

考試院第 13 屆第 87 次會議紀錄

時 間：中華民國 111 年 5 月 19 日上午 9 時 30 分

地 點：本院傳賢樓 10 樓會議室

出席者：黃榮村 周弘憲 何怡澄 楊雅惠 姚立德 吳新興
陳錦生 王秀紅 伊萬·納威 陳慈陽 周蓮香
許舒翔 周志宏 郝培芝

列席者：劉建忻 袁自玉 李隆盛 曾慧敏 朱楠賢 林文燦
呂建德 張秋元

主 席：黃榮村

秘書長：劉建忻

紀 錄：卞亞珍

壹、報告事項

一、宣讀本屆第 86 次會議紀錄。

決定：確定。

二、會議決議事項執行之情形（無）

三、書面報告

（一）總統民國 111 年 5 月 4 日令修正公布少年及家事法院組織法第 2 條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

（二）總統民國 111 年 5 月 4 日令修正公布國家通訊傳播委員會組織法第 3 條、第 9 條及第 14 條條文一案，報請查照。

決定：洽悉。

（三）考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試第 209 批全部科目免試、部分科目免試審議經過及機電工程技師考試審議委員會第 42 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

（四）考選部函陳辦理專門職業及技術人員高等考試技師考試第 210 批全部科目免試、部分科目免試審議經過及環安工礦技師考試審議委員會第 42 次會議審議結果一案，報請查照。

決定：准予備查。

四、考選部業務報告(許部長舒翔報告)：規劃性向測驗納入公務人員考試制度專案報告

陳委員錦生：1. 先進國家公部門招募公務人員，均以多元評量方式，運用認知測驗及人格測驗等測驗工具，進行人才篩選，我國係 39 年至 55 年間將心理測驗納入公務人員考試，其後因測驗專業人力不足，國人對測驗目的與效益欠缺理解及信任等，於 56 年本院第 4 屆第 18 次會議決議取消心理測驗，迄今已 56 年，國考仍未再採行心理測驗，對照先進各國已將性向測驗等廣泛運用於人事決策，我國仍在研議規劃階段，問題解決的效率令人費解。部有無規劃推動的具體時程？2. 智力、性向、成就等認知測驗具有標準答案，爭議較少，人格測驗則為非認知測驗，無標準答案，較易滋生弊端，切勿因此等技術性問題而懼於採行。目前部分具特殊職務需求之職類及用人機關，如飛航管制、國安情報等職類，已將心理測驗作為人才篩選或職務安排之重要依據。相關心理測驗是否委外辦理？是否提供一定倍數人員供篩選？淘汰率如何？心理測驗對於人員甄選有無幫助？3. 個人認為仍可嘗試將心理測驗納入公務人員考試，如就已採分試評量之國家考試，配合口試項目，由心理測驗專家透過人格測驗，作為結構化口試的參考，惟因心理測驗專家之人力成本、經費及編制甚鉅，設置專責機構及專業人力負責統籌，恐有難度，或可仿效日本委託財團法人進行心理測驗方式，朝委託大考中心等財團法人辦理方向思考。4. 考量高階公務人員良窳，攸關機關績效，以及警察人員適任性與社會安全息息相關，建議將該二類人員優先納入心理測驗對象。另飛航管制人員第一試錄取人員係使用維也納電腦化測驗系統進行篩選，該系統之費用負擔及篩選淘汰情形，均請說明。

