

# 提升主計人員素質，加強進用考試錄取人員

組織效能的高低取決於人力資源之素質及應用，透過考試制度遴用優秀人才進入主計系統服務，將主計個別能力整合為主計整體效益，以創造主計團隊更高的價值。

◎ 周大生（行政院主計處人事處科長）

## 壹、前言

隨著經濟發展，公共事務日益繁雜，政府的職能與角色備受民眾關注。而政府職能的推動與落實，公務人員扮演著重要關鍵的角色，組織效能的高低取決於人力資源之素質及應用，透過考選的制度，對應試人員作智能的鑑別，篩選菁英以為國家任用，提升公務人員素質，強化國家競爭優勢，成為政府施政上的重要課題。主計人員擔負國家統籌預算及施政參據之統計資料編製等重

要工作，對進用人員之素質尤當重視。

## 貳、主計人員進用概況

新進主計人員進用途徑有2，其一是分發考試錄取人員、另一是由非主計人員轉任，茲就近年來主計人員進用人員概況略述如下：

### 一、新進主計人員中分發考試錄取人員比例偏低

據近年來新進主計人員資

料顯示，分發考試錄取人員僅約占4分之1，其餘4分之3之新進人員由非主計人員轉任，此仍肇於主計人員之任用係依「主計機構人員設置管理條例」第11條至第16條規定任用，而財稅行政、金融保險與會計審計、統計職系同屬於「財務行政」職組，得以相互轉任，如此，建構了非主計人員轉任主計人員之管道。而出缺單位往往為了便宜行事，多採由非主計人員轉任，遂造成新進人員中分發考試錄取人員有偏低現象，此種情形引發高度關切，

因此，為配合主計機構用人需要，對各項考試主計類科之職缺列管，允宜有適度的控管。

## 二、探究主計機構進用非主計人員取才之原因

- (一) 考試試務流程時間過長：以高普考試流程為例，每年1月提報年度需用考試錄取人員任用計畫，10月分發任職，控管職缺時間長達9個月；其間雖依規定在考試錄取人員報到前，得僱用約僱人員代理職務，惟以該等人員屬暫時代理之非現職人員，無法交付原有職務全部之任務，對於業務之推動不無影響，因此，出缺單位寧可選擇遴用非主計人員轉任。
- (二) 環境轉換轉任人員增加：近年來由於政府組織再造、公營事業及金融機構民營化及職缺資訊公開等因素，導致轉任人員增多。
- (三) 人情關說：部分主計機構於職務出缺，常有各方人士推薦人選；或因業務需要希望遴用具有經驗之人員，致逕行遴用非主計人員遞補。
- (四) 位處交通不便之處：地處偏遠或交通不便地區之主計機構職缺，現職主計人員無調任意願，為應業務推動需要，遴用非主計人員遞補。
- (五) 主計機構增列預估缺額保守：依考試法第2條規定，增額錄取人員在下次該考試放榜之前未獲遴用者，即喪失考試錄取資格；為顧慮考試增額錄取人員之權益，所屬主計機構增列預估缺額較為保守，以致錄取人員不足以提供主計機構臨時出缺之需用。

## 三、近5年來提報職缺概況

據現有資料分析非主計人

員轉任與考試分發人員之比較，由非主計人員轉任者之平均年齡較高、學歷較低、高等考試及格人員比例較少，而擔任職務卻較高，如長此以往，勢必影響主計系統人力結構及素質。行政院主計處有鑒於此，爰每年均加強宣導遇有主計職務出缺時以進用會計、統計類科考試錄取人員為主的人力政策。

這項政策在各一級主計機構配合執行下有顯著的效果，由近5年來每年報列考試職缺之數據可窺其實。近5年來各級主計機構提報各項考試主計類科之職缺情形如下：91年提報各項考試129個職缺（會審113個、統計16個）、92年提報151個職缺（會審129個、統計22個）、93年提報292個職缺（會審262個、統計30個）、94年提報328個職缺（會審287個、統計41個），95年（1月至9月）提報335個職缺（會計299個、統計36個）（詳如附表1）；近5年每年報列的考試分發職缺均有持續增

附表 1 行政院主計處暨所屬主計機構提報考試職缺情形

類別 年度	高考三級		普通考試		初等考試		地方特考		小計		合 計	與上一年度比較	
	會審	統計	會審	統計	會審	統計	會審	統計	會審	統計		增加 人數	增加 比率
91	39	5	23	5	14	6	37	0	113	16	129		
92	41	11	22	2	7	9	59	0	129	22	151	+22	+17%
93	118	13	52	8	5	9	87	0	262	30	292	+141	+93%
94	111	24	53	3	6	14	117	0	287	41	328	+36	+12%
95	104	23	34	6	17	7	144	0	299	36	335	+7	+2%

加，足見薦任第7職等以下非主管職務出缺以進用分發考試錄取人員之政策已得到所屬主計機構之認同，並切實執行。

### 參、加強進用考試及格人員，訂定新進人員作業原則

為使行政院主計處及所屬主計機構薦任第7職等以下非主管職務出缺，適時、適量遴用專業人才，以提升主計人員素質，茲訂定「行政院主計處及所屬主計機構新進人員作業原則」一種，以為遵行。

