

三、人事人員管理改革方案評估

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(三)

目錄：人事機構設置及人事人員管理制度改進之研究

章節：三、人事人員管理改革方案評估

根據中華民國八十五年「銓敘統計年報」的資料顯示，當前全國人事人員總數，詳如下表：

表二：全國人事人員數

人事管理人員	行政機關	公營事業	公立學校	總計
調兼人員	四、二〇五	二、一九三	一、九六九	八、三六七
總計(人)	一、二五七	二九七	二、三三五	三、八八九
	五、四六二	二、四九〇	四、三〇四	一二、二五六

資料來源：銓敘部，民國八十六年：一七二—一七三

截至民國八十五年底，全國人事人員總計一萬二千餘人，占全國公務人員總數的一·九二%；較諸私人企業機構或歐美國家公務機構（例如：美國各州政府之比例的值0·八%至一%），我國人事人員所占比例顯然偏高。其中，約有七成係專業的人事管理人員，另有三成為調兼人員。

我國當前人事人員的專職與專業化程度，應屬不低。根據前項統計，全國人事人員具大專以上學歷者約占八成二，此一比例與全國公務人員教育狀況相若；而其經考試及格者高達七成五，則遠超過全國公務人員五成六的考試及格比例。整體而言，我國人事人員專業素質大致呈逐年提升；不過，各級人事機構的人員流動率及離職率，似有偏高情形。

人事人員管理制度的一條鞭運作，主要問題乃在各級行政機關首長與上級人事機構彼此之間，對於各該人事人員所造成之「雙重壓力」。其中，基於任用遷調與考核獎懲之個別利害考量，人事人員多存「客卿心態」，未能充分投入各該機關組織人力資源管理之長期規劃與推動，進而難和機關首長有效配合。顯然地，人事一條鞭體制與行政權基本運作準則中之

人事幕僚功能，迥然有別，未來改革之道大致可有下列幾種不同幅度的具體方案。