

銘傳教育電子期刊

創刊號 2009 年 6 月 頁 1 - 16

## 建置符合專業需求的國家考選與人才培育制度

楊朝祥  
考選部

### 摘要

在全球金融海嘯的衝擊下，國內掀起了前所未有的失業浪潮，一時之間，國家考試成為許多畢業生熱門的職涯發展選項。唯長期以來，不論公私立部門，經常有「考上者不能用、能用者考不上」之嘆，顯然，國家人才在「教、考、訓、用」制度方面出現了嚴重的缺口，是以未來如何緊密結合大學院校、國家考選機關、專業培訓機構以及用人單位，建置符合社會需求的國家考選與人才培育制度至屬迫切而重要。本文分別探討：一、建置符合社會需求的國家考選與人才培育制度之意義及教、考、訓、用之人才培育制度流程；二、大學的人才培育及挑戰；三、考選制度的意義及挑戰，以為充裕公私部門人力引入一股活水。結論則建議：以用人單位人才需求調查與職能評估為依歸，以職能指標為大學課程設置以及考選科目與命題內容決定的標準，並在類科設置、考試內涵與應用語文均能接軌國際，最終則是建置一套教、考、訓、用緊密結合的人才培育與考選制度，以爭取我國人才在知識經濟時代中勝出的機會。

關鍵字：國家考試、人才培育、教考訓用

銘傳教育電子期刊

創刊號 2009年6月 頁1-16

## **Establish a National Examination and Talent Cultivation System Capable of Meeting Professional Demands and Occupational Requirements**

Chaur-Shin Yung  
Ministry of Examination

### **Abstract**

Under the impact of the global economic downturn, domestically in Taiwan we have also experienced an unprecedented unemployment tidal wave. Taking the national examination becomes the most popular choice for college and university graduates to develop their careers.

However, for a long time there has been a popular saying applied in both the private and governmental sectors that “those who can pass the examination do not fit the jobs and those who excel on the jobs can’t pass the examination”. This indicates that there are obvious gaps among our national education, testing, training and employing system. How to properly coordinate universities, testing institutes, professional training agencies and various government divisions in establishing a national examination and talent cultivation system capable of meeting various professional demands and occupational requirement is critically important.

This article analyzed and discussed: 1. The significance of establishing a national examination and talent cultivation system that truly meets the social and industrial demands in associate with the process of “teaching, testing, training and employing” system; 2. The challenge of talent training and education at the college and university level and 3. The essence and challenges we are facing in establishing a meaningful examination and personnel placement system.

Conclusion and Recommendation: an effective national examination and talent cultivation system must evaluate employers’ job function requirements and personnel demands; testing programs must be relevant to college curriculums and related occupational standards; the testing categories, contents of the tests and the applied languages should meet and connect with the international trends and criteria, and ultimately the national examination system must vertically integrate “teaching, testing, training and employing” into an efficient, seamless talent training and personnel placement system in order for our nation to face the challenges and excel in the knowledge-based economy.

Key words: the national examination, talent cultivation, the “education, testing, training, and employing” system.

## 壹、前言

在全球金融海嘯的衝擊下，國內掀起了前所未有的失業浪潮，在這一波居高不下失業潮中，高等教育畢業生的失業率是各級教育中最高者，行政院主計處《97年人力資源調查統計年報》，表58「失業率按年齡與教育程度分」，指出「大專及以上」失業率：20~24歲，13.1%；15~24歲，12.54%（行政院主計處，2009）。是什麼原因造成我國許多大學畢業生「畢業就失業」？當然，當前經濟不景氣，百業蕭條是主要原因，而社會人才需求已產生巨大的變化，但大專校院系所調整緩慢，培育的人才脫離市場需求，供需失衡更是癥結之所在，且高等教育人口的急遽上升，高等教育畢業生供過於求也是重要因素，而推究其根源，大學追求學術卓越，而將產業需求之人才培育當作次要功能更是原因所在。

