

修正107年度精進人事業務建議獎勵計劃件一

107年2月6日總處綜字第1070032147號函訂定

107年3月16日總處綜字第1070035075函修正

附件一

107年度精進人事業務建議獎勵計劃研究主題一覽表

項次	研究主題	說明
1	運用公務人員職場評價調查結果營造健康友善工作環境	本總處106年辦理公務人員職場評價調查，以瞭解服務機關重要人事管理措施功績導向程度，並於施測後隨即提供各機關調查結果自行運用，調查面向包含工作生活平衡、工作壓力與倦怠及職場安全條件等有關健康友善工作環境之題目，鑒於近來有關公務同仁工作過度疲勞、業務壓力沉重等身心健康議題備受外界關注，是以，各機關在第一線人事服務上如何運用與前開議題相關之調查結果，體現營造友善公務職場之目標，作為機關精進健康工作環境決策擬定之依據，實需集思廣益及深度討論。
2	強化公務人員職務歷練與交流之研究	一、有關公務人員職務歷練部分，查公務人員陞遷法第13條規定：「各機關對職務列等及職務相當之所屬人員，應配合職務性質及業務需要，實施下列各種遷調：一、本機關內部單位主管間或副主管間之；二、本機關非主管人員間之遷調；三、本機關主管人員與所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調；四、所屬機關首長、副首長或主管人員間之遷調；五、本機關與所屬機關間或所屬機關間非主管人員之遷調」。因此，各機關如何參考並藉由上開規定，增進各專業人力之工作經驗，提升政府行政效能，落實職務遷調與歷練，俾利人才交流，希藉由各機關實務運作之經驗及觀點，進一步瞭解各類人員作職務遷調與歷練時是否具困難性，以作為日後研議相關配套措施之參考。 二、另為利人事人員培育發展，本總處前於106年1月20日函頒訂有「強化人事人員職務歷練作業規定」。相關措施實施1年以來，實施成效

項次	研究主題	說明
		<p>為何？人事機構對外如何推動人才交流、對內如何實施職務遷調，又如何兼顧業務歷練以及經驗傳承，值得各人事機構共同發想。</p> <p>三、本項主題可就一般人員或人事人員實施職務歷練與交流擇一撰寫。</p>
3	落實員工協助關懷之精進作為	<p>各機關推動員工協助方案，可適時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。員工協助方案是緊扣人事業務的關鍵，各機關如何精進推動員工協助方案之作為，規劃更貼近同仁需求之服務內容及協助措施，以提高同仁使用意願及滿意度，俾達員工關懷之目的，為人事單位與人事同仁應共同努力的事項。</p>
4	如何有效精簡中央機關超額人力	<p>配合政府核實運用人力之政策，以促使各機關加速精簡超額人力為主體，參酌機關實際運作狀況，於現行員額管理相關規定架構及不影響現有人員權益前提下，提出加速機關超額人力精簡之做法，並評估可行性及效益。</p>
5	行政法人績效評鑑制度之精進	<p>為落實行政法人之課責制度及提升營運效能，以行政法人年度績效評鑑之程序、績效內涵、指標、權重及評核標準之研訂機制、如何依評鑑結果之優劣等級明訂處置及改善方案等面向為基礎，探討績效評鑑制度之後續精進方向並提出相關建言。</p>
6	各機關人力培育發展實務與人事機構應有作為之研究	<p>公務人力培訓發展為政府當前重要政策之一，本總處為行政院人力資源管理幕僚機關，負責統籌行政院所屬機關及地方機關之人力培育，為提升機關人員素質與能力，培育具政策規劃與管理能力之主管職務人才，並有效整合運用培訓資源，本總處除將公務人力培育訓練成效列為年度施政目標外，並將機關人力培育與發展列為 107 年人事業務績效考核之自訂考核項目，希藉由各機關經驗與觀點之交流分享，未來規劃辦理各項訓練課程，能更加切合學習者實用需求與機關業務需要，以提升訓練成效，強化同仁專業職能。</p>
7	如何建構身障特考錄取人員	<p>一、為落實憲法及身心障礙者權益保障法之意旨，提供身心障礙者擔任公職之機會，自 85 年起辦理殘障特考（現為身障特考）迄今。</p>

項次	研究主題	說明
	友善職場工作環境	二、由於身障類別及職務性質複雜多元，如何營造友善工作職場、達到適才適所，甚具挑戰，爰期藉由機關實務經驗與觀點，瞭解身障特考錄取人員分配至機關後，用人機關如何建構友善工作環境之具體作法，以協助錄取人員穩定就業及發揮工作效能。
8	從機關運作及人力資源管理面向，探討精進公部門各類人員各項假別之訂定與實施	現行公部門各類人員之進用因適用不同法令規定，致其相關假別之規定亦不相同，近年來伴隨著高齡化及少子女化之發展趨勢，且家庭結構已有改變，因此公部門各類人員各項假別之訂定與實施，對於機關業務推動及人力資源管理面向之影響性實有檢討評估之必要。又人事單位及人員在機關內扮演著更為積極、主動之角色與功能，因此，本研究期望透過統計、觀察等方法，蒐集瞭解機關各類人員各項假別之實際使用情形，並分析其對於機關實務運作及人力資源管理措施之影響，進而提出未來精進或調整之建議。
9	各級機關用人費用分析及決策運用	<p>一、用人費用的分析是人力資源管理重要的一環，政府之運作必須有成本意識，為協助各級人事機構編製用人費用報告並進而分析運用，本總處從「整體待遇」角度盤點各類型機關（構）用人費用項目，將現行由業務費、獎（補）助及人事費支應之各類人員待遇、福利、保險、退撫等用人費用資料適度統整，建置「各機關學校用人費用管理資訊系統」（以下簡稱用人費用系統），自 106 年 6 月 1 日上線，並規劃於 107 年推動行政院所屬機關編製用人費用報告，強化各級政府用人成本概念，並適時提供首長用人決策參考，以利財政支出之管控及提升人力效能。</p> <p>二、如何明確界定用人費用內涵？應透過何種途徑蒐整用人費用資料，方能兼顧經濟、效率及正確性？用人費用系統之操作應如何改進以提升系統功能及效能？用人費用資料應如何分析以利決策運用？各項議題均攸關用人費用報告能否確實有助各機關在待遇管理及整體資源配置</p>

