

口頭質詢

新修訂的《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》行政法規自 2016 年開始生效後，公務人員的招聘及甄選制度將從過去的中央招聘制度改為統一管理開考模式。新制度雖然能有利公平、公正、公開聘用人員，但另一方面由於在招聘程序和聘用制度上仍缺乏科學性的考量，導致招聘過程存在耗時長、效率低、成本高等問題，而且未能及時回應一些政府部門的用人需要。

統一管理制度適用對象包括經第 4/2017 號法律修改的第 14/2009 號法律所規範的 14 個一般職程及 19 個特別職程。根據現時的招聘程序，除獲豁免無需經第一程序的投考人之外，有意投考公職位的人士需經兩個程序，第一程序須先通過綜合能力考試，合格者可於 3 年內直接報考相等或低於投考職程學歷的專業或職務能力評估開考。

公務員一直是許多市民夢寐以求的職業，每次招聘都會掀起投考熱潮。比如，招聘制度修改後首次進行的高級技術員職程統一管理開考就吸引共 21,368 人報考。現時，在綜合能力考試的階段，由於無考量和要求投考者填寫個人志願和心儀部門，導致無論什麼部門開考，都會出現一窩蜂“漁翁撒網”式的報考現象。尤其針對一些非特定條件的職位，在缺乏初級甄選、過濾和配對機制之下，面對投考者“有殺錯無放過”的心態，導致一個空缺就可以吸引逾千人的報名。儘管“僧多粥少”，但部門仍然需投放大量的人力、物力、財力和需要花大量的時間對所有符合資格的人士進行甄選。

對報考者而言，即使開考的職位並非個人最理想的志願，但普遍抱持“騎牛搵馬”的心態，入左先算。當成功入職後，待有心儀的部門開考，就會積極報考。部門好不容易招聘到新人，但不出三兩年又出現員工內部轉職轉局，形成部門長期人手不足、經常流水流入的“怪現象”，影響部門的穩定性。

此外，新制度並沒有區分通用性與特定、專業性職位的甄選聘用方式，對一些通用性的職位，雖然工作性質一樣，但每個部門要人時都需要獨立開考，十個部門就要進行十次開考，有意投考職位的人士為不錯過機會，往往同時報

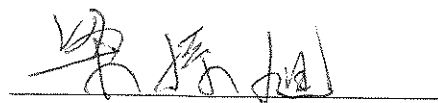
考多個部門的開考，出現重覆報考和重覆考試的現象，既讓投考者費時失事，同時增加了政府整體招聘成本，造成人力、物力資源的浪費。

為完善統一管理制度，現提出以下口頭質詢：

一、為解決政府部門用人需要，及時招聘所需人員。針對現行公務員招聘制度的不足之處，政府會否完善現時的開考、篩選以及聘用機制。特別是入職開考程序，會否根據投考人的意願與用人部門的需求進行配對和過濾？以及透過公平的擇優和科學原則縮減第二程序的考生人數，藉此優化第二程序的開考，縮短招聘時間，節約行政和招聘成本，提升招聘和配對效率？

二、政府會否劃分專業及通用人員的招聘及聘用方式，針對一些工作性質相同的通用職位，可否採用統一考試、集中分配的方式，避免資源重疊，減輕招聘成本，優化招聘成效，提升行政效率？

澳門特別行政區立法會議員



梁孫旭

2018年5月11日