《公共人力資源管理既現行考銓制度申論教戰手冊》刊誤表

序次	頁數	修正內容
1	1-8	此外，不同於企業管理，公共人力資源管理的政策方案與價值陳述是很不一樣的。
2	1-8	是種具衝突型的價值觀點，所以運用時被稱為「具有分裂人格的行政功能」；
3	1-9	少數優先系統（affirmative action） 此乃1960及1970年代之民權運動及女權運動興起後，對公共人力資源管理的衝擊。其代表由招募甄選到管理體系全面性的公平原則，包括退伍軍人、少數族裔、婦女等，防止對膚色、種族、宗數、性別等少數及弱勢群體之歧視，以致力達到實質平等的權利。
4	1-12	政府主要用人以公務人員為核心，我國公務人員之任用依憲法第86條規定須經公開競爭考試，且按照公務人員任用法之人任用程序審查資格。企業不具有公開競爭考試用人之限制，用人程序亦寬鬆有彈性。
5	1-13	企業主管之權責相較完全，除涉及勞動契約與勞動法律限縮之事項外，擁有充分的人員任免及遷調管理權限。
6	2-10	伴隨政府的職能日益繁重且複雜、專業行政愈趨普遍，就更需要有效的人力資源主管機關配合
7	3-8	考試法第6條第2項規定，為因應特殊性質機關之需要及保障身心障礙者、原住民族之就業權益，得比照高普初等考試之等級舉行一、二、三、四、五等之特種考試。我國採此一制度可謂平等就業機會的更進一步，「弱勢優先」制度的象徵（Affirmative Action, AA）。
8	3-12	因此更加地積極形塑多樣化工作力與多元文化的組織，藉由接受與善用員工的異質性，提升組織的競爭優勢。
9	3-14	如今面臨社會變遷，
10	6-23	才是民主治理下公共人力資源管理的合宜作為。
11	12-14	實習需選定特定業務，讓在學學生以觀察者的角度觀摩實習政府部門解決治理難題的實況，
12	17-5	代理及兼任職務限制
13	17-12	而整個18條第1項談的是現職人員調任涉及職系職組
14	18-21	1.機關特性 不同層級、不同發展階段與任務之機關，採取的甄補策略不同，使用方法也不同。再加以舉例何時應自他機關外補，何時須考試用人。 2.職務需要 倘若為公務系統內部人力市長可選補之人才，自他機關外補即可。但若是屬於新型態的專業需要，可規劃請考試院考選部另設置專業類科考試，以考試分發用人。

序次	頁數	修正內容
15	19-6	若我是機關的人事人員，我將活用制度，建議首長針對機關業務特性區分招募策略，並且定期評鑑人力與機關業務之適切性
16	19-8	依據中央政府機關總員額法（以下簡稱總員額法）第8條相關規定，
17	20-15	圖20-1：人力資源規劃流程圖
18	20-17	最後，當政府組織長期面臨人力缺口問題時
19	23-12	納入可供公務同仁協商的項目，均是可促進實際參與以服人心的作法。
20	29-4	辦理退休並支領減額月退休金，自起支年齡往前計算，
21	32-4	確定提撥制（ defined contribution ）的退休給付原則為何？其如何體現在公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法下的退休給付方式？（25分）【113年上校轉任 人事行政學】
22	33-14	撫卹金
23	36-10	在公共組織管理領域，係藉由制度的建立以確保公務人員職涯發展既擁有自主的空間，才能切合機關推動業務之需要的回應性與維護永業體制。
24	36-11	再依序對焦至每個公務人員個體之生涯發展個案上，始有所成。
25	37-14	「行政貫徹執行」
26	37-15	但仍偏向組織需要為主。
27	39-18	同時也因此提高工作之績效表現滿足組之需求。