

從女性參與訓練情形看新北市政府水利局的女性培力

水利局人事室 呂喬育

在人力資源發展理論，通常將學習的活動區分「訓練」、「教育」和「發展」三種，並希望透過這三種活動，達到知識、態度或行為的改變，但三者在学习上的概念略有不同，我國實務上的運作，和學理也有差距。分明說明如下。

理論方面，「訓練」是為了改善員工目前的工作表現，或增進工作的能力，以適應生產新產品、熟悉工作程序或標準和貫徹政策等，目標在於提高工作績效和增進效能。訓練對工作的影響是立即的，關注的焦點是短期的，訓練成本投入可能產生損失的機率也較小。「教育」是培養員工在某一特定方向或提升工作的能力，以期配合未來人力的規劃，或擔任新職務賦予新穎工作內容時，期能對組織做出更多的貢獻。一般而言，廣泛性的能力須經由一連串的安排與廣博的學習，方能激發個人的潛能；但若教育後沒有適當的職位可安置，或者轉換至其它組織，則形成投資的損失，因此風險比訓練大。「發展」的目的在於獲得新的視野和觀點，使整個組織有新的發展目標和環境，「發展」雖然以組織為主體，但個人發展亦包含其中，唯有個人能充分地發展，組織發展方能達成。同樣地，組織能不斷地發展，才能促進個人發展。發展重視的是組織長期性的目標和個人生活品質的提升，效果較不易掌握，在性質上屬於長期的投資，風險也比較大。

實務方面，就我國公務體系的實務運作而言，公務人員培訓的主要規定為《公務人員訓練進修法》，該法將訓練區分為「考試錄取人員訓練、升任官等訓練、高階公務人員中長期發展性訓練及行政中立訓練(以上由公務人員保障暨培訓委員會辦理)；專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及其它在職訓練(以上由中央二級以上機關、直轄市政府或縣(市)政府辦理)。」在實務運作上，《公務人員訓練進修法》首先區分的是「訓練 vs.進修」，訓練的種類甚多，102年的修法，增加了「高階公務人員中長期發展性訓練」，這一項訓練的內涵與目標其實已接近「發展」的概念，可見我國法制上，「訓練」的內涵也包括了「發展」。至於「進修」，分為入學進修、選修學分及專題研究，也像理論上所謂「教育」的概念。雖然《公務人員訓練進修法》的規範內容，已包括訓練、教育和發展，但所採用的名詞則有不同，為了避免拘於文字而誤解整個語句的意義，我國實務上係以「培訓」來統攝公務人員的訓練、教育和發展。

從人力資源管理的活動來說，培訓可能處於甄選之後，也可能是為了晉升某一職務的需要而接受訓練，可見培訓與其它人力資源管理的活動具有密切連結，絕不能切割看待。倘若將培訓做為人力資源管理活動的一個支點，進而有效推動，將能帶動其它人力資源管理活動的變革與創新。

在過去的傳統社會中，女性難得有學習理工科系課程的機會，因為不符社會期待，而想在公共工程上展露頭角亦是微乎其微，更別說成為決策者。隨著時代進步，女性獲得了多元學習與工作的機會，得以發揮所長，在工作上表現亮眼，也顯示了女性的能力可與男性並駕齊驅。因此本文就新北市政府水利局近幾年來女性參與訓練情形看該局的

女性培力。

一、近 7 年該局員工參加 4 大類訓練整體情形

本節將分析 100 年至 106 年該局員工參加 4 大類訓練整體情形，共分為政策法規、專業行政、管理及人文素養等 4 類。茲就該局全體同仁接受課程總人數佔總人數比例(如表一、圖一)分述如下：

(一)政策法規：

主要包括公務人員相關法規訓練、綜合發展、政策宣導訓練等，其近六年之整體訓練情形呈現逐年上升之趨勢，並從 100 年 38.85% 排行最末快速攀升至 105 年 99.64% 排行最高，且完訓率幾近 100%，惟 106 年降至 89.25%。此項訓練近年來完訓率皆近九成，主要是近年政策及法規不斷變動與修改，同仁為適應此些改變，而積極參與此類訓練及學習，以達與時俱進之所需。

(二)專業行政：

主要係各個行政類職組之專業訓練，如經建行政、普通行政、財務行政等，其近七年之整體訓練情形亦呈現逐年升高之趨勢，且亦由 100 年 39.93% 排行最後攀升至 105 年 87.05% 排行第一，惟 106 年小小下滑至 83.69%。係因民眾對於行政機關所提供各種服務之需求持續增加，使公務人員之專業知識必須不斷的增進，以提供民眾良好的服務品質。

