

第六章 兩岸考選技術之比較

公務人員考試的基本原則是公開考試、公平競爭、擇優錄取；其功用是對應考人予以最客觀的評鑑，對錄取者未來工作績效作正確預測（吳復新、黃一峰、王榮春，2004：13）；其目的就是要選拔最優秀的人才放在最適當的職位，以提高政府效能，增強國家競爭力，謀求人民最大的福祉。爰此考選技術的精進與考試方式的多元化，以提升考試的信度與效度，並達到擇優汰劣的目的，就成為考選機關的重大課題。本章將就兩岸現行公務人員考試的考試流程、考試方式等環節加以檢視比較之。

第一節 中華民國考選技術之分析

壹、公務人員考試法明定考試方式

公務人員考試法第8條規定，公務人員考試，得採筆試、口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等方式行之。典試法第20條授權考試院訂定口試規則、測驗規則、實地考試規則、著作發明審查規則、知能有關學歷經歷證明審查規則，因此考試院依據法律授權，另訂前揭各該考試規則，俾供考選部據以執行。

貳、現行公務人員考試流程

公務人員考試能得到社會各界的信賴，除了有完備的考試法規外，就是試務工作有一套嚴謹的標準作業流程。換言之，就像工廠生產線有一套標準作業程序，所以任何一項考試不論規模大小，每一個環節均有標準作業。從考試籌備階段函請用人機關提報需用名額，報請考試院核定舉辦考試後對社會公告有關考試事

項開始，接續之報名、彌封、考試、閱卷、核算成績至放榜，以及榜示後應考人申請複查成績、冊報等，每個環節均審慎嚴密的管控。

參、現行公務人員考試方式

公務人員考試法第8條已明定多種考試方式，各種考試方式亦均定有相關規則以為辦理之依據；有關規則名稱、內容在第五章第一節已有說明不再詳述。現行公務人員特種考試之方式已趨向多元而有彈性，但多屬報考人數不多、錄取人數亦少之考試。謹將目前各項公務人員考試所用之方式臚列如下：

一、採筆試、著作或發明審查、口試三試者：

目前僅有高考一級考試及特種考試一等考試。

二、採筆試、著作或發明或知能有關學歷經歷證明審查、口試者：

中將轉任公務人員考試採筆試、學歷經歷證明審查、口試；公務人員特種考試取才困難高科技或稀少性技術人員考試一等、二等考試除採口試外併採審查著作或發明或審查知能有關學歷經歷證明方式；三等、四等考試除採口試外併採實地考試或審查知能有關學歷經歷證明方式。

三、採筆試、口試者：

高考二級、外交特考、國際經濟商務特考、國安特考、司法特考（三等考試）、民航特考、少將轉任公務人員考試

四、採筆試、體能測驗者：

海巡特考於2001年首次舉辦考試，鑑於海巡人員負責維護海域及海岸秩序與資源之保護，在海上乘風破浪須有強健體魄始能勝任，因此該項考試筆試錄取人員須參加第二試1200公尺跑走之體能測驗及格後，始能錄取。2004年舉辦第二次考試時應用人機關之業務需求，將1200公尺跑走修正為游泳50公尺之體能測驗，另增加口試。2005年修正考試規則又刪除體能測驗，2006年起保留筆試、口試二試。

五、採筆試、體能測驗、口試者：

為配合法務部調查局之業務需求，考量本項考試錄取人員必須具備相當之基

礎體能，始足以擔任調查工作，經參考國外相關調查人員考選方式，自 2006 年開始除原列考之筆試與口試外，增列第二試體能測驗（2001 年曾辦理 1200 公尺跑走體能測驗），測驗項目為心肺耐力測驗 1200 公尺跑走。又經評估本考試各組工作特性，據以訂定及格標準如下：調查工作組、法律實務組、財經實務組之男性應考人為 6 分 30 秒以內，女性應考人為 7 分鐘以內；化學鑑識組、醫學鑑識組、電子科學組、資訊科學組之男性應考人為 6 分 30 秒以內，女性應考人為 7 分 10 秒以內，俾考選適任之人才擔任司法調查工作。

六、採筆試及實地考試類科者：

高考三級生藥中藥基原鑑定類科之「中藥組織切片實地操作及鑑定」應試科目、技藝科「產品設計實務」應試科目；普考新聞廣播類科「國語、閩南語、客家語播音」應試科目及身心障礙特考五等考試電腦打字類科「文書處理」應試科目均採實地考試，以測試應考人對實務性業務的操作能力。

七、僅採筆試者：

報考人數及錄取人數較多之考試，如高考三級、普通考試、初等考試暨地方政府公務人員考試等均採筆試，有利於試務工作之進行並可節省試務經費。

肆、筆試的優缺點

一、應試者以紙筆書寫答案的優點

（一）易於管理、省時、省力、節省經費（測驗式考試利用電腦閱卷可節省大量的時間與經費），辦理較為迅速。

（二）不論大小型考試都可同時舉行不受時空限制。

（三）試卷彌封，評閱委員與應試者無法直接接觸，不致因私人印象及關係而發生不公平現象。

（四）易於測試應試者文字表達能力、對問題的推理、理解、思考、判斷、記憶、組織、應用、分析、綜合及創造力。並可瞭解應考人對專業科目的廣度和

基本核心能力的理解。

(五) 測驗式考試可免除主觀成分，答案明確評分客觀，無寬嚴不一的問題。

二、應試者以紙筆書寫答案的缺點

(一) 申論試題評閱時缺乏客觀性，易受不相關因素如評閱者情緒、應試者書法潦草等因素影響，不易有統一評閱標準，信度較低；試題取樣偏狹，不具代表性；測驗試題雖有標準答案，但易使應試者猜答案或窺視他人答案。

(二) 筆試容易流於片斷的、記憶性的知識之評鑑，對於公務人員所應具有之品行、器識、潛能及處事態度與能力，是無法從筆試中評鑑出來的。

伍、現行公務人員考試口試實施情形

一、口試的功能與缺點

口試 (oral examination) 又稱面試 (interview)，一般來說具有五大功能：(一) 賦予機關向優秀應考人宣導組織理念之機會。(二) 測量應考人之學識技能及能力是否符合擬任職務的需要。(三) 引導應考人的動機及行為等資料，用以評估其人格。(四) 對應考人工作適應性的考察。(五) 查證筆試結果之可靠性，彌補筆試方法之不足。

口試具有諸多功能，但口試委員也會有先入為主的印象、個人偏見、暈輪效應 (halo effect)，以及應考人回答時避重就輕、隱惡揚善的現象。

二、口試的種類

依 2002 年修正發布之口試規則規定，口試分為：

(一) 個別口試：指個別應考人回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、言辭、才識、反應能力等。

(二) 集體口試：指二位以上之應考人分別回答口試委員之問題，藉以評量其儀態、言辭、才識及反應能力。

(三) 團體討論：指五位以上之應考人，輪流擔任主持人，藉以評量其主持會議能力、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。

