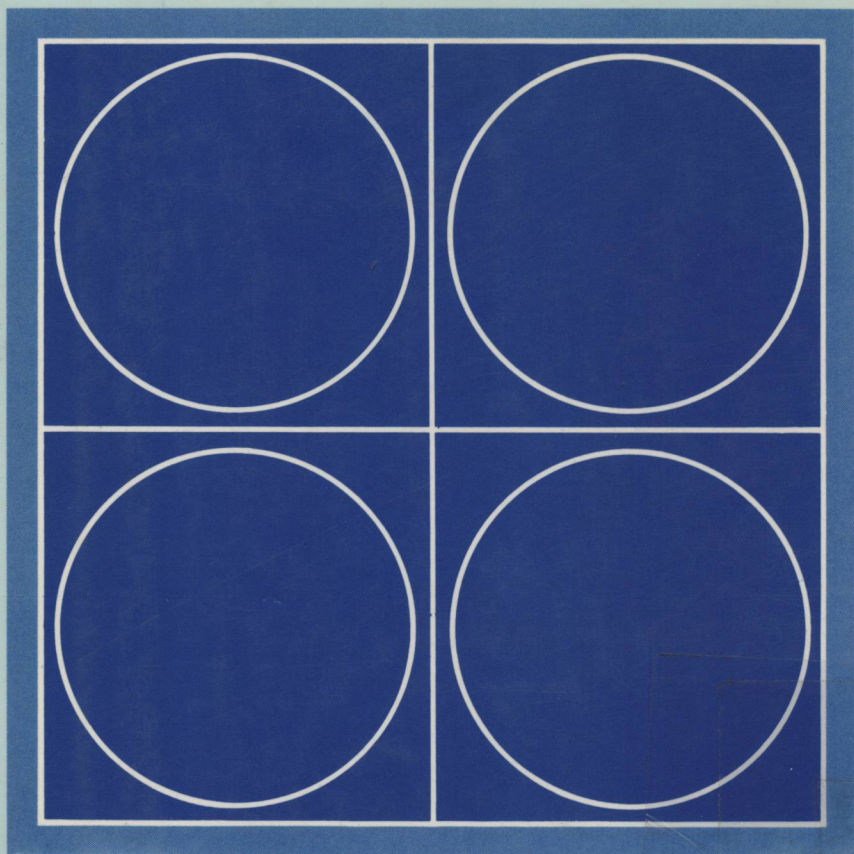


—高普特考・公務員升資考用書—

人事行政學 重點整理

—包括考銓制度法規—

賈鵬舉 編著



千華出版公司 印行

•版權所有•翻印必究•

人事行政學（包括人事行政概要）

編著者：賈鵬舉

發行人：廖雪鳳

發行所：千華出版公司

地址：臺北市金山南路二段 138 號 2 樓

電話：(02)3952248 • 3952249

傳真：(02)3962195

郵撥：第 01010213 號 本公司帳戶

登記證：行政院新聞局局版台業字第 3388 號

印刷所：雨利美術印刷公司

中華民國 81 年 2 月 20 日 初版

定價：170 元

ISBN : 957-624-216-9

人事行政學重點整理 題目一覽表

緒論

- 一、何謂「人事行政」？何謂「人事管理」？試述其意義並比較二者之異同……
- 二、人事行政發展的趨勢為何？試列述之……
- 三、管理思潮的演進對人事管理的發展，其影響如何？就現階段管理思潮與人事管理而言，人事管理的內容應該著重那些重點？試論述之……
- 四、試述公務員不道德行為發生的原因及其防治之道……

人事體制

- 五、我國考試院掌理事項及其組織為何？又行政院人事行政局設置之依據及與考試院之關係為何？……
- 六、我國考試院究為首長制抑或為委員制？理由為何？在列席立法院答覆質詢方面存在那些困難？試說明之……
- 七、作為部外制人事機構，應該具備那些條件方能達到獨立超然？我國具備之程度如何？試論述之……
- 八、試述我國各級人事機構之關係，並比較其與日、美異同之處……