### 一、新進人員作業原則之內涵

為鼓勵所屬主計機構職務出缺以進用考試及格為主要途徑，每年以總量管制進用考試及格人員。茲將作業原則重點略述如下：

- (一) 各主計機構填報年度各項考試需用人員預估數
- 各一級主計機構按其所屬主計人員1、最近2年分發考試及格人員數及自行遴用人數之平均數。2、預估下年度退休人數。3、配合組織調整未來年度實際可用預算員額數等因

素，推估下年度高、普、初等及地方特考需用人員數，報送行政院主計處。

### (二) 擬定年度任用計畫報考試分發主管機關

行政院主計處依各一級主計機構提報之年度各項考試需用人員預估數，推估下年度各項考試需用人員總數，並參酌前1年度任用計畫及考試及格人員分發情形，擬訂年度各項考試任用計畫需用考試錄取人員數草案；由行政院主計處邀集各提報單位開會研商確認，經核定後函考試分發主管機關。

(三) 加強職缺管制，以供分發自當年度高、普、初等及地方特考放榜之當月分起，實施職缺管制，至該項考試主計類科錄取人員分發完畢止。但行政院主計處得審酌年度內各項考試錄取名額數、分發人員數及各一級主計機構自行遴用人員情形，提前實施職缺管制。

(四) 適度開放自行遴用人員，以補人力不足

1. 各級主計機構擬自行遴用之人員，應具下列條件之1：

(1) 曾任主計人員。(2) 國內外專科以上學校會計、統計學系畢業或經會計審計統計類科考試及格者。(3) 國內

外專科以上學校畢業，修習會計學、統計學或其他相關學科20學分以上，並修習電腦相關學科6學分或60小時以上者。

2. 前項自行遴用人員曾任公務人員者，其任職期間考績(成)至少2分之1列甲等。

## 二、實施成效

本制度實施以來，由分發考試錄取人員及由非主計人員轉任2類，比較近4年來新進人員進用情形如下：91年新進人員498人，其中分發考試錄取人員108人占21.7%、由非主計人員轉任390人占78.3%；92年新進人員336人，其中分發考試錄取人員115人占34.2%

%、由非主計人員轉任221人占65.8%；93年新進人員390人，其中分發考試錄取人員264人占67.7%、由非主計人員轉任126人占32.3%；94年新進人員406人，其中分發考試錄取人員250人占61.6%、由非主計人員轉任156人占38.4%。綜上觀之最近2年分發考試錄取人員數，已占新進人員之6成以上，較之以往已有顯著之成效(詳如附表2)。

## 肆、對考選取才限制之建議

考選制度是協助用人機關遴用合適的人力，其規範及方

附表 2 行政院主計處暨所屬主計機構新進人員情形表

年度	分發考試錄取人員		由非主計人員轉任		合計 人數
	人員數	比例	人員數	比例	
91	108	21.7%	390	78.3%	498
92	115	34.2%	221	65.8%	336
93	264	67.7%	126	32.3%	390
94	250	61.6%	156	38.4%	406

法應公平、合理且符合機關實際需求；惟目前考選主管機關之部分限制與規範似造成用人機關之困擾值得探討，略舉如下：

## 一、高、普、初等考試與地方特考報列考試職缺分流之規定

日前行政院人事行政局與考選部業務會談決議：報列考試職缺以高、普、初等考試與地方特考分流方法作業，即地方機關之縣市政府本府及縣轄市公所（直轄市本府及區公所）之職缺僅得報列高、普、初等考試，不得報列地方特考職缺，上開職缺以外之職缺報列為地方特考之職缺，不得列為高、普、初等考試職缺；該項規定造成地方主計機構職務出缺無法即時報列考試分發，致遴用考試錄取人員受到限制。多次建議主管機關放寬分流之限制，經行政院人事行政局於95年7月7日同意放寬地方政府2級以下機關之職缺得自行選

擇列入高、普、初等考試或地方特考。

## 二、增額錄取人員之遴用方式公平性問題

目前公務人員考試之增額錄取人員之遴用，係由用人機關先徵詢渠等人員意願，報經分發機關同意後自行遴用。而正額錄取人員僅能依名次及所填志願由分發機關依序分配，按電腦所分配之結果，赴該單位實務訓練，無法如增額錄取人員可自由選擇職缺；目前此種增額錄取人員遴用方式不符考試制度公平原則。經建議增額錄取人員之遴用方式宜比照正額錄取人員，由分發機關依序分發，以維錄取人員分發作業之公平性，該項建議業經考選部列入考試法修正草案中。

## 三、限制轉調年限問題

地方特考錄取人員有6年限制轉調之規定，高、普、初等考試錄取人員則無限制轉調年限，此種高、普、初等考試

與地方特考錄取人員限制轉調年限之不同作法，致使高、普、初等考試錄取人員異動頻繁，影響機關用人穩定性。茲經建議高、普、初等考試宜比照地方特考增列限制轉調年限之規範以安定人事，該項建議業經考選部列入考試法修正草案中。

## 伍、結論

在這快速變遷、日趨複雜的政府政務中，人力扮演著最重要的角色，人力資源成為政府重要的資產，經過考試制度拔擢適當人才加入政府行列，以帶動政府績效與功能。行政院主計處以積極的態度來推動人力資源發展，主張新進主計人員以考試分發為主軸，掄拔最適當優秀人員進入主計系統，致力主計人力的提升；以期整合主計個別專才建造整體效益，俾建構一個精確、效率、公正、熱誠及永續發展之主計團隊。❖