楊委員雅惠：1. 個人認為現階段有關公務人員性向測驗，尚不適宜納入國家考試之考選階段實施，惟就了解人格特質以安

排合適職務而言，於公務人員受訓階段採用此測驗，較屬妥適。因目前國家考試之筆試係以測驗應考人的專業能力為主，一旦通過筆試，其專業能力部分應足以因應短期業務需要，倘在訓練階段進行性向或心理測驗，藉由集中訓練，觀察錄取人員的人格特質與性向，相較於大範圍於國家考試施測，應更為可行且較具準確性。2. 簡報第 10 頁，有關公務人員性向測驗的 5 大能力向度內涵，包含語文推理、數理邏輯、空間概念、問題解決與創意思維等面向，上開各項能力均係公務機關推行日常業務之所需，差異僅在於因業務範疇而有不同需求重點，且相關能力向度會有個人自然落差，如部分公務人員的溝通表達能力較為欠缺，或因渠等屬內向性格者，然其數理邏輯或規劃分析能力有傑出表現，因此在性向測驗後，實可依其相關特質或性格表徵作為調整或安置職位之參考。綜上，倘公務人員培訓過程施以性向測驗，得以從中理解個人能力與性格取向，進而推測出該受試者日後於機關任職時可能的適當職位，並將相關資訊提供用人機關參考，則性向測驗的推動與成效，應較為簡易且可行。

吳委員新興：今日報告極具意義。1. 依報告所示，僅略述美、英、德、法等先進國家已將心理測驗運用在公務人員甄選評量，惟如何應用於文官體系？係作為公務人員錄取、陞遷的基準？抑或汰除的基礎？請部進一步補充相關資訊供參。2. 美國大學研究所對於外國申請入學者依其學院性質，要求 GRE 或 GMAT 等標準化能力測試，我國則多僅以專業能力筆試決定，並未運用西方實證科學。有關公務人員錄取方式是否進一步深化，讓未來公務人員在各方面能力更符合科學實證精神，值得思考審酌。3. 過去我國曾將心理測驗納入公務人員考試制度，因測驗專業人力不足及國人對測驗目的與效益欠缺理解信任等，最後決議取消辦理，顯見其牽涉人力、物力、預算等多項挑戰。倘將心理測驗運用於公務人員考選，建議以委外方式辦理，如目前國考部分類科要求語言檢定

證明，將通過測驗證明作為應考資格條件，坊間已有極為適切的心理測驗檢定機構，如此便無須由部花費大量人力、物力負責統籌辦理測驗工作。4. 有關心理測驗施用於公務人員訓練部分，建議思考優先運用於簡任升官等訓練，藉以了解高階文官未來是否適任領導者，該項心理測驗可委外辦理，俾利推行。綜上，新的制度規範，其目的在確保公務人員素質向上提升，惟任何測驗的引入均茲事體大，任何對現行國家考試制度的變革均應審慎為之，感謝部提出極具意義的報告。

姚委員立德：1. 依個人的教學經驗，以本次部提供之性向測驗範例為例，對於部分學生並非難題，很容易便能取得高分，惟就人格特質或性格而言，不見得都適合從事公職或擔任公務人員。換言之，性向測驗或可篩選出許多聰明的應考人，未必能作為適合擔任公務人員之依據。此亦呼應相關論者之說法，人類的人格特質多元複雜，傳統紙筆測驗實無法完全測出個人的真實性向。2. 儘管性向測驗尚無法測出個人的完整性格與能力，若部將來擬於國家考試中增加性向測驗，就近程而言，建議可與口試併用，口試委員可參考受測者性向測驗各方面的測驗成績，調整口試內容，最後以口試成績作為國考成績的一部分，避免將性向測驗成績直接計入國考成績中，社會恐一時難以接受。3. 簡報第 21 頁，結語—未來努力方向，包含近程與中長程規劃，惟規劃不甚具體明確，顯示部在性向測驗的未來走向仍未有定案，倘部認為國家考試性向測驗確有實施之必要，建議部應提出更精確的規劃方向。4. 本次簡報提供之測驗範例，應考人於初次看到題目時可能需要時間思考解題，惟行之有年後，若補習班提供反覆練習類似題型，應考人可能有效掌握性向測驗的題型進而取得高分。個人建議性向測驗可參考 GRE 或 GMAT 考試作法，其研發單位隨環境變遷，不斷研發。倘部有意將性向測驗納入國家考試，作為國家選拔人才的重要篩選工具，需要有持

