

107 年地方特考（三等）

一、相對於我國的公務人員初任考試或升等考試制度，英國、美國、法國與日本政府文官甄補制度之特色為何？

【擬答】：

（一）英國文官甄補特色

- 1.無論通才文官或專才文官的考選，以公開競爭為主的原則自終不變，且考評官考評皆務期做到客觀公正，以便選拔真才。
- 2.英國文官考選的對象仍以剛剛離開學校的青年為主，測驗其知識精神能力、理解力及人格特質，並不求其先行具備所應徵職位的特殊經驗。
- 3.考試之方法、內容、及格標準，甚至主試者都和學校教育關係密切，可說是由學校教育帶動考試制度。
- 4.考試側重在應考人的本質、智能及發展潛力，其考試內容重在測試應考人的智能、性情、反應、表達、待人處事態度，以及所受教育應用在公務上的能力等，甚能配合業務需要拔擢人才為國服務。
- 5.英國各類文官考試，其應考人的年齡通常都限制在 35 歲以下，避免新進人員的老化導致人事管道受阻僵化，進而影響整體公務員的士氣，用以提高行政效率。
- 6.英國所考選之公務員大部分為社會上階層份子，尤其 1968 年以前行政級人員大部分為牛津劍橋兩大學校之畢業生，該兩校為貴族學校，貴族色彩濃厚，與民主主義之精神不無違背。

（二）美國文官甄補特色

- 1.以公開競爭考試為主，甄選為輔。且考試權並不集中於人事管理局，各機關因特殊條件可自行舉行考試。
- 3.考試科目、注重實用的專門知識為主。考試方法著重測驗方式。
- 4.資格方面沒有嚴格的年齡、學歷限制。
- 5.退伍軍人參加考試有加分之優待，殘廢加 10 分、一般加 5 分。
- 6.高級文官常在工商企業經理中甄拔，很少自低級公務員晉升而來。

（三）法國文官甄補特色

- 1.考試以公開競爭之方式辦理，明確規定 A、B、C 類人員須經公開競爭之考試，D 類人員則授權各機關，得以甄試方式辦理。



- 2.各部會在若干必要之規定情形下，亦可自辦考試，故考試之次數多，但 A 類人員之考選仍必須由國家行政學院辦理，以維持 A 類人員之素質水準。
- 3.考試採兩試制，初試及格者始得參加複試，並明確規定初試為筆試、複試為口試，初試不及格者不得參加複試。特別重視口試，注重應試者之一般智力與學識。
- 4.考試筆試方法以論文式為主，測驗題甚少採用。且考試試卷之計分方法，全國統一。
- 5.公務員之考選、教育訓練密切合。並特別著重口試與專門學科之知能，通過各項測試之後仍需體能測試，體能測試如未及格，雖不併入考試之總成績計算，但仍視為未完成考試之程序，此乃先進國家所不及。

(四) 日本文官甄補特色

- 1.考試類科係由考試機關針對用人機關之需要而訂定，大致以文、法、商、理、工、農、林等區分，除能兼顧用人需求與彈性外，並可簡化試務流程，提高行政效率與考試品質。
- 2.日本公務人員考試採分試制度，第一次考試不及格者不得參加第二次考試，且第一次與第二次成績需合併計算，第一次考試以筆試為主，第二試或第三試則以人物測驗（即口試）為主，部分類科尚有身體測驗或身體檢查。
- 3.所有類別之考試皆有人物測驗（即口試），以考察應考人的綜合判斷力、思考力、專業知識及判斷應考人之個性、能力、品德是否適合擔任公職，以選拔適任人才。
- 4.大部分考試皆兼採測驗題與申論題，但各種類試驗的第一次試驗仍以測驗題為主。
- 5.考試及格人員列冊候用，蔚成制度，由有任用權者從此一名冊中選用，而對於第一種類試驗及格人員則另有「提示制度」。

二、在西方國家近年所討論之文官政治化(politicization)所指為何？請舉例說明不同國家之政治化模式及其意涵。

【擬答】：

(一) 文官政治化意涵

文官法制受政治因素影響，所謂「政治化人事體制」，即令現代各先進國家亦不能避免。但已開發國家政治責任觀念與法治行政體制較為明確，政治與行政的權責體制畢竟各有分際。而開發中國家，政治與行政仍受官僚體制與形式主義影響，事務官體制多受政治勢力干預。現代高等文官位居

行政上管理要津，既為決策諮詢者亦為行政層級監督者，日日與政務官或政治角色為伍，極易沾染政治色彩，所謂「政治立場中立」在客觀形勢上頗為不易。

（二）不同國家之政治化模式

以英國設置文官長體制為例，旨在扮演政治消毒的功能。1919年設置文官長，其成為首相在文官事務及人事行政方面的幕僚長，並成為首長與文官間的構通橋樑。其目的在使永業文官之管理，不受政治干涉，以保持永業文官之政治中立。當部長與所屬高級文官間有衝突時，由首相與國內文官首長居間調停，使文官首長成為政治與行政的橋樑，發揮了文官的政治消毒作用。其功能包括：

