

文官體制與任用管理（含待遇 升遷福利）-公門「好好行」的 門道



講座簡介

- 講師：林文燦
- 現職：銓敘部常務次長
臺北大學公共行政暨公共政策系兼任副教授
- 學歷：政治大學公共行政學博士
政治大學公共行政學碩士
中興大學法商學院公共行政學士
- 考試：74年高考人事行政類科及格
- 經歷：銓敘部政務次長
行政院人事行政總處公務人力發展中心主任
行政院人事行政總處主任秘書
交通部人事處處長
行政院人事行政局參事
行政院人事行政局給與處處長
行政院人事行政局給與處副處長
行政院人事行政局給與處專門委員
行政院人事行政局給與處科長
行政院人事行政局資訊室科長
行政院人事行政局四處三科科長



Email : wellslin1222@gmail.com

代表著作

10071 11071 12071 13071 14071

作者簡介
蘇仲業
國立中央大學公共行政學系教授、美國波士頓學院公共行政學系教授、美國波士頓學院公共行政學系系主任。

呂錫芝
中國人民大學公共管理學院教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

胡至海
中國人民大學公共管理學院教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

葉筱蕪
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

趙冠瑜
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

沈建中
中國人民大學公共管理學院教授、國立中央大學公共行政學系系主任。

莫永榮
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

白佳慧
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

公共人力資源管理理論與實務

本書闡述公共人力資源管理之重要性，探討公共人力資源管理之理論、以及公共人力資源管理之實務。本書內容基本上分為兩大部分：首先，第一節與第二節由作者主筆，主要介紹公共人力資源管理之重要性、公共人力資源管理之理論、公共人力資源管理之實務。其次，第三節與第四節由作者主筆，主要介紹公共人力資源管理之重要性、公共人力資源管理之理論、公共人力資源管理之實務。同時也簡述了公共人力資源管理之重要性、公共人力資源管理之理論、公共人力資源管理之實務。

主編簡介
詹中原
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

林文燦
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

呂錫芝
中國人民大學公共管理學院教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

執行編輯簡介
王慶元
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

作者簡介
詹忠勇
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

黃錦榮
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

黃榮源
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

2020

公務人員年金改革

參考文獻資料

林文燦

政策執行與評估
Public Management
作者：李允傑、邱錫壽、張榮
定價：450元

公共管理
作者：李允傑、邱錫壽、張榮
定價：450元

公共政策
2003年修訂版

公部門待遇管理

策略、制度、績效

The public agent treatment manages
林文燦 著

現代社會快速變遷，政府職能日益擴大，國家治理千頭萬緒，層出不窮，對於公共政策專業化之需求亦日益殷切。在當代公共政策發展脈絡中，「政策執行」與「政策評估」可說是非常重要的「政策鏈」。本書由兩位學者以密切的分工方式，深入淺出地介紹相關概念與核心思想；對於變遷了的新公共政策中兩大核心領域的學術界與政府界人士而言，如何建立有效的政策執行機制；如何評估政策執行的政策影響與結果；閱讀本書後，都將令您產生「如入其山，如履其地」的啟發。

五南出版

考銓制度

許道然、林文燦 著

2022年修訂版

李允傑
美國波士頓學院公共行政學系教授、國立中央大學公共行政學系教授、國立中央大學公共行政學系系主任。

邱錫壽
中國人民大學公共管理學院教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

張榮
國立中央大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系教授、國立政治大學公共行政學系系主任。

分享大綱

壹、前言

貳、公門好不好？(職涯發展)

參、公門值得行？(對價回報)

肆、公門好好行？(核心職能)

伍、結語

壹、前言

政府存在的目的在「**因人成事**，以創造人民最大的幸福」

- **成事**：培養新公共服務觀
 - 彰顯效率效能的公共服務體制
 - 捍衛公共價值的公共服務體制
- **因人**：發揚專業治理能力
 - 有哲學思辨的人(廉正、忠誠)
 - 有服務倫理的人(關懷)
 - 有治理能力的人(專業、效能)
- **達標**：創造人民最大的幸福

