

二、變革要求

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(一)

目錄：中共「國家公務員」人事制度改革重點評析

章節：二、變革要求

中共過去為極權政體所籠罩，加以意識形態與政治傳統所影響，其幹部人事制度缺乏有效激勵機制，且難以制度化運作，常受人為因素所影響，亦即為「人治」「神秘主義」色彩所籠罩，政治考量為優先，雖然政策法規屢有訂頒，不是因時而設，就是缺乏定制（或穩定性不足），迨文革期間更為破壞殆盡，有的根本沒有制度，有制度亦因動員而無法實施，或者缺乏明確制度規範，改革開放政策後，鑑於政經改革需求，必須制度化、現代化的調整與更張，始逐漸摸索發展，並提出一套較符現代化定向之管理準則；茲就其改革要求簡析如次

：

（一）適應政經改革需要－因應時勢全面改革的配套要求：中共幹部選拔

任免，長期處在「寧紅勿專」，重視政治品質的標準下，同時基於意識形態要求與歷史因素，而將知識分子視為「改造對象」，此種政策取向，自然造成幹部素質低落，專業才能與知識文化水準不足

，無法因應改革開放之需求，不利經濟體制改革，其深化必須相應

進行政治體制改革，而幹部體制改革則為其重要內涵，消除終身領

導職務、官僚主義作風，以提升人力素質，建立現代體制，祛除運作弊端，已允為當務之急。

（二）省察文革教訓經驗－健全法制與法治運作要求：文革動亂期間，政

治權力鬥爭、派系傾軋激化、過度政治運動、群眾運動，導致原有體系運作與制度之解體；當時所任用者，非基於政治需要，即為

幹部親人同鄉，形成派系內或派系間之分配，無法羅致適當人才；

而

幹部整肅經驗所帶來的切膚之痛，更提供推動之動力；因此制度化

、法制化已蔚為一時之要求。

（三）推動現代化建設之需求－競爭激勵延攬取才要求：中共自改革開放後，推行「工業、農業、科技、國防」四個現代化建設，須有相當專業人才投入，亦即要重科技，重知識與重人才的發展戰略始能成功；而中共原有幹部體系受限原有框框無法提供所需人力資源，必須有限度向社會開放，引進競爭激勵機制，重新建立選用、升遷管道，以配合其現代化之開展。

（四）抑制員額膨脹機構臃腫之壓力－幹部管理與機構、職能配合的要求：緣於文革晉用幹部素質不齊，加以整肅幹部平反，又因改革開放亟需人力，本致疊床架屋，職責不清，機構臃腫，人員膨脹，已形

成嚴重的問題，而歷來其所推動的「精兵簡政」政策，因相應制度與運作未能配合卻形成「膨脹－精簡－再膨脹－再精簡」的循環，究其問題所在，乃其職能、機構改革未能與管理配合所致，必須相互配套改革，始能確切解決問題。

（五）診治既存制度弊端－提升效能與現代管理模式的追求：中共過去

幹部制度的重要缺陷，有如前所述國家幹部概念過於籠統，缺乏科學分類，且管理權限過於集中，管人與管事脫節，管理方式陳舊單一，阻礙人力有效運用與發展（人才成長），加以管理制度不全，用人缺乏法制，在改革開放政策推動過程中，業已對其發展產生重大障礙，已到非改革不行之地步；因而要求政府體系效能必須有所提升，並借鑑各國現行運作較佳之措施與管理模式，期能解決既有積弊，防止問題惡化，有助改革開放政策之推動。

（六）適應社會結構之變遷－切合異質化、專業化與多元化要求：中共推動改革開放政策以來，總體性社會結構業已產生大變化，國家（黨政機關）壟斷資源與行政控制能力削弱，其為重建黨與政府之權

威
家

基礎，以肆應形勢需要，從而在體制上必須不斷進行調整，其國

行政機關幹部制度改革即在此種情勢下，開始著重專業化、知識化
與科學化之管理，以及黨政分開、權力下放等相應之改革（註八）
