

# 106年公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員、民航人員、稅務人員及原住民族考試試題

考試別：外交人員特考

等 別：四等考試

類 科：外交行政人員行政組

科 目：行政學概要

甲、申論題部分：

一、任何外交危機，其事前並非毫無徵兆，若及早偵測與因應，可望降低危機對國家利益的衝擊。請說明風險管理的策略，並以我國近年來外交事務的實例闡述之。

## 【解答】

在全球化急速整合之際，各國政府施政面臨巨大挑戰，層出不窮的行政風險，使得種種突發事件，造成國民與社會的重大損失。往往單一國家的政經變化就可能演變成爲區域事件，據此，風險與危機的管理與應對，亦趨重要。臺灣是民主多元社會，民眾權利意識高漲與傳播媒體競爭激烈，使得我國政府施政創新的壓力益形巨大。因此，在這些主客觀壓力下，政府亦有必要與時俱進，回應民眾高漲的期待與需求。以下將茲就風險管理的策略與實務分項論述：

### (一)風險管理的策略

1. 風險規避(Avoid)-針對高機率、高嚴重性：藉由停止從事產生風險之活動來避免風險。迴避風險是指主動避開損失發生的可能性，雖然迴避風險能從根本上消除隱患，但這種方法明顯具有很大的局限性，因爲並不是所有的風險都可以迴避或應該進行迴避。如人身意外傷害，無論如何小心翼翼，這類風險總是無法徹底消除。再如，因害怕出車禍就拒絕乘車，車禍這類風險雖可由此而完全避免。
2. 風險降低(Reduce)-針對高機率、低嚴重性：藉由降低風險發生之機會或其重大性。指採取預防措施，以減小損失發生的可能性及損失程度。興修水利、建造防護林就是典型的例子。預防風險涉及一個現時成本與潛在損失比較的問題：若潛在損失遠大於採取預防措施所支出的成本，就應採用預防風險手段。以興修堤壩爲例，雖然施工成本很高，但與洪水泛濫造成的巨大災害相比，就顯得微不足道。
3. 風險移轉(Transfer)-針對低機率、高嚴重性：藉由風險轉嫁來降低風險發生時之損失。移轉風險是指透過某種安排，把自己面臨的風險全部或部分轉移給另一方，通過轉移風險而得到保障，是應用範圍最廣、最有效的風險管理手段，保險就是其中之一。
4. 風險接受(Retain)-針對低機率、低嚴重性：接受風險的現狀，通常包含非理性或理性地主動承擔風險。非理性接受風險是指對損失發生存在僥幸心理或對潛在的損失程度估計不足從而暴露於風險中；理性接受風險是指經正確分析，認爲潛在損失在承受範圍之內，而且自己承擔全部或部分風險比購買保險更爲經濟。

### (二)風險管理的實務：風險分散式外交（風險移轉）

1. 從過去到現在的國際策略：在馬政府時代採取的「活路外交」，係以兩岸優先於國際，惟國內亦針對過度傾中的政策多所疑慮，但在新政府上任後，若能改爲「風險分散外交」，面向全球，分散風險使對外戰略轉換「國際優於兩岸」，強調台灣是世界的一部分，將不易陷入自我矮化的地位。
2. 區域環境的變遷：過往數十年，台灣外交處境艱難，然而中國近來在南海採取武力，已經改變東南亞局勢現狀，讓中國在該區域形同孤立；而當前政府除了在兩岸政策主張「維持現狀」，也應凸顯台灣的南海政策與中國立場不同，強化與東南亞國家的實質合作。

## 公職王歷屆試題(106 外交特考)

3.美日關係的建立：新政府上任後，我國政府在訪美、日等國，均獲得史上最高規格待遇，換言之，「民主」是台灣最大的外交資產，政黨輪替、執政者民選等制度已提高台灣的國際地位，未來台灣應繼續堅守民主價值，向國際履行「維持現狀」承諾並密切注意局勢變遷，積極在亞洲區域和平扮演重要角色，提升台灣戰略地位。