九、試就當前我國人事機構的得失，予以評論之……………

一〇、試論我國政府機關近年來員額膨脹的原因並指出遏阻之道……………

十一、我國為什麼要建立新人事制度？其優劣得失如何？試扼要說明並評論之……………

十二、政務官與事務官有何區別？試依行政法學說申論之。又我國現行政務官之範圍如何規定？其法律根據為何……………

考 選

十三、中華民國之國民不得應公務人員考試之情事有那些？……………

十四、公務人員甲等特考及公務人員升等考試之應考資格為何？……………

十五、公務人員考試所定考試方式，共有幾種？若以檢覈方式應用於公務人員考試，其利弊如何？有無先例？……………

十六、公務人員考試法有關「補行錄取」之規定為何？試列述之……………

十七、何以許多國家以訓練作為考試程序之一？理由為何？試論述之……………

十八、公務人員考試法規定，應考人考試及格後，有那幾種情事，考試院應撤銷其考試及格資格？立法理由安在？……………

十九、現行公務人員考試法的優劣得失如何？試評述之……………

二〇、目前我國的高普考試，就考用合一而言，有何缺失？試就已見評述之，並指出改進之……………

一〇

一一

一三

一六

一九

一九

二一

二一

二二

二三

二四

二二、公務人員升等考試之意義、種類方式及其成績計算之標準各爲何？

二六
二七

任用

二三、公務人員任用法對考試及格人員之任用，係如何規定？試說明之

三〇

二四、何謂公務人員的積極性任用資格與消極性任用資格？其兩者的具體內容如何？

三〇

二五、憲法規定公務人員非經考試及格不得任用，現行公務人員任用法訂有若干例外規定，其理由安在？

三三

二六、各機關任用公務人員時，除依法應具有任用資格外，仍應注意者是那幾項？試列舉之，並分別說明其理由

三四

二七、各機關資遣公務人員，公務人員任用法是如何規定？理由安在？試說明之

三六

二八、戰地公務人員之管理，現行法律如何規定？試擇要說明之

三七

二九、試論述新技術人員任用條例之特色？

三九

三〇、新技術人員任用條例的主要內容爲何？試列述之

四三

俸給

三一、公務員俸給的決定應該考量那些因素？俸給方案包括那些？欲擬訂完善之俸給方案，應根據那些基本資料？試說明之

四七

三一、公務人員之俸給，分爲那幾種？加給分爲那幾種？.....四八

三二、初任各官等職務人員，其等級起敘如何規定？.....四九

三三、英、美、日等國，對於公務員俸給調整的原則與程序加以規範，其目的何在？規定如何？有無值得我國借鏡之處？試說明之.....五〇

三四、試請略述我國目前公教人員待遇類型可分爲幾種？.....五三

考 績

三五、試論考績與士氣激勵的關係.....五四

三六、公務人員考績種類、考績標準、每項所占考績總分數百分比各爲何？又公務人員考績之獎懲係如何規定？.....五五

三七、公務人員年終考績評分，考列甲等者，除考績法及其施行細則另有規定者外，依規定尚有那些消極條件限制？試列舉之.....五八

三八、公務人員年終考績列丁等或專案考績受免職處分，有何救濟之道？試說明.....五八

訓 練

三九、公務員的訓練何以重要？公務員訓練的辦理應採行系統方法，其內涵爲何？試說明之.....五九

保 險

四〇、試論述我國目前對高級行政人員培訓（即培育訓練）制度存在的問題有那些？……………六二

四一、公務人員保險項目有那些？保險費率如何？何機關爲主管機關、承保機關、要保機關？……………六四

四二、公務人員保險法，對於生育、疾病、傷害三項醫療費用負擔，是如何規定？有無改進必要？試抒己見……………六七

四三、「公務人員保險法」、「公務人員眷屬疾病保險條例」及「退休公務人員疾病保險辦法」三者規定之內容有何重要不同之處？試分別列舉說明之……………六八

退撫制度

四四、我國公務人員的退休，區分成那些種類？退休條件如何？……………七〇

四五、公務人員退休金之給與，現行法係如何規定？何謂撫慰金？退休者如再任公務人員時，又有何規定？……………七一

四六、公務人員任職27年，月俸一萬，無眷，本人實務代金五百，申請兼領三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金。試問：……………七三

