

出國報告（出國類別：其他）

參加東南亞國家中央銀行研究及訓練中心（SEACEN Centre）「第4屆策略性人力資本研討會」及「第42屆人力資本及訓練處長級會議」視訊報告

服務機關：中央銀行

姓名職稱：曹體仁/經濟研究處副處長

朱靜郁/人事室副主任

陳于恬/人事室四等專員

派赴國家/地區：台灣，中華民國

出國期間：111年9月6日至9月7日

報告日期：111年10月24日

目錄

壹、前言.....	1
貳、第 4 屆策略性人力資本研討會.....	2
參、第 42 屆人力資本及訓練處長級會議.....	10
肆、結語.....	13

壹、 前言

東南亞國家中央銀行研究及訓練中心（SEACEN Centre）「第4屆策略性人力資本研討會（4th Human Capital Conference）」及「第42屆人力資本及訓練處長級會議（42nd Directors of Human Capital and Training Meeting）」於2022年9月6日至9月7日在馬來西亞吉隆坡舉辦，採實體與線上雙軌辦理。

9月6日「第4屆策略性人力資本研討會」，共舉辦4場專題演講。9月7日「第42屆人力資本及訓練處長級會議」，會中發表SEACEN Centre所規劃辦理之2023年研訓活動，包括金融穩定、監理及支付清算、總體經濟與貨幣政策管理、領導與治理、人力資本等領域，除已確認主辦國之研訓活動外，其餘研訓活動於會議結束後再與各會員國研商主辦中央銀行。

本報告僅就上述「第4屆策略性人力資本研討會」及「第42屆人力資本及訓練處長級會議」內容摘要整理，以供參考。

貳、 第4屆策略性人力資本研討會

9月6日「第4屆策略性人力資本研討會」舉辦4場專題演講，時程表如下：

08:30-09:00	報到
09:00-09:30	歡迎詞
09:30-10:00	拍照
10:00-10:30	茶敘
10:30-11:30	主題一：將員工福祉導入數位化管理，創造組織績效顛峰
11:30-12:30	主題二：趕上第四次工業革命：技能再造、技能提升、彈性的發展機會
12:30-14:00	午休用餐
14:00-15:00	主題三：大辭職潮之迷途領航—從金融機構角度談吸引及保留人才
15:00-16:00	主題四：打造公部門人員管理之調適行動模式：一位央行人之倡導
16:00-16:30	茶敘
16:30-17:30	重點整理
17:30-17:45	閉幕

主題一：將員工福祉導入數位化管理，創造組織績效顛峰 (Digitizing Employees' Well-being Management for Organizational Peak Performance)

講座Azran Osman-Rani是Naluri的執行長，該公司是馬來西亞新創員工協助方案公司，提供企業員工數位化身心健康管理。Naluri通過綜合且結構化的輔導計畫，提供具有臨床意義的健康結果，可以有效解決員工身心健康問題。透過手機應用程式管理肥胖、糖尿病、高血壓、心臟病、憂鬱、焦慮、壓力管理等多種慢性病及身心健康問題。Naluri依身體和心理健康檢查結果做員工風險分級，不同風險等級採取不同措施，例如：為低風險族群提供自我學習教材，以避免情況惡化、為高風險族群提供結構化的數位健康指導等。

現代人壓力大，容易有心臟疾病、糖尿病、抑鬱、焦慮等身心疾病。講座主張應該將健康風險管理視作信用風險管理，員工過度勞動時，容易出現疲勞、睡眠失常、脾氣暴躁、失去胃口、發燒、低參與率等現象。健康的員工成就健康的企業，透過員工健康身心管理可以提高員工參與感、生產力和韌性，降低員工缺席率和假性出席率，以及控制醫療保險支出等。傳統健康管理通常是被動性的，生病才就醫，就醫時需要主動向醫師提出身體疾病問題才會得到回應，獲得相應處置。且傳統上各種醫療資源是分散、無整合的，不同身體疾病必須尋求不同科醫師的協助。

