

一、研究緣起與問題陳述

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、研究緣起與問題陳述

完善的升遷制度，提供公務人員盡心盡力為公服務的重要誘因；當機關對於較低層級人員於具備一定條件之後（目前實務上的客觀標準大抵是以年資與工作績效為主要標準），予以拔擢晉升，將對該名公務人員產生激勵的效果；並且對其他人員具示範性；但因為組織中不同層級的職位，所需具備的專業知識與技能不盡相同，為了確保獲得晉升者的能力可以持續發揮，並足以表現出所任職務要求的績效水準，透過訓練與發展制度，使機關自符合升遷資格的人員中，發掘與培養適任者是非常重要的。從以上論述可知，訓練發展與晉升關係的密切。

就我國的情形而言，對於升遷與訓練發展制度結合的重要性，長期以來即被各方所重視；除了早在民國六十二年，行政院研究發展考核委員會委託國立政治大學政治學研究所研究「規劃公務人員訓練體制」，研究報告中即建議：公務人員訓練應配合發展、升官等、以及升任主管職務必須先具備相當等級之訓練學資（行政院研究發展考核委員會，民64）之外，後續相關的許多研究也有類似的建議與結論（請參見楊戊龍，民83）。最近，由政治大學許濱松教授所主持的，考試院研究發展委員會八十四年度研究專題「建立我國公務人員訓練制度之研究」報告中，也指出訓練與升遷制度結合的重要（考試院研究發展委員會，民84）；此外，銓敘部委託張潤書教授等人所做的「公務人員升遷制度之研究」也發現（張潤書、施能傑、蔡秀涓、蕭鈺，民85）：有八十三·六 的受訪公務人員認為升遷必須與訓練相結合。

除了以上相關研究顯示，升遷與訓練制度結合的重要性之外，去年（民國八十五年）所修訂通過的公務人員任用法第十七條亦規定：凡符合規定所需資格的委任職公務人員，取得晉升薦任官等訓練合格者，取得升任薦任第六職等任用資格。此一條文不僅具有激勵委任職公務人員的意義，也同時顯示「升官等訓練」在我國公務人員的升遷制度中已為必備的要件之一。

雖然從以上的說明可以瞭解，有關訓練發展與升遷制度的配合之研究已是刻不容緩，但衡諸我國實務界卻不見相關的法令與作法，更遑論有一完整的規劃，而在學術界對此議題的探討也不多見（註一）。值此公務人員任用法修正之後，各方對「晉升薦任官等訓練辦法」的殷切期待與諸多討論之際，再加以訓練

與升遷制度結合的重要性日益凸顯，遂引發本研究對此議題的探討。

就「升官等」的內涵而言，我國實務界的升官等實應包含：雇員晉升委任官等、委任晉升薦任官等、以及薦任晉升簡任官等三類；但由於實際運作上，雇員晉升委任官等已經取消，而薦任晉升簡任官等則尚未有法令與制度的規劃。所以為了使研究焦點集中，並配合公務人員任用法第十七條修訂通過後所必須因應的相關議題，本研究遂以「晉升薦任升官等訓練制度」作為研究主體，但為了使本研究更具學理與實務的價值，並且可供未來研究「薦任晉升簡任官等訓練制度」相關研究時的參考，本文仍將就某些重要議題做總體性的討論。至於所欲研究的具體問題，則有以下幾項：

（一）訓練發展制度與公務人力資源管理的關係為何？訓練發展與升遷的關係為何？公務人

員能力發展的面向為何？

（二）升官等訓練制度的設計所應考量的重要面向有那些？我國升官等訓練制度的設計架構

應如何？

（三）各國文官（中、英、美、法）訓練制度的異同為何？

（四）「委任晉升薦任官等訓練制度」應如何規劃？