

113 年公務人員高等考試三級考試試題

類科：人事行政

科目：公共人力資源管理

李豪 老師

一、基於環境變動或民眾需求，今日各級政府業務量大幅增加。然而各機關卻難以相對擴增公務人員數量，甚至某些職務尚有缺額問題，請分析產生此現象的可能原因與解決途徑。(25 分)

《考題難易》★★★

《破題關鍵》政府人資不足可從整體面員額控管的限制分析；個別職務缺額問題則應考慮求才誘因。

《使用法條》or《使用學說》

中央政府機關總員額法

中央政府機關員額管理辦法

【命中特區】

112 版/008KA 老師開講-公共人力資源管理/李豪/第二章-伍、員額管理及員額評鑑，P184-187。

【擬答】

本題涉及政府機關員額管理事項，員額管理係建立在工作分析、人力需求分析的基礎上，據以得出適當的人力數量及配置。因此，員額管理往往需透過員額評鑑做為手段，在確認影響員額配置的因素及權重後，以瞭解組織在既定業務及未來發展上所需的員額數量與配置。

(一)難以擴增公務人員數量之原因及解決途徑

1. 難以擴增公務人員數量之原因：

(1)我國政府針對常任公務人員設有員額控管機制

①編制員額：指各機關組織法規（含編制表）規定可進用職員人數的上限，必須修改組織法規才能調整人數，因此具有高度穩定性，較不易變動。

②預算員額：指各機關每年度編入總預算案並經立法部門審議通過後，該年度實際可進用各類人數的上限，其中職員的預算員額數，不可以超過編制員額數。

③故各機關如欲擴增公務人員，第一部須先循組織修編程序，增加機關編制員額數，並再爭取預算以進用人力，因此除法治程序繁雜之外，因預算原因又涉及政府政體施政計畫影響及政治因素，是各機關擴增公務人員數量受到限制。

(2)中央政府機關總員額法的員額數總量管制

①總員額法第 4 條規定，機關員額總數最高限為十六萬零九百人。第一類人員員額最高為七萬四千六百人，第二類人員員額最高為四萬零一百人，第三類人員員額最高為一萬五千人，第四類人員員額最高為六千九百人，第五類人員員額最高為二萬四千三百人。

②各機關如欲擴增公務人員數量，需經過修法達成。

(3)我國員額控管的撙節原則

①依中央政府機關員額管理辦法第 6 條規定，各機關因業務推動所需之預算員額，應本撙節原則，考量施政優先順序、實際業務消長、組織設置情形及機關人事費或用人費可支應程度，核實配置。第 9 條規定，各機關有下列各款情形之一者，不得增加年度預算員額：一、非屬因應新設機關、執行各一級機關核定新增重大專案計畫或業務之人力需求。二、所需預算員額，經檢討該機關現有業務優先緩急調整、資訊化、行政程序簡化去任務化、地方化、法人化或委外化等方式，可由原配置人力調整運用。三、具延續性中長程業務之人力需求，可循環運用前一階段已配置之人力。四、各機關職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員預算員額缺額總數逾其預算員額總數百分之五。但一級單位主管以上人員、機要人員、依法規保留職缺、列管考試分發及遴補中之職缺，不計入上開缺額總數。五、各機關列管出缺不補之職員、警察、法警、聘用人員及約僱人員預算員額，經檢討可調整支應新增業務者。

- ②故我國各機關如有業務需求，應先檢討該機關現有業務優先緩急調整、資訊化、行政程序簡化去任務化、地方化、法人化或委外化等方式，可由原配置人力調整運用，而非逕為增加公務人員人數

2. 解決途徑

(1) 員額總量管制調整為預算管制

我國使用「員額數」控管政府員工數量，雖然透過此方式似乎達成顯著的精簡成效，但此種控管方式有負面效應，未來可考慮不以「員額數」控管政府各機關員工數，而改以控管各機關「預算」上限，由各機關自行於預算額度內訂定員額計畫，如雖刪減人事費用，重點業務部分仍增加更多人力配置，以避免因整體預算刪減而影響業務推動。

