

### (三) 訓的問題

---

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：建立公務人員教、考、訓、用配合制度可行性之研究

章節：(三) 訓的問題

---

#### 1. 訓練機構互不統屬，訓練體系缺乏統整

我國目前雖設有五十八所的訓練機關(構)，然各訓練機構係因應各機關個別業務需要，自行設置，彼此互不統屬(鄭吉男，民八七：一九)，既未建立縱的層級體系，也未建立制度性橫的溝通管道，致彼此間的師資、設備、人力不易相互支援(江丙坤，民八七：三八)。再者，中央、省市及部分事業機關，分別設有專責訓練進修機關，並針對各項業務需求，辦理各種專業訓練，除了訓練機關自行訓練外，或委託各種民間訓練團體，或與大學校院合作辦理，然缺乏一個類似法國「國家行政學院」(E·N·A)，英國「文官學院」(Civil Service College)，美國「聯邦行政主管訓練學院」(F·E·I)，日本「公務研修所」等，統籌全國訓練的機構，欠缺完整的培訓體系。

#### 2. 缺乏完整的訓練法規

攸關全國公務人員訓練的「公務人員訓練法」尚未制訂，而已失去價值的「公務員進修及考察選送條例」，亦未廢止或合併修訂，導致各機關的訓練辦法，各行其是，而欠缺完整實施之標準與效用，因此，單一訓練法規的訂定應屬必要，使之能成為各機關訓練辦法之依據(許南雄，民八五：三〇八)。對此，保訓會已研擬公務人員訓練進修法草案，經報考試院函請立法院審議中，期望能儘速完成立法程序。

#### 3. 欠缺完整的公務人力訓練計畫

著名的「彼得定律」(Peter's Principle)

指出，各機關組織的員工，隨著任職時間的越久，工作能力不但未

見提升，卻反而遞減，終至能力不足勝任的情形。「彼得定律」所指出才能遞減的現象，實則由於培訓制度未發揮功能所致。我國公務人力的特質之一，就是平均工作時間極長，約達三十年以上（施能傑，

民八七：七〇）。在今日專業知能變化極為快速的年代中，假若缺乏制度性、經常性的專業知能訓練與發展，則即使當初甄補到最優秀的人力，經過若干年之後，也必將面臨江郎才盡之時。反觀我國公務人力培訓政策為何呢？一方面訓練的內容有九五%集中在低階公務人

員

的實務訓練；另一方面，訓練也未予人員未來發展、升遷及國家需要結合，造成訓練的浪費（楊瑪利，民八二：一三一）。近年來，雖然這些現象已逐漸加以改善，但是關於目前每位公務人員每年平均受

訓

多少天？有無重複現象，產生所謂的「訓練專家」？訓練的績效為何等等諸多的訓練問題，都缺乏一套完整有效的規劃、評估檢討辦法。

#### 4. 訓練機構本身存在諸多缺陷

程

現今各縣市人員訓練中心或類似機構，無論在人員的配置，課程的安排及講座人員的邀請等，存在諸多的缺陷（林鍾汗，民八七：

七

二三～七二四），首先，公務人員的訓練機構，人員編制及訓練設

施

，不甚完備；其次，課程的安排常流於形式，無法確實配合公務人

員

的需要，導致受訓人員學習興趣不高，致訓練成效無法彰顯。

#### 5. 訓練方式僵化，成果有限

者

訓練欲求得切實的效果，宜採研習會或研討會的方式，使受訓

練

能做思考及自行操作（張金鑑，民七九：五六一）我國各機關的訓練

者

，不論是何種性質，一般而言，經常採用演講的方式進行，言者諄

諄

，聽者藐藐，效果極為有限。加上公務人員的訓練經常採用大班制的上課方式，人數高達一百人以上，導致上課很難要求品質（蕭武桐，

民八七）。甚者，許多公務人員訓練班，將一大堆戶政、人事、役政

等不同性質的人員，集中在一個班訓練，沒有一種專業分工的概念，導致一些學員自己所上的課程，與自己的業務無甚關係，因此興趣缺缺，效果有限（董保城，民八七）。而高普考試的基礎訓練班，由於委託各訓練機構代訓，且每班人數過多，導致有部分訓練班學員聽課情形不甚理想，影響訓練效果。