

進行公務員薪酬水平調查 –  
職位檢視工作報告

---

2006 年 9 月

呈交公務員事務局  
由華信惠悅顧問有限公司撰寫  
香港港灣道 30 號新鴻基中心二十七及二十九樓

## 目錄

章	頁
(I) 引言	2
(II) 進行職位檢視會面前的準備工作	3
(III) 與在職者代表進行職位檢視會面	6
(IV) 製備職位檢視程序的文件	8
(V) 在職者代表提出的一般意見	10
(VI) 職位檢視程序中值得注意的事項	12

### 附件：

- A 職位檢視程序的主要工作步驟
- B 職位檢視會面次數及在職者代表數目的資料
- C 簡介職位檢視會面安排的小冊子

## I. 引言

### 背景

1.1 是次薪酬水平調查其中一個重要環節，是就納入調查範圍內的 61 個公務員職系共 193 個職級(公務員比較職位)進行深入的職位檢視程序，以核實有關職位與工作相關範疇的資料。這程序有助稍後選取合適私營機構配對職位，從而蒐集私營機構薪酬數據及其他與報酬相關的資料。

1.2 在進行職位檢視程序前，我們於二零零五年下旬就職位檢視程序的建議方案諮詢了職系/部門管理人員、公務員薪酬調整機制諮詢小組(諮詢小組)、部門協商委員會以及所有相關的公務員員工工會/協會。經考慮收到的意見後，我們敲定了職位檢視的工作方案，詳情載於二零零五年十二月發出的《進行公務員薪酬水平調查中期報告書》(中期報告書)內。我們隨後立即展開職位檢視程序的工作。

1.3 在職系/部門管理人員、部門協商委員會、員工工會/協會以及在職者代表的積極參與下，我們於二零零五年十二月至二零零六年六月期間按照中期報告書所載的工作方案進行職位檢視程序。有關職位檢視程序的主要工作步驟見**附件 A**。

1.4 我們會在以下章節詳述我們如何進行職位檢視程序：

- (a) 職位檢視會面前的準備工作，包括擬備工作分析問卷、提名在職者代表參與職位檢視會面，以及擬備公務員比較職位工作簡介擬稿(見第 II 章)；
- (b) 與在職者代表進行職位檢視會面，包括會面前的準備工作、進行會面，以及撰寫會面記錄(見第 III 章)；
- (c) 製備職位檢視程序文件，包括擬備職責說明書、覆檢公務員比較職位列表及比較職位按職位屬系和職位級別的分類(見第 IV 章)；
- (d) 在職者代表提出的一般意見，包括由在職者代表所提出的一般性意見及我們的回應(見第 V 章)；及
- (e) 職位檢視程序中值得注意的事項(見第 VI 章)。

### 下一步工作

1.5 職位檢視程序所得的結果提供了鞏固的基礎及透明的框架，讓我們進行下一階段的調查工作，即職位配對及蒐集數據的工作。我們已就下一階段的工作方案另行徵詢諮詢小組的意見。

## II. 進行職位檢視會面前的準備工作

### **中期報告書的相關摘要**

為準備職位檢視會面，我們會聯繫各公務員比較職位的職系及/或部門管理人員，要求他們提供一些比較職位的基本資料，包括工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重和一般資歷和經驗要求。我們擬備了工作分析問卷，以便蒐集上述資料，並制定有關準則和程序，以便在公務員比較職位中選取在職者代表參與職位檢視會面。

為方便職系/部門管理人員在填寫工作分析問卷及提名在職者代表時諮詢相關員工團體的意見，我們制訂了具體的指引，以便他們進行有關工作。

根據工作分析問卷的內容，我們會為各公務員比較職位編製工作簡介擬稿，然後在進行職位檢視會面前向有關團體(包括在職者代表、部門協商委員會和有關的員工工會/協會)傳閱。

2.1 自中期報告書於二零零五年十二月發表後，我們隨即按報告書所載的敲定工作方案展開職位檢視程序的工作。

2.2 我們首先邀請職系/部門管理人員依照中期報告書內第 3.10 至 3.13 段及 4.23 至 4.27 段所載的指引，填寫工作分析問卷及提名在職者代表參與職位檢視會面。我們把工作分析問卷(連同問卷的填寫樣本及問題說明)一併送交職系/部門管理人員參考。我們同時邀請了職系/部門管理人員按中期報告書附件 F 所載的指引(當中包括作為一般參考，應有一半的在職者代表來自員工工會/協會的提名，而另一半則來自管理人員的提名)，選取具代表性崗位及在職者代表。

2.3 為了在進行上述工作時能擴大諮詢範圍，公務員事務局發信給所有相關的公務員員工工會/協會，邀請他們向有關的職系/部門管理人員提供意見，並同時鼓勵個別員工向管理人員，或透過其所屬部門的部門協商委員會代表及/或員工工會/協會，表達他們的意見。

### **擬備工作分析問卷及提名在職者代表**

2.4 根據職位檢視的工作方案，我們邀請了部門職系及一般職系的管理人員就其管轄的比較職系填寫工作分析問卷，並提名具代表性崗位/在職者代表參與職位檢視會面。

2.5 在填寫工作分析問卷方面，以共通職系而言，我們要求擁有該等職系百分之十或以上編制的部門(提名部門)的管理人員就這些職系提交工作分析問卷。至於其他擁有相關比較職位的部門(非提名部門)的管理人員，我們亦要求它們就提名部門填寫的問卷作出所需修訂，或如合適的話，另行填寫一份工作分析問卷。