現代健康管理不僅是預防勝於治療，更要預測。因此Naluri的特色如下：

- (一) 透過身體、心理健康檢查及監測，將員工劃分不同身心健康風險，依風險程度採取不同的措施，低風險採用教育、自我評估、心理韌性等線上學習；中低風險採用遠端行為指導，例如睡眠、壓力管理、人際關係引導；中高風險採用線上或面對面治療；高風險則有24小時關懷專線、線上諮商等。
- (二) 整合醫生、心理諮商師、藥師、營養師、健身教練、理財專員、領導管理教練等，提供個人客制化即時諮詢。
- (三) 提供多樣且全面性的線上模組課程，涵蓋營養學、運動、理財、慢性病、自我成長、身心健康等領域，使用者可以自主學習，也可以透過教練引導學習。
- (四) 提供飲食日記，透過照片記錄飲食，使用者上傳照片後，人工智慧將自動辨別食物種類、分析營養成分、做飲食健康分級，並提供飲食建議。
- (五) 提供心情日記，讓使用者方便自由記錄心情，不被他人評論，並以人工智慧追蹤分析壓力成因，透過教練引導改變思考方式，管理負面思考。
- (六) 提供附提醒功能的行事曆，可以記錄使用者飲食、運動、自我成長、藥物服用、預約看診等資訊。
- (七) 與血壓器、體脂計、智慧型手錶等儀器，透過藍芽連結，自動記錄數據，並以簡單圖表呈現數據變化。

以上數據再經過人工智慧分析，可以預測員工的身心健康狀態，例如分析使用者情緒、負面或是正面想法、行為模式、身體素質、健康狀態等。當使用者身心健康風險增高時，由專家主動介入。

關懷領導（Leading with Care）主張領導者應具健康與社會關懷，了解團隊的特質及需求，提供一個關心他人且安全的環境，讓員工有效的工作。領導者了解影響團隊的潛在情緒，並將團隊成員視為個人，幫助他們管理令人不安的情緒，以便他們可以集中精力提升工作品質。領導者需要檢查員工發出的信號（Check for signals.）、使用非評判性對話（Apply non-judgmental conversation.）、用信息保證支持員工（Reassure support with information.）、確定員工獲得幫助（Ensure help is received.）。Naluri提供既方便，又具預測性、主動性、專業性的關懷。

主題二、趕上第四次工業革命：技能再造、技能提升、彈性的發展機會（Catching up with Fourth Industrial Revolution: Re-skilling, Upskilling and Flexible Development Opportunities）

講座Paul Bellavance是RSVP HR Consulting and Training的執行長，該公司係人力資源管理顧問及訓練公司，提供企業內訓、管理諮詢。目前我們正處於第四次工業革命；第一次工業革命大約從1760年延續至1840年，由鐵路建設和蒸汽機的發明觸發，引領人類進入機械生產的時代。第二次工業革命始於19世紀末，延續至20世紀初，隨著電力和生產線的出現，規模化生產應運而生。第三次工業革命始於20世紀60年代，這一次革命又被稱為電腦革命、數位革命，因為催生這場革命的是半導體技術、大型電腦、個人電腦和網路的發展。第四次工業革命始於21世紀前半，是各種科技的融合，而融合的過程因使得物理、數位和生物等領域科技之間界線難分，故統稱為網宇實體系統（Cyber-Physical Systems），各種新興科技的突破為其特徵，例如：物聯網（Internet Of Things）、人工智慧等。

講座帶領大家回顧COVID-19帶給社會的許多影響，例如：許多企業轉型居家辦公、社交活動減少、科技面臨調整與挑戰、個人重新審視優先事項導致的大離職潮等。達爾文曾說過：「最終能生存下來的物種，不是最強的、也不是最聰明

的，而是最能適應改變的物種。」要往前邁進前，我們必須先回顧COVID-19帶給個人及組織的影響及改變，並重新啟動人力資源。

重新啟動人力資源分為三個部分，依序為重訪、經營、支持：

(一) 重訪是重新審視公司的信念 (Values)、理想 (Vision)、使命 (Mission)、策略 (Strategic Goals)、目標 (Objectives)，例如：

1. 公司的信念是否促進後疫情時代所需的行為？
2. 公司的理想是否合適？
3. 公司的使命是否能讓公司在後疫情時代奮鬥？
4. 公司的策略及目標是否能協助公司達成理想與使命？
5. 公司的人資政策跟實踐是否有作出有效及有效率的改變？

