

高點

堅持夢想
全力相挺

公職 快速通關

EXPRESS >>>

Pass!

地方特考准考證 就是你的 **VIP券**

弱科健檢 **了解問題再出發！**

權威專家 & 考試優勝者 & 輔導顧問，共同指引備考盲點。

加入【高普考行政學院生活圈】可免費預約參加 ▶▶▶



111/12/10—18

行政
廉政
社會

考場限定

112 高普考 衝刺

- **總複習**：面授/VOD 特價 4,000 元起、雲端特價：5,000 元起
- **申論寫作班**：面授/VOD 特價 2,500 元起/科、雲端特價：4,000 元起/科
- **選擇題誘答班**：面授/VOD 特價 800 元起/科、雲端特價：1,200 元起/科
- **狂作題班**：限額！限面授！全修特價 15,000 元、單科特價 3,500 元起

112、113 高普考 達陣

- **112全修班**：面授/VOD 特價 24,000 元起，
憑111高普考成績單，享差分優惠 20,000 元起
雲端享常態特惠再優 3,000 元
- **113全修班**：面授/VOD 特價 34,000 元起
凡報名以上面授/VOD課程，加贈30堂補課券（價值 3,000 元）
- **考取班**：高考特價 49,000 元、普考特價 44,000 元（限面授/VOD）

單科 加強方案

- **112年度**：面授/VOD 定價 5 折起、雲端定價 7 折起
加贈 IRT 大會考+解析讀書會
- **113年度**：面授/VOD 定價 6 折起、雲端定價 8 折

※優惠詳情依各分班櫃檯公告為準



【台北】台北市開封街一段2號8樓 02-2331-8268
【中壢】桃園市中壢區中山路100號14樓 03-425-6899
【台中】台中市東區大智路36號2樓 04-2229-8699

【嘉義】嘉義市垂楊路400號7樓 05-216-8787
【台南】台南市中西區中山路166之6號5樓 06-223-5868
【高雄】高雄市新興區中山一路308號8樓 07-235-8996

各分班立案核准



《各國人事制度》

一、試說明德國各級政府運用多元公務人力之配置情況，並依相關法制論述傳統文官與契約人力之異同。(25分)

試題評析	☆難易度：★★★ 主要係參考107年行政院人事行政總處〈德國聯邦政府運用契約性人力、中央與地方政府員額管控機制及行政法人考察報告〉命題。
考點命中	1.《高點·高上各國人事制度狂作題班講義》第一回，何昀峯編撰，頁33-36。 2.《高點·高上各國人事制度補充講義》第一回，何昀峯編撰，頁72。

答：

德國受到後現代行政趨勢影響，導致人事管理制度之彈性化，從而發展出終身職公務員與契約職公務員之雙軌制度等多元公務人力之配置；茲依題意說明如下：

(一)德國多元化人力配置情形

1.中央與地方的配置不同

德國全國公務員人力配置型態中，屬於終身職公務員者約占4成（加上其他特殊條件進用），契約職則為6成；而越往基層及地方政府，契約職之人力運用比例越高，各邦層級以下之地方政府，契約職比率甚至可達到9成。

2.工作屬性不同

一般而言，屬於警察、消防、獄政、稅捐、司法等，為典型高權法性質之職權行使，須由常任公務人員擔任，而公務人員職責除上開具高度公權力事項外，亦擔負福利行政相關業務；契約人員則辦理健康、社會服務及具技術專業性、執行性之業務。

(二)傳統文官與契約職文官之法制面差異

1.基本法

(1)依據基本法第33條第4項規定，公權力之行使，原則上應作為持續之任務並交由具有公法上勤務及忠誠之公務人員為之。因此，原則上契約職僅得辦理非屬基本法所訂屬於代表國家高權之公權力事項。

(2)此外，為提供持續性的勞動力層面，相對於常任公務人員屬終身職，除特殊因素外，應採不定期契約進用；例如，柏林邦政府近年已多採長期僱用，惟為確保人員素質，可訂有相當期限之試用期，通常為半年或1年。

2.勞動法

相較終身職公務員為「公法上職務關係」，契約職人員則適用勞動法，且可簽定團體協約。以德國地方政府為例，柏林邦政府與其他14邦政府（不含黑森邦政府）共同組成雇主代表與該15邦公部門契約人力所組成之工會共同研訂團體協約。

上述德國多元化人力配置的產生，與該國自1996年以來的諸多變革措施有關。尤其是2006年修憲後，往昔傳統公務員制度之「終身服勤原則」、「全時工作原則」及「行政一體原則」皆被賦予彈性，裨益行政革新有著力實踐的空間。

