

# 行政院人事行政總處公務人員陞任評分標準表

中華民國96年1月3日局人字第0960060123號函修正  
 中華民國100年3月3日局人字第1000026725號函修正，並自100年3月1日生效  
 中華民國101年3月23日總處人字第1010029812號函修正，並自101年2月6日生效  
 中華民國101年7月31日總處人字第1010045283號函修正，並自101年8月1日生效  
 中華民國102年10月23日總處人字第10200524442號函修正  
 中華民國104年2月5日總處人字第1040024440號函修正  
 中華民國106年1月20日總處人字第1060036175號函修正  
 中華民國106年2月18日總處人字第1060038024號函修正，並自106年1月20日生效  
 中華民國106年8月28日總處人字第1060054948號函修正  
 中華民國107年5月28日總處人字第1070042104號函修正  
 中華民國112年5月9日總處人字第1127000536號函修正  
 中華民國113年3月11日總處人字第1137000338號函修正，並自113年4月1日生效

- 一、本表依據「公務人員陞遷法」第七條規定及「行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員陞任評分標準表」辦理，並經113年3月1日行政院人事行政總處第198次人事甄審、考績及進修甄審委員會決議通過。
- 二、本表陞任評比類別包括「基本選項」、過往「工作績效」、未來擬任職務之「職務適任性」、「首長綜合考評」，及依需要辦理之「面試或業務測驗」，並依擬任職務為「非主管職務」及「主管職務」(含副主管及簡任非主管職務)分別訂定配分。
- 三、陞任評分標準如下：

| 評比類別 | 評比項目 | 評分標準                 | 配分      |        |      | 說明   |    |
|------|------|----------------------|---------|--------|------|--|----|
|      |      |                      | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務 | 最高分數 |  |    |
| 基本選項 | 學歷考試 | 高中(職)以上學校畢業，或業務人員考及格 | 1分      | 2分     | 4分   | 一、學歷之認定，以教育部或國防部(軍事學校)學制為準，並以最高學歷計算。凡經教育部立案或認可之學歷，不分國內外，計分相同。<br>二、公務人員考試及格，指經各類公務人員任用考試、升官等考試及國軍上校以上軍官轉任公務人員考試及格。<br>三、專門職業及技術人員高等考試、普通考試及格，且轉任公務人員者，及經各類檢覈、銓定資格考試及格者，均比照公務人員考試及格計分。<br>四、依「公務人員任用法」第三十六條之一第一款第三款規定繼續派用之人員參加出缺職務陞任評分，及同條第一款及第二款規定繼續派用人員於一百十三年六月十八日前參加出缺職務陞任評分時，依左列標準計分。 |    |
|      |      | 大學(獨立學院)畢業，且業務人員考及格  |         |        |      |  | 2分 |
|      |      | 具碩士學位，且業務人員考及格       |         |        |      |  | 3分 |
|      |      | 具博士學位，且業務人員考及格       |         |        |      |  | 4分 |