貳、公門好不好？

職涯發展

公門是什麼



公門是寶山



公門是旅程



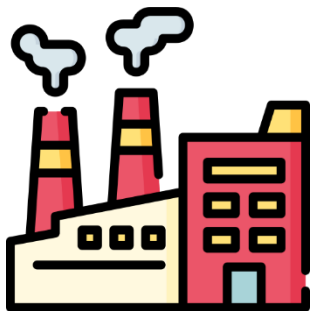
公門的範圍



軍事機關



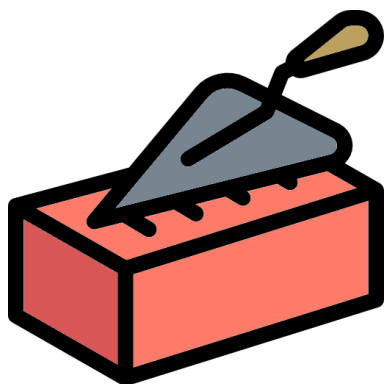
- 行政機關
 - 中央政府
 - 地方政府



- 事業機構
 - 經濟部所屬事業機構
 - 交通部所屬事業機構
 - 財政部所屬事業機構
 - 其他：例如台北自來所事業處、桃園機場公司

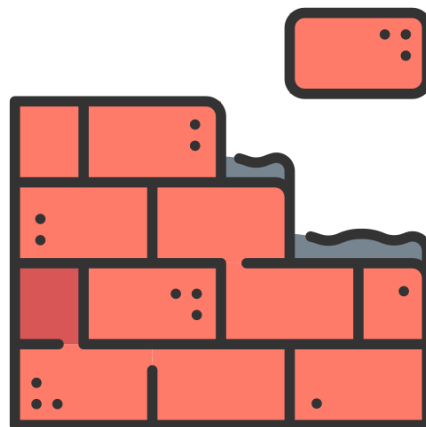
工作的不同層次

- 寓言故事：三位水泥匠



砌磚

專業
為「謀生」而活



築圍牆

職業
為「工作」而活



建教堂

事業
為「理想」而活

公務人員的職涯發展

尊嚴而**事業**
中立而**尊嚴**
專業而**中立**
發展而**專業**
穩定而**發展**
保障而**穩定**



- 您想追求的是**專業**？**職業**？或是**事業**？

「我？我是為了興趣而當英雄的人。」

《One Punch Man》

作者：ONE（日本知名網路漫畫家）

- 「人各有志，**適性**職涯發展。」

參、公門值得行？

對價回報

- 保健因子 – 物質面
 - 身份 – 文官制度
 - 待遇 – 待遇制度
- 激勵因子 – 非物質面
 - 自我成長
 - 工作成就

現代管理學之父Peter Drucker：



Peter Drucker
彼得·杜拉克

from <https://reurl.cc/7p1NX1>

「員工是組織最珍貴的資產。」

「員工是資源，並且是管理者必須考慮的具有『特殊資產』的資源。」

「其他資源是**有限的**，而人力資源的價值是**無限的**。」

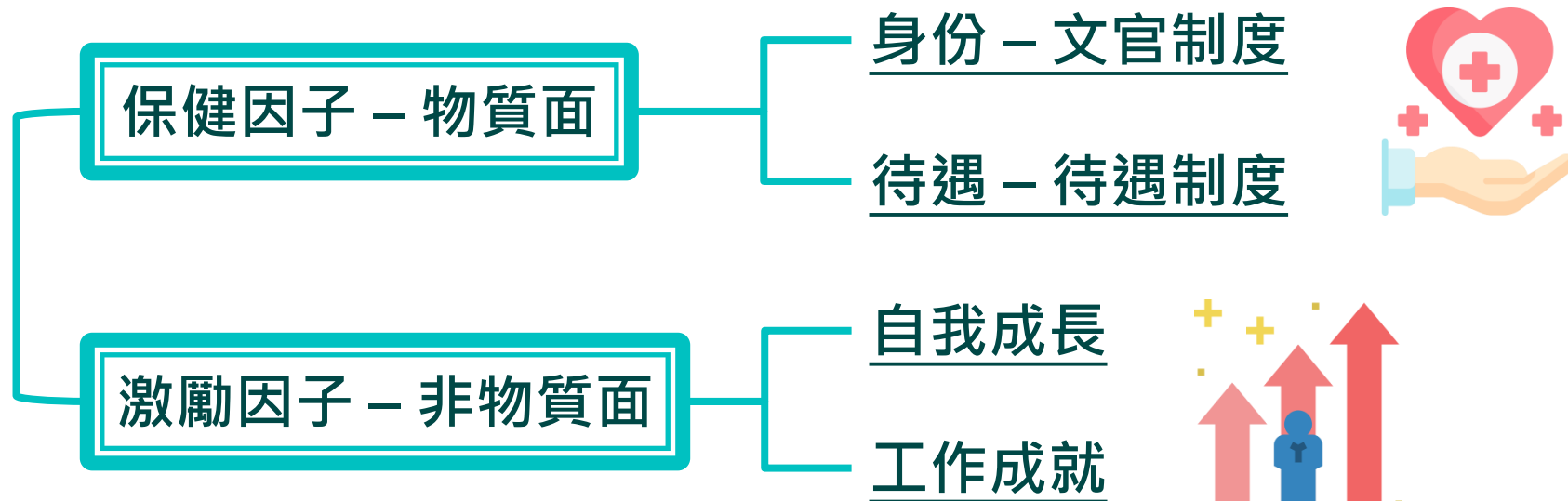
~ 《管理實務》(The Practice of Management, 1954)

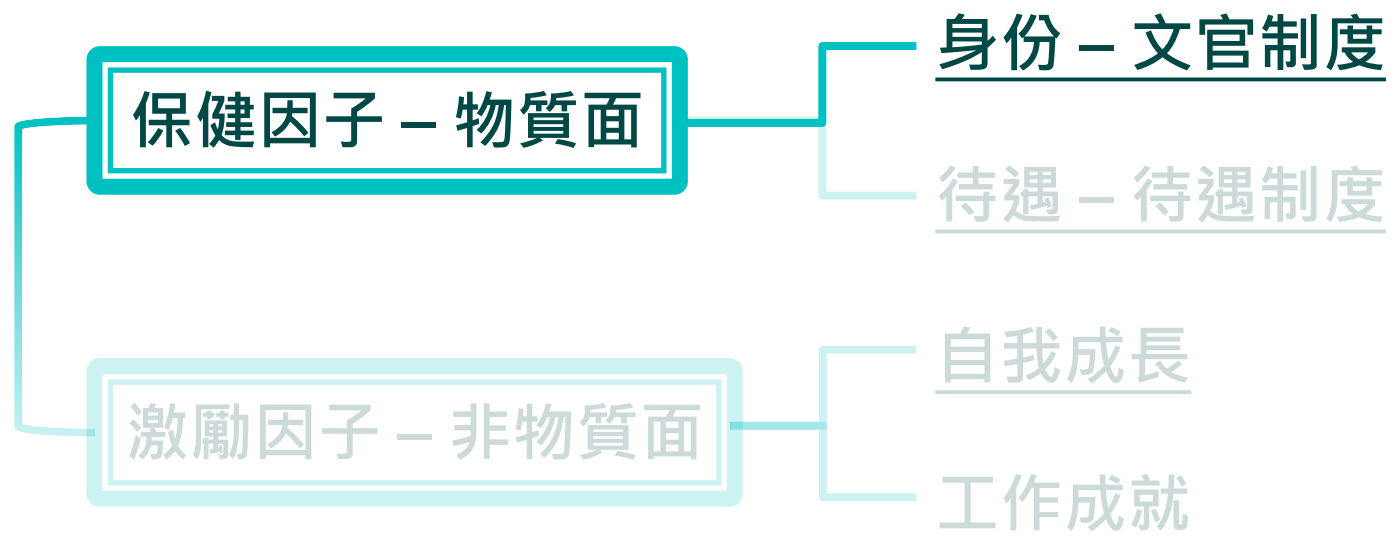


- ➡ 政府把公務人員看做**資源**，而不是成本，這是與民間企業最大差別之處；
- ➡ 既是資源，政府就要把公務人員培育成大樹；
- ➡ 要培育成大樹，就要既**保健**，也要**激勵**。

雙因素理論 (Two-factor theory)

- 政府給予公務人員的對價回報，是依據Frederick Herzberg的雙因素理論 (Two-factor theory) 設計，也稱作激勵保健理論 (Motivation-Hygiene Theory) 。







職務結構+俸表結構

● 職務結構與俸表結構是一體兩面的

		職務														
		第一	第二	第三	第四	第五	第六	第七	第八	第九	第十	第十一	第十二	第十三		
															800	
															790	
															780	
															780	
															750	
															750	
															730	
															730	
															710	
															710	
															690	
															690	
															670	
															670	
															650	
															650	
															630	
															630	
															610	
															610	
															590	
															590	
															550	
															550	
															535	
															535	
															520	
															520	
															505	
															505	
															490	
															490	
															475	
															475	
															460	
															460	
															445	
															445	
															430	
															430	
															415	
															415	
															400	
															400	
															385	
															385	
															370	
															370	
															360	
															360	
															350	
															350	
															340	
															340	
															330	
															330	
															320	
															320	
															310	
															310	
															300	
															300	
															290	
															290	
															280	
															280	
															270	
															270	
															260	
															260	
															250	
															250	
															240	
															240	
															230	
															230	
															220	
															220	
															210	
															210	
															200	
															200	
															190	
															190	
															180	
															180	
															170	
															170	
															160	
															160	

職務結構

俸表結構

● 什麼是職務結構

委任					薦任				簡任				
第一職等	第二職等	第三職等	第四職等	第五職等	第六職等	第七職等	第八職等	第九職等	第十職等	第十一職等	第十二職等	第十三職等	第十四職等
委任					薦任				簡任				
第一職等 第二職等 第三職等 第四職等 第五職等					第六職等 第七職等 第八職等 第九職等				第十職等 第十一職等 第十二職等 第十三職等 第十四職等				

- 職務：
 - 官等職等併立制：融合簡薦委制及職位分類制。
 - 分配**同一職稱**人員所擔任的工作及責任。
 - 考量**工作職責及所需資格**，必要時，一職務得列2個至3個職等。

