

111 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	說明
1	運用人力資源管理制度與措施推動臺灣永續發展目標之具體建議	<p>一、行政院為推動國家永續發展工作，於 107 年制定 18 項臺灣永續發展目標 (Taiwan Sustainable Development Goals, T-SDGs)，爰如何運用人力資源管理制度及措施來共同落實此一政策目標，實值得集思廣益及深度研討。</p> <p>二、以人事作業運用資訊科技為例，資訊化的人事服務增進公務機關的工作效率及公務人員使用的便利性，又有助於節紙減碳的碳中和效益，持續精進發展將更有助達成淨零排放之永續政策目標。</p> <p>三、希冀藉由相關研究探討人力資源管理制度措施在兼顧組織工作效能及尊重員工工作需求下，透過哪些興革做法，有助於臺灣永續發展政策目標的達成。</p>
2	<p>少子女化衝擊下公部門之人力結構及因應策略</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>1. 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。</p> <p>2. 可開放本總處資料庫數據。</p> </div>	<p>一、依內政部統計資料，110 年人口數較 109 年減少 18 萬多人，全年出生數創下歷史新低，且已連續 2 年出生數低於死亡數，人口負成長現象持續擴大，造成勞動力萎縮與老化。另據考選部考選統計年報，100 年至 109 年公務人員各種考試暨檢覈報考人數已由約 51 萬人減少至約 25 萬人，爰公部門現已逐漸面臨人才短缺現象。</p> <p>二、又近年私部門積極透過產官學資源，與學校合作設立重點科技領域研究學院培育技術人才，如臺灣大學的重點科技研究學院、陽明交通大學的產學創新研究學院、成功大學的智慧半導體及永續製造學院，未來優秀人才因就業市場的多元選擇，公部門將面臨與私部門進行人才競爭，將導致國家考試報考人數逐年下降及部分考試類科不足額錄取等情形更形嚴重，如 110 年資訊處理職系，缺額 80 人，僅錄取 15 人。</p> <p>三、如何借鏡私部門，與教育端協力養成人才、吸引優秀人才並營造合適之職涯發展公務環境，值得深入探討，期藉由各機關用人端之實務需求</p>

項次	研究主題	說明
		面、資源面、管理面及法制面等，研提相關人力資源管理策略建議。
3	強化員額評鑑評估機制之研究	111 年度員額評鑑因應當前施政重點及各界關注議題，如司法院釋字第 785 號解釋等，強化員額總量管理、業務區塊人力運用分析，並增列過勞關聯性指標，充實我國公務人力及業務面向之相關資訊，以達成政府人力資源合理精實配置之目標。為持續精進員額評鑑機制，爰鼓勵機關研提強化員額評鑑精實人力運用效益之研究(包括評鑑指標、分析工具及達成精實人力之積極作法等內容)，俾達成政府人力資源合理精實配置之目標。
4	公務人員考試雙榜現象及增額錄取、補訓人員分配制度之探討	<p>為兼顧機關用人需求與錄取人員權益之衡平，爰期透過重新檢視公務人員高等考試三級考試暨普通考試（以下簡稱高普考試）雙榜現象、增額錄取及補訓人員分配制度，蒐集相關建議，俾作為後續政策研議參考：</p> <p>一、高普考試雙榜現象：高普考試因常有錄取人員同時錄取 2 項考試，使機關提報職缺未獲分配考試錄取人員，考選部為滿足機關臨時用人需求及因應前述雙榜現象，訂有增額錄取機制。惟增額錄取亦存有考生同時錄取情形，錄取人數難以配合需求準確估算，除增加分配作業繁雜性及困難性，且仍無法解決機關用人需求不易滿足之問題。</p> <p>二、增額錄取人員分配制度：為免增額錄取人員累積，造成任用上之困擾，公務人員考試法訂有增額錄取人員於下次該項考試放榜日前未獲分配，即喪失考試錄取資格之規定。惟該規定壓縮增額分配作業期程且影響增額錄取人員甚鉅。</p> <p>三、補訓人員分配制度：正額錄取人員依規定申請保留錄取資格，且依期限申請補訓者，原則遇缺依其申請順序分配訓練，惟錄取人員無法事先瞭解分配機關狀況，機關亦無法先取得錄取人員相關資訊，易產生期待落差。另如於該項考試分配作業期間，補訓人員得併同增額錄取人員</p>

