

110 年特種考試地方政府公務人員考試試題

等別：三等考試

類科：人事行政

科目：現行考銓制度

考試時間：2 小時

一、假設法務部決定司法人員特考三等監獄官類科要分定男女任用需求，而有團體提出異議，你/妳是該部業務承辦人員，你/妳會如何替服務機關的決定作辯護？(25 分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★★★ (最多 5 顆星)

2. 《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能綜整析論司法特考三等監獄官類科設定之性別限制是否符合平等原則，可就現行學說及實務規定加以評論與辯護。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】

現行各項公務人員考試，僅監獄官及監所管理員二類科基於職務之必要性及特殊性，得分定男女錄取名額。惟此種限制是否符合憲法第 7 條平等原則及第 18 條人民有應考試服公職權利，迭有爭議。茲依題意就如為該部業務承辦人員，可舉正反論述，並就現行實務作法辯護如次：

(一)認為有違反平等原則之論點--性別限制來自於性別刻板印象及錯誤認知

對於各項限制認為有違反平等原則之虞者，主要是集中在文官人權和相關就業平等法律保障之上，認為未給予人民應考試服公職之立足點平等，實際上已違反考選的公平性和公正性。過去部分用人機關在性別方面的限制，可能是來自於性別的刻板印象或錯誤的主觀認知（如女性不適合危險或需要 24 小時輪班的工作環境），進而忽略個別差異大於性別差異的事實，目前我國公務人員考試雖僅剩司法人員特考監獄官及監所管理員兩類科尚有性別限制，但可否透過值勤設備之改進及危機管理訓練來改善女性的就業環境，仍有檢討空間。

(二)現行實務上認為並不違反平等原則

1. 釋字第 205 號

應考試服公職之權，在法律上自亦應一律平等，惟此所謂平等，係指實質上之平等而言，其為因應事實上之需要及舉辦考試之目的，就有關事項，依法酌為適當之限制，要難謂與上述平等原則有何違背。

2. 釋字第 211 號

憲法第 7 條所定之平等權，係為保障人民在法律上地位之實質平等，並不限制法律授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法目的，而為合理之不同處置。

3. 釋字第 584 號

人民之工作權為憲法第 15 條規定所保障，人民之職業與公共福祉有密切關係，對於從事一定職業應具備之資格或其他要件，於符合憲法第 23 條規定之限度內，得以法律或法律明確授權之命令加以限制。

4. 行政院勞工委員會 96 年 7 月函釋

各項公務人員特種考試規則，若符合法律授權明確性，其應考年齡所為之規範，尚未違反就業服務法第 5 條第 1 項（不得以年齡為由予以歧視）之規定。因此，考試法所訂之

資格條件限制及基於法律授權所訂之各種考試規則並未違反平等原則。

(三)針對司法人員特考監獄官分定男女任用需求之辯護

- 1.按公務人員考試法第 7 條第 2 項規定：「前項考試規則包括應考年齡、考試等級、考試類科及其分類、分科之應考資格、體格檢查標準、應試科目、考試方式、成績計算、限制轉調規定等。」之法律授權，實務上，各項特考之請辦機關均得視其特殊業務需要，就應考人之身分、年齡及體格等方面，設定不同規定或限制。而考選部亦依此授權訂定各該相關之考試規則報考試院核定後以為依據。爰公務人員特種考試司法人員考試規則第 4 條即規定，本考試三等考試監獄官類科及四等考試監所管理員、法警類科得依司法院及法務部實際任用需要，分定男女錄取名額。
- 2.准此，特考對資格條件之限制係特殊性質機關基於特殊業務需求而設，且該等機關之業務職掌均涉及人民生命財產安全及社會秩序治安之維護或其他重大公共利益等，對從事該項業務者訂有較高之應考資格條件，確有其必要性。而透過應考資格限制的規範，嚴選適格的人才擔任特殊性的工作，亦符合適才適所之理。因此，監獄官類科有性別限制，分定男女任用需求，均屬執行業務之所需，亦係政府展現施政效能之必要設計。大法官及主管機關即多次釋示資格條件限制未違反憲法平等原則如上。

誠如上述，特考對若干應考資格予以設限，固符合憲法「平等原則」及「人民有應考試服公職」權利，惟主政機關在制訂相關考試規則時，仍須將是否為執行業務之所必需列為主要考量，以符國際人權保障現況及憲法人民基本權利之保障。

志光×保成×學儒
打擊力UP! 防禦力UP!
缺上榜實力???

