

# 考試院第 13 屆第 185 次會議考選部重要業務報告

民國 113 年 5 月 9 日

## 壹、考選行政

### 新世代考選策略白皮書草案

#### 一、緣起

近年來，全球大環境劇烈變遷，臺灣迎來了高齡化浪潮與少子女化現象，人口結構與社會生活型態正大幅改變，加上科技創新與資通訊產業快速發展，對社會經濟造成全面性的影響與挑戰。當外在環境快速變遷，如何建構與時俱進的國家人才考選制度益顯重要。

本部秉承鈞院指導，為達成為國舉才的使命，戮力建構調整多元的考試制度，本部業於民國 112 年推動組織變革，朝「國考數位轉型」、「測驗技術發展」、和「加強人才招募」三面向精進業務。然為考選制度之長遠規劃，在法令組織、考選資源、人才培育、多元考選方式、資訊科技應用、因應新興趨勢等層面仍應更臻完善。為此，本部研擬《新世代考選策略白皮書》，盤點本部近期改革推動情形，細思本部當前重要課題，勾勒 114 至 117 年未來 4 年考選發展政策與策略。

#### 二、白皮書淬鍊和研訂過程

本政策白皮書發酵的前期，本部先於 112 年啟動編撰《新世代考選政策：改革啟航》專書籌劃工作，就近年考選重要政策制度興革，撰提 12 篇章有關考選新世代、新思維與新政策內容，為考選發展軌跡提供詳盡周延的記載，全書計 15 萬餘字。而透過該專書縝密統整近期考選政策制度脈絡，本部賡續展開編撰《新世代考選策略白皮書》計畫，梳理各種重

要議題的因應策略，透過不斷討論、修訂建議、凝聚共識，濃縮精煉出本白皮書，提出未來 4 年(114 年至 117 年)考選重大政策發展方向及具體策略，作為考選改革的路線圖和指導方針，並持續納入滾動檢討修正與精進機制。

### 三、內容一政策與策略

《新世代考選策略白皮書》為掌握全球趨勢脈動，及與國家重大政策計畫鏈結，內容架構分為三部分。壹、總論：包括前言、英、美、德、日等國考選制度、我國考選制度、近期考選改革推動情形及展望未來。貳、新世代考試改革策略變革方向，彙集五大變革主軸包含「建構更彈性、多元之考選制度」、「提升公務人員考試效能」、「精進考試方法」、「推動跨域協力、強化教考訓用連結」及「設置測驗專責機構，提升測驗品質」，共計提出 15 項考選策略。每一變革主軸下之策略均分別就緣由、現況、未來 4 年變革方向及推動期程等面向說明，前瞻未來國家考試發展，擘劃考選變革藍圖。

#### 變革主軸一：建構更彈性、多元之考選制度

本部配合 108 年鈞院整併職組職系政策，檢討公務人員高普考試類科之調整，惟最終僅微幅減少，多數職系仍設置 2 種以上類科，考量不同類科考試及格人員可在相同職系下之職務間調任，分設類科取才已失其意義。復為因應全球環境快速變遷，公部門有必要以更彈性化之制度結構、組織，活化政府部門人力運用方式，有效回應民眾之需求，因此本部將秉持「行政類應較通才、技術類專業取向」之政策方向，研議整併公務人員考試行政類科，朝向一職系一類科原則調整。另公部門在各專業領域上具有進用專業知能與實務經驗人才需求，衡酌公務人員與專技人員考試相似類科以技術類科居多，且公務人員考試部分公職專技類科報考及錄取情形

不佳，難發揮考試取才效益，考量兩類人員專業知能相近，具相同衡鑑領域，為使技術類取才管道更趨彈性，促進公私部門人才跨界交流，本部擬逐步調整與專技人員考試重疊之公務人員考試類科，改由專技人員轉任公職管道取才。

### **變革主軸二：提升公務人員考試效能**

政府進用人才面對的挑戰將愈加嚴苛，如何根據各領域的特性和需求，完善考試制度，增進錄取人員專業性與適任性，提升人才考選效能，允宜慎思規劃，基此，就 4 項考試提出改革策略。其中警察人員考試為維持警察教育制度並兼顧多元取才，自 100 年起實施雙軌制度，期間考量警察人員工作性質高壓並具危險性，不斷精進警察人員考試效能，強化錄取人員適任性以符環境趨勢。未來本部將會同用人機關持續檢討警察人員考試應考資格及應試科目之妥適性，並朝考試制度單一、專業化方向研議。另退除役軍人轉任公務人員特考，係為符用人機關需求並兼顧常備軍事人員疏退用，本部將精進檢討考試內涵，以凸顯應考人職務歷練，並改善近年錄取不足額情形。

