

第4期

正視公務人員結構變化，打造涵容多樣性的制度與文化

蔡秀涓 論壇編輯委員

全球各地歡慶人類進入千禧年的燦爛煙火，彷彿才是昨日景象，如今我們卻已邁入2021年。回首過去二十年，全球化、氣候變遷、經濟景氣起伏、民主對抗極權的浪潮、COVID-19等，皆是人類永續發展的共同挑戰。

在臺灣，自2000年迄今已經歷三次政黨輪替。二十年間，臺灣已挺過諸多內外環境的變化與挑戰，可預期的是，國內外環境持續而來的挑戰不會暫歇，政府必須更有效的運用具不同人口特性公務人員的長處，才能形成政府治理的優勢，有效因應變局。

此前提在於，政府至少必須對現有以及潛在公務人員，人口結構與變化趨勢有所了解，並掌握這些變化對於現在與未來的公務職場，可能產生的影響。同時盤點既有人事法制與管理文化，檢視其能否持續適配這些人口結構變化對職場的需求，據以打造得以讓不同人口特性的公務人員，均能安心工作發揮優勢的公務職場。

本期主題設定為「**公務人員面貌變遷**」，觀察的時間主要設定為2000年至2020年，企圖藉由不同視角，提供讀者對於我國公職最前端的報考人與進入公職後的現職公務人員，2000年至2020年的人口結構組成與變化有大致的認識。

本期五篇文章，頗為完整的架構出公職入口端的報考人，以及進入公務職場後的公務人員，近二十年來，最重要幾項人口特性，例如性別、年齡、教育程度的大致輪廓。並就官僚代表性最重要的性別指標加以深入分析，晚近在公私部門均引起高度重視的年輕世代觀點，也是本期的重要議題，此外，面對這些人口結構趨勢變化，多樣性管理則是公私部門嘗試解讀與運用的觀點。

第一篇與第二篇，分別由考選部與銓敘部提供的文章，足以提供讀者對於我國近二十年間，公職報考人與現職公務人員重要人口特性組成與變化，有相當清楚的形貌認識。第三篇由長期深入探討女性公務人員議題的黃煥榮教授，就女性在總

體人數與簡任職缺占比，以及男女性於進入公職前端報考類科的差異，進行深入的分析。第四篇由長期被視為代表年輕世代公務人員發聲的「台灣公務革新力量聯盟」何昀峯秘書長，提出我國現行制度與管理文化中，幾項可能不符年輕世代公務人員對理想職場期待的觀察，以及可努力的方向。第五篇則是由對於公務人員組織行為相關議題長期關注的陳敦源教授，自多樣性管理觀點，提出面對公務人員結構變化，可以參考的方向。

回前頁	下一篇
---------------------	---------------------