第六章　結論與建議

第一節　結論

隨著警察特考應考資格之開放及錄取人員來源之多元化，現行警察特考單純採行筆試、體格檢查、訓練的招考模式，是否能符合各警察用人機關之需求，實不無疑問。為了解其他國家警察考試的規劃與考試方式，本研究除以訪談法徵詢各警察機關用人意見外，也以文獻探討法及比較研究法分析比較我國與英國、美國、日本等國的警察考試條件與考選方法，以期歸納瞭解各國警察考試的作法，進而做為我國警察考試規劃之參考。有鑒於各國政府機關將各項考試資訊公告於官方網站的情況相當普遍，為了蒐集最新且及時的考試資訊，本研究以各國官方網站為資料主要蒐集來源，並輔以國內外警察相關文獻，俾期由全面性的角度，觀察、瞭解各國警察考試制度之規劃。有關本研究各項研究結果，謹說明如下。

一、各國警察考試的共同趨勢

1. 在考試辦理機關方面，我國警察特考長久以來都由考選部辦理，其考試規則之訂定雖由考選部主管，但也大都參考內政部警政署之意見訂定，據此而言，警察考試與任用制度，在我國雖然分屬不同單位辦理，但考選機關與用人機關仍有密切配合關係，惟近年來，考選機關與用人機關之立場經常不一致，也常引發爭議[16]。審視各國

[16] 有關警察人員之考選方法，內政部警政署與考選部的看法經常不一致，如以應考資格為例，內政部警政署認為，基於警察特考特用原則，警察特考之應考資格應限縮至相關科系始能報考，但考選部基於考試公平競爭原則，則認為應考資格應全面放寬，不予限制較為恰當；此外，在考試科目部分，內政部警政署認為警察特考應以專業科目為主，以符合特考精神，同時應以問答題為主，方能

警察機關對於警察考試的參與程度相當深，警察考試多採警察機關辦理或警察機關與行政機關合作辦理模式方式進行，因此對於應考資格規定、考試方式、考試內容有相當程度的規劃主導權利，此可為我國未來辦之借鏡。

2. 各國皆相當重視應考人對於警察職務的瞭解情況，並提供各種動態、或靜態的警察相關活動或資料（自我評估任職適任度問卷、工作內容說明、現職警察工作經驗分享等），提供應考人瞭解警察職務的要求、工作內容與工作環境。此外，由於各國警察考試皆屬基層警察人員之招考，部分應考人並不具大專以上教育程度，因此警察工作相關資料的說明常以動畫、圖片等簡單易懂且生動活潑的呈現。而我國目前在招考簡章上，已明確說明錄取人員未來可能分發之職務，在作法上，已漸與各國一致。

3. 在應考資格方面，報考年齡下限、至少具備高中以上的教育程度、國籍、犯罪紀錄、具備良好的身體健康與體適能狀況等常為各國採用的應考資格規定。其中各國對於犯罪紀錄、身體健康與體適能狀況特別重視，部分機關會將體適能與身體健康條件規定明列於應考資格規定中。此外，各機關另會依據機關需求訂定不同的應考資格規定。我國現行的警察特考之只以筆試成績高低方式，決定錄取標準，無體適能測驗、口試、心理測驗等配套措施，因此在考選作法上，乃訂定應考年齡，分別定有年齡上、下限、性別名額等規定，容易引起不平等就業之議，未來如欲與各國接軌，似應訂頒各項完

測出核心能力，但考選部則認為考試科目應以通識化、普遍化為原則，以吸引更多的人報考，同時考試題型應以選擇題型為主，以期公平並縮短閱卷時間。

善配套措施，而且非做不可，如此才能考選適格之警察人員。

4. 大抵而言，筆試、口試、體格檢查、體適能測驗、心理測驗、背景調查為各國普遍採用的測驗方式，其中筆試由於施行容易且試務成本相對較低，因此常為各機關作為第一階段篩選應考人的測驗方式。反觀我國目前只以筆試成績高低方式，決定錄取標準，無體適能測驗、口試、心理測驗、身家調查等配套措施，考選制度上確不夠完整，外國目前辦理之各項制度，應可為我國未來改進之參考。

二、有關各國警察考試特色方面

除了上述普遍往的共同趨勢之外，英國、美國、日本的考試方式尚具有下述個別特色。首先，在英國方面，英格蘭與威爾斯地區的警察招募特色包括:(1)e 化的招募過程,並於 2004 年起採行網路報名作業; (2)明確訂出警察核心能力的定義與指標,並且依據指標規劃考試內容;(3)採行評鑑中心測驗；(4)體格檢查項且與標準詳細且嚴格（包含氣喘、肝炎、血液疾病、惡性腫瘤、愛滋病、刺青等)；(5)對於女性、轉業者、二度就業的應考人抱持歡迎、鼓勵態度。