當大學畢業生失業率居高不下的同時，我國產業界卻面臨著人才荒，不是找不到所需的人才，就是謀職人才的能力內涵與程度不能符合工作的需求。當大學入學率已接近「百分百」，學士、碩士、博士充斥之時，企業界卻面對著「找嚙人」的窘境。是甚麼原因造成企業界覓才困難？企業界普遍認為，當今的大學畢業生，「立即可用性不足」，不僅大學如此，連研究所亦不例外。Cheers雜誌2008年的「台灣一千大企業對碩士生評價調查」（胡清暉、陳宣瑜，2008），超過七成六企業認為，碩士畢業生在職場中無法立即上手；五成三企業表示，碩士生需要重新訓練六個月才能有所表現。當大學畢業生充斥之時，錄用較高學位者變成必然趨勢，也加速「學經歷通貨膨脹」的形成。另外，超過一半企業主管認為，「有價值」的碩士學位，第一條件是「知名大學研究所」，高達八成七企業人資主管坦言，很看重求職者畢業學校的聲望。大學畢業生多如過江之鯽，覓職困難，用人單位在沒有較佳的選擇標準之下，學位、名校變成唯一的選擇標準。

一個有效的證照、考選制度，應作為用人單位與育才單位的橋樑，一方面篩檢育才單位所培育人才的水準；另一方面也為用人單位的招募人才把關，包括考選部舉辦之公務及專技人力的考選制度，以及民間單位所引進或自行研發的各項證照制度等，皆已為公私立部門的人力的篩選奠定了良好之基礎。但可惜的是，公、私

部門雖已建立證照制度，但在選才機制的深度和廣度亟待健全化，以國家辦理之「專門職業及技術人員考試」為例，根據大法官會議釋字第四五三號解釋理由書(司法院大法官，1998)：「憲法第八十六條第二款與專門職業及技術人員考試法所指之專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，而所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身體、財產等權利有密切關係者。」現今專門職業及技術人員考試設有 84 類科，但企業界的批評卻是「考得上的不見得可以用，可以用的不見得考得上」，顯然，國家的專技證照考試並未能真正甄選用人單位所需人才，達成為國掄才的目標。

由以上的分析，大學培育的人才覓職困難；用人單位卻常有「無人可用」之嘆；而國家的專技人員考試卻有「考上者不能用、能用者考不上」的現象，顯然，國家人才的「教、考、訓、用」制度出現了嚴重的缺口，高等教育院校、國家考選機關、專業培訓機構、用人單位如何緊密結合，建置符合社會需求的國家考選與人才培育制度，為公私部門引進充沛人力的活水，在當今以人才競爭為主的知識經濟時代，應是當務之急。

## 貳、建置符合社會需求的國家考選與人才培育制度之意義

「教、考、訓、用合一」的人才培育制度，追本溯源還是在用人單位，到底政府、企業界需要哪些類別的人才，應從人才需求調查入手。過去經建會為未來經濟發展需求人才預做推估。現今科技日新月異、產業變動快速，人才需求更動頻繁，是以無論人才的培育與考選，都須由人才需求調查著手，準確的人才需求調查，方才不會產生人才供需失調的嚴重問題。

人才需求調查固然可以確定人才需求的類別，但各類人才需要具備哪些智能，則必須經過「職能評估」的過程加以確定。所謂「職能評估」，是針對各行各業從業人員在其執行業務所需的能力加以評估、判斷。雖然「職能評估」因國家的不同，評估方式的差異，以及理論依據的不同，名稱各異，有稱職業分析、行業分析、工

