

高點

堅持夢想
全力相挺

公職 快速通關

EXPRESS >>> Pass!

高普考准考證 就是你的 **VIP券**

弱科健檢

加入【高普考行政學院生活圈】可免費預約參加 ▶▶▶



7/7—16 行政 廉政 社會 考場限定

- | | |
|----------------------------|---|
| 112 地方特考 衝刺 | <p>【總複習】面授/VOD：特價 4,000 元起、雲端：特價 5,000 元起</p> <p>【申論寫作班】面授/VOD：特價 3,000 元起科、雲端：特價 7 折起科</p> <p>【選擇題誘答班】面授/VOD：特價 1,000 元/科、雲端：特價 1,500 元起科</p> |
| 113 高普考 達陣 | <p>【全修課程】面授/VOD：准考證價再優 2,000 元，舊生報名再折 3,000 元 雲端：常態價再優 3,000 元</p> <p>【考取班】高考：特價 49,000 元、普考：特價 44,000 元 (限面授/VOD)</p> <p>【狂作題班】面授：特價 3,500 元/科</p> |
| 單科 加強方案 | <p>【112年度】面授/VOD：定價 4 折起、雲端：定價 6 折起</p> <p>【113年度】面授/VOD：定價 65 折起、雲端：定價 8 折起</p> |
| 研究生 專屬優惠 | <p>【購書贈課】出示考場期間高點購書證明，即贈對應科目VOD總複習</p> <p>【113高考面授/VOD】全修：特價 24,000 元起</p> <p>【中山專案】中山大學研究生，贈一科正課VOD (限中山育成中心，詳洽櫃檯)</p> |

※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 | 【嘉義】嘉義市垂楊路400號7樓 | 05-216-8787 |
| 【中壢】桃園市中壢區中山路100號14樓 | 03-425-6899 | 【台南】台南市中西區中山路147號3樓之1 | 06-223-5868 |
| 【台中】台中市東區大智路36號2樓 | 04-2229-8699 | 【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、當今先進民主國家在文官考選程序上的共同特徵為何？（15分）請以西方與亞洲民主國家各一個為例加以闡述之。（10分）

| | |
|------|---|
| 試題評析 | 本題出自於考選部重要業務報告內容，如不知道的同學，亦可從最近幾期「國家人力資源論壇」的文章找出趨勢；至於舉例部分，最好舉的就是美國和日本，該兩國之特色鮮明，考選措施明確。整體而言，本題並非難題，用心瞭解者均可順利作答。 |
| 考點命中 | 1.《高點·高上各國人事制度講義》第二回，陳漢宇編撰，頁43-44。 2.《高點·高上各國人事制度總複習講義》第一回，陳漢宇編撰，頁91-92。 |

答：

(一)先進國家考選制度共通之處

1.各國均重視用人機關選才決策權

歐美國家公務人力進用，均由中央人事主管機關制定方針及原則，再授權各機關基於公平公正原則辦理遴選；日本雖有統一考試，但性質屬資格考試，錄取者先登錄在「採用者候補名冊」，在資格有效期限內，自行向職缺機關投件應徵，是為「官廳訪問」，經機關代表口試後決定是否錄取；韓國之取才也相當重視口試，甚至口試成績被評為不合格者，無論筆試成績高低，均不予錄取；反之，評為優等者，筆試成績可不列入計算，直接錄取，故各國均重視用人機關對選才之參與。

2.依據擬任職務等級、工作內涵及職涯發展設計考選方式

各國在考選策略之研訂及採用上，均係以核心職能為基礎，配合職務等級、工作內涵及未來職涯發展，設計適當考試方式，擬定應試科目及內容，期達至專才專業，以及適才適所之人才考選目標。

3.以多元評量考選人才，並善用心理測驗篩選適合人選

從先進國家文官考選經驗可知，依據遴選職務等級及屬性，運用各種評量技術，始得篩選出適格且適任者進入公部門服務。易言之，考試內容及方式不限於學科成就測驗，而是與其他考試方式，例如：口試、實地操作、情境判斷、團體討論等相互配合，以全面性視角評選人才。此外，心理測驗廣受先進國家青睞，無論係採用性向測驗以評量應考人認知能力(例如：邏輯推理、問題解決等)，抑或以人格測驗衡鑑應考人之性格模組及抗壓程度等，其目的均是希望透過具良好信度及效度之測驗工具，廣泛且迅速地篩選適合人選，俾廣續進行更進一步之評量，並了解應考人在專業知識以外之潛能或性格傾向，彌補學科成就測驗之不足。

