

106 年公務人員特種考試原住民族考試試題

等 別：四等考試

類 科：人事行政

科 目：現行考銓制度概要

一、在討論人員薪俸政策時，有所謂「內部衡平性」、「外部衡平性」及「自我衡平性」三個概念，試述其意？(25 分)

【擬答】：

(一)內部衡平性

是指薪俸應根據人員所擔任職務的責任高低、專業程度而定，其追求同工同酬與不同工不同酬之理念，即工作職責、繁簡難易及擔任該工作所須具備之知識、技能和資歷相當者，應有相同待遇，亦所謂同工同酬原則。

(二)外部衡平性

是指組織內人員的薪俸，應根據外部人力市場的薪資水準而定，如此一來，勞資雙方才能相互接受，取得平衡；易言之，組織內擔任某一職務人員所獲得的俸給水準，應與其外部人力市場中，相當職務工作所獲得的薪俸相當。

(三)自我衡平性

指根據人員個別的工作表現及實際績效，而給予各種型式的獎金報酬，甚至調薪與否或調幅大小也依工作績效決定，使人員有更強的工作動機、願意努力工作，促使人員在工作上卓越績效表現。

二、屬官對於長官所發命令為意見陳述後，對於違法與否意見相左時，屬官應該如何處理？(25 分)

【擬答】：

(一)如屬官係公務人員保障法適用對象，則係依該法第 17 條規定辦理：

1. 公務人員對於長官監督範圍內所發之命令有服從義務，如認為該命令違法，應負報告之義務。
2. 該管長官如認其命令並未違法，而以書面署名下達時，公務人員即應服從；其因此所生之責任，由該長官負之。
3. 該管長官非以書面署名下達命令者，公務人員得請求其以書面署名為之，該管長官拒絕時，視為撤回其命令。
4. 其命令有違反刑事法律者，公務人員無服從之義務。

(二)如屬官亦屬公務人員行政中立法適用對象，則長官命令違反該法之辦理方式：

1. 中立法第 14 條

- (1)長官不得要求公務人員從事本法禁止之行為。
- (2)長官違反前項規定者，公務人員得檢具相關事證向該長官之上級長官提出報告，並由上級長官依法處理；未依法處理者，以失職論，公務人員並得向監察院檢舉。

2. 中立法第 15 條

- (1)公務人員依法享有之權益，不得因拒絕從事本法禁止之行為而遭受不公平對待或不利處分。
- (2)公務人員遭受前項之不公平對待或不利處分時，得依公務人員保障法及其他有關法令之規定，請求救濟。

三、請試述下列名詞之意涵：(每小題 5 分，共 25 分)

1 玻璃天花板 (Glass Ceiling)

2 撫慰金

公職王歷屆試題 (106 原住民特考)

3 撫卹金

4 暈輪效應 (Halo Effect)

5 專案考績

【擬答】：

(一)玻璃天花板 (Glass Ceiling)

係指女性在職場的向上流動性卻仍受相當限制，而男性比女性相對優勢，且僅有少數的女性能晉升至組織高層的職位，此現象被稱為女性玻璃天花板 (Glass Ceiling) 障礙。

(二)撫慰金

指依公務人員退休法支領月退休金或兼領月退休金人員死亡時，另發給遺族之給與。

(三)撫卹金

指現職公務人員死亡，依公務人員撫卹法發給其遺族之給與。

(四)暈輪效應 (Halo Effect)

是指人們對他人的認知首先根據整體印象，然後再從這個印象推論出認知對象的其他特質；也就是俗稱的以偏概全。

(五)專案考績

係指依公務人員考績法第 3 條規定，各官等人員，平時有重大功過時，隨時辦理之考績。

四、在規劃訓練方案時，應先進行訓練需求分析，請問可從那幾方面進行訓練需求分析？(25 分)

【擬答】：

(一)組織分析途徑

從組織的短程與長程目標或計畫，以及可能影響這些目標與計畫的趨勢進行檢討。此時，需要高階層管理人員的合作，經由此種檢討，可瞭解未來所需的人才類別，應具專長、質量與數量，將其再與目前所擁有的人力進行比較，即可瞭解雙方所存在之差距，進而評估出訓練需要。

(二)工作分析途徑

在工作分析方面，首先係對於各職位的工作，做工作描述，指出該職位需要完成那些工作。然後，進一步再予以詳細的工作說明，指出各項職務的完成，所必須的專業知識、特殊技能或技術，以及工作態度等。將此項分析所獲資料，與現職人員所具之知能、態度等進行比較，即可評估出訓練需要。

(三)人員分析途徑

在人員分析方面，首應澄清完成工作必要行為模式。如能予以澄清與瞭解，可使學習環境之設計與訓練媒體之選擇，更為適當，可確保訓練方案的實施，能產生預期的效果。在進行人員分析時，除了應澄清前述完成工作的必要行為模式外，尚應檢討各職位應有之工作績效標準與員工的能力。設若目前員工所具備之能力，與應有之工作績效標準存有差距，即可評估出訓練需要。