



第三章 前瞻

第一節 院務行政

健全的考試與文官制度是國家永續發展的基礎，要建立一流政府，必先有一流文官制度，才能因應國際局勢發展、全球化潮流及國內社會經濟環境變遷，持續進行改革創新，才能提升國家競爭力及人民生活品質。考試院職掌國家考試及文官法制，第 11 屆就職以來兢兢業業，在以往各屆建構的堅固基礎上持續創新，提出文官制度興革規劃方案，戮力推動各項改革作為，完成公務人員行政中立立法，確保公務人員依法行政、執行公正、政治中立，並提出各項重大法案，成果豐碩。前瞻未來，在全球化、資訊化與民主化發展趨勢、政經社會環境快速變遷嚴峻衝擊及人民對政府廉能、專業的深切期許下，考試院將以開創性、前瞻性的思維與積極作法，持續推動文官制度改革，建構具創造力、回應能力、國際視野與人權素養的文官體系，提升政府施效能及國家競爭力，奠定國家長治久安的基礎。

未來考試院將廣續推動各項重要法案及政策方案，如：完成公務人員考績法修正三讀程序，落實綜覈名實、獎優汰劣功能，建構績效管理機制；強化高階文官培訓，積極辦理高階文官培訓飛躍方案，制定高階主管特別管理條例，建立一流文官團隊；推動公務人員退休撫卹法完成立法，配合政府年金制度改革，延長退休金起支年齡，降低所得替代率及調降優惠存款利率，確保退撫基金財務健全，避免債留子孫；推動公務人員基準法、政務人員法、政務人員俸給條例完成立法及政務人員退職撫卹條例修正，健全文官法制基礎等。此外，如建構聘任人員法制、健全契約用人制度、強化公私人才交流、調整職務列等架構、研擬矩陣式俸表及高階文官專用俸表、檢討加給分類及支給標準、加強退休人員安養照護措施、研擬退撫基金改以行政法人管理的可行性等，都是考試院繼續努力的方向。





第二節 考選行政

壹、配合國家發展及社會需要，考選優秀人才、提升國家競爭力

考選部職掌各類公務人員與專門職業及技術人員考選行政事宜，為因應外在快速變遷的環境，配合國際與社會脈動，未來將廣續與用人的公務機關及職業主管機關合作，透過考試制度的改革，將專門職業證書、實務工作經驗、語文能力檢定、臨床技能測驗等，納入應考資格條件及考試內容，並引進分階段考試；考試方式除筆試外，推動結構化口試、實地測驗及體能測驗等，以多元考試方式取才，緊密結合教考訓用每個環節，為應考人打造一個公平公正、與時俱進的考選機制，為國家掄選出適格適用之人才。



102年10月11日 2013考選制度國際暨兩岸學術研討會吳副總統敦義、考試院關院長中及伍副院長錦霖、考選部董部長保城與貴賓合照

貳、廣續健全考選法制，確保考試公平、公正

- 一、公務人員考試法於 103 年 1 月 22 日修正公布後，將配合廣續修正附屬法規，健全考選法制，使制度更臻公平、合理。
- 二、公務人員升官等考試法及典試法修正案已先後於 101 年 2 月 29 日及 4 月 6 日由



考試院函送立法院審議，將持續推動完成立法，俾建構完整之陞遷體制及提升典試工作品質。

三、102年1月23日專門職業及技術人員考試法全文修正公布，已配合修正附屬法規，未來將參考國外相關專業證照制度與經驗，廣續檢討改進專技人員考試法規，俾教、考、訓、用相互配合，建置符合國情需要之專技人員證照制度。

叁、運用核心職能，檢討公務人員及專技人員考試類科與應試科目

依照職務能力指標作業程序及評估流程，完成各類科所需工作能力分析，就各類科職能分析成果，進行深入研究分析、評估及轉換其職能分析結果為各該考試類科之考試方式、應試科目及命題大綱等，並綜合其轉換方式與程序，提出職能指標轉換為考試方式、應試科目及命題大綱之標準作業程序，俾據以檢討公務人員及專技人員考試類科與應試科目，提高考試信度與效度。

