



# 以「斜槓人事團隊」策略體現 人事服務新價值

「斜槓青年」指越來越多時下年輕人，不滿足於單一職業的生活方式，而是選擇擁有多重職業或多元身分，藉以豐富人生經驗。以往人事人員的角色被定型，僅是承辦傳統人事業務的同仁，而行政院主計總處人事處配合機關業務特性，從人事服務多元化角色出發，跨足多項領域，擔負起「斜槓人事團隊」角色，展現人事服務新價值。

胡嘉弘（行政院主計總處人事處科員）

## 壹、前言

斜槓一詞源自於英文的 Slash，就是符號「/」，概念出自於美國《紐約時報》專欄作家瑪希·艾波赫（Marci Alboher）的著作《不能只打一份工：多重壓力下的職場求生術》（One Person Multiple Careers: A new model for work/life success），他提到如今相當多年輕人不再滿足於「單一職業」的生活方式，而是開始藉由多重收入、多重職業來體驗

更豐富的生活（Susan Kuang，2017）。這些人在自我介紹中會用「斜槓：/」來表示多重身分，例如一個人既可以同時是作家 / 演員 / 歌手 / 老闆。

大多數「斜槓青年」的外在表現形式是多重收入及多重職業，所以常招致誤解為只要多打幾份工、多兼幾份差才是斜槓，其實不然，單一職業的人也可在既有專業上發展其他能力，解決各種跨領域問題，所以只有一種職業，但在工作上涉及不同領域，也是一種斜

槓。過去在考量職能發展時，是著重於單一專業能力，根據自身優勢先選定職業，再一步步往上爬的「縱向單一發展」；現今採「橫向多元發展」的斜槓模式，才能因應職場上多變的環境。本文利用「斜槓」多元及橫向的屬性概念，探討現今人事人員所提供之人事服務領域，不僅是在辦理傳統例行性事務，而是因應機關需求與特性，發展出策略性的人力資源運用。人事處配合行政院主計總處（以下簡稱主計總處）

之機關需求及主計一條鞭管理等特性，導入斜槓人事團隊策略，藉以擴大人事服務領域，展現人事人員多元價值。

## 貳、主計總處導入「斜槓人事團隊」策略之必要性

全國主計機構有近 6 千個，主計人員有 1 萬 2 千餘人，依據主計機構人員設置管理條例之規定，各級主計機構、人員設置、管理（包括各級主計人員之任免遷調、考績、資遣、退休、撫卹、平時考核及獎懲）均依循主計人事系統辦理，而各級主計人員之訓練、進修，由主計總處統籌規劃辦理。是以，人事處負責主計人事制度之規劃、設計與執行各種主計人事法規，及辦理多元複雜之各項主計人事業務，服務對象及人事業務範圍相當繁雜，人事處僅 23 位同仁，爰須發展出一套符合主計特性需要之人事管理措施，以收事半功倍之效。

再者，主計人事業務除主計總處及 5 個直轄市政府主計機關係由專責人事人員辦理外，餘均由主計人員兼辦。為

提供全國主計人員最好的人事服務，如何藉由電子化、網路化、行動化方式，讓兼辦人事人員能專業快速處理複雜人事業務，更是人事處同仁責無旁貸之責任。基此，人事處同仁如能鍛鍊出一雙看得見遠景的眼睛，不僅是以工作中的職位來定義自己，而是發展多元專長領域，規劃導入「斜槓人事團隊」策略，在提供傳統人事服務工作的同時，也有探索不一樣領域的可能性，如此一來，不但能發掘人事工作的熱情與新意義，也能讓人事人員的角度變得更加完整及立體。

## 參、主計總處人事處之「斜槓人事團隊」策略角色

「斜槓」是一種橫向多元發展的策略，也就是根據自身優勢發展至多種領域，鑒於人事處同仁來自各方專業領域，或有畢業於文學院相關系所、心理學系、社會學系、商學系甚或是工程相關等學位，為因應人事業務及服務對象之特性，人事處透過全面盤點人力，瞭解處內同仁專長，整合各項

可用資源，朝成為「斜槓人事團隊」邁進，說明如下：

### 一、「人事人員 / 關懷守護者聯盟」，展現以人為本管理

借力人事處同仁心理輔導等專長，發展關懷守護者聯盟，於每年度擬定員工協助方案實施計畫（Employee Assistance Programs, EAPs），達成落實人性關懷，發現及協助同仁解決可能影響工作效能之相關問題，使其以健康的身心投入工作，提升其工作士氣及服務效能。其中心理諮商部分，提供同仁多元簡便諮商途徑，包括特約之耕莘醫院心理醫師，專業諮商中心提供主計總處專屬服務，設置主計總處諮商專線，並提供每位同仁員工協助專線酷卡，可以透過人事同仁轉介或自行洽約諮商中心，增加使用便利性與信任度。另外，人事處亦辦理相關研習課程，如同仁心理健康教育訓練、主管層級人員「敏感度與關懷」專題演講，或提供身心健康檢測等服務，打造友善職場的工作環境，展現以人為本管理策略。