（一）如係因病致殘而自願退休，其退休金若干？又其公保養老給付若干？（設其保險俸額，亦爲一萬元）

（二）如係因公致全殘廢而命令退休，其退休金若干？公保殘廢給付又若干？

四七、試述我國公務人員撫卹金請領的條件，種類與計算方式……………七六

四八、公務人員撫卹法規定，因公死亡人員，是那些情事之一？其給卹有何優待規定？……………七八

四九、公務員退撫基金的籌措，有所謂「政府籌款制」與「年金儲入制」？其內涵為何？目前我國公務人員退撫金的籌措，是採用那一制度？存在那些缺失？目前考試院決定修正的方向如何？就其修正方向而言，其中有那些問題值得有關機關加以注意？應該如何加以防範或改善？試申論之……………七九

義務責任

五〇、公務員的義務有幾？試依「公務員服務法」擇要說明之……………八二

五一、公務員服務法第二條規定，屬官對於長官在其監督範圍內所發之命令，有服從之義務。惟行政法學者認為此種義務，有幾種不同之學說，其理論根據為何？試分別簡述之……………八四

五二、公務員何種情事應受懲戒？各種處分之內容如何規定？……………八七

五三、公務員懲戒法對於懲戒處分與刑事裁判之關係，是如何規定？……………八八

五四、試述懲戒處分與行政處分之區別……………八九

動態

五五、何謂「公務動態」？公務動態何以會發生？試詳言之……………九〇

五六、何謂勞動審計？勞動審計欲期成功，有賴那些條件的具備？試論述之……………九二

五七、何謂離職面談？其進行、統計、分析與應用應該如何？試詳言之……………九二

人力規劃

五八、何謂「公務人力發展」？試就各項環節加以說明……………九三

五九、何謂人力需供預測？進行人力需供預測時應該考慮那些環境變項？試說明之……………九五

六〇、在進行人力需供預測時，資料的蒐集是否應該考量不同組織的差異？爲使資料蒐集適

當，應該考量那些因素？應該如何消除人力需供預測中的不確定性？試詳言之……………九七

六一、在人力需供預測的程序與技術上，存在那些困難？試說明之……………一〇〇

附錄

1. 中華民國憲法——第八章 考試……………附一

2. 中華民國憲法增修條全文……………附二

3. 中央法規標準法……………附四

4. 技術人員任用條例……………附九

5. 專門職業及技術人員考試法……………附一二

6. 人事管理條例……………附一六

7. 公務人員考試法（含暨其施行細則）……………附一八

8. 公務人員升等考試法（含暨其施行細則）……………附二二

9.公務人員任用法(含暨其施行細則).....	附二三
10.公務人員俸給法(含暨其施行細則).....	附三一
11.公務人員考績法(含暨其施行細則).....	附三五
12.公務人員請假規則(含暨其施行細則).....	附四〇
13.公務員服務法.....	附四四
14.獎章條例.....	附四七
15.公務員懲戒法(含暨其施行細則).....	附四九
16.公務人員保險法(含暨其施行細則).....	附五七
17.公務人員眷屬疾病保險條例.....	附六一
18.退休公務人員疾病保險辦法(含暨其施行細則).....	附六二
19.退休公務人員配偶疾病保險辦法.....	附六六
20.公務人員退休法(含暨其施行細則).....	附六八
21.政務官退職酬勞金給與條例.....	附七二
22.公務人員撫卹法(含暨其施行細則).....	附七五

人事行政學（包括人事行政概要）

緒論

一、何謂「人事行政」？何謂「人事管理」？試述其意義並比較二者之異同。

答：（一）所謂「人事行政」，即政府機關或團體，為推行其工作，實現其目標，對其所需用之工作人員，依選賢任能之原則，從事有效之求才、用才、育才、留才之管理過程的系統理論知識及技術方法之實施。其目的在於以因才施用、適才適所之人事措施，使人盡其才、事盡其功，達成人與事之配合。