2.6 按照中期報告書的建議<sup>1</sup>，應給予職系/部門管理人員最少三個星期時間，以便他們在諮詢其員工團體後擬備工作分析問卷及在職者代表名單。經考慮個別職系/部門的特殊情況，以及員工及相關管理人員反映的意見後，我們已彈性地調整了提交工作分析問卷的時間，以便有關的管理人員及員工團體有更充裕的時間(某些情況出現超出多於一個月的時間)去擬備工作分析問卷。

2.7 在提名具代表性崗位/在職者代表方面，有關的管理人員被邀請按中期報告書所制訂的職位檢視工作方案進行提名。考慮到管理人員在收集相關員工團體的提名，以及就提名名單諮詢部門協商委員會及/或相關員工工會/協會所需要的時間，我們給予有關管理人員約一個半月時間去提交提名名單，這是符合中期報告書內所作的建議。<sup>1</sup> 考慮到個別職系/部門的特殊情況，以及員工及相關管理人員反映的意見後，我們彈性地調整了提交在職者代表名單的時間，讓管理人員及相關員工團體有更充裕的時間(某些情況出現超出多於一個月的時間)去擬備在職者代表提名名單。

2.8 總的來說，所有填妥的工作分析問卷及被提名的具代表性崗位/在職者代表名單分別於二零零六年四月底<sup>2</sup>及二零零六年五月底由相關的職系/部門管理人員提交。

2.9 據我們所知，職系/部門管理人員(除房屋署外)所交回的問卷和在職者代表提名名單已採納相關的部門協商委員會及員工工會/協會的意見。至於房屋署方面，由於大部份員工工會/協會選擇不參與職位檢視程序，因此房屋署的公務員比較職位的工作分析問卷，以及相關的在職者代表名單，大體上都是由管理人員填寫及提名，而並沒有員工的參與。

### 在職者代表數目

2.10 按照載列於中期報告書附件 F 所述的選取具代表性崗位及在職者代表的指引，各比較職位均設有在職者代表數目的指標。我們邀請有關管理人員按相關指標提名在職者代表。

2.11 在提名過程中，我們收到個別管理人員及/或員工團體的要求，希望增加在職者代表的數目出席職位檢視會面。經考慮有關公務員比較職位的特殊情況，除了少數個別例子因其在職者代表的指標數目實已涵蓋有關比較職位的各項職能/職類/專業範疇外，我們已接納大部份要求。

2.12 在提名程序完結後，由管理人員及有關的員工團體所提名的在職者代表合共 1 399 人，較中期報告書所建議的 1 313 人多出 86 人。

---

<sup>1</sup> 根據中期報告書第 3.13 及 4.27 段，職系/部門管理人員須預留足夠的時間(例如最少兩星期)，讓相關員工團體就填寫工作分析問卷擬稿和具代表崗位/在職者代表名單，提出意見。對於那些編制數目非常之大或涵蓋多個部門的比較職位，可能需要至少三個星期的諮詢期。

<sup>2</sup> 一些共通職系的非提名部門的工作分析問卷於二零零六年七月初交回。

### 擬備工作簡介擬稿

2.13 根據填妥的工作分析問卷，我們就 193 個公務員比較職位擬備了合共 348 份工作簡介擬稿。工作簡介擬稿的數目高於公務員比較職位的數目，是因為視乎實際需要和情況，我們已為那些涉及不同職能/職類/專業範疇的公務員比較職位擬備多於一份的工作簡介擬稿。

2.14 在進行職位檢視會面前兩星期，我們已透過管理人員把有關的工作簡介擬稿分發給在職者代表、部門協商委員會及員工工會/協會傳閱，以便在職者代表在出席會面前能作充份的準備。有關的工作簡介擬稿(連同具代表性崗位名單)亦已發給諮詢小組，以便職方成員參閱。

### III. 與在職者代表進行職位檢視會面

#### 中期報告書的相關摘要

當我們擬備好公務員比較職位的工作簡介擬稿和提名在職者代表後，我們將與有關的在職者代表在沒有第三者在場的情況下，以小組形式進行面對面會談(小組不應超過十人)。

從職位檢視會面取得第一手及全面的資料後，我們可以開始仔細修訂與公務員比較職位有關的各類文件。

3.1 當擬備好公務員比較職位的工作簡介擬稿後，我們為比較職位安排了會面日期，並於會面前約兩個星期通知相關的管理人員及在職者代表。在二零零六年三月至六月期間，我們為 61 個公務員比較職系合共進行了 214 次職位檢視會面。**附件 B** 詳列了會面的次數及有關的在職者代表數目。

