

### 三、綜合說明部分

---

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(二)

目錄：公務人員訓練進修與升遷制度結合問題之研究

章節：參、有關學術理論之研究

---

上述各種理論與說法的初探，大致可獲得下列概念，即為適應社會環境的變遷，政府需講求行政革新，增進行政效能。增進行政效能，除機關組織、職掌及編制需隨社會環境的改變而調整外，在人事行政方面首需有效考選人員，任職時應求資格與職務相當、人與事配合，在職期間應隨社會環境中知能的發展、所任職務職責之變動，並配合公務人員生涯規劃與組織生涯管理，及時提供訓練進修機會，以增進知能，再配合升遷等激勵措施，以培育人才與器使人才，進而提升工作效率與品質，及滿足公務人員的尊榮心與成就感。本此概念並參照前述理論與說法，爰提出下列十項原則，以為檢討及改進現行訓練進修與升遷制度及其結合問題之參據。

(一) 訓練應依其性質與目的區分種類，依其教學程度與參訓人員官職等高低區分層次，以建立訓練之體制架構，並為辦理訓練之依據。進修亦宜區分種類與方式，以利作業。

(二) 為期訓練進修獲得成效，應就機關組織、職掌之變動，人員職責及工作指派之調整，新知能、新技術之引進與發展，法規制度之改變，個人生涯規劃與組織生涯管理之需求等情形，妥為評估，而後訂定適當種類層次的訓練計畫。

(三) 訓練以由機關選派人員參加為原則，但公務人員為配合個人生涯規劃，亦得申請參加訓練。進修以公務人員自行參加為原則，但機關基於業務需要亦得選派人員參加進修。

(四) 舉辦訓練之訓練方式，應視訓練內容、人數多寡、訓練設施等選用教學方法之選用，課程之安排等，應配合學習心理進行。訓練期間，對參訓人員應有適當的輔導與考核。訓練結束後，對訓練成效應作評鑑。

(五) 升任制度，不僅是管理當局為激勵公務人員所需採取之措施，亦為公務人員為獲得受尊重與自我實現需要所期望之措施。升任制度需按各職務之職責程度高低，作階梯式的升任，使每次晉升，均能表現出地位之提高、職責之加重，俸薪之增加，並達到按部就班、依序拔擢之目的。

(六) 遷調制度，不僅為管理當局適應業務變動、提高工作效率及防止可能發生弊端所需要，亦為公務人員增加個人歷練所必要。實施遷調，可區分為職期遷調（定期在若干職務間調任）、地區遷調（在若干地區之職務

間調任)、經歷遷調(在若干性質不盡相同之職務間調任)、職位輪換(在原職務輪換至另一職位之工作)。

(七) 升任與遷調制度宜採螺旋式之結合，即先在同官等內同一序列之若干職務間遷調，而後再升任至高一序列的職務；升任至同官等最高序列之職務後，再依升官等程序晉升至高一官等序列的職務，依次晉升，直至簡任官等最高序列職務。

(八) 為期達到積極培育人才、有效器使人才目的，在訓練進修與升遷之間，應作適當的結合。對結合要求之寬嚴，應視訓練進修之性質與目的及職務之為初任、升任或遷調而定。

(九) 公務人員訓練進修之權責，在中央五院間宜作下列區分：

1. 訓練進修之政策及法制事項，由考試院主管。
2. 為完成考試、考績或任用程序，取得考試及格或任用資格，及初任轉任之適任條件之訓練進修，由考試院主管，但得委託有關機關辦理。
3. 為現職人員升遷職務取得適任條件或充實現職工作所需知能訓練進修，由公務人員所隸屬之上級主管院分別主管，並均得委託有關機關辦理。

(十) 配合上述原則，對有關法規宜作必要的增訂與修訂，如增定公務人員訓練進修法，修訂公務人員陞遷法，並修正其他有關任用、考績等法規之有關條文。