

111 年度精進人事業務建議獎勵得獎作品建議事項一覽表（各機關內部管理參考）

序 號	建 議 事 項 摘 要
編號：1 作品名稱：人事部門數位轉型趨勢下之永續發展方案:優化系統及精準選才，建構人資數位韌性	
1	二、依公務人員常見查詢資訊，擴增「公務人員 MyData」服務功能： 2. 數位識別證、服務證：具有可加密、攜帶便利、節能減碳、減少製發成本、不會遺失或損毀等優點。至於部分機關於識別證、服務證內建晶片門禁卡之用，則可利用行動裝置中 NFC（Near-field communication，近距離無線通訊）功能，或於數位識別證、服務證建立登有員工識別資料之 QR Code 來完成。
編號：2 作品名稱：人事部門數位轉型趨勢下之永續發展方案:優化系統及精準選才，建構人資數位韌性	
2	二、調整人事人員陞遷作法，強化以核心職能選才 (一) 調整內陞制度，建構人事人員核心職能，訂定接班人計畫 2. 嚴選「核心職能」並訂定「層級能力」：建議人事主管機關邀集專家學者及所屬人事主管機關，因應現行人事業務趨勢，嚴選人事人員應具備的「核心能力」，並考量到不同的陞遷序列職務應具備差異化的核心能力為前提，於各陞遷層級訂定專屬的核心職能，以此策略工具協助機關選才。
3	(二) 改良外補制度：導入職能概念及結構化行為面談法：藉由建立面談 SOP、編製面談範例題庫、開辦面談管理師訓練班及將課程數位化等策略，供機關於面談選才時有所依循，同時以數位化型式傳承並共享面談知識及技能，以客觀科學的方式改善現行機關選才方式衍生「選到不適任人員」及「工作績效預測效度低」的困境，實踐「用人唯才」理念。
編號：5 作品名稱：公務機關職場性騷擾事件防治之整合方案-以花蓮縣政府及所屬機關為例	
4	三、機關面： (一) 進行資源盤點，檢視申訴制度程序：全面盤點現有人力、空間、社區協力、訓練課程及財務資源，並重新

序號	建議事項摘要
	<p>檢視申訴調查、處置、保密及諮商程序，是否符合當事人期待。</p> <p>(二) 優化硬體設施、提升視覺吸睛力：編列預算強化性騷擾申訴渠道暢通、優化硬體設施、宣導海報創意活潑性，提昇職場性騷擾意識吸睛力。</p> <p>(三) 增能專責人員素養，即時服務與回應：增能專責人員素養，導入檢察署、法院與性平 NGO 團體，辦理職場性騷擾事件實務訓練，建立被害救濟流程。</p> <p>(四) 被害人扶持機制，有事機關給你靠：機關適時採取有效的關懷措施，並強化受理申訴服務的程序內容，以同理心對待受害者。</p>
5	<p>四、員工面</p> <p>(一) 調整訓練內容、建立證據保存知識：員工遭遇職場性騷擾，除了詳細記錄性騷擾歷程(人、事、時、地等)，最好有人或物證(錄音、截圖)，可調整性別平等課程內容，增加證據保存訓練。</p> <p>(二) 培力主管因應知能，擔任性騷擾防治尖兵：透過工作坊，培力主管認識性騷擾創傷及因應技巧，適切予以關懷及協助。</p> <p>(三) 營造免於二度傷害之職場環境：申訴受理中與完成後，應採取具體完善保障措施，將雙方一人調離原單位，以免被性騷擾者處於具敵意、脅迫性之工作環境。</p>
<p>編號：6</p>	
<p>作品名稱：請問 ICU 病房的家屬有在現場嗎？淺談單身公務人員生活照顧措施與機關人力因應策略</p>	
6	<p>一、需求面：</p> <p>(三) 地方政府建置「公教共照雲」APP：建議各縣市政府人事機構可以針對各該地區醫療資源與員工特性，建置單身同仁醫療與生活需求 APP，優先照顧熟齡單身同仁及強化防疫與醫療量能。</p> <p>(四) 人事單位配合 ICU 及復健科醫師建立「出院處遇計畫」：機關人事機構能協助連結醫院復健部門，建構出院處預計畫，重症病房復健醫師以目標導向性的早期活動運動及提早下床、肺部復健訓練，搭配新科技如軌道式懸吊、主被動腳踏車及 AI 虛擬實境訓練，幫助病人(同仁或家屬)恢復功能。</p>
7	<p>二、資源面：</p> <p>(二) 構築單身者居住資源網絡：建議由地政、都發及工務機關提供內部單身同仁購屋資訊網絡，並搭配銀行提</p>

