

摘要

在眾多的公共行政理論中，激勵理論在人事管理方面扮演着重要地位，激勵措施對提高員工士氣、工作效率及積極性起着重要的作用，激勵理論使用得當，將直接影響機構的效率與生產力，相反，激勵理論採用得不當時，將引起員工的不滿及產生不公平想法，因而打擊了人員士氣，從而減低機構的生產力。故此，激勵是一把雙刃刀¹，視乎領導者如何使用，而相應產生其正面及負面作用。

從激勵因素來看，加薪、調職、分紅及晉升，都是重要的激勵因素，對於公營機構而言，法律規定了公營機構及政府機構的權利及義務，一般政府機構的法律中不會規定加薪、調職及分紅等的權限作為激勵措施，公營機構就不能採用上述措施作為激勵因素，因此晉升便成了公營機構及政府機構作為激勵因素重要的一環。

晉升是建立於被評核的基礎，評核是晉升制度中不可或缺的組成部份，因此評核與晉升息息相關，評核與晉升如能達到公平、公正、公開，合理的評核與晉升制度，將有效影響整個機構的運作與生產效率。

本論文將以公共行政的激勵理論，對澳門治安警察局人員的評核與晉升制度作出分析，嘗試從學術角度對評核與晉升制度作出研究，希望將研究的情況為治安警察局的領導者作為參考之用。

¹ 潘清泉（1993）《人事考核：評價與培育》，台灣超越企管工商叢書，頁2。