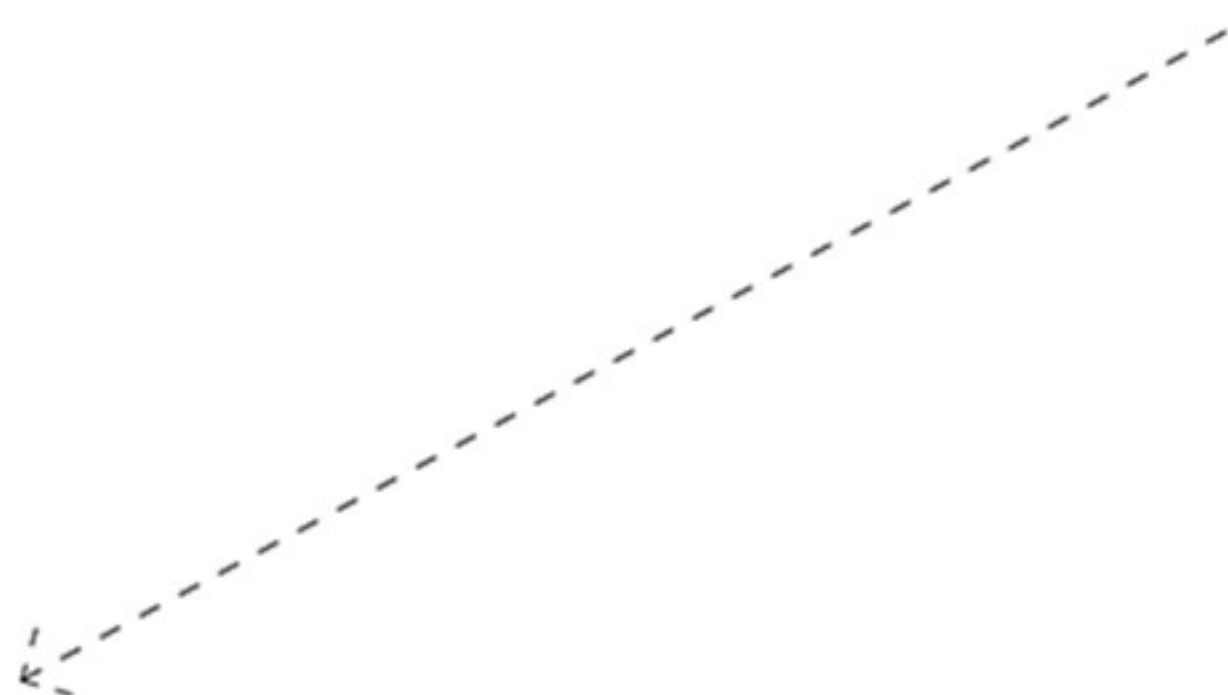


練功使用說明



一、人類的可能字數領域

看到這本書的你，可能應考的是高考三級（三等特考）或普考（四等特考），不論是哪一種考試，上榜最重要的關鍵就是各科分數要均衡，不能只有某科特強。而要達到分數均衡，必須先對每一題一視同仁、採取平等的態度。

就考銓這一科而言，在高考的作答時間是2小時、普考是1小時30分鐘，各考4題，換算過來，你在高考的戰場上寫1題的時間只有30分鐘（120分鐘除以4題）；普考的戰場上寫1題的時間更只有22分鐘（90分鐘除以4題），加上每個人寫字的速度不同，有的人1秒寫1個字，有的人1秒寫2個字，所以理想狀態的寫速，大致上落在1分鐘寫50字到120字之間。不過這個速度一定會受到臨場狀況的影響，比方說題目的難易、對法規與觀念的熟稔程度、當天情緒跟生理的狀況等等，所以會再打個5或6折左右。如果你跟

我一樣是「一般人類」，那我們應該有共識，1 題的可用字數大概會是這樣：

考試等級	理想可用字數範圍	實際臨場可用字數範圍
高考、1 題 30 分鐘	1500 字～ 3600 字	750 字～ 1800 字
普考、1 題 22 分鐘	660 字～ 2640 字	330 字～ 1320 字

