

(二) 考的問題

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(三)

目錄：建立公務人員教、考、訓、用配合制度可行性之研究

章節：(二) 考的問題

1. 考試方法過度重視筆試，缺乏多元化

自從隋唐科舉制度建立以來，我國採用以詩、賦、經義，甚至八股取士的方法，大多過於重視筆試的方式。這種側重筆試的方式，除了較公平之外，未必能選出真正適合的人才。就實際考選人才而言，我國目前除了少數考試（如外交官領事人員特考、司法官人員特考、高考一級等）外，一般的高普考、特考，只要一次筆試成績及格，就能成為公務人員。但光靠筆試的成績，很難瞭解一個人的個性、潛能、品行，因此不一定能選到政府最需要的人才（楊瑪利，民八三·一三〇）。在今日多元化、專業化與資訊快速成長的後工業社會中，文官制度所能發揮的功效，不應僅限於公平用人而已，應該更積極地

向

民間爭取優秀人才進入政府部門中（陳金貴，民八七：一〇一～一

〇

二；關中，民八四：三五；施能傑，民八五）。且考試的方法也非只有筆試一項，以日本而言，日本公務員的考選除了筆試外，還有面

試

，以瞭解每個人的個性、潛能，「要的是有發展、學習潛能的人，不是看已有的成績分數」（許濱松，民七九；楊瑪利，民八三：一二二）。因此，在考試方法與技術的改進上，應在重視公平與能力之間取得一致性，考試的方式，似乎可以更多元化。

2. 行政類考試的類科太多，區分太細

憲法規定公務人員非經考試及格，不得任用，乃是希望每一位公

公

務員都具有服公職的基本學識。事實上，公務人員服務所需要的能力、操守、忠誠以及對於公務的基本瞭解，遠較具專業知識為重要。就此而言，過於苛細的分科分類考試，若不是限制了個人的發展，就是

是

限制了政府對人才的選擇（李模，民八五）。因此，如果公務人員的考試以基本學識為主，則考試也可以得到簡化。以高考各類科行政人員來說，高考行政人員為未來高級行政領導人才，應當具備豐富的

知

識，廣博的見解與領導、溝通、協調的能力。因此，行政通才與專門技術人才的選拔方式應有不同，若考試類科區分過多，對具有統御

領

導能力的行政通才，反而不易培養（江丙坤，民八七：一六）。

3·特種考試易客為主

舉

我國公務人員的考試，原係以高、普考為主，特種考試為輔。換言之，為因應特殊性質機關之需要，及照顧殘障者之就業權益，才

行特種考試。但依銓敘部的統計，在民國八十五年底，全國公務人員考試及格者，高考占一〇·二%，普考占三·七五%，特考占五一·

民

六三%，升等考試占一三·九五%，其他考試占九·四七%。由這種比例來看，特考似乎已成為主流，高普考反而成為配角（徐有守，

取

八六：二〇八～二一八）。此制度實施偏頗的結果，使得特種考試反而喧賓奪主，加上許多特考在性別、年齡或體格方面加上各種限制，且各種的特考錄取率相差極大，導致彼此之間水準懸殊，影響考試

才的公平性。

4·題庫制度並非萬靈丹

非

題庫制度是考選部近年來的主要考選政策方向之一，其目的無

新

在於打破特定學者的命題壟斷，進而改善考試的效度。但題庫制度實施的結果，對許多類科而言，「未蒙其利，先受其害」（施能傑，民八五：一三一）。題庫的本意是，不希望由固定的老師命題，而失去效度，但現在改由坊間已出版的書籍為命題範圍的作法，使得許多

（

增或是修正的知識，無法列入考試的內容，考題本身也容易瑣碎化

細

（施能傑，民八五：一三二）。此外，大量建立題庫之後，卻也產生了若干不合理的現象。例如行政法規的數量極多，變化又快，導致題庫試題難以反應現實等，都反映出題庫制度絕非萬靈丹，應當再做更

膩周詳的調整設計。

5·高普考作業時間過於長久

一般而言，每年的三、四月份由各用人機關提報缺額：決定考試類科，五月份公布，六月份報名，八月份考試，十一月份放榜。換言

之，從人員的出缺、辦理考試，一直到人員的報到，至少需要六到八個月的時間，有的甚至要一年（許南雄，民八七），作業程序甚為費時，此對於急需用人的機關而言，不免造成困擾。