

彰化縣政府 106 年度自行研究成果摘要表	
計畫名稱	職能建構與分析-以彰化縣政府中階主管核心職能為例
研究單位及人員	彰化縣公務人才創新育成中心主任陳肇淇、組員林佳明
期程	105 年 1 月至 106 年 7 月
經費	10000 元
緣起與目的	本研究起於培訓業務之發展需求，以分析彰化縣政府中階主管人員之職能為目的，分析策略上採用行政院 2016 年公務人員學習地圖之「薦任官等人員管理核心能力」能力模式為參考基礎（下稱行政院 2016 年版）來發展，研究成果將提供彰化縣政府於未來職能培訓上的規劃參考。
方法與過程	<p>分析策略上採用行政院 2016 年公務人員學習地圖之「薦任官等人員管理核心能力」能力模式為參考基礎（下稱行政院 2016 年版）來發展，首先透過文件分析法，論述分析策略的合理性後，接續透過職能分析方法中的「蝶勘法」及「行為事例訪談法」進行適用性、重要度及行為指標的分析。</p> <p>在「蝶勘法」的分析上，以彰化縣政府各局處績優中階主管人員為對象，集中進行分組操作，並針對操作成果彙整分析，結論發現行政院 2016 年版能力模式對於彰化縣政府中階主管而言，具備適用性但卻呈現重要度落差，高度集中於少數能力模式的態樣。</p> <p>在「行為事例訪談法」的分析上，係依據上開「蝶勘法」分析結果，選定最高重要度的行為指標，並以該指標相關的中階主管人員為對象進行訪談，逐步分析建構出符合彰化縣政府中階主管人員實務需求的行為指標。</p>

<p>研究發現及建議</p>	<p>一、本研究透過文件分析的方式來推論，以中央建構的能力模式進行在地化調整的作法，不論是在職能建構上、後續的應用以及能力模式的引用選定上，均具備合理性。</p> <p>二、本研究由 24 位專家人員進行蝶勘法的操作與分析結果顯示，行政院 2016 年薦任官等管理核心能力（4 個主項目、11 個次項目以及 34 個行為指標）無論是主項目、次項目或行為指標，因為曾被專家人員的實際績效行為被展現，而可以推論均具有適用性。</p> <p>三、針對 34 個行為指標被展現次數最高的行為指標，即「問題分析/問題認定」之行為指標 1「具備基礎環境分析知能，辨識政策問題、及其所面對的外部系絡和政策需求」所進行的「行為事例訪談法」分析結果，歸納產出以「績效落差」、「困難點界定」、「困難點預測」、「衝突點發掘」、「機會點界定」等 5 個面向的行為模式，作為「問題分析/問題認定」行為指標 1 的補充。</p>
<p>備註</p>	