肆、推動客家事務行政類科列考客語口試，廣續推動增設公職專技人員類科，擴大將語文能力檢定納入應考資格

為提升從事特定客家領域服務之公務人員語言能力，公務人員考試客家事務行政類科，未來擬分二試辦理，第一試採筆試，維持現行應試科目，第二試採客語口試，第一試未錄取者，不得應第二試，將積極研修公務人員高等考試三級考試暨普通考試規則予以落實；另未來將繼續配合各用人機關需求，研擬增設其他公職專技人員類科，與現有類科從不同面向發揮團隊互補作用，藉此落實各部門依法行政，確保人民權益；又除外交領事人員自103年開始實施將英語檢定納入應考資格，並按語言組別，規範應考人應具備之英語檢定能力等級外，未來將視實施成效，擴大推展至其他須具備相當英語能力之考試，強化公務人力專業素質。





102年1月21日客家電視台專訪客語行政相關議題



103年公務人員高普考試公職專技人員類科考試
TVBS專訪

伍、規劃辦理公務人員分階段考試

現行公務人員考試法已增訂分階段考試之法源，將參考其他國家之考試制度，規劃公務人員考試分階段考試，除期望達成活化考試方式，提高專業科目考試之效度及試務品質外，亦可縮短考試日程，減輕應考人負擔。本案初步規劃應考人在學期間即得參加第一階段考試，第一階段考試之及格資格可保留一定年限，各類科可視職務性質之需求，規定應考人需具備學歷、專業證照或一定期間之訓練合格或工作經驗等，方得應第二階段考試。

陸、檢討改進公務人員考試體能測驗項目及標準

為期國家考試體能測驗項目與及格標準符合各用人機關核心職能要求，將廣續與用人機關開會研商，除研擬各項公務人員特種考試體能測驗實施規範外，將研議體能測驗列考漸速有氧耐力跑 (PACER)；另考量外勤員警執勤常遭遇危險情況，需有良好瞬發力應變，爰檢討修正一般警察人員考試第二試體能測驗項目為跑走及立定跳遠（測驗心肺耐力及瞬發力），並於體格檢查中增加握力項目（測驗上肢肌力），自103年起實施。本部擬廣續檢討各項公務人員特種考試體能測驗項目及合格標準、體格檢查項目及合格標準之妥適性並作合理性之區隔。



承先啟後
繼往開來



考試院第11屆施政成果專刊



102年公務人員高普考試放榜典禮，伍副院長兼典試委員長錦霖、吳監試委員豐山、蔡考試委員良文、考選部董部長保城及考選部同仁合照

柒、推動結構化口試及口試委員培訓作業

口試是國家考試重要評量方法之一，現行各項公務人員考試實施口試前，除召開口試預備會議外，並視考試性質及實際需要先行辦理口試技術研討會，邀請口試技術專家指導口試技巧、用人機關代表說明職缺工作特性與核心工作內容，以強化口試技術及針對考試類科之核心職能，商定口試主題；另口試委員之組成亦包含專業領域之學者專家及用人機關代表，以利理論與實務結合，提升口試評鑑效能及達考用配合之目的。為進一步提升口試之信度及效度，考選部業成立結構化口試工作專案小組，積



極檢討現行口試相關作業程序，並建立口試委員培訓機制，期以標準作業之實施，落實口試之篩選機制，發揮口試應有之效能，拔擢優質且適任之人才。

捌、推動專技人員分階段考試、臨床技能測驗

技師、建築師考試未來擬採分階段考試及多元方式辦理，第一階段考試測驗基礎工程知識能力，及格後須有至少 2 年在社會相關職場之實務工作經驗，經審查合格後，始得參加第二階段考試；而第二階段考試衡鑑實務專業能力，考試方式除筆試外，可兼採口試與實務工作實績審查等多元方式，第二階段考試的考試偏重實務性，命題、閱卷委員將以實務專家為主；另未來將參採醫師考試引進 OSCE 之模式，積極推動牙醫師考試分階段考試第二階段考試應考資格納入 OSCE 之規劃推動相關事宜。

玖、強化試題分析回饋機制，精進命題技術

加強進行試題品質或測驗使用效果分析，運用完整之試題使用回饋機制，透過考畢試題品質分析，瞭解試題之實際難易度與鑑別度提供委員命、審題參考；並辦理命題技術研習，精進命題技巧，以期降低試題疑義比率，減少行政爭訟事件，維護考試之安定性及公信力。



專門職業及技術人員高等考試藥師類科常設題庫小組命題技術研習暨題庫工作會議



國家考試線上閱卷專屬場所



拾、推動測驗式試題採用複選題，試辦申論式試題參考答案及評分標準審閱制度

為提升考試衡鑑功能，亟須適時挹注新型態試題，配合研修「命題規則」，賦予國家考試必要時得採用複選題作為評量工具，並將自 103 年起擇適當考試科目採用複選題；另研擬試辦申論式試題參考答案及評分標準審閱制度，俾提升試題及閱卷品質。

