

二、訓練與遴選政策之關係

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(一)

目錄：建立我國公務人員訓練制度之研究

章節：二、訓練與遴選政策之關係

目前我國初任公務人員的遴選管道，主要是經由考試的方式。依據公務人員考試法（按：公務人員考試法，已於民國八十四年十二月二十六日，經立法院三讀通過）第三條之規定，公務人員考試，分為高等考試、普通考試、以及初等考試三種。同法第五條亦規定公務人員各種考試應按年齡、類科等方式分別考試，而各科的考試內容，則多為當前國內各大專院校所開設之課程，例如以高等考試一般行政職系之行政類科為例，其應試之專業科目為行政法、行政學、民法概要及刑法概要、政治學、比較政府、經濟學等課程。這些科目的考試內容，往往偏重學校所傳授之知識，與將來錄取之後擔任公務人員所需知能往往存在相當差距。因之錄取人員所具知能實難以切合未來工作之實際需要，此一差距實有賴訓練之實施加以彌補。

除遴選政策可能造成錄取人才與實際需求可能造成差距需仰賴訓練予以彌補外，關於訓練與遴選政策的結合，本文尚可以德、法兩國的作法作為說明。從德國公務員的考試，分為第一試與第二試，第一試及格，任命為撤回職，接受實習訓練；完成準備勤務。期滿經過第二試，及格者任命為試用職。如未能及格，可延長實習與訓練，再補行考試。試用期滿，成績合格，則任命為終身職公務員。法國A職類人員的考試，係由「國家行政學院（EN A）」負責辦理。第一次考試及格者進入該學院接受為期兩年之見習與訓練。期滿經第二次考試，始依成績分發。

德法兩國均將訓練視為是考試程序的一部分，此種方式的考量主要具有下列四項理由（註七）：

（一）學校教育並非完全為培育公務員而設，故以過去學校教育的學習成就予以評量，以推

斷考生擔任公務員之學識能力應有不足，且有可能產生錯誤，故經由訓練階段，應可

提供另一個確定考生是否確實適任公職的評量途徑。

（二）目前考試方式固已明顯進步，但仍有部分缺失，如考試科目配置、方法選擇等，均可

能影響考試的信度與效度，固不宜完全以考試結果作為唯一的評定方式。

(三) 行政能力具有多面性，傳統的考試方法，即使配合心理測驗之使用，仍可能有其不

足，故需要經由訓練程序的補充。

(四) 見習或實習所從事的工作，與將來所任職務相同或密切相關，據此評量，精確性高。

我國在公務人員考試法第二十條中，亦規定公務人員各等考試正額錄取者，按錄取類、科接受訓練，訓練期滿成績及格者，始發給證書並分發任用。足見我國亦已將訓練視為是考試程序的一部分。歸納上述學理探討與各國的經驗可知，為滿足個人與機關需求，達成適才適所之目標，訓練在機關整體人員甄選政策中，將日趨重要。