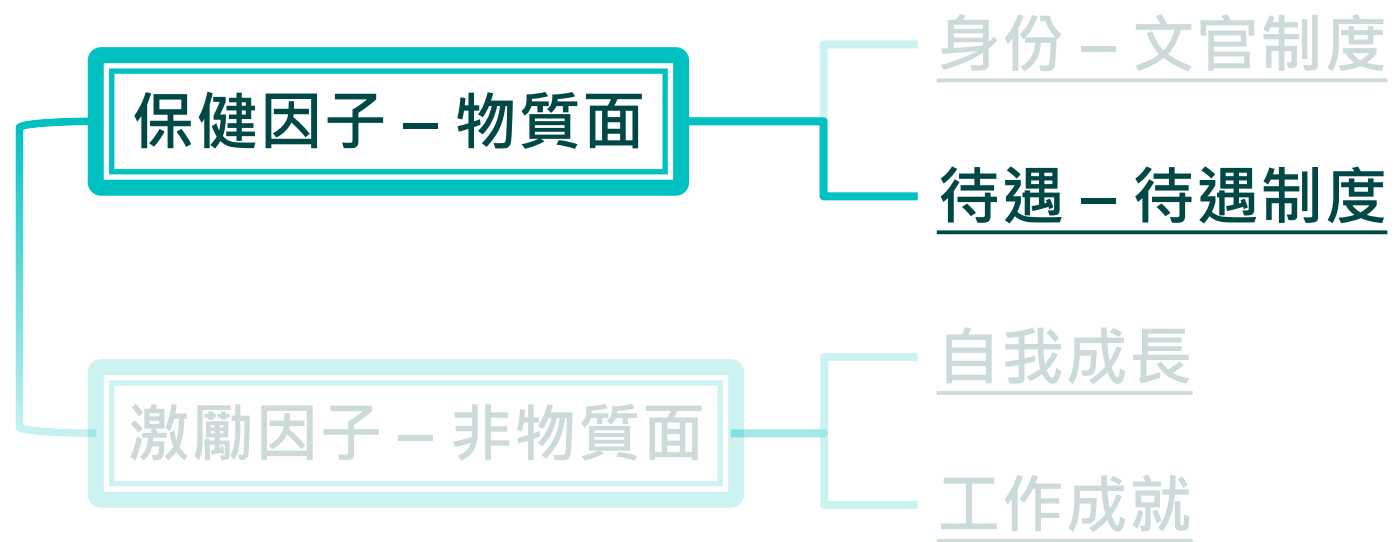
● 什麼是俸表結構

任職				任簡				任簡				任簡				
第 一 等	第 二 等	第 三 等	第 四 等	第 五 等	第 六 等	第 七 等	第 八 等	第 九 等	第 十 等	第 十一 等	第 十二 等	第 十三 等	第 十四 等	第 十五 等	第 十六 等	
												四	800	三	800	
											五	790	三	790	二	790
											四	780	二	780	一	780
											三	750	二	750	一	750
											五	730	三	730	二	730
											四	710	二	710	一	710
											七	690	五	690	四	690
											六	670	四	670	三	670
											五	650	三	650	二	650
											四	630	二	630	一	630
											三	610	一	610	一	610
											六	590	四	590	三	590
											五	550	三	550	二	550
											四	535	二	535	一	535
											十	520	六	520	五	520
											九	505	五	505	四	505
											八	490	四	490	三	490
											七	475	三	475	二	475
											六	460	二	460	一	460
											八	445	五	445	四	445
											七	430	四	430	三	430
											六	415	三	415	二	415
											八	400	六	400	五	400
											七	385	五	385	四	385
											六	370	四	370	三	370
											五	360	三	360	二	360
											四	350	二	350	一	350
											三	340	一	340	一	340
											六	330	五	330	四	330
											五	320	四	320	三	320
											四	310	三	310	二	310
											三	300	二	300	一	300
											二	290	一	290	一	290
											六	280	五	280	四	280
											五	270	四	270	三	270
											四	260	三	260	二	260
											三	250	二	250	一	250
											二	240	一	240	一	240
											七	230	六	230	五	230
											六	220	五	220	四	220
											五	210	四	210	三	210
											四	200	三	200	二	200
											三	190	二	190	一	190
											二	180	一	180	一	180
											七	170	六	170	五	170
											六	160	五	160	四	160

● 階梯式俸表。

● 由官等、職等、俸級、俸點組成。

● 官等職等併立制：融合簡薦委制及職位分類制。



公務人員現行給與支給項目



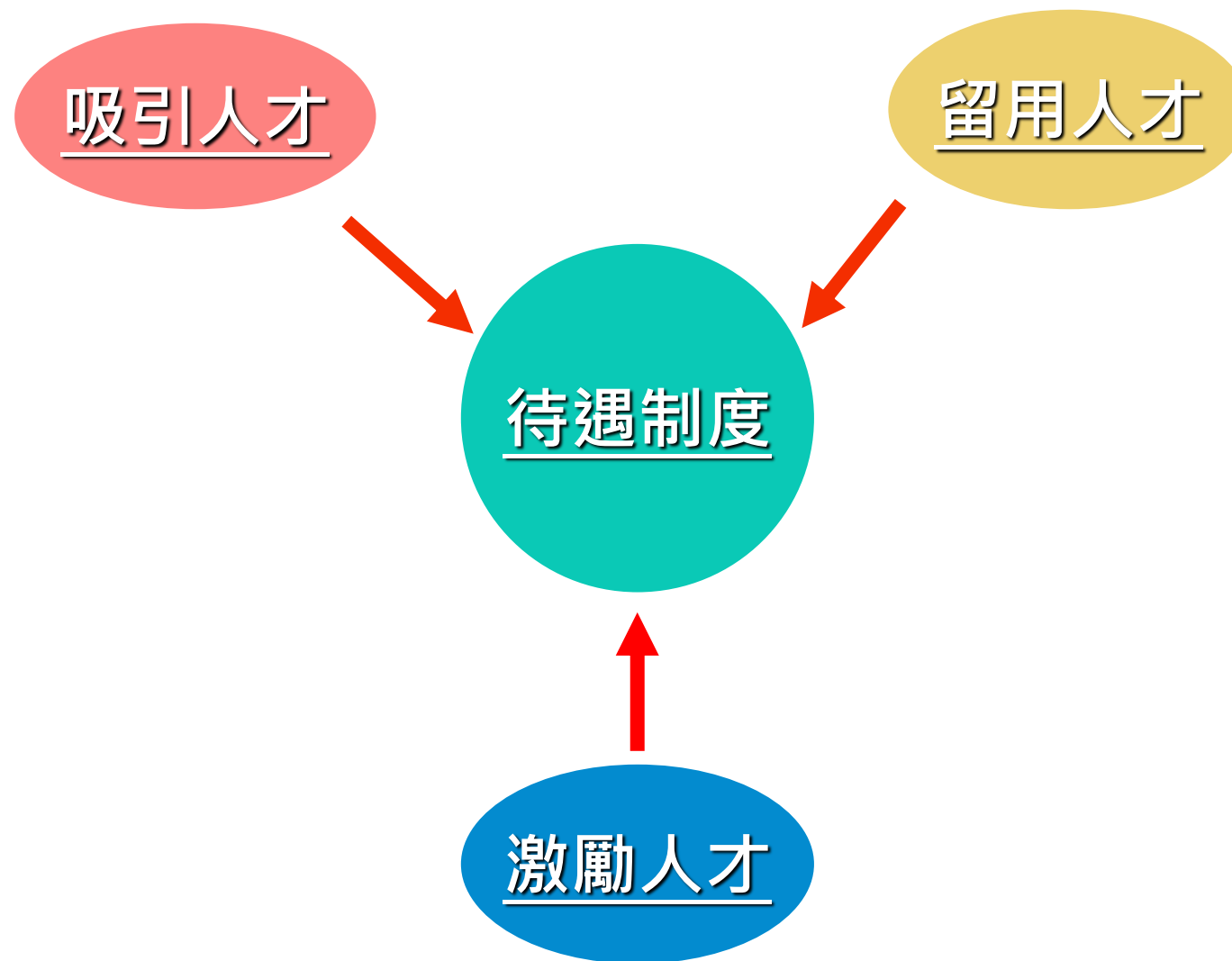
1. 本俸、專業加給、主管職務加給及其他法定加給
2. 年終工作獎金、考績獎金
3. 各種個別性獎金，如工程效率獎金、清潔獎金...



