

全球化下考試制度研析：兼論美、英、日、韓經驗



郭昱瑩*蘇文信**

摘要

全球化的展現是國家與國家間經濟、政治、社會、文化交流日趨密切，進而相互影響，相互依賴。全球治理是當前追求「善治（good governance）」的重要過程，以全球治理為學習比較的出發點，本文先說明我國考試制度，再簡要鋪陳美、英、日、韓等四國考試制度，提出三項建議：

- (一) 彈性進用人才：我國可以逐步開放甄試與非競爭方式取才，也可考慮進用契約性人力或借重民間企業多元人才。
- (二) 活化考試方式：強化口試的應用，考試內容可包含成就測驗與適性測驗，並重視邏輯推理測驗。
- (三) 創新考試科目：增設國際情勢與外語能力等考試科目或設立外語進用門檻與標準。

關鍵詞：全球化、全球治理、考試制度

* 世新大學行政管理學系副教授兼系主任

** 世新大學行政管理學系碩士



Analysis on Examination System under Globalization: Including Experience of the US, the UK, Japan and Korea

Kuo Yu-ying & Su Wen-shin

Abstract

Globalization represents economic, political, social and cultural interaction and interdependence among countries, and results in the promotion of global governance, which is an important process of good governance. Based on cross-country learning and comparison, this paper first illustrates Taiwan examination system, and then the examination systems of American, British, Japan and Korea. There are three concluding remarks as follows:

1. Flexible recruitment: non-competitive recruitment examinations and recruiting contracting manpower as well as persons from the private or non-profit sectors can be considered.
2. Various types of examination: interviews, achievement tests, adaptive tests and logic, reasoning tests should be enhanced.
3. New subjects of examination: knowledge of international situations and foreign languages should be strengthened and put into examination.

Keywords: globalization, global governance, examination system



壹、全球化與全球治理

20世紀後期，進入了後工業時代，隨著網際網路的不斷延伸以及知識經濟不斷的擴散，知識經濟導致全球化經濟，而全球化的經濟又促進知識經濟的發展，加速知識技術進步（詹中原，2003）。Farazmand（1999）認為全球化是國際化、是國界開放、是意識形態、是一種過程、是一種現象，也造成全球資本的集中，除了經濟全球化之外，林文程(2006)更指出「全球化是國家與國家間經濟、政治、社會、文化交流日趨密切，進而相互影響，相互依賴，形成國際社區的過程。」整體來說，全球化約有下列五項特色（轉引自宋學文、蔡昌言，2004）：

- (一) 國際事務之相互依賴日深；
- (二) 各國國界之疆域因科際、經貿、交通之穿透日漸模糊；
- (三) 國家主權觀念受到侵蝕或挑戰，而必須與國際組織、非政府組織、甚至其他私人企業作某種讓渡或分享；
- (四) 公民社會之興起，使許多普世價值直接影響各國之政策（如人權與環保）；
- (五) 全球化是一個不斷演進的過程，它的演進速度、深度與廣度因各國國情不同，而有許多差異。

曹俊漢（2003）認為全球化對公共行政的影響與衝擊是相當強烈的，國家原來是治理的權力中心，現在改變為全球治理（*global governance*），從而公共行政全球化的具體表現為兼容政府組織與非政府組織、國際與國內、中央與地方以及民間社會各階層而形成的網絡。面對全球化的潮流衝擊，政府一方面要去除封閉性的自我中心與意識形態的思考模式，尋求國際間的接軌；另一方面，在面對全球化的問題時，更應強化政府政策的主導性與自主性，並且轉化政府職能，重新思考政府在全球佈局中主動的角色和地位（俞可平、黃衛平，1998）。公共行政理論受到全球化的影響，驅使政府的官僚體制的組織與各項行政作為將因全球化的衝擊而作適度的改變，使其理論與實務界必須去學習多方面且複雜性的思考，以客觀的角度去探討政府的官僚體制因全球化影響而做適當的調整，使其成為能適應全球化影響的公共行政組織（詹中原，2003）。

宋學文、蔡昌言（2004）強調全球治理是一個學習「善治」（*good governance*）之過程，秉持這個立場，本文先說明我國考試制度，再簡要鋪陳美、英、日、韓等四國考試制度，由比較觀點學習相關國家考試制度的設計與執行。



