

給你最佳
最精準的詳解!

高點名師 地特解題講座

連續30年人氣爆棚，題點
超過10,000名上榜生！

中會
會計學(概要)
高點 (高凱傑)

財政學(概要)
經濟學(概要)、公經
高點 (高凱傑)

審計
高點 (高凱傑)

行政學(概要)
公共政策
高點 (高凱傑)

各國
考銓(概要)
高點 (高凱傑)

刑法(概要)
刑總、刑訴(含概要)
高點 (高凱傑)

土地法、土地登記
土地經濟學
高點 (高凱傑)

12/13起線上開講！

詳細講座資訊 >>>



行政廉政	
12/13(一) 18:30	【高普考行政學院】f 高凱：行政學/公共政策
12/15(三) 18:30	【高普考行政學院】f 何昀峯：各國人事/考銓制度
12/16(四) 18:30	【高普考行政學院】f 劉律：刑法(概要)、刑總、刑訴
12/16(四) 19:00	【高點線上影音學習】y 韓律：行政法
12/16(四) 19:00	【高點線上影音學習】y 初錫：政治學
12/17(五) 19:00	【高點線上影音學習】y 薛律：公務員法

商科會科	
12/13(一) 18:30	【高點會人會語】f 鄭泓：會計學/中級會計學
12/14(二) 18:30	【高點高上高普特考公職】f 張政：財政學/公共經濟學/經濟學
12/15(三) 18:30	【高點會人會語】f 陳仁易：審計
12/17(五) 19:00	【高點線上影音學習】y 黃浩哲：資處

地政	
12/13(一) 18:30	【高點來勝不動產專班】f 曾榮耀：土地法/土地登記/土地經濟學

【知識數位科技股份有限公司附設臺北市私立高上文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設私立高點文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設新竹市私立高點建國文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設臺中市私立高點文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設嘉義市私立高點建國文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設臺南市私立高點文理短期補習班】
 【高點數位科技股份有限公司附設高雄市私立高點文理短期補習班】

台北市開封街一段2號8樓
 桃園市中壢區中山路100號14樓
 新竹市東區民族路7號4樓
 台中市東區大智路36號2樓
 嘉義市垂楊路400號7樓
 台南市中西區中山路147號3樓之1
 高雄市新興區中山一路308號8樓

北市教四字第32151號
 府教習字第0990091487號
 府教社字第1020399275號
 中市教終字第1090019268號
 府教社字第1011513214號
 南市教社字第09912575780號
 高市教四字第0980051133號



另有：政大·淡江·三峽·屏東·逢甲·東海·中技·中科·彰化·雲科·中正

《各國人事制度》

一、請評述加拿大公務人員「行政中立」的相關規定及實施情形。(25分)

試題評析	☆難易度：★★★★ 不是難，而是偏，各國人事制度的命題常態。所以需要概念類推來回答。
考點命中	《高點·高上各國人事制度補充講義》第九回，何昀峯編撰，頁7~8。

答：

行政中立係各國政府為強化行政倫理體制的核心制度之一，除在文官法制明載相關條例外，並設置專責機關監督管理，以下說明加拿大之制度之實施情形：

(一)公務人員的行政中立規範

- 1.政治活動包括參與或反對特定政黨、候選人之活動。在選舉之前或期間尋求被提名為候選人。
- 2.公務員只要值勤時，不會被認為政治不中立，均可參加政治活動。但對於聯邦層級之閣員與高級文官，可以另訂更嚴格的管制規則。
- 3.公務員參選前，均須向公共服務委員會提出申請，或留職停薪許可後才能參選，公布參選後即非屬公務員。
- 4.公務員違反規定，公共服務委員會可以進行調查，予以矯正或解職。

(二)專責機關與實施情形

- 1.由隸屬公共人力資源管理署之公共服務價值倫理局職掌，負責相關政策與法制之制訂、提供各部會機關所需指導與建議。
- 2.依據「公共服務價值倫理法」規定維繫行政中立制度。
- 3.加拿大為資深民主國家，制度上對於政治活動規範較為關注，基本上均涵蓋了對於擔任公職候選人、參與政黨組織、參與競選活動、值勤與穿著制服時不得進行的政治活動，以及政治獻金之要求與收受等項目之規範。

