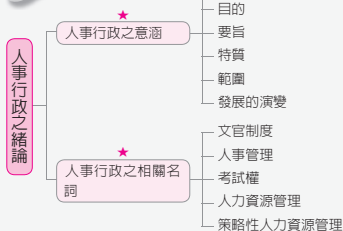


本書使用說明



本章架構



1. 本章架構

考生可以先了解本章概略的內容。

CHAPTER 1 第一章 人事行政之緒論

榜首導讀

本章內容為人事行政之基礎概念，若能理解本章內容與原則，在解題上就能從容判斷。本章重點，有助於讀者對其後章節之了解與記憶，並可作為準備本科相關考試中該試題之作答簡述或補充說明。

關鍵焦點

- 功績制度的意義與特點。
- 考試權的意義與重要性。
- 人事行政的內容。
- 政府官制事務的差異。

命題趨勢

100年起各種考試出題題數、比例

年度	100年	101年	102年	103年
考試	初等	地特	初等	地特
題數	4	1	0	0
			2	1
				2

2. 關鍵焦點

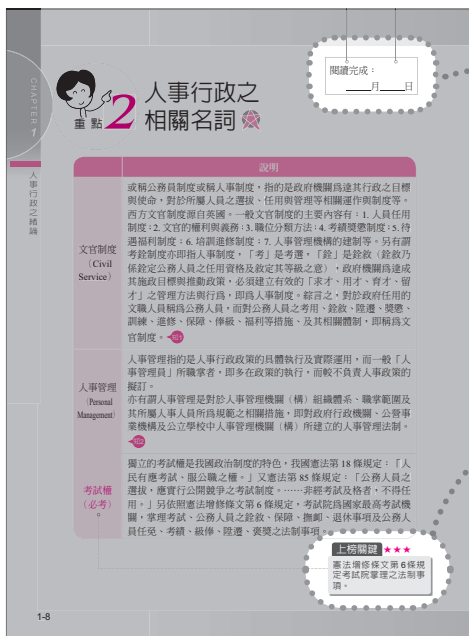
提出本章最關鍵的考點，考生可以特別針對這個部分加強閱讀。

3. 榜首導讀

點出本章最關鍵的考點，考生可藉由前輩的提醒事項直接切入！

4. 命題趨勢

提出本章占各年度的考題數，考生可以依命題趨勢分配閱讀時間。

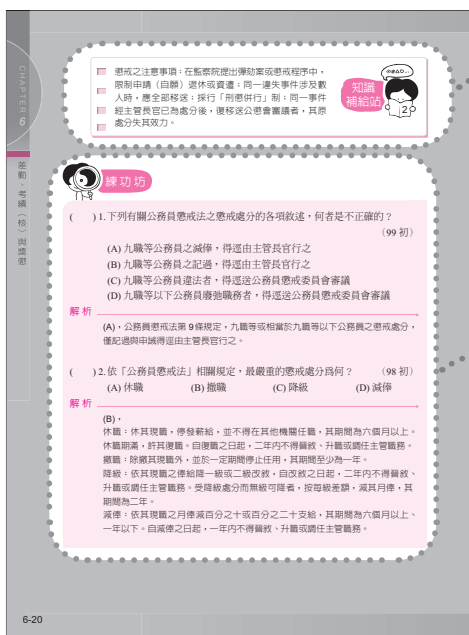


5. 閱讀完成日

可記錄唸完本章的時間，再複習時以供參考。

6. 上榜關鍵

針對內文延伸出的重要觀念，或是老師提醒考生應該注意的地方，增進實力。



7. 知識補給站

針對內容較艱深的部分做例子補充或說明，考生一目瞭然。

8. 練習坊

學習一段重要觀念後，馬上加以練習，增加記憶。



重點便利貼

- 人事行政必須講和「公共利益」、「政府利益」與「公務員利益」等三者利益。
- 「功績制度」(Merit System)是指對於公務人員的任免、陞遷，不得基於私人之恩怨或偏見而有所取捨，要求公部門人員之進用，應遵循公開競爭的原則。
- 對所需人員建立有效的「求才、育才、育才、留才」之管理方法與行為，即為人事制度。
- 考試院為國家最高考試機關，掌理考試、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休事項及公務人員任免、考績、敘俸、陞遷、獎懲之法制事項。
- 「策略性人力資源管理」(Strategic Human Resources Management)乃是根據組織整體策略發展出來，且配合其他資源的運用，以共同完成組織的目標。

