

106 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及 警正警察人員晉升警監官等訓練情境寫作試題

1、情境敘述：

勞動力參與率是指勞動力占 15 歲以上民間人口的比率，也就是在 15 歲以上民間人口中有參與勞動的比率。我國 55 歲至 64 歲勞動參與率於民國 100 年至 104 年分別為 43.6%、43.88%、44.36%、45.87%、46.12%，雖有逐年升高現象，但相較鄰近國家，勞動參與率仍屬偏低，顯示政府還有努力空間。

隨著全球社會走向高齡化，銀髮族二度投入就業市場已是國際趨勢，不僅能彌補勞動力短缺及減輕年輕人扶養老人的沉重負擔。同時得以開啟銀髮族另一波生涯規劃，經由其豐富的人脈與經驗，扶助社會企業與年輕人事業順利發展，並可投入老年長期照護工作，形成自助互助的體系。是以，如何活化這些「銀髮力」，為中高齡者找尋新價值，是世界各國努力的方向。

問 題：

如果您是勞動部負責「銀髮族就業政策」之專門委員，請針對上述情境，運用「績效管理」課程所學，回答下列問題：

- (一) 請依據公務機關的平衡計分卡 (BSC) 之 4 個構面，針對業務成果、行政效率、財務管理及組織學習等，分別訂出關鍵策略目標。(20 分)
- (二) 請依據上題所列之關鍵策略目標分別訂出數項關鍵績效指標 (KPI)，以利管考。(15 分)

2、情境敘述：

甲機關王組長到職 4 個多月，發現組內存放歷年辦理各式活動之文書檔案及檢討報告，該資料可供新進同仁作為初期熟悉業務之參考。然而，這些資料量龐大且疏於管理，再加上前後任業務交接時多有疏漏，為供新進同仁能在最短時間內熟悉業務，王組長認為有必要重整內部的知識管理系統，便在業務會議時提出將全面推動電子化作業，雖然現場一片安靜，王組長仍感覺到一股同仁抗拒的氛圍。

正式推動這項工作後，組內便出現許多抱怨，有人認為現有的業務量太大，已無法再負荷整理資料的工作；也有人認為現行資料管理方法行之有年，實在無須改變；甚至有人說：「我都快退休了，還學電子化，實在沒有必要吧！」另外，亦有同仁抱怨與資訊室人員常因檔案格式等問題發生爭執。王組長認為建立電子化系統確實有必要，但在推動過程，這些問題都必須面對與解決。

問題：

如果您是王組長，請針對上述情境，回答下列問題：

- (一) 面對組內同仁抗拒及抱怨的氛圍，您該如何運用「公務領導與部屬培力」課程所學，化解此問題並帶領組織改變？（15分）
- (二) 面對組內同仁與資訊室同仁之間的對立，您該如何運用「團隊建立」課程所學，找出問題癥結並提出可行的作法？（15分）

3、情境敘述：

為打造一座國際級的觀光水岸城市，甲市政府規劃運用該市的自然景觀與人文資產，以兼顧城市永續發展之環境、經濟、社會等三個基本構面，訂定「水岸環境景觀改善計畫」。其中，在「環境」面向，包括「整體環境規劃」與「改善水岸景觀」；在「經濟」面向，則係如何藉由水岸進行「地方產業升級」；在「社會」面向，則是如何進行「歷史文化保存」。

然而，與本計畫有關的議題，除涉及水利局的業務外，尚包含如河川汙染、水岸景觀營造、水岸觀光產業、水岸文化古蹟保存、志工導覽等，應透過跨域協調機制，整合環保、都市發展、觀光、文化等局處及民間企業團體的跨域合作，以確保水岸城市之永續發展，達到河川涵養區域生活之市政目標。

問題：

如果您是甲市政府水利局負責推動本項計畫之專門委員，請針對上述情境，運用「跨域協調與管理」課程所學，說明如何從縱向層級間、橫向組織間及公私協力等面向建立協調機制，以有效因應不同水岸議題，並做好與相關局處、民間企業團體的合作。（30分）