(三)管理：

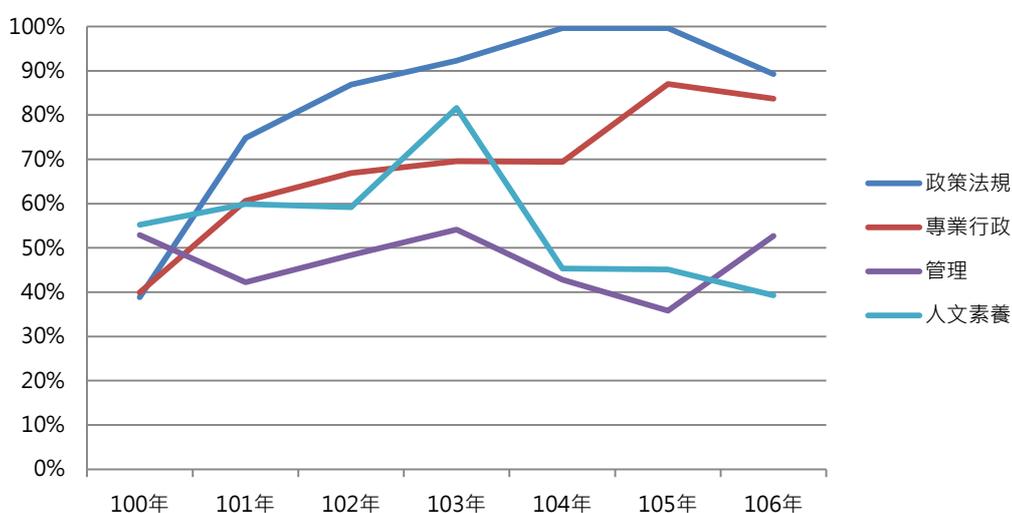
主要包括各種相關管理方面之訓練，如績效管理、目標管理、時間管理、危機管理等，其起伏較大，由 100 年 52.88% 排行第二逐年振盪至 105 年 35.79% 落到排行倒數第一，惟 106 年大幅上升至 52.69%，係因政府越來越重視各階層管理人員素質之提升，以及未來將擔任管理人員者的候選人之資格。

(四)人文素養：

指的是對人的活動，以及這種活動後面的本質，為一種深層的理解和關懷。個人對社會的關心及對文化理解的程度，反應在其思想與行動之中，是人類社會文明進展的重要指標。這種修養的陶成需要學習的過程及時間的累積。此類課程如運動、生態環保、語文、宗教、家庭、心理等，其整體訓練則呈現較大的起伏，由 100 年 55.22% 排行第四逐年振盪至 106 年 39.25% 落到排行最後，顯示本局尚待加強人文素養方面之提升。

表一 水利局 100 年-106 年員工參加 4 大類訓練整體情形

年度	政策法規	專業行政	管理	人文素養
100 年	38.85%	39.93%	52.88%	55.22%
101 年	74.82%	60.61%	42.27%	59.89%
102 年	86.87%	66.91%	48.38%	59.17%
103 年	92.27%	69.60%	54.14%	81.65%
104 年	99.64%	69.42%	42.81%	45.32%
105 年	99.64%	87.05%	35.79%	45.14%
106 年	89.25%	83.69%	52.69%	39.25%



