

臺南市政府人事處中程施政計畫

(103 年度至 106 年度)

目 錄

壹、使命.....	P133
貳、願景.....	P133
參、施政重點.....	P133
肆、關鍵策略目標及共同性目標	P134

臺南市政府人事處中程施政計畫

(103 年度至 106 年度)

壹、使命

人事處係市府行政幕僚單位，為培育所屬公務人員，打造本府成為高效率、高競爭力的行政團隊，「優良公務素質人力」是提升本市競爭力與行政效能的基石。為提升人力素質，並建構具競爭力及執行力的行政團隊，本處除持續致力於公務人力資源管理政策之推動外，積極培養公務人員學習、思考及創新能力，提昇公務人力素質，追求人事業務之創新，以回應環境變遷及市民需要，善盡本府「市長專業人事幕僚」、「各機關人事策略伙伴」、「全體同仁人事專業服務便利商店」等三大角色功能，締造市府永續發展的基礎。

貳、願景

本於積極主動的人力資源管理部門，重視創新、專業、服務、關懷等四大面向，並以維基及白地策略為本府人事團隊的組織文化，建立健全規定與制度，達成為市府全方位選才、育才、留才、用才永續發展目標，具體落實新願景，營造廉能專業的行政團隊，提供本市市民第一流的公共服務。

參、施政重點

- 一、組織再調整：於行政院員額管制政策下，因應各級機關業務推展需要，賡續召開組織再調整會議，調整各級機關組織架構與員額配置。
- 二、秉持人事人員服務守則，以專業、效能、關懷三項核心價值，及主動式顧客導向服務，推動各項年度計畫（臺南市政府人事處暨所屬人事機構團隊教練合作圈計畫、人事服務列車計畫、人事機構績效突破計畫），精進人事專業及知能，促進人事業務創新及研究發展，打造卓越人事團隊。

- 三、多元管道甄選儲備各區公所優秀區長人才：藉由甄選、培訓、用人三個階段，遴選優秀人才派任區長，以符用人唯才之理念，並打造優質之服務團隊，提升整體競爭優勢。
- 四、實施職期調任：對公務人員進行「交叉訓練（cross training）」，經由員工在職務上的輪流調動以落實職務代理、增進職務歷練，並防止弊端發生。
- 五、落實獎優懲劣、信賞必罰之考核制度：公務人力資本是城市未來的競爭力，為使本府留用優秀人才，秉持提供具激勵性的成長環境，致力建立一套公平的考核制度，對於表現優良者予以獎勵鼓勵，對於涉嫌貪污、瀆職有據者，從嚴從重懲處；另公務人員年終考績以平時考核為依據，並與團體績效相結合；落實差勤管理，加強於簽到退關鍵時段查勤，以端正公務紀律，並鼓勵公務人員勇於任事，共同創造卓越績效。
- 六、規劃多元培訓課程，形塑學習型組織，厚實組織公務人力資本：為提升公務人員素質，積極推動公務人員終身學習，精進培訓職能系統並逐步建構培訓管理資訊系統，營造舒適、安全、友善的研習訓練場地，引進多元的公務人員學習環境、資源、方法及運作機制，針對公務人員培育發展之需要，分層規劃整合性、系統性、永續性之多元職能課程並確保訓練品質，有效提升本府員工職能，加強各階層人員核心能力，建構優質的行政團隊。
- 七、建構數位學習環境：建置數位學習平台及開發數位課程，突破時間與空間限制，促進人才的完整培訓與發展，提供本府同仁多元化學習管道。
- 八、妥善規劃退休機制：中央政府刻對於公教人員年金制度整體診治改革，配合新制度實施宣導推動執行，同時持續秉持以人為中心的人力資源管理原則，尊重公教人員生涯規劃及職場離開的選擇，審慎周詳規劃退休政策，使申退的公教同仁均能依自己的人生規劃，全數辦理退休，同時促進人員新陳代謝，人力資源年輕化，不但提升人力素質，也符合市民的期待。
- 九、人事資訊管理系統功能再升級：積極推動人事資訊化業務，簡化作業流程，提升行政績效及服務效能，並確保人事資料正確新穎。同時採用維基集體協力精神，建構本處數位綠能共享平台，打造優質人事團隊，提供關懷、友善、人性化服務。
- 十、推動公教人員參與志願服務：訂定推動退休公教人員參與志願服務實施計畫，規劃辦理志願服務基礎訓練，輔導退休協會成立關懷志工隊，激發公教人員及退休人員參與公共服務意願，並協助屆退人員退休後生涯規劃，持續善用專業知能及經驗造福社會，積極參與公共服務，提升公共服務品質。

