

中華郵政特准掛號認爲新聞紙類  
 登記證警字第六八三三號  
 審查證警字第三六八號

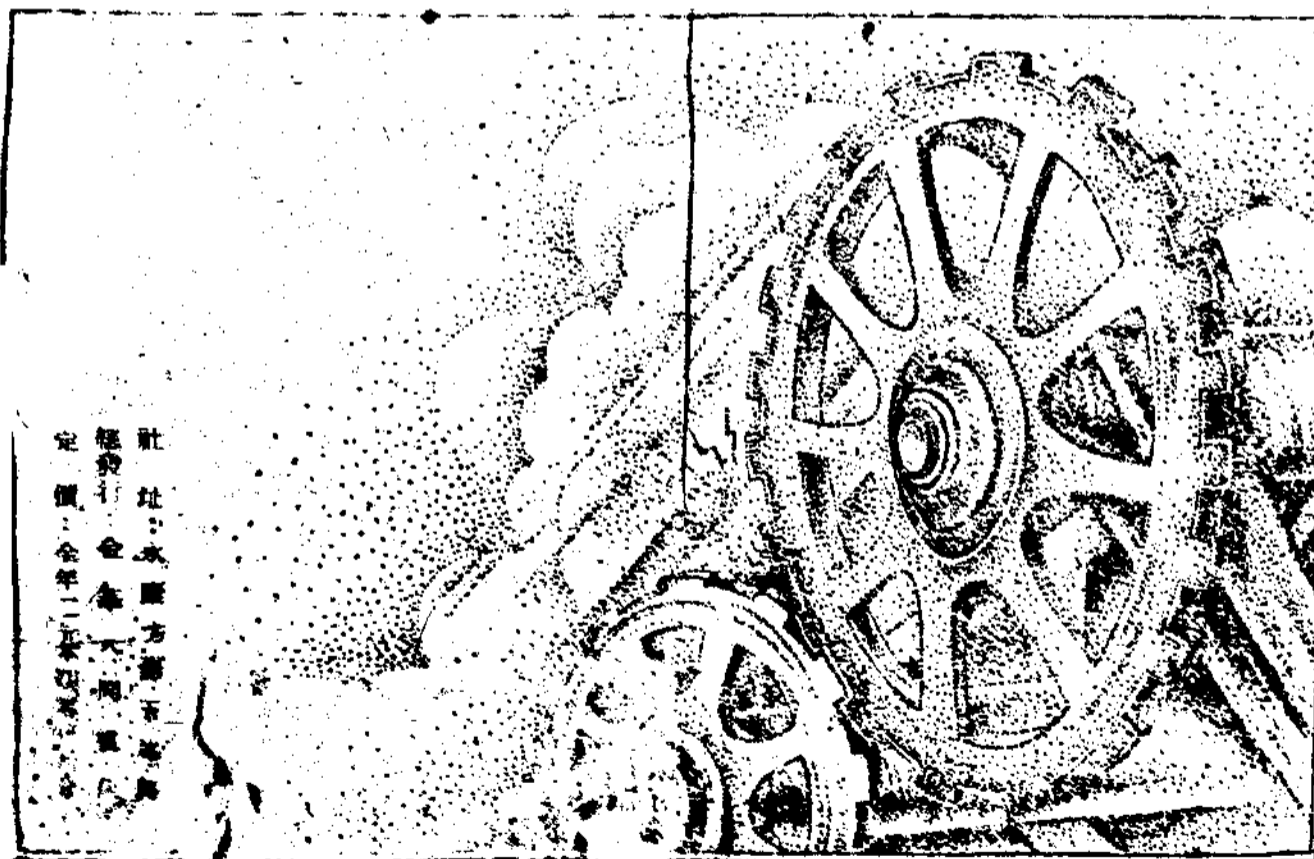
五卷二十三期

次目



論 計 論 人 事 制 度 與 立 法 .....	新 縣 制 與 人 事 .....	戰 時 公 務 人 員 之 管 理 .....	舉 辦 公 務 人 員 之 利 益 .....	羅 斯 福 之 空 中 優 待 .....	客 窗 憶 舊 .....	左 拾 遺 .....	詩 和 鄧 治 歐 先 生 .....	林 輓 林 公 錫 賦 .....	教 師 心 腸 .....
朱 沛 人	張 遠 謀	胡 德 芳	郭 德 人	及 薛 陶	薛 陶	薛 陶	薛 陶	薛 陶	薛 陶

中華民國二十九年十二月廿二日出版



社址：永康方...

定價：全年一元...

社論

論人事制度與立法

朱序人

「法治」云者，即一切政治設施必需有其成文的法律為其基礎。故立法之優劣，實為法治成績之先決條件。民國成立迄今已二十九年，無日不亟亟以求法治之實現，本黨北伐成功以後，更遵照總理現定的建國程序，以求「憲政之治」的完成。經十餘年來的努力，一切典章法例大致均已制頒完備，而就其內容言，條文之精審，包羅之周密，意圖之前週，較之西洋各國法律，殆有過之無不及，然而法治之不能實現也如故，固然「徒法不足以自行」，然無「法」亦不足以言「治」。今日「法治」之不能確立，吾人固須研究「法治」之種種障礙而排除之，而對於法律之本身，亦不能不重新加以考量，以求適合於人時地之條件。

建立人事制度即為促進法治之一基本工作，而其本身即為法治之一部份。建立人事制度之要求，蓋不自今日始，人事制度之法規，早於十年前即有訂頒，而人事制度之始終不能循軌而進者，原因固多，而由於人事法規本身之缺憾者，實居其半。

就公務員之任用言，二十二年有公務員任用法之訂頒，嗣於二十四年及二十六年兩次修正，乃為一般公務人員登庸之基本法律。依照該法之規定，簡荐委三等公務員之任用，俱有積極與消極資格之限制，消極的限制可不置論，而積極資格之規定，則未免過嚴。就其規定言，可分為數種：(一)考試及格，(二)現任或曾任相當職務經銓合格，(三)受高等教育之學歷，(四)於國家有勳勳或致力革命若干年。就第一項言，考試制度尙未普遍實行，錄取人數亦極有限；就第二項規定言，該法施行時，銓敘制度方始辦理，則所謂銓敘合格者，不知何指？就第三項專指言，我國教育之落後，高等教育機會之普及，實不足以供選用公務員之需要。是以銓敘辦理之始，即不得不於法外求情，廣開方便之門，種種特別法令，接踵而出，以求適合事實，而法律之尊嚴，遂亦大為減損。其尤不合理者則為主計人員任用條例，中國主計制度開始於民國二十年四月國府主計處之成立，迄今尚不過九年有餘，而主計人員任用條例之頒佈為二十五年十月，而其資格限制之嚴，更有甚於普通公務人員，是以尋求合格人員實難於登天，據任職均氏參加行政院各部會人事調查結果：行政院各部會(除軍政部)簡荐委任人員中，簡任銓敘合格者佔全數百分之六十八，委任百分之五十六，委任佔百分之六十一，總計佔百分之六十六左右。(原文見中央政校出版：服務月刊二零六期三三頁)而主計人員之合格者，據熱悉浙省情形者言，恐不及十之一二。固然此種現象或由於主管長官對於選用職員不注意其資格，或對於銓敘不十分重視，任意延擱不送銓審有以致之，但現行銓敘法規過嚴，致令多數公務人員無法適合其規定，實為重大之原因。

基於上例，可以我國現行人事法規，立法之初徒求條文內容之完備，而忽略環境事實，遂致行格難行，以致法律或為具文，制度未能確立。此後改善之道，實應於立法上先求其修正。尤有進而言者，蓋民國建國之歷史甚短，國民政府成立才十餘年，今日公務人員必欲求其年資之符合，勢須於舊日滿清及北洋軍閥時代之官僚中求之，高級官吏尤然，是世革命政府應有之現象！

故吾人以爲今日而欲確立法治之人事制度，似首應就現有人員之實際普遍加以調查，俾能確知各級公務人員平均之實際如何？然後規定其可能的限制，務使絕對大多數人員能適合法律規定，並逐漸視事實之進展及國民教育之進步，分期提高其資格，以達到理想人事制度之完成，庶以救濟今日法令與事實之矛盾。

# 新縣制與縣行政人員的管理

張 遠 謀

## 一 緒言

歷史的事實告訴我們，無論是古今中外，從來政治的敗壞，由於制度不良者中，由於人事之不臧者亦半，是以現代英國政治學家拉斯基（Laski）說：

「凡國家施政之弊，繫於其官吏之品質，各部所為政治之精華，其弊極傷矣，惟其所以推行法律之官吏是也」（見其著政治典範）。

由於事實上的困難，以及過去史實的參證，因此，近代各國政府莫不承認之於「選賢與能」的工作，如何使政權長久維持，不致失敗，如何使各種事業計劃，得以推行順利？更如何使政府工作人員，充分的發揮行政效能？這些問題，都是現代政治學家與行政學家所關心的，而文有賴庫（Robert Lynd）的成立，便是為適應這種需要而產生的。因為有治法必須先有治人，政治上的一切難事組織，完美計劃，必須有人善於運用；苟選擇不得其人，配合不適其宜，決難發生良好效果的。

