

主編的話

根據瑞士洛桑國際管理學院二〇一一年公布的國際競爭力評比結果，台灣競爭力排名全球第六名，亞洲第三名，表現相當亮眼，顯示在強大的國際競爭情勢中，我國的總體競爭力具有強大的韌性，不斷的往前爬升，這是政府和人民共同努力的成果，值得國人自我肯定。然而在國際競爭力的四大指標中，經濟表現、企業效能與基礎建設的排名均有微幅進步或維持不變，惟有政府效能的排名倒退，從去年的第六名，退居到今年的第十名，這現象雖然與多數先進國家的情況相似，政府效能都落後企業效能，不過這也是對政府施政的一項警訊，應有積極的檢討和改進作為。再進一步了解政府效能的指標中，包含財政情勢、財政政策、法規體制、企業法規及社會架構，而我國的問題出現在財政惡化及基礎建設只重視硬體等，雖然未呈現直接涉及公務人員的效率及效能問題，但也表示由於公務人員在若干作為上，未能有效控制財政情況，未能在政策的規劃上多所用心，造成浪費和品質不佳的局面，這才是問題的核心。

我國公務人員近八成具有大專以上學歷，素質甚高，平均年齡在四十三歲左右，屬於成熟穩定的年齡層，政府也安排或要求各項訓練與教育計畫，在公務人力資本的角度，屬於優質的程度，就是企業界，也未必有此經過激烈競爭才能勝出的人員的水平，但為何在效率與效能的要求中，公務人員似乎都輸給企業人員？固然政府法規限制、體制運作方式、傳統組織文化及保守性的主管風格均有密切關係，但基本上應是公務人員是否願意在工作中，勇敢的嘗試不同的工作方式，冒險去從事新的工作方向，以創新的觀念，對自身和組織的工作，賦予新的價值，也就是以「公共企業家」的精神，面對新環境的挑戰，勇於針對問題、解決問題。這種對公務人員的期待，其實也同時需要政府本身的體制中，能夠提供其可以有運作機會的環境，這也是當代政府在從事政府創新的行動時，必須要同時配合的步驟，冀望此種觀點能夠受到政府有關單位的重視，以此方面的思考來配合原有的施政作為，才能提昇政府效能的競爭力。

本期的四篇論文，經過多位審稿委員的評審通過及編輯委員的再度確認，才得

順利刊出。第一篇論文介紹整合性行銷溝通，以其作為強化政策宣導與溝通的利器。由於政府的許多政策和作為，經常在政策宣導和溝通方面不夠清楚明快，也常未掌握民眾的心理，以致造成民眾的誤解和疑慮，使立意甚佳的政策，反而造成政府失能的現象，如何避免這種問題，使政府部門能運用合宜的整合性行銷工具，來增進政策宣導與溝通的能力和成效，擺脫傳統由上而下的僵化法令宣導方式，這篇從觀念開啓到工具運作的介紹，對許多公務人員而言，提供創新的思維，協助其在規劃政府方案時，同時納入行銷溝通的宣導方式，使政府作為能更完整、清楚的讓民眾了解。

第二篇論文為政府高階策略層次人力跨業間交流的變革與議程管理，此論文主要探討政府如何建立直接開放外界人士跨業進入政府部門的人事制度。由於政府政策形成和有效執行，屬於策略層次的人力，需要具備能回應快速變遷環境治理能力的人員，但是在台灣目前中高階人事採取封閉型人力陞遷制度的情況下，無法讓民間具有特定能力者跨業進入政府體制，發揮其長才，協助政府的政策推動，因此本文提出如進行跨業人力交流的構想，再進而提出因此項人事政策變革會造成重大影響，其議程管理必須有完善的規劃。本論文係針對多年來政府努力推動公私部門人才交流，未能有效執行的另一層次的看法，意見甚為可貴。

第三篇論文探討公務人力資源管理的性別議題與對策，根據目前女性主義思潮的發展，針對性別議題在組織運作和人力資源管理中的影響，分別從甄選任用、培育訓練、升遷發展及職場生活等四個面向，討論我國公部門人力資源管理對女性事業生涯發展的呈現方式及相對策，並建議應透過更積極的作為，促使組織結構改變，才能移除女性在公部門組織中生涯發展的障礙。此篇論文對公部門女性人員的組織角色有綜合性的討論和分析，對當前性別平等法的實施很有參考價值。

第四篇論文探討我國基層消防隊員的考選方式，其主題雖然是從基層消防人力的不足和人員素質為研究方向，但主要是比較從傳統警專和中央警大消防科系培育的正期生和透過特考方式進入消防行列的特考生，二者在工作認知與效能的影響分析，經由實證調查分析，提出其對未來消防人力在考選及教育訓練方面的建議。此項主題的探討，也是目前警察人員招考的相關議題，可供對照參考。

本期的四篇論文在方向上各有不同，但基本上都是與活化及彈性化公務人員有關，不論是從事公部門的學術探討或實務工作人員，都能藉這些文章的觀點，打開

更寬的思路，使公務工作更有創意和活力，也可提供公務人員有成爲公共企業家的可能性，使政府效能有更好的表現，希望本刊讀者在閱讀後，能有豐碩的收穫。

文官制度季刊

主編 陳金貴

2011年5月24日