15大環狀學習架構

全國第1 輔考資源 最齊全	面授學習 親臨名師風采 學習成效加倍	數位學習 課程隨選隨看 名師任你欽點	在家學習 在家輕鬆補課 學習更不受限	WIFI補課 免排隊免預約 學習更有效率	函授學習 在家雲端上課 學習便利有效
------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

師資多元
旁聽制度
筆記借閱
隨堂班導
補課系統

平時測驗
申論批改
全國模考
落點分析
班級讀書會

考取經驗傳承
時事專題講座
考生關懷講座
考取自修教室
手機APP系統

二、試述「職能」的意義及應用在公務人員考選、訓練、考績面向上之意涵。(25分)

【破題關鍵】

- 1.《考題難易》：★★★★(最多5顆星)
- 2.《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能綜整析論職能的意義及其在公務人員考選、訓練、考績面向上之應用。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】

蓋職能為先進國家行政組織應用職能管理的主軸，而 OECD 會員國對職能的定義有部分共通之處，如澳洲、比利時、加拿大、南韓、荷蘭與美國均視職能為可觀察之行為特徵，且一些

國家著重於職能與優質績效表現的高關聯性。茲依題意分述如次：

(一)職能的意義

1. 學者史賓森 (Spencer) 博士在「職能冰山模型」中，將職能區分為側重知識和技能的表面職能，以及涵括自我概念、特質、動機與價值觀等較隱藏且偏向人格層次的核心職能。孫本初將職能定義為「有能力 (A) 及意願運用知識 (K)、技巧 (S) 來執行工作任務，是一切與工作成敗有關的行為、動機與知識」，即強調職能 KSA 模型與工作之高關聯性。
2. 綜上，學者將職能定義彙整為「與卓越工作績效有關、能提升組織競爭優勢的能力」。而核心職能 (Core Competency) 的適用範圍橫跨了組織與個人。在組織層面部分，其定義為：任何機關組織核心職能為組織的一種累積學習結果，具有獨特的競爭優勢，是一種整合的綜效，並有可應用性；任何組織核心職能被重覆使用或分享時，是能量的蓄積與強化。在個人層面上，通常指人們在工作時所需具備的內容或資格，亦即某方面的知識與技能，其對於產生關鍵性的成果有決定性的影響力。意即核心職能的內涵包括與生俱來的性向與個人特質，加上後天學習的技能與知識，而行為則是先天與後天各種能力的綜合產物。

(二)先進國家職能之應用現況與意涵

先進國家已陸續將職能應用於招募與甄選、訓練與發展、績效管理與薪酬、人力規劃、接班人管理與生涯管理，分述如次：

1. 招募與甄選

OECD 會員國中，均將職能應用於公務人員之招募與甄選。在職能為基礎的甄選流程中，會將懸缺所需職能視為甄選之標準，並作為甄選工具的依據。

2. 訓練與發展

將職能落差分析 (Competency Gap Analysis) 用以診斷學習的需求，即針對個別公務人員所需精進的職能發展客製化之訓練計畫，且所有的學習活動均以發展特定職能為基礎。OECD 會員國中，除日本外，均將職能管理落實於訓練與發展計畫，其中澳洲、南韓、荷蘭特別聚焦於領導者的職能。

3. 績效管理與薪酬

根據職能表現評斷績效表現，並針對特定行為訂定獎酬或陞遷機會，甚至以職能表現作為加薪依據。近來，因行為面向的績效較易理解，故納入職能的績效管理機制日增，然而，應用以職能基礎的薪酬制度則相當有限，僅包含比利時、加拿大與英國。

4. 人力規劃、接班人管理與生涯管理

評估組織與個人既有與未來所需之職能，並根據此落差分析規劃人力，且以職能為基礎，發展接班人管理計畫與個別之生涯計畫。重視人力規劃與接班人管理的國家包括澳洲、南韓與法國，而強調生涯管理的國家則為英國、南韓、荷蘭與美國。