國家重大政事固然如斯，即地方政治的推行，也是非有「賢能」幹才主持不可的。

現在，關於地方政治機構的改造，已經有了完善的新縣制，足供我們做實施的準繩。如何吸引並健全縣行政人員，俾能負責實施新縣制的使命，領導縣以下各級區域保甲人員，共策進行，實為今後常務之急。本省當局有鑒於此，爰將人事管理列為三年施政計劃的重要部門，擬將全省公務人員，地方自治人員及各種專業人員，一律予以科學方法統一管理，俾一能者在位，人盡其才，以求政治效能的提高。最近，鄂湖幹訓團並且專設人事訓練班，調訓各縣政府辦理人事的科員，則今後本省各縣人事制度，必能漸上軌道。作者忝佩之餘，用敢略陳鄙見，以供當局採擇。

## 二 人事管理的要義

所謂人事制度，簡言之，便是我們所謂公務人員為政府的公人，而不是長官的私人，對於他們的任選進退，均以法令為依據，不得受長官個人的好惡疏親而即有所區別，並且給予地位的保障，不隨長官的更調而進退，使能久於其位，安心努力工作，促進政治的進步。至於政府的用人，亦純粹以德行，才能為標準，完全公開甄選，決不使選權操縱於關係的人，將假借緣奔競的手段，達到插足政府機關的餘地。

我們要實行澈底的人事管理制度，有兩個似是而非的理論，必須加以辨正的，一則是官職輪換說，一則是事權集中說。

美國南北戰爭時代，一般人皆高唱自由平等之說，對專制或實業政治為熱烈的攻擊。為保障人民的自由，防止政府的壓迫計，遂有「官職輪換」（Rotation of Office）說的提倡，以期人人有服務政府的機會，而實業主義主義的真精神。官職輪換說的實際應用，便是公務員的進退，以所屬政黨在選舉上的成敗為轉移，換句話說，黨權或黨派的政黨於於其任用政府的官員時，不以其能力為標準，而係以其黨籍的隸屬為標準，用人的觀點，只問黨不黨，不問才不才。這樣的辦法，獲世名之曰分黨制（Spoils System），美國總統傑克生（Jackson）實係始作俑者。因為官職既或為政黨選舉的戰利品，於是每當一黨選舉之後，政府官員隨之全數更換，而美國各州及市政府，大多數又係每年改選一次，更動頻繁，因之吏治大壞，直到一八八三年美國國會通過吏治法，隨後又設立「吏治委員會」，文官制度方始獨立起來。

分析言之，官職輪換的弊害，約有下列四端：第一，官吏的任用，既悉私人援引及政治背景，對於工作能力及辦事經驗，皆置之不問，則行政效率必因之低減。第二，黨權的政黨為位者私人以其有功計，自不惜多設財賄，安插冗員，政府浪費因之增加。第三，因為黨權者委任官吏，往往根據黨派時各人所出運動費的多寡，而定其官階的高低，此等任職以錢，必將廢其地檢大肆搜刮，以免虧本，因之，官箴不修，積弊叢生。第四，因為各

級官吏的地位毫無保障，人人皆存五日京兆之心，不肯安心任事，焉能有良好成績？

但據實集中說者謂：我們既要求一個主官能辦事具有成績，那末，便應該給與他的用人全權，一則他個人既以充分的行使指揮監督權，限日計功；二則其內部工作人員亦能意志統一，團結力量。此說的與起，我們可舉各縣教育局改科運動為例。原來，按照縣組織法的規定，縣政府祇設一科或二科，其下另設公安、財政、建設、及教育各局。當時各局局長多由主管各廳指派，自成系統，各樹壁壘，對下則通發局令，對上則通報本廳，縣長高臨其上，既非自辟的機關，復多顧慮其背景，形成尾大不掉，督督不便的局面，對於行政效率，大有妨礙。迨二十二年後，江蘇閻錫兩省實驗縣，先後成立，毅然裁局改科，科長由縣長任用，報省核備，二十三年十二月，南昌行營復有訓令各省縣政府裁局設科辦法大綱的訂頒，各省相繼實行。

爲集中事權，節省經費，而實行裁局改科，我們認爲還是必要的，但因此便說縣政府的人事，應該由縣長全權任免，這是不對的，兩者決不能相提並論。因爲縣政府人事，若由縣長全權任免，非但不能提高行政效率，而且容易發生極大的流弊，廣西省政府主席黃旭初氏，對於此點，有極詳盡的說明。他說：

「關於各縣縣政府用人，照現在規定，大部分職員都由縣長委用，祇於委用後呈報省政府備案而已。而各縣縣長往往不選具有相當才具的來委用，多是愛用平日所認識的家族親戚，對於家族親戚並非絕對不能用，在法度上，沒有不許愛用家族親戚的明文。不過，在目前社會，「一子受恩惠，全家食天祿」的思想，依然存在，有一個人出去做官，凡是與他有點親族、戚屬、朋友等關係的，都來向他求事；被求的處在這種環境中，於情面上很難推却。當縣長的，未必是有意選擇壞人來用，也許是事前不知各人的底細，人家介紹幾句，總不好不用一個，或者明知這個人能力差一點，也勉強錄用，希望將來逐漸指導他，使能稱職；用人不當的原因，也許多數爲這個緣故。及到已經做出壞事，這人或是直接親戚，或因是長輩的介紹，難免顧念親情，很難處分。如果不依法懲辦，結果就累了自己，若更依法懲辦，又怕將來回家難見長輩，使好好的親族，情感破裂，這是用人者的困難情形。至

如初用者，以爲我是縣長的什麼來的，縣長又其甚麼。雖然做了壞事，他也不便拿我怎樣，即使懲罰，總會留個餘地。他們既無這種有恃無恐的心理，對於職務上，很難望他能夠稱職；要他不去做壞事，更不容易，以爲好容易有個親戚做官，不乘這一次找點好處，回去還望第二次呢？因此，便甚麼事都可以做出來了！以上所說，是在各縣政府所見的事實。（見黃氏著如何推行新政）。

### 三 縣行政人員管理的內容

美國行政學家懷德（L. D. White）說：「人事管理，不僅是辦理工作人員之任用及辭退的機械事務，而是在詳細分析人類工作動機，及達到目的之巧妙適應，以期人宜於事，使其內部可能爲完全的實現。」我們根據這制定義，知道人事管理的目的，是在如何選擇最適當的人，去任最適當的職位，用最少人力，獲得最大效果，而消弭人與人間的摩擦，俾得順利合作，使工作效率與個人幸福兩受其益。爲要達到這個目的，則自公務員的選用以至退休的各個階段，皆應訂定嚴密法令，予以合理的管理。縣行政人員的管理，自然相稱是以縣各級組織綱要第十條規定：「縣長縣行政人員之考試，實業訓練，任用，考績，任免，依法律之規定」。茲分述之：

第一、考試與甄察 公務員的拔用，依建國大綱第十九條規定，有考試和甄定資格兩種辦法。考試，原爲我國固有的制度，其優點，約有三端：一、可以採取適合需要的人才，二、可以促進行政效率，三、可以砥礪國民高尚風氣，促進學術發展。所以，爲使縣政建設在一定的軌道上邁進，縣行政人員的考試，是必要的。

用考試方法登庸人才，固然是優良的辦法，但有才者未必有德，真正的天才，亦未必完全能在參與考試的場合表現出來。所以，除考試外，由各機關長官隨時訪求，也是求才的一種辦法，唯爲免除藉口任用私人起見，未經考試而任用者，必須經銓敘機關甄定資格。依照我國現行縣長任用法，公務員任用法，縣行政人員任用條例，及技術人員任用條例各規定，對於各級公務人員的資格，除考試及格者外，尚有其他資格規定，以資甄定，惟各條款寬嚴不一，有待酌修正的必要。

### 第二、考核與訓練

美國行政學家華爾德 (Walsh) 說：「如果要希望

吸收我們所盼望的人才。參與政府工作，並且要進一步的使這般公務員堅定他們對工作的信念，最好的方法是誘以可能的增薪及提高地位」。所以，爲鼓勵公務員安心工作，提高服務興趣起見，對於工作努力者應有所獎勵，而對於工作不力者亦應有所懲戒。這種實施獎勵的辦法，叫做考核，亦曰考績。運用考績的方法，固然可以激勵公務員安于職守，努力工作，但近代行政事務，日趨專門化與技術化，我們僅憑日積月累的經驗，在工作進度上也許可以得到簡便的方法，但這樣祇能請求應付，却無由改良進步。欲使公務員能專心致志，以爲工作上的幫助，不斷的予以訓練是必要的。

關於公務員的考績與訓練，我國先後頒布有公務員考績法，非常時期公務員考績暫行條例，公務員補習教育規則，縣行政人員訓練辦法大綱等，唯以未能切實實行，故成效未著。新縣制頒行後，中央爲加強訓練工作起見，業已訂頒縣各級幹部人員訓練大綱，各省現正厲行，我們希望考績制度也應該切實地執行。