為落實憲法保障身心障礙者就業權益，辦理公務人員身障特考，在友善身心障礙人員並兼顧用人機關需求下，未來將賡續檢討調整應試科目並精進相關維護措施。而初等考試向為各機關進用基層公務人力之主要管道，未來是否仍維持作為主要基層人力管道，將會同相關機關通盤研議。

### **變革主軸三：精進考試方法**

近十餘年來，公部門所面臨的問題既複雜且跨領域，已無法藉由傳統工具和單一途徑加以解決。為精進考試方法，公務人員考選制度宜以多元方式考選人才，以呼應時代變化與教育改革趨勢，本部將逐步增加公務人員考試類科併採口

試，以有效鑑別多面項能力之人才進入公部門服務；另為配合行政院推動雙語政策，提升我國整體競爭力，本部以提高普通科目英文分數占比及增列英語檢定為應考資格條件作為推動之基本策略，並將持續檢討逐步提升初任公務人員英語力，與國際接軌。

為能篩選職業知能的完整性，多面向評測應考人處理事務的應變能力及未來學習的潛能，本部參考先進各國公私部門辦理人員甄選偏好使用性向測驗趨勢下，將研議公務人員考試導入性向測驗，取代共同科目，補強傳統學科成就測驗之不足。而面對數位轉型為全球趨勢與共識，本部數位轉型計畫即以「國家考試電腦化、資料開放加速化」為願景，為提供應考人高效度應試工具，戮力推動電腦化測驗，以因應新時代人才招募。

#### **變革主軸四：推動跨域協力、強化教考訓用連結**

人才的育成，從教育養成開始，經過考選、培訓到任職，是一連串互相扣合並接續開展的過程，考選部作為銜接人才教育養成端與人才需求端之重要橋樑，必須與其他環節緊密連結，使人才學有所成、專才專業、適才適所。

當今在考試權獨立的制度下，為使公務人員考試遴選符合用人機關需求人才、專技人員考試能配合專業領域發展，本部將推動跨域協力，以強化教、考、訓、用連結。在公務人員考試方面，本部逐步委託用人機關辦理口試或部分類科考試，增加用人機關參與選才的廣度及深度，以提高公務人員考試取才考用合一效度。另現行國家考試為激勵現職資深績優公務人員士氣，亦辦理公務人員升官等考試，而簡任升官等考試業於104年、106年及108年辦理3次完竣後即不再舉辦，採晉升簡任官等訓練途徑辦理，本部將廣續研議薦任升官等考試是否比照以升官等訓練取代考試。而面對與私部門

競逐人才的挑戰，為滿足國家社會整體發展所需人才，本部將積極研擬法律專業人員合一考選及前瞻未來預備文官團兩項創新公務人才考選制度，以緊密結合教育與用人兩端。

至專技人員考試為執業資格考試，考試須配合專業領域之發展，且先進國家專技人員考試多委託專業團體承辦考試，本部考量護理師為醫療領域中提供第一線服務，將由護理師開始推動與職業學術團體協力合作辦理專技人員考試，結合職業學術團體專業資源，精準評估應考人專業知能，進而擴大到其他專技人員考試類科。

#### **變革主軸五：設置測驗專責機構，提升測驗品質**

為達「精進測驗技術，提升試題品質，邁向智慧評量新紀元」目標願景，考量本部現行測驗發展單位既有測驗評量、心理計量專長量能不足，無法專責對歷年各種考試進階研析，且因應本部將研議公務人員考試導入性向測驗，取代共同科目，以全面評測應考人全方位能力和潛能，惟受限人力編制及專業能力，精進測驗效能實難突破。此外，為力求測驗技術之長遠發展，國家考試與國際接軌為未來發展趨勢，經參考國外電腦化測驗發展情形，目前我國考試電腦化測驗未充分利用多媒體或數位擬真科技，且未具適性功能，成立屬行政法人性質之「國考測驗中心」實有必要性，爰本部提出「設置國家考試測驗中心，以提升測驗品質」策略。

#### **四、因應挑戰，展望未來**

面對二十一世紀是一個快速變動、科技翻新速度加劇、多元化的年代，本部除了持續主動積極透過多元考試改革，精進考試方法，並與用人機關緊密配合，共同承擔人才的培養責任，與時俱進選拔優秀人才，提升公務人員考試效能，為各領域注入新的動力。《新世代考選策略白皮書》每一項改

革策略不只是形成共識，更是激勵著相關人員突破現有的思維框架，時時檢視與更新並能積極落實，反映了考選組織對於創新、多元和追求不斷進步的承諾，更是引領未來擘畫新世代考選策略藍圖，策進國家考試勇敢前行。