wissen / April 14, 2010 12:51PM

[「理想公務員—從考績法改革談起」](#)

公務員實則是為民服務的公僕，應有「爾俸爾祿、民脂民膏」的認知，具備專業知能、職業道德及同理心，克盡本分，為民服務。

考績法的制訂是一種管理手段。俗謂：「不患寡而患不均」，考績法必須先能公平、公正，繼而才能發揮其獎優汰劣的積極作用。

就公平、公正面而言：

- 1.以常態分配的概念來訂定考核等第並如實考核：即最好的和最壞的應佔少數，而中間無功無過的為最多。應就這三者訂定合適的等地，並如實考核，而非限定考核等第比例，未審先判。
- 2.訂定客觀的考核原則標準：如納入出缺勤記錄、進修時數等。
- 3.適合各機關單位的詳細考評標準：各個機關性質、員額、人員組成等皆不同，應各自「詳訂」公平公正的考核方式、規則送交上級審核。
- 4.建立個人的考績檔案：功過皆有紀錄，並讓當事人有為自己紀錄申辯的機會。

就激勵方面而言：

- 1.針對以常態分配的概念來訂定的考核等第，制訂合適的獎勵：達到既定目標者為「A」，未達績效者為「A -」，特優者為「A+」，績效劣者為「B」。訂定合理適當的獎勵。
 - 2.達到特優(A+)的目標要能預見、可達成：明訂需有重大貢獻、事蹟、全勤等條件。
 - 3.升等採累積方式，使之更具獎勵效益：以點數計算每年拿到的考績，累積達幾點即可升等，不受年數限制。
-