貳、我國考試制度

我國公務人員之選任，依據中華民國憲法第85條規定：「公務人員之選拔，應實行公開競爭之考試制度……非經及格者，不得任用。」另外在憲法第86條也規定，公務人員任用資格應經考試院依法考選銓定之。因此要想成為我國的公務人員，必須由國家考試方能取得資格（陳金貴，2006）。公務人員考試依公務人員考試法規定，採用公開競爭方式，其考試成績不因身分而有特別規定，這說明公務人員的考試具有公開、公平及競爭的精神，而此項考試係採取考用合一的作法，考試要錄取的人數，依用人機關年度認用需求辦理，以成績高低依序分發任用，並得視考試成績酌增錄取名額，列為備用名冊，供各機關遴用（陳金貴，2006）。

公務人員考試分為高等考試、普通考試及初等考試三種，其中高等考試又依學歷分為三級，各項考試及其資格簡要說明如下：

(一)高考一級考試：得有國內外博士學位，或經高考二級考試及格滿4年者分三試舉行。第一試為筆試，第二試為著作或發明審查，第三試為口試。第一試未錄取者，不得應第二試；第二試未錄取者，不得應第三試。第一試及第二試錄取資格均不予保留；

(二)高考二級考試：得有國內外碩士學

位，或經高考三級考試及格滿2年者分二試舉行。第一試為筆試，第二試為口試。第一試未錄取者，不得應第二試。第一試錄取資格不予保留；

(三)高考三級考試：國內外專科以上學校畢業，或經普通考試及格滿3年者；

(四)普通考試：高級中學以上學校畢業，或經初等考試及格滿3年者；

(五)初等考試：年滿18歲之國民即可應試，無學歷限制。

除了上述的考試類別外，為因應特殊性質機關之需要及照顧身心障礙者、原住民之就業權益，得此照高等、普通及初等考試分為一、二、三、四、五等舉行特種考試(陳金貴，2006)。

公務人員的考試方法依考試法之規定，得採筆試、口試、測驗、實地考試，審查著作或發明，審查知能有關學歷經歷證明等方式行之（如上述高考一級與二級考試），除了採取筆試可以單獨為之外，採取其他的考試方式應有兩種以上，考選部為增進考試之鑑別度，新增之考試採取多元考試方法，例如：公務人員一級考試得採筆試、著作或發明審查，團體討論，其中，筆試列考策略規劃與問題解決，以衡鑑應考人之間題解決能力（考試院，2005）。



宋學文、蔡昌言（2004）認為全球化時代下，公務人員的進用方式與考試科目必須做適度的調整，方得以應付快速變動的世局。現階段我國公務人員的進用方式，主要為中央舉辦全國性或地方性國家考試，錄取後再經由實習訓練任用之，進用管道彈性稍嫌不足，無法有效引進真正需要之多元民間人才，若從全球化視野下政府部門急需引進的專才標準衡量之，許多人才無形中被限制住其服務公務部門的機會，公務人員進用方式若予以鬆綁，在若干領域上得以彈性引進民間人才，將更符合全球化潮流。

就考試科目而言，我國現階段國家公務人員考試除了外交領事人員及僑務行政人員需應考國際現勢之外，其他如高考、普考各類科、基層人員特考，乃至各種不同類型的特考考生，都無須準備國際情勢相關科目。長久下來，公務人員在進入政府門檻時，便已不見得具備國際情勢知識。再者，強化英文與外語測驗也有其重要性，英文在高考、普考、特考等不同層級考試中被列為必考科目並不多，在全球化日益迫切下，各級政府加強對「外語」及「國際事務」人才之培訓

或進用，已成為提昇政府競爭力之重要考量。

參、美國國家考試制度

美國的人事主管機關為隸屬總統的人事管理局，同時負責籌劃與指導聯邦機構之競爭考試。美國的公務人員考試，已由人事管理局授權各機關自行建立考選方式。其徵選方式分為競爭職位與非競爭職位兩種，競爭職之考試主要以美國行政永業人員考試（Administration Careers with America，簡稱 ACWA）為主，但不採全國統一實施的筆試，可採個別考試方式；非競爭職也稱除外職，依據特定法源規定，無須循競爭職的公開競爭用人程序，由各機關自訂條件，自行評估選用應徵者(施能傑，1995：47)。

美國公務人員以行政永業職考試（Administration Careers with America，ACWA¹）為主，其理念來自「全人」測驗途徑（Whole Person Approach），著重工作知能、邏輯推理、性向及成就測驗（Individual Achievement Record，IAR），考試方法大致可分為筆試、口試、實地考試、調查訪問、學經歷審查、評鑑中心等六種。其中口試可

¹ Administrative Careers With America (ACWA): A program which offers competitive, entry-level (GS-5 and GS-7 levels) employment, through written examination and multiple choice questionnaire, in several general occupational areas: health, safety and environmental; writing and public information; business, finance, and management; personnel, administration, and computers; benefits review, tax, and legal; law enforcement and investigation.