(2) 落實員額評鑑

員額評鑑係指透過一套標準化之評量技術，對於受評機關、團體或單位之組織結構、功能執掌、員額配置及人力運用等面向，進行客觀理性之評估，從而發現缺失，並謀求改進之一種檢察工作。就機關之組織設置、業務發展及人力運用等多元評估面向進行評鑑，並對機關人力資源運用預為規劃因應，以確保人力供需之質量均衡，達成人力與業務之相稱性與員額合理配置之目標，俾作為各機關人力規劃之參考。

(3) 員額彈性調配：

各業務區塊各年度員額總數確定後，由主管機關進一步將員額編列至各機關，以確定各機關年度配置員額數。而在員額總數之內，如個別機關於年度中有增減員額之需求時，原則得於總量內彈性調整挪移，僅於特定增員數以超過所設定員額高限時，再啟動總量高限檢討機制，進行重新檢討。而主管機關對於員額的運用及管理，均應盡量分配各機關運用。

(二) 職務缺額問題之原因及解決方式

1. 職務缺額問題之原因

(1) 求才誘因不足

部分職務人員的專業加給與民間企業薪資差距甚大，難免使同仁產生同工不同酬的比較心態。如工程類科所辦理之業務及其職場環境，因此造成部分職務缺額。

(2) 人力來源不足

外部人力市場上就部分職務並無足夠人力來源，如景觀或海岸工程，如此一來在人力招募上自然較為困難。

2. 解決途徑

(1) 降低錄用門檻

針對缺額職務降低錄用門檻，如減少考試科目、保留考試分數等。

(2) 研議競爭性薪俸制度

就缺乏報考意願與誘因之職務（如公職建築師類科），研議合宜之薪俸待遇及誘因，兼顧內部平衡及外部競爭性，方能有效改善報考人數低及錄取不足額情形，以揀選合宜並具競爭力之人才。

(3) 增加用人管道

依專門職業及技術人員轉任公務人員條例施行細則規定，目前各機關已可依公務人員考試辦理及錄取情形，核算可以進用專技人員的職缺及名額；如果最近3年高考三級曾有錄取不足額的類科，主管機關還能提報該類科考試需用名額的20%予以進用專技人員。此外，偏遠地區或人才難以羅致的機關，有進用專技人員需求，也可報請主管機關同意核增名額。

(4) 考慮增加契約人力

聘用人員聘用條例施行細則第2條，「以發展科學技術，或執行專門性之業務，或專司技術性研究設計工作，非本機關現有人員所能擔任者為限。」換言之，聘用人員之進用，首要考慮固然在於因應各機關業務上對於專業或技術人員之特殊需要，但其進用仍應限於現有人力無法履行之特殊情形，亦即具有補充機關人力不足之功能。

(三)政府人力不應只是「數人頭」的工作，而是應對組織與人員進行全面性的檢視，從而應該對評鑑目標進行再定位，也應該賦予評鑑積極內涵。針對各類職務亦可允許不同之人力資源管理做法。例如德國聯邦政府員額配置數，是由國會經由預算審議程序核定該年度得以進用之公務人員及契約人員職務數，有效控制政府員額規模與人事成本。

志光×學儒×保成

一般行政、一般民政
人事行政、戶政、勞工行政

考取生唯一推薦

一年應屆考取 雙料金榜

陳 ○ 112 高考人事行政/112 普考人事行政

行政學老師非常認真，上課超紮實，體系表跟課本內容非常詳盡。體系表上到一個段落會補充課本內容，也會帶大家看每章後面附錄的題目，會特別講解容易錯題，等於一個概念在正規課會複習兩到三次。老師也非常樂意幫學生解惑。

