

公務人員高普考試應試專業科目變革之探討

程挽華*、張淑美**、陳靜蘭***

摘要

公務人力甄補為國家推展重要政策之關鍵，為提升國家競爭力，國家選才機制宜順應時代發展趨勢，勇於邁出改革的步伐，考選機關亦有必要因應教考訓用議題之變革進行相應的政策調整。本研究以史為鑑，了解百年來公務人員高普考試制度之演變，包括應試科目設置沿革及歷次修正情形；同時放眼世界，盤點各國公務人員考試制度，希望透過探索先進國家文官甄補機制，審視並省思我國現行體制與各國之差異，並就21世紀教考訓用之各面向議題論述高普考試應試專業科目檢討調整之必要，透過上述文獻分析與比較研究，探討公務人員高普考試應試專業科目之變革，最後提出賡續推動高普考試減少應試專業科目、擴展多元考試方式之應用以及配合任用制度職組職系整併適度調整考試類科等未來策略方案，供考選機關擘劃考選政策之參考。

關鍵詞：公務人員考試、高普考試、應試專業科目、多元考試

*現職公務員

**現職公務員

***現職公務員

收稿日：2022 年 12 月 7 日。 同意刊登日：2023 年 3 月 8 日。

壹、前言

一、現況探討

人才是國家的根本，公務人力甄補為國家推展重要政策之關鍵，國家競爭力要不斷提升，必須要建置質優適足的人力供應運轉機制，滿足行政機關推動業務之必要人力需求。公務人員考試為國家公務人力進用之重要管道，現行規定得採行之考試方式多元，包括：筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式。

公務人員高等考試三級考試暨普通考試（以下稱公務人員高普考試）體制肇建於民國初年設計的文官考試，初始之考試方式採行分試淘汰，政府遷臺後於1950年恢復舉行考試採行一試，復於1998年至2005年採行分試，2006年恢復一試辦理迄今，為政府機關公務人力生力軍之主要來源，現行高普考試除少數類科兼採口試或實地測驗之外，大部分仍採行單一筆試方式辦理，高考三級考試多數考試類科應試專業科目均列考6科；普通考試各類科應試專業科目均列考4科。

有學者認為，考試制度之設計一開始就是與大專院校教育相結合，而又因我國考試制度係獨立體系，且要普遍適用不同專業與等級人員，以致考試科目設定乃日趨制式化與複雜化（呂育誠，2013，頁32-33）。當前文官考選制度以紙筆測驗為主，且測驗重點偏重於知識、認知能力等顯性職能的評量，較為忽略動機、特質、自我概念等隱性職能的評估，以致於甄選出來的公務人員雖然優秀卻不一定適任（黃婉玲，2021，頁15），明確指出文官考選制度之考試方式及考試科目有變革之必要性。考選部部長亦指出，隨著時代演進，在面臨國內外人才高度競爭的時代及年輕世代工作價值與工作選擇觀點和以往大不相同的時代，高普考變革如果沒有先走出減列應試專業科目這一步，則不用期待考試類科有任何整併的可能性。應試專業科目數維持不變，也使公務人力以筆試為主的選才方式，除了難以與世界主要國家公務人員採多元評量的選才機制接軌之外，對於新世代的大學畢業生選擇進入公部門服務亦形成一道高度障礙的高牆（許舒翔，2022b）。

公務人員考試之目的，除配合用人機關需求，積極選拔人才外，亦應考量經由教育途徑造就人才之特質，故而育才、選才，用才及留才必須環節相扣，亦即所稱教考訓用配合政策之理念作為（蔡良文，2018，頁200-201）。於全球化時代下，從國內面臨少子化、高齡化等議題，到面對國際情勢動盪，為提升國際競爭力，政

府文官體制應適時變革，而處教考訓用前端之考試取才政策，也應與時俱進而有所調整，始能甄補最適人力發揮最大效能。值此之際，除因應政經變遷與政府再造價值之導引外，面臨多元價值與分權思潮衝擊時，考選機關亟需思考如何擘劃國家考選政策的變革與發展方向。

二、研究目的

（一）以史為鑑，探索應對之道－了解創制百年歷史之高普考試制度演變

本研究之橫剖面透過教考訓用一貫政策理念視角，觀察各階段彼此間連動影響。就歷史之縱剖面而言，本研究主要聚焦於藉由爬梳考試制度設計之歷史軌跡了解應試專業科目建置之過程，溯及民國初年創制度發展迄今，並從百年來演變發展進行縱貫性觀察剖析，釐清歷史脈絡中影響考試制度發展之重要因素，探討因應時代變革之可行方向。

（二）放眼世界格局，盤點各國公務人員考試制度情形，解析政經環境世代變遷之衝擊

面對21世紀社會政經環境及產業發展趨勢變動頻仍，政府機關用人需求隨之因應調整，以國家整體就業市場角度觀察，政府須與民間競相爭取優秀人才，於全球化發展時代，人才跨國界流動，人力資源市場競爭取決於整體就業市場專業領域位移，民間企業需才擴大相對吸收政府專業領域人才，限縮報考公務人員考試來源，如何提高國家考試吸納優秀人才之可親近性，降低人才進入公部門之門檻，參考世界各國採行之考試制度變革思考突破之道，亦為考選機關可持續努力的目標。自2019年全球受新冠肺炎（COVID-19）疫情影響，造成全球人流、物流、金流等流動性困難，衝擊生產、消費、貿易、金融及就業等，文官考選制度面臨教考訓用各面向新議題之挑戰，均應逐一解析以釐清未來公部門人力資源發展因應途徑。

三、研究方法

（一）文獻分析法

文獻分析法是根據一定的研究目的或課題，透過蒐集有關調查報告、產業動態等文獻資料，從而全面精準地掌握所要研究問題的一種方法。本研究蒐集政府部門的報告、文件記錄資料庫、書籍、論文與期刊、報章新聞及網站資料等等，進行閱覽與整理、描述、分類及詮釋等步驟進行研究分析。

（二）比較研究法

比較是認識事物的基礎，是人類認知、區別和確定事物異同關係最常用的方法。「比較研究法」著重於跨文化、跨社會或跨國家之間的異同比較。本研究從英國、美國、法國、德國、日本、韓國及新加坡等國家之考試制度比較，綜整值得我國後續研議精進參考之共同理念。藉由比較研究法有助於理論的建立以及新的研究問題的衍生，並透過比較各國之差異的存在，發展新的研究議題。

四、研究範圍

本研究論述係以國家考試之公務人員高普考試為主要研究對象，是項考試提報職缺之用人機關遍及全國中央及地方機關，考試類科之專業領域及職務性質廣泛，為公務人員考試中最具代表性之考試。另高普考試之應試科目包括普通科目與專業科目，本研究主要聚焦於探討專業科目。另應試科目數雖與考試方式及整體考試結果具連動性作用，採行之題型設計（申論式、測驗式或混合式）、考試時間及考試日程等，均不納入本研究範圍，未來或可進一步進行相關各變項間之衍生影響性研究。