分為個別口試與團體討論二種，前者由應考人一人與主試者對答，後者則就某一指定之主題，由團體來進行討論，從討論的過程中發現應考人之智力、社會關係、領導性、活動性……等項能力。人事管理局另外發展二種評量方式，供各機關選用，一種是包括工作能力測驗與個人成就歷程IAR筆試，另一種是評估申請人相關訓練、教育、經驗等能力問題的評估表（陳金貴，2006；考選部2004）。

美國公務人員之考選皆依「功績制原則」之精神，徵選優秀人才，以為政府所用。美國聯邦政府公務員除政務官、一般政治任命人員、高級行政人員（第16至18職等）外，其餘公務人員再分為競爭職位（Competitive Services）與非競爭（除外）職位（Excepted Services），前者佔大多數，均須經參加考試取得任用資格。但各機關中上層階級共同性職務之考試（類似我國高考）始由人事主管機關人事管理局（OPM）辦理，其餘則由用人機關或人事主管機關與用人機關合辦（考選部，2004）。

聯邦公務人員之考試方式，分集合考試（Assembled Examination）與非集合考試（Unassembled Examination）兩種；前者係指應考人必須於指定時間到達指定地點，與其

他應考人共同參加筆試、口試、或實地考試；旨在測試應徵者是否具有成功的完成其工作之潛在能力。後者通常並不舉行筆試，而是以衡量應考人的有關資料為主，必要時亦可舉行測驗；係在衡量應考人之經驗、教育、訓練及其他與工作有關的成就時採行。惟某些考試，在施行的程序上有時是兼採集合考試與非集合考試。凡完成前述報考手續之應考人，都必須經由考試或資格審查之方式以取得「合格」的資格，俾備有關單位任用。一般而言，對於低級或基層職位，多盡量採取集合考試，對於中級以上之職位（Mid-level positions），即指第9職等以上者，則多採用非集合考試。非集合考試係根據申請表所列的訓練和經歷資料而評分，所以美國一般書刊中又稱為「訓練與經歷評審」（Evaluation of Training and Experience）（考選部，2004）。

按美國聯邦政府利用團體討論遠較民營企業為多，但口試之地位，則往往民營企業較重視口試，合格與否多由口試決定，而公務員考試之口試僅是整個考試過程中之一環，所佔比重因考試等級而有所不同，等級愈高比重愈大，反之則小。口試由3人以上之口試委員會，預先制定一套口試試題和參考答案，口試時間為30分鐘，以各委員所評定



的成績加以平均，口試多配合其他方式舉行（考選部，2004）。

肆、英國國家考試制度

英國的人事主管機關為文官委員會（Civil Service Commissioners），局下之文官委員辦公室（Office of the Civil Service Commissioners）負責公務人員之政策與監督，但文官的考選工作，可以由各機關自行辦理，或委由Capita Group及其他民間機關辦理（許南雄，2002）。

英國公務人員選任方式分為公開競爭與甄選兩種。前者屬高級文官層級，採取內部升遷，後者包括行政實習官、執行官、行政官、行政助理等四級人員，採取考試方式進用（考選部，2005a）。現職人員之進升或不同性質職務之轉任，多經由甄選，甄選除有年齡、任職年資及考績條件外，有時尚須具一定之學歷條件。對舉辦公開競爭考試難以羅致之專才或時機緊迫需才孔急或臨時性職務等，亦得以甄選任用，惟須先經文官考選委員辦公室之許可，在文官考選委員辦公室之指導下，由各機關自行辦理。甄選多以口試方式進行。以行政職組為例，行政助理與行政官考試多由負責考試的各機關組織考選委員會辦理，考試方式現多以簡單的測驗

方式和口試方式進行。執行官考試至1971年起採用二種新方法，其一為一系列的客觀測驗，以七十分鐘時間測驗應試者的智力和數字概念；其二為以評等表提供委員會口試時，評審應試者的一個參考架構。行政練習員考試極為嚴格，錄取率極低（考選部，2004）。

