

第13期

國家考試增加口試作為考選用人的判斷

彭錦鵬 國立臺灣大學政治學系兼任副教授



“ 「試辦」、「日出條款」、再加上「研究」，改革不會太困難，重點是機關要改革，即使是小幅度改革，也沒有關係。 ”

筆者就長期關注世界各國文官制度發展與研究我國公務人員考選制度，深感我國現行考試用人，追求公平、公正、公開之價值觀，係從應考人的角度設想，若從國家的角度探討，現行考試制度造成何種情況？

目前我國公務人員考試制度選人過程除了少數的特考有口試外，大部分的考試都採用背多分筆試，而且大部分是成就測驗類型，且只滿足成就測驗選才要素在認知層級之「記憶、理解」。對知識的記憶，一個USB記憶體就可以滿足，如此考試遴選出的公務人員，意涵為何？

沒有認真篩選 也沒有認真淘汰

目前經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development，OECD）中的國家發展趨勢，大部分都已經接受工作年資40年，退休年齡往70歲至75歲之間移動，按現有退休給付制度，工作40年，再

加上退休後20年，甚至到30年餘命計算，任用一個公務人員的成本，是年薪乘上60，甚至乘上70的倍數，這麼高的成本，選才卻只重視記憶跟理解的能力，這是無法想像的。

若是有淘汰的機制還好，不論在考試、或職前訓練、或在職訓練，設有各種淘汰或績效機制。然而，從銓敘統計得知，過去的15年之內，平均30餘萬的公務人員，每年淘汰數沒有超過10個人。換句話說，我們選人進公職時，沒有很認真篩選，在職時，也沒有很認真淘汰。在這樣的情況之下，我們真的該好好的改革。

1980年代以後，越來越多OECD國家由「職涯」制轉採取以「職位」為核心的國家考試制度，授權各部會彈性辦理，和私人企業作法相類似。但事實上，在先進國家中，不論國家文官制度屬於「職涯」制度或「職位」制度，幾乎全部都採用口試，來做為最後考選用人的判斷。而我國為相當高度經濟發展的國家，憑什麼選取初任公務人員時不用口試？

專業科目筆試成本低 但效度不足

Salgado等人（2001）彙整全球各國應用心理測驗於甄選的方法調查，發現用人考試以「成就測驗」（achievement tests）、「認知測驗」（cognitive tests）及「人格測驗」（personality tests）三種類型為主。

（一）成就測驗（工作知識測驗）

成就測驗一般用於學業表現，旨在測量個人在某學科的學習程度。成就測驗涉及認知歷程，包括：記憶、理解、應用、分析、評鑑及創造等六層級（Anderson et al., 2001）。在我國公務人員初任考試題目中僅能測驗到應考人「記憶、理解」，尚未能出題考出具有「應用、分析、評鑑及創造」等之能力。

（二）認知測驗

智力測驗（intelligent tests）及性向測驗（aptitude tests）均屬認知測驗，旨在測量受測者認知能力。智力測驗與性向測驗經常被視為同義，然而兩者有焦點之不同，智力測驗測量範圍廣，旨在測量整體智能，因而又稱一般心理能力（general mental ability）。性向測驗的目的則在不同智能中（如語言推

理、數字分析、邏輯推理、空間概念等），測評個體的強項與弱項，以能與未來發展方向連結。此種測驗方式，即是要找出有思考能力的人，然而，我國考選制度中幾乎沒有採用過。

（三）人格測驗

廣義包含態度、動機、興趣、價值觀、自我概念、情緒、人際關係、人格特質等，狹義則聚焦於人格特質型的探討。人格測驗通常沒有標準答案，屬於「典型表現測驗」（**typical performance tests**），亦即在一般情境下，個體通常的表現。

國外考選制度會因所要考選人才之層次，訂出不同型態的考選方法。為達到考選效度的要求，政府必須付出較高的成本，研究比較耗費時間、人力和研究能量的考選方法，包括各種邏輯推理測驗、通識測驗、口試、評鑑中心法等等。

運用「專業科目」的筆試方法，固然在成本上是最低的考選方法。但是，就考選效度而言，筆試也是最受質疑的考選制度。

多階段與口試 是必要的考試流程

外國公務人員考選制度採用分試、分階段（**stage**）辦理，名稱不同，但涵義相同。從日本、韓國、中國大陸、美國、英國等國家經驗，口試是必要的考試流程。從其考試方法、流程和考試題目內容來加以觀察，可發現各國全都採用口試來做為最後考選用人的判斷。