3.2 職位檢視會面是按照中期報告書所述的職位檢視工作方案而進行的。每次職位檢視會面共分為兩個部份，分別為簡介部份及會面部份。除在職者代表外，職系/部門管理人員、公務員事務局、部門協商委員會以及員工工會/協會代表都獲邀出席簡介部份，期間顧問會向在職者代表簡述會面部份的詳細安排(例如目的、流程、所需的資料等)。每次會面前的簡介內容都大致相同。至於會面部份，顧問與在職者代表在沒有第三者在場的情況下，以小組形式進行了面對面的會談。顧問圍繞工作簡介擬稿所載的資料作出提問，以核實公務員比較職位各項與工作相關範疇的資料。

#### 出席會面前的準備

3.3 為協助在職者代表在出席會面前作好充份準備，我們於會面前兩星期給所有在職者代表寄上一份文件夾。文件夾內包括相關的工作簡介擬稿，以及詳細介紹會面安排和細節的小冊子(見**附件 C**)。若在職者代表需要更多資料，或希望能就職位檢視會面的安排獲進一步簡介，歡迎他們在會面前與我們直接聯絡。

#### 會面的進行

3.4 在會面開始時，每位在職者代表都有機會就工作簡介擬稿的內容是否能適切地反映其目前擔任崗位的職務，提供意見。顧問隨後發問問題，主要是釐清工作簡介擬稿的內容。在會面的末段，顧問邀請在職者代表就有關職系/職級提供任何其他補充資料，而這些資料並不局限於在職者代表目前擔任崗位的資料。

3.5 每次會面的在職者代表一般來自同一個比較職級或職系。如屬後者，我們已避免安排上級及其直接下屬出席同一個會面，以確保在職者代表能坦誠交換意見。

3.6 考慮到私人秘書、文書主任及文書助理職系的在職者代表人數眾多(約佔在職者代表總數的 11%)，以及因應相關員工的建議，我們安排了在進行有關職位檢視會面前的另一天，為這些職系進行職位檢視會面的簡介部份。

3.7 因應部份共通職系(例如測量主任、技術主任)的管理人員及員工的建議，並在不涉及額外資源的情況下，我們就有關比較職系的各職能/職類/專業範疇分別進行了職位檢視會面。這是有別於按同一職級(當中可能涉及不同職能/職類/專業範疇)進行職位檢視會面的安排。

3.8 因應管理人員及/或個別職系/部門員工的要求，我們盡可能調整會面日期，以遷就在職者代表的時間。

3.9 至於那些因事未能出席為其職系/職級安排的職位檢視會面的在職者代表，我們在職位檢視程序的尾段另行安排了一場會面，讓有關的在職者代表再次有機會就有關的工作簡介擬稿，透過與顧問面對面的會面來表達他們的意見。

3.10 有少部份的職位檢視會面的人數稍為超過十個在職者代表。這是因為有些職系/部門管理人員及員工工會/協會強烈要求增加多幾個在職者代表參加有關的會面，但為他們安排額外一次會面的理由卻不夠充份。考慮到有關管理人員和員工都已同意這些會面可有較多的在職者代表出席，我們因此並不反對這項特別安排。

3.11 有三場職位檢視會面(涉及房屋署的工料測量師、高級屋宇事務助理、測量主任職系/職級)最後被取消，因為有關在職者代表選擇並不參與會面。此外，另一場會面(涉及房屋署的建築師和高級建築師職級)，在職者代表只願意提供對調查方法和職位檢視工作方案的意見，而並沒有就工作簡介擬稿的內容提供意見。<sup>3</sup>

## 會面記錄

3.12 就每次職位檢視會面，我們都以表列及不記名方式摘錄了在職者代表在職位檢視會面中就工作簡介擬稿內容提出的主要意見。我們已把會面記錄透過相關的管理人員向有關的在職者代表傳閱。

---

<sup>3</sup> 有關的在職者代表表示他們並不贊同是次薪酬水平調查的調查方法，也不認為他們目前擔任的崗位能全面代表有關的公務員比較職位。

## IV. 製備職位檢視程序的文件

### 中期報告書的相關摘要

根據從職位檢視會面蒐集到的資料，我們會修訂於職位檢視會面前擬備的公務員比較職位工作簡介擬稿。我們會分發經修訂的公務員比較職位工作簡介擬稿、公務員比較職位列表(包括任何所需作出的修改)、以及比較職位按職系屬系及職系級別的分類給職系/部門管理人員、在職者代表及相關的員工團體，以便在定稿前諮詢他們的意見。

我們會根據工作簡介的定稿，對其格式稍作修改和註明那些是在公務員比較職位所獨有而未必能在於私營機構配對職位找到的職務，然後將之製備成職責說明書。

4.1 經考慮在職者代表在職位檢視會面所提供的進一步資料，我們修訂了 348 份於職位檢視會面擬備的工作簡介擬稿，並擬備了多 10 份工作簡介<sup>4</sup>，我們合共擬備了 358 份經修訂的工作簡介擬稿。

4.2 我們把這些經修訂的工作簡介擬稿分發給職系/部門管理人員、在職者代表及相關的員工團體傳閱，以便他們提供任何進一步的補充資料。經考慮所有蒐集到的意見後，我們敲定了各公務員比較職位的工作簡介/職責說明書，並分發給相關的職系/部門管理人員、在職者代表及員工團體，讓他們充份了解已完成的職位檢視程序。