一年考取 雙料金榜

梁○妮 112 高考一般行政/112 普考一般行政

自己是一個定力不足的人，需要有人督促才能認真讀書，有些課還會出申論作業或課堂小考，可以審視有沒有吸收，有任何學習上的瓶頸都可以問老師，老師們幾乎都很樂意回答，對於第一次進入國考的同儕相當推薦選擇面授課程。

一年考取 雙料金榜

邱○柔 112 高考一般行政/112 普考一般行政

補習班的師資安排優良，每位老師都很專業且回答問題有耐心，私底下也會關心學生的學習進度，使我在學習過程能安心的發問，老師的回應及鼓勵亦帶給我許多幫助，而課程規劃也十分完整，每週循序漸進的跟課，一定能保持讀書的狀態。

一年考取 雙料金榜

邱○淳 112 高考戶政/112 普考戶政

老師上課都很用心，也會補充很多新的實務見解，讓我可以放心專注在準備考試上，省去不少心力。有許多免費講座，可以挑選需要的報名參加；協助組成讀書會及場地提供，使學習效益倍增；奪榜特訓班營造一個很好的讀書氛圍，及提供大量練習申論的機會。

二、請分析當今我國各級政府機關在對外與對內各種招募或任用公務人員途徑中，可採行那些作法來提升「適才適所」目標？(25 分)

1. 考題難易：★★

2. 解題關鍵：把人放到正確的職務是用人機關的責任。

3. 《使用法條》or《使用學說》：用人機關參與公務人員考試選才、公務人員陞遷法

【命中特區】

112 版/008KA 老師開講-公共人力資源管理/李豪/第三章-貳、公共人力招募與甄選，P236。

【擬答】

適才適所，「才」係指人員具備的專長；「所」則是工作，在職務分類就是指職務。適才適所係指具有某種專長的人，去擔任與其專長相符的職務。即把人放到正確的職務。

(一)外部招募提升適才適所之途徑：用人機關參與公務人員考試選才

1. 我國初任文官的選才制度，是由考試院以中央集權模式，統一為全國大大小小的政府部門挑選人才。將考試權從行政權中切割獨立，是我國憲法特有的設計，儘管考試院為善盡憲法職責，多年來持續改良考試規則，以滿足用人機關的需求，成效仍難盡如人意。持平而論，唯有用人機關才最瞭解機關的用人需求。

2. 中央與地方各級機關的業務領域各異其趣，且分處全國各地各有因地制宜的需求，所涉及的专业類別更是百百種；考試機關再怎麼努力，也不可能比用人機關更了解，在不同的工作現場、職務屬性、組織文化、區域特色下，究竟該用什麼樣的人才。

3. 採行途徑

(1)採用資格考建立候用名單，由各機關從名單中自行徵才

可考慮採用資格考試做法，在維持現行考試權責下，由考試院辦理統一的資格考試確保人力素質，建立候用名冊，用人機關有需求再從中挑選適任人力。

(2)增加用人機關主導的口試為第二試，彌補全國統一筆試效度的不足

在維持任用考試的設計下，增加口試作為第二試，以彌補筆試效度不足，又為增加適任性之考量，第二試應以用人機關為主導，如近年的離島特考。

(3)各類科超額錄取，再於實務訓練過程中汰除一定比例

訓練階段是用人機關考核新進人員是否適任的重要時點，也是用人機關參與選才的寶貴機會，如能依核心職能建立明確評量指標，就待人接物的動機及目的、執行業務的方法及程序等，作成具體的考核紀錄，並勇於淘汰不適任人員，搭配增額錄取之備用人選即時補足人力，對於機關長遠發展及人事穩定均為益事。

(4)運用多元考選工具

目前筆試多半衡量的標的為考生的專業知識，但卻無法評量其他公務人員應具備的核心職能，例如問題解決、溝通協調或邏輯思考等能力。因此，應逐步增加多元考試方式，特別是國外已行之有年且普遍被認為有效的方式，例如各種認知能力測驗，包含智力測驗、邏輯測驗、心理測驗、工作案例測驗等。

