

行政學報 第廿六期
民國八十四年十二月 第157-174頁
Public Administration No.26
Dec. 1995. pp.157-172

行政院人事行政局之組織重組

管 碧 玲

綱 要

- 一、在威權主義中的角色
- 二、在國民主義時代應有的角色
- 三、問題要旨
- 四、問題背景
- 五、規劃方案
- 六、效果評估

一、在威權主義中的角色

人事行政局在處理政府用人治事的有關事宜，由於公務員的品質決定政府的品質，關於如何選用並保有公務員的各種程序與技術，及對公務員所作所為的統治與指導等人事行政之良窳，即攸關政府之成敗。例如：要成為有能力、能負責的現代政府，就必須建構一個高績效講民主的人事系統；要成為仰望民間，為民所有的民主政府，就必須維護一個以功績制為基礎，迴避政治力的人事體制。人事行政能健全，就能提供一個效率的、效能的且公平的政府。

著眼於提供一個效率的、效能的與公平的政府，人事行政體制應致力於維護功績制的原則，授予管理者管理的權威，保障公務人員的權利，並增強人事績效、人事發展和人員的工作滿足感（註一）。然而，我國長期處於威權統治的體系，人事行政體制於以上諸端，難免形成困難與障礙：

（一）就維護功績原則而言：功績原則指涉公務人員的考選、任用、昇遷、考績應基於能力與績效的基礎。但我國人事體制上存在許多因政治性考慮而犧牲功績原則的政策，其犖犖大者在考選部份有民國六十年以前為黨、團員工轉任公職人員舉辦的社工特考；為軍職人員轉任文職人員舉辦的轉任公務人員及轉任交通事業人員、衛生行政人員、鄉鎮區縣轄市兵役人員、報務員等特種考試以及上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覆辦法等。這些考試乃專為特種身份人員辦理，且呈現出相當普遍的高及格率（見表一）。

尤其上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覆的及格除了民國七十八年之外，歷年來及格率為100%。（註二）相對於普通、高等考試及一般身份參加的同項目特種考試的低及格率（平均及格率低於10%），顯示軍人身份被選任公務人員的方便，顯然違背功績制人才主義的用人原則。