

我國考試行政類科現況分析與改革方向芻議——以公務人員高考三級考試為例

陳志瑋*

摘要

本文從各國政府與企業目前極為重視人才的爭取和留用出發，指出我國也應意識到這個問題的重要性，從改革現行考選制度著手，就職組、職系、考試類科、考試科目和應考資格等一連串相關規定，加上考試方法的檢討，以及用人機關參與等問題，冀望思索出一整套彼此相關的改革藍圖。

本文以公務人員高考三級考試為例，分析職組、職系、考試類科的相關現況，可知這套制度希望吸引具有相關學科背景的應試者，選擇相對的考試類科應考，錄取及格分發後即可快速上線，發揮其專業知識。然而以行政類別而言，此種學科對應關係不見得存在，專業知識和能力兩者亦可能存在落差。

本文提出三個類科改革的方向，分別是：(1)維持現行類科，調整考試科目；(2)簡併考試類科，減少考試科目；以及(3)以工作職能為重組類科的基礎。第一個方向只涉及考科調整，而不觸及類科簡併。第二個方向的「職組簡併法」直接以現有職組做為考試類科，方法簡單易行，但對現況的助益也有限；「職系交叉簡併法」則需根據「職系說明書」為檢討和整併基礎，涉及較高的技術性與複雜性。第三個方向已經脫離類科簡併的範疇，而是一種結構重組的概念，其變動幅度最大，但也最能體現人力資源管理的需求。整體而言，無論朝何種方向，本文認為皆應從考選制度變革的角度進行規劃與設計，俾能使我國的考選用人制度更加完善。

關鍵詞：考選制度，考試類科，職能，人才管理

* 淡江大學公共行政學系助理教授（Assistant Professor, Department of Public Administration, Tamkang University）

The State of the Art and Reform Direction of Categories of Examination: The Analysis of Senior Examination for the Civil Service in Taiwan

Chen, Chih-Wei

Abstract

Human resource recruitment and retention are now a big issue for both governments and corporations all over the world. To make our public servants more competitive and more competent, it is critical to reform the civil service examination system, such as group of positions, series, categories of the examination, test subjects, and eligibility requirements. Besides, the method of examination review and increasing participation of employing institutions are necessary to take into account, so that the reform puzzle could be solved.

This article analyzes the status quo of group of positions, series, and categories of the examination on the basis of Senior Examination for the Civil Service in Taiwan. Moreover, this system is designed to attract examinee to select a subject of examination which is relevant with her/his professional background. Somehow there exists a gap between the subject of examination and her/his professional background, or her/his real competence.

This paper proposes three directions of reform: 1) adjust the subjects of examination without changing the categories; 2) integrate the categories of examination and diminish the subjects of examination; 3) reconstruct new categories of examination on the basis of competence. The first direction subjects to marginal change which is irrelevant with integration of categories of examination. The second one is more complex if the target of integration lies on series but not on group of positions. The third direction, however, indicates a competence base of examination which can link up with different functions of human resource management. Overall, a holistic way of thinking is required so that the civil service examination system could be better.

Key Words: Civil Service Examination System, Categories of the Examination, Competence, and Talent Management

壹 前言

我國以公開競爭的考試進行公務人員甄選，向來獲得公平公正的評價，然而有關職系、類科的複雜性，以及考試科目眾多，除造成準備上的負擔外，加上多數考試只採筆試法，難免引發若干變革的聲音。雖然能夠考上公務人員者都是百中取一的佼佼者，但不可諱言地，隨著各種全球議題（例如：金融、貨幣、歐債與美債、環境、安全、能源……）和國內議題（例如：少子化、債務、年金、能源、就業、經濟成長……）帶來嚴峻挑戰，使我們需要一群跨際協力者 (boundary spanner) 來處理這類所謂的「棘手議題」(“wicked issue”) 時 (William, 2002: 104-105)，我們應如何獲得這些公務人員呢？許多國家和企業都體會到人才的重要性，許多積極的國家和企業莫不傾注全力於人才的爭取與留任。以的美國奇異公司為例，該公司向來以人才管理和培育而聞名，每年花費高達 10 億美元的教育和訓練經費在位於紐約的威爾許學習中心

