

二、我國升官等訓練制度的設計架構

書籍目錄：研究報告彙編

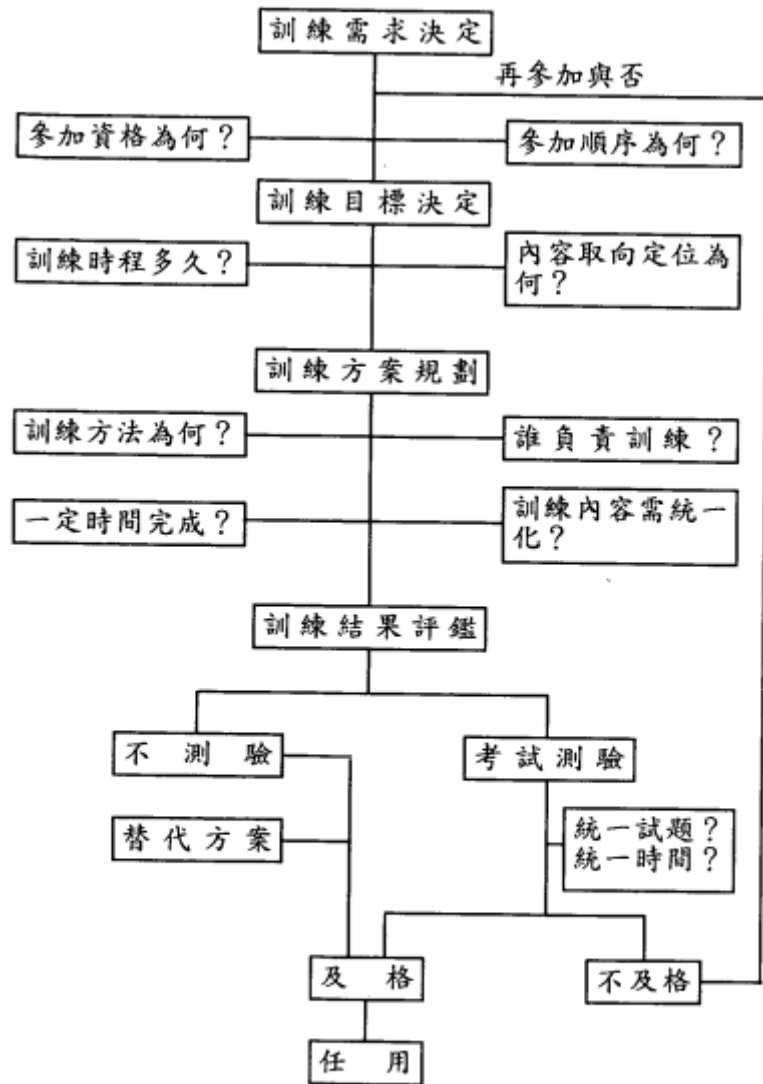
書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(三)

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、我國升官等訓練制度的設計架構

從以上對訓練與發展制度重要面向的探討可以瞭解，一個完善的訓練與發展制度，應包括評估訓練需要、設定訓練目標、詳細說明訓練目標發展訓練方案、發展標準、訓練的監視、評估訓練效果、回饋等面向。而這幾個課題的考量，並非僅單獨規劃訓練與發展制度即可，而是必須從整體文官政策的精神加以思考（例如，理想中的公務人員應具備的能力、態度與觀念），才能真正透過訓練與發展方案，獲致公務人力資源管理所欲的目標。但是，若要對我國升官等訓練制度，配合文官體制進行總體面的規劃，則所論及的議題與範圍可能不是本文即可涵蓋的，因此，本研究僅能以升官等訓練制度為主要探討焦點，至於其他相關的研究，則留待日後有機會再行探討。

前述得知，一個完整的訓練與發展制度，應包括評估訓練需要、設定訓練目標、詳細說明訓練目標、發展訓練方案、發展標準、訓練的監視、評估訓練效果、回饋等面向，若將這幾個面向調整成較為適合我國升官等訓練制度設計的架構，則可以得出圖四的架構圖。以下，僅針對其中各重要面向加以說明，至於其中各部份的細膩化具體設計，則於後續章節再行論述。



圖四：我國升官等訓練制度的設計架構

就訓練需求決定而言，首先應考慮訓練制度的目的為何？以「委任升薦任官等之訓練」來說。根據公務人員任用法第十七條的立法精神，實具有以訓練部份取代委任升薦任官等考試的內涵，換言之，除了具有充實委任職公務人員能力的功能之外，其釋優汰劣的選才功能是非常明顯的。於此訓練需求之下，繼之而來的問題，就是探討參訓人員的資格與參訓順序

為何等較為細部的問題。

於確定訓練需求之後，就必須決定訓練的目標，此即涉及訓練時程

的規劃，訓練內容取向定位等問題？訓練方案的規劃會影響訓練目標能否達成，對我國委任晉升薦任官等訓練制度而言，即應考慮訓練方法（例如採集中訓練制度或分散訓練制度？或二者兼採？）為何？訓練所需的時間？負責訓練的機構？等相關問題。

最後，訓練結果評鑑則應考量訓練結束之後，應採何種方式進行評鑑，如果答案是傾向以考試或測驗來評鑑參訓人員的成效，那麼，是否應統一試題與時間，或是可以有其他思考？如果不以考試或測驗的方式進行評鑑，是否有其他替代方案可達到評鑑的效果？此外，評鑑結果不及格時是否即予淘汰、或是應再重訓，還是一定時間內可以再參加評鑑以取得受訓及格的資格。

以上幾個面向即為規劃委任晉升薦任官等訓練制度時，所應考量的重要課題，至於不同課題所涉及的細部問題，則留待以下具體規劃委任晉升薦任官等訓練制度時，再加以討論。