

公務人員特種考試多元考試 方式之研究

委託單位：考試院

研究單位：婦女新知基金會

中華民國 96 年 12 月

公務人員特種考試多元考試 方式之研究

委託單位：考試院

研究單位：婦女新知基金會

研究主持人：郭玲惠教授

研究助理：黃嘉韻

中華民國 96 年 12 月

第一章 計畫研究目標與執行.....	1
第一節、本研究計畫的研究動機	1
第二節、本研究計畫的目標	3
第三節、本研究計畫參與執行者	4
第四節、本計畫進行方式	4
第二章 文獻分析	13
第一節、有關國內資料分析的說明	13
第二節、有關國外資料分析的說明	21
第三章 我國外交領事人員及警察人員特種考試之體制	22
第一節、我國外交領事人員考試現況分析.....	22
一、深度訪談分析.....	28
二、焦點團體座談分析.....	34
第二節、我國警察人員考試現況分析.....	38
一、深度訪談分析.....	39
二、焦點團體座談分析.....	47
第四章 結論與建議.....	51
第一節、結論	51
第二節、建議.....	53
參考文獻	56

附 錄	59
附件一	59
附件二	60
附件三	74
附件四	79
附件五	79
附件六	80
附件七	81
附件八	83
附件九	85
附件十	86
附件十一	87
附件十二	88
附件十三	89

第一章 計畫研究目標與執行

第一節、本研究計畫的研究動機

參與國家考試是中華民國國民的權利，我國憲法第十八條規定：「人民有應考試服公職之權」，旨在保障人民有平等應考及服公職之權利，並且應在考試、應考、錄取上，依憲法第七條之規定：「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級黨派，在法律上一律平等。」亦即，國家考試目的在為政府機關組織選取「適任之優秀人才」，也應同時給予人民平等工作權及應考試服公職的機會，換言之，只要人民有意願參與國家考試，就應給予其服公職之機會。

國家考試對特定公職考試設有限制，針對是年齡、性別、體位、學歷及是否服兵役等有不同的限制，依我國「公務人員特種考試基層警察人員考試規則」設有年齡、性別、體位、學歷及是否服兵役之規定；「公務人員特種考試警察人員考試規則」、「公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試規則」及「公務人員特種考試司法人員考試規則」設有年齡、體位、學歷及是否服兵役之規定等等，其所設這些限制，是否即代表均可依此限制找到合適的人才，值得作進一步探討。

依據「公務人員考試法」第八條規定，公務人員考試得採筆試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷、經歷發明等方式行之。長期以來，國家考試選才制度僵硬，考試使用的方式，以筆試分數為主要錄取依據，配合口試及體能測驗等，然而，設定的體能測驗過於簡化，似乎流於形式；口試方式，目前國家口試的評鑑構面過於籠統，使得此種測驗方式僅止於達到表象的公平，及格錄用者是否真正適合未來的工作需要，實存疑問。

過去二十餘年來多項國家考試特殊考試均設有性別限制，影響女性的公職服務權甚鉅。然而在婦女團體屢次抗議下，以及「兩性工作平等法」的實施，乃至考試院「國家考試性別平等白皮書」的公告後，確有數項考試逐一取消了性別限制，諸如外交特考、關務特考及調查人員特考。目前仍然設有性別限制的特考尚有基層警察人員考試、國家安全局安全情報人員考試，以及司法人員三等監獄官、四等監所管理員等類科考試。

外交特考是前幾項取消性別限制的考試中最早實施的，即於民國八十五年起，外交領事人員三等考試未再作錄取人員的性別限制，而當年女性的錄取比率大幅上升，自民國八十一年至八十四年的百分之十至十八跳升至百分之五十二，往後十年的女性錄取率一直維持在百分之四十至五十之間。

惟時至今日，對於女性外交領事人員是否適合之討論，並未停息如調派、夜間接機等困擾，時有所聞。外交部固應深切從內部檢討其訓練、制度及工作分配的問題，另方面目前外交領事的招考是否真正得以篩選出優秀且適任的人才實值得正視。

警察人員考試近年區分為二種，其一主要針對警大、警專生舉辦，不限性別，也開放給一般大學生報考。惟警大、警專生在學校入學時，即已作了性別限制，所以此項考試相當於間接性別限制。另一項近年新增已舉辦過三次的四等「基層警察人員特考」，開放給一般大專畢業青年報考，女性錄取名額約為男性的十分之一。司法人員特考中，往年分定男女錄取性別的類別有監獄官、監獄管理員，以及法警等。以上這些考試其實均以第一試的筆試為主要的篩選機制。三等的筆試除普通科目（國文、法學知識與英文）外，另考六科，四等的筆試除普通科目外，通常另考四科。

姑且不論性別設限是否恰當，前述這些「特考」均為「性質特殊的人才」進

行篩選，考察東西方先進國家此類人才的甄選莫不慎重規劃，以用人單位的「基本工作核心能力」為指標導向，設計具有效度及信度的多元篩選機制，而「筆試」反而是最不受重視的項目，多認為如果選對了人才，在隨後的訓練期間足以完成具備基本知識的目標。

我國國家考試數十年來追求表象的公平，「筆試」是一切考試最主要的篩選方式。用人單位甚少參與需用人才選拔的設計。因此錄用人員或因志趣不合，一心謀調他處；或因能力不足，尸位素餐；更有甚者，道德風紀敗壞。不僅大傷公務人員形象，更因淘汰機制不足，納稅人仍需奉養至老死。考試院考選部近年來雖力求改進，筆試部分除了試作類科與應試科目的調整外，「口試」的細緻改進仍十分有限，「體能測驗」部分雖配合用人單位的建議，但略顯粗糙，難以真正達到篩選最適人才的目的。

第二節、本研究計畫的目標

今天台灣面臨開放與轉型，國家考試的人才選拔，亦應勇於面對多元、落實多元及求新求變。因本計畫執行為六個月短期研究的期間，故選擇針對較受大眾矚目，且影響層面較廣的兩項考試—外交領事人員特考及基層警察人員特考，探討多元考試取才，如口試、情境測驗及體適能測驗等如何得以落實，透過深度訪談及焦點團體座談，以瞭解目前台灣考選之實際狀況，乃至考試方式等等項目的問題，進行通盤的瞭解，並參考國外多元招募方式，提供一個多元可行的考試模式，為國謀求最適人才。

第三節、本研究計畫參與執行者

本計畫除計畫主持人實際參與負責計畫執行外，研究單位為婦女新知基金會，在撰寫「公務人員特種考試多元考試方式之研究計畫」計畫書時，即已瞭解多元考試，一方面是對考試的方式應該有多元的思考外，另一方面乃考試方式的多元化，因此，非主持人一人能夠單獨執行本計畫，故本計畫乃邀請考試委員吳嘉麗及婦女新知基金會董監事：台灣大學政治學系黃長玲教授、政治大學政治學系楊婉瑩教授及台灣大學社會學系范雲教授為本計畫顧問。

此外，本計畫執行與訪談主要助理為婦女新知基金會副秘書長黃嘉韻外，在計畫進行資料蒐集及會議記錄整理，另由陽明大學衛生福利研究所研究生陳馨傑及政治大學社會研究及社會工作研究所研究生曾于倫協助執行本計畫。

第四節、本計畫進行方式

本計畫首先蒐集國內外有關公務人員特種考試、外交領事人員、警察人員、口試研究、情境或性向測驗、體適能測驗等報告及文章進行瞭解及分析。原先預計於完成相關資料蒐集與分析後，依據不同參與主體執行訪談。訪談方式及對象包括：焦點團體座談、專家學者座談、一對一的訪談。然而於計畫進行過程中，經過第一次顧問會議即將研究期程及方式略做更改，先以訪談外交領事人員特考及格人員與基層警察人員特考及格人員為主，藉由一對一深度訪談方式，以瞭解該兩項特考之考選困境及國家考試設置性別限制在法律面與實務工作的關鍵差異。之後，再舉行焦點團體座談，邀請用人單位、考試單位及專家學者進行焦點團體座談，本計畫訪談方式共透過三種方式進行：

一、透過第一次顧問會議先擬訂計畫研究資料蒐集、深度訪談對象，並於計畫進

行過程中再召開兩次顧問會議研修計畫進行方式，共舉辦以下三場會議：

日期	會議活動名稱	會議具體共識
2007.04.26	第一次顧問會議	1. 研究特種考試：外交領事人員及警察人員特考 2. 考試方式：筆試、口試、情境及性向測驗及體適能測驗 3. 蒐集相關考試資料，包括國內外公務人員考試及民間企業口試及情境測驗（包含性向測驗）方式 4. 透過深度訪談瞭解該特考之核心能力及考試方式與實際工作之差異
2007.05.30	第二次顧問會議	1. 相關資料蒐集方法及蒐集管道 2. 彙整及討論筆試、口試、情境及性向測驗及體適能測驗之資料 3. 如何邀請及選擇深度訪談之對象，決定以匿名方式製成會議記錄
2007.08.03	第三次顧問會議	1. 討論深度訪談之結果 2. 規劃舉行焦點團體座談及確定邀請對象 3. 研擬本計畫初步建議事項

二、透過深度訪談以瞭解該兩項特考之考選困境及國家考試設置性別限制在法律面與實務工作的關鍵差異

訪談對象包括現任及退休外交領事人員、外交領事人員之配偶、現任警察人員、熟悉外交領事人員及基層警察之專家學者，共計八名，男性有四位、女性四位，八場深度訪談時間如下：

受訪者 (編號)	性別	類科	訪談日期	受訪者背景
甲	男	外交	2007.06.11	現任外交領事人員（外交官）
乙	男	警察	2007.06.11	現任警察人員（警官）
丙	男	外交	2007.06.20	退休外交領事人員（外交官）
丁	女	警察	2007.06.27	現任警察人員（警官）
戊	女	外交	2007.07.04	現任外交領事人員配偶
己	女	外交	2007.07.19	現任外交領事人員
庚	男	警察	2007.07.19	現任基層警察人員
辛	女	警察	2007.07.20	卸任警察人員（警官）、專家學者

深度訪談是質化研究主要的蒐集方法之一，基本上，訪談法是研究者運用口語敘述的形式，針對特定對象收集與研究有關的資料，以便對研究的現象或行動有全面式的瞭解。因本研究欲利用深度訪談來瞭解外交領事人員及警察人員特考方式與實際工作之關連，以及國家考試設置性別限制在法律面與實務工作的關鍵差異，因此，受訪對象為男女各半，又針對特考類別區分外交領事人員四位及警察人員四位。

然而，訪談對象之選取，對本研究計畫乃一大考驗，首先針對外交領事人員因其工作性質外派至他國，時間上配合難以掌握；二是受限於傳統性別印象，現擔任外交領事及警察工作之受訪者對於性別議題仍有所顧忌。因此，透過主持人

及本計畫顧問個人關係推薦合適的訪談對象與時間，再由研究單位婦女新知基金會以電子信函寄發邀請函及訪談題綱。深度訪談題綱如下：

（一）外交領事人員訪談題綱

- 一、 背景資料—進入外交部時間、輪調地區、擔任的職位等
- 二、 外交領事人員的工作範疇—初階、中階、高階
- 三、 外調工作期間最令人困擾煩惱的事—個人及他人
- 四、 身為主管的困擾
- 五、 外交人員應具備的特質
- 六、 對目前外交領事人員篩選方式的意見
- 七、 與他國篩選方式比較，我們的改進空間
- 八、 其他

（二）警察人員訪談題綱

- 一、 背景資料—進入警界時間、擔任基層警察時間、擔任過的職位
- 二、 警佐與警正官階警察工作範疇的差異
- 三、 女警工作的分配與表現
- 四、 警察人員應具備的特質
- 五、 目前警察考選方式的改進空間/警大、警專制度
- 六、 加強訓練期間淘汰的可行性/背景調查、體適能
- 七、 對未來警察招考不限性別的看法

八、 與他國比較，警察工作的差異

三、透過焦點團體座談針對特定議題進行互動式討論，凝聚兩項特考具體建議，分別針對外交領事人員及警察人員舉辦兩場焦點團體座談，兩場會議如下：

日期	會議活動名稱	會議參與者
2007.10.05	多元考試方式之研究焦點團體座談—以警察人員為例	主持人：臺北大學法律學系郭玲惠教授、政治大學政治學系楊婉瑩副教授 與會者：吳嘉麗（考試委員）、林光基（考選部規劃司司長）、林麗明（考選部特考司司長）、洪春木（台灣警察專科學校教育長）、袁自玉（考試院參事）、胡昭容（考試院專委）、黃富源（中央警察大學教務長）、謝芬芬（警政署教育組長）
2007.10.08	多元考試方式之研究焦點團體座談—以外交領事人員為例	■ 主持人：臺北大學法律學系郭玲惠教授 ■ 與會者：史亞平（外交部副代表）、吳基安（外交部人事處長）、吳嘉麗（考試委員）、林光基（考選部規劃司司長）、林麗明（考選部特考司司長）、邱稔壤（政治大學外交學系教授）、姜家雄（政治大學外交學系主任）、袁自玉（考試院參事）、胡昭容（考試院專門委員）、梁英斌（外交部主任秘書）、許志嘉（銘傳大學新聞學系主任）

焦點團體進行方式係由一位主持人扮演中介者或緩衝者的角色，在非正式的

情境中，透過半結構的團體討論方式，針對預先被設定的議題進行討論，以便收集與研究目的有關之資料，本研究計畫主要針對先前深度訪談瞭解的現象，提出幾項針對外交領事人員及警察人員特種考試具體建議與想法，以焦點團體座談方式，透過小團體成員彼此專業知識之互動與討論，共同激發出來的意見，作為研究資料收集的主軸。

然而，焦點團體座談參與對象之選取，為使本計畫所提出建議能具體落實於實務運作，因此，由研究單位婦女新知基金會、本計畫主持人及顧問提出名單，邀請用人單位、考試單位及熟悉外交領事及警察工作的專家學者進行焦點團體座談，再由研究單位婦女新知基金會以書面及電子信函寄發邀請函及訪談題綱。焦點團體座談題綱如下：

（一）外交領事人員訪談題綱

外交領事人員最需要的核心能力為何？(流利的語言，面對眾人的發

言，對國內及國際事務廣泛的瞭解，樂與他人交往與溝通，其

他個人才能...)哪些能力不易培養，必須慎選初入人才？哪些可

於訓練期間加強？目前的筆試與口試可篩選出具備哪些核心能

力的人才？無法篩選哪些核心能力？

性向測驗：可否於現行二次團體口試後，再加入第三次的中文或外語

口試，以較長的時間測試性向？並請二試錄取者(需用名額 1-2

名極少者加倍錄取，較多者增加 20-50%錄取)攜帶過去參與社

團、表演等特殊才能及經歷的證明文件？或以性向測驗題作為

初試的篩選，通過者方參與學科筆試。

訓練期間的考核與淘汰：現行二試錄取時增額錄取一定比例，訓練期間從嚴考核性向等各項表現。簡章上即註明訓練期間將依何篩選標準，淘汰多少百分比。

考慮每二年招考一次的可能性：如此可擴大錄取名額，增加訓練期間淘汰人數的彈性。需用人數依名次任用，至下次招考仍未錄用者即被淘汰。

明訂口試之工作流程及規範：哪些項目應為正面及負面表列口試題目？口試人員之事前或平日訓練？

現行考試方式之調整：筆試科目應增加或刪除那些應試科目？評分比重有無調整之必要，例如筆試、口試。

與他國外交人員考選方式比較：我國可參考借用哪些考選方式？

接機與 D、E 區問題：女性外交人員深夜接機不便之現況及其解決之方式。D、E 區調動之現況及其解決之方式。

（二）警察人員訪談題綱

一、（背景問題）現行兩種考試方式的運作情形？現行考試區分為「警察特考」及「基層警察特考」，後者自 93 年始已舉辦過三次，乃一非常態措施。基特可能還會舉辦幾次？

二、目前考試取才的考量或目的為何？是考量基層警察人員的核心

工作能力？或者可以有另類考量：警務工作重新分配的另類思考。例如可否因工作性質或範疇分訂招考名額及應試科目？（請參核心能力與工作範疇於題綱後面）

三、 未來考試過程是否考量區分更多層次？「基層警察特考」：目前只有筆試和體格檢查，足以篩選出警察所需要的核心能力嗎？考試方式可否增加二、三試？（分別納入體適能和性向/情境篩選。體適能可委託具有公信力的單位測試，如體委會或警專學校等。性向/情境篩選或以測驗題或以口試方式執行。體適能測驗項目可另成立專案小組研究。性向/情境篩選考題可參考國外考題建立自己的題庫。）

四、 未來錄取方式是否考量區分不同階段？（增額錄取 10-15%，訓練期間嚴格考評淘汰一定比率。淘汰標準明確公佈於應考須知。）

五、 警政單位目前性別限額情況以及未來可能修正的情況？ 增加警大、警專招生名額，並全面開放性別限制。逐年限縮「基層警察特考」的名額至不再舉辦。或反之，以「基層警察特考」為主，取消性別限制，警大、警專停止招生，三、四等錄取人員分別進入警大、警專訓練，訓練期間仍維持一定百分比的淘汰率。另外，配合女警增加相關措施改進方案為何？為協助警

員三班輪值之不便，警政單位之體貼措施。

六、 如何明訂口試之工作流程及規範？哪些項目應為正面及負面表

列口試題目？口試人員之事前或平日訓練？建立口試題庫。

七、 與他國警察招募方式比較，我國警察人員考選方式的優缺點，

他國方式可供我們參考改進之處。

第二題參考資料

基層警察工作範疇

- | | |
|--------|-----------|
| ※ 社區治安 | ※ 犯罪預防及偵查 |
| ※ 交通執法 | ※ 少年婦幼保護 |
| ※ 逮捕嫌犯 | ※ 科技專業 |

基層警察人員的核心工作能力

- | | |
|------------------|-------------|
| ※ 語文能力 | ※ 分析及推理能力 |
| ※ 溝通技巧 | ※ 領導才能及管理技巧 |
| ※ 闡述技巧 | ※ 態度 |
| ※ 人際關係技巧 | ※ 決心 |
| ※ 自信心 | ※ 體能 |
| ※ 形勢評估、解決難題及決策能力 | |

---香港警察遴選標準

第二章 文獻分析

第一節、有關國內資料分析的說明

本計畫主要研究重點在瞭解我國及各國多元考試取才，如口試、情境測驗及體適能測驗等如何得以落實，特別針對外交領事人員及警察人員考試項目進行分析研究，因此在計畫執行中，蒐集我國國內學者及考選部編制有關考選制度相關資料，並上網搜尋情境測驗及體適能檢測資料，為本計畫深度訪談及焦點座談討論內容，並將相關資料、深度訪談內容及焦點團體座談內容進行交叉分析後，作為研究報告建議內容。試將本計畫蒐集之國內文獻分析如下：

一、針對公務人員種考試方式

本計畫先於考試院及考選部網站上，蒐集我國各項公務人員特種考試相關法規，以瞭解現行國家公務人員特種考試之考試方式，及評分標準，並參閱考選部編印之考選制度研討會，特別針對外交領事人員及警察人員考選方式之前討論內容及建議，進行全面性瞭解，以規劃本計畫進行方式及應補充收集之資訊。

首先就公務人員特種考試特殊限制部分，考選部民國九十四年度考選制度研討會即有討論以多元考試方式取代特殊限制之考量，會議提到現行特考許多特殊限制，包括年齡、身高、性別、兵役限制、學歷等，都有不公平及不合理之處，學者中央警察大學行政管理學系暨研究所楊永年教授於「國家特考、調查特考特殊限制與多元考試方式之研究」一文中表示影響工作表現、工作態度及性向，是很難或根本無法從目前筆試測驗中測驗出來，建議公務人員特種考試應採多元考試方式進行。

