

2 月 1 日說明會問題彙整表

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
一	3 職等或 4 職等之工作均差不多，評價小組評量的客觀標準究竟為何？是否可量化表現？有無可能採跨職等的彈性設計？	<p>(一) 同仁若對所任職務職等評定有所疑義，建議先與主管討論，如何優化工作設計，因職等的評定源自於所任職務工作設計。</p> <p>(二) 工作評價的目的在於將工作價值由主觀感受朝向客觀衡量，各職等評價之區別係依據評價量表之三面向、七子因素評價得出，故有其客觀性。</p> <p>(三) 跨職等設計之可行性一節將提工作評價小組會議討論。</p>	
二	同樣的工作內容，由不同人執行，會有不同工作效率與品質，此部分如何反應在工作評價上？	<p>(一) 工作效率與品質問題應反映在績效考核上，因績效考核是對人的貢獻作評量，效率與品質愈好的績效考核就愈高，而工作評價則是對工作內容的評量。</p> <p>(二) 但人與工作的關係確實不可能完全分離，假設同一職等工作，交由不同人來執行，有人可能會提高職務之工作價值，有人反而降低職務之工作價值，故應鼓勵同仁勇於承擔更多責任，以創造所任職務之工作價值。</p>	
三	新進人員是否只能以職等薪資下限敘薪？	依本校約用人員管理辦法第 16 條規定，新進約用人員之薪資，自其職務評價職等最下限起敘為原則，但單位主管得依新進人員所具知能、資格條件與工作說明書符合程度建議薪資，提送工作評價小組參考所具資格條件審議之。	
四	工作評價制度給予主管權責極大，約用人員可否評核主管，以制衡其權力？	<p>(一) 工作評價制度希望主管或同仁都可以承擔更多責任，主管權力應適當使用方可有效管理。</p> <p>(二) 主管管理職能可進行 360 度的評量，但績效卻不應由下對上評核，否則對組織將有不良影響。</p>	
五	職稱前冠「行政」二字，無法切實反應工作內容，可否重新考量？	依本校約用人員辦法第 15 條第 2 項規定專簽選用其他職稱，但職稱不應過度膨脹，學校宜通盤考量。	

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
六	職位出缺時因須進行人力評估，結合新制內升的設計，行政流程大幅延長有何因應之道？	<p>(一) 為使校內約用人員有升遷機會，校長於 101 年 1 月主管月會裁示，四職等以上須先對校內公告，未果方可對外甄補。如確定內補，為縮短過調時程，雙方單位可協調各半天工作並輔以職代或可有助業務之推動。</p> <p>(二) 其他員額申請作業流程之簡化，人事室將持續檢討。</p>	
七	雖有績效調薪、獎金制度等等薪資方案，然而學校財力是否能支應？	101 年新制實施後，考核獎金及績效調薪的總額將不低於 100 年舊制依年資晉薪的總額。另在制度推行之初即已增加年度總預算約 100 萬，均顯示本校以維護同仁權益為優先考量。	
八	5 職等以上比例如何？	五職等以上職位佔工作評價總職位約三分之一，比例非固定，只要單位可達到人力精實，且同仁勇於承擔工作，高職等比例將可能隨之上升。	
九	身心障人員所任職位工作設計是否會考量其情形？	<p>(一) 本校對於身心障人員之進用相當重視，除特別增撥員額鼓勵進用外，另訂有完整方案，自 100 年 1 月 1 日起確實要求校內各單位遵守。</p> <p>(二) 有關身心障同仁之薪資及職等均依其所在職位之工作評價結果辦理，並未因身心障礙而僅以最低工資進用。本校工作評價結果 10 位身心障行政同仁之職等分布（一職等 1 人、二職等 2 人、三職等 4 人、四職等 2 人、五職等 1 人）。</p> <p>(三) 身心障礙員工的工作設計，仍應由主管考量，只要身心障同仁能達到工作內容設計的要求並勇於承接任務，其升遷機會與其他人員無異。</p>	
十	申覆是否無第二管道？申覆的結果又究竟如何？	<p>(一) 因各單位申覆原因不同，為求周延故工作評價小組決議舉辦多場說明會多方收集意見，故尚未就申覆個案檢視。</p> <p>(二) 目前預計於 2 月 21 日召開工作評價小組會議，將針對申覆案件之處理研議原則，另已決議在制度實施之初密集開會。</p>	

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
十一	所任職位業務為在職專班，然而評價之時均只通知一級主管，是否日後可通知執行長參與評價？	<p>(一) 在職專班非一個別單位，係由院或系所開辦，屬於院系所內的一個班別，故發文時係以院系所為受文單位，在職專班則由開辦單位院系所轉知。</p> <p>(二) 是否由直屬主管列席工作評價會議，應為單位一級主管權限。本案應屬單位內部公文流程問題，會後已與提問助教溝通，日後工作評價資訊亦將知會執行長。</p>	