拾壹、提升國家考試資訊加值及創新服務

為展現試務資訊化綜效，將廣續擴大辦理國家考試線上閱卷作業，除增加閱卷委員座位席次，以因應更多項國家考試採用線上評閱作業外，並規劃在考選部線上閱卷專屬場所以外地區設立中、南部集中線上閱卷據點，以解決閱卷委員住宿與交通等問題，提高閱卷委員採用線上閱卷之使用頻率，俾達國家考試閱卷作業由傳統紙本人工閱卷方式邁向全面數位化閱卷之新里程。此外，配合深化電腦化測驗政策、提高系統效能，將持續擴大辦理電腦化測驗，推動試場認證制，擴充電腦試場規模；又節能減碳已成為全國共識，將推動無紙化報名、網路報名少紙化、線上申請試題疑義及題庫數位典藏線上命審題等，同時加強資訊安全防護，提供應考人更方便、多元、安全的服務。

拾貳、建置「國家考試臨床技能與職能測驗中心」，推動考試多元評量發展政策

為縮短產學落差，從傳統筆試一試定終身的考試型態，增加多元考試方式，以符應揀選適格合用之人才，爰規劃設置「國家考試臨床技能與職能測驗中心」。本案預定興建地上 13 層、地下 3 層之 2 棟建物，除規劃設置「國家考試臨床技能與職能測驗中心」外，廣納國家考試之口試、體能測驗、實地測驗、專技醫事人員類科 OSCE、闈場及大型會議廳等場地，成為一多功能測驗中心，以有效提高考選效能。





監察院移撥 1,370 坪土地予考選部建置「國家考試臨床技能與職能測驗中心」



「國家考試臨床技能與職能測驗中心」建置過渡期間，磚造建物將拆除整地綠化

拾叁、擴大典試人力來源，增加實務界專家參與

典試人力資料庫為國家考試遴聘典試工作委員之重要人才庫，考選部除積極運用各種管道維護更新與充實外，未來將持續廣納學界及實務界等各種來源，積極延攬優秀之學者與專家共同參與典試工作，以提升命題、閱卷、審題品質，增進考試之信度與效度。





第三節 銓敍行政

壹、廣續推動重要法案，有效落實人事法制

立法院第 7 屆未審議通過之重要人事法案，如政務三法草案（政務人員法草案、政務人員俸給條例草案、政務人員退職撫卹條例修正草案）、基準法草案、考績法修正草案等，經銓敍部重新研議後，均已由考試院送請立法院審議中，將積極協調立法院完成立（修）法程序。

貳、型塑文官優質組織文化，打造廉能政府

銓敍部於 103 年 1 月 27 日將型塑方案通函中央暨地方各主管機關，請其針對其與所屬機關業務職掌及特性，自行研訂實施計畫，並積極推動將 5 項文官核心價值內化至所屬公務人員日常生活及工作之中。銓敍部將會同人事總處就各主管機關實施情形定期檢視與評估，適時修正推動策略，以期貫徹落實，打造符合社會大眾期待之廉能政府。

參、建構高階主管特別管理制度，培植全觀型新世代高階主管

為推動興革方案之第四案「健全培訓體制，強化高階文官」，銓敍部與人事總處、公務人員保障暨培訓委員會共同組成專案小組，參考 OECD 國家建立高級文官制度的成功管理經驗，並衡諸我國國情及實務運作現況，於兼顧落實憲法考試用人及建立公平合理之高階主管甄選培育制度之精神下，研擬高階主管特別管理條例草案，妥善規劃高階主管之範圍、培育、遴用、考績及退場等各項人事規範，藉以強化我國常任文官高階領導階層之管理能力，進而帶動政府整體施政效能。

肆、配合政府組織改造，持續檢討職務列等及員額配置規範

因應地制法、行政院組織法修正，中央及地方組織改造，以及 99 年 1 月 12 日立法院三讀通過中央組織基準法時附帶決議，未來行政院應提升「司」的功能，並會同考試院針對「司長」之職務列等提出檢討，銓敍部將配合中央及地方機關業務、人





員職責調整情況，持續通盤檢討職務列等，以維職務列等之整體衡平，並視機關業務調整、組織結構及職務配置變動情形，研議檢討配置準則相關規定，俾使機關職務結構合理衡平，並符合實際業務需要。