貳、公務人員高普考試應試專業科目修正沿革

一、公務人員高普考試應試專業科目之重要性

1912年設計的文官考試於南京政府所編纂之文官試驗章程草案，便以高等文官考試及普通文官考試作為國家舉行考試之實質名稱。1915年改頒文官高等考試令及文官普通考試令，明確界定考試性質為文官考試，考試之等級分為高等及普通二種。至1929年8月1日公布考試法，將考試種類分為普通考試、高等考試及特種考試，其內涵係以高普考試為掄才主軸，現行國家考試之基礎於焉建立。行憲後於1948年7月21日修正公布考試法，國家舉行之考試分為公務人員任用考試與專門職業及技術人員執業考試，至於考試的種類，則分為高等考試、普通考試二種。1950年遷臺以後，常態性舉行公務人員高普考試。1986年實施新人事制度，公務人員考試法採行考訓合一之制，凡考試及格者應接受訓練，訓練期滿成績及格，始發給考試及格證書。因此，自1986年起確立公務人員考訓用體制。

依循本研究前言引述之教考訓用配合政策理念作為，欲了解應試專業科目對

於國家整體公務人力之重要性，需從教育、考試、訓練、任用一連串流程之貫穿性視角進行檢視，始得了解公務人員考試制度設計之全貌，以及應試專業科目對於各該階段之功能，及其對於各階段連動之影響。首先，就教育端而言，應試專業科目具有引導大學教育前瞻方向之先驅性功能，實務上，國家考試試題之命擬，由考選部依據典試法規定辦理遴聘符合資格之學者專家擔任命題委員，而其來源主要為大學校院開設相關專業領域課程之教授，與對於各該專業領域有專業學術成就貢獻者。其次，對於考試端而言，公務人員高普考試技術類科應考資格有列舉系所規定，隨著經濟政治社會環境更迭，教育端之大學校院所名稱因應跨域整合更迭頻繁，應試專業科目設計，用人機關對於出缺職務人才前瞻性思考，反映於應試專業科目之設計。第三，對於訓練端而言，考試錄取人員經由訓練機關基礎通識訓練及專業訓練，加強考試端應試專業科目以外之實務面課程，契合機關職務之業務發展需求。最後，對於任用端而言，考試及格人員於任職期間若有調任職務之需求，於銓敘任用階段，依現職公務人員調任辦法規定，確具有認定職系專長轉換工作之需求，須透過應試專業科目進行專業認定。¹

二、公務人員高普考試應試科目設置沿革

自公務人員高普考試創建以來，概均採行分試淘汰制，抗戰後分為初試及再試。民國1929年考試法規定採三試制：高普考試均採三試制，前二試為筆試，第三試為面試及成績審查；1933年三試制改稱為甄錄試、正試與面試，採逐試淘汰制。1948年行憲後配合憲法制定之考試法則以不分試為原則。1950年政府遷臺後，恢復舉行高普考試，關於應試科目的設置因時代不同，固然並非一成不變，但其變動的趨向大多與教育內容相結合，以測驗應考人的知識程度及其技能，因此，早期於考試法授權考試院訂定，考量為因應時代演變，提供自由裁量彈性空間，而可適時調整，因此，長久以來，應試科目配合社會發展專業領域細密分工之需求進行調整，均為必要之過程（考試院考銓叢書指導委員會，1984，頁98-99）。

過去公務人員考試類科設置及應試科目訂定，多由用人機關主導考選部配合，

¹ 依現職公務人員調任辦法第 5-8 條規定，在教育部認可之國內專科或得以採認之國外專科以上學校畢業，其最近十年在專科學校以上學校（含尚未畢業者），曾修習與調任職務職系性質相近之科目二十學分以上；其所修習科目，依公務人員高普考試或普通考試專業科目，參酌調任職務之職系說明書所定工作性質及內容，計其學分。但科目相同或類似之學分應合併計算，最高以六學分為限。

1987年考選部問卷調查廣徵機關學校意見，分梯次邀集學者專家審議，於1990年4月11日訂定「全國性公務人員高普考試類科及應試科目表」，期以建置固定類科及科目，於一定期間內不予修改，提供應考人參考依據，有利於安心準備考試。1987年至1990年考選部訂定之類科科目表，其原始作用為一本辭典，其他國家考試皆以之為參採依歸（考選部，2000）。特種考試臺灣省基層公務人員考試(以下簡稱基層特考，即現行之特種考試地方政府公務人員考試)原較公務人員高普考試減少1科專業科目，為提高應考水準，避免應考人規避公務人員高普考試，自1990年起，該考試規則明定：考試類科及應試科目表，比照全國性高普考類科及應試科目表之規定辦理（考選部，2013，頁170）。自此之後，考選部即建構完整辭典式之考試類科及應試科目表，提供應考人得以遵循準備考試之依據。

公務人員高普考試筆試應試科目分為普通科目²與專業科目，應考資格則依考試等級規定不同學歷條件，普通科目之設計以銜接前端教育階段之通識課程為原則，專業科目之設計則以歸屬各該職系類科之職務專業領域應具備之核心職能為主。1912年至1949年皆採行分試，初始設計分三試，於第一試列考共通科目，並藉由逐試淘汰篩選人才，至1950年政府遷臺後恢復舉行高普考試，則開始不分試，亦不區分必試科目及選試科目，其中高考普通科目3科、專業科目6科，普考普通科目3科、專業科目4科。綜整恢復舉行後之公務人員高普考試應試科目數設置情形（如表1），應試專業科目數與是否採行分試具有關聯性，採行分試制度透過第一試列考普通科目，篩選一定比例應考人進入第二試，列考之專業科目數較少。應試科目總數部分，高考維持在8至10科，普考維持在6至8科，1952年以前未區分普通科目與專業科目，開始區分以後，普通科目數由4科逐漸減少至2科，專業科目數則未曾變動，始終維持高考6科，普考4科。

² 1953年起公務人員高普考試筆試科目分為共同科目及專業科目；1959年起共同科目改為普通科目。

表 1

公務人員高普考試應試科目數設置沿革一覽表

年度	等級	普通科目數	專業科目數	總科目數	備註
1950	高考	4/2	5/6	9/8	1.未區分普通科目與專業科目 2.本表所列普通科目係指各類科列考之相同應試科目
	普考	4/2	3/4	7/6	
1952	高考	4	5/6	9/10	3.高普考試自 1952 年開始，普通科目列考相同科目數 4.專業科目依類科性質列考不同科目數
	普考		3/4	7/8	
1953	高考	4	6	10	普通科目稱為共同科目
	普考		4	8	
1959	高考	3	6	9	1.共同科目改稱為普通科目 2.普通科目減少 1 科，依類科性質列考不同應試科目
	普考		4	7	
1991	高考	2	6	8	高考普通科目減少 1 科
	普考	3	4	7	
1998	高考	1	6	7	1.1998 年至 2005 年採分試制度 2.總科目數以第二試科目數計算 3.第二試列考之相同科目為國文
	普考	1	4	5	
2006 迄今	高考	2	6	8	1.2006 年恢復採一試舉行 2.普考普通科目減少 1 科
	普考	2	4	6	

資料來源：1.考選部編印之歷年公務人員高普考試應考須知。

2.考選部，2021 年 2 月 18 日，考試院第 13 屆第 23 次會議考選部重要業務報告「研議調整公務人員高普考試應試科目及占分比重之合宜性」。

三、歷次公務人員高普考試應試專業科目修正情形

公務人員高普考試自 1950 年辦理迄今已邁入第 73 年，歷年來均維持穩定常態性應試專業科目數，以提供應考人準備考試之依循，惟仍需配合教考訓用政策理念進行必要之改革，經由綜整公務人員高普考試應試專業科目檢討歷程(如表 2)，得以了解整體公務人員考試制度沿革情形。

