

財團法人高等教育評鑑中心基金會

107 年度下半年第二週期大學校院校務評鑑實地訪評報告書初稿申復意見表

申復學校：長庚大學

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
二、校務資源與支持系統	☐ 違反程序 ☒ 不符事實 ☐ 要求修正事項	該校在分配資源與各學院上，尚未建立清楚之「分配衡量指標」，據此以和一分配所需之資源給不同性質、學生人數、課程內容及系所數之學院。(第 4 頁，待改善事項第 1 點)	本校各學院之資源分配，區分為不可控經費(如薪資、水電分攤)與可控經費(如事務費、設備費)，其中可控經費之分配，依教育部「專科以上學校總量發展規模與資源條件標準」設訂各學院的學生人數，使用校舍建築面積之權重比例及課程與教學特性，作為衡量資源分配之基準。	
二、校務資源與支持系統	☐ 違反程序 ☒ 不符事實 ☐ 要求修正事項	該校 106 學年度職員人數 296 人，104 至 107 年度全校組員晉升人數每年 1 人，專員晉升人數每年 1 人，每年職員晉升人數低，行政人員職涯發展制度有強化的空間。(第 4 頁，待改善事項第 2 點)	本校行政人員組織結構健全，升遷管道順暢，人員年度晉級調薪，持續進行人員教育訓練，具妥適之職涯發展制度。 1.行政人員組織結構健全，現有組員級以上人力佔職員總數之 3/4 本校職員編制結構健全，基層員額占 1/5 (53 名)、中階人力配置 3/5 (組員及技士、143 名)、高階員額 1/5 (專員以上、55 名)。 員額配置為依工作實質需求設定所需人力層級，並依其設定起聘為原則，例如系所秘書及一般行政人員皆	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告 書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			設定為組員編制，亦以組員起聘，並非高階員額以低階聘任，故晉升人數上會較一般高階員額以低階聘任情況者為穩定。 2.升遷管道順暢，每年定期舉行晉升考試，平均晉升率為 22% 本校晉升考試每年舉行且無報考名額及晉升名額之限制，近 10 年來參與考試人員得以晉升之晉升率為 22%，晉升中階人員最高為 50%；而晉升高階人員最高為 100%。晉升人員係依職工考績等基本條件、近年重要工作實績、未來工作展望、主管之評核、能力測驗及專業與反應能力符合晉升之職級者需求者得以晉升。 3.完備行政人員職涯發展制度 本校行政人員職涯發展制度除了晉升考試，同時輔佐以下列制度，讓員工能各適其所，並在職涯上有所專精發展。 (1)職員工每年晉級調薪（除已達職級上限或有懲處紀錄者外），並且建立獎優制度，例如「行政人員服務優良選拔獎勵辦法」等，留任、獎勵適才人員。 (2)提供適當之在職教育訓練，提升當前職務所需職能。 (3)透過輪調制度增廣人員不同工作場域之歷練與視	

評鑑項目	申復屬性	評鑑過程或實地訪評報告 書初稿內容	申復意見說明	檢附資料說明
			野，培訓高階人力。	
四、自我改善與永續發展	☐ 違反程序 ☒ 不符事實 ☐ 要求修正事項	該校 105 學年度「投資基金」約占總資產 16%，動用或處分時，僅以簽呈進行投資或處分分析評估報告，缺乏管理規範及運作機制。(第 8 頁，待改善事項第 3 點)	本校投資基金的運作，完全依照教育部投資基金管理辦法規定執行，並依本校有關投資之內部控制制度規定作業，包括投資分析評估報告或處分分析評估報告，均以穩健績優大型公司，作長期投資為主，很少作變動，另外亦核視所投資之項目情形，定期提報給董事會及監察人。	