

高點名師

高普考解題 & 講座 地特命題趨勢

給你最佳
最精準的詳解!

連續30年人氣爆棚，題點
超過10,000名上榜生！



10/19起線上開講！

詳細講座資訊 ▶▶



行政廉政	
10/19(二) 18:30	【高普考行政學院】f 高凱：行政學/公共政策
10/20(三) 18:30	【高普考行政學院】f 何昀峯：各國人事/考銓制度
10/20(三) 18:30	【高點高上高普特考公職】f 陳熙哲：行政法
10/23(六) 18:00	【高點線上影音學習】▶ 初錫：政治學
10/23(六) 18:00	【高點線上影音學習】▶ 黃以迦：心理學

商科會科	
10/19(二) 18:30	【高點高上高普特考公職】f 張政：財政學/公共經濟學/經濟學
10/20(三) 18:30	【高點會人會語】f 鄭泓：會計學/中級會計學
10/23(六) 18:00	【高點線上影音學習】▶ 陳仁易：審計

地政	
10/20(三) 18:30	【高點來勝不動產專班】f 曾榮耀：土地法/土地登記/土地經濟學

【知識數位科技股份有限公司附設臺北市私立高上文理短期補習班】

【高點數位科技股份有限公司附設私立高點文理短期補習班】

【高點數位科技股份有限公司附設新竹市私立高點建國文理短期補習班】

【高點數位科技股份有限公司附設臺中市私立高點文理短期補習班】

【高點數位科技股份有限公司附設嘉義市私立高點建國文理短期補習班】

【高點數位科技股份有限公司附設臺南市私立高點文理短期補習班】

【高點數位科技股份有限公司附設高雄市私立高點文理短期補習班】

另有 政大・淡江・三峽・羅東・逢甲・東海・中技・中興・彰大・雲科・中正

台北市開封街一段2號8樓

桃園市中壢區中山路100號14樓

新竹市東區民族路7號4樓

台中市東區大智路36號2樓

嘉義市垂楊路400號7樓

台南市中西區中山路147號3樓之1

高雄市新興區中山一路308號8樓

北市教四字第32151號

府教習字第0990091487號

府教社字第1020399275號

中市教終字第1090019268

府教社字第1011513214號

南市教社字第09912575780號

高市教四字第0980051133號



《行政學》

甲、申論題部分：(50 分)

- 一、學者哈蒙(Michael M. Harmon)以回應性和開創性二個構面，提出了「行政類型格道」(administrative style grid)，將公共行政人員劃分為五種類型。請敘述其五種類型公共行政人員的意涵及其對公共行政可能產生的影響；其次，依己見闡述在抗防新冠疫情時期，此五種類型的公共行政人員各自適合擔任何種工作(本題所指工作即例如：防疫指揮官、發言人、公衛行政官員、行政管理人員等概念性名稱，不限定使用法定正式職稱)？(25分)

試題評析	此題是今年行政學兩題中，較具有鑑別度的考題，雖然具有鑑別度，但也不難作答。不過本題同學僅了解哈蒙行政類型格道的理論內容還不夠，更須懂得其在實務上之應用。本題題目非常好心，已經把「回應性」和「開創性」兩個構面給同學，讓同學可以去聯想涉及哪五種類型行政人員，至於第二個問題，同學若平常有在關心新冠肺炎議題，理應不難作答。
考點命中	《行政學概要(攻略)》，高點文化出版，高凱編著，頁1-22～1-23。

答：

哈蒙(M. Harmon)以「回應性(responsiveness)」和「開創性(initiation)」兩項指標，模仿布萊克(Robert Blake)、毛頓(James Mouton)的「管理格道(Managerial Grid)」，提出「行政類型格道(Administrative Styles Grid)」，主要在說明行政人員對於處理公共事務所抱持的態度。以下就題幹所述加以說明：

(一)五種類型公共行政人員意涵及影響：

哈蒙以回應性及開創性說兩項指標說明行政類型格道，回應性係指行政人員是否能回應公民需求，開創性係指行政人員是否具有專業、獨立自我判斷之能力。當中以五種行政人員類型較為重要：

