

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：各國人事制度

李豪老師

甲、申論題部分

一、請評述加拿大公務人員「行政中立」的相關規定及實施情形。(25 分)

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★★★★
2. 《破題關鍵》行政中立是本次地特熱門考題，但是以加拿大出題則是出乎意料，可用行政中立的原則和各國通用做法加以回應。

【擬答】

前言	行政中立乃政黨政治下的必然產物，然會造成行政中立之困境，實則為政黨與政府之分際，即公務人員與政黨活動之間，其分寸之拿捏，極為不易。
內容	<p>(一)行政中立專法：</p> <p>加拿大並未特別訂定規範公務人員行政中立事項之專法，惟現行《加拿大文官任用法》(Public Service Employment Act)界定公務人員「功績」(merit)之一六即是提供公正、公開、不受政治影響的公共服務，亦即必須不受黨派影響(non-partisan)。</p> <p>(二)加拿大《公共服務價值與倫理法》(Values and Ethics Code for the Public Service)</p> <ol style="list-style-type: none">1. 從「自律」角度要求公務人員應遵守：(1) 尊重民主、(2) 尊重人民、(3) 正直誠信、(4) 有效管理、(5) 卓越表現等五大核心價值。2. 其中有關「尊重民主」部分，公務人員必須做到：<ol style="list-style-type: none">(1) 尊重法治精神，並秉持無黨派及中立態度執行國會立法、政府政策及其他行政指令。(2) 忠誠執行領導者決策，並支持部會首長對國會及民眾問責。(3) 提供政策制定者所需要的所有資訊、分析及建議，永遠保持開放、坦承、無私。 <p>(三)行政中立做法</p> <ol style="list-style-type: none">1. 加拿大政府亦透過成立「聯邦公共服務委員會」(Public Service Commission)確保每位公務人員均能提供專業、廉正、功績制、無黨派的公共服務。2. 該委員會為獨立機關，直接向國會眾議院負責，並設有專門調查、申訴、保護及懲處機制，倘公務人員經確認違反行政中立原則，則將視情節輕重施以懲戒或革職處分。3. 另加拿大亦於 2005 年制定《公務人員揭露保護法》(Public Servants Disclosure Protection Act)，鼓勵公務人員勇敢揭發部門內不符法律、價值或公職倫理等情事，包括違反行政中立原則。 <p>(四)參加政治活動限制</p> <ol style="list-style-type: none">1. 加國政府早年禁止公務人員參與政治活動，惟後來考量公務人員亦應享有《加拿大權利與自由憲章》(Canadian Charter of Rights and Freedoms) 所揭櫫各項權利，因此在《公共服務價值與倫理法》下增修相關規範，主要內容包括公務人員可以在沒有利益衝突、不具高曝光度、不公開揭露公職人員身分等原則下有限度參與政黨集會及募款活動、擔任政黨志工、在自家門外懸掛選人海報旗幟、公開表態支持或反對特定候選人等，甚至可以經報准後以留職停薪方式參加選舉及成為正式候選人，惟

	<p>上揭行為均不得損害其公務人員身分所須具備之行政中立原則，否則將受到調查及處分。</p> <p>2.加國「聯邦公共服務委員會」亦在其網站上提供誇商及自我評量工具(Self-Assessment Tool)，公務人員參與政治活動前應先行評估風險。此外，《加拿大文官任用法》規定，各部會負責督導人力資源管理之副首長(Deputy_ Ieads)不得參與任何形式之政治活動。</p>
結論	<p>(五)加國政府允許公務人員有限度參與政治活動，包括在社群媒體上表達意見，惟加國《公共服務價值與倫理法》規定公務人員必須遵守「忠誠義務」(Duty of Loyalty)，亦即不可公開批評政府政策(除非政府政策明顯違法或危及民眾生命安全)。因此公務人員對外是治性發言品須在「言論自由」及「忠誠義務」間取得平衡。</p>

志光×保成×學儒
WinWay

他們都好快就上榜

想要考取?更想要快速考取? 聽飆速上榜者怎麼說

一年考取

雙料金榜

邱○翰 109高考一般行政**榜眼**
109普考一般行政**榜眼**

曾到多家補習班詢問，多方比較後，發現師資最為優質，課程堂數亦首屈一指，因此最終決定選擇這裡，期望透過豐富資源，在最短時間考取。老師對於教學十分具有熱情，也樂於解決學生的疑問，與其他補習班不同的是，老師願意為學生批改申論卷，能透過指導了解盲點及不足之處。