(5)授權用人機關自行招募

先進國家政府招募人才，絕大多數由機關自行辦理，因此，機關擁有充分的人事決定權，如美、英、德、法、新加坡等。

(二)內部招募提升適才適所之途徑：強調適任性的陞任評分

1.在進行內部招募時，就理論上而言，招募的來源有三個：一是下級職位上的人員，主要透過晉升的方式來填補空缺職位；二是同級職位上的人員，填補空缺職位的方式主要是工作調換或工作輪換；三是上級職位上的人員，主要透過降職的方式來填補空缺職位。但是在實務上，幾乎沒有組織會使用第三種方式，因此內部招募的來源主要是前兩種。

2.因此內部招募涉及內部人員在評比時考慮的項目，我國公務人員陞遷法於 112 年 5 月修正時，即有調整我國公務人員陞任評分項目，現行公務人員陞遷法 7 條規定，各機關辦理本機關人員之陞任，應注意其品德及對國家之忠誠，並依擬陞任職務所需知能，就考試、學歷、職務歷練、訓練、進修、年資、考績（成）、獎懲、發展潛能及綜合考評等項目，訂定標準，評定分數，並得視職缺之職責程度及業務性質，對具有重大殊榮、工作表現、特定語言能力、基層服務年資或持有職業證照者酌予加分。必要時，得舉行面試或測驗。如係主管職務，並應評核其領導能力。其標準各主管院得視實際需要授權所屬機關依其業務特性定之。

3.目前行政院所屬各機關評分標準區分為「基本選項」、「工作績效」、「職務適任性」及「首長綜合考評」，以期建立兼顧過去工作表現與未來職務發展需求之陞任制度。另考量主管、非主管職務所需職務知能不同，在評比項目之考評與配分比重上應有差異性之規定，爰依擬任職務係屬非主管職務或主管（含副主管及簡任非主管）職務分別訂定不同之配分。

(三)人才是組織運作的核心動力，如何選用適合的人才，涉及組織人力資源管理政策及測驗評量專業技術。我國各級政府機關用人途徑，除了考試及格分發任用人員外，在商調其他機關人員或公開徵求約聘僱人員時，均由用人機關主導及執行選才程序，換言之，以現行規定而言，用人機關亦有小規模自行遴用人員的經驗與能力。只有在初任公務人員的考選程序上，與考選機關存在著明顯的分工默契。

志光×學儒×保成
做你的考前專屬教練

奪榜特訓班



近年口碑成效最好之強效課程 考前70天助你強效提升破百分！

奪榜特訓班進步超有感總分最高提升**256分**

十大課程特色 就是要找有上榜決心的您

完整規劃、嚴格執行

集中管理

三大會考

申論指導

按表操課

弱科加強

專屬課輔

全面檢視

固定劃位

佳作觀摩

選擇精熟

依各區規劃為主，請洽全國門市

三、我國各級政府機關的人事單位，與一般民間組織的人事或人力資源部門，在角色定位、業務推動等功能層面上有何異同？人事單位對機關運作又可產生那些影響力？(25 分)

