

### (三) 考與用之間問題的改進建議

---

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：建立公務人員教、考、訓、用配合制度可行性之研究

章節：(三) 考與用之間問題的改進建議

---

考與用配合的核心精神在於「考選得人，能者在位」，使適當的人才與用人機關間，能達到「因人任使，適才適所」的理想。在此原則下，公務人員的任用應採多元化，促進政府與民間機構人才的交流，並採用多元化的考試方式，擴大吸收、儲備高級人才。

再者，面對全球競爭年代的來臨，發展行政迫切需要，為使「政府再造」能有效推動，應有更多年輕有活力的領導主管投身其中，因此，對於優秀的人才應建立一種快速升遷的管道，若以傳統「論資排輩」的升遷方式，有能力的年輕公務人才很難出頭，同時也削弱了有能力的青年進入政府服務的意願。在英國採取行政見習官，美國、紐西蘭及澳洲採取高級行政主管群的方式，顯而易見地，增加政府培養高級文官的管道是勢在必行（陳金責，民87：一〇八）。

以前強調的考用配合觀點，都是從考選機關的立場來看，現今則應轉為由任用機關的觀點來思考（朱楠賢，民87），機關首長既身負組織目標實現的成敗責任，理應尊重首長的用人權，勿以機關首長或有不健康的用人觀念，而消極地予以限制，阻礙其進用適當人員，而陷機關用人僵化，無法遴任適當人才（江丙坤，民87：六四）。故當考試人員通過考試的筆試程序時，考試機關可以會同用人機關，透過口試面談，以進用機關所需之人才。