## 二、「人事人員 / 主計人事智慧王」，串聯資源建立範本

### (一) 建立主計人事業務導師 (coach) 及人事議題研討與回饋

由於全國 1 萬 2 千多名主計人員分散各地，為有效貫徹主計人事政策，人事處以 23 位同仁為主計人事智慧王之分享主軸，採區域性策略聯盟，依機構個別設置專屬人事處主計人事業務導師，兼辦人事人員如需任何人事相關服務，可直接聯繫人事處業務導師尋求解答，進行一對一及一對多學習，進而透過人事智慧之串聯擴散，培養兼辦人事人員為主計人事小尖兵。另外，主計總處開辦主計人員幹部培育班、主計人員養成訓練班、主計人事實務研習班、主計人員基礎訓練班等，除有人事議題研討課程外，並均安排綜合座談，由學員就主計人事相關議題及平日實務作業意見交流，整合串聯各項資源，促使業務精進。

### (二) 建置主計人事法規及作業流程便利包

為使兼辦人事人員能專業快速處理複雜人事業務，人事處建置「人事法規便利包」及「人事作業流程便利包」，將須經常辦理之人事業務規定或操作流程，建立作業流程範本，並備註小叮嚀或 Q&A 等，有利於兼辦人事人員辦理主計人事業務時有所依循，減少兼辦人事人員適用人事法規或作業流程上誤解之機會。

## 三、「人事人員 / 人事作業優化師」，線上處理快狠準

### (一) 主計職務甄補作業電子化

人事業務資訊化為未來趨勢，人事處同仁透過資訊科技，將既有人事專業結合資訊網路導入線上作業策略，建構人事業務資訊系統。自 108 年 7 月起實施機關徵才及應徵無紙化作業，透過全國主計網 (eBAS) 帳號單一簽入，全國主計人員可直接連結「主計人事相關應用

系統 (PMSWEB)」或「事求人機關徵才系統」進行線上職缺刊登及應徵，徵才機關於報名截止後逕至主計人員版 WebHR、PMSWEB 或事求人機關徵才系統下載相關人事資料供遴補需求參考，節省紙本郵寄時間，優化人才遴用程序。另為提升人事作業便利性及效率，在甄審作業上，加強人事應用系統之資績評分表自動計算分數功能，避免人工計算錯誤，降低人事甄審作業成本。

### (二) 建置主計員額管理系統

為即時、全面掌握主計機構組織及人力資訊，人事處於 105 年 5 月建置完成「主計員額管理系統」並上線使用，隨時更新主計員額雲端資料，即時提供各級主計機構人事決策之參考。

## 四、「人事人員 / 主計知識導引員」，主計智慧有效傳承

為有效分享及傳播主計系統特有之顯性與隱性知識，運用磨課師 (Massive Open Online Courses, MOOCs)，

即「大量開放式線上課程」之概念，建置「真人主計MOOCs同學會」，將經驗智慧以類型化區分為內部控制、預算、會計、決算、統計、資訊及主計人事等7大類，線上課程以5至10分鐘課程短片呈現，主計人員可透過線上學習，並視需要洽講師進行實體授課，俾快速傳承主計智慧，全面升級主計人力資產，加值創新與應用各項主計知識，擴大學習效益。

### 五、「人事人員 / 福利事項智多星」，完備人事輔助功能

公務人員退休資遣撫卹法自107年7月1日施行後，影響同仁權益甚鉅，為使其能安心於工作，人事處提供退休諮詢及福利事項諮詢，說明各種職涯轉換之機會與優勢，同時協助有意調整工作現況（如育嬰、轉職、退休）之同仁相關諮詢管道及建議方案服務，使其能充分瞭解自身相關權益。又為打破人事法規與同仁間之距離感，人事處採用以電子郵件傳送圖文小卡、懶人包等多

元管道，宣導各項公教福利措施，並積極倡導員工參與休閒活動重要性、提供員工鄰近托育機構等資訊，使同仁能以最快方式瞭解福利規定、以更簡便方式完成福利事項申請，減少自行上網尋找所耗費的時間成本，提供快速且優質的人事服務。

### 六、「人事人員 / 活動流程設計師」，創造進步無限可能

面對變化多端數位時代環境，創意無限的文案內容比起生硬的人事法規更可達到宣導效果，因此人事人員之專業能力必須與時俱進。以辦理主計節頒獎典禮等各項活動為例，人事處均致力新主題及流程之發想，並突破傳統活動流程樣板之窠臼，將活動主題扣合主計總處及主計系統特性，結合人事處同仁自身興趣，透過線上微電影課程自主學習影片剪輯、字幕選用、混聲音效，並觀摩其他典禮活動安排，從中學習新知以創新活動流程，融入微電影拍攝技巧、影片剪輯、編導短片、聲光效果等，使各

項活動耳目一新。

## 肆、結語

不同的機關搭配的人事管理實務隨著機關特性而有相當大的差異，人事管理措施若能與機關特性高度緊密的連結，則有利於機關業務運作。為收「因地制宜」之效，人事處配合機關需要並回應主計人事之特性，積極發展斜槓人事策略角色，如關懷守護者聯盟 / 主計人事智慧王 / 人事作業優化師 / 主計知識導引員 / 福利事項智多星 / 活動流程設計師，成為斜槓人事團隊，於既有人事專業領域外，結合人事同仁自身興趣自學及創意發想，整合各項可用資源，創意激盪出各項優化人事管理作為，加乘人事服務之成效。

## 參考文獻

1. 郭瑞祥 (2020)，人生第二曲線，遠見天下文化出版股份有限公司。
2. Susan Kuang (2017)，斜槓青年：全球職涯新趨勢，迎接更有價值的多職人生，圓神出版社有限公司。
3. Marci Alboher (2007) . One Person Multiple Careers : A new model for work/life success. Warner Books Inc. ❖