

公務人員考試類科簡併及科目調整 之我見

蔡良文*

摘要

從國內少子化、人口高齡化，到國際上英國脫歐與美國政黨輪替（川普效應），種種變動衝擊下，為提升本國競爭力，政府文官體制應及時做出調整。其中，考選政策和體制改革，應由考政機關扮演公務人力資源管理之變革者。公務人力資源運用，在於求『人力』與『職務』的適當配合，以增進政府效能。人力之評估方式包含國家考試和考績評量。職務部份則需先考量各職位之核心職能，針對這些職能訂定選拔人才之依據。因此考政機關乃公務人力資源管理之重要環節。隨著時代變遷，各機關職能需求也會有所改變，因此考選體制也必須做出調整。筆者認為，考政機關除考試類科的整併、考試科目內容以及考試方式的調整外，考試錄取後之基礎訓練與進入機關之實務訓練也應予重視，方可達到政府運作之最大效能。

關鍵字：公務人員考試、考試類科、考試科目、考用配合

* 考試院考試委員（Minister without Portfolio, The Examination Yuan）

My views in the integration of examination categories and the adjustment of examination subjects

Liang-Wen Tsai

Abstract

Nowadays our government faces both domestic challenges, such as aging society with fewer children, and international fluctuations, including Brexit, Trump effect and others. To cope with these transformations, our government must adjust our civil service system accordingly. One of the keys to these adjustments is to optimize the management of the human resource, which is the main focus of the Examination Yuan. The goal of the human resource management is to match appropriate manpower with adequate duties/positions. Manpower can be assessed by national examinations and performance appraisals. For duties/positions, each department must consider the core functions of each position so that Examination Yuan can design suitable selection mechanisms base on these criteria. Therefore, within the government the Examination Yuan plays a vital role in human resource management. Since the core functions of each position may change, the examination system may need to adjust accordingly. These changes include the integration of examination categories, subjects, methods and, more importantly, the general and pre-service training after admission. Together, these should maximize the effectiveness of our government.

Keywords: civil service examinations, examination categories, examination subjects, the match between examination and appointment

壹、前言

全球化時代下，因應人才流、資訊流、資金流等變遷，全球思維產生重大衝擊，從國內面臨之少子化、高齡化等國安議題，到國外之英國脫歐 (Withdrawal of the United Kingdom from the European Union, Brexit) 到美國川普效應 (The Trump Effect)，我國政府面對國內外情勢的動盪，為提升國際競爭力，政府文官體制應適時變革，而其前端之考試取才政策，實應先能與時俱進而有所調整，如何甄補最適人力，發揮最大效能，是考選政策如何兼顧通才專才之培育與選拔，值得深入討論。要之，國家考選政策及體制的變革與發展，除因應政經變遷與政府再造價值之導引外，面臨上述多元價值與分權思潮衝擊時，考政機關須扮演公務人力資源之策略管理的變革者 (蔡良文，1999)。

復依愛略特 (R.H.Elliott, 1985:7) 指出西方行政價值的變遷中，在政黨政治形成初期，官職為選勝者分配政府重要職務之分贓主義時期，逐漸發展到考試取才之個人功績表現時期。在我國早期依中山先生考試權獨立與考試用人思想，而先行落實功績主義精神的文官體制，且許多政務官多來自技術官僚層級，形成高效能政府的表徵。惟隨民主政治發展，甚至第三次的政黨輪替，雖云落實功績主義的文官體制，然於面臨應配合政治回應與政治課責衝擊，如擬擴大政務人員及機要人員等進用，且在邁入民主鞏固時期，常務文官如何配合政務人員施政作為，調適其角色與定位，均成極為重要的倫理課題¹。

由於功績主義所主導的文官考選過程，乃係指公務人力資源運用之目的，在求人與事的適當配合，以增進工作效率與效能。所以考試為國家政府選拔人才之正途，而考試制度在我國歷史上有其光輝一頁²。就公務人員以考試方式來遴選，如何真正甄拔優秀人才，除先定位考試之選拔人才之「任用考」或「資格考」外，而其關切核心，乃考用配合之關鍵議題。復推論其內涵，在考試用人之制度面上，首需面臨職組職系、考試類科的問題。按以我國公務人員職位架構區分為行政與技術兩大類，再各分為若干職組，職組底下則再區分為各個職系，以及相對應設置考試類科 (配套應考資格、考試科目規定)。因此，職組職系規定 (銓敘部) 與考試類科設置 (考

1. 易言之，我國與西方民主國家在政黨政治與文官體制的發展互動過程似呈現逆向發展的方向，我國是先進入功績主義時期，再步入政黨政治運作時期，且不必經由分贓主義時期，的確是臺灣經驗奇蹟與文官體制特色。如今，在民主政治變遷中，如何因應政府擬議擴大政務人員與機要人員進用等變革調整，值得另外為文討論 (參閱蔡良文，2014:457)。

2. 我國歷代賢臣良相，大多出身考試。國父有鑑於此，乃主張考試權獨立，建立良好的考試制度。憲法明定公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試，非經考試及格者不得任用，是以凡有從政者，除選舉的公職人員、政務官或特殊任用者外，必須參加考試，方能任用 (蔡良文，2014:11)。

選部)，在考用配合上具上下游關係，所以，考試類科隨著職組職系的調整（或整併）而連動，至於考試方式或考試科目內容，必須考量各該職能之核心職能，甚至其未來職務調整之基本職（知）能，方能因應用人機關之需求。實務上由於職組職系區分過細，有礙機關用人彈性、公務人員不易轉調（受限於職組職系調任規定），以及難以培養跨域專業人才等問題，迭有職組職系與考試類科配套簡併之倡議，如何研提可行方案，為本文論述所在。

貳、由「考用配合」到「用考配合」

本議題涉及層面至少包括「資格考」與「任用考」，以及重在通才或專才之應考資格與應試科目之設計，當然亦重視在公平取才間精進考試方法、考試類科整併、科目配合設計等議題。

一、強化考用合一政策作為

本項政策議題涉及用人機關的需求，如何及時補充所需公務人力，包括適格人才之衡鑑與考選時程之縮短等，其源頭就關涉到「任用考」與「資格考」以及考選程序之簡化（蔡良文，2008:44）。此一規則至為簡明，達成則極屬不易。首先，如錄取名額與職位缺額間不易配合，因考試及格人員之錄取，基本上應視成績而定。若成績優良人數超過預定錄取人數，如斷然對成績優良人員不予錄取，顯非得當；若成績適格者遠不及所需人數，倘超額進用，則濫竽充數，尤非所宜。考試院內部經多年討論，漸漸形成「資格考試」與「任用考試」方式之甲乙二說。暫不論何說有理，事實上，極難準確依任用需要人數錄取。考試院多年來，於每年高普考試決定錄取人數之前，均與辦理行政院所屬機關分發工作之人事行政局（總處），非正式研商。早期考試院方面輒因應試人成績優良，希望超額錄取；人事行政局（總處）方面通常可能作有限之名額放寬，但大部分則以超過原有定額之錄取名額無法分發為辭。此種實際運作情形，演成考試錄取人數視任用機關所需名額而定，以致原「考用配合」或「考用合一」已變質為以任用為優先標準之「用考配合」（蔡良文，2008:44-45），於後述之。

