結語

結　語

文官制度之源起雖可追溯至歷朝各代，而民國肇建後，無論是南京政府或北洋政府也都迅速公布施行若干考銓法制，但是今日文官制度的起始，還是應以國父孫中山先生提出的「五權分立」、「考試權獨立」等主張為根本基礎。而國民政府北伐完成後，成立考試院、考選委員會、銓敘部，則是國父主張的具體實踐。

考試院設立後，便成為各項考銓法制與政策的推動者；而考選委員會及銓敘部則是實際執行者。此種兼具決策與執行的機關設置，使我國文官制度形成以下幾點特色：一、不同專業、層級、中央與地方的文官制度，均納入全國一致性的法制架構中；二、文官制度內涵與規範，由考試院主導；三、各級政府機關僅具有人事管理或人事法制之執行權。

簡言之，在考試院主政下，我國的文官制度具有「單一」且「獨立」的特色，其後歷經民國36年之制憲、行憲，以及56年行政院人事行政局之成立，其基本架構並無改變，至80年代配合修憲而成立的公務人員保障暨培訓委員會、公務人員退撫基金監理委員會，使考試院之機關分工日趨細密，其掌理範圍也更為專精。

然而全球化、資訊化及知識經濟時代之快速發展，以及政經社會環境變遷之嚴峻衝擊，各國政府為有效推動施政願景、政策理念，以及增進國家競爭力，無不致力於提升施政能力及文官素質與效能，而其成敗關鍵，則在於有無健全之國家考試暨文官制度。

考試院秉於憲法賦予之職責，盱衡國家當前需要，並回應社會期許，經於98年1月15日考試院第11屆第19次會議決定組成考試院文官制度興革

規劃小組，就公務機關人事制度應興應革事項，提出具體之政策方向，並以新思維、新行動，前瞻且務實作法，透過跨部、會、局之協力合作及相關法律之配套連動，依輕重緩急明定期程，以積極推動文官制度興革事宜。嗣於100年12月29日第11屆第169次會議時，考量時空環境變遷，文官制度興革規劃方案有進行檢討、充實與修正之必要；復因部分方案內容涉及法律之制定或修正，因未獲立法院審議通過而遲未實施，或執行上恐有窒礙難行之虞，或應配合國家整體發展方向而調整，爰請部會及人事總處參酌各項因素，確實檢討、充實與修正方案內容，並落實執行。

前開文官興革方案針對考選、培訓、考核、退撫等現行制度提出興革建議，並揭示以「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」為核心價值之新公務倫理，期望全體文官據以強化心理建設，進而實踐於日常工作中。另隨著公共事務日益複雜，政府治理型態快速轉變，以及國際環境、科技發展所造成之挑戰，以往強調一致性、穩定性之文官制度，尚難有效因應現階段公務人力資源管理之需求，爰建議建構政務、常務及契約人員之三元管理體系，以使各類人員依其特性適用不同之人事法制，對於選拔政府所需人才，將更具彈性。另將高階文官體制亦納入本興革方案中，提出建制高階主管特別管理、培訓制度之構想，整合其陞遷、薪俸、訓練、績效評鑑、退離及培訓等管理措施，並建構專屬高階文官之獨立制度，期能以類似英、美等先進國家高階文官制度，培植全觀型新世代之高階主管，進而帶動提升全體文官之效能。

國家考試暨文官制度具有因應時代需要、漸進成長、改革不易及永難滿意等特性。各國文官制度之良窳，端視能否適應該國時空環境需要，以及是否能建構國家所需文官群為全民服務而定。是以，任何國家對其文官制度，理應持續改革、與時俱進。尤以當今21世紀，全世界面臨全球化、人口高齡化與少子化、資訊科技快速發展、經濟環境連動震撼、知識經濟時代來臨等衝擊，政府應掌握時代之脈動，有效因應，提供及時之政治經濟施政計畫及服務，並同時表現出高品質、高效能之施政績效。

健全國家考試暨文官制度，維持文官體制完善運作，並選拔與衡鑑優秀專門職業及技術人才，係國家善治（good governance）之關鍵因素。考試院為憲定之國家最高考試機關，掌理國家考試，公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休，以及公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎等法制事項，均與公務人員有切身關係，進而影響政府施政暨人民生命財產等福祉。因此，考試院擘劃國家考試暨文官制度，自當賡續秉持專業與公正之立場，才能選賢與能，適才適所，提高行政效率，發揮政府效能。