



高普考行政分眾課

為好名次而來

打造高分力



海量解題力

提升寫作力

① 一堆例題見解，怎麼寫才高分？

申論寫作正解班 ▶ 論正技巧

緊扣命題趨勢，個人化批改指導，厚植寫作力！

高分實證

吳○鵬 (應屆考取) 113高考一般行政【狀元】
普考一般行政【TOP10】

葛律老師在行政法申寫班提供的講義很適合拿來複習，另外，老師批改的建議很實用，法科的申論相較其他三科，在格式上較不同，經過幾次練習，可以更熟悉寫作格式，考場上也不會這麼緊張。

※面授/網院 3,000元起/科，雲端 6折起/科

① 沒有夥伴交流經驗，愈讀愈鑽牛角尖？

作題讀書會 ▶ 快問快答

學霸手把手領學，引爆腦力激盪！

高分實證

林○宇 (在職考取) 113普考一般行政

選擇高點的原因是看到許多社群平台的推薦，實際上課後更發現高點老師除了善用體系圖與實例進行講解外，更願意在課後協助批改考卷及討論問題。此外，班內不時於課外舉辦的讀書會及官網上的專欄文章，更能讓學生省去查閱資料及過濾資料的時間。

※學員專屬服務

① 陷入思維誤區，兩個選項都似是而非？

選擇題誘答班 ▶ 掌握關鍵

嚴選誘答題型題庫，速解題意、準確作答！

高分實證

曾○洳 (雙榜考取) 112高考一般行政
普考一般行政

選擇題有時會成為致勝的關鍵，在高普考中，相差1分排名便可能差了10幾20名，同時選擇題是較好上手的題型，因此加入選擇題誘答班成為我拉高整體分數的關鍵。

※面授/網院 1,000元起/科，雲端 1,500元起/科

① 寫得頭頭是道，但切中核心嗎？

狂作題班 ▶ 速效提分

名師親領搭配助教輔導，仿真模測有效提分！

高分實證

李○米 (跨系考取) 113高考人事行政【狀元】
普考人事行政

狂作題班真的很棒！因為狂作題班會花很多時間寫題目。還有各科加強課，經過大量申論練習，就算遇到不會的題目，還是能寫出一定的篇幅，所以如果重來一次，我還是會參加。

※面授限定，6,000元起/科

衝刺114地方特考，試不宜遲！

114/7/31前，憑114高普考准考證・網院課程：最高可折6,000元

【完整優惠詳洽各班櫃檯或高點行政學院生活圈】・雲端函授：6折起優惠價



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.tw



2 高點網路書店
publish.get.com.tw



《行政學》

甲、申論題部分：（50分）

一、近年來，在性別主流化的潮流趨勢下，政府部門積極落實性別平等原則，試從代表性官僚體制（representative bureaucracy）的觀點，闡述政府部門落實此一原則具有什麼意涵。（25分）

試題評析	代表性官僚本身的概念並不困難，同學要去解釋代表性官僚的意涵以及功能，基本上程度一般的同學都會作答，但要拿高分還須跟性別平等的概念加以結合，或是可以列舉我國公部門在性別平等上所做的政策，必須是與代表性官僚有關的政策。
考點命中	1.《行政學(概要)》，高點文化出版，高凱編著，頁1-6~1-7。 2.《高點・高上行政學狂作題班講義》第一回，高凱編撰，頁1。 3.《高點・高上行政學/公共政策申論寫作正解班講義》第一回，高凱編撰，頁6。 4.《高點・高上行政學總複習講義》第一回，高凱編撰，頁15。

答：

傳統官僚體制強調功績制度的用人原則，被批評過於僵化，而代表性官僚恰可提供另一種思維的用人模式。以下就題幹所述加以說明。

(一)代表性官僚之意涵：

- 1.代表性官僚係金斯萊(J. D. Kingsley)在其《代表性官僚》一書中提出。
- 2.就消極面而言，係指多元化或多族群社會取材用人應著重於公平就業之機會，行政組織的人口組成結構，必須符合社會上的人口組成結構，對各族群或團體均無歧視而彼此相容，使整個政府具有代表性。
- 3.就積極面而言，行政機關訂定政策時，政策偏好須考量族群或性別特徵。例如我國原住民特考及身心特考，即限定具有原住民身分或身心障礙身分才得以應考。

