

財務委員會討論文件

2001年2月9日

總目 29－公務員培訓處

分目 700 一般其他非經常開支

新項目「為加強公務員培訓而推行的三年培訓發展計劃」

請各委員批准開立為數 5,000 萬元的新承擔額，用以在 2001-02 至 2003-04 年度推行三年培訓發展計劃，加強公務員培訓。

問題

我們須加強公務員的培訓發展計劃，以配合公務員體制改革措施，並在公務員隊伍中培養持續進修的風氣。

建議

2. 為使公務員隊伍能提供更佳的公共服務，公務員事務局局長建議開立為數 5,000 萬元的新承擔額，撥歸公務員培訓處處長管制，用以在 2001-02 至 2003-04 年度推行公務員三年培訓發展計劃。

理由

3. 培訓發展工作對提升公務員隊伍的效率和效能至為重要。目前，為滿足全體公務員在培訓方面的需要，我們透過政府的中央培訓機關，即公務員培訓處，舉辦各類有關管理、資訊科技、中國事務、語文和傳意的中央課程，而個別部門／職系亦因應本身的特殊培訓需要，分別安排職業、技術和專業方面的培訓。在 2001-02 年度，公務員培訓處預計須動用 1 億 5,500 萬元培訓各級公務員，由該處和其他部門提供的培訓名額約共 420 000 個。此外，公務員還可參與網上學習和利用自學套件進修。

4. 隨着公務員改革措施陸續推行，我們必須加強培訓發展工作，從而建立一支幹勁十足、靈活應變和積極進取的公務員隊伍。為此，我們除繼續提供現有的培訓課程外，還建議開辦更多和新設的培訓發展課程，在未來三年提供多 90 000 個培訓名額。我們會特別顧及基層人員的培訓需要，並會預留大部分培訓名額給這些人員。

新培訓發展計劃的重點

5. 擬推行的培訓發展計劃可分三大範疇，即培訓自願退休職系中受影響的員工、為配合公務員體制改革措施而提供培訓，以及培養持續進修的風氣。各個範疇的重點詳見下文各段。

培訓自願退休職系中受影響的員工

6. 我們會為受自願退休計劃影響的員工提供培訓，協助他們掌握所需技能，適應新的工作環境，並在事業上取得更大發展。以下四類員工會優先接受培訓－

- (a) 將會調職而新職位的工作性質有別於現有職位的員工。我們會為這些員工提供培訓，協助他們適應新的工作崗位；
- (b) 在自願退休職系中須調往其他部門的文書和秘書職務人員。我們會為這些員工提供有關語文、資訊科技，以及工作文化和心態轉變的培訓，使他們能自我增值，採取更積極進取的態度面對工作環境的轉變；
- (c) 在自願退休職系中需掌握新技能才能在事業上有所發展的員工。我們會培訓這些員工，提高他們的工作能力，以增加他們轉任其他職位的機會；以及
- (d) 受自願退休計劃影響的管理人員和主管。培訓內容包括管理面對轉職的員工、推行再培訓計劃、員工關係與溝通、輔導技巧，以及處理情緒和壓力的方法。

7. 上述培訓計劃包括公務員培訓處提供的中央培訓和各部門推行的培訓計劃。我們預計可提供的培訓名額約有19 000個。這些培訓計劃會在2001-02年度開始推行，以配合自願退休人員的離職日期和各部門的重行調配計劃。

為配合公務員體制改革措施而提供的培訓

8. 政府在1999年發表的《公務員體制改革諮詢文件》羅列多項公務員體制管理改革措施，範疇包括入職與離職的安排、薪酬和附帶福利、紀律處分程序、表現評核制度等。大部分改革措施已由2000年4月起逐步實施。我們有需要加深員工對這些新措施的了解，協助他們迎接改革帶來的挑戰。

9. 我們建議－

- (a) 開辦工作坊，教導管理人員如何處理員工紀律事宜、改善員工工作表現，以及管理來自不同職系的員工組合；
- (b) 推行培訓計劃，加強員工的責任感、問責性、原動力和對工作的承擔，以及進一步培養以成效為本、服務精神為根的工作文化；
- (c) 培訓管理人員，讓他們向員工講解各項改革措施和新的公務員體制，令員工更了解有關措施和體制，從而給予更大支持；以及
- (d) 製作有關工作表現管理和持續提升服務質素的培訓套件。

這個範疇的培訓名額共15 000個。

培養持續進修的風氣

10. 我們必須繼續在公務員隊伍中培養學習風氣，使公務員明白現今社會瞬息萬變，要加強應變能力和提升技能，便得持續進修和自我提升。我們亦應鼓勵公務員主動學習，俾能適應因推行公務員體制改革而出現的新服務文化和新工作環境。我們建議採取下述措施，增加員工學習的機會－