肆、關鍵策略目標及共同性目標

一、關鍵策略目標：

(一)覈實配置各級機關公務人力：（業務成果面向）

- 1.配合各級機關組織架構、業務功能調整、人員隨同業務移撥，辦理組織規程暨編制表修正。
- 2.賡續控管區公所超額職缺，員額移撥人力不足機關。

(二)精進人事專業及知能，促進人事業務創新及研究發展：**(業務成果面向)**

- 1.辦理人事行政研究發展獎勵徵文活動，型塑人事團隊創新文化。
- 2.辦理人事人員聯繫會報、各類法規研習及法規測驗，促進人事專業成長。
- 3.規劃人事團隊學習小組，擬訂各組專業、關懷、創新面向策略目標，透過團隊學習、經驗交流、工作方享，培養個人多元能力，進一步達成組織願景。

(三)清廉政治，用人唯才，建構優質公務人力：**(業務成果面向)**

- 1.公務人員之任免遷調，恪遵公開、公平、公正等原則，禁絕酬庸，以實踐清廉執政之信念。
- 2.貫徹常任公務人員「考試用人」之精神：以公開競爭之方式甄補優秀人才，提列各項考試職缺。
- 3.為各行政區儲備優質區長人力：應各區區政發展需要，儲備優秀區長人才，遴選適才適所之人派任區長，發揮行政效能，提升整體競爭優勢。

(四)積極爭取辦理各項國家考試，規劃合理並具效能之人力運用策略：**(業務成果面向)**

- 1.為使大臺南地區之考生享有熟悉、便捷且舒適之應考環境，積極爭取各項國家考試增設臺南考區。
- 2.實施職期輪調，落實職務代理，增進職務歷練，並防止弊端發生。
- 3.定期召開「臺南市政府暨所屬機關約聘（僱、用）人員審查會議」，持續檢討機關內可精簡之非編制內人力，提升用人效能，有效落實摺節用人。
- 4.訂定輔導機制，以協助機關足額進用身心障礙及原住民族人員，落實市長照護弱勢族群及身心障礙者福利政策。

(五)建立機關內部合理的差勤制度、公平合理的考核制度：**(行政效率面向)**

因應機關內部需求，本處制定一套合理可行的差勤管理規範，使內部人員確實遵守，目標在督促本府暨所屬各機關確實辦理內部差勤管理，並訂定公正且合理的獎懲、考績規範，並督促公務人員遵守及執行，以端正公務紀律，提升本府公務形象，確實達到獎優汰劣之功能。

(六)培育公務人力與領導力：**(組織學習面向)**

- 1.提升中高階主管素質：依照不同層級主管及核心能力項目，賡續規劃開辦對應之訓練班別，以透過班期規劃建構符合中高階文官需求，並可提升其橫向溝通及國際視野之培訓課程，且經由學員滿意度來確保學習成效，期以營造廉潔、公正、高效能的行政團隊。
- 2.針對各階層公務人力及各機關單位培育發展之需要，規劃整合性、系統性、永續性之培訓班別，以透過班期規劃建構符合各階層公務人力需求。
- 3.推廣公務人員終身學習觀念，提升公務人員專業能力：為培育卓越公務人力，提升公務人員專業能力，透過推廣公務人員參與終身學習活動，結合市政願景與策略目標，辦理多元培訓課程及自製數位教材，達到提升公務人員施政效能與本府施政品質，打造本府成為具有城市競爭力之政府。