三、口試進行方式

(一) 口試委員由典試委員會推定之，並指定一人為召集人。除稀少性或特殊性語文科目外，個別口試、集體口試每組口試委員以 2 至 3 人，團體討論每組口試委員以 3 至 5 人為原則。

(二) 舉行個別口試、集體口試或團體討論前，應召開口試預備會議，研商口試發問範圍或口試主題、評分標準、進行時間等有關事宜。

(三) 個別口試、集體口試必要時得擬定書面問題，交由應考人回答。團體討論主題，應於團體討論舉行前入闈繕印。

(四) 個別口試每一應考人口試時間 20 至 60 分鐘。集體口試每組口試時間 1 至 2 小時。團體討論每組口試時間 2 至 4 小時。口試時間必要時得增減之。

(五) 每一應考人之口試成績，以該組口試委員評分總和之平均數為其個別口試、集體口試或團體討論實得成績。

(六) 口試委員對於應考人為其配偶或三親等內之血親、姻親或為其任職機關之部屬或為學位論文之指導教授均應迴避。

(七) 個別口試委員、集體口試委員或團體討論口試委員均應依評分表逐項評分並加評語。

(八) 個別口試成績、集體口試成績、團體討論成績或併採兩種口試之平均成績未滿 60 分者，總成績雖達錄取標準，均不予錄取。

四、初任考試口試實施情形

目前我國公務人員考試尚無單獨採口試方式，以筆試並採口試居多，(即第一試筆試，第二試口試)間有第一試筆試，第二試著作發明審查或實地考試，第三試口試。口試方式未盡相同，有採個別口試、有採集體口試、有採團體討論、有個別口試與團體討論兼採之；口試成績訂有否決門檻且併考試總成績計算，占總成績之比例視考試性質及業務需要作不同規定。各該考試典試委員會決定第一試錄取人數時，通常就實際需用名額增加百分之十左右之錄取人數參加口試，

因此口試成績不僅未滿 60 分不能錄取，就算口試成績超過 60 分，仍有排名順序變動或被淘汰的命運。

(一) 採個別口試之考試及占分比例

1、司法人員考試三等考試(司法官、公設辯護人、行政執行官除外)、民航人員考試，口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 10%。2、調查人員考試、海巡人員考試口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 20%。3、中將、少將轉任考試，口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 20%。4、取才困難高科技或稀少性技術人員考試一等、二等、三等、四等考試口試成績占 50%。

(二) 採集體口試之考試及占分比例

1、高考二級考試口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 20%；2、特種考試司法官、公設辯護人、行政執行官考試，口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 10%。

(三) 採團體討論之考試及占分比例

1、高考一級考試口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 25%；2、特種考試外交領事人員、國際新聞人員、國際經濟商務人員考試，口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 20%。3、簡任升官等考試口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 15%

(四) 兼採個別口試與團體討論之考試及占分比例

特種考試國家安全人員考試口試成績未滿 60 分不予錄取，口試成績占 20% (個別口試成績及團體討論成績各占 10%)。

五、口試應改進之處

(一) 培訓專業口試委員

口試最大的挑戰是如何準備充足的人力並加以適當的訓練，以便順利扮演把關的角色。社會上一般人，包括學者在內，經常認為擔任口試委員沒有什麼了不起，每個人都會。其實，口試仍然需要有適當的學習和訓練，才能夠了解不同的口試結構和所能夠得到的鑑別力效果。口試委員負責評斷應考人的口試表現及應

考人口試成績高低，甚至影響錄取與否。因此，考選部應該積極研訂相關人才儲備訓練計劃，包括所需要的人力和素質。口試成績的評定應該力求提高信度和效度，比較可行的辦法是針對每一位應考人，可以由5位主考官進行口試，在計算分數的時候，可以剔除最高分和最低分，然後由中間的三個分數加以平均，算出口試成績（彭錦鵬，2006：96）。

（二）採結構式口試

目前僅有團體討論有統一試題，而個別口試、集體口試尚無試題供口試委員發問，為力求口試客觀公正，應針對不同考試之屬性分別建立題庫口試試題，以強化口試功能。

陸、典試委員會之組設與典試委員之遴聘

一、典試委員會之組設

典試法第3條規定，典試委員會由典試委員長、典試委員及考選部部長組成。典試委員會依照法令及考試院會議之決定，行使擬題、閱卷之分配，考試成績之審查，錄取標準之決定，彌封姓名冊之開拆與核對，錄取人員榜示等事項。

二、典試委員長及典試委員之資格

典試法第5條規定典試委員長資格：（一）現任考試院院長、副院長或考試委員。（二）現任中央研究院院長、院士。（三）任國內外公立或私立大學校長或獨立學院院長三年以上。（四）任特任官並曾任國內外公立或私立大學或獨立學院教授三年以上。第6條規定高等考試典試委員資格：（一）具有典試委員長資格。

（二）任公立或私立專科以上學校教授。（三）任公立或私立專科以上學校副教授三年或助理教授六年以上。（四）高考及格十年以上任簡任官職或從事專門職業及技術工作，對有關學科富有研究，成績卓著者。第8條另規定如因考試科目特殊需要，並缺乏前揭各款所定資格之適當人選時，得就對該科目富有研究及經驗之曾任簡任或相當簡任官職者或專家選聘之。

考選部為網羅專家學者參與典試工作，業設典試委員資料庫蒐集全國大專院校適格之教授、副教授、助理教授作為遴聘典試委員、命題委員、閱卷委員、審查委員、口試委員、實地考試委員之人選。

三、典試委員之產生

典試法第4條規定，典試委員由考選部商同典試委員長遴提人選，報請考試院院長核提考試院會議決定後聘用之。命題委員、閱卷委員、口試委員等之資格及聘用程序與典試委員同。

四、典試委員長及典試委員之職權

(一) 典試委員長之職權

1、召集並主持典試委員會議。2、指揮監督有關典試事宜。3、決定各科試題。4、抽閱試卷。5、簽署榜單。6、簽署考試及格證書。

(二) 典試委員之職權

1、出席典試委員會議。2、主持或擔任試題命擬及試卷評閱之有關事項。3、主持或擔任著作或發明或知能有關學經歷證明及論文之審查事項。4、主持或擔任口試、測驗或實地考試事項。

柒、我國目前公務人員考試技術之缺失及改進之道

鑑於我國考試文化根深柢固，社會一般人士對於舉辦考試的公平、公正、公開，持有相當刻板化的堅持態度，卻忽略了公務人員考試的最終目的是在選拔最適當的人選來為國家服務，而並非提供完全客觀性的背誦測驗平台。一位不稱職的公務人員，不但不能將其個人工作順利完成，有可能尚需其他同事來加以改正、彌補、檢查其所造成的公務缺失。因此對於目前我國各項公務人員考試進行類別、數量、時間、考試方式、試題、題型、應考人數量、來源分析進行細緻的研究，並提出整體配套的改進辦法，才是改進公務人員考試制度必要的基礎建設。