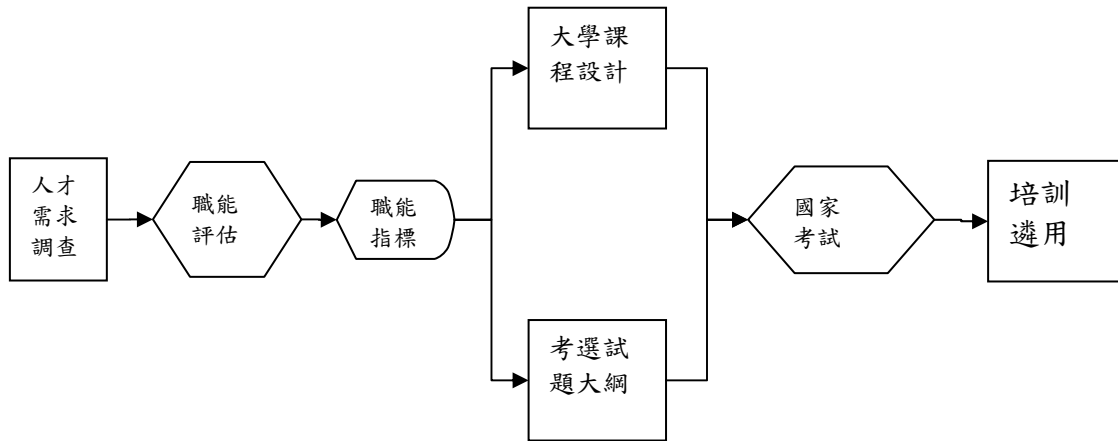
作分析、任務分析者；有透過現場觀察，有專家學者的腦力激盪，方法不一而足，但其最終目標就是決定一個行、職業的工作者，需要具備哪些「智能」，方能在其工作崗位上積極、有效的執行其業務。

至於職能的內容，有的將分析結果劃成知識、技能與情意三個領域，有的分成硬實力與軟實力，亦有些分成專業職能及普通職能，但無論如何，分析的結果可以作成職能指標，這些指標一方面可以作為大學校院課程的重要部分，並據以培育人才；而另一方面，考選機關亦可以此做為掄才的標準。

要奠定一個完整的教、考、訓、用人才培育制度，源頭仍然在用人機構，到底政府機關、產業機構、社會各界所需的人才有哪些，大學方才可依此培育人才，而考選單位也可依此考選人才，是以教、考、訓、用各單位必須緊密配合，並依以下流程進行（如圖一所示），方能真正培育與遴選具備用人單位所需的就業能力的人才（楊朝祥，2008）：

- 一、確定人才需求：從事人才需求調查，確定所需人力的類別與數目。
- 二、進行職能評估：針對社會有需求的人才的工作內涵從事評估，以確定其所需的核能力。
- 三、訂定職能指標：根據所需的核能力，轉化成可以評量的指標，以為培育與考選之用。
- 四、大學課程設計並據以培育人才：職能分析之後所訂定的職能指標，應為學校相關系所課程中重要的部分，以培育社會所需的人才。
- 五、國家考試確定考試科目與命題大綱，並據以考選人才：依據職能分析之後所訂定的職能指標，決定各類科考試的科目以及考試的大綱，並據以命題，考選人才。
- 六、國家考試：透過國家考試，遴選具備職能指標內容與程度智能之人才，為政府、社會所用。
- 七、培訓與遴用：考試錄取之後，仍須有職前的培訓，培訓期滿，成績及格，

方能分發、任用，讓應考人發揮長才，用人機關、機構有人可用。



圖一 教、考、訓、用人才培育制度(楊朝祥，2008)

### 叁、大學的人才培育及挑戰

#### 一、大學的人才培育

現代大學源自十一、二世紀的歐洲大學，但不論是中世紀培育神職人員之歐洲大學；重視博雅、紳士教育的英國大學；重視學術研究的德國大學以及重視學術研究、人才培育、社區服務的多元美國大學，前述各類大學之發展均以社會需求的更迭為依歸。是以由大學發展的沿革可知，大學辦學並非僅重視學術研究，可依時代、社會的需求而有所變革。(楊朝祥，2005)。

有鑑於兩次世界大戰中，大學教育對國力的助益，促使各國重視大學教育，加以民主化、平等化的思潮衝擊下，大學教育蔚為風潮。隨著社會的繁榮進步，專業分工細密，專業知識進展迅速，從事專業工作所需智能提升。而知識經濟來臨之後，知識社會中，全球性產業的競爭，對研究發展及知識人力需求日殷，唯有知識者方能出頭，學生就讀大學意願日增。此外，大學教育普及後，社會對學歷要求日益提