1.被動型行政人員(passive)：

開創性、回應性皆低的行政人員，其認為外在環境會對組織造成嚴重威脅，因而忽略一切公民的需求，凡事講求標準作業程序，並將自身所處的組織視為絕對效忠的對象。

2.專技型行政人員(professional technocratic)：

開創性高、回應性低的行政人員，其會運用本身的專業知能，去影響公共問題的界定與解決。講求專業及效率，因而專業或是組織是其主要效忠的對象。

3.反應型行政人員(reactive)：

中庸型的行政人員，其基於個人或是組織利益才回應公民需求，以確保個人或組織的生存。

4.理性型行政人員(rationalist)：

開創性低、回應性高的行政人員，其依所具有的專業，專門執行立法機關所通過的政策，積極回應民意代表或是政務官的價值。

5.前瞻型行政人員(proactive)：

開創性、回應性皆高的行政人員，其不但可以回應、體察服務對象的需求，亦可以回應政治任命者的價值，因而哈蒙認為唯有前瞻型行政人員可以忠誠地回應公共利益。

(二)以新冠肺炎防疫為例說明行政類型格道：

1.被動型行政人員(passive)：

在防治新冠肺炎疫情中，不論是疾病管制、安撫民眾情緒、振興經濟等各個政策次級系統內，參與之行政人員都具備一定程度之開創性或回應性，因此在新冠肺炎防疫過程中，並無被動型行政人員。

2.專技型行政人員(professional technocratic)：

主要以第一線醫護人員、公共衛生行政官員為主，醫護人員須憑藉本身對於醫療之專業，給予患者適時之照顧，或是判斷是否適合施打疫苗；而公共衛生行政官員則須掌握疫情變化，訂定相關防疫政策及確保醫療量能是否充足。

3.反應型行政人員(reactive)：

主要以各地方政府為主，隨各地醫療量能、疫情嚴重之差異，訂定不同的防疫政策；各地方政府衛生局、民政局主要在執行疫調、居家隔離、檢疫之工作，並將所遇到之問題向中央反映。

4.理性型行政人員(rationalist)：

主要以中央流行疫情指揮中心發言人為主，其必須對外統一回應各界對於防疫政策之相關問題，並在非記者會時間須回應記者之採訪。

5.前瞻型行政人員(proactive)：

主要以中央流行疫情指揮中心指揮官為主，其須依專業判斷任何防疫政策是否正確，又必須考量到民眾之需求，例如：新冠肺炎疫苗施打，該如何訂定疫苗施打計畫，又可以同時符合民眾期待。

綜合以上論述，哈蒙提出的行政類型格道說明了行政人員對於行政事務所抱持之態度。然而基於公共利益之考量，這五種類型之行政人員，當中以前瞻型為理想型，是身為一國家公務員理應追求的目標。

二、行政機關推動「績效管理」(performance management)必然會帶來正面效益嗎？(10分)如何確保績效管理的正面效益大於負面成本？(15分)請闡述之。

試題評析	此題乍看之下，看似是一個很艱澀的考題，其實不必然，命題委員僅是把考古題稍微包裝一下而已。第一個問題「推動「績效管理」(performance management)必然會帶來正面效益嗎？」其實是在問「績效管理之限制」。第二個問題「如何確保績效管理的正面效益大於負面成本？」其實是在問「績效管理推動之方式」，兩題都是在行政學、公共管理出現過數次的考古題，同學若能讀懂題意，應該都能獲得不錯分數。
考點命中	1.《行政學概要(攻略)》，高點文化出版，高凱編著，頁7-64～7-66。 2.《行政學狂做題班講義》第一回，高凱編撰，頁45。 3.《行政學、公共管理、公共政策申論寫作班講義》第一回，高凱編撰，頁59。

答：

隨新公共管理(New Public Management, NPM)思潮的崛起，政府機關將企業組織經營的管理模式、文化帶入公部門中，使得公部門如同私部門一般皆在追求績效。但公部門受限於公共性、公共利益之影響，绩效管理是否能帶來預期效益，又該如何推動以確保績效管理的正面效益大於負面成本，以下分別說明之：

