

人力資源管理資訊業務發展概要

行政院人事行政總處副人事長兼資訊長 張念中

壹、前言

原行政院人事行政局(以下簡稱原人事局) 成立於民國 56 年 9 月 16 日,動員戡亂時期終止後,依中華民國憲法增修條文規定,於 82 年 12 月 30 日完成組織法制化,成為行政院常設機關;嗣配合行政院組織改造,於 101 年 2 月 6 日改制更名為「行政院人事行政總處」(以下簡稱本總處),係行政院人事行政主管機關,依本總處組織法規定負責統籌各機關之人事行政,包括政府人力規劃、進用、訓練、考核、待遇、福利等事項。

90 年代興起的政府再造運動聚焦在如何提升政府競爭力,其中,以「策略性人力資源管理」(Strategic Human Resource Management) 取代傳統人事管理,進而提升政府效能與整體競爭優勢,成為人事行政的主流。人事人員在各機關的角色也從過去主要辦理例行性之差勤、考績、獎懲、退休、待遇、任免、人事資料登錄等工作,到現在可以協助機關進行公務人力規劃與發展,也就是,從人事行政管理到人力資源管理,再轉換到策略性人力資源管理,亦即朝向變革推動者、策略夥伴這些角色來發展。

為期上述角色的轉變能展現具體績效,本總處及原人事局必須發展及運用人力資源管理資訊系統來降低行政作業的工作量,進而思考並規劃策略性人力資源管理工作,並落實執行,才可以提升自我價值,也才可讓人事人員的工作更多元化、豐富化,並更有效率、更具彈性地完成任務,同時也協助機關展現績效。

貳、人力資源管理資訊系統發展之階段

本總處人力資源管理資訊系統之發展,從主機集中式、單機 DOS 版、單機 Windows 版、網際網路版到雲端概念式,與我國資訊科技之進展同步進行。其發展過程可分為四個階段,茲分述如下:

一、第一階段(73 年以前)

原人事局前於 70 年 2 月訂頒「加強行政機關人才延攬培育與運用方案」,明定將公務人力資料納入資訊系統管理,嗣於 71 年 5 月發函各機關配合辦理「建立人事行政電腦化資訊系統計畫」。

為落實前開計畫,齊一發展人事行政資訊業務之步調,並建立人事行政資訊共同性作業規範,於 73 年 2 月 16 日訂頒「行政院暨所屬各機關學校人事行政資訊化統一發展要點」,作為各機關發展行政資訊業務的依據。同時為利人事資料傳輸,以達人事資料之流通與共享,原人事局於 75 年間訂定「行政院暨所屬各機關人事行政資訊系統人事資料傳輸作業要點」,規定各機關統一以原人事局所訂格式

為準，每月提供人事異動資料交由原人事局彙整運用。

二、 第二階段（75 年至 79 年）

原人事局早期使用之電腦設備為 I B M 終端機，其主要功能係透過數據機及電話線路與原行政院主計處(以下簡稱原主計處，已改制為行政院主計總處)電子資料處理中心之 I B M 大型主機連線，將經過核校之人事或業務資料登錄於原主計處之主機資料庫，經處理後產生相關統計表報。其後隨著個人電腦系統之演進，原人事局陸續引進 I B M P S 系列個人電腦及 5 5 7 7 系列印表機等相關週邊設備，除沿續原有連線作業外，並可製作一般公文文書，節省公文製作時間。

三、 第三階段（79 年至 86 年 3 月止）

原人事局於 79 年依「人事行政局電腦設備計畫書」，租賃 I B M 九三七五--〇五〇型迷你電腦主機，開發各項資訊系統。同時為加速辦公室自動化業務及充分發揮主機作業能量，原人事局依「加速開發人事行政局資訊系統計畫」，有計畫地推動原人事局各項辦公室自動化業務。

此外，為全面推廣資訊管理，加速各機關人事業務電腦化，開發具共同性規範之 DOS 版「人事管理資訊系統」，並於 82 年 9 月 27 日函訂「人事管理資訊系統推廣計畫」，供全國各級人事機構免費移轉使用，藉以滿足各機關日常人事業務需求。其後於 84 年推動之「人事行政自動化軟體升級計畫」，此一階段之軟體系統採主從式架構設計，個人使用端之作業平台為個人電腦上執行 Windows，操作介面則透過滑鼠採人性化之視窗設計。

四、 第四階段(電子化政府計畫)

我國自 87 年開始推動以網際網路為基礎之電子化政府，12 年來已經順利完成第一階段的政府網路基礎建設、第二階段的政府網路應用推廣計畫以及第三階段著重社會關懷、提供民眾無縫隙的優質政府服務。原人事局 92 年至 96 年間並配合電子化政府計畫，推動以知識管理、組織營運、e 化服務為主之「人事行政數位神經系統」；97 年至 100 年間推動以網際網路版人力資源管理資訊系統、終身學習平台、公務員單一入口網、資料倉儲為主之「創新 e 化人事行政整合服務」；101 至 105 年間推動之「全國公務人力資源智慧型資訊服務計畫」的重點，則是在人力資源之分眾、全程及主動服務(如下圖)。

