摘要

不管是公營機構或是私營企業，都會面臨一個重要的課題，就是如何"挽留人才"，以保持組織的競爭力。從激勵的角度來看，組織可以透過健全的升遷制度來挽留員工；從公平的角度出發，完善的升遷制度就是留著員工的重要因素；而從人力資源發展的角度來看，組織能夠藉完善的升遷制度儲備足夠人才，讓組織的發展得以持續。

本論文發現，澳門公務人員升遷制度實施至今已經16年，顯然跟不上時代的轉變，也無法充分發揮應有的功能。現行升遷制度主要以年資和功績為依據，雖能發揮到激勵的作用，但卻不能持續；而合符資格的人員雖可獲得升遷機會，但卻因為制度的缺失，故也無法持以公平和一致的對待；雖則經由履歷審查才能晉升一級，但這只不過是一種重形式多於實際的方式，並沒有真正評估員工的能力。更重要的是，現行升遷制度已讓員工慣性化和機械化，既無法發揮出激勵的功能，也不可成為擇優的有效工具。

事實上，升遷不僅能激勵員工努力工作，也有助於提升員工的學習意願，是造就優化員工隊伍的有效途徑。但是當升遷變成了慣性時，它作為一種激勵措施的效用就會大大降低，現時澳門公務人員升遷制度便是呈現了這一現象，導致公共部門缺乏生機活力，依舊存在著一股消極和保守的文化。

因此，在一片行政改革的呼聲中，完善升遷制度有其重要性和迫切性，現時正藉施行新的評核制度，修改公務人員的升遷正合時機，這樣才能繼續為澳門公務人員注入新的動力，為員工發展提供更廣闊的路向。

關鍵詞：公務人員、升遷、激勵、公平、人力資源發展