此外，本次會議中中央警察大學行政警察學系教授朱愛群於「海巡特考、警察特考特殊限制與多元考試之方式之研究」一文中參考德國、英國、美國、加拿大警察考試項目，亦建議應參考各國警察招募方式，以筆試、口試、背景調查及體適能測驗採多元考試方式，取消性別限制，甄選過程應特別加重口試，並注意其人格、性向及是否會說謊之行爲，且提出應於特考應考須知內充分說明警察工作內涵，並於訓練期間讓不適任者主動退訓之建議。

在考選部編印「加拿大公務人員甄選制度、測驗技術及高階文官進用制度考察報告」中，詳細敘述加拿大公務人員甄選制度，並建議：應視工作屬性採用多元考試方式、側重情境模擬測驗，以擴大我國現有實地考試的功能及建議用人單位應先作職缺工作分析，訂定核心能力考試資格及標準。而考選部編印「各國公務人員考試制度比較研究」專刊裡，介紹美國、英國、日本、新加坡、中國大陸、香港及我國公務人員考試制度，針對上述各國公務人員考試制度做比較分析，具體建議我國公務人員高普考於第一試筆試應考量將專業知識或能力以外的一般能力或工作態度列爲考試內容、增加口試應用範圍、專業科目題行改採混合題型等等。

在口試的部分，參考考選部編制「95 年度考選制度研討會—國家考試口試方法與技術研討會」專刊，空中大學公共行政學系吳復新副教授於「國家考試口試方法技術檢討與改進研究」一文中表示，國家考試若考選錯誤所必須付出的代價遠大於企業，必然影響政府績效，甚至使政府無法達到爲民謀福利的目標，惟就測驗與評量角度分析，口試所需之經費較低，且亦可測驗出該應考人是否具有該項工作之核心能力，因此，建議應改善口試委員組、訓練，並定期舉辦口試方法研討會。同樣的，在考選部編制「國家考試口試技術研討會」會議實錄，特別針對口試的提問問題之設計、評分等級或標準之建立，以及口試委員之訓練等進行討論，以求增進我國國家考試口試評鑑功能，故本計畫藉由此相關意見，配合

深度訪談及焦點團體座談交叉分析，針對外交領事人員及警察人員的考試進行更深入討論，以期求可行的改進建議。

二、針對外交領事人員考試方式

考選部於「95年考選制度研討會系列—統合辦理駐外人員考試研討會」會議實錄中，中山大學大陸研究所林文程教授在「駐外人員考試方法與技術之研究」一文中，提到外交領事人員，除考試遴選人才之外，還包括訓練和實習階段，而且實習與訓練的成績構成是否取得考試證書之一部分，應在實習及訓練階段設計多一點模擬演練科目，並精心設計培訓課程，將訓練、實習，及赴外國的語言訓練當成考試部分。而會議討論中台灣大學政治學系彭錦鵬副教授則認為我國傳統偏重學術考試內容應參考外國轉向專業和常識之事的考試，並建議增加口試的時間、加強口試委員的訓練，及增加履歷資料審查。

此外，本次會議中銘傳大學新聞學系許志嘉副教授於「統合辦理駐外人員考試可行性之研究」一文中，探討美國、中國大陸、日本、新加坡等國駐外人員考試制度運作情形，其建議為提升駐外人員素質，應加強外交領事人員培訓，以彌補考試制度之不足。

綜合上述，本計畫乃蒐集國內各博碩士論文研究有關外交領事人員考試方式之研究，彙整外交領事人員考試方式如下：

表一：各國外交領事人員制度

英國	考選方式分為一般路徑(Ordinal Stream)及捷徑(Fast Stream)，外交領事人員屬於捷徑部分，其考試方式分成三階段。 首先應考者第一步驟需上網申請參加在英國各地舉辦的資格測驗，資格測驗是以性向測驗及問卷調查的方式進行，其內容包含口頭評鑑、數字能力及邏輯推論能力以及申請者的興趣進行，這些性向測驗的分數及調查表會以統計方式結合，以決定是否進入第二階段篩選。
----	---

	第二階段為動態評估：由文官遴選委員會 CSSB 集中於倫敦評鑑中心進行評鑑，評鑑內容包括檔案分析、撰寫報告、團體練習、自我績效評估、簡報練習等，採取混合式測驗方式，包括筆試、面談及口試情境測驗，一天內完成。第三階段只有 2.25% 候選者可以達到此階段，需經過 40 分鐘正式面談。 然而，英國外交領事人員考試，已於 2004 年修正，不再採鄉墅測驗，惟本計畫能保留鄉墅測驗方式，以供參考： 第一階段為資格測驗筆試及簡歷問卷，及格人數為百分之二十，但此一階段成績並不會列入成績計算。 第二階段為鄉墅測驗或所謂個人特質測驗，考試期間為兩天，內容主要有申請書、推薦函、三次筆試測驗、二次小組演練及面試。三項筆試測驗為經濟演練、創新演練及政策演練等三項，測驗時間分別為 90 分鐘、10 分鐘及 120 分鐘。二次小組演練，第一次演練之目的在於瞭解應考人觀念之產生與整理能力，團體討論時間為 25 分鐘，討論前每人有 5 分鐘準備，皆安排有訓練員及評估員。第二次演練之目的在於瞭解應考人團隊合作之協調能力測驗時每人有 30 分鐘準備，而後與其他人員討論 55 分鐘。面試，為評估應考人最重要之步驟，評估成員有三位，分別是主席、學術界之經濟學家及用人單位之經濟學家，評量應考人在計有學識基礎之下，如何有信心面對與回答問題。第三階段為面試，有五位委員擔任評估小組（包含用人機關成員），時間 30～40 分鐘，面試委員應結合應考人第一階段及第二階段成績後，經此一面試後決定應考人最終及格與否。
美國	第一試為筆試，第二試為口試評估，目的在測驗應考人之外交相關知識、技巧能力、人格特質。 口試評估為一天，分為三階段：團體討論為 50～55 分鐘、單獨口試為 60 分鐘及管理個案分析為 90 分鐘。
加拿大	第一試為筆試，第二試為口試。
我國	第一試為筆試及外語口試，第二試為口試，個別口試時間為 10～30 分鐘，團體討論每組應考人為 5 人（實際應考人為 6-13 人），口試時間為 2～4 小時

資料來源：許志嘉副教授於「統合辦理駐外人員考試可行性之研究」一文中，探討美國、中國大陸、日本、新加坡等國駐外人員考試制度運作情形及陳珮婷，2007 年 1 月，〈英國高級文官制度之研究—考選與任用之觀點〉，台灣大學社會科學院政治學系碩士論文頁 186，頁 186-189。

三、針對警務人員考試方式

考選部於民國九十五年編制「英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究」專刊中，分別針對英、美、加、澳、日、中警察考試制度做出詳細研究，其建議（一）用人機關應參與特考考試制度；（二）在與工作相關及機關需求角度下，重新思考我國應有之應考資格規定，包含身高、體重、年齡及性別等規定；（三）提供應考人考前自我評估之服務與資訊；（四）思考警察考試的合理測驗評估，做全面性規劃，包含基本能力或潛能、溝通能力、心理狀態、身體條件（包括體格、體適能）等共同評量項目；（五）考試宜以「工作相關能力」、「符合機關需求」為規劃基礎；（六）考試內容可以考量工作情境問題；（七）評估增採心理測驗、體適能測驗等其他測驗方式的必要性及可能性。

除此之外，本計畫亦參考民國九十六年內政部警察專科學校入學考試改革方案、考選部九十四年度考選制度研討會海巡特考、警察特考特殊設限與多元考試之研究及相關蒐集之博碩士論文，分別製作各國警務人員體適能測驗表、面試及訓練時間表如下：

表二：各國警務人員體適能測驗表

英國	強度測驗(推/拉力)、耐力測驗(折返跑)、僅需通過最低要求標準即可，並有 3 次考試機會。
美國（以紐約市警察為例）	跨越障礙、攀爬、模擬的羈押能力、追趕能力、援救受害者能力、手槍扳機拉力綜合測驗。
美國（以紐澤西州警為例）	賽跑 13 分鐘跑完 1.5 英里、伏地挺身 2 分鐘完成 32 次、仰臥起坐 2 分鐘完成 34 個。
美國(以密西根州警為例)	垂直跳躍、仰臥起坐、伏地挺身、1/2 英里折返跑。每部份皆需達到及格標準，及格標準依性別、年齡區分，測驗結果分為通過和未通過。
美國(以洛杉磯市警為例)	測驗肌肉強度、耐力，包括跨步行走測驗、拉力測驗、固定式腳踏車測驗三種。
加拿大(以皇家騎警為例)	障礙賽跑、推力與拉力測驗、負荷重物賽跑，全部需在 4 分 45 秒內完成。
澳洲(以聯邦警察為例)	體適能評估僅作為未來警察機關規劃體適能訓練之參考。
法國	有男女標準不同的體適能測驗。
日本（以都道府縣警察官為例）	體力檢查，測驗體力與運動能力，包括伏地挺身、反覆橫跳、垂直跳、握力，測驗肌肉力量、敏捷度、瞬間爆發力等。
中國大陸	體能素質測評，包括： *男性 10 米×4 往返跑、1000 公尺跑步、立定跳遠、引體向上。 *女性 10 米×4 往返跑、800 公尺跑步、立定跳遠、仰臥起坐。多數省份應考人僅需通過體能素質測評最低標準即可，成績不納入總分計算，但亦有省份將體能素質測評分數納入總分計算
台灣	無。

資料來源：曾慧敏參事考選部編印，2006 年 2 月《英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究》及考選部網站。

表三：各國警務人員面試表

英國	評鑑中心測驗，包括： 1 個結構化面談，共 5 個面向評估，測驗時間不超過 20 分鐘 4 個互動式演練測驗
美國(以密西根州警為例)	預審面試：不屬於錄用面試，僅在瞭解應考人是否達到繼續接受後續招募評估的基本要求 背景資料的面談與調查 錄用面試
美國(以紐澤西州警為例)	有
美國(以紐約市警為例)	檢視應考人招募時所有資料
美國(以洛杉磯市警為例)	瞭解該應考人的個人生活經歷、問題處理能力、個人成就表現感、是否能尊重不同差異性的環境與民眾、社區服務的認知、角色適應度、動機及是否能有效與人溝通等面向。
加拿大(以皇家騎警為例)	選拔面試：時間約 2-3 小時，評估持續學習意向、誠實、人際關係、服務意向、個人影響力與彈性、思考能力、領導能力、口語溝通能力等 8 種能力 安全性面試：若通過選拔面試，在同一天需接受 1 小時安全面試
澳洲(以聯邦警察為例)	面試：含 3 位評分委員，若應考人為女性，面談小組中需至少包含 1 位女性考官 安全調查面試：常在面試後舉行。面試時間共約 2-3 小時。
法國	口試：每人半小時
日本	面接試験：由 3 位考官對應考人進行面試
中國大陸	面試：結構化面談法或情境模擬法，7-9 名考官，測驗時間 15-20 分鐘
台灣	無

資料來源：曾慧敏參事考選部編印，2006 年 2 月《英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究》及考選部網站。

表四：各國警務人員訓練時間表

英國	6 階段，為期 2 年
美國(以紐約市警為例)	在學院內接受 6 個月的課程，接受 14 週的實地測驗，完成訓練後，將有 2 年的試用期。
美國(以密西根州警為例)	在學院內接受 18 週訓練，並分發至服務單位，接受由資深州警帶領，進行 17 週的實地訓練
美國(以紐澤西州警為例)	在學院內接受 23 週訓練，10 小時面向的必修課程、66 小時自我防禦訓練、60 小時手槍射擊訓練、40 小時水上安全訓練、21 小時駕駛訓練，及每星期 4 堂 2 小時的體能訓練，分派執行一般性道路任務服務 2 年。
美國(以洛杉磯市警為例)	進入 LAPD 訓練學院 7 個月。
加拿大(以皇家騎警為例)	在各訓練學院接受 24 週訓練，再繼續接受 6 個月的在職訓練，並由資深的警員帶領實習
澳洲(以聯邦警察為例)	具經驗者接受「聯邦警察橫向計畫 FPLP」訓練 6 週。其餘接受「聯邦警察發展計畫 FPDP」訓練 19 週，並於 12 個月試用期中接受線上學習、專人指導與獨立調查課程
法國	基層警察有 1 年在校訓練、1 年實務訓練。警官以上亦 2 年訓練。
日本	I 種試驗，A 區分應考人接受 15 個月訓練，B 區分應考人接受 21 個月訓練；都道府縣警察官，期間共計 21 個月（包括：初任科教養 10 個月、職場實習 8 個月及初任總合科教養 3 個月）
中國大陸	3 個月以上的公安專業培訓
台灣	警察特考：未曾接受警察教育者為 17 個月教育訓練，1 個月實務訓練，其餘接受 1 個月實務訓練 基層警察人員特考：9 個月教育訓練，3 個月實務訓練

資料來源：曾慧敏參事考選部編印，2006 年 2 月《英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究》及考選部網站。

第二節、有關國外資料分析的說明

本計畫主要針對外交領事人員及警察人員考試項目進行分析研究，因此在計畫執行中，除了蒐集我國現有國內學者及考選部編制有關考選制度相關資料外，並上網搜尋國外外交領事人員及警察人員考試資料，特別蒐集有關情境測驗之考題（參附件二），為本計畫深度訪談及焦點座談討論內容，並將相關資料、深度訪談內容及焦點團體座談內容進行交叉分析後，作為研究報告建議內容。

第三章 我國外交領事人員及警察人員特種考試之體制

第一節、我國外交領事人員考試現況分析

在討論我國外交領事人員考試方式如何落實多元考試方式前，必須瞭解我國外交領事人員之考選方式。我國從 1931 年開始招考外交領事人員迄今，考選方式變革如下：

時間	考試階段	考試內容	備註
1931 年～ 1959 年	第一試：筆試 第二試：筆試 第三試：口試	(1935 年) 第一試筆試，科目包括： 國文（論文及公文）、總理遺教（建國方略建國大綱三民主義及中國國民黨第一次全國代表大會宣言）、中外歷史、中外地理、憲法、第一外國文（英文或法文） 第二試筆試，科目包括： 必試科目：國際公法、國際私法、民法、國際關係、經濟學、中外條約 選試科目：商事法規、國際貿易、各國政治制度、第二外國文，以上選試科目任選一種 第三試口試，就應考人第二試之必試科目及其經驗以國語或外國語面試之	
1960 年～ 1969 年	第一試：筆試 第二試：筆試 第三試：口試	（1969 年） 第一試筆試，科目包括： 國文（論文及公文）、外國文 兩者各佔百分之五十 第二試筆試，科目包括： 國父遺教（建國方略、建國大綱、三民主義）、憲法、國際公法、國際私法、中國近代史、國際組織與國際現勢 各科成績合併計算，但有一科成績為零分者，不予計算。 第三試口試，包括：	一、1960 年第二試應試科目為「國父遺教（建國方略、建國大綱、三民主義）」、「本國憲法」、「中外史地」、「國際公法」、「國際私法」、「中國外交史」、「經濟學或國際貿易」、「外國文

		一、應考人之常識、見解、言辭、儀表 二、應考人之外國語言能力 兩者各佔百分之五十 考試總成績，第一試佔百分之四十，第二試佔百分之四十，第三試佔百分之二十，合併計算	（應考人任選之一種副修外國文）或各國政府或國際組織及關係」。 二、1961 年第二試應試科目增加「民法及商事法」，「經濟學或國際貿易」修正為「經濟學及國際貿易」、「外國文（應考人任選之一種副修外國文）或各國政府或國際組織及關係」修正為「各國政府及國際組織與國際現勢」。 三、1963 年第二試應試科目增加「各國政府」、刪除「中外史地」，「經濟學及國際貿易」修正為「國際貿易」、「民法及商事法」修正為「民法總則及商事法」、「各國政府及國際組織與國際現勢」修正為「國際組織與國際現勢」。 四、1968 年第二試應試科目刪除「各國政府」、「國際貿易」、「民法總則及商事法」，「本國憲法」修正為「憲法」、「中國外交史」修正為「中國
--	--	---	---

			近代史」。
1970 年～ 1982 年	第一試： 語文考試（國 文、外國文）及 外語口試 第二試： 其他科目考試 第三試：口試	（1981 年） 第一試語文考試及外語口試，科目包括： 國文（論文及公文）、外國文（應考人就英文、法文、德文、日文、西班牙文、阿拉伯文，任選一種。選試英文以外者，兼試基礎英文）、外語口試。 國文佔百分之五十，外國文及外語口試各佔百分之二十五；外國文選試英文以外者，其成績佔百分之六十，基礎英文佔百分之四十；以上三科有一科不滿五十分者不予計算。 第二試筆試，科目包括： 國父遺教（三民主義、建國方略、建國大綱）及憲法、國際公法、國際關係、中國近代史、經濟學。 以上各科成績平均計算，但有任何一科零分者，不予錄取。 第三試口試，視應考人之儀表、言辭、見解評定之。 考試總成績：第一試成績佔百分之四十，第二試佔百分之四十，第三試佔百分之二十，合併計算，以定等第。	一、1970 年第二試應試科目為「國父遺教（建國方略、建國大綱、三民主義）」、「憲法」、「國際公法」、「中國近代史」、「民法總則」、「國際組織與國際現勢」。 二、1972 年第二試應試科目刪除「國際組織與國際現勢」，增加「國際私法」、「經濟學」、「國際貿易」、「國際政治」、「民法總則」修正為「民法總則及刑法總則」。 三、1974 年第二試應試科目「民法總則及刑法總則」修正為「法學緒論」、「國際私法」修正為「國際關係」、刪除「國際貿易」、「國際政治」兩科。 四、1975 年第二試應試科目「法學緒論」修正為「民法概要」。 五、1977 年第二試應試科目刪除「民法概要」。 六、1980 年第二試應試科目「國父遺教

			（建國方略、建國大綱、三民主義）」、「憲法」合併為一科，修正為「國父遺教（三民主義、建國方略、建國大綱）及憲法」。
1983 年～ 2004 年	第一試： 筆試及外語口試 第二試：口試	(2004 年) 第一試筆試及外語口試，科目包括：國文（作文、公文與測驗）、外國文（就應考人報考組別之外國文應試。除英文組外其餘各組兼試基礎英文）、外語口試（就應考人報考組別之外國語應試）、中華民國憲法、國際公法、國際關係及國際組織、本國近代史、經濟學。 一、國文、外國文、外語口試三科平均成績佔總成績百分之五十，其它筆試科目平均成績佔總分百分之五十。 二、外國文報考英文組以外各組者，該科目成績之計算，以特種語文占百分之七十五，基礎英文占百分之二十五。 三、國文、外國文二科中有一科成績不滿五十分或外語口試成績不滿六十分者，不予錄取。 四、筆試科目中有一科為零分者，不予錄取。 第二試口試： 以團體討論方式行之。但到考人數不足五人時，以個別口試方式行之，評分項目分兩項： 1、擔任主持人，評斷內容包括： (1) 主持會議能力 (2) 口語表達能力 (3) 組織及分析能力	一、1983 年第一試應試科目為「國文(論文及公文)」、「外國文」、「外語口試」、「國父遺教(三民主義、建國方略、建國大綱)及憲法」、「國際公法」、「國際關係」、「中國近代史」、「經濟學」。第二試口試，視應考人之儀表、言辭、見解評定之。 二、1988 年第二試口試應試科目修正為視應考人之儀表、言辭、才識及專業知識評定之。 三、1992 年第一試應試科目「國父遺教(三民主義、建國方略、建國大綱)及憲法」修正為「國父遺教(三民主義、建國方略、建國大綱)及中華民國憲法」。 四、1994 年第一試應試科目「國際關係」

