

## 口頭質詢

較早之前，我在立法會行政法務領域 2014 施政辯論大會中就曾向陳麗敏司長提問：「局長是如何受培訓的？有沒有機制？政府應訂定培訓計劃及進行透明化，以激勵青年公務員向上流動的意向，促進人才儲備。」

針對這個問題陳司長就以書面的形式回覆了我，當中就寫到：「特區政府一直重視領導主管級人員的培訓工作，在政策制訂、行政管理、法律應用及廉潔操守等方面開辦了一系列課程，提升整體施政能力。重點課程包括與新加坡公共服務學院合作為新入職的領導及主管人員分別開辦“政策制訂課程”、“政策制訂及執行課程”及“導師培訓課程”。持續開辦“澳門基本法高級研討班”，推動領導及主管級人員更透徹認識《基本法》。並正確運用於施政工作當中。與上海浦東幹部學院合作為領導及主管人員開辦“澳門高級公務員專題研習班”。為各部門的領導及主管人員、法律和執法人員舉辦各類法律培訓課程及活動，培養公務人員的法律知識和依法執行職務的能力。培訓是提升公務人員施政能力的有效措施，是人員管理改革的重點工作之一。培訓規劃是按照特區政府整體及個人職業發展的需要，分為核心課程及選修課程兩大類型。核心課程是配合特區政府的核心施政理念、工作計劃及公務人員中央管理的相關制度而設。選修課程是以個人職業生涯發展為主軸，讓學員按照自身發展、評估結果及興趣，選擇修讀課程，從而訂定適合自身的培訓計劃令培訓更為全面。《公務人員職程制度》及《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》的實施，讓培訓成為晉升（級）的要件之一。透過參加統一課程或累積一定的培訓時數，確保人員具備足夠能力晉升至更高職級，以承擔更高層次及復雜的工作；更有助培養公務人員持續進修的文化，鼓勵及推動人員適時更新其所需掌握的知識、技能和才能，使晉升機制有效發揮其在人力資源管理上的激勵作用，為市民提供更優質的服務。」

政府的回覆寫就寫左好多嘢喇，但係陳司長根本就並沒有回覆我的問題。我問題的重點係問陳司長為行政當局培訓咗幾多個局長級的人才及儲備呢？而上面咁嘅答覆是不是答非所問呢？

有專家學者指出 2014 年施政報告加入人才培養長效機制，以「精英培養」、「專才激勵」、「應用人才促進」三大計劃，加上吸引人才回流，藉公共資源和社會機構合力，科學規劃人才培養的長遠發展。那麼之前是否沒有培育人才及儲備人才計劃呢？

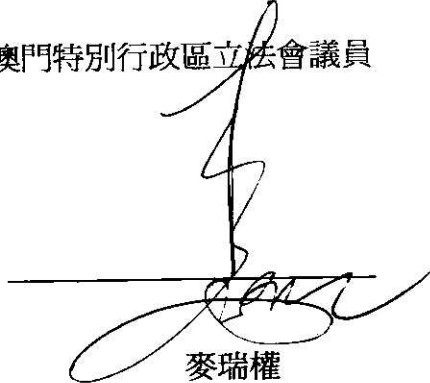
例如：近日有媒體報道「房屋局長譚光民本月退休，就傳媒追問繼任人選，是否有人願意坐這“三煞位”，劉司未有直接回應，但稱“呢個職位太難做”，現時未有繼任人選，局長一職暫由副局長郭惠嫻繼續代任，有人選會公佈。」亦有媒體曾報道「治安警察局長李小平證實，將於今年一月卅一日結束任期，今年二月起退休。至於接替人不排除內部晉升，正等待上級安排。」

爲此，本人口頭質詢如下：

1.有市民叫我問下政府如果政府在培訓官員上，尤其是局級官員，已有一個長效機制的話，那麼是否每一個局長或者以下的官員都有后備人才儲備呢？抑或正如 2014 年施政報告指出要培養人才之後，行政當局才開始積極培訓局、廳、處級官員及作出人才儲備呢？

2.近日媒體所報道的房屋局局長譚光民退休，而劉司長回答是：「呢個職位太難做，現時未有繼任人選」，而陳司長對本人在 2014 施政辯論大會關於局長的培訓機制中的回答是一直都有開培訓課程，一直都有官員去接受培訓的話，那麼爲什麼劉仕堯司長會說「呢個職位太難做，現時未有繼任人選」呢？請行政當局向市民解釋清楚好嗎？

澳門特別行政區立法會議員



麥瑞權

2014 年 1 月 10 日