揆諸前述，在風險環境變遷日益迅速的當下，透過系統化的方法來辨識、評估、控制與監測所有可能存在的風險，使組織發展維持不墜，是當前政府刻不容緩需面對的議題，在外交上的領域中，我國目前正面臨美中競爭的國際局勢，政府應讓台灣積極在援外、公共衛生、人道援助等各方面貢獻國際社會，將風險管理納入行政思維中，確立我國在國際的重要角色地位。

**二、在我國外交關係中，非常重視政府與非政府組織(NGO)的公私夥伴關係，藉以建立多層次、多方位的民間交流。請說明公私夥伴關係的內涵與策略，並舉外交或國際實例說明之。**

### 【解答】

近年來，隨著民主社會與民意政治的興起，民間部門渴望參與公共事務的心志與意願日深，不斷要求政府開放人民參與公共事務的機會與空間；而政府行政管理職能亦在全球公共管理與民營化的風潮之下，不得不逐漸釋放公共事務，邀請民間部門共同參與提供服務，形成當代政府與民間公私協力，合夥提供公共服務的治理模式。以下茲就公私夥伴關係之內涵、策略並以實例分項論述：

#### (一)公私夥伴關係之內涵—公私協力治理

公私夥伴關係的出現，著重於新的社會經營價值觀及架構的建立；其本意是想調整傳統官僚主義的舊文化，轉化為全球化知識社會政府治理應有的新思維，從抽象的公共利益轉化為實踐公民的偏好價值，從狹隘的效率觀轉化為政策品質的考量，從強調權威、講求組織結構取向的業務指派轉化為組織願景、顧客導向的實際成果展現，從強制權責的規範轉化為行政倫理的重視，從政策預算成本的審核轉化為公民價值的具體實踐，從儀式性的墨守成規轉化為問題導向式的任務完成，從層級節制、行政控制式的命令指揮體系轉化為授權、成員密切互動、高度集體共識。

#### (二)公私夥伴關係的策略

- 1.增加利害關係人(stakeholders)的參與：任何一項公共事務，都必然涉及許多利害關係。利害關係人的出現，其目的無非是希望在政策賽局中獲得利益，或者表明自己的立場。政策利害關係人可分為三類：政策制定者、受益者與受害者，每一個利害關係人都必須緊緊相扣，如有缺一，便會阻礙整個政策發展。公私協力常是出於處理公共事務的需求，由於公共事務範圍廣大，因此民眾是當然的利害關係人，推動協力關係實必要有民眾參與。若公私部門的協力計劃案，僅有少數幾個利益團體涉入，必然會造成其他人的不平之鳴或無法配合的情況，因此在推動公私協力的策略上，應增加利害關係人的參與。
- 2.加入中介團體來協助推動，並賦予準合法性地位：公私協力關係的推動有時需要透過公益型或專業型的中介團體來協助。這些中介團體必須針對某種議題提供實用的原則或模式來促使公私部門行動和資源的結合。因此，在推動公私協力時，若能有其他中介團體，也就是公私部門以外的「第三部門」來協助、推動，並授予一定程度的法定權力，將可減少協力過程中許多執行上的障礙。
- 3.透過立法規範公私部門協力的運作：在協力過程中，若雙方沒有確實遵守誠信原則，便很容易流於無秩序狀態，甚至有犯罪的情況發生。因此政府必須訂定相關法案或在法案中訂定相當條文來約束公私部門協力的運作，諸如監督制度、控制的幅度、利害關係人的範圍、以及專業人才的評鑑標準等等，這些都必須制度化的。如此，公私協力關係才不會有模稜兩可與私相授受的情況發生。
- 4.利用全民教育的推廣，使民眾具有公私協力的觀念：公私協力關係的建立必須要有民眾參與的精神，才能展現它真正的力量。在二十一世紀的今天，人類對於權利的概念進化快速，公共事務既然是全民的事務，人民自然對其有知的權利和行動的義務。公私部門應透過不同媒介激勵公民，提供人民最新的資訊和觀念；公私協力的觀念就有可能更深化及普及。