因此，這本書的所有擬答，都是依照上面的標準計時撰寫，所產生出來的字數，也大致落在上表的實際可用字數範圍內，我們甚至要求自己高考部分一題壓在 1400 字以內、普考則壓在 1100 字以內，我們認為只有把自己當成考生、設身處地而淬鍊出來的擬答，才是對同學們真正有幫助的。至於擬答內容所使用到的函釋文號、期刊論文名稱全銜，雖然實際考試不太可能全部寫出來（如果你做得到當然歡迎），但為了同學可以找到原文學習，一律放在註腳讓大家好 google。

又既然這是一本解題書，不是一本教科書，就它的定位及背負考生的期望來說，不應該把課本內容、法條內文與學術理論再塞給大家，應該盡可能將經過思考融會的解題內容，還有解題的邏輯過程極大化。因此，對於條文或觀念內容的提點整理，我們一律以簡要體系圖、表格化、關鍵字化方式呈現，如果你想找全文，可以透過本書的簡化條號跟關鍵字去 google 或查自己手上的課本，這裡就不浪費大家的篇幅惹，因為你的金錢跟時間都很寶貴。

從另一個角度來說，同學平常練習的時候，也要照時間與字數有限的邏輯來思考，因為你上考場就是有時限限制，再加上高壓的氛圍，絕對會影響到你能表達的字數，考試不是寫論文，不可能做到百分百完美，所以審題、切中要點跟取捨的功夫就很重要了。

二、謀定而後動

為了感同身受，也為了能真的幫助到大家，我們完全模擬了臨場寫作會面臨的步驟跟思考邏輯：

(一) 第一步：審題

就是從題目的敘述中，找出破解這題的關鍵問題、關鍵線索，或是疑問句、子題或小題，以便後續從腦海中找到對應的答題素材。這是寫申論題最重要的起步，這個源頭萬一錯惹，後面也不用玩惹，就好像人家跟你點三杯土雞，你不能聽成是三杯田雞或三杯飛機。我們舉個實例：

請依現行公務人員任用法之規定，說明公務人員任用的積極資格及消極資格各為何？並請評述之。（25 分）

【102 鐵特—人事行政（員級）】

你應該有審出來，這一題的問題就是：1. 任用的積極資格與評述、2. 任用的消極資格與評述。確定目標後我們就可以往下一個步驟走囉。

(二) 第二步：在腦海的中央呼喊素材

透過審題確認問題後，就要開始思考我們腦海裡有哪些可用素材，有了素材之後又要怎麼取舍 & 排列組合來鋪陳解答，我們繼續以上題為例，此時腦海裡應該會有這樣的對應思考：

破題關鍵點	所需素材
任用的積極資格與評述	1. 任用法第 9 條。 2. 評述：功績制。
任用的消極資格與評述	1. 任用法第 27 條與第 28 條。 2. 評述：確保公務人員之忠誠與品德。

接下來應該是趕快動筆把這些素材的關鍵字，還有準備在考卷上呈現的大綱建立起來，也就是下面的第三步。

(三) 第三步：建構大綱與標題

思考 & 取舍完對應題目要的素材之後，要趕快在題目卷的空白處寫下關鍵字、擬大綱、創造標題，這邊最主要的工作就是把版面安排清爽，讓你的標題盡量對應題目所問：

(一) 公務人員任用的積極資格與評述

1. 條文規範（任 § 9）
2. 評述：功績制

(二) 公務人員任用的消極資格與評述

1. 條文規範（任 § 27+ 任 § 28）

2. 評述：確保公務人員之忠誠與品德

當然，實際在考場上你也可以用更簡單的關鍵字或幾個提取線索，只要能提醒自己怎麼布局 & 別忘了要寫的關鍵內容就好，像這樣：

(一) 積、評

1. 條 (§ 9)

2. 評：功

(二) 消、評

1. 條 (§ 27 + § 28)

2. 評：忠、品

同學應該有發現，走完這三步，基本上你的擬答內容、甚至是分數高低就差不多都確定了，所以這三步非常重要，幾乎定下大半江山惹，但又不能花太多時間，因為後面還有正式的擬答內容要寫，就我們自己當考生 & 輔導考生的經驗，這邊建議大家這三步的時間儘量不要超過 5 分鐘，不然會排擠到後面作答的時間跟可用字數，當然這是需要透過大量臨摹練習的，這也是本書存在的目的，後面的章節裡面，請大家務必好好閱讀我們面對每一題是如何走這三步的過程。不過，如果你已經有一定的底子，應該可將這三步同時進行：眼睛看到題目所問，大腦就開始找素材，手就開始寫下素材的關鍵字 & 大綱。