(一) 1990 年啟動簡併類科、減少應試科目數研究

考試院施政綱領貳考選行政之一明訂「簡併公務人員考之等別、類科及應試科目，放寬應考資格，以擴大選才來源。」考選部於施政計畫列入「研究改進考試類科、應試科目及應考資格。」配合考試院1990年8月修正發布之職系說明書，考選部自同年起檢討簡併公務人員高普考試類科，1992年經考試院第8屆第71次會議修

正通過，據以辦理應試科目訂定。賡續擬具高普考試專業科目均減少2科修正草案³，邀集內部單位及部外機關分別召開研商會議，決議維持原應試專業科目數⁴。後續修正草案於1993年提報考試院第8屆第144次會議決議交付審查，並於1994年第8屆第180次會議併案審查專門職業及技術人員(以下簡稱專技人員)高等、普通考試應試科目表，於召開第一次審查會時，為減輕應考人準備應試科目之負擔，決議公務人員高等考試二級考試(即現行之高等考試三級考試)、普通考試專業科目分別由現行之6科、4科改為4科、3科。至第2次審查會，鑑於專技人員高等及普通考試專業科目維持6科、4科，且專技考試及格人員亦得轉任公務人員，兩類考試專業科目數自宜平衡一致，爰決議公務人員高普考試專業科目維持原列考專業科目數6科及4科。

(二) 2004 年配合職組職系調整簡併類科及檢討高普考試分試制度，研議減少應試專業科目

公務人員高普考試自1998年採行分試制度，因制度推動後，各界迭有改革建言，考選部依2003年11月6日考試院第10屆第58次會議決議進行檢討，撰擬「公務人員高等三級考試暨普通考試分試制度檢討報告」提報考試院會議審議，相應之配套措施部分，考試類科配合2006年1月16日施行之職系說明書、職組暨職系名稱一覽表，高考三級由137類科修正為94類科、普通考試由80類科修正為66類科。至專業科目部分，有鑑於多數委員認為，增刪應試科目至為複雜，在無法獲致大多數人同意之前，應先維持現狀，決議高考三級專業科目維持列考6科，普通考試專業科目維持列考4科，並自2006年恢復一試。

(三) 2017 年啟動應試專業科目減列之研修工程

基於考用配合，考選部配合職組暨職系通盤檢討修正草案，檢討整併公務人員高普考試類科及應試科目設置之妥適性，並陸續與個別用人機關協商研議各考試

³ 公務人員高考二級及普考擬配合職系簡併考試類科另減少科目減輕考生負擔考選部著手進行規劃作業。(考選部，1991a)

⁴ 用人機關綜合意見如下：一、主張不宜減少理由：1.高普考試為國家考試中最主要的掄才考試，社會各界對其及格人員亦予肯定，不宜減少應試科目，以維持水準。2.部分特考過去應試科目數較高普考少，為維持公平，乃比照高普考試予以增列應試科目；如今高普考試再予減少，勢將牽動特考配合調整。3.類科既已簡併，應考資格亦擬放寬，如再減少應試科目，恐難測出應考人之真正實力。4.類科簡併後，欲期應試科目完全容納職系說明書內涵，已十分不易，如再減少科目將更難規劃。二、主張減少應試科目理由：1.可減輕應考人負擔。2.命題閱卷等試務工作可有效簡化。3.如減少法規實務性科目，該等科目可於任職中歷練，應不影響對應考人素質之衡鑑。(考選部，1991b)

類科所設定的核心職能，復因有感於高普考試歷年來應試專業科目少有變動，列考科目中多有不合時宜或內容相互重疊情形，為活化國家考試制度，以核心化及友善化為目標，主動啟動全面檢討公務人員常態性考試的應試專業科目是否符合各類科核心職能及需求，於賡續研議中發現，高普考試應試專業科目中，存有各類科間核心職能差異不大，僅一或二考科不同，而差異之科目是否為適於用以鑑別人才的指標，或可能造成取才之不必要障礙者，列考科目過多將稀釋各科目評量人才之效能。據此，規劃高普考應試專業科目減少列考科目數，保留符合核心職能之應試科目，更能有效發揮鑑別人才之功能。以前開研議結果為基礎，自2016年8月起多方徵詢學者專家、用人機關、學（協）會團體並開會研商以凝聚共識，於2017年5月3日函陳考試院公務人員高普考試規則修正草案（高考三級考試減2科、普通考試減1科），經考試院全院審查會決定，希冀以應試科目簡併成果為基礎，併同職組職系整併結果，賡續檢討調整考試類科，逐步推動改革，而暫緩審議。

（四）2019 年配合職組職系整併賡續辦理應試專業科目減列

配合2020年1月16日施行之職系說明書、職組暨職系名稱一覽表，考量公務人員職系係以簡併、彈性原則及行政類通才深化、技術類專才專業之方向調整，為達考用配合，以2017年函陳考試院審議之減科修正草案為基礎，同時依據前開草案考試院審查會之決定，研議檢討整併考試類科及應試專業科目，於徵詢各類科學者專家、團體及用人機關意見後，2019年再次函陳考試院公務人員高普考試規則修正草案（高考三級減1或2科、普通考試減1科），經考試院全院審查會審查竣事，並經考試院會議決議略以，僅修正通過有關職組、職系及考試類科相關規定，簡併專業科目之改革須從長計議，請考選部就應試專業科目調整賡續研議。

國家考試之辦理以追求公平公正公開為主要宗旨，以教考訓用配合政策理念進行考試制度之規劃變革，雖於1990年即開始研議減少應試專業科目之議題，至1994年囿於外部尚有疑慮，並考量公務人員及專技人員之衡平性，改革並未成功；遞至2004年檢討分試考試制度專案報告，審查會亦曾討論減少應試專業科目，惟依舊未能獲得共識，仍維持1998年一試舉行之科目數。2015年至2017年間，銓敘部持續研議推動職組職系簡併相關法案，考選部亦因應配合檢討考試類科設置，復經深入研議，於2017年1月啟動公務人員高普考試專業科目減列，係期望透過檢討應試專業科目，強化其與實際工作內容之聯結性，吸引潛在適任人才報考國家考試。然

在部分專業領域減科未能獲得共識之情形下，經考試院2次審查會討論，認宜併同職組職系整併結果檢討而暫緩審議，迄2019年再度提出改革方案，卻始終未能克竟其功。綜觀檢討歷程，考選機關歷次提出之應試專業科目改革方案，均面臨無法完全屏除外界疑慮之困境。

