## 政府機關數位發展人才職能建構與訓用連結之研析調查

## 問卷整體說明

親愛的同仁您好：

非常感謝您願意開啟此份問卷！本調查由**數位發展部**（以下簡稱數位部）委託調查，以中央與地方政府機關資訊人員為對象，希望協助數位部推動「政府資訊職能基準之規劃、推動及管理」，您的意見將是數位部推動以上業務職掌的重要參考。

作答時間約需20-30分鐘，您的填答將僅作學術分析及政策研析之用，您的個人資料絕對不會被識別，並以匿名保密處理，也僅會以整體統計分析（統計圖表）呈現。感謝您的寶貴意見，若對本調查有任何疑問，歡迎隨時洽詢（如以下聯絡資訊），團隊將於一日內回覆。

為感謝您對本調查的支持，將於**今年12月中旬前，抽出300份價值100元之精美禮品**，敬請於問卷最後留下個人常用電子信箱以取得抽獎資格，研究團隊將透過此電子信箱通知抽獎結果！

聯絡資訊：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 聯絡人 | 聯絡電話 | 聯絡信箱 |
| 杜宛諭 | 0968-750-798 | 110256014@g.nccu.edu.tw |
| 蔡易欣 | 0919-320-829 | s711071106@gm.ntpu.edu.tw |
| 張芳瑜 | 0973-576-158 | fang0702yu@gmail.com |
| 劉彥君 | 0975-326-776 | evan0851@gmail.com |

研究團隊

計畫主持人：政治大學公共行政學系副教授蕭乃沂

協同主持人：政治大學公共行政學系副教授廖興中

協同主持人：臺北大學公共行政暨政策學系助理教授林俞君

顧問：政治大學公共行政學系教授施能傑

顧問：政治大學公共行政學系教授黃東益

研究助理：杜宛諭、蔡易欣、張芳瑜、劉彥君

敬上

## 第1部份：資訊人員職務所需職能項目重要程度

### 職能項目說明

**本調查將職能分為技術、管理與共通性等三大類，並於各類職能中提出6-8項子職能（詳如下）。**

1. [**技術類職能**](https://drive.google.com/file/d/107astu4dI7h2At4o88wf0aW7rLcQ5_FK/view)**：資訊安全與倫理、資料管理、資通訊網路管理、服務驗收、系統分析與設計、新興技術監測與評估。**
2. [**管理類職能**](https://drive.google.com/file/d/179YdvBQBTdmakg-2Fmtj3rPwtEFyEkaw/view)**：需求分析、專案管理、營運持續管理、企業架構、風險／危機管理、策略管理、永續管理、績效管理。**
3. [**共通性職能**](https://drive.google.com/file/d/1Ih3JkkTh6FfLM2E0mZDccemRODwZ5GtE/view)**：人際溝通、團隊合作、品格廉潔／公務倫理、跨域管理、法規與實際運用、數位內容產製。**
* **資訊人員定義：**
* **基層人力：委任人員及薦任非主管人員**
* **中階人力：薦任主管（科長、課長或股長等）**
* **高階人力：簡任人員**
1. **請問您的現職職等為？（第1～14職等）**
* 委任第一職等→ 第1-1部份
* 委任第二職等→ 第1-1部份
* 委任第三職等→ 第1-1部份
* 委任第四職等→ 第1-1部份
* 委任第五職等→ 第1-1部份
* 薦任第六職等→ 2.是否為主管
* 薦任第七職等→ 2.是否為主管
* 薦任第八職等→ 2.是否為主管
* 薦任第九職等→ 2.是否為主管
* 簡任第十職等→ 第1-3部份+第1-2部份
* 簡任第十一職等→ 第1-3部份+第1-2部份
* 簡任第十二職等→ 第1-3部份+第1-2部份
* 簡任第十三職等→ 第1-3部份+第1-2部份
* 簡任第十四職等→ 第1-3部份+第1-2部份
1. **是否為現任主管：（是、否）**
* 是→ 第1-2部份+第1-1部份
* 否→ 第1-1部份