(John F. Welch Learning Center) (Conaty and Charan, 2010: 56-57)。反觀我國考試院保障暨培訓委員會所屬國家文官學院（以下簡稱「國家文官學院」）及所屬單位，民國 101 年的決算數只有 2.79 億元，民國 102 年的歲出預算也只有台幣 3.09 億元，¹雖然我國各級訓練機關（構）學校分散，單看這個經費規模無法反映我國全部公務人員的訓練進修經費總額實況，但純就人才培育這個項目，確實凸顯我國尚有許多改善空間。

中央研究院於 2011 年 8 月 14 日聯合若干社會領袖聯名發表《人才宣言》，該宣言指出了國內近年來面臨嚴重的人才供需失衡現象，因此希望政府當局能妥善研擬因應對策，以使我國在國際人才競逐上能更具吸引力。²行政院經濟建設委員會旋即於 9 月 26 日向行政院提出一份《人才問題與因應對策》報告，³針對《人才宣言》提出的各項問題，分別進行現況分析與政策建議，雖然迄今未見明顯成效，但人才議題確實

1 請參閱中華民國 102 年度中央政府總預算國家文官學院及所屬單位預算（國家文官學院編）。網址：<http://www.nacs.gov.tw/NcsiWebFileDocuments/d99a1c23edc7728f86f8f89389020bec.pdf>（檢索日期：2013/3/1）。

2 請參閱中央研究院網站：http://www.sinica.edu.tw/manage/gatenews/showsingle.php?_op=?rid:4276（檢索日期：2012/2/10）。

3 請參閱行政院經建會網站，該報告檔案下載自<http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0016620>（檢索日期：2012/12/30）。

已引起國內各界高度重視。

在此一時刻，能否透過考選制度的系統變革，帶動後續用才、育才與留才的成果展現，就成為一項非常重要的基礎工程了。本文依據「考選制度變革與

未來展望」的脈絡（彭錦鵬，2010: 17-40），以公務人員高考三級考試為例，從檢討考試類科的角度進行現況分析與變革方向建議。

貳 現況分析

我國政府機關所置職務有職系之設計，始自五十八年實施職位分類制度時，計設有一百五十九個職系，嗣於七十六年實施新人事制度時，大幅整併為五十三個職系（朱武獻，2004）。根據考試院公布的《職組暨職系名稱一覽表》⁴及《依法考試及格人員考試類科適用職系對照表》⁵，目前我國考試分類架構共區分下列四個層次：

第一個層次是類別，可分行政類和技術類兩類。

第二個層次是職組，行政類可分普行政等15個職組，技術類可分28個職組，共計43個職組。

第三個層次是職系，行政類可分「一般行政」等45個職系，技術類可分「農業技術」等51個職系，共計96個

職系。

第四個層次是類科，現行公務人員考試設有848個類科組，⁶交叉對應不同職系。各個類科之下則是考科，依考試等級和類科不同，考科數目也不同。

由上可知，行政類平均一個職組有三個職系，技術類平均一個職組不到兩個職系。擁有較多職系的職組有：一般行政職組8個職系，經建行政職組7個職系，土木工程職組7個職系，農林保育職組6個職系；只有一個職系的職組則有審檢職組（審檢職系）等23個，佔全部職組53.5%，可見超過半數的職組和職系重疊，尤其技術類職組更是如此。根據學者彭錦鵬分析97年高考三級考試及格人員之教育背景，發現「某些行政類科及格人員和學校專業科系之

4 中華民國100年10月31日考試院考臺組貳一字第10000089912號令修正發布。

5 中華民國100年11月22日銓敘部部法三字第1003486783號、考選部選規一字第1000007237號令修正發布。

6 請參閱考試院第11屆第176次會議紀錄（民國101年2月23日），擷取網址：
<http://www.exam.gov.tw/cp.asp?xitem=15632&ctfNode=411&mp=2>（檢索日期：2013/2/20）。

間的關係在各類科之間，相關性非常薄弱。」但在各技術類科方面，則顯示「及格人員所畢業的學校科系分布，是非常集中的。」(2010: 36-37)這種現象可以解釋行政類包含的職系種類較多，而技術類包含的職系偏少，甚至有許多一個職組一職系的情形。

另從《職組暨職系名稱一覽表》的備註欄顯示，不同職組之間若有性質類似者，可能出現兩種調任情形：

1. 某職組下的特定職系，和不同職組的特定職系視為相同，現職人員得相互調任，例如：一般行政職系與檔案管理、僑務行政職系視為同一職組。(如表一中的A)
2. 某職系和另一職組視為相同，現職人員得互相調任。例如：司法行政職系與安全職組視為同一職組。(如表一中的B)
3. 某職系和另一個特定職系視為同一職組，但以該職系現職人員單向調

