

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) 人事資訊系統中之人事資料，應立法規範，使其隨時修正補充，保
持常新：並使之作為人事決策之支援系統，作為培育、訓練、任用等之重要依據。
- (二) 公務人員之進修，不論是國內、國外進修，除從事教學、研究工作或科技人員外，應不准進修博士學位，以免不安其位，形成楚才
晉
用之情形。另大學及碩士班之進修，應嚴格限制與業務直接有關，且以不影響目前業務為原則。
- (三) 公務人員之進修，不論是國內、國外進修，其進修計畫應包含未來返回原服務機關服務後如何運用該人才之計畫，俾免進修資源之浪
浪
費。
- (四) 為免進修資源流於浪費，公務人員進修期滿，返回原服務機關服務
所
無
，其服務期間應由現行規定之進修時間之二倍，修正為三倍。如違約未履行，則應按未履行義務期間之比率，賠償相等於進修期間
所
無
領薪津及各項補助費之一點五倍，俾免賠償無懲罰作用，且流於
息貸款。建請考試院在審議「公務人員訓練進修法草案」時，應考量將前述建議納入規範。
- (五) 工作輪調為培育人才之重要手段，應予以規範採行。惟施行時應考量實施層級，各單位勞逸情形及人才調配問題，期能有效培育人才
才
。
- (六) 目前考試院及行政院人事行政局所頒行之各項訓練規章，所規範之
之
訓練類別雖多，但卻欠缺有系統之規劃，且未能與公務人員之升
遷

發展、公務人力規劃及公務人員之生涯規劃相結合。未來考試院在制定「公務人員訓練進修法」時，應就此一方面加以規劃並規範。

(七) 公務人員之訓練、進修，應以人才培育為取向，並配合未來之升遷規劃實施，在不同階段應接受不同之訓練或職務歷練，並以之作為升遷應具之條件。

(八) 主管人員之遴選，應建立遴選準據及評量方法，因之美國聯邦政府

所建立之「管理才能架構」(The Management Excellence Framework)、「管理才能量表」(The Management Excellence Inventory)以及當前極為盛行之「評鑑中心法」(Assessment Centers)值得參酌採行。此外，初任主管人員應經試用。

(九) 為使升遷公平化、制度化、符合功績原則以拔擢優秀人才，建議修正「現職人員升任甄審辦法」第四條，將工作經歷、發展潛能、品德、訓練等項目列入，刪除「工作成績」，並保留「考績」這一項目。另為使晉升人員確能勝任其職務，應修正該辦法第十條，分合格條件與比較條件加以規範。合格條件項目定為任用資格、考試、品德、訓練、擬升任職務所需專長及知能等項；比較條件定為學歷、年資、考績，發展潛能、獎懲、工作經歷等六項。此外，並建議修正「公務人員任用法施行細則」第十七條第一項，非主管人員比例至少為五分之二，且非主管人員每一單位至多以一人為限，俾增

益公平及減少主管用人受人情因素干擾。

(十) 有關機關應研究將高考一級考試及格人員或高考二級考試及格人員

，參考法國行政學院作法，予以嚴格訓練，使彼等成為行政菁英。
