

部門好處:

1. 可以吸納專才，例如技術性人才，電腦人才，會計人才，管理人才等。
2. 控制成本增長，以及制定新計劃的時候，作出適合的人手安排。
3. 可以招攬優秀的員工，服務更有效率。

壞處:

1. 增加管理工作量。
2. 一般，共通職級在轉移到部門職級時，是否需要提供新的培訓課程以配合部門所需。如有的話，會否撥出資源令員工增值。
3. 在較少的部門裏，這項計劃是否可行？
4. 「奉承文化」的出現，令到工作位置長期被佔據？
5. 當部門若有人才流失的時候，未有即時的適合的人選能合時填補。要用若干的時間去招聘和篩選。
6. 職位空缺長期懸空，令部門失去效率和服務承諾。
7. 會否有「山頭主意」的情況出現，部門主管將技才高的職員留下來。像建立一個利己的小圈子。
8. 員工會否同樣受惠該部門的員工福利，例如醫療，子女升學或者住屋，宿舍等，若可行的話，部門支出會更大。
9. 未受聘的市民，是否要致函到每一個政府部門申請文書職位。若受聘會否有重疊的情況出現。間接增加招聘組的工作量。

員工好處:

1. 發揮個人的表現，如會計，電腦，人事管理等。在工作中得到成功感。
2. 在制定新計劃的時候，可提出更專業的技術和建議。
3. 員工若在工作中，發揮到自己所學到的技才，會更有滿足感。

壞處:

1. 部門化之後，在晉升的表現中，各部門是否有統一的基制？
2. 在投考其他部門的時候，薪金和福利可能有不一定的準則。工作年資如何計算？
3. 會否受納入到其部門的職員工作手則和訓令之中。
4. 由於沒有申請調配的機會，員工欠缺其他部門的認知，從而對整個政府運作缺乏更深的認識。
5. 當薪金和工作表現掛鉤，資深員工的會感到工作崗位不穩定和焦慮。
6. 一般，共通職級在培訓計畫中，全由部門決定，令整體文職及共通職系學習水平參差不齊。
7. 工作環境文化長期在同一辦公室存在，令員工欠缺挑戰性和競爭性。
8. 在轉到新部門之時，亦可學習其中寶貴工作經驗。使自己同步增長。
9. 了解其他政府部門運作和架構，比到學校上課更實際，更有效。
10. 員工在部門化之後，還可以申請內部調配嗎？若可能，選取範圍會更小。

E-Mail: 

致 公務員薪酬和制度檢討  
專責小組  
公眾諮詢

傳真 :2877 0750

第 3.51(c) 段