

第31期

在人性、慣性與理性之間

劉建忻 論壇發行人

「考績」是個人日常工作績效最重要的評量工具，並用以提升組織整體表現，這一點大概沒有人會否認。既然被用來評量工作績效，它就應該是一把合理的量尺；刻度能量得出長短。

銓敘部會去嘗試探究考績結構的改良，碰觸這個容易引起爭論的燙手山芋，就是基於這樣的理念。本期第一篇，由周志宏部長撰寫的「公務人員考績法結構性調整的立法規劃」，就是現階段草案的完整說明，呈現了修法所欲改善的現狀，以及期待達成的功效。程序上這方案尚未拍板，也還有可精進和調整的空間，但確實已建構了一個討論的起點。

在進入莫衷一是的爭論之前，不妨先參考一下鄰近國家的做法。本期由銓敘部朱楠賢政務次長所撰「從新加坡考績制度之設計與運作談我國考績制度之改進」、以及雷謹司長和邱瓊如科長合撰的「日本公務人員考績制度的概貌」，新、日兩國制度極有參考價值。對照新加坡和日本的考績制度，臺灣現行的制度確實「特別」，究竟哪個做法比較能達到激勵個人表現向上提升的效果？應該有理性討論的空間。

考績量尺的刻度應該怎麼劃？在考績法的歷史上，經歷過各種制度變遷。一開始，甲等比例被限制不超過半數；但當這個限制被拿掉後，甲等比例就一路攀升到近九成；後來重新加上七成五的限制，但最高等級者占多數的結構，仍導致各種批評與不平。制度一直在改，顯見無論哪個階段的做法，大家都有不同的意見。對此，由銓敘部洪佳瑞科長撰寫的「我國現行公務人員考績制度問題分析」有深入的說明。

現階段的考績刻度，甲等比例高達七成五，在實務上會如何分佈？需要更細緻的數據分析。由銓敘部王永大司長和留靖雯專員合撰的「**從公務人員考績銓敘審定情形 淺談考績甲等比率**」一文，用數據分析了考績與年資、職等的關聯性。在充斥個人主觀感受的討論中，另外提供我們一個客觀的圖像來進一步解讀。

制度改變攸關考績獎金的分配，牽涉「人性」；不甚理想的制度卻也行之多年，已深入組織文化，成為「慣性」；制度是否真的吻合原本被設計的初衷與目的，需要「理性」。在決策實務上，「人性、慣性和理性」其實都很重要，需要彼此妥協，在當中摸索出可行之路。本期的文章就當是拋磚引玉，盼能讓所引來的各種回饋，形成最後決策的周延思考。

回前頁	下一篇
---------------------	---------------------