1. 考題難易：★★

2. 解題關鍵：公私差異、Ulrich 的人資角色，亦可說明公部門人力資源管理之特性

3. 《使用法條》or《使用學說》：

【命中特區】

112 版/008KA 老師開講-公共人力資源管理/李豪/第一章第二節 策略性人力資源管理，P47-49。

【擬答】

人事是政通人和之關鍵、百事俱興之基礎，人事部門作為首長的人事幕僚單位，雖未直接處理機關職掌業務，但對業務順利推動亦極具影響力。

(一)公、私部門人力資源管理的差異

民營企業的策略思維絕大多數是針對競爭激烈的市場環境應運而生，若要將這些策略思維應用於公共部門，有以下幾點前提及限制需要注意：

1. 私部門策略思維的設計應用，通常源自於環境威脅與競爭程度較大而產生的求生意志，在這種環境中，單一企業組織往往無法發揮壟斷優勢，故須擬定企業策略以因應生存的需求。惟公共部門組織在其功能業務領域中往往具有壟斷的權力，因此在不受市場競爭機制的影響下，較難培養孕育出策略思維。
2. 從資源處置的彈性來看，個別企業組織只要能遵守一般法令規章，對所屬資源即擁有絕對的支配權與處置權，透過策略規劃與管理過程，就能將資源有效運用在策略目標的達成上。但是對公共部門而言，「依法行政」的無上律例卻大大地限制了公共資源的應用彈性。
3. 充分的組織重組權、人事權及財政權是組織策略規劃與管理的三大主要手段，組織進行變革時，若缺乏上述三項權力的運作空間，將無法順利發揮策略規劃與管理功能。基於公共部門組織受到太多法規限制及立法部門的監督，其是否享有充分的權力空間？似乎不無疑問。
4. 風險評估、風險管理與風險承擔的能力前提，往往是私部門在推動企業策略與組織變革方案時的考量重點。公、私部門對於不同風險因素的注意與關心程度顯然有別：私部門

較在意企業策略方案的財務風險與後續之承擔能力，因此必須謹慎進行策略規劃，以減少風險損失；就財務風險而言，公共部門因可透過舉債、壟斷、法律保障、人民支持等途徑將風險損失社會化，或由下一世代承擔，故幾乎擁有「無限」的風險承擔能力。此外，公共部門對於政府策略方案之政治風險的注重程度，顯然較私部門企業為高，在這種情況下，策略規劃的理性判準將不是經濟理性的思考邏輯，而是政治正確度與選票利益的考量。但因為這種政治理性的判準不若財務和經濟指標般的明確，容或有極多操弄與詮釋之空間，因此，公共部門的策略規劃與管理過程呈現出較多論述權力與政策修辭鬥爭的現象。

5. 確定的因果關係與理性規劃邏輯，企業組織採取的任何手段若能與其目標產生直接關聯，才具有策略規劃的實質意義，在這方面，私人企業較能從成本利潤之觀點來評估目標與手段之間的關係；而公共部門所採取的各項施政作為是否可直接導向政策目標的達成，則不若企業組織在策略目標與手段之間的關係來得確切。如前所述，公共部門的策略規劃與管理過程容易受到既存制度限制的影響，也較重視政治正確度與選票利益的考量，故公共部門策略規劃的邏輯較傾向於檢視「策略目標與手段是否為社會大眾接受」此一正當性及適切性的問題；至於這些目標與手段之間是否具有連貫性的邏輯因果關係，則不若民營企業重視。甚至可以發現，公共部門常同時追求一組相互衝突的政策目標，使得目標與手段之間的關係更形模糊。

(二) 政府部門人事單位角色與業務

1. 角色定位：人事單位作為專業幕僚的輔助單位

- (1) 一般而言，業務單位負責執行本機關目的，而輔助單位則協助業務單位完成其任務。業務單位常因各機關設置目的不同而異，但所需輔助性支援則大致類似，如秘書、總務、人事、主計、研考、資訊、法制、政風、公關等是。
- (2) 我國各機關皆設置人事單位，掌理機關人事業務，作為首長的人事幕僚，提供建議並協助業務單位達成組織目標。
- (3) 人事一條鞭設計，人事管理作為中央統治的機制，將人事人員管理權及人事單位設置權獨立由中央人事主管機關掌理，避免各機關任用私人。
- (4) 故我國人事單位同時兼有人事管理例行工作管制性角色、保障的角色、過濾的角色。
- (5) 綜上，我國政府人事單位與私部門人力資源管理部門在角色定位上應無二致，但是我國人事單位還兼有監督防弊之角色。

