

...

[首頁](#) > [第2期](#)[上一篇](#)[回前頁](#)[下一篇](#)

第2期

結合專技優質人才， 優化政府建設能量

莊均緯 台北市土木技師公會
理事長



“ 專技與公務人力相互融合，齊心推動國家建設，提升政府優質施政能量 ”

公務人員與專技人員考試都屬於國家考試，同為政府取才管道。在土木公職長期未足額錄取的情況下，如何吸引業界具有實務經驗的優秀專技人員進到政府公務機關服務是值得深思的課題。其實專技轉任制度施行已久，增進公務人才跨域交流也非新創，只是歷年來礙於現實環境，推行成果相當有限。

土木公部門為何總是缺才

有句話說「理想很豐滿，現實很骨感」。據了解高考及格初入公部門者的起薪為4萬多元，但在民間任職的專技人員薪資幾乎是其2倍。因此公部門與民間薪資落差太大，誘因嚴重不足。就算有滿腔熱血抱負，面對現實生活，卻也不得不為五斗米折腰。

台灣一向自豪為「科技島」，面對蓬勃發展的科技產業，政府多以獎勵為主；而對於具有「火車頭工業」美稱的土木營造產業，卻往往以處罰優先，公部門的土木、建築工程業務尚有狀況出現，常不落實無罪推定原則，故易遭檢調單

位調查及起訴，工程人員自然士氣低落，常有不如歸去之嘆。長期而言，將導致公務人員萌生多做多錯之心態，寧可少做少錯，甚至不做就不會錯。

綜上所述，現實公部門薪資條件不佳、環境不盡友善，難以吸引民間專技人員。為此，若欲招募專技人員加入公部門，建議可從以下方針著手。

提高任用職等與待遇

倘專技人員進入公部門後，僅是執行基層承辦業務，則有大材小用之憾，將不利吸引經驗豐富之優秀人才。我們建議，專技人員應勇於擔任**類似技術顧問**工作，相當於指揮官位階，以協助基層承辦人員處理相關工程疑義，並負指揮、指導、監督之責。所以站在國家求才的立場，應提高薪資待遇，方能借重民間專技人員的專業職能，在採購、發包、履約、驗收等執行過程中為政府把關。基此，專技人員進入公部門，是否沿用現行公務體系敘薪等級？或應研提另一套具有誘因之公職專技人員敘薪制度？且須考量維持既有公部門之升遷制度，以符合公平權益。

改善工作環境與降低職場風險

另外建議可先深入探討部分考試類科（如土木工程及建築工程）長期錄取不足額之主要原因？倘不對症下藥，即使擴大轉任名額，民間專技人員仍然興致缺缺。良禽擇木而棲，良臣擇主而事，唯有改善工作環境、降低職場風險，才能匯集優秀的專技人才為政府服務。再者，公務人員係代表政府機關執行國家公權力，值得人民的尊重與信賴。去年12月底行政院長蘇貞昌出席「第3屆政府服務獎」頒獎典禮時，便向辛苦的公務人員致意，同時表示國發會頒發的「政府服務獎」就是要**選出典範加以表揚**，鼓勵各機關效法，促進公務人員榮譽感。

借助專技人員規劃整體防災架構

我們身處的台灣，是自然災害高風險地區，隨著氣候變遷加劇，複合式災害發生的機率越來越高。倘災害來襲，一旦救災需求超過政府機構、人員能力，則需**借重在地專家**、社區和人民自主防災，才能將傷害減至最低。而民間專技人員本職學能優良、救災經驗豐富，例如105年0206美濃地震及107年0206花蓮地震發生後，皆可見到土木技師動員奔赴災區援救之身影，若其轉任公部門，

可從上位角度協助規劃整體防災架構，於水平方向進行跨專業領域溝通；於垂直方向協調中央及地方政府，共同為打造更安全的台灣盡一份心力。

結語

專技人員轉任公務人員，其立意良善，合乎多元取才、用人彈性之精神。政府與民間均配置專技人員服務，將有助雙邊建立更順暢之溝通管道，專技與公務人力交流融合，協力推動國家建設，提升政府施政能量。為強化專技人員轉任意願及誘因，建議提高任用職等、加強薪資待遇並改善就業環境、降低職場風險，並應兼顧現職公務人員的公平權益。**人才是組織成長的根本**，也是國家發展的珍貴資源，我們期許專技人員持續貢獻己力，為政府注入優質公務人力新血，提升公務人力資源管理效益，成為台灣永續進步的動力。

上一篇	回前頁	下一篇
-----	-----	-----