### 第三、保障與任免

縣行政人員既經依法考試，經審，考核，及訓練等

程序，則其職位應予以保障，方能使其安心服務，不存五日京兆心理。我們回顧過去的事實，各省縣地方行政人員制度，可謂漫無條理。各縣縣長更調頻繁，一個縣長到任，多半隨帶大批人員，通常所謂班底；或幹部，已經成了一種風氣。於是，新任到任以後，前任職員就不得不挾其經驗學識隨同主管人員的更調而俱去。縣行政人員更易更勤，非但影響其個人生活，對於地方建設事業的推進，尤多障礙。漢宣帝嘗說：「太守，吏民之本也，動易變，則下不安；民知其將久，不可欺罔，遷徙從其教化」。又前漢書循吏傳黃霸說：「數易長吏，遂放更勤之實，及奸吏緣絕簿書資財物，公私耗費甚多，皆當出於民。所易新吏，或不如其故，徒相益爲亂，凡治道，去其太甚耳」。總之亦說：「至於守法盡職之公務人員保障一點，以迄尤應特別注意」。一九二八年十月，總統請川政建設委員會。我前各級機關對於職員的任用，尙無保障，因此，多數公務員往往在「另候任用，應予免職」八字之下，無故的犧牲他的職位了。爲使人專制度漸趨軌道，公務員特保障法令，亟待制定。

## 四 實施縣行政人員管理應有的方針

現時各省實施縣行政人員管理制度者成績者，計有桂閩二省。桂省人事管理制，吳勝已著者有陝西人事行政一書，敘述頗詳，別省人事管理制，本省派鄭榮廷君前往實地考察後，著有編建人事制度之遠見一文（載十月間東序日報）敘述亦詳，均是資吾人參考。茲不具述。但是，各省環境不同，需要亦異，本省今後實施縣行政人員的管理，吾人參照桂閩制度，應如何採長補短，適應當前需要；擬言之，今後本省實施縣行政人員管理制度，其方針如何？關於此點，黃主席在本年度全省專員縣長會議訓詞中有所說明。

「我以為本省的人事制度，應設法在自由與統制之間，不應偏於一端。就是不要過於放任，亦不要過於統制，保持中庸的態度。一般人常稱贊編建的人事制度，就是縣長更動，科長更動和其他事務人員不河進退，何能奔走矜功，而工作效率的增加，不過，這種制度不是一兩天可以完成的。編建建立人事制度，經過數年之久，我們應速建立，當然不是一蹴可幾」。

根據黃主席這一般的闡明，作者以爲今後本省對於縣行政人員的管理，至少應本著下列四項方針進行。

第一、限期進修，杜絕停滯。一般的說，資格雖不一定是才能的標記。但具有一定資格者，其才幹至少能合乎水準線，而絕無資格的天才，究竟少數。是以公務員任用法，縣行政人員任用條例及技術人員任用條例上對於任以下各級公務人員均有資格的规定，被任用者必須符合於相當資格條款，檢具證明文件送請該級機關審查合格，再有主管機關正式任用，以杜停滯，並防止主管人員的隨意任用私人。本省原有委任職分託給審查委員會之組織，工作認真，是縣行政人員類皆進修進修，這全省府廳局，該會一度停頓，上年更起雖已恢復工作，但進修與否，一任各縣自由，致使各縣行政人員無形紊亂。作者以爲省方應舉辦各縣行政人員總調查，凡委任職以上職本正式任用者，限期實令檢具資格證明文件，轉送審查，不合格者一律停職免職，以免各機關長官藉口任用私人。

第二、同能同酬，吸引人才 公務機關的任用職員，應該和工廠一樣，其能力職位與其報酬，均應使之相稱，保持着同能同酬的原則，絕對公平，則內外便無怨言，各級人員亦能奮勉從公，安心服務，屏棄鑽營弄錢的風氣。現時本省各級公務員的薪金標準，依照本年度的規定，省縣待遇不同，而各事業機關職員待遇尤為優越，正薪之外，更有津貼獎金等名目。吾人試問在這種情形下，如何能使縣行政人員安心工作，又如何能吸引優良人才從事縣政建設工作？故作者希望本省當局明年度訂頒薪給標準時，應遵照守同能同酬原則，省縣一視同仁，藉期吸引優良人才從事縣政工作，奠定抗戰建國的基礎。

第三、安定生活，根絕貪污 宋代政治家王安石說：「人之情，不足於財，則貪取苟得，無所不至。先王知其如此，故其制祿，自庶人之在官者，其祿已足以代其耕矣，由此，增而上之，每有加焉，使其足以養廉恥而離於貪鄙之行。猶以為未也，又推其祿以及其子孫，謂之世祿。」所以，我們為建立廉潔政治，根絕貪污起見，安定公務員生活是必要的。邇來本省各級公務員的薪給，較之一七七一年，竟以動搖低，而物價指數則已漲增四五倍乃至七八倍不等，一般公務員生活情形，直趨於絕境。筆者批駁所謂「為公務員者應忍受一切辛勞，固屬當然，但個人及其家庭生活不能維持，決難使其安心工作，而狡詐之徒遂不惜鋌而走險，貪污腐敗的情事，屢見不鮮，誠未可謂止者，中由於此。所以，我們為根絕貪污，安定公務員生活，按照物價指數比例增薪，是必要的。

第四、獎勵進修，增進效能 總裁在心理建設的要義一文告訴我們說：「我們要求民濟世，造福人羣，必須有相當的才智，而才智之增進，全在學問。所以，總裁說：『革命之基，在於高深的學問。』如果我們不學無術，不但不足以任天下國家之重，就普通的事情也辦不好，很小的責任也負不起來。現代的政治日趨專門化技術化，我們要辦理一件事體，必須對於它的內容，先有澈底的了解，然後方不致錯誤。若以為能辦『等因奉此』的公文，什麼事都能辦了，這是大錯的，所以，各級公務人員，除分期抽調集體訓練，注重精神與思想的激發外，尤應督促其自修，俾能養成高尚的習慣，增進工作效能。院長有鑒於此，前於創辦地方行政幹部訓練所時，編印地方行政叢書，計分地方財政、地方建設等十五種，以供本省公務人員的參考，惟全書尚未印齊。作者希望本省地方行政幹部訓練所今後能注意這一方面的工作，切實指導已訓學員的業務進修，編印有系統的行政手冊，俾供閱讀。

### 五 結語

政治建設的實施，固須賴有縝密的法制，尤須賴有善於執行運轉法制的人才，有治法必有治人。因為地方自治的實為，是建國的基礎工作，所以，雖當全面抗戰吃緊的時候，中央黨部復督飭各省一律於三年內完成新縣制。我們為保證新縣制的如期澈底完成，對於負責推行新縣制的幹部——縣行政人員，自不可不力謀健全，從求錢，即求錢，考績，任免，待遇諸端，澈底訂定完善法則，切實執行，藉期發揚優良人才，一而注重安定其生活，獎勵進修，俾克增進工作效能，根絕貪污。總之，我們必須使縣行政人員的待遇，完全走上合理的軌道，那末，新縣制的推行，庶幾方有光明的前途呢。

## 公務員的生活

### 公務員的生活

陶 陶

友人自大後方來，促談與談重慶公務員的經濟生活，述及瑣聞兩則，不啻為戰時社會現實情形的寫照，感錄之以供諸同好：

(一) 老同事某君，其原任某部裏的職員，因月薪所入微薄，不單以仰事俯畜，愛然決將那裏的職務辭去，則謀較好的出路，其時正是抗戰最艱苦的時候，同事某乙，恭送到大門口，互道珍重而別。某日，某乙因急事雇人力車到某處，車夫疾如飛，汗如雨下，到達目的地後，把帽

子除下揩拭額汗，某乙這才看出車夫不是別人，却是老同事某君，因問：「老兄，你怎麼到這裏來？」某君嘆息：「我上個月，在重慶的生活程度，每天平均至少可得五六元，倒不比在部裏的生活安定了許多！——某乙把車夫的代價一塊錢送過去，某甲誠懇地拒絕道：『我少拿這末一塊錢，不打緊，可是老兄開支一塊錢，對於你的生活，不無有些影響，這算是兄弟請老兄一次小小的東道兒罷！』」

(二) 老婦子的忠實教訓 某公務員的太太，有兩個子女，很想找個女傭幫着料理家務，好容易託人勸色到一個年壯力強的女傭子，那女傭子走進門來向四下裏一望，劈頭就問：「太太，你家先生現在那裏發財？每月大約收入多少？」太太很得意地回答：「我們先生在X部裏做事，每月薪金有二百餘元。」女傭子的神色，頓然喪失，輕輕地作細語道：「我家裏的丈夫，担任洗滌堂的打腳勤，每個月也可有二百多塊錢的進款，現今一斗米價銀五十元，老實說，你家有兩大口三小口，自做自吃，也只能勉強維持，那能養活我們這些幫傭氣力掙飯吃的嘴呢？」說罷掉頭而去。