11個月考取

雙料金榜

張○萱 109高考人事行政**榜眼**
109普考人事行政**榜眼**

姐姐之前考試也在補習班準備，覺得師資與課程規畫及服務皆較有保障，老師都很親切。老師以平易近人的方式講解繁雜龐大的行政法，透過日常舉例了解法條和實務見解，從不同方向去思考法理，而不是用死背，真正理解法條和實務見解意義後，也不需要花太多腦力記憶。

二、根據學者研究指出，男女薪資不平等的一大原因就是：女性總是被要求同時兼顧家庭與工作，導致她們無法和男性一樣委身大量的時間在工作上面。上述指出了職場中存在著所謂「玻璃天花板」的障礙，近年來其亦成為各國政府人事行政廣受矚目的課題。請從人力資本、社會心理以及歧視偏差三個角度析論「玻璃天花板」障礙的成因；其次，請闡述解決策略。(25分)

【解題關鍵】

- 1.《考題難易》★★★★★
- 2.《破題關鍵》玻璃天花板的成因及解決方式，此題很像走錯棚。
台灣文官人力資本、生涯選擇及目標與升遷狀況的性別差異：以2008年台灣文官調查為例。

【擬答】

前言 近年來女性進入就業市場的人數逐漸地增加，但僅有極少數的女性能夠晉升至組織高層的職位，此種現象被隱喻為「玻璃天花板效應」(glass ceiling effect)，也就是一種不易被察覺的、人為的或組織的偏差所造成的障礙，使得女性在事業生涯方面，無法獲得與男

	性公平競爭的機會。
內容	<p>(一)玻璃天花板成因</p> <p>1.人力資本</p> <p>(1)人力資本理論假定：人力資本的投資受到勞動力參與率預期的影響；而男女之間勞動與參與率之不同乃是由於社會對工作參與的性別歧視、家庭分工、勞工自我選擇或其他經濟與非經濟的因素所造成的。</p> <p>(2)人力資本理論解釋男女之間的差距，視為員工在生產力特徵變動的函數。在此方面的研究是假定：具有同等技術的人員(指教育、能力、職業地位，以及工作經驗等相似的水準)，則會得到同等級的報酬；因為他們有同樣的生產力，所以能得到同等級的薪資待遇。若男女人力資本投資有差異，那麼應該發現生產力方面男女會有差異存在，進而造成男女間報酬會有差異的結果。</p> <p>(3)人力資本理論認為女性專注於家庭，會影響其在教育、技術訓練及工作經驗等投資，尤其是工作經驗之累積，常受限於女性採取「職業中斷型」之生涯路徑，結婚生子之後退出就業市場而影響工作經驗的累積效用；同時，由於女性為了平衡照顧家庭的需求，對於技術訓練的投資，也因擔任不大需要專業技術的職位，而影響其技術之累積。於是認為一般女性的生產力不如男性，其升遷機會較男性為低是自然合理的結果；這就是為什麼經濟學者認為「勞工品質不同與工資差異關係之形成，乃是經濟發展過程中的自然現象」</p> <p>(4)而由於女性的人力資源投資不如男性，因此也就是女性障礙的原因所在；換言之，就影響之關係而言，人力資本因素是性別(自變項)與升遷(依變項)的控制變項；若控制相同的人力資本因素，則男、女升遷之差異應當消失。</p> <p>2.社會心理</p> <p>(1)對於性別差異，社會心理模式是從個人的特質、認知、態度和角色等因素，來說明為何女性在組織高層比例偏低的現象。此種論點認為某些社會心理的阻礙會影響女性升遷的機會和速率，這些障礙包括對工作的動機和承諾、對女性管理能力的質疑、有限的自我概念(self-concept)、性別角色態度等。</p> <p>(2)此種觀點認為女性個人工作喜好及工作動機等心理、人格的特質或行為模式與男性相較起來，並不符合管理者角色的要求，因而不適於擔任領導者的職位。</p> <p>(3)換言之，由社會心理模式來看，女性之所以無法晉升至組織的高層，可以藉由性別角色特質、公共服務動機以及工作價值觀等概念進行理解。</p> <p>3.歧視偏差：</p> <p>(1)性別角色(sex-role)在心理學上的意義係指一種人格特質，是透過自我的行為表現，以明示其所歸屬性別的行為型態。性別角色的分化，常與社會、經濟及政治環境有關，經由社會化的學習過程，而形成男女有別的性別刻板印象。</p> <p>(2)社會中對於一位具有良好升遷條件的管理者的形象，通常必須具備雄心的、競爭的、果斷的、剛強的、理性的、自信的，及獨立的等所謂「男性化」(masculinity)的特質；相反地，女性往往被期待為具有服從的、被動的、非理性的等所謂「女性化」(femininity)的特質，例如，她們必須是溫暖的、親切的、富同情心的、心細的及依賴的。</p> <p>(3)由於女性所具有的特質和行為與做為一位成功領導者的要件並不符合，加上女性因為其工作價值而影響其投入職場之工作選擇與升遷動機，因此女性就被排除於升遷的行列之外。</p> <p>(二)解決方式</p> <p>1.從玻璃天花板的理論觀點，組織中的人為或態度的偏差是影響男女升遷差距的主要因素。工作年資與教育程度等人力資本因素、以及工作選擇與工作目標等生涯選擇</p>

