教育部人事處及所屬人事機構人事人員陞任評分標準表修正對照表

修正規定						現行規定						修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	
			擬任非主管職務	擬任主管職務					擬任非主管職務	擬任主管職務		
工作績效	工作表現(一)	平時表現： 平時工作知能及公文績效、簡化流程、服務態度、年度工作計畫等具體表現。	10 分	3 分	一、以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之平時表現為限，由現職單位主管就受考人之平時表現評分標準綜合評分。 二、擬任非主管職務最高以 10 分為限，擬任主管職務最高以 3 分為限。	工作績效	工作表現(一)	平時表現： 平時工作知能及公文績效、簡化流程、服務態度、年度工作計畫等具體表現。	10 分	3 分	一、以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之平時表現為限，由現職單位主管就受考人之平時表現評分標準綜合評分。 二、擬任非主管職務最高以 10 分為限，擬任主管職務最高以 3 分為限。 三、本項評分經評定為超過 90%或未滿 50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明。	考量現行實務上現職單位主管多囿於評分經評定為超過 90%或未滿 50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定，評定之評分皆介於 50%至 90%間，為使現職單位主管就受考人之平時表現評分更切合實情，爰刪除現行說明三評分經評定為超過 90%或未滿 50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定。
	工作表現(三)	創新研究表現: 業務創新及研究發展能力相關著作作品。	3 分		一、以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之作品篇數採計，最高以 3 分為限。 二、專書閱讀寫作，經國家文官學院評核受獎有案者，作品以獲最高獎勵者給分，評分標準如次： (一)獲佳作者每篇 0.5 分。 (二)獲銅椽獎者每篇 1 分。 (三)獲銀椽獎者每篇 2 分。 (四)獲金椽獎者每篇 3 分。 三、參加行政院人事行政總處精進人事業務建議獎勵計畫或本處徵文活動獲獎者，每篇 0.5 分，最高以 3 分為限。	工作績效	工作表現(三)	創新研究表現: 業務創新及研究發展能力相關著作作品。	3 分		一、以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之作品篇數採計，最高以 3 分為限。 二、專書閱讀寫作，經國家文官學院評核受獎有案者，作品以獲最高獎勵者給分，評分標準如次： (一)獲佳作者每篇 0.5 分。 (二)獲銅椽獎者每篇 1 分。 (三)獲銀椽獎者每篇 2 分。 (四)獲金椽獎者每篇 3 分。 三、參加行政院人事行政總處研究發展作品或精進人事業務建議獎勵計畫或本處徵文活動獲獎者，每篇 0.5 分，最高以 3	查「人事行政研究發展獎勵作業要點」業經行政院人事行政總處以 106 年 1 月 20 日總處綜字第 1060036174 號函自同日停止適用，現行已無類此作品符合採計條件，爰修正現行說明三。

修正規定						現行規定						修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	
			擬任非主管職務	擬任主管職務					擬任非主管職務	擬任主管職務		
					四、參加上述以外之其他機關所辦活動獲獎者，由受考人提出證明文件及與人事業務相關之說明，經甄審委員會通過後予以採計，每篇 0.5 分，最高以 3 分為限。 五、同一作品不重複計分，如有合著者，分數依合著人數平均給分。						分為限。 四、參加上述以外之其他機關所辦活動獲獎者，由受考人提出證明文件及與人事業務相關之說明，經甄審委員會通過後予以採計，每篇 0.5 分，最高以 3 分為限。 五、同一作品不重複計分，如有合著者，分數依合著人數平均給分。	
職務適任性	專業或技術能力(一)	一、具有本職或相近工作之豐富經驗。 二、對本職工作具有創新見解。 三、具備擬任職務之專業學識及工作經驗。 四、能積極進修並充實專業能力在工作崗位上兼顧法令、方法、質量、時效、創新等層面，並使之合理可行。	5 分 (10 分)		一、本項配分，擬陞任下列職務者，最高以 5 分為限，其餘職務最高以 10 分為限： (一)簡任第 10 職等至第 11 職等主任職務。 (二)簡任第 10 職等至第 11 職等專門委員職務。 (三)單列或跨列薦任第 9 職等主任、科長、組長職務。 二、由職缺單位主管依評分標準作綜合評分。	職務適任性	專業或技術能力(一)	一、具有本職或相近工作之豐富經驗。 二、對本職工作具有創新見解。 三、具備擬任職務之專業學識及工作經驗。 四、能積極進修並充實專業能力在工作崗位上兼顧法令、方法、質量、時效、創新等層面，並使之合理可行。	5 分		一、由職缺單位主管依評分標準作綜合評分，最高以 5 分為限。 二、本項評分經評定為超過 90%或未滿 50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明。	一、配合評比項目「職務歷練(二)」有關陞任非屬「強化人事人員職務歷練作業規定」所訂擬陞任職務者之分數移列本項，爰修正本項配分並增訂說明一，現行說明一移列說明二，並酌作文字修正。 二、考量現行實務上職缺單位主管多囿於評分經評定為超過 90%或未滿 50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定，評定之評分皆介於 50%至 90%間，為使職缺單位主管評分更具彈性並切合實情，爰刪除原說明二評分經評定為超過 90%或未滿 50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定。
	專業或技術能力(三)	通過各項語言（含本國語言及外國語言）能力測驗並領有成績證明或合格證書者。	2 分		一、依「教育部職員陞任評分標準表」附表一「教育部職員英語檢測陞任評分計分標準對照表、教育部職員除英語外之其他語言檢測陞任評分計分標準對照表」計分。 二、取得 2 項以上語言能力測驗成績證明或合格證書者，以等級最高之 1 項計分。	專業或技術能力(三)	通過各項語言（含本國語言及外國語言）能力測驗並領有成績證明或合格證書者。	2 分		一、依附表計分標準表計分。 二、取得 2 項以上語言能力測驗成績證明或合格證書者，以等級最高之 1 項計分。	考量現行「教育部人事處及所屬人事機構人事人員語言檢測陞任評分計分標準對照表、教育部人事處及所屬人事機構人事人員語言檢測陞任評分計分標準對照表」(下稱附表）係比照「教育部職員陞任評分標準表」附表一「教育部職員英語檢測陞任評分計分標準對照表、教育部職員除英語外之其他語言檢測陞任評分計分標準對照表」(下稱教育部職員計分標準對照表）訂定，為避免重複規範，以及修法時程產生之歧異，爰修正現行說明一逕比照教育部職員計分標準對照表計分，並刪除附表。
	職務	符合「強化人事人員職	5 分		擬陞任下列職務人員，如		職務	符合「強化人事人員職	5 分		擬陞任下列職務人員，如	為應實務所需，修正現行說明四如陞任非

