

100 年全國人事行政會議開幕致詞

(綱要)

100.12.6

壹、前言

貳、討論議題

- 一、完善考選機制，篩選適格公務人員
- 二、活化政府人力資源，健全契約用人制度
- 三、建立高階文官培訓與陞遷結合制度，提升政府施政品質

參、結語

100 年全國人事行政會議開幕致詞

100.12.6

本院胡值月委員幼圃、各位考試委員、各位首長、各位學者專家、各位人事主管同仁、各位女士、各位先生，大家早：

今、明兩天本院為慶祝建國百年所舉辦的全國人事行政會議，能夠邀請到各位學者專家、全國公務人員協會代表、中央及地方機關人事主管共同前來參加，本人謹代表考試院表達歡迎與感謝之意。

本次會議 3 項討論議題，係本院研訂之「文官制度興革規劃方案」及「強化文官培訓功能規劃方案」興革建議之一部分，也是本院目前施政重點。為期集思廣益，謹略述其興革緣由，請大家提供寶貴意見，共同努力推動改革：

一、考選議題：「完善考選機制，篩選適格公務人員」

大家都知道考選制度行之有年，其公正性及公平性受到社會普遍肯定，但是考選機制之改進，我個人認為是個無窮無盡的工作。它不僅是一個程序及技術問題，也有人為的因素，包括出考題、閱卷及給分，本屆考試委員在此方面都非常盡心盡力。提出本項議題之目的，是為使每年舉辦考試後，能夠盡量滿足當年度報缺機關的用人需要，同時重視考試錄取人員基礎訓練，屬於考試之一部分的實際功能。因

此，初步擬議未來將適當增加考試錄取人數，於參加基礎訓練合格人員中，併計其考試成績及基礎訓練成績為總成績，作為考試擇優錄取為正額及增額人員。換句話說，公務人員訓練應從考試開始，從考試中培養其認真工作及熱心服務之公務人員特質。

於上開修法未完成前，將規劃優先選定司法特考（監所管理員類科）、外交領事及國際新聞人員特考、移民特考等 3 項考試試辦不占缺訓練，並增加增額錄取名額，以落實訓練淘汰機制。

二、銓敘議題：「活化政府人力資源，健全契約用人制度」

我國行政機關事務人員的進用，係以考試用人及職涯永業化為主，但近年來許多國家為了提升政府效能，已在原有和我國相同的「職涯制」（career-based system）人事體制之外，另外採取了「職位制」中(position-based system)的人事體制，向社會公開徵才，基本上與我國制度不同，但是否有空間讓職位制能在職涯制中也有一席之地，讓政府在用人上有彈性，這是值得我們考量的。

目前考試院擬另外建構一套彈性周全的契約用人制度，將政務、常務人員及契約用人形成三元管理體系，但契約用人適用的職位及其權利義務，仍需要大家共同討論以取得政策共識。換句話說，如何一方面維護考試制度公正性，同時符合國家之用人需要，此兩者間須找到平衡點。

三、保訓議題：「建立高階文官培訓與陞遷結合制度，提升政府施政品質」

高階文官身居文官體系要職，須具備紮實的專業知能及豐富的行政經驗，才能預見未來，塑造組織願景，並帶動創新與變革。可是現階段我國高階文官多數培育歷練不足、視野不夠宏觀，與國際交流的能力亦有限，對日益複雜的公共事務及民眾的高度期待，漸有難以因應的窘境。

因此，保訓會除了已推動「高階文官培訓飛躍方案」，分別於 99 年及 100 年試辦高階文官培訓外，也擬議將修正公務人員任用法第 1 條及公務人員陞遷法第 14 條第 1 項，建構培訓與陞遷結合制度，未來陞任高階主管亦須經「特別管理制度之培訓」合格，以提升高階文官素質。換句話說，公務人員訓練除了基礎訓練外，特別重視發展性訓練，我國文官要求廉能，在能力與資歷及服務熱忱能不能與時俱進，此為我們今後在辦訓練時應重視之內容及議題。我們希望藉由高階文官的培訓及將來有機會建立一套特別的制度，此有待大家的集思廣益，並從此方面著手，強化行政效率並提升國家整體的競爭力。

各位是人事主管人員，在人事體系工作多年，應了解人力資源是個可以開發、運用、成長及獲利的資源，該獲利不是為個人、為私人，而是為了國家、人民及公務人員本身；所以，基本上而言，善用人力與資源是個三贏的策略。但反觀並虛心檢討我國人事制度，是中央集權式管理，強調人事

一條鞭，在基本理念上非常重視公平價值，規定愈嚴格，是希望在用人上沒有徇私及偏差。當年在大陸時期訂定此套法制時，國家面臨地方割據，中央政令未必能遍及全國，必須藉由此制度來防止地方政府或不肖人員來破壞國家制度。但現今的臺灣民主制度已經完備，這套制度是否有檢討之必要，是值得我們思考的。

綜而言之，我認為過度的法制化和集權化，缺點是容易形成形式化及僵化，過分的形式化與僵化，必然會阻礙國家進步及改革，亦無法讓公務人員得到人民更高的信賴，爭取更多的支持。以下舉兩個例子作說明：1.各機關雖然設置了「考績委員會」或「甄審委員會」，但這套制度實施的結果，形式意義是不是大於實質意義呢？此兩個委員會是否皆能發揮其設置之目的？2.高考人事行政類科，應考的專業科目中有一科「心理學（含諮商與輔導）」，但在重視與將法令規範當成目的的管理體制下，請問有多少人事人員在機關中，用得上心理諮商與輔導的專長？所以在思考問題時，不能只看好的一面，也要從另一面來思考，這樣我們才能進步及不自滿。

本人一直有個理念，雖然知道目前能夠推動的幅度很小，但仍願藉今天這個機會與大家分享。我認為將來公務體系應朝向分權化與彈性的管理體制進行改革。在這樣的體制下，人事人員的職責將不再是以「執行法規者」、「法規解釋者」或「案件審核者」為主，而是基於機關組織的目標

為前提下，為所在機關擬定人力資源政策，從事人力需求規劃與預測，以及進行其他人力資源管理與發展等。

綜而言之，馬政府於今年 9 月記者會上宣布推動未來「黃金十年」的發展計畫，讓臺灣人升級，我們希望能實現這個目標。公務人員是國家推動進步的動力與火車頭，也是黃金十年的推手，如何在核心價值及核心職能方面能同時併進，來為國家未來前途及人民福祉善盡心力，我相信是我們投身公務體系的初衷及一生的志業。

再次感謝各位熱烈參與，希望藉由今明兩天的研討，達到集思廣益的效果，最後祝福大家身體健康，工作愉快。接下來，我要以主辦單位的身分，迎接蕭副總統，並恭請蕭副總統對我們講話。謝謝各位。