	<p>及目標因素，對於升遷也具有關鍵性的影響力，而其中又以工作年資與教育程度等人力資本因素最為明顯。換言之，只要公務人員的人力資本能夠提高，不論其性別，皆能在升遷上，獲致不錯的成果。</p> <p>2. 從社會心理及歧視偏差方面而言，應建立性別平等之工作環境及文化。應透過賦能 (empowerment) 學習，來增進女性競爭能力。賦能的概念是婦女釋放運動最根本、最核心也是最強而有力的口號；也是當前全球國家推動性別主流化政策主要運用的策略。賦能是在觀念和行動上增強當事人能力的一個過程。在觀念上，賦能藉著「意識提昇」和「個人即是政治的」之理解，幫助身處於弱勢的女性明白自己的處境和壓迫者的特性、社會父權體制的運作，及改變的可能性與重要性。在行動方面透過賦能的訓練和學習，可以使想要改變的女性能夠得到相關的工具和技術，以及有能力負擔起改變者的角色；更進一步由自己衡量情況，選擇自己覺得最恰當的方式去引發改變</p> <p>3. 就人事制度而言，對於女性高階文官是否可以仿照優惠措施行動 (affirmative action) 的作法，保障女性在高階文官體系中能達到一定的比例。</p> <p>4. 就工作與生活的平衡來看，幫助員工處理工作與家庭間問題的政策—友善家庭政策 (family friendly policy)，如托兒中心服務、彈性工時等。</p>
<p>結論</p>	<p>(三)我國是否有玻璃天花板</p> <p>我國升遷制度仍是「逐級升遷」，並強調資歷對於職務能否勝任的重要性。基此，工作年資仍然是對於升遷最具預測力的變項之一，加上男性公務員的平均年資較女性公務員為長，是以依照逐級升遷的觀點，平均年資較長的男性公務員，對於組織的投入愈多，自然能夠獲得較多的升遷機會。因此，除非我國升遷制度能做突破性的變革，否則我國男性公務員職等平均較女性高之現況將不會出現結構性之改變。</p>

志光×保成×學儒
WinWay

奪榜的渴 你解對了嗎?

志光×保成×學儒 奪榜特訓班，解你奪榜的渴

十大課程特色

完整規劃、嚴格執行

就是要找有上榜決心的您

集中管理

上課學員須遵守奪榜班管理辦法，徹底執行點名，嚴格管理，幫您鎖緊螺絲，專注衝刺

三大會考

比照國考日程考試進行，體驗國考臨場感，並按照成績排名給予高額獎金

申論指導

傳授申論題高分寫作方式，答題架構與技巧，迅速提升答題能力

按表操課

奪榜班針對每個科目規劃複習進度表，讓你有效率的執行時間管理，最後階段發揮最大效果

弱科加強

最後70天，針對命題焦點密集授課，強迫記憶，弱科強效提高20-60分，衝刺上榜

專屬課輔

專屬課輔導師針對應考科目或測驗內容提供解答

全面檢視

針對學習進度規劃，進度檢視考課後考全範圍複習考，三大進度檢視測驗機制

固定劃位

一人一位，嚴格規定每日作息時間，所有的限制都是為了幫您專心，朝上榜前進

佳作觀摩

定期公布申論佳作，可學習他人寫作長處，也可了解自身學習狀況

選擇精熟

訓練縮短作答時間，針對測驗做課後檢討，助你短時間內精熟選擇題

完整課程訊息請洽全國志光、保成、學儒門市

【解題關鍵】

- | |
|--|
| 1. 《考題難易》★★★★ |
| 2. 《破題關鍵》新加坡俸給制度曾經出現過，還算可以；韓國則是非常少見。可以分類制度出發加上績效相關做法做為答題內容 |

