

- 第11屆考試委員及首長著作彙編 • 第一章 官制官規
頁 I-223 ~ I-226

當前文官制度突破之關鍵

考試委員 歐育誠

* 本文民國 99 年 1 月發表於《變革中的文官治理：考試院 80 周年慶專刊》。

我國文官制度歷經長期演進，大致雖已發展成熟，並為民主政體運作奠定穩定基礎，然制度內涵卻未能依環境及時權變調整。就基本文官體制而論，現行「官等職等併列」之兩制合一，係民國 76 年時空環境之折衝產物，在歷經民主化及政府改造過程，因晉等條件一再放寬、跨等職務一再增加，俸表結構又傾向年資，致文官體制既已偏離職位分類精神，亦未能保有品位之重視；加以各方競逐攀高職等，尤以地方制度法制化及精省後更為強烈，致官等、職等及職稱之架構，在高密度之封閉空間，縱橫交相撞擊之結果，浮現失衡失控現象；而職組職系亦在專才專業及彈性用人之間拉鋸，呈現時寬時嚴之不定狀態。核心之人事法制不安如此，識者能不憂心而思改革乎？

值此考試院 80 週年慶，吾人認為當前文官制度有三個關鍵面向，須以宏觀且前瞻之思維及行動，跳脫固有框架進行突破性改革：

- 一、靜態官制方面：構成文官體制之經緯架構，除求其系統之穩定外，亦應具備生命活性，於瞬息萬變之外在環境中，提供組織成長必要之能量支持；尤以中央地方雙層運作體制漸趨明顯，以及組織朝向彈性發展之趨勢下，穩定又不失靈活之文官體制，顯得更為重要。就此思維，開啟文官體制突破性之重構規劃，如是否區分中央及地方，是否將「官等、職等、職稱」重新定位組設等，係未來文官體制能否長治久安之重要關鍵。
- 二、靜態管理方面：當代政府改造之文官改革係以「彈性鬆綁」為其核心價值，在環境急劇變遷及政府體制不斷變革之同時，對於文官之管理體制，須以強調「興利」之開放視野，於穩定及彈性之間，開創活絡之人力通路；切不宜以「防弊」之唯一途徑，採行僵化之管理措施。就此思維，唯有正視彈性用人及法規鬆綁問題，始能開創人事動態管理改革之成功契機。
- 三、運轉產出方面：文官制度迄無一套完備之績效考評及淘汰機制，使文官體系有如一灘死水；在因應高齡化、少子化，而鼓勵久任之同時，如仍未有績效之誘發機制，以及有效之淘汰制度，此灘死水恐將更為嚴重。當代政府效能已成為國家生存發展之關鍵優勢，如何建立能以效能產出為導向，且能強力運轉之文官發電機，並有支撐其續航之訓練體系，已刻不容緩。就此思維，有關績效之人事法制及訓練體系，必須即刻進行全面性之系統改造。

綜之，吾人以一座建築比喻，如能將職務等級以「共構之職階職稱」作為骨

架，專長分類以「靈活之系統組合」進行裝配；內部之人力配置，可在「活絡之通路走道」及「彈性之寬廣空間」靈活運用；而整座建築動能，經由績效導向之設計，可達「產能之高效運轉」及「機具之自我修補」的功能，則文官制度將以「穩健之靜態官制、活絡之動態管理、有效之產能運轉」的高度理想，為新世紀之國家生存發展開創新利基。