### 覆檢公務員比較職位列表

4.3 根據職位檢視程序蒐集到的資料，我們已慎重考慮公務員比較職位列表是否須作修訂。雖然我們注意到能與某些公務員職系(包括聯絡主任、文化工作經理、文化工作助理員及職業安全主任)大致相若的私營機構配對職位並非那麼多，但現階段並沒有具體資料顯示列表上的比較職位未能在私營機構中找到可作合理配對的職位，因此，我們建議暫時不對公務員比較職位列表作出修訂，並在下一階段進行職位配對程序時，我們將會進一步審視上述比較職系的情況。

4.4 我們注意到某些公務員比較職位的職能/職類/專業範疇(例如在沙灘執行拯溺職務的技工、執行法律草擬職務的政府律師)不一定能在私營機構找到可作比較的配對職位，但有關比較職位的其他職能/職類/專業範疇(例如負責機電工程職務和在泳池執行拯溺職務的技工、涉及民事訴訟職務的政府律師)則有很大機會可找到大致相若的私營機構配對職位。因此，我們不建議將有關的公務員比較職位從列表中剔除。只要有關的職能/職類/專業範疇是屬於同一職系/職級，薪酬水平的調查結果便可透過內部薪酬對比關係應用於這些職能/職類/專業範疇。

<sup>4</sup> 考慮到機電工程署的一級監工及二級監工的具體職務，我們已在職位檢視會面後為該等職級另外擬備了四份工作簡介擬稿。此外，我們亦為技術主任及產業測量師職系分別擬備了另外四份及兩份工作簡介修訂擬稿。

4.5 目前來說，公務員比較職位列表跟中期報告書附件 D 所載的修訂列表(有關副本已於 2005 年 12 月上載於公務員事務局網頁)一樣，維持不變。

#### **按職系屬系和職系級別分類的公務員比較職位**

4.6 目前按五個廣義界定的職位屬系的分類，已考慮到公務員比較職位的工作內容和工作性質，特別是這些職位提供服務的模式和對政府運作所發揮的作用。至於目前的五個職位級別分類，則反映公務員體系按比較職位的薪級表所定的既定職位層級。從職位檢視會面所蒐集到的資料所見，我們認為沒有足夠資料/理由支持修訂目前以職系屬系和職系級別所作的分類，有關分類詳情載於中期報告書附件 D。

## V. 在職者代表提出的一般意見

5.1 在進行職位檢視會面期間，在職者代表除了就有關公務員比較職位的工作特點提出具體資料和意見外，亦對公務員比較職位提出了一些一般性的意見。以下的段落概述主要的意見和我們的回應。

### 公務員獨有的職責和特點

5.2 在進行職位檢視會面時，個別的在職者代表向我們強調公務員比較職位在不同方面有其獨特性。這些獨特性大致可分為兩個類別：

- (i) 公務員比較職位所獨有而未必能在私營機構職位中找到的職責(例如執行法例、監管職務、政策制訂工作、執行有關災難及可能危及性命的職務等)；及
- (ii) 公務員職位所獨有而未必能在私營機構職位中找到的特點(例如較嚴謹的個人行為規範、事業發展較穩定等)。

5.3 事實上，從一開始進行薪酬水平檢討時，已確認公務員體系與私營機構在運作性質、工作要求以至聘用和薪酬安排方面存在一些本質上的差異。雖然薪酬水平調查無法直接處理這些本質上的差異，政府在考慮如何把薪酬水平的調查結果應用到公務員薪酬時，會把這些因素予以考慮。

5.4 就上文第 5.2(i)段提及的獨有職責，我們已在相關的工作簡介中記錄下來和加以標示。這些獨有的職責不大可能在私營機構中找到，因而亦不能用作職位配對的用途。不過，我們建議在職責說明書上仍然保留這些資料，以便負責進行職位配對的顧問及參與調查的私營機構在進行找尋大致相若的職位配對時，能參考這些獨有的職責。

5.5 就上文第 5.2(ii)段提及的獨有特點，它們反映了公務員隊伍與私營機構在本質上的差異。由於薪酬水平調查是以兩個界別在各項與工作相關範疇大致相若的配對職位作為薪酬比較的基礎，因此調查不能直接處理這些不涉及工作職責的特點。政府在完成薪酬水平調查後考慮就公務員薪酬作任何調整時，應把這些特點加以考慮。

### 一般入職資歷和工作經驗的要求

5.6 一些在職者代表在進行職位檢視會面中問及是否有必要將一般入職資歷和工作經驗的要求納入工作簡介內。<sup>5</sup> 根據獲採納的調查方法，有關要求是公務員比較職位其中一個主要與工作相關的範疇，因而有必要在找尋大致相若的私營機構配對職位時加以考慮。在蒐集數據的過程中，我們亦會向私營機構蒐集相類的資料，以確保職位配對將會在同一基礎上進行。如在個別情況下未能就一般入職要求蒐集完整的資料(例如有關職位並無設立入職的最低經驗要

