

推動培訓課程計畫 打造高品質行政工作團隊

社論專載

在知識經濟的世代中，現代管理學之父彼得杜拉克(Peter Drucker)提出企業致勝的重要關鍵因素為知識及創新。其中知識儲存於員工的腦海中，創新則來自於員工的創意。由此可知，企業成功之重要因素皆與員工密不可分，換句話說，員工乃企業之重要資源。此外，美國經濟學家加 貝克爾(Gary Becker)亦提出人力資本之形成須經過教育、培訓、醫療保健及就業遷移等四方面的投入，其中又以教育與培訓占最主要之人力資源投資形式。

有鑑於此，本校跳脫傳統人事部門僅進行員工績效獎懲的框架，轉為積極管理及規劃人力資源，提升本身的定位與功能，著重本校人力資源在質與量之均衡發展；並進行行政人員培訓計畫，以激發員工創造力，發掘員工才能，增進專業知識和技能，讓員工適才適所發揮，進而提升本校行政作業之品質和生產力。

過去行政人員之培訓計畫無法立竿見影，而造成各校對於行政人員沒有足夠的培訓概念與計畫，產生了行政人員「輕培訓重績效」的惡性循環現象，進而影響行政品質。因此，打造高品質的行政工作團隊，成為重要且迫切的議題，同時亦必須考量行政人員之生涯規劃與發展，才能激勵行政人員不斷精進及追求更佳行政效率的思維。本校為提升行政工作效率、服務品質與增進職員工作之替代互補性，加上實行輪調政策行之有年，故相當重視提升行政人員為複合型人才之措施，除可滿足各面向之工作要求外，更能提升行政人員之輪調意願與拓展其生涯規劃，鼓勵行政人員學習全球之管理趨勢、掌握行政相關技能及提高專業化水準。

為了有效推動職能培訓計畫，本校將透過問卷調查之方式以確切瞭解行政人員目前所必須具備之能力及所必須增強之能力，並以提升學校之行政作業效率與效能，以及有效提高行政人員輪調作業適應能力為本計畫之目標。除此之外，本計畫亦考量二級主管任期年限，將納入培訓領導人之管理及革新議題等相關課程，以確切落實本校之升遷制度。其中問卷依照不同屬性分為三類，分別為：高階主管之專業及工作技能、行政人員之專業技能及行政人員之工作技能。在問卷回收後，將以全校同仁之意見為依歸，於5月至7月安排課程與師資，9月陸續開課，採上下學期各5門課程為原則。另為求日後培訓課程之完善性與有效性，於開設之培訓課程實施完成後，針對培訓課程進行檢討與分析，以切合淡江永續發展之使命與願景。

期望本校透過強化行政人員之專業知能，以符合第四波轉進第五波之創新精神，並配合全面品質管理的精神與概念及三化的教育理念，透過不斷進行革新，提升行政人員

各項職能。此外，更將員工視為資源，期待在引導與開發行政人員的知識存量及工作技能的過程中，達成使各單位行政人員具良性互動與競爭之「馬太效應」。綜上所述，期許透過本校研擬之行政人員職能培訓計畫案，以確實達到學校與行政人員雙贏之局面。