

改進公務人員高等考試 一級考試方式之研究

彭鴻章

摘 要

現行高考一級考試方式為，第一試筆試、第二試著作或發明審查、第三試口試，其中第二試之著作或發明審查係辦理考試過程中最為複雜的一環。因為規範第二試之「著作發明審查規則」的條件嚴苛，相關規定不合時宜，影響考試效度與應考人之權益，致該項考試功能不彰。又鑑於98年6月18日考試院文官制度興革規劃小組所提「考試院文官興革規劃方案」，建議改進高考一級考試方式及應考資格。爰參考英國、美國、法國、德國、日本等國家高級文官考選制度，並衡酌我國特殊國情，建議以筆試並輔以結構化口試為我國未來高考一級考試方式。

關鍵字：高級文官、著作審查、結構化口試

壹 前言

近年來世界各國政府持續不斷推動行政改革、調整政府組織結構及其運作方式，從而精簡文官規模；在文官的管理方面，則試圖引進人力資源管理的作法，使文官制度漸趨彈性化。

大多數經濟合作發展組織（OECD）

國家從1980年代末期開始進行中央部會人力資源管理方面的改革。政府部門積極進行人力資源整合工作的原因繁多，但最主要的原因是公部門的財政情況不佳，稅收減少或服務民眾需求增加，迫使政府在提供各項計畫及服務的時候，

必須提高品質與效率，而其結果通常是必須採取人力精簡措施。除了一方面縮減不必要之人事成本，另一方面如何吸引及甄選優秀人力進入公部門服務，以維持政府行政效率並提升在國際間之競爭力，成為一項重要的課題。

各國政府為提升政府效能與行政品質，採取不同途徑引進高學歷優秀人才服務公職，如英美兩國成立高級文官團，採取內升與外補方式吸引各界菁英進入公部門服務；法國則成立國家行政學院，有系統的吸納及培育高階人才；德國高等職公務員則採「分次」、「分試」制，過程嚴謹；日本高級公務員錄用考試分為二試，第一試及格始能參加第二試，第一試包括教養考試與專門考試，第二試包括總合考試及面試；揆諸我國高考一級雖採取三試，但仍偏重筆

試，另採世界各國所無之「著作或發明審查」方式，以及非結構化之口試，其考試效度似值省思。是以，98年6月18日考試院第11屆第39次會議討論考試院文官制度興革規劃小組所提「考試院文官制度興革規劃方案」時，建議改進高考一級考試方式及應考資格之變革，研議考試方式第一試修正為筆試及學經歷證明審查、第二試為口試，應考資格由現行不限系所，修正為相關系所博士學位，配合研修考試規則。為省思該項建議，及檢討本考試自開辦以來之種種問題，乃參考英國、美國、法國、德國、日本等國之高級文官考選制度，並與我國現行高考一級考試方式作一比較分析，俾從中得到些許啟示，以為改進本項考試之參考。

貳

外國高級文官考選制度

世界各國人事機關體制常因歷史、文化等傳統，不同時期會演變不同的形貌，制度的外型或架構可能變化甚多，但基礎的價值或精神卻可能源遠流長，左右一國制度更迭的方向，甚至影響整個變革的成敗，考試制度亦是如此。因此，各國考試制度與方式固然受其歷史、政治、文化之影響，但亦會因制度層面的制約，如憲政架構、公務人員制度與定位、中央與地方之關係等，顯現

出不同的制度類型與決策模式。

過去二十餘年，由於大環境的變遷、人口日益老化、全球化影響，公部門必須要調整人事行政措施，俾和私部門爭取最優秀人才，並確保能夠留住熟練的人力。因此，各國政府更加重視公部門之領導力，以充分反應政治、經濟、社會各方面民意需求及外在挑戰，因而許多國家建立了有別於一般文官體系的高級文官制度，如英、美等國。另

一方面，許多國家仍保持其文官體制之傳統，培訓優秀的高級文官。各國在不同體制下的高級文官考選方式，皆有其特點，值得作為我國未來研修公務人員高等考試一級考試方式之參考。

一、英國

(一) 英國高級文官體系

高級文官是指高階層事務官 (Higher Civil Service, 1984-1996; Senior Civil Service, 1996-) 或高級公務人員，是事務官階層中的「菁英」，亦為現代文官制度的主要骨幹。

1996年建立高級文官團，包含了各部與各機關最高階的職位，除了少數職位是由中央決定外，各部與機關可以自行決定哪些職位要劃歸高階文官，至少必須是高階職位工作評估法 (Job Evaluation of Senior Posts, JESP) 中工作權重 7 以上的職位，大約有 3,000 人。

在高級文官中，有一群屬於工作權重 18 以上、薪資為最高的 3 個薪級，通常為部或機關之首長，或部之常務次長之人員，屬於高級文官團，用人機關對於此一部分人員之任用、調動、解職或任何管理措施，均必須先得到內閣辦公室的同意批准。

(二) 英國高級文官之甄補與任用

英國高級文官的甄補採開放模式，允許非現職文官參與高級文官

職位的競爭，希望透過多元型態的人力引進方式，將外界新血引入公部門，以協助有效推動績效管理改革的計畫。以下說明高級文官甄補程序：

1. 高級文官甄補主要權責單位

英國高級文官甄補主要是由文官委員會辦公室 (Office of the Civil Service Commissioners) 負責。委員會包括 10 位委員，均由英王直接任命，而且皆非現職文官。文官委員的工作並非全職，不受大臣指揮，同時每年必須向女王提交年度報告。

依高級職位甄補指導綱領 (Guidance on Senior Recruitment) 規定，除任期低於 12 個月者，各部與各執行機構可依據甄補法典之規定自行甄補外，其餘高級文官職位均須經文官委員會之書面批准。具體而言，文官委員在參與高級文官遴選過程中，主要的職責有：(1) 參與擬定並核准職位工作資格條件草案；(2) 核准如何辦理職缺公告與廣告事宜；(3) 主持遴選小組與遴選過程；(4) 做成最後同意書。

2. 甄補前期

各部會與各執行機構提出甄補申請後，文官委員決定是否直接參與此職位的甄選。若文官委員會決定不直接參與該職位之甄選，則各部會與各執行機構即可

依文官委員會核准之程序自行辦理甄補作業，並於甄補完畢後提出報告。不過，在文官委員對高級職位甄補的準則中，明訂文官委員必須直接參與六類職位之甄補過程，這些職位包括：可望成為長期擔任文官的職缺、所有工作權重分數為13以上的職位、所有政署的執行長、直接向大臣負責或有密切接觸的職位、各專業人員機構的首長、其他受公眾高度關切的職位。

3. 甄補過程

英國高級文官甄補過程分，職缺公告、組成遴選小組、遴選標準與方法、以及產生最後決選名單等四個程序。

(1) 職缺公告

在職缺公告中，必須詳細說明以下三項相關資訊：職務任用型態、所需經驗與技能、待遇。

(2) 組成遴選小組

遴選小組由4至5人組成，多數由文官委員長或文官委員擔任主席，成員除文官委員外，尚可由外界人士及退休文官擔任。

(3) 遴選標準與方法

英國高級文官的遴選標準即為核心能力架構的幾個面向與所需能力。至於文官委員會辦公室建議的遴選方法包括初步面談、利用評鑑中心法進行測驗、職業心理師對入選人員進行深度訪談、參訪擬任職機

關；面談方式包括與遴選小組成員的個別面談及與全體成員之一對多面談。

(4) 產生最後決選名單

遴選小組或求才顧問可依據應徵者的相關資料，先將之分成3類：非常適合、可能適合、不予考慮。每位應徵者被歸類的理由應予敘明，這份歸類結果及應徵者提交的所有文件均應移送委員會成員，供其篩選之用，建立進入最後面談的名單，通常約六成的候選人可進入最後面談階段。

