

縣政叢刊

第一輯 第八冊

廣西的縣人事行政

馮純武著

丙種叢刊第七種
縣政叢刊第一輯之八
廣西縣人行政

翻印必究

每冊實價國幣貳角
(外埠郵費加)

版權所有

印	發	總	出	主	著
刷	行	發	版	編	者
者	人	行	者	者	者
廣	靳	建	民	亢	馮
西	景	設	團	真	純
印	雲	書	刊	化	武
刷		店	社		
廠		第			
		七			
		十			
		二			
		號			

中華民國廿九年八月一日初版三千冊

丙7 . 1 8

總 2 5 8

廣西的縣人事行政

縣政叢刊第一輯之八

目

次

-
1. 引言
 2. 廣西縣政公務人員人事管理的執行機關
 3. 廣西縣政公務人員人事管理的實施概況
 4. 結論

一 引言

爲了應付偉大的抗日戰爭，行政機構之需要改造，已是刻不容緩之舉。行政機構之改造，可分兩方面進行，一種是機構本身之合理與健全，這是關於制度方面的；一種是運用機構的人——公務員的調整，這是關於人事方面的。前

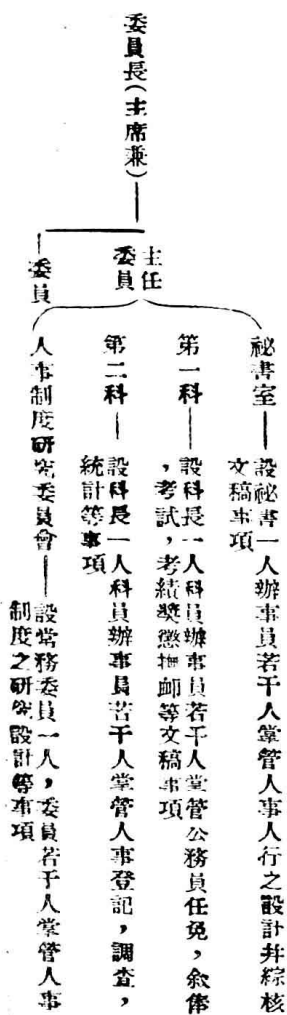
一種好比機器，後一種好比勞動者與工程師，我們設計或發明一種有效率的機器固然不易；但我們要有很好的工程師或勞動者去管理和運用這好的機器尤難。即以制度而言，我們可從歐美先進國家把他們實行得最好最有效果的東西搬過來，可是，一到了我國過去的官僚手中，一切都變成相反的結果了。所以，改造行政機構固然重要，爲了改造行政機構而謀解決人事問題則尤爲重要。

人事管理之重要爲此，故本省建設綱領中有一樹立文官制度，提高行政效能一之規定，復在組織上有人事管理委員會之設置。近年來，本省行政上能夠有些進步，人事問題能夠得到相當解決，當然是個重要的因素。

這本小冊子的目的，在將廣西過去辦理縣政公務員人事管理的情況作個簡單的敘述，敘述的方法是注重實際，少談理論。切望關心行政的人士，能夠給我們以指正與批評，使得廣西的人事制度，得到更進一步的發展與改革。

二 廣西縣政公務員人事管理的執行機關

本省縣政公務員的人事行政，最初是由主管廳自行辦理，迨省府合署後，則由總務處設科辦理，雖然那時也規定凡是委任職以上人員均由省府核委，但事實上各縣公務員之人事行政權仍操於縣長手中，人事科不過辦些手續工作而已。及至廿五年四月才正式成立廣西省人事管理委員會，規權權責都比較以前大了許多，全省的人事行政事宜，概由該會集中的統一的管理。它的組織系統如下：



到了最近，府省內部組織稍有改變，才將人事管理委員會併歸省府秘書處設科辦理，由廿九年六月一日起實行。組織上雖然改變了，而實際上它的權能并無變更，因為行政上的每一種機構，其獨立行使職權的能力不是形式的而是實質的，固然人事機構能夠獨立更好，但如果為了整個組織關係而把這部份工作附屬於某一部份的話，只要它的超然性存在，仍不失其行使職權能力的。我們對於廣西省人事機構的改組，也應該如此看法。

三 廣西省縣政公務員人事管理的實施概況

(甲)任用

(1)任用手續——本省公務員任用章程明白規定，凡是委任職以上人員均應呈省府核委。是以縣府職員，小至辦事員電話通訊處話務員，都應呈請省府

委任。請委的手續須由縣府填造規定的荐委人員表，由人事機關審核被荐委人的各種條件是否合乎規定，如果完全沒有問題才送至主管廳咨請委任。

(2) 任用資格——本省縣政公務員的規定資格並不很嚴。不過某種職務，規定須要某種資格，却分得很詳細，如普通行政組，財務行政組，教育行政組，技術組，警察，衛生，會計統計等組，這在職位沒有經過很詳細分工之前，却大大的補救了這個缺點。茲將任用資格分述於后：

