第四章　保障暨培訓行政

保訓會掌理公務人員權益之保障及公務人員之培訓進修業務。保訓會保障公務人員之目的，係為使公務人員執行職務免於後顧之憂，激勵公務人員勇於任事；而公務人員之培訓，則在增強公務人員之工作職能。藉由周密的保障及培訓制度，強化公務人員之行政效能，建立廉能而高效率之政府。未來，保訓會仍將努力朝此目標，更為精進，促進機關之公務得以順利推展。茲謹就保訓會未來之保障行政業務及培訓行政業務，分別說明如下：

壹、保障行政業務方面

一、賡續辦理研修保障法規，完善保障法制

為完備保障法制，落實公務人員權益保障，蒐集實務運作上所累積之適用法規疑義，召開保障法制研討會、座談會及辦理專案委託研究，聽取各專家學者建議，據以檢討修正公務人員因公涉訟輔助辦法與公務人員安全及衛生防護辦法。

二、賡續強化審議程序，提升決定品質

為恪遵正當法律程序，保障當事人之程序正義，提供更多當事人陳述意見、言詞辯論或查證之程序參與機會，使保障事件之審議程序更為周妥，並提高審理品質。

三、擴大辦理保障制度宣導暨輔導活動，落實公務人員保障

持續擴大辦理公務人員保障制度宣導暨輔導活動，積極推動公務人員

權益保障，以落實保障公務人員權益。

四、賡續辦理追蹤執行成效，健全人事法制

為貫徹保障事件決定效力，促使人事法制更完備健全，並落實保障公務人員權益，凡經保訓會決定撤銷（實體撤銷及命應作為）之保障事件，及在審理保障事件過程中，發現之相關疑義作成附帶決議，均將持續列管追　。

五、賡續辦理預防機關人事行政行為缺失，疏減訟源

定期就保障事件較為常見之撤銷原因予以類型化分析，提供各機關參考，並促使各機關依法行政。訂定保障業務宣導暨輔導實施計畫，賡續對經保訓會撤銷案件較多或辦理保障業務常有疏漏之機關，進行輔導，以協助各機關解決其辦理保障業務時遭遇之難題，精進各機關辦理保障事件之品質，並疏減訟源。

六、賡續推動保障事件視訊陳述意見，擴大程序參與

為便利公務人員參與保障事件陳述意見，賡續辦理以視訊方式陳述意見，以提升行政效能，並擴大雙方當事人程序參與。

貳、培訓行政業務方面

一、研修培訓法規，建立完善培訓法制

配合保訓會與國家文官學院組織法及考試院「文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」，積極強化及完善培訓建制，並適時召開相關研討會、座談會及聽取專家學者建議，俾逐步研修相關法規，建構更為完善之公務人員訓練進修制度。

二、精進公務人員考試錄取人員訓練，提升初任人員訓練成效

（一）規劃選定部分特考試辦不占缺訓練：配合考試院強化文官培訓功能規劃方案第1案「增加錄取名額、落實選訓功能、完善考選機

制」，規劃選定部分特考試辦不占缺訓練，加強訓練輔導與考核機制，並檢討執行情形。

（二）改進高普初考及地方特考基礎訓練調訓方式及檔期安排，實施新修訂之公務人員高普初考基礎訓練課程架構及配當，精進教材撰寫、檢討、開發講座等事宜，並改進基礎訓練之實施，落實學員輔導、強化考試錄取人員本質特性等訓練成績考核，以提升公務人員考試錄取人員訓練成效。

（三）強化公務人員品德、才能及生活考核：除「本質特性」占訓練總成績已由20%提高為25%外，並特別辦理班務輔導員考評講習及試辦雙輔導員制，要求詳實登記，務期客觀、公平及公正落實本項成績考評，另訂定本質特性成績考核標準表及 評分表，以齊一各班之考評標準。

（四）講座參與記錄學員課程表現：國家文官學院自民國99年高考基礎訓練實施「各項基礎訓練學員參與課程表現紀錄表」教學配套作法，本項教學改善措施將持續加強，藉以樹立教學特色。

