

主編的話

傳統的人事行政透過取才、育才、用才及留才的方式，來有效運用人力資源，尤其在公部門以功績制為主導價值的人事制度，更要求在人員的進用升遷和考績上，要以能力及績效為最大考量，以達到公平和效率的目的，然而政府機關為維持龐大的官僚體制運作，諸多的法令規定和程序要求，卻使得人事制度的運用，受到層層的束縛，無法有效的發揮彈性化人事功能，因而政府組織在面對時代變遷時，不能將人員予以適當的調配，影響政府在規劃和執行公共政策的效益，這是公共行政學者和實務者所欲解決的問題。

企業界也曾有相關的困擾，傳統的人事管理方式，限制住組織功能的運作，儘管有各種管理方法針對組織效率改進的提出，但未能見到較大的衝擊，一九八零年代，美國企業界受到日本式管理的影響，重新思考以人性為本的管理，就是回歸管理理論的 Y 理論，美國哈佛大學商學院掌握此項管理上的趨勢，提出人力資源管理的相關課程，帶動企業的學術和實務界重視此項發展趨向，一方面為提升其新名詞的效果，將人事管理部門從幕僚層級提升到副總經理級人員兼任的實作機制，另一方面將人員視為組織的資源，要加以珍惜運用，並將人力資源轉換為組織策略管理的措施，這項重要的管理革命，使人事部門大翻身，給組織有更多的管理變革空間，人力資源管理成為少數管理創新行動中，能夠長期促使企管界活力化的管理作為。

公共行政界引進人力資源管理有很大的阻力，一方面是傳統人事行政的學者堅持其公私不同的人事制度的觀念，將人力資源管理視為有效運作的部分，不接受全盤性的改變，畢竟文官制度包含許多政治和法律的問題；另一方面是人力資源管理的主要作用是使組織人員的管理，能配合組織整體的策略規劃，但需要較大的彈性空間，這種要求對依法辦事的政府體制，是很難達成的。然而在環境的不停變化中，政府機制無法固守本位，新興問題使政府需要不停的增加具有新知識和新能力的人員，可是在既存的制度下卻是無法大量用人，因此各種外包人力，派送人員及臨時人員等作法就產生，這種用人方式的多元化現象，是人力資源管理的觀念，其

他如核心能力、人力資源發展、組織學習、全面品質管理及績效薪資的要求，都超過傳統人事行政的工作範圍，使得公務人員的管理能有更多的變化。也就是說基本上公部門的人力資源管理的概念，雖然不像企業界將其視為策略管理的運作，但將人力資源管理的各項措施拆開使用，也達到人事創新，績效提升的目的。這種經驗提醒學術界和實務界的相關人員，從企業界引進管理創新的新方式時，要對原來的工作方法或制度有相當的瞭解後，從本身的需求或缺失處，來選擇適宜的管理方式，或對原管理方式加以修正，如此不僅被接受度高，更能有效達到其引進的目的，而有助於工作績效的改進。

本期的四篇論文，在多處的徵稿下，經由編輯委員和審稿委員的全力協助，共刊出四篇。第一篇以我國公務人員保障法規定，來探討我國公務人員的人權保障，主要的論點是從立法院通過「公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法」後，對我國提昇國際人權形象甚有助益，從而更進一步檢視我國公務人員的人權，從公務人員保障法相關法令之規定及大法官解釋，來分析公務人員之實質與程序的人權保障救濟內容，並介紹美國、德國及日本等國的公務人員人權保障的發展，最後歸納上述的觀點，建議政府應修正相關法令，加強公務人員人權保障觀念，使公務人員除對本身人權得到保障外，並能在執法時，也能尊重及保障人民的人權。

第二篇是從民主治理探討行政立法權分立的關係，以「台北市政府會聯絡機制」為個案，透過行政機關和立法機關兩種實際運作的情形，來瞭解台灣民主治理的實務。此論文運用深度訪談法的質化研究，對台北市政府聯絡機制的各相關人員共三十人，以網絡式的接觸，進行訪談，其主要的結論有三，一是發現資訊交易是行政立法互動的關鍵本質，二是聯絡機制合作建構的理論論述，應以長期重複互動來考量，三是本研究的經驗範疇與方法應用，可以朝向不同對象，同時也能成為各種研究方法的基礎。本論文所採用的研究方法相當嚴謹，值得讀者參考。

第三篇論文比較特別，是以佛家論點--「知、情、意」，來鋪陳中道文官的內涵及修行次第。文中所題中道文官是以佛家觀點結合中道管理與現代文官倫理之謂。而中道文官之「知」代表專業、忠誠及廉政價值；「情」代表效能及關懷價值；「意」則統攝五大價值，由此三個觀點出發，分別加以深入討論，建議文官由中循序漸進，次第修行，以成兼具「知」、「情」、「意」的文官。本論文所撰寫

的文官角度與一般寫法不同，因此也有不同的評議，但其特殊的見解，也可提供讀者瞭解更寬廣的論述觀點和方式。

第四篇是以知識管理與策略式人力資源的觀點，將各部會長期累積之知識資本，藉由設立「知識與政策發展部」，將其保存和利用。本論文先介紹發展國家競爭力的重要，再分析要維持競爭優勢，需運用策略性人力資源管理和知識管理。由於我國公務人力已有各種優秀的人才，使各部會得已建立自己獨特的知識庫，但卻缺乏統一的機制，因此本文建議將原來儲存於各部會的知識庫，加以整併到作者所主張的「知識與政策發展部」，成為各部會行政與政策交流與分享之平台。本論文之主張牽涉到行政院組織改造，而其相關法案也已通過定調，因此在目前已無改變的可能性，但本文用心的分析和推論，在學術上提供獨特的見解，有參考的價值。

本期的四篇論文主題均不同，雖具有各自的觀點和意見，但其理論或是實務上的探討，都能符合學術的要求，因此得以刊出，顯見本刊的學術及多元化取向，希望讀者能支持本刊，對本刊提供改進意見，更歡迎讀者能將寶貴的經驗整合於學術來投稿。

文官制度季刊

主編 陳金貴

2011年8月26日