---

<sup>5</sup> 在這方面，公務員比較職位的一般入職要求是指有關公務員比較職位的最低入職要求。

求)，職位配對工作將會基於在職位檢視程序所蒐集的其他資料(例如在職者所具備的平均經驗年資)進行。

5.7 在職者代表之所以提出這個問題，很可能是他們關注是次調查會否考慮到公務員的實際工作經驗和資歷。在職位檢視程序中，除一般資歷和工作經驗的要求外，我們亦有蒐集公務員擁有的實際工作經驗和資歷，有關資料亦已納入工作簡介內。雖然第一階段顧問在其公務員薪酬水平調查方法的修訂建議報告(修訂建議報告)中指出從私營機構蒐集相關資料可能會遇到困難<sup>6</sup>，但他仍建議應向參與調查的私營機構中蒐集其僱員的人口統計數據(包括相關的工作經驗)，以確定私營機構在職者和公務員在年齡和工作經驗上的差異。政府在完成薪酬水平調查後考慮對公務員薪酬作任何更改時，可把上述資料連同須保持公務員的穩定性這因素考慮在內(詳情見第一階段顧問修訂建議報告第 4.9 段)。

### 其他較少見的職責

5.8 有些在職者代表對於比較職位某些職責被放在“其他較少見職責”的類別內表示關注。我們希望就此作出澄清，這分類只是反映公務員比較職位的某些職責是由數目相對較少的崗位去負責的實況。事實上，雖然這些較少見的職責可能並不屬於有關比較職位的核心工作，但與較常見的職責相比，其對部門可能同樣重要。參與職位配對的顧問會嘗試為這些職責在私營機構中找出大致相若的配對職位，不過可作配對的職位的數目與較常見職責相比可能會較少。

### 公務員比較職位的補充資料

5.9 在進行職位檢視程序期間，一些比較職位的在職者代表就有關比較職位的特點提交了一些非常詳盡的補充資料(例如操作某些特別設備、器材及機器的細節)。這些資料通常是工作分析問卷以外的補充資料。工作簡介應扼要並準確地描述有關的比較職位，將所有這些資料納入有關的工作簡介是不切實際的做法。然而，我們建議參與職位配對工作的顧問在有需要和合適的情況下，仍可參考這些資料。

---

<sup>6</sup> 第一階段顧問指出，要從參與調查的私營機構蒐集個別在職者的整套資料(例如出生日期、整體相關工作經驗和在現職僱主所累積的工作經驗)，可能會出現困難。由於某些數據或不易查取，如要提供這些數據，或會為部份機構帶來大量工作。因此，關於僱員人口資料進行的分析或統計，很可能只是根據部份機構所提供的非全面資料得出(詳情見修訂建議報告第 4.10 段)。

## VI. 職位檢視程序中值得注意的事項

6.1 職位檢視程序中所蒐集到的資料，可能涉及下一階段的調查工作。以下的段落將概述有關的事項和我們的建議。

### 涉及多樣職能/職類/專業範疇的公務員比較職位

6.2 我們注意到有些公務員比較職位，尤其是那些屬於共通職系的比較職位，可能有多於一項的職能/職類/專業範疇。我們已為這些比較職位各有關職能/職類/專業範疇分別擬備工作簡介。

6.3 在進行下一階段的職位配對和數據蒐集工作時，我們會為每一份工作簡介找出大致相若的配對職位。若某比較職位的各項工作簡介中只有部份能找到可作配對的私營機構職位，我們仍然會為那些有私營機構配對職位的職能/職類/專業範疇進行數據蒐集和分析的工作，因為它們仍能代表有關的比較職位。我們會把那些找不到私營機構配對職位的職能/職類/專業範疇，在薪酬水平調查的最後報告書內記錄下來，以確保有關各方在考慮調查結果時能顧及這個情況。只要有關的職能/職類/專業範疇屬同一職系/職級的話，薪酬水平的調查結果便可透過內部薪酬對比關係應用於這些職能/職類/專業範疇。

### 在香港以外工作的私營機構僱員

6.4 有些受僱於本地機構的私營機構僱員，可能需要在中國內地或其他地方工作一段頗長的時間，與工務相關的界別和會計界別尤其會有這種情況。有意見詢問這些職位能否與公務員比較職位作配對。

6.5 根據獲採納的調查方法，私營機構配對職位須在工作內容、工作性質、需承受責任的輕重和一般資歷和工作經驗的要求方面與公務員比較職位大致相若。如某私營機構職位的大部份職責都必須長時間在中國內地或其他地方執行，這些職位在工作性質和一般資歷和工作經驗的要求方面可能與公務員比較職位會有較大出入，因而可能不是合適的配對職位。另一方面，如某私營機構職位只需間中到香港以外的地方公幹，該職位則可能在各項與工作相關範疇方面與公務員比較職位作合適配對。就後者而言，我們會小心確保只有按本地標準釐定薪酬的私營機構配對職位才會被納入調查範圍內。

### 要求有多樣技能的公務員比較職位

6.6 我們注意到有些公務員比較職位(例如行政主任、文書主任等)要求有關的在職者以輪流方式擔任多樣不同的工作。有關的在職者通常會定期地被調派到不同的職能，並在其職業的不同階段接受有規範的培訓，以獲得所需的多方面技能，使其在不同崗位上能更有效地工作(例如一般管理技能、語言能力、政府的法則和規例等)。