【擬答】

前言	韓國及新加坡的待遇制度，除以職位分類制為基礎，依照職責成度敘薪之外，更將待遇與績效相關，藉此提升政府績效及國家競爭力。
內容	<p>(一)韓國俸給制度特色</p> <ol style="list-style-type: none">1. 韓國公務員可分為永業制及非永業制兩類。永業制係指依個人才能表現與身分資格進用，其公務員身分獲有保障，即所謂「終身職」。其中「一般職」係依公務員法進用及支給薪俸，在政府機關（構）擔任一般行政、技術或研究工作的公務員，相當於我國各職系公務人員。2. 韓國公務員係依照進用類型及職級，適用不同的薪資體制，政務職、高級公務員（1 級至 2 級）、1 級至 5 級課長以上公務員（高級公務員除外）係分別適用固定年俸制、職務成果年俸制及成果年俸制等考量不同職務類型的年俸制；5 級（不含 5 級課長）至 9 級公務員則適用依年資計算薪資的號俸制。3. 俸給制度規範<ol style="list-style-type: none">(1)號俸制：號俸制以 5 級（不含 5 級課長）至 9 級公務員基層承辦人為適用對象，其薪資由「底薪」、「津貼（實費補償）」及「績效獎金」3 部分所構成（如圖 6）。底薪係依職務性質 5 對應不同薪資表內所定的職等與號俸數額而定。津貼（實費補償）係指底薪以外，各種全勤津貼、家庭津貼、超勤津貼、伙食津貼等。績效獎金則是依「勤務成效評鑑 6」評定等第區分支付數額，類似我國的考績獎金制度。在此種結構中，薪資主要係底薪的部分隨年資及職務調整而成長，僅以績效獎金回應公務員的績效表現。(2)年俸制：年俸制以政務職及 1 級至 5 級課長以上公務員（不含 5 級非課長人員）為適用對象，與號俸制不同，其薪資結構僅由「年俸」及「津貼（實費補償）」2 部分構成。其中「年俸」又分為「基本年俸」與「成果年俸」，並採累進制逐年調整。(3)津貼及實費補償韓國公務員「津貼」之支給依據為「公務員津貼規定」，係根據公務員個人工作性質及生活條件所支給之附加性給與，依現行規定計有 20 種津貼，各種津貼之支給目的、條件及數額皆不同。有依個人勤務表現支給的全勤獎金、績效獎金、超勤津貼等；依勤務特性支給的特殊偏僻地區、假日值勤津貼、夜間勤務津貼等；依職務本身特性支給的研究津貼、管理責任津貼、工作等級津貼等；視生活條件支給之家庭津貼、育嬰留職停薪津貼、子女教育津貼等；及普遍發給之伙食津貼、傳統節日津貼等。4. 制度特色：<ol style="list-style-type: none">(1)實施公務員分級成果評鑑制度：依考核結果發給一次性之考績獎金，韓國公務員之成果(效)評鑑，則分階層採取不同之評鑑項目，並聚焦於工作面向，且其評鑑結果亦運用於不同層面。韓國 5 級課長以上中、高階公務員之成果評鑑項目，則包含成果目標達成度、業務實績、職務落實度、與職務相關之資質、能力以及各機關團體之績效，爰除自身工作表現外，所帶領團隊之實績亦影響其評鑑之結果。相關評鑑結果除作為發給當年度成果年俸之依據外，亦作為累進基本年俸之

計算依據。

(2) 導入中、高階公務員績效待遇制度：公務員之待遇包含基本年俸及成果年俸。成果年俸具有考績(績效)獎金之意涵，係依該年度成果評鑑結果發給，惟與績效獎金不同之處，當年度之成果年俸將以一定比例累進為次年度之基本年俸。是以，成果評鑑績優人員除能領取較高數額之成果年俸外，其工作成果亦直接影響次年度待遇調整幅度，相較於一次性考績(績效)獎金，更符合績效待遇之精神，因其累進效果，將使成果表現優劣差異有效反映於待遇水準。