(一)績效管理之意涵：

績效管理(Performance Management)是種組織系統性的整合內部資源，以提升組織產出績效的管理過程。在績效管理的過程中，必然會出現組織績效、部門績效及個人績效三種評估的需求，藉由此三種績效評估的結果，可以清楚了解部門、個人對組織的貢獻程度。

(二)績效管理不必然會帶來正面效益之原因：

績效管理在私部門推動相對簡易可行，但行政機關受到公共利益特質之影響，因此推動的成果不必然會帶來正面效益：

1.目標設定無法一致：

政府部門政策涉及許多利害關係人，彼此之目標相互衝突，因此對於目標難以取得共識。無法確定目標，自然無法繼續訂定績效指標。

2.績效指標難以量化：

政府部門涉及高度公共性、公共利益之價值，難以如同企業一般單純以經營成本、利益作為考量，也造成政府部門績效指標難以具體化及量化之問題。

3.資訊掌握不完全：

政府部門執行計畫的資訊通常是片面或泛政治化的，因此在資訊蒐集不完全的情況下，易使績效評估產生偏頗。

4.品質績效指標難以訂定：

品質績效指標涉及顧客滿意度、服務人員態度、是否符合標的團體需求等，且品質須由顧客認定，難以用具體、客觀指標加以衡量。

5.政府績效因果關係難以確認：

政府部門提供公共服務時常受到複雜外在環境干擾，因此難以掌握政府政策與施政成果間之關聯性。

(三)確保績效管理正面效益大於負面成本之方式：

要使績效管理正面效益大於負面成本，須建立起良好的績效管理制度。依據美國會計總署之看法，一個好的績效管理必須具備下列條件：

1. 績效資料必須具有明確性：

績效資訊的蒐集必須透過科學系統性的蒐集，否則會引起領導者的疑慮。

2. 對於績效資料蒐集與應用要有一定的誘因：

績效管理涉及繁雜的程序，若在這繁雜的過程沒有提供強而有力的誘因，無法繼續推動。

3. 熟悉績效管理的技巧：

公共管理者推動績效管理，必須具備績效管理的技巧，包括目標管理、策略管理、組織文化改變等技巧，並且能適時地激勵組織成員。

4. 績效管理的制度必須具有公正性與權威性：

推動績效管理的管理者必須具備足夠的權威，決定哪些目標應先建立績效指標。

5. 績效管理的理念獲得上級領導的認同與支持：

績效管理沒有獲得上級領導者的認同與支持，不會獲得明顯的成效。

6. 培養互信、自主的組織文化：

績效管理可以是種學習的動力，也可以是種懲罰的措施，必須仰賴管理者建立互信、自主的組織文化，以利績效管理的推動。

誠如艾里遜(Grahan T. Allison)和薛瑞(Wallace Sayre)所言：「公部門與私部門在重要處不同，在不重要處相同。」績效管理係當今組織追求績效重要的管理手段，但因公部門與私部門之本質不同，對於績效管理之應用與推動，也會有不同的方向及管理重點。

乙、測驗題部分：（50 分）

(D)1 有關「行政國」的內涵，下列敘述何者錯誤？

- (A)瓦爾多(D. Waldo)提出
- (B)現代行政的成長可以成為學術研究的重要課題
- (C)強調行政組織在政府部門的重要性
- (D)行政部門取代立法部門的功能

(D)2 下列那一項不屬於歐斯朋(D. Osborne)與蓋伯樂(T. Gaebler)所提出「企業型政府」的十項原則？

- (A)分權型(decentralized)的政府
- (B)任務型(mission-driven)的政府
- (C)社區型(community-owned)的政府
- (D)全觀型(holistic)的政府

(B)3 關於公營事業民營化理論的主要論述，下列何者錯誤？

- (A)公營事業的經營欠缺績效是民營化的原因之一
- (B)公營事業民營化後仍應由政府負責營運
- (C)民營化是減輕政府財政負擔的手段之一
- (D)政府以「領航者」來代替「操盤者」的角色

