

書面質詢

宋碧琪議員

調整行政架構 發揮人員效能

特區政府一直將公共行政改革作為施政的重要內容之一，在過往幾年更透過合併、重組的方式對一些部門架構設置進行優化，工作所取得的成效值得社會肯定。面對社會的發展需求，特區政府早前亦表示，公共行政改革永遠在路上，下一步以電子政務為切入點，推動公共服務及工作流程優化，帶動部門內部職能架構完善，提高效率以及服務質量。社會對此方向是認同的，然而，公共行政改革不僅對內部牽涉面廣，且行政發展亦是社會發展的主要推動力，為此，社會更大期望特區政府能從更高的站位，以更大的力度全面推動公共行政改革。

為此，本人提出以下質詢：

1. 合理的架構設置能有效促進公共行政發展。回看過去部門設置，往往由部門自行按需求提出，缺乏統一的科學規劃設置，導致政府架構過於“臃腫”。有一些部門存在“有廳級無處級”，亦有一些局級部門只有兩、三個廳的編制，如社會保障基金及退休基金會，一個局級部門人員編制都不足100人，人員過少難以有效推動公共行政服務進一步提升。特區政府提出“精兵簡政”的施政目標，為此，請問當局會否進一步加強審視現行各部門機構設置的合理性及科學性，並且將如何進一步推動部門的合併重組呢？未來又會否考慮規範統一的部門設置及人員編制要求，以免出現部門“為設而設”的現象，以更好統籌優化公共行政架構的設置呢？
2. 領導及主管人員是特區政府施政的主體落實人員，然而，“有位無人做，有人無位做”的現象卻一直出現，深深影響整體公共行政發展。特區政府有必要進一步全面去審視現時的制度發展，尤其過去有司長所提及到的政府部門出現“寧願做顧問也不願意做領導主管”的問題，當中包括薪酬點及工作責任不對等問題。另外，社會也有要求進一步完善對領導主管人員的問責制度。可見，領導及主管人員的發展制度必須全面進行完善，為此，請問當局將如何

全面推動制度完善，以進一步激發領導及主管人員的效能？特區政府亦表示正就設立領導及主管人員專有紀律制度，以及修訂《領導及主管人員通則的基本規定》及《領導及主管人員通則的補充規定》展開相關的研究工作。為此，請問當局現時相關修法的研究工作進行如何？何時能落實相關的修法工作呢？