(二)落實代表性官僚之意涵：

- 1.改善民眾對官僚體系的負面印象：
傳統官僚給人不易親近、與民疏遠的負面印象，而代表性官僚可以考量族群的人口特徵，或族群代表，得以拉近與民之距離。
- 2.提升績效：
行政官員的社會背景和地位，將會影響其工作績效；換言之，政府機關的社會組成，將會影響民眾對其統治正當性的觀感。代表性官僚有助於提升政府統治權威的正當性，進而提升其管理績效。
- 3.打破功績用人制度的僵化：
功績制度(merit system)強調用人唯才，並以齊頭式平等的方式開放給所有群體公平競爭政府職位之機會，但卻容易忽視少數族群的政治權益，因此代表性官僚有助於改善此現象。

(三)性別主流化與代表性官僚：

「性別主流化」是種策略，亦是種價值，期望政府政策與法律作成決策之前，對男性和女性的可能影響進行分析，以促使政府資源配置確保不同性別平等獲取享有參與社會、公共事務及資源取得之機會，最終達到實質性別平等。我國自2005年積極推動性別主流化政策，行政院也成立性別平等會，推動跨部會之整合工作，而性別主流化政策之推動有利於代表性官僚之推動。

- 1.性別主流化可利於實踐代表性官僚：
透過性別主流化可確保各性別之觀點皆可納入政策規劃過程中。例如，在育兒政策中，女性、男性因為家庭分工的關係，育兒需求不同，傳統男性因承擔家庭開銷，不敢輕易請育嬰留職停薪，隨我國育嬰留職停薪津貼的從投保薪資六成提升至八成，有利於男性投入家庭育兒中。
- 2.性別主流化配合代表性官僚有利於社會公平之促進：
性別主流化之推動，不論是在組織升遷過程、社會地位有利於社會公平之提升。例如，我國傳統高階簡任文官以男性居多，在行政院性別平等處性平計畫的推動下，高階公務員女性比例不斷提升，有助於提升政府的治理能力，並為社會帶來更多元的觀點和價值。

綜合以上論述，性別主流化之推動，不論是消極面或是積極面之代表性官僚，都有利於其之落實，然若要全面推動代表性官僚，DEI（Diversity, Equity and Inclusion）之推動，是未來公部門的發展重點。

二、請以公部門為中心，運用「組織文化」的概念來分析「跨部門治理」的挑戰及其緩解之道。（25分）

試題評析	本題算是今年高考行政學較難的題目，組織文化與跨域治理的基本概念同學基本上都了解，但本題須從組織文化的角度分析部門跨域合作遇到的問題，以及解決方法，同學可以利用雪恩的組織文化三個層次去分析遇到的困難，再用跨域治理的推動方式來說明緩解之道。
考點命中	1.《行政學(概要)》，高點文化出版，高凱編著，頁3-5、6-53~6-54。 2.《高點・高上行政學狂作題班講義》第一回，高凱編撰，頁18。 3.《高點・高上行政學/公共政策申論寫作正解班講義》第一回，高凱編撰，頁24。 4.《高點・高上行政學總複習講義》第一回，高凱編撰，頁33、57~58。

答：

隨當代公共事務之複雜化，許多事務已非單一部門可以獨自解決，因此須要透過跨部門治理，但在此過程中，受到各部門組織文化的影響，亦會影響合作成效。以下就題幹所述加以說明。

(一)組織文化之意涵：

組織文化係組織透過符號、儀式等散佈方式，將組織所具有的基本假定，傳遞給組織成員，使成員將其視為習焉不察、理所當然的信念，使組織的價值信念在潛意識的運作狀態下被實踐。藉由此種過程，使組織達到內部整合、外部適應的效果。依據雪恩(Edgar Schein)之觀點，將組織文化的層次分為下列三種層次：