6.7 在職位配對的過程中，我們會核實在私營機構中是否普遍有類似須具備多種技能的要求。若這些要求在相關的私營機構配對職位中並不普遍，我們

會把這個差異記錄下來，以便政府在完成薪酬水平調查後考慮對公務員薪酬作任何調整時參考。

### 房屋署的公務員比較職位

6.8 在第二章(第 2.9 段)及第三章(第 3.11 段)中提及，大部份房屋署的員工工會/協會及房屋署內一些公務員比較職位的在職者代表未有參與職位檢視程序，當中包括填寫工作分析問卷、擬備工作簡介、提名在職者代表以及參與職位檢視會面。因此，房屋署有關公務員比較職位的工作簡介和職責說明書，基本上是按管理人員所提供的資料而擬備的。

6.9 在房屋署全部 17 個公務員比較職系中，除了兩個職系(屋宇事務助理及房屋事務經理)外，其餘全部屬於共通職系，而房屋署的比較職位只代表這些職系的其中一項職能。換言之，就這些共通職系而言，只有由房屋署代表的職能未有員工參與。至於其他職能由於是由其他部門的比較職位所代表，因而未有受到任何影響。

6.10 鑑於上述情況，我們認為務實的做法，是根據現時所得的資料為相關的公務員比較職位進行數據蒐集的工作。我們會把房屋署的情況在相關的報告中清楚記錄下來，以確保有關各方在考慮調查結果時能顧及這情況。如有需要和情況合適的話，我們會考慮在進行數據分析時，研究調查的整體結果會否因為加入房屋署的公務員比較職位(特別是兩個有關的部門職系)而出現明顯分別。

### 職位檢視程序的主要工作步驟

時間	工作步驟
二零零五年十二月	華信惠悅顧問有限公司(華信惠悅)提交了詳述如何進行職位檢視工作的中期報告書，並隨即推展職位檢視程序的工作
二零零五年十二月至二零零六年四月	由職系／部門管理人員在徵詢部門協商委員會及員工工會／協會的意見後，為每個公務員比較職位填妥工作分析問卷，及提名在職者代表
二零零六年二月至五月	華信惠悅根據工作分析問卷所蒐集的資料為公務員比較職位擬備約 350 份工作簡介擬稿
二零零六年三月至六月	華信惠悅與約 1 400 名來自不同部門/職系的在職者代表進行約 220 次職位檢視會面
二零零六年五月至七月	華信惠悅修訂工作簡介擬稿，然後把經修訂的工作簡介擬稿提交職系／部門管理人員、諮詢小組、部門協商委員會及員工工會／協會，以在定稿前再諮詢他們的意見
二零零六年七月	華信惠悅向諮詢小組匯報職位檢視的結果
二零零六年八月至九月	華信惠悅敲定工作簡介/職責說明書，並發表職位檢視工作報告

## 職位檢視會面次數及在職者代表數目的資料

公務員比較職系	一般職系/部門職系的管理人員/ 共通職系的提名部門	職位檢視會面 次數	有關 在職者代表數目
<b>一般職系</b>			
會計主任	庫務署	2	14
系統分析/程序編製主任	政府資訊科技總監辦公室	3	24
文書助理	公務員事務局(一般職系處)	5	50
文書主任	公務員事務局(一般職系處)	7	70
電腦操作員	政府資訊科技總監辦公室	4	20
行政主任	公務員事務局(一般職系處)	5	42
新聞主任	政府新聞處	3	20
汽車司機	政府物流服務署	2	20
法定語文主任	公務員事務局(法定語文事務部)	3	19
私人秘書	公務員事務局(一般職系處)	3	30
統計主任	政府統計處	2	16
統計師	政府統計處	2	8
物料供應主任	政府物流服務署	2	14
物料供應員	政府物流服務署	2	16
庫務會計師	庫務署	2	12
<b>部門職系</b>			
評稅主任	稅務局	3	25
屋宇測量師	屋宇署	2	10
郵務監督	郵政署	2	12
文化工作助理員	康樂及文化事務署	2	16
電子督察	機電工程署	2	16
屋宇事務助理	房屋署	1	12
政府律師	律政司	2	10
房屋事務經理	房屋署	4	40
勞工事務主任	勞工處	2	22
康樂事務經理	康樂及文化事務署	4	28
聯絡主任	民政事務總署	3	34
文化工作經理	康樂及文化事務署	3	18
職業安全主任	勞工處	3	20
郵務員	郵政署	4	34
郵差	郵政署	4	38
節目主任	香港電台	3	27
運輸主任	運輸署	2	14
物業估價主任	差餉物業估價署	2	15
物業估價測量師	差餉物業估價署	2	10
水務督察	水務署	3	20
<b>共通職系</b>			
建築師	建築署	1	5
	房屋署	1	5
建築師小計		2	10