在美國方面，密西根州警、華盛頓州警、紐澤西州警、紐約市警、洛杉磯市警的考試制度與特色包括：(1)考試辦理機關以警察機關，或警察機關與政府行政單位合作模式辦理；(2)應考資格由警察部門與政府行政部門共同決定；(3)各機關警察招募採行的電腦化程度不同，部分機關要求應考人謂親自填寫報名表或將報名表親自於說明會場繳交；(4)考試內容採用模擬情境內容的機關相當普遍。

在日本方面，適用國家公務員法的「警察廳警察官」與適用地方公務員法的「地方警察官」之特色包括：(1)考試辦理機關依警察官適用

法令不同而異，目前各都道府縣已採用「共同試驗」模式辦理考試；(2)都道府縣警察機關的應考資格較中央層級嚴格；(3)都道府縣警察官招募人數名額會有性別區分，且女性名額較男性少；(4)考試採行二階段考試，除了筆試、個別面試外，都道府縣應考人另需接受適性檢查、體格檢查、體能測驗等評估；(5)雖然日本警方並未編製應考人自我評估任職適任度問卷，但是應考人仍可透過官廳訪問或警察官方考試網站瞭解警察工作內容。

第二節　建議

一、警察特考制度應以用人需求為主要考量

警察特考錄取人員，未來即為第一線警察人員，因此警察特考與警察用人機關之關係，不言可喻，警察特考制度如與用人需求脫勾，各行其事，絕非警察特考之辦理目的。透過國外資料可以發現，國外警察考試中，警察用人機關參與的比重相當高，在此模式下，由於考試的考官與命題者，多屬服務於警察機關內的現職警察或心理測驗專家，因此較能由機關用人的實務角度，規劃以「適任」為評估重點的考試方式，亦較能及時的依據環境變化、人力需求，調整應考資格規定、考試方式與考試內容。我國警察考試由考選部負責，考試試題之命擬，則多遴聘警大・警專之學者協助試題命擬，內政部警政署等用人機關對於考試的參與程度相對較少。由於此種考試制度模式下，負責人力供給面甄選的考選部無法深入掌握職務的屬性與特質，無法追蹤瞭解測驗效度，進而規劃、調整測驗方式;就人力需求面而言，各層級警察用人機關的人力特

質需求，亦較無法及時反應於考試中。在應考人來源日益多元化情況下，從訪談結果得知，各警察機關主管對於警察考試的效標關聯效度、考試及格者的表現多所質疑。爰此，若考選部能增加警察實務機關的參與程度，應有利於公平且具有效度考試方式之發展。未來考選部也可參考國外警察考試的辦理模式，嘗試思考、尋求警察機關可能的參與面向，並評估各種可能合作模式的可行性，俾在有限資源下，善用內政部警政署的資源，進而達到在雙贏的模式下，發展出「公平」且能遴選「適任」警察的考試制度。

二、依警察特考特用原則研議應考資格

警察特考特用，專業分發，一向是舉辦警察特考之最高原則，且警察人員之任用，有其特殊性，不是任何有意願從事警察工作者，都能擔任警察人員，在此原則下，警察特考之應考資格即應重新審視，而非比照高普考方式，全面放寬，以符合警察特考特用原則。隨著人權呼聲日益高張，考選部自 95 年起，已全面放寬警察考試的應考資格規定與報考限制，站在人權的角度思考，考選部及之立場，固然值得肯定，而應考人的人權也應有適當的保障，但是觀察國外機關警察考試資格設限的規定可以發現，英國、美國等人權國家對於應考人的要求，多較我國嚴苛且繁複，除了國籍、報考年齡下限、學歷、視力、聽力之外，居住地區限制、嚴格的犯罪紀錄要求標準、駕照資格與紀錄、深入且高標準的體格檢查要求條件等，常為各機關所採用。值得注意的是，各警察機關訂定嚴格且詳細的資格要求之際，皆明示該等資格要求已符合平等就業委員會監督、審核通過，因此必要且嚴格的應考資格規定，並不一定表示必然會造成不平等就業、歧視或不重視人權問題。此外，應考資格的

