

四、訓練機構

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：四、訓練機構

(一) 關於考試院所屬訓練機構的設置之建議如前文所述，基於分權之理由，考試院集中辦理筆試及格人員訓練、升官等訓練、人事人員訓練、專長轉換訓練等，基於此一理由，建議未來公務人員保障暨培訓委員會應設置專屬訓練機構，以因應上述訓練工作執行的需求。

另外，就筆試及格人員訓練而言，由於考量受訓人數眾多，以及該項訓練應於一定時間內完成，因此必需投入龐大的設備與人力，故未來考試院直屬訓練機構辦理該項訓練時，可審度本身實際訓練能量，若有容納不足的部分，應可視需要透過人事行政局協調各訓練機構辦理。

(二) 關於考試院所屬訓練機構隸屬問題之建議根據「公務人員保障暨培訓委員會組織法」草案第四條之規定，未來保障暨培訓委員會將設置國家文官學院，其組織另以法律定之。惟此一條文於立法院法制委員會審查時修正為保障暨培訓委員會為應國家文官培訓需要，得設訓練機關，其組織另以法律訂之。換言之，未來考試院所屬訓練機構之名稱、功能尚未有明確之界定，然而本文為求便利起見，仍將此一訓練機構名稱暫定為「國家文官學院」，以免混淆不清。除此之外，對於國家文官學院此一象徵著全國最高訓練機構，其設立層級與隸屬問題，一般論者亦有不同見解。一般而言，目前主要意見有二，一是主張其應隸屬保訓會，持此種觀點的理由如下：

1 國家文官學院在保訓會的指揮下較能達到「事權一致」的目標。國家文官學院之定位應屬訓練執行機構，而隸屬於保訓會將可使訓練之決策權與執行權連貫一致，避免脫節，否則將可能增加協調溝通之困難。

2 現行考試院組織法中，並未將國家文官學院列入為考試院的直屬機關。

3 以國家文官學院將掌理的業務內容而言，實無提升至隸屬考試院之必要。

除前述意見外，亦有主張國家文官學院應直屬考試院者，其主要的理由有下：

1 為凸顯國家文官學院的崇高地位、提升參訓人員的重視程度，以及學院院長及相關工作人員位階的考量，國家文官學院之組織層級不宜太低，以與其他訓練機構有所區隔。

2 考量各級政府設置訓練機構時，均採取與其他一級單位平行的方式（如省訓團之於台灣省政府），故國家文官學院理應同樣直屬於考試院。

3 國家文官學院直屬考試院，在經費及人員的配置上，較能有彈性自主的空間。

4 司法人員研習所之成立，亦隸屬於司法院，故國家文官學院似亦可比照辦理。

綜合雙方意見，本文認為國家文官學院的隸屬問題，或可自短期與長期兩方面加以規劃，基於考試院組織法並未賦予國家文官學院隸屬考試院之法源與依據，以及公務人員保障暨培訓委員會組織法草案第十三條之規定，短期內國家行政學院可先隸屬於保訓會之下，俟其運作相當時日後，若經檢討確有直屬於考試院之必要，則再行修正相關法規以切合實際需求。

（三）關於訓練人員缺乏專業知能問題之建議

1 為改進訓練人員專業知能不足：理應設置訓練行政職系，其招考對象應具有人事行政、教育行政、或人力資源管理等相關知識背景者。惟此一職系人員未來升遷轉調，仍必需要為規劃。

2 由於各機關業務性質互異，故各機關辦理訓練人員除應具備訓練專長外，亦應對該機關之業務與專業知能具有相當瞭解。故若前述訓練職系之設置不可行，則可自各機關內部挑選對該機關業務熟稔之優秀人員，再施予訓練行政方面之知能，使其順利推動各項訓練行政工作。

3 各機關現有辦理訓練人員，倘欠缺前述知能，則應設法透過訓練或進修予以改進。

（四）關於訓練機構因任務編組，可能導致人員、經費不足等問題之建議
本文認為此一問題應由各機關自行根據本身訓練需求，以及機關可用資源的多寡自行決定，基本上可採取下列五種方式：

1 若各機關認為確有設置訓練機構之必要時，即應採用正式編組，以集中運用訓練資源與人力。

2 若機關認為並無設置訓練機構之必要，則各機關人事單位應指定專人辦理訓練業務。

3 各機關應於年度預算下編列訓練經費。

4 各機關訓練機構若為常設性質，則應有自行編列預算之權利。另外，若訓練機構本身經費不足以支應，可在必要時向送訓機關收取訓練費用。

5 關於各訓練機構是否應設置專任訓練師資問題，持肯定說者認為專任制度可使師資素質保持一定之水準，並藉由人事的穩定，使授課教師能更專注於教學品質的提升。持否定說者則認為，由於目前社會變遷迅速，

訓練課程的內容亦應隨之機動調整，才能符合實際業務需求，故若設置專任師資，其專業的課程領域可能因環境變動而不符需求，勢將浪費有限的訓練資源，若不開課，則形成師資的閒置。此外，專任師資的前途發展有限，難以留任人才，向為各國訓練機構所遭遇之問題。綜合兩方的意見，本專案小組認為考量訓練課程開設的彈性化、課程配當符合實際需求訓練機構中除特殊需要者外，不宜設置專職之訓練師資。此種觀點可引英國文官學院的經驗加以佐證，英國文官學院於一九七〇年代亦以固定契約方式聘僱專任師資，以強調訓練師資的學術性，但實際施行的結果卻顯示並未能真正發揮預期功效，故專任聘用的方式亦隨之終止（註十九）。此外，為解決不設置專任訓練師資可能產生之師資來源不穩定及師資素質難以掌控等問題，本小組建議未來保訓會可考慮建立訓練師資名冊，提供各訓練機構參考聘用。

（五）關於訓練機構間協調連繫問題之建議訓練機構間之協調連繫工作，目前行政院雖已定期辦理協調連繫會報，然本文認為似可朝下列方向再予加強：

- 1 協調連繫方式可再密集化、正式化。
- 2 協調連繫之內容除各類專題研討外，應強調訓練人員間經驗心得之交換與傳承。
- 3 建立專責之訓練協調連繫主管機關，如人事行政局應負責行政院及各級地方政府所屬訓練機構之協調工作，而未來保訓會則是總統府、國民大會、五院所屬訓練機構的協調連繫主管機關。

（六）由於公務人力發展中心之設立，將使人事行政局具有責屬之訓練機關，根據立法院三讀通過之該中心組織條例第三條規定，其掌理之業務主要有下列五項：

- 1 關於行政院所屬機關中高級公務人員之管理發展訓練事項。
- 2 關於行政院所屬公務人員之業務講習及研討事項。
- 3 關於行政院所屬機關人事人員之專業訓練事項。
- 4 關於訓練技術與方法之研究、評估及推廣事項。
- 5 其他有關行政院所屬公務人員之訓練事項。

基於上述功能，本專案小組認為未來政治大學附設公務人員教育研究中心除接受各機關委託辦理訓練外，應只從事公務人員進修工作，以與公務人力發展中心之功能有明確區隔。