序號	建議事項摘要
	<p>供優惠貸款利率。</p> <p>(三) 藉由「電話問安」預防單身及退休同仁「孤獨死」悲劇：機關人事機構可將單身同仁組成關懷群組，透過定期「電話問安」方式關懷單身退休同仁，試圖建構機關單身者及退休者社會支持網絡。</p>
8	<p>三、管理面：</p> <p>(一) 政府須靈活應對高齡少子危機與缺工常態化：機關可以透過「行政簡化」、「準時下班」及「勞動環境改善」等靈活措施，優化勞動條件。</p> <p>(二) 建置「看護」、「送餐」及「老老看護」資源網絡：藉由人事系統設置「看護」、「送餐」及「老老看護」資訊網絡。</p> <p>(三) 機關人事擔任「快樂長」任務：快樂長的3項任務包含提升員工健康、營造安心感及打造彈性（賦予更多自主權）。</p> <p>(四) 激發熟齡單身同仁的工作熱忱：機關可透過公開獎勵、表揚及工作分享講座等「積極鼓勵」方式，凝聚同仁對一件事情有一種想要精熟的渴望，讓員工產生向心力與歸屬感，提升同仁在公職領域之服務熱忱。</p>
9	<p>四、法制面：</p> <p>(三) 成立「24 小時公務網路姻緣月老銀行」優化機關未婚單身聯誼效能：建議公務機關設置「公務網路姻緣月老銀行」，以24小時「掛網存取」的方式，讓有結婚需求的同仁隨時能上網報名。</p> <p>(四) 結合「愛生育銀行」協助單身者「凍卵」或「凍精」：機關可成立「愛生育銀行」群組，結合民間國健署特約的人工生殖機構接受醫療服務，由機關協助同仁線上申請補助，提高熟齡同仁未來的生育率。</p> <p>(五) 設置公務人員安寧緩和醫療資源專區：建議機關設置「安寧緩和醫療資源」，提供同仁瞭解安寧緩和醫療訊息，包含「安寧療護」、「生命自己做主」、「預立醫囑」的法令與觀念推廣。</p>
<p>編號：8</p> <p>作品名稱：精進人力資源管理實踐臺灣永續發展目標—以 ICT 智慧科技觀點</p>	
10	<p>二、強化管理效率</p> <p>(三) 導入虛擬影像技術、建置 AR/VR/MR 科技輔助訓練平台：危險作業環境之訓練模式導入 AR/VR/MR 技術，可用於解決不同產業於職業安全各有不易接觸、不易宣導的難題。政府部門可運用於教育訓練，諸如具有</p>