檢視應試專業科目修正沿革發現，歷次啟動全面性檢討高普考試應試科目設置，均與職組職系調整密切相關，呼應前開教考訓用環環相扣之連動影響。溯自1912年至今應試科目設置過程，均尊重用人機關與學者專家意見，落實考用配合政策之改革理念，觀諸教育體系之系所名稱更迭頻仍可知，早期配合大學校院設置系所對應之類科，同時配合設置應試專業科目，已逐漸無法符應用人機關所需之職務核心職能，凸顯出應試專業科目由重視教育端意見至近期逐漸更加重視任用端實務面需求之趨勢。從1994年、2004年、2017年至2019年之改革方案，改革初衷均考量要減輕應考人準備考試負擔，應考人引頸企盼應試專業科目改革為考選部內部自省主動提出變革之重要考量，歷經30年雖仍難以改變國家考試必須透過較多之應試科目數，始得以衡鑑一定水準人才之價值觀，然觀察2017年迄今之變革力量已逐漸擴展為外部推力，面對全球政經局勢變動，21世紀已邁向高科技及新興科技之新世代人才需求等之驅動，公務人員考試應試專業科目變革實刻不容緩。

表 2

公務人員高普考試應試專業科目檢討歷程

年度	研議背景	修正重點		研議結果
		現行規定	修正規定	
1994	配合職組職系檢討辦理類科簡併	高三：6科 普考：4科	高三：4科 普考：3科	1994年9月8日考試院第8屆第189次會議： 鑑於專技人員高等及普通考試專業科目維持6科、4科方式，且專技考試及格人員亦得轉任公務人員，兩類考試專業科目數自宜平衡一致，公務人員高普考試維持原列考專業科目數。
2004	配合職組職系檢討辦理類科簡併及高普考分試制度檢討	分試 第二試： 高三：7科 普考：5科	一試： 高三：4科 普考：3科	2005年5月5日考試院第10屆第132次會議： 對於應試科目部分，考量增刪應試科目至為複雜，無論增加或刪除應試科目皆應有充分之理由，於無法獲致大多數人同意之前，應先維持現狀，待有共識時，再予以變更。

2017	活化國家考試制度，減少阻礙應考人報考國家考試之門檻	高三：6 科 普考：4 科	高三：4 科 普考：3 科	2017 年 6 月 1 日、8 日考試院全院審查會： 考量如應試科目先行簡併，日後是否仍有配合職組職系調整考試類科之空間，且縱得配合職組職系調整考試類科與應試科目，制度變動過於頻繁，對應考人、用人機關及教育端亦影響甚鉅，宜暫緩推動應試科目簡併。職組職系與考試類科具關聯性，宜以應試科目簡併為基礎，併同職組職系整併結果，廣續檢討調整考試類科，逐步推動改革。
2019	配合職組職系簡併辦理類科簡併	高三：6 科 普考：4 科	高三：4 或 5 或 6 科 普考：3 科	2019 年 7 月 11 日考試院第 12 屆第 244 次會議： 考量科目設計涉及選才效能，相當程度須承接養成教育成果、配套錄取人員訓練內容，並肆應用人機關業務需求，簡併專業科目之改革方向尚存諸多疑義，科目調整仍須從長計議，爰以維持現行科目為原則。

資料來源：作者自行整理。

參、各國公務人員考試制度概述

公務人員素質良窳，不僅攸關政府施政品質及效能，更影響國家整體競爭力。當國家發展深受全球化浪潮衝擊之際，考選部即透過探索先進國家文官甄補機制及經驗，重新審視並省思我國現行體制與先進國家之差異，於 2022 年 2 月 24 日考試院第 13 屆第 75 次會議提出「公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望」專案報告，報告中指出，先進各國的國情體制、價值取向不盡相同，其文官甄補策略亦各有特色，但遴選適任人才仍是各國文官考選實務之核心價值及目標。經綜整各國公務人員考試制度，提出三個共通理念，值得我國後續研議與精進之參考：

（一）重視用人機關參與選才權，如英國、美國及德國等，多由用人機關自行甄選取才。（二）以擬任職務等級、工作內涵及職涯發展設計多元考選方式，考試方式不單採筆試，且普遍採行面（口）試，如日本、韓國各職級(別)均採分試，並均採面（口）試。（三）以多元評量考選人才並善用心理測驗篩選適合人選，如英國、德國採用性向測驗，日本則在口試前進行人格測驗等。

整體而言，各國公務人員考試之辦理大多以分試(階段)方式進行，且考試內涵及方法十分多元，含括情境判斷測驗、性向測驗、問題分析及解決、適性測驗及基

礎能力測驗等。與我國政府機關目前進用初任公務人力之主要來源－高普考試，多數類科仍單採筆試，並較著重個別專業學科知識之評量顯有不同。進一步觀察，各國考試制度之設計與高普考試最為近似者為韓國，其第一試筆試列考共同科目，相當於高普考試之普通科目，而依職類⁵列考不同專業科目之設計，亦與高普考試依各類科之職能需求分別訂定專業科目旨意相同，總列考科目數也大致相近，韓國為5至7科不等，高普考試則為6至8科；兩者主要差異在考試方式，韓國各等級、各職類之考試均已採分試（階段）辦理，除第一試筆試外，再以口（面）試進一步篩檢汰選，而現行高普考試則僅有少數類科併採筆試與口試，仍以單一筆試為主要考試方式。經彙整各國公務人員考試制度詳如下表⁶。

表 3

各國公務人員考試制度簡表

國家	類型/級別	考試方式/階段		考試主管機關及制度概述
		第一試	第二試/第三試	
英國	一般文官職	1.依據職務需求初審應徵者之教育程度、工作經驗、專業證照等資料及線上測驗結果，以決定候選名單。 2.綜合運用情境判斷測驗、實作評量、性向測驗、面試等各種考試技術篩選。		英國文官之考選及任用，係委由用人機關自行遴選，文官委員會僅規範文官甄補須以公正(Fair)、公開競爭(Open Competition)及擇優錄用(Merit)為原則，並監督各機關選才過程之合法性。
美國	競爭職	人事管理局係授權用人機關針對職務內涵，進行職能分析，設計適當之評量方式或測驗工具，藉以衡鑑應徵者是否具備完成工作任務，達成高績效表現所需具備之知識、技能及態度。		人事管理局統籌聯邦政府人事政策及人力資源管理工作，惟現行除特定職位(例如法官)外，多數職缺已授權由用人機關自行辦理甄選，該局則擔任政策擬定、程序監督及技術協助。

⁵ 韓國一般職公務員各職級考試依職務內涵可分為34 職別（相當於我國之職系）、97 職類（相當於我國之類科），現行公務人員高普考試計設45職系、115類科；普通考試計設39職系、71類科。