(二)美國案例

1.美國初任公務人員考試主要為「競爭職」及「除外職」兩種，兩種方式都是以用人機關主導。1996年起，人事管理局（OPM）授權各機關自行辦理競爭職考試甄選，用人機關負責確認職缺工作內容、選擇評鑑方法、建立合格名單及排序，以及最後從合格名單中遴選人員，且所有的程序，都必須符合「人員遴選程序統一指導綱領」。此外，美國各機關除自行辦理招募外，亦可透過OPM認可之甄選機關辦理，以維持信度、效度；而除外職的遴選，也是由用人機關依照其俸表A、B或C的態樣，自行決定用人標準、資格條件、任用等級等，並且自行辦理面試。

2.沿襲美國1993年起國家績效評估以降的行政管理典範，加上行政永業人員考試（ACWA）的缺失，美國對於用人機關直接選才已行之有年，其最大的效益，就是各機關可以依據工作分析後瞭解該職務的核心職能，並據以公開取才，對機關的實際效用最高，且亦符合美國職位分類制下的取才邏輯。

(三)日本案例

1.日本考試制度雖仍由人事院統一辦理考試，分為「綜合職」、「一般職」、「專門職」和「經歷採用」等，又以綜合職考試為主，並且分為一試（筆試）、二試（口試、申論測驗等）；又因日本考試採取的是「資格考」制度，故不論是綜合職或一般職考試錄取者，均納入「採用者候補名冊」，再由各機關自行選用，進行所謂「官廳訪問」，決定最後是否錄用，一般而言，各類科錄取人員在有效期限內，順利取得任用之比例約分布在5成至7成間，其錄取資格保留3年，期滿仍須再參加考試。

2.該制度最大的效益，就是避免單一分發體制下的雙盲效應，讓機關和錄取者能夠彼此瞭解，進而判斷是否適合機關錄用，並且賦予機關最後用人權；此外，日本是高度重視地方自治的國家，考試權的下放，讓地

方機關依據需求獨立取才，也符合地方自治的精神。

二、不少OECD會員國近年都建立針對高階文官的特殊考績制度。試說明具體制度安排為何及分析其目的。(25分)

| | |
|-------------|---|
| 試題評析 | 111年地方特考曾經考出英國高級文官績效管理制度，課堂上也多次提醒大家此可能為一重點；至於制度設計和其目的，請圍繞在「核心能力架構」以及「績效目標設定」等重點說明，即可輕鬆解題。 |
| 考點命中 | 《高點·高上各國人事制度講義》第二回，陳漢宇編撰，頁160-163。 |

答：

(一)OECD會員國高階文官考績制度之設計

OECD會員國中有關高階文官的特殊考績制度，多半係指「職位為基礎」制度的國家，如英、美、荷等，而達諸這些國家高階文官考績制度，其共同之具體制度安排大致可分述如下：

1.績效目標具體且考績效果多元

各國就高階主管的績效考核制度設計上雖均有較大彈性，但多由高階主管與其直屬長官依組織目標及業務性質等因素，個別訂定具體的考核辦法與項目，並於規劃時必須將高階主管所應具備之核心能力標準納入考量，並與考核辦法緊密扣合，做為是否予以陞遷、加薪、核發獎金，甚或施以訓練、淘汰等重要參據。

2.訂定面談協商機制

高階文官績效考核的實施，皆定期以正式或非正式面談會議的方式，提供雙方就績效表現共同進行討論及檢討的機會。如英美等國高階主管考績制度均透過考績面談機制設定績效目標，並經由不同期間的反饋與檢視，瞭解績效運作成果。

3.核心能力架構連結績效考核

高階文官訂有核心能力架構，並將考績等次依核心能力內涵設計，故能確實並具體反映出依核心能力條件之績效表現。如英國訂有「政府專業技能」(Professional Skills for Government, PSG)和「成功輪廓」(success profile)，即可將工作表現和該架構相連結，以瞭解是否落實績效表現。

4.採取創新人事獎勵措施

綜觀目前世界各國均以陞遷、加薪、獎金等類此工具，用以肯定及讚許優秀高階主管的績效表現，然依心理學家馬斯洛(Maslow)的「需求層級理論」(Hierarchy of Needs)指出，人類的需求具層次性，當較低層次需求獲得滿足，就會再追求較高層次需求。美國高階主管制度除以傳統金錢做為激勵誘因外，另採取一套更高層次的人事獎勵措施，即具高度榮耀之品位獎金制度，用以肯定及獎勵高階主管之卓越表現，並滿足其自我實現需求。