任為限。例如，新聞職系與交通行政職系視為同一職組，但以本職系現職人員單向調任為限。(如表一中的C)

4. 某職組各職系與特定職系視為同一職組，但以該職組現職人員單向調任為限。例如，文教新聞行政職組與一般行政職系視為同一職組，但以本職組現職人員單向調任為限。(如表一中的D)

對照《職組暨職系名稱一覽表》和表一，可知其背後呈現「教、考、用」合一的思維，它假設某一類科人員，若已接受學校相關科系的教育，則考試類科以及相對應的考試科目便可以有效篩選具有所需知識、技術與能力的人員，⁷同時在用人階段(包含任用與調任)，也可以發揮專才，達成機關任務的託付。申言之，此種劃分職組、職系和考試類科的作法，可達到以下兩個主要功能：

表一 職系職組調任關係圖

	互相調任	單向調任
特定職系和特定職系	A	C
特定職系和特定職組*	B	D

*順序上也可以是特定職組和特定職系
資料來源：筆者自行整理。

⁷ 技術類考試類科的應考資格，則幾乎都訂有相關科系畢業的限制，更強化了教考合一的關係。

第一，進用專業人才：這從技術類的職系區分較行政類為細，就可看出端倪。同樣地，《公務人員任用法》第三條將職系定義為：「工作性質及所需學識相似之職務」，也顯示職系區分是為了配合工作性質的差異，因而設置不同的考試類科以為配合。

第二，做為任用依據：根據《公務人員任用法》第十三條第三項規定：各等級考試職系及格者，取得該職系之任用資格；同法第十四條授權考試院訂定職系、職組及職系說明書，使得考試類科和任用資格兩者密切連結。另根據《公務人員任用法》第十八條第一項規定：「簡任第十二職等以上人員，在各職系之職務間得予調任；其餘各職等人員在同職組各職系及曾經銓敘審定有案職系之職務間得予調任。」顯示十二職等以上高階公務人員所需具備的核心能力是創意型塑願景、策略分析、變革與危機處理、團隊激勵與領導、跨域協調、績效管理，⁸已非原先考選制度所重視的專業能力。至於十二職等以下的人員，仍須配合前述教、考、用合一的原則，依循職系和職組的規則進行調任。

在前述的職組和職系設計下，考選部會在每次考試前公布各個考試類科和考試科目，以民國101年高考三級行政類別為例，除「國文」與「法學知識與英文」為共同科目外，一般需要考六科專業科目。⁹在所有類科中，又以若干基礎學科最常被列為考科，例如行政法、行政學、經濟學、民法等。從專業取材的角度來看，此種類科設計無可厚非，例如技術類別下的各個考試類科，或如國際文教行政依英文、西班牙文、法文劃分考試類科，冀能選取所需語文專長的人員。另一方面，若干偏向一般性的行政人員，例如一般行政、一般民政、人事行政、社會行政等，即使考試科目皆對應類科所需，但錄取人員不一定畢業自相關科系，¹⁰且考試錄取後，往往仍需一定時日的學習與適應才能上手，不見得有相關知識背景就能展現行政能力。尤有甚者，假如考生是在補習班的「調教」下，運用背誦與考試技巧獲得錄取，則即使是考專業科目，也可能無法達到太高的測驗效度。基於以上理由，乃有簡併考試類科，甚或以職能模式取代現有考試類科設計的構想。

⁸ 請參見行政院93年3月18日院授人企字第0930061451號函：行政院核定行政院所屬機關核心價值及中、高階主管職務管理核心能力。

⁹ 例外者像是公職社工師和公職獸醫師，各先需具備社工師和獸醫師的資格，故考科較少。

¹⁰ 一個不爭的事實是，確實有相當高比例的考生是經由參加補習班而考取國家考試，使得考試類科和畢業科系的關連性因此降低。

參 考試類科變革方向之分析

為配合考選制度的整體變革，考試類科簡併或檢討，就成為其中不可或缺的環節。在變革方向的思索上，可根據變革幅度大小區分為三個構想，這三個方案彼此有共通點，但也有各自不同的優點或負面效應，自難驟然化為具體可行的政策方案。簡言之，以下三個考試類科的變革方向分析，除強調現有制度改革之必要外，另外特別強調工作職能導向的改革途徑，可以帶動我國人力資源管理的大規模變革，故不可不注意其影響層面。茲就這三個考試類科改革的方向，進行分析如下：

