

建構一個公平、合理的陞遷 機制

有鑒於公平、合理的陞遷機制，足以鼓勵主計人員努力服務之精神，並促使主計人員安心、穩定及勤勉，茲將許主計長上任以來用人理念，作一簡要之介紹與說明。

◎ 嵇宏德（行政院主計處人事處處長）

壹、前言

行政院主計處（以下簡稱本處）及所屬主計機構主計人員之陞遷，必須依照「公務人員陞遷法」、「主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法」及相關作業規定辦理。這些規定的意旨都是為了建立公平、公正、公開的處理程序及原則，

以促使同仁勤勉、安心地工作，許主計長上任以來，接續過去所建立的制度，對主計人員之陞遷的公平合理問題極為重視，除一再向同仁呼籲不要請託關說外，並以讓每一位同仁都能獲得公平的陞遷機會為推動理念，希望使每一職缺在公開上網後，可以讓所有符合資格同仁，在公正透明的評

選機制下參加評選。由於主計人員的陞遷調動除配合所在機關（構）業務需要外，亦有拔擢人才、提振士氣的作用，因此也一再強調：人事陞遷應循序，並儘先考量資深、績優且年長者，避免短期內一再陞遷調動的情形。於是，為建立更臻公開、透明、合理的主計人員陞遷機制，年來責成人事處

推動了若干重要措施，扼要說明如後。

貳、落實陞遷推薦制度

為擴大取才用人管道，避免不當人情關說，促使主計機構主辦人員在甄選人員時有較深入之了解，藉以遴選最適合之人選，要求落實推薦制度的精神。基本上，直屬長官因為認識同時也了解同仁實際的工作情形，是最適當作推薦的人，但也務必了解推薦是一種責任，所以應以公開負責的方式辦理，絕對不能有關說或私下運作之情事。事後如發現被推薦人選無法勝任情形，則推薦人應負責說明並負起後續處理之責。另為避免遺珠之憾，當事人亦可採自我推薦的方式參與甄選。唯有大家都能秉持大公無私，真誠為國舉才的精神來作推薦，才是實施推薦制度的真諦。推動此一陞遷推薦

制度的情形如下：

一、93年6月8日許主計長於主管業務會談指示，為使主計人事陞遷管道更加暢通、合理，請人事處研究建立有關陞任簡任職務之公平運作機制。經審酌部分久任現職且表現優異之薦任第九職等科長，或因其所屬之一級主計機構規模較小，無法配置適當簡任職務，或因各一級主計機構本位考量，於陞遷評分時，未能整體衡平考量，以致無法適時增加更高職務之歷練機會；為紓解是類人員所遭遇之歷練瓶頸，爰遵示研擬「行政院主計處及所屬主計機構久任科長職務人員陞任簡任職務運作機制」，奉批示「先試行運作，如有窒礙再作修正」，主要內容如下：遇有適用範圍之簡任職務職缺時，由主計處

人事處將符合規定之科長（各一級主計機構所屬任現職滿六年以上及本處任現職滿四年以上之薦任第九職等科長，最近三年考績均列甲等，且具擬陞任職缺任用資格者）名冊，提供本處有關單位主管及職務出缺單位之一級主辦參考，提薦人選送人事處彙整，提報由副主計長邀集本處相關單位主管之協商會議，決議適當人員一人至三人。再由人事處處長將上開適當人選通知職務出缺單位一級主辦從中遴選最適當人選一人後，通知人事處，即依規定上網公告辦理陞任甄審（選）作業，並洽請當事人報名參加該職缺之甄審（選）。上開機制經實務運作後為更公平合理，再於93年10月4日修正為將符合規定之科長名冊，提供

一級主辦參考推薦並通知被推薦人選報名參加該職缺之甄審（選），推薦期滿後即依規定上網辦理公告，嗣彙整所有應徵人員資料後再依原作業程序辦理。

二、另有關主計處核派之人員遴薦陞遷運作機制，應辦理甄審（選）職缺部分，也一併修正為由主計處人事處先將相關資料送各一級主辦參考推薦，並於推薦期滿後依規定上網公告，嗣彙整所有應徵人員資料後，再由副主計長邀集主計處相關單位主管協商，94年11月復修正增列邀請職務出缺之一級主計機構主辦人員及推薦人選之一級主計主辦人員，蒞會說明遴薦被推薦人選之確切理由，以供與會人員就機關特性、業務繁簡、任職年資、工作能力、品

德操守、領導統御、溝通協調、考績獎懲等條件充分討論後，依應徵人數多寡，視個案情況，決議適當人員一至三人，交由職務出缺之一級主計機構主辦人員，再依主計處暨各一級主計機構辦理所屬人員陞遷作業等相關規定辦理後續甄審（選）作業事宜。在人事甄審的過程中，則要以嚴謹、客觀的態度，秉持拔擢優秀主計同仁的共同理念，無私的精神，一致的原則，認真做好審查的工作，未來並將由人事處將人事甄審過程作成紀錄，就候選人選、推薦人推薦理由、討論重點及決議適當一至三人獲選之原因等記載下來，作為考量決定的參據，最後並將甄審過程作重點公布。