(七)規劃多元培訓課程，形塑學習型組織：**(業務成果面向)**

- 1.透過訓練需求決策系統並結合市政願景與策略目標，滾動式檢討本府職能地圖，產出年度培訓計畫，提升訓練與組織目標的契合性，辦理多元職能課程，以有效提昇人力資本，創造組織競爭優勢。
- 2.每年辦理訓練成果問卷調查，透過員工職能訓練履歷，定期統計分析主管對員工訓後行為及組織績效改變之感受程度，確保課程符合施政目標。
- 3.以現行職能培訓流程為根基，推動國際認證培訓系統，提升培訓專業度。

(八)逐步建構培訓管理資訊系統，確保訓練品質：**(行政效率面向)**

精進培訓需求及績效管理資訊系統，以培訓流程資訊化為目標，以資訊化方式整合需求、分析問卷回饋及自動化統計培訓績效，提升課程規劃面及執行面之行政效率。

(九)建置數位學習環境，提供多元學習管道：**(業務成果面向)**

- 1.有效運用中央資源及策略聯盟，以最少經費，極大化效益，打造本府專屬數位學習平台，開啓本府人員學習的新管道，擴大學習族群。
- 2.為建立多元且優質之數位課程，藉由課程單元之特性、教學目的、課程屬性、並透過內容專家訪談，採取不同之教學策略與呈現方式，以提升學習者之學習興趣。

(十)積極辦理員工退撫及待遇福利業務，增進員工福利，激勵工作士氣：**(業務成果面向)**

- 1.輔導所屬機關學校依限繳納退撫基金費用及各項退撫相關表報。
- 2.正確辦理退休案件，並彙整相關退休所得及應辦程序，貼心妥為說明。
- 3.辦理退休人員照護、關懷聯續事宜，並鼓勵參與機關學校活動。
- 4.依法正確辦理公教人員待遇、加給、獎金等事項；並主動辦理各項生活津貼申請及研議簡化作業流程。
- 5.辦理員工文康聯誼活動，鼓舞工作士氣。

(十一)積極推動人事業務資訊化政策：**(業務成果面向)**

- 1.人事資料及待遇資料建檔正確、新穎。資料移轉即時，與中央系統同步。
- 2.積極推動各人事機構使用人事管理資訊系統作業，提升工作效能。
- 3.採用維基集體協力精神，建構本處數位綠能共享平台，提供機關內部及跨所屬機關間資訊系統整合服務。
- 4.建構本處人事機構間即時訊息公告系統、線上表報系統及人事業務知識庫等。
- 5.運用人事資訊種籽教師建立資訊系統輔導及教學機制。
- 6.積極辦理人事資訊系統操作教育訓練。

(十二) 推動公教人員參與志願服務，提升公共服務品質：**(業務成果面向)**

- 1.訂定推動公教人員志願服務計畫，規劃辦理將屆退休人員關懷講座、志工基礎訓練、志願服務體驗等。
- 2.辦理志工基礎訓練，推廣正確的志願服務理念，儲蓄退休後參與社會服務動力，激

發參與志願服務。

3.鼓勵公教退休人員協會成立關懷服務志工隊，辦理衛生保健諮詢、心理諮商、喪偶輔導、居家訪視等關懷服務，同增進交流互動。

二、共同性目標：

(一)提升人力資源素質，落實終身學習觀念：(組織學習面向)

強化本處同仁終身學習觀念，鼓勵參與學習，增進新知能，並以本處同仁終身學習年平均數作為達成本目標之指標，設定本處同仁每年學習時數平均應達 40 小時以上且數位學習時數平均達 5 小時以上。

(二)提高預算執行力：(財務管理面向)

有效運用年度歲出分配預算，提高預算執行效率，並擲節各項支出，每年經常門預算數執行率達 95%，資本門預算數執行率達 90%。