一、我國目前的公務人員考試方式，大致上存在以下各種缺點：

(一) 考試類科細、專業科目多，偏重申論試題

以專業科目為基礎而建構的考試類科應試科目繁多（如高考三級設95類科，應試科目設普通科目2科，專業科目6科；普考設66類科，應試科目設普通科目2科，專業科目4科），造成專業科目的考試側重在各項單一科目專業知識的記憶，而非應考人對於專業知識的融會貫通和理解。因考試科目繁多名稱互異，造成題庫無法全面建立。根據考選部「國家考試應試科目設置之檢視」報告指出：2001年全年共舉辦55種考試，分設796個考試類科（其中公務人員高普初考167類科，公務人員特考154類科，公務人員升官等考試263類科，交通事業升資考試44類科，其他專技人員考試168類科），筆試科目數共計1716個科目（考選部，2002：5）。申論題題型考試對於閱卷投入的人力、時間以及試務經費均較測驗試題龐大，況且評閱的標準不易客觀，應考人分數高低懸殊，因此屢受落榜者的質疑。

(二) 缺乏有關邏輯推理、數學推理、語文能力推理：

一般自然人文社會基礎等基本知識和判斷能力的測驗，主要的用意在於判斷應考人是否具有頭腦清晰、理性判斷、相當聰明智慧的潛力。自從1998年公務人員高等考試三級考試暨普通考試施行分試考試以來，由於第一試考試科目包括數的推理、地球科學、法學緒論、英文等比較綜合性的考試科目，公務人員考試的內容才脫離完全注重專業科目的傳統，並引導有關邏輯推理、數學推理、語文能力推理的研讀。但是，2006年該項考試又取消分試制度，恢復以前的一試制度。高考三級考試仍考8科，普通考試考6科。普通科目改為「國文」和「中華民國憲法、法學緒論與英文」二科。

(三) 大型考試未採用口試：

口試是重要的考選方式，可以綜合判斷應考人的對答能力、判斷能力、反應能力、社會習性、人際關係以及對工作的適任能力，具有筆試無法發覺的特性。目前特考較多考試採行口試，大型考試如高考三級、普通考試、初等考試暨地方

公務人員考試等，因錄取人數較多，尚未採行口試。

二、改進之道：

(一) 簡併考試類科、減少應試科目

公務人員之任用原設31個職組60個職系，考試院於2004年修正為43個職組95個職系，並於2006年施行。新修正的高考三級暨普通考試類科科目表係參照職組職系規定以一職系設一類科為原則，高考三級設95個類科，普考設66個類科。惟在同一職組各職系可相互調任規定下，可再簡併公務人員考試類科，尤其是行政方面的類科大幅簡併後，以便將考選工作的效度關懷集中在人才的選拔，而非專業科目的背誦。大幅減少專業科目，以融會貫通、觸類旁通為核心，以衡量考生對於專業科目的廣泛理解和判斷力。

(二) 考選機關應致力多元考試方式，以提升考試效度

1、培養專業的口試人才

除初等考試（五等考試）普通考試（四等考試）以外，各項公務人員考試逐漸增加口試，口試在實施上較易取得筆試所無法獲知的人格特質及發展潛能。同時在傳統筆試外另加考口試，從考試技術上而言，可以達到「兩種評量方法優於一種評量方法」的好處。不過，在我國公部門仍不熟悉口試考選方式的情形下，配套式預先規劃口試技巧的訓練手冊及口試方式的講習，甚至是培養專業的口試人才，都是必要的制度設計（轉引自彭錦鵬，2006：96）。

2、公務人員高考一、二級考試應該儘快實行評量中心法

英國政府要求文官必須具有三大類的工作職能：作為技能、知識能力、人際技能。作為技能包括：追求結果，學習和改進。知識能力包括：決策能力和建設性的思考。人際技能要求包括：建立具有生產性的關係、有效的溝通。也就是在未來以職位為核心的文官體系中，文官必須要具有

特定職位的工作職能，在幾乎所有職位都開放競爭的情況下，最初想要擔任公務人員的應考人，也必須相對應的具有這些可能的工作能力和潛力。從考選用人的角度來看，應考人對於專業知識的理解僅僅是各種工作能力之間的一部分，而其受到重視的程度很可能因應工作職位性質的不同，以及工作職位高低的差異，而占有相對應的配分比重（彭錦鵬，2006：93-94）。

我國高考一、二級考試在目前制度下可能是未來高級文官最主要的培養管道，有鑑於這一類考試及格人員對於我國政府未來的行政效能影響深遠，雖然評量中心法（Assessment center method）必須要付出較大的成本，但是從考選效益的觀點來看，仍然值得儘快採行。目前最為理想的評量中心法其所評量的個人工作能力大致上可以分成三個部分：行政能力、技術與知識、以及個人特性和人際技巧。競爭能力中包括：口頭溝通、書面溝通、分析技巧、判斷能力、規劃、組織、管理控制、決策、解決問題技巧、授權。而個人特性和人際技巧則包括：企圖心、機智、自信、主動、敏感度、領導、公共關係、忠誠。所有這些評量中心法所想要測量的工作能力，大致上都符合1990年代以來各國文官體系所要求的「工作職能」（competence）能力要件（彭錦鵬，2006：93）。因此以評量中心法作為考選方式雖會付出較多試務成本，但所帶來的效益將遠高於成本，為儲備高級文官，對於高考一、二級考試之甄補方試自應早日實施評量中心法。

（三）檢討題庫試題使用成效，提升題庫品質

試題之命題、審查、抽選等各階段，擬具各式調查表供委員填寫，以確實掌握試題狀況，俾供試題使用之參考。此外，於各項考試後，就試題實際使用結果，彙整委員意見，針對命題、審查作業程序之各項問題、委員提出建議或試題疑義發生狀況等進行檢討分析，俾供研議改進，以降低試題不當與答案之錯誤率。按各項考試試題疑義成因，雖多數為應考人認知不足所致，惟為期廣續提升試題品質，以期降低試題疑義比率，考選部仍應就試題疑義之更正答案原因分析檢討。目前各項考試測驗式試題疑義更正答案之原因，除囿於學科性質，部分科目試

