

等 別：高考二級

類 科：人事行政

科 目：人事行政學研究（包括考銓制度與法規）

考試時間：2小時

座號：_____

※注意：(一)禁止使用電子計算器。

(二)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在試卷上，於本試題上作答者，不予計分。

(三)請以黑色鋼筆或原子筆在申論試卷上作答。

- 一、中國隋唐之際，科舉考選人才成為人事行政的骨幹，人才律（Meritocracy）的運用成為甄補銓選職官的方式。其應用在人事行政的意涵與啟示為何？又，此與我國現行公務人員考試法，有關考試取才之目的、方式等異同為何？（25分）
- 二、賴格羅（F. A. Nigro）曾在所著《人事行政學》書中提出「人情行政」（Personal Administration）一詞，指稱人情行政本質上背棄功績制度的原則，其用人措施皆基於用人者主觀的好惡。試問：人情行政的涵義為何？人事行政與人情行政有何異同？又，人情行政是官場的一套桎梏且由來已久、根深蒂固，人事行政革新應如何破除人情行政的惡習？（25分）
- 三、績效管理及績效待遇制度向來是各國實施各階段行政革新或文官制度改革的重點，惟其實施成果貶多於褒；而愈來愈多的俸給待遇管理專家則宣稱，未來的俸給待遇方案是由法定與績效二個部分所構成。試問：何謂績效待遇？欲成功實施績效待遇制度應考慮那些原則或條件？又，俸給待遇關涉公務人員退休給與，其聯結關係為何？請併同述明之。（25分）
- 四、考試院於民國98年通過推動「文官制度興革規劃方案」，請敘述其中第一案「建基公務倫理，型塑優質文化」的內容？又，倫理道德的德目與內涵可能為法律所吸收，成為法律條文的一部分；也可能因為個人價值觀不認同，致不能適應時代潮流而被淘汰。雖然如此，公務倫理仍有那些無可替代功能價值？試從公務員服務法、公務員廉政倫理規範等說明之。此外，公務倫理實施與發展過程，可能遇到那些困境？請一併詳述之。（25分）