雖然真的很鼓勵大家親自動筆練習，但如果你是在職考生，讀書的時間實在不夠，或是快要上考場了，想快速複習，建議大家至少看過我們前三步是怎麼走的 & 根據這三步又怎麼產生出擬答來；或者，遮住我們的步驟跟擬答，計時 5 分鐘，看看能不能把這三步都做完，如果 OK，那就不用實際花時間把這題寫完。

(四) 第四步：作答

這一步要注意的，除了日常練習要盡可能提升寫速（但字不能讓老師完全看不懂）之外，就是一些小的細節惹，例如法條引用方式、用字遣詞不能太白話等等，這邊就不囉唆了，請大家直接參考書中的擬答，試著臨摹練習。最後，如果可能的話，強烈建議留個 1 分鐘或 30 秒檢查一下自己的擬答，看一下有沒有錯別字或立可帶塗了忘了寫之類的。

再誠心建議大家，平常練習時，一定要養成計時的習慣，別忘了高考 1 題 30 分鐘、普考 1 題 22 分鐘，就是這麼殘酷；而在考場上，別忘了把手錶卸下來放在桌前，把每一題、每一步的時間都控管好，對每一題一視同仁，它們也才會對你有相同的回饋，如果對它們大小眼，那它們絕對會

「迴向」給你低。

三、本書練功使用說明

這本書除了上述完全模擬在考場上會碰到的審題、擬大綱等決策關鍵步驟外，對於重要觀念及其組成法條或學理概念，我們也以簡要的表格整理如下表，並加上各觀念的焦點指數。

在最後衝刺的時候，大家也可以用這些小表格快攻複習，複習方式可以先地毯式看過所有整理表格，如果你一眼看到某一個觀念，卻一點 fu 都沒有，它的焦點指數又高達五顆星，那你就把它列為首要複習點，以此類推，就可以去蕪存菁、完成你最後衝刺的讀書計畫了。

▶▶▶ Topic 正額錄取與增額錄取

重要觀念	組成法條或學理概念	焦點指數
正額錄取人員的意義	✓ 考試法第 3 條第 1 項前段 ✓ 考試法施行細則第 4 條第 2 項	★★★★★
增額錄取人員的意義	✓ 考試法第 3 條第 1 項後段 ✓ 考試法施行細則第 4 條第 3 項	★★★★★
正額錄取人員保留錄取資格、申請補訓	✓ 考試法第 4 條 ✓ 考試法施行細則第 5 條 ✓ 考試法第 5 條	★★★★★
正額錄取人員保留受訓資格、申請補訓	✓ 公務人員考試錄取訓練辦法第 15 條 ✓ 公務人員考試錄取訓練辦法第 16 條	★★★★★
增額錄取人員延後分配、申請分配	✓ 考試法第 5 條 ✓ 考試法施行細則第 6 條	★★★★★
正額錄取人員依序分配訓練、分發任用	✓ 考試法第 21 條 ✓ 考試法施行細則第 19 條 ✓ 任用法第 10 條	★★★
增額錄取人員定期依序分配訓練、分發任用	✓ 考試法第 21 條 ✓ 考試法施行細則第 19 條 ✓ 任用法第 10 條	★★★

	力資源管理專家，以及人事服務專業工作者，以快速回應機關之需求，故政府後於行政院設立總處，似基於此一觀點而為。是以，一條鞭組織之角色定位，似不應侷限於過去之「制衡與防弊」，應朝向更積極全面之「策略性人力資源管理」為妥。
--	--

2.3.4 轉吧轉吧人事一條鞭～策略人資講了好幾遍～ ▶▶▶ 考.古.題

何謂「人事一條鞭」管理制度？請依人事管理條例相關規定說明之。（15分）並請分析前述管理制度未來發展的相關立論與內容。（10分）

【112 地特—人事行政（四等）】

析 Analysis.

也算佛心題，但前半段要稍微小心，一定要按照題意以人事管理條例來說人事一條鞭的意義；後面的未來發展就是要「轉型為策略型人事一條鞭」啦！講很久了說。

鍵 Keyword.