升，對高等教育需求更為殷切，而知識更新快速，終身教育理念盛行，亦對回流教育需求產生激勵作用。

然而，台灣高等教育的發展，在社會風氣、政策引導、經費誘惑、評鑑威脅之下，各大學競相追求學術卓越為目標，「世界一流、以研究為主的綜合型大學」成為大學辦學的唯一宗旨；「重研究輕教學、重學術輕專業」已在大學蔚為風潮。因此，大學教師的升等，學術研究成為主要的考量因素，學術論著成為唯一標準。

如果大學僅重視研究，則與研究機構有何差異？隨著大學的大量設置以及招生人數的急遽擴增，大學入學幾乎已達「零拒絕」的狀態，因此，當許多學術性向並非十分顯著之學生也有機會進入大學就讀之時，大學之功能需再更深層的探討。研究型大學固然需研究、教學並重；教學及社區型大學更需重視畢業生之專業智能。技職校院近年來雖稍有「學術漂移 (academic drift)」的趨勢，但其就業導向之功能仍十分明顯。

自中世紀歐洲大學成立以來，人才培育一直是大學重要功能之一。當大部分的學生都希望透過大學教育學得專業智能，以便在就業市場與他人競爭之時，大學更應重視人才培育的功能。97 學年度全國大學校長會議於去年(2008 年)十二月中旬於金門技術學院召開，會後，大學校長們發表共同宣言，呼籲培育大學生擁有改變未來的智能，增進大學生具有普世價值的人格，其宣言如下：(教育部，2008)

「在全球金融海嘯的衝擊下，時代掀起了二十一世紀以來前所未有的失業浪潮。如何快速地解決當前的經濟危機，擁有全國最優秀人才的高等學府，誠責無旁貸。因此，我們，155 所大學校院共同認為，培育未來人才的使命，應讓大學生擁有改變未來的五項實力並具備現代公民基本教養與符合普世價值之道德感：一、道德力：建立大學畢業生正直與誠信之品格。二、創新力：創造多元學習環境與機會，開拓大學生視野與創新能力。三、自學力：將教學的重點從「內容」轉移至「過程」，引導學生「如何學」(learn how to learn) 取代「學什麼」，啟發大學生獨立思考

與解決問題的能力。四、宏觀力：建立國際交流平台，培養新世代人才具國際觀與文化理解的能力。五、就業力：力抗青年失業率，鼓勵學生探索生涯，並建立企業回饋平台與未來能力指標，縮短產學落差。」

顯然的，大學校長已認清當前大學畢業生就業的重要性與困難行，認同將培育學生的就業力當作大學的重要功能。

## 二、當前大學人才培育的挑戰

大學如果真的將學生就業力的提升當作重要的工作，則必須從以下幾個工作著手：

- (一) 確定人才培育為主要辦學宗旨：大學之設置，固因辦校者理念之不同，辦學宗旨各異，但無論如何，大學之功能主要為教學、研究、服務，就是以研究為主的大學，其人才培育的功能亦不能偏廢，唯有大學確定將人才培育當作重要功能，強調學生就業力之養成與提升，大學辦學方才能成為人才培育的重要學府。
- (二) 檢討系所的設置：過去有許多社會上不再有人才需求的系所，由於顧忌教師出路的問題，一直無法裁併、轉型，以致每年培育了許多無法就業的學生，當大學畢業生就業極度困難之際，系所設置的檢討已刻不容緩。
- (三) 建置以就業為導向的學程：「大學法」再度修正之後，學校已可設置授予學位的學程。學系的設置大多以學術的領域為依歸，課程內容較無法呼應就業市場的需求，且現今許多的專業人才的能力是跨領域的，必須藉由科際整合方能培育，設置跨領域、就業為導向、授予學位、可以隨時調整的學程是呼應職場的最佳良方。
- (四) 研究所區分學術與專業學程：過去研究所設置不多，其功能主要為學術研究，如今，許多研究所課程是為在職人員更新、提升專業知能而設，例如近年來紛紛設置的「在職碩士專班」，就讀的學生並非為學術研究