續推陳出新的決心，惟相關人力與物力之投入，部亦應併同考量，以避免無法負荷。5. 為篩選更適合的人才加入公職行列，部提出性向測驗擬作為人才篩選的機制之一，由於性向測驗需要投入大量人力、物力，還要對社會妥為宣導，還不如研擬有效機制，讓各公務機關各級主管可以更有效且更無負擔的淘汰不適任公務人員，因為目前以紙筆測驗為主的國家考試無法完全篩選出適任的優秀人才，一旦任用後，透過實地觀察工作效率，假以時日就可以篩選出不適任的公務人員，制定更有效的法規以淘汰不適任公務人員，恐比性向測驗更有效。

王委員秀紅：1. 研議性向測驗納入公務人員考試制度，影響層面廣泛，從近年來公務人員性向測驗專案研議歷程觀之，尚難完成本項重要政策研究，性向測驗研發需考量信度與效度，效度檢測還包括建構效度、效標關聯效度、預測效度、區辨效度等之嚴謹過程，需審慎研議。2. 性向測驗無論作為錄取門檻，抑或以加權方式計算總成績，均茲事體大，應慎重周妥研議。45 年曾發生 6 位普考心理測驗未通過者補行錄取情事，此即對應考人權益考量及社會關注之顯例，建議部於制度推動時須審酌應考人、用人機關及社會各層面之看法，方能落實多元考選精神。3. 部收集了 8 個先進國家的作法，可看出大多數國家將性向測驗或心理測驗列為某些特殊職類，例如外交人員、警察人員或高階文官甄選方式之一。我國目前部分具特殊職務需求之職類及用人機關，如飛航管制、國安情報、調查、外交領事、司法官等，已將心理或性向測驗作為人才篩選或職務安排之重要依據。4. 建議部多聽取社會各界看法及用人機關需求，並參酌先進國家制度，研議以警察人員、外交人員及高階文官升等考試，先試行推動；同時，積極研議將心理測驗或性向測驗作為某些特殊職務口試階段之參據。

伊萬·納威委員：1. 現行公務人員考試將陸續刪除列考國文，

本次部提出規劃性向測驗納入公務人員考試制度專案報告，因性向測驗包含語文能力之檢驗，兩者似有相關。本報告所稱之性向測驗，其測驗內涵是否僅止於性向測驗？抑或包含範圍更廣的心理測驗？其概念與施測範圍為何？請部說明。

2. 辦理性向測驗的目的之一，係為提升人才選拔之精確性，增進公務人員素質。經個人參閱學術資料之理解，學者大多建議將性向測驗或心理測驗等量測工具納入公務人員考試。惟就本議題之社會意涵而言，無論在教育界或私部門的人力資源管理，雖有聽聞進行性向測驗，然其實際施測結果與資料的參採程度，未必為人所知，意即當前臺灣社會對於性向測驗之應用，仍未普及，施測結果亦多屬參考使用，而非作為用人與否的正式評分標準，顯然社會對心理測驗的認知仍處於形式參考階段。倘貿然納入公務人員考試，其施測之信、效度易受外界質疑。由此面向觀之，推動國家考試納入心理測驗尚有諸多難題須克服，過程恐遭遇挑戰與衝擊，包括部測驗量能之評估、考試類科增減、考試方式如筆試、口試比率之配置等，以及後續坊間補習班對於性向測驗的因應等問題，本報告針對相關議題並未提及與分析論述。綜上，性向測驗的未來走向尚有高度的不確定性，建議部再審慎研議評估。