		(4) 親和力與感受性 (5) 決斷力 2、參與討論，評斷內容包括： (1) 影響力 (2) 分析能力 (3) 團體適應力 (4) 壓力忍受性 (5) 積極性 總成績之計算： 一、第一試佔百分之八十，第二試佔百分之二十，合併計算總成績後，擇優錄取。 二、第二試口試成績不滿六十分者，總成績雖達錄取標準，仍不予錄取。	修正為「國際關係及國際組織」。 五、1995 年第一試應試科目「國父遺教（三民主義、建國方略、建國大綱）及中華民國憲法」修正為「中華民國憲法」。 六、1998年第一試應試科目「國文（論文及公文）」修正為「國文（論文、公文與閱讀測驗）」。 七、2001年第二試口試由「個別口試」修正為「團體口試」。 八、2004年第一試應試科目「國文（論文、公文與閱讀測驗）」修正為「國文（作文、公文與測驗）」、「中國近代史」修正為「本國近代史」。
2007 年	第一試：筆試及外語口試 第二試：口試	第一試筆試及外語口試，科目包括：國文（作文、公文與測驗）、外國文（就應考人報考組別之外國文應試。除英文組外其餘各組兼試基礎英文）、外語口試（就應考人報考組別之外國語應試）、比較政治、近代外交史、經濟學（含國際經濟學）國際公法與國際關係。 一、外國文、外語口試兩科平均成績佔百分之四十，其他筆試科目平均成績佔百分之六十。 二、外國文成績不滿五十分或外語口試	

		成績不滿六十分者，不予錄取。 三、筆試科目中有一科為零分者，不予錄取。 第二試口試： 以團體討論方式行之。但到考人數不足五人時，以個別口試方式行之，評分項目分兩項： 1、擔任主持人，評斷內容包括： (1) 主持會議能力 (2) 口語表達能力 (3) 組織及分析能力 (4) 親和力與感受性 (5) 決斷力 2、參與討論，評斷內容包括： (1) 影響力 (2) 分析能力 (3) 團體適應力 (4) 壓力忍受性 (5) 積極性 總成績之計算： 一、第一試佔百分之八十，第二試佔百分之二十，合併計算總成績後，擇優錄取。 二、第二試口試成績不滿六十分者，總成績雖達錄取標準，仍不予錄取。	
--	--	---	--

我國現行外交領事人員特種考試考選方式依據「公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則」¹，其考試方式採先審查相關學經歷證明、筆試、口試或實地考試及口試²、體格檢查³，考試錄取後須經訓練，訓練期滿成績合格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，報請考

¹ 資料來源：考選部全球資訊網 <http://www.moex.gov.tw>。

² 公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則第五條規定：「本考試分二試舉行，第一試錄取者，始得應第二試。第一試除三等考試國際新聞人員視聽資料製作科、廣播電視科及四等考試外交行政人員為筆試外，其餘各類科為筆試及外語或專業知識口試。第二試為口試或實地考試及口試。」

³ 公務人員特種考試外交領事人員外交行政人員及國際新聞人員考試規則第六條第一項規定：「本考試應考人於第一試錄取通知送達十四日內，應經試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查並繳送體格檢查表，體格檢查不合格或未於規定時間內繳送體格檢查表者，不得參加第二試。」

試院發給考試及格證書，並由外交部、行政院新聞局分別依序任用。

外交特考雖然經過幾次變革，其中考試階段由三試改為二試，並加強專業知識及外語能力口試方式，然而，我們現行外領事人員考試無論筆試或口試仍以偏重專業學科的考試內容，而非如同國外，例如美國、新加坡等國家，第一試筆試較重於情境判斷及基本知識測驗。以下就針對本計畫深度訪談內容進行分析：

一、深度訪談分析

進行深度訪談時本計畫則針對受訪之外交領事人員詢問其對我國目前外交領事人員篩選方式的意見：

- (一) 針對筆試的部分：多數訪談者皆認為筆試乃特考的初階應試，符合外交人員應具備之專業能力。(相關訪談訪談記錄請參閱附件四)

受訪者	訪談內容摘要
丙	考試制度就是讓這些沒有背景的人還有一個窗口。
戊	■ 某些應試科目可以透過該國舉辦的外語能力測驗檢定，比如英文、德文、日文，但留學國別很少的國家，該國並不會在台灣設置外語能力測驗檢定。 ■ 現在駐外人員的考試中，外文分成口試和筆試，只要具備足夠的公信力，現行的筆試英是科目是可採行的。
己	筆試是一個門檻，但語言是永遠學不完的。

- (二) 針對口試的部分：現行口試之進行方式，是否足以測驗出應考人應具備之人格特質，多數受訪者認為應將口試方式更細緻化，應可加長口試時

間，並於口試內容增加性向測驗，甚至應在訓練期間考核其是否具備外交領事人員之專業核心能力。（相關訪談訪談記錄請參閱附件五）

受訪者	訪談內容摘要
甲	口試時間應該要儘量增加，以國內個別口試方式要從中發覺適合的人才，時間太短。
戊	口試時間太短只能看到應考人是否擅長表現他自己，應將口試納入訓練過程，讓評鑑人與筆試錄取者真實的跟生活在一起，以便於考核，真正落實考用合一。
己	僅以口試這麼短的時間內要觀察這個人到底適不適合這個工作，是不可能的，唯有利用在外講所受訓的這段時間，透過筆試錄取者與其他錄取者及長官相處、生活習慣、言行舉止、應對進退，或語文專業科目的訓練，總和納入評鑑考量。

然而，外交領事人員乃係處理國與國間之關係，奧地利外長葛拉伯認為一個傑出的外交人才的特質在於「溝通的技巧」，一個善於溝通的外使應是一個大家樂於與他談話的人，因此這樣的人應該是博學多聞、口才便給、有十分良好之國際事務知識及有世界性的品味和態度。因此，不可諱言，除了筆試乃外交領事人員入門的初階應試外，口試或團體口試及職前訓練是否可以篩選出適才適用的外交領事人員，為極重要的關鍵。

外交領事人員應具備的能力，參考中山大學大陸研究所林文程教授的「駐外人員考試方法與技術之研究」⁴一文中提到「外交部所列『外交人員所需的核心能力』，包括語文能力、相關專業知識及人格特質三大項，其中語文能力要具駐在國語文及應予運用能力。相關知識分成三次項：(1)有外交事務之學識與經驗，

⁴ 參閱考選部編印，(2006年8月)九十五年度考選制度研討會系列—統合辦理駐外人員考試研討會會議實錄。台北：考選部。

瞭解國內外情勢；(2) 具有國際貿易相關知識，了解全球化與國際經濟、政治運作；(3) 了解美國對華外交及兩岸之關係。人格特質包括以下六項：(1) 具有思考、分析、研判、交涉、組織、管裡及應變能力；具有主持會議、團體諮商、談判、交涉及互動技巧及良好表達能力；(3) 對駐外工作具有高度熱忱並能承受工作及生活上高度壓力，能適應不同國家環境及文化；(4) 具親和力及良好人際溝通與協調能力，個性上積極開朗並具有良好之自我情緒管裡能力；(5) 有端正儀表，良好品格及操守，並熟稔國際禮儀；(6) 具有豐富之法律常識、社會文化常識、自然常識。」然而上述之核心能力，在專業知識是否能從相關筆試測驗或口試或團體口試方式得已呈現，從相關實務工作者訪談當中，即可呈現，訪談者表示實際上除了語文能力外，筆試測驗為外交領事人員入門的初階應試，口試對於外交領事人員特考及格者而言，亦非難事。

成績計算方式以第一試占百分之八十，第二試占百分之二十，合併計算總成績，擇優錄取。第二試口試或實地考試成績不滿六十分者，總成績雖達錄取標準，仍不錄取。第一次口試為個別口試，每人 15 分鐘，三位口試委員，其中一位為外交官員。第二次口試為團體口試，應考人臨時抽題主持討論 30 分鐘，口試委員三至五位（視組別及應考人人數），其中一至二位為外交官員。可見我國外交領事人員考試方式仍以筆試為主，輔以簡單口試，實則不符合用人單位所強調外交人員所需的核心能力，包括語文能力、相關專業知識及人格特質三大項，無法透過筆試測驗出口語能力及人格特質，我們雖有設定口試測驗，然而相較於國外較深入的口試測驗時間，我國的選才方式時顯簡陋。

此外，與其他國家外交公務人員遴選方式相比（參表一），顯見我國外交領事人員考試過份著重於筆試各應試科目成績，及口試時間太短，口試問題設計方式是否能鑑別出外交領事人員之核心能力，亦令人質疑。

(三) 針對訓練期間的部分：現行特種考試外交領事人員考試辦法規定，經考試錄取者應參加為期六個月之外交領事人員實習及訓練。經實習及訓練及格者由考試院發給證書。然而實際上實習及訓練期間礙於人情因素，並未有任何的淘汰機制，無法篩選出適才適用之外交領事人員。對於訓練期間，訪談之外交領事人員皆表示訓練時猶如學生，主要僅在增強其外語能力。(相關訪談訪談記錄請參閱附件六)

受訪者	訪談內容摘要
甲	實際上只要通過考試及參與實習訓練，無論實習訓練成績為何，均可取得證書，確實有些人事實上不適合外交工作。
丙	外交領事人員的確於錄取之後並沒有落實淘汰制度。如果能落實淘汰制度可以解決目前用人問題，也讓應考人有戰戰兢兢的心境來求進步。
戊	現在的實習訓練只有純粹的語言訓練，筆試錄取者被保護的像學生一樣。
己	實習訓練也有一些國際現勢的課程，但時數稍嫌不足。

(四) 針對外調工作期間最令個人或他人困擾煩惱的事：本題目主要因外交領事人員是消性別限制的考試中最早實施的，即於民國八十五年，外交領事人員三等考試未再作錄取人員的性別限制，而當年女性的錄取比率大幅上升，自民國八十一年至八十四年的百分之十至十八跳升至百分之五十二，往後十年的女性錄取率一直維持在百分之四十至五十之間。

惟外交部官員在諸多場合卻不斷表示外交領事女性人員的增加帶給外交部甚多諸如調派、夜間接機等困擾。因此，透過本計畫期待能瞭解外交領事的招考是否真正得以篩選出優秀且適任的人才。以下是深度訪談者對性別議題的看法：

（相關訪談訪談記錄請參閱附件七）

受訪者	訪談內容摘要
丙/男	我們對女性沒有偏見，但是作業上總是有點掛慮，如果要女性晚上兩、三點要去接機，會擔心安全上的問題。所以外派女性外交人員到外館，館長都會有些顧慮。
戊/女	的確有些女性外交人員不願負擔接機或調派偏遠地區的任務。
己/女	■ 我本身工作做得最多的部分就是接機工作，其次是急難救助，就接送機其實是非常的頻繁，甚至在半夜，飛機都是半夜、凌晨，另一個業務就是接待國內訪賓。其實這些工作不是特定某些性別才可以適任，全看館長如何安排業務。 ■ 其實從事這個工作，性別不是問題，而是有沒有那個心想要從事外交領事工作，有沒有責任感及使命感去克服這些問題。 ■ 隨著女性的人數增加，已經有些女性同仁會選擇在艱苦地區服務。

綜上所述，外交職場上的性別歧視主要在兩方面，一是女性要照顧家庭不能外放；二是女性多半不會開車，出去洽公有安全上之顧慮。可是在外放的部分外交部歐洲司秘書回部辦事羅靜如在「女性趴趴走女性外交人員生涯」一文中即表示：「對於女性，人事處就會盡量不外放單身的女性，因為他們會覺得你還沒結婚，不要耽誤你的青春；但等到你結婚後，他們又會覺得你有家庭，可能不能外放，怕會耽誤你的家庭。但當你的能力突出到一定的程度，老闆基於達成任務的最高考量，只好把性別擺在一邊了。」有關女性外交領事人員諸如調派、夜間接

機等困擾等問題，其問題從訪談者的經驗確實有些女性外交領事人員會因性別而自我設限，但也有女性外交領事人員基於對外交工作的熱忱，並未推卸外交工作職責，此乃與駐外的代表不因性別而要求一視同仁之態度有直接關連

（五）此外，訪談所有外交領事人員都提到相同的問題，即對於我國新進任外交領事人員的專業知識及團體溝通能力，表示很大的質疑（相關訪談訪談記錄請參閱附件八）：

受訪者	訪談內容摘要
丙	我退休以前員工還有一千人左右，像這樣的人難共事的人頂多 5、6 個，不會超過 10 個人，因為如果有這種劣跡，外交部同仁都曉得，這位仁兄不管到哪裡主管都知道，都會不希望把他調任送來。
戊	外交戰基本上到了國外就是一個大家庭，在外交圈是一個大家庭的情況下，有很多工作，像外交工作多數需要夫妻一起去做，雖然我個人不認為外交人員應該要幫他的人員接機，但在我年輕有小孩的時候，每逢雙十國慶接待外國嘉賓時，都需要夫妻一起出現，可是小孩都還很小，那我們政府的經費基本上沒有托兒津貼補助，否則他們理論上真的是沒有辦法找到人家來帶孩子，在這種情況下，其他的外交人員可能需要幫忙。過去的人可能習慣大家都是這樣，可是現在的人越來越不認為自己應該做這件事，當然我也覺得這件事情他也不該做，只是制度必須要更好一點，否則的話這永遠會發生。
己	不知道是現在新新人類整體，還是人格特質出了問題，像我在外派五年了，總覺得每次派來的新秘書一個不如一個，並

	非速記慢不慢的問題，而是待人處世方面，就是大家好像越來越自私，沒有辦法跟同事相處，而且急功好利，會想去搶功、求表現，可是他們沒有考慮到怎麼營造人際關係，不跟人家往來。在外館除了外交部的同仁，還有其他單位的派駐人員，雖然業務可能不會有直接相關，但是還是會有必須合作的一些專案，那大家平常都會同一個地方辦公，總是會有一些社交、應酬，不用刻意，很自然而然就會出來，但是我會發現一個不如一個，變得不理人，上班就上班，下班就下班，大家聚在一起的場合，他們都不會跟其他單位有什麼交集。
--	---

二、焦點團體座談分析

本計畫於 2007 年 10 月 8 日於考試院舉辦多元考試研究計畫焦點團體座談——以外交領事人員為例，由計畫主持人郭玲惠教授邀請考選部、外交部及熟悉外交事務之專家學者進行焦點團體座談，以彙整各方意見，提供具體建議，以落實於實務運作。本計畫將焦點團體座談之題綱及與會者之意見，分列表如下：

題綱內容	與會者建議
外交領事人員最需要的核心能力為何？	■ 吳基安處長：無論是薦任，還是簡任主要為語言能力：薦任：國際政策規劃與執行能力、外交事務的溝通及協調能力、外交能力的語言及專業知能、大眾傳播行銷及美編設計的基本機能及外交的行政能力及資訊能力。 簡任：處理國際的事務及領導能力、各國政情的分析能力、國際分析和決策能力及行政管理的能力。 ■ 史亞平副代表：外交工作最高的目標就是要爭取國家利益，包含： 第一部份：

	1.知能部份，知識能力的部份，語言必須辯才無礙 2.常識部分 3.專業知識的部份，外交特考的筆試就在這一部分 第二部分：對工作有一個清楚的認識及創新進取的積極態度。 第三部分：人格特質的部份： 1.團體合作能力 2. EQ 3.抗壓性 4.使命感。 ■ 彭錦鵬副教授：依當地不同情形要求不同能力，包含： 1.人格特質—強調溝通能力 2.專業知識，專業知識包含口頭的、書面的、所謂的溝通地方這些東西 3.常識 4.人際關係 5.決策能力。(高層) ■ 邱稔壤教授：專業能力外，抗壓性跟忠誠度。
哪些能力不易培養，無法篩選哪些核心能力？	■ 吳基安處長：敬業度及投入度。 ■ 史亞平副代表：態度的問題、人格特質問題。
對口試的方式的建議	■ 史亞平副代表： 1.考 IELTS 或托福的聽說讀寫這四個部份要到達某種程度，才能來考專業知識。 2.拉長團體的口試的時間，透過這些互動的過程去了解這個人是不是有合群性。 3. 現行口試的題目，太過空洞化，很像在講口號。(參附件一) ■ 姜家雄主任：參考美國、加拿大、英國各國口試的方式及內容。 ■ 吳嘉麗委員： 1.以托福或是其他的語言測試做第一關的篩選。 2.用人單位應於事前作業設計適當的情境考題。 ■ 林光基司長：就團體討論、口試題目方面加強，建立口試委員的人才庫、口試委員的組成要多元化及口試委員的訓練，而訓練當然要包括口試委員的研習、訓練的內容及口試題目的研擬，還有口試題目的改進等等。

	■ 林麗明司長：考選部會加強口試委員的講習、召開預備會議及訓練。 ■ 許志嘉主任：口試委員，應更尊重用人單位的需求才。
性向測驗採取的可能性及時間點？	■ 吳基安處長：外交部曾向考選部建議希望實施性向測驗，外交部將配合考選部做性向測驗常模，會委託學者專家來處理以契合理論及實務。 ■ 史亞平副代表：建議增加性向測驗部分。 ■ 彭錦鵬副教授：建議增加性向測驗，可放於第一試筆試做篩選，基本上是選擇題，當然可以算在筆試裡面的科目，而人格特質是可以用性向測驗或者用口試方式篩選。 ■ 姜家雄主任：可於口試內加入性向測驗或情境測驗。 ■ 吳嘉麗委員：性向測驗可以放在第三試，我們外交考試一直在強調語言，但如果我們要做性向的部分，應該要用我們使用的語言，更能表現出一個人的性向。 ■ 林光基司長：贊成加考心理測驗或是性向測驗，但應該是放在第三試。 ■ 林麗明司長：應增加性向測驗及人格測驗，建議應放在第二試或第三試。事實上民航局飛安管制計畫及國安局私底下有在做。民航局飛安管制人員是在第一次筆試錄取以後，在體格複檢的這個區塊裡面去做篩選。 ■ 許志嘉主任：可考慮性向測驗考題的方式，但應採是輔助，而非篩選機制。
可否於現行二次團體口試後，再加入第三次的中文或外語口試？	■ 吳基安處長：不贊成增加第三試，建議拉長第一試及第二試口試時間。第一試是筆試及外語口試，第二試是團體口試及個別口試。 ■ 彭錦鵬副教授：不贊成增加第三試，會使快及格的應考人覺得是被惡意的剔除掉。 ■ 許志嘉主任：不贊成增加第三試，口試覺得不夠的話，似乎可以在第二試時增加時間，多考一次是否能增加對應考人的瞭解，可能勞師動眾，也使應考人覺得很累。
需用名額 1-2 名極少者加倍錄取，較多者增加 20-50%錄取？	■ 彭錦鵬副教授：應有訓練的淘汰作用，傾向的定額淘汰，像四十個人淘汰一個或二個就夠了。
訓練期間的考核與淘汰：現行二試錄取時增額錄取一定比例，訓練期間	■ 吳基安處長：贊成於考選時有淘汰機制，但擔憂會增加行政訴訟。 ■ 彭錦鵬副教授：贊成訓練期間應有淘汰機制。