修正規定						現行規定						修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	評比類別	評比項目	評分標準	配分		說明	
			擬任非主管職務	擬任主管職務					擬任非主管職務	擬任主管職務		
	歷練(二)	務歷練作業規定」所訂擬陞任職務應具備之資格條件。			符合「強化人事人員職務歷練作業規定」所訂擬陞任職務應具備之資格條件，加計5分： 一、簡任第10職等至第11職等主任職務。 二、簡任第10職等至第11職等專門委員職務。 三、單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務。 四、如陞任非屬上開職務者，本項5分之配分移至「專業或技術能力(一)」項目計分。		歷練(二)	務歷練作業規定」所訂擬陞任職務應具備之資格條件。			符合「強化人事人員職務歷練作業規定」所訂擬陞任職務應具備之資格條件，加計5分： 一、簡任第10職等至第11職等主任職務。 二、簡任第10職等至第11職等專門委員職務。 三、單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務。 四、如陞任非屬上開職務者，本項5分之配分移至「發展潛能(一)」項目計分。	屬「強化人事人員職務歷練作業規定」所訂擬陞任職務者，將分數移列至「專業或技術能力(一)」項目計分。
	發展潛能(一)	一、具備邏輯分析能力及團隊合作精神等與未來職務發展適任性相關之綜合潛能。 二、具備能激勵個人或團隊勇於當責及創新之潛質（擬陞任主管職務者）。	7分	7分 (12分)	一、本項配分，擬任非主管職務或擬陞任單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務者，最高以7分為限，其餘擬任主管職務最高以12分為限。 二、由職缺單位主管依評分標準作綜合評分。		發展潛能(一)	一、具備邏輯分析能力及團隊合作精神等與未來職務發展適任性相關之綜合潛能。 二、具備能激勵個人或團隊勇於當責及創新之潛質（擬陞任主管職務者）。	7分 (12分)		一、本項配分，擬陞任下列職務者，最高以7分為限，其餘職務最高以12分為限： (一)簡任第10職等至第11職等主任職務。 (二)簡任第10職等至第11職等專門委員職務。 (三)單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務。 二、由職缺單位主管依評分標準作綜合評分。 三、本項評分經評定為超過90%或未滿50%者，職缺單位主管須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明。	一、配合評比項目「發展潛能(二)」有關非屬陞任單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長主管職務者之分數移列本項，爰修正說明一。 二、考量現行實務上職缺單位主管多囿於評分經評定為超過90%或未滿50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定，評定之評分皆介於50%至90%間，為使職缺單位主管評分更具彈性並切合實情，爰刪除現行說明三評分經評定為超過90%或未滿50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定。
	發展潛能(二)	經專員級人事人員進階職能培育專班評鑑達一定成績以上。	-	5分	陞任單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務者，本項計分依專員級人事人員進階職能培育專班所評鑑之「問題分析」、「業務規劃」、「績效		發展潛能(二)	經專員級人事人員進階職能培育專班評鑑達一定成績以上。	-	5分	陞任單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務者，本項計分依專員級人事人員進階職能培育專班所評鑑之「問題分析」、「業務規劃」、「績效	考量非屬陞任單列或跨列薦任第9職等主任、科長、組長職務者，本項分數將無法採計，爰增列說明五將本項5分之配分移至「發展潛能(一)」項目計分。