【參考書目】

蔡秀涓、陳敦源(2013)。〈實踐公務員倫理法制的範圍與方法：國際趨勢與臺灣現況〉。《文官制度季刊》，第5卷，第4期，1-48。

二、根據學者研究指出，男女薪資不平等的一大原因就是：女性總是被要求同時兼顧家庭與工作，導致她們無法和男性一樣委身大量的時間在工作上面。上述指出了職場中存在著所謂「玻璃天花板」的障礙，近年來其亦成為各國政府人事行政廣受矚目的課題。請從人力資本、社會心理以及歧視偏差三個角度析論「玻璃天花板」障礙的成因；其次，請闡述解決策略。(25分)

試題評析	☆難易度：★★★★ 上課常說，行政學、現行考銓制度和各國人事制度其實是三位一體，本題就是印證。
考點命中	《高點·高上各國、考銓、公共人管申論寫作班講義》第二回，何昀峯編撰，頁44~45。

答：

(一)玻璃天花板障礙的成因

1.人力資本角度

組織工作者常面臨的工作與家庭衝突的問題，特別是對女性工作者而言，婚姻與家庭是項難以兼顧的沈重負擔。多數女性工作者常處於工作與家務兩兼「蠟燭兩頭燒」的困境中。因此，為了調和工作與家庭間的衝突，主管習慣讓女性選擇負擔責任較輕之低階、支援性工作，以挪出時間兼顧家務；而這樣「善意地」透過工作分配，反而使得女性玻璃天花板障礙更加堅固。

2.社會心理角度

【版權所有，重製必究！】

台灣受到中國傳統文化影響，在傳統社會中，女性的地位是附屬的；所謂「三從四德」，女性所扮演的角色必須以家庭的需求為最優先的考量，故女性在此種體制下並沒有獨立的人格，且被限制在「私領域」之中。是以我國歷史上，對女性參與政治多持負面的看法，從許多的記載即反映出限制或阻止婦女與政的傾向。

3.歧視偏差角度

女性因為受到家務牽累，形成「女性無法擔當重責大任」的刻板印象，以致女性在職場上擔任的是次要的、較低階的服務性職位，於公領域複製「男主女從」的私領域性別關係。

(二)述與解決策略

從美國及許多先進國家的經驗顯示，政府若不採取積極的政策措施，而是消極地用等待的方式，期待時間慢慢化解這層障礙，那麼玻璃天花板終將難有突破的一天。因此，組織在較為長期方面，可以積極推動的具體策略，有以下的建議：

1.建立兩性平權的工作觀

男性上司、同僚對女性主管或部屬的認知，有必要重新調整，放棄刻板的性別角色態度，建立平權的工作觀，避免採取雙重標準或非意圖的差別待遇，將女性設定在行政機關中層或基層的範圍當中，壓抑女性公務人員的表現和升遷機會，應給予女性公平的升遷發展機會。

2.強化女性公務人員之人際網絡關係

可在組織內或組織間成立女士網絡，互通有無，分享工作經驗和訊息，並積極建構在工作組織中的社會網絡，與上司、同事、部屬間維持和諧良好的人際關係，應有助於女性的事業生涯發展。

3.提倡團隊建立，共創兩性和諧關係

透過團隊之建立，可增進團體成員間彼此的信任、支持與坦誠；以集體合作的方式共同為團隊的使命及共同的目標而努力；改進組織的氣候；增進個人與團體間的互助與溝通。

4.建構多元化的組織管理模式

多元化管理能夠結合異質性的工作團聚，建構一個平等的工作環境，使組織成員彼此相互尊重與合作，發揮其自我潛能，共同為組織目標而努力。

【參考書目】

1. 蔡秀涓、黃煥榮（2005）。〈政府機關中高階女性公務人員培育升遷問題研究〉。行政院人事行政局委託研究報告，未出版。
2. 黃煥榮（2007）。〈突破玻璃天花板—女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望〉。《國家菁英季刊》，第3卷，第4期，85-108。