| 評比類別       | 評比項目  | 評分標準     | 配分      |                                | 說明   |
|------------|-------|----------|---------|--------------------------------|--|
|            |       |          | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務                         |  |
| 基本選項       | 年資    | 每滿一年     | 1分      | 8分                             | <p>一、服務年資之計分：以現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之年資為限。又所稱現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務，均包括代理期間，但不包含代理之職務。</p> <p>二、尾數未滿半年者，核給0.5分；在半年以上，未滿一年者，以一年計算。</p> <p>三、曾任基層服務之同職務列等或同一陞遷序列職務年資，得視職缺之職責程度及業務性質，經總處人事甄審、考績及進修甄審委員會（以下簡稱甄審委員會）審查後於本項配分上限內酌予加分。</p> <p>四、辦理公務人員陞任評分，對於同一陞遷序列列有不同列等職務（最高職務列等相同，而最低職務列等不同），其陞任評分採同一標準顯不平衡時，得由甄審委員會依下列原則另訂差別之計分標準予以處理：（一）不同列等之職務，以其相同職銜敘合格實授之部分始予採計；（二）針對職務列等高低，訂定不同任職年資之陞任條件（係指陞任計分標準）。</p> |
| 工作績效       | 考績（成） | 甲等       | 2分      | 10分                            | <p>一、以最近五年現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間經銓敘部審定之年終考績（成）為限。未經審定前，依機關長官覆核之考績（成）結果核計。</p> <p>二、考列丙等者，不予計分。</p> <p>三、另予考績（成）者，依評分標準折半計分。</p>   |
|            |       | 乙等       | 1.6分    |                                |  |
|            | 獎懲    | 嘉獎（申誠）1次 | 0.1分    | 擬任非主管職務最高分以8分為限；任主管職務最高分以5分為限。 | <p>一、平時獎懲以最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間已核定發布之獎懲為限，並按個別獎勵案件之額度核予計分。</p> <p>二、最近五年內（自辦理陞任甄審當月上溯計算）曾受懲戒處分者，除依「公務人員陞遷法」第十二條規定期間不得陞任外，「申誠」比照「記過1次」減0.5分，「記過」、「罰款」、「減俸」比照「記過2次」減1.2分，「降級」、「休職」比照「記大過1次」減2分；如有併為處分之情形時，擇一從重減分。</p> <p>三、按左列標準獎加懲減，其結果如產生負分時，應倒扣總分。</p>  |
|            |       | 嘉獎（申誠）2次 | 0.3分    |                                |  |
|            |       | 記功（記過）1次 | 0.5分    |                                |  |
| 記功（記過）2次   | 1.2分  |          |         |                                |  |
| 記大功（記大過）1次 | 2分    |          |         |                                |  |

| 評比類別 | 評比項目     | 評分標準  | 配分      |        | 最高分數                             | 說明  |
|------|----------|---|---------|--------|----------------------------------|---|
|      |          |   | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務 |                                  |   |
| 工作績效 | 大榮<br>重殊 | 一、大獎獎獎依頒勳人獻、人他具陞殊<br>二、績模業含資、務貢獎務其定先大<br>考功楷專(年)公出人公依規優重<br>案記、功、(務者、傑個範或律得之<br>專次功章章章服給章員獎模員法有任榮 | 5分      |        | 5分                               | 以最近五年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間已核頒(定)者為限,且不分次數均核予5分。   |
|      | 工作表現     | 平能績研流態工具方<br>人知文新化務度等<br>考工作、創簡服年畫現<br>受工公、及、計表考<br>就時及效究程度作體面                                    | 15分     | 8分     | 擬任主管職務最高以8分<br>擬非管務高15為限擬主職最以為限。 | 一、以最近五年內(自辦理陞任甄審當月上溯計算)現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之工作表現為限。<br>二、如曾獲頒工作楷模、績優人員或其他功績足<br>程度未達重大殊榮,由甄審委員會審認以列入評比之獎勵,應優予考量評分。<br>三、本項由出缺職務單位主管(如未確定出缺<br>單位得由機關首長指定人員)與服務單位<br>主管初評後,提送甄審委員會審議。<br>四、本項分數超過13.5分/7.2分或未滿10.5分<br>/5.6分者,本項評分人員須於甄審委員會<br>中提出說明。   |
| 職務適性 | 職務歷練     | 一、符合強事職練規訂任應之條<br>化人員歷業所陞務備格<br>人務作定擬職具資者<br>二、服(同、年跨、調<br>務處一、處遷<br>(科)上(處)<br>室)以(室)遷<br>者      | 5分      | 3分     | 擬任主管職務最高以3分<br>擬非管務高15為限擬主職最以為限。 | 一、本項指本總處依其職務調任規定或職責,<br>並配合公務人員知能及專長,在現職、同<br>職務列等或同一陞遷序列職務間,施予<br>期或非定期之職務調動、互調及輪調,尚<br>不包含因現職不適任,或不守紀律而調<br>職務者。<br>二、擬陞任薦任第九職等科長職務者,符合總<br>處訂定之「強化人事人員職務歷練作業規<br>定」,核給5分。如陞任非屬上開職務者,<br>本項5分之配分移至「發展潛能」項目計<br>分。<br>三、服務於同科一年以上,跨科遷調者,每遷<br>調一次加計1分;服務於同處(室)同科一<br>年以上,跨處(室)遷調者,每遷調一次<br>加計2分;至多以加計3分為限。但經人<br>事長指派遷調者,不受須服務一年以上之<br>限制。 |