4. 正式任用

遴選委員會階段完成後，委員會主席以書面通知機關甄試結果，並且推薦合格人選名單之最優者，機關再據以辦理任用。機關通常由常務大臣負責與推薦人選會商其僱用條件事項，包括待遇之決定。

5. 提交報告

一旦完成任用程序，機關應向文官委員室提交辦理情形與結果報告。報告內容應敘明下列資訊，例如職位的基本資料為何？是否委由甄補與評鑑局參與？是否委由其他求才機構參與？是否辦理獵才活動？如何辦理媒體廣告刊登？廣告內容？多少人應徵（其中現職文官多少）？應徵者的素質如何？

二、美國

(一) 美國高級主管人員制度 (Senior Executive Service)

高級主管人員係指從事五項職責之一，且列一般俸表第十五職等以上或首長俸表第四與第五俸等無需參議院同意，由總統直接任命之職位。

美國高級主管人員職位可分為永業保留職位 (career reserved position) 與一般職位 (general position) 二大類。前者僅能甄補自常任文官，以維持大眾對「政府無私」的信心，後者則無任用來源之限制。因此，高級主管人員 (SES) 實際上可分為四種類型：(1) 永業任用：須經公開競爭程序，並經人事管理局的資格審查。(2) 非永業任用：由人事管理局以個案方式逐一審核，其任用人數不得逾個別機關高級主管人員總數的 25%，不得逾聯邦高級主管人員總數的 10%。(3) 限期任用：基於專案工作需要而任命，3 年為期，任滿須離職。(4) 限期緊急任用：任期以 18 個月為限，任滿須離職。近年來，高級主管人員 (SES) 的甄補來源仍以常任文官為主。

(二) 美國高級主管人員之甄補與任用

永業保留職位指需永業任用人員出任之職位，欲擔任此職位時需經聯邦人事管理局依其所訂資格條件和程序之審核同意。一般性職位指永業保留職位以外的任何職位，

可由永業任用人員、非永業任用人員、限期緊急任用人員 (limited emergency appointee) 或限期任用人員 (limited term appointee) 出任。

人事管理局為因應聯邦政府人力老化離退的挑戰，保持管理人才的經驗傳承，設計了領導人才接班計畫 (Leading Succession Planning) 以建立高級主管候選人的評選制度，發掘高潛力的領導人才，施以接班的培訓。其主要特色是採用為期一天的評鑑中心法：

1. 候選人的甄選

- (1) 採用「多關卡式」的篩選過程。
- (2) 針對候選人的應徵資料進行初選。
- (3) 領導能力評鑑中心。
- (4) 結構式面談。
- (5) 將各機關提出的特殊要求列入評鑑過程。
- (6) 做成最後決定。

2. 任用程序

各機關應依人事管理局所訂規章自行訂定高級主管人員的甄選計畫，並且實際負責遴用人選。永業高級主管職初任人員的甄選必需是開放式架構，亦即應從現任文官內所有合格人員，以及非現任文官中所有合格人員中甄選，因此，高級主管人員兼採內升與外補的管道。無論採何種管道，初任人員甄補的程序，首先是經機關遴選，然後再提交人

事管理局獲得資格認證後，機關方得正式任用。

(1) 機關遴選

各機關當欲補實職缺時，必須經由各種資訊公布管道正式公告周知，再自高級主管人員候選人培訓計畫或其他來源之人選中遴選人員。遴選工作由各機關自行設立的一個或多個高階人力資源委員會（Executive Resource Board）負責，委員會成員均由機關首長自所屬人員中任命之。委員會具體職掌包括審核各永業高級主管人員每一候選人的主管資格條件，並向有權任用者提出書面的遴用建議。高階人力資源委員會就永業高級主管人員遴用建議的決定，必須遵守人事管理局所訂功績用人的幾項最低要求。

(2) 高級主管資格確認

獲機關遴選者尚需經資格認證。認證由人事管理局負責，該局內設有多個資格審核委員會（Qualification Review Board），就各機關申請任用的高級主管人員，審核是否核予出任永業高級主管人員的資格認證書。人事管理局列出擔任高級主管人員共同必備的資格條件稱為「核心能力條件（Executive Core Qualifications，ECQs）」，包括變革領導

（Leading Change）、業務洞察力（Business Acumen）、成果導向（Results Driven）、建立聯盟與溝通（Building Coalitions/Communications）、人員領導（Leading People），各項核心能力中又細分為不同的基礎能力，合計共22項。成功的高級主管人員，需要同時具備基本的五項核心能力。

(3) 試用

經資格認證並由機關正式任用的初任人員，必須經一年試用期限方取得永業高級主管人員之資格。此後，非依法定原因不得免職。試用期滿後辭職或被免職的永業高級主管職人員，除非再經功績用人程序被選任，否則不得再出任另一永業高級主管人員職位。

三、法國

(一) 法國高級文官制度

法國公務員的任用資格由上而下分為A、B、C、D四個等級。最高等的A級官，必須完成高等教育後方得報考，其主要的任務是領導、管理或研究等職務，亦稱行政類。

「高級文官」並非法國法律上的用語，只是一般慣用的概念。廣義而言，高等文官係以A級為其主要範圍。A級文官主要由「國家行政學院」（L'Ecole Nationale d'Admin-

istration, ENA)與國家技術學院負責考選訓練。這些高階文官可以分成兩大類，第一類是專業技術官僚，其皆出身於工藝學院或其他國立專業學院，畢業後任職於具技術性之部會，擔任高級工程師或高級技師之職務，最後升至機關首長、副首長、首長副首長特助或主任秘書等職位。第二類則出身於國家行政學院的一般行政官僚，主要在政府各部會擔任領導或監督職務。前述兩類高階文官中的第二類人員；他們一方面在數量上占多數，另一方面也在各部會及各個一般行政機關中擔任領導職務，是高階文官中最具代表性的一個群體。

(二) 法國高級文官之考選與任用

法國擔任一般行政職務的高級文官皆有一個相同的出身，亦即皆源出於國家行政學院。換言之，法國是透過特設專門機構的方式以甄選並培養其高階文官；此與單純由行政體系內部升遷，或以特別考試招攬行政體系內部或外部之優秀人員的方式皆有所不同。所有出任領導職務的國家高階文官，都是先經過國家行政學院的甄選與培訓，次再經歷多年的公職實務經驗後，最後才能晉升至文官體系中位階最高的領導職務。

故凡有志進入此最高的領導職務者，首先必須通過甚為艱難的國家行政學院之入學考試。該院自創立以來，每年皆依政府之實際需

求，招收人數不等的學員。雖然每年人數不一，但平均而言大概每年招收約一百名學員，故自創立至今總共約有6千人曾入院受訓。

國家行政學院的入學資格分為三類，分述如下：(1)第一類稱為「外部考試」(le concours externe)，係以高等教育學院之畢業生為其對象。其應考資格為28歲以下，至少3年以上的高等教育學歷要求，取得法國高等教育第二階段的第一級文憑(licence)。大部分通過考試的考生都是出身於「巴黎政治學院」(Institut d'études Politiques de Paris)及與其位階相同的其他政治學院。(2)第二類則稱為「內部考試」(le concours interne)，係以現職公務員為對象。凡已擔任公務員職務5年以上者，即可報名參加考試。但服義務役及公職的受訓期間不列入計算。此類考生幾乎遍佈各類公務機關。(3)第三類為「第三類考試」(le troisième concours)，凡年齡在40歲以下，曾在公職外有8年以上之工作經驗者或曾任民意代表者。此類考生來自於私部門之各領域，包括記者、一般企業之職員或甚至是專門技術人員等。

舉外部考試為例，參加外部考試須先由考生資格審查委員會審核，而後參加初試與複試。初試均採筆試，應試科目含公法、經濟學、一般知識、歐洲聯盟或社會問題(選試科目，二擇一)、及其他法