三、請評述韓國、新加坡公務人員俸給制度的特色。（25分）

試題評析	☆難易度：★★★ 各國人事制度再度從過去的出國報告命題，但是新加坡的部分已經是考古題了。
考點命中	《高點·高上各國人事制度補充講義》第七回，何昀峯編撰，頁12~13。

答：

(一)韓國公務人員俸給制度特色

1.薪俸內涵

韓國公務人員的薪俸係依生活水準以及民間部門同等級人員薪俸水準而定，同時也受到政府財政狀況的影響。韓國公務人員的薪俸包含基本俸、津貼與福利補助。

2.薪給結構

在韓國整個薪給制度分為四階級，一般政務職是屬於固定的年薪制，高階公務人員是以職務績效的方式核定年薪，課長級的是給予績效的年薪制，對於4級以下的公務人員就是以俸點制再加上績效獎金的方式來給予薪水。其個別做法如下：

(1)固定的年薪制

針對政務職提供固定的年薪。

(2)職務績效年薪制

適用對象為高階公務人員。年薪由基本年薪（基本薪給+職務薪給）與績效年薪（按照業務成果提供的薪給）組成。

(3)績效年薪制

適用於1級至4級公務人員，約聘公務人員。年薪由基本年薪（包括基本薪給、家計補助費、管理業務費、節日等費用(根據年資及績效核定)與績效年薪組成。

(4)俸點制

4級以下公務人員。基於職務的特徵及在職期間，依據俸點核定薪給。各個職務有12個薪給表，以一般職務為例，每級分為23至32俸點。

(二)新加坡公務人員俸給制度特色

1.固定薪資為基礎

新加坡公務人員之固定薪資含一年十二個月的薪資，以及額外在年終加發之第十三個月薪資，以應公務人員過年需要之花費（亦即相當我國年終工作獎金），此部分與個人工作績效並無關係。

2.配合變動薪資

(1)年度變動薪資

係於當年度經濟成長率達到預期目標值時，每位公務人員可支領兩個月之變動薪資。

(2)增長紅利

假如實際經濟成長率明顯超越原訂目標值時，通常新加坡政府會審酌發給所有公務人員特別紅利。

(3)績效紅利：

於1989年首次推行，其主要係衡酌公務人員個人績效而發放，與國家整體經濟情勢好壞並無關連。即使當年度國家經濟表現不佳，員工仍可按其年終考績考評結果所列等級支領績效紅利，此即相當於我國之年終考績獎金。

(三)綜合評述

- 1.韓國公務人員的俸給制度基本結構雖然與我國相近，但是卻依據不同身分屬性與等級的公務人員，分別設計待遇結構；相較於我國全面採俸點薪點折算，且適用單一俸表的作法，顯然更具有彈性。
- 2.新加坡公務人員俸給制度，向來是以提供高報酬單一薪而著名，且結合固定薪與變動薪，使得績效有效與薪俸連動，為其重要特色。

【參考書目】

- 1.考試院（2010）。考試院99年度考銓業務國外考察日本、韓國考察團考察報告。未出版。
- 2.考試院（2015）。考試院104年度考銓業務國外考察新加坡、馬來西亞考察團考察報告。未出版。

四、請比較美國、法國的文官考績、獎懲與申訴制度。（25分）

試題評析	☆難易度：★★★ 藍皮書是不會寂寞的，藍皮書又來了。須留意這種題目的處理手法必須要化繁為簡，才不會開花。
考點命中	《高點·高上各國人事制度補充講義》第七回，何昀峯編撰，頁1~4。

答：

各國考績制度之特色，除皆重視工作績效、專業能力及品德操守外，從考績、獎懲到進一步之申訴，均相互連貫。以下依題意說明之：

(一)美國文官制度的考績、獎懲與申訴

1.績效考核之作法

(1)美國聯邦政府對公務人員之績效考核，係由各機關依據機關策略及績效目標，訂定個別適用之人事考核制度，經人事管理局審查同意後，針對內部不同單位及對象設定不同之考核方案。

