

並於本年 10 月 18 日函送貴院審議，該草案修正方向包括獎勵特別優秀人員、明定考績等次人數比例、考列丙等者於一定年限內應辦理資遣或退休、年度中實施與員工面談、建立個人與團體績效評比機制等。俟未來考績法完成修法程序並施行後，本院人事行政總處當配合督導所屬中央及地方各人事機構貫徹執行，賡續提升公務品質。

(二)訓練部分：

1. 為增進政務人員對於國家政策之瞭解，本院人事行政總處藉由辦理各種聯繫座談會（如 99 年 5 月 11 日辦理「理念與願景：當前國家政策研習會」、100 年 2 月 18 日辦理「高階人員如何與網路打交道研習會」、本年 2 月 11 日辦理「101 年行政院政務首長研討會」及本年 7 月 11 日辦理「101 年行政院次長級人員政策溝通研習會」），促進跨部會溝通與協調，以提升與民眾、媒體及國會之對話能力，俾使各部會正副首長充分瞭解施政方向及建立橫向聯繫網路，未來仍將賡續規劃辦理本院高階文官相關研習活動。
2. 為確保國家政策之落實及加強部會間之溝通與協調，本院人事行政總處自 99 年 2 月 23 日函請各機關加強辦理公務人員政策溝通與宣導能力、執行力及應變力之相關訓練及講習，並納入常態性訓練；另規劃辦理之各項國內外訓練班別（如國家政務研究班、高階領導研究班、高階人員媒體班及中央機關科長研習班），課程內容均以溝通為重點，學員均來自本院所屬各部會，除藉由課程學習汲取新知，並透過交流連繫，以加強跨部會橫向溝通，確實發揮跨部會間溝通協調功能。

(四) 行政院函送黃委員昭順就人才資本問題所提質詢之書面答復，請查照案。

(行政院函 中華民國 101 年 11 月 2 日院臺專字第 1010067884 號)  
(立法院函 編號：8-2-5-724)

黃委員昭順專案質詢書面答復

- 一、21 世紀是知識經濟的時代，人力資本因此成為經濟發展最關鍵的資產；惟 21 世紀也是全球化的時代，為強化國家競爭力，有必要進行國家體制之轉型。爰如同黃委員所提，人才培育並非所有問題之標準答案，於提升人力資本之餘，也應強化政府組織之有效運作，如行政院近年來積極推動組織改造相關工作，以期打造一個精實、彈性兼具效能的政府，俾因應日益艱鉅的國際環境，進而提升我國在國際社會的競爭力。
- 二、另本院人事行政總處亦致力於推動各項強化組織運作功能之人事管理措施，例如推動知識管理、組織學習、行政程序簡化等，並藉由整體提升公務人力素質，隨時滾動修正精進公共事務人力之相關規劃，以發揮組織學習，營造優質組織制度文化之目的。未來本總處也將持續就組織運作、人才培育等部分進行檢討與改進，以期打造與時俱進之高效能公務團隊。