

農田水利事業人員

甄試制度概述

行政院農業委員會農田水利署科長 杜幼惟

壹、前言

109年農田水利法公布後，我國農田水利事業進入新的時代。農田水利事業人員面臨組織改制、氣候變遷、水資源匱乏分配不均、民眾權益意識高漲、農田水利事業不動產亟待合法且有效率活化及灌溉用水污染防治等課題。

因應上述重要課題，亟需招募優秀灌溉專才，以提升農業灌溉專業效能，爰農田水利署針對農田水利事業人員甄試制度進行革新，以強化才能甄別標準，打造公開、公平、公正、健全之甄試制度，達到建構專業化團隊、吸引優秀人才共同投入農田水利事業行列。

貳、農田水利事業人員甄試制度介紹及辦理概況

農田水利事業人員甄試係依農田水利事業之人才需求及參考政府機關公務

人員相關招考類科及職系進行規劃，並由過去農田水利會聯合會主辦改由主管機關行政院農業委員會辦理。

農田水利事業人員甄試制度係按農田水利事業人員人事管理辦法第四章甄試規定辦理，招考人員類別及其應試資格分述如下：

- 一、灌溉工程人員：公立或立案之私立職業學校或高級中學以上學校相當院、系、科、組、所、學位學程、類科畢業者，得應灌溉管理組織三等十級灌溉工程人員甄試。
- 二、灌溉管理人員：公立或立案之私立職業學校或高級中學以上學校畢業，且具下列資格之一者，得應灌溉管理組織三等十級灌溉管理人員甄試：
 - (一) 任職農田水利事業工作一年以上。
 - (二) 曾修習灌溉相關課程，合計至少二學分以上，有證明文件者。
 - (三) 取得丙級以上農田灌溉排水技術士證照。

三、綜合行政人員：公立或立案之私立職業學校或高級中學以上學校畢業者，得應灌溉管理組織三等十級綜合行政人員甄試。

過去農田水利會時期招考頻率約四至五年辦理一次，故各灌溉管理組織普遍有人力斷層之現象，為避免人力斷層影響整體組織運作及因應109年農田水利會納入公務體系後辦公權力事項等業務，對專業人力需求增加，農田水利署自110年底開始籌劃辦理農田水利事業人員甄試，並於111年8月27日在臺北、臺中、高雄及花蓮4個地區舉行111年灌溉管理組織新進農田水利事業人員甄試，招募灌溉工程、灌溉管理、機電、水質、資訊、行政、會計、地政及法制組，共261個職缺，以活化組織人力，提升組織專業度，進而強化團隊總體專業水平，達到建構專業化灌溉服務組織之目標。

肆、結語

農田水利事業人員甄試制度的設計與運行，乃為因應現行農業及農田水利事業多元複雜專業領域之需求，當以專業知識、經驗為基礎為選才基準，故擴大甄試類科以擴增人才進用範疇，將有助於建立專業化之灌溉管理組織團隊。另對灌溉管理組織本身而言，定期辦理甄試可以為組織適時的補充人力，使得人員的年齡分布較為均勻，避免產生高

齡化傾向或人力斷層現象。而對組織成員來說，甄試制度與後續合理的職位安排，可以讓新進員工發揮專才、為組織貢獻一己之力，進而帶來工作的成就感。因此，可歸納現行甄試制度具有以下優勢：

第一，公平性：公開向社會招募農田水利事業人才，運用公開透明的程序甄別與進用人力，具備公平性與透明性。

第二，前瞻性：根據灌溉管理組織人力需求與缺額，定期的進行招募，使得人力運用更具前瞻性，能夠滿足政策與實務需要。

第三，專業性：區分人員類型、組別辦理甄試，除了可以更精準的滿足組織用人需求，更可以產生「適才適所」效果，建立專業化團隊。

第四，便利性：以分區方式進行筆試，為考生提供甄試的便利性，增加報考動機，有助於組織更廣泛地募集人才。

未來農田水利署將定期與持續辦理農田水利事業人員甄試，並持續精進甄試內容與程序，使灌溉管理組織人力結構契合社會、時代需求，讓新進人才的活水不斷注入及流通，組成優質灌溉管理組織服務團隊，以積極配合整體農業與農田水利政策推動之目標。