一、維持現行類科，調整考試科目

考試院蔡良文委員在考試院院會上的一段發言，充分說明了考試類科設置的基本精神，同時點出未來改革的思考方向，蔡委員表示：

考試議題形式上應考量用人需求之配套外，長久之計應由結構上研究思考。訂定職組重要考量是工作性質，而職系須考量工作性質及相關學識等。部研訂類科時，應就職務

說明書等作整體規劃，配合機關學校所定之職掌及職務之職能、專門職業法規及機關之實際內容，部未來決策不一定朝向簡併類科方向辦理，亦可考量將考試科目分類別分等別，並研究在同職組之下其考試類科科目中有1-2科目相同，同職系之下4-6個專業科目中有3個相同科目之可行性，甚至減少應試科目與延長考試時間，以為因應，俾能減少考試科目之龐雜性及聘請委員之難度，相對可助於提升考試信效度與鑑別度。¹¹

此一設計構想的精神是現行考試類科不變，但重新安排同職組和同職系下的考試科目組合，朝向大塊結構式的方向規劃。若能在筆試之外，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，則可增加配套措施，使減少考科與延長考試時間，達到提升考試鑑別度的目標（蔡良文，2010: 196）。以民國101年高考三級行政類別為例，普通行政職組下的一般行政、一般民政、社會行政、人事行政、

¹¹ 本段引述自考試院第11屆第176次會議紀錄（民國101年2月23日），請參閱考試院全球資訊網，擷取網址：<http://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=15632&ctNode=411&mp=2>（檢索日期：2013/2/20）。

勞工行政等職系，共同考科是行政法，另外有三個職系的共同考科是行政學，其餘考科大致各不相同。再以文教新聞職組為例，包含的文化行政、教育行政和新聞共三個職系，所有考科均無重複。再以技術類別來看，電機工程職組下有電力工程、電子工程和電信工程三個職系，共同考科包含工程數學、電路學、計算機概論和電子學，另有電磁學為後兩個職系的共同考科，可謂考科重複性最高的職組，其餘受限於各職組包含職系偏少，使得共同考科的情形亦不多見。由此看來，在不更動考試類科的前提下，本方案必須根據職系說明書所需的工作內容，重新檢討訂定各類科下的考試科目，從基礎學科的角度規劃共同考科（例如行政法、行政學或經濟學），從不同職系的核心工作職能差異處規劃個別考科，並減少專業科目為四科，俾能延長考試時間，或增加其他考試方法的空間。

二、簡併考試類科，減少考試科目

考選部早在民國九十三年就配合考試院新修正的「職系說明書」及「職組暨職系名稱一覽表」，檢討現行公務人員考試類科，希望藉以強化考用配合，

提昇考試效能。¹²雖然此一政策尚未實現，但簡併類科的呼籲仍舊存在，例如彭錦鵬（2009: 49-67）分析OECD國家和中國大陸等國家的考選方法，發現「專業能力」不會成為考選用人的最重要依據，且專業能力的測驗並非依靠很多的科目和很長的時間，若再加入測驗效度的考量，更加支持簡併類科與簡化考科，同時增加口試或其他考試方法的必要。

在作法上約有兩種可能模式，第一種可稱為「職組簡併法」，亦即類科劃分捨職系就職組，以一個職組做為一個考試類科，考試科目則簡化為同一職組各職系的共同基礎科目，以鑑別應試者的基礎知識。至於各職系所需專業知識技能，則透過分試後的口試或其他方式予以甄別，以有效提升測驗效度。

第二種作法可稱為「職系交叉簡併法」，首先從「職系說明書」和「職組暨職系名稱一覽表」著手，整理出符合表一的A類和B類職系，再以職組為基礎進行類科整併。舉例而言，一般行政職系與檔案管理、僑務行政職系視為同一職組，而一般行政職系又屬於普通行政職組，因此在類科整併時，原則上就將普通行政職組及檔案管理所屬的博物

