

(三) 規劃方向

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(三)

目錄：建立公務人員升任官等訓練制度之研究－委任升薦任官等訓練之規劃

章節：(三) 規劃方向

從以上三種觀點的陳述可以發現：在不違反公務人員任用法第十七條的立法原意、以及公務人員的法定參訓權之前提下，同時考量實際上主管機關可能面臨的參訓容量有限之問題的解決，較為可行的規劃方向，應是在「晉升薦任官等訓練制度」中：

1．不再對已符合法條所定之資格者，做其他額外統一式的資格限制與規範。

2．但如果用人機關認為主管機關應提供幾項指標，以作為其在受訓名額限制內決定參訓人

員順序之參考，則可以由主管機關制定幾項較大標準（例如工作表現、年資、學歷、獎

懲等）以為參考，但其中各項標準的細目、及其比重配分等具體規劃則宜保留給各機

關彈性運用的決定權。

3．主管機關可就用人機關應該如何決定參訓人選的程序面予以規範，包括：應成立甄審

會、甄審會組成方式及其權責等。

4．最後，為了避免用人機關於決定參訓人員順序時有嚴重不公，致損及公務人員權益的現

象，應該在訓練辦法中明訂，機關員工對用人機關之決定有提出申訴的權利及管道。

此種規劃方向係傾向由用人機關主導的設計。此乃主要因為受訓通過者仍僅取得升任之「資格」，能否升任依然取決於用人機關。因此，讓用人機關依法定程序決定其參訓人選順序應該是較合於實際與法制精神的作法。