限制是否應全然以人權為思考，或許存有進一步探討空間，尤其警察人員負責社會秩序與安全的維持，並且受公務人員資格保障，若基於人權立場而放寬應有的資格限制，是否可能造成不適任者任職，進而對警察組織運行、警察勤務執行、社會治安造成負面影響，或許值得吾人等深思。雖然現階段我國採行的身高、體重、報考年齡上限、性別名額限制等資格條件的適當性與合理性，可能仍有進一步討論空閒，但是體格檢查項目與標準、犯罪紀錄要求、增加體適能測驗等資格條件，或許尚有增補調整的空閒。在歐美人權國家仍多訂定相對較為嚴格的條件限制情況下，或許我國應重新站在用人機關的角度上思考，參考國外機關符合平等就業原則的應考資格設計與概念，重新思考合理應考資格的規定。此外，研究訪談也發現，各警察用人機關對警察特考錄取者之歸屬感、工作向心力、任事負責觀念及專業程度等核心問題，存有高度疑慮，因此，如能依警察特考特用原則，限縮警察特考應試資格，應能考選出更適格之警察人員。

三、警察考選資訊應廣為宣導

現行警察人員之考選資訊，除內政部警政署之全球警政資訊網、中央警察大學、臺灣警察專科學校等三個單位，較能提供完整之警察考選資訊外，一般人員則較不易獲得。另報考警察特考之人，除中央警察大學及臺灣警察專科學接受養成教育之學生，因在校接受警察專業教育，有豐富的警察知識，也自始即以警察工作為第一志業外，其餘報考警察特考或基層警察特考者，大都是因興趣或找職業而來報考，不易獲得警察知識或常識。審視各國對於警察人員之考選，由於警察工作性質特殊，並且篩選方式較為嚴格，為了避免不具資格或不適任者報考，進而

造成用人機關與應考人本身行政資源、教育成本、人力資源的浪費，各國警察機關對於應考人的自我評估相當重視，英國、美國等國家多編製應考人自我評估任職適任度問卷，或各類警察工作內容與要求，現任警察者工作經驗談、警察生活、或職務說明會等靜態資料，或說明會、現職警察諮詢等動態服務，協助應考人對資格限制項目、理由與警察工作的瞭解、並自我評估是否適任警職。日本雖然沒有自我評估任職適任度問卷的編製，但是應考人可以透過官廳訪問或警察廳、各都道府縣警察本部網站有關不同警察職務的工作職務介紹、工作條件、已任職警職者的經驗談、薪資福利、未來升遷發展等資料，對於警察工作有較為深入的瞭解，進而間接連到自我評估是否適合擔任警職的功效。

目前我國警察考試並非為封閉性考試，基層警察人員特考的報考者更多為一般高中、大專畢業者，因此部分報考警職的應考人對於警察工作內容與環境的瞭解程度並不高。雖然目前考選部已在警察考試報名簡章、網站中對於警察工作的內容加以說明，但是相較於其他國家所提供的資料種類，我國尚有提升資料豐富度的空間。因此建議考選部主動將網站聯結內政部警政署之全球警政資訊網、中央警察大學、臺灣警察專科學校的網站，以提供更完整的工作內容資料，或將警察工作的條件、問題編寫成Q&A或自我評估任職適任度問卷以供應考人簡易的進行自我評估，進而減少未來因工作預期的不同或不適任，而造成用人機關與應考人個人的困擾。

四、警察特考應以多元考選方式辦理

從研究訪談中發現，大部的警察局長均認為，警察工作不僅需要豐富的知識，處理各種刑案或人際問題，也必需要有好的挫折容忍力、判

斷能力、分析能力、EQ 能力等特質，因此，警察特考不能光以筆試取才。另從美國、日本及英國的考試方式可以發現，不管是聯邦、中央層級的警察機關，或是地方的警察機關，基本能力或潛能(如數學計算、書面寫作能力、理解力、邏輯推理等)、溝通能力、心理狀態．身體條件（包含體格．體適能)等層面，都是共同的評量面向。目前我國警察考試著重於以測驗知識層面的筆試、身體狀態的體格檢查對應考人進行評估，相較於其他國家的考試評估規劃，我國對於應考人的評估面向相對較少。雖然評估面向少可以簡化考試流程、考試時間、考試成本，並且較少的測驗方式，並不一定表示無法達到遴選適任人才的目的，但是在各國警察用人機關多採行多元考試方式，對應考人進行多面向評估，並且警界亦有多元考試施行的意見情況下，考選部應嘗試瞭解訓練機關、用人機關、警察同儕、考試及格者對於現行考試的看法，並持續的觀察、探討與研究警察考試報考者與考試及格者之屬性。最後再由國際間警察考試的發展趨勢、我國警界用人機關角度，全面性的規劃、思考我國警察考試應有的評估面向。

