

EVALUATION OF TAIWAN LOCAL CIVIL EVALUATION OF TAIWAN LOCAL CIVIL SERVICE PERSONNELS' PERFORMANCE SYSTEM

蔡世琛、謝雅惠、邴傑民

E-mail: 9125531@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Following Taiwan's push-forward political/democratic movement, impetus of economic freedom and the public perception of self-determination upsurge it appears that the demand for improvement in governmental structure has become more upheaval than ever before, it is well perceived that improvement rests upon people and human resource management plays a key role in evaluating appropriateness of performance, The present study is intended to make use of various of various research methods to investigate Taiwan current local civil service personnels' performance evaluation system, its strength and weakness, with a view to providing plausible findings for future governmental administration effective management. In the famous dinosaur movie, Dwarf's Garden, there is a dialogue, "Every life will find way out," which is quite appealing to our self-retrospective, Now that improvement in local civil service personnels' performance evaluation system is becoming a must-be situation, then how does it find a way out? Therefore, the study is to utilize literature comparative method and sociological research method to develop a model for Taiwan's civil service performance evaluation system. It is found that Taiwan's civil service performance evaluation system is based on "system dimension" and "reality dimension" though it has had its well based and/or perceived foundation. Yet the hierarchical up and down bureaucratic counter-political culture has produced a great many of drawbacks and deficiencies, e.g. Take-turns pro-motion for newcomers, promotion preference..., based performance evaluation. Dissatisfaction with the current system, though existing for a long time, there hasn't been a sound solution to it. In view of this fact of what it appears to be an unhealthy system the present research is devoted to studying in-depth of investigation in attempt to develop a plausible civil service performance evaluation model for Taiwan government future reference

Keywords : performance evaluation ; performance appraisal motivation ; effectiveness

Table of Contents

第一章 緒論--P1	第一節 研究背景--P1	第二節 研究動機--P2	第三節 研究目的--P7	第四節 研究範圍--P9	第五節 名詞界定--P9						
第二章 文獻探討--P15	第一節 績效評估理論的演進--P15	第二節 績效評估相關理論--P18	第三節 績效評估的模式與方法--P30	第四節 績效評估的目的與功能--P41	第五節 績效評估的謬誤--P47	第六節 影響考績的因素--P51	第七節 績效評估制度未來的發展趨勢--P53				
第三章 研究方法與架構--P56	第一節 研究架構--P56	第二節 研究方法--P56	第三節 研究限制--P59								
第四章 我國現行公務人員績效評估制度探討--P60	第一節 我國歷代公務人員績效評估制度之簡述--P60	第二節 我國現行公務人員績效評估制度之沿革--P79	第三節 我國公務人員現行績效評估制度簡介--P82	第四節 我國辦理地方公務人員績效評估作業概況--P89	第五節 我國現行推動公務人員績效獎金作業簡介--P100						
第五章 各國公務人員績效評估制度之介紹--P128	第一節 美國公務人員績效評估制度--P128	第二節 英國公務人員績效評估制度--P131	第三節 法國公務人員績效評估制度--P134	第四節 日本公務人員績效評估制度--P138	第五節 各國公務人員績效評估制度之特色--P142	第六節 各國公務人員績效評估制度與我國之比較--P145					
第六章 結論與建議--P150	第一節 研究發現--P150	第二節 研究建議--P156	第三節 研究結論--P173	第四節 後續研究方向--P175	參考文獻--P177	壹、中文部分--P177	附 錄--P184	壹、公務人員考績法--P184	貳、行政院暨所屬各級行政機關績效獎金實施計畫--P191	參、公務人員年終考績表--P197	肆、公務人員平時成績考核記錄表--P199

