

，無規矩不成方圓；但紀律貴在事先的防範而不是事後的檢討。

三、「軍紀」是軍隊的命脈，也是領導統御的必要條件，是規範部隊嚴整、塑造官兵共識的準繩，並能激勵國家觀念、戰鬥意志，培養榮譽感與責任心，這種熱忱的表現就是士氣，士氣更是部隊團結戰勝敵人的主要因素，而紀律嚴明的軍隊，不僅是戰力的保證，更深受民眾支持與信賴。春秋時代名將孫子練兵以「嚴」著稱，吳王寵姬以嘻鬧的態度面對軍令時，亦遭斬處即使吳王說項都無法挽回，此典故至今仍為人樂道之因，乃是其一針見血地指出「軍紀的精髓並不是講求處罰，而是希望官兵嚴肅面對軍中事務」。

四、軍隊是以官兵為主體的組織，任何一個人違法犯紀，就會連帶使軍譽形象受到影響，而在戰場上犯紀更將導致失敗，危及人民生命財產與國家安危。故教育官兵必須從平時的生活、工作、教育與訓練中，養成守法重紀、服從負責的精神與意志，俾成為有紀律、有戰力的節制之師。本案是是而非結果影響深遠，爾後再有類案玩忽法令、藐視紀律者軍方當如何處理？如司令、指揮官等，各真正戮力為公捍衛綱常，維護國軍戰力者，領導統御威信遭損，今後又如何嚴肅軍風、鞏固部隊團結？

五、國防部高部長自履任後戮力從公全心奉獻，或因為整肅軍紀改革軍風，屢次拔擢勇於任事、公正不阿等將才，因不同流合汙、堅持紀律常規遭怨，殊不論是否遭「有心人」誤導及模糊焦點，企圖拉下。但張員行徑雖不足取，民意反應及訴願委員會非軍方委員投票結果卻應正視，經此歷程可見顯然民間與軍方對「演習紀綱」認知之落差極大，鑑此；如何建立民眾體認「軍紀」對軍隊的重要，是部隊精實、官兵向心凝聚的準繩，更是軍隊「克敵致勝」主要因素的共識，當是有關應嚴肅以待的重要課題。

（五十七）本院黃委員昭順，針對日前有關邀請國內外學者專家共同診斷我國面臨的科技人才危機。本席要提醒的是；台灣面臨的人才危機不只科技人才，真正的人才危機是政府部門。人民經常抱怨與政府溝通彷彿雞同鴨講，民間的困難政府官員無法感同身受。政府部門的良法美意，民間業者卻覺得空喊口號。換言之；政府部門缺乏瞭解民瘼、對症下藥的人才。近年來中央部會政務官多是「博士內閣」，事務官也都有多年實務經驗，對主管業務法令規定熟悉，亦都能旁徵博引、侃侃而談；但怎會讓民間業者覺得「不知民間疾苦」？人民依舊「無感」？其實絕大癥結在「公務員服務法」的「旋轉門」，嚴重斲斷民間與政府間人才交流；如交通、通訊傳播、金融事業等，最需要實務經驗的民間人才進入政府部門參與產業發展擘劃，但卻因旋轉門的考量而躊躇不前，不敢擔任政務官，因為以後就「回不去」了。而學者卻與實務隔閡，

較難作出合宜規劃。這條款不但阻礙民間人才流入，也讓政府人才，無法對民間產業有所貢獻。政府本身人才結構失衡，怎可能規劃出有助於產業發展的好制度、好法令？鑑此；政府在解決科技或產業人才流失問題前，是否應先解決自身的人才結構問題才是根本之道，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、過去多年，政府常苦於找不到適合的政務官人選。其實，台灣並非沒有人才，只是許多人是不願意進入政府體系。究其原因，除了政務官必須忍受民意代表的犀利質詢，又易成為眾矢之的等個別因素外，更主要的問題則出在政府不重視人才培養、對人才輕慢的結構性問題上。不重視人才培養，用人就有很大的任意性，因此容易形成「反向選擇」。一方面，既然無從預期未來，有才能的人往往不願以公職為事業；相反的，有心之人卻開始攘臂伸腿，寄望能夤緣倖進。更糟的是，後者總是互相攀附，形成勢力，甚而也阻斷了人才晉用之門。
- 二、對人才的輕慢，更使得才能之士對公職望之卻步。這種輕慢，有時表現在對政務官的輕蔑言詞，更表現在對卸任政務官的態度。許多職務的變動，往往由內定的當事人自行對外宣布，原任者卻得從媒體上才得知這個消息，於是悲憤打包，含恨離去。這種景象一再重複上演，所有國人也都在眼中；唇亡齒寒，此士之所以不至也。然另一實務真正讓民間人才怯而止步的怕被「公務員服務法」旋轉門卡住，恐怕更是關鍵所在。
- 三、「公務員服務法」第 14 條之 1：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」這個法令嚴重斫斷民間部門與政府部門之人才交流。尤其有中央目的事業主管機關的產業，最需要具有實務經驗的民間人才進入政府部門參與產業發展擘劃，卻因旋轉門的考量而躊躇不前，不敢進入政府部門擔任政務官，因為以後就「回不去」了。只有不受旋轉門限制的學者（以借調方式進入政府部門，離職後重返學術機構）還願意進入政府部門。然而學者大多與實務隔閡，較難作出合宜規劃，致令業者哀嘆「別人一日千里，我們落後半個世紀」。
- 四、台灣要有黃金般的未來，關鍵就在人才。政府本身人才結構失衡，怎可能規劃出有助於產業發展的好制度、好法令？要言之，政府在解決科技或產業人才流失問題之前，應先解決自身的人才結構問題，才是正本清源之道。希望政府能在各個領域中有系統的培養人才，選擇有才德而且能積極任事的人士，讓他們有機會參與政策事務，擔負一定的責任，而且彼此之間形成良性的競爭。經過一段時間的考核，再調整其工作，增加歷練與見識，然後逐步擇其優者賦予更重要的任務。如此循序漸進，幾年後必能產生一定數量、聲望與歷練兼具，能擔負重任的棟梁之才，如此才能真正全盤解決人才缺乏及斷層困惱。