修正規定						現行規定						修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分：擬任非主管職務	配分：擬任主管職務	說明	評比類別	評比項目	評分標準	配分：擬任非主管職務	配分：擬任主管職務	說明	
					管理」、「團隊管理」及「溝通表達」等五項核心職能，其整體能力平均總分須高於一定成績以上始得擇一計分，說明如下： 一、整體能力平均總分高於 8.1（含）以上，且各項能力平均總分皆高於 8.1（含）以上；或整體能力平均總分高於 8.1(含)以上，且有四項能力平均總分高於 8.1（含）以上，一項能力平均總分介於 7.1（含）-8.0(含)，得 5 分。 二、整體能力平均總分介於 7.1（含）-8.0（含），且各項能力平均總分皆高於 7.1（含）以上；或整體能力平均總分高於 7.1(含)以上，且有四項能力平均總分高於 7.1(含)以上，一項能力平均總分介於 6.1（含）-7.0（含），得 3 分。 三、整體能力平均總分高於 6.1（含）以上，且各項能力平均總分皆高於 6.1（含）以上，得 1 分。 四、110 年前參加該專員級人事人員進階職能培育專班，培育訓練成績評為「一等」(特優)者核給 5 分、「二等」(優良)者核給 3 分、「三等」(良好)者核給 1 分。						管理」、「團隊管理」及「溝通表達」等五項核心職能，其整體能力平均總分須高於一定成績以上始得擇一計分，說明如下： 一、整體能力平均總分高於 8.1（含）以上，且各項能力平均總分皆高於 8.1（含）以上；或整體能力平均總分高於 8.1(含)以上，且有四項能力平均總分高於 8.1（含）以上，一項能力平均總分介於 7.1（含）-8.0(含)，得 5 分。 二、整體能力平均總分介於 7.1（含）-8.0（含），且各項能力平均總分皆高於 7.1（含）以上；或整體能力平均總分高於 7.1(含)以上，且有四項能力平均總分高於 7.1(含)以上，一項能力平均總分介於 6.1（含）-7.0（含），得 3 分。 三、整體能力平均總分高於 6.1（含）以上，且各項能力平均總分皆高於 6.1（含）以上，得 1 分。 四、110 年前參加該專員級人事人員進階職能培育專班，培育訓練成績評為「一等」(特優)者核給 5 分、「二等」(優良)者核給 3 分、「三等」(良好)者核給 1 分。	

修正規定						現行規定						修正說明
評比類別	評比項目	評分標準	配分：擬任非主管職務	配分：擬任主管職務	說明	評比類別	評比項目	評分標準	配分：擬任非主管職務	配分：擬任主管職務	說明	
					五、如陞任非屬上開職務者，本項5分之配分移至「發展潛能(一)」項目計分。							
	領導及管理能力	具備下列與獲致工作績效相關的各項管理能力： 一、領導與團隊管理能力：引領團隊合作，完成機關任務之能力。 二、業務風險管理能力：對外在環境之敏感度，能掌握業務推動時的潛在風險，並有效降低風險發生及因應風險及時降低損害之能力。 三、溝通及論述能力：善用各種溝通媒體工具，就推動業務所涉及之不同利害關係人，以簡潔、清晰方式，進行口頭、文字說明，爭取支持之能力。 四、情緒管理能力：能妥適處理及表達自身情緒，並具備同理心之能力。 五、其他能獲致工作績效相關之各項領導及管理能力。	－	8分	由職缺單位主管依評分標準作綜合評分。		領導及管理能力	具備下列與獲致工作績效相關的各項管理能力： 一、領導與團隊管理能力：引領團隊合作，完成機關任務之能力。 二、業務風險管理能力：對外在環境之敏感度，能掌握業務推動時的潛在風險，並有效降低風險發生及因應風險及時降低損害之能力。 三、溝通及論述能力：善用各種溝通媒體工具，就推動業務所涉及之不同利害關係人，以簡潔、清晰方式，進行口頭、文字說明，爭取支持之能力。 四、情緒管理能力：能妥適處理及表達自身情緒，並具備同理心之能力。 五、其他能獲致工作績效相關之各項領導及管理能力。	－	8分	一、由職缺單位主管依評分標準作綜合評分。 二、本項評分經評定為超過90%或未滿50%者，職缺單位主管須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明。	考量現行實務上職缺單位主管多囿於評分經評定為超過90%或未滿50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定，評定之評分皆介於50%至90%間，為使職缺單位主管評分更具彈性並切合實情，爰刪除現行說明二評分經評定為超過90%或未滿50%者，須檢具書面資料於甄審委員會中提出說明之規定。