（五）加強學科測驗命題水準：基礎訓練「學科測驗」改採統一命題並增加實務寫作試題，由於測驗方式改變，學員課堂學習較往昔更為專注。

（六）推行各項實務訓練改進措施

1. 訓前：擴大辦理輔導員講習，增加講習場次及參加人數，擴及於高普初考、地方特考、原住民族特考及身心障礙特考實施。另規劃製作輔導員講習線上學習課程，提供未能參加實體講習者進行線上學習。並試辦輔導員認證制度，須經參加實體或網路輔導員講習者，始得擔任輔導員。
2. 訓中：定期辦理實務訓練機關訪視，實地瞭解機關實施訓練及輔導情形，以提升訓練成效。並提供輔導與訓練法令業務諮詢專線，及蒐集合適之輔導諮商相關資源，建置輔導諮商服務網絡平臺。

3. 訓後：擴大實務訓練問卷調查之考試別，並分別針對錄取人員、輔導員、人事人員發送問卷，以多面向瞭解實務訓練辦理情形。
4. 建置實務訓練報到情形資訊化系統，以及時了解錄取人員報到情形，並利基礎訓練調訓安排。
5. 推行高普考部分專業類科集中實務訓練：

檢討改進現行實務訓練分散於各機關採「做中學」之方式，由保訓會協調委託各該相關專業主管機關，就各該類科錄取人員於實務訓練期間，辦理集中實務訓練，施予相關專業知能研習，以利工作運用，並已於100年高普考人事行政類科委託行政院人事行政局先行試辦。

三、精進行政中立訓練及宣導方式

（一）賡續辦理行政中立訓練（專班訓練、隨班訓練、專題演講及座談、數位學習），並協助各機關（構）學校辦理本訓練，以確保公務人員依法行政、執法公正，維持行政體系之穩定與效能。

（二）配合公務人員行政中立法施行情形，並結合行政中立相關時事及銓敘部相關函釋等，賡續檢討改進行政中立訓練課程內容及實施方式等，以提升本項訓練成效。

（三）賡續研提行政中立宣導改進方案，以分眾宣導、廣徵創意及鼓勵全民參與，採多元化宣導，內化公務人員行政中立素養。

四、提升升官等（資位）訓練成效，強化現職人員所需知能

（一）辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業講習：為增進各遴選（主管）機關人事人員辦理公務人員晉升官等訓練遴選作業之效率與品質，減少遺漏或錯誤發生，俾降低訓後撤銷受訓人員訓練及格資格及議處相關人員情事，賡續辦理相關遴選作業講習，並依據辦理情形作為未來改進之參考。

（二）為配合考試院未來以訓練代替考試晉升官等之政策，在公務人員升

官等考試法及公務人員任用法修正通過前，除組成升任官等訓練專案小組外，並專案委託學者專家就升官等訓練課程、教學方式及評量機制等進行研究。

五、推動建立訓練交流平台，提升培訓知能

賡續依「訓練機關（構）支援各機關（構）辦理訓練作業注意事項」辦理訓練資源供需媒合業務，以使各訓練機關（構）相互支援交流，達到資源共享之目的，並將加強辦理公務人員訓練進修協調會報及全國訓練機關（構）觀摩學習活動。

六、賡續執行考試院二方案，強化培訓功能

依據考試院「文官制度興革規劃方案」與「強化文官培訓功能規劃方案」所訂各項工作期程，執行各項工作項目，以落實公務人員選訓功能、完善考選機制，結合培訓任用考績陞遷有效提升行政效能，健全培訓體系、完備運作機制，並建構高階文官發展性培訓制度，以健全培訓體制。

七、建構高階文官發展性訓練制度，落實訓練與陞遷結合機制

未來將配合「高階主管特別管理制度」，依高階公務人員下一個擬陞遷職務所需之知能，辦理強化其核心職能訓練，俾使公務人員能力隨職務陞遷而成長。此外，將依據高階文官培訓飛躍方案相關內容，精進辦理以下事項：