所而來，如果仍以學術的課程授課並要求從事學術性的研究，與他們就讀的意願並不相符。是以研究所，不論碩士班與博士班，都可以區隔為就業導向的專業課程與研究導向的學術課程，以利學生未來的生涯發展。

- (五) 依職能分析結果設置課程：大學的功能非僅為就業而已，全人培育，人文素養，道德觀念等，在在需要依賴大學的培育；但就業力的培養卻也是大學不可忽視的一環。因此，透過職能評估所得之職能指標，應做為課程設置的重要一部分，讓畢業生具備職場就業所需的職能，也才能有助於畢業生的就業。
- (六) 建置最低錄取門檻：七分上大學已非天方夜譚，在大學就讀，本就有學科基本能力的門檻，否則怎能研讀各種專業的科目？雖然設立最低錄取門檻將使目前已日益嚴重的生源短缺更形惡化，但為了保障畢業生的質量，還是勢在必行。
- (七) 依學生特質慎選教材教法：由於大學生數目的急遽上升，以及出生人口的快速下降，當前大學已達「入學百分百」、「零拒絕」的程度，許多學術性向並非特別顯著的學生也進入大學的校園，因此，當學校在制訂課程之時，除了職能指標是課程的重要依據之外，更要考慮學生的特質，從新考量教材、教法，方能讓學生學到該學的技能，未來能在職場順利就業。
- (八) 嚴管勤教、提升教學品質：當前學生素質異質化的現象已經極為明顯，許多無法自動、自發學習的學生也進入大學，如果教師不能嚴管勤教在先，又給高分在後，勢必培養出許多「高成績、低成就」的畢業生，這些學生畢業之後絕無法符應產業界、社會的需求，因此，嚴格的品管機制必須建立，以確保學生的學習品質與具備職場所需的就業力。
- (九) 以職能指標為評鑑標準，保障人才質量：近年來常有「大學高中化」的詬病，主要是幾乎是人人可進大學，但大學不僅在校期間沒有嚴管勤教的要求，讓大學生在校「由你玩四年」，而淘汰機制也形同虛設。如果

畢業之時，還沒有品管的機制，大學畢業生的素質堪虞。因此大學應設置畢業門檻，將職能指標當作重要的評鑑標準，品管畢業生素質，以利畢業生順利就業。

- (十) 鼓勵畢業生報考國家考試，獲得國家證照：無論工作穩定的公務人員，或者在社會上受到尊重的專技人員，都是大學畢業生嚮往的職業。但每年仍有部分學生不是不知國家考試的設置，就是因為其他的原因未報考國家考試，雖然每年辦理考選工作的考選部均有宣導計畫，但如果學校在各種活動、場合，甚至教師在授課的過程中，能廣加宣傳，必能引起學生報考國家考試更熱烈的迴響。

## 肆、考選制度的意義及挑戰

### 一、考選制度的意義

我國是一個五權分立的國家，考試院的設置，掌管文官的考選、銓敘、訓練，但對於專門職業及技術人員的考照，也是考試院的主要職責，而所謂的專門職業及技術人員，根據大法官會議釋字第四五三號解釋理由書：「憲法第八十六條第二款與考試法所指之專門職業及技術人員，係指具備經由現代教育或訓練之培養過程獲得特殊學識或技能，而所從事之業務，與公共利益或人民之生命、身體、財產等權利有密切關係者。」(司法院大法官，1998)

一個完整、有效的考選制度，事實上代表著多重的意義。對用人機關而言，良好的考選制度，可以為用人單位掄才，因為有人、有才，單位或機關方才具備競爭力；對培育人才的學校而言，是檢驗學校辦學成效的重要指標，考取率、通過率高，表示學校在培育人才方面，畢業生具備實力，為社會各界所肯定；對應考人而言，透過國家考試，可以進入政府各部門工作、或是具備專業執照，可以執行、擔任專門職業或技術性工作，為個人創造順利發展的生涯；對社會、國家而言，國家考試