(三)職能應用在我國公務人員考選、訓練、考績面向上之建議

1. 考選面向

可考慮於陞遷時適度導入職能面試，以補單一看資績紀錄之不足。

2. 訓練面向

南韓提供高級文官候選人客製化訓練，建議可考慮發展結合職能之訓練地圖，以增強個人尚待加強處之瞭解，並提供符合個人需求的專業化訓練。

3. 考績面向

可參酌比利時、加拿大與英國均推出職能評鑑合格者之薪酬獎勵措施。
揆諸上述，面對劇變與日趨競爭的環境更迭，職能管理已成各國公部門提升競爭力之利器。若能掌握成功職能管理的要素，嚴謹地發展職能模型，並將職能妥善應用於人力資源管理策略中，則可兼收強化組織競爭優勢、發掘並培育最適人才，以創造卓越效能之綜效，且不啻為公部門升級為策略性人力資源管理之關鍵第一哩路。

志光x保成x學儒
WinWay

四大學習面向

你要的輔考規劃，讓志光x保成x學儒來完備 **全方位考取規劃**

突破學習瓶頸 提供命題關鍵資訊，統整考試出題重點 短時間提升應考實力，快速上榜不是夢

基礎班	多循環正規班	架構班	考前總複習班
正規課前導讀課程，針對學科、法科等重點科目開課，厚實強化基礎，迅速進入狀況。	· 同考科採多元師資教學可吸取多位名師菁華 · 同類科開立多循環課程可旁聽加強弱科	建立基本觀念架構，並運用架構整合教學，快速釐清各科完整脈絡。	· 考前重要章節記憶，觀念統整強迫取分 · 補充最新時事法條，最後關鍵時刻，輕鬆掌握資訊

Illustrations of a person standing, a person sitting at a desk, a person with a lightbulb idea, and a person at a desk with a clock.

三、試依公職人員利益衝突迴避法說明利益衝突的意義、利益的範圍與迴避的類型。(25分)

【破題關鍵】

1. 《考題難易》：★★ (最多5顆星)
2. 《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能綜整析論公職人員利益衝突迴避法中之利益衝突的意義、利益的範圍與迴避的類型。可分「前言」、「本文」及「結語」三段論述。

【擬答】

為避免公職人員在執行職務時，參與涉及本身或一定親屬關係者之利益有關的事件，致其相關作為或不作為之公正性，引發民眾之質疑或不信任。爰於公職人員利益衝突迴避法第6條第1項規定：「公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。」，茲依題意分述如次：

(一)利益衝突的意義

利衝法第5條規定：「本法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使本人或其關係人獲取利益者。」而所謂「獲取利益」，係指獲取私人利益，不包括獲取公益之情形。

(二)利益的範圍

1. 財產上利益：

依據利衝法第4條第2項規定，財產上利益含：

- (1) 動產、不動產。
- (2) 現金、存款、外幣、有價證券。
- (3) 債權或其他財產上權利。
- (4) 其他具有經濟價值或得以金錢交易取得之利益。

2. 非財產上利益：

依據利衝法第 4 條第 3 項規定：「非財產上利益，指有利公職人員或其關係人在第 2 條第 1 項所列之機關（構）團體、學校、法人、事業機構、部隊之任用、聘任、聘用、約僱、臨時人員之進用、勞動派遣、陞遷、調動、考績及其他相類似之人事措施。」，所稱勞動派遣，指派遣事業單位指派所僱用之勞工至機關團體提供勞務，接受各該機關團體指揮監督管理者（迴細§19）。

(三) 迴避的類型

利衝法所定之迴避計有以下三種：

1. 自行迴避：

即公職人員知有利益衝突之情事者，應即自行迴避。前項情形，公職人員應以書面依下列規定辦理：①民意代表應通知各該民意機關；②第 2 條第 1 項第 6 款、第 7 款之公職人員，應通知指派、遴聘或聘任機關；③其他公職人員，應通知其服務之機關團體。前項之公職人員為首長者，應通知其服務機關團體及上級機關團體；無上級機關者，通知其服務之機關團體（迴§6）。