¹² 請參閱考試院於民國94年1月28日發佈之新聞稿：「公務人員考試類科將簡併，並建置質量俱優題庫」。網址：<http://www.exam.gov.tw/cp.asp?xitem=5095&ctNode=410&mp=2>（檢索日期：2013/2/27）。

圖書管理職組、僑務行政職系所屬的外務行政職組均視為同一考試類科，後續考科的規劃和考試方法的配套，則和前一種職組簡併法相同。雖然此種方法大幅打破職系和職組的區分，但由於不同職系進行交叉簡併時，容易出現職組和職組彼此重複的情形，因此必須一一審視甄別，以「職系說明書」為最後判斷歸類的依據，去除彼此重複的情形。

相較而言，「職組簡併法」簡單易行，涉及的變動幅度小，且只要配合減少考科和增加考試方法（例如，口試），就可構成一套改革方案。「職系交叉簡併法」則必須考慮不同職組產生重複，以及彼此是否相容的問題，操作難度相對較高。整體來看，此改革方向的特點是在更大的考選制度改革範圍下，進行現有考試類科的整併，同時納入分試的精神，由第二試（例如，口試）擔任篩選個別職系所需專業人才的機制。

三、以工作職能為重組類科的基礎

根據 Lawler III 的界定，職能 (competencies) 是指：「一家公司所提供之產品或服務的背後，所依賴的技術性專業與知識 (technical expertise and knowledge)。」(2008: 40) 轉化為公部門的情境而言，就是政府機關對於其所執掌之業務，所需的技術性專業與知識。由於我國目前的職組、職系與考試類科架構

的設計，仍是基於甄拔特定專業人才的假定而行，由此衍生的問題是經由此制度甄拔的公務人員，能否具備所需的「技術性專業與知識」？誠如有學者觀察指出：

長久以來，考試院操作公務人員考試法的作法，是朝向專業細化方向遴選各級公務人員初任人力，也就是設置許多考試類科遴選相對優秀的人力，每一類科對應著根據公務人員任用法所訂的職系。(施能傑，2010: 26)

此種以專業劃分的作法，和現行高等教育的科系有著高度相似性，但過度精細劃分的結果，一方面造成考選過程過度繁雜且需投入更多資源，另一方面是所錄取的公務人員，雖具有優秀的專業知識與背景，卻不見得擁有當代社會所需的全局治理能力 (Perry 6, Leat, and Stoker, 1999; 彭錦鵬，2005: 61-100; 林水波，2006) 與跨域合作協調能力 (Goldsmith and Eggers, 2004: 157-178; 林水波、李長晏，2005; Brown, Potoski, and Slyke, 2006: 323-331; Novak, 2009; 陳志瑋，2009: 139; 孫本初、傅岳邦，2010)。更令人擔憂的是民主社會需要更高的回應力，以解決民眾關心的許多基本問題，卻可能因過度專業主義的心態而難以實現，例如都市更新、

核四、油電價格等臺灣社會近年高度關切的公共政策，皆有類似現象。我國現行作法傾向以專業取才，但在後續的文官培訓課程導入職能基礎，以彌補實務上的需求。舉例而言，行政院人事行政總處所屬公務人力發展中心於民國93年至96年執行「行政院所屬中高階公務人員能力躍升研習計畫」，或如考試院公務人員保障暨培訓委員會所屬國家文官學院辦理「高階文官飛躍方案」，都屬於以職能為基礎的能力導向訓練，冀望養成受訓學員的領導力、溝通力或危機管理能力。從這個觀點來看，職能導向的人才，其實更符合因應各種新興複雜政策議題、國家總體發展，以及國際局勢快速變遷的需要。倘若目前已在「後端」採用的職能導向訓練，進一步運用到「前端」考選階段，則勢需更多用人機關的參與，增加用人機關和考選作業的關連性，對於現行人力資源管理實務，或能創造更多有利條件。

有鑑於文官考選的標準朝向以「職能」為重點，遴選方法和內容也必須具備充分的工作關聯性（彭錦鵬，2010: 19），因此若干學者專家開始嘗試運用職能模式，分析特定考試類科的相關議題（楊戊龍，2010; 蔡秀涓，2010; 熊忠勇，2010）。以職能模式做為類科整併的基本原則是：不能單純評量應考人外顯的知識和技巧，還要評量潛藏的人格特質，找出可以預測行為、績效的動

