

台中市委託研究人力派遣在公部門實施之可能性計畫摘要表

主要發現與結論	建議事項	備註
<p>主要發現</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 被派遣人員：難免有「次等人員」甚至是「三等人員」的感覺 2. 用人單位：市政府同仁對本方案的人力整體而言應該是頗為肯定的，也因此有約聘人員的職缺出來時，總是優先考慮本方案的人員 3. 派遣單位：與其他方案不同之處，是本方案可以編列「行政管理費」，這是用人單位可以增加收入之處。但比起服務所需要付出的時間的成本，實際的結餘很有限。 4. 在服務流程管理方面---在福利服務輸送過程中，在政府的供應與案主的需求之間，是一種「供應鏈」，也需要有供應的管理。 5. 在人力資源管理方面---服務輸送特別需要考慮人力的多元性 (staff diversity) 和文化的多樣性 (cultural diversity)。 6. 在財務管理方面-人力派遣是一種降低勞動力成本的方法，因此被廣泛採用。 	<p>對主管單位的近程建議</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 掌握組織的發展目標與工作重點，至於規劃及執行可以部分交給對人力運用熟悉的派遣單位。 2. 針對台中縣市合併後的新形式，就人事管理方面多方考慮，對於較為彈性的業務考慮先用人力派遣的方式，增加靈活性。 3. 深入瞭解人力派遣的觀念與作法，理解派遣單位能承擔大部分招募、職前教育訓練等費用，減少主管工作負擔。員工加退保、薪資計算、考核等皆由派遣單位專責執行。主管可進行更深入的制度規劃與落實政策。 4. 若派遣人員有機會轉職市府約聘人員職位，建議都應該經過三方協議 (市府、派遣單位、派遣人員)，以期在三方共識中進行。市府於考量人事異動前，應先知會派遣單位，以利行政作業進行，包含人員 	

7. 人力派遣是可行的，在政府體系可以採用。
8. 在職位層級方面，比較適合用在基層而非主管（企業界有許多高階也派遣但對政府不恰當）
9. 在領域方面，比較適合新興的業務而非固定的業務，比較適合法定業務模糊的工作，比較彈性的專案性質者。

結論

1. 行政院人事行政總處是由「人事行政局」轉型的。如此重要的變革顯示政府體系逐漸接受一個事實：「人事單位不應該與其他有獨立功能的部會立於平等的地位，而主要是支援的，要支援每一個部會。」
2. 中央政府的改造，將員額的總數清楚規定，將減少一萬一千人。此一決議顯示政府不可能擴大，還要縮小。
3. 法令陸續通過，政府需要做的事越來越多，以越來越少的人做越來越多的事將成為常態，公務員也將更為辛苦，因此，適度補充人力將是必然的。
4. 人力派遣此一在企業中已經成熟的運作方式，勢必阻擋不住，因此研究人力派遣在政府體系

招聘、業務交接、勞保、健保及勞退金之加退保作業等順利承接相關業務。

其他建議

1. 建議台中市政府研擬「派遣契約」的格式，將各項派遣需注意事項有清楚的規範。
2. 建議辦理「如何進行人力派遣採購招標」的訓練，在需要辦理相關業務時能夠順利。
3. 區分人力派遣與整批方案委託的差異。

對主管單位的中長程建議

1. 降低固定的人力成本，降低僱用到不合適的員工的風險，使組織中的人力運用靈活，不斷的評鑑與調整，避免用人不當造成太大的損失。人力運用更為靈活，可配合季旺季，短期活動和員工事病假等人力調派。
2. 節省各項與人事管理有關的成本，如招募時間與心力，節省教育訓練成本，建立龐大的人才資料庫。

對人事與主計單位的近程建議

1. 多參考企業管理的優質作法，汲取企業成

裡的狀況有時效性。

5. 「Make versus Buy? (製造或購買?)」是策略中核心的議題，任何企業或組織總得界定與確認本身的業務疆界。
6. 在服務輸送的垂直流程中，勢必要瞭解「誰是我們的上游，誰又是我們的下游？」也總是會考慮：要不要往上游經營，也考慮可能經營下游的嗎？自身生產的成本與效益總是會拿來與購買作比較。

功的經驗。

2. 體諒各功能單位主管的壓力，減輕主管為了人事管理與教育訓練所耗費的精神。避免因為政治壓力而用人
3. 針對台中縣市合併後的新形式，就人事管理方面深入研究，發展多元的因應方案。

對人事與主計單位的中長程建議

1. 針對被派遣者的各項勞動條件明確立法，不論是透過「勞動基準法」的修法或單獨制訂「勞動派遣法(人力派遣法)」，都應有清楚規範。
2. 適度鬆綁相關的規定，賦予主管較大的權限去靈活運用人力。
3. 在主計方面的觀念調整

對於被派遣者及可能被派遣者的建議

1. 填答者認為派遣者工作不確定性(0.92)及流動率高(0.47)。這些印象如果不改變，將使人力派遣難以獲得廣泛的接受。
2. 被派遣固然有可接觸到不同文化的組織體、學習到不同職務別的工作特性、學習

	<p>到不同單位的運作方式、建立人脈、彈性 安排出國與進修、培養第二、三專長等優 點，卻未必能有較多機會成為正式人員。 自己的表現與績效，才是關鍵。</p>	
--	--	--