（三）就激勵員工而言

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）就激勵員工而言

除了以上兩項功能之外，對個人而言，訓練亦可以提供員工自我成長，使其成為具備最新知能的員工，並從工作中求表現以獲得升遷的機會。換言之，訓練可以提供個人有利的升遷條件，而升遷則提供員工願意接受訓練以求有較好工作表現的誘因，而此則是訓練對升遷的另一重要性。

從以上的論述可以發現，訓練發展與升遷制度的結合有其重要性，但此並不意味著員工的訓練與發展方案，一定要與組織的升遷制度密切配合，因為，組織對員工的訓練與發展除了可從中區辨人才之外，其更為重要的意義在於：提供資源與管道，使組織成員有繼續學習新知與開發自身潛能的機會，使其進而養成終身學習的習慣，不斷的自我成長，而使得每位
公務人員，最終都能在即使沒有組織的外在誘因（例如升遷或其他物質報酬）之情況下，也能保持追求新知的態度，並從中獲得學習的內在滿足，如此，組織的訓練與發展方案才能算是真正的達到目標。否則，若是組織的訓練發展方案成為升遷的必要條件，則將導致員工認為，參加訓練與發展方案，只為了升遷所需，而參訓之後，若沒有獲得升遷，則可能會使得
個人產生升遷決策不公平的感覺，如此，不僅無法養成公務人員終身學習的習慣，喪失學習的內在滿足感，更是難以提昇公務人力的素質，提高政府能力；而且，在一片組織精簡聲中，組織的升遷機會勢必越來越少，如果訓練發展「一定」要與升遷制度結合，則在實務上，恐怕也會有窒礙難行之虞，所以，如何將訓練發展與升遷制度做「適當」的結合應是值得深思的課題。