⁶ 各國文官（公務人員）考試類型級別眾多，本表原則上擇採公開競爭考試，且職級相當於我國公務人員高普考試者列舉例示。

國家	類型/級別	考試方式/階段		考試主管機關及制度概述
		第一試	第二試/第三試	
法國	外部競爭考試	1.考試採分試舉行，其方式及內容按職務需求設計。一般公務人員多以筆試及口試為主，部分特殊領域(例如：藝術、文化、科學等)，得審查其著作、發明或學歷等；倘職務涉及專業技術操作，另實施實作測驗。 2.筆試以申論式試題為主，旨在評量應考人問題分析及解決能力，項目包括簡答、個案分析、知識測驗、短文寫作等。 3.口試項目包括實務測試、個人特質評估、外文閱讀翻譯等。		1.法國未設置統一辦理考試之機關，行政暨公職總署(DGAFP)僅負責制定考試政策，並監督各機關有無遵守法定原則。 2.國家公務員由各部會或公務員訓練學校負責考試；地方公務員由地方公務員國家中心(CNFP)或各地方自治團體之行政機關或所轄之公營造物管理單位、地方公務員管理中心負責考試。
德國	高級職務	採評鑑中心法，重視個別與團體口試以及性向測驗。		1.1953年成立「聯邦人事委員會」，俾保障各邦得依法獨立行使人事職權。該委員會係屬諮詢、協調及監督性質，並未設置統籌辦理全國公務人員考選任用之機關，而係授權用人機關自行辦理。 2.採「先實習，後任用」機制，取得正式任用資格前，均須經專業實習或相當實習之實務歷練。
	中高級職務	經甄選（採適性測驗）通過，成為候補公務員，至專業高等學院實習3年(包括課程學習2年及實務訓練1年)。	職系資格考試(即專業高等學院畢業考)，採筆試及口試，內容以專業知識為主，通過後成為試用公務員。	
	中級職務	經甄選（採筆試及口試）通過，成為候補公務員，至專業學校及工作場所實習1-2年。	職系資格考試，採筆試及口試，通過後成為試用公務員。	
日本	綜合職(大學畢業)	1.基礎能力測驗 ⁷ 2.測驗式專門測驗	1.申論式專門測驗 2.申論式政策論文測驗 3.個別口試 ⁸	1.負責國家公務員招募之機關為人事院所轄之「人才局」。 2.日本公務員考試制度係採資格考制，錄取資格之保留有期限限制，錄取人員必須在資格有效期限內，向機關應徵職缺，爭取任用。
	一般職(大學畢業)	1.基礎能力測驗 2.測驗式專門測驗 3.(行政類)一般論文測驗 4.(其他類)申論式專門測驗	個別口試	

⁷ 各職類第一試均列考「基礎能力測驗」，測驗內容包括「知能」及「知識」2種面向。其中，「知能」係評量判斷推理、抽象思考、閱讀理解、資料分析等能力，其性質與普通性向測驗相似；「知識」則係屬生活適應、時事觀察等相關問題。

⁸ 在口試舉行前，實施人格測驗評量，以了解應考人之性格傾向與特質，其測驗結果將提供口試委員參考，但不列入總成績計算。

國家	類型/級別	考試方式/階段		考試主管機關及制度概述
		第一試	第二試/第三試	
韓國	5 級	(均採測驗題) 1.公職適性能力測驗 ⁹ 2.英文 3.韓國史 4.憲法	【第二試】 (均採申論題) ◎行政職列考 5 科 ◎技術類列考 4 科 【第三試】 集體口試+團體討論+個別口試	1.「人事革新處」負責制定並辦理考選徵聘、人力資源開發、薪資報酬、福利及公職養卹金方案等公務人事管理事項。 2.韓國新進公務人員均自 5 級、7 級及 9 級開始任用，中央或地方之 5 級公務員均由人事革新處統一辦理
	7 級	(均採測驗題) 1.共同科目 ¹⁰ ：3 科 2.專業科目 ¹¹ ：4 科	團體討論+個別口試	考試，錄取人員再分別派用；地方政府之 7 級與 9 級人員，除首爾市自行舉辦考試外，其餘係採聯合甄選方式辦理。
	9 級	(均採測驗題) 1.共同科目：3 科 2.專業科目：2 科	個別口試	3. 5 級公務員試用期為 1 年，7 級和 9 級公務員試用期為半年，試用期間如表現不佳，均得淘汰。
新加坡	行政官職	獎學金制度、儲備幹部計畫。		1.高階文官均係由行政官職人員擔任，人才之甄補仰賴政府訂定之「獎學金制度」及「儲備幹部計畫 (Management Associate Programme, MAP)」。
	一般職	資格審查、心理測驗、面試……等。		2.一般職授權由各級人事委員會 (Personnel Boards) 辦理甄選任用。政府機關將職缺招募訊息公告至網站，有意應徵者僅須上傳履歷及相關文件，俟用人機關初步篩選通過，即可進行心理測驗、面試等甄選程序。

資料來源：1.考選部，2022 年 1 月 24 日，考試院第 13 屆第 75 次會議考選部重要業務報告「公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望」。

2.考選部，2022 年 6 月 9 日，考試院第 13 屆第 90 次會議考選部重要業務報告「公務人員高普考試應試專業科目彈性多元調整方案規劃草案」。

⁹ 公職適性能力測驗(PSAT)測驗內涵，包括：語言邏輯、資料闡述、情況判斷等 3 大面向。

¹⁰ 各職級公務員考試之共同科目均為國文（韓文）、英文、韓國史。英文成績得以其他英檢能力測驗（如托福、多益等）取代。韓國史成績得以韓國史能力檢測考試取代。

¹¹ 各職級公務員考試之專業科目係依職類分別規定，茲以 7 級公務員考試為例，其一般行政職類，專業科目列考憲法、行政法、行政學、經濟學；電子職類，專業科目列考物理學概論、電磁學、電子迴路、數位工學。

肆、因應 21 世紀教考訓用面向之議題分析

一、教育面向—國考友善化才能吸引新世代人才參與

「十二年國民基本教育課程綱要總綱」（又稱「108課綱」）自2019年8月正式施行，其以「核心素養」作為課程發展的主軸，將12年國民教育各階段統整連貫，強調學習不應局限於學科知識及技能，關注學習與生活結合，培養終身學習能力，大考中心學科能力測驗業配合調整，各大專院校面對此課程結構設計的改變，將有相應連動之教學配套措施；適用108課綱的學子將陸續於2022年後自高中（職）畢業、2026年自大學畢業，在鼓勵多元、自主、適性發展之新型態教育陶冶下，新一代的年輕人將展現更高自我學習能力與知識運用能力，公務人員考試較側重專業知識背誦記憶之筆試成就測驗，恐不符新世代未來發展（姚立德，2021）。

有學者謂，公務人員高普考試近來每年報考人數約8萬多人，其中高考三級考試列考普通科目2科，專業科目6科，總考科目數多達8科，不僅提高應考人的應試成本，也形成國家事務資源的浪費。而這些考科對於習慣速度、務實、創意，以及打字速度與精準度遠遠高於手寫能力的新世代而言，等同築起一座進入公職服務的高塔，望之卻步（蔡秀涓，2021，頁59）。面對全球化、知識經濟、科技資訊高速發展及國家人才培育政策的改變，公務人員考選制度允宜呼應時代變化與教育改革趨勢，適度調整與變革，降低考試取才之障礙，方能吸引優秀人才，並有效鑑別適任者進入公部門服務，提升政府整體服務及效能，符應社會需求與期待。

二、考試面向

（一）公部門取才優勢不若以往，形成國考隱憂

在全球化知識經濟時代，高素質人力是國家競爭力核心，環顧現今民間就業市場競爭態勢，政府機關為維繫運作效能和價值，亦難自外於與民間企業競相爭奪人才。惟現今國家考試競爭門檻較高，且公務體系之轉調限制、薪資福利、職場環境等誘因條件不足，加上少子化以及新世代學子多元選擇的時代來臨，公部門取才優勢已不若以往。考選部在分析近年報考高普考相關數據中，即發現應考人因當年未能順利錄取，而於次年繼續報考的比例，似有逐漸減少的趨勢。再就甄補公務人力至為重要之關鍵項目「應屆畢業生報考情形」加以比對分析，可發現大學應屆畢業生報考高普考試的比率有顯著下滑情形，查2012年至2018年，大學應屆畢業生報考人數大致維持總報考人數18%至20%，惟自2019年起迄今，大學應屆畢業生報考人

