

當前主計人事重點工作

◎ 行政院主計處人事處處長黃正義

壹、前言

建立完善之主計人事制度，使各級主計人員能在公平合理的人事工作環境下，不斷學習成長，發揮主計工作長才，是行政院主計處（以下簡稱本處）當前致力的重要工作之一。

茲值全國主計同仁共同慶祝 94 年主計節之際，謹以本文將本處當前主計人事重點工作擇要說明，期使主計同仁均能普遍瞭解與支持，共同為建立更臻完善之主計人事制度努力。

貳、當前重點工作說明

一、廣續推動主計人員陞遷推薦制度，避免不當人事關說

為擴大用人管道，避免不當人事關說，促使用人主計機構對申請陞遷人員有較深入及正確之瞭解，藉以遴選最適合人選，使主計人力資源作最有效之運用，本處爰建立陞遷推薦制度據以推動；依主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法第 11 條之 1 及本處相關規定，各級主計人員參加本處及各級主計機構之職缺甄審（選）時，本處單位主管、各一級主計主辦人員曾任或現任應徵人員之主管一年以上者，以及應徵人員之現任直屬主辦人員，得主動或依應徵人員請求，秉公正負責、客觀舉才之態度，確實提供可具體評估應徵人員工作績效、學識能力、品德操守及合作態度等表現之資料，填具推薦表，送請本處用人單位主管或其他用人機關（構）一級主辦人員參考。

本推薦制度自 93 年度開始推動，本處核派之人員陞遷案件，業予結合運用，惟授權各一級主計機構核派之陞遷案件部分，則尚未能普遍運用，亟需各一級主計機構利用各種管道（如各種相關訓練班別、業務會報、座談會等）加強宣導，俾使主計同仁均能普遍運用本項推薦制度。至於以往有主計同仁為陞遷、考績等人事案件，託請外界人士關切，造

成本處人事作業困擾之不當人事關說情事，則請各級主計同仁切實予以杜絕。

二、暢通久任績優人員陞遷管道，建立公平合理之陞遷制度

本處對於主計人事陞遷作業，向依公務人員陞遷法及其施行細則、主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法等規定，秉公平、公正、公開之方式辦理。惟仍迭有主計同仁反映，人事陞遷管道有欠公平與合理，嗣經研議，對於本處核派人員之陞遷作業，予以結合陞遷推薦制度，秉持逐級陞遷、資績並重之精神，建立了本處核派之人員遴薦陞遷運作機制。近年來，經由推動該制度，非但使久任績優之主計同仁得以優先遴薦陞遷，不再受任職之主計機構編制結構大小影響其陞遷機會，更使各職缺均能遴選到最適合之人選，確實達到促進陞遷管道暢通與公平合理之目標。透過本項運作機制之持續推動，主計同仁只要符合陞遷條件且表現績優，一定可逐步獲得陞遷。有關該運作機制之重點如下：

- (一) 適用範圍為經依有關職務遷調作業規定辦理職期輪調或由本處主動遷調後，所遺各級主計機關（構）之薦任第九職等主計主辦職缺及所有薦任第九職等至簡任第十職等以上之主計主辦、高參職缺。惟薦任第七至第九職等、薦任第八至第九職等主計主辦職缺，及非依職務遷調作業規定辦理職期輪調或由本處主動遷調之薦任第九職等職缺，仍依現行規定辦理甄審（選），不納入遴薦範圍。
- (二) 於遇有上開適用範圍之職缺時，賦予本處各有關單位主管及各一級主計機構推薦適當人員參加遴選之權責。
- (三) 對於依規定需經甄審（選）程序之職缺，均將自行報名應甄人員及遴薦人員一併進行評選。
- (四) 依所有參加評選人員現任職務層級，秉持逐級陞遷、資績並重之精神進行評選，再依相關規定進行後續陞遷甄審等作業。

在授權各一級主計機構核派人員陞遷作業部分，鑒於各一級主計機構及其所屬機構規模大小不同，中央與地方之主計機構編制結構有異，且各一級主計機構於辦理陞遷案件時，考量業務特性及鼓勵所屬同仁士氣，大部分之職缺係以「內陞」方式辦理，爰任職於不同之主計機構，