1.器物(artifacts)：

組織將其價值付諸於外的表現方式，屬於外顯，一般人用肉眼即可看見。例如：制服、法規、產品、徽章。

2.價值層(values)：

組織所偏好的事物、主張、觀點。例如：組織目標、組織策略。

3.基本假定：(underlying assumptions)：

組織對於周遭人、事、物，視為理所當然、習焉不察的潛藏信念，基本假定是組織文化的價值來源。

(二)跨部門治理之意涵：

係兩個或兩個以上之部門、團體、行政區域，彼此之間業務、功能、疆域連接，而逐漸模糊、重疊，透過協力(collaboration)、社區參與(community involvement)、公私合夥(public-private Partnership)、契約(compact)等方式共同處理問題。例如，台北捷運之推動，涉及台北市政府、新北市政府、中央政府間之合作。

(三)從組織文化分析跨部門治理之挑戰：

在跨部門治理過程中，因為參與者的增加，在協調、合作上會產生許多問題。以下從組織文化之角度加以分析：

1.器物層：

各部門所涉及之行政法規、行政慣例不同，加上公務人員受到依法行政之影響，且涉及跨域之事務對人民權利影響甚大，擔心若合作失敗、績效不佳所帶來的課責問題。

2.價值層：

各部門因專業分工的關係，在行政目標上產生不一致的狀況，因此本位主義容易產生，在合作過程中受到限制，因而導致推動跨域治理之困難。

3.基本假定：

在跨部門治理過程中，受區域政黨屬性意識形態之影響，常造成對立之情形，以「跨域對抗」代替「跨域合作」。

(四)緩解跨部門治理挑戰之作法：

1.全局性合作思維：

培養行政人員全局性合作思維，在具備共識之前提下達成目標。實際上之作為係將政策、管制、服務之提供整合在一個基礎架構中。

2.建立溝通平台：

打造地方自治團體間之溝通平台，強化彼此之默契與信心，藉非正式的互動累積社會資本。

3.建立績效評核制度：

治理機制強調互信、互賴的夥伴關係，且參與者眾多，溝通、協商成本增加，績效難以衡量，因此建立一套夥伴關係的課責制度，評量參與者之績效，以避免搭便車之問題。

4.藉法制面之建立與增修促進協力合作：

行政人員處理跨域之問題時，受到依法行政因素影響，如能建立跨域治理專法、跨域合作之行政契約範本，作為行政人員之參考準則，可促進協力工作之達成。

綜合以上論述，在跨部門治理過程中，因為參與部門增加，而各部門間組織文化之影響，對合作成果會造成某些衝擊，因此為使合作過程可以順利推動，勢必建立一些機制，以避免這些衝擊的產生。

乙、測驗題部分：(50分)

(A) 1 關於政府部門與企業部門管理上的差異，下列敘述何者錯誤？

- (A)政府決策較多在有計畫的時程下進行，企業決策較常在分散和急迫的情況下進行
- (B)政府的人事管理規範較多，企業則較具彈性
- (C)政府管理較少有損益考量的限制，而企業管理則多有利潤的底線
- (D)政府管理必須受到公眾監督，企業管理較須考量股東及顧客的需求

(B) 2 新公共行政主張「入世相關」的公共行政，下列何者最符合此述？

- (A)公共行政研究應致力研究與人性相關的課題
- (B)研究公共行政學者不應隱身於學術的象牙塔
- (C)公共行政學術致力於發展展鉅觀理論解釋公共問題
- (D)公共行政實務應致力於設計具有學習能力的組織