3. 倘目前的政策方向仍朝向規劃辦理，個人建議應成立專責單位負責籌劃，至於施測部分亦採用委外方式辦理，惟相關行政程序仍需再進一步評估。

4. 個人認為新制度之推行，相關資訊與理念有向外界說明之必要，使社會能理解辦理性向測驗之重要性，尤其是與教育界間的溝通，因性向測驗之採行涉及學校教學內涵的轉變。簡言之，與社會對話，是當代政府政策規劃與推行的重要關鍵，藉由良善的溝通才能提高政策之正當性與可行性。

何委員怡澄：1. 本報告主軸為性向測驗，惟附件 3 我國公部門實施心理測驗情形一覽表，係以飛航管制、國安情報、調查等職類人員於考試錄取訓練階段，就心理及精神狀態，或人

格特質等進行評測，似與性向測驗有所落差。2. 依報告所示，倘以不同群體進行初步篩選後達到門檻者，以現職公務人員受測成績最高。意即以性向測驗作為篩選適格公務人員的方式，似為不錯的門檻。惟若增加此項測驗，現行國考考科是否配合酌減？以現行考試方式及性向測驗兩者皆可篩選適格人員，為何要納入性向測驗？依本報告所載，現有題目研究結果尚無法立即規劃實施的原因之一，係受試樣本數量太少，倘需施行仍待更完整、嚴謹的研究，方能繼續推動。3. 人格特質較難以測驗的方式辨識，倘能於國家考試前即建立測驗淘汰機制，對於人格特質不適合服務公部門的應考人及用人機關而言，較有益處。因目前人格特質尚未納入心理測驗範疇，建請部積極研議其可行性。

周委員蓮香：1. 依簡報第 20 頁所示，現有題目研究結果目前僅能驗證建構效度，證實其評量功能與現行國家考試不重疊，是否意即其相關性很低？惟簡報第 18 頁顯示，現職公務人員與曾參加公務人員考試但未錄取者及大學生相較，成績較高，尤其在空間概念/機械推理甚為突出，其間應具有相關性，與報告論述似有矛盾。2. 假設性向測驗與國家考試相關性不高，未來如納入性向測驗，則翻盤率將隨之增高，值得注意。3. 未來性向測驗建議可搭配口試，作為口試委員評分的參考依據；亦可應用於升官等考試，甚至高考一、二級考試；或可施行於考試錄取人員基礎訓練階段，並將施測結果提供用人機關參考。

許部長舒翔、劉司長約蘭補充報告：對各委員意見加以說明（略）。

院長意見：早年我國公務人員考試曾短暫實施過心理測驗，本院前兩屆考試委員亦將心理測驗或採行多元評量途徑列為政策主張，惟迄今仍未作成政策決定，本人認為關鍵在於有無決心推動及推動的模式。有關性向測驗與智力測驗、專業性向測驗(如機械、空間關係、語言等抽象能力)的性質與內

涵應先釐清，並將情緒智商(Emotional Quotient ,EQ)納入考量範疇，積極與公共行政學者、用人機關及測驗評量專家溝通、討論。另為減少對現行制度的衝擊，取得社會的理解與信任，部可先就調查、警察、飛航管制人員等少數考試，進行局部範圍的試行，並將測驗結果送請用人機關參考。此外，請部邀請師大心理與教育測驗研究發展中心，以及大考中心的測驗評量專家，組成測驗專案小組就相關問題進行研商，試行 1 年後評估其成效，再適時向院會提出報告，俾為未來政策決定之參據。

決定：洽悉。

五、臨時報告（無）

貳、討論事項

銓敘部議復行政院函送「警察人員執行勤務遭受暴力或意外危害致身心障礙及領有勳章獎章加發退休金標準」修正草案條文、總說明及條文對照表，請本院同意會銜發布及函送立法院一案，請討論。

決議：照部研議意見通過，同意會銜。

參、臨時動議

考選部商同典試委員長提：111 年專門職業及技術人員普通考試導遊人員考試外語導遊人員第二試第 2 次增聘口試委員 1 名名單一案，請討論。

決議：照名單通過。

散會：11 時 20 分

主席 黃 榮 村