

貴州人事通訊

中華民國三十五年十一月十五日 第十期

貴州省政府人事處編印

中華民國郵政特准掛號認爲新聞紙類 貴州省政府管理委員會第八十八號

專載

銓敘部第十六次人事會報提示事項及報告事項

關於現職年資算至本年底各項問題

銓敘部提示事項

查本部前擬將抗戰期間各級公務人員現職年資作爲曾任年資予以從寬任用一案業經呈奉行政院本年九月二十七日人審字第四一七號指令以茲將原案酌加補充凡抗戰期間在各機關服務現尚在職送考銓敘遇有未盡合法定資格人員於本年底以前送審者准以本年底以前之年資作爲曾任年資適用非常時期公務員任用補充辦法之規定審查在本年年底以前不送審者不得適用此項辦法以示限制飭予知照一等因除咨國府公報及通行外仰各人事機構主管人員注意辦理

報告事項

經濟部李主任報告：提示事項第三項現職年資可以算至本年底可能有一般人意圖取巧現在本處來函送審都延到年底此弊應如何防止
教育部高處長報告：提示事項第三項「各機關」的解釋是否限於其組織法須經立法程序之「又此項補充辦法可否適用於特派人員
楊司長解答：1本處現職年資只能作三個月計算爲補充抗戰期間在職工作人員送審計特予從寬此純係對於不合格人員資格上的一種補救辦法並非在使送審人員獲得取巧的機會2所謂機關當然指其組織法經過立法程序的未經立法程序不能送請銓

銓又聘派人員依照規定不能適用
馬次長指示：爲防止送審人員取巧故意遲至年底送審可分別情形辦理凡代理期間已滿三月者應先送審未滿三月者可延至十二月再送

論著

楊主席手令舉辦全省公務員

總考核

鄧崇津

楊主席爲確立本省人事制度，特定於本年底終致績時，舉辦全省各級公務員總考核，手令各處妥擬考核實施辦法呈核，茲照錄手令於後：「茲爲確立本省人事制度，特於本年年終終致績時，舉辦全省各級公務員總考核，其考核實施辦法由人事處妥擬呈核，務期於此次總考核以後，將工作努力，成績特優及才識卓越人員，不分等級，由各該主管長官特保晉見，量才擢用，其成績過劣，不堪任職者，應即淘汰，并造冊報核，經此次總考核後，及留用人員應交人事處即予登記，并切實保障其職務，嗣後無論主管更動，呈請辭職非經本主席核准，不得逕予免職，或

南京圖書館藏

推行離職、此令

人事制度為一切建設事業之基礎，蔣主席訓示，「我們要健全一般政治機構，推進一切建設事業，就要認清建設之本在「人」，故應以「得人」為先。」司馬溫公所謂「為政之要、莫若得人，百官稱職，則萬務咸治。」都足以說明人事制度的重要。

講到健全人事制度，因「很多、最重要的、要算任使得法，關於任使的方法、可說讓人、任用、保障出方面注意。

擇用人才，自以資質為最好辦法，但在考試制度尚未完全樹立的今天，延攬與推薦亦不失為選才的補充方法，選人以後，應如何任使，最關重要，對於人平嚴密的考察，對於事理合理的配置，務使人盡其才，才盡其用，表現人才最高的作用，至於任使之後，對於任期應有「保障，使公務員對其所任公務，認為終身事業，盡瘁於職務，政治始有進展。

我們現在觀察各機關的用人，因為考試制度尚未普遍舉行，由於推托的關係，往往對於資歷不詳細考察，推托來的人究竟有無學識，有無經驗，能否勝任其職務，是否適才適所，均不注意，冗濫勢所難免，由於延攬的關係，若遇主官調動，即隨而離職，新任主官又延攬一批人接替，造成時時上的浪費，人員的選用，基於上述的原因，遂致機關內的職員任期毫無保障，進退全隨主官意志，慮得慮失，人人「五日京兆」之心，對於所任職務，只作消極的敷衍，不作積極的改進，這樣的結果，行政怎能有效率，政治又如何能進步。

我們認為任使問題的解決，合法的考核可以採用，因為所用之人，智愚乎，賢不肖乎，是否勝任其職務，以充任為宜，口有嚴格考核，

才能決定，而才職卓越，成績優異者，可藉考核擢升、不致久困下位，則人盡其才，才得其用，至於保障公務員亦惟有經嚴格考核認為堪任現職後，始可以言保障，綜觀名實，信賞必罰，歷代政治家以此而成功者，不少例證，所以任使方法除一而普及及試之外，一面實施合法的考核，積極網羅賢能，隨時擢用下士，而使其於其任，則人事制度之樹立，不難收應利迅速之效。

主席命令舉各級公務員總考核，拔擢優秀，激勵中材，淘汰庸劣，經考核後任期即受保障，不能隨意去留，我們由此可以看出蔣主席對於人事制度之關切和指示之周詳，現距舉辦時期，不過月餘，我們盼望各級負責人員事先作一嚴密準備，舉辦時以大公至正的態度執行，俾達到預期的效果。

人事法令

縣長考績條例

三十二年十二月二十日
六日布

第一條 縣長之考績依本條例行之

第二條 縣長之考績依其工作分數評定等次及獎

第三條

縣長之工作成績由省政府於該省縣本年度行政計劃及其進度表內酌各該縣政務之繁簡難易列舉事項訂定百分比較標準以為考績根據並得就全省各區實際狀況擇其類似之縣分為若干組訂定同一標準分別考核

憲如左

八十分以上者為一等應任晉二級簡任待遇者晉一級

七十分以上者為二等應任晉一級簡任待遇者給予一個月俸額之一次獎金

六十分以上者為三等留級

不滿六十分者為四等降一級

不滿五十分者為五等免職

前項工作成績等次評定時並應就執行分甲乙丙三等評定等次工作成績列四等以上其執行列甲等者加給工作成績總分五十分列一等者不予加分列丙等者其工作成績以下等論

前項執行分數標準由銓敘部會同內政廳定之

專 辭	銓敘部第十六次人事會報提議事項及報告事項
論 著	蔣主席手令舉辦全省公務員總考核
人事法令	縣長考績條例
辦法	准予試用任用及見習人員成績考核辦法
簡訊	聘用派用人員管理條例實施辦法
	職員支薪考成則
	人事管理人員成績考核實施辦法
	總領公所暫不專設人事管理機構
	政進吏治辦法
	廢止兩片代替證件辦法
	人事消息
	川十五年十一月份上半年人事異動
	人事實務(計二則)
	簡訊(計二則)