(二) 經營是指經營社會資本、關係網絡、合作和影響：

1. 社會資本是指社會上人群間的互信、互相了解、共同價值等，讓人們可以共同生活的社會網絡與道德標準。群體成員之間共享的非正式價值觀、規範，能夠促進他們之間的相互合作。如果全體的成員與其他人採取可靠、誠實的行動，那麼他們就會逐漸相互信任，可以使人、群體或組織更高效的運作，因此領導者需要經營社會資本。
2. 關係網絡是指員工與主管、領導者、監督者、客戶、團隊成員、跨單位工作小組、夥伴等人員之間複雜的交互作用網絡。對公司來說妥善經營關係網絡可以降低離職率、提高團隊及個人績效、促進知識移轉、激發創新思維、提升職業流動性、建造領導力補給線、提高生產力與投資報酬率。
3. 工作上的合作指的是由兩個或兩個以上的個人共同完成一項企劃、任務，或共同發展構想、程序。一個人的能力有限，通過合作可以產生更多的可能性及不同的影響。

(三) 支持包含教練 (Coach)、指導 (Mentor)、訓練 (Train)：

1. 教練是提出問題，引導受教導者思考要怎麼做、做些什麼，教練透過提問、傾聽與回饋的技巧，來協助受教導者學習與成長，著重在受教導者本身的察覺力和責任感。
2. 指導是解決疑問，告訴受指導者該怎麼做、如何做，導師分享自己的歷練、經驗和專長、適時的提出適當的建議和意見，全面性關照受指導者發展。
3. 訓練是協助員工習得工作相關知識、技能與行為模式，又可以分為技能提升（Upskill）及技能再造（Reskill）：
 - (1)技能提升是幫助員工學習新知識來增強現有技能，使個人能夠繼續在同一專業或工作領域中更進一步。
 - (2)技能再造是讓員工可以從事新工作，或培訓其從事不同的工作。

技能分為硬技能與軟技能，硬技能指的是特定的技術知識，可以透過專門訓練而得來的技能，是較為傳統的技能。軟技能指的是如何進行工作和與他人互動的人際交往技能，例如情緒智商、領導力、溝通能力或規劃能力等。

工作的未來大趨勢是流動性與都市化、全球化、人口轉型、工作性質轉變、非連續性職涯發展、科技及自動化的進步、技能差距擴大、資源稀缺及氣候變遷等。人力資源配合第四次工業革命需要技能提升及技能再造，提升非權力影響力、團隊合作、教練指導、人際關係、溝通、創新等軟實力，以及科技能力、數位人資（包含人資效能、創新及有效性、影響及整合）、數據及人力分析等硬實力。

主題三、大辭職潮之迷途領航—從金融機構角度談吸引及保留人才（Navigating the Great Resignation Landscape – Attracting and Retaining Talent in the Perspective of Financial Institution）

講座Mdm Rafidah Rambli是伊斯蘭開發銀行的人資策略規劃部門主管。伊斯蘭開發銀行的理想是成為受伊斯蘭原則啟發的世界級開發銀行，幫助穆斯林世界中的人們全方位發展並恢復其尊嚴；使命是根據伊斯蘭法律，促進穆斯林國家及非穆斯林國家中的穆斯林社區經濟發展及社會進步。

全球經歷COVID-19的後疫情時代，許多事情發生了變化，其中與公司最相關的就是大離職潮。在這波疫情中，人們經歷了隔離、對疫情的恐懼、人與人的社交活動縮減，許多人們重新審視了人生中的優先事項，工作、金錢、地位、名譽不再是人生最重要的事，而是開始重視家庭、身心健康、生活品質、自我實現等。美國2021年平均每月有398萬人辭職；在亞太地區每5人有1人想換新工作；30歲到45歲的人辭職率提升最多；53%的人在經歷疫情後覺得身體健康及過好生活比工作重要；超過三分之一的員工計畫提出要求加薪，並覺得工作的成就感也同等重要。

這波大離職潮有許多原因，例如：安全顧慮、人生優先事項的改變、追求人生目標、離職率提高導致更多其他的工作機會、重新談判工作條件、就業市場的改變。在疫情時，許多公司讓員工居家辦公，多元彈性的工作模式成為主流，企業與職場工作者在疫情衝擊下，開始思考遠距工作、居家上班的優點與效益，有些人考慮換工作來取得遠距工作的可能，因為這樣更有利於工作與生活的平衡。