商工科專業自選，以上計考5科（測驗時間每科5小時），取得較高排名的應考人才得參加複試；複試包括3科口試（公共財政、國際問題、歐洲問題或社會問題[筆試中未選考的科目]）、現代外文（含閱讀、翻譯與對話）、個人面試（評估候選人的品格及入學動機）及體能測驗。內部考試亦分初試與複試，考試內容與外部考試相似，惟自選科目類別及各科成績權重不同；第三類考試則是複試，科目少了公共財政與體能測驗兩科。

國家行政學院的培訓期間共為27個月。前後分為兩大部分，第一部分是在行政機關實習，期間為1年。第二部分則是在校上課，期間為15個月。實習成績占總成績的30%，學業成績則占70%。結業成績包含三類考試。首先是筆試，考試科目有4科。其中「公法」與「公共管理」是必考；另外兩科每年由「歐洲問題」或「國際問題」2科抽1科考，及「經濟」與「公共財政」2科亦抽1科考。沒抽中的2科，其平時作業成績亦列入評估。另外個人所撰寫的報告，及小組成員的集體報告亦皆列入評估。第二類考試是口試，「法律與地方政府」是必考，另外要加上個人已選擇的專業科目。第三類是語言考試，考兩種語言。第一語言考聽、說、寫，第二語言考聽及說。

每年政府會公布出缺職位，結

業之後，學員依成績優劣順序依其志願選填分發單位。就任職務後，仍會不定期地回國家行政學院接受短期的在職訓練。

四、德國

（一）德國高級文官制度

德國永業職文官依品級及資格分為四個等級：簡易職：（Einfachen Dienst，A1-A4）、中等職（Mittleren Dienst，A5-A8）、中高等職（Gehobenen Dienst，A9-A12）及高等職（Höheren Dienst，A13-A16）。德國文獻上並不使用「高級文官」，而是使用領導職（Fuehrungsaeemter），領導功能（Fuehrungsfunktion）或屬於領導性質的範疇（Fuehrungsebereich）。領導職係指德國各部會之司處長與科長，以及屬於B1職等以上，及其他聯邦行政機關與聯邦所屬公法人的B1職等以上的首長。

（二）德國高級文官之考選與任用

德國公務員的「任用」體制，頗為嚴格。一般國家公務員考試及格而經短期實習後即得正式任用，但德國公務員須於參加實習與職前訓練，在考試及格後始成為正式公務員。尤其是有志於就任高等職文官者，在大學畢業時需先經「第一次國家考試」及格後，才能提出實習申請。實習結束後參加「第二次國家考試」及格後才能成為正式見習官，試用完成後才能成為常任文官，可見其素質之優異，其任用程序如下：

1. 實習申請

德國公民在被任命為終身職公務員之前，具一定基本條件資歷者，向各邦提出實習申請，依據聯邦公務員法第7條第1款規定，公務員具備之基本條件為：

(1)需為德國人；(2)保證捍衛自由民主基本秩序者；(3)受過該職務資歷所規定之基本教育者。

一般而言，參加高等職實習甄選者，年齡須在32歲以下，大學相當學科畢業。就一般行政職務而言，須經法律、經濟、財政或社會系畢業。

2. 實習期間

實習期間依職務等級而有不同，其中高等職2年至2年6個月。實習期間，高等職者稱為候補職公務員；實習內容主要提供實務及理論的訓練，實習期滿尚須經考試，內容包括筆試及專業性口試，口試內容偏重實務。考試結果以等第區分，通常須成績非常優秀者才有機會申請進入政府部門擔任公職。

3. 公開招募

取得公務員任用資格者，俟各部門有用人需求時提出申請，經過甄選程序之後決定是否錄用進入公部門服務。以聯邦政府各部科長級以下人員為例，說明招募程序：(1)公告徵才啟事；(2)受理申請；(3)進行個別面談或採評

鑑中心法瞭解應考人之適任性；

(4)挑選、決定階段，列出適任名單並排名。在此過程中，機關之員工代表會、女性事務代表、殘障人士代表，均有參與權。

4. 評鑑中心法－德國聯邦政府各部運用情形

評鑑中心法在德國聯邦政府主要用於高等職人員之甄選，其程序如下：

(1)成立遴選委員會：由機關員工代表會代表、擬任職務所屬科之代表、心理學專家組成。

(2)考試程序：每次考試約10-15人。

a. 知識測驗；b. 公文處理測驗；c. 就特定主題（不一定是專業性議題）發表15分鐘簡短演說；d. 以2-4人為一組之小組討論。

(3)遴選委員會根據客觀的標準於2週內作出結論，並列出名次供人事單位參考，屬建議性質。

5. 試用

高等職經錄用人員須經試用3年後始任命為終身職公務員。試用結束前，試用單位亦應提出試用人員之能力與工作成績之考評，試用期滿成績合格者，正式任命為終身職公務員。試用期間不稱職者，予以解職；如具適合低一職等之專業能力，並經本人同意後，以低一級職任用。

五、日本

(一)日本高級文官制度

日本在二次大戰結束前之官吏制度，將文官分為高等官及判任官二大層級。戰後，新的國家公務員制度上，已無高等官之區別，除俸表適用上有「指定職人員」（部會司處長及相當職務以上人員）之區分外，目前尚無單獨建立之高級文官人事制度。

惟其在文官制度及人事管理運作上，尤其在任用升遷與退職管理上，仍維持著戰前高等文官制度之特色。亦即，經國家公務員Ⅰ種考試及格人員，經分發任用後即被視為高級文官候補人員，而開始有系統、有計畫地培育、歷練、考核、拔擢，並逐步選出高階主管之最適人才，尤其是局長（部會司處長）、事務次官（常務次長）人選。這些通過Ⅰ種考試及格在菁英軌道上被歷練者，一般通稱為「Career Group」，相對的，Ⅱ種考試（專科程度）以下及格人員不能在菁英軌道被歷練者則通稱為「Non-Career Group」。日本文官制度實際上就是以「Career Group」的升遷培育為核心的人事管理體制。

(二)日本高階文官之考選與任用

指定職職缺之遴補，通常選自具有國家公務員採用Ⅰ種考試（大學程度人員應考）及格資格之現職人員，極少數選自國家公務員採用Ⅱ

種（專科程度）考試以下及格人員。換言之，目前日本高階文官之主要來源為本機關之內部升遷，而且是以國家公務員採用Ⅰ種考試及格人員為對象。

1. 國家公務員採用Ⅰ種考試之考試方式

國家公務員採用Ⅰ種考試，以大學畢業程度人員為對象，考試及格人員被視為高級文官候補人員。本考試著重在測驗個人的基本知能、專業素養及潛在能力，重視個人思維、判斷、推理及統計分析能力，作為考選高級文官候補人員應有資質之重要管道。試驗採行分試制度，包括第一次試驗與第二次試驗，前一次試驗及格者始能參加下一次試驗。國家公務員採用Ⅰ種試驗中，第一次試驗為教養測驗與專業測驗，第二次試驗為專業測驗、綜合測驗及人物測驗。

此外，第二次筆試測驗結束後至面試前，各省廳會針對第一次試驗合格者舉辦聯合業務說明會，提供該單位之相關資訊。面試，亦即人物測驗，面試官一般由3人組成，面試內容著重考察面試人的個人機智、人品、性格等內在修養，以選用合適人才。

取得最終合格之應考人僅列入採用候補者名簿，錄用與否則由各省廳須透過採用面試決定。

合格人員接到通知後，則進入「官廳訪問」的步驟。此時，合格人員可以至志願服務的省廳實地瞭解被任用情形、待遇狀況、工作內容、工作環境等或進行採用面試。報考國家公務員的人，即使第二次試驗及格後，如果沒有進行「官廳訪問」，拿到政府單位的「內定書」，即使考試及格也不會被錄用。因此，應考人需蒐集自己報考的政府單位的公開訊息並自我推銷。故合格人員可以選擇工作機關，用人機關也可以選用適當人才，雙方合意，有助於選用合適人才。