1-13

9. 重點便利貼

讀完本章，供考生最後再次瀏覽本章重點。

擬真考場

- () 1. 現代「人事行政」逐漸為下列哪一個名詞所取代？
(A) 人力管理 (B) 人事管理
(C) 文官制度與人力發展 (D) 公務人力資源管理
- () 2. 人事行政的宗旨在達成「求才」、「育才」與下列哪一項之目的？
(A) 調才 (B) 選才 (C) 留才 (D) 專才
- () 3. 考試權係自哪一種獨立分立而出的？
(A) 立法權 (B) 行政權 (C) 司法權 (D) 監察權
- () 4. 依照我國憲法規定，下列何者之選拔應實行公開競爭之考試制度？
(A) 縣市議員 (B) 政務官 (C) 公務人員 (D) 縣市長
- () 5. 參照我國現行憲法增修條文第 6 條規定，下列何項制度已停止適用？
(A) 分區考試 (B) 銓審制度 (C) 檢覈制度 (D) 資遣制度
- () 6. 有關公務人員人事管理事項中，下列哪一項非由考試院執行之？
(A) 公務人員任免 (B) 公務人員銓敘
(C) 公務人員考試 (D) 公務人員退休
- () 7. 哪一理論之意涵係指將人力資源管理與組織目標之間作有效連結，即人事作為之最終目的皆在為有效達成組織的整體目的？
(A) 人事管理 (B) 績效管理
(C) 人事行政 (D) 策略性人力資源管理
- () 8. 人事行政必須調和哪三者之利益？
(A) 公部門利益、私部門利益與公務員利益
(B) 公共利益、政府利益與公務員利益
(C) 公共利益、政府利益與社團利益
(D) 社會利益、政府利益與公務員利益
- () 9. 人事行政的目的除了經濟的目的、社會的目的、個人的目的，還有哪一項？

1-14

10. 擬真考場

章末附上相關試題，難題提供解析，加強記憶力。

附錄 歷屆試題				
98年公務人員初等考試試題				
■ 等別：初等考試	本考章節	命題重點	考題編號	題數 配分
■ 科別：人事行政	第一章	人事行政之緒論	1, 2, 13	3 6
■ 科目：人事行政大意	第二章	人事機關制度與職能	3-5, 11	4 8
	第三章	人事分類制度與體系	6, 10	2 4
	第四章	公務人力規劃與管理	22	1 2
	第五章	考選、任用與進修	7, 8, 12, 14-20	10 20
	第六章	考勤、考績(核)與獎懲	9, 28, 30-37, 49, 50	12 24
	第七章	訓練、遷轉與發展		
	第八章	福利、薪資與福利	23-27, 29	6 12
	第九章	保障、退休與撫卹	21, 43-47	6 12
	第十章	公務員保障與救濟	38-42	5 10
	第十一章	權利、服務與義務	48	1 2
	第十二章	重要議題研析		

() 1. 人事行政的範圍包括考試、任用、銓敘、考績、紙俸、陞遷、保障、獎懲、撫卹、退休等，此一看法係根據下列何種法制而言？
(A) 中華民國憲法 (B) 公務員服務法
(C) 公務員基本法 (D) 行政院組織法

() 2. 根據學者的見解，人事行政的特質在於調和三方面的利益，下列所述何者為非？
(A) 公共的利益 (B) 外國法人的利益
(C) 政府機關的利益 (D) 公務人員的利益

() 3. 根據學者的一般見解，人事機關的職能(function)係指下列何項組合？
(A) 制定人事政策、執行人事法規、推動機關與民間的私法關係
(B) 制定機關業務執行政策、執行人事法規、推動人事管理措施
(C) 制定人事政策、執行人事法規、推動人事管理措施
(D) 制定人事政策、執行機關外包業務、推動人事管理措施