# 戰時人事行政中幾個重要問題的商討

胡馨芳

## 前言

行政就是政府中「人—財—物」的有效管理，所謂「人」者，是指公務員而言，也即是行政上三大要素之一。觀察現實情形，機關與公務員的數量雖比較前增多，但一般公務員對於所任職務，並不見得比前幾年更有濃厚的興趣，亦不見得較前踴躍。甚至於公務員的生涯，不大有入歡喜幹，這到底是什麼原因呢？很值得研究的。據一班行政學者的判斷：第一、是採用非所學，亦就是人未能盡其才；第二、是因爲沒有保障，地位不穩固，各人不易安其所職，樂其所事；第三、是賞罰欠公平，使忠勤者灰心，狡詐者倖進；第四、是階級制太過嚴，公務員缺乏自我表現的機會；第五、是因爲物價飛漲，公務員的待遇，不足以維持家庭生計。其實這些不安定的現象與構成的原因，戰時與平時是差不多的，不過在戰時，政治重於軍事，更不應再有這種種情形的存在。你看倘有不少的公務員在那裏時常發牢騷，嘆冷氣，怨政府，形式上雖在辦公，但也不熱心，都是得過且過的敷衍了事，做一天和尚撞一天鐘。但如何能增進公務員的工作興趣，以加高行政效率呢？換句話說，就是如何消滅以上所舉的五個原因呢？就作者的意見，提出幾個補救的方法，貢獻關心人事行政者的參考。

## 一、要考試與舉薦並進。

政府事務欲求事半功倍的推進，必須先甄拔一批幹練的人才，要達到知人和得材的目的，須有一種客觀的精密的選材方法，選材人才的方法很多，當以考試爲最公平，但是依現行考試制度，能否做到知人和得材，還是問題。若僅作文式的測驗，全憑書本知識，多半是碰機會，論理觀察人的修養，與取材的標準是全面的，不是片面的，有些人對於各方面的修養都有功夫，但是不會博誦強記，因之名落孫山，埋沒英才，況長於文字，不一定就能勝任，他的品行、性情、智慧、體格、等等，皆與所任職務有密切關係，若單憑一時的試驗，評其長短是不夠的，非如筆試如此，就是口試亦不可重視。儘量，以觀察人，須知巧言令色，未必就是賢能。今有人主張考試與舉薦兩種方法並用，以爲用舉薦方法，引薦的人對於被引薦的人一定相知有素，不僅是對他的學識有相當的了解，即對他的德性修養，也有深刻的認識；若準此推測，則國家任用時，便可設法用其長處，而去其短處，考試制度則不能辦到這層。不過亦容易流爲任用私人的門徑，如欲防止其弊，宜採那連環保舉法，即對被保薦者負有連帶責任，如所保之人經過相當時期之任用，是不與其所保者之條件相符合，甚至完全與之相反，即

除撤換被保薦者外，尙須對保薦的人科以嚴懲之罪，如被保之人在服務期內發生貪腐枉法之事，即保薦者應得之罪，更要加重。還有一說：當現時所積人才困難，尤其是專門人才，宜設法獎勵，用其所長，如有學業已成者，或訓練期滿者，應由學校當局或訓練機關代爲薦請各級政府就其所學分發各機關服務，派以適當工作，務使學有所用，野無棄材。前者是私人負責的引薦，此所謂薦賢，後者是由教育機關負責的介紹，可稱爲分發，如爲所舉薦的人，確是有才能學問的話，儘可以濟考試制度之窮。

## 二、要切實做到職務的分析，與使用人才的得當。

人事行政的最高原則，就是人盡其才，事當其理。要人盡其才，須有完備的考試方法去發現應試者的才能；要事當其理，便須作一番職務分析的研究，藉以明瞭各種工作的內容，知道什麼工作是重什麼人才。職務分析和應密考試是一事的兩面，彼此是相輔而行的。所謂職務分析？就是對各種職務或工作地位內容，特點、性質，及其他一切有關事實和因素的有組織有系統的記載或描寫。什麼工作是工作地位或職務呢？就是交與一個人所應辦的某一組責任，活動，事務等。職務分析下的記載，當

要經過一番科學的整理工夫，才有意義。職務分然折所得的結果，對於公務員的分級，改進機關組織，促進工作與進，都有極大的關係。至於用人方面，現在各機關任用人員，每每不顧其學識能力是否與職務相當，祇顧其與主管長官之關係如何，便可任意做什麼官，充什麼職。昔王安石先生會針對時弊，說了下面這一段的話：「……方今取之既不以其道，至於任之，又不問其德之所宜，而問其出身之先後。不論其才之稱否，而論其歷任之多寡。以文學進者，且使之治財，以吏治進者，又轉而使之典獄，已使之典獄矣，又轉而使之治禮，是則一人之身，而實以百官之所備，宜其人才之難為也。夫貴人以其所難為，則人之能為者少矣。人之能為者少，則相率而不為，故使之典獄，未嘗以不知禮為憂，以今之典獄者，未嘗學禮故也，使之典獄，未嘗以不知獄為恥，以今之典獄者，未嘗學獄故也。……」這話所舉非所用，所用非所學的弊端，宋代的情形如此，現時的情形，又何嘗不如此？故深望行政用人應力求其學識與地位相稱，如果政府方面用人得當，而公務員方面亦覺得才稱其職，則行政效率的增高，當然不成問題。

### 三、要考績制與升遷制相輔為用。

我們能於每個人特長的地方着眼，重視他的長處，糾正他的短處，那麼人人都是有才之了。考績就是要運用最適當的方法，使每個公務員都能發揮他的特長，盡智竭力，貢獻其才能於社會國家。但考績工作決不是臨時在考績表上加幾句考語，即算盡了能事，而必須於平時繼續不斷的嚴密注意

，仔細地從多方面考察才行。一個人若有機會隨時估計比較他的工作結果，可以使其對所任的職務感覺到有興趣與希望，其方法就是把公務員平時工作紀錄或結果，使之與個人過去的及同事的現在成績相比較，非但對於工作成績，即如思想、學識、能力、品行、生活等等，多要加以詳細的考查，能超越嚴格會引起工作者的競進心，這所謂工作比較。如果公務員的工作成績或結果，有了詳細的估計和比較，而以這種客觀的事實和事實，作為加薪晉級的標準，則凡是才識高、能力強、工作勤的人，就不會久屈人下，永無發展的機會，那才識不足，能力薄弱，工作不力的人，也就不能倖進了。不過只有考績，而沒有升遷，那考績工作仍然失了意義，不能引起公務員對於考績的重視；若是只有升遷，而不經考績，那升遷便無客觀的公平的事實根據，亦不會發生良好的影響。故升級、加薪、獎勵等等，不可以憑主管長官的個人好惡，或特殊關係，或採用呆板的按年晉級的辦法，務須根據工作成績，作為公務員工作上的鼓勵。總之，一切人事的考績，必須以理智來判斷，決不可感情用事。而且要將考績與升遷相輔為用，方能提高公務員的工作興趣。所以每個機關裏的人事登記是一件很重要的事情，各級主管長官不但對所屬負有考績登記的責任；而在交卸的時候，還須把這考績紀錄簿冊，移交後任接管，使這個登記工作，得以繼續下去，並使後任對於屬員的情況可以一目了然。

### 四、要厲行公務員保障法，與建立退休制度。

休制度。

公務員要求職位上的保障，使其專心工作，是正當理由。我的意思是：第一、職位不可輕易更調，或改革隨長官同進退之類風；第二、上級長官對下級長官如有發現有任意安插私人，排擠私人者，必須予以相當之處分；第三、主管長官不得濫用職權，隨意對所屬公務員支付懲戒，或予以撤職處分，或即嚴懲；第四、對考試及格分發任用之人員必須儘先任用，任用以後，非因違法失職，不得任意免職；第五、應提高低級公務員待遇，使不致為生活而操心苦悶，影響工作效能；以上五端，雖是若生常談，尚難徹底執行，公務員之保障，所過半矣。但是欲使公務員對其任職職務發生深厚的興趣，始終安心，決不僅靠目前的待遇和地位，還須顧到將來的利益保障是怎樣？那就牽涉到退休的問題。所以進一步希望政府能建立一個合理的退休制度，規定老年金的辦法，若現存的職務、郵務、電務等機關均已實行。如果公務員將來在生活上經濟上有了有一定的保障和希望，必肯安心服務，把他所任的職務當作終身職業，竭盡其精力，貢獻於所任的職務，於是有人主張厲行保障的辦法，也有人倡議應設公務員的保險，究以何者為是，仍有待於專家之研究。

### 結論

誰都知道好的政治定是精神的人才去推想；假如有好的汽車，而沒有好的司機夫開車，還是不能順利地前進，故增要賢者在位，能者任職。如果人能盡其才，實不失其職，則政治未有不修明。古人云：「為政在人，得人則昌。」又云：「一府治法，必慎有治人。」所謂三分制度，七分人事，就是這個道理。尤其在這個非常時期，人事更形複雜，管理亦較為困難。因之，對於人事行政的研究，或為戰時政治上的一個中心問題。但人事行政的範圍很廣，是包括：考選、銓敘、任免、升降、待遇、考績、獎懲、轉調、退休、撫卹、訓練、進修、資格審查等問題。上述各項問題，作者不過就其中比較重要的，抽出幾點來談談而已。



# 二二 舉辦公務員的福利事業

鄂 德 鍾

現在一般人時以為公務員的福利事業，是關係於公務員的私生活部份，因之不免對它忽略，或者放在次要的地位，但結果，却影響到公務員很大。公務員是辦理公務的，既然影響了公務員，當然也就影響了公務。