(C)4 依據我國公務人員行政中立立法規定，我國常任文官得以從事下列何種行為？

- (A)擔任政治團體發言人
- (B)公開連署支持候選人
- (C)捐款支持特定候選人
- (D)擔任競選辦事處幹部

(D)5 下列何者並非霍桑實驗(Hawthorne Experiment)的理論要點之一？

- (A)社會及心理因素是影響工人生產量的重要原因
- (B)非正式組織對個人行為具有約束力
- (C)面談員工可抒解其緊張與不滿的工作情緒
- (D)強調轉換型領導

(A)6 公務人員考績是屬於行政責任確保的那一種途徑？

- (A)內部正式途徑
- (B)外部正式途徑
- (C)內部非正式途徑
- (D)外部非正式途徑

(C)7 有關控制幅度之敘述，下列何者最正確？

- (A)部屬能力越強，控制幅度可以越小
- (B)監督工作的複雜性越高，控制幅度可以越大

- (C)監督所費的時間越少，控制幅度可以越大 (D)權責劃分越清楚，控制幅度就可以越小
- (C)8 有關傳統管理理論中 POSDCORB 的意涵，下列敘述何者正確？
 (A)這是賽門（H. Simon）向羅斯福總統提出的建議觀點
 (B)說明組織領導者該如何關心部屬的八項法則
 (C)其內涵較少觸及資料科學的應用
 (D)代表著總統應重視的八項管理概念
- (A)9 某直轄市政府施政備受媒體批評，中央政府適合採取的法定作為是：
 (A)監察院得主動調查，提出糾正案 (B)立法院應要求該市長至立院備詢
 (C)行政院應依地方制度法將該市長解職 (D)該市所在的地方法院應指派檢察官調查
- (C)10 下列何者不是政府組織文化的主要功能？
 (A)使組織成員對組織有認同感 (B)協助領導者傳遞組織願景
 (C)追求利潤極大化 (D)傳達組織隱含的價值觀給組織成員
- (B)11 陳君一心想成為臺北市政府所屬各機關的正式編制職員，他最不宜選擇的管道為何？
 (A)參加公務人員特種考試一般警察人員考試
 (B)參加公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試
 (C)參加公務人員高等考試
 (D)參加臺北市政府民政局約聘人員的甄選
- (A)12 下列何者適用我國中央政府機關總員額法的規定？
 (A)公平交易委員會 (B)國家表演藝術中心 (C)國立臺灣大學 (D)台灣電力公司
- (C)13 我國現行租稅制度依財政收支劃分法的規定，可分為國稅和地方稅兩大類，下列何者屬於地方稅？
 (A)貨物稅 (B)營業稅 (C)地價稅 (D)證券交易稅
- (C)14 下列何者並非公庫制度之主要功能？
 (A)統一公款管理 (B)庫政之管理 (C)編製年度預算 (D)財物之保管
- (A)15 下列何者非屬我國預算執行之彈性設計？
 (A)事後審計 (B)預備金 (C)經費流用 (D)預算保留
- (B)16 為使激勵措施能發揮功效，在工作設計方面可嘗試進行改變，下列何者相關程度最低？
 (A)實施目標管理 (B)實施危機管理 (C)實施工作擴大化 (D)實施工作豐富化
- (D)17 有效的組織正式溝通，一般而言是指下列何者？
 (A)溝通媒介要多依賴 Line 群組，因為即時性高
 (B)多商請內部各小團體領袖擔任信息發送者
 (C)多用專業術語，可以降低溝通過程的噪音
 (D)多鼓勵組織內平行單位間的直接溝通
- (B)18 轉換型領導理論強調領導者應展現的關鍵行為，不包括下列何者？
 (A)關懷與指導同仁 (B)強調運用獎金的激勵技巧
 (C)引導團隊成員積極對話激盪創新 (D)激發團隊成員的奉獻動機
- (D)19 對於我國災害防救體系之敘述，下列何者正確？
 (A)由專責機關統一負責各類災害防救業務 (B)由民間團體主導各類災害防救的工作
 (C)國防部為災害防救法的中央主管機關 (D)行政院院長為中央災害防救會報的召集人
- (C)20 當個人追求目標的過程遭受阻礙、產生目標衝突時，選擇以壓抑、不表露自我情緒的方式處理，屬於下列那一種類型的衝突反應？
 (A)攻擊反應 (B)固著反應 (C)退讓反應 (D)折衷反應
- (B)21 關於市場機制的「外部性」之敘述，下列何者正確？
 (A)是因為產業的特殊成本結構，導致其他競爭對手難以加入生產行列