公務員比較職系	一般職系/部門職系的管理人員/ 共通職系的提名部門	職位檢視會面 次數	有關 在職者代表數目
技工	漁農自然護理署	1	2
	渠務署	1	2
	機電工程署	1	5
	房屋署	1	3
	康樂及文化事務署	1	10
	海事處	1	2
	水務署	1	8
<b>技工小計</b>		<b>7</b>	<b>32</b>
屋宇裝備工程師	機電工程署	1	10
	房屋署	1	10
<b>屋宇裝備工程師小計</b>		<b>2</b>	<b>20</b>
屋宇裝備督察	機電工程署	1	9
	房屋署	2	15
<b>屋宇裝備督察小計</b>		<b>3</b>	<b>24</b>
工程監督	建築署	2	11
	房屋署	2	14
<b>工程監督小計</b>		<b>4</b>	<b>25</b>
機電工程師	機電工程署	1	10
<b>機電工程師小計</b>		<b>1</b>	<b>10</b>
電氣督察	機電工程署	2	16
<b>電氣督察小計</b>		<b>2</b>	<b>16</b>
電子工程師	民航處	1	4
	機電工程署	1	5
<b>電子工程師小計</b>		<b>2</b>	<b>9</b>
工程師	土木工程拓展署	1	5
	渠務署	1	4
	路政署	1	6
	運輸署	1	4
	水務署	1	4
<b>工程師小計</b>		<b>5</b>	<b>23</b>
產業測量師	房屋署	1	2
	地政總署	2	10
<b>產業測量師小計</b>		<b>3</b>	<b>12</b>
管工	食物環境衛生署	3	25
	房屋署	1	4
<b>管工小計</b>		<b>4</b>	<b>29</b>
工目	食物環境衛生署	1	6
<b>工目小計</b>		<b>1</b>	<b>6</b>
土力工程師	土木工程拓展署	1	10
<b>土力工程師小計</b>		<b>1</b>	<b>10</b>

公務員比較職系	一般職系/部門職系的管理人員/ 共通職系的提名部門	職位檢視會面 次數	有關 在職者代表數目
工程督察	土木工程拓展署	1	1
	渠務署	1	8
	路政署	2	13
<b>工程督察小計</b>		<b>4</b>	<b>22</b>
律政書記	法律援助署 及 律政司	2	19
<b>律政書記小計</b>		<b>2</b>	<b>19</b>
屋宇保養測量師	建築署	1	5
	房屋署	1	5
<b>屋宇保養測量師小計</b>		<b>2</b>	<b>10</b>
機械督察	機電工程署	3	18
<b>機械督察小計</b>		<b>3</b>	<b>18</b>
產業看管員	衛生署	1	3
	司法機構	1	3
<b>產業看管員小計</b>		<b>2</b>	<b>6</b>
工料測量師	建築署	1	5
	房屋署	*	5
<b>工料測量師小計</b>		<b>1</b>	<b>10</b>
高級技工	機電工程署	1	7
	康樂及文化事務署	1	6
<b>高級技工小計</b>		<b>2</b>	<b>13</b>
結構工程師	建築署	1	2
	屋宇署	1	4
	房屋署	1	6
<b>結構工程師小計</b>		<b>3</b>	<b>12</b>
測量主任	建築署	1	6
	屋宇署	1	11
	土木工程拓展署	2	7
	房屋署	*	7
	路政署	2	6
	地政總署	2	12
	規劃署	1	7
<b>測量主任小計</b>		<b>9</b>	<b>56</b>
技術主任	建築署	2	9
	屋宇署	1	4
	土木工程拓展署	3	11
	機電工程署	2	4
	房屋署	5	13
	路政署	1	7
	地政總署	1	8
	規劃署	1	7
	運輸署	2	7
	水務署	2	8
<b>技術主任小計</b>		<b>20</b>	<b>78</b>

公務員比較職系	一般職系/部門職系的管理人員/ 共通職系的提名部門	職位檢視會面 次數	有關 在職者代表數目
一級工人	漁農自然護理署	1	3
	渠務署	1	1
	食物環境衛生署	1	7
	房屋署	1	3
	康樂及文化事務署	2	15
	水務署	1	4
	<b>一級工人小計</b>	<b>7</b>	<b>33</b>
二級工人	漁農自然護理署	1	2
	衛生署	1	4
	渠務署	1	2
	教育統籌局	1	3
	食物環境衛生署	3	29
	房屋署	1	2
	香港警務處	1	5
	康樂及文化事務署	1	2
	社會福利署	1	2
	水務署	1	3
	<b>二級工人小計</b>	<b>12</b>	<b>54</b>
監工	建築署	1	4
	土木工程拓展署	1	4
	渠務署	1	4
	機電工程署	2	11
	房屋署	1	8
	路政署	1	4
	水務署	2	11
	<b>監工小計</b>	<b>9</b>	<b>46</b>
<b>為缺席者補辦的會面</b>			
為各職系在較早前的會面中缺席的在職者代表而補辦的會面	缺席的在職者代表所屬職系的管理人員	1	已包括在相關職系的在職者代表數目中
<b>總數</b>		<b>214</b>	<b>1399</b>

\* 因缺乏在職者代表參與而沒有進行職位檢視會面

# 公務員薪酬水平調查

## 與在職者代表進行職位檢視會面



公務員薪酬水平調查的其中一個特點，是就公務員比較職位進行詳細的職位檢視程序，以確知這些職位的職務，以便從私營機構選取大致相若的職位，從而蒐集相關的薪酬數據。管理人員和員工已獲邀參與職位檢視程序，以確保在過程中能充份考慮他們的意見。

