

從職能觀點探討國家考試應試類科、科目簡併

陳玉貞

一、前言

人才是國家得以永續發展之命脈，人力資源之管理與發展，為政府人事主管機關首要任務。考選部職司國家考試之辦理，對於如何拔擢優秀人才，為社會、國家所用，深負重任。美國哈佛大學教授David McClelland(1973)認為職能是影響工作績效好壞的主要因素，而強調以職能為核心之考試取才方式。Spencer及Spencer(1993)研究亦發現，傳統的專業知識考試，無法確實預測個人在工作上之表現。李大偉(2013)研究並發現，考選部目前考試應試科目、命題大綱及試題內涵，偏重以學校教育「學科」為本位，而非以用人機關所需之「能力」為本位，故「考試」、「用人」之間落差極大，嚴重影響國家用人政策走向。前揭學者研究發現，均強調職能對於考試選才之重要性。本文試以職能觀點出發，探討國家考應試類科、應試科目設置原則及簡併問題，以作為考選政策決策之參考。

二、職能觀點之人才招募甄選

- (一) 職能定義：Spencer & Spencer(1993)指出，職能是一項潛在的個人特質，這些特質與工作表現具有高度的因果關係。
- (二) 職能內涵：可包含動機、特質、自我概念、知識及技巧等五種型態。「動機」是指一個人對某種事物持續渴望，進而付諸行動的念頭，驅使並引導我們作抉擇；「特質」是指身體的特性以及擁有對情境或訊息的持續反應；「自我概念」是指關於一個人的態度、價值及自我印象；「知識」是指一個人在特定領域的專業知識；「技巧」則是執行有形或無形任務的能力。
- (三) 職能於選才之重要性：這五種個人特質中，技能、知識是可見的，而自我概念、特質及動機是隱藏於人格中心的深層特性，具有先天性與後天長期型塑，一旦定型之後即難以改變，因此也是影響一個人工作表現的主要因素，於選才時即應篩汰自我概念、特質和動機不佳之不適格人員。

三、考選部推動職能分析概況

考選部於98年起開始推動國家考試職能分析，針對應考資格規定為大學畢業以上程度之等級，包括高考三級、特考三等、專技高考(或相當專技高考)之178類科進行職能分析。由考選部邀集行政院人事行政總處、銓敘部、教育部、各職系類科主要主管機關或用人機關共同研商，全面建立各類公務人員職能，據以建置「以用人機關所需職能為主」之客觀能力指標。於101年至102年分兩年五梯次完成178類科職能分析，職能分析結果並置放於考選部全球資訊網，以供教育、考選、訓練、任用之參考，緊密連結教、考、訓、用各環節，避免「考用落差」或「學用落差」。

四、應試類科及應試科目簡併之建議

國家考試應試科目多達三千餘科，於命題、閱卷及題庫建置，耗費人力甚鉅，然而依前揭職能理論，單憑筆試一試定江山，未必確保考試之信度及效度。故無論依學理論述或按實務需要，均有簡併之必要，而簡併應試類科、應試科目建議朝向幾個方向著手：

- (一) 採行多元考試方式以利測驗核心職能：考選部現行採用之考試方法，仍以傳統筆試為主，對應考人進行專業知識測驗，惟David McClelland(1973)研究發現，執行業務的績效和在校成績，沒有必然的正相關因果關係，區辨表現傑出與表現平庸之工作者的不是智力而是職能。現行的筆試較難全面測出應考人是否具備應有職能，故應採用多元考試方式。現行雖致力於推動結構化口試，但舉行口試之考試，約僅占國家考試總數的三分之一左右，且口試占分比重偏低。據英國研究顯示英國肯特大學職涯輔導服務中心，考量各種人才甄選方式之約略精確度，「評鑑中心法」、「結構化口試」、「性向測驗」、「人格測驗」、「傳記資料表」等方法，為較佳之甄選方法。其中，「結構化口試」，「心理測驗(包括性向測驗、人格測驗等)」為公務人員考試法所明定可以使用之考試方式，故為能測驗應考人是否具備應有之核心職

能，「結構化口試」未來應被深入且廣泛運用，可依各類科職能分析結果，命擬結構化口試試題，並作為口試評分標準。此外，職能分析結果，可作為未來進行國家考試心理測驗相關研究之參考，以期提高國家考試之信效度。

(二) 檢討普通科目及專業科目：職能可分為共通職能及專業職能，可對應於現行國家考試普通科目（共同科目）及專業科目之設置。

1. 研修普通科目：依公務人員三等考試為例，普通科目列考「國文（作文、公文與測驗）」、「法學知識與英文（包括中華民國憲法、法學緒論、英文）」等二科目，公務人員保障暨培訓委員會於2002年界定公務人員各官等核心能力，其中，各官等應具之共通能力為：資訊文書、團隊合作、行政中立、生涯規劃、方案設計、國家展望、法律知能、人際關係、公務倫理、問題解決、協調溝通、組織學習等。若依前揭保訓會所研訂共通職能，則普通科目有修正之必要。考選部日前規劃參採其它國家經驗，加考「邏輯推理與資料分析」，期能測驗出應考人是否具邏輯推理能力、分析性思考能力。至於法學知識內涵，亦可再行審酌。

2. 簡併專業科目：有關專業科目部分，若能以職能分析結果為考試測驗之依準，並採行多元考試方式，則筆試專業應試科目可斟酌減少。適合以結構化口試方式或實地測驗列考之科目，則不重複於筆試列考。筆試列考之專業科目，應依各該類科所需核心職能訂定。亦即，不同類科之職能過於相近，則應予合併。各類科非屬該類科核心職能，應予刪列。應試科目間，其命題大綱內容過多重疊者，應予整併。

五、結論

Spencer & Spencer 認為：「你可以教導一隻火雞如何爬樹，但更容易的事，則是直接雇用一隻松鼠」。職能在複雜的工作上，要比任務導向的技巧、智力或是資歷等，更能有效預測良好的工作績效，故強調以職能為核心之考試取才方式。國家考試應試類科、應試科目之檢討簡併，應以職能為導向，方能收其功效。

（本文作者現任考選部研究委員）