

一、適才適所方面

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：探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告

章節：一、適才適所方面

報導指出：「二十七成的賴先生，大學運輸管理系畢業，去年參加高考錄取後，分發到台北市政府附設的駕駛訓練班當汽車教練。」經詢台北市政府汽車駕駛訓練中心人事室主任陳欽賜，據其指出，確有其人其事。其發生原因乃因該職務之職務說明書包括四項工作，分別為：1 依據科目進度表調配場地、人員及車輛，並嚴密督導考核，佔六〇%；2 協助教案編寫、課程講授與駕駛教練，佔二〇%；3 輔導學員駕照考驗與有關事項，佔一五%；4 其他臨時交辦事項，佔五%。由於職務說明書涵蓋四項工作職掌，且以第一項職掌佔六〇%，是以歸入交通行政職系，並列薦任第六至第七職等幫工程司，惟實際所擔任之職掌為第二項職掌中部分職掌，即「駕駛教練」工作。前述案例突顯出下述問題：1 職務說明書誇大不實；2 歸級、歸系不當；3 工作指派欠妥，形成「用非其才、才不足以稱職」之現象，與公務人員任用法第二條所強調之「公務人員之任用，應本專才、專業、適才、適所之旨：為人與事之適切配合。」不符。

造成我國公務人員無法達到專才、專業與適才通所之原因，除了前述人為因素造成扭曲外，當前的制度設計與規範，亦助長惡化了此一現象。就職系設置而言，我國在實施職位分類制度時期，職系區分為一五九個職系，在民國七十六年開始實施新人事制度時，將職系簡併為五十三個職系其後雖有增刪，但變動不大。由於職系大量簡併，因此一個職系所涵蓋之工作性質範圍過度寬廣。以「土木工程職系」為例，該職系涵蓋一般工程、土木工程、結構工程、水利工程；交通工程、環境工程、建築工程等七種不同性質之工作。這些不同工程專長，在一般大學裡，係由幾個不同科系在培育人才。擅長於土木工程、交通工程者，不一定懂得如何防治環境污染；擅長於防治環境污染者不一定能夠勝任建築工程、水利工程等工作。如今歸屬於同一職系，如何能夠達到專才、專業與適才適所，實不無疑問。再就人員調任而言，依據「公務人員任用法」第十八條規定，簡任第十二職等以上及委任第二職等以下人員，在各職系之職務間得予調任；簡任第十一職等以下及委任第三職等以上人員，在同職組各職系之職務間得予調任。是以人員調任範圍之限制，主要為職組。職組之設置，在新人事制度施行後，已由過去實施職位

分類時期分設二十三個職組，調整增加為二十六個職組，惟仍嫌太少，造成工作性質差異極大之職系，亦被歸併為同一職組。例如文教新聞行政職組，即涵蓋文教行政職系、新聞編譯職系、圖書博物管理職系。新聞編譯與文教行政及圖書博物管理，工作性質可說完全不同，毫無相近情形可言，如今歸併為同一職組，人員相互調任，能否勝任稱職實不無疑問。不僅如此，文教新聞行政職組各職系，依據「職組暨職系名稱一覽表」規定，又與一般行政、一般民政、社會行政職系視為同一職組，可以單向調任。如此一來，調任範圍至為寬廣，幾乎可稱通行無阻。前述職組、職系設置欠當、人員調任範圍過度寬廣之設計，固可使用人較富彈性，但卻已造成公務人員任用法第二條之規定：「公務人員之任用，應本專才、專業適才、適所之旨……為人與事之適切配合」名存實亡。在此情況下，欲期公務人員人盡其才、才當其用，實無異緣木求魚。

此外，銓敘部尚頒布有「現職公務人員職系專長認定要點」。該項專長認定要點，對於調任人員職系專長之認定更為寬鬆，得依其考試及格、學歷、經歷或訓練認定，極易取得新專長，使人員調任更無法達到專才、專業與適才適所。

再者，考試院於民國八十四年六月二日訂定「全國性公務人員高等考試二級考試暨普通考試應考資格表」，規定任何科系畢業者均具「行政類科」之應考資格，且已自民國八十四年高普考試起實施。此一規定，很可能造成行政類科考試及格人員，由於過去之專業訓練不足，難以達到專才專業。
