

一、研究緣起與問題界定

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(四)

目錄：公務人員淘汰機制之研究

章節：壹、緒論

績效作為競爭策略的核心價值已成為當代組織管理的共識，政府和民間部門兩者都不例外。「經濟合作與發展組織（OECD）」是當今世界上最富裕的工業化民主國家之組織，組織的成員國自 1980 年代起致力於推動各方面的政府改革，該組織 1997 年出版《追求成果：績效管理作法》一書，更意味著改善績效和進行績效管理逐漸變成是這些國家的最核心主軸（OECD, 1997），將對績效的要求提升至就是一種責任型態，與傳統上認為責任是政治責任、法律責任或行政責任的觀點有別，這種新的理念更能使政府公務人員必須在日常工作中隨時就感到責任感，績效責任成為新的方向。

除此，政府改造的模範生紐西蘭，最近也提出如何強化績效責任的構想（State Services Commission, 1999）。1999 年 6 月底，美國幾所著名的公共行政學府和聯邦政府實務界人士群聚於馬里蘭州的威河農莊（Wye River Plantation）共同討論，會後發表的報告指出（Ingrahman, Selden & Moynihan, 2000），新世紀的公共服務體系必須以人力資源為本，但是追求高績效和結果必須是聯邦政府行政文化的核心。

在達成政府績效目標的各種策略中，透過人力資源管理相關措施以達到績效目標，則成為各國日益重視的策略。其中對「績效不佳員工」（poor performer）的處理與淘汰機制的建立，已逐漸成為各國政府所關注的重要議題。美國副總統高爾在一九九三年的「國家績效評估」

（National Performance Review）即指出：聯邦政府對績效不佳員工的處理成效不彰，並要求主管機關應建立各種誘因與簡化所需程序，以利於各級管理者處理績效不佳員工（OPM, 1999：4）。而澳洲「公共服務暨功績制保護委員會」（PSMPC, 1999）也強調應建立起對績效不佳員工處理的支持性文化，並對於相關的制度作了諸多的規劃。

以上各國對績效不佳員工處理的重視在於傳遞一項強烈的訊息：在績效價值主導下的政府，已決心積極的處理那些對政府生產力有負面影響的員工，以降低虛耗的成本、落實功績原則，建立公平的工作場所。

在我國政府再造計畫中，透過「人力與服務再造」亦是達到企業型政府的重要策略之一。其中，「公務人員淘汰機制」即是在處理績效不佳的公務人員。因此，本研究焦點就在於對我國公務人員淘汰機制建立的相關

議題進行研究，具體而言，本研究將分別從以下幾方面進行探討：

- 1.瞭解績效不佳員工議題的相關理論，例如績效不佳員工的內涵、原因、種類，以作為本研究建構我國公務人員淘汰機制的基礎。
 - 2.瞭解國外政府有關績效不佳員工處理及淘汰機制的制度與經驗，以做為我國的參考與借鏡。
 - 3.以相關理論與國外經驗為主，架構我國公務人員淘汰機制的原則。
 - 4.依據不同種類的績效不佳員工，例如與工作相關者、與不當行為有關者身心失能者等三種績效不佳員工，分別建立對應的處理及淘汰機制。
 - 5.提出我國公務人員淘汰機制成功運作所需的配套措施以使之運作更為有效。
-