| 評比類別  | 評比項目 | 評分標準   | 配分      |        | 說明   |
|-------|------|--|---------|--------|--|
|       |      |  | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務 |  |
| 職務適任性 | 發展潛能 | <p>一、具主觀、真之態、積極負責之態度、作品佳、率整作優具效觀。</p> <p>二、工作品質佳、工效高、體績良、成益念。</p> <p>三、工作熱學用、能忱習能表力佳、擬備專識作。</p> <p>四、具擬備專識作、任之學工驗。</p> | 12分     | 7分     | <p>一、本項指受考人邏輯分析能力及團隊合作精神等與未來職務發展適任性相關之潛能。如係個人或團隊勇於當責及創新之激勵個人或團隊勇於當責及創新之潛能。</p> <p>二、本項由出缺職務單位主管（如未確定出缺單位得由機關首長指定人員）與服務單位主管初評後，提送甄審委員會審議。</p> <p>三、如陞任非屬薦任第九職等科長職務者，上開職務歷練一、「符合強化人事人員職務條件者」之擬陞任職務應具備之資格條件者」之配分5分納入本項目計分，則本項目總分為12分。本項分數如超過6.3分/10.8分或未滿4.9分/8.4分者，須於甄審委員會中提出說明。</p> <p>四、評分人員就所列評比項目檢討作綜合評分。</p> <p>五、辦理薦任秘書、薦任視察、專員陞任科長職務（但不包括技術性科長職務）甄審作業時，本項配分如下：</p> <p>（一）基本配分為2分，分數如超過1.75分或未滿1分者，須於甄審委員會中提出說明。</p> <p>（二）「專員級人事人員進階職能培育專班培育評鑑成績」配分為5分，依專班所評鑑之「問題分析」、「業務規劃」、「績效管理」、「團隊管理」及「溝通表達」等五項核心職能，其整體能力平均總分須高於一定成績以上始得擇一計分，說明如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 整體能力平均總分高於8.1（含）以上，且各項能力平均總分皆高於8.1（含）以上；或整體能力平均總分高於8.1（含）以上，且有四項能力平均總分高於8.1（含）以上，一項能力平均總分介於7.1（含）-8.0（含），得5分。</li> <li>2. 整體能力平均總分介於7.1（含）-8.0（含），且各項能力平均總分皆高於7.1（含）以上；或整體能力平均總分高於7.1（含）以上，且有四項能力平均總分高於7.1（含）以上，一項能力平均總分介於6.1（含）-7.0（含），得3分。</li> <li>3. 整體能力平均總分高於6.1（含）以上，且各項能力平均總分皆高於6.1（含）以上，得1分。</li> </ol> <p>（三）曾於一百一十年以前參加前款之專班，或其訓練成績等級經評定為「一等」或「特優」者，得5分；「二等」或「優良」者，得3分；「三等」或「良好」者，得1分；「四等」或「不合格」者不給分。</p> |