人事一條鞭管理制度的意義	以銓敘部為各機關人事管理之主管機關	人事管理條例第 1 條。
	由該部統籌所屬人事機構之設置	人事管理條例第 10 條、第 2 條、第 3 條。
	由該部指揮監督人事人員	人事管理條例第 6 條、第 8 條。
未來發展	轉型為策略型人事一條鞭，並將人資管理系統優化，強化人事機構對機關人力的循證分析職能，以作為組織策略及數位治理的基礎。	

綱 Outline.

(一) 人事一條鞭管理制度的意義

1. 以銓敘部為各機關人事管理之主管機關
2. 由該部統籌所屬人事機構之設置
3. 亦由該部指揮監督人事人員

(二) 此制度的未來發展：轉型為策略型人事一條鞭

答 Answer.

本題字數 728

分數	題號	(答案請從本頁第 1 行開始書寫，並請標明題號，依序作答)
		(一) 人事一條鞭管理制度的意義
		係考試院依五權分立而制衡，以及考試權獨立之憲定意旨，所建置的人事管理特殊機制，直接由該院所屬銓敘部統籌指揮管理，主要用意即在於制衡、防弊，以維護文官功績制；續依題旨，以人事管理條例（下同）說明之：
		1. 以銓敘部為各機關人事管理之主管機關
		同條例第 1 條即明定，中央及地方機關之人事管理，除法律另有規定外，由考試院銓敘部依該條例行之；據此可知，銓敘部係各機關人事管理之最高人事主管機關。
		2. 由該部統籌所屬人事機構之設置
		依同條例第 10 條規定，各機關人事管理機構設置規定，由銓敘部擬訂，呈請考試院核定，同條例第 2 條及第 3 條即明定了由銓敘部就不同機關層級所設置的所屬人事機構，例如中央各院、部；直轄市政府，設置人事處或人事室。各局、署；縣政府，則設人事室或人事管理員。
		3. 亦由該部指揮監督人事人員
		依同條例第 6 條及第 8 條，人事管理人員由銓敘部指揮、監督；人事主管人員、佐理人員之任免調動，概由銓敘部掌握實質權限。

	(二) 此制度的未來發展：轉型為策略型人事一條鞭¹⁵ 1. 學者 Ulrich 教授認為當代人資工作者應扮演行政管理專家、員工權益維護者、策略夥伴及變革代理人，賦予了人資組織及工作者更加積極的角色定位與職能要求，也與當代的策略性人資管理相互呼應。 2. 據此，一條鞭所偏重的制衡及管制角色及職能，在時空環境的演變下，已逐漸受到質疑與挑戰，此以「防弊」為基礎的設計，實不利於組織效率和效能的「興利」，且我國政府治理的透明度與課責機制，亦趨成熟，故應參照前述 Ulrich 的整體架構，以及策略性人資管理的趨勢，提高策略夥伴等積極性角色的比重，並將人資管理系統優化，強化人事機構對機關人力的循證分析職能，以作為組織策略及數位治理的基礎，量身打造屬於機關的策略性人資管理，提升機關組織的效率與效能。
--	--

15 詳參詹中原、林文燦等，公共人力資源管理：理論與實務，2020年11月初版，頁65-70。

2.3.5 精實又效率，好聽又好用 ▶▶▶ 考.古.題

民國 109 年 1 月 8 日修正通過的考試院組織法對考試院人事及組織結構產生什麼影響？試說明分析之。（25 分）

【111 普考—人事行政】

析 Analysis.

是近年來人事組織的焦點題之一啊，請小心審題，這裡問的是對考試院人事與對考試院組織的影響，千萬別寫歪了。

人事的部分，建議要寫到考試委員員額精簡、任期縮短，至於產生的影響，比較好寫的方向就是精實跟效率啦（好像當兵的 fu）。

組織的部分，建議要寫到考試院的職掌被更明確限縮在憲法增修條文第 6 條，這樣組織業務運作上可以減少爭議、扞格，也有利於未來變革為較為精實、彈性的組織結構，以轉型聚焦在國家宏觀策略人資管理規劃喔。

鍵 Keyword.