2. I 種考試及格人員之任用升遷及職務歷練

如同戰前制度一般，I 種考試及格人員被視為高級文官之候補人員，其行政經驗及管理領導能力亦被期待於短期內迅速培養。I 種考試及格人員於分發任用後，通常被配置於本省廳內部部局之統籌、政策提案部門，辦理綜合企畫職務，並經由有系統之訓練研修，頻繁之職務異動，在本省廳內、外部局間、與他省廳、地方機關間以及國外駐外機構間之輪動歷練，在不斷之升遷異動及不斷之考核評估中，選拔出各層級主管之最適人才。

參

我國高級文官體制及考選方式

我國人事法制並未明確規範高級文官範圍，但簡任官等（第十至十四職等）公務人員，與其他國家高級文官範圍較為類似。歷來簡任官等之甄補係由薦任九職等依考績升任簡任官等、參加簡任升官等考試及格、簡任升官等訓練合格、國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員考試及格、適用派用人員派用條例、行政教育公營事業人員相互轉任採計年資提敘官職等級、技術人員任用條例、分類職位公務人員第十職等考試及格或經甲等特考及格錄用者。然而，由於時代變遷，相關用人制度亦不斷演

進，及為呼應公開考試用人之要求，前揭簡任官等進用管道乃相繼停止適用或遭刪除。爰此，現行考選制度中，除國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及格取得簡任資格者外，並未提供高階文官直接進用之機制，惟該項考試屬於封閉式考試，需具特定身分始得應考。一般應考人欲快速晉升高級文官之途徑，係參加公務人員高等考試一級考試，及格後取得薦任第九職等任用資格，需再服務五年成績優良者，參加簡任升官等考試或簡任升官等訓練合格後始取得簡任第十職等任用資格。

考試院為因應高級文官進用需要，乃於第11屆第30次院會決議，修正公務人員考試法第15條，於第1款增列博士學位，並任專攻學科有關工作3年以上，成績優良，有證明文件者，得應高考一級考試，並配合修正公務人員任用法第13條第1項第1款規定，高考一級考試及格人員取得簡任第十職等任用資格，以建構完善高級文官進用制度。

一、公務人員最高等級初任考試

歷年來我國公務人員最高等級考試制度按實施時間先後有：國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈、特種考試公務人員甲等考試、公務人員高等考試一級考試及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試，其中國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈非屬常規考試，不予贅述，謹就後三者考試特色略述如下：

(一) 特種考試公務人員甲等考試

觀諸公務人員考試制度之沿革，對於高階文官之甄補，曾配合國家發展之需要，辦理高於高等考試之特種考試一甲等特考。此制度之增設肇始於37年7月21日修正之考試法。依該法第7條規定：「特種考試高於高等考試者，其考試法另定之。」迄至51年8月29日修正考試法，於第2條第2項明定，特種考試分甲、乙、丙、丁四等，並於第十八條規定甲等考試之應考資格，但均未另定特種考試法律，亦未辦

理該項考試。直至57年3月28日，考試院發布「57年特種考試公務人員甲等考試規則」同時發布甲等考試口試辦法及應考人著作發明審查規則等，並於同年5月20日舉行第一次甲等特考，第一試以審查著作發明為之（占60%），第二試為口試（占40%），合併計算總成績。此種考試方式一直延用至70年。75年在著作發明審查及口試之前再加筆試專業科目一科。總計本考試從57年至77年陸續辦理10次，共計錄取503人，考試及格後即取得簡任第十職等任用資格。

甲等特考的考試規則幾經修正而後於84年廢止，最後修正時間為79年8月1日依考試院（79）考臺秘議字第2291號令修正發布。考試之方式在此考試規則第4條中，規定考試分三試，第一試為筆試或筆試及實地考試，第二試為著作發明審查，第三試為口試。並於第5條規定成績之計算，第一試及第二試各占總成績35%，第三試占總成績30%。以上規定均為現行公務人員高等考試一級考試規則所沿用，並略作修正。

(二) 公務人員高等考試一級考試

甲等特考廢止後，雖遏止了「黑官漂白」之譏，但也阻斷了高學歷者進入文官體系之路，間接影響政府的決策品質與視界。為拔擢優秀人才提昇政府決策品質，考試院

於75年5月2日訂定發布公務人員考試法施行細則第4條第1項規定，高等考試得分為一、二兩級舉行，具有碩士以上學位者得應高等考試一級考試，具有專科以上學位者得應高等考試二級考試；嗣85年修正公務人員考試法時，將上述規定提昇至母法規範，並將公務人員之高等考試按學歷分為一、二、三級；如係具有公立或立案之私立大學研究院、所，或經教育部承認之國外大學研究院、所，得有博士學位者，或經公務人員高等考試二級考試相當類科及格滿四年者，得應公務人員高等考試一級考試，取得薦任第九職等任用資格。嗣於97年將應考資格修改為以學歷為限，取得博士以上學位者，得應公務人員高考一級考試。

現行高考一級考試規則第3條規定：本考試分三試舉行。第一試為筆試，第二試為著作或發明審查，第三試為口試。各試占分比重在同規則第8條規定：第一試筆試成績占總成績40%，第二試著作或發明成績占35%、第三試口試成績占25%，合併計算為考試總成績。前述高等考試雖規定得分級舉辦，然初任人員所取得之任用資格最高亦僅為薦任第九職等，尚非屬高階文官之範疇。

(三) 國軍上校以上軍官轉任公務人員考試 國軍上校以上軍官轉任公務人

員考試規則係依後備軍人轉任公職考試比敘條例第5條之1規定訂定。規則中明訂應考資格須為上校以上之階級，且須符合一定之考績限制及工作經驗之要求，並將考試方式予以標準化。不同於檢覈規則採取多樣化的檢覈方式，上校以上轉任考試依官等轉任階級不同，分採不同方式：中將轉任考試併採筆試一科、審查知能有關學歷經歷證明及口試；少將轉任考試併採筆試一科及口試；上校轉任考試採筆試二科。其成績計算，則以：併採筆試一科、審查知能有關學歷經歷證明及口試者，筆試成績占40%，審查知能有關學歷經歷證明成績占40%，口試成績占20%，合計為總成績；併採筆試一科及口試者，筆試成績占80%，口試成績占20%，合計為總成績；採筆試二科者，以各科目平均成績為總成績。

此一變革，回歸公開競爭考試、先考後用常軌，對政府機關用人及高階軍官之轉任文職，自有若干連帶影響，行政部門遴任上校以上軍官轉任文職將以先經考試及格者始得派任，而高階軍官對公務人員資格之取得，亦須回歸公開競爭考試方式，無法再循封閉方式檢覈轉任，進而對高階將校轉任文職或有部分影響，但就社會整體而言，促進公平合理之進步作法，具有正面意義。

二、公務人員高等考試一級考試概況

高考一級考試為現行等級最高之公務人員初任考試，考選部曾就歷年本項考試及格人員之工作績效函詢提報職缺機關，咸認專業學識符合業務需要，整體工作績效表現優異。惟為能因應政府改造之趨勢，並期透過多元考試方式取才，改進高階人力甄選，以進一步提升考試效度，考選部曾多次邀集學者專家及部內外相關機關、單位開會研商檢討本項考試改進事宜，在多方聽取各界意見後，研擬高等考試一級考試改進方案並完成法制化，公務人員高等考試一級考試規則（以下簡稱高考一級規則）經考試院審議後於93年5月13日訂定發布。謹就現行高考一級考試方式、應考資格、應試科目及辦理情形說明如下：