復查考選部在配合環境進行考選法制改革下，期以精進符合時需。目前高普考與特種考試為公務人力進用主軸（力），其兩者錄取種類與名額配置甚或「主從」關係之定位等議題，其相關之考選政策有待漸進調整。但公務人員考試中之技術類各職系人員，似宜優先變革因應之，而公務人員中之行政類各職系人員，除應於配合

用人機關需要人數外，加成錄取名額，以彈性運用因應用人需求。現今，基於各機關任用需求，考試選才政策，從早期多淪於政治目標，以因應政治環境需要，到逐漸轉向行政性、管理性目標為主體的發展方向。易言之，晚近以來考選政策思惟較重視職能分析與考試科目內容之相關性，是其重視的發展方向。至於，實務作業上，依公務人員考試法第2條第2項及同法施行細則第3條第2項規定³，考用期程前後約需10個月，且易有保守估缺情事，影響機關用人以及應考人權益。考試院於民國98年6月提出之「考試院文官制度興革規劃方案」，係將「改進人力評估技術，加強考用配合」納入興革事項，使提列職缺更能趨近機關職務出缺之實際情形，考試錄取的人數能充分配合機關人力需求。

綜上，在政府基於任用需求領導考選策略的設計觀點，其原始重視政治目標必須因應環境需要，轉向管理性目標為主體的方向。所以，除了考選之應考資格必須體現憲法的平等無歧視精神外，積極增進考選效度是考選政策努力的重要主軸，由此落實考選政策的實質公平性。尤其知識性成員是未來機關組織的最珍貴資產，缺乏處理公共事務問題能力與知識的文官是無法產生競爭力的；尤須兼具人文素養的成員，會主動自我鞭策與學習，增進公共服務的能力。因此，目前以高普考與特種考試為公務人力進用的考選政策，有待漸進調整兩種之用人比例外，筆者重申未來公務人力中之技術類各職系人員，賡續參照公務人員高等考試三級考試社會工作人員等類科之應考資格，應否先具備專業證照資格方能應試之例，值得研處因應之（蔡良文，2008:47-48），至於其應試科目尤應加入通識人文科目與內涵⁴。

二、提升用考配合之行政作為

在我國無論是配合政府再造、獲取人才價值標準、推動政府用人政策，均須先考量現行憲法規定及精神，再妥善進行人力資源的規劃與運用，發展有效之人力運用策略（蔡良文，1999）。人事制度在實務運作上，即是「官制」與「官規」，前者，包括各機關內官職之組設與組織運作規範而言；後者，乃指人事管理制度，及其行為規範守則而言。就考用配合之流程中，乃公務人員考試之目的，除在配合用人機關需求，積極選拔人才外，亦應重新考量經由教育途徑造就人才之特質。故

3. 依公務人員考試法第2條第2項規定：「前項考試，應依用人機關年度任用需求決定正額錄取人數，依序分發任用。並得視考試成績增列增額錄取人員，列入候用名冊，於正額錄取人員分發完畢後，由分發機關配合用人機關任用需要依考試成績定期依序分發任用。」同法施行細則第3條第2項：「本法第二條第二項所稱用人機關年度任用需求，指銓敘部及行政院人事行政局（總處）於年度開始前或申請舉辦考試時函送考選部有關考試等級、類科、人數等用人需求核實者。……」

4. 在民國102年立法院通過之公務人員考試法第十七條第三項規定，公務人員考試類科，其職務依法律規定或因用人機關業務性質之需要須具備專門職業證書者，應具有各該類科專門職業證書始得應考。其審核標準，由考選部報請考試院定之。目前已開辦三年，至其效能結果，值得進行評估，將於後述之。

而選才、育才、用才及留才的過程，自其必須環節相扣，亦即教考訓用配合政策之理念作為。就考選行政而言，究其底蘊應可界定於考試類科、應試科目之合理設計，而相關課題之考試方法、技術與題庫之建立，亦當併同討論。

回顧考選部在民國 75 年考選工作研究委員會成立之初，即責成主管單位研擬「設置、調整考試類科及科目作業應行注意事項草案」，案內決定：在考試類科之設置、調整，依擬任職務之職系為原則，如同一職系內，包括性質不盡相同者，必要時才予分組；其應試科目之擬訂、修訂，依 5 年內各該考試資料、銓敘部職系有關資料、用人機關就擬任職務所需學識經驗、知能條件等有關資料、中等學校以上必修課程內容及學術研究團體及個人意見資料，以及在限期內對設置、調整及修訂考試資料及科目時，或有特殊需要或社會輿論有重大反應時，得擬訂問卷，廣徵各界意見，併同作為設計參考⁵。至 98 年高普特考多配合 95 年開始實施之 43 職組與 95 職系設計，而作大幅度調整。要之，公務人員考試在配合用人機關需求，必要考量其職系或職務設置情形而定。

在考試應試科目方面，由於規劃良善之科目，始有助於正確有效的測試應考人程度，以真正拔擢優秀人才；就目前考試專才價值思維，其題目設計與考試時間規定下，其考試科目數似不宜減少。若能改變考試方式，即除筆試外，輔以其他如口試、著作發明審查、或審查知能有關學歷、經歷證明等方式，則科目數可以酌減或科目合併，考試時間加長亦可考量。未來，如何彈性運用不同考試方式，以選拔各類適格人才，是有其必要的，而及格人員任用後，轉任問題之配套設計，應併同考量，以期周延可行。若配合簡併類科時，除考量學校課程外，亦應考量機關用人需求，有關考試專業科目應依職務等級職務說明或工作分析、專業程度等分層級加以設計，使能真正拔擢最適格人才，以蔚為國用。

至於各種考試題庫之建立方面，按考試試題形式，要分測驗式試題、申論式試題與混合式試題等⁶。自 99 年起配合考選部成立各種考試業務基金制度，倘能善用資源與人才（用對的人），當能有效的提昇試題品質。茲因申論式試題重於靈活運用，俾能適應、配合學術思潮、社會政經現況及考驗應考人之學術素養，故是否應大量建立申論式試題，似應進一層深入評估；再者，建立題庫時，除應考量上開因

5. 據此原則程序，考選部於民國 78 年研擬「公務人員考試類科及應試科目改進意見」問卷，時筆者負責研究案之推動執行，本案係落實教、考、用配合政策之基礎工作，亦係積極與學術機關、專家學者配合，以尋求考選之精進與突破，以合理設計完整考試類科科目體系。就目前實施以來，均以每三年實績檢討改進為原則，以期與時俱進，選拔優良人才。