項次	研究主題	說明
		<p>選填志願，且分配序位優於當年度增額錄取人員，實務上有少數正額錄取人員為取得較優序位，以取巧方式申請保留後補訓，併入增額分配，增加分配作業負擔且未盡公允。</p>
5	<p>如何規劃專技人員轉任公務人員之待遇制度以強化轉任及留任誘因—以土木工程技師、建築師及律師為例</p>	<p>一、面對全球化趨勢與國家競爭力要求，並期能解決部分考試類科長期錄取不足額情形，政府機關需積極引進民間具實際經驗之優秀專門職業及技術人員(以下簡稱專技人員)進入公部門服務，以提升政府治理能力，爰考試院函請立法院審議「專門職業及技術人員轉任公務人員條例」修正草案，該轉任制度未來如轉型為政府常態性取才管道，其待遇維持現制按公務人員待遇標準支給，是否具轉任及留任誘因？或應如何設計適當待遇制度以提升攬才留才成效，值得深入探討。</p> <p>二、以專技人員轉任制度係為解決政府機關運用是類人員之急迫需求，宜參酌各機關實務需求、職務內容及內部人員管理等面向，並考量外部就業市場薪資、執業內容及專業發展等因素，研擬相關指標評價規劃各專業型態專技人員合宜之待遇內涵，提升公部門待遇競爭力，爰研提本研究主題蒐集機關意見，俾作為後續研議之參考。</p>
6	<p>擴增公務人員個人資料(My Data)服務功能之建議</p>	<p>基於本總處蒐集之公務人員個人資料質與量均已大幅提升，且行動裝置之身分驗證不易問題亦可藉由整合臺灣行動身分識別(Taiwan Fid0)加以解決，爰應以公務人員資料(My Data)為基礎，再擴增公務人員可跨裝置之各式線上申辦、權益查詢等功能，以達活化人事資料應用範圍及服務公務人員之目的。</p>
7	<p>自訂研究主題</p>	<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」，並請於作品內容增列以下事</p>

項次	研究主題	說明
		<p>項：</p> <p>(一) 於「問題分析」章節，明確說明該主題設定業務之問題所在。</p> <p>(二) 於「具體建議及做法」章節，加列改進效益說明。</p> <p>三、由本總處初步審查申請作品撰擬格式，不符規定者將不予列入評審範圍。</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. 本表「可開放本總處資料庫數據」，係指開放申請「公務人力資料庫」去識別化之統計資料，申請及審核方式如下：
 - (1) 於 111 年 8 月 15 日（星期一）前依研究需求填具申請表（如後附），並加蓋主管機關人事機構戳章後，將申請表掃描檔傳送至本總處專用信箱 (suggestion@dgpa.gov.tw)，逾期恕不受理。
 - (2) 申請案經本總處審核通過後，產製去識別化之數據資料供申請人運用。
 - (3) 申請案依前開專用信箱收件順序辦理，又實際案件審核及數據產製，視索取資料範圍及複雜程度等因素，尚需 7 至 15 個工作日，請及早申請。

**111 年度精進人事業務建議獎勵
運用行政院人事行政總處資料庫數據申請表**

一、 研究主題：少子女化衝擊下公部門之人力結構及因應策略

二、 申請人基本資料：

(一) 姓名：

(二) 身分證字號：

(三) 服務機關：

(四) 職稱：

(五) 聯絡電話：

(六) 電子郵件：

三、 研究方向：(約 50 個字)

四、 擬取得之數據資料：

(請併以 xls 或 ods 格式之試算表為範例，輔助說明欲取得之數據格式與欄位)

申請人：_____ (簽章)

主管機關人事機構戳章：_____ (請蓋戳章)