使具備專業智能人才得以適才適所，成為社會繁榮發展之基石；而人力資源有效利用，更是國家競爭力之所繫。

公務人員高、普、初等、特種考試遴選適當人員擔任公務人員；專技人員考試是獲得專業證照的重要管道。大學重視人才培育的功能，在課程的設計以及教材、教法，都應以提升學生就業力為目標。而考選制度設置之目的在為政府、為社會掄才，無論公務人員考試或專技人員考試，效度與信度必須提升，而提升效度與信度的最主要依據就是政府與產業界需要的是甚麼人才，經職能評估後所確定的職能指標應為國家考試科目決定與命題的重點，依此所實施的測驗，方能遴選有真才實學的人才，滿足用人機關與產業的需求。

最近，受到經濟不景氣的影響，大學生掀起報考公務人員考試以及專技人員證照的熱潮，原本估計在去年(2008)報考各類國家考試的人數約為五十萬人，但至去年底，報考人數已經逼近六十萬人次，因受經濟不景氣，失業情況嚴重的影響，預估今年可能會再創新高，接近七十萬人次（近六年各種考試報考、到考暨及格人數統計如表一所示）。

## 二、當前考選制度的挑戰

當前社會繁榮，分工細密、人才需求更新，高科技、知識產業、服務業產值達GDP之73%以上，專技人力需求殷切；而在政府方面，政府組織再造正如火如荼開展，社會變遷快速，所需人才需求亦隨之更新。因此，人才培育方面，學校所設類科與畢業生能力是否配合用人機關、企業的需求，畢業生是否具備用人單位所需的智能，都是大家所關心的議題，但對負責為國家、為社會掄才的考選制度，亦有以下的質疑與憂慮：

- (一) 高普考、初等考試、特考是否符合政府用人需求？
- (二) 公務員考試考遴選之各類公務人員是否具備用人機關所需智能？
- (三) 專技人員考照是否符合社會用人需求？

- (四) 專技人員考試考遴選之各類專技人員是否具備用人單位所需智能？
- (五) 升等、升資考試是否有激勵公務人員專業成長的功能？
- (六) 考試合格之各類公務人員及專技人員能否有順利發展的生涯？

表一 近六年各種國家考試報考、到考暨及格人數統計

考試種類		年別					
		92年	93年	94年	95年	96年	97年
公務人員	報考人數	258,848	247,085	291,408	283,109	318,026	396,904
	到考人數	177,838	170,860	194,057	186,894	214,122	271,674
	及格人數	11,323	12,960	13,827	11,425	16,879	17,838
	到考率%	68.70	69.15	66.59	66.01	67.33	68.45
	及格率%	6.37	7.59	7.13	6.11	7.88	6.57
專門職業及技術人員	報考人數	116,443	134,925	167,268	177,261	207,773	194,660
	到考人數	86,930	103,593	126,982	133,412	157,843	148,996
	及格人數	25,694	25,975	38,708	31,042	40,449	36,377
	到考率%	74.65	76.78	75.92	75.26	75.97	76.54
	及格率%	29.56	25.07	30.48	23.27	25.63	24.41
檢定考試	報考人數	9,574	9,993	15,294	4,949	2,899	1,268
	到考人數	5,082	5,333	6,909	2,868	1,837	910
	及格人數	547	698	580	618	266	208
	到考率%	53.08	53.37	45.17	57.95	63.37	71.77
	及格率%	10.76	13.09	8.39	21.55	14.48	22.86

資料來源：考選部統計室

當前的國家考試，其制度設立多年，而在主管機關努力的策劃與執行之下，已具有相當的績效，但為符合用人單位的需求，以下應是努力的方向：

- (一) 重新檢討公務人員考試類科：公務人員考試類科依政府人才需求設置，近年來由於政府組織再造以及政府更新，許多新的部會陸續成立，例如原住民委員會、海岸巡防總署、客家事務委員會、國家檔案局、移民署，最近行政院組織法修改，又將成立海洋部，因此，政府用人已有新的需求，相關部會宜依政府施政需求，確定所需人力類別，增、減公務人員