從嚴考核性向等各項表現。簡章上即註明訓練期間將依何篩選標準，淘汰多少百分比。	■ 姜家雄主任：可考量有一個機制讓篩檢和過濾，或者是重新分發或是再訓練。 ■ 邱稔壤教授：應避免訓練有時候因臨時的需求，而快速的縮減，淘汰機制可能會增加訴訟。 ■ 林光基司長：訓練期間的考核和淘汰其實也是要件，但不贊成增額錄取一定比例，認為應於第一試筆試時淘汰。 ■ 吳嘉麗委員：贊成訓練期間淘汰機制，但若認為要保障筆試篩選過者，如果不適合作外交領事的，是否可以試圖協助擔任外交部其他方面工作。 ■ 許志嘉主任：贊成於訓練期間增額錄取，並應有淘汰機制。
考慮每二年招考一次的可能性：如此可擴大錄取名額，增加訓練期間淘汰人數的彈性。需用人數依名次任用，至下次招考仍未錄用者即被淘汰。	■ 吳基安處長：不贊成每兩年招考一次，理由一是剛畢業的畢業生就必須等待一年，可能會讓他轉向其他領域，對應屆畢業的不公平；二是在人力的遞補上會產生問題，一個職務出缺必須要等待二年，訓練半年，又派出去乙訓，就差不多一年半，才可以回來，變成一個出缺要三年半才可以補進一個人辦公，時間太長，且一個缺如果空太久的話人事局就收回去了。 ■ 許志嘉主任：不贊成每兩年招考一次。 ■ 彭錦鵬副教授：不贊成每兩年招考一次。
明訂口試之工作流程及規範：哪些項目應為正面及負面表列口試題目？口試人員之事前或平日訓練？	■ 彭錦鵬副教授：我覺得口試委員真的要好好訓練。
接機與 D、E 區問題：女性外交人員深夜接機不便之現況及其解決之方式。D、E 區調動之現況及其解決之方式。	■ 彭錦鵬副教授：應於應考須知上說明工作性質，並簽定切結書。 ■ 史亞平副代表：這是一個女性自覺的問題，你要從事外交工作，必須要有自覺的能力，不可能要求說要從事外交工作、我要有同樣的待遇但是我不要做同樣的工作，這也是為什麼我希望自己沒有造成外交部的什麼困擾。我個人的心態是，只要是同工同酬，基於男女平等的原因，共同的工作我們都必須去承擔，不能因為說我是女性，我晚上就不能出門，因為我要在家抱小孩；那如果你有這種認知的話，我認為你不要自外於應有的外交工作範疇，這並不會造成特別的困擾，當然說安全堪慮的時候，男性同仁一樣會有安全

	的考量，並不會說女性同仁就特別危險。
其他具體建議	■ 吳嘉麗委員： 1.第一試增加書面資料的篩選 2.應放寬外交人員考試年齡 3.於筆試增加綜合性科目考試（通識測驗） 4. 建議外交部做的一個長遠以來就要做的研究，將過去 10 年 20 年裡面，外交人員的表現是否符合我們期待的，當年考試成績如何、語言成績及團體討論表現，把過去的成績和現在做個連接，就可知考試之效能，這樣的研究絕對對將來要用什麼樣的考試、應試科目來篩選人才有所幫助。 ■ 吳基安處長：建議放寬外交人員年齡上限為 45 歲。 ■ 林光基司長： 1.應試科目應該增加綜合性的科目 2.心理測驗用來測量個別的適應性，所以要配合用人機關的職缺特性，以及有關每項測驗的編制，一定要先進行工作分析及尋找工作所需的要件，要以各機關優秀在職人員的測驗表現作為參照常模，等到測驗常模穩定建置以後再推廣到我們國家心理測驗或是性向測驗當中。 3.建議用人單位報高考一級。 ■ 姜家雄主任：增加書面資料審核。 ■ 彭錦鵬副教授： 1.將培養的外交官的薪水，拿一點放在口試上都是值得的，四五十萬大概可以考掉一屆的特考人員。 2. 履歷審查可能可以放到口試測試。 ■ 邱稔壤教授：建議對於駐外的家庭的輔導應該不僅僅是工作者，還應包括其子女的教育和配偶適應的問題。

第二節、我國警察人員考試現況分析

我國現行各類特考中，仍有少數類科分定男女錄取名額，包括基層警察人員考試、國家安全局安全情報人員考試，以及司法人員三等監獄官、四等監所管理員等類科考試。本計畫針對近來較受矚目之基層警察特考進行研究，依據「公務

人員特種考試基層警察人員考試規則」⁵第四條規定：「本考試各類別得依內政部實際任用需要，分定男女錄取名額。」，其考試方式採先審查相關學經歷證明、筆試、體格檢查⁶，考試錄取後須經訓練期滿成績合格者，始完成考試程序。歷年來，我國國家考試的筆試成績多占比重近八成。

目前我國警察人員考試制度及考試方式為，可區分為兩種：一是特種考試警察人員考試（以下簡稱特考班）有分二等、三等、四等考試，其中主要招募對象主要針對警大、警專生舉辦，不限性別，也開放給一般大學生報考，此等人力進用程序為「教（訓）→考→用」，惟警大、警專生在學校入學時，即已作了性別限制，所以此項考試相當於間接性別限制；另一項近年新增已舉辦過四次的四等「特種考試基層警察人員考試」（以下簡稱基特班），此等人力進用方式為「考→訓→用」，開放給一般大專畢業青年報考，女性錄取名額約為男性的十分之一。惟開放一般大學生報考後，造成「流浪警察」現象，由於警專畢業生，必須通過警察特考，才可獲得公務人員資格，過去錄取率高達百分之九十，近年開放同等學歷的社會人士報考後，竟然來了七千名和警專學生搶飯碗，讓警專生和家長忿忿不平，大罵政策反覆、考試不公。且該兩項考試皆有直接或間接性別限制，特考班於警大及警專招生時，即有性別限制，而基特班於民國九十三年招募時起，即設有性別限制。

一、深度訪談分析

進行深度訪談時本計畫則針對受訪之警察員詢問其對我國目前警察人員篩選方式的意見：

⁵ 資料來源：考選部全球資訊網 <http://wwwc.moex.gov.tw>。

⁶ 公務人員特種考試基層警察人員考試規則第 8 條規定：「本考試應考人於筆試錄取通知送達之日起十四日內，應向試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查並繳送體格檢查表，體格檢查不合格或未於規定時間內繳送體格檢查表者，不予分配訓練。」

(一) 針對筆試的部分：惟全數受訪者對於過分著重筆試成績能否篩選出適才適用之人選，對於現行考試區分為「特考班」及「基特班」考試方式，是否有其必要，存有疑慮。(相關訪談訪談記錄請參閱附件七)

受訪者	訪談內容摘要
乙	我們基層特考班，用特考考進來的話，事實上顛覆過去的選用制度。○○縣市最近兩年基層特考班進來 722 個，離職 71 個，離職是十分之一。同時間警專、警大及格者，就沒有離職的。基層特考班筆試錄取者從訓練工作，每個月還給津貼。兩年之後，受訓期滿從事警察工作，因為他已經服過兵役是隨時可以離職的。這也扯到一個很重要的問題是，浪費資源。
丁	未來希望能考、訓、用合一，也就是說先通過國家考試，進來以後進入警專做教育訓練，然後將來就可以成為公務系統來運用，比較不會形成資源的浪費。如果沒有朝向考、訓、用合一這樣一個制度來走，我們就發覺現在學校的教育傾向於應付特考，就會讓養成教育的目標偏離，將來訓練出來的人力恐怕也會不適任警察工作。去年警大是 10% 的人沒有通過特考，警專是 25% 的樣子，好像第一次還比較高，但是現在規定三年內沒有通過考試就不能再任公職，所以這會讓警大及警專覺的學生蠻有壓力的，變成這些學生上課也不上課，大家就拼命準備考試。
辛	記得特考開放後，應考須知載明不受限一定是警大或警專的人來考警察特考。其實我們辦公室也有少數一些特考班進來的，我但時就有得警界傳統裡面從長官到同仁不太喜歡這批人。我們會覺得在官警兩校所訓練出來的，這幾年的訓練多

	多少少改變你對於警察工作的認知及對機關的服從度，這是在訓練中潛移默化產生的。
--	--

(二) 針對體適能的部分：現行無論是基特班或特考班的考選方式，針對體能部分僅規定應考人於第一試錄取通知送達十四日內，應至試務機關指定之醫療機構辦理體格檢查，相較於調查特考二試為單項 1200 公尺跑走測驗及海巡特考曾以游泳 50 公尺為二試測驗，單項體能測驗是否足以篩選出特殊需用人才的體能令人質疑。

我國現行採筆試及體格檢查之考試方式，是否足以篩選出警察的核心能力，多數受訪者皆建議應採各項體適能測驗，此一問題涉及關於性別設限，一般用人機關認為女性不適任之主要理由亦是基於「外勤工作」，其理由有三⁷：

- (1) 工作環境高度危險，以男性為執行主力。警察勤務具機動性、危險性、辛勞性、勤務時間不固定性（晝夜輪替）等特性。
- (2) 為用而訓之警力規劃原則。
- (3) 現階段各警察機關實際女警需求。

若是增加體能測驗之項目，則無論男性或女性受訪者皆同意開放性別限制，增加多項體能測驗以取代性別限制，才可篩選出用人單位所需之人才。（相關訪談訪談記錄請參閱附件八）

受訪者	訪談內容摘要
乙/男	建議是在招生的時候，要適度地開放性別，男、女生體能測驗一模一樣，而不是像我們現在常訓，比如說男生 20

⁷ 參閱熊忠勇，（2005 年 10 月）從美國經驗探討國家考試性別限制問題。頁 152-167，考銓季刊第 44 期。

	分鐘及格，女生就降低 30 分鐘才及格，就給女生十分鐘緩衝。
丁/女	希望第一個就是要除了筆試以外，要加進體能測驗，並要加進口試，另外還有背景的調查，就是說應考人的背景資料是否符合來擔任警察，假如說你曾經偷竊、曾經做過一些跟警察身分不符合的事情，這是不是可以排除在外。
庚/男	那女警在取才跟訓練的養成過程當中，可從她的膽識及體能上加以訓練，如果她的警察技能及體能，都達到標準，事實上派出所勤區工作對她來說也不是困難的。
辛/女	美國基本上他們沒有性別的限制，有點類似能力的限制測驗。能力就像筆試、體能，還有藉由情境來判斷應考人是否具有性向或勇氣、膽識。基本上美國是沒有性別限制。因為我在美國讀書的時候，說認識的一個女同學是分派到特勤，就是最厲害的、飛簷走壁、荷槍實彈，就像我們保一的特勤小組，真正要抓重大要犯的時候調出來這些菁英。只要是你覺得有願意，訓練、出勤都可以符合的標準，美國基本上不敢設任何限制。

（三）針對口試測驗：民國九十三年基層警消特考第二試原先設有口試測驗⁸，但由於該次口試並未實際淘汰應考人，因此，認為已無實施口試之必要，考試規則於民國九十四年八月九日修正發布，刪除第二試口試規則，規定該考試採筆試進行。然而，相較於其他國家，有關警察人員所應具備之核心能力，除筆試外，仍須透過口試以瞭解該應考者個人生活經歷、問題處理能力、個人成就表現感、是否能尊重不同差異性的環境與民眾、

⁸ 資料來源：考選部規劃司林光基司長提供〈國家考試口試制度檢討報告〉一文。

社區服務的認知、角色適應度、動機及是否能有效與人溝通等等面向。

而於我國基層警察人員特考每年招收人數達數千名，報考人數約萬人，因此，用人機關無法支付口試所需之龐大經費，且口試測驗並無設計題庫及研擬口試測驗內容，因此，是否將口試及情境測驗結合或者口試項目增加背景資料審核，以測驗出應考人應具備之人格特質，多數受訪者認為應將口試方式更細緻化。（相關訪談訪談記錄請參閱附件九）

受訪者	訪談內容摘要
丁	除了筆試，希望增加口試、體能測驗、還有背景調查。因為這些都要錢，不知道政府能夠給予多少的資源，挹注在警察取才的部分。常常覺得說取到適合的人進來當警察，經過一個嚴謹的養成訓練，基本上就會勝任這個工作。假如我取進來的人只會考試，他的人格特質不適任警察。
辛	警察人員應具備的特質，這個部分是指人格特質，第一個要有打抱不平的正義感。第二個臨場的勇氣很重要，為什麼女警會需要男警來保護？可是我其實看到我們非常優秀的女生，她基本上不需要保護的。第三個性向也是很重要的，性向可能可以測驗出來她對這個工作是沒興趣的，可是什麼樣的性向比較適合當警察，這還有待思考。

（四）針對訓練期間的部分：原先基層警察人員特考錄取人員設有期中實習課程，且目前基特班培訓期間為 11 個月，學員普遍感受技能課程不足。短期大量招生，且未確實落實淘汰機制，易造成報考人員素質低落。

我國國家考試皆規定考試錄取人員需經訓練，訓練期滿成績合格，送由公務

人員保障暨培訓委員會核定，報請考試院發給考試及格書。然而，實際上訓練期間極少淘汰不適任之人員。對於是否加強訓練期間淘汰機制的可能性，受訪者意見如下：（相關訪談訪談記錄請參閱附件十）

受訪者	訪談內容摘要
乙	基本上幾乎沒有淘汰，沒有所謂的退場機制，所以建議是不是以後警大的入學考就是等於資格考，你只要考進警大、警專之後，以後畢業就不用再特考了。利用就學的四年訓練警務人員應具備之能力，不行就把他淘汰掉了。
庚	我們是沒有退場機制的，如果只是用筆試來考的話，浪費掉很多錢，在篩選沒有花錢、沒用心，國家就要花錢養他四、五十年到退休，例如有精神病的，這些人其實不適合這工作。
辛	如果可以設計受訓一年，建立一個篩選指標，然後階段性的篩選，每個階段有個階段性的指標，譬如說在這個階段的時候，必須包括體能、射擊…到了最後那個階段，必須到實務單位實習過關。甚至還可以考量篩選的過程當中，是不是可以納專家學者，還是只有現在的訓練機關，其實應該要把篩選的機制攤開來在陽光下檢視。

因此，其他建議警察人員考試方式除了筆試外，應增加包括背景調查，並強調考訓合一，即體適能不應僅著重身高、體重等等體格檢查，應類似警大、警專於訓練期間進行各項體能篩選。

（五）針對性別設限之問題：如前深度訪談（二）針對體適能測驗所述，依現行考試制度下，仍有受訪者認為女性不適合警務工作及男性記功機會是

否相對較多時，受訪者乙男性現任警察人員意見如下：（相關訪談訪談記錄請參閱附件十一）

受訪者	訪談內容摘要
乙	■ 女警本身有家庭的問題，所以她們會期待在內勤上班，可以從事傳統家務勞動。但女警基在考績上占優勢，因為她們犯錯機會少，所以幾乎女警都拿到考績甲等。以目前來說，男警犯錯機會多，因為男警都在外面從事外勤工作。 ■ 外勤工作記功的機會會比較多，比如抓到通緝犯，也因為此造成女警在升遷上確實是不如男警。去年開始女警不管是基特班還是正期班畢業，一定從事外勤工作，一定在派出所。各地方警局馬上面對的問題是過去廳舍設計是以男警為主的，所以女警的盥洗設施及住宿場所不是不夠，而是一筆錢去做改裝。

對此，性別設限之理由大多是基於傳統刻板印象、行政便利或良善意圖，亦即，性別（尤其指體力）並非關鍵因素，只是各用人機關仍囿於傳統觀念的束縛，實際上不論男性或女性，都有不同的身高、體重、性格等身心特質之差異男性未必都是孔武有力、女性未必都是弱不禁風。且男性員警表示女性員警會以「關說」方式期待由外勤工作調任至內勤工作，本計畫女性受訪者看法如下：（相關訪談訪談記錄請參閱附件十二）

受訪者	訪談內容摘要
丁/女	一般長官原則不會讓女警深夜去巡邏，通常都是白天或晚上10點至12點以前的巡邏會讓她去做，尤其是晚上以後的巡邏可能都會搭配男、女一起，女警出去巡邏大概都會編配男

	警。現在勤務的要求規定，公事勤務不管男警、女警，都是雙警。女警假如說在取才跟訓練的養成過程當中，從她的膽識上面加以訓練，從她的警察技能及體能都達標準，事實上派出所勤區工作對她來說也不是困難的。例如因為我們派出所工作大部分都是共同勤務，對女性或男性來說都不是困難的，都可以承擔。唯一的困難就是輪班可能會造成家庭管理的一些問題。這是屬於私領域的、必須要自己去做處理。
辛/女	■ 如果去了解基層女警同仁，當然有些女警的心態是不想去外勤，但這是個人認知上的問題，這絕對是存在。可是另外一部分是來自於外界跟家族的壓力，就像我們說傳統結構上賦予女性的角色期待。有些女警是公婆會去找人施壓，期待媳婦是應該要以家庭為主。而另一個可能的情况是女性自我犧牲的一個心態，畢竟在警界，戰場是在外勤，往往警大、警專的畢業的女生，大部分是嫁給自己的同學、同仁，結婚之後，有時候女生就會比較自己限縮，就讓男生好好去發展。 ■ 就我的實務經驗來說，會去關說的不只是女性，男性也會關說，譬如說他家裡的因素、因為太太生病、因為要照顧，他也會去關說，說想調內勤，而男性的關說往往是要調什麼缺、要升官。女生的關說其實都很微薄，就是想要調個內勤。 ■ 要讓女警知道你給她機會，讓她知道他的工作與男生都一樣，如果讓女性在工作中覺得有成就感的時候，其發揮相較於男生也沒有風紀問題，男生的風紀問題相較之下太嚴重了。而且實際上女生的工作態度，那種執著、

認真、真誠，在我的經驗當中女警會優於男警。

綜上所述，由於傳統社會價值觀的性別角色刻板印象有其發展的歷史及存在的意義，尤以已婚之女性員警，其基於人格特質、成就動機、角色衝突等等因素，迫使其必須向現實妥協，或出於個人意願，或先生及公婆之壓力，往往將家務、照顧子女之責任一肩挑起。但又得不到體制支持，使得家庭照顧成為體制內性別歧視之藉口，限縮女性升遷發展之機會。

二、焦點團體座談分析

本計畫於 2007 年 10 月 5 日於考試院舉辦多元考試研究計畫焦點團體座談——以外交領事人員為例，由計畫主持人郭玲惠教授及計畫顧問楊婉瑩教授主持，並邀請考選部、警政署及熟悉警察事務之專家學者進行焦點團體座談，以彙整各方意見，提供具體建議，以落實於實務運作。本計畫將焦點團體座談之題綱及與會者之意見，分列表如下：

題綱內容	與會者建議
現行考試區分為「警察特考」及「基層警察特考」，兩種考試方式運作情形？基特可能還會舉辦幾次？	■ 謝芬芬組長： 1. 基特主要因應「快速增補警力」的需要，從 93 年起開始舉辦，每次大概招收 2 千多名，原則上規劃至 97 年，98 年是否會招考有待評估，基本上其非常態措施。 2. 95 年警政署就責成警專組成警察人力招募小組，規劃外來將以新制警察特考為主，簡併為單一制度。 3. 基特班幾年大量錄取，確實造成員警素質逐漸低落 ■ 洪春木教務長：特考班（又稱聯特班）是領準公務人員薪水 3 萬至 4 萬元，基特班是不佔缺，領生活津貼 1 萬 4 千三百元。 ■ 黃富源教務長：目前這種制度有他的優點，我們不認為只以警大學生就可以滿足警察工作，應該是兩個制度並行。

