

主編的話

卓越的公務人力，是政府治理良窳與國家競爭力的關鍵因素，因此公務人力的遴選、任用、訓練與發展等議題，一直以來是實務界和學術界極為關注的課題。現行公務人員考選制度運作幾十年來，已發展出固定且深嵌的路徑與模式，但面對學理的挑戰、成熟民主國家的普遍經驗，加上人口變化、氣候變遷、COVID-19 疫情等帶來的巨大衝擊，以及永續發展目標實現的願景，行之有年的考選制度仍有反思的必要與持續優化的空間。本期的特約專論、書評以及前兩篇學術性論文，即是對於公部門的選人、訓練、以及轉調、發展等傳統考選制度議題的分析。此外，本期的第三及第四篇學術論文分別討論地方政府的產業發展能力和族群政策，雖然議題並未扣緊典型的文官制度分析，但都是和公共治理議題緊密關聯的重要作品，增添本期刊論文的多元及豐富性。

本期特邀專論〈用人機關參與國家考試選人的變革〉特別邀請到國立政治大學公共行政學系施能傑教授撰寫。本專論對國家考試制度遴選公務人員方式的變革提出觀點和具體操作建議，強調制度的設計應以任用而非考試為上位，為達到用人適任性的目標，應鼓勵推動讓用人機關參與國家考試選人過程。文中「二十餘年來的持續倡議」一節，摘述從 2000 年到 2013 年間作者數篇文章所提用人機關參與遴選人力的觀點。接續，作者以「結婚前還是先相親吧」的比喻，主張考試依舊由考選部辦理，只是邀請用人機關「參與」最後選人的過程，而不要直接分發，文中並說明「相親」可以產生的正面效益。據此，作者提出「相親變革方案的操作性建議」，詳細說明制度設計和推動三個作法的前兩個方案：（一）變動最低方案：現行分發任用考，但高考三級和特種考試三等分為二試，第二試加入用人機關參與遴選。（二）擴大參與方案：現行分發任用考，加上列冊候用考的雙軌併行。結語指出，賦給用人機關有權力選擇新進同事，當然也課予其贏得社會信任的責任，考選部角色從唯一參與者轉為夥伴，也是代表社會的監督者，作者最後也呼籲考選部和用人機關攜手變革，創造多贏。

本期共刊登四篇學術論文，第一篇論文〈運用數位學習科技精進公務人力訓練接受度之前瞻與挑戰：以公務人員升官等訓練為例〉係由國立空中大學公共行政學系廖洲棚副教授與該校管理與資訊學系郭秋田副教授共同發表。本研究為實務問題導向，研究目的是了解公務人員對於應用數位學習科技精進公務人力訓練的接受程度。前言指出數位學習科技的推動，需要考量是否能滿足受訓者的參訓需要，以提高公務人力訓練之數位轉型的成功機率。藉由科技接受模式的理論，並在以學習者為中心的教育典範思維下，本研究聚焦於探討影響參與升任官等訓練之公務人員接受數位學習模式，亦即公務人員保障暨培訓委員會所稱的「居家線上學習」之因素。研究架構透過科技接受模式理論的核心邏輯、參酌公務人員升任官等訓練的背景，以及從事「居家線上學習」所需的條件而形成，並提出 6 個研究假設，運用公務人員保障暨培訓委員會專案委託研究案蒐集之資料，透過結構方程模式（SEM）分析，導出結論。根據研究發現，提出政策建議予有意運用數位學習科技精進公務人力訓練的主辦機關參考：教育訓練的教材要因應數位學習模式而再設計、公務人力訓練機構的訓練要求和受訓者個人與團隊學習需求應力求一致、公務人員的數位學習能力應持續精進。

第二篇論文〈國考分發與類科對資淺公務人員轉調傾向之影響：公共服務動機為調節變項〉，係由國立政治大學公共行政學系高于涵碩士與國立政治大學公共行政學系董祥開副教授共同發表。本研究以公部門年資較淺（10 年以下）的初任公務人員為研究對象，探究在我國現行考選制度下，依不同分發方式入公職以及報考不同考試類科的公務人員，對於轉調傾向的差異，以及公共服務動機在分發方式、報考類科與轉調傾向之間是否存在調節作用。分析資料來自臺灣政經傳播研究中心「2020 年文官定群追蹤網路調查」之資料所篩選出的 648 份樣本。進行樣本特性、各變項敘述統計、研究分析後，敘述與討論研究發現：特考相對於其他入公職管道，轉調傾向較高；被分發的工作屬於志願序靠後的錄取者，轉調傾向較高；藉由受訓成績分發的錄取者，轉調傾向低於國考成績分發；綜合職組、經建職組的錄取者，轉調傾向較高；公共服務動機負向強化報考類科對轉調傾向的影響。依據研究發現，從國家考試分發制度及分發方式、國家考試報考類科、初任公務人員之工作適應性問題，提出國考制度上可行的精進建議。