五、考試內容應以實務需求為規劃基礎

警察工作具有突發性、不確定及 24 小時晝夜循環的勤務規劃作為，因此，警察特考之內容應與實務一致，方不致於脫節。透過各國警察考試方式與內容可以發現，「工作相關能力」、「機關需求」為許多機關共同的考試規劃基礎。由於警察工作性質特殊，各機關普遍希望應考人需具備有良好的人格、具備一定程度的智力水準、健康的身體狀態、良好的紙筆與口語溝通能力，以及各警察機關認為必須具備的條件，然而，在人權與平等就業原則下．過去以刻板印象訂定的性別、年齡、身高、

體重等資格條件容易導致不平等就業與歧視問題。由於警察工作並非人人都可適任，為篩選適任人選，考試方式與內容的規劃若能依據「工作相關能力」而規劃，警察用人機關即使不訂定資格條件標準，仍可透過考試方式篩選適任人選。因此，模擬工作情境的筆試內容、配戴模擬裝備進行各種警察工作項目的體適能評估、模擬情境口試、評鑑中心測驗等考試方式常為部分機關警察考試所採用。近年來，在我國重視人權的發展趨勢下，考試方式、標準的訂定常容易引起部分社會團體所討論，為避免社會大眾質疑，警察考試採行多元化評量之際，可以參考國外機關的作法，將「工作相關能力」為發展基礎，如此將較能規劃出不具有歧視原則或不平等就業的考試方式，而內政部警政署在有合理配套的考試條件下，也才能據以放寬男女名額及體檢相關作為，否則，在沒有配套的情況下，只一昧要求用人機關一再放寬考試條件，並不實際。

六、考試內容應以能鑑別警察核心能力為主

本研究訪談發現，所有的警察局長均認為，警察人員之核心力，屬於內蘊性質，對於狀況的處理，都屬於情境問題，一般無法以選擇題方式測出核心能力，目前的考試方試似無法滿足用人需求，因此多元化考試不僅為為國外警察機關普遍的採行方式，未來亦應為我國警察考試可能參採的發展方向。但是多元化考試的發展需有相當時間進行評估、規劃研究與設計。在多元化考試尚未施行之前，如何在現有的考試方式中尋找新的突破、改良，使警察考試發揮更佳的考試效度，應為現階段警察考試可以考量的發展重點。

我國警察考試之筆試內容，以選擇題題型為主，與國外警察機關著重邏輯、數學運算、語文能力的內容，並不相同。以警察法規、警察專

業知識、警察學理的測驗為例，目前我國三等考試部分均採選擇題形式，無申論題型的考試類科或情境模擬問題，該等試題不僅無法測驗應考人對於測驗學科領域的瞭解程度，也無法測驗應考人的綜合思辯能力、書面溝通表達能力，完全不符現行國際間警察考試「與工作相關」的測驗發展趨勢，無怪乎，警察特考錄取人員分發後必須重新學習當警察。爰此，若能重新規劃、調整現有的考試內容，在測驗科目名稱不變的狀態下，於每一個考試類別中的部分測驗科目增採一、二題與工作相關的情境問題；甚至部分以選擇題為主類別（例如行政警察)的部分考試科目，可以評估考慮增採部分申論情境題目。考試內容情境化的作法，或許可以在不調整考試方式情況下，提昇我國警察考試效度，並使得我國警察考試更能符合國際發展趨勢。

七、增考心理測驗、體適能測驗等應勢在必行

警察工作屬於勞力密集的工作型態之一，而且需要有很好的抗壓性，方足以適任。透過各國警察機關的考試方式可以發現，多元化考試已為各國警察考試的共同發展趨勢，並且適性測驗、心理測驗、多樣態口試、評鑑中心測驗、體適能測驗等多種測驗方式，在國外警察機關施行相當普遍，亦已有相當的發展歷史。為了遴選適任的警察人選，各國警察機關多持續的發展適合採用的考試方式。在我國方面，過去警察考試的應考者來源多屬中央警察大學、台灣警察專科學校畢業者，該等應考人入學之際已接受入學篩選，並已接受警察專業訓練，因此警察考試增採筆試以外考試方式的必要性相對較低。然而，隨著基層警察人員考試的辦理，應考人來源日益多元化，現行的筆試考試內容、經放寬的體格檢查標準，是否為足夠且適合的評估面向，是否能遴選適任人選，實