其陞遷機會便不相同，以致產生部分久任且績優之主計同仁陞遷管道受阻之情形，為解決上開問題，本處除賡續研議在法制面尋求解決之道外，亦請各一級主計主辦人員對於所屬久任一職且績效良好者之陞遷事宜，多予關懷及協助，並積極運用陞遷推薦制度及職務遷調作業機制，以增加所屬人員陞遷機會。另外，各一級主計機構於辦理陞遷案件時，應依公務人員陞遷法所揭櫫之資績並重、內陞與外補兼顧原則，就各該一級主計機構所屬主計同仁資績情形，予以公平、公正辦理甄審，並將一定比例之職缺採外補方式辦理，以暢通陞遷管道並促進主計人員交流。

三、加強職務遷調協商機制，落實職務遷調制度

為改善主計人員職務遷調制度，以增加主計主辦人員職務歷練、促進主計人員交流，本處於 92 年 12 月 29 日修正主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法，並配合修正相關作業規定，將各級主計主辦人員之職期由原定 3 年修正為 4 年，將各級主辦人員職務遷調之機制，區分為：每年 1 至 3 月由當事人主動協商、4 至 9 月由各一級主計機構協商及 10 月由本處協商等三階段辦理。復於 93 年 5 月函各一級主計機構遇有職務出缺應先徵詢同序列之同一地區屆期輪調人員遷調意願，再辦理陞遷相關事宜。

經查 93 年度本處所屬各一級主計機構依上開規定執行職務遷調作業情形大致良好，惟仍有部分一級主計機構未落實執行，允宜改善。又本處於 93 年 10 月及 11 月分區辦理 3 場跨部會、跨縣市職期屆滿 8 年以上主辦人員職期輪調事宜會議，並由各一級主計機構依協商結果配合辦理遷調事宜。另查目前各一級主計機構所屬屆期 4 年以上需辦理輪調有 400 多人，亟需各一級主計機構於本（94）年度賡續落實辦理遷調事宜。

主計主辦職務一任為 4 年，各一級主計機構於所屬主計主辦人員任期超過 4 年，尤其已達 6、7 年者，務必本於權責，利用相當職務出缺之機會或職務遷調協商機制，進行所屬主辦人員職務遷調事宜，俾避免於任期屆滿 8 年時，因缺少輪調職務空間造成遷調作業困難。

四、鼓勵同仁參加訓練，發展主計人力資源

二十一世紀是知識經濟的時代，亦是一個終身學習的時代。面對社會快速變遷及政府組織職能之調整，發展主計人力資源，培養主計人

才，以提昇主計工作效能，乃本處致力賡續推動的重點工作之一。本處主計人員訓練中心為長期發展主計人力資源，提昇主計人力素質，辦理有系統、有計畫性的訓練班次，如基礎訓練班、養成訓練班、幹部訓練班、領導研究班及各種專業研習班等訓練班次，師資優良、課程及教學方法多元而豐富，獲得主計同仁很好的反映及評價。

上開訓練班次中，主計人員養成訓練班及幹部訓練班更是長期培養及發展主計人力資源之重要訓練，藉由該等訓練除可提昇參訓人員之主計專業素養外，亦將對整體主計業務之推展產生長期正面之效益。然近年來各一級主計機構提報參加該二項訓練需求之情形甚不理想，經瞭解其原因，各級主計機構多以考量其訓期較長，而以業務繁忙或符合參訓資格同仁個人因素等，不願提薦人選參訓或不願報名參訓，並有部分於獲選參訓後再要求退訓之情形，長此以往，將對整體主計人力之培養產生不良之影響，爰請各一級主計機構務必加以重視，踴躍提薦並鼓勵所屬人員報名參加訓練，俾有效發展主計人力資源。

參、 結語

本處近年來建立了主計人員陞遷推薦制度、簡併陞遷序列及加強落實職務遷調制度，並整建本處核派之人員陞遷遴薦運作機制，旨在暢通主計人員陞遷管道，促進主計人事陞遷之公平與合理，增進主計人員職務歷練與交流機會，至為重要。又主計人員之培訓，悠關主計業務之推展及主計人力資源之發展；該等重點工作，在各一級主計機構之支持與配合之下，目前雖有部分已逐漸顯現其成效，但仍有許多改進與努力的空間，今後除應賡續推動上述各項重點工作外，更求砥勵精進，以完備各項主計人事法制，建立最優質之主計人事工作環境為目標，服務全國主計同仁。