（二）人事行政一詞，有時亦名之為「人事管理」，二者均係指用人較多之公私機關或團體，在工作推動及使命完成之過程中，所使用有關人與人關係的調整及工作人員個人身、心、才、力之最高而有效率的利用與發揮上之諸般技術、方法、理論及實施。惟嚴格言之，二者尚有左列之不同：

1. 人事行政範圍較廣，層級較高，係指一組織中人事上全盤關係的調整，及大體政策的決定而言，其作用在制訂人事政策、方針與制度，具有若干立法之意義，及大量之自由裁量，其性質為政治的、行政的。

2. 人事管理是指既定的人事政策之具體執行及實際應用而言，所涉及者為人事處置上的各種立法、技術與實施，其性質為實行的、技術的。

在理論之解釋上，雖有上述之區別，然在實際運用上，二者之分際，又殊不易為明確之劃分，是在以常有將人事行政與人事管理混淆使用，視同一事者。

(三)企業界中之人事管理與政府機關中之人事行政，二者之知識與運用並無二致，然在目的與範圍上顯有不同，為資區別，亦有把私營企業機構的員工處理，稱之為「人事管理」；而將政府機關中的公務員管理，稱之為「人事行政」或「公共人事行政」者。

二、人事行政發展的趨勢為何？試列述之。

答：(一)自二十世紀以來。政府職能日漸擴張，非建立萬能政府，實不足以適應時代需要。於是，人事行政的本質發生變化，不僅在防用不合格的人員，更在使政府中每一個工作人員的內在潛能，得到最高的發揮；不重在以督策與管束方法處理人事問題，而重在以科學的知識技術及從「人性」的觀點，促進公務員的自動自發工作態度與服務精神。因此，人事行政發展的趨勢，係由消極趨向於積極。

(二)積極的人事行政，有下列四項特點：

1. 永業化：

政府應給予公務員優厚的薪給待遇，適當的工作指派，提供昇遷發展的機會，適切的保障與養老退休等措施，使公務員肯安心工作，樂認所任職務為終身事業。

2. 專業化：

由於政府職能不斷的擴張，公務員的數量亦急遽的增加，欲使人數眾多的公務員能產生積極的

工作態度，人事人員必須接受長期的專業訓練，方能以專業知能，對公務員問題為最佳之處理。

3. 科學化：

人事行政既已趨於專業化，人事業務乃日漸繁複錯綜，因此，非應用科學知識與方法，實不足以作適當之處理。

4. 人本化：

從「人性」觀點加以分析，一方面瞭解其特質，使其與組織充分融合；另一方面基於對人性的瞭解，鼓舞其上進心、創造欲，以謀求最高的工作效率與效能。

三、管理思潮的演進對人事管理的發展，其影響如何？就現階段管理思潮與人事管理而言，人事管理的內容應該著重那些重點？試論述之。

答：(一)企業界中之人事管理與政府機關中之人事行政，雖然在目的及範圍上顯有不同，但其技術知識與運用方法在實質上並無二致，故企業界中人事管理發展的幾個階段，對於人事行政之發展不無影響。

(二)企業界中人事管理的發展，可區分成左列四個階段：

1. 勞工管理階段

發生於產業革命之後，科學管理之前，著重於勞動力的榨取，以謀求資方的片面利益。勞工管理的結果，招致員工強烈的反感，造成嚴重勞資糾紛。

2. 僱傭管理階段

發生於科學管理運動之後，因受科學管理思潮等古典理論的影響，注意科學方法的講求。此一階段雖採取有效措施，確定勞資雙方的權利與義務，以建立對等的契約關係，但是，對於如何激勵員工的工作情緒，則尚未予以積極的重視。

3. 工業管理階段

發生於人群關係理論興起之後，強調勞資關係的調整，使勞資利益打成一片，從而建立和諧的關係。因此，人事管理的目的與內容，即在於為員工創造與提供一個良好而適當的工作環境，使員工潛能得以發揮。

