

一、結論

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：捌、結論及建議

(一) 從政府管理觀點，為求行政革新，首需增進行政效能，而增進行政效能，又以積極培育人才、有效器使人才為要務。從公務人員觀點，均希望自己的學識經驗技能可持續增進，對工作有表現有成就，對職務有遷調有晉升，俾對國家作出更多更大的貢獻。故積極培育人才與有效器使人才，不僅為管理當局所重視，亦為公務人員所期望。

(二) 訓練進修，主要在培育人才；升任遷調，主要在器使人才。如只有培育人才而無器使人才，則屬人才浪費；如只有器使人才而無培育人才，則屬用非人才。故訓練進修與升任遷調二者，不僅需兼顧，更需作適當的結合。

(三) 訓練進修與升任遷調二者間固需結合，但其結合之寬嚴並非千篇一律，而需視訓練進修之性質與目的及職務之為初任、升任或遷調，而有寬鬆的結合、酌當的結合，嚴密的結合之不同。如為取得考試及格或升官等任用資格之訓練，應與職務之任用或升任作嚴密的結合，並需經訓練及考核合格後方得任用或升任；如為取得適任條件之訓練，應與遷調或升任作適當的結合，並以先經訓練及考核合格後遷調或升任為原則，但對情形特殊者，得於遷調或升任後一定期間內補行訓練；如為增進工作知能之訓練，與遷調或升任間可作寬鬆的結合，甚至不需結合。

(四) 目前各機關雖常舉辦訓練進修，公務人員之職務雖常有升任或遷調情形，但除考試及格人員之訓練與任用間已有嚴密的結合，地方政府偶有舉辦之科長或股長儲備訓練與科長股長職務間、及行政院最近舉辦之國家建設班結業人員與升任職務間有相當之結合外，其餘各種訓練進修與職務之升任遷調間，尚難發現結合之情形，致影響及訓練進修與升任遷調功能之發揮。

(五) 現行訓練進修措施，均以行政規章規定，效力有限，且體系及架構亦欠明確，內容頗為繁瑣，訓練進修與職務之升任遷調間，亦少有結合之規定。升任與遷調，在公務人員任用法中雖有若干條文之規定，但顯然不夠完整，因而升遷制度亦未有真正的建立。故從法制觀點言，訓練進修及升任遷調制度均不夠健全，實有全盤檢討並加整建之必要。