

## (一) 理論部分

---

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：建立公務人員職務輪調制度之研究

章節：(一) 理論部分

---

職務輪調係指員工於不同職務間的工作調整，主要指的是同單位內同職等級工作間的調整，即水平式的調整；它是人事行政與人力資源管理領域中極其重要的訓練方式，其主要的目的為

1. 透過職務輪調，達到工作擴大化，甚至豐富化的效果，減低員工的工作倦怠感，提升工作士氣。
2. 增加員工工作歷練，將專才衍生培養成通才，提高員工工作能力與適應力。
3. 增加各部門間的瞭解，降低本位主義的副作用。
4. 防止員工久任其職所可能發生的弊端。

職務輪調可視為在職訓練的一種方式，為了避免工作變動頻繁，影響員工士氣，必須有完善而周延的規劃，才可發揮職務輪調之效用。同時職務輪調可與團隊工作相結合，來鼓勵員工負起更多的責任及達到實現自我的價值。另外，職務輪調可訓練各種層級的員工，提升員工對組織的瞭解，也可以增加各單位人員調度的彈性。職務輪調的時機可分為兩種，一種是制度性的職務調整，亦即規定一定時間屆滿後必須職務輪調；另一種是彈性調整式的職務輪調，亦即待員工符合訓練需求時，方才進行職務輪調至另一工作。

歸納Campion相關研究後，提出一個理論模式，認為輪調者的學經歷會影響輪調者的輪調率與意願，進而影響輪調者生涯階梯的進階、組織成員的知能、以及組織人力資源發展等三個面向的變數。