

五、考績方面

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(一)

目錄：探鑽文官體系黑洞等兩篇報導專案研究報告

章節：五、考績方面

(一) 考績在人事管理方面之功能甚多，包括評估性功能與發展性功能，

亦即考評結果應作為人員晉升、調遣、重新進行工作指派、訓練、進修以及獎懲之依據。依據我國公務人員考績法之規定，考績之功能主要在於決定考績獎金、晉俸、升等等，其功能實嫌不足，亦造成考績無法與其他人事管理職能結合應用。

(二) 依據公務人員考績法之規定，年終考績應以平時考核為依據。平時考核應每六個月辦理一次。惟多數主管視平時考核為無意義之繁重負擔，致未能落實，造成年終考績之辦理，率以主觀及近期之印

象

，辦理考評，難以達到公正、客觀、時生謬誤。

(三) 我國公務人員績效之考評，未將個人績效與團體績效相結合，造成

某

兩個問題：一為個人績效再好，對於團體績效並無貢獻；另一為

等

一單位被考評為甲等之人員，其績效未必比另一單位被考評為乙

等

人員之績效為佳。

(四) 考績之考評因素，應隨機關特性與職務特性之不同，而異其規定。

關

目前公務人員考績法第五條第二項雖規定，考核之細目由銓敘機

關

訂定，但性質特殊職務之考核，得視各職務需要，由各機關訂定

並

送銓敘機關備查，目前各機關鮮少如此作為，致使考評因素難以

切

合各機關職務之特性。

(五) 民國七十六年新人事制度實施時，未能針對新考績制度對各級主管

管

人員予以訓練，致使許多主管人員忽略公務人員考績法施行細則

第

四條之規定，應就考績表按項目評分，誤以為祇要具備特殊條件

一

項或一般條件兩項即應予以考列甲等，造成考列甲等浮濫之現象。
