

(四) 訓與用之間的問題

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：(四) 訓與用之間的問題

1. 缺乏輪調制度，對於轉任限制亦不嚴

在臺灣，地方公務人員可以轉任中央單位；也可以從一個部會調

到另一個部會服務，於是做新聞編譯的，也可以調教育行政的工作。因此，在臺灣的公務人員，不僅沒有「輪調」制度，對於「轉任」限制亦不嚴，致任由個別公務人員基於自己的需要、考量及關係，個別為之（楊瑪利，民八三：一二四）。事務官具有永業化的保障，在「一考定終身」進入政府體系服務後，若公部門未能在整體人力訓練上，做主動及前瞻性的規劃，隨著外部社會環境的發展與進步，則公務

人力的任用上，勢將難以擺脫「彼得定律」的魔咒，致有高級文官來源不足，主要關鍵職務人才難求之慨。

2. 未配合業務實際需求，使訓練成效無法彰顯

目前政府機關雖然大都設有訓練機構，由於業務的需要也有各種

在職訓練的計畫，但由於辦理訓練很少是針對公務人員個人來做規範

，所以訓練只是一種形式（關中，民八六：二七八）。有一些的訓練計畫是由上級主管機關根據自己主觀的看法，由上而下，逐次交辦，

使得訓練計畫未必與受訓人員的真正需求相互配合。更者，有些機關主管人員在選派人員參加受訓時，捨去真正業務有關人員，因這此

人員由於任務在身，業務繁忙，無法受訓，而改派一些不擔任實際業務

，或與訓練性質不相當的人前往參加，這使得訓練的意義與目的愈加

扭曲與模糊，致訓練與需求間的配合，更形脫節。