6. 考選部自民國 70 年起即有題庫建立之擬議，至民國 72 年共編擬五科試題題庫；自 73 年起，陸續有「考選部推行學科測驗六年工作計畫」以及「考選部建立申論式試題題庫三年工作計畫」使得試題題庫工作有長足進步與發展，對考試命題品質之提昇，助益甚大。自民國 80 年 10 月起，考選部全力建立各種考試科目之試題題庫，且在民國 95 年起全面建立申論式試題題庫。

素外，亦應將於題庫試題之預試制度，以作為命題委員之參考，及據以調整試題難易度、修正題幹、選項等之重要參考；當然，考試品質之提昇，除事前之周妥準備工作外，對於題庫試題試前或試後之分析研究工作尤應積極進行，用以供充實更新題庫之參考。就長期而言，筆者建議考選部應成立題庫研發中心或成立題庫發展署，置各有關專業人員，以期以網羅各學科專家及測驗專家共同參與試題分析與題庫規劃研究工作，並專門追蹤研究考試結果之正確性與公平性，及評估考試之信度、效度（蔡良文，2014：199-201）。

考選部近年來已致力於提升考試之信度及效度，如著手辦理相關研究改進措施，不過亦有學者指出我國考選政策上對考選評量工具之效度，向少積極性的作為，兩大考選政策母法，典試法和公務人員考試法沒有任何條文或文字提及效度問題（施能傑，2002：17），筆者認為，類此建議值得考選部未來在法案總說明及條文說明中予以體現，並配合研修相關法案。又有關考試方法之精進與彈性運用，尤其是在高級人才、科技、文化等人員選拔，如何解決社會疑慮，又不執著於筆試，值得未來考政機關不惜人力、物力積極研究執行，以期達到內容效度 (Content validity) 之基本需求，並能提昇試題之鑑別度、同時效度 (Concurrent validation) 與建構效度 (Construct validation)，達到預測效度 (Predictive validation) 之要求。（參照 Noe、Hallenbeck、Gerhart & Wright，2004:174-175；Rosenbloom & Kravchuk,2005:224-226）。因為值此國際化的時代，任何國家的考選制度必須與世界接軌，不只要考慮用人需要與類科的設置及考試內涵的訂定，亦必須顧及考試科目、應用語文與國際接軌，方能助益於達成專技人員證照互採的接軌目標（考試院第11屆施政綱領與楊朝祥，2009:9）。

三、小結

為選拔真正優秀的公務人力，讓公務人員專業知能與時俱進，提升公務人員人文關懷素質，進而增進政府施政的效能，擺脫「文官黑洞」的夢魘，建立公務人員教、考、訓、用配合制度有其重要性與必要性，也就是如何避免彼此間出現「教者自教、考者自考、訓者自訓、用者自用」的斷裂問題。亦即掌握考試必須是任用與教育之間的橋樑，考試的類科必須與學校的教育相結合，用人機關亦有相當主動的用人選擇權，提出相關職務所需資格條件，且在進入公務體系後，如何賡續精進專業知能與人文關懷素養，建立系統化的訓練，予以有計畫的、長期的培養，以活絡文官體系動能。要之，如何在公務人力資源管理的前端，考與用的密切連結，甚或用考配合，則須先同時考慮到考試類科設置與職組職系高度連結的政策議題。

參、國家考試等級類科沿革與多元考試取才檢討分析

依據考試院第 12 屆施政綱領「壹、總綱」之「三、通盤檢討整併職組職系及考試類科，精進考試方法與與培訓機制，完善選才、育才與留才制度」、「參、銓敘」之「六、審議機關組織法規及編制列等，檢討職組職系，強化職務管理，有效運用公務人力資源，因應國家發展需要」，以及施政綱領之行動方案之跨部會業務之「二、全面性檢討考試類科與整併職組職系及考試錄取人員訓練機制」，通盤檢討整併職組職系與考試類科，係為本 (12) 屆考試院既定政策與具體執行計畫，必須積極推動。究其底蘊，應包括國家考試等級之變革、考試方法之調整，至考試類科應試科目之設計等議題。甚至包括全面檢討專技人員轉任公務人員條例之定位與適用範圍、部分技術類行政人員，應先具備該專業合格證照者方能應考等，爰以，本節擬就國家公務人員考試方式及主要考試類科科目之設計，以及應重視如何提昇考試之信度、效度及鑑別度等，其相關之轉任條例及公職專技人員考試亦併同討論之。茲舉其要述明之。

一、公務人員考試各等級之考試方法之改革

在各種國家考試中，高普考歷史久遠，民國 51 年 8 月 29 日修正之考試法規定特種考試應於高普考試及格人員不足或不能適應需要時始能舉行，並將特種考試明定分甲、乙、丙、丁等。民國 84 年 1 月 13 日修正公務人員考試法，刪除甲等特考。85 年修正該法，將特考分為一、二、三、四、五等，90 年規定限制轉調期限修正為 6 年。茲分高等考試及特種考試列述其考試方法如次。

現行高考三級考試專業科目以筆試為主；二級考試分筆試與口試；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，第一試未錄取者不得應第二試，第二試未錄取者不得應第三試。要之，高考一級考試分為三試的流程，確屬信效度較高的考試方法與技術。據學者專業研究，國家考試效度所關涉之指標，至少包括考試方法之分階考試、分試，考試技術之類科科目之合理化設計，以及考試試題之申論式、測驗式、混合式等類型。而上述指標，在選取用人機關需求之適格適量的人才，必須考量或滿足其關聯性（考試內容與實際工作）和敏感性（考試方法技術與應考人優劣程度）（施能傑等，2009：28-29；劉坤億，2009：35-47）。

再者，高考一級考試的改進方案中，其重點在於吸引博士畢業且具一定年限工作經驗者進入公務體系，並且提高考試及格人員可以取得簡任第 10 職等任用資格，

以增加青年學子應考誘因。倘經由三試的流程，檢視其專業知能，政策議題解決力、推理力、決斷力及團體合作力等，為目前國家考試較為嚴密、信效度較高的考試方法，未來更宜適切增列內部高考三級以上服務成績特優人員應試資格，以及增加及格人員一定期間之培訓研習課程，使渠等更具大格局、氣度與關懷性，亦可於較短期間內，讓傑出有能力的新血精英進入高級文官階隊中，既可增益良善競爭，並能注入與提升機關組織的活力。

至於各等級特種考試的考試方式方面，均大致與高考一二三級及普通初等考試之考試方式相同，其中較為特殊者為國家安全局國家安全情報人員特考三等及四等考試，以及調查人員特考均分三試，其中第二試為體能測驗。另警察人員特考與基層警察人員特考以及關務人員特考、調查人員特考均規定本考試錄取人員須經體格檢查合格者，始能分配訓練。又外交領事人員、外交行政人員暨國際新聞人員特考之第二試為口試或實地考試及口試（考銓報告書，2009:60-84），如何檢視彼此之差異性，適時統合之，是可考慮的議題。

要之，關於國家考試依其等級性質，其考試方法採分階段或分試考試或單一考試，其中高考三級民國87年起分二階段考試，95年又恢復一階段考試，如此存在之問題值得思慮。因為就審慎取才的觀點，有謂「請神容易送神難」，若選出不稱職的公務人員，其後所付出之人事成本難以估計，且對組織績效與士氣之影響更是不利，主政者應予正視改善。

