談從

事

室

革

與

服

務

取

事管

理

到

以 顀 客為 (臺灣高雄地方法院檢察署人事室主任) 導 向 事

青、沿革

本署前身台灣高雄地方法院檢察處成立於 民國34年12月台灣光復後,初始機關員額編制 僅39員,故無設置人事專責人員,人事業務由 書記官兼辦之,直至民國51年機關編制員額達 74員時,乃設有人事管理員1人專辦人事業務, 民國54年改設人事室主任,至民國59年機關編 制員額達99員時,增置人事助理員1員,再至民 國75年機關編制員額達224員時,設置人事室科 員2員,機關白民國78年12月24日起改名為台 灣高雄地方法院檢察署,又至民國81年機關編 制員額達332員時,設置人事室科員3員,直至 現今(100年)機關預算員額編制已達573員, 然而,人事室科員編制員額仍維持3員,目前本 署每一人事人員(含主任計4員)平均需服務員 工數高達143員,工作負荷量位居全國地檢署之 冠!

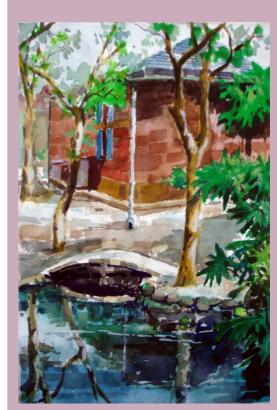
法院、檢察署分隸於民國69年,自當時起本 署人事室主任先後相繼為潘泉、張希良、戴少 賢、翁源昌、楊國榮、陳大事、李殷明等君, 本人於民國99年元月12日到任。由於在諸前任 人事先進們之努力經營下,本署人事業務已有 穩固之基礎,惟隨著時代之進步與同仁需求之 提高,本室同仁仍需「百尺竿頭、更進一步」 的力圖提升人事服務品質,促使人力資源與組 織策略及需求緊密聯結,並形塑優質的組織文 化,建立有紀律、有士氣、有效能、有競爭力 的工作團隊,進而有助於機關績效的提昇與任 務之達成。

貳、與時俱進的人事服務取向

過去傳統的人事行政乃以管理為取向,主 要偏重在人員進用、差勤管理、升遷、考核、 待遇、保險、訓練、獎懲、退離等基本人事職 掌工作,尤其講究依法行政,在機關成立初 期,此等人事制度的建立當屬重要,是機關穩 定運作之有效工具。惟為因應快速變遷的環境 需求,及強化國家整體競爭力,政府組織一方 面必須強化行政效率與效能,來滿足人民的期 望;另方面也須採取具有彈性、符合人性的管 理措施,來提升公務人員的行政績效,因此, 現代的人事行政除了必須做好基本的人事管理 工作外,更要注入企業精神,講求「以顧客為 導向」的服務理念與作為,主動積極的適時提 供服務,各項人事措施必須充分考量符合機關 及同仁需求。如:實施彈性上、下班制度,以 降低同仁上、下班交通壅塞之苦,並顧及其家 庭照料之需;辦理文康自強活動,事先進行辦 理方式與地點之民意調查,結果作為辦理活動 之主要參考,以求活動滿意度的提高;倡導學 習型組織,建立終身學習時數紀錄制度,並適 度將與業務相關之學習時數和升遷積分結合, 以提升同仁學習意願及學識能力;實施參與及 績效管理制度,對於提出具體可行建議案者或 業務績效良好者從優予以敘獎,藉此提昇公務 人員之行政效能;確立文官核心價值-廉正、 忠誠、專業、效能、關懷,以建基公務倫理, 形塑優質文化等等。由上可知,現今的人力資 源管理面向及人事服務取向,與過去相較實已 不可同日而語。

參、結語

人事室是機關的幕僚單位,也是機關的策 昭夥伴,面對時代環境的轉變,人事人員除了 應強化傳統人事本職業務外, 更應積極提升專 業角色功能,培養核心能力,以落實「營造廉 能公正的行政團隊,提供全民第一流的公共服 務」的人事工作願景。現任邢檢察長到職後, 積極領導全署同仁勤奮努力,雖就任未滿1年, 然機關各項軟、硬體建設已有斐然績效,誠屬 可貴!在人事業務上,邢檢察長也有多項積極 作為,如:極力主張訓練的有效化,除針對業 務實需規劃辦理署內各項業務訓練外,並去除 與業務無關之不必要訓練,以避免人力與出差 旅費之浪費;一再苦口婆心要求及強化員工工 作紀律與私生活風紀之管理,除指示人事與政 風單位應加強查察外,並建立各職務工作管理 規則,以作為行政準則及考核獎懲之依據,以 資維護及提升司法人員應有之良好形象;強調 績效管理,有功重賞,有過亦不鄉愿,尤其力 求考績務必覈實公正,採取360度之考評制度; 重視同仁身心調劑及人文素養之提昇,辦理多 次自強文康人文之旅。在如此講效率、重績效 又有執行力之首長卓越帶領下,我人事人員更 應力盡本分、主動積極、全力配合,並「以客 為尊」提供高品質的人事服務,達到同仁滿 意、機關獲益之目標,庶能促使全署上、下共 生共榮、齊心協力再創機關行政佳績!



圖/王承懿

震對鍵於 164 鳥躍羅葉 震對鍵格 165 粵耀羅葉