**薦任公務人員晉升簡任官等訓練需求調查實施計畫**

公務人員保障暨培訓委員會101年8月23日公評字第1011014026號函訂定

1. **依據**

民國99年12月2日考試院第11屆第114次會議通過「強化文官培訓功能規劃方案」第二案「結合培訓任用考績陞遷 有效提升文官行政效能」推動事項5、「配合人員任用進行訓練需求分析」。

1. **目的**

　　運用職能模型有效評估組織目前的訓練課程以及訓練需求間的關係，有助於結合訓練發展與組織目標，透過員工職能盤點，調查員工職能缺口（績效落差），作為訓練課程需求之來源。

　　本會於94年業已建構完成各官等非主管人員共通能力之簡任非主管能力，為能檢驗及調整薦任公務人員晉升簡任官等訓練（以下簡稱薦升簡訓練）受訓人員所應具備高一官等之核心職能，俾據以規劃相對應之培訓課程、提供適切之教材及教學方法，使課程設計能符合參訓者共通性核心職能，並能與評鑑技術連結，訓練合格者應具有相當職能，符合用人機關需求。

1. **辦理機關**

由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）主辦，國家文官學院協辦。

1. **辦理時間、地點**
   1. 時間：101年8月起至102年6月止。
   2. 地點：保訓會、國家文官學院或其他適當場所。
2. **調查方式**
   1. 調查方法及流程

　　本計畫將採用資料分析、焦點團體、德菲法、專家學者座談會、實地訪問、問卷調查等多重研究法進行薦升簡訓練需求調查，調查架構擬採五階段進行，實施流程如下圖所示：

* 1. 實施步驟

1. 資料分析
2. **蒐集訓練需求調查相關資料**：有關資料將提供撰擬訓練需求調查實施步驟之參考。
3. **蒐集國內外政府機構職能資料**：除國內政府機構相關職能資料外，另蒐集美國、英國、加拿大等國高階文官最新核心職能，亦同時蒐集人力資源發展具指標之大型企業相關資料，經由歸納分析文獻所得後，作為參考。
4. 建立初步職能
5. **辦理兩場次焦點團體討論**：針對簡任第十職等公務人員所需核心職能為主題進行探討，採小組式漸進談話，各組同時進行討論，並將意見紀錄後，各組留下一人，其餘成員將問題與想法帶入新的討論小組中，經過多輪討論後，整合多數人想法與意見，彙整集體智慧與共識，有效的找到問題解決方式。預估每場次出席15至20人，約90至120分鐘，共辦理兩場次，各場次參加成員如下：
   * 1. 第一場次：由各機關推薦現任薦任第九職等表現優良人員。
     2. 第二場次：由各機關推薦現任簡任第十職等表現優良人員。
6. **設計德菲法問卷**：依據蒐集資料彙整分析，設計簡任第十職等核心職能探討之德菲法問卷，並經回收後彙整分析。
7. **辦理專家學者座談會**：以最近三年公務人員傑出貢獻獎得獎者且現任簡任以上職務人員為邀集對象，人數約20人，並將先前使用團體決策之德菲法問卷結果報告寄送與會人員，再行開會討論。
8. **撰擬結果報告**：經由上開方法初步確認簡任第十職等公務人員核心職能項目，據以設計結構式問卷，以供實地訪談使用。
9. 確定職能項目
10. **設計訪談問卷**：依據建立初步職能之結果分析報告，據以設計訪談問卷。
11. **洽定訪談對象，進行訪談：**以中央二級機關司處長級人員及地方政府處長級人員進行實地訪談，約12人至18人，討論簡任第十職等公務人員所需職能內涵，擬以團體討論所得之結構式問卷為訪問主要內容，輔以探詢受訪者之建議與看法，期能從主管面向確認核心職能項目。
12. **撰擬訪談結果報告**：訪談問卷回收後，進行統計分析，並與初步建立之職能比對，撰擬訪談結果報告，確立職能項目。
13. **成立專案小組，舉行專家學者座談會**：邀集專家學者組成專案小組召開專家學者座談會，針對上開蒐集之資料進行討論，藉以發展簡任第十職等公務人員核心職能項目。
14. **確立核心職能架構與問卷調查題項**：透過專家學者意見彙整之結論，針對簡任第十職等公務人員核心職能項目設計結構式問卷調查題項。
15. 實施問卷調查：針對全國簡任第十職等與薦任第九職等公務人員進行問卷調查，依據主管、非主管職務及機關屬性等，進行抽樣調查，人數約200人，根據調查結果撰擬問卷分析報告，確立簡任第十職等公務人員所需核心職能。
16. 調查結果統計分析報告：由本會依職能定義轉換關鍵能力指標內涵後，召開專家學者座談會進行修正確認，並撰擬調查結果分析報告，提供本會培訓發展處及國家文官學院，作為薦升簡訓練課程規劃設計及講義教材編撰之參據，另外亦可作為本會培訓評鑑、成效追蹤之基礎。
17. **實施時程**

薦升簡訓練需求調查作業時程規劃與分工表

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 主要工作項目 | 執行項目內容 | 辦理單位 | | 101年 | | | | | | | 102年 | | | | | |
| 主辦單位 | 協辦單位 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 資料分析 | 蒐集訓練需求調查相關資料 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 蒐集國內外政府機構職能資料 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 建立初步職能 | 辦理兩場次焦點團體討論 | 培訓評鑑處 | 國家文官學院 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 設計德菲法問卷 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 辦理專家學者座談會 | 培訓評鑑處 | 國家文官學院 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 撰擬結果報告 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 確定職能項目 | 設計訪談問卷 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 洽定訪談對象，進行訪談 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 撰擬訪談結果報告 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 成立專案小組，舉行專家學者座談會 | 培訓評鑑處 | 培訓發展處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 確立核心職能架構與問卷調查題項 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 進行問卷調查 | 實施問卷調查，並撰擬問卷統計分析報告 | 培訓評鑑處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 調查結果統計分析報告 | 召開專家學者座談會，並據以撰擬調查結果分析報告 | 培訓評鑑處 | 培訓發展處 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **預估經費**

本計畫所需經費預估為新臺幣參拾萬元整，由本會年度相關預算項下支應。

1. **其他**

本計畫於核定時實施，修正時亦同。