

附表 2：試辦公務人員專業加給評價作業計畫—自評表

主管機關：_____ 受評機關：_____ 受評單位：_____

評價指標	受評單位		受評機關		主管機關	
	分數	說明（如需檢附相關佐證資料，請另列附表）	初評分數	說明	複評分數	說明
1.專業教育與證照必要性						
2.專業知能內容變化度						
3.工作運用裁量判斷力						
4.特定體能與心理狀態必要性						
5.適用工作法規變動度						
6.對民眾安全與社會福祉影響性						
7.行政行為複雜性						
8.工作的市場價值性						
9.新進人力遴選困難度						
10.現有人力流失率						
總分						

其他建議：

填表說明：1.本表各欄位（含評價指標各項衡量基準及分數區間）請依後附自評表細項說明逐一填列。

2.本表係主管機關辦理自評作業使用，請各受評機關及其主管機關填列後留存，勿函送人事總處

自評表細項說明：

一、各受評單位均應填具 1 張自評表，經初評機關確認後，送交主管機關進行複評作業。

二、各評價指標之衡量基準及分數區間如下表：

評價指標	評分說明	
	衡量基準	分數區間
1. 專業教育與證照必要性	本單位工作須具特定專業領域大專以上教育學歷，且須取得國家專技證照	91~100
	本單位工作須具特定專業領域大專以上教育學歷，並有國家專技證照為宜	81~90
	本單位工作須具特定專業領域大專以上教育學歷	61~80
	本單位工作須具備大專以上教育學歷	41~60
	本單位工作無須具大專以上教育學歷	0~40
2. 專業知能內容變化度	本單位工作所需的重要專業學理知識或工作技術（指非法規條文，含國際標準）每兩年間常有不少更動	91~100
	本單位工作所需的重要專業學理知識或工作技術多數在五年內有不少更動	71~90
	本單位工作所需的重要專業學理知識多數在五年間是很少有更動，但工作技術面有較多更動	51~70
	本單位工作所需的重要專業學理知識和工作技術多數在五年間是很少有更動	31~50
	本單位工作所需的重要專業學理知識或工作技術多數在十年間是很少有更動	0~30
3. 工作運用裁量判斷力	本單位工作過程上需高度運用個人專業知能的判斷處理，難高度依循標準作業程序	91~100
	本單位工作過程上多數需依賴個人專業知能的判斷處理，僅少部分可依循標準作業程序處理	61~90
	本單位工作過程上少部分需依賴個人專業知能的判斷處理，但多數仍可依循標準作業程序處理	31~60
	本單位工作過程上大多數是依循標準作業程序處理	0~30

4. 特定體能與心理狀態必要性	本單位工作須同時具備特殊體能條件和心理特質，方可充分因應工作之需	81~100
	本單位工作須具備特殊體能條件或心理特質，方可充分因應工作之需	51~80
	本單位工作無須要求具備特殊體能條件或心理特質，大致上即可因應	0~50
5. 適用工作法規變動度	本單位工作適用的法律條文實質內容更動比例極為頻繁	81~100
	本單位工作適用的法律內容更動不頻繁，但法規命令內容或作業流程每年間均有相當更動的比例	71~80
	本單位工作適用的法律內容更動不頻繁，但法規命令內容或作業流程每三年間更動比例不低	51~70
	本單位工作適用的法律內容更動不頻繁，多數法規命令內容或作業流程在五年內也少有更動	41~50
	本單位工作適用的法律內容更動不頻繁，多數法規命令內容或作業流程在十年內也僅偶有更動	0~40
6. 對民眾安全與社會福祉影響性	本單位工作的核心事項是保障民眾生命、人身安全或財產安全	81~100
	本單位工作的核心事項與國家發展（安全）的重大利益具有高度相關	61~80
	本單位工作提供民眾、社會或企業的一般性公共服務	51~60
	本單位工作未直接提供或部分提供民眾、社會或企業的一般性公共服務	0~50
7. 行政行為複雜性	本單位主要工作係負責跨機關業務協調溝通、政策規劃、法令訂頒及解釋等事項	71~100
	本單位主要工作係負責跨機關業務協調溝通、政策規劃、法令訂頒或解釋等其中部分事項	51~70
	本單位主要工作係負責政策、法令之執行或機關內部管理事項	0~50
8. 工作的市場價值性	本單位人員全年薪資（包括俸給、獎金及其他工作性給與，以下同）須較目前高出 50%以上才有利維持人力穩定性	81~100

