

(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

從以上不同的思考方式可以發現，基於衡平公務人員任用法第十七條之立法原意，與訓練制度應具有淘汰精神之考量，較為可行的規劃方向應是：對於受訓人員於訓練結束之後，仍應有測驗的程序，至於應否統一試題或時間，則基於公平性的考量，一般知能與專業課程仍較適宜在試題與時間上統一。其中，一般知能可以在集中訓練完畢之後立即舉行，至於專業課程則可以在分散訓練之後再舉行。

此外，為了能在立法精神、容許受訓人員有數次機會、訓練成本、以及其他參訓人員的參訓與晉升機會等考量之間有適當地取捨，較為合理的規劃方向，應是在訓練課程結束之後，給予參訓人員一次的測驗機會，對於未能通過測驗者，列在訓練與第一次測驗一年之後，三年之內，可以再接受一次測驗。假定仍未通過，則應該重新再接受一次訓練，如果再次受訓之後，測驗仍未及格，則由用人機關自行決定再次調訓此名公務人員的時間。不過，基於「訓練成本」與「使用者付費」的觀點，參訓人員在第二次測驗與重訓時的費用則應自付。

以上的規劃，應該可以解決立法精神、容許受訓人員有多次機會、訓練成本、以及其他參訓人員的參訓與晉升機會之平衡問題，並且賦予機關自用人觀點對人員的參訓在適法的前提下，仍有部份決定權。