第三篇論文〈地方政府產業發展能力的挑戰與優化對策〉，係由國家實驗研究

院科技政策與資訊中心戴元峰研究員兼副主任與世新大學行政管理學系田玉珏博士共同發表。本研究基於地方政府作為地方行政機關與產業發展的主要推動者，但研究地方政府哪些能力影響地方產業發展的文獻不多，因此採取探索性研究，探討地方政府推動產業發展和哪些能力相關，以及這些能力在施展時遇到的挑戰、可優化對策。從文獻中整合策略能力、靈活應變能力、資源與管理能力及政策能力，形成地方政府產業發展能力分析架構後，分析 2018 年經濟部工業局研究計畫所蒐集的 22 個縣市中，具產業經驗的領導官員的深度訪談資料。研究建議面對地方產業發展過程中能力的落差或不完備帶來的各種挑戰，可採取「一階」觀點，透過靈活應變來調整改變，讓能力變得更好、更有助於成功推動地方產業發展。結論指出地方政府不易有效獨力推動複雜的產業發展工作，需要中央和外部專家學者的支持。

第四篇論文〈客家孤島語言傳承與周邊族群：以宜蘭大南澳濱海客家為例〉，係由國立中央大學客家語文暨社會科學學系王保鍵教授發表。本研究以文獻分析法，運用 Berry 所提出的涵化理論，檢視國外語言少數群體孤島政策實作，探討宜蘭大南澳之濱海客家孤島的形成與發展，及客語保存情況、其與周邊族群關係。理論分析部分，先討論族群孤島的概念，接著探討族群孤島與周邊族群的互動策略，帶出並說明 Berry 的涵化理論，然後以加拿大、英國之語言少數群體，探討政府如何維護族群孤島的語言，並檢視臺灣原住民族的政策實作，藉以作為客家孤島之參照。文中除了說明形成客家孤島的三種形式：「非」客家文化重點發展區之「村（里）」、東部客家人二次移民、海洋客家文化發展，更進一步反饋涵化理論兩個構面。研究發現客家人移居大南澳後，形成客家孤島，再因族群產業之變化，發展出半漁半農的海洋客家文化，產生獨特的「濱海客家孤島」。研究也指出大南澳濱海客家孤島之客語保存，受到周邊族群的較大社會影響，呈現嚴峻的代際傳承危機，亟需國家政策介入。

本期書評「從需求評估的角度看國家選才」由國立臺北大學公共行政暨政策學系林俞君助理教授，針對 Darlene F. Russ-Eft 與 Catherine M. Sleezer 於 2020 年所著之《需求評估之個案研究》（*Case Studies in Needs Assessment*）一書撰寫。本書評指出此書的特點在於透過不同領域組織的需求評估的實例，提供實務上能依循的操作指引，協助正在探詢如何操作需求評估的實務工作者與學術研究者。主要內容共分為五大主題：知識與技能分析、工作與任務分析、職能分析、策略分析、複雜需

求評估。作者指出本書是適合人力資源管理者參考的科普書籍或初學教材，此書搭配不同類型組織的實際操作案例進行講解，能為公共行政領域的用人策略方面提供需求評估的設計與操作的想像空間。以需求評估的角度來看目前國家考試的選才，具重大問題並受到愈來愈多挑戰，因此書評透過 Russ-Eft 與 Sleezer 的論述，提供未來的考選改革一些新的想法與啟發。首先是說明需求評估的定義與主要內涵、評估流程的六個步驟，再從書中所述較為相關的主題，探討需求評估可為國家選才借鏡的部分。本書評作者指出需求評估的主題必須具體、對象必須明確，且需求評估的對象與結果要適用的範圍是完全一致的，這是國家考試的選才最需要參考需求評估邏輯的部分。

本期《文官制度》能如期出刊，特別要感謝本期作者貢獻稿件，也要感謝審稿先進細心審閱，並提供寶貴的建設性意見，使論文更臻完善。社務顧問、編輯委員、本刊發行人、社長、考試院編研室同仁們的全力支持與協助，使本刊能維持一貫的出版品質，在此一併致謝。

文官制度

主編 黃東益