

A Study on the Merit Rewarding System in ROC's Government Agencies

劉燦慶、唐啟發；林志忠

E-mail: 9416097@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Human beings are a species of thinking ability and emotion, therefore same measure on different people may generate different effects. Organizational human resource management thus plays an essential role in every agency, especially the management of the recruitment, promotion, transfer, downgrade, expelling, retirement, training, payment, health care, security and fringe benefits of the employees. Whether the planning, guidance, surveillance and negotiation among employees can enable whole work force to explore its capability to the full extent and to fulfill missions to the best with the most economical measure will decide the efficiency and effectiveness of the organizational functions. The payment of government employees represents not only the return for their work but also a motivator and a synchronizer who encourage the impulse of the workers. Their payment income decides how they live and think. Therefore, a well designed payment system may be a strong incentive for capable people to work for the government since it will continue to encourage the employees to fulfill their tasks. Routine payments for government employees have become insufficient for the present. Current merit review system of the employees has brought into the government numerous problems. Suggestions from all sources around have not yet come to an effective conclusion. The system of money reward on merit review has provided in time a new way of thinking. However, the government needs to endeavor to find out ways to eliminate all the difficulties lying ahead to achieve the preset goals. A carefully studied and improved system of money reward on merit review will bring a break-through to the government sector in that it will be able to encourage government performance of better quality through more incentive measures and broader acceptance of system.

Keywords : the merit rewarding system, current merit review system, payment

Table of Contents

目錄 封面內頁 簽名頁 博碩士論文授權書.....	iii	中文摘要.....	iii
.....iv 英文摘要.....	ivv 誌謝.....	v
.....vii 圖目錄.....	viix 表目錄.....	x
.....xi 第一章 緒論.....	xi1 第一節 研究動機.....	1
.....1 第二節 研究目的.....	13 第三節 研究範圍.....	3
.....4 第四節 研究流程.....	44 第二章 相關文獻探討.....	4
.....6 第一節 彈性福利制度.....	66 第二節 需求層次理論.....	6
.....12 第三節 期望理論.....	1215 第四節 績效管理.....	15
.....16 第五節 名詞界定.....	1628 第三章 研究方法.....	28
.....38 第一節 研究方法.....	3838 第二節 研究限制.....	38
.....39 第四章 國外實施績效獎金制度的分析.....	3940 第一節 英國實施績效待遇制度.....	40
.....40 第二節 美國實施績效待遇制度.....	4044 第三節 日本公務人員績效制度.....	44
.....50 第四節 其他國家績效獎金制度.....	5054 第五章 我國公務機關績效獎金制度.....	54
.....61 第一節 現行公務人員考績制度概況.....	6161 第二節 我國公務人員俸給制度簡析.....	61
.....69 第三節 公務人員績效獎金制度.....	6978 第六章 結論與建議.....	78
.....78 第一節 研究發現.....	7890 第一節 研究發現.....	90
.....90 第二節 研究建議.....	9093 第三節 未來展望.....	93
.....96 參考文獻.....	9698 附錄.....	98
.....105 附錄一：行政院暨所屬各級行政機關績效獎金實施計畫.....	105105 附錄二：行政院所屬各機關施政績效評估要點.....	105
.....110 圖目錄 圖1-1 研究流程圖.....	1105 圖2-1 馬思洛人類需求的層次關係.....	5
.....15 圖2-2 績效管理內涵.....	1518 圖2-3 績效管理層次.....	18
.....20 表目錄 表2-1 不同類型的績效指標範例.....	2023 表2-2 績效評估步驟.....	23
.....26 表3-1 探索性研究和結論性研究的區別.....	2638	38

