

第23期

「適才適所」人才選拔可以不採口試嗎？

許舒翔 論壇編輯委員

現行公務人員考試主要是採傳統的筆試，而且對於大部分的人來說，筆試好像也是比口試公正公平，為什麼還要「口試」？傳統筆試偏重評量考生專業知識與認知能力，如果這樣的評量方式足以選拔現代政府所需的人才，公務人員考試維持以紙筆測驗為主的考選方式就可以了。不過，僅有專業認知能力者恐怕已經不能完全適任現代政府所需的治理人才了。現代政府的治理人才，除要具備專業認知能力之外，口語表達、溝通技巧、分析與解決問題，甚至於人格特質、工作態度及團隊合作領導能力等，亦是現代政府治理人才所需具備的多元能力。因此，公務人員考試若只採用筆試，已不足以選拔需要具備多元能力的現代政府治理人才，增加口試的評量方式，才可能讓公務人員考試選拔出符合現代政府所需具備多面向能力的人才。

現行公務人員考試僅有少數類科併採口試，相對於筆試而言，口試是實作評量的方法之一，具有多元面向的評測功能，但絕大多數的公務人員考試類科為什麼還是停留於僅採傳統的筆試方式呢？除了參加國考的應考人員太多及考試類科太多，難以適當安排口試典試和試務工作之外，最主要的原因恐怕是在於應考人和社會各界人士對口試的公正公平性仍有疑慮，在維持國家考試的公正公平前提下，自然就不敢大幅增加口試。不過，如果單從公正公平的角度來看國家考試，筆試是否比口試更公正公平，容有進一步的探討空間，更何況公務人員考試取才的目的不只是為了維護公正公平性，最主要的目的是在為用人機關找到適才適所的公務人才。因此，國家考試除了要減少傳統的單一筆試選才之外，如何擴大增加口試，精進口試的信效度，以降低外界疑慮，並能提升公務人員考試之效益，實為未來國考之重要課題。

本期論壇邀請多位產官學人士共同探討如何「善用口試評量 提升攬才綜效」，第一篇測驗評量學者余民寧教授以回答學生的方式所撰寫的文中，不只指出筆試之外還是需要口試，才能「彌補與增進考試舉才的完整性」，他同時強調以職能分析為基礎，命擬情境式口試試題的所謂「結構化口試」，可以改進評分主觀性的缺點、維持考試的公正性，並能提升人才選拔的鑑別度。另一位測驗評量專家，國家教育研究院測驗及評量研究中心謝名娟研究員在其文章中亦有同樣的論點，她提出口試的形式除個別口試之外，亦可採集體口試與團體討論，以鑑別受試者的口語表達溝通能力、對於問題的分析與處理能力、及領導與判斷能力等多元能力，所以在文末強調「口試所評估的職能為筆試無法取代，因此未來勢必要逐步推廣至國家各種考試中」。

第三篇是由社團法人中華人力資源管理協會陳冠宇副理事長所撰，他指出企業界甄選人才的方式普遍是採取口試，另一種以職能為基礎的行為事例面談法，亦強調適當遴選口試官及加強其養成訓練、確保口試官保持客觀中立、及建立口試品質管理配套措施等，對於提升口試效能具有同等的重要性。

本期第四篇邀請國立臺北大學公共行政暨政策學系胡龍騰教授和博士生王韋凱主筆，從國際經驗的省思，建議我國整體文官的考選制度應該加強以工作職能為核心設計，並且有必要擴大採行口試，及適當調整現行口試制度以強化公務選才之效能，不過胡教授也提醒因國情不同，雖然朝向增加口試的文官考選改革得以更加適性揚才，但是亦不能忽視國人普遍重視國考的公平價值。因此，他強調我國未來的文官考選制度改革或許可以「公平選任、適才適所」為核心價值。但是過去國家考試以公正公平為前提的思維模式，可能造成好的選才方式被擱置，胡教授的看法若能調整為「適才適所、公平選任」，也就是先找到好的選才方式，再設法克服其公平問題，相信必能加快達到適才適所的國考目標。

現行少數公務人員考試以筆試併採口試的方式辦理，其口試就是採情境式結構化口試的方式進行，其中尤以口試計分占比高達百分之四十的外交領事人員考試類科最具代表性。因此第五篇邀請外交部人事處林建璋副處長及黃靖璇科員撰文，提供用人機關對口試的看法與建議。從他們的撰文中可以清楚了解外交人員的工作特性與一般公務人員不同，因此，除了採取筆試來評量外交人員的專業認知能力之外，口試對外交人員考選有其相當的必要性與重要性，但也建議現行結構化口試仍有精進空間，以提升公正公平性及鑑別

度。本期最後一篇由負責辦理國家考試的考選部考選規劃司黃愉如專門委員所撰寫，主要介紹現行國家考試採用口試的考試類科、說明結構化口試的實施現況及其他國家口試的實施情形，並提及「口試」在國家考試未來的發展方向，某種程度也代表考選部正在思考研議改善現行口試制度和擴大口試類科的可能性，期能加快改革的腳步。

本期六篇大作的作者們多認同口試有助於彌補傳統筆試選才功能之不足，要達成「適才適所」的選才目標，加速增加公務人員口試選才之運用確有其必要性，只是在擴大考試類科併採口試之前，最好先減少考生非必要的筆試負擔，並能加強口試程序上的公平性問題、降低應考人對於口試公正公平性的疑慮。本期各篇文章所提出的各種建議，相信有助於考選部進行口試變革，讓現行的結構化口試更具公信力，並能有效提升口試在現代政府治理人才的價值與效能。

回前頁	下一篇
---------------------	---------------------