

第29期

考察他國制度的挑戰與啟發

劉建忻 論壇發行人

各國的公務人力制度，基於不同的憲政架構、歷史傳統、社會民情和政府組織文化，會有很不一樣的設計。也因此考察其他國家的人事制度的設計與演變，對負責本國人事法制的考試院而言，一直是一件頗具有挑戰性和啟發性的事情。

挑戰性在於，面對本國制度缺陷，他國制度雖有令人稱羨的特色與優點，但直接複製也可能使得「橘逾淮為枳」，如何服用才會見效，必須謹慎。但也不能讓謹慎變成我們劃地自限、裹足不前的藉口，若能突破既定框架來思考，藉由他國制度的啟發，取其進步思維融入本國制度，或可讓我們加快腳步，追上時代與世界的潮流。

在四月發行的[國家人力資源論壇電子報第25期](#)當中，我們以2022年到2023年初的考察報告為基礎，介紹了日本的公務員招募制度與測驗方式、友善職場措施及契約人力制度。本期則進一步以2023下半年考試院考察英國及新加坡為基礎，將考察報告部分主題整理發表。

在英國部分，由考試院考選處簡任秘書陳鳳櫻，介紹了英國對年輕人員吸引力的「快速陞遷（Fast Stream）」公務人才招募與培育制度；銓敘部法規司副司長謝瀛隆說明英國頗具彈性的組織調整及員額配置；另由本人與考試院簡任秘書董郢撰文介紹英國同時向內部與外部徵才的高階文官招募。（更多內容請參閱[考試院112年度英國公務員招募及培訓制度考察報告](#)）

在新加坡部分，則是由考試委員楊雅惠撰文介紹新加坡退休金建制的背景與脈絡，銓敘部常務次長呂秋慧與監理司專門委員于建中說明其中央公積金的運作。（請參閱[銓敘部112年度新加坡退休金制度、中長期資金運用與投資策略](#)）

[訪問報告](#)) 此外，銓敘部法規司專門委員林岑孜也撰文介紹該國的公務人員考核制度。(請參閱[銓敘部112年度新加坡公務人員人事制度考察報告](#))

不同於日本與臺灣還有部分相近之處，英國與新加坡兩國的人事制度，與我們的差異性更大，核心理念更加不同，不但遠較我國靈活彈性，更以成果導向為原則，適度納入了市場機制與企業精神。這樣的差異其實來自於「制度與時俱進的積極程度」，非僅以「國情和體制不同」能夠解釋。

無法否認，公務人力制度的設計，對招募人才的質與量具有關鍵的影響力。臺灣身處於少子女化趨勢中，公私部門競逐優質人力的態勢已日益激烈；同時面對民主化的演變，人民對公部門的施政效率和品質的期待不斷升高。既然時代不斷演進，人力資源政策也必須隨之改革，以吸引更多優質的人力資源，進一步提升政府服務與施政品質。

這當中，有很多值得深思的課題。而且不能只是深思，必須展開行動，行動才能帶來改變。

(更新日期：113年3月1日)

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