月旦知識庫

第40期 2026年6月26日

公務人員激勵制度再進化：2025年修正重點解析

陳怡萱 銓敘部人事管理司

科員

> ***“ 2025年修正激勵辦法，以更貼近實際工作情境的獎勵機制，即時肯定優良表現、適時表彰長期貢獻，兼顧獎項代表性與公信力，期建構一個讓同仁「努力能被看見、貢獻能獲肯定、榮譽能受尊重」的友善職場。 ”***

公務體系能否穩定運作並持續提供優質服務，仰賴全體同仁於各項業務推動過程中的投入與表現，而良善合理的激勵制度，則是維繫服務熱忱並持續精進的重要基礎。

隨著公共治理環境快速變遷，工作型態日益複雜多變且節奏加快，跨機關（單位）協作、跨專業整合與即時輿情回應，已逐漸成為公務運作常態，民眾對政府效能及公務人員服務品質的要求亦日漸提升。為因應當前公務運作模式及業務需求的轉變，營造更有感且具支持性的工作環境，銓敘部於2024年底主動檢視公務人員激勵制度，啟動公務人員激勵辦法（以下簡稱激勵辦法）研修作業，經考試院審議後於2025年10月8日修正發布，

本文由考試院授權提供

月旦知識庫

使即時獎勵、模範公務人員及公務人員傑出貢獻獎等制度更貼近實際工作情境，得以即時肯定平時表現、適時表彰長期貢獻，並兼顧獎項的代表性與公信力，進一步強化整體制度運作效能。

優化即時獎勵機制，提升激勵即時性與適切性

同仁於完成重要任務或達成階段性成果時，若能即時獲得適切的肯定，有助於其掌握努力方向，並強化持續投入的意願及動力。

本次修正著重提升制度運用的彈性與妥適性，並兼顧整體公平性，使激勵時點與方式更扣合機關推動業務及實際需要，進而使同仁付出與回饋的連結更為緊密，形成正向循環，有效提升整體工作效能。

一、增加獎勵方式與額度

為更強化激勵動能，將個人及團體即時獎勵額度上限，分別提高至1萬元及5萬元，並提供行政獎勵、獎金或等值獎勵、獎勵品或公假（團體除外）等多元方式，使機關得依案件性質、執行進度及實際情形，妥適決定適當的獎勵形式及發給時機，以強化激勵措施的即時性及實質效果，並提升同仁榮譽感。

二、區分個人及團體獎勵事由

為更扣合機關推動業務的實際需要，將即時獎勵事由區分「個人獎勵」與「團體獎勵」，俾利機關明確判斷事蹟內涵，並維持認定標準的一致性。個人獎勵著重個人優良工作表現或行為，涵蓋及時回應或服務民眾需求、提出業務改善措施、於本職以外主動協助同仁或積極參與機關事務等7項事由，團體獎勵則著重經由團隊協力合作所展現的優良事蹟，包含執行專案計畫或臨時交辦事項、危機處理應對等5項事由，同時均納入「奉派參與其他機關業務事項，（團隊）工作表現獲致主辦機關肯定」的態樣，使獎勵範疇更完整涵蓋跨機關協力情形。

三、擴大獎勵對象

本文由考試院授權提供

月旦知識庫

考量機關的施政目標須透過全體同仁共同努力始能達成，故對其優秀表現給予即時獎勵，不宜因進用依據不同而有所區別，爰除既有之適用對象外，將各機關自行進用適用勞動基準法人員（如約用人員、技工、工友、駕駛等）、駐衛警察、實施實務訓練人員及借調或支援人員，均列為即時獎勵參照對象，讓實際參與機關運作且具優秀表現的同仁能獲得適切肯定，進一步凝聚其向心力，型塑團隊合作的組織文化。

四、授權機關自訂細部規定

為打造更貼近實務需求的即時獎勵制度，提供各機關適性調整制度的空間，將原由各主管機關統一規範細部規定的方式，修正為各機關得依業務及實際需要自行訂定，使制度更能符合第一線需求，提升實務運作的靈活性及回應力。

五、建立小組審議機制

為使即時獎勵核給更具公平性與公信力，明定各機關應組成小組，以具體事蹟為基礎，審慎決定獎勵方式及核給額度，透過周延的審議機制，提升外界對獎勵結果的信賴與認同。

完善模範公務人員及傑出貢獻獎制度，強化獎項激勵效果與公信力

相較於即時獎勵著重平時表現，模範公務人員及傑出貢獻獎，則代表政府對同仁長期貢獻及整體績效的高度肯定，不僅象徵公務人員職涯的重要榮耀與學習榜樣，亦展現政府治理效能及專業形象，並肩負著社會大眾對公務體系的高度期待與信任。

本次修正一方面調增獎項名額，將模範公務人員選拔名額提高1倍，並將傑出貢獻獎總名額上限由12名增加至15名，使更多具備優異表現與貢獻的公務人員或團體得以獲得肯定，同時刪除總獎額內團體獎名額上限的規定，使獎額配置更具彈性，進而帶動組織士氣提升，強化標竿學習的擴散效果。

另一方面，為回應外界對獲獎者的期待，並維護獎項所表彰的榮譽與典範意義，對於公務人員於模範公務人員選拔核定前3年內，或於傑出貢獻獎

本文由考試院授權提供

表揚前5年內，如有涉犯性侵害或違反性別平等工作法等相關法規、酒駕或毒駕、職場霸凌等情形，明確規定不得參選，並完備獲獎後的廢止資格條件，以確保評選結果的正當性，進而鞏固獎項公信力與正面形象。

結語

公共服務的永續發展，關鍵在於完善支持人才發揮專業潛能的環境，並持續強化工作動力與激發投入意願。本次激勵辦法的修正，是在既有制度基礎上進行優化升級，使激勵時點更貼近同仁工作歷程，能迅速回應並肯定其優良表現，並與公務人員考績法所定年終考績評核形成互補機制，進一步建立平時激勵與年度評核相互銜接的制度架構，使整體考核獎懲制度設計更臻完善周延，並提升人力資源管理效能。

未來，隨著各項激勵措施更加落實，我們將持續觀察執行情形並適時調整，但目標始終如一：建構一個讓同仁「努力能被看見、貢獻能獲肯定、榮譽能受尊重」的友善職場，吸引並留任優秀人才，共同打造優質公共服務環境。

延伸閱讀

・活化公務人力型塑政府團隊新面貌 / 周志宏 / 國家人力資源論壇第1期

上一篇	回前頁	下一篇

本文由考試院授權提供