伍、配合地方政府業務需要，協助機關完成修編

縣（市）改制（準用）直轄市後，地方形成 5 都 1 準 16 個縣（市），又行政院已核定桃園縣訂於 103 年 12 月 25 日改制直轄市，銓敘部將廣續配合機關組織編制函送時程，持續協助各機關辦理組織編制審核事宜。

陸、建立績效導向陞遷制度，激發公務人員績效

為激勵公務人員工作表現，銓敘部前已擬具陞遷法部分條文修正草案，建構績效為主之快速陞遷機制，由考試院於 101 年 10 月 18 日函送立法院審議。又為因應時勢需要，銓敘部將廣繼研議強化績效陞遷，導入職務能力評鑑與陞任評分標準相結合之陞任機制；另並研議將甄審委員會之組成納入性別比例原則，及配合高階主管特別管理制度之規劃，拔擢優秀高階領導人員，俾完善陞遷制度。

柒、廣續檢討公務人員俸表，建構完善俸給制度

依興革方案，辦理公務人員矩陣式俸表（包括俸級級數之調整）、複式俸表及高階文官俸表等研究，藉由研議我國公務人員俸表結構，建立一套能兼顧公務人員滿足及提升組織效能之俸給制度，以鼓勵公務人員久任，反映工作績效。

捌、規劃廢止派用條例，回歸考試用人制度

現行派用機關及派用職務長期存續，與派用制度訂定意旨未符，且派用人員之俸給、考績、退休等準用公務人員有關法律規定，形成派用人員與常任人員權利義務無法完整區隔，宜檢討研議廢止派用制度，以回歸憲法考試用人意旨。銓敘部刻正規劃廢止派用人員派用條例及研議相關配套措施，將儘速陳報考試院審議，以健全人事制度發展。



玖、推動聘用人事條例立法，完備聘用人事法制

為健全政府契約用人制度，銓敘部業研擬聘用條例草案，於 102 年 5 月 17 日陳報考試院審議。日後俟考試院審議通過，並函送立法院完成立法程序，將使聘用人員法制得以完備，並有助活化政府人力資源，增加彈性用人管道。

拾、研定聘任人事法制，因應特殊機關用人需求

近年來，政府致力於發展科技，提高文化水準，於人事法制方面，亦應積極配合研議，採行相關改進措施，以利機關延攬科技、研究及文化專業人才，宜就聘任人員之進用，制定法律位階之統一規範。銓敘部業擬具聘任人員人事條例草案，經考試院召開 3 次全院審查會審查。全案因涉及是否單獨制定聘任人員專法，抑或與聘用條例草案合併立法，以及聘用人員是否適用勞動基準法等相關問題，爰經決定再擇期召開審查會。銓敘部將依考試院政策決定辦理後續相關事宜，早日完成立法程序，俾使聘任人員人事制度更臻健全。

拾壹、檢討修正留職停薪辦法，營造友善工作環境

為因應順應社會環境變遷，及因應少子化趨勢，銓敘部刻積極檢討修正留職停薪辦法，研議放寬申請育嬰留職停薪之相關規定，以鼓勵公務人員生育；另並就其他留職停薪事項進行通盤檢討，期能兼顧機關業務需要及公務人員工作權益保障，營造友善工作環境。

拾貳、廣續檢討職務代理規定，健全職務代理制度

職代注意事項自 98 年 10 月 30 日修正發布後，為因應行政院組織改造、未占缺實務訓練及簡化查考作業，部分機關建議修正再延長代理期間及授權由各主管機關查考等意見，銓敘部將廣續檢討職代注意事項，俾期職務代理制度能更臻周延。





拾叁、研修醫事相關法制，健全醫事人員任用

醫事人員人事條例（以下簡稱醫事條例）自 89 年 1 月 16 日施行，期間僅於 95 年 5 月 17 日修正 1 次；惟目前實務運作上衍生如護理人員高資低用之現象普遍等問題尚待解決，銓敘部爰擬具醫事條例修正草案於 102 年 11 月 25 日函陳考試院審議，並於 103 年 2 月 27 日召開第 1 次全院審查會，銓敘部將密切注意上開修正草案於考試院審議情形，並配合辦理相關事宜。