4. 人力資源管理階段

發生於現代理論興起之後，重視人力資源潛能的發揮與應用。因此，人事管理的目的與內容，即在於提供員工自我發展、自我指導、自我控制與運用創造能力的機會。

(三)目前屬於人力資源管理階段，故人事管理的內容應著重於人力資源的有效運用，亦即重視人力資源潛能的發揮與運用。

四、試述公務員不道德行為發生的原因及其防治之道。

答：(一)當公務人員，不論單獨的或集體的，在遂行公務上的職權時，違反自身應有的忠貞與人格標準，因而損害了公眾對政府的信賴；或為取得某種私人利益，而犧牲公眾福祉或公務效益，就構成了公職上的道德問題。

(二)不道德行為的肇因與影響

1. 制度上或政治上的環境：

由於公務人員通常是在一個依據制度和法律規章的環境下執行公務，他們的行為在某種程度上，必然受到他們所體認的行政與司法單位所頒準則以及其他約束的影響。如立法機構屈從於行政首長，司法機構失去獨立與公正，或公務員屈從於壓力、誘惑，做出違反法規的行為時，仍可逍遙法外，公務員的不道德行為勢必大量增加。

2. 心理上的沉重負擔：

社會上無論是個人或團體，對人生所持的價值標準與態度，以及道德觀念與實踐，均有相當的約束力。如社會上大部分人對貪污或特權持寬容態度，此時公務員大體上不致堅持反對立場，乃導致不道德行為的發生。

3. 社會經濟的型態：

當前人類生活方式日趨物質化，社會的價值觀念和道德標準乃隨之降低。近年各國均出現了一共同現象，即全力的鑽漏洞，不惜任何代價的尋求財富。只要其他人不因之而受到直接的影響，不道德的行為就能為社會所容忍與接受。

4. 行政的鬆弛與錯失：

如果政府機構行政效率低，司法程序耗神費時，或上級長官對違法犯紀行為視若無睹，甚或予以包庇，公務員對於公職上的道德問題自然不會放在心上。

(三) 矯治之道

1. 重視社會力量：

有關公務人員的道德行為，整個社會均負有責任。常見的現象是，對微小的貪污行為十分厭惡，卻對重大貪污案件能夠容忍，此種錯誤態度應予改變。

2. 善作預防措施：

提高公務人員待遇，對公務人員財產定期檢查並公布，對貪污公務員嚴厲制裁，培養道德觀念與團隊精神，制訂公務員的行為規範和準則。

3. 矯治措施的應用：

矯正措施應包括：勸導規正、訓誡警告、降級減薪、休職免職，以及移送司法機關偵辦。對違法犯紀的公務員固應予以懲罰，惟應力求適當公平。

人事體制

五、我國考試院掌理事項及其組織為何？又行政院人事行政局設置之依據及與考試院之關係為何？

答：(一)考試院：

1. 職掌：

(1) 考試院為國家最高考試機關，掌理考試、任用、銓敘、考績、級俸、陞遷、保障、褒獎、撫卹、退休、養老等事項。(憲法第八十三條)

(2) 考試院關於所掌事項，得向立法院提出法律案。（憲法第八十七條）

(3) 考試院對於各公務人員之任用，除法律另有規定外，如查有不合法定資格時，得不經懲戒程序，逕請降免。（考試院組織法第十七條）

2. 組織：

(1) 考試院設院長、副院長各一人，考試委員十九人，由總統提名，經監察院同意任命之，任期均為六年。

(2) 考試院設考試院會議，以院長、副院長、考試委員及考選、銓敘兩部部長組織之，決定憲法第八十三條所定職掌之政策及其有關重大事項。前項會議，以院長為主席。

(二) 行政院人事行政局

1. 成立依據：

(1) 動員戡亂時期臨時條款第五項規定「總統為適應動員戡亂需要，得調整中央政府之行政機構、人事機構及其組織。」

(2) 中華民國憲法增修條文第九條第二項：「行政院設人事行政局。」第九條第三項：「前二項機關之組織均以法律定之，在未完成立法程序前，其原有組織法規得繼續適用至中華民國八十二年十二月三十一日止。」

2. 職掌：

行政院在動員戡亂時期，為統籌所屬各級行政機關及公營事業機構之人事行政，加強管理，並儲備各項人才，特設人事行政局。（行政院人事行政局組織規程第一條第一項）