

(二) 考的問題改進建議

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) 考的問題改進建議

1. 考試方法彈性多元化，以提升考選的效度

以往我國考選政策相當重視考試程序的公平性，因此，在公務人員考選方法的選擇上，為了避免弊端的可能性，所以儘可能地侷限於筆試的單一方式，造成常有考試科目與工作內容關連性小，無法評鑑出潛在性格、品德與發展潛力不乏質疑（關中，民86：二七五～二七六；施能傑，民85：一一七）。考選機關在欣慰於高普考等國家考試的報考人數眾多之際，更應思考如何運用有效的考試方法，遴選到最為優秀的人才，以蔚為國用，因此，考試的方法應當在此目標的前提下，思考如何運用有效及嚴謹的方法，根據不同的需求，採行最適當的考選方法。

依據公務人員考試法第八條的規定：「公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明或知能有關學歷證明及論文等方式行之。除筆試外，其他應採兩種以上方法。：：：」，考試的方法與技術，實不僅限於筆試一種，且單憑筆試，不一定是最公平、公正、公開的考試，因此，宜依任用需要，採行其他法定方法。

如何有效的選拔人才，使其成為良好的公務人員，必須要慎選考試的方法和內容。考試的方法可以不限筆試，至少增加口試，以便能對考生有多方面的瞭解，在世界各國的考試方法中，最起碼都採用兩種方式（陳金貴，民85：五三～五八）。以日本而言，公務人員經過二試及格之後，人事院即造名冊，分送各部會，由各部會針對及格

者進行面試，各部會所舉行的面試，有時前後高達四次，才錄取到其所需要的人才。而部分甄選人才的重點是重視天分、思路、分析、領導力（楊瑪利，民83：一三0～一三一），這些特質很難只想筆試便可分辨得知的。

目前，公務人員特種考試大都筆試、口試兩種方式併採，而高普考試，除高考一級另採口試及其他方法外，概以筆試為主，為提高選效度，不應侷限於單一筆試方法，而應根據需求人力的性質，採用效度要求的考試方式。

2· 廢續考試類科簡併，並強調知識的統整

行政人員的類科不宜區分太細，考試的科目應加強知識的統整。基本上，考試的內容無須考得大多太細，而是要注重公務人員所必須具備的辦事方法與邏輯思維及基本的素養為主（李允傑，民87：吳明清，民87）。換言之，行政人員的考試科別，不宜區分過細，應再簡併職系，以遴選行政通才之標準設計，靈活人員的任使與輪調，俾使於行政通才之遴選，並培育其為未來高級行政領導人員（江丙坤，民87：65）。以我國目前的現狀來說，依據「職系暨職組名稱一覽表」的分類，行政類共分成十職組與二十五個職系，公務人員考試類科係依據職系說明書所載之工作項目而設定，故類科更多，相對於日本行政人員只區分為行政：法律、經濟、心理、教育、社會六種而論，似嫌過多。

3· 貫徹以高、普考為主、特考為輔的考試政策

前已論述過，我國公務人員考試原係以高、普考試為主（現又增設初不考試），遇有因應特殊性質機關需要，再舉行的特種考試（現在分成一、二、三、四、五等），但由於實施的偏頗，使得特考反而喧賓奪主，加上有些特考本身在性別或兵役條件上有特殊限制，及各種特考間的水準相差頗大，導致種種的不公平。因此，未來國家的高、普及特種考試應導向正軌，貫徹以高、普、初考為主、特考為輔的

考試政策。

4. 研究部分考試授權用人機關自行辦理，以縮減考試的程序與時間
考選部若能研究將考試權授權用人機關自行辦理，使其依據本身的特色來辦理試務，而考試院則扮演如同文官委員會的角色，以監督及協助的立場來規劃試務，則考試的流程將可大量縮減，考選部自身的業務也可大量簡化，如此，雙方將各得其所。在世界各國的公務人員考試制度中，幾乎都是由中央機構辦理高層級和全國性機關的考試，其餘各機關的考試，則由各部會自行辦理（陳金貴，民87：一〇七）。
- 就此而論，考試院只要辦理高級文官的考選即可，至於中、低階文官的考選，可以下放，考慮由用人機關訂行辦理（朱楠賢，民87）。
- 以美國而言，美國的考選工作已朝向授權化的目標發展，即在負責考選部門的監督下，由各專業領域用人主管機關，在各地全國性專業學會或全國性學術學會的協助下，定期申請辦理。英國則是更大膽地在一九九五年底，宣布將原屬內閣辦公室公共服務與科學局（Office of Public Service and Science）的人力甄補與測試組（Recruitment and Assessment Service）出售成為民營公司，由各機關自行決定是否向其購買測驗服務（施能傑，民87：六九）。
5. 各用人機關應主動挖掘優秀人才
在公務人員的永業制度下，及倡導「小而美」、「小而能」的現代政府型態，延攬到優秀的人才進入公務體系服務，是極為重要的一件事。但政府絕不能坐等優秀人才自行找上門來，而當主動出擊，介紹優秀文官將來的生涯發展與志業顧景，甚者，提供獎學金以吸引優秀人才的投入。曾擔任過銓敘部長的陳桂華（楊瑪利，民83：一三八）就指出，他曾經訪問新加坡人事局長，當場有一位翻譯官很優秀，

年齡只有大約三十歲左右，竟然已經是副局長了。其在大學三年級被政府選中，而拿獎學金到英國讀書，暑假間則考察美國的文官制度。新加坡政府對於優秀人才的主動延攬的作法，值得我國參考：因此，

是
否
部
我
國
目
前
文
官
發
揮
功
效
，
正
如
關
中
（
民
八
十
四
：
三
五
）
所
質
疑
的
，
否
僅
在
消
極
地
防
止
濫
用
私
人
與
公
平
地
取
得
職
位
，
而
非
積
極
地
向
民
間
部
門
爭
取
優
秀
的
人
才
進
入
政
府
部
門
？