REFERENCES

壹、中文資料: 1.丘昌泰 (1999) 建立績效導向的公務員俸給政策 公共管理的觀點, 行政管理論文選輯第十三輯 2.丘昌泰 (2002) 政府改造、組織氣氛與士氣激勵, 人事月刊第三十五卷第五期 3.朱楠賢 (2001) 行政機關推動績效獎金制度應有的觀念及作法, 人事月刊, 第33卷, 第5期, 頁24-26 4.江岷欽、林鍾沂 (1995) 公共組織理論, 台北, 國立空中大學 5.江岷欽、劉坤億 (1999) 企業型政府, 台北, 智勝文化公司 6.江岷欽 (1989) 激勵管理的新猷 行為改變途徑, 行政管理論文選輯第四輯 7.江銀世 (2002) 我國政府機關採行「彈性福利制」之可行探討, 人事月刊, 第36卷, 第2期, 頁52-64 8.行政院人事行政局編印 (1990) 美國文官改革法 - 一九七八年 9.行政院人事行政局編印 (1992) 實施功績俸究報告 - 英國地方政府個案研究 - 10.行政院人事行政局編印 (1992) 中日兩國文官制度之重點比較 11.行政院人事行政局編印 (2000) 歐美國家公務員制度概要 - 美英德法之現狀 - 12.行政院人事行政局編印 (2003) 世界各國及大陸地區人事制度簡介 13.行政院人事行政局編印 (2004) 行政機關績效管理暨績效獎金制度學術研討會 14.行政院究發展考核委員會編印 (2000) 中華民國政府組織與工作 15.行政院究發展考核委員會編印 (2004) 政府績效評估 16.李允傑 (1999) 公部門之績效評估, 人事月刊第二十九卷第四期 17.余致力 (2002) 激勵士氣? 打擊士氣? 行政機關實施績效獎金制度之評估, 人事月刊第三十五卷第五期 18.余致力與黃東益 (1999) 有效激勵績優人力之策略: 為我國績效待遇制度催生, 人事月刊第二十九卷第二期 19.竺秀樸 (2001) 型塑企業型政府 行政院暨所屬各級行政機關績效獎金實施計畫介紹, 人事月刊三十三卷第六期 20.林水波 (1989) 考績制度: 理論研析與經驗印證, 台北, 五南圖書公司 21.林文燦 (1998) 待遇改造 建立績效導向及彈性自立的待遇制度, 人事月刊第二十七卷第一期 22.林文燦 (2001) 行政機關績效獎金制度研訂始末, 人事月刊第三十三卷第六期 23.林文燦 (2003) 落實績效獎金及績效管理制度的參考做法 建立一套兼具效度與公信力的績效評核機制, 人事月刊第三十六卷第五期 24.林錦慧 (2002) 落實績效管理新策略 行政機關實施績效獎金制度概述, 人事月刊第三十五卷第六期 25.吳定 (1885) 合理訂定公務人員待遇標準之研究, 行政院研考會委託研究, 台北, 行政院研考會 26.吳慶輝 (2000) 從美國國家績效評估NPR - 看我政府再造工程, 立法院院聞第28卷第6期 27.吳瓊恩 (1996) 行政學, 初版, 台北, 三民書局 28.施能傑 (1994) 行政機關俸給政策: 公平性理論的觀點, 台北, 洪葉 29.許道然 (1993) 彈性福利制度之探討, 人事月刊, 第十七卷第四期 30.許濱松 (1987) 改進考績激勵士氣, 行政管理論文集第二輯 31.許濱松 (1998) 人事行政 (全), 台北, 華視文化出版社 32.陳德禹 (1987) 行政激勵析論, 行政管理論文集第二輯 33.陳金貴 (2002) 我國公務人員激勵問題的探討, 人事月刊第三十五卷第五期 34.張金鑑 (1991) 行政學典範, 中國行政學會 35.張春興 (1987) 心理學, 11版, 台北, 東華書局 36.張潤書 (1997) 行政學, 台北, 三民書局 37.莊財安 (1991) 企業人力發展實務, 初版, 台北, 管拓文化事業及企管顧問公司 38.莊善任 (1997) 企業對企業內勞資關係之影響 - 以半導體業為對象, 台北, 中國文化大學勞工研究所碩士論文 39.傅肅良 (1988) 各國人事制度, 台北, 三民書局 40.歐育誠 (1990) 改進公務人員待遇福利之回顧與展望, 人事月刊第十一卷第三期 41.蔡秉燁、蘇俊源 (2002) 策略人力資源管理之彈性福利制度分, 產業論壇, 第三期第二期 42.錢士中 (2001) 公務人員績效獎金制度之規劃建構與落實, 人事月刊第三十三卷第三期 貳、英文部分 1. Bernardin, H.J. & R.W. Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work. 2. Bouckaert, Geert and Halachmi, Arie. 1995. The Enduring Challenges in Public Management. San Francisco: Jossey-Bass inc. 3. Caiden, Gerald E. 1991. "Administrative Reform," in Ali Farazmand, ed., Handbook of Comparative and development Public Administration. New York: Marcel Dekker, Inc. 4. Carter, Neil, Rudolf Klein and Patricia Day. 1990. How Organizations Measure Success. London and New York: Routledge. 5. Heneman, R. 1990. Merit pay research. Research in Personnel and Human Resources Management. 6. Heneman, R. L., Greenberger, D.B., & Strasser, S. 1988. "The relationship between pay-for-performance perceptions and pay satisfaction." Personnel Psychology. 7. Jackson, P. M. and Palmer, B. 1989. Developing Performance Monitoring in Public Sector Organizations: A Management Center, University of Leicester. A thorough practical guide. 8. Kanter, R.M. 1968. "Commitment and organization: A study of commitment mechanisms in Autopian commitment." American Sociological Review. 9. Kerley, Richard. 1994. Managing in Local Government. Undmiles, London: The Macmillan Press. 10. Middemist, R.D. & Hitt, M.A. 1981. Organizational Behavior: Applied Concepts. Chicago: Science Research Associations. Inc. 11. Mondy, R.W. & Noe, R. 1990. Human Resource Management, New York: Allyn and Bacon. 12. Newman, William H., Charles E. Summer, and E. Kirby. Warren. 1972. The Process of Management: Concept, Behavior and Practice. New York. 13. Quick, T. L. 1992. Successful team building. New York: American Management Association. 14. Schuler, S.R. 1987. Personnel Human Resource management, New York West Publishing Co. 15. Steers, R.M. 1977. "Antecedent and outcomes of organizational commitment." Administrative Science Quarterly. 16. Sylvia, Ronald D. 1994. Public Personnel Administration. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co. 17. Talbot, C. 1996. "Ministers and Agencies: Responsibility and Performance," Memorandum to Public Services Committee, House of Commons. 18. Wexley, K. N., & Yukl, G. A. 1977. Organization behavior and personnel psychology. New Jersey: Homewood. 19. Wiener, Y. 1982. "Commitment in organization: A normative view." Academy of Management Review. 20. Wood, Robert, Organization for Economic Co-operation and Development. 1997. Performance pay schemes for public sector managers: an evaluation of the impacts. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.