(2)聯邦公務人員績效考核之結果係分為「傑出」、「優」、「良」、「尚可」、「劣」等5個等級，即是依據績效因素與績效標準為基礎的考評而來。

2.獎懲

(1)聯邦公務人員考績的獎勵為績優晉級與加薪，須考列「良」級以上。

(2)考績如考列「劣」級，則可予以降調或免職；但機關須先針對未合乎「關鍵因素最低標準」之情形給予輔導、訓練與提供改善時間，仍未改善再免職。

3.申訴

考績結果須依書面通知當事人，如當事人不服，如屬於集體議價事由可經由工會代表辯護，屬於個人事由則可委託律師代表；向機關申訴未果後可向「功績制保護委員會」申訴救濟。

(二)法國文官制度的考績、獎懲與申訴

1.平時考核及年終考績

法國公務人員考績分為平時考核與年終考績兩大部分，而主要針對能力與品德各方面加以考評。主要的考績項目包括體能、專業程度、服務精神、工作績效與方法等，如係主管職亦須評定其洞察力、組織力、指揮監督力與領導統御力。

2.獎懲

法國依據考績等第給予獎勵或不利處分，公務人員考績的結果在「優」級者得提前晉俸，「良」級者得晉俸晉級，如屬「尚可」則延緩晉級，考列「劣」級者，則得予免職或調職。

3.申訴

各類人員之考核得按考績項目選用評定。由直接主管負責初評報告，向上級主管提出，並通知各部「人事管理協議委員會審議後」，陳報首長核定後執行。法國公務人員的考績為力求公平，「人事管理協議委員會」審議後，如認為考績不公平，該委會得向首長請求修正，並通知受考人，必要時提出申訴以求救濟。

(三)綜合評述

1.美國係高度重視工作結果為導向之績效評估機制，尤其是個人和組織績效結合，為使各機關個人績效計畫能和組織目標相結合，故考績之獎懲與績效之關聯性極高，有關非績效因素之懲戒未必與考績結果連動。

2.法國乃標準大陸國家官僚體系，其考績的績效敏感性較低，且更重視文官工會於考績制度當眾扮演之協議角色，與美國制度大不相同。

【參考書目】

許南雄(2021)。《各國人事制度—比較人事制度〔增19版〕》，頁453-456。

【版權所有，重製必究！】

2022高普考勝讀卷首 高點^新分眾課

課 | 課 | 到 | 位， 高分總題檢！

練

- 練考
- 練多
- 練快

求

- 求海量題庫
- 求時事熱議
- 求精準考點

通 透

- 通透精解
- 通透觀念
- 通透盲點



110/12/11~31 尊榮獨享

- ★高點全修舊生
- ★109高普考or地特差分5分內(憑成績單)

A 方案

申寫論正班 ▶ 解考題/破盲點/通字數三大得分密技到手！
+
批改精析班 ▶ 批改知弱點、精析知改進，雙管齊下效果加乘！
+
問答總複習 ▶ 結合問答&猜題，更甚重點大回顧！

特價 **10,000** 元

B 方案

狂做題班 ▶ 6週封閉練題魔訓，小班精品教學！
+
選擇題誘答班 ▶ 攻克誘答題，拉開分數差距！

特價 **10,000** 元

以上方案皆含時論考點 podcast (輔限內)，讓你洞悉命題心證精要答卷！

C 方案

高考三級全套書籍 ▶ 高考行政類科

特價 **4,000** 元

【高點行政學院專屬】限報高普考一般行政、人事、戶政、民政、法廉、財廉、社會

滿額 **加碼** 正規課學習時數

- 1.實收 10,000 元滿或以上金額者，加碼 70 小時 (可選2科正課)
- 2.實收 20,000 元滿或以上金額者，加碼 180 小時 (可選3科正課)
- 3.購買套書，加碼 30 小時 (限定1科)

※限網院VOD/線上補課時數制 ※正規課堂數50堂以上科目除外

加購方案

- 1.加購時數一小時 100 元
- 2.加購時數超過 30 小時，即可加開 1 科



查詢
最新課表



我要試聽