

謝誓宏議員

公務人員招聘制度合理性探討

全球政治經濟進入動盪不安時代，雖然澳門遠離衝突地區，但對澳門現時正執行的經濟適度多元戰略產生不可忽視的負面影響。正值時代風雲變化，更需要特區政府領航社會，指明澳門未來發展方向，公務人員團隊成為推動政策合理發展的核心部份之一。

要組織團隊帶領澳門發展，需要見識與見聞廣泛、對澳門歷史變化熟悉的青年加入特區政府，共同謀劃未來。不過，現時的公務人員招聘制度生效多年，且時代局勢不斷變化，現有的招聘制度未能充分吸納來自各行業範疇、且有意為市民服務與為特區建言獻策之青年人才。

現時招聘制度分「統考」，即「綜合能力評估開考」；合格後才能參與「部門考」，即「專業或職務能力評估開考」。「統考」作為基本測試，只對符合相關學歷居民作基本考核；「部門考」則是部門針對擬招聘居民作部門要求考核。但問題在於，現時「部門考」招聘要求，過度的專業限制，扼殺部份就讀「冷門或不熱門」專業參與機會。

「面試」則存在部門不公平對待考生之現象，正如日前某部門於近期之開考，筆試名列前茅意味着基本符合部門要求之人才需要，但於面試後，名列前茅之考生分數急劇下滑，就此問題向部門領導及監督實體提起異議與訴願，結果不了了之，令考生對現時招聘制度感到不公且無處申訴。

因此，特區政府須重新檢討現行之公務人員招聘制度，是否仍合乎現時社會所需，是否真正招聘到青年人才進入公共部門，並於短期檢討後作相應行動，加緊招募青年「新血」，促進執行部門之活力，繼而有效推動澳門公共行政改革。

基於此，本人現提出以下建議：

一、特區政府須立即啟動檢討現時公務人員招聘制度，並對其進行深度改革，讓特區政府能招募更多來自不同領域、對澳門經濟產業適度多元對應的青年人才進入公職，以切實履行行政長官提出的“公共行政改革”、國家對澳門經濟產業轉型的重要戰略目標；

二、公務人員招聘制度需打破現時固有的招聘模式，取消高級技術員固化的限定專業的要求，以進一步發揮部門於招聘人才時能考慮更多各行各業人才參與開考，亦令部門能吸納更多專業人才進入部門，帶來不同專業角度的政策分析；

三、增強招聘過程，尤其面試部份的公信力，現時開考委員組成均源自所屬部門人員，主席基本掌握面試評分的權力，特區政府應修改成員組成部分，讓部門間、甚至跨司交叉安排面試委員，以達更為客觀且全面的面試評審，避免上述不公平現象繼續發生，繼而令部門錯失選擇真正適合部門之人才。