資料來源：依據相關人事法規及行政院函規定等自行整理。

Icon made by Freepik and Smashicons from www.flaticon.com

待遇制度的三個主要目標



法定俸給標準與項目



你可以領多少錢？

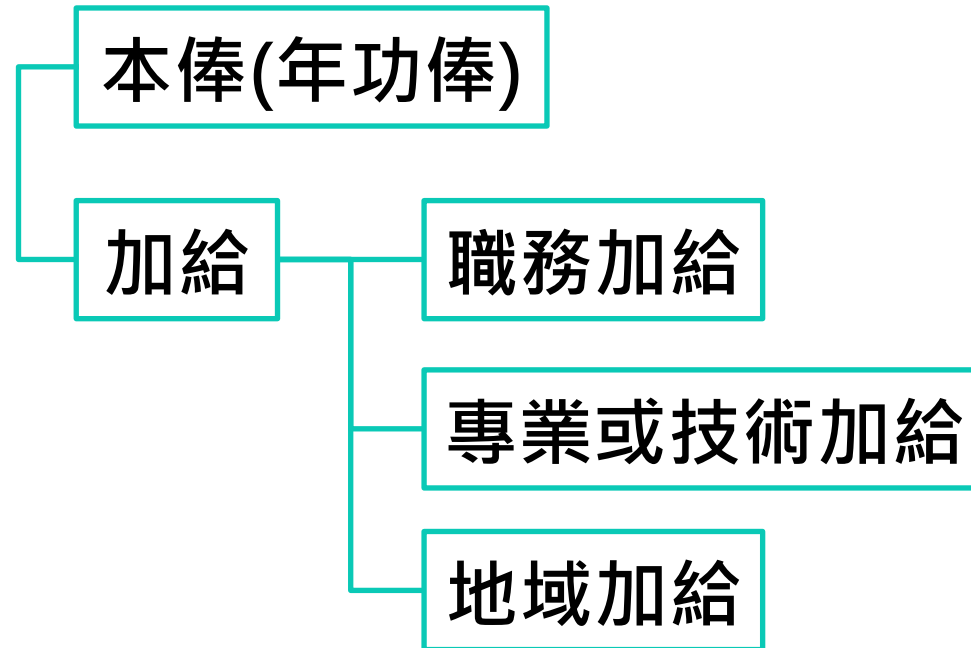
高等考試：薦任第六職等本俸一級49,550元

普通考試：委任第三職等本俸一級38,890元

初等考試：委任第一職等本俸一級31,450元

法定俸給標準與項目

- 法定俸給項目



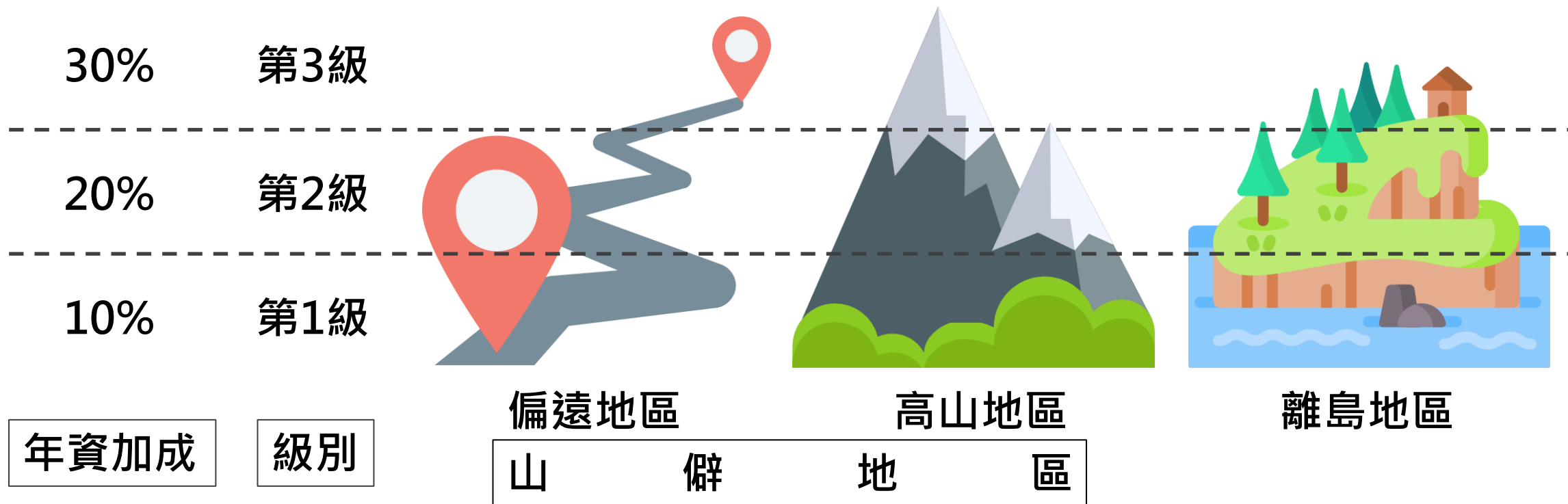
加值分享，只此一家：職務加給種類



專業加給



地域加給 – 年資加成



✓ 服務於各山僻、離島地區之年資得合併採計喔！

待遇制度

修正各機關學校公教員工地域加給表

單位：新臺幣元/月

服務地區	山 僻 地 區							離 島 地 區		
	偏 遠 地 區			高 山 地 區				第一級	第二級	第三級
級 別	第一級	第二級	第三級	第一級	第二級	第三級	第四級	第一級	第二級	第三級
支給對象	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，山地地區未滿15公里者或平地偏遠地區在5公里以上而未滿15公里者。	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程在15公里以上而未滿35公里者。	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程在35公里以上者。	服務於海拔1,000公尺至2,000公尺地區之人員。	服務於海拔2,001公尺至2,500公尺地區之人員。	服務於海拔2,501公尺至3,000公尺地區之人員。	服務於海拔3,001公尺以上地區之人員（中央氣象局玉山氣象站）	服務於馬公、湖西白沙、西嶼（漁翁島）、小門、龜山島、琉球鄉等離島地區之人員。	服務於虎井、桶盤吉貝、烏嶼、望安七美、將軍澳、綠島、蘭嶼等離島地區之人員。	服務於東沙、南沙、彭佳嶼、目斗嶼、大小金門、馬祖、東引島、烏坵嶼、東椀島、北椀島、東莒島、員貝、大倉、東吉、花嶼、東嶼坪、西嶼坪等離島地區之人員。
基本數額	3,090	4,120	6,180	1,030	2,060	4,120	8,240	7,700	8,730	9,790
年資加成（服務山僻、離島地區年資加成，每服務滿1年按俸額加2%計給，最高以右列比率為限）	10%	20%	30%	10%	10%	20%	30%	10%	20%	30%

