

 Read Message

[Previous](#) | [Next](#) | [Back to: Inbox](#)

From: "████████████████████"   
 Date: 2002/04/27 Sat PM 12:20:14 CST  
 To: <jsscs@jsscs.gov.hk>  
 Subject: 對公務員薪酬政策及制度檢討的意見

[Reply](#) | [Reply All](#) | [Forward](#) | [Delete](#) | Move To: [\(Choose Folder\)](#) 

長期以來，市民不滿公務員的薪酬未能反映其工作表現外，還有就是公務員的管理文化。

就近期公務員推行的自願離職計劃，雖可減退公務員的人數，卻未能保證公務員的質素。這肯定是受制於對公務員及社會的衝擊。

一個年青人二十歲考入政府工作，當時工作能力是可以肯定的，但若不能與時並進，自我增值，三十歲時工作便會感到吃力，不須多久便會成為公務員的包袱了。

所以諮詢文件中建議將公務員下放給部門管理，是值得支持的，但管理是包括聘用、培訓及辭退。各部門、職級會就不同的需求去聘請適當員工，並跟進其就職培訓，令員工的能力可以隨著社會的改變而與時並進，更要有一個簡單而嚴謹的辭退員工制度，適當時汰弱留強，為創造一個精簡有效率的政府奠下基礎。

我的意見是基於現職很多公務員，入職時都是很積極的，但三、五年後，見年年加薪，又不愁棄掉職位，便日漸怠慢，永不主動去爭取表現。表現差些還可以希望老闆安排少些工作，只要每日準時返工，準時放工，不做不錯就是了。

公務員的評核制度也是值的商榷的，做上級的不能辭退不勝職的下屬，甚至調往其他部門也困難重重，在這環境下，寫一篇令下屬不滿的評核報告，只會導致日常工作與下屬增加更多磨擦和抗拒，更不利日常工作，因而迫使做上級的只好啞忍，這會是好制度嗎??

████████████████████ (2002年4月27日)

[Reply](#) | [Reply All](#) | [Forward](#) | [Delete](#) | Move To: [\(Choose Folder\)](#) 

[Search Messages](#)

[Previous](#) | [Next](#) | [Back to: Inbox](#)

[Help](#)