- (B)是交易雙方的行為對不相干第三者產生預期之外，非價格機能所能傳達的結果
(C)外部性指的是無敵對性也無排他性，人人皆可享有的公共服務
(D)外部性指的是由於政府官僚行政效率不彰，所引起的社會成本問題
- (A)22 賽門（H. Simon）主張的「有限理性」決策模式，其主要意涵為何？
(A)決策相關資訊有限 (B)法規體系不完備
(C)政治權威受限 (D)自然資源不足
- (C)23 有關地方制度法之敘述，下列何者錯誤？
(A)地方自治團體依憲法或本法規定，自為立法並執行者為自治事項
(B)所謂「地方自治團體」係指依本法實施地方自治，具公法人地位之團體
(C)所謂「信託事項」，係指地方自治團體在上級政府指揮監督下，執行交付非屬該團體之事務
(D)省劃分為縣、市；縣劃分為鄉、鎮、縣轄市
- (D)24 下列何者不是市場導向的治理模式？
(A)分權與授權 (B)創造競爭機制
(C)引進非政府組織提供公共服務 (D)增加永業化公共組織成員
- (B)25 政府之公共建設「由民間投資興建完成後，政府無償取得所有權，並委託該民間機構營運；營運期屆滿後，營運權歸還政府」，指的是下列那一種公私協力模式？
(A) BOO (B) BTO (C) BOT (D) OT

【版權所有，重製必究！】

大吉

選擇題誘答班 → 鞏固判斷力

- 求勝科目** 行政法/行政學/政治學
- 好試解籤** 選擇經典題大補帖，基礎題、偏離題、趨勢題一網打盡！
- 達人推薦** 周同學

108地特四等新北市一般行政

行政學高凱(高凱傑)老師的講義有系統的整理各章節的經典考題(易錯題)，也特別彙整法條題，完全命中這次考題趨勢！



800 元/科
2堂/科 定價 2,000元

大吉

總複習班 → 提升統整力

- 求勝科目** 共同科目+專業科目
- 好試解籤** 重點歸納、時事修法以及命題趨勢提醒。
- 達人推薦** 李同學 普考法律廉政【榜首】
- 總複習班幫助很大！老師會把每科的重點快速複習，也會另外補充新增的修法資訊，預測考試重點。



三等 **5,000 元** 定價 8,000元起
四等 **4,000 元** 元起

高點 · 高上

高普考 衝刺

行政 · 廉政 必勝錦囊

大吉

申論寫作班 → 論正寫題力

- 求勝科目** · 行政法/行政三合一/政治/刑法/刑訴/各國考銓
· 社工三合一
- 好試解籤** 課前練題，高質量批改服務，建立答題架構，提高寫作高分力！
- 達人推薦** 倪超倫 109高考人事行政【TOP6】、108地特三等台北市人事行政【狀元】
- 國家考試的範圍很大，在有限的時間下，我參加了高點的申論寫作班，藉由大量題目來思考，上課專心聽講，並在有限的時間比其他人複習更多次數，這就是我考取的關鍵。



2,500 元起/科
6堂起/科 定價 5,000元

以上考場優惠110/10/20前有效，限面授/VOD，當期最新優惠詳洽各分班櫃檯或高點行政學院生活圈！



另有**行動版課程**隨時可上
試聽&購課，請至

1

知識達購課館
ec.ibrain.com.tw



2

高點網路書店
publish.get.com.tw