(D) 3 下列敘述中，何者不是傅莉德(M. Follett)動態管理學派的主要觀點？

- (A)注重行政過程中的心理因素
- (B)最後權威未必掌握在團體最高主管手上
- (C)協調是管理的核心

- (D)降低單位生產成本與建立標準程序的重要性
- (C) 4 政府變革強調從組織、員工和社區等三層次的賦權授能（empowerment）。此為歐斯本（D. Osborne）和派翠克（P. Patrick）所提政府再造五C策略（Five Cs）中的那一種策略？
- (A)結果策略（consequence strategy） (B)核心策略（core strategy）
(C)控制策略（control strategy） (D)顧客策略（customer strategy）
- (A) 5 下列何者非屬公務員服務法的適用對象？
- (A)行政機關的勞務承攬人員 (B)以機要人員進用的專員
(C)以行政契約進用的聘用人員 (D)警察人員
- (D) 6 雷蒙（E. S. Raymond）說：「足夠多的眼睛，將使所有的錯誤都無所遁形。」在廉政治理上，和下列那一句名言意涵相當？
- (A)只有存在足夠多的人願意為他們的權利而抗爭，才能稱自己是民主
(B)權力使人腐化，絕對的權力使人絕對腐化
(C)邪惡得以獲勝的不可或缺元素是好人袖手旁觀
(D)陽光是最好的消毒劑，燈光是最有效的警察
- (A) 7 關於後官僚組織模式（post-bureaucratic model）之敘述，下列何者錯誤？
- (A)實質影響力奠基於正式的組織職位
(B)組織成員透過溝通與對話建立共識
(C)組織成員的行動受到組織使命感的驅動
(D)對組織內外成員的流動採開放態度
- (D) 8 關於豪斯（R. House）的路徑目標理論（path goal theory），下列敘述何者錯誤？
- (A)參與行為的領導模式是指領導者與部屬分享情報、徵詢部屬的意見
(B)「途徑目標理論」是激勵理論中「期望理論」之延伸
(C)情境因素包括「部屬的特性」與「工作環境的特性」
(D)強調領導行為對部屬士氣之激勵，主要是由領導者個人的特質所決定
- (A) 9 有關公共組織名稱與組織性質之組合，下列何者正確？
- (A)國家通訊傳播委員會／獨立機關
(B)金融監督管理委員會／任務編組
(C)勞動部勞動力發展署中彰投分署／內部單位
(D)臺北市立圖書館／行政法人
- (D) 10 組織文化中習焉不察、隱而未見、長期潛移默化累積所得，是屬於何種層次？
- (A)器物層次 (B)制度層次 (C)行為層次 (D)基本假定層次
- (A) 11 下列何者為檢視績效考評是否符合實質正當性的項目？
- (A)懲處要合乎比例原則 (B)矯正考評決定的可能性
(C)受評人的自評 (D)考評人與受評人相互尊重
- (D) 12 關於縣（市）政府主計機關主計人員之管理，下列敘述何者錯誤？
- (A)遷調及考績非屬縣（市）長權限 (B)主計長得調用辦理歲計會計之人員
(C)主辦人員依法受所在機關長官之指揮 (D)主計機關設置及員額編制依地方制度法規定
- (C) 13 在政府預算制度演進的諸多過程中，預算所扮演的角色也伴隨制度演進而有所不同，預算首次出現「政策規劃」的功能，是在下列何種預算制度為主流之時？
- (A)功能預算制度 (B)績效預算制度
(C)設計計畫預算制度 (D)企業化預算制度
- (C) 14 有關我國「分配預算」的敘述，下列何者正確？
- (A)是行政單位執行預算的根據，預算執行中不得修改
(B)在立法單位審議預算前，行政機關須將「分配預算」的計畫納入預算書內
(C)將歲入及歲出預算按月按期分配
(D)替行政機關設定好「分配預算」為立法機關的責任
- (D) 15 關於績效評估工具平衡計分卡的敘述，下列何者錯誤？
- (A)由卡普蘭（R. Kaplan）和諾頓（D. Norton）首創
(B)以策略地圖的方式呈現策略與與指標之間的關聯性
(C)一開始適用的對象為企業
(D)係策略、財務及KPI三者之平衡
- (C) 16 在李克特（R. Likert）的四種領導型態中，若依「部屬參與決策的程度」由高至低加以排序，下列何者正確？
- (A)諮商式領導、仁愛權威式領導、參與式領導、壓榨的權威式領導
(B)諮商式領導、參與式領導、仁愛權威式領導、壓榨的權威式領導
(C)參與式領導、諮商式領導、仁愛權威式領導、壓榨的權威式領導
(D)參與式領導、仁愛權威式領導、諮商式領導、壓榨的權威式領導
- (B) 17 在防災治理過程中，事前評估不同族群人們如何適應或加強能力來面對災害風險，此屬於那一類的評估？
- (A)自然脆弱性 (B)社會脆弱性 (C)區位脆弱性 (D)政治脆弱性
- (C) 18 依據政府採購法之規定，我國政府採購之招標方式，下列何者不屬之？