拾肆、廣續推動全面實施公保年金，研議我國第一層基礎年金整合

103 年 1 月 29 日奉總統令修正公布之公保法，係將公教人員保險養老年金規定採先私立學校教職員再其他被保險人二階段實施。因此，私立學校教職員已可獲得更臻健全之老年生活保障；至於其他被保險人，則俟公、教人員年金改革工程所涉之法律修正完成，即可適用年金規定。未來銓敘部將持續推動公教人員整體年金制度之改革工程，並進一步促成我國第一層基礎年金整合工作，期能促進公義社會實現，以及完成全面實施公保年金之政策目標，俾保障全體公教人員之保險權益。

拾伍、完備政務人員退撫法制，因應國家掄才政策需要

面對全球化人才競爭環境，如何延攬優秀政務人員進入政府服務，係當前必須面對之重要課題；其中完備政務人員退撫法制即為關鍵因素。未來銓敘部將持續關切政務人員退撫制度，適時檢討不合時宜之規定，以應時代變遷需要，並兼顧政務人員應有之退撫權益。

拾陸、順應時勢變遷，適時再調整優惠存款制度

優惠存款制度雖已歷經多次重大變革，惟盱衡現今整體社經環境變遷，優惠存款勢必面臨再次調整。有鑑於此，銓敘部於 102 年所規劃之公務人員退休年金改革方案中，業將優惠存款一併納入調整之範圍，以期建構更公平合理之退休制度。



拾柒、廣續推動公務人員退撫制度改革，穩固年金財務安全

為期公務人員退撫制度能兼顧政府財政負擔、給與之適切合理性與退撫基金之永續經營，考試院在責成銓敘部成立「文官退撫制度及基金研究對策小組」，分就現行退撫制度面及退撫基金運作面仍存在之問題深入檢討後，業規劃改革方案，納入公務人員退休撫卹法草案並於 102 年 4 月 11 日函送立法院審議。考試院未來將視立法情形廣續檢討研議，俾透過開源與節流之改革措施，穩固年金財務安全，以確保全體公務人員退撫權益。

拾捌、繼續研究改進公務人員撫卹制度，落實遺族生活照護

為檢討現行撫卹制度不合時宜之處，並配合政府再造，提升國家競爭力，以及落實政府照護遺族之政策等，將持續就公務人員撫卹制度現階段所面臨之各項問題，研究規劃具體可行之改革方案，俾使公務人員撫卹制度更臻健全。

拾玖、研訂獎勵表揚辦法，強化激勵法制

鑒於公務人員品德修養及工作績效激勵辦法係考試院依職權訂定，目前尚無法源，爰未來將因應考績法修正草案第 20 條之 1 之授權規定，據以重新訂定相關獎勵表揚辦法，規範激勵公務人員品德修養及工作績效事項，期精神獎勵與物質獎勵並重，以增強激勵效果，激發公務人員積極任事，提高服務品質及工作績效。

貳拾、活絡協會組織發展，建立良性溝通平臺

為使公務人員協會在改善工作條件及共同利益之爭取方面能扮演更積極的角色，亦使政府機關制（訂）定攸關公務人員權益之人事政策、法制或管理措施之前，能先聽取多數意見，增進政府與公務人員之間互動關係，銓敘部將持續積極輔導機關成立協會；依法辦理協會經費補助作業；強化網路服務協會；推動協會交流與定期評鑑機制，並將審慎檢討協會法適用範圍、會員入會規定及適度擴大公務人員協會協商範圍等，適時研修協會法，期能強化協會功能。



第四節 保障暨培訓行政

保訓會本著公正、和諧、效能的核心價值，並以積極培訓優質公務人力，確保公務人員執法尊嚴，建立廉能政府為業務推動目標，未來積極推展保障暨培訓業務之重點工作如下：

壹、保障業務

一、逐步規畫法規之修正，使保障法制與時俱進

賡續蒐集公務人員保障法規在實務上發生之疑義，委託學者研究，或召開保障法制研討會、座談會，博徵專家學者之修法建議或法律見解，俾逐步規畫法規之修正方向，充實保障內容與強化救濟程序，建構更為完備之保障法制。

二、建立保障事件審查基準，增進公務人員之信服度

本會自 86 年成立以來，受理數以萬計之案件量，累積豐富之審議經驗、可觀之決定書，受到公務人員與行政法院之信賴。尤其是免職、停職、復職、懲處、考績 5 大類型事件，早已建立一套明確、客觀之審查基準，未來將予體系化，俾作為審議案件之參考，提升審議效能，確保當事人之權益，進而增進全國公務人員對於本會保障決定之信服度。