為籌備進行職位檢視會面，職系/部門管理人員經諮詢相關員工團體後，已填妥個別職系的工作分析問卷。根據這些問卷，顧問已擬備公務員比較職位的工作簡介擬稿。顧問的下一步工作，是與在職者代表進行職位檢視會面，以核實工作簡介擬稿的資料。在職者代表亦可藉此機會提供補充資料。

本小冊子的目的，是協助在職者代表於出席會面前作好充份準備。

## 會面前

*出席會面前，在職者代表有甚麼準備工作要做？*

- 會面的主要目的是核實你所擔任的職位的資料。你被抽選作為在職者代表參與會面，是基於你對目前所擔任崗位的認識。我們希望你能在出席會面前審視工作簡介擬稿的內容，以便你可根據你對目前擔任崗位的認識，在會面時提出意見。

*在職者代表是否需要取得管理人員的批准方可出席會面？*

- 在職者代表名單是由職系/部門管理人員經諮詢相關員工團體後訂定的。因此，在職者代表毋須就出席會面向管理層另行申請批准。不過，我們建議你預先安排好工作，以便能按編定的日期出席會面。另外，你亦應預先通知你的直屬上級有關會面的時間安排。

## 出席會面

*除在職者代表外，還有誰會出席會面？*

- 會面分兩個部份：分別是簡介部份和會面部份。在簡介部份，除了在職者代表外，職系/部門管理人員、公務員事務局、部門協商委員會以及員工工會/協會的代表都可出席。至於會面部份，則只有在職者代表及顧問出席。

*會面的各部份包含甚麼內容？*

- 簡介部份 – 顧問會向在職者代表簡述第二部份會面的詳細安排 (例如目的、流程、所需的資料等)。每次會面前的簡介內容將會相同。
- 會面部份 – 在沒有第三者在場的情況下，顧問會與在職者代表以小組形式進行面對面的會談。顧問會圍繞工作簡介擬稿所載的資料作出提問，以核實公務員比較職位各項與工作相關的資料。

# 與在職者代表進行職位檢視會面

## 每次會面的在職者代表是如何組成的？

- 顧問會安排以小組形式會面。每次會面的在職者代表人數一般為六至八名，而在一般的情況下，不應超過十人。
- 每次會面的在職者代表一般來自同一個比較職級或職系。如屬後者，顧問會避免安排上級及其直接下屬出席同一個會面。
- 如合適的話，在職者代表在同一個會面中可能來自不同部門/單位，以便顧問對比較職系/職級的工作有較全面的認識。

## 每位在職者代表是否都有機會在會面期間發言？

- 是。在會面開始時，每位在職者代表都會有機會就工作簡介擬稿的內容是否能適切地反映其目前擔任崗位的職務，提供意見。我們不會就這部份設定時限，但由於在職位代表只須就工作簡介擬稿提供意見，預計每位代表須約 5 分鐘發言。顧問隨後會發問問題，主要是釐清工作簡介擬稿的內容，希望你能根據你對目前擔任崗位的認識而作答。在會面的末段，你會獲邀就有關職系/職級提供任何其他補充資料，這些資料並不局限於你目前擔任崗位的資料。

## 會面時，顧問會發問甚麼問題？

- 顧問會提問有關公務員比較職位工作簡介擬稿的內容，包括下列六個範疇：  
(a) 職位角色；(b) 一般職責；(c) 一般入職資歷和經驗工作要求；(d) 其他較少見的職責；(e) 服務對象及(f) 比較職位的其他相關特點。
- 為了對比較職位有更深入的认识，顧問會向在職者代表了解其日常工作的詳情，包括舉例說明日常你會如何執行職務。
- 以下為一些顧問可能在會面中提出的問題，以供參考：
  - 你認為工作簡介擬稿是否已適切地反映你目前擔任崗位的職務？
  - 工作簡介內所列出的職務是否日常需執行的職務，或是間中需執行的職務？

# 與在職者代表進行職位檢視會面

- 你的職級所擔任的職務，相比同一職系其他職級所擔任的職務，在難度方面有什麼分別？
- 你的職位需接受什麼程度的督導？
- 你的職位需要你作出什麼決定？
- 你對工作簡介擬稿是否有任何建議修訂？

## 會面會以甚麼語言進行？

- 會面會以廣東話進行。在有外籍員工參與的情況下，則會以英語進行。

## 每次會面時間會多久？

- 每次會面約需一至兩個小時。

## 會面後

### 會否為每次會面做記錄？

- 顧問會以表列的方式記錄在職者代表在會面時就工作簡介擬稿所提出的意見(但不會記下發言者的名字)。經考慮這些意見後，顧問會修訂工作簡介擬稿。在會面完結後，顧問會把經修訂的工作簡介發送在職者代表、相關的員工團體及管理人員參閱，以便他們提出意見。

### 我在會面時的表現會否對我個人表現評核報告帶來影響？

- 不會。是次會面並不是評估你的工作表現。會面的目的只是核實你的職位各項與工作相關的資料。

## 查詢

- 如在職者代表需要更多資料，或希望能就職位檢視會面的安排獲進一步簡介，可聯絡香港華信惠悅顧問有限公司麥小姐(電話：2820 8229;傳真：2827 7700;電郵：[joanna.mak@watsonwyatt.com](mailto:joanna.mak@watsonwyatt.com))。

香港華信惠悅顧問有限公司  
二零零六年二月