

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) 公職考試究竟是否具有吸引力？是否受經濟景氣變動影響？應由考

選部以問卷調查方式深入瞭解予以釐清。設若確有吸引力不高之情事，亦應經由問卷調查瞭解其原因，並會同有關機關予以改善。

(二) 人事分類制度基本之分類制度有二：一為品位分類制度；另一為職

位分類制度。二者對人才甄補的方式不同。前者以內升為原則，公務人員應在本機關內永業發展；後者以外補為原則。如採前者，公務人員之遴選，應重發展潛能之評量；如採後者，公務人員之遴

選

，應重已有學習成就之評量。我國一向在此一方面未能釐清，並採系統化作法。因之，應在人事政策上明確規範，如以內升為原則，則現有高普考試或各種特考之考試內容應予以調整，改為著重發

展

潛能之評估，否則即應根據各職位之職責內容，遴選具有履行該

一

職務應具知識及能力之人員。

(三) 英、美等國家對於退伍軍人轉任公職之優待傾向於：1 對於參加戰爭、戰役、遠征之退伍軍人方予優待。2 對於受有傷殘之人員方予優待；3 對於低階退伍軍人方予優待；4 轉任之公務職位多為低

階

職位；5 優待通常以加分行之。因之「國軍上校以上軍官轉任公務人員檢覈規則」是否應予廢止，值得檢討。如仍需保留實施，則應

任

：1 限於已退伍之上校以上軍官，且應先取得任用資格方得以轉

任

；2 參加公開競爭考試，並予以加分優待。

(四) 目前對經由特考及檢覈方式取得任用資格之人員，已有限制轉任之

之

規定，應繼續辦理，以維考試公平，並貫徹特考特用之精神。

(五) 有關特考錄取率高及特考氾濫，凌駕高普考試之上之情形，目前

已
為
任
取
知
修

有改善，並獲致可觀之成果，惟仍應廣續改進，期使高普考試蔚為公務人員任用考試之主流。

(六) 在升等考試方面應循下述途徑改進：1 無論是委任晉升薦任或薦

晉升簡任，均應經過升等考試，且應參酌過去之考績，以決定錄

與否，亦即考試與考績並重，不應祇側重考績或僅側重升等考試。

2 為使工作忙碌、經驗豐富之人員得以通過升等考試獲得晉升，升等考試之內容，應避免學校所傳授之知識，而應以與工作有關之

能為考試內容。3 廢止「公務人員升等考試法」第九條規定，使績優人員其考績成績或考成成績不得再計入升等考試之總成績，並

正為「最近五年考績，三年列甲等、二年列乙等以上者方能取得參加升等考試之資格。」4 口試能彌補筆試之不足，具有其獨特之功能，因之，升等考試應恢復口試。惟口試之採行，應參考其他國家作法，達到「結構化」，並建立「會商程序」。