（一）考試方式

現行高考一級考試之考試方式分三試舉行，第一試筆試，第二試著作或發明審查，第三試口試，第一試不及格者不得應第二試，第二試不及格者不得應第三試，各試說明如下：

1. 第一試筆試應試科目列考3科

考量應考資格規定應考人需具備博士學位，已具相當學識程度，本考試及格人員取得薦任第九職等之任用資格，未來均朝簡任官等陞遷發展，第一試筆試爰列考「策略規劃與問題解決」、「英文」、「專業應試科目」3科，以評量工作所需核心知能。其

中「策略規劃與問題解決」之命題，配合不同類科之需求而分別命題，兼顧理論與實務。命題方式係透過情境敘述的方式，從個案演繹，讓應考人就某項政策議題，規劃可行方案，提出分析意見，進而探討解決方法，以衡鑑應考人政策規劃與解決問題能力。

2. 第二試著作或發明審查

目的在衡鑑應考人專業知能及於各該專業領域之創新發展能力。依著作或發明審查規則規定，應考人之著作或發明應屬報名前五年內經出版公開發行或在國內外學術刊物發表，且與所應考類科性質相關，並規定博碩士論文需經修正二分之一以上並附修正對照表始得送審，另應考人依規定也可繳交其他足資證明專門學術著作或發明之文件，一併列入評分之參考。

3. 第三試口試

採團體討論，以評量應考人主持會議能力、口語表達能力、組織與分析能力、親和力與感受性、決斷力及共同參與討論時之影響力、分析能力、團體適應力、壓力忍受性及積極性，以有效衡鑑應考人之領導與溝通協調能力，俾遴選適合機關所需之專業人員，達到考用配合之目標。但到考人數不足5人時，以個別口試為之。

(二) 考試類科

85年開始舉辦之高考一級考試原亦未訂定應考資格表及應試科目表，係請辦考試時併提擬設置之考試類科及其應考資格、應試科目，93年5月13日訂定發布高考一級考試規則，明定各類科應考資格及應試科目。95年配合高等教育之發展趨勢及職組職系之修正，將原列13類科修正增加為34類科，97年增設國際經貿法律類科，俾廣納更多元之高階人才。

(三) 應考資格

現行依公務人員考試法第15條規定，高考一級應考資格則僅列博士學位，技術類應考資格原有系所限制，95年修正放寬不限系所均可報考，俾廣開人才來源管道。

(四) 錄取標準與成績計算

現行高考一級考試第一試筆試占40%，第二試著作或發明審查占35%，第三試口試占25%，合併計算為考試總成績。第一試未錄取者，不得應第二試；第二試未錄取者，不得應第三試。第一試錄取人數按各類科全程到考人數25%擇優錄取，錄取人數未達需用名額3倍者，按需用名額三倍擇優錄取；第二試著作或發明成績60分以上者，均予錄取；第三試按各類科需用名額決定正額錄取人數，並得視考試成績增列增額錄取人數。

(五) 歷年辦理情形

1. 用人機關提報職缺情形

公務人員高等考試一級考試自85年開始辦理至今，依用人機關提報職缺情形分析(表1)，歷年提報職缺機關包括監察院等11個中央部會暨所屬機關，總計提報需用名額36人。其中以行政院農業委員會所屬機關提報11人最多；其次為國防部提報6人。

依各機關提報考試類科情形分析(表2)，提報考試類科總計16類科，包括行政類7類科、技術類9類科；提報需用名額36人中，行政類16人、技術類20人；提報職缺人數最多者，為一般行政類科及獸醫(公職獸醫師)類科，均為6人；其次為水產資源評估(水產技術)類科5人。

2. 歷年報考、到考及錄取人數統計

依公務人員高等考試一級考試自85年至99年辦理考試情形分析，報名283人，到考200人，錄取23人；歷年錄取率最高為38.46%，最低為0%，平均錄取率為11.50%。各類科報名人數與需用名額之平均比例為7.86:1，另無人報考之類科，計有92年新聞編譯類科、93年及94年公職獸醫師類科等3類科。

就錄取情形分析，計有87、88、95及98年人事行政類科、88年獸醫類科、92年一般行政類科、法制類科及史料編纂類科、

93年水產技術類科及97年國際經貿法律類科，因送審著作未符資格、著作審查成績不及格或口試成績不及格等因素，未能足額錄取或無人錄取（表3）。

3. 歷年考試錄取人員分配情形

公務人員高等考試一級考試自85年至99年總計錄取23人，就其分配職缺情形分析（表4），因85年至91年考試錄取人員可選擇分回原機關接受訓練，爰85年考試錄取人員大部分選擇分回原機關接受訓練。

另依85年1月17日修正公布之公務人員考試法規定，現役軍人得申請保留受訓資格。90年10月26日修正公布之公務人員考試法規定，申請保留受訓資格事由包括：服兵役、進修碩、博士、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由，爰92年一般行政類科考試有1名錄取人員因服兵役申請保留受訓資格，至93年始申請補訓。

三、公務人員高等考試一級考試問題分析

（一）各機關提報職缺意願低落

高考一級考試設有35類科，用人機關涵蓋中央各部會，除85、88、91、92、93、97等6年有2個以上機關報缺外，其餘各年祇有單一機關報缺，以致85年至99年所辦14次考試，實際提報缺額僅16類科，

需用名額36名，平均每次出缺2.57人，遠不及甲等特考（辦理10次，錄取503人）。究其原因，高考一級考試及格人員取得薦任第九職等任用資格，該等職缺多屬專員、編纂職務，屬機關中堅分子，為科長之儲備人選，一般機關不願釋出缺額進用無工作經驗之初任人員，以致本部雖一再呼籲用人機關提報缺額，但效果有限。

（二）應考資格背離專業且失之彈性

甲等特考各款應考資格均列有工作經驗規定，高考一級應考資格則僅列博士學歷條件，且無系所限制，以致有理工博士報考行政類科，與專才、專業、適才、適所之精神背離，以致歷年行政類科出缺16人，僅錄取8人。而公職獸醫師除學歷條件外，另需具備獸醫師證書，以致用人機關雖有用人需求，因符合應考資格者不多，致93、94連續2年出缺，均無人報考。為滿足機關用人需求，應考資格條件有加以檢討之必要。

（三）著作發明審查規定嚴苛，其鑑別度亦難以驗證

歷年高考一級考試有10位應考人因著作審查不及格或未符資格，而無法錄取，占需用名額27.78%。著作通過率偏低主要原因包括著作與應考類科性質無關、以博士論文繳驗或以編輯文章混充著作，致與現行規定不符。因本項考試應考資格未有系所限制，著作審查成為檢

驗應考人專業知識之重要評量指標，為兼顧機關用人需求，並避免審查規定過嚴，阻礙人才進用，著作或發明審查規則允宜審慎通盤檢討。又著作發明與未來工作關聯性如何？不同著作發明由不同委員審查其公平性如何？該著作發明是否由應考人獨立完成無從查證？以上問題在在顯示著作發明非為一良好的評鑑指標。

(四) 任用資格過低，欠缺誘因

過去甲等特考及格者取得簡任第十職等任用資格，並得權理至簡任第十四職等；而高等考試一級考試

及格取得薦任第九職等任用資格，敘薦任第九職等本俸一級，依公務人員任用法規定須任職五年，並經簡任升官等訓練合格或簡任升官等考試及格，始具有簡任職任用資格，對高級文官之進用緩不濟急，亦難以吸引博士報考。這可從過去15年來只有283人報考得到驗證。因此，如要建立高級文官外補制，高等考試一級考試及格取得任用資格宜加以檢討，俾兼顧機關高級人力需求及考試及格者具足夠歷練領導部門發展。

