

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
一	工作評價是為解決同工不同酬的問題，但評價流程是否客觀化？各職位職等如何產生？建議公布評價流程。	(一) 工作評價自 96 年 7 月起，前後進行三年半，是一個非常重大的工程，工作評價小組在評價或校準過程，都是非常理性客觀依評價工具處理此事，並無任何私心，人事室業將三年多的評價作業的大事紀公布於工作評價專區，請大家上網查閱。 (二) 三階段之專案性工作評價均有辦理行政單位知識技能分析表問卷填答說明會，約用人員管理法修正過程除於人力資源委員會討論時邀請約用同仁代表列席，並另於召開公聽會後，方提請行政會議審議，故有關條文之修訂均依會議程序處理，工作評價要點亦提經行政會議通過後方組成工作評價小組。 (三) 本校行政工作評價作業要點，有關評價小組之組成、職掌、評價因素、評價申請程序及處理流程均有明文規範。相關程序說明如下： 1. 辦理填表說明會後，由同仁填寫工作說明書送單位主管覆核，併單位職掌分擔表、知識技能分析表等資料送評價小組。 2. 評價小組依據知識技能水準、所需解決問題難度和擔負責任程度等三個評價因素之七個子因素進行評價，產生各職位之點數並對照相應之職等。 (四) 評價小組歷經九次會議完成全校 673 個行政職位的評價，過程中力求客觀公正，包括：向受評單位主管進行工作評價作業專案報告、評價會議邀請受評單位主管列席說明，並參考其建議之排序調整評價結果、初評結果送請主管確認及調整、另考量工作評價係分三階段完成，故再就 673 個職位之評價結果由主秘召集小組進行水平校準，以達單位間公平，經上述程序後方依評價結果進行轉任換敘並通知單位主	

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
		管及同仁。 (五) 工作評價之實施並未減少任何同仁的薪資，甚至為了實施工作評價，經校基會通過增撥一百萬元經費調整薪資低標同仁的薪資。希望同仁可以共體制度的美意，放眼政大未來的發展性，也不要讓自己侷限在目前所擔任職務的評價職等。 (六) 工作評價是一個非常積極有彈性的制度，如評價不理想，經單位主管同意可申請複評，這是一個動態調整的過程。評價結果並非一評定終身，如果工作內容調整達到職等異動之可能，即可以申請複評，工作評價小組將秉持公平客觀重新評價之。	
二	約用人員已成為本校行政主力，屬不定期契約人員，屬於學校的正式人員，但是否可以擔任主管及秘書職？	(一) 大學法第十四條第五項規定，國立大學非主管職務之職員，得以契約進用，不受前項規定之限制，其權利義務於契約明定。 (二) 近年高教環境變遷大競爭性高，在行政人力結構有很大變化，因此針對上開規定，多所國立大學曾於不同場合向教育部及銓敘部建議修訂，目前尚未有具體結果，人事室會試著繼續建議。 (三) 因應學校的需要，故 101 年 1 月 1 日修正生效的約用人員管理辦法，就是依工作評價結果清楚勾勒出約用人員一至八職等，目的就是要使表現優良者在政大有升遷、發展機會，將政大當成安身立命之處。實務上部分約用同仁已擔負二級主管職責，其工作價值即經由工作評價反應在其職等及薪資。 (四) 日後隨著隨環境發展，以及同仁勇於承擔責任及努力優良的表現，甚或可向八職等以上發展，同仁將有更多升遷發展的機會。	
三	註冊組同仁工作量大，但評價結果職等偏低，導致同仁士氣低，似乎工作評價是不	(一) 工作評價是評一個職位的常態性職務，三個評價因素的量表是質量兼具，故已有考量到工作量。有關旺季需加班，此屬於	

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
	重視工作量這個因素，但一個人的工作負荷有一定的限度，加上工作有淡旺季，旺季時同仁工作已不堪負擔，故無法再採加工的方式以提升同仁職等。	季節性工作，應反映在個人的績效，單位可採補休、加班費或工作酬勞等作法獎勵同仁。 (二) 工作評價是一個動態過程，如果覺得評價不理想，經單位主管同意可申請複評，這是一個動態調整的過程。評價結果並非一評定終身。 (三) 職等異動可有三種可能：工作表現優良得到升遷、同仁勇於承擔工作達到員額精實、承接新增業務達到職等異動；後二者皆可經工作評價調升職等。	
四	工作評價以量或質為主，二者應平衡才合理。依評價量表工作增加未必可達到升等，建議是否公布所有工作說明書，讓同仁有所了解，如此要升遷時有一努力方向？	(一) 評價量表三個評價因素的量表是質量兼顧，由評價的結果看，自負盈虧的經營單位評價職等較高，但其他未具創收能力的單位依該量表之評等也有高職等職位產生。 (二) 工作說明書是學校最大的 Know-how，不宜公告周知。 (三) 四職等以上職務出缺都需先校內徵才，屆時其公告會依工作說明書告知資格條件、工作內容，故同仁也可以有所瞭解。	
五	專業性的需求有相當重要性，但評價職等太低會使單位吸引不到夠專業的人才？	如覺評等不正確，主管可申請重評。工作設計是主管權責，可經由員額精實、工作擴大化及豐富化等設計以提升單位內職等。	
六	工作評價立意良好，但過程中沒有陳述的機會，影響準確度及客觀性？	(一) 評價小組歷經九次會議完成全校 673 個行政職位的評價，過程中曾對受評單位主管進行專案報告、評價會議均邀請受評單位主管列席說明，參考其建議之排序調整評價結果、初評結果並送請主管確認及調整，故至今仍持續對話中。 (二) 上述過程可說是相當嚴謹，如果單位對於評價結果有意見，可依規定程序檢附資料申請重評。 (三) 工作評價小組成員九人，任期二年，其中 3 位是秘書以上資深行政人員，所以將來秘書及組長以上資深行政人員都有機會	

項次	問 題	答 覆 內 容	備註
		擔任委員。 (四) 雖然目前學校財政緊縮，但 101 年新制實施後，有關考核獎金及績效調薪的總額不會低於舊制依年資晉薪的總額，日後主管應確實考評，綜覈名實依同仁績效決定獎勵之百分比。	
七	工作評價結果未告知單位，職務輪調會有困難？另外評定職等後調動會受拘束？	(一) 單位內的工作評價結果皆已於 100 年 12 月 23 日以公文密送各單位主管，如二級主管未有名單，可請主管提供。 (二) 工作設計屬主管權責，而且工作設計是彈性的，主管可依單位特性及需要，配合同仁職等調整工作內容。	