

楊 雅 惠 自 傳

109 年 5 月 29 日

我是楊雅惠，現任（第 12 屆）考試委員，由中華經濟研究院借調至考試院服務，並於國立臺灣大學財務金融系擔任兼任教授，教育部審定教授資歷迄今逾 28 年。

在學校所學為商學、經濟、金融領域，為國立臺灣大學之商學士、經濟學碩士、經濟學博士。長期從事研究工作，自 69 年 10 月起任職於中華經濟研究院，從助理研究員、副研究員至研究員，期間持續進行多項研究計畫並時常發表專書與論文，並曾擔任該院第三所（臺灣所）副所長、所長，與財經策略中心主任。多年來在國內大專院校兼任教職，包括臺灣大學、政治大學、輔仁大學等。個人著作包括專書、中英文論文、研討會論文、研究計畫等多項論著。

94 年至 95 年間擔任中央銀行理事，參與貨幣政策之決策；96 年至 103 年間擔任兩任的金融監督管理委員會委員，參與金融監管決策工作，並獲頒二等金融專業獎章。

103 年 9 月起在考試院服務，參與考試院文官體制各項重要決策，數度擔任國家考試典試委員長，對考選部、銓敘部、公務

人員保障暨培訓委員會的相關政策與業務，均提出不少建言。尤其對於退撫制度的階段性改革、退撫基金的安全性與獲利性議題，在考量經濟金融脈動與退撫機制特質之多方思考下，屢屢提出意見，發表論述。

關於文官體制未來興革方向，個人建言簡述如下。

（一）考試選才多元性方面：

國家考試務必公平、公正，維繫長期建立起來的公信力。為因應社會多元化發展，需要具有國際視野與前瞻思維的文官體系來積極創新應變。因此，宜多方擇取優秀人才加入公務行列，不據泥於舊有取才角度。未來可精進之方向，包括：配合跨領域之多元需求以調整考試類科項目、與用人單位縝密協商用人需求之內涵與員額、精進考選作業程序、與教育部門研商如何培養國家所需人才並引導優質人力應考等。

（二）人事制度彈性化方面：

適切的人事制度方能達到引才、用才、留才之目標，提升整體政府功能，有助政策推動與任務執行。由於國內外政經環境多變，挑戰多元，政府必須致力於提高競爭力，人才運用機制與時俱進，因此人力相關規範宜朝彈性活化方向改進，避免繁文縟節。未來可精進之方向，包括：職組職系滾動式檢討、在用人制度之衡

平一致性與多元活化性之間尋求理想空間、檢視各人事相關法規機制是否有過度僵化繁複之規範並作適切修正、檢討專業加給制度以吸引優秀人才加入政府機關行列等。

(三) 人力培訓前瞻性方面：

培訓可提昇工作效率，初入公門者給予基礎訓練，在職文官給予在職培訓，充裕專才與通才人力。精進方向包括:讓初入公門者在基礎訓練中充分瞭解政府部門職責與規範，認知政府經費與人員之運用空間與限制，重視品德與使命感，導入實務訓練以充實專業能力，並加強訓練之評鑑以發揮擇優汰劣功能。在職訓練宜拓展視野，掌握全球政經社會脈動，瞭解我國面臨之挑戰與機會，強化政策研判能力，研擬長短期政策規劃藍圖，並加強跨部會之協調能力，以及跨國交流之宣導能力。擔任培訓之教師宜多元遴聘，包含產官學各界，並具有國際觀與前瞻思維。

(四) 退撫制度永續性方面：

退撫制度保障退休及撫卹所得，必須妥適規劃處理。建議如下：

- 1、依「公務人員退休資遣撫卹法」第 93 條，對於 112 年 7 月 1 日初任公務人員，須提出新的退撫機制。到底採取確定提

撥(defined contribution plan, DC)或確定給付(defined benefit plan, DB)，或多重混合模式，以及過渡階段如何配套，須經過研析、討論、決策等過程，宜儘速審慎研擬。

2、改進退撫基金組織架構，研擬在現制上微調或大幅調整，期以引進更多專業人士之技能，提高經營績效。

3、加強退撫基金同仁之投資專業訓練，建立專家諮詢網。

4、退撫基金必須兼顧安全性與獲利性。

5、建立新制以追求永續為目標，舊制逐步改革時，至少暫以維持一個世代讓基金不用罄為目標，並加強精算作業。過渡階段，宜有配套措施。

政府各部會政策宜相互合作協調，尋求整體最佳策略。文官體制之完善，有賴教育、考選、培訓、進用之各環節合作串連。個人多年來常剖析經濟金融之脈動，近年來更對退撫機制進行檢視，結合人力資源與財經金融，作更廣泛周全之建言。

個人除持續追求專業精進，亦對音樂人文有長期旨趣。個人於考試院推動成立合唱團，每年參加跨院聯合音樂會，與其他政府單位合唱團聯合公益演出，期透過音藝與文藝，提喚同仁與社會之人文共鳴。

個人在公職部門服務多年，深諳公務部門相互合作補強之重要性，秉持中立客觀角度，以理性冷靜的態度對問題整合剖析。個人若有機會續任考試委員，將以目前於考試院所習經驗與觀察所得，盡力投入，期許我國奠定可長可久的優質文官體制。