題難有唯一正確答案外，另測驗式試題命題難度高，試題或答案設計未臻周延亦為原因之一，故考選部除積極提升測驗式試題命題技術外，並施以檢討改進措施如下：

1、遴聘適格命題委員

測驗試題之命擬不僅要有學科的專業知識，尚須具有測驗的知識，試題才會有效度與信度，因此要慎選適格命題委員。

2、優先建置、整編題庫

對於試題疑義較多之科目，優先建置題庫，如已建題庫者，則儘速整編，以更新並淘汰品質不佳之試題。

3、提昇委員命審題技術

於試題命擬、審查前，提供各項考試試題疑義舉隅及試題樣張影本等，以利命題、審查委員參考，避免命擬邏輯、形式不佳之試題，以減少試題疑義。

(四) 合理調高試務成本

考選的成本不應單從考選部的角度出發，而應從國家取才的成本觀念加以探討。在考選觀念上要改變傳統「低成本、低效度」的作法，投注更大的資源來提升考試的效度。面對21世紀知識經濟時代，公務處理不但普遍需要專業人才並需能進行獨立、綜合判斷的決策能力。以低廉考試成本觀念進行考選，卻進用一位不適任人員，在我國目前仍採取終身僱用制的情況下，其所造成的人事成本，最少是以百萬、千萬元計算。因此，從考選人才的角度來看，考選工作要設法跳脫傳統低廉考選成本的觀念，改以選才是否得當的角度來重新建構選才成本的評量機制。

第二節 中華人民共和國考選技術之分析

中華人民共和國自 1989 年開始引入行政職業能力測驗(Administrative Aptitude Test 簡稱 AAT)，是目前各種正式考試中惟一的一個能力考試，最初的行政職業能力測驗在筆試成績中僅占 10% 的權重，公共基礎知識則占 90%；1992 年行政職業能力測驗增加到 40%，2001 年以後為 50%。2001 年以前，中華人民共和國國家公務人員錄用考試之公共科目筆試共設三科，分別是公共基礎知識、行政職業能力測驗和申論。公共基礎知識主要為測驗應考人瞭解、掌握從事國家機關工作必須具備的知識的程度，以及運用知識解決實際問題的能力。內容涉及馬克思主義哲學、鄧小平理論、社會主義市場經濟、法律、行政管理、公文寫作及處理與國內外重大時事。考試題型主要有判斷是非題、單一選擇題、多重選擇題、公文糾錯題、案例分析題和綜合分析題等。

考試內容包括筆試（公共科目、專業科目）和面試，筆試合格後始能參加面試。考試內容按招考職位性質的不同分為甲、乙兩個類別（實際上相當於 2004 年以前之 A、B 類職位分類方式），甲類考試科目為行政職業能力傾向測驗和申論二科，乙類考試科目為行政職業能力傾向測驗。甲類為報考中央黨群機關、中央國家行政機關及部分中央垂直管理機關中的省級機關和直屬機構以及部分依照公務人員制度管理的國務院直屬事業單位的招考職位者；乙類為報考中央垂直管理機構地（市）級以下所有機關及部分中央管理機構中的省級機關和直屬機構，及部分依照公務人員制度管理的國務院直屬事業單位的招考職位。

壹、考試方式

《國家公務員錄用暫行規定》明定國家公務人員的錄用考試採筆試和面試方式，以測試應試者的公共基礎知識、專業知識水平、業務素質與工作能力。筆試分公共科目和專業科目，由人事部門組織實施。筆試合格者方可參加面試

，面試內容和方法由錄用主管機關規定，並由人事部門組織實施，也可委託用人部門組織實施。

一、公共科目（行政職業能力測驗）筆試內容

參加行政職業能力測驗，依職位的不同性質區分為甲類職位與乙類職位。甲類職位是從事起草政策法規，突出綜合性管理工作的職位；乙類職位是從事專業技術工作，進行執行類的職位。行政職業能力測驗主要測驗應考人從事國家機關工作必須具備的潛能。考試結構包括常識判斷（涵蓋政治、經濟、法律、管理、人文、社會、科技等）、言語理解與表達（包括聽力測試）、數量關係、判斷推理和資料分析等五個部分。試卷約有 30 餘頁，全部為四擇一的客觀性試題，需用 2B 鉛筆作答，考試時間 120 分鐘，滿分 100 分，題數為 120 題或 130 題，2005 年則上升至 135 題。行政職業能力測驗（甲）與行政職業能力測驗（乙）在題型、題量、難度等方面會有所不同。行政職業能力測驗試題全部為四選一選擇題，所有試題答錯不倒扣分，其內容為：

（一）數量關係

數量關係主要測驗應考人解決四則運算問題的能力。主要題型分為（1）數位推理，試題題幹提供一個數列，但其中缺少一項，要求你仔細觀察這個數列各數位之間的關係，找出其中的排列規律，然後從四個供選擇的答案中選出你認為最合適、合理的一個，來填補空缺項，使之符合原數列的排列規律；（2）數學運算，主要測驗解決四則運算問題的能力。在這種題型中，每道試題中呈現一道算術式子，或者是表述數位關係的一段文字，要求應考者迅速、準確地計算出答案。

（二）判斷推理

判斷推理是測驗應考人邏輯推理判斷能力的一種測驗形式，其題型主要有三種：

- 1、圖形推理：要求應考人從四個備選答案中選擇最符合規律的一個，替代題幹中的問號，使圖形呈現出一定的規律性。

2、演繹推理：主要為測驗應考人的邏輯推理能力。在每道題中給出一段陳述，這段陳述被假設是正確的，不容置疑的。要求應考人根據這段陳述，選擇一個備選答案。正確的答案應與所給的陳述相符合，應不需要任何附加說明即可以從陳述中直接推出。

3、定義判斷：主要為測驗運用標準進行判斷之能力，是公務人員一項基本的職位要求。在每一個問題中，先給應考人一個概念的定義，然後再給一組事物或行爲的例子，要求應考人從中選出最爲符合或最不符合該定義的典型事物或行爲。這裏假設這個概念的定義是正確的，不容置疑的。

（三）常識判斷

常識判斷部分涵蓋政治、經濟、法律、管理、人文、社會科技等方面，測驗應考人在這些方面應知應會的最基本知識以及運用基本知識分析判斷的基本能力。

（四）言語理解與表達

言語理解與表達包括聽力理解和閱讀理解兩種題型。第一種題型為聽力理解。聽力理解試題主要測驗應考人在工作、學習、生活和社會交往中的聽力理解能力。具體包括洞悉聽力資料中的主要資訊與重要細節、理解聽力材料的基本大意、整合歸納聽力資料的中心主旨、分析聽力資料中的具體因果關係、根據聽力資料進行合理推斷以判斷說話人的真實態度、意圖、傾向、目的等。聽力理解考試採用錄音機播放的形式進行。播放若干段錄音資料，應考人聽完每段錄音資料後，應從試試卷上的備選答案中選出最適當的答案。2005年國家機關公務人員考試已取消聽力題型。

第二種題型為閱讀理解。這種題型著重測驗應考人對語言文字的綜合分析能力。所給的文字材料較長，主要是對詞和句子一般意思和特定意義的理解；對比較複雜的概念和觀點的準確理解；對語句隱含資訊的合理推斷；在干擾因素較多的情況下，能比較準確地辨明句義，篩選資訊。

