

六、訓練與升遷結合方面

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．除高普考試及特種考試筆試及格人員，需經訓練實習方完成考試程序取得考試及格資格並分發任用，可謂訓練與任用有嚴密結合外，其餘在法制上少有訓練與升遷結合之規定。

2．省市府偶有舉辦科長、股長人員培育及儲備訓練，經訓練合格者按成績高低列冊並分送各用人機關遇缺依次任用，但此僅係規章之規定，其效力有限，且「遇缺依次任用」之規定，用人機關首長認為約束過嚴缺乏彈性，致在運作時常發生困難，乃紛紛要求放寬、改進，甚或要求廢止行政院最近舉辦之國家建設研究班，選簡任第十二職等以上人員參加，結訓後獲得晉升職務者雖頗不少，但也僅對單一層次人員所作訓練與晉升之結合。

3．經升官等考試及格或經考績取得升官任用資格者，在同官等內升任較高職務或遷調同等職務者，均無需經訓練之規定，因而更無與升遷結合之可言。

4．對依法憑學經歷進用人員，公營事業、公立學校人員，及專門職業及技術人員轉任政府機關任職時，此等人員雖具有任用資格，但工作環境已有極大的改變，如能參加短期訓練以求適應當屬需要，但目前並無轉任訓練之規定。再遷調人員雖有專長轉換訓練之規定，但係行政命令規定且亦極少舉辦，故成效不彰。

5．根據銓敘部對最近三年來之公務人員訓練進修及升任遷調人次數統計，雖然為數甚多，但很難看出其中訓練進修與升任遷調間之結合情形。目前在法規上少有結合之規定。

(二) 改進意見

1．訓練與升遷，雖同為培育發展人才之重要措施，但如二者分別我行我素而無適當之結合，則訓練與升遷分別所能發揮之效果甚為有限，如二者間能伸適度的結合，透過學習（訓練）與實用（升遷）的相互激盪，則可發揮一加一大於二的效果。但為期減少執行時可能發生的困擾，其結合之寬嚴應視訓練目的之差異作不同的規定。

2．訓練之目的在完成程序取得任用資格或適任條件者，如完成各種考試程序之考試訓練，完成考試或考績升官等程序之升官等訓練，完成轉

任程序之轉任訓練，其訓練與升遷應作嚴密的結合，且訓練亦需在程序進行中舉辦之。

3·訓練之目的在取得領導能力或取得專長之適任條件者，如擔任主官職務者除任用資格外尚需具有領導能力，遷調至不同職組之職務者除任用資格外尚需取得所任職務之專長。此種領導能力訓練與充實知能訓練，應與升遷密切結合，此種訓練之時機，應在任職之前，但經報准者得於任職後限期內舉行，如逾期未有舉行者應取銷其任職。

4·訓練之目的在充實新職所需知能者，如在同官等範圍內升任較高職務，或遷調至同職系之新職，或遷調同職組不同職系之新職時，可由用人機關視前後兩職所需知能之差異大小及訓練之迫切性，決定需否舉辦新職知能訓練及在遷調前或遷調後訓練。對參加訓練期間較長且成績優良者，得在當年考績時增加考績分數。此種訓練與升遷可結合（如舉辦訓練）方可不結合（如不舉辦訓練）。

5·訓練之目的在充實現職所需知能者，如遇及工作指派調整、奉令處理新任務、適用新法規或使用新技術新工具等時，可由用人機關決定需否舉辦充實知能之訓練，對參訓成績優良者，得在當年考績時增加考績評分。此種訓練與升遷無關。

6·訓練之目的在培植將來需用人才者，如為配合公務人員個人生涯規劃與組織生涯管理，准由公務人員申請參加同層次之領導能力訓練，或高一層次之領導能力及充實知能訓練，以培植將來需用之人才。訓練成績優良者，除在當年考績加分外，並得於將來升任甄審時加分。

7·參加進修者，如對極少數業務性質特殊之科技職務，除任用資格外尚需具有某種（如碩士）學位或需選修某些學分之人員才得擔任時，可經由進修取得學位或選修學分後升遷。遇此情形，始有進修與升遷之結合

8·為便於公務人員生涯規劃及訓練進修與升遷作業，各機關應製作公務人員升遷與訓練進修系統圖，並周知公務人員。