（一）重視人文素養，強調全人培訓：為使職能架構能完整包含外顯行為及內在人格價值等，業重新調整核心職能體系分為3大構面：「價值倫理與人格特質」、「共通核心職能」及「管理核心職能」，並強調高階文官除具其工作知能外，仍應具備高度的人文思想與情懷。

（二）建置高階文官學習地圖，提供個人發展指南：依各職等高階文官所需職能，建構各職等之學習地圖，除據以規劃培訓課程外，並提供

各項建議之自我學習方法，諸如：職務歷練、進修學習、自我發展等，俾供個人於規劃職涯發展之參考。

（三）落實嚴謹選訓，標準化作業程序：訂定發布「高階文官發展性訓練運用評鑑中心法遴選參訓人員實施計畫」，針對運用評鑑中心法之選訓作業，就遴選作業對象、辦理時程、步驟、評審員及角色扮演者之擇定及訓練、評測方式及公布參訓人員名單等程序，研訂標準作業流程，完備評鑑中心法法制規範。

（四）教學方法兼具理論與實務，採問題導向式學習：採學習者為中心之多元教學方法，諸如：個案教學、行動學習法、職務見習、擔任「教與學講座」、工作坊、田野訪查及拓展訓練等教學方法，以符合高階文官之訓練目標。此外，部分課程兼採外語授課。

（五）創設短期職務見習，增加歷練機會：除採多元教學方法外，並規劃短期職務見習，透過從旁觀察及自我學習，深入瞭解資深高階人員之決策思維及處事風範，增加歷練機會，並與訓練課程相輔相成，提高訓練成效。

（六）賡續規劃國外研習，拓展新合作對象：持續規劃國外研習課程，拓展合作據點，101年規劃組團前往加拿大文官學院、義大利公共行政學校、瑞士國家高級公共管理學院研習，依國外培訓機構特長，安排相關實務經驗分享及參訪課程。

（七）設計客觀評量機制，強化管理職能評鑑：高階文官之培訓，應扣合嚴謹之考核機制，運用高效度培訓技術及多面向職能評鑑機制，兼採過程評鑑及總結評鑑。前者分為生活考評及結構式互評機制，生活考評部分由講座及輔導員依觀察評核，結構式互評機制為建立結構式問項，辦理學員間品操、學習態度及人際相處之觀察互評；後者分為管理職能評鑑及專題研討報告，管理職能評鑑係針對管理核心職能課程，設計具連貫性之評鑑中心法評測，專題研討報告則包括政策分析報告、國外研習成果報告等。

八、檢討改進各類公務人員考試錄取人員基礎訓練成績評量方式及確實掌握實務訓練成效

（一）精進公務人員考試錄取人員基礎訓練評量方式：配合公務人員考試法修正草案，將考試分數計算方式調整為考試成績佔90%，基礎訓練成績佔10%，規劃配合訓練課程及教學方法，加強改進訓練期間考評機制，並檢討成績評量方式及提升試題品質，以全面落實擇優錄取、考訓用合一政策。

（二）擴大實施各類公務人員考試錄取人員實務訓練問卷調查：規劃辦理101年高等考試三等考試、普通考試及地方特種考試錄取人員實務訓練問卷，並規劃設計訪談「受訓人員」、「輔導員」及「人事人員」等3類人員之問卷。

九、精進各類公務人員晉升官等（資位）訓練成績評量機制

（一）實施訓練成效評估追蹤制度：以100年學者專家所設計之「行為追蹤問卷」為本，擴大辦理各項升官等訓練，學員訓後成效評估網絡追蹤與回饋機制，蒐集參訓者服務機關回饋參訓者經培訓後之相關任用、陞遷、考績及工作表現資訊，藉以衡量訓練移轉成效。

（二）擴大調查公務人員培訓需求評析：以100年辦理之員升高員訓練需求調查問卷內容及方式為基礎，針對各項升官等訓練之培訓需求進行調查，俾蒐集相關資料作為規劃相關訓練課程時之參考。