

112年度精進人事業務建議獎勵研究主題一覽表

項次	研究主題	研究方法是否須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
1	建構機關業務量能與組織設置適切性之評估指標或機制	是	<p>一、訂定原因：依中央行政機關組織基準法第 22 條規定，機關內部單位應依職能類同、業務均衡、權責分明、管理經濟、整體配合及規模適中等原則設立或調整之；復依中央政府機關總員額法第 8 條及中央政府機關員額管理辦法第 15 至 20 條規定，一、二級機關應每 2 年評鑑所屬機關人力之工作狀況及員額總數合理性，以確保機關整體策略、未來業務發展狀況及員額合理配置目的之達成，並作為預算員額調整依據。</p> <p>二、解決問題：為利人事機構有效診斷機關內部單位之設置與業務量能之適切性，及是否符合上開基準法第 22 條設置原則，並能有效達成組織目標，爰請建構符合機關實需之質化及量化評估指標，據以瞭解機關組織設置人力及業務之適切性，及提出組織調整預應對策或建議作法。</p>
2	行政法人績效評鑑機制之精進作	否	<p>一、訂定原因：依「行政法人法」第 16 條及第 17 條規</p>

項次	研究主題	研究方法是否須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
	為與建議		<p>定，行政法人應辦理年度績效評鑑，評鑑內容應包含行政法人年度執行成果之考核，以及營運（業務）績效及目標達成率之評量等項目。又依前開規定宗旨，行政法人公共任務之實施效能及權責是否相符，須有績效評鑑機制作為衡量依據，並可透過評鑑機制對於行政法人之營運給予指導。惟部分行政法人績效評鑑指標、評核標準、權重等未與發展或績效目標等密切連結，或有部分評鑑指標未設目標值或目標值不具激勵效果，致評鑑機制未能實質反映營運績效。</p> <p>二、解決問題：為落實行政法人績效評鑑之精神，提升行政法人績效評鑑鑑別度及有效性，俾有效衡量行政法人肩負公共任務與營運目標之達成，請就績效評鑑項目、指標、目標值、配分權重、評鑑流程、評鑑委員擇選等評鑑相關事項研提精進建議。</p>
3	公務人才培育如何有效選訓用，以達適才適所	否	<p>一、訂定原因：公務人力素質良窳攸關政府施政效能與國家競爭力，機關如何預為發掘有發展潛力的未來</p>

項次	研究主題	研究方法是否須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
			<p>可能適任人選，及早安排參與不同類型的管理領導、前瞻思考規劃、標竿見習等發展培育學習活動或課程，訓後使其適才適所發揮所長，實有探討之必要。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一) 如何確實選送機關重點培育人才，及早儲備「關鍵性職務」接班人才？</p> <p>(二) 如何系統性設計培訓課程，以符合參訓人員之未來職務需求？</p> <p>(三) 訓後如何將學習成效落實於業務推動，並使其適才適所發揮所長？</p>
4	用人機關於考試分發階段之參與程度應否提高及相關機制應如何設計之作法建議	否	<p>一、訂定原因：為落實公務人員任用法第 2 條所稱「人與事之適切配合」任用精神，歷來學者多有於國家考試用人階段增加用人機關參與以減少考用落差之倡議。惟相關機制應如何設計才能兼顧機關端之用人需求及考選端之公開競爭性，實有探討之必要。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一) 現行用人機關「考用落差」現象及成因分析為何？</p> <p>(二) 提高用人機關於考試分發階段參與程度之優劣分析</p>

項次	研究主題	研究方法是否須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
			<p>為何？能否有效解決考用落差問題？</p> <p>(三) 用人機關參與考試分發之相關機制應如何設計？</p>
5	如何參考民營企業用人成本管理策略，建構精進公營事業機構差異化用人費控管機制	否	<p>一、訂定原因：為促進公營事業經營企業化，公營事業自 62 年度起實施用人費制度，並自 79 年訂頒「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」，期能使公營事業具備用人成本效益觀念，以符企業化經營精神。現行公營事業用人費係以用人費占營業收入之合理比率為控管原則，並以最近 3 年度用人費率之平均作為下一年度用人費率之基準。惟公營事業型態各異，以單一公式控管用人費限額似有其侷限性，實務上亦面臨各界賦予更多彈性調整機制之要求。</p> <p>二、解決問題：以公營事業肩付特定政策任務，多具有寡占性質，基於公益與整體財政考量，仍宜保持一定程度之控管。如何適度參考類似型態之民營企業用人成本管理策略，建構差異化之用人費控管機制，以利公營事業更有效運用人力因應市場變化及</p>

項次	研究主題	研究方法是否須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
			挑戰，實值集思廣益及深度探討。爰研提本研究主題蒐集機關意見，俾作為後續研議之參考。
6	運用 WebHR 選員功能進行性別平等分析及提出優化性別平等報表、儀表板之建議	否	<p>一、訂定原因：近年來人事資料無論質、量均已大幅提升，且 WebHR 亦已建置便利的彈性選員、統計報表及儀表板等統計功能，惟大部分人事人員仍僅將 WebHR 定位為處理日常人事業務的工具，殊為可惜。</p> <p>二、解決問題：基於性別平等相關議題日受重視，爰建議各人事機構可善加利用 WebHR 統計功能進行分析並提出優化改善建議，以期將傳統較為保守的人事管制功能，逐步轉型為積極前瞻的「策略性人力資源管理」。</p>
7	運用業務電子化及文（證）件數位化，推動人事 ESG	是	<p>一、訂定原因：</p> <p>(一)2050 淨零排放乃國家發展目標。</p> <p>(二)推動「環境保護」(Environment)、善盡「社會責任」(Social)、提升「政府治理」(Governance)。</p> <p>二、解決問題：將現行人事作業中需紙本申請、公文往返、檢附書面佐證文件、</p>

項次	研究主題	研究方法是否須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析	說明
			製作實體卡片或證書等之業務，改為線上申辦、跨機關驗證、線上數位查驗等方式辦理，能達到業務流程簡化、減免佐證文件、工作減量，及提升政府人力資源運用之目標。
8	自訂研究主題	否	<p>一、研究主題需具體聚焦於實務需求，討論「特定具體議題」（即針對特定業務區塊於實務操作時可予精進之研究）。</p> <p>二、選擇自訂研究主題時，請於精進人事業務建議獎勵申請書之「研究主題」欄位，特別註明為「自訂研究主題」。</p>

備註：

1. 本表「研究方法須納入政策可能適用對象之意見調查，並進行量化分析」，係指研究方法應以問卷或面訪方式進行意見調查，調查結果如有相關數據須進一步統計分析。
2. 依本總處「精進人事業務建議獎勵計畫」第4點及第5點規定，作品內容結構應包括「問題分析」、「具體建議及做法」及「可行性評估」等3部分，字數以5千字至1萬字為原則，作品不得書寫足資辨識申請人身分之資料，且合著者應共同署名申請，同一作品最多以2人合著為限；如經審查不符規定，將不列入評審範圍。
3. 申請作品之撰擬應遵守著作權法相關規定，如有侵害他人著作權等相關法律責任，由申請人自行負責並得由權責機關視情節輕重追究其行政責任。