以韓國為例，在2003年時，該國的考試制度即不斷地在強化口試時間，最低階的九級考試，口試時間剛開始7至10分鐘，2014年達到30分鐘，2015年達到50分鐘，同時還加上5分鐘的演講。應考人到達報到處，拿到一張主題，90分鐘的準備後，5分鐘演講，演講過後才進入個人面試階段。五級考試，口試時間更長，2014年時間長達至一整天，每人平均口試時間135分鐘。2015年時延長到兩個整天。口試是大規模的競爭性考試需要有篩選的機制和階段。

在我國，前考選部長董保城曾經在2012年組成公務人員考試分階段考試專案小組進行研議，先後召開7次會議討論分階段考試的改革事項。專案小組的會

議結論是第一階段考試，除了國文、英文外，增加邏輯判斷與資料分析、公務基礎知識。公務基礎知識考科內容包括中華民國憲法與政府、法治與人權及國家現況與發展。邏輯判斷與資料分析考科內容則包括語文理解及表達、判斷推理及資料分析。考選部增加分階段考試法源的努力也在2014年完成立法（彭錦鵬，2016）。

選才除了專業能力 更需要認知能力

從各國比較中發現，專業能力在考選成績的比重不會成為考選用人的主要依據。主要是，在快速變遷的全球化環境下，各個專業領域的知識都會被不斷、快速翻新，專業能力只要能夠達到相當的水準，並且在思考邏輯推理能力上得到肯定，就足以確保未來在公務生涯中持續不斷的成長。這是結合公務人員考選學理、國際經驗所得的啟示。

我國公務人員考選制度，就考試方法而言，早有多元取才的法律基礎。但在實務上，特別是選取初任人員人數最多的高特考三級、普通考試，幾乎全部依賴單一階段、中英文、法學知識與專業科目的筆試選才。相較於國際實務成例，呈現的缺點是：

- 一、**一試定終身，僅依賴專業科目的筆試選才**，並未評量應考人之身心狀態、潛能與性向、邏輯推理能力及是否適合擔任公職。
- 二、**專業科目的考試絕大部分停留在記憶和理解的層次**，缺乏對於專業領域之應用、分析、評鑑與創造等高階能力的檢定。
- 三、**考選內容缺乏對於應考人有關邏輯推理、數學推理、語文能力推理、一般自然人文社會基礎知識等基本知識和判斷能力等認知能力的測驗**。

口試是重要的考選方法，可以綜合判斷應考人的對答能力和判斷能力，國內外公私部門都重視、必定採行口試。但是我國除少數類科，並未將口試列為考試的流程和方法。

增加口試提升考選效度

鑑於外國的例子，一定要有口試。惟考選制度改革的仍有多重障礙，為減少阻力，可設「日出條款」，筆者堅信「試辦」、「日出條款」、再加上「研

究」，改革不會是太困難，重點是機關要改革，即使是小幅度改革，也沒有關係。也就是說有改革總比沒改革好，快改革總比慢改革好。

若現行高普考及特考均採二試，加考口試，就能解決現行考試制度之缺點。在改革之前應充分與社會進行溝通對話，進而於社會氛圍能接受改革下，漸進地再把專業科目減少，減少考試科目，增加認知測驗，全部二階段考試，第二試即口試。另口試人員之訓練與合理的口試人員安排也應妥善規劃處理，並可善用目前電腦科技輔助防弊措施。我相信在完全不更動現有法制情形下，絕對可以大幅提升選才效度。

參考文獻：

- 1.Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., Airasian, P. W., Cruikshank, K. A., Mayer, R. E., Pintrich, P. R., Raths, J., & Wittrock, M. C. (2001). A Taxonomy of learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. Pearson.
- 2.Salgado, J., Viswesvaran, C., & Ones, D. (2001). Predictors used for personnel selection: An overview of constructs, methods and techniques. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work & organizational psychology: Personnel psychology (Vol. 1, pp.165-199). Sage.
- 3.彭錦鵬（2016）。文官制度的國際變遷趨勢與我國的改革，文官制度季刊，8（2），1-23。

[上一篇](#)

[回前頁](#)

[下一篇](#)
