

《現行考銓制度概要》

試題評析

今年「現行考銓制度概要」試題，分布相當均勻，且均屬一般性題目，在歷屆考試中，這四個題目經常出現，所以今年算是相當簡單且沒有任何爭議之處。此四題分別為任用、服務、考績及訓練，所有題目均在老師之總複習資料中，若本班考生有參加總複習課程，且針對老師之猜題方向，努力研讀，拿高分乃易如反掌。總之，今年之題目，用功的同學一定可拿高分，就等著金榜題名吧！

一、何謂陞遷？公務人員陞遷法有關「免經甄審」、「優先陞任」之規定各為何？試說明之。(25分)

答：

(一)陞遷之意涵：

所謂「陞遷」，包括「陞任」及「遷調」。而依「公務人員陞遷法」第四條規定，所謂公務人員之陞遷，係指下列情形之一者，1.陞任較高之職務。2.非主管職務陞任或遷調主管職務。3.遷調相當之職務。

(二)免經甄審之規定：

1.依據「公務人員陞遷法」第十條之規定：「各機關下列職務，得免經甄審，由本機關或其上級機關首長核定逕行陞遷，並不受第十二條第六款至第八款之限制：

- (1)機關首長、副首長。
- (2)幕僚長、副幕僚長。
- (3)機關內部一級單位主管以上之人員。

2.復依該法第八條第一項後段規定：「本機關人員之遷調，得視業務實際需要，免經甄審程序。」

(三)得免經甄審優先陞任之人員（條件）之規定：

1.依「公務人員陞遷法」第十一條之規定

各機關下列人員無第十二條各款情事之一，且具有陞任職務任用資格者，得免經甄審優先陞任：

- (1)最近三年內曾獲頒勳章、功績獎章、楷模獎章或專業獎章者。
 - (2)最近三年內經一次記二大功辦理專案考績（成）有案者。
 - (3)最近三年內曾當選模範公務人員者。
 - (4)曾獲頒公務人員傑出貢獻獎者。
 - (5)經考試及格分發，先以較所具資格為低之職務任用者。（第十一條第一項）
- 2.合於上列得優先陞任條件有二人以上時，如有第五款情形應優先陞任，餘依陞任標準評定積分後，擇優陞任；其構成該條件之事實，以使用一次為限。同時兼具有兩款以上者亦同。（第十一條第二項）
- 3.復依「公務人員陞遷法」第十二條之規定
- 各機關下列人員不得辦理陞任
- (1)最近三年內曾受有期徒刑之判決確定者。
 - (2)最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級之處分者。
 - (3)最近二年內曾依公務人員考績法受免職之處分者。
 - (4)最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過之處分者。
 - (5)最近一年考績（成）列丙等者，或依公務人員考績法曾受累積達一大過以上之處分者。
 - (6)陞任現職或任同序列職務合計不滿一年者。但本機關次一序列職務之人員均未滿一年者，不在此限。
 - (7)經機關核准帶職停薪進修或研究六個月以上，於進修或研究期間者。
 - (8)經機關核准留職停薪，於留職停薪期間者。（第十二條）

二、依公務員服務法之規定公務員之兼職受到那些限制？試說明之。(25分)

答：公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，在「公務人員服務法」上有限制之規定如下：

(一)公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼職及兼領公費。（第十四條

第一項)

- (二)依法令或經指派兼職者，於離去本職時，其兼職亦應同時免兼。(第十四條第二項)
- (三)公務員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，受有報酬者，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。(第十四之二條)
- (四)公務員兼任教學或研究工作或非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可。機關首長應經上級主管機關許可。(第十四之三條)

三、公務人員考績應遵守那些原則？試依公務人員考績法之規定，分析說明之。(25分)

答：

(一)考績之基本原則：

考績的首要原則在於客觀、公正與確實。為達此基本原則，就衍生下列主要原則：

1.針對性

即考績應本「對事不對人」之原則，限於各工作直接有關的內容，防止考評者將各種偏見帶入考績中。

2.公開性

大多數西方國家的文官考績過程和內容是對文官本人公開或半公開的。公開者如美國，過程與結果完全對受考者公開。半公開者如法國，考績的得分和一般性評語，通知受考者，不給他看具體評語。