機、特質（楊戊龍，2010: 53），故現行類科的架構恐怕不再適用，而需重新設計以職能為考試類科的依據，其次再規劃考科與考試方式。舉例而言，熊忠勇（2010: 84-85）分析高考三級及三等特考一般行政類科的職能群組有四：行政事務管理能力、文書管理能力、採購職能與公共關係，接著就能繼續規劃所需的應考資格、考試科目與考試方法。當所有類科的職能群組都分析完畢後，可列出一份國家考試職能群組表，與此同時，各用人機關也需要重新進行工作分析，得出與組織目標、職掌高度相關的職能群組，當提出用人需求時，則以工作職能（含所需考試等級）需求取代職缺需求。如此一來，以工作職能為導向的考試，就像是證照考試一樣，通過某項工作職能考試的應考者取得該項工作職能資格，屆時無論是分發、任用、訓練、遷調乃至考績（例如，可運用才能評鑑法），皆可以用同一套職能模式貫穿人力資源管理作業。

總之，此一方案已經脫離類科簡併的思維，而是加入策略性人力資源管理（strategic human resource management）及人才管理（talent management）的概念，進行考、訓、用整個環節的系統變革，因此改革幅度最大，涉及層面最廣，成效雖大但卻最難以預期。

上述三個方案中，前兩個方案是在現有制度下進行有限幅度的變革，主要

著眼點是簡化考試繁雜程度並增加測驗效度。工作職能方案則必須有「一不做，二不休」的準備，以全面性的職能分析為基礎，進而貫穿至考試、任用、訓練與考績等人事功能，是以建議選擇某一類科進行前導計畫(pilot study)的試驗，待評估過可行性與預期效益後，再逐步實施至不同的考試，或能減少失

敗的風險。由於各方案涉及不同的改革幅度與難度，故建議配合考選制度的整體變革，以增加考試方法和階段為配套，短程目標以第一個或第二個方案為基礎，進行考科或類科之簡化，長程目標則規劃建立以職能為基礎的人力資源管理架構，以真正提升我國公務人力的能力。

肆 結語

考選制度變革若能落實，最重要的核心意義不僅在提升制度合理性與測驗效度，甄別出各用人機關真正需要的人才，更重要的意義在於有機會帶動各機關人力資源管理實務的發展，使我國公務人員從擁有靜態專業學科知識，轉而具備適應外在環境變遷、處理與解決複雜問題的動態能力。

有鑑於人才是所有組織解決內外部問題以及提升競爭力的基礎，除了類似奇異公司(GE)極為重視人才培育外，許多國家(例如，南韓、新加坡)也竭力吸引人才移入。本文從這個現象出發，指出我國也應意識到公務人員之人才管理的重要性與急迫性，故應儘速從改革現行考選制度著手，從職組、職系、考試類科、考試科目和應考資格等一連串相關規定，加上考試方法(例如，加入口試的分試制)的檢討，以及

用人機關的參與等問題，冀望思索出一整套彼此相關的改革藍圖。

本文以考試類科之檢討為重心，以目前96個職系配上848個考試類科組，加上不同職系間尚有互相調任或單向調任關係，更增整個考選與用人過程的複雜性。究其實，這套制度希望吸引具有相關學科背景的應試者，選擇相對的考試類科應考，錄取及格分發後即可很快上線，發揮其專業知識。然而，研究發現在行政類別，此種學科對應關係不見得存在，專業知識和能力兩者亦可能存在落差。另一方面，技術類別的職組劃分，受限於「隔行如隔山」而出現相當細瑣的現象，這顯示無論在學科對應關係，或專業知識和能力的對稱性，其問題都比行政類別較小。

本文提出三個類科改革的方向，分別是：(1)維持現行類科，調整考試

科目；(2)簡併考試類科，減少考試科目；以及(3)以工作職能為重組類科的基礎。第一個方向只涉及考科調整，而不涉及類科簡併。第二個方向的「職組簡併法」直接以現有職組做為考試類科，方法簡單易行，「職系交叉簡併法」則需根據「職系說明書」為檢討和整併基礎，涉及較高的技術性與複雜性。第三個方向已經脫離類科簡併的範疇，而是一種結構重組的概念，其變動幅度最大，但也最能體現人力資源管理的需求。整體而言，無論朝何種方向，本文認為皆應從考選制度變革的角度進行規劃與設計，俾能使我國的考選用人制度更加完善。

