

## 第30期

# 用客觀數字引導正確決策

劉建忻 論壇發行人

**考**試院是人事政策機關，舉凡甄補、升遷、調動、退休等制度議題，常會受到國會和輿論的關心。但某些時候這些關心僅僅從單一個案、網路主觀意見，或短期的統計數字出發，所據以形成的解讀，也經常南轅北轍，或與真實有落差。

由這些零散的資訊所構築的現象描述，究竟有多大的真實性？如果沒有佐以深入的統計分析，有時真的難以論定。因此考試院才會積極推動「循證決策（evidence-based policy-making）」，希望以客觀數據來做問題判讀和政策評估，而非僅依靠各種主觀感受或個案經驗。

黃榮村院長曾說：「考試院坐擁金山銀山，只是一直沒有善用」。他講的金山銀山可不是指幾千億規模的退撫基金，而是考試院部會公務人力資料庫累積的龐大數據。因此這幾年來，我們不但讓「決策前先跑數字」成為工作準則，也成立「考銓資料研究中心」，希望和公共行政學界攜手合作，透過對人力資料庫各種數據的分析，一窺公務部門的各種現象。

《國家人力資源論壇》電子報創刊至今已滿三年。在第30期這個里程碑，我們將考銓資料研究中心112年循證研究的成果，擇要摘錄為6篇文章，分享給所有讀者。

這6篇文章中，我們試著去觀察幾個議題：（一）近年考生和現職公務人員選擇重複報考公職的狀態是什麼？（二）近年陞任到簡任第10職等的文官是哪些人？（三）公務人員跨地理區域調任的圖像，主要是從哪裡流向哪裡？（四）公務人員職組職系修正後，人員流動的型態有什麼變化？（五）年金改革前後，公務人員退休行為如何改變？（六）警察人員採雙軌考試取才，不同背景人員的職涯表現和發展有無差異？

這幾篇文章，有些著重在現象的觀察，有些則是制度變遷前後或制度差異下的比較。它們共同的重點，就是把數字分析得更透澈，作為現在或未來政策探究的基礎。不過這裡必須強調，並不是統計做出來，所有的答案就跟著出來；因為統計的執行並非全無限制，統計的結果也需要人事部門與用人機關合作，進行更深入、專業的解讀。

這些客觀數據會有來自各方不同角度的詮釋，在解讀這些數據時也必須注意，任何制度所蘊含的價值都有一體兩面。例如：現職人員重考讓個人有更多選擇，但所屬機關或單位也因此必須面對留才課題；人員流動可能影響機關人力穩定性，但可能也有助於個人成長和通才歷練；退休速度減緩雖影響內部升遷速度，但也有助於整體的人力維繫和經驗傳承。綜言之，對於這些數據的解讀需要有更寬闊的視野，在決策時也要仔細權衡究竟何者是利弊得失。

在此謹感謝施能傑教授所帶領的跨校研究團隊，包括本期作者群蔡秀涓、黃婉玲、賴怡樺、林俞君等多位學者的貢獻，也感謝台灣地理資訊中心賴昆祺代理處長和同仁的跨界相助。未來考試院還會循著這樣的合作模式，在宛如金山銀山的資料庫中挖掘更多事實，希望能協助打造出理性也務實的決策討論平台。

---

<a href="#">回前頁</a>	<a href="#">下一篇</a>
---------------------	---------------------