- (A)公開招標 (B)選擇性招標 (C)透明性招標 (D)限制性招標
- (B) 19 國家發展委員會運作公民政策網絡參與平台時，管理機關得隱藏某些提議資料，不使其進入附議階段，下列何者不屬之？
 (A)屬兩岸、外交及國防議題
 (B)和現行政策相違背之提議
 (C)與該平臺歷史提議明顯相同或類似之提議
 (D)僅涉及個人權益之提議
- (A) 20 若某地方政府提供較好的育兒津貼，吸引許多年輕父母移居到該地區，此一現象稱之為：
 (A)用腳投票（vote by feet） (B)外溢效果（spill-over effect）
 (C)集體行動（collective action） (D)外部經濟（external economy）
- (B) 21 有關社會指標（social indicators）的重要概念，下列述何者錯誤？
 (A)源自詹森總統的社會變遷報告（Toward a Social Report）
 (B)係運用目標與關鍵成果（OKR）指標來呈現社會變遷的方向
 (C)重視客觀地表達此一社會的發展趨勢
 (D)作為公共政策制訂的參考依據
- (C) 22 下列何者為聯邦制政府的主要特徵？
 (A)憲政權力分配可經由一般立法程序變更 (B)強調絕對的地方分權與地方自治
 (C)有助於治理過程中的區域參與互動 (D)以柔性憲法規範各級政府的權力
- (A) 23 下列何者是政府施行「簽約外包」所帶來的優點？
 (A)政府人力規模比較不容易持續膨脹
 (B)政府人員可以大幅提升該業務的專業知能
 (C)政府外部的完全競爭市場將得以有效形成
 (D)政府可以大幅減輕履約管理和驗收的行政負擔
- (C) 24 有關我國地方制度法所規定的府際關係，下列敘述何者錯誤？
 (A)直轄市政府辦理自治事項若違背憲法，由中央各該主管機關報行政院予以撤銷、變更、廢止或停止其執行
 (B)鄉（鎮、市）公所辦理自治事項若違背縣規章，由縣政府予以撤銷、變更、廢止或停止其執行
 (C)自治事項有無違背憲法、法律、中央法規、縣規章發生疑義時，得聲請行政院解釋之
 (D)中央與直轄市之間，權限遇有爭議時，由立法院院會議決之
- (B) 25 下列那一項事務的跨域治理特質最弱？
 (A)淡水河流域的整治 (B)文化部第一預備金之預算編列
 (C)禽流感疫情的控制 (D)1999市民專線

【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

行政解題講座

給你**最快**
最精準的詳解!



高 凱 (高凱傑)
行政學/公共政策

台北

7/10 (四) 18:00



陳漢宇
人力資源管理/
考銓制度

台北

7/10 (四) 19:00



葛 律 (邱顯丞)
行政法/行政法概要

台北

7/11 (五) 18:00



初 錫 (蘇世岳)
政治學

台北

7/11 (五) 19:00



嶺 律 (陳熙哲)
行政法

高雄

7/11 (五) 18:00



何昀峯
人力資源管理/
考銓制度

台中

7/13 (日) 13:00



方彥鈞
政治學/地方
政府與政治

f 高點行政學院

線上 7/13 (日) 19:00



親臨現場，預約贈書

(數量有限，贈完為止)

全台詳細場次
請速掃碼預約



【台北】台北市開封街一段2號8樓 02-2331-8268 【台南】台南市東區大學路西段53號4樓 06-237-7788
【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

