

第23期

從文字到真人—評量 層次的躍進

黃愉如 考選部考選規劃司專
門委員



“ 筆試在形式上雖可達成齊頭式的公平，但對考選具領導力、富潛質發展的人才，實有其窒礙之處，強化口試的公平、公正性，減少社會疑慮，建立起口試考選人才的價值與信任，是精進考選制度的重要思維，更是未來努力的方向。 ”

考選部為國家人力資源部門之一環，以甄選現代政府所需治理人才為己任。為精進我國現行考選體制，並以「增加用人機關參與選才」政策為基礎，檢視現行口試現況，同時參考他國經驗，期以他山之石，作為我國國家考試口試未來發展方向的借鏡，藉以增進選才衡鑑效能。

口試實施現況

我國國家考試方式，包括筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式等8種，多數考試雖仍以筆試為主，但其中併採口試之考試方式，其運用僅次於筆試。

典試法施行細則第12條第2款將口試定義為「以語言問答或討論方式，評量應考人之知能、態度、人格、價值觀與行為。」。口試除可在詢答時，測驗應考人之專業知識外，對其才識表達、應對進退、思考應變等能力，亦可透過口試過程觀察了解。

一、實施情形

國家考試的口試目前分為個別口試、集體口試及團體討論三種。現行併採口試之公務人員考試有22種（如圖1 ），這22種考試，依其特性大致可區分為：高階人員、涉國家安全、高度專業類科或特別重視語文能力科別等等之考試。

圖1 公務人員考試採行口試一覽表

考試		施測方式
1. 高考一級		團體討論(或個別口試或併採團體討論和個別口試二種方式)
2. 高考二級		集體口試(但到考人數不足2人時,採個別口試)
3. 高考三級	公職專技人員	個別口試
	客家事務行政	個別口試(客語)
4. 普考	客家事務行政	個別口試(客語)
5. 司法特考三等	公設辯護人、行政執行官、司法事務官	集體口試
	除公設辯護人、行政執行官、司法事務官外各類科	個別口試
6. 司法官特考		集體口試
7. 外交特考	三等外交領事人員	外語個別口試+集體口試
	四等外交行政人員	個別口試
8. 國際經濟商務特考		外語個別口試(第一試應試科目)+集體口試
9. 警察特考	三等外事警察人員	外語個別口試(第一試應試科目)
10. 一般警察特考	三等外事警察人員	外語個別口試(第一試應試科目)
11. 調查特考三等及四等		個別口試
12. 國安特考	三等	集體口試
	四等	個別口試
13. 民航特考	飛航管制	英語個別口試(第一試應試科目)+英語集體口試
	飛航諮詢、航空通信、航務管理	英語個別口試(第一試應試科目)+個別口試
	飛航檢查、適航檢查	英語個別口試
14. 原住民族特考	一等	團體討論(但到考人數不足5人者,採個別口試)
	二等	集體口試(但到考人數不足2人者,採個別口試)
15. 海岸巡防特考三等及四等		個別口試
16. 移民特考二等		集體口試
17. 國防部文職特考	一等	團體討論(但到考人數不足5人者,採個別口試)
	二等	集體口試
18. 軍官轉任考試		個別口試
19. 取才困難高科技或稀少性特考		個別口試
20. 未具擬任職務任用資格者取得法官檢察官遴選資格考試		個別口試
21. 警監升官等考試		集體口試
22. 關務簡任升官等考試		集體口試

資料來源：作者自行整理。

二、實施方式

在遴選口試委員方面，就委員人數及資格訂有規範（如圖2 ），可由用人機關代表、具該領域專長的專家（實務界）或學者（學界）擔任口試委員。除考量口試委員的專業及多元化背景外，並設有迴避規定，委員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、直屬長官、學位論文指導教授者，應行迴避，以避免影響口試的公平、公正。