三、經由上述遴薦陞遷的機

制，此期間久任績優薦任第9職等科長及薦任第9職等主辦人員調陞簡任職務者如下頁表式。

參、暢通薦任第八職等主計主辦人員陞遷管道

由於服務在地方主計機構之薦任第八職等之主計室課長、鄉、鎮（市）主計室主任、會（統）計主任在陞遷時，遭遇瓶頸，主計同仁迭有反映，主要因為「主計人員陞遷序列表」第四序列之薦任第八職等主計室主任、會（統）計主任應徵第五序列薦任第七至第九職等、薦任第八至第九職等、薦任第九職等會（統）計主任、副主任、組長、科長等主辦（管）職務時，如有第五序列之非主管人員（如專員、編審、視察等）同時應徵該職務，依現行規定，係以第

| 原服務單位職稱 | 姓 名 | 學 歷 | 科長、會計主任 年資 | 陞任單位職稱 |
|----------------------|-----|--------------|-----------------|---------------------------|
| 銓敘部會計室科長 | 黃明煜 | 政治大學管理研究所碩士 | 15年 | 宜蘭縣議會簡任10等會計主任 |
| 行政院公平交易委員會會計室科長 | 施靜慧 | 文化大學企業管理碩士 | 13年 | 國立空中大學薦任9等至簡任10等會計主任 |
| 中央研究院會計室科長 | 蘇秀里 | 中興大學會計系 | 8年10個月 | 中央研究院會計室簡任10等編審 |
| 經濟部工業局會計主任 | 丁再興 | 北科大商業管理研究所碩士 | 7年7個月 | 經濟部國際貿易局薦任9等至簡任10等會計主任 |
| 內政部營建署會計主任 | 王慧寶 | 國防財經學校財務管理系 | 13年7個月 (含科長) | 行政院衛生署疾病管制局薦任9等至簡任10等會計主任 |
| 行政院農業委員會動植物防疫檢疫局會計主任 | 葉月津 | 成功大學會計系 | 12年3個月 (含科長) | 內政部消防署薦任9等至簡任10等會計主任 |
| 高雄市政府捷運工程局會計主任 | 林柏勳 | 淡江大學會計系 | 5年7個月 | 經濟部加工出口區管理處薦任9等至簡任10等會計主任 |

五序列人員優先遷調，如其中均無適當人選，才由第四序列人員遴選陞任。惟以中央主計機構之專員、編審、視察等職務，多係由第三序列之科員調陞，部分資歷尚淺且所負職責

程度亦非均較薦任第八職等主計主辦為重，似有欠公平、合理。因此，為使第四序列及第五序列人員有公平參加甄審之機會，本處於94年9月規定，如有第四序列及第五序列人員

同時報名應徵薦任第九職等主計主辦職務甄審時，應就該二序列全部符合資格人選進行評選，分序列並依資績高低造列資績評分表冊，由人事處依陞遷作業規定提送本處人事甄審

委員會審議，就第五序列及第四序列人員先行決定由第五序列人員遷調或由第四序列人員陞任後，再就所決定之該序列人員進行甄審程序。

授權各一級主計機構核派之第五序列主計主管職缺辦理甄審（選）時，其作業方式依前述程序辦理，並於完成甄審（選）作業後5日內，將遴補人員情形報送本處，俾利本處了解各一級主計機構之執行情形。

經由上述甄審（選）作業程序辦理薦任第8職等主辦人員調陞薦任第9職等職務者如下表：

肆、加強職務遷調制度

為加強主計主辦人員職務歷練，促進主計業務革新與人員交流起見，修訂「主計機構編制訂定及人員任免遷調辦法」，自93年1月起將原配合屆齡退休核定日期（1月16日、7月16日）每年分別於5月底及11月底辦理二次，改為由職期屆滿遷調人員主動協商、各一級主計機構協商及本處協商等三階段執行。各一級主計機構所屬薦任第九職等以上主計主辦職務出缺，先就其所屬屆期輪調人員檢討，如無輪調者，再徵詢同地區屆期輪調人員，以增加主計主辦人員之職務歷練及交流機會。各一級主計機構辦理所屬主辦人員職期輪調時，並應注意公平、合理及儘

可能兼顧職期輪調人員家庭狀況、個人健康情形等。

伍、結語

由於組織編制之配置，職務愈高，職缺愈少，陞遷自屬不易，往往一個適合職務出缺時，應徵人數眾多，其結果必然是只有一人能獲選而眾多人失望，因此，如何使所有應徵人選立於公平合理之基礎上參加評選，一直是我們全體主計人員所關心的事項，基於此，對於現行作法如果有任何可以促使更公平合理的建議，就顯得格外重要，並期儘量提出供大家檢討改進。❖

| 原服務單位職稱 | 姓名 | 學歷 | 八等會計主任年資 | 陞任單位職稱 |
|--------------|-----|-------------|----------|------------------|
| 屏東縣警察局會計主任 | 羅樹平 | 義守大學管理研究所碩士 | 7年1個月 | 高雄市政府勞工局薦任9等會計主任 |
| 高雄市稅捐稽徵處會計主任 | 林郁芬 | 輔仁大學會計系 | 5年10個月 | 高雄市政府社會局薦任9等會計主任 |