(3) 於國家公務員法明確規範公務員薪資決定及調整機制：其他法律層級之規範。而韓國則於國家公務員法中明定職級別、生計水準、外部衡平及內部衡平等薪資決定原則，以及薪資調整之程序性規範，取得相關決定及調整機制之正當性及合法性，避免政治及輿論干預，值得我國借鏡。

(二)新加坡俸給制度特色

1. 新加坡公務人員之待遇，從 1973 年開始歷經多次的調整後，已成為世界各國公務人員中少數高待遇的國家之一。其公務人員待遇係與經濟成長連動，這是新加坡政府向來所追求的績效待遇制度的核心原則，其要點為：第一，依公務人員的能力和責任給付其薪酬；第二，保持與私人領域的相關步伐；第三，建立能反映經濟發展情況的靈活性薪資系統；第四，強化公務人員績效與薪資掛勾。

2. 新加坡公務人員待遇結構分為固定薪及變動薪二項；固定薪資含 1 年 12 個月的薪資，以及額外於年終加發之第 13 個月薪資 (Year-end Payment)，以應公務人員過年需要之花費 (亦即相當我國年終工作獎金)，此部分與個人工作績效並無關係。至於變動薪資部分，則包含年度變動薪 (Annual Variable Component)、增長紅利 (Growth Bonus) 及績效紅利 (Performance Bonus)

3. 新加坡公務人員之待遇薪資，除固定薪資外，尚有變動薪資部分，而其變動薪資通常占全部薪資的 30%~40%。由於新加坡政府非常重視公務人員績效與薪資的落實作法，因此即便是工作性質、級別相同人員，依其工作表現之不同，以致獎勵亦有不同，故其實際之薪資並不會相同，主要取決於變動薪資部分多寡；易言之，其薪資主要與公務員的個人工作績效掛勾。

4. 新加坡公務人員薪資待遇，係與其工作績效掛勾的一種績效俸給制度，即使是工作相同、級別相同的公務人員，實際薪資也不一定相同，其主要差別原因，在於變動薪資部分，薪資多寡必須依靠個人工作績效來決定，此種績效俸給制度，造就新加坡成為舉世聞名的廉潔、高效能政府。而馬來西亞近年來，其公務人員薪資亦發展出一種以績效為導向的職能評鑑方法，來決定其年度薪資變動的作法，此為與功績制精神相結合的一種制度。反觀我國現行公務人員俸給制度，係屬傳統階梯式的俸給結構，對於績效之激勵性仍嫌不足，若能依績效給與獎勵，將工作績效與俸給報酬相結合，則有助於政府效能的提昇。

結論

(三)我國參考

我國雖曾推行過績效獎金及績效管理計畫，惟因立法機關質疑其合法性，以致實施數年後即未再推行。經審酌現代政府機關，面對民眾要求行政效率的提昇，對於公務部門的員工，不能再以大鍋飯的消極心態從事公務，因此為能有效激勵公務人員士氣，以提昇行政效率，未來我國公務人員俸給制度之改革，可參採前開國家之績效俸給精神，使公務人員績效能與其報酬相結合，建立酬責相符的俸給法制。

