

# 參訓遴選方式

本會依據高階文官培訓飛躍方案 107 年訓練計畫第 6 點規定各機關薦送分配名額，函請各機關推薦受訓人員並就所屬人員參訓資格進行初步審查，及依高階公務人員中長期發展性訓練辦法第 7 條與 107 年訓練計畫第 7 點規定，由本會針對各主管機關推薦之參訓人員，進行複審程序。

## 一、領導發展訓練及決策發展訓練採書面審查

由本會依據領導發展訓練及決策發展訓練報名人員之職務及職等、年齡、學歷、考績、職務歷練及重大績優事蹟等報名資料，並考量機關及性別衡平等因素進行彙整排序，將上開結果提報高階文官中長期培訓協調會報，綜整考量前階段結果及報名人員之發展潛能後，決定錄取人員。

## 二、管理發展訓練採評鑑中心法

本年管理發展訓練遴選作業擇定評測之職能為「團隊領導」、「溝通協調」、「課責與管理績效」及「環境覺察」等 4 項，且為讓評鑑中心法評測內容更深入而精準，規劃在 1 項職能至少運用 2 項評測工具進行觀察之原則下，挑選最符合目標職務之「公事籃演練」、「模擬面談」及「團體討論」3 項評測工具，評測職能及工具對應如表 1。各項評測工具說明

如下：

1. 團體討論：將參加者隨機分為數組，針對特定議題及依據討論資料內之指示事項進行討論，提出同組成員共同認可之解決方案。
2. 公事籃演練：參加者需於有限時間內，在模擬情境中同時處理公務情境中常見的多項案件，排列案件處理之先後順序，並接受評鑑委員面談。
3. 模擬面談：參加者與某位部屬（由角色扮演人員扮演）針對模擬的情境狀況，進行面對面談話，並指導與解決部屬於情境中之偏差行為。

表 1 遴選評測職能及評測工具對應一覽表

評測職能 評測方式	團隊 領導	溝通 協調	課責與 管理績效	環境 覺察
公事籃演練	※	※	※	※
模擬面談		※	※	
團體討論	※	※		※