

專案質詢

8-2-5-0724

立法院議案關係文書 中華民國101年10月17日印發

案由：本院黃委員昭順，針對近來台灣學者專家對於各種問題，總會指向歸於「人才」的匱乏，特表芻議。「培育人才」似乎已成為解答所有問題的標準答案，但事實上；不論經濟、政治、學術等各種事務的核心應是組織運作，人才僅只是輔助組織運作的配套。當誤把配套當成重點，當然不能對症下藥。一般總認為只要找對「人」，再組成一個夢幻團隊，所有問題就自然迎刃而解，而現今內閣不即如此？本席不否認；人才之良窳確實重要，不過；光靠林書豪能保證贏球嗎？陳偉殷投的再好，全隊打擊乏力能得勝嗎？西方人對於組織運作模式的關切，甚於個人的單打獨鬥能力。換言之；組織運作的力量要比單一的個人更受到重視。鑑此；政府在強調人才難覓之同時，是否應先釁及履及檢討，為何整個團隊運作不動？是缺乏組織運作的經驗？還是沒有強化組織運作的認知？甚或不重視組織團隊的運作方式？才讓人民不但對政府「苦民所苦」的政策「無感」，反因恨鐵不成鋼所致「憤憤不平」的怨懟「有感」。不管院長的三月或總統的一月振興成效，飢腸轆轆人民要的是立即可食的熱食，不是望梅止渴的仙果，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、台灣對於各種問題，幾乎都會把解決問題的方向，往「人才」集中。「培育人才」已經成為解答大部分問題的標準答案：解決當前產業結構問題要靠人才培育、解決台灣經濟「吃老本」的狀況要靠人才。似乎，人才是所有問題的核心。這樣的觀點很有台灣在地的特色

，卻與實況有很大的差距。因為，從國外的經驗來看，經濟、政治、學術等各種事務的核心是組織運作，人才僅僅只是輔助組織運作的一個配套。台灣誤把配套當成重點，於是，總是問錯問題、想錯答案。

- 二、西方對於組織運作模式的關切，更甚於個人的單打獨鬥能力。即使是在極度重視個人能力的商業領域，也是如此。台灣屢屢強調研發能力，總是把「知識創新」理解為個別成員的學識能力的累積，而忽略了類似「知識管理」領域的研究，甚至商業界的實務經驗中，組織運作的力量要比單一的個人更受到重視。這種觀點的偏頗，造成台灣在商業，甚至經濟領域的缺陷。過度重視個別成員的能力，所引起的另一個現象就是各界都極在意「楚材晉用」的議題。擔心國外的高薪銀彈攻勢會造成人才出走，然後造成運作的困境。其基本問題即是顯示組織運作是極度脆弱。
- 三、從事實案例常見：任何行業都會仰賴所謂關鍵人物的離職或缺席，但成功的企業一定是藉著團隊運作，來延續原有的競爭力。或許國外的企業、學術組織，需要面對頻繁的跳槽、轉檯狀況，於是摸索出一個把個人因素降低的組織運作模式。但相對國內似乎是缺乏組織運作的經驗，也沒有強化組織運作的認知，於是將所有的力量集中在個人的能力，而不重視團隊的運作方式。這種態度，所反映狀況是，當依賴人才一消失時，整個團隊運作就像無頭蒼蠅似的亂撞，績效頓時一落千丈。
- 四、政府在強調人才難覓之同時，是否應先劍及履及檢討，為何整個團隊運作動不起來？真的是沒有人才可用抑或是有人才不會用？是部會各自為政還是組織鬆散無力？政府官員三更燈火五更勤，但為何用心良苦的政策人民不但無感？還被各級民代質詢的體無完膚？真是公僕難為還是未「苦民所苦」、「將心比心」！