(五) 資料分析

資料分析試題著重測驗應考人對文字、圖形、表格三種形式的資料性、統計性資料進行綜合分析推理與應用能力。針對一段資料一般有 1-5 個問題，應考人需要根據資料所提供的資訊進行分析、比較、計算，才能從問題後面的四個備選答案中選出符合的答案。

二、公共科目（申論）筆試內容

申論與傳統的作文不同，其意為取自孔子的「申而論之」，即申述、申辯、論述、論證之意。它既有別於古代科舉考試中要求就給定題目論證某項政策或對策，撰寫論文的策論形式，也有別於以往公務人員考試中的作文形式。但申論考試的內容、方法及其要達到的評量功能，實際涵蓋了策論和作文這兩種考試形式的基本方面。

申論主要是測驗應考人對給定資料的閱讀理解能力、分析歸納整合能力、提出和解決問題能力，以及文字表達能力。全部為主觀性試題，考試時間 150 分鐘，滿分 100 分。並要求應考人須認真閱讀給定資料以及題目要求進行作答。一般是給定一篇（或一組）1500 字左右的背景資料，內容涉及社會、經濟、文化等方面。應考人必須閱讀給定資料，並且按照題目要求進行作答。

申論考試中對字數是有限制性要求的。概括給定資料所反映的主要問題，一般要求在 150 字以內；提出解決問題的方案並加以簡要說明，一般要求在 350 字以內；申述、論證應試者對問題的基本看法和解決問題的方法，一般要求在 1200 字以內。超過或不足的字數一般以不低於或高於要求字數的 10%，否則要扣分。

公共科目筆試結束後，由中央組織部和人事部確定筆試合格分數線，各招考部門在筆試合格人員中，按照筆試總成績從高到低的順序，按計劃錄用人數 3 倍的比例確定參加專業科目筆試和面試的人選。對公共科目筆試合格人數與擬錄用人數不足 3:1 的，可以進行部門內調撥或進行跨部門調撥，亦即筆試合格的人員沒有被錄用者可以進行調撥，調撥的原則是在同種考試筆試合格人員

中進行，其情況有二種，一種是在同一個招考部門內不同職位之間進行調撥，這種調撥由各招考部門自行決定和組織，另一種情況是在不同部門之間進行的跨部門調撥，跨部門調撥由中央組織部和人事部公務人員管理司統一組織。凡符合條件的人員均可報名參加調撥，並由需要調劑的部門進行資格審查後，按規定程序組織專業筆試和面試（口試）。專業科目筆試時間和面試時間則由招考部門另行通知。

三、公共科目合格分數線

（一）2003年：參加中央國家機關甲類兩科考試的最低合格分數線之總分為125分，且行政職業能力測驗60分；參加中央國家機關乙類一科考試的最低合格分數線為行政職業能力測驗60分；參加中央垂直管理系統甲類兩科考試的最低合格分數線為總分120分，且行政職業能力測驗60分；參加中央垂直管理系統乙類一科考試的最低合格分數線為行政職業能力測驗60分。

（二）2004年：參加中央國家機關甲類兩科考試的最低合格分數線之總分為120分，且行政職業能力測驗60分；參加中央國家機關乙類一科考試的最低合格分數線為行政職業能力測驗60分；參加中央垂直管理系統甲類兩科考試的最低合格分數線為總分120分，且行政職業能力測驗60分；參加中央垂直管理系統乙類一科考試的最低合格分數線為行政職業能力測驗60分。

（三）2005年：參加中央國家機關甲類兩科考試的最低合格分數線之總分為120分，且行政職業能力測驗60分；參加中央國家機關乙類一科考試的最低合格分數線為行政職業能力測驗65分；參加中央垂直管理系統甲類兩科考試的最低合格分數線為總分115分，且行政職業能力測驗60分；參加中央垂直管理系統乙類一科考試的最低合格分數線為行政職業能力測驗60分。參加兩科考試的，中央黨群機關最低合格分數線過線人數與擬錄用人數比例達7.8:1，最高比例為26.4:1；中央國家行政機關為6.6:1，最高比例為30.8:1；中央垂直管理系統為6.9:1，最高比例為40:1。參加一科考試的，中央國家行政機關最低合格分數

線過線人數與擬錄用人數比例為 10.5:1，最高比例為 17:1；中央垂直管理系統為 6.5:1，最高比例為 35:1。

四、專業科目筆試內容

各招考部門在筆試合格人員中，將按照筆試總成績從高到低的順序，按計劃錄用人數 3 倍的比例確定參加專業科目筆試和面試的人選。專業科目的考試內容、方式、時間和地點由招考部門確定與實施。

專業科目測驗之目的是測驗報考人員從事所報考職位必須具備的專業知識和專業能力與技能。考試內容根據擬任職單位的要求，專業考試的方式可採取筆試的方式，也可採取專業面試或技能測試的辦法進行。如報考商業行政管理的工商職位，要考工商管理、國民經濟管理和經濟法等；報考外事語言類職位的要考相關語言等等。

上海新聞晨報報導，上海市人事局訂定《上海市國家公務員考試錄用試行辦法》，從 2003 年起上海公務人員錄用考試筆試除行政職業能力傾向測驗和申論兩科，增設崗位專業考試（設黨建、統戰、政法、文祕、金融、審計、統計、文化宣傳、經濟管理、科技教育、財務管理、信息技術、外事管理、市政規劃、環境管理、交通管理、水務管理、社區管理、人力資源管理、醫療衛生管理共 20 種崗位專業考試科目），並將以往一年一次考試一次錄用，改為一次考試多次錄用。（新聞晨報/2002/9/27）即在綜合考試筆試成績通過後一年內可多次報考一個或多個具體職位，並參加相應的崗位專業考試，用人單位根據崗位專業筆試成績確立面試人選並組織面試，選擇適合單位需要的優秀人才。

五、面試（口試）實施方式

筆試合格的人員才可以進入面試，面試時須提交本人的身分證、學生證（或工作證）原件、准考證主證、所在學校開具的報名推薦表或所在單位出具的同意報考證明以及應考人報名登記表一份。

面試法令依據為《國家公務員錄用面試暫行辦法》。依前揭辦法，面試內容主要為評量應試人員適應職位要求的基本素質和實際工作能力，包括與擬任職

位有關的知識、經驗、能力、性格和價值觀等基本情況，評量要點，主要包括綜合分析能力、專業能力、言語表達能力、應變能力、計畫組織協調能力、人際交往的藝術與技巧、自我情緒控制、求職動機與擬任職位的匹配性、舉止儀表等；必要時，可根據職位要求，增加其他評量要點。評量要點由錄用主管機關決定。面試評量要點的基本原則包括：（一）根據擬任職位的工作性質、職責任務、難易程度、責任大小對人員的要求，確定要點內容。（二）選擇面試評量要點，應當適應和發揮面試功能，避免與資格審查、筆試、考核等環節的評量內容重複。（三）根據不同評量要點的可測程度及與擬任職位要求的關聯程度，確定其分數權重。