| 評比類別 | 評比項目   | 評分標準   | 配分      |        | 最高分數 | 說明  |
|------|--------|--|---------|--------|------|---|
|      |        |  | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務 |      |   |
|      | 職訓及進修  | 一、參加與擬任職相訓練平20<br>擬陞性之進修均小時以上<br>二、參加與擬任職相訓練平10<br>擬陞性之進修均小時未滿20 | 2分      | 1分     | 2分   | 一、本項指與擬任職務相關之訓練、進修等活動。<br>二、於現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之最近五年內，參加國內外經認證之學習機關（構）舉辦之訓練進修，並登載學習時數於總處建置之「終身學習入口網站」者，始予採計。<br>三、「平均時數」係指，於任現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間內平均每年習得之學習時數（不四捨五入）。<br>四、本項訓練及進修之學習時數，不採計總處各單位所辦理相關訓練時隨團（班）工作人員之學習時數。   |
| 職務適性 | 專業技術能力 | 具有與擬任相證照或專業證照  | 0.5分    |        | 1分   | 一、本項指為辦理擬任職務工作所需之基本專業知識及技能（包含語言能力等）。<br>二、受考人具與機關業務或擬任職務工作性質相關之職業證照、專業證照，得酌予加0.5分（例如：採購專業人員證照、律師等）；並得經甄審委員會通過後訂定各該證照得予加分之有效期限。<br>三、通過各測驗辦理單位自行訂有對應『歐洲語言學習、教學、評量共同參考架構（簡稱CEF）』之各類英語能力測驗者，按其相當全民英檢之等級計分。<br>四、通過全民英檢初試，未參加複試者，以不超過評分標準二分之一之範圍計分。<br>五、除具有英語能力外，並有德語、西班牙語或日語之語言能力，經教育部認可之語言能力檢定測驗機構檢測通過者，不分等級，照左列評分標準加0.5分。 |
|      |        | 全民英檢中級或相當以上  | 1.5分    |        | 2分   |   |
|      |        | 全民英檢中級或相當  | 1分      |        |      |   |
|      |        | 全民英檢初級或相當  | 0.5分    |        |      |   |
|      |        | 具有其他語言能力（包括英語、西語、日語、德語、西班牙語），經教育部認可之檢定測驗通過                       | 0.5分    |        |      |   |
| 研究發展 |        | 作品參加精進建議者獲選獎勵  | 1       | -      | 4分   | 一、本項核分之獲選參加作品及所提創新構想與知識分享，以最近五年內在現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間者為限。<br>二、經精進人事業務建議獎勵計畫獲選，及原獲獎之作品（不分等次），均核給1分；如為共同署名作品係以參加署名之人數平均給分，給分人數以三人為限，例如2人署名之作品各核給0.5分，三人署名之作品各核給0.3分，計算至小數點第一位，小數點第二   |
|      |        | 針對職掌業務創新或構想者   |         | 如說明    |      |   |

| 評比類別 | 評比項目           | 評分標準   | 配分      |  | 說明   |
|------|----------------|--|---------|--|--|
|      |                |  | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務   |  |
|      |                |  |         |  | <p>位以下之餘數不計。</p> <p>三、針對職掌業務提出創新構想或知識分享者，應提出佐證資料送人事室彙整，並送甄審委員會審議核分，其基準如下：</p> <p>(一)就總處職掌業務提出創新構想，並經簽准且採行有案者，核給0.4分。</p> <p>(二)就總處職掌業務進行跨單位知識分享，並有三個單位、三十人以上參與者，核給0.2分。</p> <p>(三)二人以上共同辦理之知識分享，給分人數以二人為限，並採平均給分。</p> <p>(四)前開提出創新構想或知識分享人員，同時符合核予行政獎勵之規定者，應擇一核分或核予行政獎勵。</p> |
| 職務適性 | 團隊精神           | <p>之與服務單位之關係和諧度</p> <p>人作服人和諧度</p> <p>考合、和考評</p> <p>受團隊紀律、態度、關係等方面</p>                 | 3分      | <p>擬任非主管職務最高分以5分為限。</p> <p>擬任主管職務最高分以5分為限。</p> | <p>一、本項由出缺職務單位主管（如未確定出缺單位得由機關首長指定人員）與服務單位主管初評後，提送甄審委員會審議。</p> <p>二、本項分數如超過2.7分/4.5分或未滿2.1分/3.5分者，本項評分人員須於甄審委員會中提出說明。</p>   |
|      | 協調能力           | <p>一、善用關係，及主動與同事合作，能推己及人，發揚合作精神。</p> <p>二、具策劃能力，能定計畫，畫密動能。</p> <p>三、誠懇、守任、慮樂、通事、間。</p> | 3分      | <p>擬任非主管職務最高分以5分為限。</p> <p>擬任主管職務最高分以5分為限。</p> | <p>一、本項由出缺職務單位主管（如未確定出缺單位得由機關首長指定人員）與服務單位主管初評後，提送甄審委員會審議。</p> <p>二、本項分數如超過2.7分/4.5分或未滿2.1分/3.5分者，本項評分人員須於甄審委員會中提出說明。</p> <p>三、評分人員就所列評比項目檢討作綜合評分。</p>  |
|      | 領導能力及理力（陞科層任長） | <p>一、具領導力，能激勵士氣，與團隊協以。</p>   | -       | 10分  | 10分  |