102 年 9 月 24 日辦理 102 年公務人員保障法制研討會

貳、培訓業務

一、配合公務人員訓練進修法修正公布，研修公務人員訓練進修法施行細則，並研訂「高階公務人員中長期發展性訓練辦法」及高階人才庫管理相關規定。



二、配合相關法律修正及精進培訓業務，研修（訂）各項考試錄取人員及晉升官等（資位）訓練辦法及附屬相關規定。

三、協調用人機關，分階段推動考試錄取人員採行未占缺訓練。

四、精進高階公務人員中長期發展性訓練內涵

（一）精進評鑑中心法辦理遴選相關作業，使相關評測工具更加符合參訓人員目標職位所面臨之公務情境。

（二）依「職組」或「職務」建立高階文官人格特質常模，提升組織成效。

（三）建立「國外研習培訓機構資料庫」，拓展合作機會，提升國外研習訓練品質。

（四）廣續辦理參訓人員訓練成效追蹤，透過質化及量化方式進行追蹤調查，以掌握訓練成效。



高階文官培訓飛躍方案 103 年訓練 - 參訓人員遴選作業增列政策論述模擬演練

五、精進各項訓練成績評量作業

（一）辦理考試錄取人員基礎訓練及委升薦訓練需求調查，完成核心職能架構及關鍵行為指標，據以規劃相對應之培訓課程與評鑑方式。

（二）精進公務人員考試錄取人員基礎訓練之本質特性考評機制。

（三）為提升考試錄取人員基礎訓練測驗試題品質，編製「試題典範」及「命題手冊」，以供命題委員及選（審）題委員命題參考。

（四）廣續精進薦升簡訓練成績評量方式，強化訓練與評量結合，俾達提升培訓成效之目標。





薦任公務人員晉升簡任官等訓練成績評量試題 - 案例情境書面寫作增列採影片方式呈現

六、精進各項法定訓練，推動國家文官學院成為公務人才培育中心

（一）辦理法定訓練

依據公務人員保障暨培訓委員會組織法第 4 條第 3 款及組織法第 2 條第 6 款，國家文官學院掌理關於公務人員考試錄取、升任官等、行政中立及其他有關訓練。

（二）強化培訓研究發展，落實於各項訓練

運用國家文官教學實驗室之研究成果，落實於各項訓練中，賦予參訓人員宏觀視野並提升工作效能。未來將以研究帶動實務變革，並發表於國際學術研討會及期刊，以提升國家文官學院之國際影響力。

（三）研發應用多元訓練方法及管道，增進訓練成效

依各種訓練之學員屬性及訓練目標之不同，運用個案教學、實作教學、合作學習教學法、「教與學」培訓方式、模擬演練、行動學習法、實地體驗、參訪學習、工作坊、標竿學習等教學方式，以達培訓目標。



七、建立國際培訓合作機制，打造國家文官學院成為全球培訓交流中心

為建立文官培訓國際品牌並成為國際訓練交流中心，積極與國內外各機關簽訂學術交流合作備忘錄（MOU），推動各項交流合作業務，朝「提供客製化文官訓練代訓、海外代辦服務及文官訓練諮詢服務」之方向努力。



100年10月19日國家文官學院與波蘭國家行政學院簽訂合作備忘錄

八、申請國科會政府科技發展計畫特別額度計畫

為推動考試院「強化文官培訓功能規劃方案」，期以學習科學發展培訓科技，解決政府人才學用落差現象，並促進官僚轉型以提升各級政府效能，改善投資環境，爰以「文官學習科學發展計畫：官僚轉型以精進政府效能並改善投資環境」為題，向科技部申請4年期之特別額度科技計畫。經審議通過後將自104年起以認知科學研究文官培訓設計，並進行三個微實驗，包括：以event-related potentials（ERP）進行事件情緒實驗、以眼動儀進行認知與情緒決策實驗、定錨點實驗等；及發展兩個培訓方法，包括：模擬情境的學習設計、發展未來教室等。期能以「以科學研究，發展培訓政策；以科學技術，帶動教學更新。」更期許透過此項研究，能夠整合產官學界，組成培訓科技之產官學聯盟，共同研究發展新興培訓科技，不僅提升我國的公務人員素質，營造出有利於國家經濟人力資源發展的環境，也帶動我國私部門高階人才的開發與培植。

