

## 第28期

# 改革不能躁進，但問題不能迴避

劉建忻 論壇發行人

如果民主國家的政府選才機制有國際比賽，在用人機關參與選才這個項目，台灣應該會在末段班。這當中的原因，既是憲政體制的架構使然，也關乎國考制度的設計，重視個人權益遠甚於用人機關需求；此外，社會普遍有「筆試能力等於工作能力」的傳統思維，制度設計上也經常有「防弊應重於興利」的慣性。

各種因素交錯影響下，形成了現在的機制。用人機關不但對自己所用之人沒有最終決定權，甚至程序中的參與也甚為有限，長久下來也變得好像事不關己。從現代人力資源管理的觀點來看，這並不是一件值得驕傲的事。

在2023年台灣公共行政與公共事務系所聯合會（TASPAA）第十八屆年會暨國際學術研討會當中，國家考政學會主辦了一場關於「強化用人機關參與選才」的座談。本期電子報特別邀請了該場次的引言人、與談人和現場參與討論的學者，摘要當天的發言內容成為文章，呈現給關心國家人力資源管理政策的讀者。

第一篇由引言人考選部常務次長劉約蘭撰寫。她強調，為了提高組織的競爭優勢，招募選才必須契合組織目標。考選部單打獨鬥的選才機制，已經不足以確保各機關人力的優質，所以考用兩端應該建立夥伴關係，考選機關必須擴大用人機關在選才過程中的參與，用人機關則必須承擔參與選才和汰除不適任者的責任。

在第二篇文章中，前考選部部長董保城從憲政職權的角度，認為公務人員的考選是考試權與各院共同相維的責任，不應該左腳右腳各行其是。用人機關的積極參與並無違憲之虞，考試院更應該主動與各用人機關共擬人力資源發展策略，使政府施政從「依法行政」提升到「善治」與國家競爭力的提升。

第三篇東吳大學蔡秀涓教授的文章指出，選才任用時以用人機關的需求及判斷為主體，是人力資源管理的基本法則。目前我國初任公務人員的分發任用制度，很容易導致初任人員對工作的不適應、用人機關也無法得到最適人選的情形。她認為，資格考比任用考更符合現代化的選才精神，但制度上也必須確保公開透明。

第四篇文章由政治大學副教授董祥開所撰寫。他認為現行考選模式雖確保了「公平」價值，但「篩選效果」與「合適性」卻容易遭受質疑。比較美國、英國、新加坡、香港、日本與韓國的做法，台灣用人機關的參與選才還有相當大的提升空間，實務訓練和試用階段的汰選功能也應該落實。

第五篇是空中大學李永騰教授的文章，他強調面對社會對公平性的疑慮，考選改革策略必須務實。他從政策利害關係人（考選機關、用人機關、初任公務員、考生等）的角度，分析改革的困難與風險，並提醒應該採取「去風險化」和「漸進推動」的策略，以建立社會的信任感，才能擴大用人機關參與選才的空間。

這幾篇文章，無論是憲政功能的分析、制度改革的倡議、跨國制度的比較，或風險管控的提醒，都十分具有參考價值。考試院肩負國家掄才重責，推動改革不會躁進，但也不能自滿於現狀，迴避重要問題的探討。只有時時檢討現況、精進作為，才能讓人力資源管理政策與時俱進。

---

<a href="#">回前頁</a>	<a href="#">下一篇</a>
---------------------	---------------------