【參考書目】

1. 行政院人事行政總處（2017）。《德國聯邦政府運用契約性人力、中央與地方政府員額管控機制及行政法人考察報告》，頁9-24。台北：未出版。

二、法國總統馬克洪（Emmanuel Macron）於2022年成立「國家公共服務學院」（Institut national du service public, INSP），試說明其成立背景與主要任務。(25分)

試題評析	☆難易度：★★
-------------	---------

	法國INSP辦理業務與ENA之差異不大，故參考往昔ENA之任務回答即可。
考點命中	《高點·高上各國人事制度狂作題班講義》第一回，何昀峯編撰，頁108。

答：

法國成立INSP乃為接續國家行政學院（ENA）之高階文官育成任務，並強化人才招募之多元性與高級文官之回應能力。

(一)INSP之成立背景

- 1.法國近兩百年來的政局動盪，國家能夠持續發展，論者均指出與其高素質的高階文官培訓機制有關，平實而論，ENA 過去確實達到了育成國家菁英的創校使命，但面臨民主社會的多元化發展，ENA卻無法達成讓公職體系更平民多元化的目標。事實上，法國政治界的高層，常由 ENA 校友壟斷；ENA 校友圈建立起來的「高級人脈網」，這種「英才治理」（meritocracy）現象更加深了政府內的派系鬥爭和社會不平等，提高法國人的不滿。
- 2.國家行政學院（ENA）於2021年12月31日廢除。自2022年1月1日起，由國家公共服務學院（INSP）取代。依據該學院網站資料，國家公共服務學院（INSP）成立於2022年1月1日，是法國新的公共服務機構，為國家高級管理人員和管理人員的招聘、初步培訓和繼續教育提供服務；且作為未來國家行政人員的卓越學校，INSP的使命是與法國和國外的大學和學術界建立夥伴關係，並為法國的國際影響力做出貢獻。

(二)主要任務**1.招聘業務**

- (1)INSP的主要任務是維繫政府組織競爭力，辦理人員甄補及其初始培訓和相關準備工作，也是歐盟文官的培訓機構。
- (2)目標是使招聘概況多樣化，以利未來的高級公務員體現法國的社會、地理和學術多樣性。
- (3)主持「公共服務人才」計劃，應試者可以透過三個預官班和獎學金制度入學，並注重現代化和革新的人學考試方法。

2.培訓工作

INSP的第二個任務是在其他公共服務學校或其他培訓機構，特別是作為高階文官的培訓機構。學院的目標是以行政專業化的前提辦理國家高級管理人員的初始培訓，同時養成發展公共行動的共同文化來改變行政部門。

3.再職繼續教育

INSP的第三個任務是為正在或打算從事國家管理工作或政府職能的人提供持續的卓越專業培訓，包括文憑或證書。目標是徹底改革為高級政府管理人員提供的繼續教育，以促進其流動性和職涯發展空間。

4.研究發展

INSP的第四個使命是在公共行動領域開展和資助研究活動。目標是加強公共政策、研究和學術界之間的聯繫，設計課程以適應最新的科學進步和社會變化，建立法國和其他國際大學間優秀的教育和研究合作夥伴關係。

5.國際合作

INSP的第五個也是最後一個主要任務是通過促進和傳播法國政府的研究、培訓和專業知識並歡迎外國學生，為法國的歐洲和國際影響力做出貢獻。其目標是在歐洲和世界範圍內宣傳法國在公共行動領域的培訓和研究方面的專業知識，使學院建立公共管理學校的國際化人際網絡。

【參考書目】

1. INSP 網站：<https://insp.gouv.fr/>。

【版權所有，重製必究！】

三、美國聯邦政府自1996年開始由各部會自行辦理公務人員考試，請說明其實施方式，並論述對我國之考試改革的參考意涵。（25分）

試題評析

☆難易度：★★

本考點除課堂上的提醒外，《國家人力資源論壇》第12期及《國家菁英》第15卷第3期皆有專

LEVEL UP

專業科目 + IRT大會考 + 解析讀書會

高點 **高普考弱科變強科**

學 + 測 高效提升硬實力

111/12/10~18 考場限定，112單科 5 折起！

- ✓ 凡報名皆可參加「IRT大會考+解析讀書會」
- ✓ 依照報名科目數提供測驗&讀書會次數，不限同一報名科目，只要是同類別考科皆可參加測驗&該科讀書會

★ 範例：曾高上同學報名112高考一般行政「行政學」，他可參加IRT「行政法」大會考

※詳細訊息請洽各分班櫃檯

IRT 題測+

作題評量中心(練題智庫)

精準施測 分析考點 成績落點 矯正能力

研究所 / 高普考 / 證照 **實體檢測站**

從學到用之間的測與評



高普考大會考 (3-5月舉辦)