從理論上講：第一、行政科學所以在今日有極急速的發展，官員數目在今日所以有極大的增加，就因為國家政府的行政職能，已由「守夜警察」而進為「社會服務機關」。人事行政本是行政科學的一部分，它所管理的對象是公務人員，則自應不礙於管理公務人員，而同時要為公務人員服務，舉辦公務員的福利事業。第二、推行人事行政的目的的有兩方面：一方面是一才職相稱，還有一方面是一人盡其才，事當其理。也就是說，不但消極的使能者在位，防止濫竽充數於公務員之列，同時積極的更要注意於行政效率的提高，使每一個在職的公務員都能發揮其最大的才智能力。公務員福利事業，對公務效率有非常密切的關係。所以推行人事行政已上正軌的國家，公務員的福利事業都設施完備，而因為它直接關係公務人員精神物質的享受，在公務員的組織中，也時常提出要求和建議。

就我國抗戰現期中的事實來講，舉辦公務員的福利事業，尤其比平時更為急迫。第一、我國自抗戰以來，公務人員的薪給，都實行折扣發給，這本

是戰時財政上的必要措施。實施之初，確也不大感到困難，原因是我國的薪給規定，是採用日本公務員薪給標準，依據官職地位的階級發生差別，與社會生活殊少關係，而同時物價也還平穩，生活費用增加不顯。但近年來，物價高漲，百物昂貴，低級公務人員即使恢復全薪，也過不到戰前的普通生活。於是一般公務人員生活困難，要求加薪的呼聲一天比一天高漲，而才德之士，也不少脫離了公務生活，改往工商事業。在這種情形之下，要求公務人員安心工作，減少異動，事實上確有不可能者，更何況要求增加效率呢？但是祇管增加公務人員的薪給，也並不是一切要緊的辦法，理財之道，自古不外開源節流兩件事，在公務員個人也是如此。所以除了加薪以解決公務人員的生活問題以外，能設法使公務人員的消費代價減低，也是辦法之一。而減低公務人員的消費代價，祇有舉辦公務員的福利事業，才能達到。總裁手諭各機關一律成立合作社，便是這個意思。

第二、公務是一種分工合作的高尚，所以公務人員互相的協助，產生自信互信和共信，是必需的，而這種互相協助，惟有在公共行動的集體生活中，才能促進。以現時情況講，公務員大都是能够做到的。按時到班，不遲早，不曠職，已經是很好了，而退公之後，各自回家去過家庭生活，公務員之職雖然無關，甚至於在辦公廳辦了一件禁令，在家中則照常犯禁。於是造成公務人員的兩重人格，即公務是不得不爾的事，非但公務人員之間，生活懸殊，精神分歧，就是公務人員自己和自己也發生矛盾。再如政府關於公務人員集體進修的法規很多，視其情形，則最難履行公務人員多的機關，推行較方，而分散居住公務人員多的機關，有的甚至一無舉行。所以為了推行集體生活，也應當注意到公務員的福利事業。

第三、我國在抗戰期間，上下一致推行節約運動，這不但是因為公務員薪給微薄，就是薪給優厚的話，也應當為國家節省財物，而從事國家建設的責或儲蓄。但在現狀之下，公務人員生活懸殊，有住好房子，有住破房子的，有吃好糧食的，有吃壞糧食的，有穿好衣服的，有穿壞衣服褲的，這四者皆好，本是人之常情，於是欠家毀向奢侈，與戰時節約的主旨，南轅北轍，而且甚而發生不檢不廉的弊害。為了提倡節約，惟有舉辦公務員的福利事業，使各個公務人員的生活供給，處在最低的最節約的標準上面。而集體生活也確能比各自生活，減少不必要的浪費。

我們不可否認的，公務人員的薪給問題，集體進修問題，和節約問題，都是很密切的關係。人事行政，尤其在今日物價高漲，百物昂貴，而公務員薪給消薄的戰時，舉辦公務員的福利事業，確是必要的，也確是增進公務效率的一個要圖。

公務員的福利事業，包括的範圍很廣，舉凡有關公務員的物質生活和精神生活的莫不屬之，能多為公務員籌劃一種福利事業，則可以減少公務員一層痛苦或不安，而增加公務員多一分才智能力的發揮和利用。我們不必好高騖遠，而祇就目前的公務員切身痛感需要，而舉辦亦非特殊困難的，列舉幾點，並且酌提個人所想到的簡便實行方法，以資參考。至於不適合於戰時節約要求，而非非目前公務員所急需者，如英國克蘭頓 (Cotton) 的公務員別墅 (Holiday Camp) 和蘇聯的濱濱浴場的设置，用供休假公務員休養遊樂之類，我們不急需，也不易舉辦，於此一律從略。

第一，建設公務員住宅：自從抗戰開始以後，公務機關均遷往內地或鄉村，因為這些地方，原來並未有如許機關存在，房舍不多，所以公務員所最感不方便的便是住房問題。單身公務員，尚可寄居在機關裏面，而如舉家有眷屬，則問題層出不窮。首先是房舍多，求過於供，很多人均感無房之苦，即或偶然找到住房，又因供求懸殊，房主任意提高租金，以致使低收入階級的公務員，感到不勝負擔。而且便是出了很貴的租金，所租到的住房，大都不合衛生，因之而影響公務員及其眷屬的健康。試觀自機關遷入內地或鄉村以後，公務員及其眷屬的疾病增頻，尤如瘧疾、氣喘等病的普遍，便是明證。這便又間接的加重了公務員的生活負擔。所以解決公務員的住宅問題，實應列為公務員福利事業的第一項。有些機關因為現時房租高漲，而發給房租津貼，這是一種不很合理的辦法，因為這津貼，公務員得有貼津，替會替出高價來

租房，結果反而促成房租的加速的漲價。合理的辦法，最好由主辦福利事業機關查明實際情形，擬定一區域或幾區域為公務員住宅區，在這些區域裏的空屋，合於一般衛生條件的，由福利事業機關完全承租下來，然後以低廉代價分租給公務員。並且得由福利事業機關為必要的改造或修理，務求其適於居住。如果比較穩定流動性不大的機關，必要時可加租住宅，務求簡單合用，廉木地造木屋，並竹地造竹屋，均無不可。這樣便可穩定房租價格，免除漲漲不已的現象，使得有眷屬的公務員，可以減輕負擔，而人得適合的住房。因為人人住居如此，再也不會發生考究住房好壞的風氣。

第二，成立公共食堂：大凡一個機關，總有一個廚房，來做膳食，但這膳食，只有單身公務員在機關裏才食用，有眷屬的人，當然在家裏食用，而因為住宅分散，機關廚房也不便分別承包各公務員家庭的膳食。於是便發生了兩個問題：一是自己燒飯呢？還是向商家飯店來承包？包飯的問題，不是容易的事，有許多地方找不到承包的飯店，即或有，又價高而食物也不清潔。自己燒飯呢？要用人，用人不是派一個公務員的薪金收入都歸他負擔得起的。這是事實。如果成立公共食堂，因為公務員的住房，已集中幾處，即供給各家飯，便不成問題，能以低廉代價，食用膳食，既方便，又衛生，則公務員的眷屬也可以從事社會工作。而在此種食購不便的時候，由食堂設法統籌，比之由機關或合作社統籌分賣的辦法，尤為經濟方便。公共食堂的成立，以每一個住宅區一個為原則，是採用聯合辦法，或是分設用膳，現有無適當地點為宜，都沒有什麼要緊。而食堂除承包膳食外，並可酌備飯，以備公務員賓客之用，但不備酒筵，以杜奢侈之風。

第三，設立消費供應機構：現在一般機關，多遷於鄉村，購買日常用品，極感不便，即開有商店，又極高抬物價，其離城市較近者，亦不能免商人重利高價之苦。而公務員貧給待遇，不能負出百物價格的飛漲，已極盡人皆知。總之手頭各機關一律成立合作社，便是這問題的對症良藥。這合作社的辦法去做，要看各機關的情形而定。但無論如何，設立這種消費供應機構，是必要的。這機構所經營的項目，除了食住兩問題前已另有詳述外，還應只限於日用零品的供給，和衣料的供給。這應供給的東西，第一必須合於節約的要求，要合用而不失於奢侈，公務員既然在此應用這種標準用品，則自然會節約起來。第二必須定價低廉，以取得消費者的信任，而不致於使這種機構根本動搖。

第四，診療醫藥的設備：疾病是一種不幸的事，而公務員患病，尤其不幸，不但直接損及公務員的健康，影響公務，且增加公務員自診醫藥的負擔，使得公務員在生理之外，加上心理的痛苦。其眷屬患病，也是一樣。所以應為公務員解決兩個問題：一是使公務員早日恢復健康，一是不增加其負擔。這便應為公務員設備良好的診療病院，聘請優良的醫生，為公務員及其眷屬免費診斷，同時有充足優良的藥品，為公務員及其眷屬免費治療。而這一診療院更可與公務員住宅食堂等清潔衛生，而這一診療院更可與公務員住宅食堂等清潔衛生，而這一診療院更可與公務員住宅食堂等清潔衛生。

