

第五章

職位評值

5.1 顧問公司的提議

職位因素

5.1.1 顧問公司評估職位的方法，不是以職位相配比較，或是找出類似的職位，而是評估每個職位的共同因素。此等因素現列述如下：

- (a) 知能：即勝任工作所必需各類技能的總和；
- (b) 解決問題的能力：即該職位所需，用以分析，創造、評估、推論、判斷的本能及自發性思考力；及
- (c) 職責：即對每項行動及其後果須擔負的責任。

每個職位的三個共同因素，會逐個以希氏指引表評算，及配給價值點數，然後通過評估程序計算出每個職位的總價值點數。

評值委員會

5.1.2 評估工作會由富有經驗的顧問委員會進行。顧問訪問過政府及私營機構的任職者，搜集了每個受查職位的資料以後，會將資料向委員會提交；委員會將逐個職位的資料討論，然後由每個委員作出獨立的評估。獨立評估的結果會分別列出，由委員會再加討論，直到大家達致相同意見。最後達成一致的評估結果便會紀錄在案。評值會議中，薪酬研究調查組織員將以觀察員身份出席。

職位點數的相互比較

5.1.3 顧問公司隨後會將職位價值點數跟希氏資料庫中類似行業的公私營機構的職位比較，確保整個調查過程中均採用相同的評估標準。領導評估政府職位委員會的顧問會將評估結果提交予一位對評估公營部門職位素有經驗的評估員（相互關係求證員）。

此位相互關係求證員會將所有的評估結果，與希氏資料庫裏數千個公營部門職位的數據作比較。假如評估的標準出現明顯分歧，有關顧問須作出解釋，直至相互關係求證員認為整個評估程序均採用相同的評估標準為止。私營機構的職位評估亦會採用同樣程序。當相互關係求證員滿意公營及私營部門的職位價值點數後，顧問公司便可進行數據分析。

5.1.4 希氏職位評值方法詳情載於希氏報告書的第三章，該報告書現轉載本報告書附錄Ⅸ的附件 C。

5.2 薪酬水平調查諮詢委員會 會議上發表的意見

5.2.1

(a) 本地高級公務員協會

認為有關工作量的調查結果應向薪酬水平調查諮詢委員會披露。此意見獲香港政府華員會的支持。

(b) 外籍公務員協會

認為評值過程中各方面既不能遣派同等數目的代表出席，每個職位的價值點數便應只由顧問公司評定；而評值過程亦必須能公開地、完全獨立地進行。

(c) 香港政府華員會

認為調查所有職位時均採用該三個共同因素，對非管理級職員不公平，因為其他因素，如困難、危險、厭惡性工作環境，妨礙社交活動的工作時間等，並未有考慮在內。

(d) 第一標準薪級公務員評議會

(i) 認為職位評估會議進行時，職方協會應有代表以觀察員身份列席，以便在評值結果最後呈交諮詢委員會之前發表意見。此意見獲香港外籍公務員協會及香港政府華員會的支持；及

(ii) 由於時間短促，對評值結果的效能及準確性感到懷

疑。此項意見獲香港政府華員會的支持。

(e) 香港僱主聯合會

認為抽樣調查的公務員職位與私營機構的比較，數目可能過少。（抽樣調查的公務員職位後來增加至大約 400 個）。

(f) 香港人事管理會

強調職位評值點數不宜向薪酬水平調查諮詢委員會披露。

(g) 政府當局

支持希氏方法。

5.3 常務委員會的建議

5.3.1 各代表在考慮希氏方法時，曾討論過多項有用及值得注意的問題。常委會慎重研究過這些問題後，現建議如下：

- (a) 由於職位評值須由希氏獨立進行，職方協會或管方代表均不應遣派代表以觀察員身份出席評值會議；
- (b) 常委會認為，倘按照職方要求披露職位評值結果，將會破壞保守秘密的承諾；而私營機構代表亦曾提出強烈反對，因此，職位評值結果不應披露；及
- (c) 常委會相信希氏所舉的三個因素在所有職位中均有存在，雖然程度有所不同。而事實上，希氏在多年經驗中，發覺這三個因素在世界各地的薪酬調查均可適用，因此進行職位評值時，應以此三個職位因素作根據。