## 公職王歷屆試題(106 外交特考)

### (三)公私夥伴關係的實務：外交部成立非政府組織國際事務會

外交部為落實「全民外交」的理念，於民國 89 年 10 月成立非政府組織國際事務委員會（簡稱 NGO 委員會），自民國 101 年 9 月配合行政院機關組織改造更名為「非政府組織國際事務會（簡稱 NGO 國際事務會）」，以協助國內具活力的多元民間團體參與非政府間國際組織、國際會議及交流活動，強化我國社會與國際接軌的能力，該組織主要任務為：

1. 協助國內非政府組織進行國際參與：支持我國非政府組織參與及爭取在台灣辦理各類國際級非政府組織國際會議與活動，並協助我國非政府組織解決各項國際參與問題。
2. 輔導國內非政府組織從事國際合作：配合聯合國永續發展目標，運用我國發展經驗與強項，媒合我國非政府組織與國際知名國際性非政府組織進行各項國際合作計畫。
3. 建構國內非政府組織參與國際事務能力：針對青年學生、社會大眾、非政府組織幹部需要，委託國內學術機構及團體辦理各類國際事務研習營，另選送國內非政府組織中高階幹部，赴國外知名學術機構或國際性非政府組織實地研習，以建構我國非政府組織國際參與能力，拓展幹部之國際視野。
4. 提供國內非政府組織國際參與交流與聯繫平台：協調各政府部門並整合民間資源，建立國內外非政府組織資訊及交流網絡平台，以協助我國非政府組織有效進行國際參與。

綜納前述，公私協力的根本推動契機，仍在於政府與民間部門團體和社區間建立在服務目標之共識、平等參與、資源分享、互利互惠、自主運作、互信互重等之良性互動關係，實具有相當的意義與價值，唯有協力過程中逐步累積社會資本，方能使政府在治理的浪潮中，藉由民間協助共同走出績效與預算的困境，並達成公民社會的境地。

### 乙、測驗題部分：

- (C) 1. 在政策制定過程中，影響政策或受到政策正負面影響的所有人士，稱為：  
(A)標的團體 (B)利益團體 (C)利害關係者 (D)政策評估者
- (D) 2. 下列何者是造成政府失靈的主要原因之一？  
(A)公共財的提供問題 (B)自然獨占所造成的問題  
(C)資訊不對稱所造成的問題 (D)機關供給財貨所造成的問題
- (C) 3. 依預算法規定，行政院得於年度總預算外，提出特別預算；下列何者並非提出特別預算的法定原因？  
(A)重大災變 (B)緊急重大工程 (C)依法律增設新機關 (D)國家經濟重大變故
- (B) 4. 在針對危機發展階段所規劃的應變體制中，下列何者屬於危機爆發前的管理活動？  
(A)設置危機指揮中心 (B)危機感應系統 (C)危機情境監測系統 (D)展開系統評估與調查工作
- (C) 5. 關於「效率」與「生產力」的敘述，下列何者正確？  
(A)「生產力」是最狹義之「效率」  
(B)「效率」概念可以涵蓋經濟、效能、效益、服務品質等概念  
(C)「生產力」衡量之技術方法、單位、標準，遠比「效率」衡量為進步  
(D)政府機關及行政學界，已逐漸將「效率」概念取代了「生產力」一詞
- (A) 6. 關於公眾關係的理念，下列敘述何者正確？  
(A)有效的公眾關係，應能滿足社會大眾之利益  
(B)公眾關係只要透過短期努力就能獲致成果  
(C)公眾關係之主體是機關組織，而不包括個人  
(D)現代公眾關係工作，機關首長應儘量付託給部屬代為負責
- (B) 7. 關於行政責任<sup>(4)</sup>確保途徑的分析，下列何者屬於「內部正式確保途徑」？ 行政控制 行政監察員  
調查委員會 弊端揭發<sup>(1)(3)</sup> <sup>(2)(4)</sup> <sup>(3)(4)</sup>  
(A) (B) (C) (D)
- (A) 8. 下列何者是「公務人員行政中立法」的<sup>(4)</sup>適用或準用對象？ 臺灣大學校長 臺灣大學政治系系主任  
<sup>(1)(2)</sup> 臺灣大學政治系教授（不兼行政） <sup>(2)(3)</sup> 私立輔仁大學校長 <sup>(3)(4)</sup>  
(A) (B) (C) (D)

