

摘要

於 2004 年，爲了提升澳門特區政府的整體績效，特區政府對公共行政工作人員績效評估制度進行改革。然而該制度實行多年，其效果仍未如理想。由於現時社會中難有一套完善的績效評估制度，每一種制度都有其長短項。因此，本研究透過參考公共行政相關的理論(組織行爲學中的激勵理論及系統理論)、近代的公共行政概念(新公共管理、政府再造及全面質量管理)以及對傳統績效評估方式的不足之處進行分析來推論出一套研究分析架構來探討績效評估制度應有的目的、功能及原則，以衡量績效評估制度的合理性和有效性。

本研究根據推論出的分析架構來對澳門特區政府的現行績效評估制度進行分析，探討澳門特區政府在這方面改革不足之處及提出未來發展方向。但研究發現除現行評估制度本身仍存在缺點外，還有一個核心問題。這便是現今制度沒有將公共部門管理及專業人員納入評核範圍，因而引致現時基層公務員存有受到不公平對待的心態及對社會上的不滿。基此，澳門特區政府已承諾爲政府領導建立一套績效評估制度及問責制，而澳門政府提出的法案是此級人員將沿用傳統績效評估方式一即是直屬主管對下屬作出評核。

然而，本研究已指出這種評核制度是存有缺點及不足。同時，由於管理及專業人員有其本身的績效評估特點，例如工作範圍廣，需要處理跨部門的

協調合作、管理下屬等，因而難以用一般員工的準則作為評估。所以，筆者對一種更適合公共部門管理及專業人員的績效評估方法進行分析－亦即是 360 度評估方法。運用根據本研究推論得到的理論框架對 360 度評估方法進行評估，本研究發現 360 度評估方法是適用於澳門公共部門管理及專業人員的績效評估制度。因此，360 度評估方法可作為澳門特區政府在未來制定績效評估制度時的一項參考。