地域加給：玉山氣象站(東北亞最高)



- 支給方式：基本數額與年資加成

其他支給項目

兼職酬勞

獎金

加班費

年終工作獎金



福利制度

- 生活津貼：安定及濟助公務人員生活

結婚補助

生育補助

喪葬補助

子女教育補助



福利制度

行政院人事行政總處
Directorate-General of Personnel Administration, Executive Yuan

回首頁 行政院人事行政總處

公務福利e化平台

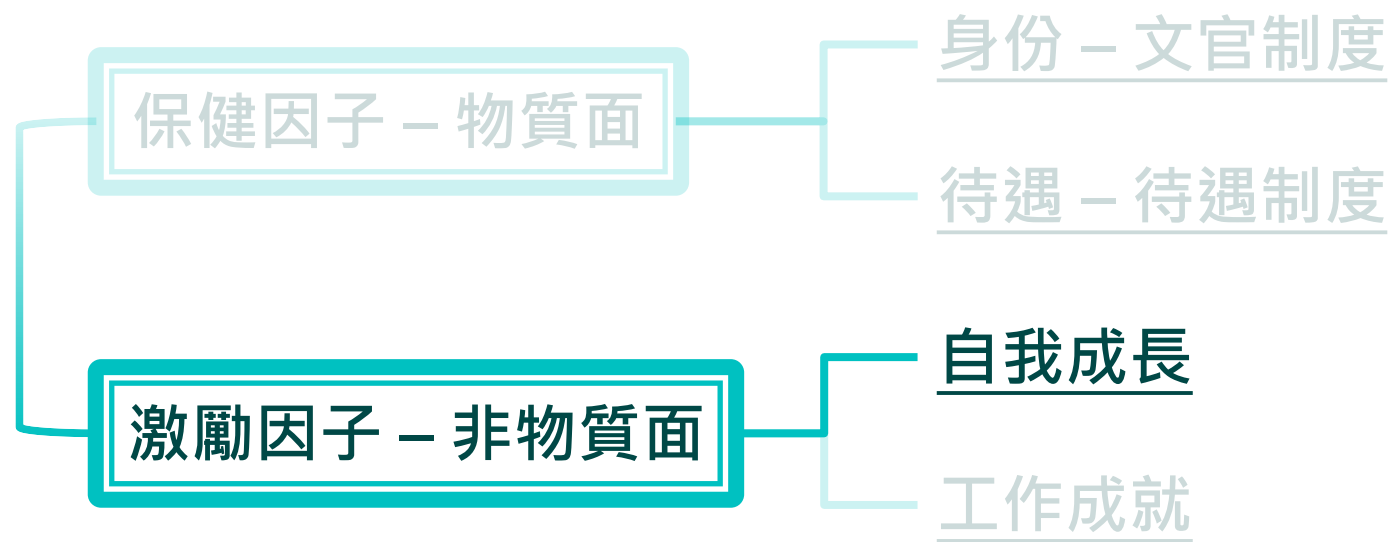
貼心相貸 全國公教員工消費性貸款

- 政策**
 - 政策性福利措施
 - 友善家庭服務
- 保險**
 - 公教團體保險
 - 公教長期照顧保險
 - 公教旅遊平安卡
- 貸款**
 - 中央公教急難貸款
 - 公教房屋貸款
 - 公教消費性貸款
- 其他**
 - 公教健檢
 - 公教網路購書
 - 優惠商店
 - 文康活動

