

香港政府水務署職工會

HONG KONG GOVERNMENT WATER SUPPLIES DEPARTMENT EMPLOYEES UNION

九龍油麻地廟街 47-57 號正康大樓 2 字樓 電話：2770 3676 圖文傳真：2770 3617

2/F. CHENG HONG BUILDING. 47-57 TEMPLE STREET, YAUMATEI. KOWLOON

水務署

香港灣仔告士打道 7 號

入境事務大樓

馬利德署長

內部聘任與公開招聘政策意見書

馬署長：

我們不贊成所有職位空缺祇選擇用公開招聘作為常規做法。

人力資源緊拙的情況下不適宜全面公開招聘

首先，我們認為用內部聘任方式招聘人才的方法已沿用多年，對公務員招聘系統宏觀來說較有效率，因為內部招聘的有效申請人數會較全面公開招聘的人數為少，在現時人力資源緊拙的情況下更為突顯，除非署方願意在招聘工作方面適量地增加常設職位，又作別論。

內部聘任模式是較適合公務員的政策

再者，透過內部招聘模式聘任人才是多年來沿用的有效途徑，以一刀切的模式硬推全面公開招聘政策，必然引起強力反彈，令平靜和諧的湖面上，激起凌亂的漣漪，絕對是不適用於公務員團體的政策。

全面公開招聘變相降低了公務員的士氣

全面公開招聘改變了多年來沿用的競爭模式，令競爭轉趨白熱化和惡性化，削弱了多年來盡心盡力為市民服務的公務員晉升機會，減低了公務員奮發向上的動力，變相降低了公務員的士氣。

全面公開招聘造成了不必要的內部消耗

用插隊的方式加入公務員團隊，很難說服本來有機會晉升的舊有公務員對新上任的上司產生包容感和信任，容易令新上司與舊下屬之間產生不和，激化了階級之間的矛盾，在管理上造成了難以量化的內部消耗。

全面公開招聘在學歷競爭上對現職公務員不公平

現時申請職位的申請人，往往持有遠超所須學歷的要求，亮麗的高學歷申請表，亦較容易在甄別試中勝出，令到在政府團隊中辛苦多年的舊有公務員不能與新時代的申請人在學歷上直接競爭，對中、低階層的影響更為顯著。表面上強者取代弱者是提高和增強團隊質素的不二法門，但署長不可不知，做成今天學歷泛濫局面的主要原因，我們認為是由於香港從精英教育政策轉變為普及教育政策所做成的結果，因此我們認為署方在制定公務員招聘規則時，在道義上須處理好現職公務員的晉升問題。在統計上今天中五畢業生和大學畢業生在人口比例中與當年的人口比例實在不可同日而語，因此我們認為今天持有較高學歷的申請人，表面上比我們現有的公務員學歷為高，但如加入人口比例因素考慮，今天持有高學歷申請人的質量和辦事能力，不一定比受當年教育制度下的公務員為強。從經驗中得知，高學歷低職位，容易產生騎牛搵馬的心態，正是製造高流失率的主要原因，反過來又加大招聘組同事的負擔，自我製造內耗。事實上我們認為有高學歷亦不一定有好的工作態度和表現。因此我們總結出全面公開招聘在學歷條件方面把現有員工放到不公平的競爭位置上。

全面公開招聘會削弱公務員團隊的廉潔性

我們不否認在人力市場中，不乏有能力的人才可以擔任公務員團隊的工作，但我們不會認同這些有能力的人才一定能接受公務員團隊的高道德標準要求，愈擁有豐富工作經驗的申請人，愈難擺脫昔日工作中的人脈網絡和商界利益糾纏，須要有更長時間和更大勇氣才能完全過度至公務員團隊所須要有的高道德標準要求，因此，我們認為以現時的社會氣候和人力資源，不適宜再加大內部聘任及公開招聘的比例。

全面公開招聘是放大了公務員敍用委員會周年報告的內容

在 2011 年公務員敍用委員會周年報告內容，第 1 章第 1.3 段內清楚寫明「…其範圍僅限於高職級公務員，包括頂薪點達總薪級表第 26 點(現為 37,465 元)或以上的職位…」。

在第 2 章第 2.1 段亦清楚寫明「…招聘工作可以公開或內部形式進行。委員會的職能是監察高級公務員職位空缺的招聘程序…」。

在第 2 章第 7 點補充資料註明「對於基本職級，未能由內部擢升人員填補職位的晉升職級或有特別需要的職位，當局會進行公開招聘。」

在第 2 章第 8 點補充資料註明「內部招聘的職位只供所有或某些組別的在職公務員申請。」

在第 2 章第 9 點補充資料註明「就招聘而言，這是指屬委員會正職權範圍內聘任的高職級人員(即頂薪點達總薪級表第 26 點(現為 37,465 元)及以上或同等薪的人員) …」

在第 2 章第 14 點對「基本職級」的補充資料註明「有關職級的入職條件包括取得由本港大學頒授的學士學位或同等學歷。」

在第 2 章第 2.10 段寫明「只透過內部聘任為基本職級招聘人員，做法並不恰當。」

在第 2 章第 2.12 段最後一句寫明「…尤其是對有志以公務員為職業的新近畢業大學生，失去公平競爭的機會。」

我們總結了公務員敍用委員會周年報告的精神，我們認為用全面公開招聘的方法填補公務員基本入職職級空缺為常規做法，我們認為是放大了報告所提及的內容。

總結及建議

總結上述各項觀點，我們認為保留內部招聘渠道對政府團隊來說，是一項好的政策，而且沿用多年行之有效，不應輕率放棄。

當然我們不會完全否定公開招聘所帶來的好處，因此，我們建議在頂薪點達總薪級表第 26 點以下的職級，可以選擇用公開招聘模式，但不作為常規做法。原因是中、低級別的公務員工作性質，往往以操作性和運作性為主導，政策的制定及決策相對沒有，反而個別行業的獨特性更為突出，因此，我們認為署方在執行公開招聘政策的同時，應考慮到個別工種的傳承性，基層的穩定性，部門的和諧性，人力資源的協調性，新同事對公務員身份的適應性等。萬萬不可片面地祇求對外公平，而忽略對內不公的現實。

最後我們期望水務署能維持現行機制的優越性，繼續保留內部聘任的渠道。

馬志成



主席：馬志成

香港政府水務署職工會

2012 年 7 月 11 日

副本抄送：公務員事務局局長

支持合作 批評監督 保持水務工會優良形象！
保福利 爭權益 提意見 要合理爭取到底！