

第19期

選才模式的不斷革新

劉建忻 論壇發行人

蔡總統曾在2020年的就職典禮上說：「期待考試院轉型為稱職的國家人力資源部門，培育現代政府所需的治理人才。」這當中「培育現代政府所需的治理人才」，雖然必須連結前端人才來源的大學教育養成，以及後端用人機關的職務歷練和在職訓練，非全屬考試機關的權責，但是在考試可能引導教學的情況下，公務人才的考選制度設計的確可影響教育端的人才養成規劃，亦能影響後端用人機關的人才任用與訓練成本。因此，要達成「培育現代政府所需的治理人才」之政策目標，考試機關與考選機制的確扮演重要的關鍵性角色。

現行的國家考試制度沿襲了傳統精神，多年來做了若干變革，但似乎一直無法完全跟上時代的腳步。這箇中原因相當複雜，牽涉到政策理念的爭執、多元意見的協調、各關係人的利益衝撞，以及對新工具新作法的疑慮。為了希望能就此議題擴大與社會的對話，本期電子報以「公務人員高普考變革面面觀」為題，回顧過去的改革歷程和困難，也提出對未來變革方向的期許與試探。

本期五篇文章簡介如下：

第一篇由考選部長許舒翔撰文，在這篇長文中他描述了近兩屆考試院針對文官體系由專才轉為通才的討論，並分析高普考減科改革未竟全功的原因及影響。他強調，筆試為主的應試科目過多，不利於實施多元評量，也不利於招攬新世代人才。這將是未來持續改革的重點。

第二篇東吳大學政治學系教授蔡秀涓的文章，也探討了相同的問題，就是在「職組職系整併」之後，卻維持龐大的考試類科及考試科目數，擴大了考用

的差距，也未能達到「精準式甄補與遴選」的目標。減列考試科目符合多數關係人的利益，應該加速推動。

第三篇臺灣師範大學曾冠球教授的文章，點出了我國文官考試倚賴筆試有待商榷之處，並主張在務實的前提下，強化「性向測驗與心理測驗」及「用人機關口試」的運用，並落實「試用期」的適任性評估。

第四篇由同樣來自臺灣師範大學的陳柏熹教授，介紹國考中「口試」的運用情形，並提出了許多強化口試信度與效度的做法。他指出口試能夠評量出溝通表達能力及應變能力，和突發狀況下的人格特質，可以幫助判斷考生能力是否符合核心職能。

第五篇則由考選部蔡寶珠副司長，撰文介紹各先進國家文官考試的方式。在跨國比較下，顯示我國文官考試方法過於倚賴筆試、筆試科目繁複、口試的運用少且占分低、亦幾乎沒有運用心理測驗。這些差異值得深思，並努力突破推動的障礙。

國人在成長過程中深受升學考試的洗禮，普遍接受「筆試取才比較公平」的思維。但所謂「公平」的考試制度，應該要建立在「能夠準確衡量受測者能力，把國家職務交給最適任的人」的基礎上。同時我們也必須體認，時代的演變不斷加速前進，一套來自於過去的模式未必適合於現在，更不可能永遠應用於未來。所以變革的腳步雖然舉步維艱，但絕對不能因困難就停歇。

[回前頁](#)[下一篇](#)
