

...

🏠 首頁 > 第2期

上一篇

回前頁

下一篇

第2期

該是開大門走大路的時候：公私人才交流的現況與想像

蔡秀涓 東吳大學政治學系教授



“ 具綜效性的策略性公共人力資源管理，才能跟得上民主治理環境5G的速度與複雜度。 ”

民主國家治理環境～5G的速度與複雜度

當代民主政府目前所處的治理環境，普遍呈現：工作力組成結構改變、世代價值觀差異日大、科技創新越來越快、難以提高的政府預算、不可預測的各種天災疾疫與人禍。與此同時，老百姓卻更加期待政府，能以更精簡的人力，更敏捷的彈性應變，更靈活有效的善用科技，更提前部署也更迅速回應公共需求。此種治理環境的描述，距離我們並不遙遠，而是臺灣各級政府與政治領袖、機關首長與各類公務員面對的日常。

5G政府的基本配備～具綜效性的策略性公共人力資源管理（SPHRM）

民主政府這部車，如何能滿足以上老百姓的期待呢？擔任指揮工作的各級政府與機關首長們，以及實質負責駕駛的各類公務員，同樣負有重要責任。一個兼具服務效能、彈性策略、多元管道、專業公平等重要價值，且得以發揮綜效的策略性公共人力資源管理體系（[圖1](#) ），顯然比起以政府內部封閉性管理系統，以及近

乎終生雇用的公務人員為運作雙軸，強調層級節制、順服管理、去個人化、職位權威、命令控制的傳統人事體系，更切合當代民主治理的需求。圖1即在顯示，以當代民主先進國家為主的OECD會員國，公共人力資源管理體系致力達成的最主要價值。

臺灣現行公務人力的考選任用～3G的彈性與限制性

臺灣現行人事體制整體架構與主要價值，主要建制於威權體制時期。考選或任用，主要依循防弊而非興利的思維所設計。各級政府公共服務的提供，則是以所謂經國家考試及格的公務人員為主體，各類考試及格人員占87.55% (表1 )。以人事體制的學理分類而言，係屬與民間部門幾乎沒有交流互通的內部封閉形態。

以現行制度而言，即便是政府有需要但供給不足的部分技術職系，雖然有「專門職業暨技術人員轉任公務人員條例」(以下簡稱專技轉任)，做為專技轉任的管道，但整體制度仍是相當欠缺彈性與多元性。

備註：其他依法令進用者，包括政務人員、機要人員、派用人員、技術人員、雇員及公營事業人員等。

公私人才交流之縫隙～專技轉任制度爭點與影響

現行專技轉任制度對於用人機關、轉任者與政府公共服務提供的專業性而言，應難以稱得上是具效能的制度。主要問題大致有以下六項 (圖2 )。

人力定位不明：現制規定 (4條4項) [1]，各機關職缺進用擬進用轉任人員，應於無適當之公務人員考試及格人員可資分發任用或遴用時，才可採用此一轉任制度的人員。此規定影響是，此類人員在整體公務人力中，究竟是屬於難以循高普初等 (及相當等級考試) 考試遴補，不可或缺的稀少重要性人力？還是可有可無的補充性人力？

進用程序繁複：現制規定 (4條4項)，經分發機關依審核原則審核同意，並由用人機關依法辦理甄審或公開甄選後，始得陞遷或進用。此規定影響是，用人時效延宕，並非由用人主管機關主導，難以適時適切的符合用人機關所需。

任用資格不公：現制（5-6條）對於轉任者，並不考慮年資與專業經歷，而是均以相當考試等級最低職等任用。此項規定影響是，不利吸引民間具專業與經驗者進入政府部門任職，同時對轉任者也不具公平性，隱含威權體制官高民下的幽微遺緒。

薪資待遇偏低：現制（7條）有關轉任人員的薪資待遇規定，均以最低起敘。此項規定影響是，遠低於民間專業市場的薪資水準，難以提供民間專業人才轉任政府的足夠誘因，長遠來看，不利吸引夠格的高端專業人士進入政府。

陞遷發展有限：各機關甄審委員會委員，大部分為公務人員，有可能因為成員組成的同質性，造成專技轉任人員陞遷發展的另類玻璃天花板效應。此現象影響是，專業程度與正式職位階級，未必具有緊密相關度的現象，難以留置來自民間的專業人才。

轉任異動難行：現制規定（4條7項），轉任人員於實際任職三年內，不得調任其他機關任職。轉任人員即使在同一主管機關體系內調動也不行，不僅嚴格限縮專技人員調任權益，更無助於政府間專業人才流動，形成就地圈人的狹隘用人現象。

以專技轉任解除管制驅動公私人才交流

如果臺灣希望打造類似圖1，可以更有效達成民眾期待的5G政府之公共人力資源管理體系，那麼，以專技轉任制度的解除管制，做為政府逐步深化公私部門人才交流的鎖鑰與轉型階段，將可使我國從長期以來刻意建造，公私人才難以流通的制度與文化高牆中，逐步穩健地朝向更為開放與實質的公私人才交流制度與文化邁進。

建議I～心智模式改變：相關人的心智模式，是組織變革最重要的方案設計DNA。正視私部門人才對國家各專業領域的優勢與價值、正視專技人員對政府專業政策發展必要與重要貢獻、改變專技轉任人員是公務補充人力的思維，真正欲求打造公平，有利公私部門達到真正人才交流的彈性多元公平制度，是鬆綁專技轉任制度應具備的心智模式。

建議II～轉型期（1-5年）：由各用人主管機關，自行決定特定職系遴補人員，專技轉任與公務人員考試及格者，雙軌人員的進用比例。為了接續下一階段更實質的公私部門人才交流，各用人主管機關應考慮逐年提高專技轉任者的比例。此外，盡速修改現行不利遴補優秀專技人員轉任，以及對專技人員造成不公平對待的相關法規，則是最優先與基礎的配套措施。

建議Ⅲ～未來圖像：只要有專門職業及技術人員高普考試（或相當等級之特種考試）可對應之職系人員，毋須另行舉辦相同職系之公務人員考試，直接以專技考試及格並領有執照者任用。

理由一，公務人員任用資格，以及專門職業及技術人員執業資格，均是憲法第86條規定，應經考試院依法考選銓定者。理由二，二者同為國家舉辦之類似專業（甚至是相同）考試，沒有必要再辦一次。考選部未來應可考慮整併專業性質類似的兩類考試，透過提高實質考試效度，一次提供公私部門所需具專業資格的人才，同時減少多次試務造成的成本，減輕國家財政負擔。理由三，透過此種做法，才可能消彌同為國家所需人才，不再因進用管道差異，形成不公平地位之情形。

[1] 本段以下各項（ ）之數字，意指專門職業及技術人員轉任公務人員條例之對應法條。

相關檔案

表1__108年全國公務人員考試任用狀況  pdf(719.88 KB)

上一篇	回前頁	下一篇
-----	-----	-----