(二)高階文官考績制度設計之目的

1.配合高階文官屬性，具體考評績效：職位制高階文官的制度設計重點在於透過彈性的方式，確切瞭解工作表現，並採契約制方式，決定是否續任高階文官，故績效目標的制訂至關重要。透過績效管理理論的擬訂計畫、績效檢視、績效評估、績效差異化等程序，核實評定高階文官考績等次。

2.透過考績面談，強化高階文官發展：考績面談是以個人績效為管理核心，透過業務主管與其部屬之間對話與協調的過程建立該機制，如英美兩國均透過此制度瞭解當事人對績效目標的瞭解及是否有達成上的困難，加以討論；又基於考績制度的發展性功能，更可透過考績面談，協助高階文官強化弱勢之處。

3.利用考績等次，彈性給予獎勵：所有的績效評估制度，都必須有其評估性功能，也就是和陞遷、獎懲、加薪等結合，而高階文官的薪俸制度原本就比較彈性，不論是英國的4個俸段架構以及高目標績效獎金，或是美國寬幅待遇制度，搭配績效獎金以及總統級獎金，都是透過考績所帶來的正面效益。

三、韓國與我國文官制度設計有不少相似之處。試比較兩者在官職分類、官階、公開考選上之異同。(25分)

| | |
|-------------|---|
| 試題評析 | 韓國與新加坡近年來也常成為各國人事制度的考題，本次考出韓國職位分類制度以及考選制度，並未特別刁鑽，尤其考選制度部分，在考選部業務報告中亦有提及與我國之比較，也在考前提醒，參考上課講義應不難作答。 |
|-------------|---|

考點命中 《高點·高上各國人事制度講義》第二回，陳漢宇編撰，頁39-40、44、126。

答：

韓國人事體制基本上為職位分類，可分為永業制及非永業制兩類，永業制係指依個人才能表現與身分資格進用，其公務員身分獲有保障，即所謂「終身職」，非永業制則是前述永業制公務員以外的其他無終身職保障的公務員，包含政務職及別定職，以下謹依題旨分述之：

(一)官職分類之比較

1.相同點：韓國與我國均屬職位分類制為骨幹之國家，韓國分為9級，我國則又依簡薦委官等分別分為14個職等；韓國永業制公務員分為「一般職」與「特定職」，所謂一般職，即為通稱之常任文官，與我國簡薦委制公務人員相當；而所謂特定職，則是依特殊人事法規進用之職，也就是我國所謂特種人事制度，雖名稱有別，但整體分類大致相同。

2.相異點：

- (1)韓國的9級中，以中央機關為例，部長以降，依次為1級至2級之副部長及局長、3級至4級之課長、5級之股長或承辦人，及6級至9級的業務承辦人員，且其中1-2級為以職位為基礎制的高級文官團，且非主管均為5以下人員，不但徹底落實職位分類制的精神，也將主管、非主管加以區分。
- (2)我國以簡薦委三個官等區分14個職等，仍保有部分品位分類制的概念，以官等區別高低等級，但不論是簡薦委官等中，均有主管職和非主管職，並非以職等高低決定是否擔任主管。

(二)官階之比較

對韓國而言，因無品位分類制概念，故常任文官並無官階之別；相對我國來說，簡薦委制有三個官等，另外其他我國之官稱分立制或資位制等其他品位分類制，如關務人員或警察人員，尚有不同之官稱。

(三)公開考選之比較

1.相同點：均由中央獨立人事機構統籌辦理分級之初任人員考試，韓國由人事革新處辦理，新進公務員分別從5級、7級和9級開始任用；我國公務人員考試則由考選部辦理，分為高等、普通、初等考試，考試及格者分由薦任第6職等、委任第3職等及第1職等開始任用。

2.相異點：

- (1)應試科目：因韓國5級以上初階主管，故5、7、9級初任考試之考試科目和內容有所區隔；而我國雖也是職位分類制，然職責程度未及韓國清楚，故普考和高考專業科目及考試內容相差不遠。
- (2)考試方式：韓國考試分為三試，第一試均為筆試，全採測驗題，科目包括適性測驗、英文、韓文等；第二試為申論題，並依成績排序取1.5倍需用名額進入第三試；第三試為口試，採集體口試、團體討論和個別口試，分為優等（直接錄取）、普通（依第二試成績決定是否錄取或不合格），惟口試佔有最終決定權；我國考試則以筆試為主，部分特殊類科才採用口試，但口試比重仍不及韓國。
- (3)中央地方有所差異：韓國人事革新處，僅負責中央機關之文官考選，至於地方機關，則授權由各地方逕予研處，並適時提供技術支援。反觀我國，不分中央或地方，均由考選部統籌辦理，雖能確保考試程序之客觀、公正，惟制度框架係全國一體適用，但在考選技術執行上缺乏彈性。