(甲) 考試及格者——縣政公務員的資格，第一個當然是考試及格，如果經某項考試及格，即可得到某項職務委用的優先權，而且，考試的資格極為寬大，凡是初中畢業者都可以應考，不過，由於經過考試及格的人數不多，所以不得不採取其他補救辦法。

(乙) 訓練及格者——本省舉辦的縣政公務員訓練班，收取的學員必須經過

資格審查與測驗合格方准入班受訓，因此訓練及格人員也列為任用資格之一，而且也可以優先委用。

(丙)審查合格者——除了考試訓練兩項資格外，還有一項是審查合格，亦可以說是經歷任用，凡是考試及訓練人員不敷應用時，才遴選到審查合格人員。

上列各種資格，均有一項共同的原則，就是這些資格必須要適合自己的職務，例如普通行政事務比須要普通行政組人員才能担任。

(3)迴避——由於人類傳統的自私心理所造成的不公平態度，對於親者袒護，遠者刻薄任你是極賢能的縣長，都無法完全避免，本省為了杜絕私人的任用，除從任用各方面着手外，并訂定迴避辦法，凡是職員與長官有配偶或三親等內親，二親等內姻親關係者，均應自行申請迴避，由省府予以調換職務，為

了防止隱蔽情事并規定懲處辦法，其他職員還可以提出檢舉，由省府查辦。

(4) 候用登記——爲了解決「有才者求業無門，需才者求人不易」這一人事問題，所以舉辦候用人員登記，凡是志願担任縣政工作的人員，而資格相符者，都可以到省府登記。由人事機關將候用人員分別填飭各縣（刊載公報）任用，如有缺出，省府亦可直接委用。這在公共的人事調整機構（如職業指導所等）沒有普遍建立之前，却相當補助「人事調劑」的任務。

(乙) 保障

我國因爲沒有確定的用人制度，所以各機關公務員常隨長官之進退或隨私人之好惡而任免或遷調，職位毫無保障，因此他們都不免存五日京兆之心，遇事也不過應付目前狀況，很少有人打長久之計的。同時他們因爲常時憂慮於職

位的失去，對於工作自然是鬆懈了。所以公務員職位之保障，乃是提高行政效率的重要條件之一。

本省縣政公務員的地位，不受保障者只是秘書與出納，其餘職員則概受法令保障，非有重大過失呈奉省府核准者，不能任意撤換。如果縣長對於職員有擅行撤換情事，被撤換人得聲敘事實呈請省政府核辦。至於職員有因事辭職者，縣長應將辭職原呈轉呈省府核准，方得辭職；如果未經核准而擅行離職者亦受撤職及停用處分。這樣一來，縣長固不敢擅行撤換職員，而職員也不敢擅行離職。事實上，本省縣政公務員的無故被撤換與擅行離職的情事是很少發生的。公務員能夠「安於其位」這一點是能夠做到了。

此外爲了避免更調頻繁之現象，更規定如下辦法：

(i) 限制調職辦法——規定各縣公務員，除了不得已原因外，應以不調職

爲原則，（職務調升不受限制）如果甲縣因特殊需要欲調乙縣職員的話，也須首先徵求乙縣同意會呈省府核辦，否則一概不准。

（2）鼓勵久於其位辦法——公務員如果任職長久的，則一切年度考績晉級提升等機會，都享有相當優先權，例如某縣府有科長缺出，以科員提升，除了能力是第一個條件外，第二個條件便是任職年限。

（丙）待遇

（1）廣西縣政公務員的薪級——本省公務員薪級的低微，是盡人皆知的事，但是他們憑着什麼動力去推動他們努力工作，而且使得這些工作的成績還相當良好呢？這，除了精神上的鼓勵外，次重要的便是一般公務員待遇的公平，高級人員與低級人員的待遇，并不相差很遠，如下表：

廣西各縣政府員役俸薪工資表

二十九年三月三十日 第四六四次
省政府委員會議改訂

職別	俸	薪	工	資
縣長	荐任八級至一級			七五元至一〇〇元
祕書	委任二級至一級			六〇元至六五元
承審員	委任三級至二級			五七元至六〇元
科長	委任五級至二級			五一元至五七元
科員	委任八級至五級			四二元至五一元
督學	委任八級至三級			四二元至五七元
辦事員	委任十二級至八級			三一元至四二元
合作指導員	薪俸三〇元另郵費文具各一元			
會計主任	委任六級至三級			四八元至五七元