序號	建議事項摘要
	標準作業流程、危險性高、訓練成本高之災害救援等訓練，有助提升學習成效。
11	<p>三、降低能源消耗</p> <p>(二) 綠色人力資源管理 (Green HRM)：綠色經濟、節能減碳、環境永續，為當前管理實務關注的重要議題，面對永續發展，人力資源管理可進一步在招募任用、訓練發展等要項納入綠色元素，以提升組織的競爭力。建議可推行綠色招募 (AI 篩選應徵者、視訊面試)、綠色訓練 (環境教育、AR/VR/MR 教育訓練、線上/遠距教學)、綠色工作 (職場「三省-省紙、省水、省電」、資源回收、辦公室綠美化)、綠色報酬 (自假擔任行政院環境保護署核准成立環境保護團體之志工，機關可相對給予一定比例補休假) 等措施。</p>
12	<p>(三) 構思整合 ICT 應用服務的三個案例：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 運用 AI 進行應徵者資料查核、視訊面試：在個資保護前提下使用 AI 視訊面試，減少應徵者搭乘交通工具所產生的二氧化碳；使用 AI 進行應徵者資料查核，可去除各種人資方面的主觀性與錯誤；又透過 AI、大數據、IoT 之整合應用，可節省篩選履歷時間。 2. 運用/整合 ICT 智慧科技進行招募甄選：VR 模擬，可讓招募單位能控制使用者在虛擬環境中視覺、聽覺，感覺到的場景，藉此蒐集應徵者在招募過程中認知反應的各項資料，可作為政府部門招募人才方式之參考。 3. 運用 AI 進行承辦公文績效初步鑑別：AI 應用於公文系統，可針對業務性質、公文案件量、案情難易度、辦理天數進行分析，初步瞭解承辦人間、或同一承辦人前後年度，其辛勞度及績效之差異。
<p>編號：9</p> <p>作品名稱：實施 2030 永續目標-人力資源管理之永續方程式</p>	
13	<p>一、推動綠色遴用：拓展全新用人思維，延攬僱用永續人才：建議將機關所需之綠色價值觀(利他、同理心、自謙等)、綠色能力(例如各產業碳排分析能力、大數據分析、AI 人工智慧運用、策略分析及溝通協調等治理能力)等特質作為用人條件並融入員工遴補，透過面試等多元甄選方式，例如設計情境模擬或任務指派等題型評價應徵者，嘗試全方位「觀其言、察其行」，檢視其是否具備綠色價值觀與綠色能力足以勝任該機關職務。又既屬綠色遴補，自然必須注意其遴補過程更應結合淨零環保概念，網路公告、線上報名及面試，減少非必要用紙、遠地交通產生污染等。</p>

序號	建議事項摘要
14	<p>二、建構綠色培訓：強化培育永續意識，增強員工組織認同：建議公部門首長和人資主管應擴展自身及優秀高階主管 ESG 管理思維及跨域格局，效法私部門瞭解該機關的社會責任，並將落實該責任所需人才及永續技能融入年度培訓計畫，例如永續管理師，並協助機關形成一套支持永續的價值觀與工作文化。在教育訓練的過程，建議機關首長及高階主管也要參與，除同步培育內部優秀管理人才與接班人外，讓員工感受到機關對於個人及訓練的重視，主管的親身參與更可以瞭解部屬的想法，在課程中若有員工提出好的永續方案，亦可快速地由下而上形成政策，並落實推動。並建議提供快速即時創新的訓練平台與影音媒介，相關影音訓練課程安排長度 30 分鐘以內為佳，有助新興世代員工利用零碎時間快速學習。</p>
15	<p>三、培育永續領導：從改變高階領導始，促發揮關鍵影響力：高階主管對組織推行永續的開放態度與治理模式會影響整體組織永續的成效，建議由喚起機關首長的永續意識(或建置永續長職務)，並透過領導者以身作則，輔以適度規範及獎勵機制，員工會為追隨首長理念與達成機關使命，盡力在規劃機關重大核心業務時，融入可行的短中長期的永續目標與方案。</p>
16	<p>四、塑造永續文化：堅持推動永續文化，落實 ESG 衡平治理：公部門欲推動永續方針，應從建立組織文化之基本功做起，找出具關鍵影響力者、應被實踐的核心價值等，透過內部由上而下無一例外的投入，唯有當組織的每個人都承襲著共同的文化價值，才能在面對時代多重洪流衝擊時，落實 ESG 衡平治理，達到組織永續經營。</p>
17	<p>五、建置多元友善職場與福利</p> <p>(一) 創造深度包容文化，落實職場友善措施：創造一個實際支持員工的職場環境及管理機制，不論職位、性別，落實同工同酬、平等培訓每個員工、營造員工安心放假和育嬰的環境，打造一個真正關懷員工，並協助員工兼顧工作與家庭的職場氛圍，更重要的是塑造共享責任、謙遜包容的永續文化，期許領導者與員工齊一理念，共同建置多元包容友善的文化與職場。</p> <p>(二) 體察世代員工特質，建構留才友善環境：機關首長、高階主管或人資主管應透過多元管道探詢千禧世代及網路世代員工的需求，例如員工面談、滿意度調查等，瞭解同機關、跨單位、跨年資、跨年齡、跨專業下，不同員工在機關所面臨的課題，建議參考馬斯洛需求層次，視機關屬性及其員工特質，因地制宜彈性規劃系統性的人才管理制度與措施，建構符合員工特質與需求的友善職場。</p>