- (a) 擴展公務員培訓處的網上學習中心－我們建議提升系統功能並建立中央電子學習平台，把網上學習中心的登記使用者名額由 10 000 個增至 25 000 個。我們會加強網上學習中心課程的內容，並向全體公務員積極推介，鼓勵更多公務員登記使用網上學習中心；
- (b) 推行鼓勵學習計劃－我們建議撥款予各部門，資助公務員自行在外間修讀與就業有關，並且符合個人發展需要、興趣和學習模式的研習課程或短期課程。這項計劃較現行安排為佳。目前，公務員如在外間機構修讀與本身工作無直接關係的課程，通常不會獲發還學費。在新計劃實施後，舉例來說，文書主任如修讀外間機構提供的管理技巧訓練，可申請發還學費。我們建議把退還的學費數額定為最高 1,000 元或學費的 75%(以金額較低者為準)。預計這個計劃可提供最少 18 000 個培訓名額；
- (c) 增加自學資源－我們建議提供更多題材廣泛的網上、唯讀光碟或書本形式自學套件，合資格的使用人士會擴大至全體公務員，可提供的培訓名額約為 10 000 個；
- (d) 增加各部門的資源－我們建議加強各部門的基本學習設施和培訓設備。我們會協助各部門設立學習室和購置自學課程軟件，以便部門可透過電腦或網站提供培訓。倘若部門設有內聯網，我們會把網上學習中心的培訓資源複製，再放到這些部門的內聯網上。我們預計這樣可提供 5 000 個培訓名額；以及

- (e) 推廣和經驗交流活動－我們建議舉辦推廣活動，一方面鼓勵員工多使用電子學習平台，另一方面推動各部門全體人員積極進修。這些活動包括經驗交流會、宣傳推廣活動和學習資源展覽。我們預計這樣可提供 8 000 個培訓名額。

批准員工離開工作崗位受訓

11. 由於建議的培訓發展計劃的課程以一兩天的短期課程為主，加上所提供的學習模式既簡便且多元化，我們預料，有關批准員工離開工作崗位受訓的問題應該不大。我們會向部門闡明，運作效率與員工培訓兩者之間須取得平衡，部門應該盡量批准員工離開工作崗位受訓。公務員培訓處會聯絡各部門，協助管方制定部門培訓計劃，以配合三年培訓發展計劃的各項措施。

計劃的成效

12. 我們會進行調查，評估參與培訓發展計劃的員工對計劃的反應，並會蒐集部門和督導人員的意見，以了解員工受訓後在技能上有否提升、行為上有何轉變，以及對部門的服務有何影響。三年培訓發展計劃旨在長遠改變公務員隊伍的文化和觀念，我們會從公務員在持續進修方面的投入程度、工作表現和服務質素各方面評估計劃的成效。

對財政的影響

13. 我們估計推行三年培訓發展計劃所需的非經常開支為 5,000 萬元。三個主要範疇所需的現金流量如下－

	2001-02 千元	2002-03 千元	2003-04 千元	總計 千元
(a) 培訓自願退休職系中 受影響的員工	5,200	4,400	4,400	14,000
(b) 為配合公務員體制改 革措施而提供的培訓	2,100	1,950	1,950	6,000
(c) 培養持續進修的風氣				
(i) 網上學習中心	1,600	1,200	1,200	4,000
(ii) 鼓勵學習計劃	9,000	4,500	4,500	18,000
(iii) 自學資源	1,000	250	250	1,500
(iv) 專題培訓計劃	1,000	750	750	2,500
(v) 推動進修的措施	2,100	950	950	4,000
小計	14,700	7,650	7,650	30,000
總計	22,000	14,000	14,000	50,000

背景資料

14. 行政長官在 2000 年發表的《施政報告》中公布，為配合公務員體制改革措施，當局會加強培訓發展計劃，為重行調配的員工提供培訓，並在 2001-02 年度至 2003-04 年度推行一個三年計劃，協助公務員培養自學精神、掌握所需的技能與知識以應付工作上的最新需要，以及面對工作上的轉變。

15. 我們已徵詢公務員培訓諮詢委員會¹、職方和部門代表對三年培訓發展計劃的意見。他們一致贊成推行這項計劃。諮詢委員會尤其支持政府在提高員工的技能和改善工作文化之餘，致力推動持續進修。職方代表強調所有員工都應該有平等機會受訓，並認為應該特別着重基層人員的培訓工作。他們又建議，假如現有的培訓設施供不應求，便應利用外間的培訓資源。

¹ 公務員培訓諮詢委員會就國際公認的培訓發展典範和香港政府落實有關典範的方法，向公務員事務局提供意見。該委員會主席由公務員事務局局長出任，成員包括私營機構和政府的代表。

16. 我們先後在 2000 年 11 月 20 日和 2001 年 1 月 15 日，向立法會公務員及資助機構員工事務委員會簡介這項三年培訓發展計劃建議的詳情，議員普遍支持這項建議。

公務員事務局
2001 年 2 月

