

三、訓練類別

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：三、訓練類別

訓練類別部分的問題分析，本文將從在職訓練與職前訓練兩方面可能潛存的問題，分別探討如下：

(一) 在職訓練方面根據「行政院所屬各機關公務人員國內訓練進修要點」第九點之規定：在職訓練按職務等級，區分為基礎訓練、專業訓練、管理訓練、領導訓練等四個階段，此一方式雖符合不同官職等級應接受不同訓練的理念，但此種分類法卻可能形成下列問題：

1. 「專業」與「管理」訓練內涵的混淆以薦任第六至第八職等及相當職務人員為施行對象的專業訓練，其主要目的在於使受訓者熟知專業及一般管理知能。此處所謂「一般管理知能」之內容可能與管理訓練不易區分，甚至形成重複。此外，將專業與一般管理知能並列，對於不同業務人員之需求亦難以滿足，例如對於大部分任職中央機關之薦任第六至八職等人員而言，由於此一等級並不擔任主管職務，故一般管理訓練可能並非其所真正需要的。

2. 專業訓練、管理訓練、領導訓練、培育發展訓練、以及未來可能辦理之升官等訓練等，可能產生競合。上述訓練均同為針對中高級公務人員所實施的，然而對於受訓人員的選任、施訓的程序，乃至於課程的配當規劃等均未有明確的區隔，如此除了可能形成各主管機關自行辦理各項訓練時，可能發生課程重疊，或是彼此定位不一致的情形，方可能使人員重複受訓，造成訓練資源的浪費。

3. 部分等級之訓練與其實際之職責不能相稱例如以委任五職等以下及相關職務人員為對象之基礎訓練，其主要目的在使受訓者熟悉工作技術和方法，公務人員應具有之品德操守及法治觀念。然而在今日政府功能日趨細密、民眾自主意識提升之環境下，這些直接接觸民眾的基層人員，除了在熟悉工作方法外，更需要具備專業的知能。另外，就許多中央與地方機關的人事管理員、會計員等職務，其列等雖為委任第五職等以下，但卻是實際上的主管人員，故一般管理訓練可能亦是其所應接受的。

4. 專長轉換訓練與專業訓練未能密切配合專長轉換訓練之主要目的，在於培訓現職以外不同工作之專長，便能適切新職；而專業訓練之目的，則在於施予公務人員從事工作所需之專業知識。因此專長轉換訓練，係為

應新職所需而施予之專業訓練，本質上亦應為專業訓練之內涵之一。但目前常有接受過專長轉換訓練人員，於遷調新職務後，需再受該職務之專業訓練，形成專長轉換訓練不能適切新職之情形。除了依照等級的訓練區分，在公務人員知能補充訓練中，根據「行政院暨所屬各機關公務人員知能補充訓練實施要點」第二點之規定，知能補充訓練區分為專業性、業務性、以及一般性三種，此一分類方式亦顯得複雜而不切實際。由此可知，訓練類別的界定以及等級的區分，不僅是訓練業務辦理的區隔，更應依據公務人員的實際需求，予以更適度的調配。

（二）職前訓練方面

「公務人員高等暨普通考試訓練辦法」第四條規定，訓練包含基礎訓練與實務訓練兩階段。此種將訓練作為考試程序一部分的方式，不僅有助於補救考試制度的不足，從而達到正確鑑別人才的目的，且在德法荷比等先進國家中的施行成效，亦屬相當成功，然而我國目前在落實此一制度時，卻出現了下列問題：

1．由於考選部（按：現已為公務人員保障暨培訓委員會）本身並無專責訓練機構，故基礎訓練必需委託行政院所屬訓練機構執行，使各訓練機構在原有業務負荷下，必需增加工作負擔，在此種訓練能量不足之情形下，導致部分筆試錄取人員必需先進行實務訓練，再進行基礎訓練，尤有甚者，部分受訓人員於實務訓練六個月期限已滿，尚未能接受基礎訓練。此種情形不僅違背基礎訓練設計的初衷，直接影響訓練的成效，更可能傷害到受訓人員之權益。

2．由於考核方式未能明確規範，故目前筆試錄取人員訓練幾乎不易產生淘汰的功能，如此將可能使基礎訓練與實務訓練流於形式，無法發揮應有的功能。

3．現職人員經筆試錄取者，得分配回原服務單位受訓之作法，將導致人員在機關中一方面具備公務人員身分，同時又兼具受訓者身分，形式身分上之混淆。

4．公務人員高等暨普通考試訓練辦法第五條規定：「基礎訓練以充實初任公務人員應具備之基本觀念、品德操守、服務態度及有關業務之一般知識為重點」。由此觀之，基礎訓練為使人員瞭解不同業務所需知識，應依考試等級高低，以及不同類科加以訓練。然而若就現行高普考筆試錄取人員基礎訓練課程內容觀之（參見附錄三），其內容或是公務員所需具備之基礎知識（如法律知識）；或是基本技能與認知（如行政管理知識），均未能顯示按照等級或工作性質劃分之作法，故可能與上述訓練辦法對基礎訓練內涵之界定不盡相符。

5．除部分類科（例如財稅行政人員）人員在基礎與實務訓練結束後，

尚需參加新進人員訓練外，目前各機關對新進人員之訓練未有一致之作法或完全未實施。