2. 申請迴避：

利害關係人認公職人員有應自行迴避之情事而不迴避者，得向機關團體申請迴避。機關團體對收受申請權限之有無，應依職權調查；其認無收受申請權限者，應即移送有收受申請權限之機關團體，並通知申請人。不服機關團體之駁回決定者，得於 5 日內提請上級機關團體覆決，受理機關團體除有正當理由外，應於 10 日內為適當之處置（迴§7）。前述自行迴避及利害關係人申請迴避，受通知或受理之機關團體認該公職人員無須迴避者，應令其繼續執行職務；認該公職人員應行迴避者，應令其迴避（迴§8）。

3. 職權迴避：

公職人員服務之機關團體、上級機關、指派、遴聘或聘任機關知公職人員有應自行迴避而未迴避情事者，應依職權令其迴避。前條及前項規定之令繼續執行職務或令迴避，由機關團體首長為之；應迴避之公職人員為首長而無上級機關者，由首長之職務代理人為之。但法律另有規定者，從其規定（迴§9）。

綜上，公職人員利益衝突迴避法主要係就公職人員於執行職務時對其本人或關係人之利益應予迴避，亦不得利用職務上之權力、機會或方法圖利，且公職人員或其關係人不得與公職人員服務之機關或受公職人員監督之機關為特定交易行為加以規範。誠如該法第 1 條規定：「為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化及不當利益輸送，特制定本法。」，上揭利益衝突的意義、利益的範圍與迴避的類型，誠皆係促進廉能政府必要之規範。

志光×保成×學儒
WinWay

四大學習面向

你要的輔考規劃，讓志光×保成×學儒來完備 **全方位考取規劃**

答題能力強化

針對考生需要加強之處，規劃各種加值課程 考生可依照需求自行選擇

高分作文班 提供實際寫作及文章觀摩，提升作文破題技巧，組織最佳架構	測驗易點通 針對歷年題庫統計常考易錯題，加強重點觀念釐清，不再誤踩測驗陷阱	奪榜特訓班 近年最具成效課程，適合具有強烈上榜決心的同學參加。採集中管理、密集訓練輔考方式，考前70天助你快速提升破百分!
重點班 對應國考整合性命題，以科技整合教學，幫助提升應考能力	飆分題庫班 授予志光答題公式，讓您以最快速度解出正確答案	

四、試附理由回答下列提問是否正確或適法：

- (一)公務人員甲受免除職務懲戒處分，其停止任用期間屆滿後，仍可再擔任公務人員。(6分)
- (二)公務人員乙被機關首長以處理公務存心刁難民眾，致損害機關聲譽為由，記一大過，乙不服，可依申訴、再申訴途徑請求救濟。(6分)
- (三)公務人員丙在澎湖縣望安鄉公所擔任民政課長 12 年，其俸給結構為：本俸+年功俸+專業加給+地域加給。(6分)
- (四)公務人員丁被發現在任用後取得美國籍，服務機關應予資遣，並追還取得美國籍後之俸給及其他給與。(7分)

【破題關鍵】

- 《考題難易》：★★★★ (最多 5 顆星)
- 《解題關鍵》：旨揭題意著重在考生能針對懲戒、考績、保障、俸給及任用等實務命題加以糾錯與補正。可分「相關法令規定」及「本題案例研析」分別論述。

【擬答】

(一)相關法令規定

- 按公務員懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」。
- 次按公務人員考績法施行細則第 13 條規定略以，本法第十二條第一項第一款所稱平時考核記大功、記大過之標準如下：...，二、有下列情形之一，一次記一大過：(一)處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害機關或公務人員聲譽者。...
- 再依公務人員保障法第 3 條規定，本法所稱公務人員，係指法定機關(構)及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員。
- 又依同法第 25 條規定，公務人員對於服務機關或人事主管機關所為之行政處分，認為違法或顯然不當，致損害其權利或利益者，得依本法提起復審。
- 另按公務人員保障暨培訓委員會 109 年 10 月 5 日以公保字第 1091060302 號函詳列人事行政行為一覽表供據，諸如依公務人員考績法規定所為之獎懲、考績評定各等次、曠職

核定等，均有法律或法律授權訂定之規範，且經機關就構成要件予以判斷後，作成人事行政行為，已觸及公務人員服公職權等法律地位，對外直接發生法律效果，核屬行政處分，應循復審程序提起救濟。