	■ 林光基司長： 1. 從 93 年起警察人員考試才雙軌制，警察特考佔 48.7%、基層警察特考佔 51.3%，政策上基層特考應該是輔助警察特考，就現狀警察人力規劃是缺乏中長期的政策方案。 2. 基層特考逾 93 年至 96 年大量錄取，相較於其他特考及公務人員考試造成不公平現象。 3. 建議警政署應參考日本 I 種考試及 II 種考試，做長期人力規劃，區分為警察特考及公務人員高普考警察行政類科。 ■ 林麗明司長：基層特考主要服務為一般民眾，招考對象為一般民眾，但為何素質降低，研究原因應該是年齡問題，且因男性要服兵役，重複考的人數提高，因考量放寬年齡上限至 30 歲。
目前招募取才的考量或目的為何？是基於核心工作能力，或可以依據工作性質與範疇分類考試？	■ 黃富源教務長： 我國警察主辦及協辦工作遠超過其他國家主要以交通及治安的處理範疇，但不應採立即甄補措施，應朝向人力規劃角度，規劃整個警力增補長年的計畫。 可以考慮將基層特考分類考試，但須斟酌考試科目，避免造成不公平現象。 ■ 吳嘉麗委員：因應內、外勤不同工做性質及需求，應可設定不同標準的應試科目（分類考試）。 ■ 林光基司長：應先確定警察工作之核心能力後，將應試科目與考試方式結合。 ■ 謝芬芬組長：我國基層警察工作的範疇繁雜，因國情及背景不同，現狀無法投入大量經費依照先進國家的方式測試。 ■ 洪春木教務長： 1. 警察的功能在違法的處置、緊急危難排除及強制力執行，而安置及輔導應由其他單位負責。 2. 不贊成四等考試方式分科類別，應為通才應用，專才時再予受訓。
未來考試過程是否考量區分更多層次？能否納入體適能、性向/情境測驗或口試？（相關試題參附件二）	■ 黃富源教務長： 1. 基本上取才與訓練是分段，而心理測驗理的性向測驗是考潛質（有足堪造就的潛質），但現行考試方式是成就測驗。 2. 心理測驗有智力測驗、性向測驗及人格測驗，性向測驗是測驗警察應有的潛質有語言能力、社會能力及分

	析邏輯能力；人格測驗是測驗警察的抗壓能力與誠實能力。但性向及人格測驗的編測過程需嚴謹。 3. 建議心理測驗為淘汰標準，但不要記入成績，在心裡測驗未編制前，可考量情境測驗。 4. 建議體適能測驗成績能參考國外全面電子化計算。 ■ 吳嘉麗委員：建議考試可區分為第一試筆試（學科能力測驗）、第二試為綜合式體適能測驗，如果警政署現階段無法進行性向測驗，是否先用口試來篩選。 ■ 林光基司長： 1. 89 年 11 月 29 日考選部已訂立心理測驗與體能測驗規則（參附件三），因此在法規適用並無問題。 2. 建議警政署結合警大、警專建立性向測驗、人格測驗及職業興趣測驗等常模。 3. 用人機關如果提出體適能測驗或口試需求，考選部皆可配合。 ■ 林麗明司長： 1. 93 年第一次基特考試裡包含筆試及口試，但因無做任何篩選，故刪除口試項目。 2. 現階段因基特考試報名人數眾多，若警政署無發展心理性向測驗，建議可於第一試加倍錄取，參考民航局飛航管制以體格複檢方式，包含心理性向測驗作為淘汰方式。 ■ 洪春木教務長：支持考試方式增加二試及三試。
未來錄取方式是否考量區分不同階段，並嚴格淘汰？	■ 黃富源教務長：贊成應超額錄取，再進行嚴格淘汰，西點軍校是超額錄取 20%。 ■ 吳嘉麗委員： 1. 建議增額錄取一定比率，於訓練期間在淘汰一定比率，則第一試無性別限制之必要。 2. 基層特考如果要維持一段時間，應於筆試增額 10 至 20%，第二試為體適能測驗，若有餘力於第三試進行口試，解決素質下降之問題。 ■ 林麗明司長：可於訓練期間建立退場機制。
目前性別限額情況以及未來可能修正的情況？	■ 吳嘉麗委員：應開放性別，考試不敢開放性別主因為筆試篩選不出承擔基層警察工作壓力之人才。 ■ 謝芬芬組長： 1. 贊成全面開放性別，但必須建立在公平原則之下，因為女生太會考試了。 2. 警政廳舍設備、設施尚未準備足以讓女警站在第一線服

	勤，需要給警政署一點時間。 ■ 林光基司長：個人建議不要限制性別，應搭配核心工作能力、應試科目與考試方式結合。 ■ 林麗明司長：建議將工作類別分科，社區服務則不需要性別設限。
其他建議	■ 林光基司長：建議警政署研究考核比較基層特考及警察特考人員之工作表現、職場供作之專業能力等等。 ■ 林麗明司長：建議用人機關可於考試前明訂核心工作能力與考試類科、各類科需求名額。

參、結論

透過訪談外交領事人員特考及格人員、基層行政警察人員特考及格人員、專家學者訪談及二場焦點團體座談，即可初步了解目前以筆試為主的國家考試方式並未能替國家選取適合之人才。在警察人員部分如何透過訓練時間選拔出最適任的警察人員，體能訓練及人品測驗為其重要的項目，多數受訪之警察人員認為應於應考須知中註明警察人員工作項目，應包含處理危機及危險能力；在外交領事人員，囿限於我國外交情勢，外交領事人員之選任，亦應特別著重在其口語及團體溝通之能力，此外，在實務上多數受訪之外交領事人員認為應於應考須知中註明外交事務工作項目，應包含文書處理工作、規劃各種行程能力（包括交通、食宿及旅遊之安排），其次要能擔負起外在壓力（按：實指立委關說）。因此，如何透過適當之筆試、口試及完備之訓練，以選拔出適合特殊需求之外交人才，實值得深切檢討。

第四章 結論與建議

第一節、結論

一、未將性向及人格測驗納入特考項目

我國現行公務人員特種考試，包括外交領事人員及警察人員等考試在內，筆試為我國最主要的測驗方式，而各國公務人員考試制度皆有採用筆試，惟在測驗題型、題數、時間、配分上則有所不同。許多國家在第一試筆試的測驗題型，多著重辭語結構、數理推理、或綜合型科目試題等。相較於我國以專業科目測驗方式偏重學術內容，於本計畫執行深度訪談及焦點座談時都達到一個共通的結論，就是單靠筆試專業科目測驗不足以公平或多元的篩選出人才。

無論是外交領事人員或警察人員，參考各國的考試方式及深度訪談受訪者及焦點座談參與者，都贊同我國公務人員特種考試應納入性向及人格測驗，惟應將性向及人格測驗納入第一試筆試或第二次體適能測驗或以口試篩選，專家學者及用人單位各有不同意見，可採取之方式有：筆試、口試、情境測驗或訓練期間納入考核，考選單位應積極思考階段性的做到性向篩選。

二、應考須知內對特用機關工作情形的敘明不足

在本計畫深度訪談中，外交領事人員及警察人員多數受訪者都曾提到特考錄取者應具備之核心能力，而非單以限制性別篩選，且又不斷在諸多場合表示女性同仁增加用人單位的諸多困擾。在警察人員部分，多數受訪之警察人員認為應於應考須知中詳細說明警察人員工作內涵；至於外交領事人員，囿限於我國外交之特殊情勢，外交領事人員之選任，尤應特別著重其外語及與人溝通交往之能力。此外，在實務上多數受訪之外交領事人員認為應於應考須知中詳細註明外交事務

工作項目，諸如文書處理、打字速記、規劃行程，包括交通、食宿及旅遊之安排，其次要能承擔外在壓力，讓所有報考者，無分性別都可以清楚瞭解該項特考工作內容與性質，包括夜間值勤或夜間接機等等，不因性別而有特權，以篩選出優秀且對該項工作有熱情的人才。

三、僅以體檢或單項測驗為體能篩選方式易生爭議

我國現行特考體能測驗部分大多僅規定應考人於第一試錄取通知送達十四日內，應至事務機關指定之醫療機構辦理體格檢查，或於第二試測驗單項體能，例如調查特考二試為單項1200公尺跑走測驗，及海巡特考曾以游泳50公尺為二試測驗。單項體能測驗易生爭議，不免面對行政訴訟。參考各國公務人員考試針對不同用人單位所需求的各類人才，均設計出各種組合之綜合體適能測驗，既能更全面的檢視應考人體能，又不易衍生爭議。

尤其是警察人員考試，除特別著重於警察專業的核心能力外，體適能測驗幾乎是所有先進國家都採用做為基層警察人員考選方式之一。

四、目前口試進行方式仍嫌籠統粗糙

依據國家考試口試規則，確有針對個別口試、集體口試或團體口試分別規定口試時間、口試委員人數、評分項目，如儀態、言詞、才識、反應能力及配分比例等。但是整體而言，口試時間 10-20 分鐘仍嫌不足，口試委員並未受過訓練，同一項考試往往需分數組或數十組同時進行，口試前的協調常常只利用考試前一或半小時討論，不同組之間評分標準其實難以一致。不同特考、不同類科的口試並未分別嚴謹規範口試的目的，唯有明確說明口試擬篩選的確切數項目標下，方易在較短的時間評量取捨，譬如究竟要利用口試篩選何項筆試測不出、但確為必要之核心工作能力？或必須利用口試淘汰何類絕對不能任用的應考人？哪些問題違反相關法令絕對不應提問？因此，如何提升口試信度與效度、如何規範不同

性質的口試問題設計、如何選任口試委員及口試委員的平日訓練等等均猶待加強。

五、未落實訓練期間的淘汰機制

現行公務人員的各種考試，雖明定訓練期間考評合格，才發給及格證書，但實際上訓練單位為避免爭議，淘汰比率極低，尤其是初任公務員的訓練，淘汰者多為自動退訓。本來人力甄選，各項考試如未臻完善，仍可利用較長時間的訓練期間詳加考核篩選，以達錄取適用人才的目的。否則不適任者一經錄取，未來必然嚴重傷害全體公務員的形象與公信。

我國公務人員保障相對完善，任職期間即使工作不力或尸位素餐，如未犯重大錯誤，亦難以績效考核淘汰。再者公務員退休年金與其他行業相較實為豐厚，公務人力初選時如未嚴加考核淘汰，無異浪費公帑，造成納稅人數代的負擔。

第二節、建議

一、應將性向及人格測驗納入特考項目

- (一) 建議用人單位（如外交部、調查局及警政署）委託專家學者建立性向測驗及人格測驗常模。
- (二) 建議用人單位向國外測驗中心或相關機構購買性向/情境測驗試題，再配合國情修改。（參附件二）
- (三) 應將性向及人格測驗納入考試的一試或二、三試。
- (四) 如果現階段一時尚無合適的性向考題，可考慮以口試方式設計性向及情境題目，進行篩選。
- (五) 參考民航局飛航管制及國家安全局考試時，以第二試體格複檢內含心理或

性格測驗作為淘汰方式。

(六) 增加一、二試錄取人員比例，訓練期間納入性格/情境測驗，淘汰不適人才。

二、以體適能測驗取代單項體能測驗

依據中華民國八十九年十一月二十九日考試院八九考台組壹一字第09469號令所訂定發布心理測驗與體能測驗規則第六條規定：「體能測驗種類如下：

- 一、 肌力與肌耐力測驗（一）屈膝仰臥起坐、（二）伏地挺身、（三）引體向上、（四）屈臂懸垂、（五）爬竿、（六）舉重；
- 二、 心肺耐力測驗（一）跑走、（二）負重跑走、（三）登階；
- 三、 敏捷性測驗（一）折返跑、（二）障礙跑；
- 四、 瞬發力測驗（一）立定跳遠、（二）垂直跳；
- 五、 綜合測驗（一）引水梯攀登、（二）游泳；
- 六、 其他體能測驗。

前項體能測驗種類，得視考試性質選定其中一類或數類舉行。」

建議各用人及考選單位評估其工作需求體能，以綜合多項之體適能測驗取代過去慣用之單項體能測驗。多元評量綜合計分，不僅效度更高，亦必然減少單項測試時些微差異引起之紛爭。

三、口試設計與準備應更為細緻

(一) 應針對不同特考明確設定口試篩選目標

例如司法特考中的司法官口試，究竟測試項目為何？人格特質？專業能力？或口齒說辯能力？如針對書記官、監獄官等口試目標又必然不同。海巡特考的口試要測試應考人何項能力？或否定何類應考者？

(二) 積極培養口試委員人才，建立口試委員認證制度。

(三) 明訂口試之工作流程及規範

商訂各類科口試之篩選目標，並公告於考試簡章。

建立口試題庫及說明該題擬測試之目標。

以負面表列方式說明違反公平之題目不得納入。

每組口試至少應有一位經過認證之口試委員。

口試前日應開試前會議，充分解說與建立共識。

(四) 於應考須知內明訂口試需檢核之能力。

四、建立訓練期間的淘汰機制及加強實務訓練

為避免考核人員礙於人情，難以淘汰少數受訓者之窘境，建議針對不同特考或類科，錄取時增加 10～20% 名額或保留筆試錄取者之受訓資格，明訂訓練期間的考核淘汰項目與標準，並試前於簡章公告。此外應加強和加長實務訓練，落實訓練期間的淘汰機制。

五、應考須知內詳細敘明該等特種考試實際工作狀況

目前幾項特考如基層警察特考或外交人員特考，雖亦有敘明，但皆過於簡略，且有預告不利之意涵。相對於國外相關招募網頁，不僅詳細說明工作內容，並明白鼓勵少數族群，表示必要時將給於生活上之協助，甚至公佈模擬情境等類試題，招募人事單位且負責一一回答應試者的各項質疑。

參考文獻

（一）考選部專刊

1. 考選部、國立台灣大學政治學系編印，2006 年 11 月，《九十五年度考選制度研討會—國家考試口試方法與技術研討會會議實錄》。
2. 考選部編印，2006 年 8 月《九十五年度考選制度研討會—綜合辦理駐外人員考試研討會會議實錄》。
3. 考選部編印，2006 年 2 月《英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究》。
4. 考選部編印，2005 年 12 月，《九十四年度考選制度研討會—公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式研討會會議實錄》。
5. 考選部編印，2005 年 9 月，《國家考試性別平等白皮書》。
6. 考選部編印，2005 年 8 月，《九十四年度考選制度研討會—公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式研討會會議實錄》。
7. 考選部編印，2005 年 7 月，《考選研究系列 3—各國公務人員考試制度比較研究》。
8. 考選部編印，2004 年 8 月，《考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(四)—公務人員淘汰機制之研究》。
9. 考選部編印，2004 年 7 月，《考選研究系列 10—國家考試口試技術研討會會議實錄》。
10. 考選部編印，2004 年 3 月，《考選研究系列 3—加拿大公務人員甄選制度、測驗技術及高層文官進用制度考察報告》。

（二）專書及期刊論文

1. 內政部警政署，2007 年 9 月 28 日，《臺灣警察專科學校入學考試改革方案》。

2. 陳珮婷，2007 年 1 月，〈英國高級文官制度之研究—考選與任用之觀點〉，台灣大學社會科學院政治學系碩士論文。
3. 邱文禎，2007 年 6 月，〈我國犯罪矯治制度現況及其未來改進〉，《國家菁英季刊》，第 3 卷第 2 期，頁 83-104。
4. 王進旺，2007 年 6 月，〈海岸巡防人員進、訓、用合一之研究〉，《國家菁英季刊》，第 3 卷第 2 期，頁 15-31。
5. 劉勤章、馬心韻，2007 年 6 月，〈基層警察人員教考訓用合一之研究〉，《國家菁英季刊》，第 3 卷第 2 期，頁 33-50。
6. 陳瑩璇，2007 年 6 月，〈法務部調查局新進人員素質分析—以近五年進用人員為例〉，《國家菁英季刊》，第 3 卷第 2 期，頁 105-118。
7. 陳戊龍，2007 年 3 月，〈公務人員考選變革的小議題與大價值〉，《國家菁英季刊》，第 3 卷第 1 期，頁 105-151。
8. 顏惠玲，2006 年 12 月，〈德國聯邦政府公務員進用制度簡介（上）〉，《考選週刊》。
9. 蔡良文，2006 年 10 月，《人事行政學—論現行考銓制度》，台北：五南。
10. 楊濰萍，2006 年，〈在陽剛職場中打滾的女人—以台灣基層女警的職涯路徑為例〉。世新大學社會發展研究所碩士論文。
11. 羅靜如，2006 年，〈女性趴趴走—女性外交人員生涯〉，《性別不設限，職涯任我行—校園巡迴紀實專刊》，頁 23-28。
12. 陳執中，2005 年 12 月，〈全球化下的涉外人員考試〉，《國家菁英季刊》，第 1 卷第 4 期，頁 71-80。
13. 熊忠勇，2005 年 10 月，〈從美國經驗探討國家考試性別限制問題〉，《考銓季刊第 44 期》，頁 152-167。
14. 吳嘉麗，2005 年 10 月，〈從限制性別的特考談人才考選的困境〉，《考銓季刊第 44 期》，頁 30-53。
15. 彭錦鵬，2005 年 12 月〈公務人員考試方法技術檢討與改進之研究〉，

《94 年度考選制度研討會—系列六：公務人員考試法制與人才選拔研討會》，臺北：考選部、國立臺北大學公共行政暨政治學系。

16. 彭錦鵬，2005 年 10 月，〈從英美等國文官制度發展探討我國考試制度改進方向〉，《國家菁英季刊》，第 1 卷第 3 期。
17. 林嘉誠，2005 年，〈考選制度的檢討與設計〉，《國家菁英》，第 1 卷第 3 期，頁 1-11。
18. 尤清琳，2005 年，〈男性工作世界中的婦女—以我國女警為例〉，台北大學社會學系碩士論文。
19. 潘淑滿，2005 年 3 月，《質性研究：理論與應用》，臺北，心理出版社。
20. 尤美女，2005 年 8 月 29 日，〈國安特考、調查特考特殊限制與多元考試方式之研究〉，考選部舉辦特考特殊設限與多元考試方式研討會。
21. 黃一峰、鄭怡君，〈情境判斷測驗：訓練考核的可行途徑〉，《T&D 飛訊》，第 20 期。
22. 考試院，2004 年 7 月 14 日，「性別與外交」座談會會議紀錄。
23. 江富美，2004 年 6 月，〈我國公務人員高普考分試制度之研究〉，銘傳大學公共事務學碩士在職專班碩士論文。

（三）參考網站

考試院 <http://www.exam.gov.tw/>
考選部全球資訊網 <http://wwwc.moex.gov.tw/>
教育部體適能網站 <http://www.fitness.org.tw/>
美國國務院 <http://www.state.gov/>
Career 就業情報網
http://media.career.com.tw/careerbook/new_magazine.asp?CM_NO=373

（四）英文資料

1. Firefighter Exam (2nd ed.) Publisher: Learning Express (2003).
2. Norman Hall's Police Exam Preparation Book (2nd ed.) Publisher: Adams Media (2003).