肆 各國高級文官考選方式之比較

如前述我國及先進各國高等文官考選制度顯示，美、英、法、德、日及我國共六個國家中，英、美兩國已經建立新的高級文官制度；法、德、日及我國的高階文官，雖仍適用一般文官人事制度，但其在考選、任用運作上，與一般公務人員亦有所區別。茲分別就併採內升與外補方式進用之英、美兩國及採內升方式進用之法、德、日及我國分別討論。

一、各國高級文官考選方式

(一) 併採內升與外補甄選方式

美、英兩國之高級文官甄補來源，係包含內升與外補。亦即除現

職文官得參與高級文官職位之競爭外，亦希望透過多元開放的人才引進方式，將外界新血引進政府部門。

美國對於高級文官職缺，需先由各機關公告周知，並自行組成高階人力資源委員會進行遴選，遴選結果報送人事管理局進行資格認證後，各機關方得正式任用。惟任用仍須經過一年之試用期限，方取得永業高級主管人員（SES）之資格。

英國高級文官甄補程序，分為職缺公告、組成遴選小組、遴選標準與方法，及產生最後決選名單四個程序，均由「文官委員會」辦理。遴選階段完成後，遴選委員會主席

以書面通知各機關甄試結果，並推薦合格人選名單之最優者，各機關再據以辦理任用。任用完成後，各機關應向文官委員辦公室提交辦理情形與結果報告。

(二) 採內升方式

法、德、日的初任者都要經過嚴格的篩選，篩選的嚴格程度不僅表現於錄取率較低的事實，更在於考選方式的多元化與考題活潑化及考試效度較高的事實。經過嚴格考試篩選而及格的應考人，在智力、能力、判斷力及人際關係方面的綜合特質，對於日後晉任高等文官的領導階層，產生出素質齊一的優秀人才。

法國高等文官皆源出於法國國家行政學院畢業生。國家行政學院係法國國家特設專門培養高階文官之機構，入學考試極為艱難。入學資格分三種：「外部考試」、「內部考試」及「第三類考試」，各考試均分為初試與複試，考試科目範圍廣博。學院以培養通才的政治菁英作為實習及培訓之目標。國家行政學院畢業生依成績選擇一般行政之領導職或監督職，於經歷多年公職實務經驗後，最後才能晉升文官體系最高領導職務。

在德國，高級職公務員須大學畢業，經2年半實務訓練及格，然後向聯邦機構申請，經激烈的口試或評鑑中心法錄取後，再經3年試用期

滿成績及格，始能由「試用職公務員」轉為「終身職務員」。欲晉升為高級文官，則須先取得高等文官任用資格，依照年資及能力升遷調派。

日本之國家公務員考試由人事院統一辦理，大學以上程度之應考人經由國家公務員採用I種考試及格，分發任用後即被視為高階文官候補人員。從初任公職開始必須歷經官僚組織低、中層職務，在各機關有計畫有系統培育歷練並經逐級甄選結果，表現極為優異者才能晉升高階文官。

我國高階文官之考選與任用，除經由公務員高等考試或相當等級之考試及格外，必須經歷相當年資之職務歷練且成績優良者，經升簡任官等訓練或考試合格，方能取得簡任官等任用資格。具簡任任用資格者，才能被任用於高階文官職位。廢除甲等考試以前，高階文官亦開放競爭外補。

二、各國高級文官考試特色

已建立高級文官制度之英、美兩國，對高級文官均訂有候選人應具備之核心能力要件，雖各國所重視的核心能力未必一致，但反映出高級文官之能力模式，必須與該國政府運作的具體目標緊密結合，亦即各國均發展其「本土化」之能力圖像。如美國，係以變革領導、人員領導、結果導向、業務洞察力、建立結盟和溝通等五大面向作為

「主管人員核心資格條件」；英國強調設定目標和方向、發揮個人的影響力、策略性思考、激勵人心使發揮最大潛能、學習和進步及強調服務傳送等六大核心面向。

法國對於高級行政人員（A類）之考試，除一般文化程度及學識基礎外，對於法律、行政、經濟方面之專業知識亦極為重視。考試以實用且以通才知識為主，除重視應考人文字論述能力外，亦非常重視其口說表達能力，尤其是對於其他國家語文之應用。故國家行政學院所篩選者，多具政經企管以至國際法政知識背景之行政通才。

德國公務員之考試及進用採分權制，由各用人機關自行甄選考試及格資格者任用，相當重視專業及適任性。甄選有一定程序，方式包括面談及採用評鑑中心法，尤其是高等級的職位，近年來幾乎以評鑑中心法為主。可見德國聯邦政府為甄選最適任的人才，不惜使用程序繁複且成本相當高的評鑑中心法。

日本考試類科係由考試機關針對用人機關之需要而定，大致以文、法、商、理、工、農、林等區分，各考試類科以選試科目區分，強調一般能力與專業能力並重，兼顧用人需求與彈性。考試中的人物試驗，以考察應考人的綜合判斷力、思考力、專業知識等，以判斷應考人之個性、能力、品德是否適合擔任公職。

我國高等考試以類科分設應試科目，依科目設定考題，相當注重應考人

之學科能力。特別是高考一級考試，「策略規劃與問題解決」之筆試科目，藉由應考人針對政府既有政策所提出之規劃與如何因應之對策，瞭解其是否具備擔任要職的創造力與判斷力。此外，為了延攬科技人才及傑出學者入仕，以「著作或發明審查」之考試方式來審定其資格，更為我國獨有之創舉。

三、綜合比較分析

由上述各國考選制度特色觀之，已建立高級文官制度之英、美兩國，對於高級文官之甄補採開放競爭；尚未建立高級文官制度之法、德、日及我國，大致均以現職人員擇優甄補。可見各國現有高級文官，主要仍來自現職文官體系。

其次就各國之高等文官考試制度觀之，大致可區分為兩部分：以學經歷評估為主的英、美；以筆試為主的法、德、日及我國。茲就考選程序、考選方法、考試內容三方面分析，藉以瞭解各國考選之趨勢，俾為我國未來改革與學習之標的。

（一）考選程序上，各國普遍採取多元考試方式

各國文官考試因各國國情與歷史演變的不同，造成了各國公務員甄補程序的差異，大都是基於考用配合原則，設計適當的考選方式，以甄補合適的人才。英國第一階段採學經歷審查，第二階段採行面試或以評鑑中心法等方式篩選；美國則

是在學經歷審查後，以試用一年方式獲得任用；法國、德國、日本及我國，除採筆試外，併採口試其他方式予以篩選。

(二) 筆試與面試(口試)併行已是普遍趨勢

由前述可知，各國公務員考選方式，為因應各國不同的社會文化背景所發展之考選方法及種類甚多，以筆試為主的國家，常輔以面試(口試)。其中筆試旨在測驗應考人之基本能力或專業知識；面試(口試)則在評選應考人之語言溝通、工作態度、行止儀態及機智反應等能力，以補筆試之不足。因此，兩者併行已成為各國考選的趨勢。

(三) 考試內容以工作能力或態度為導向

考試內容需視考試目的而有不同，考試方式有需視考試內容而定。英國之進用方式大抵為申請、篩選、面試等階段，所著重的是申請者的工作相關經驗及技能；美國之進用方式為申請、篩選、試用，

所著重的部分與英國相似。兩國均重視申請人是否符合其申請職務所需之核心能力及價值，甄選以申請人在職位上未來可能的發展為標準。另一方面，考試目的以測量應考人是否具備職務上所需的知識與能力，考試內容較偏向於廣博知識及實務性，則以法、德、日等國屬之。法國在入學考試中評量應考人對政經社會的瞭解程度及是否具有宏觀的國際觀；德國透過實習考核、招募時以評鑑中心法來篩選，真實呈現了實際工作之情形及應徵者所需具備之能力；日本以教養測驗評量公務員所需具備之基礎能力與知識，大部分內容為測驗應考人之文章理解、判斷推理、數的推理及資料解釋等能力，以及包含自然、人文、社會科學等各方面知識。由各國情形可知，考試內容大都主要以工作能力或態度為主要內涵，與我國習慣以考試科目設計試題內容之方式，明顯有所不同。