九、型塑國家文官學院為公務人員多元終身學習資源中心

精進辦理閱讀推廣活動，開發藝文展等多元終身學習管道，持續開發數位課程，擴大數位學習服務平台應用層面，提供公務機關及民眾學習，完備終身學習體系。





國家文官學院於 103 年 1 月 24 日舉行 102 年度公務人員專書閱讀心得寫作競賽頒獎典禮暨 103 年度「每月一書」導讀會活動



100 年 3 月 25 日國家文官學院與國家圖書館合作之電子書舉辦啟用儀式



國家文官學院於 103 年 1 月 24 日舉行國家文官菁英講堂



第五節 退休撫卹基金業務

壹、衡酌國內外經濟情勢，妥慎規劃資產配置

面對金融市場波動，為兼顧基金之收益性與安全性，未來退撫基金將採多元、衡平之資產配置，隨時注意國際經濟情勢之發展，評估相對有利時機，尋找長期獲利穩定、具競爭力之投資標的以逢低佈局，在年度運用計畫允許變動區間內適時調整資產配置及投資組合，妥慎遴選投資標的，靈活運用資金，掌握投資契機，藉以多元化投資，達到分散風險之目標。

貳、檢討現行委託經營制度，研議多元化投資途徑

除審視經濟環境之變化及歷次辦理委託經營業務之經驗外，並廣納各方意見，持續檢討與修正委託經營模式及相關作業規範；另研議辦理不同類型之委託，以增加投資之深度與廣度，期藉由多元化經營，降低投資風險，提升基金經營績效。

參、強化基金監理功能，落實稽核檢查程序

隨著基金規模逐漸龐大與投資多樣化，基金內控程序益形重要。為確保基金營運安全及健全監理制度，除持續規劃各項審核及控管程序，與檢討現行之作業程序外，並落實各項稽核檢查，使基金控管機制更為嚴密周延，期防杜業務違失事件發生。

肆、多面向考評基金績效及風險，激勵營運效能

為提升基金整體經營績效，持續運用多元與客觀之績效衡量指標及風險控管系統，按季考核與分析基金營運資料，及國內外委託經營各受託機構之操作結果，評估基金管理成效。期能藉由多面向考核及制度化之風險評估，研析改善績效之道，進而激勵經營能力提升，與追求長期穩定收益。





伍、落實資訊公開機制，提升基金資訊透明度

退撫基金係由參加人員與政府共同提撥，相關財務資料與經營訊息，向來為各級政府、權責主管機關、參加基金人員及社會大眾所關切，未來將持續落實資訊公開機制，並因應外界需求適時檢討，俾有效提升財務資訊之透明度。

陸、配合年金改革規劃，妥慎研修收支管理規章

配合公務人員退休制度研議增訂未來新進人員將採行多層次年金制度，日後將配合相關法案之立法進度，廣續研修退撫基金管理條例及施行細則、基金管理會撥付新制年資退撫給與作業要點等相關行政規則，建立更符合實際業務運作之作業程序，使退撫基金管理業務更具透明化、制度化及效率化。

柒、建立通報分享機制，強化委外監控作業

基金管理會業與金管會密切合作，針對金管會、臺灣證券交易所或中華民國證券櫃檯買賣中心經查核發現有異常交易涉及不法情事，且涉及退撫基金委託帳戶者，將儘速交換資訊，並採取必要措施。另基金管理會若發現受託機構有疑似不當操作之情事，亦將主動移請金管會參考，或請其協助查證，透過資訊合作分享方式，強化對受託機構之監控。





第六節 綜合行政

壹、持續強化決策支援系統，確保國家考試暨文官制度決策品質

考試院會議為國家考試及文官制度決策核心，為確保決策品質及提升決策效率，將持續強化決策支援系統，對於各項法案及政策案件，依據相關法規審慎研提意見以供院會決議及審查會審查參考，並列管院會決議及決定事項執行情形，定期追蹤相關機關辦理進度。此外，將廣續進行院會議案檢索系統資料建置作業，及規劃建置無紙化會議系統，以利資料檢索及決策應用，並配合本院施政目標，積極蒐集統計資料，加強相關統計分析，供為各項人事政策之制訂、執行及影響評估參考，確保決策品質。

貳、加強國會聯繫工作，儘速完成法案立法程序

考試院第 11 屆推動典試法修正草案、公務人員基準法草案、政務人員法草案、政務人員俸給條例草案、政務人員退職撫卹條例修正草案、公務人員考績法修正草案、公務人員退休撫卹法草案等多項重要法案，尚待立法院完成立法程序，為健全文官法制，將持續加強國會聯繫工作，隨時與立法委員、立法院相關單位及朝野黨團幹部保持密切聯繫，掌握立法院動態及立法委員關注議題，迅速進行回應，並加強友好互動，推動各項重要法案儘速完成立法程序。