序號	建議事項摘要
	<p>(三) 落實多元辦公模式，期待共享辦公室：疫情時代，公私部門實地與居家辦公混合模式盛行，企業界也推行行動辦公室，建議公部門讓員工利用網路在家或其他地點處理公務，既防疫又節省辦公成本，也有助工作與生活平衡，至降低碳足跡部分，未來公部門共享辦公室也未必不可嘗試。</p> <p>(四) 倡議綠色循環建築，擴大深植永續理念：公部門應在現有建築的轉型過程，從設計、建設、維護、翻新、拆除等生命週期，尋求節能減碳、減污與環境共生，另並應讓綠色環保的理念和生活模式在員工的意識中逐漸紮根。</p>
18	<p>六、偕同多元夥伴，落實社會責任：建議向外偕同多元夥伴，增加跨部門協作、多層次治理、縮短資訊數位落差、贊助及促進永續交流、擴大社會關懷、落實社會責任等，以擴大社會參與來進行回饋，提升公部門之服務品牌在民眾心目中的心占率、按讚率，達到永續發展的目標。</p>
<p>編號：11</p>	
<p>作品名稱：公務人員遠距學習經驗之分析與應用—以中階文官培訓班別為例</p>	
19	<p>一、服務機關可嘗試建立適宜之遠距學習相關原則：服務機關如能進一步建立符合機關需求之遠距學習相關原則或規範，使參訓人員有所遵循，將有助提升其學習效益。</p>
<p>編號：12</p>	
<p>作品名稱：以桃園土木工程從業人員待遇比較探討公部門吸引專技人員轉任之誘因</p>	
20	<p>(一) 整體性的制度設計建議方案</p> <p>3. 工程獎金導入工程履歷制度計算工程獎金發放基準：目前工程獎金係由工程機關就各項工程計畫當年實際執行工程費中之工程管理費，視各項工程計畫全年度預算執行率，依規定提列。唯從事工程業務並不代表有實際參與，單位績效獎金往往有上級機關優於下級機關情形，而個人獎金設有支領上限易造成人人有獎，未依實際參與度及貢獻度發給獎金之情形，建議採用工程履歷制度以實際有貢獻人員合理提高個人獎金分配，請從事工程人員列出承辦案件之具體績效成果交由績效評估會審查，除防止獎金浮濫發給，亦可有效提升工程人員參與意願。</p>
21	<p>5. 可引入簽約金制度作為吸引專技人員轉任之誘因：目前專技人員轉任相關規定須經立法程序，較難提昇其職等或核予較高薪級，可參照民間業界簽約金制度於轉任之初提供獎金或津貼，若其服務時間未達</p>

序號	建 議 事 項 摘 要
	機關所設定之年限即離職，則此筆簽約金應依比例退還，或是採服務滿一定期間發給服務獎勵金，以鼓勵久任。
22	<p>(二) 地方性的執行策略建議作法</p> <p>5. 提供專業進修與培訓服務：專技人員在轉任考量上，不僅考慮待遇，更思考到未來自我與職位發展空間，呼應現今的人力資源管理趨勢，組織內外部需要因應環境變化，也需要不停地發展成長。</p>