## 公職王歷屆試題(106 外交特考)

- (A) 9. 下列何者並非「民主行政」所須具備的特色？  
(A)公務員要承擔表達公共利益的責任 (B)行政機關的人力組成應具備代表性  
(C)公共行政必須超越派閥黨團的利益 (D)須嚴防民主參與對專業主義的傷害
- (D) 10. 組織再造必須具備何種能力，才能跳脫功能部門的分割與侷限，根據實際的需要來重新建構組織之流程？  
(A)顧客導向 (B)系統思考 (C)目標取向 (D)資訊科技
- (C) 11. 近年來公務員勞動關係逐漸獲得改善，請指出下列何者並非「公務人員協會法」的相關規定？  
(A)可以組織公務人員協會 (B)可以志願加入公務人員協會  
(C)可以享有團體協約權 (D)可以請求協商
- (B) 12. 各級政府間若為解決財政運作爭議或衝突，進而在國會設置調解委員會，此類作法可稱為何種途徑？  
(A)行政途徑 (B)立法途徑 (C)政黨途徑 (D)司法途徑
- (A) 13. 下列何者是新公共行政運動的最佳註腳之一？  
(A)社會公平的倡議 (B)行政權力的擴大 (C)邏輯實證主義 (D)效率至上的觀點
- (B) 14. 下列何者並非行政中立的基本原則？  
(A)依法行政原則 (B)贏者全拿原則 (C)專業倫理原則 (D)人民至上原則
- (D) 15. 下列何者並非「危機」的特性？  
(A)威脅性 (B)不確定性 (C)雙面效果性 (D)時間的無限性
- (B) 16. 下列何種屬於重分配政策？  
(A)入出境管理 (B)綜合所得累進稅率 (C)外匯管制措施 (D)社會福利措施
- (D) 17. 反思行政革新一路以來的主張，下列何者是目前公共行政所強調的服務對象？  
(A)選民 (B)民意代表 (C)顧客 (D)公民
- (B) 18. 近來所提倡的跨部門治理，強調在公共關係的開展應該採取何種做法？  
(A)重拾政府權威 (B)結合民間力量 (C)建立企業關係 (D)揚棄代議民主
- (A) 19. 下列那項措施最能反應公共行政受到高度公共監督的特性，也被稱為陽光法案？  
(A)公職人員財產申報法 (B)公務人員訓練進修法  
(C)公務人員終身學習法 (D)公職人員選舉罷免法
- (C) 20. 政府施政應「通權達變」。這類主張應屬下列那項行政領導？  
(A)魅力型領導 (B)民主式領導 (C)權變型領導 (D)諮商型領導
- (C) 21. 工作性質或主要事務不同，但困難程度、職責輕重、工作所需資格條件充分相同的所有職位歸納成爲：  
(A)職系 (B)職組 (C)職等 (D)職級
- (B) 22. 依奎恩與麥克葛雷斯 (Quinn and McGrath) 對於組織文化的分類，下列何種組織文化特別強調人員的參與、團隊合作與友善信任的價值？  
(A)理性的組織文化 (B)共識的組織文化 (C)層級的組織文化 (D)發展的組織文化
- (C) 23. 「機關組織愈大，領導階層之權力就愈大，而被領導者之權力就愈小」，是屬於何種組織的病象？  
(A)白京生定律 (B)墨菲定律 (C)寡頭鐵律 (D)彼得原理
- (B) 24. 下列何者為何茲柏格 (F. Herzberg) 「激勵保健理論」中，所稱「保健因素」？ 工作環境與條件  
① ② ③  
工作本身 人際關係 ① ③ ② ③ ① ② ③  
(A) (B) (C) (D)
- (A) 25. 依費德勒 (Fiedler) 的領導理論，當領導者與部屬關係良好，工作結構化程度高，以及領導者的職位權力強時，領導者採何種領導方式能產生最佳領導績效？  
(A)工作導向 (B)關係導向 (C)民主導向 (D)無為導向