

## 一、公務人員教育的改進建議

---

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(四)

目錄：公務人員教、考、訓、用配合制度之研究

章節：肆、改進建議

---

此章擬對公務人員教、考、訓、用問題及如何建立相互配合制度，提出改進建議，以下分就教育、考試、訓練與任用四節論述。

### 一、公務人員教育的改進建議

第一節首先針對公務人員的教育，及其與考試、訓練、任用間的各项配合問題，提出改進建議如下：

#### (一)設立「公務學程」制度

由於考試制度與考試科目設計之故，通過國家公務人員考試之應考人，並不一定具備將來從事公職時所需具備之基本知能，因此，需要於考試或服公職之前，修習相關學識與知能，以符公務員推動公務之所需。雖然國家透過公正、公開的考試方式拔選公務人員，平實而論，有些應試人員只要針對應考科目背誦熟稔，並掌握答題技巧，即能通過考試，至於是否具備成為公務人員之主客觀條件，以現行之考用制度而言，似乎較難預知。本研究認為，公務學程的設立，有助於公務人力整體專業素質的提升。

具體作法如下：

- 1.在教育部及考試院認可下，國內大專校院設有與公共行政相關之系所，可以廣設「公務學程」，或大專校院附設的推廣教育單位，均可設立。
- 2.亦可考慮由民間相關教育或訓練機構（舉凡教育部認證核可之空中大學、社區大學、社區學院等）皆可開設相關課程。
- 3.學程之實施主要著重於，成為公務人員之前所需之基本知能部份；可使其成為取得參加國家考試應考資格之另一種選擇，以補救非相關科系畢業或無正規教育學歷應考人之服公職權利。
- 4.服公職前已修畢公務養成學程者，則優先任用或縮短其試用期或減免其未來受訓時數等；甚至可作為將來欲轉換職系時之參考依據。再者，公務學程可提供在職公務人員更為彈性多元的進修訓練管道，解決當前公務人員進修時間及管道不足的問題。

## (二)設計一套完整之公務學程課程

公務養成學程是指各類科公務人員皆需具備之基本知能，在課程設計應能涵蓋各類科公務人員之基本所需，設計時無庸再分類科。事實上，公務養成學程的設計是本研究小組之一大膽設計；蓋現行公務人員主要透過國家考試取得任用資格，然對於任職後所需之基本（或核心）技能，較難從高普考試中測出，為避免考試只是錄取背誦之才，且能節省任職後之訓練時間與成本，因此公務養成學程確有其必要性。況且，現今各大學已經廣設有「教育學程」，培育出無數的師資人才，「公務學程」亦可參酌開設。

具體作法如下：

公務養成學程之課程設計可學習師資培育課程之四大原則行之，亦即：

- 1.學科專長教育（**subject-matter studies**）：即公務人員所屬類科職系所需之學科知識。
- 2.基本行政理論研究（**foundation of administration studies**）：此部份即為使公務人員將來能夠有效行使公務所設計之課程，以作為未來執行公務時之基本理念；如行政哲學、社會心理學、行政發展史等。
- 3.專業研究（**professional studies**）：這部份課程偏重於「如何執行」之技巧而言，如公務管理、預算編列等。
- 4.實習（**practice**）：透過實習，可以讓職前公務人員有機會直接處理公務或面對民眾，及早熟悉公務運作或發掘問題，是融合理論與實務之重要活動。課程設計可透過為期三個月至半年之時間，將學員分派至各公務機關實習，由實習機關主官（管）觀察其表現，學員並於實習結束後撰寫實習報告，以為驗收成果之依據。

有關詳細課程內容或是否針對不同官等進行設計，可再進一步廣邀專家學者深入研析。

## (三)加強教育與用人之結合

教育單位與用人機關之間缺乏足夠之互動與聯繫，致使「才無所用」或「用人非才」。所以應由用人機關與教育單位建立「建教合作」關係，以使教用之間充分配合。

具體作法如下：

- 1.由用人單位提供獎學金予符合資格之在學生（大學部以上），用人單位與學生之間，是一種契約的關係，在契約書中明訂受獎助學生需於寒暑假（或暑假）期間至該單位實習，其優點在於學生可以實際體驗組織文化的特性，與公共服務的本質，以補足理論與實務之間的差距；相對而言，用人單位也可以觀察出該學生的人格特質、處事能力、壓力承受度

等，據此評估其未來的發展潛力，安排適度的職位，引進創新的理念，重組觀念基因，帶動組織的新作為。學生畢業後，用人單位可以採聘僱等契約方式，加以留用。但基於憲法第八十五條的規定，公務人員之選拔，應實行公開競爭的考試制度，非經考試及格者，不得任用，因此，在契約中應明訂，學生畢業任職該單位一定時間內（如三年內），需取得公務人員任用資格（即通過相關國家考試），否則予以解聘。

2.公務機關可於寒暑假前至校園主動舉辦徵才活動，選拔所需人才於寒暑假期間提供工讀機會至該機關實習；用人機關可觀察學員是否適任，學生亦可藉此瞭解公務運作之概要，以及本身是否適合擔任公職，公務機關可以藉此採積極前瞻的方式，尋求及培養優秀人才。

此舉或許較適合私人企業而不易於公務機關推行，諸如獎學金預算從何而來、簽約後是否一定能保證往後會有職缺等；然在教育與用人相互配合之理念下，可先由特定的機關試辦。

---