

人事法規力求合理與適應

專題報導

【記者黃涵怡專訪】「要我形容接下這個職務的心情，應該只有『惶恐』二字吧！」新任人事室主任羅運治這麼說。

才接任歷史系主任剛滿一年，在八月份的新一波人事異動中，又受到校長重用而轉任人事室主任一職。雖然同樣的是行政工作，同樣要面對如此多的人，然對象、身分完全是不同的，著實讓這位新人事室主任煩惱一陣子。

羅主任說，由於學生與教職員工同仁間，因年齡、身分、心態……等等之不同，因而互動之方式而有所不同。淡江是全國學生人數最多的大學，教師職工之多亦驚人，現階段，專任教師含研究人員、助教有760人之多，兼任老師亦達597人，再加上職員工友658人，共計2015人。此二千多人之聘任雇用、薪資、福利、就任報到、離職、升遷、考核……等等均為人事業務的重要內涵。而在此複雜之內涵中，儘管有制度可依、慣例可循，但總有問題。為什麼？眾所皆知的，在自由民主開放以及個人主義盛行的多元價值觀社會中，每個人都有自己強烈的主觀意識以及濃厚的本位主義，對任何事情都有自己一套的看法，所以人事業務面臨最頻繁的問題，就是當不同意見產生時就要溝通，而溝通又是最須耐心的，這也就是羅運治主任感到最惶恐的主要原因。

接任後，經過一段時間的思索，羅主任很快的為未來任期中要做的事，先有了初步的規劃。大體說來可分三方面；他說，淡江的人事業務，事實上已經很制度化了。當然任何制度經過一段時間的執行後，由於時代的變遷、社會價值觀的改變，勢必要作適度合理的調整修正。因此，目前迫切的工作，就是通盤檢視人事法規的合理性、適應性。同時對人事業務處理過程的簡化、建檔，以配合學校資訊化的多種要求亦是刻不容緩之事。

其次，亦將檢討各單位人力資源、使用的合理度，同時將淡江的組織結構、人力資源與其他學校做多種層面的比較。絕不能單單僅以學生數和教職員工人數簡單的相乘除比較即可，而必須視學校整體發展及工作實質上的複雜性來考量。尤其教學的工作量，更不是以簡單的數據可概括，這些都必須通盤的檢討。

第三，亦是現階段同仁間意見最複雜的輪調制度。羅運治主任表示，在上學期末時，人事室曾與多單位徵詢輪調之意見、看法，並請各單位填報輪調申請名單。或許是同仁對此輪調不甚了解，亦或主管對其屬下同仁有太強烈的認同、依賴。所得回報，幾乎是反對輪調。甚而有些主管還強調：「如果把我單位業務熟練的人調走，我就不幹了。」羅主任強調，輪調的本意絕對是正面的，其目的無非是讓同仁能有更多的機會瞭解、熟練其他單位之業務，尤其教學與行政兩單位之輪調，更能體會二者間工作之異同。如此，則更能以同理心，相互溝通、理解而順利推動業務，同仁亦可因輪調而磨練、培養自己的工作能力，增廣自己的見聞。羅主任更進一步表示，以淡江聘雇之人員，學歷均具學士以上，以學校之行政工作應該是勝任有餘，換單位工作，絕不是能力問題，應是心態問題多多，只要能以開闊胸襟，期許自己多學些、多磨練一點、多考驗考驗的心情迎接輪調，應該會是快樂的。輪過不同單位而又受到肯定，升等考核時列為優先，應是理所當然之事。是以輪調與升等能適度結合，應是大家樂見的。羅主任此番強調，透露此訊息，其用意何在，似乎是很明顯。

羅運治主任雖然是第一次接觸到人事方面的業務，短短的一個多月以來他已經花了很多時間，將業務上的法規和制度研究一番，因為他秉持著推動輪調制度的精神，告訴自己，在學校的行政工作中，沒有什麼事是不能做的，而任何事情應該嘗試且認為應可做到的。