二、公務人員高考一、二級考試的類科調整分析

首先，就民國83年開始舉辦之高考一級考試原未訂定應考資格表及應試科目表，係由有關機關在請辦考試時，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，俾廣納更多元之高級文官人才。筆者同意，按考試類科之設計，涉及考選政策、考試效度及考試用人議題，且其彼此間息息相關（彭錦鵬，2009：61-63），初步建議是行政類科較多於技術類科，而有比較大的合併幅度，而同時兼採效度較高的考試方式為之。至於其應考資格僅列博士學位，技術類對於博士學位原有類別限制，95年修正放寬不限類別，俾廣開人才來源管道。又此思潮或許可由高等教育發展趨勢，檢視歷年國家考試及格人員之學歷條件之公布情形，基於學位取得與學分採計更多元的發展（曾慧敏，2007：26-30），可得到考試類科與應考資格可簡併調整，考政

機關應特別關注考試效度之提升議題⁷。惟因通過考試者僅取得薦任九職等任用資格，基於本項考試自 85 年至 97 年計舉辦 12 次考試，各機關僅提報 33 名缺額，實際錄取 21 名，未能有效達成設置本考試，以拔擢具博士學位優秀人才之目的。爰再研擬公務人員考試法第 15 條修正草案，就公務人員高考一級考試應考資格增列須具 3 年優良經歷條件，銓敘部並配合研擬公務人員任用法第 13 條修正草案，使高考一級考試及格人員取得簡任第十職等任用資格，俾建構周延完善之高階文官初任人員進用制度⁸。

至於高考二級考試以 97 年為例，設人事行政等 15 類科；又高考三級設一般行政等 73 類科（考銓報告書，2009:59-60）。另較特別者，乃其後為順應時代變遷與國家建設發展趨勢，及配合兩岸交流及培育大陸事務專才，考量各部會專業趨向不同、職缺隸屬職系不同，為免衍生任用問題，依各部會業務屬性及職缺隸屬職系，分別於相關類科增設兩岸組，以資因應，使新進人員同時具備原屬部會業務專長及大陸事務專長。而是類人員考試原考量以特種考試方式為之，似無法真正進用各部會所需之專業人才，造成用人機關不願報缺之情況，因此，考選部於不變動職系及科目之情況下，經參採以往分科目取才之例，作相對之設計。經考試院審查會建議先將各類科組細分為一般組及兩岸組以符所需，應考人只能選擇其中一組應考，而兩岸組之應試科目均列考大陸政策與兩岸關係，其考試內容參酌各大學大陸事務研究所建議，應符合從事此類專業人員之需要，並依考試科目不同，分列需用名額，以配合用人機關之需求，同時考量應考人未來之升遷及發展，可使政府於最短之時間內進用所需之人才。實施至今，其成效如何，值得適時評估之。

要之，有關公務人員考試各類科科目之簡併調整方面，似乎僅是配合用人機關需求增減，或在同一類科予以分組取才，對於整個簡(整)併或做結構性之變革，至今未見，爰以未來除配合職組職系調整案之大幅改變外，目前似乎可先對行政類一職系內多類科適切簡併，專技類科配合業務需要或適切簡併或增設，同時，就各類科之考試科目先予以合併，合併之科目考試時間予以加長，或許是可行之途徑。而特種考試等級相當者，亦可參酌檢討改進之。

三、專技人員轉任公職與公職專技人員考試檢視分析

7. 茲就本考試其錄取標準與成績計算，在第一試筆試占 40%，第二試著作或發明審查占 35%，第三試口試占 25%，合併為考試總成績，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 3 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。

8. 經考試院第 11 屆第 30 會議通過上開修正案，並於 2009 年 4 月 9 日函送立法院審議。惟因適逢立法院第 8 屆改選，法案因屆期不續審，未來如何規範尚待觀察。

關於考試用人，除了一般外界所熟悉的公務人員考試高普考試或相當等級特種考試外，另有專技人員考試與公務人員考試之公職專技人員類科考試兩種，暨其彼此間如何靈活運用（轉任條例），以符機關用人需求與政府政務推動之需要，應跨領域思維與建構之。

（一）專技人員考試轉任公務人員任用之意旨

回顧民國 75 年前國家公務人員考試技術類各科別考試總成績滿 60 分者，可兼取專技人員考試及格執業資格（證書），而考試法區分為公務人員暨專門職業及技術人員考試法，即無兼取之制度設計，82 年 8 月 4 日制定公布專門職業及技術人員轉任公務人員條例，期間於 88 年、94 年與 97 年經 3 次修正。按公務人員與專技人員二項考試之目的、應試科目與錄取（及格）方式或人數等，原有差異，專技人員得以轉任公務人員，應屬政府多元取才思維之政策，僅具輔助公務人員考試用人的功能。

目前專技人員轉調設有 2 種條件：1. 職系的限制，轉任以其與考試等級相同、類科與職系相近職系為限；2. 任職年資的限制：各機關轉任人員於實際任職 3 年內，不得調任其他機關任職。而實際轉任職系則依專技人員得轉任公務人員考試類科適用職系對照表之規定辦理，該對照表自 83 年訂定發布後，期間經過 9 次的修正，得轉任類科的增減，受到專技用人政策、公務人員相關考試類科錄取情形、機關用人需求等因素影響，因此，在檢討整併公務人員考試類科調整應試科目之際，專技人員考試之定位、應試科目設置、是否符合社會需求，暨其服務一定年限，得以轉任公務人員以符機關用人等，均須一併檢討。當然，此限制影響轉調人員之陞遷或職涯發展，亦是值得通盤檢討的議題。

（二）公職專技人員考試類科之設計

102 年 1 月 23 日修正公布之公務人員考試法第 17 條規定，因用人機關業務性質需要，得配合訂定須具備相關專門職業證書，始得應考之規定。考試院乃訂定「公務人員考試須具備專門職業證書始得應考類科審核標準」，作為新增公職專技人員類科之審核依據。目前計有公務人員高考三級考試新增公職土木工程技師、公職食品技師、公職醫事檢驗師、公職測量技師、公職藥師、公職護理師、公職臨床心理師、公職諮商心理師、公職營養師、公職醫事放射師及公職防疫醫師等 11 類科，以及特考國家安全局國家安全情報人員考試新增公職資訊技師組。按考量公職專技人員類科應考人之執業能力業經國家考試衡鑑並已具若干年工作經驗，除注重專業法規外，更應重視其溝通能力、人格特質及應變能力等，爰考試分二試舉行，第一試筆試列考 2 科，第二試採口試。

