

無法與時俱進及時規劃國家人力資源，久之恐讓曾帶動台灣經濟發展的核心動力耗損殆盡。

(三十三) 本院王委員惠美，鑒於我國高階文官尚無長期性、計畫性的培訓制度，以往由於培訓體系整合不足，缺乏有系統的高階文官、主管培訓體系，特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、高階文官有無必要建立一套特別管理制度，專司高階文官的甄審、培訓、考績、陞遷、待遇與考核制度等，俾以落實績效管理制度，而理想的培訓法制配套措施為何？另從全球化的角度而言，高階文官所開設的訓練課程內容應如何設計，才能提昇高階文官的全球化思維與能力；再者，在課程的設計上是否應與核心能力有所連結？而目前我國高階文官在培訓方法漸趨多元化，而傳統講授法亦扮演相當重要的分量，為了達成培訓目標與效果，是否應採取更為多元的培訓方式？
- 二、至於高階文官培訓經費問題，由於先進國家在培訓經費的提撥上，有些國家培訓機構，皆須自負盈虧，經費來源以向送訓的政府機關或個人收取費用，有些國家則仰賴政府編列預算補助，各種制度均有其優缺點，我國訓練經費來源究應走向何種制度較適合我國國情與文化，值得進一步探討。
- 三、媒體報導台灣的英語能力，其中某媒體報導，泰國、馬來西亞雖非英語系國家，但他們的高階文官幾乎都能用流利的英語溝通。但相對台灣官員，即使是在美國拿到博士學位，英語也普遍不流利。雖然英語能力不必然象徵全球化，但其重要性亦不容忽視。目前人事總處舉辦之各項培訓，例如國政班及高階領導研究班階無以英語授課，為培養高階文官之國際觀，先進國家高階文官培訓除遴選過程以外語自我介紹外，還有外語對話，以了解其語文流暢度，並要求學員於訓練期間每日閱讀英文刊物，於小組討論相關內容，而且課程指定主題簡報宜採對話討論之方式進行交流，以積極強化高階文官蒐集外文議題資料之能力。本席建議人事總處所屬高階文官（簡任十職等以上）培訓應增加以上課程。本席以為為培育台灣人全球化能力的先決條件，應先改善台灣人的外語能力，改善國人外語能力之前，首先應設法改善目前國家考試對於英語測驗的鑑別度與效率，建立一套英語能力量化的準則，另外增加公務人員英語能力，才是成為提升國家競爭力重要環節。
- 四、另外關於我國高階文官的培訓思維究竟為何？畢竟培訓思維影響培訓的走向，有的國家扮演強力介入培訓的主導角色，在課程規劃上偏重通才教育；有的國家傾向採取市場導向的培訓機制，課程安排上則呈現「企業型政府」的思維。就我國培訓機制而言，高階文官培訓往往處於較為消極之態度，缺乏主動且系統化的整體培訓計畫。然而，隨著國家文官學院的成立、高級文官團等變革措施的討論，顯示出現今改良高階文官培訓機制已到不得不為之地步。