伍 結論與建議

一、結論

現行高考一級考試之考試方式分三試，即第一試筆試，第二試著作或發明審查，第三試口試。本項級考試自舉辦以來，第二試著作或發明審查係在辦理考試過程中最為複雜的一環。因為規範

第二試之「著作發明審查規則」的條件嚴苛，相關規定不合時宜，影響考試效度與應考人之權益。又鑑於考試院文官興革小組對於我國「最高階考試」所採行之考試方式有所建議，故試擬高考一級考試方式，以為改革之參據。

各國考試制度中並未有以審查「著作或發明」作為選才之依據。究其原因，係著作或發明或可判斷個人學術研究能力之高低，惟研究能力與擔任公務員之適任性，並無相關文獻可供參考，且著作是否抄襲、代作，難以察覺。而成功的考選，最重要的是具有較高的信度與效度。其中，考試效度是指某項考試內容與工作具有相關度，而學理上對檢驗考試內容效度的指標有三項，其中最重要的是內容效度（content validity），它是測驗內容能正確地反映擬任工作職務的主要內容。而「著作或發明」係應考人於考試前最近5年就自己之研究旨趣所作之論述，非以擬任工作職務所需的核能知能為對象，其效度值得懷疑。且隨著網路資訊發達，「引文索引資料庫」的出現影響了學術期刊的評選，進而影響了教師聘任或升等之評鑑方式。「著作發明審查」相形之下顯得不合時宜，是該改弦更張的時候。

二、建議

本文比較分析結果並依我國國情，試擬幾項建議供改進現行高考一級考試方式之參考。

（一）分為二試－筆試及口試

高考一級考試及格後取得薦任第九職等任用資格，為薦任最高職等，雖於初任一年內不得任主管職，仍為機關之重要職務，其人才之甄選，應注意其效度。是以，改為二階段考試後，第一試筆試，依據出缺職務的職能指標設計應試科

目，以評鑑應考人是否具備該職務之核能知能；為測試應考人是否具備廣博知識，取消原列考之「英文」，倣效法國及日本列考綜合性科目「行政法、公共財政及經濟學」（行政類必考）；另為測試應試者是否具備政策規劃及問題解決能力，仍列考「策略規劃與問題解決（依類科命題）」（以一般行政類科為例，列考：1、行政學研究；2、行政法、公共財政與經濟學研究；3、策略規劃與問題解決）。為維持應考人之國際觀及外語能力，筆試科目均以英文命題並以英文作答。口試部分則應採結構化口試，首先應建立各職務職能指標，再依據職能指標製作口試問題，同一類科之應考人應使用相同之口試問題，並由同一組口試委員口試，以提升考選效度。另應加強口試委員之訓練，培養其口試技巧、觀察及評鑑等能力。

（二）分為二試－審查知能有關學歷經歷證明及口試

按公務人員考試法及典試法均將「審查知能有關學歷經歷證明」列為國家考試方式之一，窺其字義，必先了解各職務所需知能，才能據以制定「學歷經歷」條件。復按學歷經歷證明審查規則規定，送審之學歷證明，應為公立或立案之私立專科以上學校或經教育部承認之國外專科以上學校畢業，取得之畢業證書、學位證書；送審之經歷證明，應為國內外政府機關、公營事業機構

或經政府主管機關依法登記有案之民營事業機構、公立學校服務之經歷。為審查前揭學歷、經歷證明，並訂有學歷、經歷審查之評分項目及配分。在此有一個迷思，即持不同學校相同學位證書及不同服務機關（構、學校）之服務證明之應考人，是否認為其具有相同的能力？如是，則無異認為以學測75級分進入排名第一之大學，與學測15級分進入後段大學之應考人，以及認為我國前100大企業經理人之經歷與10人小企業經理人之經歷具有同樣能力？如否，則各該評分指標應如何訂定？該學經歷與公務人員適任性之關聯性又如何？其考選效度在我國均缺乏相關學術理論驗證。若要納入此種考試方式，則用人機關應針對出缺職務進行職能評估，據以制定職能指標，並全程參與審查學經歷有關證明及口試之評審，以期達到適才、適所。

以上疑慮若無法予以澄清，恐有損國家考試公平、公正及公信力。另考試院為因應高級文官進用需要，於98年4月9日第11屆第30次院會決議，修正公務人員考試法第15條，於第1款增列博士學位，並任專攻學科有關工作3年以上，成績優良，有證明文件者，得應高考一級考試。條文中已將學歷及工作經歷列為應考資格條件，因此，似無必要將學經歷審查訂為考試方式

之一。

(三)分為三試—筆試、審查知能有關學歷經歷證明及口試

此種考試方式為現行上校以上軍官轉任公務人員考試之一「中將轉任考試」適用，但未分試。建議本考試分為三試，第一試筆試，通過者進入第二試審查知能有關學歷經歷證明，再通過者始進入第三試口試，採逐試淘汰方式。然國軍上校以上軍官轉任公務人員考試規則，所規範之應考人皆為現役軍人。其雖非文職人員，仍屬高階軍職人員，對於一般行政體系運作有一定程度之瞭解，並具一定行政經驗。且該考試應考資格在考績方面有一定之限制，軍職經歷同質性高，採行審查知能有關學歷經歷證明作為考試方式並無不妥。如應用在高階公務人員之初任考試，其關鍵仍在第二試「審查知能有關學歷經歷證明」之可行性？

綜上，參酌各國經驗，及衡酌我國特殊國情，建議以筆試並輔以結構化口試為我國未來高考一級考試方式，似較可行。

● 作者：彭鴻章 高普考試司專門委員

►►表1 85年至99年公務人員高等考試一級考試提報職缺機關及需用名額一覽表

年度	提報職缺機關	類科	需用名額	合計	備註
85	國立屏東師範學院	一般行政	2	8	台灣省高雄區農業改良場及家畜衛生試驗所，88年精省後改隸行政院農業委員會
	交通部運輸研究所	交通行政	1		
	台灣省高雄區農業改良場	植物病蟲害	1		
	台灣省家畜衛生試驗所	獸醫	1		
	交通部電信總局	應用物理	1		
	行政院原子能委員會核能研究所	應用物理	1		
	行政院原子能委員會核能研究所	核子工程	1		
86	交通部運輸研究所	交通行政	1	1	
87	行政院人事行政局	人事行政	1	1	
88	行政院人事行政局	人事行政	1	3	
	行政院農業委員會	獸醫	2		
90	行政院農業委員會漁業署	水產資源評估	1	1	
91	行政院農業委員會家畜衛生試驗所	公職獸醫師	1	2	
	行政院衛生署藥物食品檢驗局	醫學工程	1		
92	國防部	一般行政	4	9	
	監察院	法制	1		
	國防部	史料編纂	1		
	國防部	新聞編譯	1		
	行政院農業委員會	水產資源評估	1		
	監察院	建築工程	1		
93	行政院衛生署疾病管制局	公職獸醫師	1	2	
	行政院農業委員會漁業署	水產技術	1		
94	行政院農業委員會動植物防疫檢疫局	公職獸醫師	1	1	
95	考選部	人事行政	1	1	
96	行政院農業委員會水產試驗所	水產技術	2	2	
97	經濟部國際貿易局	國際經易法律	1	2	
	行政院環境保護署	環境工程	1		
98	行政院人事行政局	人事行政	1	1	
99	行政院農業委員會農業藥物毒物試驗所	農業技術	2	2	
總 計				36	