4、情境敘述：

為積極進行產業加值與轉型，強化投資環境，經濟部擬在該部工業局以任務編組方式成立「產業發展推動中心」(以下簡稱產發中心)，期能擴大吸引國內外投資。產發中心採單一服務窗口，從覓地、土地取得、用地變更、建廠等相關開發程序，給予全程專案、專人、專責的客製化服務，期望透過直接與廠商接觸，實際瞭解廠商需求。

經濟部工業局李專門委員因先前執行幾項重要專案，深受局長器重，因此受命執掌產發中心，產發中心人員則來自經濟部所屬各機關之地政、經濟建設、法制及財政等各項專業領域。李專門委員除積極規劃中心人員分工、業務經費籌措及服務流程等外，當務之急是如何讓剛剛編成的產發中心人員齊心協力做出績效，以達成中心成立的目標。

問 題：

如果您是經濟部工業局產發中心李專門委員，請針對上述情境，運用「團隊建立」課程所學，回答下列問題：

- (一) 在產發中心團隊建立與發展的歷程中，您認為應如何凝聚團隊成員對團隊的共識？(20分)
- (二) 您將如何帶領團隊成員將產發中心打造成高績效團隊？(15分)

5、情境敘述：

林專門委員走在走廊上，遠遠就聽到王科長在大聲責備部屬的聲音，這已經是林專門委員本週第3次遇見這樣的場景。王科長對業務相當熟悉且負責盡職，對組織有高度認同感，兩個月前受拔擢擔任科長。但這兩個月來，林專門委員發現王科長在團隊帶領上卻顯得力不從心，科內同仁士氣低落，工作效能不彰，經常抱怨王科長急於樹立權威，頻以考績施壓部屬；另一方面，也發現王科長對於科內同仁工作表現無法達到預期時，屢有焦慮不安的狀況；此外，雖然王科長經常一個人加班到很晚，但他的努力卻無法反應在整體團隊的表現上。

林專門委員認為王科長的領導經驗顯然不足，正思考著如何發展他的領導能力，讓他能扮演好主管的角色。

問 題：

如果您是林專門委員，請針對上開情境，運用「公務領導與部屬培力」及「團隊建立」等課程所學，回答下列問題：

- (一) 您認為王科長的領導方式出現什麼問題？您會提供他何種改善建議？（15分）
- (二) 您會如何協助王科長建立高績效團隊，以提升科內的工作效能？（15分）

6、情境敘述：

我國 105 年總生育率為 1.170%，為緩和人口結構轉型速度，行政院推動「擴大幼兒教保公共化計畫（106-109 年度）」，投入新臺幣 62.2 億元經費，以提供 4 成幼兒進入公共化幼兒園為目標，並協助各地方政府於 106 至 109 年度增設公共化幼兒園（班）達 1,000 班，期減輕家長的經濟負擔，並扭轉少子女化危機。

經各縣市政府盤整可用空間後，規劃於 106 至 109 年度增設公共化幼兒園 1,247 班，其中非營利幼兒園 917 班、公立幼兒園 330 班。此外，也提供教保人員及廚工有保障的薪資、福利及穩定的工作場域，俾有助於吸引優秀人員投入職場，提供優質的教保服務，進而提升婦女勞動參與率及國人生育率。

上述政策理念與思維的落實，有賴教育、勞動及衛生福利等部門進行跨部會政策整合；中央及地方政府在政策規劃與執行間的有效連結；以及政府與民間團體協力資源平台的建立。

問 題：

如果您是教育部負責推動「擴大幼兒教保公共化計畫」之專門委員，請針對上述情境，運用「跨域協調與管理」及「績效管理」等課程所學，回答下列問題：

- (一) 如何運用跨域協調的運作模式及策略，與相關政府機關建立合作機制，以順利推動該計畫。(20分)
- (二) 為有效推動該計畫，請訂出數項適當之關鍵績效指標 (KPI)，以利管考。(15分)