

二、訓練進修體系方面

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(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：柒、綜合檢討與改進建議

(一) 現有缺失

1．現行訓練種類多以職前訓練與在職訓練，或補充知能訓練與儲備知能訓練來區分，內涵過於廣泛，在實用上無多大意義，且難以表明訓練之真正性質與目的。

2．現行訓練層次區分為四個，缺少彈性，且訓練層次與訓練種類相互間，尚無明確的配合，致不易發揮訓練之效果。

3．進修種類區分為國內與國外兩種，亦過於廣泛而少實用意義，其餘有關進修之細節區分，則又稍嫌零亂。

(二) 改進意見

1．訓練視同公務人員的義務，進修視同公務人員的權利。訓練進修之總目標，在使組織目標、個人目標及行政效能三者的結合。

2．訓練方面：「訓練指公務人員在訓練處所，學習所需知識、技能與態度，便在現有或未來工作上獲得成就之過程。訓練以機關指派公務人員參加為原則，但公務人員為配合個人生涯規劃，亦得申請參加訓練。

(1) 訓練種類：依訓練性質與目的，區分為下列五種：

1 考試訓練：目的在完成考試程序取得考試及格資格，對高普考試、特種考試筆試及格人員適用之。

2 轉任訓練：目的在完成轉任程序，取得適任條件，對公營事業及公立學校人員、專門職業及技術人員，於依法轉任行政機關任職時適用之。對依法憑學經歷進用人員亦比照辦理。

3 升官等訓練：目的在完成升官等考試及升官等考績程序取得升官等任用資格，對升官等考試筆試及格人員及升官等考績人員適用之。

4 領導能力訓練：目的在培養主管人員之領導能力，取得擔任主管之適任條件，對擔任主管職務人員適用之。

5 充實知能訓練：目的在取得遷調職務所需新專長或適任條件，或充實現職工作所需知能，對遷調職務人員及現職工作有變動人員適用之。

以上所稱新專長，指調任不同職組而未具所需專長者，經由訓練取得新專長，以利任用。所稱適任條件，指雖具任用資格但未具新調職務所需知能，經由訓練充實所需知能，本利任職。有高等考試財務行政及格在公立學校任職人員，依法轉任政府機關荐任六職等財政職務；又如其有九職等任用資格之秘書調任同職系之九職等科長，人職等之人事行政專員調任同職組地政職系八職等專員；此三人完全符合新織之任用資格規定，但因後兩職所需知能差異甚大，故需經由訓練充實新知能，取得適任條件，以利任職。

至行政中立應否列為訓練種類之一，見仁見智，本報告認為行政中立係公務員基本義務之一，應列為有關訓練（如考試訓練、轉化訓練）之訓練課程，不需另列為訓練種類之一。如須列為訓練之一種，亦只宜列為充實知能訓練（或專業知能訓練）中之一種而已，至其課程由考試院編定。