一、研究回顧

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 : 一、研究回顧

綜合本文前述各部份的說明與討論可知，訓練發展對公務人力資源管理的重要性，已經日趨凸顯，而其與組織升遷制度加以適當地結合，更是不可避免的趨勢。因為，現今公務人員的訓練與發展，已非單純地加強公務人員工作所需的技能與專業知識就足夠了，而是必須配合總體公務人力資源的配置，同時兼顧組織目標與公務人員自我發展與需求的滿足。換言
之，對組織而言，政府部門一方面藉著對公務人員訓練發展的施行，提昇公務人力資源的素質，以及政府施政的總體能力，同時在訓練發展過程中，拔擢具有任更高職務者以為人力配置的準備，以達適才適所的用人目標；而對公務人員來說，則藉著訓練發展的過程，充實己身的能力與開發潛能，除了保有勝任既有工作所需的能力，為晉升更高職位做準備之外，更
是發展長期能力與培養終生學習的機會。因此各國莫不對公務人員的訓練與發展制度非常重視。

就我國的情形而言，雖然公務人員的訓練發展制度行之有年，而且與升遷制度結合的相關訓練也有部份成效。但本研究基於公務人員訓練發展制度之重要性，及其與升遷制度適當結合的必要性，再加以公務人員任用法第十七條修訂通過之後，有關「晉升薦任官等訓練制度」規劃的日益急迫性，遂結合學理、國外的制度與經驗、立法過程所涉及的重要問題對
於委任晉升薦任官等訓練制度的規劃，分別從訓練需求、訓練目標、訓練方案與訓練結果評鑑等四方面討論所涉及的問題、爭議，並提出具體的規劃方向（請見表二）。

表二：委任晉升薦任官等訓練制度規劃之相關議題與建議一覽表

	問題與爭議所在	具體建議
訓練需求決定	問題： 1.參加訓練的資格為何？參訓順序如何決定？ 爭議： 1.如果在公務人員任用法第十七條的法定資格之外，為解決主管機關參訓容量之問題，另外在訓練辦法設定調訓先後的標準，是否可行？	在「晉升薦任官等訓練制度」中，不另外設定統一的資格標準以決定參訓先後，但如果用人機關需要，可由主管機關提供幾項較大的標準以為用人機關參考。
訓練目標規劃	問題： 1.訓練時程多久？ 爭議： 1.公平性、效能、與對機關業務推展的影響此三者的平衡思考。 問題： 2.訓練內容的取向定位？ 爭議： 2.一般知能與專業課程的比重與個別的內容設計基礎。	就訓練時程而言，以兩個月為原則；其中，一般知能佔兩個星期，專業課程佔六個星期；一般知能以法制、行政與技術三部份為主，專業課程則以高考、委任升等考試科目與機關所需為主要考量基礎。
訓練方案規劃	問題： 1.訓練方法應採集中或分散訓練？ 爭議： 1.所需時間、訓練應用的效果、訓練機構的專業性、訓練方法的多樣化之綜合考量。 問題： 2.負責訓練的主體為何？ 3.訓練內容應否統一？ 爭議： 無	一般知能可以採集中訓練，但以非駐班為原則，專業課程可以統一的教材，委託學校或訓練機構分散辦理；至於負責訓練的主體，最後責任歸屬均在於公務人員保障暨培訓委員會；訓練內容則應予統一。
訓練方案評鑑	問題： 1.訓練課程結束之後應否進行測驗？ 爭議： 1.公務人員任用法第十七條，在於提供委任職公務人員另外一條升遷管道，此立法原意與訓練制度所應具有的嚴格評鑑之精神是否會有所衝突？	參訓人員於結訓之後有一次的測驗機會，未能通過者，在第一次測驗一年之後，三年之後可以再接受一次測驗，若仍未通過，則由用人機關自行決定再次調訓此名公務人員的時間，但是參訓人員第二次測驗與重訓的費用則應自行負擔。