►►表2 85年至99年公務人員高等考試一級考試提報考試類科分析表

類別	職系	類科	需用名額	錄取人數	考試年度
行政	一般行政	一般行政	6	5	85、92
	人事行政	人事行政	4	0	87、88、95、98
	法制	法制	1	0	92
		國際經貿法律	1	0	97
	圖書博物管理	史料編纂	1	0	92
	新聞編譯	新聞編譯	1	0	92
	交通行政	交通行政	2	3	85、86
小計			16	8	
技術	植物病蟲害	植物病蟲害	1	1	85
	農業技術	農業技術	2	2	99
	畜牧獸醫	獸醫（公職獸醫師）	6	2	85、88、91、93、94
	應用物理	應用物理	2	2	85
	核子工程	核子工程	1	1	85
	水產技術	水產資源評估（水產技術）	5	4	90、92、93、96
	醫學工程	醫學工程	1	1	91
	土木工程	建築工程	1	1	92
	環境工程	環境工程	1	1	97
小計			20	15	
合計			36	23	

►►表3 85年至99年公務人員高等考試一級考試報考到考未足額錄取情形一覽表

年度	類科	需用名額	報名人數	報名人數／ 需用名額	到考人數	錄取人數	錄取率 %	備註
85	一般行政	2	32	16	26	2	7.69	同分
	交通行政	1	15	15	14	2	14.29	
	植物病蟲害	1	19	19	11	1	9.09	
	獸醫	1	3	3	3	1	33.33	
	應用物理	2	23	11.5	19	2	10.53	
	核子工程	1	11	11	10	1	10.00	
86	交通行政	1	17	17	13	1	7.69	
87	人事行政	1	10	10	3	0	0.00	著作審查 不及格
88	人事行政	1	11	11	7	0	0.00	著作審查 不及格
	獸醫	2	9	4.5	9	0	0.00	著作審查 不及格
90	水產資源評估	1	4	4	4	1	25.00	
91	公職獸醫師	1	3	3	2	1	50.00	
	醫學工程	1	6	6	5	1	20.00	
92	一般行政	4	6	1.5	5	3	60.00	1人著作 審查不及 格
	法制	1	6	6	2	0	0.00	著作審查 不及格
	新聞編譯	1	0	0	0	0	*	無人報考 口試不及 格
	史料編纂	1	1	1	1	0	0.00	
	水產資源評估	1	2	2	2	1	50.00	
	建築工程	1	4	4	3	1	33.33	
93	水產技術	1	4	4	1	0	0.00	著作不符 規定
94	公職獸醫師	1	0	0	0	0	*	無人報考
	公職獸醫師	1	0	0	0	0	*	無人報考
95	人事行政	1	6	6	4	0	0.00	著作不符 規定
96	水產技術	2	18	9	12	2	16.67	
97	國際經貿法律	1	5	5	5	0	0.00	著作審查 不及格、 口試不及 格
	環境工程	1	22	22	14	1	7.14	
98	人事行政	1	21	10.5	9	0	0.00	著作不符 規定
99	農業技術	2	25	12.5	16	2	12.50	
合 計		36	283	7.86	200	23	11.50	

►►表4 85年至99年公務人員高等考試一級考試錄取人員分配情形一覽表

編號	考試年度	職 系	類 科	分配訓練機關	備 註
1	85	一般行政	一般行政	國立陽明大學	
2	85	一般行政	一般行政	行政院	
3	85	交通行政	交通行政	交通部運輸研究所	
4	85	交通行政	交通行政	交通部運輸研究所	
5	85	農業技術	植物病蟲害	行政院農業委員會農業藥物毒物試驗所	
6	85	畜牧獸醫	獸醫	行政院農業委員會	
7	85	物理	應用物理	交通部	
8	85	物理	應用物理	行政院國家科學委員會精密儀器發展中心	
9	85	原子能	核子工程	行政院原子能委員會核能研究所	
10	86	交通行政	交通行政	交通部運輸研究所	
11	90	水產技術	水產資源評估	行政院農業委員會漁業署	
12	91	畜牧獸醫	公職獸醫師	行政院農業委員會家畜衛生試驗所	
13	91	醫學工程	醫學工程	行政院衛生署藥物食品檢驗局	
14	92	一般行政	一般行政	行政院法規委員會 (93年申請補訓)	保留受訓資格 (服兵役)
15	92	一般行政	一般行政	國防部	
16	92	一般行政	一般行政	國防部	
17	92	水產技術	水產資源評估	行政院農業委員會漁業署	
18	92	土木工程	建築工程	監察院	
19	96	水產技術	水產技術	行政院農業委員會水產試驗所	
20	96	水產技術	水產技術	行政院農業委員會水產試驗所	
21	97	環境工程	環境工程	行政院環境保護署	
22	99	農業技術	農業技術	行政院農業委員會農業藥物毒物試驗所	

備註：

- 一、85年至91年考試錄取人員可選擇分回原機關接受訓練。
- 二、依85年1月17日修正公布之公務人員考試法規定，現役軍人得申請保留受訓資格。

- 三、依90年10月26日修正公布之公務人員考試法規定，申請保留受訓資格事由包括：服兵役、進修碩、博士、疾病、懷孕、生產、父母病危及其他不可歸責事由。
- 四、93年至95年及98年因無人報考或著作未符資格，爰均無人錄取。

參考書目

一、中文參考資料

王俊卿、黃明昌(2009)《英國、法國高級文官考選制度參訪報告》。台北：考選部。

考選部(2005)《各國公務人員考試制度比較研究》。台北：考選部。

考選部(2008)公務人員高等考試一級考試未來改進方向研究報告，未出版。台北：考選部。

考選部(2010)《國家考試口試參考手冊》。台北：考選部。

柯三吉(2008)，〈我國國家公務員選用制度變革之策略性議題：美英日三國改革經驗與啟示〉，《考銓季刊》，第54期，頁1-13。

施能傑(2000)，〈考選效度優先的變革〉，《考銓季刊》，第21期，頁258-277。

施能傑(2010)，〈職能理論對國家考試制度設計的啟示〉，《國家菁英》，第6卷第3期，頁17-33。

郭昱瑩、蘇文信(2008)，〈全球化下考試制度研析：兼論美、英、日、韓經驗〉，《考銓季刊》，第54期，頁54-65。

許南雄(2007)，《各國人事制度》。台北：商鼎文化出版社。

黃一峰、李右婷(2006)，〈高級行政主管遴用制度之探討〉，《考銓季刊》，第45期，頁43-60。

彭錦鵬(1998)，〈高級文官甄補與培訓之模式〉，《政治科學論叢第九期

(抽印本)》，國立台灣大學政治學系。

彭錦鵬(2005)，〈全球競爭下的高級文官新制構想〉，《考銓季刊》，第42期，頁18-43。

彭錦鵬(2007)，〈高級文官團制度之聚合趨勢〉，《歐美研究》，第37卷第4期，頁635-679。

顏惠玲(2006)，〈德國聯邦政府公務員進用制度簡介〉，《考選週刊》，第1097、1098期，第3版。

二、外文參考資料

Senior Executive Service Recruitment & Selection (2009/2)

<http://www.opm.gov/ses/recruitment/index.asp>

三、參考網站

英國公務員網站<http://www.civilservice.gov.uk/>

美國人事管理局<http://www.opm.gov/>

法國國家行政學院2005年年度報告
<http://www.ena.fr/popup.php?module=localisation&action=changeLangue&langue=cn>

法國國家行政學院<http://www.ena.fr/ac-cueil.php>

日本人事院<http://www.jinji.go.jp/top.htm>

行政院人事行政局<http://world.cpa.gov.tw/world/TopicContent.aspx?TopicNo=16>

行政院人事行政局<http://world.cpa.gov.tw/world/TopicContent.aspx?TopicNo=17>