公務員的考試選分五大類：行政類（Administration Group）、社會安全類、科學類、專業技術類、其他類。行政類中之行政見習員與執行官由「文官委員辦公室」與執行機關「文官考選服務處」（Recruitment And Service Agency, RAS）主持考試試務，其餘由各機關依考選法令辦理。其「文官考選服務處」在全國設立「甄選小組」（Recruiting Units）多處，接受各機關委託辦理公務人員考選，其餘考選由各機關自行辦理或委託其他民間機構代為舉辦（陳金貴，2006）。

英國公務人員考試內容在一般中上級文官的考試包括筆試、面試兩大部分，筆試以測驗應考人的一般學識能力為主，包括論文、推理測驗、統計測試、簡易測驗，面試則包括遴選委員會的實施觀察測試與聚談面試（許南雄，2002）。英國高級公務人員之考選方法，現分三階段進行，第一階段為資格



考試 (Qualifying Test) 計分六項性向測驗，為時一天，在各區域測驗中心舉行；第二階段為專業才能考試，由「文官考選委員會」集中於倫敦舉行；第三階段為決選一口試。行政見習員考試即採此種考試。第二階段專業才能考試，可分為鑑識能力、起草文書、團體討論、會議實習、智力測驗、口試等項目，其中「團體討論」係由應考人共同集體討論當前或一般有關重要性問題二或三個，而主試人員在一旁觀察與考評。由應試者輪流擔任主席領導討論，藉以觀察其領導技術、人際關係、獲致結論的才能。「會議實習」係由應考人討論一鑑識測驗文件中的問題，輪流擔任主席，文件內容由主試人員作一頭報告，並限應考人在十五分鐘內提出問題及解決方法，促成並引導討論之進行，而後作結論。此種測驗的目的在測應考人的口才、人際關係、說服能力、應變能力等。「口試」主要以測驗及討論行之，由測驗小組主席、心理學家及觀察官3人分別各予40分鐘的口試，以觀察每個人的智能。觀察官之口試旨在觀察應考人的人格與氣質，以及評估應考人是否具有行政級人員的智識能力。心理家的口試旨在注意應考人的態度、興趣、成就、期望及穩定性。至於測驗小組主席的責任，乃確保使應考人之品質、性格以及

其他重要證據，能夠被注意到（考選部，2004）。

第三階段之口試由「文官委員會」主持，由7位委員組成，並由委員會之首席委員或副首席委員擔任主席，其他委員則由各部人事處長、副司長以上的文官、大學代表、婦女或工業團體人士充任，決選歷時35分鐘的口試，決定是否錄取及排列名次（考選部，2004）。

英國文官委員會積極鼓勵部會盡量採用不同創新，有彈性的評量方法，以各種可能的工具，從各個面向去綜觀一個人的適任度，因此各部會很少只用單一的評量方法或工具作為遴選人才的標準，除了特殊的類別，幾無如我國以學科為名之應試科目，如採紙筆測驗也都只是著重在語文理解應用和數學（算術）推理能力之評量，而其中性向測驗與面談更被廣泛使用（考選部2005b）。

伍、日本國家考試制度

日本的人事主管機關為人事院，舉辦公務人員，考試的機關為人事院與各地方人事局，但人事院也得委託其他機關辦理考試。日本公務人員考試分競爭考試（試驗採用）與甄試（選考）兩種，前者須辦理公開競爭考試，競爭考試中分成I種考試（大專程度



)，年齡限制—21歲至35歲，II種考試（專科程度）—年齡限制為19至27歲，III種考試（高中程度）—年齡限制為17至23歲，另外尚有特別考試及地方公務員考試。而不論是I種、II種、III種考試，都採取分試方式。第一試考筆試，含教養考試（一般知識）及專門考試（知能考試），第二試包含適性考試及綜合測驗二種筆試及口試，且第一試不及格者不得參加第二試（陳金貴，2006；考選部，2004）。甄試採口試、學經歷審查或論文評審之甄選方式，如獸醫、造船、林業、原子等技術職位。其考試方式分為筆試、經歷評定、實地考試、勤務評定、口試、體格檢查及其他方式等，視需要選二種以上方式行之。口試係由由3人組成之口試小組進行個別口試，以判斷應考人之個性、能力是否適合擔任公職。口試內容包括學校生活、就職經驗、時事問題、考試動機、專業知識等，委員就積極性、責任感、精神安定性、表現力等項目評定分數。口試成績分為A、B、C、D五等，A、B、C為及格，D、E為不及格，口試時間為15至20分鐘，口試成績頗為重要，成績高者較易被錄取。錄取人員編列於候用名冊，由考試機關（人事院）提示用人機關自行選用（若干機關再以口試甄選