【解題關鍵】

1. 《考題難易》★★
2. 《破題關鍵》可以美法 2 國制度特色作為主要內容

【擬答】

內容	<p>(一)美國</p> <ol style="list-style-type: none">1. 考績制度：<ol style="list-style-type: none">(1)功績制考績制度，考績作為陞遷、晉俸、發給獎金、調派工作、降級免職之依據。(2)設有考績不佳者處理機制，可發揮獎優汰劣之功能。(3)考績等次分優良、優、良、尚可、劣，法無比例限制，但實務上有。(4)「良」以上方可晉俸；「尚可」應予警告；「劣」者降等或調職。(5)各機關全體員工薪資 1% 為考績獎金，傑出者得發年薪 20% 獎金。2. 獎懲制度<ol style="list-style-type: none">(1)績效不佳之「考績免職處分」：各機關在處理績效不佳之公務人員時，應遵循下列三項步驟：溝通期望與瞭解問題：此階段與公務人員溝通的主要目的，在於釐清彼此對於績效的期望，並就公務人員的績效問題進行討論，同時給予公務人員一個非正式的改進機會。步驟二—提供改善機會；步驟三採取行動：此階段管理者可依個案性質，自行決定以「績效不佳」（《美國聯邦法典》第 43 章）或「提昇組織績效」（《美國聯邦法典》第 75 章）為採取行動之依據。管理者除可依法對公務人員採取降級、免職或其他不利處分外，公務人員也有法定申訴權利。(2)行為不當之「懲戒性質處分」：行為不當範圍：擅離職守、遲到、午餐或咖啡時間逾時、不能與機關程序配合或破壞公務員與政府關係，均得採取紀律懲處行動。預先告知、言詞辯論或書面答辯。決定並告知：機關作成決定時不可考量原通知書中為載明之理由，並應斟酌公務員所為答辯內容。3. 申訴制度：1978 年文官改革法後，美國公務員的申訴制度可分為以下兩種情形：<ol style="list-style-type: none">(1)不利益處分：在申訴程序中，職員有權舉行聽證，機關負有舉證之責。屬工會會員者，由工會進行斡旋；不屬工會會員者，向功績制保護委員會申訴。不服者得向聯邦上訴法院提起上訴；如屬於俸給問題，應向權益訴爭法院提起上訴。(2)受歧視案件，又分為以下兩種情況：<ol style="list-style-type: none">①混合性案件：指機關所為重大考績、不利處分時，涉及歧視考量時。申訴程序由原處分機關先依限嘗試解決。申訴人如不服，得先向功績制保護委員會申訴；如再不服，則向平等任用機會委員會請求審查。兩機關如陷入僵局，則提交總統特命委員會做最終決定。如上開機關超過規定期間解決時，申訴人可向聯邦上訴法院申訴。②歧視控訴：如陞遷或工作條件之歧視控訴案，可向平等任用機會委員會提出申訴，或由工會進行斡旋，聯邦功績制保護會不得參與。不服決定時，向聯邦上訴法院提出上訴。 <p>(二)法國</p> <ol style="list-style-type: none">1. 考績制度：<ol style="list-style-type: none">(1)考績與晉敘、陞遷、調職有關（無考績獎金），主管考核時人情壓力較小，較公平客觀。(2)「優」提前晉敘；「良」按期晉俸；「尚可」暫留原級；「劣」調職或免職。
----	---

	<p>(3)設有考績不佳人員處理規定，可淘汰績效低劣者。</p> <p>2.獎懲制度</p> <p>(1)情節輕微：警告、申誡等輕微處分可由具有懲戒權之首長授權直屬長官逕行為之。</p> <p>(2)情節重大者，依下列程序處理：由主管就所屬之違法行為事實向有關人事管理協議會移送。人事管理協議會進行審議程序，提出懲處的建議；由機關首長決定是否懲處。如被付懲戒人不服機關長官的懲處時，可於接獲通知後1個月內向最高文官制度協議會提出申訴。</p> <p>(3)上訴：被懲戒人不服部長決定者，可向評政院提出上訴。經評政院決定之懲戒，不得再提出上訴。但警察及監獄人員不得提上訴。</p> <p>3.申訴制度：</p> <p>法國公務人員受不當或不利之懲戒或處分之申訴途徑：</p> <p>(1)逕向原處分機關請求變更處分。</p> <p>(2)逕向原機關之上級長官提出控訴以求解決。</p> <p>(3)人事協議委員會係接受懲戒案件之處理與申訴對象，向機關首長提出建議，申訴人如有不服，得向最高人事協議委員會上訴，由部長決定。</p> <p>(4)申訴人如仍不服，再向行政法院提出上訴評政院。經評政院決定後，不得再提起上訴。</p>
<p>結論</p>	<p>(三)比較</p> <p>1.考績制度：美國有既往不咎、改過自新之特別規定，法國可視不同等級人員設定不同考核項目；兩國均將考績作為陞遷、訓練之依據。可發揮考績的發展性功能。</p> <p>2.獎懲制度：美國獎懲權均歸屬於機關首長，並有多種處罰方式，但均應落實正當法律行程序之要求。</p> <p>3.申訴制度：美國有針對歧視案件另設定程序，法國則是可透過最高文官制度協議會進行救濟。美法兩國最中多可向法院提起訴訟。</p>

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**

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
			