面試時間一般不少於 30 分鐘，面試詳細過程依序為（一）入場抽籤：主試人員請工作人員叫應考人入場，並由應考人從題箱內抽籤確定試題，把抽中的試題交主試人員當場開封。（二）個人自述：主試人員請應考人自述個人經歷（個人基本情況、簡歷、工作經歷、實績等），同時宣佈時間不超過 5 分鐘。（三）回答試題：主試人員宣讀應考人抽中的試題，宣佈應考人答題時間不超過 15 分鐘。（四）臨時提問：應考人答完規定試題後尚有時間，主試人員可請評委臨時提問。（五）計分審核：提問完後，主試人員請計時員從評委手中收回評分表與試題答案，評分表交計分員計分，試題答案交監督員（由黨委、紀委、監察部門代表組成）；計分完畢後，主試人員請監督員審核。（六）公布得分：監督員審核後宣佈得分審核無誤，主試人員請計分員亮分，先宣佈去掉一個最高分**分，去掉一個最低分**分，得分**分，再亮計分牌，主試人員重申應考人得分。（七）應考人退場：主試人員宣佈請應考人退場，同時工作人員通知下一名應考人入場。

在面試評價要點的指標方面，以評價一個人的語言表達能力為例，分別可用「是否有邏輯性、條理性」、「吐字是否清晰」、「語音語調狀況」等具體要點評分，但有時為簡化起見，則僅用「優、良、中、差」或「很好、較好、一般、較差、很差」等作為評價指標。

值得注意的是，中華人民共和國公務人員面試並非指一般的面談，而是一種結構化面試或能力測試。結構化面試中，由多名主試人員按照預先設計的一套包括各種評量特質的試題向應考人提問，根據應考人的回答，給出應考人在各個評量特質上的得分，各個評量特質得分的總和就是應考人結構化面試的最後成績。面試中，一個題目可能包括一個或者幾個評量特質，主試人員不是按照題目評分而是按照應考人在回答問題中反映出的各種能力也就是評量特質評分，最後將所有評量特質的得分相加得出應考人的面試分數。例如，面試中主試人員向應考人提出幾個問題。第1題可能只評量應考人的綜合分析能力，第2題可能評量應考人的自我情緒控制能力和表達能力兩個特質。主試人按照應考人在回答問題中表現，給每個評量特質打出分數，最後把所有評量特質的得分相加得出總分。

六、體能測驗

2002年廣州市人事局招考公、檢、法機關公務人員，筆試通過後進行面試，面試合格後需進行體能測驗，測評項目為男、女10公尺往返跑，男、女立定跳遠，男1000公尺女800公尺跑走，男引體向上，女仰臥起坐。體能測評有兩項不合格者，予以淘汰。該項考試筆試成績占50%，面試成績占30%，體能測驗成績占20%（信息時報，2002/11/22）。

貳、考試合格後的錄用程序

經過筆試及面試合格之應考人，依序尚須經過考察、體檢、錄取人員名單公示、審批備案和試用等五個程序，才能成為正式的公務人員（張柏林，2005：124-126）。

一、考察

招錄機關對筆試、面試合格者進行報考資格複審，以確認其提交材料的真實性、準確性，並聽取群眾意見，要做到全面、客觀、公正。考察主要目的在於考察被考核者的政治思想、道德品質、工作能力、工作實績、廉潔自律以及是否需要迴避的情況等，考察工作按錄用主管機關的統一要求，由招錄機關組

成考察組織實施之。

考察施行政序包括（一）組建考察小組；（二）擬定考察要求和工作安排；（三）對考察小組成員進行培訓。培訓的主要內容為考察的有關規定和考察時應注意的事項；（四）考察小組成員分析整理應考人的基本情況，擬定具有針對性的考察方案；（五）與應考人所在單位進行考察所需的協調，具體實施考察；（六）考察小組對有關考察情況進行分析整理，結合考試成績和體檢結果，對報考者提出是否錄用的意見。

二、體檢

中共人事部認為公務人員必須要有合格、強健的身體，健康的體是執行公務的有效保證。對筆試、面試、考核均合格的應試者皆須體檢，體檢不合格者不能錄用。體檢的專案和標準由主考機關依職位要求決定。具體辦法由中央公務人員主管機關會同國務院衛生部門規定，而由主考機關或委託用人部門辦理體檢工作。2004年人事部與衛生部在總結各地實踐經驗的基礎上，根據機關工作需要，廣泛聽取醫學專家、法律專家、從事錄用工作人員等各方面意見，制定國家公務員錄用體檢通用標準（試行）共21條。其中規定罹患風溼性心臟病、先天性心臟病、血液病、支氣管擴張、支氣管哮喘、嚴重慢性胃腸疾病、各種急慢性肝炎、腎炎、糖尿病、癲癇病、精神病、紅斑狼瘡、類風濕性關節炎、淋病、梅毒、性病、愛滋病等均屬不合格。另雙眼矯正視力均低於0.8、雙耳聽力障礙，佩戴助聽器在3米以內聽不見聲音者均屬不合格。

三、錄用人員名單公示

考察工作結束後，根據擬任職位的要求，綜合報考者的考試、考察和體檢結果，經招錄機關領導討論同意，確定擬錄用人員名單。並通過網路等形式予以公示七天。公示期間如有人發現錄用人員資格條件不符，經招錄機關和錄用主管部門查證屬實，應取消錄用。

四、審批、備案

國家公務人員考試是採競爭與擇優方式，由用人部門根據職位的要求，以及應試者的考試、考察與體檢結果，確定擬錄用人員。屬中華人民共和國國務院各工作部門的，報國務院人事部門備案；屬地方政府各工作部門的，報省級或設區的市級以上政府人事部門審批。

五、試用

新錄用人員有一年試用期，按規定錄用沒有基層工作經歷的人員，要先在基層工作一至二年，但擔任外語、計算機、財會技術工作者得不受限制。試用期內用人部門要組織培訓，期滿要進行考核。用人部門在新錄用人員的一年試用期內，對新錄用人員要進行考核，期滿試用合格者，可正式任職；需進一步考察者，則由用人部門決定可適當延長試用期。試用不合格者，取消其錄用資格。

