

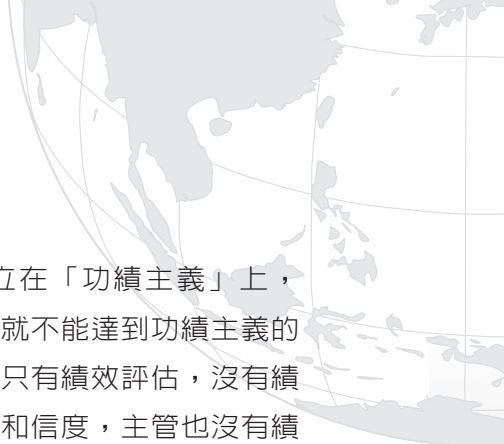


## 參加總統約集五院院長座談講話要點

在我國現行文官制度的設計中，「考績」和「培訓」是增加公務人員能力的兩大支柱，但目前卻是文官制度中功能最弱的一環。在公務人員的培訓方面，感謝立法院在11月通過了「國家文官學院組織法」，預定明年3月「國家文官培訓所」改制為「國家文官學院」後的運作，將加強對文官的發展性訓練，尤其特別著重高階文官的養成和培訓。當前，考試院全力推動的工作是公務人員考績制度的改革，請總統、副總統和各位院長給予大力支持。

考績法修正的主要目的在樹立公務人員的尊嚴，建立人民對文官制度的信賴。公務人員被認為保守和捧鐵飯碗的主要原因，是公務人員生涯中缺乏激勵和發展的機制。檢討公務人員的法制，現行的考績制度既沒有達到激勵的作用，也沒有警惕的效用。所謂「綜覈名實、信賞必罰」幾乎完全流於形式。

關中，98/12/18



現代文官制度的核心價值建立在「功績主義」上，但沒有公正、合理和有效的考績，就不能達到功績主義的要求。檢討我們現行的考績制度，只有績效評估，沒有績效管理，且績效評估本身缺乏效度和信度，主管也沒有績效管理的責任要求。公務體系效率不彰的主因，在於缺乏管理、缺乏紀律、缺乏是非，所以必須強化管理，嚴守紀律，明辨是非。

根據本院委託世新大學民調中心所做的調查(98.11)，對銓敘部規劃的方案內容，得到相當高的共識和支持，即使對爭議性較大的丙等設比例的規劃，也有近一半的受訪人認為合理。

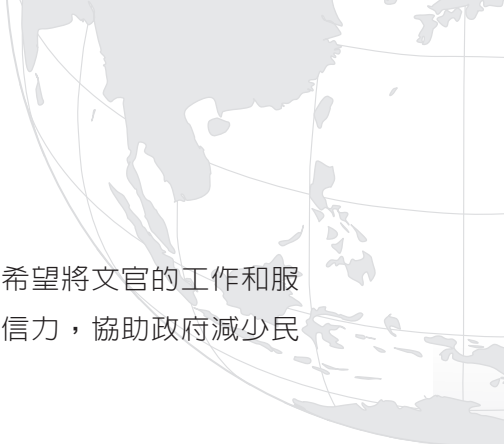
考績制度的改革將會帶動公務人員組織文化的良性發展，改變公務人員的工作觀念和服務態度。銓敘部對考績法修正草案已完成初步的規劃，主要內容為：

1. 建立合理的評鑑方法。
2. 以工作績效為考核重點，各機關可自訂關鍵績效指標。
3. 課予主管績效管理的權責。
4. 團體與個人績效考核結合。
5. 調整考績列等比例（5— 60 — 30 —5），不同官等、主管與非主管分別辦理考績，並允許若干浮動比例。

6. 設定無法勝任工作者的退場機制（緩和漸進，三年為期）。
7. 考績與訓練、陞遷結合，並配合有效的激勵辦法。

考績制度改革方案的規劃過程中，銓敘部曾舉辦多次座談會，與學者、企業界人士、基層公務人員及各機關人事主管進行意見交換。同時，銓敘部與考試院也分別委託大學的民調中心，針對一般民衆、公務人員中的主管、非主管及人事人員等，進行問卷調查與結果分析，作為擬定改革方案的參考。銓敘部將在本月底向考試委員提出簡報後，正式提出修正草案送請院會審查，預計在明年立法院新會期開議後，函送立法院審議。

本屆考試院推動文官制度興革的總體政策目標，是整健現代化的文官法制和型塑積極任事、熱心服務的文官倫理。考績制度為公務人員激勵性與發展性功能的核心機制，也是文官制度改革的關鍵。因此，一旦突破了考績制度改革的魔咒，勢必牽動任用、培訓、升遷及俸級等人事法制的興革。但可以想見的是，未來在考績制度改革的過程中，對公務人員的既得利益不無衝擊，我們不能低估可能遭遇的阻力與困難。儘管如此，為了樹立文官的新形象與新氣象，我們必須藉由突破考績制度的改革，來調整文官的工作觀念和服務態度——包括願景、創意、熱誠、



執行力、責任感與使命感等。我們希望將文官的工作和服務直接轉換成為政府的執行力和公信力，協助政府減少民怨，贏得民心。

此外，在強化民主和人權保障上，本院業已著手規劃成立專案小組，就現行之考試、銓敘、保障與培訓等業務進行全面而深入的檢討，並提出改進方案，以彰顯我國在民主和人權上的努力和成就。