參、推動前瞻文官制度興革研究，提升國家治理能力

考試院作為國家考試及文官政策法制最高主管機關，秉於憲政職掌，將配合整體政府組織改造工程之進行，擴大多元取才管道，彈性靈活進用優秀人才，並積極培植優質人力，同時型塑文官優質文化，整建文官體制，俾以再造國家新文官，打造優質文官團隊，提升公務績效。又為充分發揮研究發展功能，將以前瞻性作為，有效整合人力、物力及其它研究資源，繼續蒐集相關資料，配合國家發展趨勢與社會脈動，慎選研究專題，就應興應革事項作縝密研究，並將就研究結果研提具體建議，供考試院自我檢視及相關部會決策參考，俾提升國家治理能力。





肆、廣續舉辦文官制度研討會及學術交流活動

時值全球化及知識經濟時代，各國政府莫不面臨政經社會環境變遷的嚴峻衝擊，為有效提升國家競爭力，型塑符應時代潮流之文官體制，考試院未來除積極推動行政革新以精進職掌業務外，更將配合政策目標，舉辦各種學術研討會、座談會及專題演講活動，邀請國內外產官學界之學者專家，針對相關文官制度議題進行研析探討，期能透過學術與實務的對話，廣納各界建言，作為施政之重要參據，俾規劃妥適的文官政策與制度，因應國家發展需要。

伍、廣續辦理實地參訪、強化與各界聯繫溝通，擴大考銓保訓行政之參與層面

考試院實地參訪業務自 97 年 12 月實施以來，屢獲參訪機關好評，並認為委員實地到訪可瞭解業務重心與所面臨問題、並可因實際情形兼顧法理面提出具體改進方針。另總統在總統府與五院院長、副院長及秘書長茶敘時，針對推動「黃金十年」政策、司法制度改革、文官制度興革及保障人權等工作，廣泛交換意見時，特別提及考試委員積極下鄉瞭解各機關用人需求，績效應予肯定。另有關參訪行程規劃與議題研擬，均經受參訪機關與值月委員審視後據以辦理，參訪是日並就該活動發布新聞稿，以收活動及政策宣導時效；並於參訪活動結束後製作參訪報告提送院會，相關議題並予以追蹤管考，俾作為制訂文官興革政策之參考。是以，考試院將廣續辦理實地參訪，俾利政策面得以充分反映輿情，以收事半功倍之效。

考試院第 11 屆舉辦多次民間企業參訪活動及學者專家座談會，以學習企業理念並聽取各界建言，為加強與各界聯繫溝通，未來將廣續辦理優良民間企業參訪活動，汲取企業經營新觀念及新作法，並歡迎各機關（構）、團體、學校及社區到考試院參訪，增加社會大眾對政策的了解。此外，亦將不定期邀集專家學者進行座談，以廣納建議意見，活化文官體系。

陸、增進文官政策行銷與溝通

為增進社會各界對文官法制與政策的瞭解及支持，考試院將廣續強化文官政策宣導與意見溝通，每日針對媒體對國家考試及文官制度有關的報導進行彙整分析，就輿



論關注議題視需要進行適當回應，媒體報導與事實有所出入時，迅速澄清說明俾免民眾誤解；不定期舉行記者會及座談會，就重要法案及政策加強說明及溝通交流，持續與媒體維持良好互動關係；適時運用電子及平面媒體、網路平台發布新聞稿、印製說帖、刊物等多元方式，行銷施政理念與政策成果，加強推動各項法案及政策目標。

柒、廣續提供優質服務、持續精進製證效率

各種國家考試辦理完畢後，考選部即依規定時限向考試院辦理冊報及請發及格證書。公務人員考試部分，須經訓練期滿成績及格暨各類公務人員升官等（資）訓練合格者，則由公務人員保障暨培訓委員會請發及（合）格證書。考試院於收到請證案件後，即依考試院發給各種考試及格暨訓練合格證書辦法及相關作業時限規定，迅速製發各種國家考試及格暨訓練合格證書。各類及（合）格人員證書資料，均依規定程序匯入證書管理系統，該系統並通過 ISO27001 資訊安全管理系統標準驗證。

未來並將依相關考試及訓練法規規定，審慎製發各類國家考試及格及訓練合格證書，持續研究簡化製發流程，以縮短發證時間，提升證書製發效率；適時更新證書管理資訊系統，強化考試及格與訓練合格人員資料之整建管理，維護資料安全並增進服務功能。