	本單位人員全年薪資須較目前高出30~49%才有利維持人力穩定性	61~80
8. 工作的市場價值性	本單位人員全年薪資須較目前高出20~29%才有利維持人力穩定性	41~60
	本單位人員全年薪資須較目前高出10~19%才有利維持人力穩定性	21~40
	本單位人員全年薪資較目前高出不到10%即有利維持人力穩定性	1~20
	本單位人員全年薪資相當於目前水準即可維持人力穩定性	0
9. 新進人力遴選困難度	本單位 102 年至 104 年度國家考試（高、普、初、特考，以下同）分發人員平均報到率 ^a	100-(報到率*100)
	本單位 102 年至 104 年度職員外補職缺第一次辦理甄選作業平均補實率 ^b	100-(補實率*100)
	本單位 102 年至 104 年度甄選非現職人員為職務代理人第一次辦理甄選作業平均補實率 ^c	100-(補實率*100)
10. 現有人力流失率	本單位 99 年至 101 年度國家考試分發人員於滿 43 年內調任他機關平均比率 ^d	調任比率*100
	本單位 99 年至 101 年度國家考試分發人員未滿 3 年內平均辭職率 ^e	辭職率*100
	本單位 102 年至 104 年度現職人員（不含考試分發人員）平均辭職率 ^f	辭職率*100

- a 102 年度國家考試分發人員報到率=102 年度國家考試報到人數/102 年度國家考試分發人數。如當年度無國家考試分發人員，本項分數為 0 分（103 年度及 104 年度以此類推後計算平均數）。
- b 102 年度職員外補職缺第一次辦理甄選作業之補實率=第 1 次甄選即補實職務數/102 年度職員外補職務數（如某單位 102 年度僅有科員職務 1 名出缺，辦理 3 次甄選作業後補實，外補職務數計為 1、第 1 次甄選即補實數計為 0，補實率為 0。如當年度無須辦理職員職缺外補甄選作業，本項分數為 0 分。103 年度及 104 年度以此類推後計算平均數）。
- c 102 年度甄選非現職人員為職務代理人第一次辦理甄選作業之補實率=第 1 次辦理甄選作業即補實職務數/102 年度非現職人員代理職務數。如當年度無須甄選非現職人員為職務代理人，本項分數為 0 分。（103 年度及 104 年度以此類推後計算平均數）
- d 99 年度國家考試分發人員於滿 34 年內調任他機關之比率=99 年度國家考試分發人員於 1023 年度前調任其他機關人數/99 年度國家考試分發人數（100 年度及 101 年度以此類推後計算平均數）。
- e 99 年度國家考試分發人員 3 年內辭職率=99 年度國家考試分發人員於 99 年至 102 年辭職人數/99 年度國家考試分發人數（100 年度及 101 年度以此類推後計算平均數）。
- f 102 年度本單位現職人員（不含考試分發人員）平均辭職率=102 年全年辭職人數

	本單位 102 年至 104 年度現職人員（不含考試分發人員）平均調任其他機關之比率 ^g	調任比率 *100
--	---	--------------

三、本自評表以 1,000 分為滿分，各評價指標計分方式如下：

- (一)第 1 項至第 8 項指標由評價人員就「衡量基準」中最適切之描述所訂分數區間填具一個最妥適之分數及相關說明。（如人事總處給與福利處評價指標 1.專業教育與證照必要性初評「79 分」，說明「本單位工作須具人事行政領域大學以上教育學歷，並以具研究所學歷為宜」）
- (二)第 9 項及第 10 項指標分別計算每項「衡量基準」實際數值後計算平均分數，小數點以下 4 捨 5 入，說明欄請填具計算方式，並得由人事單位覈實計算填列。
- 1、各項分數計算以實際發生時為準，如 99 年度地方特考及格人員如於 100 年分發至本單位，則以 100 年度國家考試分發人員計算；離（辭）職亦同。
 - 2、如為新成立機關（包含整併其他機關成立之新機關，不含單獨改制成立者）自機關成立年度計算第 9 項及第 10 項指標各衡量基準實際數值。

四、受評機關（單位）如因業務極具特殊性，上述 10 項評價指標無法完全含括，且無法由主管機關適度調整各評價指標「衡量基準」者，得於「其他建議」中敘明理由、具體評價指標、衡量基準及分數區間，並由主管機關審酌後，於自評結果報告說明，俾作為評價機制建構及調整時之參考。

（不含近 3 年考試分發本單位人員）/102 年度預算員額（103 年度及 104 年度以此類推後計算平均數）。

g 102 年度本單位現職人員（不含考試分發人員）平均調任其他機關之比率=102 年全年調任其他機關人數（不含近 3 年考試分發本單位人員）/102 年度預算員額（103 年度及 104 年度以此類推後計算平均數）。