圖2 口試委員人數及資格

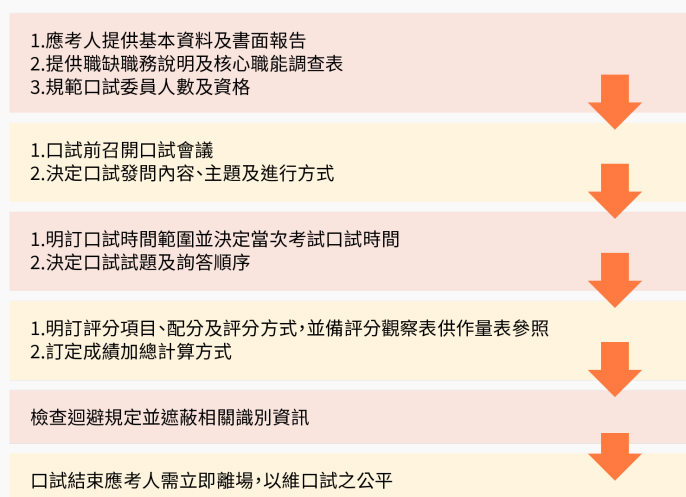
施測方式	委員人數 ¹		委員資格
個別口試 外語個別口試	以2-5人為原則	得視需要選聘 預備口試委員 若干人	1.典試委員 2.相關用人機關、請辦 考試機關、職業(目的 事業)主管機關簡任 職務以上公務人員或 有關團體富有研究經 驗者或專家學者
集體口試 外語集體口試			
團體討論 外語團體討論	以3-5人為原則		

註1：得視需要選聘預備口試委員若干人。

資料來源：作者自行整理。

國家考試係採結構化口試，就口試評量項目、評量方法與評分者信度等項，編製「國家考試口試參考手冊」；並成立結構化口試工作坊，建立相關作業基準，以標準作業實施程序，改進口試相關作業，以發揮效能。現行口試標準化進程序如圖3，各考試再依職務性質或個別需求做內容上調整。

圖3 口試標準化進程序



註：必要時得舉行口試技術會議。

資料來源：作者自行整理。

在現行制度下，以口試為考試方式有以下4種作法：（1）於同一階段考試將口試作為考試方式之一，與其他考試方式合併計算總成績。（2）於同一階段考試將口試作為應試科目之一，與其他應試科目合併計算第一試成績。（3）分階段進行篩選，將口試作為第二試或第三試，再合併計算總成績。（4）兼採前述（2）（3）兩種作法。

無論是個別口試、集體口試或者團體討論，若口試成績未滿60分，即便總成績達錄取標準仍不予錄取，因此口試是具有門檻淘汰機制。依公務人員考試總成績計算規則第6條規定，口試成績占總成績10%，性質特殊的考試得另定考試總成績計算方式（如圖4）。口試占分比重越大的考試，筆試成績排名

在後的應考人，其口試分數則越具有決定性的影響，名次異動的機會越高。因此，口試成績的占分比重不同，將會影響錄取排名的最後結果。

圖4 口試占總成績比重一覽表

方式	實際占分比重	代表考試
筆試併採口試	10%	高考三級考試客家事務行政類科、 普考客家事務行政類科
	15%	關務簡任升官等考試
	16%	警察特考三等外事警察人員類別
	20%	高考二級考試、高考三級考試公職專技人員類科、 外交特考外交行政人員
	24.40%	民航特考飛航諮詢科別
	32.80%	民航特考飛航管制科別
	36%	國際經濟商務特考各組
	40%	外交特考外交領事人員各組

註：僅以筆試併採口試之考試為例。

資料來源：考選部行政議題報告。

其他國家口試實施情形

茲就美國、英國、日本、韓國文官甄選採行口試作業情形摘述如下，大體而言，口試係被視為常態運用的評量方法：[\[1\]](#)

一、美國

美國聯邦政府用人管道多元，依招募進用方式、職務性質及法令規範，可分成競爭職、除外職2大類；競爭職採職位分類制，依據職務屬性劃分為專業性、技術性、行政性、文書性及其他性等5大職類。實際用人由各部會負責，用人機關針對職務內涵設計適當的評量方式或測驗工具，包括結構化口試、測驗（工作知識、情境判斷、認知能力測驗等）、評鑑中心法、職能問卷等方式。其結構式口試必須由受過訓練的口試委員主持，口試委員訓練包括做筆記、觀察、紀錄受試者所回答的內容及如何主持口試，避免非語言行為的影響、評分偏誤和錯誤，並讓受試者在感到舒適的場地進行口試，評分過程則必須全程紀錄。

二、英國

英國文官可分為一般文官職、快速陞遷方案、高級文官3大類，在分權制度下，由各部會遴選小組決定採用方法，大致分為第一階段依申請表件、工作職能證明與測驗成績，第二階段根據第一階段候選名單進行面談，此面談過

程即為口試；一般文官職、快速陞遷方案及高級文官之考選，均納入口試為篩選方式。口試多以工作職能為基礎，測驗受試者是否具備擔任職位要求的能力，並提供自我表達及問題解決等能力與觀點的機會。