✓ 同場加映



<https://www.dgpa.gov.tw/eserver/index?mid=437>



終身學習，透過培訓，自我成長



行政院所屬中央及地方機關 公務人員在職訓練與進修

考試院
保訓會

考試錄取人員訓練
升任官等訓練
高階公務人員中長期發展
性訓練 行政中立訓練

各主管
機關

專業訓練
一般管理訓練
進用初任公務人員
訓練

資料來源：參考自行政院人事行政總處

公務人員培訓政策報你知

- 在職訓練有哪些呢？

領導力發展



國家政務研究班
高階領導研究班

部會業務知能訓練



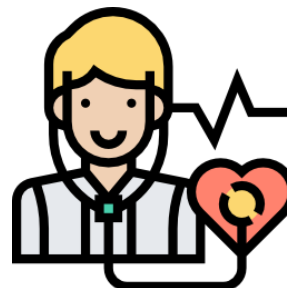
人事人員訓練
跨機關共同知能
機關特定業務

政策能力訓練



當前政府重大政策
環境教育
民主治理價值

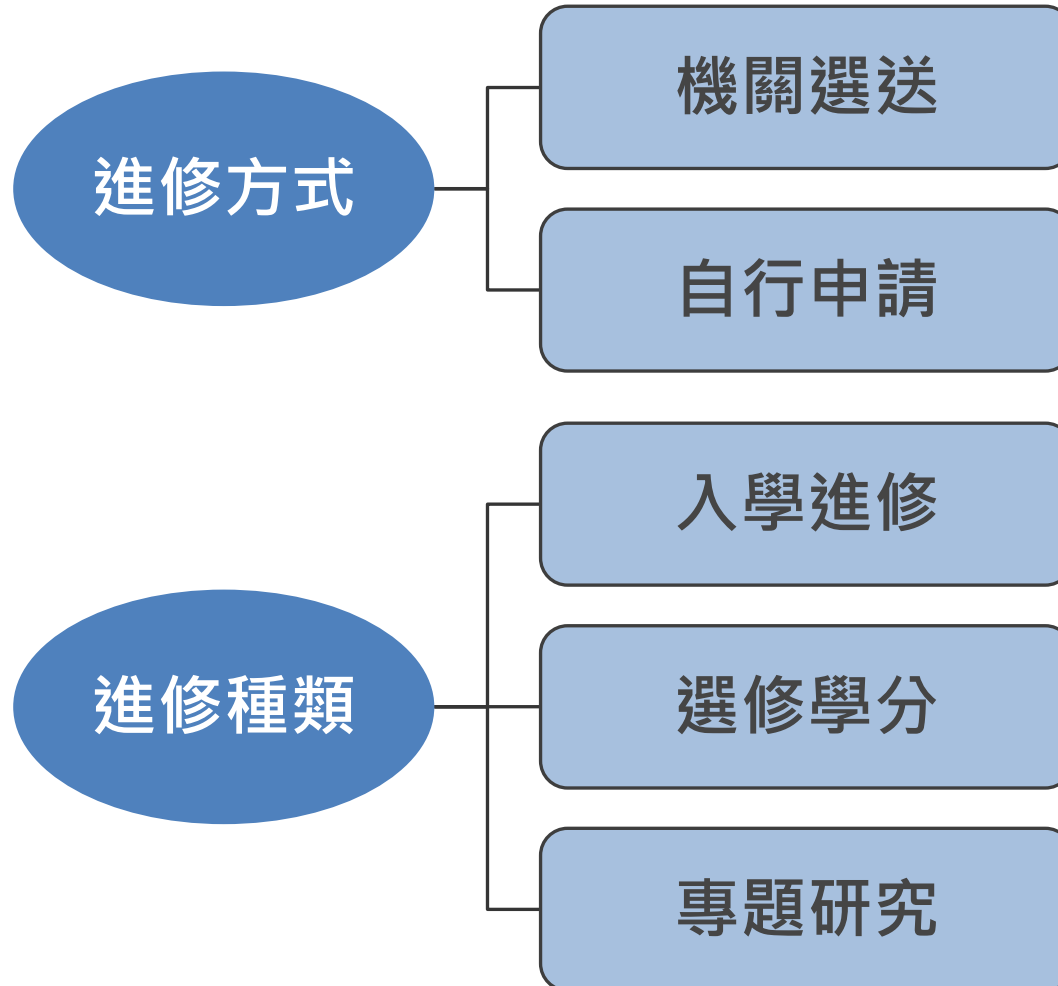
自我成長及其他

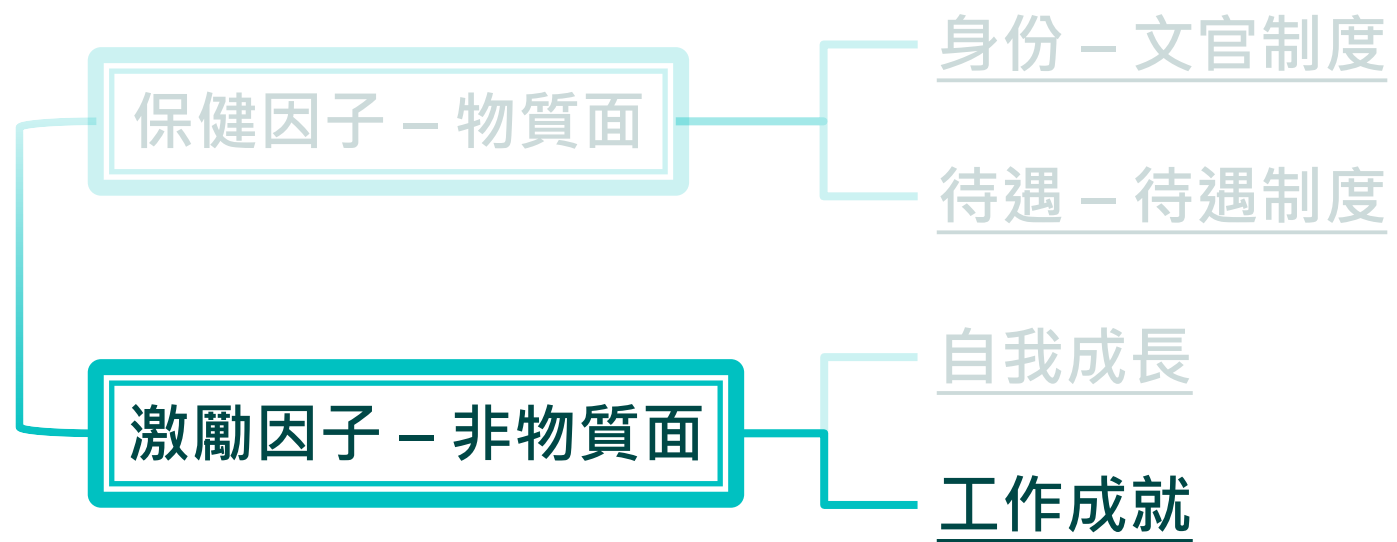


趨勢新知
健康管理

公務人員培訓政策報你知

● 進修有哪些呢？





工作本身成就感案例(一)

- 規劃獎金制度，有效落實金門掃雷政策，促進國家利益，工作本身蘊含成就感。



國防部訴求掃雷安全獎金

- 緣起：
 - 因應「殺傷性地雷管制條例」，業奉 總統95年6月14日公布施行，明定佈雷區域內殺傷性地雷之剷除，應於七年內完成。
- 訴求：
 - 比照「國軍油料化驗與彈藥處理人員安全獎金發放規定」支領安全獎金1萬3,000元。
- 您是主辦人員同意嗎？
 - 思考獎金制度的設計，如何協助掃雷的落實
 - 安全性
 - 績效性
 - 先瞭解到底有多少地雷？才能訂定策略目標



地雷知多少

■ 雷區現況：

- (一) 金、馬地區往昔基於戰備防務需要，沿海岸線佈設了廣正面、大面積的雷區，現因佈設年代久遠（均達30年以上）、海水沖蝕、地形地貌改變等因素，多已造成雷群位移與雷況不明之現況，相對增加雷區勘察與排除之困難性。
- (二) 為確認金、馬外島現有列管雷區數量與佈設情形，並據以策訂排除規劃，本軍已完成初步勘察、校正與核對作業，經彙整後計000處（金門000處，馬祖000處），面積概約000萬平方公尺（金門000萬平方公尺，馬祖00萬平方公尺），初判埋設各式地雷約00萬0,000枚（金門0萬0,000枚，馬祖0萬0,000枚）。

掃雷安全獎金制度

- 獎金類別及核發原則：
 - 佈雷區域剷除安全獎金：
 - 從事佈雷區域內殺傷性地雷剷除作業、品質管制、工安稽核及其他技術處理作業之人員，經評定無缺失，符合安全基準者，按月核發安全獎金新臺幣一萬元。
 - 佈雷區域剷除績效獎金：
 - 依年度計畫目標，按達成（超過）佈雷區域「自力剷除」面積比率，核發績效獎金；其核發原則如下：
 - 達成年度計畫目標以上，未超過該目標百分之十者，每年度核發新臺幣三萬元。
 - 超過年度計畫目標百分之十以上，未超過該目標百分之二十者，每年度核發新臺幣五萬元。
 - 超過年度計畫目標百分之二十者，每年度核發新臺幣七萬元。

金門地雷全清 國際組織肯定--中國時報

匿名 發表於：2013-06-15 06:15

2013-06-15 01:21 中國時報 【李金生、李明賢卅綜合報導】

金門完成全島二百餘處雷區排雷作業，清除雷彈八萬餘枚，諾貝爾和平獎得獎組織國際反地雷暨集束彈藥聯盟（ICBL-CMC）執行長希薇·畢麗葛女士一行十餘人，十四日應伊甸基金會之邀實地勘查，肯定執行成果舉世矚目，盼望台灣在技術或資源上支援柬埔寨、寮國等國家，早日脫離地雷的傷害和威脅。

總統馬英九昨接見國際反地雷暨集束彈藥聯盟代表團時，特地提到金門已從過去的殺戮戰場，變成今天的和平之島，「兩岸關係改善，使得歷史的走向也被我們修正了」。

金門原有雷區至少二〇四處，軍方自一九九七年起委託英商廓爾克特種勤務公司開始在金寧鄉「李光前將軍廟」附近進行雷堆清除，迄二〇〇六年告一段落。

一五四處雷區 掃出八萬多枚

二〇〇七年四月，陸軍成立金門排雷大隊，採行委商排雷、自力排雷雙管齊下方式，針對其餘一五四處，總面積廣達三〇六萬餘平方公尺，展開密集排雷作業，至去年十月全部完成，共清除雷彈八萬一八二二枚。