項次	研究主題	說明
		之規劃，值得深究。
10	福利性給與政策之檢討評估—以生活津貼為例	<p>一、早期軍公教人員待遇偏低，行政院為照顧其生活，訂有以編列公務預算支應之供應性給與。其中生活津貼係於現職軍公教人員發生結婚、眷屬喪葬、生育及子女就學等特定事實時，給與之補助，俾安定渠等人員之生活。</p> <p>二、以軍公教員工給與水準漸有改善之際，時空環境亦有所變遷（如少子女化現象及提倡環保簡葬等趨勢），現行生活津貼之各項補助支給條件、補助基準（如採定額標準之妥適性）等，是否有重新依其立制意旨、市場行情、其他類此補助方式等整體考量之必要，值得深入研究。</p>
11	運用人事資訊系統提供之統計工具支援人事決策	<p>本總處陸續於「公務人員人事服務網」（eCPA）、「網際網路版人力資源管理資訊系統」（WebHR）及「人事機構商業智慧（BI）統計分析平臺」等人事資訊系統，建置如問卷調查、人事選員、圖像化查詢介面及儀表板等統計工具，協助各人事機構以更便利及有效率的方式產製各項人事統計資訊支援人事決策。惟經本總處積極宣導，各人事機構運用人事資料情形仍有再改善空間，爰建議鼓勵各人事機構運用現有系統提供之統計工具進行人事相關研究，以落實活化人事資料應用之目標。</p>
12	人事業務資訊化之個案研究	<p>各機關人事業務龐雜，且主管機關眾多，為提升業務處理時效與品質，本總處已開發多項資訊系統供各機關運用，惟為應日益增加與變化之人事業務需求，如何運用資訊科技或跨機關業務流程簡化與整合，以減輕人事人員人工作業成本，實為重要議題，爰期透過本研究瞭解現行有那些業務值得深入研究並加以資訊化。</p>
13	人事業務作業流程簡化之個案研究	<p>本總處為提升人事業務之品質與效率，前於95年間於本總處全球資訊網建置「人事業務標準作業流程專區」，作為各機關辦理共通性人事業務之參考。該專區標準作業流程（Standard Operating Procedures，以下簡稱SOP）依人事業務性質分為組織編制、考試分發、任免遷調、銓審請任、訓練進修、服務差勤、考核獎懲、待遇保險、福利及退休</p>

項次	研究主題	說明
		<p>撫卹等 10 個業務類別，計有 79 項 SOP。SOP 使人事人員辦理各項業務流程有所遵循，惟為簡化人事業務、減去不必要的繁瑣程序並節省行政資源，本研究期能透過去任務化或資訊化等方式，跳脫現行作業流程的框架，思考如何以更具效率的做法辦理人事業務，提供高品質的人事服務。</p>
14	如何精進中高階公務人員培訓作法之研究	<p>中高階公務人員素質及能力影響政府施政品質及服務效能至鉅；為儲備是類人才，近來政府積極推動中高階公務人員培訓，然在投注大量訓練資源同時，如何透過完善且合適的訓練成效評估，以確保訓練成果符合機關施政需求，實為重要議題。</p>
15	運用數位學習提升訓練效益	<p>一、網際網絡以及行動載具在近年快速發展下，國內學界及私部門已興起了一股新式教學的風潮，因此如何結合線上工具、行動載具提供學習者更多元的學習情境，頗值努力。</p> <p>二、公部門數位學習之推動應結合新興數位培訓趨勢與時俱進，以培訓公務所需人才，進而提昇服務效益。數位學習培訓新趨勢如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 行動學習 (Mobile-learning) 2. 微學習 (Micro-learning) 3. 巨型開放線上課程 (Massive Open Online Courses) 4. 電子書 (E-books) 5. 直播課程 (Live Online Courses) 6. 影片式學習 (Learning Videos) 7. 遊戲化學習 (Gamification) 8. 虛擬及擴充實境學習 (Virtual Reality and Augmented Reality) 9. 社群網絡 (Social Media) 10. 個人化 (Personalization) <p>三、為瞭解如何妥適運用科技發展新工具及新興網路教學模式，並搭配上開數位學習新趨勢，本研究主題將有助於公務人員數位學習發展，以提升學習者基本及專業能力。</p>
16	行政機關合併設置	<p>現行合併設置人事機構之類型，僅限於考試院會議同意在案之國中、小合併設室原則，以及與臺北市</p>

項次	研究主題	說明
	人事機構之研究	立托兒所（註：現已改制為幼兒園）相同案情，因未達設專任人事機構之標準，嗣以同層級且業務屬性相近之機關合併設置人事管理員者；至其餘類型機關因涉及人事主管列等應如何訂列，與本機關相當職務之列等如何維持衡平，能否與不同層級機關間人事主管之列等維持合理性差距，及同屬一條鞭單位之主計、政風機構須否併同實施合併設置等問題，仍待整體衡平規劃，且合併設置是否具實務應用效益等，亦值得共同發想。