

職業工會導入 TTQS 運作的分享

TTQS 是近年來勞委會職訓局積極推動的人力資源開發策略，TTQS 是向勞委會申請教育訓練補助的重要依據，也是勞委會職訓局進行補助時的重要評量指標，也就是所有的辦訓機構，都需通過 TTQS 的評核才能申請職訓補助，所以職業工會通過 TTQS 的認證有其必要性。工會因為人力資源少，一人工會包山包海全都包，忙東忙西忙不完，心有餘而力不足，無法深入了解會員需求。工會若導入 TTQS，不僅能獲得政府的補助款，也因為有了系統方案的執行與建置，會務人員就能快速到位及能力的養成，在執行各項作業時，依 P. D. D. R. O. 作完整系統的連結，透過工作程序書的建議，落實到工作的執行，為辦訓建立主軸。按部就班的做，發現會員朋友的潛在長才，使會員樂在學習，訓後成果移轉分享，視傳承為榮耀，將傳承與學習轉化為工會的文化，也可免除工會秘書專職為辦勞、健保，不重視教育訓練的汙名。

在知識經濟的時代，完善的教育訓練與規劃已成為核心競爭力，透過辦訓使工會動起來，能以會員職能發展及績效提升為重點，提供高品質教育訓練，必能提升會員專業技能與態度，保障就業機會，提升社會地位，能發展出符合會員需求的服務，是吸收會員的最佳途徑，帶動職業工會成長的軌跡，必能創造雙贏。TTQS 是為了提升國家人力資本，希望經由辦理訓練，提升個人工作能力，以增加組織競爭力，共分為五個階段：計畫（plan）設計（design）執行（do）查核（review）成果（outcome）簡稱為 PDDRO。TTQS 強調系統面，必須由組織的願景、未來經營方向與經營計畫去著手。而工會的理事長具備充分的決策權，是最關鍵性的人物，若能瞭解推動 TTQS 各項專業的必要性，共同學習參與，對訓練品質的認知、具備人力資源的概念、看到秘

書的成長狀況，必能在人力、物力、財力給予支持。內部思維的建立，重視人才培育與知識管理，必能強化工會體質，以前瞻性去開創、擴張工會的未來。

除了理事長外，秘書更是靈魂人物，承辦人員的用心度與投入度，主導著 TTQS 導入成功與否的關鍵因素，理念上是否支持？觀念上是否投入？職能上是否具備？專業成長是否貫徹與內化？在在都影響著後續的發展與衍生的績效。政府提供非常多的資源使我們提升，例如：專業的輔導顧問、TTQS 官網專家文章、線上學習、電子書、官網資料下載自學、服務中心的相關課程、中彰投區人力資源相關課程分享……等。誠如林瑞峰輔導顧問所言：TTQS 為一段永無止境、持續改善的動態歷程，會步步往前，回首來時路，承辦人員收穫最多，工會少不了你，工會會要你『不要走』。我們都在同一艘船上，一起見證過程中努力的足跡與成果。辛苦的代價最甘甜，幫助廣大會員專業能力的提升，信心的建立與肯定，工會的成長茁壯，百年大業的奠定，利人又利己，何樂而不為？真是功德一件。

有了理事長及秘書的支持與積極參與，就已跨出成功的一大步，參加 TTQS 專業課程的培訓外，先將工會做現況檢視，著重於訓練業務，清查訓練歷史資料，做會員職能盤點問卷，找出落差，就能產出專業需求的內容，建構出符合工會及會員的核心訓練類別，有系統、有步驟的依 P. D. D. R. O. 執行，並留下相關佐證資料，就能落實成明年的成果。摒除為補助款而辦訓的迷思，就能發現訓練的重要，重視目標與訓練的連結，人才培育與知識管理的養成，建立完善的教育訓練體系與制度，提供會員全方位學習發展管道，必能提升會員的價值觀。工會未來的成長發展，因有參與的榮譽感，與被照顧、被尊重的參與感，帶動自發性的想學習。全員的認同參與，系統與制

度的導入，落實訓練精神，隨時檢視訓練品質是否已達要求，留下相關表單紀錄，分析統計並系統化整理，做為辦訓持續改善的參考與依據，人才培育的紮根，必能提升個人競爭力與工會的績效。