第五，成立圖書館，閱覽室，及學術研究團體：目前公務員對於求智方面，有兩種不同的現象：一種是極其勤奮，但求不到，自己購書又極其不便，想求研究學問，也沒有機會。另一種則因為找不到書報，也找不到研究機會，於是根本不想求知。這兩種現象同樣對公務員發生不良影響。人的知識不進則退，退則學問成廢，以派任的公務員來主持管理公務，是不管何人陪局，決求有效，顯然不能。所以為了增進公務員知識，提倡學術精神，和學術研究風氣，成立圖書館，閱覽室和學術研究團體是必要的。而圖書館，閱覽室多係

雜誌報紙，才能適合所有公務人員的需要，只備幾本小冊子，這是沒有什麼利益的。學術研究團體要切實利用公餘時間去從事研究，不可徒掛一塊招牌了事。像英國行政研究所(The Institute of Public Administration)和公務員協會(Civil Service Arts Council)等的研究精神，是值得我們效法的。

第六，體育娛樂的設備：公務人員身體的強弱，和精神的舒悶，都是以影響公務，所以體育與娛樂的設備，以鍛鍊公務人員的身體，舒暢公務人員的精神，藉以調劑公務人員的生活，提倡正當娛樂，是很需要的。這套設備可以視實際情形而定，可以設備完善，也可以因陋就簡。在體育上如籃球排球，都很便於設備，但我們現在很少聽到機關與機關間舉行這種球類比賽的，至於田徑運動，爬山，打拳，乒乓球等，尤其簡便，也沒有什麼人提倡。至於正當娛樂如象棋，旅行，遊藝表演，電影放映等，因其規模較大，並不是處處都可以辦到的，而小之如棋類，樂器，留聲機，無線電收音機等，所費不貲，應當儘量購置。

第七，其他：公務人員的福利事業的範圍，包括開辦，除以上就目前急需者分別舉出以外，其他福利設施者，如必要交通之設備，工作環境之改善，公務員之儲蓄，公務員之團體保險，子弟學校之設立，公務員補習教育之辦法；……項目至多，可按實際需要，擇予實施，所以不再詳述。

以上所述各端，大半都是根據抗戰環境階段的公務人員的實際情形而言，一方面注意到公務人員生活上的需要，和這種事業對公務人員的重要性，另一方面更注意到舉辦這些事業，在抗戰現階段的可行性。所以雖是舉之無異高論，如果能辦到，公務人員確能獲得實際利益，而公務效率也必因之而增進的。

舉辦公務員的福利事業的必要及重要項目，已

如前述，茲再略述個人對主持舉辦公務員福利事業的構構的意見。

在歐美各國，公務員的福利事業，大部是由公務機關來主持，而人事機關對此多有周密的設計與規劃，同時公務員自己結合的組織也多有舉辦和建議。因為公務員福利事業，關係公務人員的生活，也影響公務效率。而今日我們更舉辦公務員的福利事業，實在要補救公務人員因薪給清薄所發生的困難，而謀求其消費代價，密切團體生活，和提倡節約風氣，藉以增進行政效率。所以我們舉辦公務員的福利事業，最好是以政府機關主辦人事行政的人員，機關公務人員的代表，和其他有關人員來組成一個公務員福利事業委員會，來主持此事業的設計和實施。

同時因為這些福利事業，合計比分別來得經濟，並且大部分事業，分散由各機關辦理，每多非獨力所能及，最好能以地城為單位，合組一個委員會。在同一地域中，不論其機關之高低，系統之距離，都可加入這委員會來共同辦理，而其委員會中的地位，則一律平等。依現在實際情形而言，在公務員較多的地方，大半都不祇有一個機關，而相距也不太遠，合組委員會，共辦福利事業是可能的，也是方便的。

至於所舉辦的事業的辦事人員，除去非專司其事不可的人員及技工人員外，即由委員會中的委員或聘其他公務人員來兼辦，務須儘量減少專職人員，以節省開支。技工人員如廚師等，自可雇用，而一般專職人員如合作社圖書館，閱覽室等管理員，都儘可由公務人員眷屬子弟中選擇充任，一律不給薪資，只酌給零費便可，一切消費，儘量免除。

以上所述，足為舉辦公務員福利事業的一種參考，詳細辦法，當須視各地實際情形另訂，筆者未便在瑣瑣一門中，但此福利事業之舉辦，筆者未嘗不痛心疾首，而且可以增進行政效率。故不揣菲陋，提出就正。



詩林

和鄧治歐先生

薛慶嵩

六朝金碧付烟蕪，魏闕荒涼聚鶻鷹，故壘殘魂盡號泣，朱門華燭夜歡呼；原知胡羯終食狗，豈忍衣冠久炭塗？收拾中原舊社稷，此身未敢戀江湖！

曉林公鐸先生

金大文

木壞山頹漢大師！當年與我共相知。文章冠處流離日，風節高看笑罵時；生有奇才等仰止，死遺著述費規規；登堂無限撫衣感，一瓣心香涕泪垂！

鄉居秋日感賦步陳委員貽蓀原韻

思存

人聞得失等鷄虫，何事凝眸望冥鴻？自爾小窗臨秋水，斜陽照得綠波紅。  
海國秋風絡緯啼，山深水杏更淒淒！青衫手等無人識，仰首高吟過小溪。  
離情實羨各西東，十畝濃陰一霎空！點染秋光成豔麗，人間何物及丹楓？  
蓬迎技拙故交疏，人境如何可結廬？我效黃花成隱逸，青山影裏坐翻書！

# 羅斯福的空中優勢

及人

羅斯福三度連任，為美國政治史上開一新紀元。當被選前七天，羅氏在波士頓發表演說，決議大規模計劃，代造飛機二萬六千架業經批准，美國加速增強軍備，年產飛機五萬架。今既連任，所謂百尺竿頭更進一步，必將努力發展其 Air Superiority。

原來美國的地理條件，并不需要維持大規模飛機，因為領土廣大，使敵人空軍無法大規模其中心地帶，政治首都與戰爭工業，都離國境極遠，形成一種天然的空間保護。可是究竟空軍在軍事上具有無遠勿屆的性靈，美海軍作戰部長史太克稱：「閃電戰之戰，亦可發生於美國。」那末，為的要多方面實行攻勢，出媽叔也需要這個東西。

不論平時或戰時，空軍是用在最重要的地方，負責困難的任務，所以該有獨立性的組織，而美國始終沒有讓空軍脫離海軍自行分開。大概因負有海岸防禦的特別任務，及海洋作戰的空間方面的特殊情形，故未能組織空軍部 Air Ministry 特種海軍所屬空軍統帥管轄。(不過大勢所趨，終於要有一個統一的組織。今美國組織空軍作戰隊，受最高統帥的直接指揮。)此處先言美國空軍的編制情形和行營組織：

甲 陸軍航空隊  
A 總司令部航空隊 自從陸軍部將航空部改組以後，所有空軍戰鬥單位，都已歸併入總司令部

司令部航空隊，直接受陸軍參謀總長的指揮。總司令部航空隊 (General Headquarters Air Force 簡稱 G. H. Q. Air Force)，係由下面這許多空軍部隊組織而成。

1. 第一驅逐隊——駐西部海岸。
  2. 第二驅逐隊——駐弗基尼的蘭格萊飛行場 (Langley Field, Va.) 管轄三個轟炸中隊，四個驅逐中隊，及二個補充中隊。
  3. 第三攻勢隊——駐泰克沙的克勞頓飛場 (Fort Crockett, Tex.)，魯易安那的希萊佛保脫 (Shreveport, La.)。
  4. 第一驅逐隊——駐密西下的希萊飛飛行場 (Selfridge Field, Mich.)
  5. 第二十一氣球大隊——駐里里諾的史各得飛行場 (Scott Field, Ill.)，蘭格萊飛行場。
- 管轄補充中隊一隊，及氣球中隊一隊。
- 中隊是行政和戰鬥的單位，每中隊轄二—三小隊，二—四中隊組成一大隊 (Broup)，由數大隊，中隊，及小隊組成一聯隊 (Wing)。中隊的兵力，通常包括：驅逐中隊及攻擊中隊飛機各二十五架；轟炸中隊及偵察中隊飛機各十三架；維修中隊飛機八架。

B 各師團航空隊 美國軍制，各師團中均設有師航空隊，執行司令官所命令的任務。全國共有九師團，每師有偵察中隊一隊，飛機十三架。這是純粹的陸軍飛行隊，與上述半獨立性質的總司令部航空隊是另一組織。此外尚有護國軍 (National Guard) 航空隊十九隊，分隸於護國軍步兵十九師中。每隊有偵察中隊及照相班各一隊，配備偵察機九架。

C 航空行政組織 陸軍航空隊司令部之下，設司令部辦公廳，掌管司令部的普通行政。此外尚有下列各司：(1) 人事司，(2) 計劃司，(3) 會計司，(4) 營造司，(5) 情報司，(6) 專利司，(7) 檢查司，(8) 軍醫司，(9) 訓練及作戰司，(10) 材料司。其中材料司事務最繁，一切軍事航空器材無不備，且相等的供給，支配，研究，改進，和軍用機性能の規定，皆負責。