◀ 了解詳情

行政

類別：高考一般行政、一般民政、人事行政、戶政、法律廉政、財經廉政、社會行政
科目：行政法、行政學、社會學、政治學、民法總則與刑法總則

商會

類別：高考會計、財稅行政、經建行政、金融保險、統計人員
科目：中級會計學(會計學)、成本與管理會計、審計學、財政學、經濟學、稅務法規、財務管理、民法、統計學

	文介紹。
考點命中	1.《高點·高上各國人事制度補充講義》第一回，何昀峯編撰，頁28-30。 2.《高點·現行考銓制度（含：思考架構、解題技巧）申論教戰手策》考點12，何昀峯編撰，頁12-17。

答：

美國1996年起，除特定職位（例如法官）外，聯邦政府多數職缺已授權由用人機關自行辦理甄選，該局則擔任政策擬定、程序監督及技術協助，以確保文官選用均符合公開競爭、工作效率、機會平等，以及弱勢優惠等原則。以下依題意說明之：

(一)美國聯邦政府公務人員考選實施方式

美聯邦政府公務人員之任用，依招募進用方式、職務性質及法令規範，可分成「競爭職 (Competitive Service)」、「除外職 (Excepted Service)」二大類：

1.競爭職

(1)採職位分類制

競爭職的職務屬性可劃為專業性、技術性、行政性、文書性及其他性等5大職類，另依職務內容及官階差異，區分職等及層級，編製一般俸表 (General Schedule, GS)，給予薪俸。

(2)OPM在其官方網站上提供諸多法令和技術協助訊息，並錄製示範影片，編製操作手冊及簡易流程，俾使各機關均能以「工作分析」為基礎，辦理人才甄選。其甄選程序又可分為二大步驟：

①確認職缺工作內容，公告招募

用人機關先在人事管理局網站 (USAJOBS) 登錄職缺訊息，包括：應徵資格、職務內容、薪資福利、遴選方式等。

②以職能分析為基礎，篩選適合人選

OPM授權各機關根據職務內涵及職能分析成果，選擇適當的評量方式或測驗工具，以評測應徵者是否具備完成工作任務，達成高績效表現所需之知識、技能及態度 (KSAs) 或知識、技能、才能及其他特徵 (KSAOs)，進而錄取真正適合人選。

2.除外職 係指工作性質特殊，難以一般考選機制羅致合適人才之職位。招募雖仍循功績原則，惟不受人事管理局規範程序約束，充分展現機關人事自主權。以歐巴馬總統2010年發布13562號行政命令為例，其開放用人機關招募在校或應屆畢業生參與實習計畫，參與者如能在期限內完成規定之實習時數，並通過評量，達成實習期望，均能據以爭取公職任用機會。

(二)美國制度對我國考試改革的啟發

1.用人機關應有參與人才決定權的空間

從先進國家公務人才進用經驗，用人機關如能積極參與選才過程，發揮實質影響力，將有助達成「專才專業、適才適所」理想。惟若比照美國充分授權各機關自行辦理人才考選，除涉及憲政變革外，國人短期內亦難接受。因此，在不變動原有考選體制架構為前提下，似可對部分擬任職務特殊之考試類科，修正其考試規則，增加口試、實地測驗等考試方式，或就筆試併採口試者，提高口試占分比重，增加用人機關派員參與口試，將有助提高用人機關選才影響力及決策權，評選進用最適切人才。

2.應試科目應與公務核心職能緊密串連

以美國制度為例，應試科目應根據擬任職務內涵及職能分析成果，再選擇適當的評量方式或測驗工具。我國現行各考試類科所列考之科目多對應大學校院教學課程，雖能評測應考人對相關知識學科之精熟度，惟實務上，公務人員承辦各類疑難業務，具備蒐集資料、分析研判、綜合運用專業知識等問題解決能力可能更為重要。就此一角度，美國制亦可供我國制度改革參考。

【參考書目】

1. 江宗正、李春宜 (2022)。公務人員考選制度跨國比較與我國未來展望。國家菁英季刊，第 15 卷，第 3 期，頁 141-156。

四、請說明英國政府對高級文官績效管理的相關規定。(25分)

試題評析	☆難易度：★★★★ 近期涉及各國高級文官團制度的命題常聚焦英國，既110年退除役三等詢問高階職缺職位評價法（Job Evaluation of Senior Posts, JESP）後，這次考試進一步的詢問下游的績效管理制度。
考點命中	《高點·高上各國人事制度補充講義》第一回，何昀峯編撰，頁176。

答：

英國高級文官績效管理制度，能將目標與業務規劃相連結，其制度特色於以下析述之：

(一) 績效管理責任歸屬

英國對高級文官的管理責任，原則上仍在各個部和政署，而且各部和政署有權決定自己人員的考核辦法，但某些規範和條件仍是由中央統一決定。內閣事務局會透過共同管理架構並鼓勵各部門人員流動的方式，來協助各部和政署發展高級文官專業績效，並提昇彼此間的凝聚力。

