

(三) 類別論證

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：(三) 類別論證

以下，依可行性及不可行性之類別論證分述如下：

1. 可行性之類別論證

英國考選公務人員的標準，特別著重於學校課程及一般教育程度

與普通智力，他們認為這是造成良好公務人員的必要條件。至於推行職務時所需要的特別技術，由工作實習及訓練加以增強即可。故以英國的公務人員考選制度而言，與其所推行的教育制度相互適應，各

級

學校有負責為政府培養甄補公務人員的重大功能；政府選拔公務人

員

，亦以各級學校畢業生為其理想的對象。

同屬於東亞文化圈的日本，考試的類科相當簡單（行政類科只

為六種）。考試則分三階段，均採大範圍的命題方式，即使是第二階段的專業知識考試，也採用選答的方式（以行政類科而言，係就政

治

學、行政學、憲法、經濟理論、勞動經濟、國際關係、社會學七科，每個科目出一題，應考人只選其中的三題作答即可），考試所考的

科

目均是學校教授的基本課程，且透過口試的方式，讓用人機關也參與

與

考選的機會，選擇其所需要的人才。在訓練方面，則有相當有計畫的輪調制度，大約兩年的時間，便進行一次輪調，故培養文官對非專

長

業務的通盤瞭解與專業能力，同時也利用輪調的機會，考驗一個文

官

的能力，以作為升遷的依據。任用與升遷上，也保持相當順暢的管道

，而對於無法升遷的文官，則由政府安排進入企業界或是政府經營

的

財團法人服務。總之，日本公務人員制度在教、考、訓、用之間，大

致能相輔相成，相互配合。

2 · 不可行之類別論證

美國的各級學校，在培養學生的一般生活知識及普通適應能力，

而政府機關選拔公務人員時，則注意於特別技能；至於各大學中的
專

門人才，如醫師、律師、工程師、統計員及會計師等訓練，亦在供應
社會及工商業界之選用，並非專為政府培養公務人員。