）（考選部，2004）。

陸、韓國國家考試制度

基於功績制原則，韓國文官任用²是透過知識與技能程度的考試所決定，政府部門的任何職缺是藉由招募、升遷、降職，或轉任而補足。公務機關最普遍的招募方式是公開競爭招募考試（open competitive recruitment examinations），不要求任何學術上的條件。必要時採用非競爭招募考試（non-competitive recruitment examinations）以進用符合特定資格要求之公務員。所有的招募考試由文官委員會辦理，一般而言，當公開競爭招募考試不能補足人才時，以非競爭招募考試為替代，通常是組織需要特殊技能的人才時，授權任用的單位透過一般的程序，選任符合資格者。如果各單位自行辦理招募有困難的話，可以與相關局處一起辦理。對於六職等或較低職等公務員的任用可以授權給行政關首長。公務員五職等及以上者由總統任命，資深公務員（三職等及以上）的任用與升遷必須經由文官委員會（Civil Service Commission, CSC）評定，再經由總統任命。

原則上，除了研究與顧問服務（research and advisory service）外，採取公開

² 本文所引用之韓國資料係參閱韓國政府文官委員會官網，<http://www.csc.go.kr/eng/csS/css02.asp>。



競爭招募考試是沒有特定需要學術上的要求。惟通常要求五職等應試者的年齡介於20到35歲之間，七職等介於20到35歲之間，九職等是介於18與28歲之間。

公開競爭招募考試制度根據雇用的職等區分為三種型態：

(一) 資深文官考試 (Senior Civil Service Examination)：五職等及以上職位的考試，乃行政機關招募有競爭力管理職位的重要方式，這種考試制度依據職組區分為行政事務、外交事務、以及技術事務三類；

(二) 七職等公開競爭招募考試 (Open Competitive Entrance Examination)；

(三) 九職等公開競爭招募考試度。

公開競爭招募考試的內容先有複選題，通過此部分的應試者，接著參與短文寫作或實務技術測驗，如果應試者擁有「國家技術資格法 (National Technical Qualifications Act)」及相關法令認定之證照，則給予加分。同時公開競爭招募考試也採用面試、健康檢查以及書面審查來挑選最符合資格的應試者。因為筆試大部分是著重在記憶性的固定知識，CSC正進行考試制度的改革，將理性調整考試的科目與類型，目的是為了挑選出真正能夠在工作崗位上具備必要技能與能力的應試者。此外，公開競爭招募考試也採用「

公共服務適性測驗 (Public Service Aptitude Test, PSAT)」以提升領導能力的評估。有時公開競爭招募考試也輔以實習與密集面試來測驗應試者的工作能力。

通過公開競爭招募考試的應試者將按成績被登錄於合格名冊，他們訓練的分數和專長也會被記錄。五職等應試者資料將被保留5年，六職等及以下者保留2年。若因服役而無法任職者，其服役期間不算入年限，必要時，機關主管可延長保留期。CSC可推薦合格名冊上的任一人給有需要的機關，如果被推薦者不遵守任用機關的規定、或於試用期沒有參加相關訓練、或訓練分數低於標準，則喪失任用資格。

在韓國文官體系中，公開競爭招募考試為招募對象的優先方式。然而，因為公開競爭招募考試對於某些人才的招募並不是最好的方式，因此，採用非競爭招募考試的方式來甄補這些職缺。為了防止偏好主義 (favoritism) 的產生，「國家文官服務法 (National Civil Service Act)」特別說明非競爭招募考試只有在下列情況實施：

1. 當公務員因生病或人事精簡而退休，同時任用於同職等職缺，且其工作不算入文官年資；
2. 當人才具有專業證照；



- 3.當續聘特定專業人才；
- 4.當任用特定學校畢業具特定專長之人
才；
- 5.當任用第一職等之公務員；
- 6.當任用人才其居於環境或特定區域，
且難以用公開競爭招募考試招考者；
- 7.當一般公務員轉任技術職或由技術職
轉一般職，以及當地方公務員轉任同職等的
中央公務員；
- 8.當人才具相當外語能力與嫻熟國際事
務；
- 9.當人才被學校推薦，而任用於研究或
技術職；
- 10.當人才具研究或技術專業，或其他公
開競爭招募考試無法招考之職缺；
- 11.當人才於就學期間領有國家給予之獎
學金；
- 12.當機關位於特定區域而需要居住於當
地之特定人才。