(二) 年初績效協議制度

1. 績效協議是整個個人績效管理核心，年度開始時即透過業務主管與其部屬之間對話與協調過程。
2. 整個協議的建立是透過業務主管其部屬之間對話與協調的過程，整個績效協議必須列出五至七點的目標。這些包括一些企業導向的目標，以及必須在這一年建立的一至兩項與技術或知識有關的發展性目標。

(三) 年中績效考核

年中的發展評估是朝向績效協議目標前進的重要基石。由於環境會改變，因此績效協議如有必要改變的話，此機制提供了討論和修改的機會。另外，某些行動方案有助於目標的達到，也提供大家討論和同意的機會。

(四) 年末辦理年終考績

1. 英國高階文官辦理年終考績，是主管和部屬私下討論今年度績效的一項重要會議。包括目標的達成，才能、專業和技術的應用和表現。兩造雙方都須準備好案例或證據來支持他們的看法。部屬先前要準備好自我評量的草稿，以備會議上的討論。
2. 業務主管在這項會議主要的目標為激勵部屬、表揚成就、勸告或引導；提出進一步的規劃，及改善績效標準。
3. 在會議最後部屬會自我評量，並由主管用文字敘述那些部屬已經完成，及那些已經達成協議。
4. 不再有用表格或數字的方式打考績，但必須清楚地說明個人的目標是否達成；部屬對這些文字說明必須簽字，對不同意見也要敘明不同意的理由。

(五) 薪資與考績高度結合

1. 業務主管於確定員工績效水準之後，就必需對功績薪和績效獎金水準提供建議。
2. 績效管理制度將裁量權留給各部，但各部的「薪俸評鑑委員會」掌握有相當的權力；這個委員會是由各部的高階管理者所組成，而他們對薪給的判斷是根據每個人相對於他人在其層級所做的貢獻而定。
3. 為了避免通通有獎，或成績偏高的情形發生，高級文官的考績等地訂有比例，其分配的比例約為高（25%）、中（65-75%）、低（5-10%）。

【參考書目】

1. 蔡秀涓（2005）。英、美、加高級文官之考選與晉用制度。載於彭錦鵬主持，高級文官考選與晉用制度之研究（頁47-79）。考試院考銓研究報告，未出版。

【版權所有，重製必究！】

高點 高點·高上

高普考

行政 廉政 社會 必勝智囊

狂作題班 → 海量練題

求勝科目 行政·人事·廉政 (限面授)

好試解籤 名師親帶&助教輔導
練題，切中核心解題力。達人推薦 連續考取：111 高考一般行政、
普考一般行政、政大公行所
王思雨 狂作題班可幫助整理每天進度，課程結
束後到考試前的時間，可依照其上課順
序接續安排自己的複習進程，對於寫作
時間、審題等技巧的掌握度皆有所增長全修 \$15,000
單科 \$3,500

選擇題誘答班 → 鞏固判斷力

求勝科目 行政法/行政學/政治學

好試解籤 選擇經典題大補帖，基礎題、
偏離題、趨勢題一網打盡！達人推薦 考取：111 普考一般民政
張銘仁 高凱老師的行政學選擇題誘答班幫各
位整理行政學的法條題本，這是之前
不太容易準備到的範圍，也是這幾年
容易出題的題型，助我掌握更加全面。

\$800 / 科

2堂/科 (定價\$2,000)

總複習班 → 提升統整力

求勝科目 共同科目+專業科目

好試解籤 重點歸納、時事修法以及命題趨勢提醒。

達人推薦 考取：111 高考戶政
劉怡伶 總複習課老師會整理極重點的內容以及時事跟修
法的補充，讓我有更明確的努力方向。高考 \$5,000 (定價\$8,000起)
普考 \$4,000

申論寫作班 → 論正寫題力

求勝科目 · 行政法/行政三合一/政治/刑法/刑訴/各國考銓
· 社工三合一

好試解籤 課前練題，高質量批改服務，建立答題架構，提高寫作高分力！

達人推薦 考取：111 高考一般行政【探花】
張凱婷 政治學一直是我的弱科，有時候明明了解題意，但在論述時
又常常卡關。在申論寫作班及狂作題班所練習的題目，常因
理解錯誤、語意不順、篇幅不足等問題，而被老師批上滿滿
的紅字，而那些紅字也時刻警惕著自己必須不斷改進。

\$2,500起 / 科

6堂/科 (定價\$5,000)

以上考場優惠 111/12/18前有效，限面授/VOD，當期最新優惠詳洽各分班櫃檯或高點行政學院生活圈！

另有行動版課程隨時可上
試聽&購課，請至1 知識達購課館
ec.ibrain.com.tw2 高點網路書店
publish.get.com.tw