【參考書目】

一、中文部分

- 朱武獻，(2004)。〈我國公務人員人事制度回顧與展望〉。《公務人員月刊》，第101期，頁5-18。
- 林水波，(2006)。〈領導的新挑戰——由功能邁向全局〉。《T&D飛訊》，第46期。
- 林水波、李長晏，(2005)。《跨域治理》。台北：五南。
- 施能傑，(2010)。〈職能理論對國家考試制度設計的啟示〉。《國家菁英季刊》，第6卷，第3期，頁17-35。
- 孫本初、傅岳邦，2010。〈契約型政府的概念與實務：資訊與福利服務議題中的政府角色〉。《文官制度季刊》，第2卷，第3期，頁1-15。
- 陳志瑋，2009。〈公務員協力能力的建立與策略契合〉。《文官制度季刊》，第1卷，第4期，頁137-164。
- 彭錦鵬，(2005)。〈全觀型治理：理論與制度化策略〉。《政策科學論叢》，第23期，頁61-100。
- 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〉。《國家菁英季刊》，第5卷，第1期，頁49-67。
- 彭錦鵬，(2010)。〈公務人員考選制度的變革與未來展望〉。《國家菁英季刊》，第6卷，第1期，頁17-40。
- 楊戍龍，(2010)。〈從職能評估角度談考

試方式及應試科目設計：以高考三級及三等地方特考一般民政類科為例〉。《國家菁英季刊》，第6卷，第3期，頁37-55。

熊忠勇，(2010)。〈從職能評估角度談考試方式及應試科目設計——以高考三級及三等特考一般行政類科為例〉。《國家菁英季刊》，第6卷，第3期，頁75-90。

蔡秀涓，(2010)。〈從職能評估角度談考試方式及應試科目設計——以高考三級及三等特考人事行政類科為例〉。《國家菁英季刊》，第6卷，第3期，頁57-74。

蔡良文，(2010)。《人事行政學——論現行考銓制度》。台北：五南。

二、英文部分

Brown, Trevor, Matthew Potoski, and David M. Van Slyke 2006. "Managing Public Service Contracts: Aligning Values, Institutions, and Markets," *Public Administration Review*, 66(3): 323-331.

Conaty, Bill and Ram Charan (2010). *The Talent Masters: Why Smart Leaders Put People Before Numbers*. New York: Crown Business.

Goldsmith, Stephen and William D. Eggers, (2004). *Governing by Network: The New Shape of the Public Sector*. Washington, D.C.: Brookings Institution Press.

Lawler III, Edward E. (2008). *Talent: Making People Your Competitive Advantage*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Novak, William J. 2009. "Public-Private Governance: An Historical Introduction," in Jody Freeman and Martha Minow (eds.), *Government by Contract Outsourcing and American Democracy*. Boston, MA: Harvard University Press.

Perry 6, D. Leat, K. Seltzer & Stoker. (1999). *Governing in the Round*. London: Demos.

Williams, Paul (2002). "The Competent Boundary Spanner," *Public Administration*, 80(1): 103-124.

三、網站資料

中央研究院「人才宣言」網址：http://www.sinica.edu.tw/manage/gate-news/showsingle.php?_op=?rid:4276 (檢索日期：2012/2/10)。

中華民國102年度中央政府總預算國家文官學院及所屬單位預算(國家文官學院編)。網址：<http://www.nacs.gov.tw/NcsiWebFileDocuments/d99a1c23edc7728f86f8f-89389020bec.pdf> (檢索日期：2013/3/1)。

考試院第11屆第176次會議紀錄(民國101年2月23日)網址：<http://www.>

exam.gov.tw/cp.asp?xItem=15632
&ctNode=411&mp=2 (檢索日期：
2013/2/20)。

考試院新聞稿 (民國 94 年 1 月 28 日)：
「 公務人員考試類科將簡併，並建置
質量俱優題庫 」網址：[http://www.
exam.gov.tw/cp.asp?xItem=5095&
ctNode=410&mp=2](http://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=5095&ctNode=410&mp=2) (檢索日期：
2013/2/27)。

行政院經建會「人才問題與因應對策」報
告，網址：[http://www.cepd.gov.tw/
m1.aspx?sNo=0016620](http://www.cepd.gov.tw/m1.aspx?sNo=0016620)(檢索日期：
2012/12/30)。