

專案質詢

8-8-1-0138

立法院議案關係文書 中華民國 104 年 9 月 10 日印發

案由：本院許委員淑華，鑒於近來「生產力 4.0」的口號響徹雲霄，儼然成為台灣產業出路的救贖，政府也畫出九年 360 億協助廠商升級的大餅。工業、服務業甚至農業都面對 4.0 的大趨勢，就算政府不加碼，所有企業想要擺脫低迷、尋找出路，無論自願或被迫都必須想辦法搭上車。但在達成生產力 4.0 的方程式中，還有個一樣重要的環節，就是政府執行效能也要跟著 4.0。爰此，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、生產力 4.0 的內涵，大概可歸納為數位化、智慧化及人／機融合，並結合大數據、物聯網等基礎，提升製造及服務業的產業結構及產值。雖然如何從今天走到 4.0 時代，還有很多要搞懂、摸熟之處，學習之路還很長，但這個趨勢其實跟過去 20 年來電腦運算能力及寬頻的光速前進、個人智慧設備的普及與雲端數據的成熟緊密有關，同時少子化、缺能源這些我國與各工業化國家共同面對的問題，未來只會愈來愈嚴峻。種種因素加總，生產力 4.0 看來不是畫大餅用的口號，而是幾乎無法避免的趨勢。
- 二、毫無疑問，生產力 4.0 的主角當然是產業，但以我國政府一向扮演著引導產業發展的結構來看，對於實現生產力 4.0 而言，政府角色恐怕一樣吃重。於是政府如何讓自己也跟著經濟進入 4.0 時代，而非只是做簡報、編預算，更是關鍵。
- 三、政府 4.0 第一個基本功，是要建立「政府生產力 4.0」的評估機制。生產力談的是投入與產出間的關連性及效率。過去政府對公務員的考核多半集中在貪腐等政治性議題上，很少真的關注過政府生產力的問題。近年來中央政府人事費佔總預算 20%，地方政府甚至接近 50%，加總後占我國 GDP 的 8% 以上，也就是說政府生產力的高低，對經濟發展有絕對的影響。然而政府對產業生產力瞭如指掌，但對本身的生產力卻似乎模糊不清，其中關鍵不在人數及預算多寡，而在中華民國每年花 1 兆台幣請了數十萬公務員，到底效率如何？應如何檢討？有了這種資料，才能瞭解弱點，知悉政府 4.0 改革的方向。

- 四、第二是思考如何突破公務體系的「企業文化」，真正導入新的思考方式。生產力 4.0 注重運用數位智慧工具，強化不同系統間的整合，因此需要以新的思考方式及強化創新能力；這也是政府要邁入 4.0 最大的挑戰所在。新思考方式絕非只是「學習新知」而已，而是看世界、想事情的方式改變。以推動工業 4.0 為例，要讓政府上下瞭解工業 4.0 的意義很容易，調訓幾百人上個幾十堂課即可，但瞭解之後，是否真能夠用 4.0 的思維，打通租稅、人才、投資整合障礙，才是重點。
- 五、遺憾的是，以目前政府人才晉用方式的單一化，導致上下同仁的同質性過高，且幾乎完全絕緣於外部刺激，也形成公家機關獨特的「專業、保守且不喜變化」的行事風格和文化。在這個結構下，公務體系同仁的「新知」都很充實、即時，不過在「保守且不喜變化」的文化下，要導入「新思維」則很困難。
- 六、若要政府跟上 4.0 的腳步，就需要改革「人才晉用」方式，提升能夠帶來外部刺激及不同思維的成員的濃度，而不是總靠少數外來的政務官在頂層敲鑼打鼓。公務部門的薪資條件早具有一定的競爭力，若能至少在中階層級開放民間專才進入政府服務，例如吸引民間公司經理人透過甄試擔任局處的科長，就是從根本上刺激、帶動政府新思維的嘗試。