數比率驟減至4%至8%（江宗正，2022）。

再者，近來公務人員高普考試部分技術類科屢有錄取不足額情形，究其成因，除提缺類科屬性、需用名額多寡、報考與到考人數偏低、專業科目成績表現不佳等因素外，在考選部召開之教考訓用精進平台會議上，與會人員亦提出，公部門缺少取才、留才誘因亦為可能影響原因，與業界相較，公部門之薪資待遇結構吸引力相對不足，而工作環境與業務性質亦不利於優秀人才留任。當民間企業面對國際爭搶人才之局，無不積極以優化公司形象、薪資調整、行動化上班、挹注教育並活化徵才程序等，靈活創新爭搶人才，公部門考試取才若無創新思維，勢必壓縮年輕世代參與公共服務之空間（江宗正，2022）。為鼓勵有志於從事公共服務之優質人力投身公部門服務，考選制度實宜朝擇才條件友善化、專業知能核心化等方向精進，適度調整應試科目設計架構，讓應考人不再卻步國考，才有可能擴大選才範圍，有利擇優錄取。

（二）落實考用合一，提高用人機關選才參與度

我國初任文官的選才制度，是由考試院以中央集權模式，統一為全國政府部門挑選人才。將考試權從行政權中切割獨立，是我國憲法特有的設計，儘管考試院善盡憲法職責，多年來盡其所能持續改良考試規則，以滿足用人機關的需求，成效仍難盡如人意。持平而論，唯有用人機關才最了解機關的用人需求（劉建忻，2022）。2022年1月適逢考試院成立92周年，院慶座談會主題設定為「用人機關參與選才的機制探索」，考試院院長黃榮村（2022）便表示，現行的高普初考考選程序，每年為公部門甄補進6,000位新進人力，但用人機關的參與權卻受到極大限制，甚至完全沒有任何參與的角色，產生外界長期以來有「考用落差」的批評。黃院長進一步說到，提高用人機關在選才過程的參與，可以彌補筆試所無法達到的篩選效果，走向先進民主國家政府的選才制度，結合大學與民間機構人資部門的豐富與多元經驗，來精進國家考試用人制度。

按考選部於辦理考試之應考資格、應試科目、考試方式等相關法規研修、研議新增考試類科以及研修訂應試科目命題大綱等事宜，例均請用人機關參與提供意見，可謂用人機關「間接」參與選才，另部分類科採行口試者，則聘請用人機關資深文官擔任口試委員，則為「直接」參與選才。考選部部長也坦言，現行考選制度確實滿足了社會各界對於公平、客觀之期待，但就策略性人力資源管理之觀點，其

僅以「人力供應」為思維基礎，忽略「供給與需求相互搭配」、「適才適所」之用人目標（許舒翔，2022a）。短期內要提高用人機關選才參與度，就需要檢討現行多數類科單採筆試之考試方式，如能視類科性質與機關需求增加口試方式，便可擴大用人機關直接參與選才的機會。惟現行高考三級考試筆試應試科目已達8科，考試期程長達3天，如再增加其他考試方式，難免加重應考人負擔，讓漸失擇才優勢之國考雪上加霜。是以，現行筆試之應試專業科目數宜先減列，才有空間接續研議增加其他不同評量方式之可能性。

（三）公務、專技人員相應類科應試專業科目之區隔檢討

過去部分專技人員考試規則訂有全部科目免試之規定，符合應考資格條件並經公務人員考試相應類科及格，分發任用後滿一定期間者，即具備申請各該專技人員類科全部科目免試資格，經審議通過者，可取得該專技人員類科考試及格資格，讓具有工作經驗之公務人員毋須透過考試就能領有專技人員證書，此即為專技人員考試全部科目免試制度（以下簡稱全免制度）。技術類公務人員以全部科目免試方式即可取得專技人員（如建築師、技師等）執業資格，並可能進而離職轉至民間業界任職，形同將任公職視為跳板，技術類公務人員原本便取才不易，如可經由此種管道轉任，顯然更不利於公部門留才。且公部門技術人員與專技人員所需職能隨時代變遷有所不同，行政機關之職務多以審查、督導及法令執行為主，其性質與專技人員執行業務範圍內涵有所差異，全免制度之公平性及合理性備受質疑，考選部經綜整各職業主管機關、專業團體之意見，研商檢討後，已取消全免制度，自2023年起，原具備全免申請資格者，僅得申請部分科目免試（須應試2科專業科目），以合理維持取得專技人員執業資格門檻。誠如前述，考量公務人員與專技人員之職務內涵、核心職能與工作項目相異，考選部繼檢討全免制度後，下一步似宜就該二類人員（即公務人員高考三級考試與專技人員考試之相應類科，例如建築工程類科考試與建築師考試）取得任用資格或執業資格之條件（即應試專業科目之設計），研議檢討並適度建立區隔。

三、訓練面向一部分應試專業科目納入集中專業實務訓練

依公務人員考試錄取人員訓練辦法第3條及公務人員高等暨普通考試（以下簡稱高普考）錄取人員訓練計畫第4點規定，高普考錄取人員經分配後，應至實務訓練（用人）機關報到接受4個月實務訓練，期間並由國家文官學院調受4週基礎

訓練，訓練成績及格，始完成考試程序，派代成為公務人員。據上，考試錄取人員擬任公務人員所需之通識性知能，原則上經由基礎訓練中學習完成，至於各該類科專業知能部分，於 2010 年高普考以前，受訓人員係由實務訓練機關輔導員以師徒制方式，憑藉個人經驗個別傳授工作上所需的知識及技能，成效難以評估。為提升實務訓練效益，公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）考量相同類科職位所需之專業知能具有一定共通性，爰自 2011 年高普考錄取人員訓練起，協調相關專業主管機關，於實務訓練期間辦理相同職系（類科）錄取人員集中實務訓練，以強化考試錄取人員工作所需的專業知能。考試院復於 2013 年 6 月 17 日修正發布公務人員考試錄取人員訓練辦法第 6 條第 2 項，增訂「實務訓練期間，得實施集中訓練，並由保訓會委託相關機關辦理。」賦予該會辦理集中實務訓練之法規依據。保訓會爰廣續擴大委託辦理職系類科集中實務訓練，自 2011 年高普考開始試辦之 6 個類科，爾後逐年增加，迄 2020 年高普考，辦理類科已達 74 個。而錄取人員參加集中實務訓練比率，2011 年高普考僅有 14.66%，嗣逐年提升，最高曾達 90% 以上，近 2 年受疫情影響，調訓人力及比率稍有下降，惟仍達 70% 以上（公務人員保障暨培訓委員會，2022）。

公務人員考試法第 21 條第 1 項前段明文規定，公務員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，依序分配訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，依序分發任用。依公務人員高普考試規則第 10 條第 1 項復規定略以：「本考試錄取人員須經訓練，訓練期滿成績及格，送由公務人員保障暨培訓委員會核定，始完成考試程序，……。」依上開規定，訓練實屬考試程序之一環，用人機關所需之專業知能除透過考試評量篩選外，部分科目內涵如屬實務操作面者，於在職階段配合實際業務辦理持續訓練進修養成更具效益，實可考量於考試階段免予列考。高普考錄取人員集中實務訓練，迄今辦理超過 10 年，已奠定良好基礎並獲得實務訓練（用人）機關及受訓人員肯定，在思考檢討公務人員高普考試應試科目數合宜性時，性質趨向實務操作面之科目便可考量不予列考，納入集中實務訓練課程，更具評量效益。