2. 業務推動

- (1) 人事管理條例是我國政府各機關人事管理的根本依據(民國 31 年 11 月公布實施，72 年 7 月修正)，該條例第 4 條規定人事管理機構之職掌包括：一、關於本機關有關人事規章之擬訂事項。二、關於本機關職員送請銓敘案件之查催及擬議事項。三、關於本機關職員考勤之紀錄及訓練之籌辦事項。四、關於本機關職員考績考成之籌辦事項。五、關於本機關職員撫卹之簽擬及福利之規劃事項。六、關於本機關職員任免、遷調、獎懲及其他人事之登記事項。七、關於本機關職員俸級之簽擬事項。八、關於本機關需用人員依法舉行考試之建議事項。九、關於本機關人事管理之建議及改進事項。十、關於所屬機關有關人事案件之依法核辦事項。十一、關於人事調查統計資料之搜集事項。十二、關於銓敘機關交辦事項。
- (2) 從人力管理條例所定項職掌來看，我國政府人事單位大多屬於靜態的、管制的、被動的業務內容。
- (3) 此與私部門人資部門主要處理組織對人力資源的獲取、維護、激勵、運用與發展的全部管理的過程與活動，使其發揮績效，達成組織的目標亦極相似，惟政府部門的人事部門執掌上受到法令限制。

3. 人事單位的影響力

- (1) 可以提供首長建議，對於機關內人是管理做有效之運用
- (2) 良好的人事單位可激發員工的潛力：做好激勵的措施，對提升員工的工作能力、激發其工作意願，具有絕對的關係。
- (3) 消極方面

從消極方面而言，人事單位如果運作不良，則極可能產生以下的現象而導致組織的損失，例如：績效不佳、流動率增加、組織氣候不佳等。

(三)策略性人力資源管理的人事人員角色

1. 策略夥伴：策略性人力資源管理的重心在於將人力資源管理策略實務與組織整體策略結合在一起，亦即，人事人員及人事單位必須扮演「策略夥伴」的角色，協助組織創造價值。
2. 員工貢獻管理者：在這個角色上，人事人員致力於處理員工發展及提供其所需的各項資源與必要協助。尤其「智慧資本」成為組織創造價值最重要的一項資本的概念確立後，如何關照員工的需求，提升人力素質與貢獻，並使其貢獻與組織發展需求一致，成為人事單位一項重要的責任。
3. 轉型與變革管理者：組織文化對於組織未來發展有根本性的影響力，當組織遇到發展瓶頸，即必須進行文化變革，而人事單位對於組織文化負有塑造、管理及促動變革的責任。當組織必須進行文化轉型時，人事人員必須協助員工拋開舊思想、舊文化，並適應新文化，成為組織的「變革代理人」。
4. 行政管理專家：在這個角色上，人事人員比較接近傳統的功能，因為這和所有人力資源管理過程都密切相關，包括人員甄選、訓練、運用、考核、獎酬等過程，人事人員仍必須維持這些過程的基本運作，不過，和以往不同的是，人事人員應該促進這些過程能更為有效率，更能產生對組織有貢獻的功效，例如：簡化流程，以降低不必要的成本、持續改善，尋找更妥適的運作過程。

四、試論述在規劃公務人員生涯發展過程中，可運用那些制度設計以一方面落實永業制(career system)的穩定性，另方面也能兼顧公務人員能符合社會期望的回應性(responsiveness)？(25 分)

1. 考題難易：★★★★

2. 解題關鍵：永業制的保障兼顧回應性，身分保障、政治任命

3. 《使用法條》or《使用學說》：公共人力資源管理追求的價值與落實方法

【命中特區】

112 版/008KA 老師開講-公共人力資源管理/李豪/第一章第一節人力資源管理五、環境與人力資源管理，P37-38。

【擬答】

傳統上政府公共人力資源管理設計，普遍均認為必需能反映出政治回應性（political responsiveness）、組織效率和效能（efficiency and effectiveness）、個人權利（individual rights）、以及社會公平（social equity）等四項價值。