對該院人事之影響	1. 精簡考委員額並縮短任期，促進人力精簡與效率 (1) 考試院雖掌理憲法增修條文第 6 條第 1 項之職權，但實際上為該院轄下之考選部、銓敘部及保訓會負責執行，該院僅負責監督、協調上開機關執行業務，就業務負擔量而言，實無設置 19 名考委之必要，故將員額縮減為 7 至 9 人。 (2) 參照獨立機關之任期規範，並考量考委任期 6 年與總統任期交錯，將使日後新任總統 4 年內可能皆無提名權之不合理現象，為促進考銓人才合理流動，提升用人效率，並解決上述不合理現象，將任期縮短為 4 年。
	2. 修正考委資格，防止政治酬庸並提升人力素質 原規定有關考委選任之資格要件，包括「富有政治經驗，聲譽卓著者」等較寬鬆而有欠明確之要件，恐致此重要職位淪為政治酬庸。為防杜此一弊端，爰刪除上述要件，並明確訂定限於富有學養之資深大學教授、高階公務員以及有特殊著作或發明者，俾提昇考委人力素質。

對該院組織結構之影響	1. 明定其組織職權以憲法增修條文規定為準，避免組織職掌運作之爭議 可使其職掌運作更臻明確，減少與其他機關分工協調之爭議，亦有利於其未來廣續朝向較為精實、彈性之組織結構，以利轉型、聚焦於國家宏觀策略人資管理規劃。
	2. 精簡組織結構，以符實務需要及促進效率 即刪除該院得設置各種委員會之規定，以精簡組織結構，利於組織運作之效率；再者，我國於憲法修正後已精省，故一併刪除該院得於各省設置考銓處之規定，以符實務。

綱 Outline.

(一) 對人事

1. 簡員額、縮任期，促效率
2. 修資格，防酬庸、提素質

(二) 對組織

1. 職權以憲增為準，避免運作爭議
2. 簡組織，符需要、促效率

答 本題字數 834 Answer.

分數	題號	(答案請從本頁第 1 行開始書寫，並請標明題號，依序作答)
		(一) 對該院人事之影響
		1. 精簡考試委員(下稱考委)員額並縮短任期，促進效率
		(1) 考試院依憲法增修條文(下稱憲增)第 6 條第 1 項執掌考試、公務人員之銓敘、保障、撫卹、退休；公務人員任免、考績、級俸、陞遷、褒獎之法制事項，但實際上為該院轄下之考選部、銓敘部及保訓會負責執行，該院僅負責監督、協調上開機關執行業務；是就業務負擔量而言，實無設置 19 名考委之必要，為符合政府人事精簡精神，將其員額縮減為 7 至 9 人(考組 §3)。

	(2)再者，參照國家通訊傳播委員會等獨立機關之任期規範，並考量考委任期6年與總統任期交錯，將使日後新選任之總統4年內可能皆無提名權之不合理現象，為促進考銓人才合理流動，提升用人效率，並解決上述不合理現象，爰將任期縮短為4年。
	2. 修正考委資格，防止政治酬庸並提升人力素質
	(1)依憲法第83條，考試院為國家最高考試機關，復依憲法第88條，考委須超出黨派以外，依據法律獨立行使職權，以考試院掌理我國考試、銓敘等職權，故考委之選任，理應由富有學術涵養與具專業之人擔任。
	(2)惟原規定有關考委選任之資格要件，包括「富有政治經驗，聲譽卓著者」等較寬鬆而有欠明確之要件，恐致此重要職位淪為政治酬庸。為防杜此一弊端，爰刪除上述要件，並明確訂定限於富有學養之資深大學教授、高階公務員以及有特殊著作或發明者，俾提昇考委人力素質（考組§4）。
	(二) 對該院組織結構之影響
	1. 明定其組織職權以憲增規定為準，避免組織職掌運作之爭議
	(1)故考試院組織法第2條有關職掌規定，即修正明定為「掌理憲增第6條第1項所定事項及憲法所賦予之職權」，取代較為模糊之「行使憲法所賦予職權」之原條文規定。
	(2)據此，可使其職掌運作更臻明確，減少與其他機關分工協調之爭議，亦有利於其未來履續朝向較為精實、彈性之組織結構，以利轉型、聚焦於國家宏觀策略人資管理規劃。
	2. 精簡組織結構，以符實務需要及促進效率
	即刪除該院得設置各種委員會之規定，以精簡組織結構，利於組織運作之效率；再者，我國於憲法修正後已精省，故一併刪除該院得於各省設置考銓處之規定，以符實務。