

106 年度精進人事業務建議獎勵計畫研究主題一覽表

項次	研究主題	說明
1	如何協助機關達成功績化人事管理之目標	協助機關達成功績化人事管理之目標，為本總處現行之重大人事政策之一，人事人員必須為機關規劃和設計更具效能與效率的人事管理措施，以打造「以服務機關為主」的人事一條鞭體系；惟各機關在第一線人事服務上應如何具體執行，以體現此項目目標，實需集思廣益及深度討論。
2	如何建構契約性人力專屬人事法制	<p>1. 考量彈性運用人力已逐漸成為各國政府用人趨勢，政府人力不再完全以永業久任性職位設計為主，容許運用各種契約性人力職位，從事政府各項公共事務之執行。為通盤整建目前公部門以契約方式進用執行公共事務之人力運作情形，統一規範其人事事項，以提升政府施政效能，亟須建構一套契約性人力專屬人事法制以為依循。</p> <p>2. 茲因目前銓敘部草擬之契約人員人事條例草案，僅將聘僱人員納入規範，惟目前部分機關尚有以業務費進用協助機關執行業務之人員，其工作內涵與聘僱人員相近，是否亦宜一併納入規範；未來專屬法制名稱、適用對象範圍與定位、契約性質、人員類別區分、考核薪資及相關權利義務事項等規範內容，如何切合機關用人需要，以及建構後對現行公務人員體制影響等，實需集思廣益及深度討論。</p>
3	中央與地方之調和—地方行政機關員額管理機制	<p>1. 地方自治是我國憲法保障之核心價值，在憲法及其授權訂定之地方制度法規範下，各級地方政府均有組織員額設置及管理之權限。又依地方制度法授權訂定之地方行政機關組織準則（以下簡稱組織準則）規定，地方行政機關係依人口因素做為法定員額上限之依據，並須受該準則之編制員額總數上限規範，且無任何調整(降)之規定，並由各地方政府本於權責，於其編制員額總數範圍內自行調整配置。而行政院現階段對地方政府之員額管理，因需兼顧憲法保障地方自治精神，相較中央機關而言，其管控範圍及強度較為侷限，主要係就地方行政機關之編制員額（職員員額）設有上限規定。</p> <p>2. 101 年至 104 年，各直轄市及縣市政府人事費占</p>

項次	研究主題	說明
		<p>歲出比率，逐年攀升，依監察院報告指出，22 個地方政府中，有 7 成地方政府自籌財源不足以支應其人事費；為避免地方政府因人事費用排擠施政經費，在地方自治精神下，行政院是否應從源頭，透過組設及員額管理規定，加強對地方政府之員額管理密度，實為當前重要議題。</p>
4	<p>建構回應公共服務環境需求的政府人力調控機制</p>	<p>中央政府機關總員額法已匡定中央機關可運用員額上限，爰機關如何於有限人力資源下，隨著國內社會、經濟及人口結構轉變迅速，掌握公共服務需求之環境變動和行政院之施政重點，及時做好人力配置動態並調整員額管理政策，以因應新興重大業務的人力需要，實為當前政府員額管理重要議題。</p>
5	<p>員工福利措施的新思維</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考量政府提供之公教員工福利事項，業配合時空環境及整體財政狀況予以檢討整併，現行本總處規劃辦理之公教員工福利服務措施，均係在不增加政府財政負擔原則下，運用社會資源，結合民間專業服務，以「公私協力」及「使用者付費」方式辦理，提供全國公教員工及其親屬參考利用。 2. 又鑒於少子女化及高齡化等人口結構新型態的挑戰，政府對公教員工福利服務措施之規劃，應具全面性並滿足不同需求，協助渠等解決子女托育及照顧高齡親屬等問題，以安定渠等生活並提振工作士氣。 3. 是以，政府如何以新思維規劃與執行友善家庭福利服務措施，進而提升相關使用效益，協助公教員工兼顧工作效能及家庭生活品質，有其重要性。
6	<p>活化人事資料應用之研究</p>	<p>在大數據已蔚為顯學的時代，蒐集、管理和使用資料的方式，決定了企業及組織的競爭利基，政府部門亦應如此。以往鮮少利用人事資料分析支援人事決策，故應活化人事資料應用範圍，突破僅依經驗、法規進行人事決策之盲點。</p>
7	<p>科長級人員管理職能培育之研究</p>	<p>科長級人員扮演維持政府部門工作有效運作及計畫能順利進行等承上啟下的角色，如何培育及強化其職務管理能力，以提升組織效率及效能，為組織之重要課題。</p>