考試類科，以符實際需求。

- (二) 檢討專技人員考試類科：依「大法官會議 453 號解釋」(司法院大法官，1998)，所謂的專技人力包含與公共利益或人民之生命、身體、財產等權利有密切關係專業性工作，其範圍極為廣泛，但現今專技人員考試類科僅有 84 個類科，與社會所需專技人力相差極遠。因此，考選部應針對原已設置之 84 個類科詳加檢討，如有不屬專技人員範圍之相關類科，宜回歸到相關的主管機關主政，而許多屬於大法官解釋所規範之專技人員，尚未納入國家考試，則應增設類科，以符規範。但因考選部人力、資源有限，除重要類科由考選部自行辦理外，其餘可由考選部制定規範，委託其他機關、機構、專業團體辦理，嚴加監督，合格者方由考試院發照。
- (三) 訂(修)定職業管理法規，增設考試類科：專技人員之考試，並非考試院即可決定是否設置考試類科，為社會舉才，最重要的必須有相關的職業管理法，如醫師法、會計師法等之規範，國家考試才能進行。因此，檢討專技人員考試類科之後，若發現有需加考之類科，則應先協調相關機關，訂(修)定職業管理法規，為考試訂定法源基礎，增設考試類科，以符社會需要。
- (四) 放寬報考資格，提升考試效度：近年來國內教育制度更迭快速，系所名稱經常更換，新設系所層出不窮，再加上授予學位的學程的設置，學生雙主修、輔修的彈性增加；認可之國外大學名單也經常更新，應考資格審查日漸困難。報名資格僅為門檻、資格要件，如果國家考試的效度提升，僅有真才實學的應考人方能錄取，報考資格已非重要的考慮因素，實應從寬處理。且因各項考試報考人眾多，每每為資格審查，耗費相當人力，為提昇人力有效應用，可考慮先試後審，資格符合後再行發照。
- (五) 依職能分析結果擬訂命題大綱、內容：公務人員及專技人員考試的科目、內容雖多，但考試效度仍有待提升。推究其原因，最主要的是考試科目、內容與用人單位所需之能力有相當的差距，因此，不論公務人員及專技

人員考試，都必須依據職能分析之後所訂定的職能指標，決定各類科考試的科目以及考試的大綱，並據以命題，考選人才。

- (六) 以效標參照考試 (criterion-referenced test) 模式建置最低錄取門檻：公務人員考試本為任用考，每年高考、普考、初等考試及特考都是依用人之公務機關所需的職缺錄取，但為保持公務人員的水準，錄取人員仍必須達到相當的水準方能擇優錄取。而專技人員考試本來就是資格考，更應訂定錄取的及格標準，達到標準者方可發照，目前有部分類科以報考後實際到考人數固定的百分比錄取，與效標參照考試的學理不符，實應謀改進。
- (七) 考試多元，分階段考試，鼓勵實務經驗：國家考試僅重視學科考試的成績，不僅不重視實務經驗，且無法對人格特質、一般職業智能檢測。僅紙筆測驗無從選擇優秀人才，許多國外的經驗都顯示口試應作為重要的篩選工具，考試樣式多樣化，操作測試、口試、集體協商討論、作業、體能測驗、心理測驗均可入試。另為重視實務經驗，亦可分階段錄取，初試及格後，經過實習一段時間之後，再精挑細選，以達「選賢與能」、「為國掄才」的目標。
- (八) 證照分級，配合不同層次用人需求：由於不同功能的需求，相同類科亦有不同層次用人需求。例如當護理職業學校尚存在之時，高職畢業生報考護士執照考試，大專護理類科報考護理師考試，而衛生署又自行設立專科護理師的培育與發照。顯然的，相同類科需要不同層次的專技人員絕非僅護理人力而已，其他如航海、領隊、導遊等，都有此可能，因此，專技人力之考照，只要有不同層次用人需求，都可配合分級考照，以符實際需求。
- (九) 建置國家專技人員考試的權威性：專技人員考試的效度與信度的提升固然是必需努力的方向，但國家專技人員證照的權威性亦必須建立。初期可以鼓勵方式要求用人單位雇用具有證照人員，之後，必需修訂相關之職業管理法規，強制用人單位必須雇用具有證照的人員執業，以增進公