四、任用面向－透過專業科目減少落實職系整併精神

銓敘部依考試院第 12 屆施政綱領「通盤檢討整併職組職系及考試類科」之政策方向，秉持「行政類應較通才，技術類應較專業取向」之方向整併職組職系，業經

考試院審議通過，於2020年1月16日施行在案。依公務人員任用法規定，「職系」係包括工作性質及所需學識相似之職務，又公務人員考試及格者，取得報考類科之職系任用資格，是以，職系與公務人員考試類科之設置具高度關聯性，在2020年實施大幅整併職組與職系方案之前，公務人員考試基本上以「一職系設置一類科」為原則，每一個職系代表一種專業。職系整併的目的是為使「專才」的文官系統朝向「通才」轉型，因此職組職系大幅整併時，理應併予考量同步簡併考試類科及檢討應試科目，以符考用合一，惟考試院於審查職組職系整併案過程中，考量避免影響眾多考生長期準備公務人員考試之應試權益，或可能連動影響教育端之分科設系及課程變動，及用人機關仍需有各類不同之專才等因素，決定考試類科之簡併與職組職系之整併脫鉤處理，減少可能的衝擊（許舒翔，2022b）。

職組暨職系整併案的改革雖朝「通才」的轉型方向邁出了第一步，但是考試類科簡併與應試科目調整未能同步完成，每個考試類科原有對應的職能，在職系調整後，現行不同工作內涵之職務歸為同一職系，形成一個職系下設有數個考試類科，考試及格人員得於同職系不同類科職務間調任，實際上已失去考試分科取才之意義。現行高普考試設置之類科過多與政府朝通才方向之用人改革政策並不相符，而太多的筆試科目，並不利於實施多元評量及招攬新世代人才，考試類科核心職能亦難以突顯（許舒翔，2022b）。是以，配合職系整併，各類科原先細分過多之應試專業科目允宜配合調整，以評量符合職務所需核心職能為原則，設計合宜且友善之科目數，爾後方有可能進一步研議簡化考試類科，符應考試院第13屆施政綱領，強調「考試院為國家人力資源部門，以遴選培育現代政府所需的治理人才為己任」之目標。

伍、未來可行之策略方案

本研究綜合提出未來可逐步推動之策略方案，提供考選機關作為擘劃國家考選政策之參考。

一、廣續推動高普考試減少應試專業科目

公務人員高普考試亟需透過制度架構重新設計，進行突破性改變，首先減少筆試應試負擔，才能進一步調整考試方式。面對後疫情時代之局勢，改變可能來自應考人、教育體系、用人機關、分發機關及整體政治局勢，以穩定漸進或不變應萬變之作法恐行不通，為因應各類科個別用人機關之職務內涵變遷，未來所需工作任務

型態也不盡相同，公務人員應試專業科目除配合前端學校教育體系之發展，更需要延伸推展思考後端任用需求轉調不同職務之可能，讓機關有擴大選擇跨領域專才進入公部門服務，透過此策略思維發展，賡續推動高普考試減少應試專業科目，將是重要的第一步。觀諸考選部於2017年啟動應試專業科目研修工程至2019年延續變革之改革方案，已投入很長的時間推動政策改革，研議期間之協調折衝過程均為相當重要的經驗，應可延續歷次改革精神與檢討結果，以既有之基礎賡續推動變革。

天下雜誌（2021）於2021年Google數位轉型對談，邀請企業數位轉型夥伴一同交流數位轉型的痛點與成功關鍵，企業面臨包括新興科技應用、專業人才稀缺及消費者購物旅程越趨複雜等3大挑戰，數位轉型勢在必行。全球將有63%企業使用AI技術。因此，企業應該開始思考如何加速新興科技的使用，讓組織透過科技賦能，發揮相應能量。2025年我國工作人口將不到總人口的2/3，企業在5年內將面臨專業技術人才稀缺的問題，其中64%是資訊科技、工程或數位相關的人才。隨著大數據使用、隱私權益抬頭、資安問題湧現，企業如何因應消費者行為，整合資源並極大化效益，將是未來的關鍵。上述企業所面臨之挑戰亦同樣呈現於政府部門未來之人力資源管理困境，應預為因應。

考選部遵循考試院政策，依據考試院第13屆施政綱領及考試院數位轉型委員會6項子計畫，於2021年成立國家考試數位轉型推動小組，擘劃國家考試未來10年數位轉型發展藍圖，以「國家考試電腦化、資料開放加速化」作為發展願景，並設定「國家考試試務全面e化、擴大辦理電腦作答考試、強化國考資料開放範圍、增加數位轉型協作能力、提升國考資安運作環境」5項目標。未來公務人員高普考試應試專業科目變革方向亦宜配合國家考試數位轉型工程之推動進行相應調整。

二、擴展多元考試方式之應用

綜整各國公務人員考試制度，值得我國後續研議與精進參考部分，包括：重視用人機關參與選才權、採行多元考選方式，且普遍採行口試等。未來公務人員高普考試之應試專業科目完成研修工程後，將可接續研議擴展多元考試方式應用之可行性，如視類科性質與機關需求增加口試方式，或於已設有口試之考試類科提高其口試占分比重，進而擴大用人機關直接參與選才的機會。考選部部長指出，教考用三方合作，才有可能讓一流人才加入公部門，未來要努力的方向不只讓用人機關參

與選才，也應該進一步與教育端密集合作。我國不能停留在僅依靠考試機關選任人才，用人機關也應該充分參與，才能達到考用合一（許舒翔，2022a）。

因應全球化，政府必須展現高度的政策績效，以提振國家競爭力。而此均有賴作為政府行動主體的文官，具備更多政策績效管理所需的能力。首先必須具備全球視野，才能在專業領域與國際社會接軌；為了有效解決國內外各種政策議題，必須對於政策績效管理所需的各種能力，更能掌握且更具領導性；為了因應全球議題的複雜性與分權治理所需，必須更具專業性、跨域整合性、創新性、民主參與性與開放性（蔡秀涓，2016，頁49）。因此，未來公務人員高普考試應持續與教育層面之教學相互交流，培養新世代人才具備思考辯證、綜觀全球視野與體認在地需求之洞察力，於考試層面可朝建構引導思考辯證之命題設計，研議更具實質效度之命題範圍與題型的方向努力，以考選具備邏輯推理、跨域整合、問題解決及應變力的多面向人才。

