

113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 | 落實性別差異之員工協助關懷具體建議 | 否 | <p>一、訂定原因：為精進員工協助方案關懷措施，並深化多元性別友善思維，建立包容與尊重多元差異的職場環境。</p> <p>二、解決問題：各機關如何充分考量多元性別之處境與需求，規劃更貼近同仁需求之服務內容及協助措施，提出具體建議及做法，以提高多元性別同仁員工協助方案使用意願及滿意度。</p> |
| 2 | 公部門人力運用採部分工時制可行性之研究 | 是 | <p>一、訂定原因：據相關調查顯示，我國近年工作年齡人口短缺及人力老化狀況持續加劇，爰相關人力管理制度宜朝彈性化設計，可藉由評估採彈性工時制度，以活化人力資源運用。</p> <p>二、解決問題：因現行政府各類人力之人事制度均以全日工時作為設計，是如採部分工時制應考量員額計算、薪資待遇、服勤、權益、保險及退離等事項如何因應調整。</p> |
| 3 | 機關中高階重要職務接班人選培育機制 | 否 | <p>一、訂定原因：本總處目前已透過「國家政務研究班」、「高階領導研究班」、「地方領導研究班」等課程，培養簡任職務具發展潛力之高階公務人員。另依公務人員訓練進修法第2條第3項規定略以，公務人員專業訓練由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣</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>(市)政府辦理或授權所屬機關辦理，爰各機關亦得就其中高階重要職務，預為發掘具發展潛力之未來可能適任人選，安排相關專業及管理職能培訓，為其日後陞任建立基礎。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一)如何發掘機關具發展潛力之人才，並透過訓練機制培育機關重要職務接班人選？</p> <p>(二)如何透過內部經驗傳承或策略性職務歷練等方式精進現行培訓作法，以培育前開高潛人才？</p> <p>(三)如何藉由建立儲備人才庫或優先陞任機制等方式，以落實接班人選培育成效？</p> |
| 4 | 如何參考國外經驗，研析我國公部門採取漸進退休及退休人力再運用之因應策略及可採行措施 | 否 | <p>一、訂定原因：近年我國公部門退休制度變革，月退休金起支年齡漸進延後，且人口結構高齡化，使公部門中高齡工作者增加，如何因應、調整其職務及運用退休人力，補足少子女化、高齡化所造成的勞動力缺口，實值集思廣益及深度探討，以供後續整體政策規劃參考。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一)面對中高齡工作者智力成熟但體力可能衰退之情形，因應及調整其職務，以有效活化、善用中高齡者的優勢，使其成為組織運作的動能。</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 |
|----|----------------------------------|--------------------------------|---|
| | | | (二) 面對少子女化、高齡化等人口結構轉變所造成的勞動力缺口，運用退休人力亦為補足所需人力之一套解決方式，藉以促進人力資源之運用。 |
| 5 | 如何優化差勤系統操作方式或介面以促進管理者及使用者之便利性及權益 | 否 | <p>一、訂定原因：大法官釋字第785號解釋相關法規已於112年起陸續施行，各機關逐漸重視公務人員之勤休狀況及健康權。爰差勤系統應提供便利之操作介面或重要統計數據之儀表板，以供機關差勤管理者及當事人習慣以電子化方式管理差勤，並可即時瞭解人員勤休狀況。</p> <p>二、解決問題：</p> <p>(一) 提供友善及便利之管理介面，以供機關差勤管理者可直覺地維護機關或人員之基本資料（如組織架構、職缺異動、人員變俸、特殊差勤組別等）。</p> <p>(二) 提供友善操作介面，以供公務人員便利申請各類請假或加班案件，並可快速統計自身相關差假資料。</p> <p>(三) 以視覺化儀表板方式提供重要數據指標，以供機關差勤管理者即時瞭解機關人員整體差勤狀況及有無異常情形。</p> |
| 6 | 系統性培育公部門主管領導管理能力之研究 | 是 | 一、訂定原因：因應時代變遷及跨世代管理差異，公部門主管除需具備政策制定及管理公共事務專業 |

| 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>職能外，更需具有效及良善之治理運作及與時俱進之領導力。</p> <p>二、解決問題：研究系統性培育公部門主管領導管理之具體作法，以提升公部門主管領導管理能力。</p> |
| 7 | 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。