| 評比類別        | 評比項目        | 評分標準   | 配分      |        |      | 說明   |
|-------------|-------------|--|---------|--------|------|--|
|             |             |  | 擬任非主管職務 | 擬任主管職務 | 最高分數 |  |
|             | 級以上職務用評項目)  | 赴，完<br>成，工<br>目，標<br>二、具業<br>風風<br>理理<br>三、具能<br>具力<br>及溝<br>能論<br>四、具通<br>具述<br>管<br>理理<br>備<br>心緒<br>能<br>並<br>同 |         |        |      |  |
| 面或業務測驗      | 面或業務測驗      | 視出缺職<br>實際需務<br>由或由或<br>會決審定<br>之  | 百分比計分   |        |      | 一、如有舉行面試或業務測驗，本項占總成績20%，其餘「基本選項」、「工作績效」、「職務適任性」及「首長綜合考評」等項合計分數占總成績80%（即乘以80%）。<br>二、如無面試或業務測驗，本項即不予計分。                                 |
| 首長綜合考評(20分) | 首長綜合考評(20分) | 由機首長<br>就出缺考<br>需要、情<br>人服、務<br>形、品<br>對、德<br>誠、之<br>考等綜<br>評作合  | 20分     |        |      | 一、綜合考評評核後，應併同各評比類別分數提甄審委員會就各受考人之積分高低，排定名次，送由人事單位列冊陳請機關首長圈定陞補。<br>二、九十一年一月二十九日「公務人員任用法」修正公布前，以考績取得簡任任用資格者，由機關首長於本項目評定分數時，考量上開人員之表現酌予加分。 |

四、辦理育嬰留職停薪人員之陞任評分採計，由當事人自行就下列二種方式擇優採計：

(一)甲式：考績(成)、獎懲、重大殊榮評分均溯前採計。

1. 是類人員考績(成)、獎懲、重大殊榮之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之考績(成)、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。

2. 至年資部分，則依現行規定辦理，以現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為限(包含留職停薪前與回職復薪後之年資)。

(二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。

五、對於自他機關調進本機關服務具參加陞任資格人員，科員以下職務需任職滿一年後，始採計其曾任他機關服務之年資、考績(成)、獎懲、重大殊榮事實列入資績評分；惟因配合政府政策或修正組織編制須安置移撥之人員，不在此限。

六、降調人員之陞任評分採計方式，係指曾任較高職務列等或較高陞遷序列資績分數不予採計(即高資不低採)，惟機關基於業務需要、職務性質及人才運用考量，得依下列方式辦理：

(一)考績(成)、獎懲、重大殊榮之評分「得」溯前採計，惟仍應以採計現職、同職務列等或同一陞遷序列職務期間之考績(成)、獎懲、重大殊榮為限，且最多合計五年。至年資部分，仍以現職、同職務列等或同一陞遷序列之職務期間為限(包含前已採計之與擬陞任職務次一序列為同一序列之年資亦可採計)。

(二)降調人員任現職一年後，始依上開原則溯前採計。