11. 附錄 歷屆試題

書末歷屆試題除供考生練習外，每題亦附上出題的章節，如果有不清楚的地方，更可以快速翻閱，進行閱讀。



第一章

CHAPTER 1

人事行政之緒論

榜·首·導·讀

- 本章內容為人事行政之基礎概念，若能理解本章內容與原則，在解題上即能從容判斷；本章要點，有助於讀者對其後章節之了解與記憶，並可作為準備本科相關考試申論試題之作答總結或補充說明。

關·鍵·焦·點

- 功績制度的意義與特點。
- 考試權的意涵非常重要。
- 人事行政的內涵。
- 政務官和事務官的差異。

命·題·趨·勢

100 年起各種考試出題題數、比例

年度	100 年		101 年		102 年		103 年
考試	初等	地特	初等	地特	初等	地特	初等
題數	4	1	0	0	2	1	2

本·章·架·構

人事行政之緒論

★ 人事行政之意涵

- 意義
- 目的
- 要旨
- 特質
- 範圍
- 發展的演變

★ 人事行政之相關名詞

- 文官制度
- 人事管理
- 考試權
- 人力資源管理
- 策略性人力資源管理



人事行政之意涵

閱讀完成：

____月____日

一、人事行政的意義

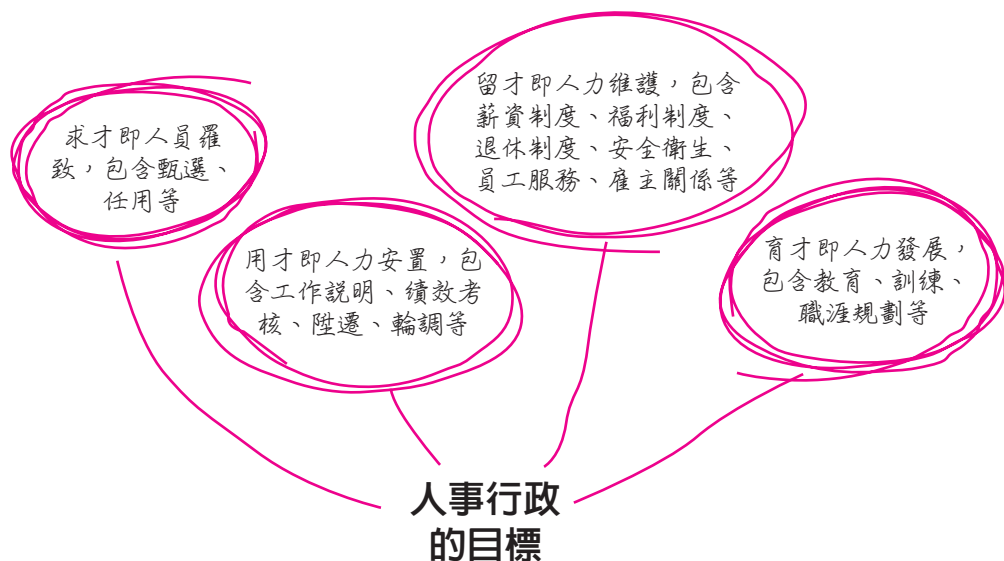
摘擷歷來中外專家學者對「人事行政」之界說如次：

學者專家	界說要點
魏勞畢 (W. F. Willoughby)	人事行政係指政府處理公務時，選任並維持最有效能公務人員之各種程序和方法，並施以有效管理與指導的制度。
賽蒙 (H. A. Simon)	行政所探討的，就是人員之間的關係與行為。 狹義的人事行政：指組織中工作人員的選任、陞遷、轉調、降免、退休、訓練、俸給、衛生、安全及福利等事宜。
張潤書	1. 人事行政就是政府機關推行工作，對其所需用的人員所作之選拔、任用、培育與管理的一套完整制度。 2. 研究如何使機關達到「求才、用才、育才與留才」目的之一種複雜學問。
趙其文	人事管理為「管理」的一部分；人事行政則是「行政」的一部分。 人事行政涉及政策、原則的層面較多，而人事管理則涉及技術、執行的層面較多。
許南雄	人事行政即： 1. 機關組織「人的管理」問題。 2. 「人力資源管理」及「人性化管理」為其旨趣。 3. 行政首長與主管運用人事權責的技巧。 4. 機關組織人事業務之措施。

