

三、考試方面

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(一)

目錄：探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告

章節：三、考試方面

(一) 公職考試報考人數多寡，常隨經濟景氣之變動而變動。當經濟景氣時，報考人數較少；當經濟不景氣時，報考人數較多。足見公職考試並非具有較高之吸引力。揆其原因可能有三：1 公務員待遇偏低；2 公權力不彰；3 公僕難為。惟實際原因如何？考選機關應當深入研究、探討。

(二) 依據公務人員任用法第二十二條首段之規定，各機關不得任用其他

機關現職人員。是以我國公務人員原則上應在本機關永業發展；公務人員之晉升應以內升為原則。如以內升為原則，則應仿德國等國家作法，公務人員之考試，應著重發展潛能之評量。然而，目前我國公務人員之高普考試及各種特種考試，均忽略發展潛能之評量，

著重已有學習成就之評量。

(三) 上校以上軍官轉任公務人員，依據「國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈規則」之規定，係先到職後檢覈，有違反公務人員任用法第九條規定之嫌。考試院有鑑及此，於第八屆第九十三次會議時決議，交銓敘部於三年內全盤檢討改採轉任人員須先具有擬

任

職務之任用資格後始得辦理外職停役以待規定。惟銓敘部鑑於此一變革涉及「後備軍人轉任公職考試比敘條例」、前述檢覈規則以及「陸海空軍軍官士官服役條例施行細則」第九條有關外職停役之規定之修正，故建議考試院俟「公務人員考試法」修正完成後再通盤檢討，且已獲考試院第八屆第二四三次會議通過。因之，先檢覈取得任用資格後再辦理外職停役將為未來修正之方向。

(四) 特考氾濫、錄取率高凌駕高普考試之上之情形，在過去雖為事實，但近年來，由於考選部已採取改善措施，並獲致相當成果。目前每年經由特考甄補之人數，已較高普考試為少，錄取率亦大幅降低，

且有轉任限制之規定，因之所云：「特考氾濫、錄取率高、凌駕高普考試之上」之情形，實已不復存在。

（五）現職公務人員如欲晉升官等，除薦任人員可憑考績晉升簡任外，
餘

均需參加升等考試或高普考試。然而，此類考試之內容，均偏重學校所傳授之知識，與工作內容關聯不大，是以工作忙碌、工作經驗豐富者，往往無暇準備功課，難以通過此類考試獲得晉升，工作

壓

力輕者反而有足夠時間準備考試，獲得晉升，形成不公平。

（六）公務人員升等考試法第九條規定，現職人員最近三年考績或考試
成

績一年列甲等，二年列乙等以上者，其成績得併入升等考試之總

成

績計算。比重為百分之三十。在目前各機關考績列甲等人數都在八〇%以上之情形下，實嫌寬濫。復以考績成績得佔升等考試總成績三〇%，造成實際考試成績祇要達到五十一點五分以上，即可獲得錄取。因之，前述規定是否合宜，有重加檢討之必要。

（七）升等考試之口試現已廢除，惟口試在鑑別人才方面，實有其功能。如能結構化，並採會商程序，應可使口試發揮其功能，並達到客

觀

、公正。因之，升等考試應否恢復口試，實有重加檢討之必要。

（八）官等不同，職務之職責內容不同，所需知能自應有所差異，因此，

官等之晉升，理應以考試重新鑑別其知能。然而官等之晉升，亦不應忽略其過去之考績，蓋考績涵蓋學試、能力、品行、工作態度等之考評，具有參考功能。職是之故，晉升官等理應將考績與考試並重，兼併採行。