面對大離職潮，人力資源必須做出相應的改變，例如：

- (一) 重新思考工作的意義。
- (二) 重新審視人力資源策略。
- (三) 重新思考員工所重視的「利益」。
- (四) 人資部門與領導者必須掌握新的技能。
- (五) 人力資源部門必須與領導者合作。
- (六) 為組織的政策與實作排定優先順序。
- (七) 讓領導者習得新的技能。
- (八) 型塑公司文化及信念。

伊斯蘭開發銀行重新審視了人力策略、招募方式、入職程序、及新的政策，包含了增加招聘活動、線上及實體混合的入職程序、讓員工選擇居家辦公以提升吸引力並留才。

主題四、打造公部門人員管理之調適行動模式：一位央行人之倡導（The Adaptive Action Model on Shaping People Management in the Government Sector: A Central Banker's Advocacy）

講座John Raymund S. Almeda是菲律賓中央銀行的領導力發展組組長。菲律賓公務員制度委員會於2016年發表「人力資源管理精英和卓越制度化計畫」（Program to Institutionalize Meritocracy and Excellence in Human Resource Management, PRIME-HRM），該計畫授權政府機關發展各自的人力資源管理職能、系統及實踐，以達成卓越人力資源，不僅需要人資人員的參與，還需要機關主管與基層全員積極參與。PRIME-HRM將人力資源管理分為4個系統，分別是：招聘、選拔和安置；學習與發展；績效管理；獎勵和認可。並依成熟度分為4級，由低而高依序為交易性、流程性、整合性、策略性人力資源管理。其中策略性的意義是指持續的改進及自我審核、人力資源的目標支持或影響組織目標、動態的政策及計畫，以及對於組織文化、能力、系統及架構有明智的決策。菲律賓中央銀行以達成數位化、敏捷的策略性人力資源管理為目標。

調適行動（Adaptive Action）是一個簡單、反覆的規劃過程，可以讓人在不確定的情況下繼續前進。在一個複雜的世界中，人們並不總是能看清造成現況的原因。調適行動藉由深入了解自身世界，以了解造成現況的原因。

調適行動模式由3個問題組成，分別是「什麼？」（What？）、「所以呢？」（So what？）、「怎麼辦？」（Now what？）：

（一）「什麼？」引導人們仔細觀察，幫助人們辨別影響成功的交互作用和決策模式。藉由思考看到了什麼？發生了什麼變化？什麼和以前一樣？有什麼不同？什麼差異正在出現或消失？過去的模式是什麼？對未來的模式有什麼渴望？「什麼」幫助人們睜開眼睛面對當前的現實，挑戰人們的期望和假設。

（二）「所以呢？」讓人們審慎的思考選項和影響，幫助人們理解這些模式對自身的意義。所以讓你吃驚的是什麼？所以你的觀察對你意味著什麼？所以它們對其他人意味著什麼？所以你對未來有何期待？所以哪些假設或預

期得到了證實或否定呢？所以哪些可以更改，這些更改可能意味著什麼？所以哪些差異可以改變，以及如何實踐？「所以呢？」讓人們能用有創意的
新方式創造意義。

(三) 「怎麼辦？」點燃有效行動，幫助人們採取行動來影響自身和團隊，使其更加合適、成功和永續。透過思考現在我該怎麼辦？現在你會怎麼做？現在我們一起做什麼？現在我們應該向其他人發送什麼信息？現在我們可以期待什麼結果？「怎麼辦？」讓人們即使無法預測或控制將要發生的事情，也能採取行動。最後每一個「怎麼辦？」會產生下一個「什麼？」。

這3個問題讓人們在充滿不確定的環境下產生活力及創造力，設計解決方案並提高應對多種挑戰的績效。從個人到工作小組、從組織到社區都可以應用調適行動模式。當遇到沒有答案的棘手問題，陷入兩難困境時，可以採取調適行動觀察這個動態世界以了解現狀，並思考出下一個明智行動。

參、 第42屆人力資本及訓練處長級會議

9月7日「第42屆人力資本及訓練處長級會議」時程表及議程如下：

09:00-09:30	報到
10:00-10:30	第 42 屆人力資本及訓練處長級會議
10:30-11:00	茶敘
11:00-13:00	第 42 屆人力資本及訓練處長級會議
13:00-14:30	閉幕午餐
議程	一、臨時議程 二、確認第41屆會議紀錄內容 三、2020至2021年訓練進度報告 四、2023年SEACEN Centre訓練規劃 （一）金融穩定、監理及支付清算 （二）總體經濟學與貨幣政策管理 （三）領導與治理、人力資本 五、報告TWG1之結果：發展SEACEN儀表板，運用於人力資本分析專案 六、報告TWG2之結果：發展SEACEN領導才能架構專案 七、其他事項 八、下次會議日期及地點

