

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) 為使考績之辦理能夠發揮評估性及發展性之功能，建議修正公務人員考績法，明確規範考績辦理之結果應作為公務人員晉升、調遣、重新進行工作指派、訓練、進修以及獎懲之依據。
- (二) 考評之因素，應隨機關特性與職務特性而異其規定。人事行政主管機關應協助各機關訂定符合該機關及職務特性之考評因素。
- (三) 應將目標管理與績效考核加以結合。
- (四) 為落實平時考核，並使部屬早日得知其工作之得失，儘早加以改進，平時考核之結果應出示給受考評者閱覽，並在其上簽名。美國聯邦公務員之平時考核即採此一作法。惟此項改進建議是否適合我國國情，應由銓敘部進一步深入研究探討。
- (五) 應以各機關內部各部門為單位，進行團體績效考評，並將團體績效考評與個人績效考評加以結合。
- (六) 年終考績辦理完畢，主管應與部屬進行績效鑑定討論。
- (七) 建議修正公務人員考績法，對於部屬考績不佳，如連續二年被考評為丙等，應課予主管人員幫助部屬改進之責任，並予部屬改進之機會。如連續三年被考評為丙等，顯示其績效無法改進，即應予以免職。
- (八) 為免績效考評流於主觀或產生謬誤，於考績評定確定後，應予受考評者申訴機會。申訴機會之提供，不應僅限於被考列丁等及專案考績被免職人員。
- (九) 為使各級主管人員能善盡考績方面之職責，對於如何辦理考績，應予主管人員適當之訓練，且應將公務人員辦理績效考評之情形列

入

其考績。