**第1-1部份：（基層以及中階人員填寫）**

**請思考以下職能項目在兼顧認知（知識）與技能（實做）能力下，對於「基層」資訊人員的重要性，並依重要性排序（排序1表示重要性最高，排序2次之，以此類推）：**

**A. 技術類職能【依重要性擇前三職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **技術類職能** | 排序**（1~3）** |
| 資訊安全與倫理 |  |
| 資料管理 |  |
| 資通訊網路管理 |  |
| 服務驗收 |  |
| 系統分析與設計 |  |
| 新興技術監測與評估 |  |

**B. 管理類職能【依重要性擇前四職能進行排序】**

| **管理職能** | 排序**（1~4）** |
| --- | --- |
| 需求分析 |  |
| 專案管理 |  |
| 營運持續管理 |  |
| 企業架構 |  |
| 風險/危機管理 |  |
| 策略管理 |  |
| 永續管理 |  |
| 績效管理 |  |

**C. 共通性職能【依重要性擇前三職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **共通職能** | 排序**（1~3）** |
| 人際溝通 |  |
| 團隊合作 |  |
| 品格廉潔／公務倫理 |  |
| 跨域管理 |  |
| 法規與實際運用 |  |
| 數位內容產製 |  |

### 第1-2部份：（高階及中階人員填寫）

**請思考以下職能項目在兼顧認知（知識）與技能（實做）能力下，對於「中階」資訊人員的重要性，並依重要性排序（排序1表示重要性最高、排序2次之，以此類推）：**

**A.技術類職能【依重要性擇前三職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **技術類職能** | 排序**（1~3）** |
| 資訊安全與倫理 |  |
| 資料管理 |  |
| 資通訊網路管理 |  |
| 服務驗收 |  |
| 系統分析與設計 |  |
| 新興技術監測與評估 |  |

**B. 管理類職能【依重要性擇前四職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **管理類職能** | 排序**（1~4）** |
| 需求分析 |  |
| 專案管理 |  |
| 營運持續管理 |  |
| 企業架構 |  |
| 風險/危機管理 |  |
| 策略管理 |  |
| 永續管理 |  |
| 績效管理 |  |

**C. 共通性職能【依重要性擇前三職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **共通性職能** | 排序**（1~3）** |
| 人際溝通 |  |
| 團隊合作 |  |
| 品格廉潔/公務倫理 |  |
| 跨域管理 |  |
| 法規與實際運用 |  |
| 數位內容產製 |  |

### 第1-3部份：（高階人員填寫）

**請思考以下職能項目在兼顧認知（知識）與技能（實做）能力下，對於「高階」資訊人員的重要性，並依重要性排序（排序1表示重要性最高，排序2次之，以此類推）：**

**A.技術類職能【依重要性擇前三職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **技術類職能** | **排序（1~3）** |
| 資訊安全與倫理 |  |
| 資料管理 |  |
| 資通訊網路管理 |  |
| 服務驗收 |  |
| 系統分析與設計 |  |
| 新興技術監測與評估 |  |

**B. 管理類職能【依重要性擇前四職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **管理類職能** | **排序（1~4）** |
| 需求分析 |  |
| 專案管理 |  |
| 營運持續管理 |  |
| 企業架構 |  |
| 風險/危機管理 |  |
| 策略管理 |  |
| 永續管理 |  |
| 績效管理 |  |

**C. 共通性職能【依重要性擇前三職能進行排序】**

|  |  |
| --- | --- |
| **共通性職能** | **排序（1~3）** |
| 人際溝通 |  |
| 團隊合作 |  |
| 品格廉潔/公務倫理 |  |
| 跨域管理 |  |
| 法規與實際運用 |  |
| 數位內容產製 |  |

