

## 四、人才培育與升遷方面

---

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：探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告

章節：四、人才培育與升遷方面

---

(一) 目前公務人員考試法第二十一條，已將訓練列為考試程序，並訂定

有「公務人員高等暨普通考試訓練辦法」。此外，對於現職公務人員之進修訓練，尚訂定有「公務員進修及考察選送條例」、「行政院所屬各機關公務人員國內訓練進修要點」、「公教人員出國進修研究實習要點」等各種規定，除國外進修外，所辦理之在職訓練包括基礎訓練、專業訓練、管理訓練、領導訓練、培育發展訓練、專長轉換訓練、知能補充訓練等，訓練類別雖多，但是各項訓練，欠缺系統規劃，且未能與公務人員升遷發展及生涯規劃作緊密結合，

為其缺失。

(二) 目前各機關多已建立人事資訊系統。由於各機關處理人事資訊之人力與經費各異，所獲成效自然有所不同，且各自發展，又乏連線

作

業，是以資訊難以相互共享。復以人事資訊無法隨時更正、補正，保持常新，因之，雖有人事資訊之蒐集與管理，卻難以使之成為

人

事決策之支援系統，作為培育、訓練、升遷、轉調之重要依據。

(三) 依規定，公務人員進修攻讀博士學位，限於特殊需要，或所從事之

學

工作為教學或研究工作。惟目前各機關在核准攻讀博士學位時，並未真正考量是否基於特殊需要，是否進修人員所從事之工作為教

學

或研究工作，造成偏差，以致進修人員獲得學位回機關服務之後，

前

自然無法善加利用，導致所受重視與以往相同，甚至情況比出國

前

更差，辭職而去轉任教職之情事於焉發生，形成楚材晉用。因之，有無必要允許公務人員攻讀博士學位，或應如何予以合理規範，

值

得深入研究。

(四) 無論是國、內外訓練、進修，均僅著眼於接受訓練、進修人才之選拔，對於訓練、進修結束後人才如何運用，欠缺事前規劃，以致人才閒置，形成浪費，亦造成接受訓練、進修人才之不滿。

(五) 不論是國、內外進修，均規定進修期滿，應返回原服務機關服務，其期間為進修時間之二倍。如未履行，則應接未履行義務期間之比率，賠償相等於進修期間所領薪津及各項補助費之金額。此一規定有欠合理，因既無罰款，亦不需加計利息，等於無息貸款供其進

修

。

(六) 我國在公務人員培育與升遷方面，目前欠缺立法規範。行政院雖訂頒有升遷考核要點，惟觀諸其內容，表面看似已將升遷與學歷及

訓

練進修相結合，然而所影響者僅評分多寡而已，並未以訓練進修

作

為升遷之必要條件，自然無法經由培育產生人才，進而予以晉升，

更談不上應有之職務歷練。職是之故，儘速制定訓練進修法、升遷法，並將培育與晉升作有效之結合，實為當前要務。

(七) 我國之行政文化，重視人際關係。行政事務之處理，常因人際關係親疏遠近之不同而有不同之處理。公務人員之升遷，亦難以完全避免。目前公務人員之升遷，考試院雖頒布有「現職人員升任甄審辦法」，但此一辦法存在下述缺失：1 甄審委員會中主管人員與非主管人員之比例為五比一，使經由選舉產生之非主管人員委員難以

發

揮功能，流於「聽長」之戲稱；2 甄審委員會雖應就具有升等任用資格人員之資格、學歷、考試、工作成績、年資、考績、獎懲及其擬升任職務所需之專長及專門知能等項目予以評審，然而這些項

目

應該如何評審？並未規範；3 機關首長之綜合考評分數達十五分，

其評分足以左右全局。由於前述缺失，任用私人或人際關係影響升遷，自為難以完全避免之現象。

---