3.重複性

在考績過程中要經過重複之考核，即要採用考績官、複查官和負責考績之主管人員或委員會先後三次的評價審議，以防片面性。

4.代表性

在負責考績之委員會中，應有低級文官的代表，以便反映他們的權益和願望。

5.可申訴性

是保障考績公正性的最後防線。如被考績者認為考績不公或違法，可向有關的仲裁機構申訴。有些國家甚至容許向法院提出訴訟。我國目前亦有專門機關來處理此方面之申訴。

(二)符合以上五項原則者，於我國公務人員考績法中，即可看出，在該法之第二條，即明白規定其宗旨，依據「公務人員考績法」第二條規定：「公務人員之考績，應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。」由此可知，其宗旨有三，即：

1.綜覈名實

意即綜合事物之名與實，考核其間是否相符。

2.信賞必罰

意謂有功必賞有過必罰，賞罰分明。

3.準確客觀

不以主觀偏見影響事實，以資公正客觀；認真切實，以資準確。

四、我國初任公務人員訓練及行政中立訓練之主管機關為何？此兩種訓練之訓練重點及實施方式各為何？試說明之。(25分)

答：

(一)主管機關：

依「公務人員訓練進修法」第二條之規定

- 1.公務人員訓練進修法制之研擬，事關全國一致之性質者，由公務人員保障暨培訓委員會辦理之。
- 2.公務人員考試錄取人員訓練、升任官等訓練及行政中立訓練，由公務人員保障暨培訓委員會辦理或委託相關機關（構）、學校辦理之。
- 3.公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員訓練及進修事項，由中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府（以下簡稱各主管機關）辦理或授權所屬機關辦理之。
- 4.各主管機關為執行本法規定事項，有另定辦法之必要者，由各該機關以命令定之。
- 5.為加強公務人員訓練進修計畫之規劃、協調與執行成效，應由行政院人事行政局與公務人員保障暨培訓委員會會同有關機關成立協調會報，建立訓練資訊通報、資源共享系統；其辦法由協調會報各相關機關

協商定之。（「訓練進修法」第三條）

(二)訓練之重點：

訓練乃為增進工作人員之知能、技術、及改進其行為、態度的各種教育或輔導之過程，因此近來各種組織均對訓練特別予以重視，其中對於公務人員之初任人員更是重點訓練項目之一，因其影響其日後服之態度、行為，茲將初任公務人員之訓練及行政中立訓練之訓練重點敘述如下：

- 1.首先以「引導訓練術」作為重點，以其能儘快進入工作狀況為訓練之重心，此在加強「基本觀念」。
- 2.其次以「組織認同」為訓練之另一重點，因組織之認同乃日級服之根基所在，故此在強化其「品德操守」。
- 3.加強「為民服務」理念之灌輸亦屬訓練之重點之一，故此在強化其「服務態度」。
- 4.行政中立之訓練加強重點在於：
 - (1)培養公務員應盡忠職守，推動政府各項政策，為民服務之觀念。
 - (2)力求公務員於執行公務時，應立場超然、客觀公務、一視同仁。
 - (3)要求公務員不介派系或政治紛爭、能專心執行本身職務。
 - (4)要求公務員執行法律或政務官所定之政策時，應採一致之標準不偏私任何個人、團體或黨派。

(三)訓練實施之方式

1.初任公務人員訓練

依據公務人員訓練進修法第四條第一項之規定，考試錄取人員、初任公務人員、升任官等人員、初任各官等主管人員應接受必要之職前或在職訓練。且初任公務人員訓練必須於進用前或到職後四個月內實施。同條第三項規定訓練之重點包括：

- (1)基本觀念；
- (2)品德操守；
- (3)服務態度；
- (4)行政程序暨有關工作所需知能。

2.行政中立訓練

為確保公務人員嚴守行政中立，貫徹依法行政、執法公正、不介入黨派紛爭，由公務人員保障暨培訓委員會辦理行政中立訓練及有關訓練，或於各機關學校辦理各項訓練時，列入公務人員行政中立相關課程；其訓練辦法，由考試院定之。