## 第2部份：職能評鑑、培訓機制與訓用連結

### 第2-1部份：職能評鑑

**資訊人員的職能可以展現在「認知（知識）」與「技能（實做）」兩大層次中，請問在不同的職能項目上，這兩大類職能層次分別適合哪一些評鑑方式。**

**名詞定義：**

* **認知（知識）：一個人在特定領域的專業知識**
* **技能（實做）：執行有形或無形任務的專業能力**

1. 請您依照您認為的適合程度，回答**各項職能**的**「認知（知識）」與「技能（實做）」**的評鑑方式。【請勾選評鑑方式所合適之評鑑層次】

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 兩層次皆不適用 | 較適用於認知層次 | 較適用於技能層次 | 兩層次皆適用 |
| 1-1.認知測驗（例如測驗卷） |  |  |  |  |
| 1-2.實做測驗（操作型的測驗，例如給予任務並限時完成） |  |  |  |  |
| 1-3.參與訓練，並以出席事實拿到結訓證明 |  |  |  |  |
| 1-4.參與訓練，結訓後由主管評判學習效果 |  |  |  |  |
| 1-5.參與訓練，結訓後以問卷調查方式自評學習效果 |  |  |  |  |
| 1-6.參與訓練，結訓後以書面報告方式呈現學習效果 |  |  |  |  |
| 1-7.到認證機構考到證照 |  |  |  |  |
| 1-8.360度評估（定期由上司、同事、下屬、服務對象/顧客進行評估） |  |  |  |  |
| 1-9.行為定錨法（將每個需要的行為，界定出不同等級的滿足程度，並具體描繪出該等級行為的樣貌，搭配得分機制） |  |  |  |  |

### 第2-2部份：職務需求導向的培訓機制

**以下政府機關資訊人員的職能培訓相關問題，請您依據自身經驗或看法勾選填答：**

1. 過往至今，為了讓政府資訊人員具備其主責業務所需知識技能的相關培訓課程，您認為整體成效如何？

□ 完全沒幫助 □ 沒幫助 □ 有點沒幫助

□ 有點幫助 □ 有幫助 □ 非常有幫助

1. 關於參與培訓的人員安排，以下方案是否有助於您學習職務所需的知識技能？

|  |  |
| --- | --- |
| 選項 | 排序【請針對所有選項予以排序】 |
| 安排相同職務的資訊人員，例如將薦任資訊主管安排於同一班 |  |
| 混合同層級主管與非主管資訊人員，例如將薦任非主管與薦任主管安排於同一班 |  |
| 混合同層級的資訊人員與業務人員，例如將薦任資訊主管與薦任業務主管安排於同一班 |  |
| 混合跨機關任務或專案的資訊人員，例如將各地方政府參與智慧城市的資訊與業務主管安排於同一班 |  |

1. 關於參與培訓的報名方式，以下方案是否有助於您學習職務所需的知識技能？

|  |  |
| --- | --- |
| 選項 | 排序【請針對所有選項予以排序】 |
| 由長官安排資訊人員輪流參訓 |  |
| 由資訊人員自願報名參訓 |  |
| 考量資訊人員的主責業務由長官指派參訓 |  |
| 考量資訊人員的升遷發展由長官指派參訓 |  |

1. 對於資訊人員的訓練機關安排，以下方案是否有助於您學習職務所需的知識技能？

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 完全沒幫助 | 沒幫助 | 有點沒幫助 | 有點幫助 | 有幫助 | 非常有幫助 |
| 4-1.由國家文官學院安排於升官等法定訓練中 |  |  |  |  |  |  |
| 4-2.由公務人力發展學院安排特定主題班次 |  |  |  |  |  |  |
| 4-3.由各地方政府訓練機關安排相關課程 |  |  |  |  |  |  |
| 4-4.由資訊人員任職機關安排培訓 |  |  |  |  |  |  |
| 4-5.未來由行政院數位發展部規劃相關課程，並與上述中央或地方政府機關協力執行 |  |  |  |  |  |  |
| 4-6.未來由行政院數位發展部與民間（包括營利與非營利）培訓機構協力執行 |  |  |  |  |  |  |
| 4-7.未來由行政院數位發展部（全額或部分）補助資訊人員，自行選擇參加民間（包括營利與非營利）培訓機構所開授的培訓課程並取得證書 |  |  |  |  |  |  |

1. 針對本問卷前述的**各項技術、管理及共通性職能**，以下方案是否有助於您學習職務所需的知識技能？

	1. 透過課程瞭解相關概念新知，並連結至實際數位發展相關方案

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 透過數位發展個案討論，瞭解相關挑戰與機會，並以分組研擬討論可能的對策方案透過實際演練，掌握實務所需的方法或技能