四、除了招募近年畢業生投考正規公務員外，日本中央政府採用那些彈性方式進用政府工作人員？試說明之。（25分）

| | |
|-------------|--|
| 試題評析 | 本題出處為「國家人力資源論壇：從日本的『期間業務職員』探討我國契約人員人事制度」一文，但實際上，正課講義中早已收錄關於日本契約用人的型態，同學可綜合加以說明，即可完整回答。 |
| 考點命中 | 1.《高點·高上各國人事制度講義》第二回，陳漢宇編撰，頁86-87。 2.《高點·高上各國人事制度總複習講義》第一回，陳漢宇編撰，頁81-82。 |

答：

(一)日本彈性用人制度

在日本公務員制度中，除傳統經入職考試進用於公部門之未定有任期、全時間服勤（每週勤務時間為38小時45分鐘），並從事核心專門職務的專任人員外（即所謂常勤人員，或常任文官），尚有其他人員類型如下：

1.常勤臨時任用人員：正常上班時間內工作之臨時任用人員，稱為常勤之臨時任用職員。為辦理緊急性、臨

時性業務時採用。任期最長為1年，另如替代性臨時人員辦理留職停薪人員之業務者亦屬之。

2.非常勤臨時任用人員：部分工時或不定時勤務人員，稱為非常勤之臨時任用職員，多為辦理緊急性、臨時性業務。

3.期間業務人員：

(1)2010年前，日本原採用「逐日雇用職員」，也就是在「預定任用期間」內每日雇用，但因為預定任用期間為一種概念，且未訂定明確任期，導致逐日雇用職員如以日為單位，每日更新其雇用，長期以來並無固定任用期間，且因處於不穩定的狀態，隨時可能中斷雇用，進而導致不公平待遇。為解決僱用及待遇等問題，依據人事院2009年8月提出逐日雇用職員制度檢討建議，於2010實施「期間業務職員」制度，其與「逐日雇用職員」最大差異在於導入明確的任用期間，任用期間以一個會計年度為限，擔任臨時需要的職務。

(2)期間業務職員並不舉辦考試，而是以能力認證及公開招募等替代，藉由面試及各種足以證明其任職能力的方式評定，選用合適人員。如任期屆滿時，仍有繼續雇用之需要，可不經公開招募繼續任用，但最多僅可連續2次。勤務時間以每天不超過7小時45分鐘，及每週不超過38小時45分鐘為範圍。

4.退休再任人員；自願退休或屆齡退休公務員（原則上屆齡退休年齡為60歲），在年滿65歲之前可再任用為公務員，又可分為專任全時間服勤及短時間服勤2種。

(二)日本彈性用人增加之原因

1.定額人員之削減：日本早在1969年即訂定行政機關公務員定員法，設定公務人力高限為33萬1,984人，此後更於2009年訂定「定員合理化計畫」，明確規劃中央政府應於2010年起5年內進行員額規模之合理檢討，在此大方向之下，日本中央及地方機關公務員之員額數均不斷下降。

2.人事費之削減：在經濟之起伏波動影響下，面對財政緊縮，最直接之因應對策即削減人事經費，改以業務費進用契約人力，不僅可降低薪資，亦可無須負擔退休給付。

3.行政需求增加：隨著社會結構改變，民眾對於政府所能提供之行政服務需求，不但種類逐漸增加，需求量亦日益提升；面臨著社會大眾對政府行政需求量之增加，故逐年增加非正規公務員之進用方式，在可行範圍內替代正規人員人力，同時亦能繼續維持行政之運作與服務。

【版權所有，重製必究！】

連續30年人氣爆棚，題點超過10,000名上榜生

高普考 高點名師

線上解題講座

給你最快
最精準的詳解!



高凱 (高凱傑)

行政學/
公共政策

f 高點行政學院



7/17 (一) 首播



張政 (張家璋)

財政學/
經濟學

f 高點高上
高普特考公職



7/17 (一) 首播



陳世華 (邱垂炎)

會計學/
中會

f 高點會人會語



7/18 (二) 首播



曾榮耀 (蘇偉強)

土法/土登/
土經

f 高點來勝
不動產專班



7/18 (二) 首播



王致強 (蕭立人)

資料結構

▶ 高點線上
影音學習



7/19 (三) 首播



何昀峯

考銓

▶ 高點線上
影音學習



7/19 (三) 首播



陳熙哲

行政法

▶ 高點線上
影音學習



7/19 (三) 首播



葉哲璋

抽樣/
迴歸

▶ 高點線上
影音學習



7/19 (三) 首播