

## 1 月 16 日說明會問題彙整表

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
一	工作評價前後進行 3 年多，單位的評價是前任主管提出，再由現任主管確認，直到 101 年 1 月 1 日才施行，因目前不少同仁有意見，是否有可能延後半年後再實施？	<p>(一) 為顧及約用同仁在政大的發展性，故規劃新制，但為慎重計，故先以研究計畫進行，時機成熟方付諸執行，以力求過程的周延。另行政具延續性，不能單以單位主管之異動而推翻之前的評價結果，何況評價結果都是經主管確認過。</p> <p>(二) 工作評價評等之改變端視工作內容、項目、數量等是否增減，而非單以工作說明書填寫時間遠近論，再者工作內容如有改變，通常至少需經半年方會穩定成為固定的工作職責。</p> <p>(三) 另新制的實施，均係在保障同仁既有權益之前提下辦理，對同仁權益均無影響，故應無延後實施必要，如主管審慎衡酌後，對已評職等仍有異議，可依規定申請重評。</p>	
二	各單位工作評價的職等是否有比例限制？	不同於舊制係根據學歷和年資敘薪，新制依據不同工作內容職務難度、工作量、對學校貢獻度等指標給予不同點數，再轉換職等職稱，亦有考量市場薪資水準及校內之水平校準，以達到外部和內部公平。因此新制具彈性設計，若單位精實用人，同仁勇於任事，則其職等可能集中於高職等。	
三	目前專任助教有較多保障不受工作評價影響，但日後如改用約用人員，則目前的評價結果似忽略各系有其特性，543 原則變成齊頭平等，希望能視單位特性彈性調整，以免打擊士氣。	如單位認為有未被考量之工作項目，則可回歸事實面，依現在的職務內容重繕工作說明書，依本校工作評價要點第五點之規定，提出重評。	

項次	問題	答覆內容	備註
四	<p>工作評價的遊戲規則應公布週知，學校應公開工作評價的資訊及水平校準的準則，並且應組宣導團向同仁清楚說明。</p>	<p>(一) 本校工作評價係公開作業，同仁填寫工作說明書經單位內之一級二級主管核閱後，送工作評價小組，評價過程並邀請主管列席說明，經標竿職位比對、水平校準及送單位主管確認等程序之後方確定，過程可謂相當周延嚴謹。</p> <p>(二) 工作評價是正確的方向，先前同仁認為是計畫不會實施，但現在學校施行了，為了讓同仁更能真確瞭解新制，學校將採取下列措施：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 整理單位與同仁的問題，製作詳盡的問與答公告週知。</li> <li>2. 辦理說明會面對面溝通。</li> <li>3. 實體溝通，有問題可直接詢問人事室同仁。</li> </ol>	
五	<p>工作評價有正面意義，但以系的立場言，各系的員額、規模、人力不同，而各系性質有共同性，結果各系之間評價職等又不同，其間的差異性在哪裡？另評價時對個人能力之極限別性的問題是否有具體公平思考過？</p>	<p>(一) 各系之規模、學生數、班別、教職員數、師生的異質性、海外招生攬才等差異在評價過程中均有考量以力求公平，若百密有一疏，系所主管有異議，應回歸事實，重繕工作說明書，依規定申請重評，工作評價小組也會在水平校準上更加努力。</p> <p>(二) 個人差異絕對存在，故主管用人亦應顧及其潛力，而人的能力有極限，故部分同仁因個人能力因素而無法勝任高職等工作，這是可能發生的。</p> <p>(三) 專業可由做中學，但個人的價值觀、態度、意願都有可能影響個人的發展，因此工作評價的精神在於鼓勵同仁不被現行工作所侷限，而應看重未來性。</p>	
六	<p>若可重評，是否表示工作評價的過程有瑕疵？</p>	<p>工作評價小組一共評了 673 個職位，過程中力求完善，其中或有些許疏漏，但仍請大家齊心協力，讓新制度順利推動。</p>	
七	<p>系所工作很難做到豐富化及擴大化，故助教是否要換單位才可能升職等？</p>	<p>系所工作確實有時難以擴大化及豐富化，但就員工成長角度而言，單位主管不應視員工為個人資產，要有寬廣胸懷，如其具發展潛力，有升遷機會，應讓人才為全校所用。</p>	

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
八	<p>對於一個學系來說，系主任和老師的變動性都很大，最重要的資產就是熟悉業務和校友的助教，但目前的制度依照工作職務評定職等，在薪資上限壓力下，無法鼓勵助教長期服務系，且新制不採計年資，不合理。</p>	<p>(一) 工作評價並非沒有標準，以系所助教而言，就依據各系所學生人數、師資陣容等標準分別對照不同點數換算評價，如果確實發生評價未能反應工作之價值，可以申請重新評價，惟工作內容質量若無實質的調整，則評價調整的空間有限。</p> <p>(二) 新制在校內升遷晉等的設計，資歷為考量項目之一，因需有工作資歷及績效方能升遷。</p>	
九	<p>贊成新制的理想，雖說新制有升遷機會，但上面卡住了，或沒缺，系上同仁也升不上去？這會影響系務的運作。</p>	<p>新制許給約用同仁一個未來，鼓勵員工發揮潛力、勇於任事，配合績效獎金與約用人員內部調動制度，只要表現良好，有機會升遷到更高職等的職位。系所如因工作性質致職等受侷限，以致也許無法吸引特定同仁在系上長期服務，但換個角度，如果能讓人才留在政大擔負更大的責任，還是政大之福。</p>	