附 錄

附件一

國家考試個別口試實例⁹

（外交類）

序號	問題
1	如何突破政府部門無法官派出席 APEC 之困境？
2	亞太地區所面臨較嚴重之問題為何？
3	錢復說：「兩岸關係重於外交」，是否正確？
4	你對於國際現勢之研究？
5	台灣在國際上如何克服大陸打壓？
6	對於國際上恐怖活動之認識？
7	除了英語外，是否有學習其他語言？其學習途徑為何？
8	在怎樣之條件及時間，台灣如何加入 WHO？
9	小國對大國之外交策略應如何制訂？

（警務類）

序號	問題
1	如果遇到嫌犯一直保持緘默，技巧上應如何處理？
2	對於警察人員常使用之「釣魚」方法的看法如何？
3	如果未來在工作上遇到關說或賄賂的時候，如何處理？如果是來自長官，又如何處理？如果因此被刻意打壓，該如何處理？
4	有關外勞犯罪，你在處理時要如何面對？
5	身為警察人員，如何加強自律？如何避免不當交際？
6	白領階級犯罪類型有哪些？
7	身為警務人員，如何與檢察官及其他司法人員在工作上相處與互動？有衝突時如何因應？
8	有一公司負責人甲，員工乙，甲為經乙之同意，打開乙之抽屜，發現一包毒品，而到檢察機關檢舉他，請問這包毒品可否用為證據？

⁹ 資料來源：考選部編印，2004 年 7 月，《考選研究系列 10—國家考試口試技術研討會會議實錄》，

9	有一犯罪學者說：「一個人的外形，可以掌握犯罪線索」這句話如何詮釋？
---	-----------------------------------

附件二

美國 FBI 特務考試及情境測驗考題¹⁰

一、美國 FBI 特務考試：共分為兩個階段

(一) 第一階段：考試分為三個部份

1. Biodata 個人傳記資料(佔 40%)：共 47 題，45 分鐘內完成，須依據自己情況誠實作答，沒有正確答案。欲測出的技術、能力如下：

- (1) 組織、計畫、設立優先順序的能力。
- (2) 正向思考。
- (3) 評估資訊與作判斷的能力。
- (4) 進取心和動機。
- (5) 適應變動的情境。
- (6) 身體方面的要求。

2. Cognitive ability 認知能力(佔 40%)：坊間有參考資料可事先準備，作答時間通常會不夠，盡力即可。測驗分為 3 個部份：

- (1) 數的推理(測驗個人如何解決問題)，共 25 題，29 分鐘內完成。
- (2) 對圖表資料的意譯，共 25 題，24 分鐘內完成。
- (3) 運用已知的數學知識，共 25 題，22 分鐘內完成。

Cognitive ability 欲測出的技術、能力如下：

- (1) 數的推理。
- (2) 資料分析與意譯。
- (3) 數學知識。
- (4) 專注細節的能力。
- (5) 評估資訊與作判斷的能力(同 Biodata 的第三項)。

3. Situational judgment 情境判斷(佔 20%)：共 33 題，一個半小時內完成，每題有 3~5 個選項，每個情境題選出 2 個判斷的答案(最可能與最不可能兩種)。欲測出的技術、能力如下：

¹⁰資料來源：Norman Hall's Police Exam Preparation Book (2nd ed.) Publisher: Adams Media (2003)

- (1) 組織、計畫、設立優先順序的能力。
- (2) 和他人連結的能力。
- (3) 正向思考(同 Biodata 第 1 項)。
- (4) 評估資訊與作判斷的能力(同 Biodata 第 3 項)。
- (5) 適應變動的情境(同 Biodata 第 4 項)。
- (6) 整合能力。

(二) 第二階段：考試分為兩個部份，即結構訪談和寫作測驗。

1. 結構訪談：15 題標準化問項，由 3 位考官評估，全程錄音進行(一個小時)，欲測出的技術、能力如下：

- (1) 口語溝通。
- (2) 組織、計畫、設立優先順序的能力。
- (3) 和他人連結的能力。
- (4) 正向思考。
- (5) 評估資訊與作判斷的能力。
- (6) 進取心和動機。
- (7) 適應變動的情境。
- (8) 整合。
- (9) 身體方面的要求。

其中(2)(3)(4)(5)(7)(8)(9)面向，在第一階段考試皆有涵蓋。

2. 寫作測驗：報紙編輯寫作(一個半小時)。欲測出的技術、能力如下：

- (1) 寫作表達。
- (2) 專注細節的能力。
- (3) 評估資訊與作判斷的能力(此部分在第一階段中亦有涵蓋)。

◎補充說明：

1. 第二階段的成績為結構訪談和寫作測驗兩項加總計分；訪談成績 3 倍加權。
2. 第一階段或第二階段未通過者，且受試者年齡在 37 歲以下，才可在 1 年內重新補考。
3. 受試者只會收到結果通知，但不會公佈錄取分數。

二、警員考試的情境判斷與推理部分，主要內容包含：

1. 跨部門的協議
2. 公共關係。
3. 配備使用的適當性以及相關的安全施行。
4. 處理緊急情況的最佳方式。

5. 圖表的解讀。
6. 排列句子順序的邏輯。
7. 找出嫌疑犯合成速寫的不同。

◎ 問項類型分爲四種：

1. 第一類型和一般警員的執勤步驟與政策有關：

這部份不須完全熟悉所有步驟，只要有足夠的資訊去判斷答案即可。此部分的問題較難事先準備，只能藉由常理或是推理能力去答題，要注意題目中看似違法、威脅到公眾利益或是和警員目標相矛盾的選項，都可能是不正確的。

2. 第二類型和圖表所包含的細項有關：

根據圖表所示的資料爲基礎，推斷彼此之間的關係、相關程度爲何。受試者須了解、辨識圖表中所包含的資訊。

3. 排列句子順序的邏輯：

此部份係指有 4~5 個句子，請受試者重新排列出在警員報告一則事件的適當順序。解題方式是先確定開頭和最後的句子爲何。

4. 找出嫌疑犯合成速寫的不同：

受試者被指定要從四張嫌疑犯速寫中，選出企圖隱藏身分的嫌疑犯。通常前兩張的差異較明顯，後兩張的差異較爲細微。

三、消防員考試的情境判斷與推理部分：主要在測驗受試者在面臨消防員的每日情境時，會如何去處理。成爲消防員的可能人選必須是機警的、具安全意識、尊重他人且專業的。

1. 問項類型：

(1) 消防員的操作：

詢問受試者假設自己在消防員的立場，會如何處理火災或緊急狀況，答題須考慮消防員的優先順序，如救人、保存財務以及滅火(安全至上原則)。

(2) 消防局的例行工作：

詢問受試者有關檢查、維護配備的例行工作，如汰舊換新設備、並向上級長官報告。

(3) 公共關係：

此一部份和以正確判斷和常理處理大眾議題有關，由於消防員立於公信的位置，人們常向他們求助，但消防員不是萬能的，因此欲了解消防員如何處理此種情況。

(4) 人際技巧：

由於消防員是團隊工作的性質，以層級結構的方式運作。此部份欲測試受試者對於上級權威的敬重程度、是否致力於工作以及個人行動的責任感。

(5) 後續步驟：

測試受試者在一個火災場景，是否有能力依循指示、進行接續的步驟。

(6) 邏輯的推理能力：

以關鍵性思考的題目測驗消防員是否有分析和邏輯能力去做重要決定。

形式分為以下幾種：數列、序列、類比、以及邏輯問題，說明如下：

- a. 數列、序列：測驗不用文字推理的能力。觀察一群數字的增減變化。
- b. 類比：兩組字彙關係的類比。
- c. 邏輯問題：將問題中抽象的關係轉換至真實世界的關係。

2. 答題要訣：

- (1) 仔細閱讀問題。
- (2) 閱讀所有選項。
- (3) 作決定。
- (4) 重讀題目。
- (5) 注意題目中的關鍵字。

四、警員考試的判斷題：主要分為三個部份，情境判斷、規則與程序的應用、依據目擊者說明的判斷。形式為單選題，以影片播放的方式展現情境題。

1. 情境判斷：

- (1) 筆試：給受試者一個情境，詢問如果受試者是警員的話會如何處理。

◎ 答題要訣：仔細閱讀、像警察一樣思考、使用常理判斷(安全的重要性)。

- (2) 影片的方式：員工行為評估方法(Behavioral Personnel Assessment Devices)，

- a. 主要評估受試者在不同場合、類型的人際技巧，如判斷能力、問題解決。
- b. 共有 8 種情境題，內容為警察執行勤務會發生的狀況。每段影片約 1~2 分鐘，受試者有 45 秒可以回答，答案會用錄音的方式紀錄，全程共 20 分鐘。

2. 法律和程序的應用：

請受試者閱讀法律、規則和程序，要如何適用在假設的情境中。主要在測試個人的判斷力和常識，以及閱讀的仔細、精確程度。

- (1) 法律的應用：將犯罪的定義用於假設的情境中適用與否。
- (2) 程序的應用：和法律的應用類型相似，給受試者一些警察的程序步驟，如何運用在假設的情境中。主要測試是否具有聽從指示及閱讀理解的能力。
- 3. 依據目擊者說明的判斷：看受試者是否能注意相似的細節選項中，發現蛛絲馬跡作判斷，問項通常包括嫌疑犯、交通工具、汽車牌照的描述等。

◎ 如何增進判斷技巧：

- 1. 在日常生活中常假想自己是警察會如何處理？
- 2. 增加自信、正向思考以促進日後正確的判斷。
- 3. 平常多閱讀。

五、警察判斷測驗(模擬試題)：4 選 1 的單選題。協助受試者事先了解測驗的架構，並訓練良好的判斷力，多數題目為和警察日常勤務、角色有關。

情境測驗試題

一、以下有 47 個問題，這些問題是關於你的個人特質。

閱讀每個問題並選擇答案，以從中得到關於你自己的最適當描述。請誠實作答，否則會對你的分數有負面的影響。

請看以下的例題。

S1. 在你的工作中，哪一個最讓你感到自豪？

- A. 能避免大的爭執。
- B. 獨立完成工作。
- C. 和人共事能相處圓融。
- D. 提供很多新的想法。
- E. 能達到任何主管的要求。

在這個例題中，要選擇最好的答案來看你在工作上對什麼感到驕傲，並塗黑該答案的圓圈。

你有 45 分鐘完成這個測試。

二、認知能力測驗：一般說明

這個冊子包括 3 個部份。每個部分是分開的，我會對每個部份做說明，並告訴你每個部份何時開始作答。請儘可能又快又精確，不要花太多時間在任一個題目上。若你在時間內完成某部分的測驗，你只能檢查該部分，不能回頭檢查前一部份的答案。

請看以下的例題。

S1. 一個正方形有

- A. 兩個邊
- B. 三個邊
- C. 四個邊
- D. 五個邊
- E. 六個邊

S1 的正確答案是 C。請把答案塗黑，就如同下面的範例。

若你不確定答案是哪一個，請選擇你認為最適合的答案。

當你在作答時，請不要在測驗本上寫東西。所有的答案必須在答案卡上劃記，並請塗滿整個圓格子。

三、認知能力測驗：第一部份的說明

此部份在測驗數理推論能力。這是關於你的問題解決能力。每個問題會有五個可能的答案。請選擇一個最接近正確的答案，並將你的答案填在答案卡上。你可以使用草稿紙來做任何計算。

此部份從第 1 題開始，你有 29 分鐘的時間來回答 25 個問題。若你在規定時間內完成了所有問題，你可以回頭檢查此部分的作答。**但你不能回頭去看之前的其他部分。**

請在此部分的答案卡上劃記。

四、認知能力測驗：第二部份的說明

此部份在測驗你解讀圖表的能力。每個圖表會伴隨著 2 至 4 個問題。

此部份從第 26 題開始，你有 24 分鐘來回答 25 個問題。若你在規定時間內完成了所有問題，你可以回頭檢查此部分的作答。**但你不能回頭去看之前的其他部分。**請在此部分的答案卡上劃記。

五、認知能力測驗：第三部份的說明

此部份在測驗你運用數理邏輯關係的能力。每個問題會有五個可能的答案，請選擇一個最接近正確的答案，並將你的答案填在答案卡上。你可以使用草稿紙來做任何計算。

此部份從第 51 題開始，你有 22 分鐘來回答 25 個問題。若你在規定時間內完成了所有問題，你可以回頭檢查此部分的作答。**但你不能回頭去看之前的其他部分。**請在此部分的答案卡上劃記。

六、情境判斷測驗

本測驗本包括 33 個問題情境的描述。每個問題情境會有 3 至 5 個選項來處理該

問題。每個問題你要做出 2 個判斷。

首先，請選擇一個你面對該問題**最可能**的選項。也許你不確定你在該情境中會做些什麼，但你應該選擇一個最接近你會做的選項。請在 **MOST LIKELY** 欄中將最適合的選項塗黑。

第二，請選擇一個你在該情境中**最不可能**的選項。請在 **MOST LIKELY** 欄中將你的選項塗黑。

當你在作答時，請不要在測驗本上寫東西。所有的答案必須在「情境判斷測驗」的答案卡上劃記，並請塗黑整個圓格子。你有 1 小時 30 分鐘來完成此測驗。

以下是例題：

1. 你正在逛街時你注意到有人在搶劫商家。你會怎麼做？

- A. 盡可能地快速離開那家店，並報警。
- B. 試著自行逮捕該犯人。
- C. 跟蹤他，並在他看起來停在某處休息時報警。
- D. 不做些什麼。你根本就不希望牽扯進這件事。

在此例題下面的示範中，她選擇了 B 作為在該情境中最有可能行動的選項，並在 **MOST LIKELY** 欄中塗黑「B」選項。她並認為 D 是最不可能做的選項，而在 **LEAST LIKELY** 欄中塗黑「D」。

七、情境判斷與推理測驗例題(1)

警官被告知必須在經過有權者(檢察官)的同意授權下，才能進行搜查。法院的許可也必須在知情、自願且有理智的情況下給予合法的搜查。在這些不可或缺的條件下，以下哪一個情況被認為是最有問題的？

- A. 家長同意警官搜查他們十多歲兒子使用的浴室。
- B. 房東允許警察搜查他和房客共用的空間。
- C. 一個歇斯底里的妻子允許警察搜查她丈夫的車。
- D. 以上的搜查都是合法的。

若你選擇 C，你是正確的。家長、房東和妻子都是具有財產控制權的一方。然而，妻子的心智狀態阻礙了她權力的行使。

情境判斷與推理測驗例題(2)

Blackmore 警官回顧整理自十三區 9 月份的犯罪報告。報告的細節如下：

日期/星期	案由	發生時間	地點
-------	----	------	----

9/1(三)	夜間強盜	1 : 17a.m.	第 1 大道 2200 街區
9/2(四)	夜間強盜	10 : 39p.m.	第 3 大街 100 街區
9/6(一)	惡意傷害	2 : 15a.m.	第 16 大道 3300 街區
9/10(五)	竊盜	3 : 30p.m.	第 3 大街 1600 街區
9/10(五)	性侵害	9 : 36p.m.	第 16 大道 300 街區
9/15(三)	夜間強盜	3 : 45a.m.	第 1 大道 1500 街區
9/18(六)	惡意傷害	5 : 00p.m.	第 3 大道 1200 街區
9/22(三)	夜間強盜	2 : 20a.m.	第 1 大道 3800 街區
9/23(四)	家庭暴力	5 : 15p.m.	第 16 大道 2300 街區
9/25(六)	惡意傷害	12 : 29a.m.	第 1 大街 1400 街區
9/26(日)	惡意傷害	5 : 45p.m.	第 3 大道 1700 街區
9/26(日)	惡意傷害	7 : 50a.m.	第 3 大道 1900 街區
9/27(一)	夜間強盜	10 : 20p.m.	第 16 大道 3300 街區
9/28(二)	夜間強盜	1 : 52p.m.	第 1 大街 500 街區

而值勤輪班時間如下：

第一班：8 : 00a.m. ~ 4 : 00p.m.

第二班：4 : 00p.m. ~ 午夜

第三班：午夜 ~ 8 : 00a.m.

若 Blackmore 警官想要額外增派巡邏人員以致力減少夜間強盜與惡意傷害事件，以下哪一個行動最可能達到目的？

- A. 在星期三的第二班指派一個巡邏隊到第 1 大道，以及在週末的第二班指派一個巡邏隊到第 3 大道。
- B. 在星期三的第三班指派一個巡邏隊到第 1 大道，以及在週末的第二班指派一個巡邏隊到第 3 大道。
- C. 在星期四的第二班指派一個巡邏隊到第 3 大街，以及在星期五的第二班指派一個巡邏隊到第 3 大街。
- D. 在星期三的第一班指派一個巡邏隊到第 1 大道，以及在週末的第三班指派一個巡邏隊到第 3 大道。

若你選擇 B，你是正確的。根據這個表，夜間強盜最常發生在星期三清晨、第 1 大道，在第三班的時候。其他的夜間強盜可被視為個別案件，並無明顯的固定模式可循。另一方面，惡意傷害事件最常發生在週末的傍晚、在第 3 大道，在第二班的期間。其餘的個案可被視為個別事件，爲了這個問題的目的，它們可以被忽略。事件發生時間、地點的趨勢是很重要的。若適當的方案被採用，巡邏隊將可達到有效的嚇阻。

情境判斷與推理測驗例題(3)

Connelly 偵查員被指派去調查 Merriweather 先生的謀殺案，M 先生是一個小鎮的當舖負責人。C 調查員的調查報告包括 5 個敘述句：

1. M 先生在 6：30p.m.、在 Methodist General 醫院死亡，死於攻擊。
2. M 先生反抗兇手並在最後被槍擊胸部兩次。
3. 在槍擊的威脅下，M 先生被告知要開啓保險箱。
4. 兇手現在不知是誰。他從後門強行闖入。
5. 這個未知的兇手試圖接近地窖但未成功。

最先的策略是決定什麼是最早和最後發生。在這個案子中，兇手首先必須闖入店裡，之後才有一連串的事件發生。也因此，M 先生才會死亡。透過以下選項中這些句子的排列，可以在釐清案情的過程中容易地得到正確答案。

- A. 3，4，1，2，5
- B. 2，3，4，5，1
- C. 4，1，5，3，2
- D. 4，5，3，2，1

若你選擇的句子組合是 4，5，3，2，1，你是正確的。只有 D 是將第 4 句排在事件的開始而第 1 句在結尾。因為必須只有一個答案是正確的，我們可以很明確地假定 D 是正確答案。然而，關鍵是你必須確定**(1)什麼在一開始時發生，以及(2)什麼在最後發生**。誤解(1)跟(2)其中一個或兩個將可能導致你得到錯誤的答案。

情境判斷與推理測驗例題(4)

Martin 警官寫了一個關於自殺事件的報告。他的報告包括下列 5 個句子。

1. Hargrove 小姐撥打 911 並說明她的老闆 Abernathy 先生在四樓的窗台上威脅要跳樓。
2. A 先生有明顯的跳樓意圖，並執意要到窗台上。
3. A 先生因為試圖跳樓而被逮捕，並送往 Eastern State 醫院做心理評估。
4. A 先生告訴他的秘書 H 小姐，在他死後她要好好照顧自己。
5. 我勸 A 先生不要跳樓。

- A. 3，4，2，1，5
- B. 4，5，2，1，3

C. 4, 1, 2, 5, 3

D. 4, 2, 5, 1, 3

答案：C

八、情境判斷與推理測驗例題集

1. Pratt 警官逮捕了一個婦人，她因為拒絕遷出州政府的所有地而被控侵佔罪。基於尊重老婦人以及避免可能的不舒適，P 警官選擇在將她送到警局前先不銬上手銬。這樣看來這個警察如何？
 - A. 好警察，因為這樣證明了警察關心人民，包括被逮捕的人。
 - B. 好警察，因為在這個情境下，P 警官掌控了全局。
 - C. 壞警察，因為 P 警官有很大的潛在風險被攻擊。
 - D. 壞警察，因為 P 警官顯露出太過於軟弱或缺乏權威，這樣他無法掌控狀況。
2. 不久前的週五傍晚，Kent 警官看到一個男人在小巷內失去意識。深入的檢查發現一個空的注射器緊握在他的手中。K 警官試圖叫醒這個男人但沒辦法。以下哪一個做法是最適當的？
 - A. 逮捕這個男人，因為他持有非法的藥用器材。
 - B. 忽略這件事並讓這個人自然醒來。
 - C. 帶這個人回拘留所並將他轉送到地區的毒癮治療機構。
 - D. 立刻叫救護車送他去接受醫療。
3. 當你在巡邏一個小商場時，目擊到兩個人在停車場進行毒品交易。在這個交易進行沒多久後，這兩個嫌疑犯注意到你的存在，並且往反方向跑走。此時你最好怎麼做？
 - A. 追捕那個持有禁藥的人。
 - B. 追捕那個拿錢的人。
 - C. 鳴槍並命令兩人停在原地。
 - D. 完整紀錄兩個嫌疑犯的身體特徵，並申請逮捕令。
4. 當你在執勤時，一個年輕女性向你走來並解釋她被一個路邊小販騙了 25 元。她非常堅持小販應該被立即逮捕。在此情境下，怎麼做比較好？
 - A. 順從這位小姐的要求，將這個小販逮捕。
 - B. 向這位小姐解釋你無法做任何事，因為這是民事事件，應該請律師來處