REFERENCES

- 壹、中文部分 1、LAWRENCE S. KLEIMAN 著，劉秀娟、湯志安譯，民國87年10月初版，人力資源管理 - 取得競爭優勢之利器，台北市，揚智文化出版股份有限公司。
- 2、RICHARD M. STEERS著，韓經綸譯，民國83年1月初版，組織行為學導論，台北市，五南圖書出版有限公司。
- 3、ROBERT KREITNER, ANGELO KINICKI著，葉忠達、林文政、梁綺華合譯，民國86年9月初版，組織行為第三版，台中市，滄海書局。
- 4、STEPHEN P. ROBBINS著，李青芬、李雅婷、趙慕芬譯，民國83年9月初版，組織行為學，台北市，華泰文化事業有限公司。
- 5、SUSAN E. JACKSON & RANDALL S. SCHULER 合著，吳淑華譯，民國90年2月七版，人力資源管理 - 合作的觀點，台北市，滄浪書局。
- 6、中國人事行政學會，民國81年，如何落實公務人員考績制度之研究，台北。
- 7、王有仁著，民國83年3月，各國人事制度，台北市，高點文化事業有限公司。
- 8、考試院考銓叢書指導委員會主編，民國72年，中華民國銓敘制度，台北，正中

書局。9、考試院編印，民國88年3月，考銓精選輯第一輯，台北市，考試院。10、何永福、楊國安合著，民國82年2月初版，人力資源策略管理，台北市，三民書局股份有限公司。11、吳定、張潤書、陳德禹等編著，民國78年9月，行政學下冊，台北市。12、吳美連、林俊毅合著，民國86年9月二版，人力資源管理 - 理論與實務，台北市，智勝文化事業有限公司。13、吳淑華、黃曼琴譯，RANDALL S.SCHULER著，民國87年8月，人力資源管理（第五版），台北市，滄海書局。14、吳復新編著，民國86年8月，人力資源管理，台北縣，國立空中大學。15、李正綱、黃金印合著，民國90年6月初版，人力資源管理 - 新世紀的觀點，台北縣，前程企業管理有限公司。16、李明輝，民國82年6月，考績制度運作與組織成員對考績接受認知之探討 - 一公營企業個案實證研究，國立中山大學企業經營研究所碩士論文。17、李政憲，民國90年2月，我國地方公務人員升遷激勵之研究，大葉大學事業經營研究所碩士論文。18、李飛鵬著，現民國85年，行考銓法規沿革及釋例，台北。19、李廣訓著，民國77年，各國人事制度，台北，五南書局。20、沙克強編著，民國87年，合理化人事考核，台北，瑞霖企業管理顧問有限公司。21、林能敬編譯，DONALDL & KIRKPATRICK 著，民國77年5月，績效考核與輔導實務（第四版），台北市，清華管理科學圖書中心。22、邱創煥著，民國82年3月，文官制度論叢，台北市，中華民國國家發展策進會。23、孫本初，民國87年，公共管理，著者自印。24、徐克成，民國82年6月，績效評估與其他人力資源管理功能結合及其相關因素之研究，大葉大學事業經營研究所碩士論文。25、翁明耀著，民國89年1月初版，各國人事制度，台北市，高點文化事業有限公司。26、高嘉駿，民國89年6月，國軍考績績序彙整模式之探討，國防管理學院碩士論文。27、張火燦，民國86年1月，策略性人力資源管理，台北市，揚智文化事業股份有限公司。28、許南雄著，民國81年9月，各國人事制度，台北市，商鼎文化出版社。29、許南雄著，民國82年3月，人事行政學，台北市，商鼎文化出版社。30、郭崑謨等著，民國85年1月初版，人事管理，台北縣，國立空中大學。31、傅肅良著，民國70年2月，各國人事制度，台北，三民書局。32、葉至誠、葉立誠合著，民國89年7月，研究方法與論文寫作，台北市，商鼎文化出版社。33、賈鵬舉編著，民國89年3月，各國人事制度，台北市，千華圖書出版事業有限公司。34、彰化縣政府編，民國90年，行政院暨所屬各級行政機構推動績效獎金制度作業手冊。35、趙其文著，民國82年2月初版，人事管理（全），台北市，華視文化事業股份有限公司。36、趙其文編著，民國82年2月初版，人事管理，台北市，華視文化事業股份有限公司。37、銓敘部主編，民國82年5月，行政管理論文選輯第七輯，台北市，銓敘與公保月刊社。38、銓敘部編，民國83年，銓敘行政報告書，台北。39、歐陽修，民國85年6月，我國公務人員考績制度之研究與改革，大葉大學事業經營研究所碩士論文。40、潘清泉，民國83年2月，人事考核：評價與培育 - 人才活性化實務，台北，超越企業管理顧問有限公司。41、鍾起岱著，民國87年，中國政府計劃制度，台北，象形文化出版事業股份有限公司。42、鐘金玉，民國89年6月，公務人員績效考核公平與工作態度之研究 - 以高雄市政府所屬警察、醫療、稅務人員為對象，中山大學碩士論文。43、王餘厚，民國80年2月，人事行政，第96期。44、任可怡著，民國91年2月，以成果為導向的績效衡量制度 - 美國聯邦公務人員公務人員績效衡量制度評述，人事月刊，第198期。45、江斌玉，民國81年11月，世界主要國家退伍軍人輔導制度之比較，展望雜誌。