

第21期

客觀檢視政府數位人才進用議題

劉建忻 論壇發行人

數位化與網路科技改變了人類生活型態，提升了便利性、效率和樂趣。但對政府而言，除了為民服務的方式必須與時俱進之外，因應國家安全威脅、扶植產業科技發展的作為，也與過去大不相同。也因此數位發展部（簡稱數位部）的設置，可說是政府因應數位時代的重要轉型，也是國家戰略調整的關鍵行動。

針對數位部的成立，如果社會只是聚焦在約聘人力數量的討論上，其實有些可惜。數位部絕非第一個在組織法中，被賦予彈性可大量進用約聘人員的行政機關；中央政府的文化、科技、金融等機關，甚至國會，也都有類似的規定。但對於擔任國家人力資源部門的考試院，此刻也不失為一個機會，來全盤檢視政府進用數位人才的制度，究竟有什麼困境？該如何來轉型？這是本期主題設定的緣由。

本期文章中，第一篇是由數位經濟暨產業發展協會理事長陳正然所撰，第二篇是由林伯樺、林盈達、李育杰三位資工學者專家合寫，兩篇各自從政府人事制度的角度出發，呈現公部門招募數位資訊人力的困境，並提出完整可行的改善建議，包括人力進用方式與選才方法、人員待遇與升遷的改善、確保職能精進的機制，以及不適任者的汰除。

第三篇文章，則由公共行政與數位治理專家蕭乃沂教授所提供，他以近來對數位部聘用人員員額的評論為基礎，分別分析其效益及必要性、和潛在的風險，並針對如何回應社會質疑提出解方。上述三篇外部專家的觀點，都建議以數位部的案例為起點，進一步優化政府人力多元彈性的機制，創造公私部門人才交流的可能，值得一讀。

第四篇與第五篇文章，分別由考選部余慶杉專門委員，以及人事總處林志育科長、蔡承運專員所撰寫。政府對數位人力的課題，絕不只是該用多少聘用人員這麼簡單；這兩篇文章，前者分析國考現況與挑戰，後者探討待遇和獎勵制度，深入探究數位人力的攬才與留才制度。

以國家考試做為政府用人的主要管道，是體制現狀也是社會共識；輔以約聘制度做為多元彈性的選項，則可彌補國考制度無法完全滿足的人力需求。藉由這次數位部人事制度的議題，若能在約聘人數的爭論之外，深入探究如何精進政府數位人力考訓用制度，以及如何使約聘人力的招募與管理更加完善合理，將會更具有制度上的意義。

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