會計員	委任八級至五級	四二元至五一元
會計助理員	委任十二級至八級	三一元至四二元
統計員	委任八級至五級	四二元至五一元
技士	技士六級至一級	六五元至九〇元
技佐	技佐十一級至一級	廿七元至五五元
警長	委任十二級至五級	三一元至九一元
副警長	委任十四級至十一級	二七元至三三元
電話管理員	十七級至一級	
電話助理員	十九級至五級	
電話員	二十級至七級	
雇員	六級至二級	
公役	八元至十一元	

(2) 薪級的核定——縣政公務員的薪級，并不受年資各種限制，只要能力能夠勝任，便可照規定支薪，比如縣府科長是委任四級，則一經升委科長後，不問以前是科員抑辦事員，均可自改委日起照支科長薪級。

(3) 邊境縣份公務員的優待——本省有些地方，因為交通不便，一般人都不能前往工作，省府為了解決這個問題，乃訂定邊境縣份公務員的優待辦法，規定(甲)赴職時如攜帶眷屬者，除支給本人旅費外，并加給眷屬一人之旅費，調職時亦同(乙)服務期間內得許攜帶眷屬在機關內居住(丙)凡在邊境縣份任職者，除正俸外每月加給俸級十分之一津貼，繼續服務滿一年者加給一個月薪俸，(以正俸為限)以後每滿一年遞加一月以至三個月為度(丁)免職或停職時，給予本人及眷屬一人回籍之旅費，如屬外省籍者，給予至本省省會所在地之旅費，但因受處分而撤免或停職者不在此限。本辦法所謂邊境縣份即指敬德、鎮邊、

凌雲、東蘭、鳳山、田西、天峨、樂業、西林、西隆、宜北、平治、萬崗、羅城、天河、三江、龍勝、資源、等縣而言，不過如果該邊境縣份因交通經濟文化之改進而達一般水準時即予變更。

(丁) 考績與獎懲

考績與獎懲原是推進工作的另一種辦法，如果考績準確，獎懲有度，是很可以鼓勵與策勉工作人員的，本省縣政公務員的考績獎懲辦法如下：

(一) 考績辦法——本省縣政公務員的考績依照章程規定，於每一年度終結舉行，其考績章程之主要內容如下：(甲) 縣政公務員的考績，應由主管長官就實際工作詳加考核，出具考語，填造規定的考績表呈報省府復核分別獎懲(乙) 縣政公務員有特別勞績，主管長官得隨時密報省府存記於年度終結宣辦(丙) 縣政公務員的工作考核，應依據各該員主辦或襄辦事務考核。至於縣長如有徇私

不公或遺漏舛錯情事，並予分別懲處。

(2) 獎懲辦法

關於獎懲，本省廿三年十一月公布廣西所屬公務員獎懲

辦法，縣政公務員亦適用之，獎懲等差分四級，即升叙，晉級，記功，嘉獎與撤職，降級，記過，申誡。其各級獎懲闕達如次：(甲)嘉獎三次者記功，(乙)記功三次者晉級(丙)升叙(丁)申誡三次者記過(戊)記過三次者降級(己)撤職。晉級降級下之獎懲並得互相抵銷。此外還訂用鄉鎮村街長獎懲暫行章程，規定獎懲各分四項即升叙，獎金，記功，嘉獎與撤職，罰俸，記過，申誡。本省各縣之鄉鎮村街長多經過民團幹部訓練，如所犯事實情節較重者，並得依據民團幹部訓練隊組織規程予以下列處分(甲)取銷其資格追繳畢業證書(乙)責令賠償在隊所領之伙食津貼及服裝等費，(丙)通令各機關停止任用等。

(3) 多獎少懲主義

——關於提高工作效率的問題有新舊兩派，往日側重於

利用恫嚇記過扣薪降級等懲戒辦法，以壓迫工作人員努力工作，今則側重於獎勵方法，兩者熟優孰劣見解不一，不過根據最近心理學家的實驗結果，則獎勵辦法自較能鼓勵工作人員奮發工作，殆無疑義。本省對於縣政公務員的考績獎勵也是採取多獎少懲主義，以鼓勵工作人員，茲將本省廿六年度（廿六年七月至廿七年六月）考績獎勵統計列表比較於后：

晉級	記功	嘉獎	合計	免職	記過	申誡	合計
八五	一九五	二二六	五〇六	二	九	二四	二五
懲							

(戊)訓練

人才之良劣，對於政治有着決定的作用，人才選擇之重要於此可見。不過人才一經選出之後，是否適用却是很大的問題，因此，我們須要什麼人才，必