二、未來研究建議

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：二、未來研究建議

雖然本研究對於晉升薦任官等訓練制度所提出的具體規劃方向與建議

，已儘可能地對於所應考量的問題加以縝密思考，並在實際可行的原則下

，力求在各個議題的爭議點之間取得平衡，但無可諱言的，本研究仍有部

分未盡周延之處，而這一部分的缺憾，應是未來在研究相關議題時值得繼

續探討的。具體而言，未來研究可朝以下幾個方向進行：

1．誠如本文第二部分所指出的，公務人員的能力發展除了每一個人都應

具備的基本能力之外，依據主管層級的不同，尚可區分為基層主管、中階管理者、以及高級主管。在本研究中，有關晉升薦任官等訓練制度之研究，僅對於委任人員晉升薦任職務時，所應具備的基本能力

加

以討論，至於其他主管人員的能力發展與培養，則未在討論之列。但就「升官等訓練」所應涵括的範圍，實應將基層主管、中階管理者、以及高級主管等的能力發展均加以具體規劃，而此，即有待未來繼

續

研究。

2．在政府機關所面臨的環境變動日益加劇，而公務人員所需處理的問題

複雜性越來越高的情形下，持續地充實與開發公務人員的能力，遂成

為政府的當務之急；但是，人事成本的日益減縮，卻使得政府機關在

辦理訓練與發展方案時，無可避免地會陷入兩難的困境。因此，根本解決之道就在於，發展使公務人員願意終生學習的機制，以確保政

府

訓練發展費用被減縮時，仍可藉由公務人員自動自發地吸收新知，
維
持公務人力資源的素質，提昇政府的施政能力。有關使公務人員願意
終生學習的機制之發展，應該是將來值得加以持續探討的課題。