(一)落實永業制(career system)之制度設置

1. 身分保障

公務人員的工作安全保障，以及任何行政處分與對待皆必須符合正當程式（due process）此兩項個人權利。為了確保此個人權利的落實，公共人力資源管理就必須透過各種相關的法規與制度，以保護公務人員免於因政治因素或長官個人好惡所做的不利處分與不當對待。經考試及格任用的官吏，其地位獲有保障，非依法定程序，不得免職或懲罰。如侵害公務員的權利，得依法求取有效的救濟。

2. 申訴制度

除了基本身分保障外，公務人員如權利利益受損，應允其提出申訴以維護自身權利；亦可設置公務人員權益保障機關，專責保障申訴事項。

(二)增加回應性之制度設計

1. 政治回應性主要是指政府的公共人力資源管理，必須有能力對於民選官員所代表的人民意志有所回應。此價值觀對於公共人力資源管理的影響，即是反映在政治忠誠度上，同時必須成為公務人員應徵與任用的重要資格之一，因為如此才能確保政治回應性的落實。

2. 制度設計

(1)區分政務官與事務官

將政府人力區分為政治政命的政務官，隨著選舉結果或政策成敗而進，主要負責政治性與政策性的工作；考試及格的事務官，即官僚模型下的永業官員，官僚型模具有六大特徵，包括專業分工、層級節制、依法行政、非人情化、考試用人永業化、依年資升遷給薪。

(2) 明定政務人員法制

觀諸民主先進國家之政治制度，在政府機關任職之文官大致區分為政務人員（政務官）與常務人員（事務官）兩類，渠等各依不同管道及方式延攬進入政府系統服務，並分別扮演不同角色。近年來我國政黨政治迅速形成與發展，民眾對民主政治要求日益殷切，對於出任政府職位之政務人員期許甚高，對其行為義務之要求，更甚以往，是就政務人員之進退、行為分際、責任範圍及權利義務等事項，允宜透過法制作一完整規範。

(三) 生涯發展過程落實永業制兼顧回應性之設計

1. 身分保障不再是優先前提

按公務人員的永業身分保障係源於功績原則，進用優秀人才並達成行政中立之作法，但身分保障不應是絕對機械的，在回應性的要求下，常任文官的身分保障亦須考慮到執行職務對人民之回應性，即藉由落實績效管理，以淘汰回應性不加之不適任人力，身分保障仍有，但非絕對。

2. 強化申訴制度

對於公務人員權利受損事件，應允其提出行政爭訟，以維護自身權利。

3. 允許不同身分轉換

在公務人員生涯發展過程中，隨著職務級別提升，亦有從常任文官轉任政務官之機會，應允許常務人員可轉任政務人員之後回任，例如修正公務人員留職停薪辦法，允許公務人員得留職停薪借調政務職位。

4. 設置政務常務雙軌任用之政府職務

透過政務常務任用雙軌制的推動，將使得首長得以視政務推動的需要，選擇兼具專業與政策辯論能力較強的政務人員，或選擇具有行政執行能力之常任文官擔任，以確保政策的擬定與執行能夠符合首長之施政理念，進而回應選民的託付。

全方位智能學習系統



志光×學儒×保成

虛實整合 引你入勝



上課方式最多元

多元學習
新型態

突破傳統上課模式
學習不受環境影響

面授
學習

直播
學習

雲端
複習

視訊
學習

• 學習零時差 | 同類科各班別，皆可同步直播上課
• 服務零死角 | 服務緊貼需求，隨時掌握學習狀況



考點掌握最全面

考試關鍵
不漏接

考前、考中及考後，皆享有
志光、學儒、保成專業服務

考前叮嚀影片

考前重點下載

線上即時解答

考後影音解題

依各區規劃為主，請洽全國門市