策略性人力資源管理目標



參、人力資源管理資訊系統之發展體系

本總處開發供人事人員使用的資訊系統，主要分成 2 大類，第一類為人力資源管理工具係輔助性質系統，以作為策略人力資源管理工具；第二類人力資源管理資訊管理系統，係處理日常核心業務所必須之系統。

一、人力資源管理工具

第一類的系統，係配合本總處推動策略性人力資源政策所開發的管理工具，提供給各人事機構使用，包括：績效管理資訊系統、人力資本評量、核心能力評鑑系統、公務人力資本衡量系統等。

二、人力資源管理資訊系統(HR 系統)

這一類的系統，主要係協助基層人事人員處理日常核心人事業務所必須的系統，包括：人事管理資訊系統(HR 系統)、差勤線上表單簽核系統、高普特考職缺填報作業、服務獎章線上請頒及檢核系統、服務獎章線上請頒及檢核系統、全國軍公教人員生活津貼申請暨稽核系統等。

人力資源管理資訊系統涵蓋個人基本資料、考績、任免、健保、公保、獎章獎懲、退休撫卹、待遇福利、差勤、統計等 16 個系統。第一版係 83 年的 D O S 版人事管理資訊系統，當時只推廣行政院所屬中央機關。84 年起因為考量個人電腦走向視窗化，並配合「新公務人員履歷表」、「全國公務員人事資訊統一代碼本」及「人力資源管理資訊系統傳輸格式」的實施，原人事局遂於 84 年底開始著手規劃視窗版人事管理資訊系統，配合電信研究所人員

的參與，於 86 年 9 月完成「視窗版人事管理資訊系統」(簡稱 Windows 版)，並推廣至各行政機關。但當時的人力資源管理資訊系統有原人事局 Windows 版、銓敘部 Dos 版、臺灣省政府人事處 Dos 版、臺北市政府人事處版、高雄市政府人事處版、教育部大專版，各人事機構則由其上級機關來選擇不同版本加以運用。原人事局為節省各機關重覆開發的人力及經費，經與教育部合作開發「公教人員人事管理資訊系統」(簡稱 Pemis2k)，此一系統之使用者定位在各級行政機關(包括中央、省屬及福建省連江縣各層級行政機關)及學校(包括國立學校及省立高中(職)以下學校)。

由於行政院和考試院均有其人事行政執掌範疇，相關主管機關並包含銓敘部、考選部、公務人員保障暨培訓委員會、教育部、本總處、各縣市政府人事處(室)、教育局、臺灣銀行公保部、中央健康保險署、公務人員退休撫卹基金管理委員會等，因各自發展資訊系統的期程先後不一、使用的工具不同與技術整合複雜等因素，致形成系統各自獨立，欠缺整合與介接，對基層人事人員造成人事作業重複繁瑣之負擔與困擾。如能將同一項人事作業整合不同人事主管機關的現有資源，使整體人事業務水平與垂直作業流程流暢與連貫，方能發揮資源最大效益。是以，原人事局在「創新 e 化人事行政整合服務計畫」獲行政院核定後，即於 97 年起規劃開發「網際網路版人力資源管理資訊系統」(以下簡稱 WebHR 系統)，並按時程逐步推廣至全國各機關學校。

肆、人力資源管理資訊系統建置之目標

為使公部門人力資源從人事行政管理轉型到策略性人力資源管理，必須考量資料完整性正確性、公務生涯全程服務及跨機關資訊無縫銜接等面向，方能提供正確數據以佐證人事策略擬定形成。本總處人力資源管理資訊業務之整體目標包括：

- 一、整合所有人事業務主管機關相關資料庫，建置即時、完整、正確的公務人員資料認證，提供權威性公務人力資料統計服務，建立政府人事專業新形象。
- 二、連結 M 化工具與視覺化資訊，即時人力資源訊息整合傳遞，輔助人事高層決策，提升電子化政府之效率。
- 三、以全程服務精神規劃，運用資源共享理念，推動各式網上人事知識傳承交流服務及公務員終身學習，有效提升國家公務人力素質。

伍、結語

蕭前副總統萬長曾於 97 年 7 月 16 日在「2008 政府資訊科技(IT)政策與創新論壇」表示，建立「服務型政府」是提升國家競爭力的起點；行政院吳前院長敦義於 99 年 4 月 20 日在行政院會聽取經濟部所提之「雲端運算產業發展方案(草案)」報告案後強調：「政府部門有相當多的行政事務，未來都可以運用雲端運算的概念，提供更多便民的服務」。美國政府在 2009 年年底亦決定建置「政府雲」，導入雲端運算來降低行政成本、提升效率、減少耗電。

因為政府就是最大的服務業，服務的對象是民眾及公務同仁，就本總處職掌而言，服務對象則是含括人事人員在內的所有公務人員，而本總處在人力資源管理資訊系統的開發和全國公務人事資料庫的運用上已有相當不錯的基礎，如能配合全程服務觀念並運用雲端技術，針對公務人員、機關首長、主管機關、人事機構人事同仁等不同對象，主動提供其公務生涯的全程資訊服務，將有助於公務人力素質之提升，進而促使行政效能之進步。