

## 二、公務人員考試的問題

---

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(四)

目錄：公務人員教、考、訓、用配合制度之研究

章節：參、問題分析

---

考選制度的問題，主要涉及考選方式、考試類科設計、應考資格、應試科目、命題及閱卷、公告後增加錄取名額、錄取人員訓練、限制轉調、試務委託等面向，其實質內涵大部分皆涉及考用配合之問題，然為強調本研究主題配合之問題，以下分為考試與任用之問題、考試與教育之問題、考試與訓練之問題〔註39〕，依序提出。

### (一)考試與教育之間的問題

- 1.系科列舉的問題：公務人員高普考試技術類科別採列舉科系方式規範應考資格，惟在大專院校科系不斷增加或變更名稱情況下，列舉科系難以窮盡，會影響未列舉科系畢業生應考權益。
- 2.應考資格的認定問題：此一問題，在教育問題的部分已有說明，現行進修教育管道發達，可考量開放具有進修教育學力者應考，不必限於正規教育畢業或特定科系畢業者；特別是在推動終身學習的社會，應考資格不應限於採認正規教育學歷。
- 3.限制未服役者應考的問題：限制未服役者(主要為應屆畢業生之男生或在學之男女生)應考的實益，值得商榷。按八十五年公務人員考試法修正結果，為落實考用合一，排除未服役者應考，理論上，提報缺額之用人機關可在可預測的時間內獲得人才補充；惟從開發、儲備人才的觀點，並在「列冊候用」制度的輔助下，考選機關實應主動發掘有志應考之人員，而非將之阻擋於門外，俟其服完兵役回來，可能已改變擔任公務人員的意願。

### (二)考試與訓練之間的問題

- 1.委託訓練的問題：基礎訓練委託不同訓練機關(構)辦理，訓練機關(構)素質不一，且主管機關無法監督，影響訓練成效。
- 2.訓練是否納入成績計算的問題：為落實訓練功能，訓練不能僅為考試過程之一，訓練成績應占考試及格成績之一部分。但也有不同意見認為，訓練成績評量之不確定因素太多，為維護考試公平性，訓練成績不宜列入考試及格成績計算。
- 3.實務訓練與試用合併的問題：實務訓練實際上係在執行職務，其實質

功能上與「試用」並無差別，二者可考量合併擇一。如選擇實務訓練，則訓練期間應予延長，並開缺訓練，讓考試錄取人員專心接受訓練。

### (三)考試與任用之間的問題

1.單一筆試的問題：公務人員考試法第八條規定，公務人員考試採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明或知能有關學歷、經歷證明及論文等方式行之。除筆試外，其他應採二種以上方式。前開規定已賦予考選主管機關彈性運用考試方式，但實際情形是，主要大型考試，或所謂之主流考試，均以筆試為主。

2.口試方式的問題：部分考試雖採筆試、口試舉行，但口試發揮之功能有限。依據八十四年考選部考選工作研究委員會研究報告指示，現行口試制度存著：口試評分項目過於簡略、口試成績錄取標準與所佔總成績比例缺乏一致規定、口試委員之遴選未顧及專業需求、缺乏結構性評分量表、口試發問時間及時間不定等缺失。

3.考試類科簡併與否的問題：現行設有二十八個職組五十八個職系，依據公務人員高等考試三級考試類科及應試科目表，有些職系僅設一考試科別，有些則設五、六個考試科別。最常引發討論的是，一個職系究應設幾個科別才算適當？進而產生簡併考試類科必要性之探討？贊成類科大量簡併者認為，考試及格分發任職之公務人員，依據公務人員任用法第十三條規定，取得同職組各職系之任用資格，而且另有不同職組單向調任，及依職系專長認定要點調任不同職系之規定，在任用職系從寬的情形下，考試類科之設計，應以職系為基準，不必區分過細。不贊成類科大量簡併者，主要係基於專業性考量。因為公務人員之任用，應本專才專業、適才適所之旨，以求人與事之適切配合，而考試類科之精細程度，直接影響應試科目之設計，大量簡併結果，應試科目僅能取向於各個領域共同性的科目。此外，類科簡併在實務操作會有下述問題：用人機關僅能就設置類科報缺，考試時如不同意新增類科，則限制用人選才的範圍，或迫使用人機關提報相近考試科別之缺額。