公職專技人員類科制度係屬考選制度重大革新，考試院於制度創建伊始，即作

成實施 3 年後應檢討成效，並就是否發揮原定效益決定續辦與否之附帶決議。由於公職專技人員等 11 類科目 103 年開始辦理，105 年 10 月考試榜示後，已實施 3 年，未來考選部須依上開附帶決議辦理。因此，考選部在檢討整併公務人員考試類科調整應試科目之際，無論是否續辦公職專技人員考試，對於是否在應考資格之限制，對國民應考試服公職是否產生疑義？目前設計之考試方法、程序乃至相關應試科目是否能甄選符合機關所需人才，均須併同檢討。

四、小結

有關國家考試類科科目之簡併調整方面，在銓敘部全面調整職組職系完成前，就各類科整體而言，宜對行政類科再適切簡併，專技類科配合業務需要亦適切簡併與增設。同時，就各類科之相關考試科目先予以合併，再就合併之各科目考試時間予以加長，或許是可行之途徑。至於特種考試等級相當者，亦可參酌檢討改進之。再者，宜就目前重視核心工作知能之價值抉擇未改變前，依職能指標分析，檢討改進各種國家考試之類科設置，以嚴謹之應考資格條件及合乎職能智識需要的應試科目設計。至於考試方法之革新與多元取才思維下，就專技人員轉任公務人員之重新定位，以及公職專技人員考試之檢討評估，均宜以整體思維架構，方為可行之上策。

肆、考試類科與職組職系簡併檢討分析

一、考選部現行應試類科與科目之檢討要析

由於職組職系區分過細，有礙機關用人彈性、公務人員不易轉調（受限於職組職系調任規定），以及難以培養跨域專業人才等問題，迭有職組職系與考試類科配套簡併之倡議。而兩者的關聯性（職組職系設置與考試類科多寡），則包括「一職系一類科」（此為考試類科設置原則）、「一職系多類科」以及「一類科對應多職系」等 3 種態樣，因此，公務人員考試類科簡併，除考試類科本身如何調整問題外，尚須受到職組職系簡併的連動而須相應調整。

根據考選部統計⁹，公務人員考試之考試類科高考 131 個（一級 5 個、二級 26 個、三級 100 個）、普考 62 個、初考 15 個、特考 348 個、升官（資）考 151 個、軍人轉任考試 8 個，部分類科數目雖未高於現行 96 個職系數目，但未來類科設置，在對應職組職系且在一職系一類科之原則下，考試類科勢將大幅簡併。至於未來是考選部採主動變革方策，還是配合銓敘部職組職系改革方案，主政者應予抉擇。

9. 考選部《中華民國 104 年考選統計》，台北：考選部，105 年 5 月，頁 38。

二、銓敘部對現行職組職系之檢討分析

依據公務人員任用法第3條規定，職系係工作性質及所需學識相似之職務（註：76年施行人事新制，職系由159個大幅簡併為53個，期間經過多次修正，目前為96個）；職組則係包括工作性質相近之職系（註：76年施行人事新制，職組由23個增加為26個，目前為43個）。按職系之設置，可因應考試類科設置取才、職務配置；職組之設置，則有利機關用人、工作調派。因此，職組職系的多寡與設科取才、人才任使息息相關，必須因應實際政府施政需要，非為簡併而簡併。惟如政策走向簡併彈性，僅能循相關設置基準辦理，並減少職組職系數目為主。

關於通盤檢討職組職系部分，銓敘部在考試院第12屆已分別於103年12月2日、104年2月25日與5月26日提報委員座談會，5月26日座談會銓敘部所提職組職系檢討案，至於職組職系如何整併¹⁰？目前就規劃方案而言，係將現行43個職組（行政類15個、技術類28個）、96個職系（行政類45個、技術類51個），簡併為職組21個、職系44個，惟經座談會作成結論：「構想可行，請繼續進行規劃，委員發言意見，請斟酌辦理：一、職組職系整併改革之說理須再強化。二、整併後之職系職組名稱可更為廣泛以減少各方阻力。三、為因應整併，考試科目可設置共同科目或給予選考，以滿足不同類別應考人之考試需求。四、請銓敘部參考委員意見修改整併計畫，並再提報委員座談會。五、公務人員之加給部分，請人事總處於整併議題座談會召開時，提供更精確之說明，考試科目整併部分亦請考選部提供更進一步之規劃。」，嗣部研擬職系說明書、職組暨職系名稱一覽表等2修正草案，函徵相關人事機構表示意見，並於105年3月31日公告新修正版本，將現行96個職系再修正為41個職系；復於6、7月邀集相關主管機關就有爭議職系之調整進行討論，再將96個職系（行政類45個、技術類51個），檢討修正為48個職系（行政類20個、技術類28個），未來將適時陳報考試院。

三、考試院委託研究建議事項

考試院於105年委託研究，以銓敘部104年5月提出之〈通盤檢討整併職組職系案規劃情形〉進行評估，考試院委託研究指出（張四明，2016），我國係簡薦委制之品位分類及官職等級之職位分類，兼採兩制合一的人事分類體制，現行公務人員

10.104年5月26日委員座談會，銓敘部提出五大原則：（一）重整職系核心職能，便於設科取才經濟；（二）配合組織調整情形，合理區分工作內涵；（三）整合不同專業人力，因應彈性用人所需；（四）確保專才通才並重，提昇整體施政效能；（五）參考學校系科設置，辨別職系所需學識。惟此一分類方式施行至今意見分歧，有認為分類過為繁雜瑣細而須整併者；有主張維持現狀者；或有機關提出增設新職系者。再以，職組職系之檢討，在教考訓用政策脈絡下，除須審酌各機關用人需求外，亦須將各大專院校科系變動情形及人才培育數目、國家考試各類科修正情形等因素納入考量。

之職位分設 43 個職組（行政類 14、技術類 29）和 96 個職系（行政類 45、技術類 51），再規劃對應之考試類科與應試科目。職組職系之區分與設置，旨在於因應專業分工、專才專業之考量，但目前職組職系的區分過為繁雜瑣細，不僅妨礙行政機關用人彈性，亦造成公務人員轉調不易、難以培養通才等困境。是以，公務界對於現行職組職系設置之妥適性以及考試類科過多的問題迭有檢討簡併的強烈呼籲。經檢討現行職組職系及考試類科設置，綜合文獻檢視與質性資料分析的結果，獲得重要發現如次：

- （一）多數贊同職組職系應朝整併方向修正，但在特定職組職系整併上各有不同的附加意見。又實務界認為銓敘部所提方案改革幅度較大，建議採行漸進調整、分階段進行改革。且須同時考慮公務人員的權益保障及考試類科的對應調整等配套措施。
- （二）以「簡併、通才、彈性」為原則，行政類以通才為導向、技術類強調專業取向。但行政類 11 職等以下依然強調專才。
- （三）銓敘部審核行政機關職組職系之增設案時，主要考量該機關所提出需求的必要性、急迫性與牽涉的範圍有多廣。再者，職組職系與考試類科之整併是屬於上下游之關係，考試類科必須配合職組職系之簡併而連動調整。
- （四）職組職系之設置與考試類科多寡的關聯性，包括「一職系一類科」原則、「一職系多類科」，以及「一類科對應多職系」等 3 種態樣。從考試類科與應試科目數來看，高普初考試共有 340 個考試類科、1,486 個應試科目，「一職系一類科」的原則顯然並未落實遵循。
- （五）部分國家並未設置職組職系的架構，考試類科之規劃主要考量該職位之工作性質及核心專業職能。但我國考試類科之設計主要是配合職組職系而來，廢除職組職系整體的架構牽動我國人事制度之通盤檢討與變革，改革工程誠屬不易。