三、日本

日本公務人員體系，依任職機關及適用法制不同，分為國家公務員（中央）及地方公務員（地方）2種。茲以日本國家公務員為例，國家公務員可分成綜合職、一般職、專門職及經驗者中途任用等4類，並以分試取才、多元評量為原則。多數職類採二試，少數為三試。第一試以筆試進行，第二試或第三試則不以紙筆評量為限。各類科均列有個別口試，個別口試通常列於第二試，依不同類科有不同的口試時間規定，併同其他科目核算總成績。另綜合職之專業知識評量，併採討論觀察為評量工具（包含團體討論與個人發表的時間），性質類似我國的團體討論。

四、韓國

韓國公務人員主要分一般職、特殊職（例如法官、檢察官、警察等），以及政務職等3大類。其中，一般職公務員，與我國一般行政機關之公務人員相當，依職等又可分為高級公務員、3級至9級公務員。韓國新進公務人員分別從5級、7級與9級之考試開始任用，各級考試均分為筆試及口試；口試成績被評為不合格者，均不予錄取；評為優等者，直接錄取；口試成績被評為普通者，依筆試成績高低，決定是否錄取。[\[2\]](#)

未來發展方向

由現行公務人員考試併採口試方式的考試來看，涵蓋了法律、外交、國際商務、警察、醫護、工程、民航、海關、客家事務及原住民事務等領域，可見用人機關對於應考者的思考表達、問題解決、應變溝通、人格特質等亦甚重視。筆試最大優點為公平、公正評量應考人基本知識、專業知識等層面，但僅以筆試選取的人才，往往無法測得應考人的溝通表達、應變態度、抗壓及個性、觀念、儀態等。故就考試公平性暨參考先進國家作法，國家考試口試的運用，仍有擴展空間。

目前國家考試推動結構化口試，已運作一段時日，業趨成熟穩定，為使口試能充分發揮選才功能，提升評量之信度及效度，未來或可從幾個面向，再尋求精進突破。

一、擴大口試適用範圍

現行併採口試的考試多為公務人員特考，但做為政府進用人力主要管道，且具指標性的高普考試，卻仍以筆試為主；為利實施多元評量方式，以招攬新世代人才，高普考試正研議調整應試專業科目，未來若能進一步考量將口試適時納入，將可測試應考人在工作情境時之表現，或可避免發生「合格者不合用，合用者不合格」^[3]的困境。

二、提高用人機關參與度

為配合提高用人機關或實務界參與考試選才政策推動，典試法施行細則於111年7月25日修正發布第4條，實務界專家參與典試工作之比例限制，從原來不得超過該組委員總人數1/3提升至1/2。目前公務人員考試，向來都會遴聘一定比例用人機關高階公務人員擔任口試委員，自此可再提高用人機關人數參與決策選才的程度，落實考用合一。

三、以職能分析為基礎

口試問題要有信度、效度，要與未來從事之工作有關，透過職能分析找出各職務所需的核能力，包括專業知識、工作經驗、人格特質或背景條件等，作為口試命題的基礎，進而發展問題形式及內容，使應考人表現出與問題相對應的能力及特質；且職能分析應與時俱進，依各類科職務職能現況持續修正，以確保口試命題能切合核心工作，未來並可在職能分析之基礎上，朝向建立口試試題題庫方向努力。

四、提高占分比重

我國口試雖設有淘汰門檻機制，但因占分比重不高，在口試時若發現不適任人選或更加優秀人才時，尚難以異動筆試成績排序，導致口試委員即使努力評選，卻無法發揮實質影響力。因此，擇適當考試調整國家考試口試占分比重，增加口試成績調動總成績排名的機會，才可提高口試的影響力。

為提升國家競爭力及永續發展，必須要有優秀人才以為國用，尤以後疫情時代，為與業界競爭人才為國服務，考試多元性擴展實刻不容緩。筆試在形式上，雖可達成齊頭式的公平，但對考選具領導力、富潛質發展的人才，實有其窒礙之處，強化口試的公平、公正性，減少社會疑慮，建立起口試考選人才的價值與信任，是精進考選制度的重要思維，更是未來努力的方向。

[1] 彭錦鵬、黃一峯、李俊達（2017）。公務人員採多階段考試可行性研究。考選部委外研究報告，未出版。

[2] 蔡寶珠（2022）。從先進國家考選模式談我國公務人員考試方式之擴展與強化。國家人力資源論壇，（第19期）。取自：https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=4_5625&type=C527413F7300192A。

[3] 謝秀能（2015）。國家考試結構化口試之我見。考選通訊，（第52期）。取自：https://wwwc.moex.gov.tw/main/ExamCom/wHandExamCom_File.ashx?examcom_id=960。

上一篇	回前頁
-----	-----