會中發表SEACEN Centre所規劃辦理之2023年研訓活動，包括金融穩定、監理及支付清算、總體經濟與貨幣政策管理、領導與治理、人力資本等領域。本行經洽業務單位意見，奉准於會中表達有意承辦部分訓練活動。茲將SEACEN Centre 2023年研訓活動分述如下：

一、Financial Sector Regulation and Supervision:

（一）New Tools in Supervisory Monitoring and Examination

- (二) Risk-Based Supervision and the Supervisory Review Process
 - (三) Regulation and Supervision of Digital Banking
- 二、Risk Management and Crisis Prevention:
 - (一) Financial Stability and Macroprudential Supervision
 - (二) Stress testing
 - (三) ICT Risk Management, including Cybersecurity
- 三、ASEAN Core Curriculum in Climate Risk Resilience/ Sustainable Finance:
 - (一) Block 4: Regulation and Supervision
 - (二) Block 5: Scaling up Sustainable Finance
 - (三) Block 1: Vulnerability Analysis and Data
 - (四) Block 2: Taxonomy and Disclosure Standards
- 四、Payments:
 - (一) Retail Payment Systems
 - (二) Large-Value Payment Systems and Financial Market Infrastructures
 - (三) Cross-Border Payments
 - (四) Innovations, Payment, and Central Banks
- 五、Financial Stability, Supervision, and Payments Meetings:
 - (一) Conference and Meeting of Directors of Supervision
 - (二) Conference and Meeting of Directors of Payments
 - (三) High-Level Seminar and Meeting of Deputy Governors of FinStab, Sup, and Payments
- 六、Macroeconomics and Monetary Policy Management:
 - (一) Issues and Challenges in Macroeconomics and Monetary Policy
 - (二) Monetary Policy under Economic and Financial Uncertainty
 - (三) Analysis and Modelling of Macro-Financial Linkages
 - (四) Forecasting for Monetary and Financial Stability Policies
 - (五) Central Bank Digital Currencies and Stablecoins

- (六) Capital Flows Monitoring and Management
- (七) Macroeconomic Analytics
- (八) Analysis of Exchange Rate Policy
- (九) Bayesian Techniques for Central Bank Modelling and Forecasting
- (十) Data Analytics for Macroeconomic Surveillance
- (十一) ASEAN Core Curriculum in Climate Risk Resilience/Sustainable Finance-
Block 3: Climate Change and Monetary Policy

七、Leadership and Governance

- (一) SEACEN Accelerated Leadership Course I on Building Leadership Resilience
- (二) SEACEN Accelerated Leadership Course II on Leading Innovation
- (三) SEACEN Springboard Leadership Course on Leading Adaptively
- (四) SEACEN Seminar on Keys to Good Central Bank Governance: Strategy and
Risk Management Practices

八、Human Capital

- (一) HR Leadership Series: Human Resources Governance and Compliance
- (二) HR Leadership Series: Sustainable Human Resource Management – Strategies
and Practices
- (三) High Performance HR with Strategic HR Leadership
- (四) 5th HC Conference

肆、 結語

近年VUCA成為管理學常見的單字，VUCA 4個字代表易變性（volatility）、不確定性（uncertainty）、複雜性（complexity）、模糊性（ambiguity），在這VUCA時代，許多組織開始追求敏捷性（agility），並逐漸重視心理安全（psychological safety）。心理安全是指個人不會因為說出自己的想法、問題、擔憂或錯誤而受到懲罰或羞辱，員工能夠展示和貢獻自我，而不擔心自我形象、地位或職業的負面後果，員工們可以自由地合作，並能夠快速實施創新與適應快速變化的環境。