理。

- C. 對這個小販問話以深入了解案情，若可以的話應該決定採取行動。
 - D. 對這個小販問話，並要求他返還 25 元，否則他可能被逮捕。
5. 一個不在崗位上的警察其實也具有守望鄰里的社會功能。鄰居向你訴苦說最近騷擾電話造成他很大的困擾。你會給予這位鄰居什麼建議？
- A. 打電話給電信公司，並向政府官員申訴。電話號碼可考慮換掉。
 - B. 試著向來電者講更為粗俗的話。
 - C. 鼓勵他打回去以追蹤騷擾者。
 - D. 不給任何建議，因為你已經下班了。
6. 在逮捕強盜嫌疑犯的過程中，你的工作夥伴沒有注意到要給你適當的支援。對於這種過失你要怎麼處理？
- A. 直接報告給直屬上級。
 - B. 直接面對你的夥伴並討論這件事。
 - C. 等待一個機會到來，你可以報復他，不提供他任何支援。
 - D. 要求換一個更有能力的夥伴。
7. 一名員警依預定計畫釋放兩名犯人後，他注意到巡邏車後面的位置上有那兩個人犯不慎留下的 100 元。哪個是這名警察最適合的做法？
- A. 將這筆錢給直屬長官，並要求捐給警察局所屬的慈善會社。
 - B. 收下這筆錢並且不向他人提及這件事。
 - C. 詢問這兩名犯人是否遺失這筆錢。
 - D. 針對這件事寫一份正式的報告，並將這筆錢放進證物箱中。
8. Jones 警官看到有兩個男人在爭吵。當他靠近他們並試圖阻止爭吵時，其中一個人拔出一把小刀刺傷另一個人的胸部。這個被傷害的人倒地，他胸部的傷口很明顯地冒出很多血。在這個情況下，以下哪個是最好的做法？
- A. 立即追捕這個攻擊者。
 - B. 叫救護車，並陳述這個攻擊事件。
 - C. 試圖止血，並請求醫療協助。
 - D. 在事件報告中描述整個目擊過程，並申請逮捕令以逮捕這名嫌疑犯。
9. 當你不在工作崗位上而你正在享用周日的午餐。一位婦人認出你是警察。她接著解釋她在這星期初的時候接到一張交通罰單，而這張罰單完全沒有經過正當程序。你該怎麼做？
- A. 告訴她除非經過完整的程序，否則罰單是不會被開出的。

- B. 像她解釋你第一時間並不在現場，你很難判斷什麼是對或錯。
 - C. 告訴她你將會在一輪到執勤時便著手調查此事。
 - D. 告訴她由於她的誠實，你將會修正這張罰單。
10. 當你正在巡邏時，你接獲一個消息要去調查這附近的一件不雅暴露的事件。當你到達現場時，你看到一個中年男人穿著大衣站在馬路上。此時怎麼做最好？
- A. 拿出你的武器並射擊這個人，因為他是一個性變態者，對公眾來說是個威脅。
 - B. 向申訴人確認這個站在馬路上的人是否就是那個暴露狂。
 - C. 立即將這名穿著大衣的男子逮捕。
 - D. 向申訴人解釋暴露狂是無害的，而且若他們被忽視時他們通常會離開。
11. 在例行的巡邏中，Matthews 警官看到一條電線掉下來在路中央。表面上看來沒有任何的燒焦。最適當的處理方式是？
- A. 立即清空路面，並聯絡電器公司的維修部門。
 - B. 撿起電線並移到路旁，使電線不要妨礙到交通。
 - C. 試圖以樹枝或其他能避免直接接觸的物體，將電線移到路旁。
 - D. 寫一個關於此事件的報告，並繼續巡邏。
12. 以下哪一個犯罪行為最可能受到增派警力的影響而減少？
- A. 竊盜
 - B. 非法擅入
 - C. 謀殺
 - D. 搶劫
13. Ricks 警官在傍晚巡邏時，在一棟公寓的一樓玄關發現一起火警。R 警官首先應該怎麼反應？
- A. 試圖以玄關上的滅火器控制火勢。
 - B. 巡視整棟建築並留意是否有應該被撤離的人還在裡面。
 - C. 接近這棟起火的公寓，並使用巡邏車上的公共廣播系統來警告居民。
 - D. 調查起火原因以寫成詳細報告。
14. 什麼是最令人信服的理由，警察必須簡短但明確地在警察廣播系統中傳遞訊息？
- A. 向他人展現專業。
 - B. 因為廣播很貴，因此要節省這部份的支出。

- C. 過長的訊息可能造成誤解和誤判。
- D. 自從很多部門使用相同的廣播系統後，警察就不應該在線上繼續使用長的訊息。
15. 什麼是警察要配戴徽章最重要的理由？
- A. 它代表了專業形象。
 - B. 它具有辨識的功能。
 - C. 它傳達了權威。
 - D. 它具有威嚇的功能。
16. 當你在面對一個重刑犯的過程中，你的直屬上司透過無線電做出一個指示，但你並不是完全地理解他的意思。你該怎麼做？
- A. 假定他說的不重要，並繼續你的行動。
 - B. 請長官重複他的命令。
 - C. 試著推論出什麼是他認為重要的。
 - D. 憑你自己的判斷來行動。因為你受過高等警察教育訓練，具備技能去分辨什麼應該是優先處理的。
17. Fitzsimmons 警官接獲消息去調查商務倉庫的警報案。以下哪個做法被認為是最不適當的？
- A. 帶著照明設備和警鈴前往這棟建築，試圖將可能的衝突減到最少。
 - B. 以謹慎且非直接的方式接近這棟建築的前面。
 - C. 試圖監控這棟建築，直到更多的支援到達。
 - D. 若屋主出現了，直到這棟建築被搜索前先不要允許他進入。
18. 以下哪個案件可能被認為最難被法律強制規定警察應進行調查？
- A. 竊車
 - B. 惡意傷害
 - C. 兒童虐待或疏忽
 - D. 詐欺
19. Clinton 警官被指派到一個最近更換交通號誌的地區去管制交通。他看到一個駕駛人違規。他可以怎麼做？
- A. 忽略這件事，因為最近在更換號誌。
 - B. 將他叫到路邊並給予警告。
 - C. 將他叫到路邊並開給罰單。
 - D. 在他的駕照上做記號，若他再犯的話就開給罰單。

20. 某天下午你正在觀看一個棒球賽，你注意到有一些炸彈裝置，上面接著電子時鐘，放在漂白劑下。你是一個不在執勤崗位上的警察，你應該怎麼做？
- A. 靠近觀察，並儘可能試圖卸下裝置。
 - B. 告訴大家由於疑似有炸彈，請大家撤離這個地方。
 - C. 請球場的經理停止比賽，並將大家撤離到安全的區域。
 - D. 聯絡爆破小組，並且讓他們掌控全局。
21. 在遊行中你被指派到路口管控交通。一輛伴隨著警燈與警鈴的救護車需要通過這個路口。你該怎麼做？
- A. 讓救護車改變行駛方向以避開遊行路線。
 - B. 暫時停止遊行路隊進行，並允許救護車通過路口。
 - C. 聯絡你的直屬長官，命令或允許遊行路線停止。
 - D. 指揮救護車開往遊行路隊前的街區中一處，然後嘗試通過。
22. 在審問嫌疑犯的過程中，以下哪種方法可以引導出重要的資訊？
- A. 表現出理解嫌疑犯的程度。
 - B. 當一個好的傾聽者。
 - C. 與嫌疑犯發展出一段和諧的關係。
 - D. 盡量讓嫌疑犯覺得他被質疑的罪行並沒有這麼嚴重。

附件三

一、心理測驗與體能測驗規則¹¹

中華民國八十九年十一月二十九日考試院八九考台組壹一字第0九四六九號令
訂定發布全文十條

中華民國九十一年四月十日考試院考台組壹一字第0九一000二三四八號令修正
發布第一條條文

《法規本文》

第一條：「本規則依典試法第二十條規定訂定之。本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。」

第二條：「心理測驗、體能測驗得視考試等級、類科、應考人數、時間分配，分組舉行。由典（主）試委員會推定典（主）試委員或實地考試委員若干人主持，並指定一人為召集人。實地考試委員除由該項考試之典（主）試委員擔任外，必要時得另就相關用人機關、請辦考試機關、職業（目的事業）主管機關簡任級以上公務人員或有關團體富有實務經驗者或專家遴聘之。」

第三條：「舉行測驗前，召集人應與典（主）試委員、實地考試委員就測驗相關事宜進行會商。」

第四條：「心理測驗種類如下：

- 一、智力測驗
- 二、性向測驗
- 三、人格測驗
- 四、職業興趣測驗
- 五、其他心理測驗

前項心理測驗種類，得視考試性質選定其中一類或數類舉行。」

第五條：「採行心理測驗時，其種類、評分、參考標準或與其他考試方式分別占總成績之比例或其他相關事宜，於考試規則中訂定。」

第六條：「體能測驗種類如下：

- 一、肌力與肌耐力測驗
 - （一）屈膝仰臥起坐
 - （二）伏地挺身
 - （三）引體向上
 - （四）屈臂懸垂

¹¹ 資料來源：考選部全球資訊網 <http://wwwc.moex.gov.tw/fp.asp?xItem=133&ctnode=1359> 2007/10/9

- (五) 爬竿
- (六) 舉重
- 二、心肺耐力測驗
 - (一) 跑走
 - (二) 負重跑走
 - (三) 登階
- 三、敏捷性測驗
 - (一) 折返跑
 - (二) 障礙跑
- 四、瞬發力測驗
 - (一) 立定跳遠
 - (二) 垂直跳
- 五、綜合測驗
 - (一) 引水梯攀登
 - (二) 游泳
- 六、其他體能測驗

前項體能測驗種類，得視考試性質選定其中一類或數類舉行。」

第七條：「採行體能測驗時，其種類、內容、配分比例、評分項目、及格標準或其他相關事宜，於考試規則中訂定。」

第八條：「體能測驗成績未達及格標準者，總成績雖達錄取標準，仍不予錄取。但考試規則另有規定者，從其規定。」

第九條：「典（主）試委員、實地考試委員及辦理試務人員，其配偶或三親等內之血親、姻親應考時，應行迴避。前項人員為應考人現任機關首長或直屬長官，或為其學位論文之指導教授者亦同。」

第十條：「本規則自發布日施行。」

二、口試規則¹²

中華民國八十九年十一月二十七日考試院八九考台組壹一字第○七七三四號令訂定發布

中華民國九十一年四月十日考試院考台組壹一字第○九一○○○二三四八號令修正發布第一條條文

第一條：「本規則依典試法第二十條規定訂定之。本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。」

第二條：「口試分個別口試、集體口試、團體討論三種。前項口試種類，得視考

¹² 資料來源：考選部全球資訊網 <http://www.moex.gov.tw/fp.asp?xItem=132&ctnode=1359> 2007/10/9

試性質選定其中一種或併採個別口試與團體討論、集體口試與團體討論二種舉行。個別口試指個別應考人回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、言辭、才識。集體口試指二位以上之應考人分別回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、言辭、才識及反應能力。團體討論指五位以上之應考人，輪流擔任主持人，藉以評量其主持會議能力、口語表達能力、組織與分析能力、親和力與感受性、決斷力，及共同參與討論時之影響力、分析能力、團體適應力、壓力忍受性及積極性。」

第三條：「口試得依考試等級、類科、應考人數、時間分配，分組舉行。團體討論必要時，性質相近之類科得合併舉行。到考人數不足五人者，不舉行團體討論。」

第四條：「口試委員由典（主）試委員會推定之，並指定一人為召集人。除稀少性或特殊語文科目外，個別口試、集體口試每組口試委員以二至三人，團體討論每組口試委員以三至五人為原則。口試委員除由該項考試之典（主）試委員擔任外，必要時得另就相關用人機關、請辦考試機關、職業（目的事業）主管機關簡任級以上公務人員或有關團體富有研究經驗者或專家學者遴聘之。」

第五條：「個別口試之評分項目及配分如下：

- 一、儀態（包括禮貌、態度、舉止）二十分。
- 二、言辭（包括聲調、語言表達能力）二十分。
- 三、才識（包括志趣、領導、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗）六十分。

集體口試之評分項目及配分如下：

- 一、儀態（包括禮貌、態度、舉止）二十分。
- 二、言辭（包括聲調、語言表達能力）二十分。
- 三、才識（包括志趣、領導、問題判斷、分析、專業知識、專業技術與經驗）三十分。
- 四、反應能力（包括理解、應變能力）三十分。

團體討論之評分項目及配分如下：

- 一、擔任主持人：
 - （一）主持會議能力（有效率推動個人或團體，引導朝正確之方向討論，以達成團體目標之能力）十分。
 - （二）口語表達能力（透過對話、討論，有效率以口語方式表達之能力）十分。
 - （三）組織與分析能力（能有系統整理相關之問題與資訊，並將問題本質予以明確化及探討核心原因之能力）十分。
 - （四）親和力與感受性（能設身處地為他人著想，並以同理心來瞭解對方之感受與需求，適時予以協助，並真誠、有禮貌、親切讓對方感受之能力）十分。

(五) 決斷力(能夠正確判斷並敏捷作成決定之能力)十分。

二、參與討論：

(一) 影響力(富有自信，能吸引對方注意，並有效說服他人之能力)十分。

(二) 分析能力(有邏輯觀念，條理井然分析問題之能力)十分。

(三) 團體適應力(察覺不同狀況與變化加以因應，不固執自己之想法，真誠與他人討論，相處和諧，並能儘速融入團體討論，爭取友誼與合作之能力)十分。

(四) 壓力忍受性(能坦然接受他人批評，並繼續保持情緒穩定之能力)十分。

(五) 積極性(能建設性思考，主動提出具體有效之解決方法，並能突破困境，創造新局)十分。

前三項之口試評分項目及配分，得視考試類科、等級變更之。

第六條：「舉行個別口試、集體口試或團體討論前，應召開口試預備會議，研商口試發問範圍或口試主題、評分標準、進行時間等有關事宜。個別口試、集體口試必要時得擬定書面問題，交由應考人回答。團體討論主題，應於團體討論舉行前入闈繕印。」

第七條：「個別口試每一應考人口試時間二十至六十分鐘。集體口試每組口試時間一至二小時。團體討論每組口試時間二至四小時。前項口試時間必要時得增減之。」

第八條：「集體口試之同組應考人按入場證字號順序回答口試委員之問題，必要時口試委員並得指定同組其他應考人提出評論，並由該應考人予以答復。團體討論之同組應考人以抽籤方式決定輪流擔任主持人之順序，再依序抽選口試主題，並將口試主題分發同組應考人以供準備。主持人應引導進行討論，並在討論結束前作出總結。」

第九條：「個別口試、集體口試每一口試委員應按個別口試評分表、集體口試評分表所列項目逐項評分，必要時並加評語。團體討論每一口試委員應觀察每位應考人擔任主持人及參與討論時之表現，並於該組應考人討論完畢後，經會商程序再按團體討論評分表所列項目逐項評分並加評語。」

第十條：「每一應考人之口試成績，以該組口試委員評分總和之平均數為其個別口試、集體口試或團體討論實得成績。口試併採個別口試與團體討論，或集體口試與團體討論者，其成績各占口試成績百分之五十。到考人數不足五人或類科性質不相近無法合併舉行團體討論時，以個別口試或集體口試成績為口試成績。個別口試成績、集體口試成績、團體討論成績或併採兩種之平均成績未滿六十分者，總成績雖達錄取標準，均不予錄取。」

第十一條：「口試委員及辦理試務人員，其有配偶或三親等內之血親、姻親應考，或為應考人現任機關首長或直屬長官，或為其學位論文之指導教授

者，應行迴避。」

第十二條：「典（主）試委員與口試委員及辦理試務人員，對於口試評分情形，應嚴守秘密。」

第十三條：「本規則自發布日施行。」

三、實地考試規則¹³

中華民國八十九年十一月二十七日考試院八九考台組壹一字第○七七三四號令
訂定發布

中華民國九十一年四月十日考試院考台組壹一字第○九一○○○二三四八號令
修正發布第一條條文

第一條：「本規則依典試法第二十條規定訂定之。本規則未規定事項，依有關考試法規之規定辦理。」

第二條：「實地考試指以現場實際操作方式，藉以評量應考人專業知識、實務經驗、專業技能。」

第三條：「實地考試得依考試等級、類科、應考人數、時間分配，分組舉行。由典（主）試委員會推定典（主）試委員或實地考試委員若干人主持，並指定一人為召集人。實地考試委員除由該項考試之典（主）試委員擔任外，必要時得另就相關用人機關、請辦考試機關、職業（目的事業）主管機關簡任級以上公務人員或有關團體富有實務經驗者或專家學者遴聘之。」

第四條：「實地考試之評分項目及配分如下：

一、專業知識二十分。

二、實務經驗三十分。

三、專業技能五十分。

前項實地考試評分項目及配分，得視考試類科、等級變更之。」

第五條：「舉行實地考試前，應召開實地考試預備會議，研商實地考試範圍、評分標準、進行時間等有關事宜。」

第六條：「實地考試之試題，應於實地考試舉行前入闈繕印。」

第七條：「實地考試委員應按實地考試評分表所列項目逐項評分，必要時並加評語。每一應考人之實地考試成績，以該組實地考試委員評分總和之平均數為實得成績。」

第八條：「實地考試成績未滿六十分者，總成績雖達錄取標準，仍不予錄取。但另有規定者，不在此限。」

第九條：「實地考試委員及辦理試務人員，其有配偶或三親等內之血親、姻親應

¹³ 資料來源：考選部全球資訊網 <http://wwwc.moex.gov.tw/fp.asp?xItem=134&ctnode=1359> 2007/10/9

考，或為應考人現任機關首長或直屬長官，或為其學位論文之指導教授者，應行迴避。」

第十條：「典（主）試委員與實地考試委員及辦理試務人員，對於實地考試評分情形，應嚴守秘密。」

第十一條：「本規則自發布日施行。」

附件四

外交領事人員針對筆試訪談內容

1. 考試制度，就是沒有制度之中不得已的一個制度，我們傳統下來就是讓這些沒有背景的人還有一個窗口。（受訪者丙）
2. 某一些科目，比如說英文、德文、日文是可以透過該國舉辦的外語能力測驗檢定即可，可是沒有西班牙文、葡萄牙文的語文考試，俄文大概也沒有，這些留學國別很少的國家，他們就不會在台灣設置這種考試。第二個設置這些考試的過程當中，它們的重點在於口試還是筆試？因為駐外人員的考試中，外文分成口試和筆試，所以他必須兩者皆俱，不是只會看不會講，會是只會講不會看，所以就是說要看人家已經設計好的考試科目類型是什麼，那你覺得它的公信力夠不夠？如果說這個部分可以找到一個確認的，我覺得也沒有什麼不可以。（受訪者戊）
3. 我覺得那個是一個門檻，考試是一個門檻，你要先跨過去，但是當你跨過去的時候，並不表示說就夠了，因為語文這種東西你永遠都學不完。（受訪者戊）

附件五

外交領事人員針對口試訪談內容

1. 口試時間應該要儘量增加，國內個別口試大概 10 多分鐘，團體口試每人發言時間約 30 分鐘，要從中發覺適合的人才，時間未免太短。（受訪

者甲)