上述非競爭招募考試任用者通常還是會
有一些具相關資格的人才競爭，惟受人力精
簡影響而退休者，會被優先進用。上述因(6)
，(8)或(12)項進用之公務員5年內不得轉任
。經非競爭考試任用之公務員，除非經國家

文官服務法規定或總統命令允許，退休兩年
內不得再任職公務機關，。

柒、結論與建議

公共行政學界知名學者Wald (1992) 曾
言：互惠學習、相互調整，制度創新會加速
，從而世界趨同但並不一致、合諧但不同質
化³，了解美、英、日、韓四國的經驗，我
們可以有所學習，找尋「趨同」與「合諧」
之處，然各個國家國情不同，歷史文化亦不
同，不需要力求「一致」與「同質」，參酌
上述四國的經驗，以全球治理為思維依據，
本文提出下列三項建議：

(一) 彈性進用人才：我國公務人員的
進用方式可以適度的調整，現階段其進用管
道十分僵硬，參考美、英、日、韓四國的經
驗，我國可以逐步開放甄試或非競爭方式取
才，甚者，進用契約性人力或借重企業多元
人才也是可以考慮的。

(二) 活化考試方式：我國考試方式仍
以筆試成績為主要甄補依據，美、英、日、
韓四國皆強調口試的重要性，口試又包含個
人口試與團體口試兩種，未來可強化口試方
式的應用。此外，美國與韓國於考試內容包
含成就測驗與適性測驗，美、英兩國也重視

³ Reciprocal learning, mutual adjustment, institutional invention may be speeded, and a world unified but not unitary, harmonious but not homogenized, may develop.



邏輯推理測驗，此部份也是我們可以參採的。

(三) 創新考試科目：面對全球化，順應國際潮流，國際情勢與外語能力等考試科目是可以強化增設的，相關考試可強化國際情勢考科或考題，外語能力部分，英語可藉用全民英檢、TOEFL、TOEIC、IELTS等具信度和效度的考試成績，設立公務人員進用的門檻與標準，其餘外語也可參採相關測驗的標準或增列為考科。

透過上述多重管道的加強與彌補，相信我國公務人員的素質足以迎接全球化潮流，往全球治理與善治邁進。

參考書目

考試院(2005)。考銓報告書。

考選部(2004)。考選研究系列 6—考選部專題研究報告彙編。

考選部(2005a)。各國公務人員考試制度比較研究。

考選部(2005b)。考選研究系列 2 —WTO、瑞士、英國考選機關及組織參訪報告。

考選部(2006)。考選部專題研究報告彙編(民國 93、94 年度)。

宋學文、蔡昌言(2004)。全球化對我國公務人員公務執行之挑戰。考試院委託研究案。

<http://www.exam.gov.tw/book/reportshow.asp?40>

林文程(2006)。全球化下台灣公務人員的國際觀。國家菁英季刊，1(4)，35-48。

<http://wwwc.moex.gov.tw/public/Data/64189133871.pdf>

俞可平、黃衛平(1998)。全球化的悖論。北京：中央編譯出版社。

施能傑(1995)。美國政府人事管理。台北：商鼎。

曹俊漢(2003)。政府改革應以公共行政全球化為思維基礎。國政評論，國家政策研究基金會

<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/IA/092/IA-C-092-055.htm>

許南雄(2002)。各國人事制度。台北，商鼎。

陳金貴(2006)。公務人員考試法制檢討與改進之研究。九十四年度考選制度研討會—公務人員考試法制與人才選拔研討會。台北：考選部。

詹中原(2003)。新公共政策：史、哲學、全球化。台北：華泰。

韓國政府文官委員會官網，<http://www.csc.go.kr/eng/csS/css02.asp>

Farazmande, Ali. (1999). Globalization and public administration. *Public Administration Review*, 59(6), 509-522.

Waldo, Dwight. (1992). *The enterprise of public administration*. Novato, CA: Chandler & Sharp Publishers, Inc.