隨後，軍方為確保執行成果，邁向「無雷島」終極目標，持續對金門本島及轄屬離島，採「棋盤方格」畫分區塊，執行零星散雷全面勘查和排除作業，至今年五月卅一日全部完成。

反雷聯盟 盼台技術支援他國

反雷聯盟 盼台技術支援他國

工作本身成就感案例(二)

- 發揮柯南精神，真相只有一個，
見可疑追查到底。





食安風暴 – 塑化劑事件

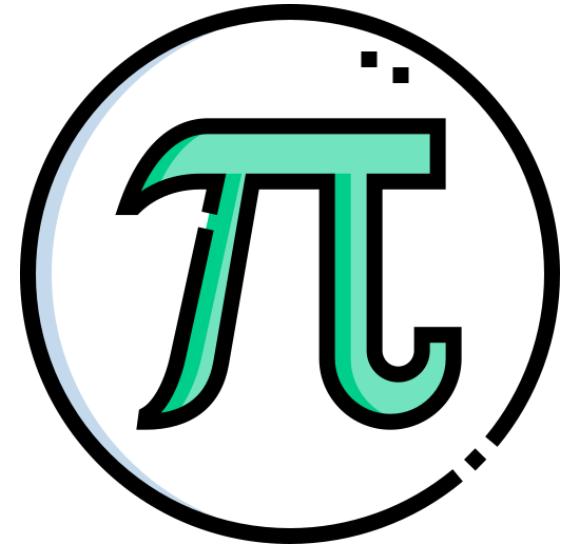
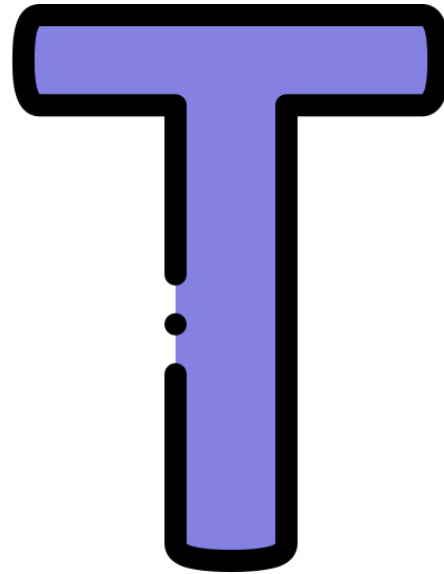
公
門
好
修
行

- 100 年藥品食物管理局楊技正執行「加強取締偽劣假藥專案」，分析台南市衛生局送驗的益生菌粉末是否摻有安非他命或減肥藥時，發現不正常波動，楊技正對不正常波動有疑慮，花了2周時間抽絲剝繭分析 30 餘種原料，查到益生菌含塑化劑，因此順藤摸瓜，查獲昱伸公司製造供應的起雲劑含高劑量塑化劑，揭發此次台灣食品被添加塑化劑的重大違法案件。
- 社會公正的公務倫理觀，一種悲天憫人，關懷社會的官德。

肆、公門好好行？

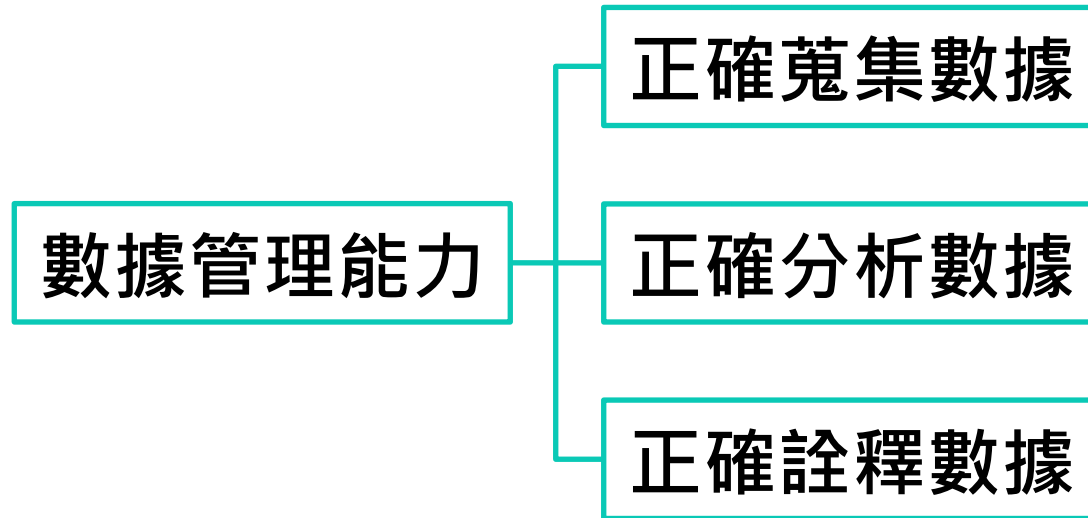
- 從事公共服務應具備的能力
- 您在學校練功夫，練什麼呢？

您自我期許成為哪種類型的人才？



大數據時代

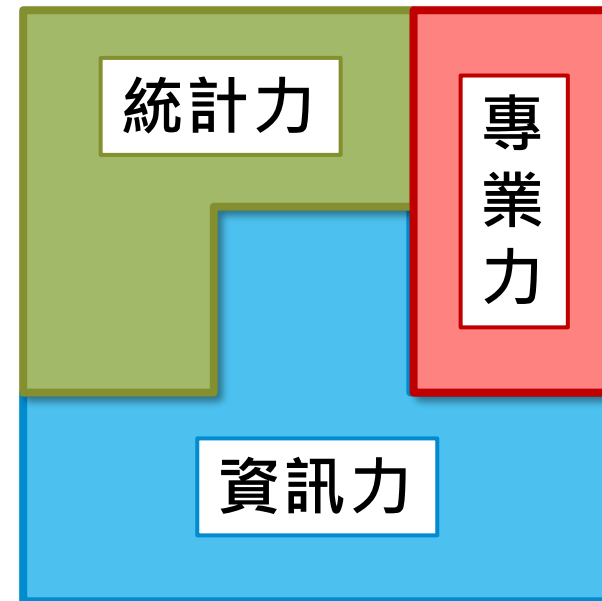
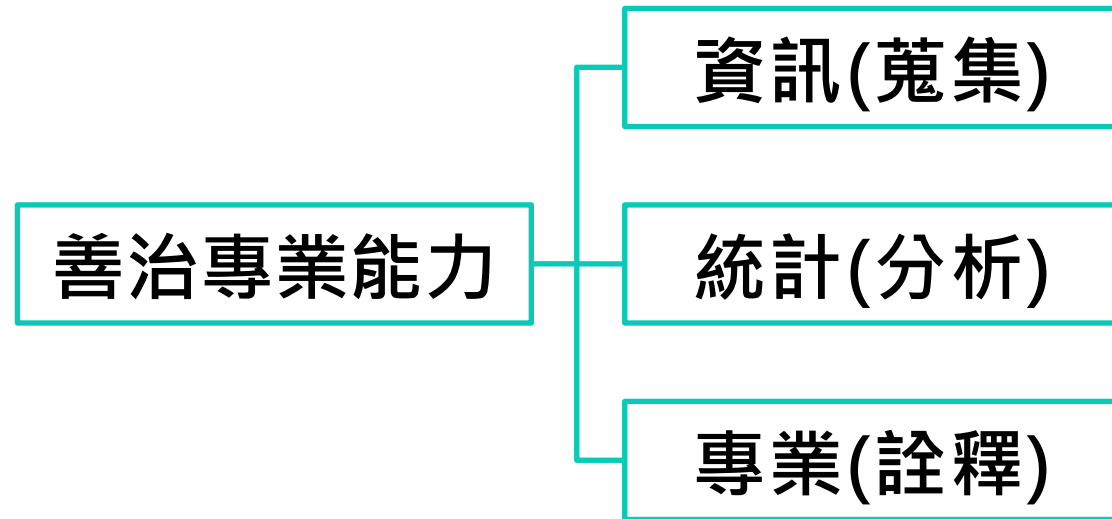
- 大數據時代下，一流公務人員需具備**數據管理**的能力。