乙 海軍航空隊  
美國海軍航空隊的訓練，可稱世界第一嚴密。行者，也就是美國海軍堪以誇耀者。當初海軍航空隊，於一九一一年夏備有飛機三架，極其簡陋。今日的航空隊却是海軍戰鬥主力之一，海軍部與今日的海軍航空隊能密切的合作，協力作戰責任。

進攻、防禦、巡邏、警戒、通訊、指揮等勤務。

海軍部長之下，設有海軍航空署，由正副署長  
總辦其事，內分管理、航行、材料、會計、和計測  
五科。

飛行中隊為海軍航空隊的標準行政及戰術單位  
，平時編有飛機或飛船十八隻，一中隊分為二小隊  
，各有航空器九架。

美國的戰艦及巡洋艦皆配有航空器，其比率：  
戰艦有偵察機三架，

甲級巡洋艦有巡邏機四架，  
乙級巡洋艦有巡邏機二架。

1. 戰鬥艦隊

戰鬥艦隊 十二隻——各三架

乙級巡洋艦隊 八隻——各二架

水雷艦隊 五隻（各艦巡邏機、輕轟炸機、偵  
察機、魚雷機各一中隊，外雜  
務機若干架。）

2. 索敵艦隊

甲級巡洋艦隊 十六隻——各四架

水雷艦隊 五隻（乙級巡洋艦） 一只——二架

水上機母艦 十二隻——各艦飛機二中隊  
每中隊十二架。

沿岸巡邏艦地（巴爾哈巴，柯柯所羅西特  
加，夏特爾，諾福克，桑派多洛）約十三  
中隊。

3. 艦隊附屬海兵隊（克島却，索地哥）  
驅逐機，偵察機，轟炸機各一中隊，外雜務機

若干架（每中隊十二架——十八架）

4. 巡邏艦隊

甲級巡洋艦 一隻——四架

協助航空母艦 一隻——雜務機二架

5. 陸上部隊

華沙利拉戰導航空隊——各種機三百架

預備航空隊 十二隻——二百架

萊基哈斯新航空隊，氣艇隊（軟式氣艇四隻，硬  
式練習用一隻）

再來估計美國飛機架數，多項材料大半皆係根  
據軍事專家的考察報告，比較的尚稱確實。

遠在一九三二年，美國軍用機達一千八百架；

至一九三五年為二千另六十架；一九四〇年一月估  
計如后：

重轟炸機中隊轟炸機 五百五十架

驅逐機 六百七十五架

雙發動機戰鬥機 一一

輕轟炸機進攻機 八百架

偵察機 八百五十架

訓練機 一千架

其他 九百架

總計 四千七百七十五架

一九四〇年五月，羅斯福總統自己宣佈有飛機  
五千五百六十三架。其中陸軍航空隊，一九三五年  
一千另六十架，今日打算增至二千五百六十六架到  
六千架。海軍航空隊一九三五年實力如后：

A 戰鬥機

急降轟炸機 一百二十五架

魚雷機 三十五架

# 容窗憶舊

（續四） 薛凝雲

## 吟松小品

房對聯，殊少佳作，去臘，余應某友友之電  
，爲撰一四言者云：「危人治矣，君子遠之！」出  
句本濠園而反用其意，對句即孟子答齊王宣語也。  
時余方以他人事遭求全之毀，或有以小人之心相測  
者，故以是告之云。

「危人治矣，君子遠之」，人以其多起於飲冷之後，故又  
名之曰冷語。發時胸中短促重濁之氣一息而上，有  
既利之，其言自能鋒利。山寺紅魚，形即鰱魚中  
林，轉瞬永日，霜樹秋雨，浙瀝淅淅，固非雅樂，  
亦異呻吟。此病雖無礙於身體，顯治之亦殊不易，  
張仲景有旋覆代赭石湯時方有丁香柿蒂湯，謂可治  
噎氣呃逆，余經屢試，亦鈔其效，其在命陵，偶食  
冷炙，一發數日，貫壁連珠，屢出不窮，忽憶內經  
有以噴嚏治之之法，遂捲紙作繭，然鼻更嚏，發通  
而病已，誠異事也。語云：「久聞者思嚏，久飲者  
思吐。」嘗胸中悶氣鬱積過多，欲嚏不得，轉作不  
平之鳴耶？然則又與冷炙何干？或曰：「凡熱腸人  
最忌冷熱，如煎蒸之不可同器，君子小人之不可同  
處！冷熱相遇，閉然交鬥，以心胸方尺之地，作邪  
正紛爭之場，安得不鬱達於外耶？不獨是也，昔者  
閔子壽始見孔子，面有菜色，子貢問之，閔子曰：  
「我出蒹葭之中，入夫子之門，夫子內憂以萃，

驅逐機

一百七十九架

巡邏轟炸機

一百四十七架

偵察機

二百另五架

航空母艦上轟炸及偵察機

一百七十三架

共 八百六十四架

B 雜務及教練機

雜務機 四十二架

運輸機 十九架

教練機 七十五架

共 一百三十九架

總計 一千架

至一九三九年將一九四二年五千另五十架之計劃，提前完成。如今欲增至常備法定數三千架——

四千五百架——五千四百架（原定一九四四年達成）

十一萬架，到一萬五千架！海陸總數，本會擬

充三千架，後來主張在最近二年內添置一萬二千架

，加現在又計劃全部擴充至五萬架！據消息：本國

自用海陸飛機三萬五千架，大部已在製造中。突飛

猛進的程度，實有驚天動地！

近世的戰爭，假如消耗而沒有生產，損失而沒有補充，則無法獲得最後的勝利。空軍優勢之維持

易舉的一件事。（完）

，端視其生產力如何而定。關於這一點，美國挾其

天賦之厚，人才之衆，民氣之盛，冠於天下，事實

上惟恐生產過剩，無人顧問，設若一日接到政府定

單，動員製造，當非他國所能及。茲先舉三表，以

見一斑：

美國航空器材總生產量

飛機（包括軍用及民用） 發動機

一九三三年 一千另五十七架 一千九百八十具

一九三四年 一千二百另九架 二千七百三十六具

美國軍用機生產量

飛機（包括陸機及水機） 發動機

一九三三年 四百六十六架 八百六十八具

一九三四年 四百三十七架 六百八十八具

美國航空器材出口價值表（包括飛機、發動機及零件）

一九三三年 九，一五五，八八二美金

一九三四年 一七，五四八，一八一美金

美國出口一九四〇年春至較一九三九年春增

加百分之二百二十五，產量已增三倍。空軍擴充計

劃，將各航空工廠現有之二萬七千名熟練工人再添

多一倍，每年製造飛機五萬架，在美國自然是最輕而

易舉的一件事。（完）

外爲之陳王法，心竊樂之，出見羽蓋龍旗，喪前相

體，心又樂之，一相承胸中，而不能任，是以有

茶色也。」夫以閔子之賢，而不任胸中之門，况

人乎？子辛而能門，猶知邪正之辨，彼冷於胸中

其面者，則內外反覆，垂髮已妙，焉得笑香冰，

無所感，是以水清水耳，焉能有門？口雖終日

胸中却無一點靈思也！余荷之。

人情，於通商之後，豈有以微於朝苦爲可以

者；而官途偶遭挫折，即吁嗟怨望，才驕作空矣，

其昏昏實實之憤，每於文字之鬱鬱之。轉運之

幸官，頗運勳勳；蔡子賦一舞降臨，亦有乘風

，此事難全之嘆。韓蘇高士，未能免俗，區治

，更何足論？余自南粵歸後，整居里門，每飯

，不夢與飲，會填一草紅一圖以寄書云：「素

，又穿郊郭陌，新綠漲蘆花。社宇塵埃，海棠紅

，無端驚句重題！山外碧桃初放，怕今宵風雨便

泥！買酒醉披，牽衣蓬草，獨自成眠。堪嘆

水，念梁陶事散，金谷豈非；嶺後落花，京華

，漁樵留話時時！對江山新晴如畫，傷心處，一

舊牛衣，只檢除符陳鏡，萬沒相違！」

義年在滬寓法界法界法界法界法界法界法界

房東爲韓國烈士安重根（刺殺伊藤博文者）之女，

頗誠樸，能華語，實主甚相得，與道及教，頗

深明，不勝悲憤，一日夜半，聞聲，開門，

後，男女大集，切切私語，聲甚淒厲，約歷一時

許，忽聞呼聲，發聲者三聲，極慘，嗚呼後

漸散，時天猶未明，余疑其驚，晨起詢之於安

士，始知是日乃韓烈士之忌日，故遺韓

志士，各分頭聚集舉行沉痛紀念儀式，所謂

，乃韓烈士也。

# 教師心腸

呂慶文

我懷抱着至誠至真的態度重游教育界工作了，半年來，我雖然竭盡了心力，可是結果是失敗的，於是就開始反省：本來，我有一種堅定的信念，就是認為教育是培養人的，在人類社會的關係中，心與心的接觸，人格與人格的融貫，再沒有比教師與學生間更為密切接近了，師生間內部的道德的變化，與手相互的感化作用，在人類生存的價值上，確算是一件最珍貴最重的事，所以以失敗，就在於此，就是因為我與學生不曾發生過關係，這關係的作用了。鄧肯（M. H. Deane）在現代教育趨勢（Present Day Tendencies in Education）書