第三節 兩岸考選技術之比較

中華民國考選制度所建立的公正公平公開之品牌已深獲人民的信賴，考選機關幾十年來已拔擢數以萬計的公務人員，分發在不同的機關為國家社會貢獻心力，為人民提供各種不同的服務。在民主化、全球化浪潮衝擊下，人民要求政府績效的提升與競爭力的加強日益強烈，因此如何選拔高素質、高能力的優秀人才來為國家提升競爭力，成為考選機關責無旁貸的課題。考選部每年辦理將近三十種次的考試，已累積豐富的考選技術，在不斷的檢討改進下，無論是考試事務或考選方式都有長足的進步；中華人民共和國公務人員考錄制度建制 10 餘年來，同樣標榜公開考試、公平競爭、擇優錄取三原則。目前全國 31 個省（市）區已普遍實施公務人員考試，在考選技術方面也積累不少經驗；考試是否具有效度與信度，考試技術最具關鍵，考試要達到實質的公平，勢必要有精進的考試技術始克其功，爰此筆者嘗試針對兩岸較具指標性的考選技術提出比較：

壹、試務工作資訊化之比較

中華民國早期試務工作自報名、彌封、考試、試卷評閱、成績核算、冊報各階段皆以人工完成，e化時代來臨，試務作業須配合調整，原由人工作業之試務工作改採資訊處理，以縮短考試流程，提升試務品質。考選部自1981年起使用資訊科技設備，建置試務資訊系統輔助試務作業，2004年成立e化小組以強化同仁e化能力，同年航海人員考試率先採行電腦化測驗，一年舉辦4次考試，讓航海系科畢業生工作與考試均能兼顧。未來將視電腦教室設備的進程及考試規模逐漸採行電腦化測驗。考選部為提供正確快速的考試資訊，設有全球資訊網、電話語音、傳真服務、專人電話答詢。2006年國家考試開始實施人工兼採網路報名並行方式，並採多元繳費，以提供報考人更便捷優質的服務。惟我國公務人員高普考試技術類科應考學歷係列舉系科，因此網路報名無法審查應考資格，不能列印入場證，應考人仍須將報名履歷表列印寄送考選機關。

中華人民共和國也因網際網路的發達，有關考試訊息均上網公告週知應考人；中央機關公務人員考試2002年起報名作業已採網路報名，部分資訊發達省份其省級公務人員考試亦採網路報名。由於錄用考試應考學歷單純，僅規定須大學畢業，無系科限制，因此網路報名可直接審核應考資格並核發入場證（准考證）。有關擬錄用公務人員的部門、職位、人數、錄用的標準、條件、方法、程序和結果均透過網路、報紙、電視等媒體公開發布招考公告。

兩岸均非常重視考試資訊公開化、試務工作自動化，如測驗試題（選擇題）均以2B鉛筆作答，並以光學閱讀機閱卷以收省時高效。採網路報名使應考人省時省事，而我國公務人員高普考試錄取人員均依成績高低及選填志願採電腦分發，完全做到電腦化及透明化，讓考生能放心、社會有信心。

貳、考試方式之比較

考選依賴紙筆測驗的效度未達理想，世界各國皆然。因為紙筆測驗的效度會因不同工作而異，是以為達考選具有一定的效度，不應僅依賴紙筆測驗單一評量方式，允應輔以其他測量工具，如「文書草擬」、「方案規劃」、「情境測驗

」、「集體討論」、「實務操作」等，只要能符合用人機關之需求，並具公平甄別之效能即可採用。兩岸目前的考試方式均以紙筆測驗為主，口試（面試）或其他方式為輔，但中華民國在特考方面之考試方式則更為多元靈活，而高考三級暨普通考試尚未加考面試是為不足之處。

一、中華民國考試方式

（一）筆試

中華民國公務人員考試早期著重筆試測試，因此筆試科目依考試等級、類科性質之不同而異其科目數，有多達九科或十科。目前高考三級應試科目仍為八科（普通科目二科，專業科目六科），司法官考試為九科（普通科目二科，專業科目七科）；早期公務人員考試普通科目定有國父遺教、三民主義，至1995年始取消。目前普通科目有國文一科暨法學知識（包括中華民國憲法、法學緒論）與英文。現行公務人員考試法規定，公務人員考試方式除筆試外，尚可採行口試、測驗、實地考試、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明等五種方式。部分用人機關嘗以考選部舉辦之考試多以筆試為主，不能衡鑑其所需之人才；實則為能符合用人機關之需求，並具公平甄別之效能，目前多項考試除採筆試外，尚有口試（視考試性質採個別口試、集體口試、團體討論之一種口試方式）。

（二）口試

在口試方面採用的方式有個別口試、集體口試、團體討論三種，團體討論採結構性口試。如高考一級考試除筆試（第一試），另有著作或發明審查（第二試）及口試（採團體討論並備有試題）（第三試）；高考二級亦採筆試（第一試）及集體口試（第二試）方式進行；外交特考、簡任升官等考試亦採團體討論；調查特考、海巡特考則採個別口試。採筆試及口試之考試均採逐試淘汰，筆試兼採口試者均規定口試未滿60分不予錄取，並將口試成績併入考試總成績計算。口試委員之資格與典試委員相同，均由大學教授、副教授或用人機關高級官員擔任，並無先行訓練。惟口試前有召開口試預備會議商討發問內容、評分

標準等有關事宜。

(三) 體能測驗、實地考試等

目前調查特考除筆試、口試外尚加體能測驗；另部分類科某一科目則以實地考試為之，如高考三級生藥中藥基原鑑定類科之中要組織切片實地操作及鑑定科目，普考新聞廣播之國語、閩南語、客語播音等。

二、中華人民共和國考試方式

(一) 筆試

中華人民共和國公務人員考試以筆試及口試為之，筆試分公共科目和專業科目。公共科目為行政職業能力測驗（採選擇題）和申論 2 科（B 類人員僅考行政職業能力測驗一科），專業科目則按工作性質分別命題。公共科目由人事部門組織實施，專業科目由用人單位根據崗位業務之需要予以測試。筆試多則三科（行政職業能力測驗一科採選擇題，另一科採申論題；另考專業科目一科），少則二科，即行政職業能力測驗一科採測驗題及專業科目一科（採申論試題）。行政職業能力測驗中政治科目部分其試題內容以馬列主義、毛澤東思想、鄧小平理論、江澤民的三個代表及建設有中國特色的社會主義、社會主義初級階段論、社會主義市場經濟等政治意識形態為主。

(二) 面試

筆試通過後必須接受面試，面試係採結構性方式進行。通常在筆試合格人員中依成績高低列出需用人數的 3 倍參加面試，面試成績有併計筆試成績，有僅計算面試成績者。面試官需具有一定的資格條件，並經面試培訓和業務考核合格始取得面試官證書，有效期為 3 年（王文清，2003：154）。依面試暫行辦法規定，面試試題由錄用主管機關組織命題小組編製，也可委託用人部門編製；編製面試試題必須貫徹政治思想原則、科學性原則、針對性原則、靈活性原則。面試考官由用人部門內部具備資格人員 5 或 7 名組成，並設 1 人擔任主考官；各級政府工作部門按照同級政府人事部門的要求，承擔本部門面試的有關工作。

