

彰化縣政府人事處所屬人事機構人事業務績效考核項目及評分方式說明 (草案)

壹、考核項目及評分方式說明

一、人事業務(60%)

(一)本項目分為「業務量能」(45%)及「其他績效」(15%)兩項，業務量能項目如下：

- 1.機關組(業務項目為8大項計分)
- 2.學校組(業務項目為8大項計分)

(二)業務量能給分方式：

各組別依實際服務量能多寡，從多到少分成4分位的區間(以下簡稱Q1、Q2、Q3、Q4)，按級距比例給分。另機關組「基本服務(現職/退休)」項目，除以人事機構人數，再按級距給分。

機關組配分：

級距	給分比例 (分數)	基本 服務 -現職 (9分)	基本 服務 -退休 (5分)	任免 類 (7分)	懲處 (2分)	獎勵 (5分)	退撫 (7分)	福利 類 (7分)	訓練 文康 (3分)
Q1	100%(45)	9	5	7	2	5	7	7	3
Q2	96.67%(43.5)	8.74	4.85	6.80	1.75	4.85	6.80	6.80	2.91
Q3	93.33%(42)	8.48	4.71	6.59	1.5	4.71	6.59	6.59	2.83
Q4	90%(40.5)	8.22	4.56	6.39	1.25	4.56	6.39	6.39	2.74

備註：懲處依件數給分〔Q1：6件(含)以上；Q2：3-5件；Q3：1-2件；Q4：0件〕

學校組配分：

級距	給分比例 (分數)	基本 服務 -現職 (9分)	基本 服務 -退休 (5分)	任免 類 (7分)	懲處 (2分)	獎勵 (5分)	退撫 (7分)	福利 類 (7分)	文康 (3分)
Q1	100%(45)	9	5	7	2	5	7	7	3
Q2	96.67%(43.5)	8.74	4.85	6.80	1.75	4.85	6.80	6.80	2.91
Q3	93.33%(42)	8.48	4.71	6.59	1.5	4.71	6.59	6.59	2.83
Q4	90%(40.5)	8.22	4.56	6.39	1.25	4.56	6.39	6.39	2.74

備註：懲處依件數給分〔Q1：6件(含)以上；Q2：3-5件；Q3：1-2件；Q4：0件〕

(三)其他績效(15%)：

各人事機構於系統填報，各組每半年至少由2位科長評分加以平均，評分

時設計隱匿填報單位名稱，以更加公允。

二、**說故事人事案例**(5%)：

運用總處已建立之個案模版提供 1 則「說故事人事案例」且未與總處已上架之個案主題重覆，於 6 月 30 日前至線上填報專區上傳，逾期將逕予扣分，不再另行通知補正。

三、**員工協助方案**(10%)：

1. 提升專業知能(3%)

於 6 月 30 日前完成「彰化縣政府 109 年員工協助方案線上學習套裝課程」，每位專任人事人員均須完成 6 小時學習時數，期間內完成者給滿分 3 分，未完成者不給分，該機構如為有 2 人以上者，每少 1 人扣 1 分至零分為止，完成者請至填報系統上傳學習紀錄並勾選已完成。

2. 宣導本府 EAP 服務資源(4%)

向服務同仁宣導本縣 EAP 服務內容及方式，每機構上、下半年(可利用相關活動、集會)各至少宣導 2 場以上(請至填報系統具體描述宣導方式、日期、人數等，上下半年場次分開計分，如上半年宣導 4 場次但下半年未宣導者，仍只給 2 分)。期間內共完成 4 場給滿分 4 分，未達者，每少 1 場扣 1 分至零分為止。

3. 參與分區聯繫會報(3%)

上下半年各參與 1 場次分區聯繫會報，即可得滿分。以參加自己區域辦理之會報為原則，惟因公務或特殊情形可跨區參與。另為獎勵實際推動分區聯繫會報工作小組成員，將於平時考核註記優點予以加分。

四、**平時考核**(25%)：

1. 按平時考核具體事蹟辦理評核，並由各科及中心註記，每 2 個月於論壇公告，有疑義者得提出申復。

2. 1-4 月、5-8 月平時成績考核紀錄表首長人事服務評價均達「尚可」以上，得基本分 18 分(如未達尚可標準，每次減列 2 分，考核期間職務異動曾經評核未達尚可標準者，依各該機構任職月數比例減列分數)。

3. 每註記 1 項優缺點，各加減 0.2 分，屬業務重大優缺點(如主動協助機關解決問題、積極維護同仁權益、影響總處對本處考核成績、影響同仁權益、影響首長對人事人員專業信任…)，各加減 0.3 分。

4. 108 年平時考核項目，優缺點部分無人事機構為負分。

貳、人員異動績效分數調整方式：

一、業務量能調整：

按各主管人員該半年在不同人事機構內所任月份比例，依機構業務量能比例量化分數後調整分數。

二、其他績效：

由各主管人員統合填列該半年績效事項，惟請註明清楚係屬異動前後機關學校的事蹟。

三、平時考核優缺點事蹟調整：

每半年結算平時考核優缺點事項，屬人部分配合人員異動調整。

如屬人事機構推動整體績效，且前後任均有貢獻者，從寬前後任均予採計。