

第三章

聘任顧問公司進行薪酬水平調查

3.1 引言

3.1.1 正如上文第1.6.1.段所述，常委會着手委聘顧問公司設計一套合適的薪酬水平調查方法^{*}，並應用該套方法進行調查。常委會深信，最佳的調查方法，應該是透過競爭程序挑選的方法，故於一九八六年三月向四間享有聲譽的顧問公司發信邀請提交顧問服務計劃書，其後接見了兩間公司的顧問，詳細研究該兩公司的計劃；結果，經過審慎考慮，並在中央顧問遴選委員會贊同之下，選定曦士管理顧問(香港)有限公司作為一九八六年非首長級公務員薪酬水平調查的顧問公司。合約在一九八六年五月二十八日簽訂，費用為港幣2,460,000元。

3.1.2 常委會根據幾項準則評審顧問公司的計劃書。常委會認為，建議調查方法必須為國際認可，屢經考驗的方法，方能掌握大眾的信心；此項方法尤其須在職位比較方面使人信服。選出的顧問公司亦須具備所需的專業知識以及資源，足以在指定期限內完成任務，更須能夠以各有關方面均能理解的方式提交調查研究結果。常委會認為曦士最能符合上述準則，特別是曦士提議的方法，能夠提供實際可得，而且正確的數據，以供公私營機構比較之用。

3.1.3 常委會鑑於私營機構中並無足夠相類職位[#]可與政府職位直接比較，因此要求薪酬水平調查方法必須能夠克服此項困難。曦士方法的特色之一，是能夠採用一套精密的職位評值法，將工作質量不同的職位進行比較。評值方法是以知能、解決問題的能力和職責三個因素量度職位，按每個因素給各職位配予曦士點分數，再覆核

* 正如本報告書第1.2.2段所述，設計附帶福利評值方法的工作乃由另一間顧問公司分別進行，其工作詳載於本報告書第五章。

相類職位的定義是：工作質量可與某公務員職位直接比較的私營機構職位。

點數之間的關係，確保與職位的性質相稱；這項工作完成以後，職位的總得分便會以職士點數記下。

3.1.4 評值最後過程是核查對照職位分數（求證相互關係）。顧問公司將機構內各個職位的職士點數與職士國際資料比較，確保評值準確，及分數結果符合職士標準。當公私營機構的職位均核查對照過以後，所有受查職位，不論工作性質或數量、或選自任何類型的機構，只要核實職士點數相同，均可以進行薪酬及附帶福利比較。

3.1.5 職士方法在世界各地廣泛採用，是公認為最佳的現有方法，能夠利用職位因素提供正確數據，以作比較根據，避免了職位與職位直接比較的困難。採用這套方法，若干政府職位即使在私營機構中沒有相類，亦可列入作調查比較。

3.1.6 常委會在一九八六年八月十八日正式授命進行薪酬水平調查，並指示職士遵循署理總督一九八六年八月十四日書函所批准的調查方法。薪酬水平調查方法將詳載於以下兩章。