4.行政類科是否限制科系報考的問題：公務人員高普考試行政類科任何科系畢業者均可報考，有者認為不符職位分類之精神；另在考選效度受質疑的情形下，不限系科報考，會影響公務人員的專業性。惟亦有認為可以廣開人才之來源管道，只要其應考獲得錄取，即表示其具備應有的專業能力，而能力不足部分，再由訓練予以補強。

5.報考高一等級考試是否應停年的問題：公務人員考試法第十五條、第十六條規定，低一等級考試及格者，得報考高一等級之考試，無服務年資之限制，考試及格人員為求取升遷，會分心準備考試，不安於工作，進而影響其他人員之工作士氣。

6.限定性別報考的問題：部分考試或類科以用人機關特殊需要為由，限

制女性應考或分定男女錄取名額，理由過於廣泛，恐有違憲法第七條所定之平等原則，及第十五條所保障之工作權。

7.普通科目的界定問題：普通科目應否重新界定為以擔任公務人員應具備的基本知識為主，如法學緒論、憲法、行政管理、電腦應用能力，而非限於國文、憲法？

8.核心工作能力建立的問題：有必要建立工作類科之核心工作能力需求標準，以為選擇考試方式、設計應考資格、應試科目之依據，以免應試科目之設計，擺盪於學者專家意見與用人機關意見之間？

9.考試科目調整的問題：應試專業科目應隨考試性質彈性調整，不必硬性規定普考及相當等級考試專業科目四科，高考及相當等級考試專業科目六科。

10.題庫制度的問題：原為破除學校門戶之見的題庫制度，由於召集人及命題委員遴選作業方式的偏差，導致試題偏向於記憶、背誦，而且無法配合時勢變更，欠缺靈活性。進而限制應考錄取人員的特質。而閱卷及命題委員來源，以大專院校為主，範圍過於狹窄，應擴大納入公私立學術研究機構之學者、專家，或社會上專業人士，包括現職公務人員在內，並應從嚴審核命題、閱卷委員之學經歷專長，而非依自填的專長遴聘。

11.公告員額增加的問題：公告之預定錄取名額，會影響應考人選填考試科別，在第二次典試委員會大量增加需用名額，會影響考試之公信力。惟第二次典試委員會前增加需用名額，亦可思考成協助用人機關解決人才需求之方法，是一種彈性之作法。

12.試務委託的問題：有論者主張，屬於任用考試之特考，原則上均交由用人機關自行辦理，用人機關有困難時，才由考選部辦理；或認為考選部只辦理高普考暨全國性初等考試。但試務委託用人機關辦理，用人機關是否有足夠的人力及能力？進者，是否會引發公信力質疑的問題？

---

### [註 39] 考試與任用之問題、考試與教育之問題、考試與訓練之問題

---

八十八年全國人事行政會議，考選部所擬第一分組中心議題：「強化考用配合，改進考試制度案」引言報告提到，八十五年一月十七日公務人員考試法修正公布施行後，公務人員考試制度較過去更趨公平合理，惟外界對現行考試制度與任用之配合屢有改進之建議，考選部爰全面檢討分析，發現確有以下若干問題存在：一、目前公務人員制度採正額錄取人員即考即用，並酌增錄取名額，以應機關年度中之臨時用人需要；惟增額錄取人員有期限未獲遴用註銷資格之規定，典試委員會爰多從嚴決定增額錄取名額，以致無法滿足各機關實際之需求，而形成考用落差。二、試務流程繁瑣費時，人才甄補往往耗時數月，與用人時效難以充分結合。三、考試類科設置區分太細，而任用時則又趨於彈性，如公務人員任用法第十三規定，公務人員高普考試暨初等考試及格者，取得同

職組各職系之任用資格，因此，二者無法緊密結合。四、技術類科應以列舉系科方式規範，常因系科名稱變動而有所遺漏；另低一等級考試及格者，無經歷及年資之限制，立即得以報高一等之考量，使部分現職公務人員藉考試達到升遷之目的，影響機關業務正常推展。五、各種公務人員考試方式，多以筆試行之，筆試優點為客觀公平，且試務工作容易執行，但缺點則易流於記憶性的知識評鑑，無法測驗出應考人之品性、潛能、處事態度、表達能力等。六、用人機關及考試及格人員時有反應，特考特用永久制轉調之規定過於嚴格，不但影響特考及格人員之生涯發展，亦增加用人機關人員調動之困難。七、公務人員考試法未明文授權考試院得就應考人之兵役限制及性別條件另作限制，因此，目前部分特考為期考用配合限制未役男性報考，其適法性遭外界質疑。參見八十八年全國人事行政會議實錄，頁 268-269。

---