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 透過實際演練，掌握實務所需的方法或技能接軌

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 透過接軌專業證照，以助於政府資訊人員的外部競爭力

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 透過線上（包含預錄）課程，自主修習職務所需的知識技能

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 安排兼具實體與線上（包含預錄）課程的混成訓練

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 儘量安排實體訓練地點接近現職工作地點

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 在實體訓練現場或線上課程結束前，透過問卷或測驗題以驗收資訊人員的學習成效

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 定期評估資訊人員的訓練所學，實際可運用於職務的程度

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 定期評估資訊人員的訓練所學，實際運用後對於業務的貢獻程度

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

* 1. 將上述培訓經驗或成效，定期回饋予數位發展部作為資訊人員職能管理參考

□較有助於技術類職能 □較有助於管理類職能

□較有助於共通性職能 □對三類職能皆無助益

1. 【選填】其他有關資訊人員職能培訓、以及如何有效運用於實際職務需求的相關建議（因涉及個資，恕不公開相關填答資訊）

## 第3部份：訓練學習與職涯發展

**以下題目，請您依照「您作為政府機關資訊人員的工作、學習與職涯發展經驗」回答**

| 題號 | 題目 | 完全不同意 | 不同意 | 有點不同意 | 有點同意 | 同意 | 非常同意 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | 作為資訊人員，我對於目前為止的職涯進展感到滿意。 |  |  |  |  |  |  |
| 2. | 我非常喜歡從事資訊工作的感覺。   |  |  |  |  |  |  |
| 3. | 我覺得從事資訊工作，自己可以掌握自己的職涯發展方向。   |  |  |  |  |  |  |
| 4. | 我覺得從事資訊工作，我的專長很難發揮。  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | 在與工作相關的學習上，不論學習成效如何，我仍然喜歡學習。   |  |  |  |  |  |  |
| 6. | 作為資訊人員，我能主動為自己的職涯發展做學習規劃。  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | 我能將新的知識與個人的工作經驗作連結。   |  |  |  |  |  |  |
| 8. | 我能自我評價學習結果是否對我的職涯有幫助。   |  |  |  |  |  |  |
| 9. | 我能夠適應工作環境中所出現的機會和挑戰（包括組織內部和外部），並採取預防措施，使我能夠在環境發生變化時完成委託給我的任務。   |  |  |  |  |  |  |
| 10. | 我能快速注意並準確辨識出工作場所出現的問題。   |  |  |  |  |  |  |
| 11. | 我能夠獨立自主或尋求協助（在知識和資訊的範圍內），以迅速解決出現的問題，使我能執行指定的任務。   |  |  |  |  |  |  |
| 12. | 我能夠透過工作歷練來提昇自己的能力並促進職涯發展。   |  |  |  |  |  |  |
| 13. | 我為自己是從事資訊工作的公務人員感到驕傲。   |  |  |  |  |  |  |
| 14. | 我已經為資訊工作投入太多心力，所以我不會去思考轉換職系。   |  |  |  |  |  |  |
| 15. | 我相信受過專業資訊培訓的人，有責任在合理的時間內持續負責資訊職務。 |  |  |  |  |  |  |
| 16. | 我覺得自己是目前服務機關中的一份子。  |  |  |  |  |  |  |
| 17. | 我已經為這個機關付出太多，所以我不會去思考轉換機關。  |  |  |  |  |  |  |
| 18. | 我認為自己有義務留在現在的機關服務。  |  |  |  |  |  |  |

##

**感謝您的支持**

為感謝您對本調查的支持，本團隊將於今年12月中旬前，抽出300份價值100元之精美禮品，敬請於問卷最後留下個人常用電子信箱以取得抽獎資格，研究團隊將透過此電子信箱通知抽獎結果！

如不參加抽獎，請直接提交問卷。

感謝您的寶貴意見！

研究團隊

計畫主持人：政治大學公共行政學系副教授蕭乃沂

協同主持人：政治大學公共行政學系副教授廖興中

協同主持人：臺北大學公共行政暨政策學系助理教授林俞君

顧問：政治大學公共行政學系教授施能傑

顧問：政治大學公共行政學系教授黃東益

研究助理：杜宛諭、蔡易欣、張芳瑜、劉彥君

敬上

**請留下您的個人常用電子信箱（請確認信箱資訊無誤）：**