圖一 水利局 100 年-106 年員工參加 4 大類訓練整體情形

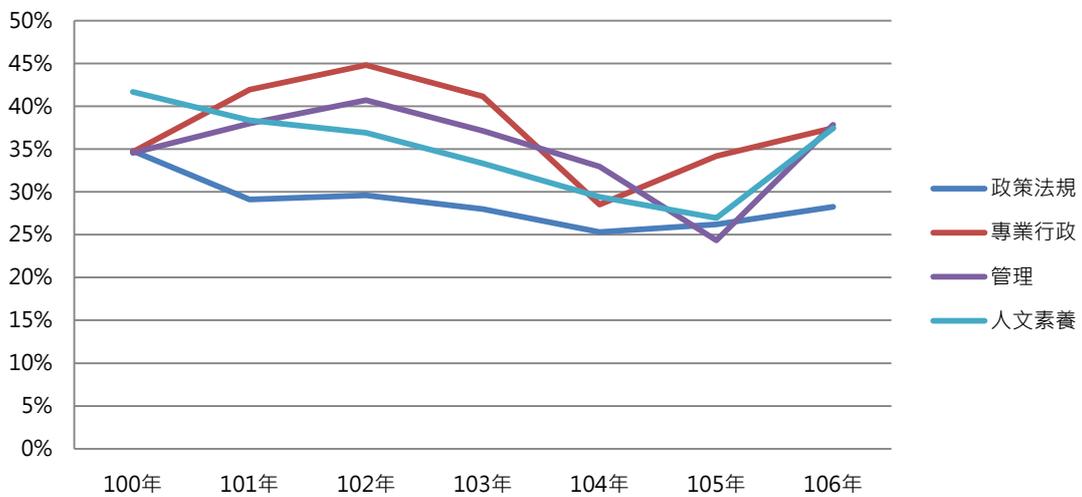
資料來源：新北市政府水利局人事室

二、近 7 年該局女性員工參加 4 大類訓練情形

本節則分析100年至106年該局女性員工參加4大類訓練情形，並仍以政策法規、專業行政、管理及人文素養等4類為統計標的。首先，就該局女性同仁接受課程總人次佔全體同仁接受課程總人次比例來看(如表二、圖二)，除政策法規及專業行政，從100年至104年逐漸下滑並於105年有所提升外，其餘訓練情形均呈現下滑的趨勢，其中人文素養訓練更於105年前逐年下滑，而無上升之現象；在政策法規訓練部分，僅於100年及105年排名第3，其餘年度皆排名最後，顯示此項訓練相對其他訓練仍須加強；專業行政訓練方面，則從100年到102年逐漸爬升至排行第一，104年短暫下滑後，又逐漸升高；管理訓練方面，其走勢自100年逐漸上升至102年後開始逐年下滑至105年，106年則爬升至第1名，顯示政府重視管理方面的訓練是不分性別的；最後在人文素養方面，接受的比比例常年呈現下滑的走勢，惟於106年則有回升的情形。

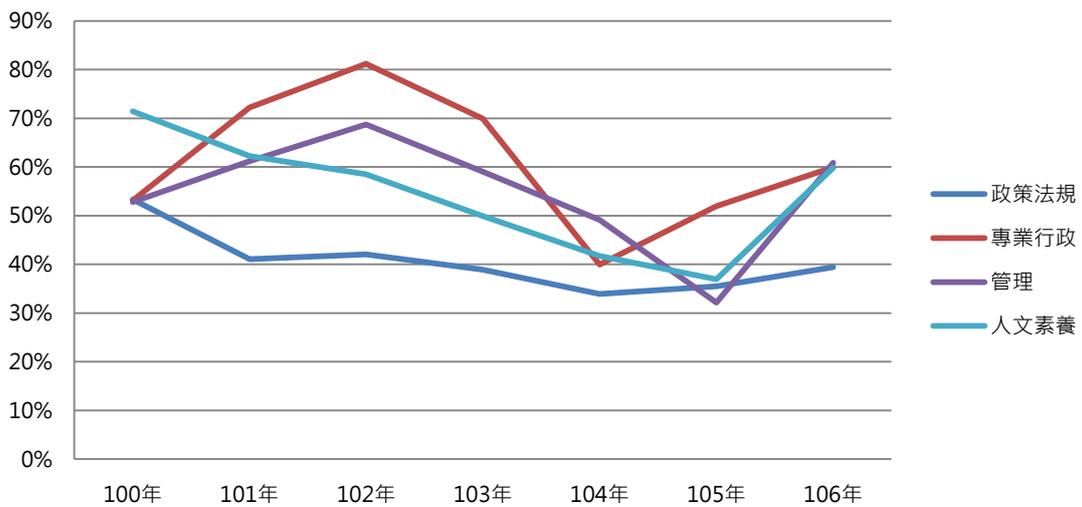
表二 水利局 100 年-106 年女性參加 4 大類訓練情形

年度	政策法規	專業行政	管理	人文素養
100 年	34.77%	34.68%	34.54%	41.66%
101 年	29.11%	41.93%	37.97%	38.36%
102 年	29.61%	44.81%	40.72%	36.90%
103 年	28.01%	41.16%	37.12%	33.31%
104 年	25.31%	28.53%	32.95%	29.42%
105 年	26.21%	34.19%	24.32%	26.96%
106 年	28.26%	37.48%	37.83%	37.43%



圖二 水利局 100 年-106 年女性參加 4 大類訓練情形

資料來源：新北市政府水利局人事室



圖三 水利局女性員工佔男性員工參加 4 大類訓練情形之比率

資料來源：新北市政府水利局人事室

依據106年新北市性別圖像，該市106年員工參與該市公務人員訓練班訓練人次男性為685人次，女性為1,147人次，分別較105年減少142人次(-17.17%)、53人次(-4.42%)。而該局業務內容係以工程類別為主，男性員工亦遠多於女性員工，惟由圖三資料可瞭解到該局女性員工接受課程總人數占總人數比例之趨勢與佔男性員工之比例無顯著差異，顯示了該局女性員工和男性員工均平等的接受各種訓練，充分的符合性別主流化的趨勢。而性別主流化是聯合國為達致兩性平等而倡議全球策略，目的是確保兩性可以同等享有並受惠於社會的資源和機會。未來該局可鼓勵女性員工積極參與各種管理及人文素養等訓練，以充實該性別於此些方面的能力，以獲得全能的發展。