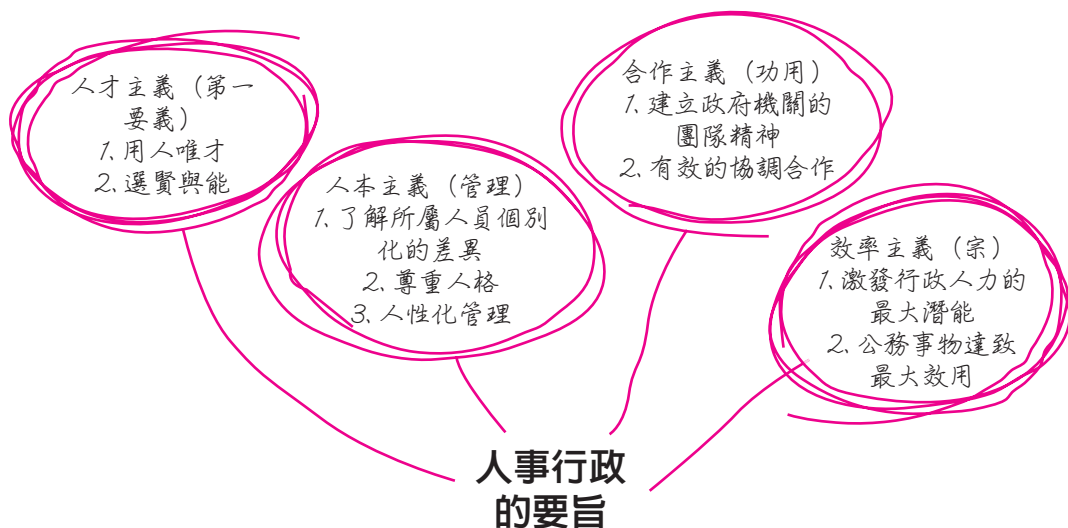
學者專家	界說要點
蔡良文	1. 人事行政，係指政府機關為達成任務及使命時，對其所需要人員之考試、任用、考績、級俸、陞遷、獎懲、保障、撫卹、退休、訓練等行為和措施。 2. 為機關組織有關「人力資源運用」及「人員行為管理」之措施。 3. 其概念包括： (1) 以研究政府機關人事有關問題及原理為主。 (2) 須憑科學方法付諸實施與管理，既為一門科學，亦為一項藝術。 (3) 機關為達成任務、研究人的資源，使發揮最高效能的一種科學。 (4) 人事行政的對象，不外「人」與「組織」，不但重視人與事之配合，更規範組織與個人之關係。 (5) 具人才主義、效率主義、合作主義與人本主義之人事行政要旨。

二、人事行政的目的

	說明
經濟	政府機關之行政運作，需要專業合適之公務人員，人事行政即在為適當與妥善地處理人事問題以達成經濟效益與行政效率經濟的目的。
社會	人事行政也在使政府與公務人員、公務人員與人民、以及公務人員與公務人員之間的互動，獲得合理化與人性化的關係；並在健全與和睦的社會脈絡下，使得社會面付出的生產成本或工作成本，可以降低至最低。
個人	人事行政除了消極地設法避免人力資源的浪費，更積極地在使公務人員的聰明才智、知識能力等，皆能獲得最大的運用與發展，達到「適才適所、人盡其才、才當其用」，進而提升公務人員的行政效率與執行能力，更使其能有高尚的情操、豐富的知能、健康的體魄及敬業樂群的精神。
技術	利用科學的方法，以客觀分析的角度來研究人事管理標準化的技術與方法，並推廣之成為普遍又有效的運用方法。因此，現代人事行政工作，即是一種專業性的工作，而人事行政人員為專業人員。