上說：「上帝付託著一種他從來沒付託給別人的最精細的工作，那就是塑造兒童永久命運的工作；上帝把這最神奇的材料，放在教師的手上，教師的責備，便是要把這些材料，塑造出一種不負他付託的命運來。」由此，兒童的一生，將要成功什麼樣子，大部分是看教師如何去執行其職務！這職，教師的責任，是何等的重大，他的工作，是何等的艱鉅！

當教師，不僅是符號知識的傳授，他的態度是重要的，他的思想情意也是重要的，他的心投到他所工作的裏面去，更是重要的了！成功的教學，是使學生的情感，知覺，超越於他所學的功課以上，整個人的行為，引起改變；否則，他的工作，就會減少了絕大的價值。

近來社會上發現有一「教師心腸」的名詞，作者的解釋是這樣：教師的心，一定是細微的；教師的腸，一定的柔軟的，所以他們情願遺忘了一切的榮利的名譽，犧牲個己的富貴享樂，只要他所從事的工作，可以幫助兒童獲得較好的情形，可以使他們走入進步的田地，他們便會毫不疲倦地努力於，所以凡足以沮抑學生精神的毒藥，他們會沉溺到自己的心坎，如果有愉快和諧的氣氛，他們將會使學生吸入肺部，沁入心扉，注入在道德的纖維組織以內。

我們明白了「教師心腸」的效用，便可知它是有學生生活的基礎條件，如果當教師的人缺少了它，或者心腸的發育不健全，那末他工作的態度即與熱忱，他所幹的事情即與艱鉅，其所獲得的結果，一定也是一種沒有靈魂的軀殼。我們認定學校的工作，不但是專恃頭腦去幹的，更要拿心去經營，用人對付貨物或賬款的態度來教育學生，其結果必然會失敗的。

作者個人的意見：以為從事教學的師長，應該有這種的信念，就是教師們所能達到快樂的唯一途徑，只有決心犧牲他自身的生命，以換取學生更豐富的生活，使學生的生長，不但是來刺激教師的生長，同時教師們也應該認為是自己的生長，如此，他的生活，纔會永遠地愉快着！

不勝舉的，孔子的「在誠精毅，致遠不疲」；「欲子其業」，直至宋明的程，朱，羅，王講及性命之學，他們時時刻刻只覺得自己的偉大，只覺得自己的任務的重要，於是世人的富貴權勢，毫不值得他們羨慕，他們即是在萬分的困難中，也會自道其通，自樂其樂。中國歷代有這種傳統的精神，所以發達了中華民族四千年來光榮的歷史。

中國古代的教育精神是如此，所以現在社會上到處仍舊可以聽到稱先生曰「師父」，稱學生曰「子弟」，這不正是說明師生間的關係，猶如家人的父子，母子，姊妹？但是我們自從實行新教育以來，放任主義，自由主義，隨着帝國主義的經濟力量，於教育界，其影響於教育制度上最顯著的地方，就是把教育的功能縮小了範圍，教育的領域，也縮於知識的傳授，於是傳授的方法，也就等於市場的交易，師生間的關係，便滑向地起對在直接經濟行為上，彼此間的關係，也完全在制度及地位上相維持，從此以後，不復再有人人的關係，人的實質了！口耳的授受，代替了全部傳授的所移，知識的交換，代替了人格的感化，師生的名稱，就僅僅是在學校的範圍，走出了校門，真是路人！在這環境下，教師工作的報酬，按照點計算，學生的學費，預付規定的學費，於是教員對校長負責，不是對學服務；校長對教育行政人員辦事，不是對學校本身的福利，我們試一考察現在學校的各種弊端，計數，與其說是為學生打算，不如說為行政上的便利，更將易於說得過了！同時，學校的組織機構，也全費的機械化契約化了！於是毫無問題的，教師便變成了

包工制度下的產員。

至諸學生們自己，他們也有自己的天地，他們只要新員的分數，不必求學業的結果，只要教育行政機關的設備，以爲最要緊的投資有否失敗，其他即可不必計較，在這種情形下，學校的形態，完全受工廠化，鋼點到，鋼點到，鋼點到，上課，上課，上課，一批一批的進來，一批一批的出去，彼此間全賴經濟的利益來維持，教員看這法幣的面孔，忍耐，忍耐，學生看這文憑的面孔，也是忍耐，忍耐！師生間從此步入了另一個境界，他們各有各的目的，各有各的使能！何係師生間的感情，無從想下！今日世人明嘆於師道的衰微，其實何嘗是偶然的！近二十年來，學校開辦潮，能功課、習習習，這也只是原因之一。

現在我們試舉一個淺近的例子：如學生當教師的向見，固然是稱某先生，或某老師；但是在先生習性，鮮有再稱某先生或某老師了！他們簡直是直呼其姓氏，（學生間自有習性呼某先生是近於關的）更有甚者，過了幾年以後，連某先生某老師的姓名也記不消了。我們試來回想一下，教育我們的先生，總有數十位以上，可是我們都能記起他們的姓名及當時的情形麼？更有幾位先生是能影響我們目前的生活呢？凡此種種，還是師父子弟的關係嗎？還是情義的關係嗎？

距今一千八百餘年以前，東漢有一位青年，要去找一位優良的教師，他跑到當時評衡人物的大師郭林宗面前，請教他指教，郭氏答復他說：「一經師易得，人師難求！」可知在東漢時代，已有人感到師生間的關係，如果徒重知識的授受，決不是教育的

全部，何況現在的社會，現在的教師，經濟力量的刺激，不得不使教師的心腸，向另一部位發展了。

最近美國教育界有一整一體（Integration）學說的運動，這就是說：因爲學生是整個兒跑到學校裏來，那末學校對於學生的身心全部，也應有整個兒的訓練培養；教師是整個兒在學校服務，那末也必得把他的全部心能，埋沒在學生的隊伍裏，如果他們自己的工作，仍舊當作是商業上的事情，那末教地理的祇知道叫學生多讀地名，教算學的，祇叫學生會計數就好了，不過這樣一來，他必不免成爲兒童教育裏一個最嚴重的障礙物了！同時，教師們自己，也一定感到所做的工作，是艱苦吃力的事情了。

中國教育界在近年來，教師心的改造問題，實在比教育制度課程標準，學校建築等事，要重要得多，這就是說知識的訓練，僅是教育的一部分，教師對於學生行爲的影響，乃是重要的使命。

教師心的改造，一方面固然需要教師們自己的心志專注，把一切野心慾望，全部移轉於兒童的生命的上，同時，在學生方面，也應該首先轉變對教師的態度。就個人當教師的經驗，澈澈底底的說，如果學生真認真讀書，切求進步，不但消得馬上拋棄其簡陋的風習，嚴肅的姿態，更要誠懇地尊敬師長。學生們須有一個堅定的信念，就是只有你與教師發生全部的行為關係，教師纔會把他所有全部的知識，極自然地支付給你。我們大家都明白，教師的生活，不論是古今中外，都是一種清苦而艱難的職業，他除了忘却自身的辛勞勤奮地來培養那些正在向淺淺境界而奮鬥上步的人以外，再不

有別的事情了！所以他們無論怎樣辛苦勞動，他們也絕不奢求任何利息的。教師用這種精神來工作，一年，十年，乃至髮白眼花，其可以期許的，就是在精神上教養着千萬學生，使他們能得着其生之益，使其忘記了自身的苦累！使其能得着其生之益，在。他眼裏到他自己一點一滴，就有一點一滴的貢獻，自己的心力，畢竟是有其一分的，於是不能不使教師們自覺愉快安樂呢！可是在學生方面，他所得着教師們的，儘量誠懇懇懇的「導師之道」罷了。

最後，我們所謂「教師心腸」的心是細微的，是柔軟的，就是說當教師者應具有豐富的情感及同情心，那些無心肝的教師們，當以爲是方法，來管教學生，這種策略，應該是已經過去了！教師心的軟弱，不但使學生沉沒在寒冷的空氣中，並且會損害了學生生長的生命！教師們自己也是以爲是長久永久的命運，那末學生的行爲即果斷了，也是去教師們應同情心最好的機會，以體諒的態度，去提點他們，指導他們，決不宜用一種一棍子打死學生的精神，以後教師們便再也沒有能力來幫助學生了，所以教師的上課，行爲表現，當無理想，當無他，所下的任何一個判斷，都足以改變兒童的生命，有時也會改變兒童永久的生命。所以理想的教師，在他的身上，幾乎是永遠不會有錯誤的。

德滿特（Drummond）曾經說過：「愛是世界上最偉大的東西，是絕對的，愛確實是一個魔術的字眼，它能夠打開了學生的心門，它能使黑暗的眼睛，充滿了和暖的陽光，它更能使教師的心坎裏，放出燦爛的火花，燃起千萬學生的心理，如果教師永遠抱着這種愛念，則其一切困難問題，都會變成容易愉快了，同時他本身也會有錯誤的行爲了！充任教師雖不長久，但很有這種信念，一年年的失敗生活過去了，我希望以後能漸漸進步。」