6. 再依公務人員俸給法第 3 條規定略以，公務人員之俸給，分本俸（年功俸）及加給，均以月計之；第 5 條規定略以，加給分下列三種：一、職務加給：對主管人員或職責繁重或工作具有危險性者加給之。二、技術或專業加給：對技術或專業人員加給之。三、地域加給：對服務邊遠或特殊地區與國外者加給之。
7. 又按修正各機關學校公教員工地域加給表規定略以，離島地區第二級包括服務於...、望安、七美、綠島、蘭嶼等離島地區之人員。支領基本數額及年資加成（服務山僻、離島地區年資 加成，每服務滿 1 年按俸額加 2%計給，最高以 20%為限）。
8. 再按公務人員任用法第 28 條規定略以，公務人員於任用後，有前項第 1 款至第 9 款情事之一者，應予免職；...。任用後發現其於任用時有前項各款情事之一者，應撤銷任用(II)。前項撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之俸給及其他給付，不予追還。但經依第 1 項第 2 款情事（即具中華民國國籍兼具外國國籍者），撤銷任用者，應予追還(III)。」
9. 又按銓敘部 96 年 12 月 18 日部法二字第 0962864756 號令規定略以，公務人員依公務人員任用法第 28 條第 2 項規定應予免職者，其免職應溯自各該款情事發生之日起生效。
10. 再依任用法施行細則第 18 條第 2 項規定：「本法第 28 條第 3 項及前項所稱其他給付，指俸給以外之其他依規定支付之現金給付。」
11. 又依銓敘部 102 年 8 月 19 日部法三字第 1023682142 號令規定，公務人員於任用後始取得外國國籍，於上開任用法第 28 條修正生效以後，經權責機關依該條第 2 項規定「免職」者，應參照該條第 3 項但書有關撤銷任用者應予追還俸級及其他給付之規定，視其取得外國國籍免職生效日係 102 年 1 月 25 日之前或以後，依上開撤銷任用之規定，分別自 102 年 1 月 25 日或免職生效日起，追還其已依規定支付之俸給或其他給付。爰公務人員俸給追還要件，係觸犯任用法第 28 條第 1 項第 2 款雙重國籍，而被撤銷任用及「免職」者。
12. 再按銓敘部 107 年 3 月 19 日部法二字第 1074345592 號函，茲依任用法第 28 條第 2 項規定撤銷任用人員，其任職期間之職務行為，不失其效力，依其任職期間工作績效表現所為之考績經撤銷後，原支領之考績獎金是否追還，依任用法第 28 條第 3 項規定辦理，除依同條第 1 項第 2 款情事（即具中華民國國籍兼具外國國籍者）撤銷任用者應予追還外，均不予追還。
13. 另按國籍法第 20 條規定略以，中華民國國民取得外國國籍者，不得擔任中華民國公職；...。但下列各款經該管主管機關核准者，不在此限：
 - 一、公立大學校長、公立各級學校教師兼任行政主管人員與研究機關（構）首長、副首長、研究人員（含兼任學術研究主管人員）及經各級主管教育行政或文化機關核准設立之社會教育或文化機構首長、副首長、聘任之專業人員（含兼任主管人員）。
 - 二、公營事業中對經營政策負有主要決策責任以外之人員。
 - 三、各機關專司技術研究設計工作而以契約定期聘用之非主管職務。
 - 四、僑務主管機關依組織法遴聘僅供諮詢之無給職委員。
 - 五、其他法律另有規定者。前項第 1 款至第 3 款人員，以具有專長或特殊技能而在我國不易覓得之人才且不涉及國家機密之職務者為限。

中華民國國民兼具外國國籍者，擬任本條所定應受國籍限制之公職時，應於就（到）職前辦理放棄外國國籍，並於就（到）職之日起 1 年內，完成喪失該國國籍及取得證明文件。但其他法律另有規定者，從其規定。