正確詮釋現象及趨勢所指涉的問題意識，進而提出正確政策方案。

大數據時代

- 大數據時代下，公務人員從事公共決策與管理，需具備3種**善治**能力，亦即需具備3種專業能力。

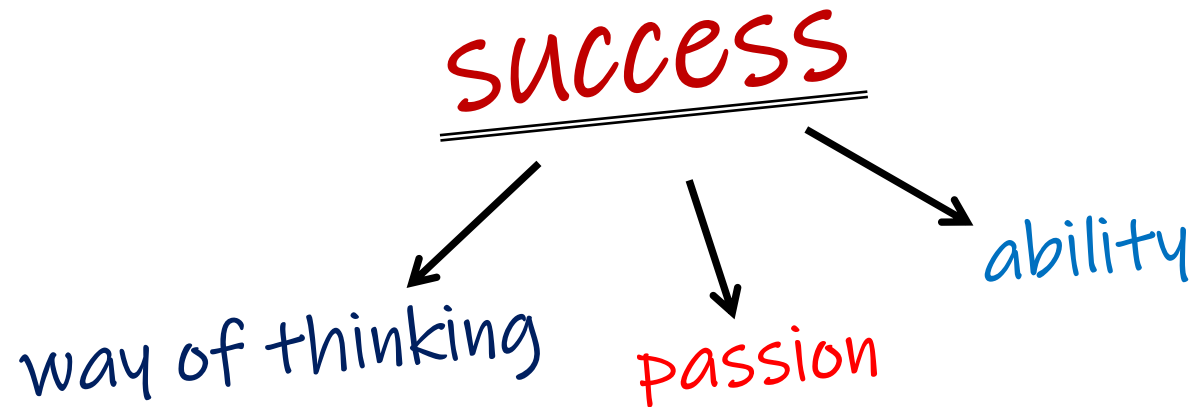


伍、結語

成功方程式

- 日本經營之聖稻盛和夫認為：

成功 = 思維 (T) × 熱情 (P) × 能力 (A)

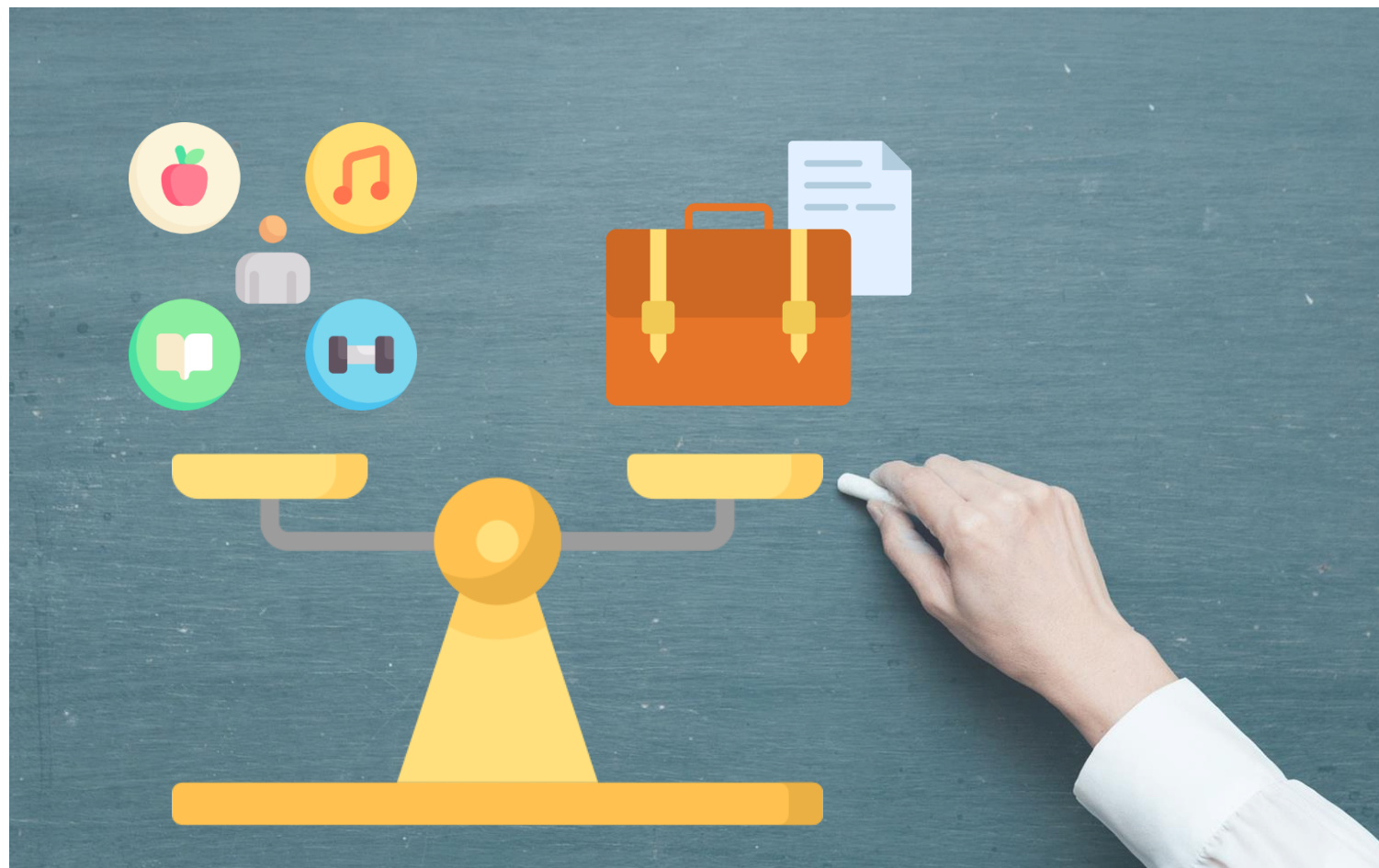


公共服務的最高境界-利他成全

這樣的朋友,一生遇到一個就夠了!



平衡的人生



公門好行

公門好
好行



SUBSCRIBE



請按讚 訂閱 加分享
並開啟小鈴鐺喔 :D

公門好
修行



多聯絡請 Email :
wellslin1222@gmail.com