(三) 體能測驗

目前有少數地區對性質特殊之業務於筆試通過後加考體能測驗，如公安警察、人民警察，測評項目有引體向上、仰臥起坐、立定跳遠、1000 公尺跑走。

參、建構提升試題品質之比較

公務人員考試命題的質量直接關係到考試的信度與效度，同時影響考試的公正性，為提升公務人員考試試題品質，以確保錄取人員具有優良的水準，兩岸均致力於建構試題品質的提升：

一、中華民國

(一) 成立題庫管理處，建置量大質優題庫試題

試題之命擬為國家考試的重要核心工作，因此國家考試試題品質良窳不但攸關考試之信度與效度，而且對考試的公正性與公平性亦深具影響，因此考選部乃於 1989 年開始建立題庫試題（含申論試題及測驗試題）。為改進考試技術，提升試題品質，並期改善臨時命題方式之缺失，考選部於 1984 年 11 月成立題庫管理處，專責辦理題庫之規劃建立、選用管理、分析研究等工作。2004 年林嘉誠上任部長後，更責成題庫管理處研擬題庫四年中程改進計畫，期以建置「量大質優的 e 化題庫」為目標，預期在四年內達致下列三個次目標：1、充實與更新各科目題庫，提升各種考試題庫比例。2、加速題庫 e 化，增進題庫使用效能。3、成立常設題庫小組，改進命題技術，提升試題品質，降低試題疑義比例。使國家考試得以發揮選優汰劣、拔擢真才功能（考選部，2005：195）。並推動題庫作業電腦化，由電腦抽選試題，使試題之組合及配置更為靈活，期有助於試題品質及考選行政效能之提升。

(二) 舉辦命題技術研習

考選部為提升試題品質，於題庫試題命擬審查前後，適時辦理命題技術研習會，聘請教育測驗學者進行測驗式試題命題技術與方法之講習，並採小組方式進行命題實作演練，以期精進命題技術與提升試題品質。並針對題庫科目調整命題技術研習方式及提供多樣化之研習資料，以強化研習效果（考選部，2005

: 202)。

(三) 成立典試委員資料庫

考選部掌理國家考試事宜，鑒於典試工作乃是強化考試公平、公正，並提升考試信度與效度的重要關鍵，因此積極改進典試委員遴聘制度，延攬國內學者專家，共同參與典試工作為國掄才。自 1991 年起依舉辦考試之應試科目，將符合典試法規定資格之學者專家，配合其學術專長予以建立資料庫，供各種考試遴選擔任典試工作。另於 2004 年 9 月辦理「國家考試典試工作意願調查問卷」，截至該年年底，國家考試典試人力庫內共有 14,251 人（考選部，2005：268）並規定每年每人擔任典試工作之次數不超過三次，以維持校際與南北區域之平衡。

(四) 進行試題分析

為了解考畢試題品質，以作為改進試題之依據，考選部積極辦理試題難易度、鑑別度分析，將試題分析結果提供命題委員參考，並就影響試題品質之各項因素，進行交叉比較分析，以供研訂政策之參據。

二、中華人民共和國

公務人員考試公共科目僅考行政職業能力測驗和申論兩科，前者採選擇題，申論主要考察應考者的閱讀理解能力、綜合分析能力、提出問題、解決問題能力和文字表達能力。行政職業能力測驗試題以往係臨時抽調專家、教授在短期內進行集中封閉命題，或者針對某次選拔考試建設臨時題庫，然後集中數天時間從題庫中抽選試題。2006 年開始由人事部公務人員管理司負責向社會有償徵集題庫試題，試題如被採用由公務人員管理司與命題人約定試題不得再轉作他用，並簽訂命題保密協議書，支付一定的報酬（www.ecgwy.com，2006/8/24）。申論試題有自主命題和購買試題兩種。自主命題是主考單位聘請專家出題，通常在考前一個月聘請 2 位專家到指定地點入闈命製 2 套試題，以確保試題不洩漏。購買試題的方式在地方公務人員考錄中比較常見，相當數量的省級政府人事部門正在建立筆試試題題庫。命題專家通常出很多套試題銷售給中介機構

，中介機構要求命題專家刪除電腦儲存之試題，然後再銷售給有關的省（市）人事考試中心。考試中心根據需要抽取一套試題加以審定或修改後，用來作為某次公務人員考試之試題。整個命題流程的每一個環節及試題內容都是要求高度的、絕對的保密（<http://taiqi.bol.g.bokee.net>，2006/8/19）。

肆、應試科目命題大綱之建置

中華民國公務人員考試類科科目繁多，建制命題大綱須投入龐大的人力與財力，故多年來並無此規劃，直至 2006 年始針對報考人數較多之類科逐步建制命題大綱。中華人民共和國中央機關公務人員考試公共科目訂有考試大綱置於網站供應考生查詢，公共科目筆試分為職業能力測驗與申論二科，前者題型為測驗題，後者為主觀性的申論題，有關試題範圍應行注意事項均予以明列，並有範例及題型舉隅。讓應考人有準備的範圍，命題者出題有所依循，對提升試題品質及減輕應考人應試的負擔，均有相當助益。

伍、中華人民共和國考錄程序特有的考察與審批

一、考察

中華人民共和國公務人員考試另有一項其他國家沒有的考試程序—考核（又稱考察）。針對筆試及面試合格者進行政治思想、道德品質、工作能力等方面的考核，考核結果是招錄機關確定擬錄用人選的重要依據之一。考核不合格即取消錄用。考核的方式可通過查閱個人檔案、向考試合格者所在單位領導、同事了解其情況，與本人交談等形式進行（王文清，2003：155-156）。吾人從考核內容觀之，政治思想、道德品質才是篩選的主要標準，其公正與公平是被質疑的。

二、審批

公示期滿不影響錄用的，由招考機關將擬錄用人員名單按照規定報錄用主管部門審批或者備案。中央機關將擬錄用人員名單報中央公務人員主管部門備案。地方各級招錄機關將擬錄用人員名單報省級或者設區的市級公務人員主管部門審批。審批不合格者則予淘汰，審批同意者由錄用主管部門印發錄用函通知招錄機關，給報考者辦理錄用手續。

陸、考試錄取人數（合格人數）不足時之補救措施

中華民國公務人員考試除高普初等考試外，尚舉辦特種考試以因應特殊機關用人之需，並補充高普考試無法配合之職缺。另現行公務人員考試法規定，舉辦高普初等考試或特種考試，除正額錄取人數，尚可視考試成績酌增錄取名額列入候用名冊，供用人機關遇缺時自行遴用。

中華人民共和國公務人員考試對於筆試合格人數不足時可進行部門內或跨部門調劑；公共科目筆試合格人數與擬錄用人數不足3:1時可以進行部門內或跨部門調劑，調劑的原則是在同種考試筆試合格人員中進行。調劑的部門、職位、名稱、資格條件等均置於網站上，凡參加調劑的人員由需要調劑的部門，按規定程序再進行專業筆試和面試，合格後即予錄用。