(二)本題案例研析

審究上揭法令規定，題旨公務人員甲、乙、丙、丁之陳述均屬有誤，謹分項臚列理由並補正如次：

1. 有關甲受免除職務懲戒處分，其停止任用期間屆滿後，仍可再擔任公務人員乙節

(1) 公務員懲戒法第 11 條規定：「免除職務，免其現職，並不得再任用為公務員。」所稱「不得再任用為公務員」係指發生公務人員任用法第 28 條規定之效果。

(2) 又上開法律效果為其他人事法規所適用，例如：司法人員人事條例第 1 條、審計人員任用條例第 11 條、關務人員人事條例第 1 條、警察人員人事條例第 2 條、駐外外交領事人員任用條例第 1 條、醫事人員人事條例第 1 條、交通事業人員任用條例第 10 條、專門職業及技術人員轉任公務人員條例第 9 條等規定。至於軍職人員，依兵役法及陸海空軍軍官士官服役條例現役期間之規定，則發生陸海空軍軍官士官服役條例第 14 條予以停役之法律效果。爰本節應修正為「公務人員甲受免除職務懲戒處分，不可再擔任公務人員。」。

2. 有關乙被記一大過，乙不服，可依申訴、再申訴途徑請求救濟乙節

(1) 首先，乙被機關首長以處理公務存心刁難民眾，致損害機關聲譽為由，記一大過部分，尚符公務人員考績法施行細則第 13 條記大過之標準，先予陳明。

(2) 其次，乙若不服，依前揭保訓會 109 年 10 月 5 日函釋，其既為保障法適用對象，對機關記大過一次之懲處，核屬行政處分，自應循復審程序提起救濟。爰本節應修正為「公務人員乙被機關首長以處理公務存心刁難民眾，致損害機關聲譽為由，記一大過，乙不服，應依復審途徑請求救濟。」。(2)

3. 有關丙在望安鄉公所擔任課長 12 年，其俸給結構為：本俸+年功俸+專業加給+地域加給乙節

依前揭俸給法、加給給與辦法及各機關學校公教員工地域加給表之規定，丙在澎湖縣望安鄉公所擔任課長 12 年，渠之俸給，應支領本俸或年功俸及專業加給，課長係主管，可支領主管加給，另澎湖縣望安鄉公所屬於服務邊遠地區，尚可支領地域加給，即可支領基本數額及年資加成。爰本節應修正為「公務人員丙在澎湖縣望安鄉公所擔任民政課長 12 年，其俸給結構為：本俸（年功俸）+專業加給+主管加給+地域加給。」。

4. 有關丁任用後取得美國籍，服務機關應予資遣，並追還取得美國籍後之俸給及其他給與乙節

(1) 題意說明丁係於任用後取得美國籍，此時服務機關自應查證是否係屬國籍法之除外對象，或已依同法規定就（到）職前辦理放棄外國國籍，並於就（到）職之日起 1 年內，完成喪失該國國籍及取得證明文件。如皆無上揭情事，則丁已違反任用法第 28 條第 1 項第 2 款規定，應予免職，並依銓敘部 96 年 12 月 18 日令規定，丁之免職應溯自各該款情事發生之日起生效，即應溯自丁取得美國籍起生效。

(2) 承上，丁之雙重國籍違法事實，如經機關查證屬實，渠應溯自取得美國籍起免職生效，則依前揭銓敘部 102 年 8 月 19 日令及銓敘部 107 年 3 月 19 日函規定，丁於任用後取得外國國籍，經權責機關依規定「免職」者，應參照有關撤銷任用者應予追還俸級及其他給付之規定，視其取得外國國籍免職生效日起，追還其已依規定支付之俸給

或其他給付，以及追還是段期間原已支領之考績獎金。爰本節應修正為「公務人員丁被發現在任用後取得美國籍，服務機關應予免職，並追還取得美國籍後之俸給及其他給與。」。

志光×保成×學儒
WinWay

四大學習面向

你要的輔考規劃，讓志光×保成×學儒來完備 **全方位考取規劃**

檢視學習盲點

盲點，就是致命點，找出學習弱點 快速強化，讓弱點變成關鍵決勝點

高普考成績分析講座	地方特考成績分析講座			
分析高普考上榜學員總分及各科落點分析，設定你的考取目標	分析地方特考上榜學員總分及各科落點，幫助你修正準備方向			
確認方向	設定目標	掌握趨勢	修正弱科	考取關鍵
8月	9月	11月	4月	5月
國考準備要領講座	大師開講經典講座	命題趨勢、最新修法時事講座		
學習達人準備技巧，掌握正確作答方向	邀請名師針對授課重點補充，掌握趨勢	提供即時命題關鍵資訊，精準預測國考命題趨勢，讓你輕鬆學習		

職
王