應進一步探討研析。

從國外警察機關考選警察的作法，以訪談研究發現，我國現行筆試、體格檢查的考試方式，雖亦為其他國家所採用，但是我國警察考試方式，僅以筆試為主，而且也沒有模擬工作情境式的考試方式，取才方式過於單純，應為世界各國所罕見，因此，我國現行警察考試方式應有增採其他測驗方式的討論空間，尤其像體適能測驗、心理測驗、口試等各國普遍採行的測驗方式，實應予以評估是否需納入我國警察考試當中。雖然我國與其他國家的警察考試制度規劃不同，風土民情有所差異，應考人對於考試公平性的要求與筆試以外考試方式的接受程度，亦不相同，但多元化的考試方式在國外已有施行普遍性、可行性與功能性，該等測驗方式在我國警察考試亦應有其施行的可行性，或許應在考量我國現行施行環境情況下，進一步的研析與評估。

參考文獻

中文部分

王興發、高春興(2003)：日本警察教育和警察管理體制及啟示，山東公安專科學校學報，68 期，98-100。

王幸蕙(1996)：我國警察人員考用制度之研究。國立政治大學公共行政研究所未出版碩士論文。

王小曄(2004)：心理測評在上海警察招募與甄選中應用的研究，華東師範大學心理學系未出版之碩士論文。

王文科，「質的教育研究法」，師大書苑出版四版，89 年，頁 150

付有志(1998)：日本的警察教育，公安教育，4 期，40-41。

江慶興(1999)：談警察教育改革—以英國為例，警專學報，2(6)，95-120。

江明修，「理論與社會實踐」，五南圖書出版公司出版（初版），86 年，頁 88。

朱金池(1998)：各國警察組織類型之研究：以美國、日本及中國大陸為例，警學叢刊 29(2)，1-36。

朱源葆(2001)：中美兩國警察教育訓練之比較，警學叢刊，31(5)1-12。

朱源葆(2003)：警察人員心理困擾成因之研究。中央警察大學犯罪防治研究所未出版之博士論文。

朱源葆(2004)：警察高等教育的危機，警光雜誌，第 574 期。

考選部(2006)：英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究。

邱華君(1986)：赴美國進修警政報告。中央警官學校出國報告書。

邱華君(1993)：各國警察制度概論。桃園：中央警察大學。

李震山(1996)：德國警察制度。桃園：中央警察大學。

吳學燕(1996)：英國警察制度。桃園：中央警察大學。

吳復新(2005)：評鑑中心法及其在人力資源管理的應用，國家菁英，1(1)， 175-204。

胡盛光(1998)：我國警察人力之研究－質與量之分析。桃園：中央警察大學。

陳連禎譯(1986)：加拿大安大略警察大學教育計畫。臺北：青城出版社。

陳明傳、牟永年、邱華君、劉文章、鄧子正、金璇惠、達納、閻愛玲(1996)：各國警察制度。桃園：中央警察大學。

陳朝新(1996)：日本警察行政。台灣省政府所屬各機關因公出國人員出國報告書。

許文義(1993)西歐各國警察制度。桃園：中央警官學校。

LEC：東京警察官(2001)：警察官。日本能率協會。轉引自考選部(2006)：英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究。

弘文社：(2000)。大卒程度警察官試驗－教養、論文、適性測驗。大阪：弘文社。轉引自考選部(2006)：英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究。

公務員採用試驗研究會(2000)：警察官。東京：周刊住宅新聞社。轉引自考選部(2006)：英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究。

實務教育出版(2004)。公務員仕事入門2006版。東京：實務教育出版。轉引自考選部(2006)：英、美、加、澳、日、中警察考試制度之研究。

英文部分

Palmiotto, Micheal(1997).Policing : concepts, strategies, and current issue in American police forces. North Carolina: Carolina Academic Press.

Peak, Kenneth J.(1997).policing America : methods, issues, challenges(2th).New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Wallker, Samuel(1999).the police in America : an introduction(3th).McGraw-hill companies Inc.

Spielberger. Charles D.(1997).police selection and evaluation. Washington D.C. : Hemisphere publishing corporation.

網站

http://www.csptc.gov.tw/(我國公務人員保障暨培訓委員會網站)

http://wwwc.moex.gov.tw/mp.asp?mp=1(我國考選部網站)

http://www.npa.gov.tw/NPAGip/wSite/mp?mp=1　(我國內政部警政署全球資訊網)

http://www.michigan.gov/(美國密西根州網站)

http://www.nyc.gov/html/nypd/home.html(美國紐約市警察局網站)

http://www.njsy.org/recruit/recruit.html(美國紐澤西警察局招生網站)

http://www.lapdonline.org/(美國洛杉磯警察局網站)

http://www.policecouldyou.com.uk/index.php(英國警察網站)