按以絕大多數的學者專家肯定銓敘部整併方案的方向正確，但亦提出特定職組職系的整併應略作修正調整¹¹。同樣地，參與座談之學者贊同目前銓敘部提出的整

11. 行政類職組職系部分，譬如，地政與醫務管理和普通行政的專業差異較大，不宜合併；不過，醫務管理可併入技術類的衛生醫藥內。原住民族行政、客家行政如併入一般行政，因有政治因素，不易通過修正案。勞工行政與社會行政、社會工作的專業有所差異，不宜合併。財稅行政與金融保險行政併為財金行政職系，其所需專業不大相同，需要再做考慮。智慧財產行政、農業管理、企管、商管、工業行政合併為產業管理行政，農業管理的性質與其他幾項差別較大，不適合合併。人事行政可併入一般管理職系，目前看不出其存有特殊職能。筆者認為：公務人員考試與專技人員考試之考試方法，如何提升國家考試之信效度及鑑別度，均涉及教育與測驗管理等，又公務人員退休年金改革，涉及退休（撫卹）層面，尚包括俸給（階）加給及年金精算

併方案，因現今許多職組職系之工作內容，並無太高專業性和特殊性，但國家用人機制的主要關鍵在於考選，倘僅考專業科目，專業科目代表的僅為知識，惟能力、態度價值等並未涵蓋在內。另外建議將職組整併擴大，進行小幅度的改革即可，以職組作為框架廣納不同的專業人才。且以職組職系設置之歷史脈絡一直在「多到少」與「少到多」之間來回擺盪，職系數目則呈現不斷擴充的趨勢。惟以職組職系之簡併為浩大工程，考試類科設置則受職組職系調整之連動影響，爰以考試類科之設置與後續的改革工程更為複雜，在整併的規劃上也可能較為困難。再者，該報告指出，參照前述各章節資料之彙整分析，尤其在三次座談及三次訪談之質性資料分析的結果顯示，參與者對於整併方向雖有共識，但對整併之項目及內容，其看法大相逕庭，就其幅度大小其見解殊異。

基於此，該報告建議行政類職組職系整併甲案(表 5-1)和技術類職組職系整併甲案(表 5-2)供委託機關參考。該兩案均以銓敘部整併方案為基礎，參酌實務界專家意見只修正行政類部分職系的名稱；如刪去「管理」字眼，「一般管理行政」修正為「一般行政」或稱「綜合行政」，「文教管理行政」修正為「文教行政」，「產業管理行政」修正為「產業行政」，其餘均維持銓敘部原有的規劃。

在改革策略上，職組職系的簡併宜採行分階段調整、漸進方式進行；如有共識部分可以較大幅度的進行改革；若爭議較多者，則先行擱置爭議，繼續研議替代的整併方式，並加強公務人員的溝通工作，以凝聚續階整併工程之共識。此外，針對職組職系整併引發公務人員權益的衝擊，應研議並納入相關的配套措施，以及強調對政策利害關係人溝通說服的重要性。至於職組職系整併以後，應當如何考試用人取才，考試類科之修正與調整，未來仍待考選部規劃辦理。

伍、主管機關對研究案研處意見與未來應有之規劃

一、主管機關對研究建議之研處意見要析

本節僅針對該研究結果，經考試院函請所屬部會，以及人事總處研處之，相關權責機關提出研處意見如次，予以表列之。

等專業知能，非管理職可承擔者。在技術類職組職系之調整，農牧技術與獸醫若合併成畜牧獸醫職系，兩者性質確實較為相近，但獸醫職系人員可能需要執照，因此兩者併在一起恐怕不大適當。都市計畫技術與景觀設計合併為都市計畫與景觀職系，這兩者的工作性質與所需專業仍有區別，故整併不太適合。此外，參與銓敘部 4 場次說明會的中央與地方機關代表也指出：海巡署公務人員進用將朝向文職化，建議維持海巡行政職系；另建議於安全職組之下維持移民行政職系，消防與災害管理職系的專業及工作內涵不同，建議維持消防行政職系和災害管理職系分立。

考試院委託職組職系研究相關機關研處意見摘要一覽表

結論與建議事項	相關機關研處意見
一、確立職組職系與考試類科應朝向簡併的方向進行。	<p>1. 公務人員職組職系之規範係銓敘部擬訂，考選部於各職系下設置各項考試類科，進而在考試類科下訂定應考資格與應試科目，並研擬各科目之命題大綱，據以辦理考試。用人機關如有新增考試類科需求，則依據「公務人員考試設置新增類科處理要點」辦理。</p> <p>2. 未來職組職系通盤檢討案，不論行政類或技術類，均有將現行 5 或 6 個職系整併為 1 職系者，考選部將配合確立考試類科之設計或擬訂原則。 【考選部】</p>
二、現行考試類科應朝簡併方向進行，並須跟隨職組職系之簡併而連動調整。	<p>考試類科之修正與調整係屬考選部權責，爰尊重該部之規劃。 【行政院人事行政總處】</p>
三、建議將職組整併擴大，進行小幅度的改革即可，以職組作為框架廣納不同的專業人才。	<p>職組職系區分或設置是否合理妥適，攸關機關是否得以遴選適任之人選以推動業務，其調整須審慎為之。本項建議職組整併擴大，實質放寬現職人員所得調任之職系範圍，雖有助於機關人力彈性運用及人員職務歷練，惟以公務人員考試類科之設置，係依據職系而設置，若僅整併職組，而未整併職系，將難以減少考試類科設置。 【銓敘部】</p>
四、由於職組職系的簡併本身就工程浩大，考試類科設置又受到職組職系調整連動之影響，可見相較於職組職系之整併，考試類科之設置與後續的改革工程更為複雜，在整併的規劃上也可能較為困難。	<p>銓敘部將現行部分職系整併為一職系，似應考量各該職系之職務所需之學識、知能具共通性，但實際整併的方案是否與職系的定義相契合，不無疑義。又實務上，選試科目須分訂需用名額，無異於增設類科；又部分應試專業科目採選試方式，其專業性是否足以符應用人需要亦須考量，選試科目應如何訂定，恐難有共識，不論採選試科目或另在同一職系下設置 2 個以上之類科，均歸屬同一職系，考試及格人員之專業知能或許尚能符合初次分發任職機關之需要，嗣後調任他機關同職系職務時未必符合需求。 【考選部】</p>

五、本研究採用銓敘部於 104 年 5 月 26 日提考試院第 12 屆考試委員第 22 次座談會報告之整併職組職系方案為基礎，提出甲案（維持職組、職系）、乙案（取消行政類職組）：