三、人事行政的要旨



目標 ➡ 求、用、留、育
 要旨 ➡ 才、本、合、效

背誦
口訣



四、人事行政的特質

人事行政之問題以「人」為中心，因人之思維複雜，人之行為非依完全理性而決定，是以人事行政的業務處理，有下列特質之說明：

	說明
人事	因常涉及許多繁瑣的例行業務，所謂「管人以治事，管事易治人難」；因此，人事行政業務處理特別困難。
管理者中心責任	政府機關的運作若缺乏完善的人力資源管理（組織人力資源與鼓舞工作動機），將有礙於組織目標的達成；因此，人事行政實具重要特殊之地位。
衝突與矛盾	人事行政必須調和「公共利益」、「政府利益」與「公務員利益」等三者利益。
重要的管理工作	人事權既表彰首長的重要權力之一，又為各級主管實質的監督管理職能；因此，人事行政為各級行政主管的重要職責。
不夠客觀公平	人事行政工作的推行，常因人性主觀好惡的偏見影響決定，或權勢與人情受託的偏倚，或情感與情緒衝動的心理因素等，而導致人事行政更多更複雜的困擾；因此，人事行政業務處理易陷於不夠客觀公平的爭議。

五、人事行政的範圍

綜之，人事行政的範圍，包括人事行政運作的原理原則、人事機構的建制與類別、人力資源規劃與運用、工作激勵相關內容，以及各項人事制度的意涵等；若再從現代人事制度特點而論，則人事行政的範圍重點有：人事機構設計、文官制度建制、人力的培訓與發展、福利與保障制度、人本化人事行政運作的配合，以及科學、客觀的考試方法。

六、人事行政發展的演變

人類隨著時代的變遷與因應環境的需求，人文思想與歷史制度不斷的改進，關於人事行政發展的軌跡，茲參考學者的觀察意見，可由不同面向來分析整理：

- （一）由統治人民的工具轉變為服務人民的工具因著民主政治的發展，所謂「公僕」的公職人員已不再是帝王統治的家臣、奴僕或宰制人民的工具，現代的政府

機關功能在為人民謀福祉，而人事行政的功能亦即隨之轉為促使「人盡其才」以發揮服務人民的最高效能。

(二) 由分贓制度轉變為功績制度：

1. 「分贓制度」是指對公職人員的任用並無公平、公正、公開的選才標準，而是全憑選舉獲勝者的喜惡，其以政治分贓的方式而任命政府機關的人員，是故人事行政充斥著瞻恩循私、買官求職的現象。此一風氣於美國初期甚為風行，直至 1881 年美國加斐爾總統（J. A. Carfield）為求職不成者所槍殺，遂而引起美國朝野間重視人事行政制度的建立。並於 1883 年制訂「文官法」或稱「潘德頓法」（The Law of Civil Service / The Pendleton Act），奠定了以「功績原則」為民主先進國家人事行政制度的選才基石。
2. 所謂「功績制度^知」（Merit System），是指對於公務人員的任免、陞遷，不得基於私人之恩寵而有所取捨，也不能有種族、膚色、宗教或信仰的偏見，並要求公部門人員之進用，應遵循公開競爭的原則。此外，美國於 1978 年通過「文官改革法」（Civil Service Reform Act）進一步規定具體的功績制度原則。而功績原則的要點為大致可說明如下：
 - (1) 文官篩選的方式是才能取向與公平的考試競爭。
 - (2) 同工同酬並獎勵績效優良的人員。
 - (3) 工作績優者應予留用，工作績效差者應有改進或淘汰機制。
 - (4) 防止不當的政治分贓並確保公務員不受專斷處分、偏私不公或政治迫害。
3. 由被動性、例行性與登記性之功能轉變為主動性、策略性與前瞻性之功能。
4. 由品位觀念轉換為職位觀念，再轉變為品位觀念與職位觀念的調合觀點。

上榜關鍵 ★★

民主制之人事體制具有以下特色：

1. 民主行政與治事效能：遵循依法行政原則，亦受責任政治（政務官）與文官法（事務官）的規範。
2. 職位觀念與公僕角色：由重視官爵、品級、名分轉趨偏重職務、職責、職能的工作態度。
3. 永業制與功績制：地位受保障，潛能受激勵發展。