共利益以及保障人民生命、身體、財產等的安全。

- (十) 建置有利公務人員及專技人員專業發展的升等及換照制度：現代是一個知識爆炸的時代，知識創造、創新極為快速，如果不繼續更新、提升專業知能，即將為社會所淘汰。是以國家考試，無論公務人員考試或專技人員考試，都應設置有效的升等、升資或換照制度，以鼓勵公務人員及專技人員繼續進修，促進專業發展，並提供民眾與專業領域最佳的服務。

## 伍、結語

當此知識經濟的時代，產業與國家的競爭力都奠基於知識的創發、累積、管理、推廣、應用，但創新、開發、推廣、應用知識的關鍵都在於人才，因此，知識經濟、知識社會中的競爭就是人才的競爭，如何培育人才、選拔人才，也成為各國競相努力、競爭的目標。

我國大專校院設置普及，想就讀高等教育學府幾乎人人有機會，但大學畢業生是否具備就業能力？是否為用人單位所需，卻經常受到詬病。而我國獨特的考選制度為政府、為產業、社會掄才，卻也經常受到質疑。顯然的，我國人才的需求、培育、考選，在教、考、訓、用方面，已經有「脫鉤」的現象。因此，以用人單位人才需求的調查與職能的評估為依歸，以職能指標為大學課程設置以及考選科目與命題內容決定的標準，並在類科設置、考試內涵與應用語文均能接軌國際，以建置一套教、考、訓、用緊密結合的人才培育與考選制度，爭取在知識經濟時代中勝出的機會，應是教、考、訓、用單位共同努力的目標。

## 參考文獻

- 司法院大法官(1998)。大法官解釋，釋字第 453 號。司法院大法官。解釋日期，民國 87 年 5 月 10 日。2009/3/7 讀取  
自 [http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03\\_01.asp?expno=453](http://www.judicial.gov.tw/constitutionalcourt/p03_01.asp?expno=453)。
- 行政院主計處(2009)。《97 年人力資源調查統計 - 年報》，表 58「失業率按年齡與教育程度分」。98 年 3 月出版。2009/4/16 讀取自  
<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/97/table58.xls>
- 林宜男等(2003)。我國參加 WTO 後專門職業及技術人員考試制度因應之研究。考試院研究發展委員會研究報告。(或者：「我國參加 WTO 後專門職業及技術人員考試制度因應之研究」，*考證季刊*，35，20-41。)
- 胡清暉、陳宣瑜(2008)。碩士滿街跑企業仍嘆人才荒。自由時報，2008 年 9 月 17 日。2009/3/7 讀取  
自 <http://www.libertytimes.com.tw/2008/new/sep/17/today-life8.htm>。
- 教育部(2008)。【教育部新聞稿】97 學年度全國大學校長會議共同宣言。教育部。2008/12/24。2009/3/7 讀取自 [http://www.edu.tw/files/news/EDU02/97 學年度全國大學校長會議共同宣言.doc](http://www.edu.tw/files/news/EDU02/97學年度全國大學校長會議共同宣言.doc)。
- 楊朝祥(2005)。高等教育理想價值與市場邏輯的爭議。台北：國家政策研究基金會。教文(研) 094-004 號 March 14, 2005，2009/3/7 讀取  
自：<http://www.npf.org.tw/post/2/1715>
- 楊朝祥(2008)。建置以證照為主軸的人才教考訓用合一制度。國立台灣師範大學工業教育學系 2008 技職教育國際學術研討會。2008 年 11 月 15 日專題演講。
- 蔡良文(2008)。政治價值流變中國家考試之變革。*國家菁英季刊*，4(2)。