1. 在改革策略上，建議職組職系的簡併宜採行分階段調整、漸進方式進行；如有共識部分可以較大幅度的進行改革，若爭議較多者，則先行擱置爭議，繼續研議替代的整併方式，並加強公務人員的溝通工作，以凝聚續階整併工程之共識。
2. 乙案廢除職組之設計的變動幅度過大，現階段恐不宜貿然實施；且乙案僅針對行政類進行變革，對於技術類則仍維持職組之設計，制度未求一致性，恐生更多適用之問題，故本研究以可行性較高之甲案為最終建議。

一、有關本研究建議職組職系簡併採分階段進行，其中有爭議之原住民族行政等職系，宜持續研議調整方式，並加強與公務人員之溝通等節：

1. 現行職系仍維持者，原則仍保留於原職組，而由現行職系整併之職系，則依職系說明書修正草案各職系之工作內涵、公務人員考試之應試專業科目及大學相關學系必修科目，詳慎斟酌檢討修正後各該職系之工作性質，予以重行區分職組。
 2. 鑒於本次職組職系大幅整併後，對於日後機關人才羅致及現職公務人員調任權益等影響甚鉅，銓敘部歷經多次召開會議研商及函請各機關提供建議，滾動修正職組職系之架構，目前暫定將現行 96 個職系（行政類 45 個、技術類 51 個），檢討修正為 48 個職系（行政類 20 個、技術類 28 個），為期周妥，俟依各機關修正意見，再據以研議一覽表及其備註欄調任規定。
 3. 又本次職組職系之修正，變動頗大，修正情形對於人事業務影響深遠，為使各機關得順利辦理後續相關作業，並避免現職公務人員產生權益受損之疑慮，嗣後銓敘部將透過舉辦宣導座談會之方式，加強對各機關人員之說明。【銓敘部】
- 二、職組職系應朝簡併方向進行，並採漸進調整、分階段改革與現階段銓敘部規劃之職組職系整併方向相符，爰尊重本事項主管機關銓敘部權責。【行政院人事行政總處】

要之，茲就上開相關機關研處意見觀之，在未於簡併職組職系完成前，部會及總處研處意見，似未見有較大幅度改革的意圖。對行政類建議刪去職組規定更有不同意見，或建議採以選試科目一節，認其對未來人員遷調亦有不足之處；又如大量簡併職組職系之擬案，部分機關尚有疑慮，甚至影響現職人員權益等，爰以建議分階段、漸進改革方為上策，值得主政機關審酌之。

二、未來應有之規劃

(一) 在制度結構上

其一、按公務人力進用培育包括考試、訓練及任用三階段，各階段應各有分工，現行應試科目多係對應大學校院教育課程之學科，即將擬任人員須具備之工作知能分由數個專業科目來評量；惟實務上，公務人員面對案件處理，須綜合運用其專業知識能判斷，並提出可行的擬議方案，其統整、歸納思考及判斷能力相對重要，未來宜考量在應試科目設計上納入統合性科目。由於考試係一次性的評量，爰對於可經由時間教導培養或經由實際工作獲得者，非必要之法規建議不列入考試科目。而各應試科目間應有明顯區隔，例如部分類科同時列考行政學、公共管理、公共政策等，其領域似有重疊之處；應試科目宜包括擔任公務人員應具備之基礎能力（包括知能與知識），現行各類科共同科目為國文、法學知識與英文，是否能評量出基礎能力。再者，應試科目數過多，以日本為例，其公務員考試雖分試進行，惟其第一試分別以測驗題測試應考人之基礎能力與專門能力；第二試除團體討論及面談外，筆試以申論式試題（一科，2 或 3 題）測試其專業能力考試，應試科目數少，但測驗之知識與知能面向廣泛，可供我國思考。當然其考試及格之接受訓練（實習）期限較長，德國亦然¹²。

其二、職組職系部分，研究結果均建議朝向簡併方向進行，例如將現行 96 個職系整併為 48 個職系，不論行政類或技術類，均有將現行 5 或 6 個職系整併為 1 職系者，公務人員考試類科設置如仍以一職系設置一類科為原則，應試科目設計必須調整，以修正後職系說明書所列職務內容之共通核心職能為考量，部分科目宜採統合型評量設計。而不宜將各職系說明書所列之工作項目各擇一至二個專業知能列考，否則將致擬任人員無法勝任工作。另外也須配合各等級考試及格人員之擬任職務性質設計應試科目，例如薦任第六職等人員、委任第三職等人員與委任第一職等人員之工作性質不同，其工作涉及擬訂規劃或定型式事務之比重不同；又委任第一職等人員在任用上不受職系限制，其應試科目之設計似可著重於共通性基礎能力。

其三、由於「請神容易，送神難」，所以考選人才應跳脫傳統低廉考選成本的觀念，改以選拔適格適當人才的角度，重新建構選才成本的評量機制。未來各種國家考試的考試方法就目前採行方式，倘能配合依考試等級需要參採評審（量）中心

12. 德國一般職系之公務人員，先經篩選過程，通過者才取得實習資格，實習期間頗長，結束時必須通過國家考試（「取得職系資格之考試」），但專門職系者則無此實習過程與考試。具前述基本條件及資歷者，得向各邦主管機關申請測試經挑選後，參加實習（國內有翻譯為「受訓」者），受訓期間依職務等級而有不同：1、簡易官等：6 個月。2、中級官等：2 年至 2 年 6 個月。3、中高級官等：3 年。4、高級官等：2 年至 2 年 6 個月。易言之，考試取才先以通才為主，但要經過較長時期之實習訓練，再通過取得資格之考試方為正式任用之公務人員。詳參閱「考試院 104 年度考銓業務國外考察德國考察團考察報告」45-51。

法等，提高其考試效度，且能再輔以嚴格之三個月之基礎訓練，以及經九個月以上的實務訓練，當有助於選拔優秀的人才，蔚為國用。且以目前核心工作知能，依職能指標分析，檢討改進各種國家考試之類科設置，以嚴謹之應考資格條件及合乎職能智識需要的應試科目設計，在考試錄取後之基礎訓練與實務訓練，能涵融公務人員之核心價值（廉正、忠誠、專業、效能及關懷）課程，選拔最優秀與最適格之人才，是值得通盤檢討之課題。

（二）在執行技術上

其一、一職系多類科—以一職系一類科為基準¹³：即朝設置一類科整併，並配合調整應試科目，如須增加考試科目，則在專業科目數不變之原則下，在特定專業科目加註（包括○○），明列相關考試科目。（註：104年5月26日委員座談會委員建議：為因應整併，考試科目可設置共同科目或給予選考，以滿足不同類別應考人之考試需求）

其二、一類科對應多職系—選定一職系設置類科：以一職系一類科為原則，經綜合考量該類科之機關用人需求、應考資格或專業科目，選定一職系設置類科。惟如該職系已設有其他類科，則處理方式同上，在特定專業科目加註（包括○○），明列相關考試科目。

