

(一) 制度特色

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院研究發展委員會專題研究報告彙編(三)

目錄：中共國家公務員考試制度之研究

章節：(一) 制度特色

1. 制度設計層面

(1) 具有過渡發展調整取向—尚處試點發展調整之成長過程：中共國家

公務員考試錄用後從試點錄用經驗中積累，不斷改進，以探索符合

其需求之體制。

(2) 制度規範層次不高—侷限行政部門自我規範：中共國家公務員錄用

考試目前均係以行政命令規範，且屬「行政法規」層次，尚乏較高

位階法律性制度，未來仍有待提昇，以強化其體制運作。

(3) 著重運作整合性與操作便利性 | 以用人需求與部內制取向設計：中

共國家公務員錄用考試均由行政部門中之人事與用人（業務）部門

共同為之，而人事部門則居主導、監控角色，以配合用人需求

(4) 鮮明政治要求—強調政治素質與政治資格條件：中共任何國家公務

員制度建構與運作，均脫離不了其「黨」之影響與「意識型態」之

主導支配，因而特別強調擁護「中國共產黨」及其「社會主義政權

」，作為其根本要求，而「四個堅持」的提出與要求，則為其具體

之展現。

(5) 明確揭示照顧特殊族群—保障退伍軍人與少數民族權益：中共「軍

轉幹部」及「少數民族」照顧，乃基於統治要求、鞏固政權事實需

出政
少數
異、

要，必須維護軍人權益及出路，以獲致軍方擁護，而「槍桿子
權」「革命性要求」為政權支柱，乃對退伍軍人予以照顧；而
民族則為其內政潛在問題，為便於統治少數民族、兼顧文化差
發展水平不均，錄用少數民族統治當地，以免激化民族問題。

（6）簡化部份試務延攬特殊人才—特殊技術工作類科考試程序予
以簡化
：中共於錄用甄拔過程中，或因相關考試難以甄拔所需人才，
或因
現行方式無法延攬，為解決此等問題，配合業務需要及實際
狀況，
予以簡化相關程序，以利於所需人才之延攬。

（7）配合形勢路線—相應人力羅致策略：中共改革開放政策的發
展，乃
因路線、形勢發展所致，其錄用羅致方式必須配合調整更張。
而其
人事制度運作、甄拔方式必須面向社會，作有益路線推動，且
有競
爭之甄拔取向。

2．意識型態之層面

（1）中國特色社會主義的堅持—任何體制均受其背後價值之支配，
型塑
其特殊面貌，就中共法規及其主要資料得知，強調「借鑑西方
形態
」之技術層面外，更應「堅持有中國特色的社會主義」制度，
與過
去「中學為體，西學為用」有異曲同工之妙，「黨」、「社會主義
」的支配主導，黨組織的潛在控制，更為其最基本特色所在。

（2）政治體制建構—黨政關係運作：中共雖由極權政治向威權政
治轉化
，但黨、意識型態地位仍然堅持，要求以政治領導形式予以監
督、
控制，「一黨專政」、「黨政不分」、「以黨代政」傳統迄今，雖
有若干的調整，惟基本建構仍然要求維持，具見其支配力。

3．實務運作層面

（1）國家規模龐大的分工要求—中共與地方分工並各自負責有關

工作：

如強求

中央

考試錄用

中共國家幅員遼闊，沿海與內陸發展不同，南北亦有差異，

適用同一標準，或統一規範、辦理，在事實上亦不可能，因而

與地方必須有所區隔，且必須兼顧因地制宜與當地需要，考

制度始有可能推動，惟從而亦滋生若干問題與不平。

(2) 人力甄拔動態之調適—人才儲備(考試成績保留的人才儲存運作)

而在

言，得

試科目

：由於人力供需常無法有效平衡，有時並非人力素質之良否，

於所需人才難覓或供過於求，因此針對部份考試階段及格者

保留若干(相當)年限，以利需要時再予甄拔，其減少其應

或階段。

(3) 轉型過渡輔助應甄—應試諮詢強化選才甄拔要求：中共國家公務員

對考試

穩定性

考試錄用制度，有報名過程之諮詢，以利應考者及用人當局

錄用之認識，有利人才甄拔，以免因欠缺認識造成人力之不

，以及甄拔素質難以掌握。

(4) 人力甄拔流動的多元互動—考任與交流並進：中共國家公務員及相

交流而

進入政

影響

關幹部甄拔運用，有考試錄用者，有委任者，有聘用者，有

來的，並非僅以考試作為唯一錄用路徑；而考試在目前僅為

府部門之主要途徑而已，政治性、公平性均有待質疑，是以其

及未來有待評估。

(5) 配合實務需求面向規劃—考試涵蓋層面廣泛、方式多樣：中共國家

配合

公務員考試，不僅有筆試、面試、體檢，尚有考核等方式，以

機關需要，具有多面向作用，以待各類別、各職位之要求。

(6) 傳統與現實考量的控制要求—部份考試有地區、戶口限制以防
人力
流失：為免艱苦地區、邊遠地區或迫切需要人才之地區及機構
人
力過度流失，並維持政權穩定，而有戶口所在地及地區之限
制，期
能有效控制，限制了部份人力之流動。