




淺談考績制度改革

一、為何要改革考績制度？

1. 現行的考績制度不但名實不符、流於形式，且積非成是、阻礙進步，已成為文官制度的「黑洞」。
2. 考績制度是公務人員職場生活中一切相關制度的基礎，基礎不健全，其他的制度也無法健全，任何改革均無法順利和有效推動。
3. 落實功績主義，為現代文官的核心價值——以工作表現的優劣，決定文官的發展、貢獻與成就。

二、如何改革考績制度？

1. 建立公平、合理的工作評鑑方法。
2. 建立主管課責制度和公正、多元的考核程序。
3. 保障公務人員權益，規範完整的防範不公措施和救濟程序。
4. 鼓勵大於懲罰，激發公務人員的向上提升。

- 
5. 循序漸進、溫和、理性，爭取人民和公務人員的認同和支持。

三、為何一定要設定丙等比率？

1. 各國文官制度，訂比率是通例，不訂比率是例外。
2. 任何人事管理，分等級和比率是常態和必要的機制。
3. 以我國實施考績法23年的經驗，不訂比率的結果，丙等的人數每年平均僅為0.2%，無法落實「信賞必罰、綜覈名實」的目的。
4. 設定3%的比率係參考中外政府機關和民間企業的實例，採折衷方式。
5. 十年內三次考列丙等的機率為百萬分之27。換言之，最快的情形是3年可能只有9人。
6. 目的在改善績效，不是獎懲，更不是淘汰公務人員，只希望提醒他們應認真工作、熱心服務。