2. 我覺得口試 15 分鐘很難，你充其量只能看到這個人是否擅長表現他自己。我甚至覺得口試的部分我們的考試（口試）委員是否有能力觀察，這是一回事，我倒是覺得你要不然把它（口試）當成在訓練過程當中，確實有些訓練的老師是真實的跟他們（考生）生活在一起，能夠做考核的。如果在考用合一的情況下，如果要落實的話，倒不如從這個角度來處理。（受訪者戊）
3. 你說在考試當中，做性向測驗或是口試中，這麼短的時間內要觀察這個人到底適不適合這個工作，根本是不可能的。那唯一有的就是在這個半年在外講所受訓的這段時間，跟你同期的同事與長官相處，看到你平常的應對進退，這是一個很好的機會，就是說你受訓半年，我是說真的很嚴格的受訓，不是受完訓全部都過，是真的很嚴格在評分，然後設一個門檻，幾分不過就要刷掉，比如這次錄取 35 個人，我們就是只錄取 30 個人，固定刷掉最後 5 個人，如果說可以這樣做的話，就可以跟你剛剛講到的，這半年期間他們的生活習慣、言行舉止、應對進退，全部列入考量，或者語文專業科目的訓練，這些全部納入考量，做一個總評。（受訪者己）

附件六

外交領事人員針對實習訓練訪談內容

實際情形你只要通過考試及參與實習訓練，無論你實習訓練成績為何，均可取得證書，我覺得進來的外交人員有些人事實上的確不適合這些工作。
（受訪者甲）

想到外交部一直存在的一個問題，這個問題非常簡單，就是很多同仁大概都是錄取以後沒有再淘汰。如果考進來再淘汰掉，會讓大家有戰戰兢兢的

心境來求進步，這是一種新的創舉。這個制度本身也解決我們目前用人的問題，我們就是還沒受訓以前先淘汰，進去以後再淘汰。(受訪者丙)

現在的規定是考上先有要在外面受訓，但那個只有純粹語言的訓練，而且那個是被保護的像學生一樣，他們是 happy time。(受訪者戊)

上歐洲聯盟，因為我們在○○，還有幫你上一些國際現勢的課程，還會幫你訓練一些假設你代表國家出外接受媒體訪問的時候，他就模擬這樣的應答，訓練你的反應，告訴你說你是一個代表國家的人，你的用詞應該怎麼樣比較妥當，也有這樣的比較實際的訓練，只是時數不多就是了。(受訪者己)

附件七

外交領事人員針對性別議題訪談內容

派一個女生去變成花瓶，還要每天給她灑水才會光鮮亮麗。現在有沒有我不曉得，當我在當館長的副手時，我的長官就常常講，派女孩子來我們還要伺候她，為什麼說伺候她？晚上兩、三點要去接機，會怕安全出問題。我們對女性沒有偏見，但是作業上總是有點掛慮，需要派一個男同仁跟她去。我在做「長工」的時候，那時候 30 幾歲，天不怕、地不怕，晚上要去機場，一跑就跑去了。所以派女性的外交人員到外館，館長會有顧慮，理由隨便一想都有。(受訪者丙/男)

我甚至看到有些女生說她不會開車，甚至說她會開車但是不買車，那所有接機的工作她都不做了。但是她就是說她不去，那你能怎麼辦？而且那些地區或許有些還不是很好的區，那你還要把她調到更好的區，因為她不做這些事情，那你只有兩種選擇，一種把她調離這個原來的地方，可是只有調更好的地方，那她不做事反而調更好的地方；要不然的話就是把她留在原地，可是她不做事，那你能拿她怎麼辦。(受訪者戊/女)

講到接機，其實是我做得最多的部分，其次是急難救助，我們那時候負責的業務是政務，包括政府部門的聯繫，像是跟○○州政府、地方政府的聯繫，然後還有很多智庫，所以他們那邊智庫很多都是針對亞太地區相關議題做一些研討會，這些我都參加過很多，另外還有一個業務就是國內的訪賓。其實這也不是特定是誰做，完全看館長怎麼安排業務，可是我接了蠻多的，那接送機當然不用說，對我來說接送機非常的頻繁，甚至在半夜，飛機都是半夜、凌晨，所以有時候我們也是要去接機，當然你會說考慮到安全問題，○○是比較不用擔心，所以基本上在派遣的時候不會有特別的考慮，因為你是女性，所以不派你去。我知道有些大館，比如說紐約，好像很多女性就不開車，但在○○的話，我們都要開車，你不開車的話，說實在的真的沒辦法工作，生活上都會有困難，因為畢竟你要買東西，都不是用走路可以到。(受訪者己/女)

訪談人詢問這個接機的問題是否跟駐外的代表態度有直接關連，受訪者己回應表示：我是覺得大使館館長怎麼要求同仁，當然也要看同仁有沒有這個的能力可以讓你要求。當然也有些同仁，那時候我剛去的時候遇到一個同仁，他是委任級的、不是正式的外交特考人員，他是行政人員。他有一種恐懼，因為他剛到的時候買了一台車，結果沒多久就車禍了，所以他對開車一直有恐懼感，所以他不太喜歡開車。可是我們館長還是說你不開車沒有辦法辦事，不可能我們有多餘的人力能載他去辦事，所以他也是被強迫地、非得自己去郵局、去銀行，所以這個就講到說，到時候考試篩選的情況，什麼樣的人格特質的人比較適合從事這方面的工作。其實我會常常覺得說，其實從事這個工作，性別不是問題，我覺得看你有沒有那個心想要從事這一行，有沒有那個責任感、使命感去克服這些問題，像我那個時候我覺得因為是二等秘書，所以做得比較辛苦，然後館長當然也要求很多，可是從這個過程中，我也學到很多東西。可是我回顧過去，當然我先生是很支持我，一直陪在我旁邊，有時候我會接送，他會擔心我的安全，雖然我說不用，

但是他還是會陪我去，當然不是每個人都會遇到這樣子的情況啦！

但是隨著女性的人數增加，其實我看到我後期的同仁，我不知道她是不是自願，像我們現在的制度是 C、D、E 區職缺會公告，然後就是有自願的同仁可以上網登錄，就是你自願前往 C、D、E 區服務，但我不曉得那些女性同仁是否是自願的，但是已經有些女性同仁是在艱苦地區服務。

附件八

外交領事人員針對專業知識及團體溝通能力訪談內容

1. 所以像這種 case，即使淘汰 10 個人，後面的 20 個人只要被點名說你這個人難以共事…我退休以前員工還有一千人左右，裡裡外外大概維持了一千人上下。像這樣的人(難共事)百分比不多，頂多 5、6 個，不會超過 10 個人，因為如果有這種劣跡，外交部、大家都曉得，這位仁兄不管到哪裡主管都知道，會說不要把他送來。就當事人來說也很無辜，也許我講的這種特例不多，但是我服務了公務機關 40 年，很多人講不好聽就是在鬼混，王永慶也不可能這樣發薪水。今天來 4 小時，就要有 4 小時的績效，如果我薪水給你，你在這邊抽菸、看報、談天，那明天就應該請你走。(受訪者丙)
2. 外交戰基本上到了國外就是一個大家庭，在外交圈是一個大家庭的情況下，有很多工作，像外交工作多數需要夫妻一起去做，那老實說我也不認為外交人員應該要幫他的人員接機，在我年輕有小孩的時候，每逢雙十國慶接待外國嘉賓時，都需要夫妻一起出現，可是小孩都還很小，那我們政府的經費基本上沒有托兒津貼補助，除非政府有特殊的方式，否則他們理論上真的是沒有辦法找到人家來帶孩子，在這種找不到其他人的情況下，其他的外交人員可能需要幫忙。過去的人可能習慣大家都是這樣，可是現在的人越來越不認為自己應該做這件

事，所以在這種情況下，自然而然他就覺得這不是他該做的事情，當然我也覺得這件事情他也不該做，只是制度必須要更好一點，否則的話這永遠會發生，（受訪者戊）

3. 我不知道是現在新新人類整體的問題，還是人格特質出了問題，真的是這樣子。像我在那邊待了五年，有人來來去去，我總覺得每次派來的新秘書一個不如一個，並非速記慢不慢的問題，而是待人處世方面，就是大家好像越來越自私，沒有辦法跟同事相處，而且急功好利，會想去搶功、求表現，可是他們沒有考慮到怎麼營造人際關係，就是不會做人，不跟人家往來。因為我們在外館除了外交部的同仁，還有其他單位的派駐人員，當然業務可能不會有直接相關，但是有時候還是會有必須合作的一些專案，那大家平常都會同一個地方辦公，總是會有一些社交、應酬，不用刻意，很自然而然就會出來，但是我會發現一個不如一個，變得不理人，上班就上班，下班就下班，大家聚在一起場合，他們都不會跟其他單位有什麼交集，不要說跟我們部裡面的同仁，跟他們沒有利害關係的單位同仁也不會有什麼交集，不知道到底是出了什麼問題，可能是我們那個館比較不重要，所以人事處派這些人來，可能在大館別處，可能他們就不會派這樣的人來。我不知道是出了什麼問題，可是我的感覺就是一個不如一個。我覺得人際關係出了很大的問題，我不知道為什麼，因為我總覺得說尤其在外館，同事之間的協調合作是非常重要的，因為人少業務雜，業務有時候很難劃分清楚，你是負責這塊、我是負責那塊，所以這種情況下你必須跟別人互相溝通，當然資訊分享，這樣才會好做事、好推動。可是如果你的人格特質是不易和人家溝通、不易和人家相處，那不僅你不舒服，你的同事也不舒服。我覺得這是一個很大的問題。所以我不曉得這是新世代的整體問題，還是說我遇到的人正好有這樣的特質。（受訪者己）

附件九

警察人員針對筆試訪談內容

1. 我們基層特考班，用特考考進來的話，事實上顛覆過去的選用制度。一個數字…○○縣市最近兩年基層特考班進來 722 個，離職 71 個，離職是十分之一。那同時間我們用警專、警大考進來的，就沒有離職的。也就是說我們這套制度是值得商榷的。我們每個月…因為沒有所謂的賠償制度，他們不用賠，基層特考班考進來，事後每個月還給津貼。他兩年之後，受訓期滿從事警察工作，他是隨時可以離職的，因為他已經服過兵役。我們這兩年 722 個裡面離職 71 個，比例非常高。這也扯到一個問題是，浪費資源。這個制度是真的有些問題。(受訪者乙)
2. 未來希望能考、訓、用合一，也就是說先通過國家考試，進來以後進入警專做教育訓練，然後將來就可以成為公務系統來運用，比較不會形成資源的浪費。如果沒有朝向考、訓、用合一這樣一個制度來走，我們就發覺現在學校的教育傾向於應付特考，就會讓養成教育的目標偏離，將來訓練出來的人力恐怕也會不適任警察工作。去年警大是 10% 的人沒有通過特考，警專是 25% 的樣子，好像第一次還比較高，後來我們又考了第二次，讓第一次沒過的人又再考一次。過去就是可以…反正盡量去考，但是現在有規定，三年內沒有考過就不能再任公職。所以這會讓大家覺得這是蠻有壓力的。所以就變成這些學生上課也不上課，大家就拼命準備考試。(受訪者丁)
3. 其實在警大跟警專的訓練當中，因為我們在這個體系是正統這樣走下來，當時我們到實務單位去的時候，我記得我在後面那幾年當中，其實已經特考都開放了，不受限一定是警大或警專的人來考警察特考。當時我們開放的時候，其實我們辦公室也有少數一些特考班進來的，

我當時就覺得，基本上在他們還沒進來之前，其實在我們警界傳統裡面，我覺得是不太喜歡這批人的，就是從長官到同仁都不太喜歡。畢竟我們覺得在官警兩校所訓練出來的…因為進去之後的受訓方式，我覺得多多少少幾年下來有給你去改變你對於警察工作的認知，跟對機關的服從，那個是在訓練中潛移默化產生的。(受訪者辛)

附件十

警察人員針對體適能測驗訪談內容

1. 比如說招生的時候，男、女生條件一模一樣，包括體能測驗一模一樣，而不是像我們現在常訓，比如說男生 20 分鐘及格，女生就降低 30 分鐘才及格，就給女生十分鐘緩衝。要一模一樣，也就是說你要考進來的時候，就跟調查局一樣，沒有限制男女生，但是所有的條件通通一樣，包括體能測驗，通通一模一樣。我們的建議是說，你既然這一塊要適度地開放的話，進來的條件給他一模一樣。男生的條件怎麼樣，女生的條件就是怎麼樣。男生要體能測驗，女生一樣要體能測驗。(受訪者乙/男)
2. 希望第一個就是要除了筆試以外，要加進體能測驗，並要加進口試。那麼另外還有就是背景的調查，就是說你的背景資料不符合來擔任警察，假如說你曾經偷竊、曾經做過一些跟警察身分不符合的事情，這是不是可以排除在外，這是可以考量的。(受訪者丁/女)
3. 那女警假如說在取才跟訓練的養成過程當中，從她的膽識及體能上面可以加以訓練，從她的警察技能上面、體能上面，都達到這樣的一個標準的話，事實上派出所勤區工作對她來說也不是困難的。(受訪者庚/男)
4. 美國基本上他們沒有性別的限制，他們有點像是能力的限制。能力就像筆試、體能，還有藉由情境來判斷你適不適當，這種性向或勇氣、膽識。

基本上他確實是不受限。因為我在美國讀書的時候，我們同學當中有好幾個是女警。甚至女警進入單位之後，女警要去做什麼也都是如果想要就可以去申請，譬如說我認識的一個同學是到特勤，就是最厲害的、飛簷走壁、荷槍實彈，就像我們保一的特勤小組，我們真正要抓重大要犯的時候就菁英調出來。只要是你覺得你願意，只要訓練、出勤這種標準都可以符合的話，他們基本上不敢設任何限制。(受訪者辛)

附件十一

警察人員針對口試訪談內容

1. 除了筆試，我們也希望增加口試、體能測驗、還有背景調查。那這些都要錢，我們不知道政府能夠給我們多少的資源，挹注在警察取才的部分，那我常常覺得說取到適合的人進來當警察，在經過一個嚴謹的養成訓練，基本上就會勝任這個工作。假如我取進來的人只會考試，他的人格特質不適任警察，那他就是過個水，真正不行的他一定會走掉。(受訪者丁)
2. 警察人員應具備的特質，這個部分是指人格特質，第一個要有打抱不平的正義感，我覺得是很重要。因為基本上像那種犯罪、或是相對的被害來說，不管是強凌弱、或是某個人侵害到某個人，在處理這樣子的事情時，我覺得首先正義感要存在。第二個臨場的勇氣很重要，像你剛剛講的，為什麼女生會需要男生來保護？可是我其實看到我們非常優秀的女生，她基本上不需要(保護)的。第三個性向也是很重要的，性向可能可以測驗出來，因為我們也接觸過一些基層同仁，怎麼樣鼓勵她走出去，她就覺得不願意，她功課都很好、畢業出來，她就寧願在人事室作資料登錄。她說她只要安定就好、只要不要出事就好，她對這個工作是沒興趣的。那就百思不解，那當時為什麼要來考警察？所以你對這個工作要

有性向，可是什麼樣的性向比較適合當警察，但我不太清楚性向測驗出來的效度。(受訪者辛)

附件十二

警察人員針對實習訓練訪談內容

1. 基本上幾乎沒有淘汰，沒有所謂的退場機制，所以一個建議就是說，是不是以後警大的入學考就是等於資格考，你只要考進警大、警專之後，以後畢業就不用再特考了。那他四年你就好好訓練他要的東西，不行你就把他淘汰掉了。所以不要再去考那幾科。(受訪者乙)
2. 考選制度上面一定要做一些改變，如果只是用筆試來考的話，浪費掉很多錢，在篩選沒有花錢、沒用心，國家就要花錢養他四、五十年到退休，例如有精神病的，這些人其實不適合這工作，但是我們沒有退場機制。
(受訪者庚)
3. 如果可以設計給他受訓一年，然後我們設一個篩選指標，然後階段性的，像美國也不是從頭到尾、後面才篩選，他就三個月來一次，階段性地來篩選，每個階段有個階段性的指標，譬如說在這個階段的時候，必須包括體能、射擊…到了最後那個階段，必須到實務單位實習過關。可能要先去檢討整個篩選的指標，誰來做篩選，甚至還可以考量篩選的過程當中，是不是可以納專家學者進去，還是只有現在的訓練機關，基層都是警專在訓練，就是警專裡面的這些教官來做篩選的動作。其實應該要把篩選的機制攤開來在陽光下檢視。(受訪者辛)

附件十三

警察人員針對性別議題訪談內容

1. 女警本身有家庭的問題，所以她們會期待在內勤上班，她們可能要帶小孩子這些的。基本上女警在考績上占優勢，因為她們犯錯機會少。所以幾乎女警都拿到考績甲等。以目前來說，男警犯錯機會多，因為男警都在外面從事外勤工作。外勤工作記功的機會會比較多，比如說他比較可能會去抓到通緝犯，所以也是因為這樣的結果，造成女警在升遷上確實是不如男警，因為你沒表現。去年開始女警不管是技特班還是正期班畢業，一定從事外勤工作，一定在派出所。那麼面對過去我們的廳舍通通設計是以男警為主的，所以我們馬上面對女警的盥洗設施不夠、女警的套房是不是不夠、女警的住宿場所是不是不夠，所以還要一筆錢去做改裝。新的廳舍我們已經有在考慮這一塊，就是專門設計幾間女警的備勤室，但舊的沒有辦法。那改的時候又要一筆的經費，這是目前各外勤單位要面對的問題。（受訪者乙/男）
2. 一般長官原則上都不會讓他的女警深夜去巡邏，大概通常都是白天，晚上10點或12點以前的巡邏會讓她去做，而且尤其是晚上以後的巡邏可能都會搭配男、女一起，大概少有兩個女警同時出去巡邏的，女警出去巡邏大概都會編配男警。一方面因為女警少，所以要弄出兩個女警一起並肩服勤的機會不大，所以通常大概是女警跟男警會搭配去執勤。現在勤務的要求規定，公事勤務不管男警、女警，都是雙警。女警假如說在取才跟訓練的養成過程當中，從她的膽識上面加以訓練，從她的警察技能上面、體能上面，都達到這樣的一個標準的話，事實上派出所勤區工作對她來說也不是困難的。因為我們派出所工作大部分都是共同勤務，對女性或男性來說都不是困難的，都可以承擔。絕對不是說一個人去面

對那個環境，都會有一個工作夥伴跟你一起。唯一的困難就是輪班是未來她成家的時候，可能會造成家庭管理的一些問題。這是屬於私領域的、必須要自己去做處理。(受訪者丁/女)

3. 如果去了解基層女警同仁，當然有些人抱著她不想去外勤(的心態)，這是個人認知上的問題，這絕對是存在。可是另外一部分是來自於外界跟家族的壓力，就像我們說傳統結構上賦予女性的角色期待。這個部份有些你去問女警，不是她去施壓，是公公婆婆會去找人施壓，就是他期待的媳婦是應該要有的表現。那另一個可能的情况也是女性自我犧牲的一個心態，畢竟在警界，戰場是在外勤，所以往往我們像警大、警專的女生，大部分是嫁給自己的同學、同仁，所以都是警察跟警察結婚。那警察跟警察結婚之後，有時候女生就會比較自己限縮，就讓男生好好去發展，在這種情况之下，因為警察的場域要去發揮絕對是在外勤、不是在內勤，所以男生就去衝，那誰來照顧家務？那當然就是女生。(受訪者辛/女)
4. 就我的實務經驗來說，會去關說的不只是女性，男性也會關說，譬如說他家裡的因素、因為太太生病、因為要照顧，他也會去關說，說想調內勤，不是只有女性會關說。關說這個是一直都存在，男性其實關說也是有，可是男性的關說往往是要調什麼缺、要升官。女生的關說其實都很微薄，就是想要調個內勤。有時候你要讓她知道你給她機會，讓她去做真正做，她的工作跟男生都一樣，尤其她在工作中覺得有成就感的時候，女生所能發揮的絕對比男生好，因為女生相較於男生也沒有風紀問題，男生的風紀問題相較之下太嚴重了。而且說老實話，我覺得女生的工作態度，那種執著、認真、真誠，我的經驗當中女警會優於男警。(受訪者辛/女)