

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

(一) 職務說明書之撰寫誇大不實，與實際職務之職責內容不符。依據此一職務說明書辦理歸系、歸級，造成歸系不當，且職務列等偏高。

(二) 工作指派並未切實依據職務說明書進行。

(三) 職系之區分係依據工作性質。區分職系時，應與社會之專業分工及學校教育相配合，尤需與政府業務之發展情形相呼應。職系之區分過於精細或粗略，均有不宜。過去我國實施職位分類制度時，職系設置達一五九個職系，確屬偏多，難免造成升遷轉調之困難。新人事制度施行後縮減為五十三個職系。其後雖有調整，變化不大。以現今社會分工日趨專業化，學校科系之設置亦日趨細密，現有職

系

之設置實嫌過少，造成一職系涵蓋之工作性質過於寬廣，在用人

上

實難以達到專才專業與適才適所。

(四) 依據公務人員任用法第十八條之規定，人員調任之限制為「職組」。職組僅區分二十六個職組，同一職組之各職系，其工作性質差異性極大，相互調任自難達專才專業與適才適所。且有單向調任之規定，人員調任之範圍更趨廣大，更難達專才專業與適才適所。

(五) 依據「現職公務人員職系專長認定要點」之規定，職系專長之認定，尚得依考試及格、學歷、經歷或訓練認定，極易取得新專長。取得新專長之人員，是否能勝任稱職，不無疑問。

(六) 專業人才應經相當長期之培育，高考二級暨普通考試之應考資格不

限科系，很可能造成錄取人員專業訓練不足，難以達到專才專業。