其三、新增應試類科—以一職系一類科為基準：即仍以一職系一類科為原則，除原未設類科之職系外，經審酌機關用人需求、應考資格或專業科目，對應相關之職系後，設置考試類科。惟如該職系已設有其他類科，則處理方式同上，在特定專業科目加註（包括○○），明列相關考試科目。

其四、多年來報考人數較少類科，調整辦理方式或刪除該考試類科；配合職系之簡併，凡刪除之職系，不再設置考試類科。而應試科目中專業科目雷同度高者，先予合併為一類科¹⁴。

13. 依「公務人員考試設置新增類科處理要點」第1點規定：「各項公務人員考試以一職系設置一類科為原則。」

14. 茲就上開研究報告，有學者指出以高考三級而言，普通科目2科、專業科目6科，行政類考試類科應試科目雷同情形占多數（專業科目）、技術類雷同情形較少，但也有高度雷同情形，如行政類同屬一般行政職系之一般行政、一般民政兩類科，6科專業科目有高達5科應試科目相同；同屬廉政職系之法律廉政、財經廉政兩類科，有4科專業科目相同。技術類同屬電力工程職系之電力工程、電子工程與電信工程三類科，6科專業科目則有高達4科應試科目相同。筆者必須指出，究其修正之原意，乃是考選部在無法固守一職系一類科前提下，爰設計該職系下之多類科之應試科目中設置2-4科目相同，以減少考試科目數，並合乎同一職系任用之原則，乃屬必然與合理之設計。

陸、結語

在公共服務思潮之轉變與政府再造的價值抉擇中，考選人才方式究採集中化或分權化，主要立基於專業化、公平性、公信力及人力成本效益等因素。國家競爭力來自於政府公務人力資源的能力，文官法制不應只有靜態的人事規範，更應具備動態的職能管理。目前公務人員可說是「一試定終身」，只要通過公務人員考試及格與任用後，大部分人幾乎一輩子都在做其考試範圍的工作。在目前考選人事法制中，除經由國家考試（含筆試、口試、著作及經歷審查等）再經基礎訓練及實務訓練，方能完成考試程序。辦好國家考試可說是公務人力把關的首要關鍵。在策略性人力資源管理的發展趨勢下，將人與事密切結合，除重視靜態的年資、學歷等條件之外，必須採以動態的職能（competency）做為人事管理的基礎。如此，既可避免「考用不一」、「產學脫節」之批評，而考試必須再從「用人」端思考問題，倘能在考試錄取人員之基礎訓練（保訓會），實務訓練（以用人機關與保訓會為導向），將能達到「為國舉才」選拔「適格人才」的目的。

現今考試的辦理思維上，已然多以機關的職能為出發點，並做為考試考題內容、考試方法等之重要準據。所以，推而及之，如何考出真正優秀的人才，係取決於職組職系與考試類科的連續設計。按職組職系與考試類科具上下游關係，考試類科隨著職組職系的調整而調整，惟簡併作法不必全然俟職組職系通盤檢討案定案。關於職組職系與考試類科設置，考試院如政策決定以簡併為原則，減少職組職系數目即符合政策目標，但須審慎考量相關整併因素，非為簡併而簡併；至於減少考試類科數，考選部除須適時配合銓敘部通盤檢討案而調整，或本一職系一類科原則，逐步進行簡併外，甚至涉及國家考試取才是否先以通才為主，在任用時方配合用人需要，再加強其專（業）才知能；或繼續堅持目前考試政策主要在於配合用人需要，對考試類科科目之設計，均以重視其職務之職能為主，亦是考政機關應重視的政策思維與抉擇。

綜上，公務人員考選體制變革中，應先考量通才或專才價值的抉擇，再以試政及試務之遠離政治操控，賡續檢討各項職務所需之知識技能、選擇客觀之人力考選標準。同時採行多元考試方式與方法技術，甚至任用時之改善工作環境及管理制度，並加強考試類科相關之職務工作性質內涵、落實基礎與實務訓練之淘汰機制等，使所有公務職位均得在忠誠與才德並重標竿下，引進及甄補最適格之人才，俾利公務職能之提升，強化政府效能與國家競爭力。

參考資料

- 考試院（2009）。考銓報告書。
- 考選部（1996）。公務人員考試法修正案專輯，30。
- 考選部（2016）。「研商公務人員考試類科及應試科目檢討原則」第3次會議紀錄。
- 江明修、曾冠球（2009）。政府再造：跨部門治理的觀點。國家菁英，5（1），97-122。
- 吳泰成（1997）。職組職系改進芻議。公務人員月刊，7，22-34。
- 施能傑（2002）。能力模式與人力資源訓練發展。人事月刊，34(3)，5-19。
- 施能傑（2003）。「高級文官的能力需求」，收編於彭錦鵬高級文官考選與晉用制度之研究，考試院92年考銓研究報告，8-12。
- 施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓（2009）。美國、英國和日本中央政府初任文官的甄補制度介紹。國家菁英，5(1)，13-34。
- 彭錦鵬（2005）。從英美等國文官制度發展探討我國考試制度改進方向。國家菁英，1(3)，35-61。
- 彭錦鵬（2005）。全球競爭下的高級文官新制構想。考銓季刊，42，18-43。
- 彭錦鵬（2009）。考選制度的觀念革新—以簡併考試類科及考試及格人員地方歷練為例。國家菁英，5(1)，49-67。
- 曾慧敏（2007）。從高等教育發展趨勢談國家考試學歷資格之規範。國家菁英，3(1)，17-32。
- 張四明（2016）。公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究。台北：考試院專案委託研究報告，未出版。
- 楊朝祥（2009）。國家考試語文科目改革芻議。國家菁英，5(1)，1-11。
- 劉坤億（2009）。從多元角度檢討分階段考試之利弊得失。國家菁英，5(1)，35-48。
- 歐育誠（2012）。官制發展與考試用人相關性初探。國家菁英，8(1)，1-17。
- 蔡良文（1999）。公務人員考選體制的新發展方向。國家菁英，5（3），3-17。
- 蔡良文（2008）。從文官體制改革脈絡論考試權之發展。考銓季刊，54，30-53。
- 蔡良文（2009）。高級文官進用變革與發展—兼論高考一二級考試類科科目之設計。人事行政，169，36-53。
- 蔡良文（2012）。國家考試與文官制度—王前院長作榮對文官制度的貢獻與啟發。發表於王作榮教授與國家發展研討會，國立臺灣大學社會科學院經濟學系、臺

灣金融研訓院主辦，台北市。

蔡良文（2014）。人事行政學－論現行考銓制度。台北：五南。

蔡璧煌、彭富源(2013)。公務人員考試錄取人員訓練制度之定位、現況與展望。人事行政，182，56-67

Noe, Raymond A., Hollenbeck, Barry G. & Wright, Patrick M. (2004). Fundamentals of Human Resource Management. Boston, Mass. New York: McGraw-Hill.

Rosenbloom, David H. & Kravchuk, Robert. S. (2005). Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Elliott, R. H. (1985). Public Personnel Administration: A Values Perspective (Virginia: Reston Publishing Co., Inc.