1. 提供內閣首長人事政策及執行既定人事決策。
2. 可協調溝通各部會推動文官事務管理事務。
3. 掌理國內文官人事任免遷調等事項。
4. 督導文官法制之執行。
5. 協調各部常務次長與人事部門主管之業務。
6. 領導常任文官體系，作為政治與行政之溝通橋樑。
7. 政務官與事務官的分離與配合。

三、試說明新加坡政府公務員之薪資制度運作機制，並分析我國相關改革可借鏡之處。

【擬答】：

（一）薪資原則

新加坡政府為吸引優秀的大學畢業生投身公務行列，其公務人員的薪資亦極為優渥，舉世稱羨。究其主因，係建立在該國公務人員待遇水準與市場薪資水準平衡的基本原則之上。由於此原則之落實，使得政府部門在人力就業市場上極具競爭力，足以吸引並留用國家才俊之士，其薪資制度的運作原則如下：

1. 公務人員工資水準與工資市場維持平衡。
2. 與民間工資市場維持平，但不得超過民間市場工資水準。
3. 待遇之支給應力求公開化、透明化。
4. 建構一個能夠彈性而適應經濟環境變遷的工資制度。
5. 工資與公務人員績效相結合。



(二) 待遇調整制度

- 1.新加坡公務人員待遇調整不列入團體協商的項目。1986年之前，全國工資諮詢委員會(National Wages Council)在新加坡公務人員待遇調整扮演決定性角色。
- 2.該委員會每年會針對公私部門員工待遇調整發佈工資調整指導原則。該原則雖屬建議性質，但公私部門均欣然景從，亦步亦趨地依據該會公布的幅度調整待遇。
- 3.全國工資諮詢委員會從1986年起不再發佈待遇調整幅度指標，新加坡政府在當年11月成立公部門工資改革任務編組，該小組建議建構一個較為彈性的待遇制度，建議未來待遇調整應擺在年中或年終獎金的調增，該建議並自1988年7月1日起實施。
- 4.新加坡公務人員待遇的主管機關為文官處(Public Service Division)隸屬新加坡總理辦公室，基本上，新加坡公務人員待遇制度是秉持學理上比較原則而建立，亦即透過民間薪資調查的方法，瞭解政府部門與民間企業標竿職務職務薪資水準差異，作為調整公務人員待遇的依據。是新加坡政府要維持其於薪資市場上競爭優勢的堅持，是世界各國政府難以望其項背之處。

(三) 我國可借鏡之處

- 1.透過勞資雙方協商的團體協商制度運作的公部門待遇調整制度，因團體協商制度有完備的程序面(民主程序)規定，予人重程序規定而輕實質面規定的印象。
- 2.新加坡文官處除透過新加坡島內歲入局(Inland Revenue Authority of Singapore)、中央摺節基金委員會(Central Provident Fund Board)，蒐集待遇比較資料外，尚使用民間企業所做的薪資調查報告，使新加坡政府能夠維持薪資在市場上的競爭優勢。

四、試說明文官人事分類制度之各種類別及其內涵，並舉各國實例分析其與文官進用與升遷制度之關係。

【擬答】：

文官人事分類制度可區分以職涯(career-based)為基礎的文官體系，基本上是以「人」為核心，代表性國家有法國、德國、日本；而以職位(position-based)為基礎的文官體系，則以「職位」為核心，代表性國家有英國、美國、荷蘭。此二種分類最主要的差別在於管理、甄募和任命過程上有所不同。

(一) 以職涯為基礎之文官制度

1. 以職涯為基礎的文官體系，在文官的篩選方面，早在大學畢業的職涯初期就進行，而且透過競爭性的考試來進用。
2. 注重高級文官的發展和生涯，藉以培養能夠擔當高階主管的職位，因此對於高級文官的管理，經常採用中央集權的方式，並且具有清楚的職涯歷程。
3. 政府扮演強力介入的角色，從高級文官的最初培養階段開始，不論是考試、訓練，或生涯管理等等人事行政的環節，都是由中央政府統一管理。
4. 通常能夠建立一個和諧的文官制度，而使高級主管具有相同的文化，能夠打破政府組織的疆界而一起工作，並有利於內部人事的流通。
5. 但此種文官制度的缺點則是缺乏對於高階職位的競爭性，比較偏向「通才」、「技能」的重視，同時因為職涯歷程裏比較封閉的特性，而使得高階文官最後和整個社會的距離越來越遠，甚至於無法達到社會預期他們提供的服務。

(二) 以職位為基礎之文官制度

1. 以職位為基礎的文官體制，最大的優點是能產生比較多的候選人，也就是候選人能夠擁有專才的技能，並且能夠促進競爭、文化的更新、以及整個文官體系的適應調整。
2. 以職位為基礎的文官體系可能會造成在任命和陞遷方面，未能基於功績制的原則。因此，這種文官體系就需要在程序規定方面比較嚴格，以便預防任用私人。
3. 其主要的缺點乃在於缺乏高階主管之間共同的文化、高階主管在組織間的流動性，以及比較高的更迭頻率。
4. 以職位為核心，將職位公開競爭，無論現職人員或非現職人員均可參加。
5. 以工作職能作為選才的標準。
6. 進用人員皆須簽訂契約，明訂任期、績效目標及績效薪俸。
7. 中央政府統籌管理高級文官團制度。