COVID-19疫情讓許多組織面對了前所未有的挑戰，傳統的工作方式已不足以因應，居家辦公、分流辦公更強迫辦公科技進步與轉型，除了本職的專業智識，員工的數位科技能力亦日益重要。疫情造成社會充滿不安的情緒，隔離、降低社交活動等亦對人們心理造成不小的影響。許多人經過這波疫情，亦重新審視人生的優先事項，將生活重心從工作移轉到家庭與生活，以往公司提供的誘因，例如薪水、地位、名譽，已不再是最吸引員工的條件，能否居家辦公、辦公環境、公司福利、彈性工時、辦公室氛圍、公司文化等，亦成為員工重視的項目，公司必須重新探討吸引、激勵與保留人才的方式。

員工協助方案是企業透過系統化的專業服務，規劃方案與提供資源，以預防及解決可能導致員工工作生產力下降的組織與個人議題，使員工能以健康的身心投入工作，讓企業提升競爭力，塑造勞資雙贏。台灣目前雖然無提供類似前述Naluri提供員工身體及心理健康管理服務的公司，但台灣就醫方便，各科診所林立，全民健保保障完善，各大醫院亦有各種健康檢查方案供選擇，相較於國外，台灣民眾就醫成本十分低廉。心理諮商方面，坊間心理諮商費用雖然很高，不過近年政府因應經濟社會狀況，啟動企業員工協助方案的宣導與推動計畫，許多組織開始重視員工心理健康，與心理諮商機構簽約，讓員工可以在一定的次數內免費心理諮商，提供員工即時的幫助。亦有專門辦理企業員工協助方案的公司，從宣導、訓練到心理諮商等，為企業量身打造組織發展與員工成長的支持系統，提供企業更便利的方式建立完善的員工協助方案服務。

COVID-19疫情期間，配合防疫需要，本行實施異地辦公或居家辦公。本行

關懷員工，提供員工協助服務包括：

- 一、員工關懷與協助：設置諮詢專線，員工面臨問題時，適時提供關懷與協助。
- 二、健康及醫療保健：辦理員工身心健康講座、約聘醫師及辦理保健活動。
- 三、法律諮詢：公務上面臨的法律問題，以及生活中遇到的私人問題等。
- 四、心理諮商：本行與心理諮商機構簽訂契約，提供員工心理諮商服務。

本行無專責訓練機構，有關職員培訓，係建立權責分工機制如下，並訂定年度職員培訓計畫，實施項目包括工作中訓練、專業訓練、國際金融人才培訓、外語訓練、主管人才培訓、新進職員訓練等。：

- 一、人力資源發展會：負責審議本行年度訓練計畫及派員出國計畫等，並合理分配訓練預算資源。
- 二、各單位：配合業務發展，擬訂年度訓練計畫及派員出國計畫，負責屬員工作中訓練等，培育職員具備應有之工作知能，並辦理業務相關之專業訓練或講習。
- 三、人事室：辦理一般管理訓練、新進職員訓練及相關人才培訓。

本行人員進用除以申請分發公務人員考試及格人員為原則外，並自行甄選進用國際金融專業人員、金融市場專業人員、經濟金融研究專業人員，以應核心業務單位人力需求。為吸引並留用優秀人才，本行人力資源管理策略如次：

- 一、薪給：依「中央銀行人事管理準則」規定，實施單一薪俸制。
- 二、陞遷：以功績為導向，並專案擢升特優人才；高階職位之升遷，應就全行考量。
- 三、考核：依單位考核績效，分配年度考核甲等名額。
- 四、獎金：考量單位及個人工作績效，按合理比例發給，非齊頭式給與，達到激勵員工士氣目的。
- 五、加強人才培育：適時辦理包括新進職員訓練、主管人才培訓及國際金融人才培訓等訓練。

數位科技發展日新月異，經濟情勢及金融科技發展與時俱變，人力資源管理亦面臨挑戰與衝擊，本次會議提供有關數位化管理模式、員工身心靈健康管理的

重視、第四次工業革命的科技突破帶來的技能再造與提升、以及因應COVID-19疫情，生活型態及工作模式的改變等各項議題，均對於人力資源管理帶來啟發。

參加會議的各會員國因國情不同，所使用之人力資源管理方式亦有所不同；誠如菲律賓央行講座所言，該央行採取調適行動，以反覆的規劃過程（What? So what? Now what?），持續不斷地前進，以達成數位化、敏捷的策略性人力資源管理為目標；當遇到問題時，可以採取調適行動觀察、了解、並思考解決方式。本次會議提供之各項人力資源管理理念，可做為各機關或組織人力資源管理之參考。