三、配合任用制度職組職系整併適度調整考試類科

考量職系之區分旨在便於設科取才、職務配置；職組之設置，則為利於靈活用人、工作指派，其區分或設置是否合理、妥適，攸關政府機關人才羅致及各機關業務之推動，原即應視政府機關業務之變動及發展情形適時檢討，尤其是面對國內外政經社文環境快速發展及全球化競爭時代，文官須處理事務之廣度與深度，已非僅具備單一專業能力者，所能勝任。據此，銓敘部依考試院第 12 屆施政綱領所定「通盤檢討整併職組職系」之政策方向，秉持「行政類應較通才，技術類應較專業取向」原則，檢討職系設置、職組區分，因而簡化公務人員職系，以於合理範圍內增加人員調動彈性，藉此培育公務人員兼具多專業性及通才能力，以肆應全球化時代國家發展及各機關組織調整後之用人需要。張四明（2015，頁93）研究認為，職組職系之調整與考試類科之設置具有連動性，銓敘部與考選部在職組職系與考試類科之整併是屬於上下游關係，考試類科須跟隨職組職系之簡併而連動調整。任用制度之職組職系整併已於2020年1月16日施行，但是考試端之考試類科簡併卻未能同步調整，未來透過專業科目減少落實職系整併精神，以評量符合職務所需核心職能為原則，設計合宜且友善之科目數，將可進一步研議整併考試類科。

陸、結語

肇建於1912年的公務人員高普考試為國家考試中最主要的掄才考試，社會各界對其考試及格人員亦多予肯定。考試院黃院長榮村（2021）指出，國考制度的穩定性很高，換另一種講法就是慣性很大；國際先進國家通用的電腦化考試、使用心理測驗與各項能力測驗、提升英語與數位能力以及儘量讓用人單位來負責最後遴選合適人選等項，多年來都難以較大幅度納入改革項目。我國依以筆試為主的考試選才觀念及規範，仍深植民間與政府部門，長久以來難以做出太多變更。面對全球政經局勢多變，國家選才機制宜順應時代發展趨勢，勇於邁出堅實改革之步伐。因應後疫情時代，強調數位創新，資訊科技數位化時代發展，以及教育體系邁入嶄新世代，公務部門人力資源發展途徑需順應時勢，開創符合專業職域發展需求之人才，以符應新時代新趨勢之整體國家建設推展。期許考選機關再度啟動公務人員高普考試應試專業科目變革工程，後續各項考選制度改革將能逐步推展，包括納入多元考試方式、擴大用人機關選才參與及推動數位轉型等。

參考文獻

- 天下雜誌（2021）。【數位轉型突圍 -上篇】展望未來十年，數位轉型領導企業走向下一波成長曲線。天下雜誌。檢索日期：2022 年 9 月 22 日，
<https://www.cw.com.tw/article/5114259>。
- 公務人員保障暨培訓委員會（2022）。公務人員高普考試暨普通考試錄取人員集中實務訓練辦理情形。考試院第 13 屆第 83 次會議公務人員保障暨培訓委員會重要業務報告。
- 江宗正（2022）。公務人員考試不再熱門了嗎？影響報考人數的原因分析。國家人力資源論壇，6 月 24 日，第 18 期。
https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=45441&type=DD102593FDB1A032。
- 考試院考銓叢書指導委員會（編）（1984）。中華民國高普考試制度。正中書局。

- 考選部（編）（1992）。**考選部考選制度研究小組總結報告**。考選部。
- 考選部（編）（1991a）。**考選周刊**（第 283 期第 4 版）。考選部。
- 考選部（編）（1991b）。**考選周刊**（第 321 期第 1 版）。考選部。
- 考選部（編）（2000）。**考選周刊**（第 792 期第 2 版）。考選部。
- 考選部（編）（2013）。**中華民國考選部部史**。考選部。
- 考選部（2021）。**研議調整公務人員高普考試應試科目及占分比重之合宜性**。考試院第 13 屆第 23 次會議考選部重要業務報告。
- 考選部（2022a）。**公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望**。考試院第 13 屆第 75 次會議考選部重要業務報告。
- 考選部（2022b）。**公務人員高普考試應試專業科目彈性多元調整方案規劃草案**。考試院第 13 屆第 90 次會議考選部重要業務報告。
- 呂育誠（2013）。公務人員考試科目變革之研究。**國家菁英季刊**，9（1）：27-45。
- 姚立德（2021），從國民教育新課綱實施看國家考試之改革。**國家人力資源論壇**，10 月 29 日，第 10 期。
https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=43515&type=4ACFA38B877F185F。
- 徐有守（2007）。**考銓制度**（增修 3 版）。臺灣商務。
- 張四明、詹靜芬（2015）。公務人員職組職系及公務人員考試類科之檢討研究。考試院。
- 許舒翔（2022a）。國家選才制度漸進改革，達成考用合一。**國家人力資源論壇**，1 月 21 日，第 13 期。
https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44783&type=3D7C9BFC4F86BF4A
- 許舒翔（2022b）。高普考變革之困境與突破。**國家人力資源論壇**，7 月 29 日，第 19 期。
https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=45621&type=C527413F7300192A
- 黃婉玲（2020）。我們想要什麼樣的文官？在考選制度中噤聲的公共服務動機。**國家菁英季刊**，13（1），1-20。
- 黃榮村（2021）。文官制度改革的幾個思考。**國家人力資源論壇**，1 月 29 日，第 1 期。
https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=42538&type=0984A85A3A9A6677
- 黃榮村（2022）。強化用人機關參與選才是國家考選制度的改革起點。**國家人力資源論壇**，1 月 21 日，第 13 期。
https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44780&type=3D7C9BFC4F86BF4A

劉建忻（2022）。探究用人機關參與公務人員考試選才機制。**國家人力資源論壇**，1月21日，第13期。

https://www.exam.gov.tw/NHRF/News_EpaperContent.aspx?n=3778&s=44784&type=3D7C9BFC4F86BF4A

蔡秀涓（2016）。全球化對文官職能與考選之影響。**國家菁英季刊**，12（1），36-61。

蔡秀涓（2021）。臺灣新世代公務人力甄補與考選：理論與策略。**國家菁英季刊**，14（3），37-66。

蔡良文（2018）。**人事行政學-論現行考銓制度**（7版）。五南。

Reforms of the Professional Examination Subjects of Senior and Junior Civil Service Examinations

Wan-Hua Chen*, Su-Mei Chang**, Ching-Lan Chen***

Abstract

The recruitment of public personnel is the key to the implementation of important national policies. In order to improve national competitiveness, the national talent selection mechanism should keep pace with the trends of the era and step out courageously to reform. Accordingly, it is necessary for examination institutes to make policy adjustments corresponding to the changes in education, examination, training and appointment issues. This paper looks into history to understand the development of Senior and Junior Civil Service Examinations over the past century, including the evolution and previous amendments of the examination subjects; having the world in mind, it also investigates the civil service examination systems of different countries. By exploring the recruitment mechanisms of developed countries, this research aims to scrutinize and reflect on the differences between the current systems in Taiwan and in other countries, elaborating, in terms of the different aspects of education, examination, training and appointment in the 21st century, the importance to review and adjust the professional examination subjects of Senior and Junior Civil Service Examinations. Through the literature review and comparative study above, it discusses the reforms of the professional examination subjects of Senior and Junior Civil Service Examinations, proposing future plans for examination institutes' reference in examination policy-making: continuously promoting the reduction of the professional examination subjects of Senior and Junior Civil Service Examinations, expanding the application of diverse examination methods, and coordinating examination categories with the integration of occupational groups and series in the employment system.

Keywords: civil service examination, senior and junior examination, professional examination subject, diverse examination

* Civil Servant

** Civil Servant

*** Civil Servant

Received: December 7, 2022.

Accepted: March 8, 2023.