

編 輯 語

長久以來，傳統筆試比較無法深入評量與剖析應考人心理特性、應變力、創造力等盲點，因此若能輔以口試，藉由面對面觀察應考人之表情儀態、認知能力、組織與邏輯能力、口語表達能力及人格特質等，便可綜合評估應考人適合擬任之職務，預估其在未來工作上的表現。為發揮口試功能，以符用人需求，考選部長期以來積極規劃精進口試的作法，例如建立職能分析、落實結構化口試、擴大口試適用類科、建立口試試題資料庫、加強口試委員培訓及建立口試人才庫等措施。

近年來為減少應考人負擔並配合用人機關參與，考選部除檢討減列筆試應試專業科目外，也逐年增加口試之類科數。以公務人員高普考試為例，高普考試在 2013 年以前各類科均以傳統筆試為主，2014 年後有 11 個類科併採口試，至 2024 年已逐步增加到 20 個類科，且併採口試的類科未來將滾動式調整增加，顯示口試在國家考試取才的機制中益顯重要。爰本期的主題「精進口試與公務人才選拔之效能」，特別邀請公私部門對口試變革素有專研的專家學者，撰寫四篇論文，提出興革建言。

第一篇論文係由臺南大學行政管理學系馬群傑教授兼系主任以〈文官核心職能轉換與口試考選制度之改革趨勢：多元取才的觀點〉為題，分析國際文官選拔趨勢，引薦先進國家以口試為主之多元考選機制，提出相關結論與建議供我國未來口試取才政策推展之對照參酌，期能有助促進我國文官體制之彈性變革與永續規劃。

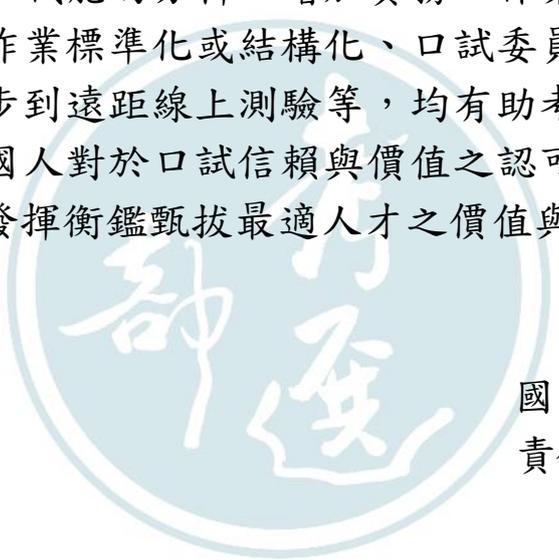
第二篇論文由考選部秘書處江宗正處長以〈我國國家考試口試實施現況及未來精進策略〉為題，清晰呈現我國口試發展歷程以及各類科目目前實施方式與現況，使讀者能夠一窺口試現制之全貌，復整理各民主國家公務人員甄選之口試運作情形，並比較其個別差異，從中擷取可供我國推動口試變革精進之參考。

第三篇論文由社團法人中華人力資源管理協會陳冠宇副理事長以〈企業人才招募三大實務趨勢與心法之初探〉為題，分享企業可如何成功運用核心職能 (core competency, 簡稱 CC) 奠定適才適所的甄選基礎、導入多元平等共融 (diversity, equity, and inclusion, 簡稱 DEI) 打造廣納人才的甄選機制，以及推動員工體驗 (employee experience, 簡

稱 EX) 完善吸引人才的甄選流程等三大人力資源實務趨勢和執行心法，來建立與強化企業自身人才招募的特色與競爭力，並提供公部門在人才招募運用上的建議。

第四篇論文由淡江大學公共行政學系黃一峯副教授以〈美國外交人員考選制度評述〉為題，介紹美國外交人員現行考選程式五個階段的實際做法，以及其背後的學理依據，再加以評論，並對其採取的考選方法，包括個人自述、線上測驗與實體模擬演練評鑑（包括結構式口試），從制度的設計和延續性究其內涵、學理意義及其可取之處。

本期四篇論文，對於國內外公務人員考試口試部分實施現況深入觀察，各篇論文提出之建言，如強調多元考選方式併採口試或分階段口試、出缺職務核心職能的分析、增加實務工作案例作為口試試題、口試時客觀評分、作業標準化或結構化、口試委員培訓及建立人力資料庫，甚至未來進步到遠距線上測驗等，均有助考選部致力結合各界宣導、推廣與建立國人對於口試信賴與價值之認可，提升口試在國家考試實施過程中，發揮衡鑑甄拔最適人才之價值與成效。



國家菁英第17卷第1期
責任編輯委員 吳新興*
2024年6月

* 考試院考試委員／澳洲墨爾本大學政治學博士