46、林文燦，民國90年10月，績效待遇制度的在地化 - 公部門實施績效待遇制度出路，人事月刊，第194期。47、林海青，民國86年1月，南投，人力發展月刊社，第46期。48、美國政府績效評估過程模式。49、香港政府「績效評估、步步為營」手冊。50、銓敘部編，民國84年9月4日，84年全國人事主管會報中心議題。貳、英文部分 1、ARMSTRONG, M. AND BARON, A. 1998., PERFORMANCE MANAGEMENT HANDBOOK. IPM, LODON. 2、BERNARDIN, H. J. AND R. W. BEATTY. 1984, PERFORMANCE APPRAISAL: ASSESSING HUMAN BEHAVIOR AT WORK. BOSTON, MA: KENT. 3、C. J. FOMBRUM & R. L. LAND "STRATEGIC ISSUES IN PERFORMANCE APPRAISAL: THEORY AND PRACTICE", PERSONNEL 60:28, NOV-DEC. 1983, P15-17. 4、CASCIO, W. F. (1922). MANAGING HUMAN RESOURCE: PRODUCTIVITY, QUALITY OF WORK LIFE, PROFITS. NEW YORK: MCGRAW-HILL. 5、D. H. ROSEBLOOM, PUBLIC ADMINISTRATION, 2ND. ED., N.Y. RANDOM HOUSE, INC., 1989. 6、DECOTIIS, T. A AND A PETIT. 1978, THE PERFORMANCE APPRAISAL PROCESS: A MODEL AND SOME TESTABLE PROPOSITIONS, ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW, P635-645. 7、DENISI, A. C., T. P. CAFFERTY, AND B. M. MEGLINO, 1984, A COGNITIVE VIEW OF THE PERFORMANCE APPRAISAL PROCESS: A MODEL AND RESEARCH PROPOSITIONS, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE P360-390. 8、FELDMAN, J. M. 1981, BEYOND ATTRIBUTION THEORY: COGNITIVE PROCESS IN PERFORMANCE APPRAISAL, JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY, P127-148. 9、GARDNER W & MARTINKO, M (1988). IMPRESSION MANAGEMENT: AN OBSERVATIONAL STUDY LINKING AUDIENCE CHARACTERISTICS WITH VERBAL SELF-PRESENTATION ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL. 10、ILGEN, D, BARNES-FARRELL, J., & MCKELLIN, D. (1993). PERFORMANCE APPRAISAL PROCESS RESEARCH IN THE 1980S: WHAT HAS IT CONTRIBUTED TO APPRAISALS IN USE. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PROCESSES, 54(3). 11、K. DAVIS & J. W. WESTROM, HUMAN BEHAVIOR AT WORK, 8TH., N. Y. MCGRAW, 1989. 12、LEE, C. (1985). INCREASING PERFORMANCE APPRAISAL EFFECTIVENESS: MATCHING TASK TYPES, APPRAISAL PROCESS, AND RATER TRAINING. ACADEMY OF MANAGEMENT REVIEW. 13、LOWE, T. R. 1986, EIGHT WAYS TO RUIN A PERFORMANCE REVIEW, PERSONNEL JOURNAL, P60-61. 14、SAAL, F. E, R. G. DOWNEY, AND M. A. LAHEY, 1980, RATING THE RATINGS: ASSESSING THE PSYCHOMETRIC QUALITY OF RATING DATA, PSYCHOLOGICAL BULLETIN, P413-428.