



教育局員工工作表現管理

工作表現管理是全面人力資源管理策略不可或缺的一環。無論是公營部門又或是私人機構，一個公平、公開、公正及高效能的工作表現管理制度，都能激勵員工的士氣，鼓勵他們盡展所長，提高效率和整體工作成效。從政府角度而言，良好的工作表現管理是饒具意義的。透過它，政策局及部門能夠在芸芸優秀的公務人員中，擢升表現最卓越的員工，委以他們更大、更重的責任，協助推動及執行政策，造福社會。

關於教育局內員工的工作表現管理，我們可以參考兩份管方文件 ----- 教育局內部通告第 46/2000 號及公務員事務局通告第 6/2013 號。前者是在 2000 年，由當時的教育署向全體署內員工發出名為「工作表現管理制度」的內部通告，就督導人員的職責，工作指標的訂定，工作表現評核，評核會面及評核報告協調小組的要求及運作原則，作出了闡述，並一直沿用至今。後者則為公務員事務局於 2013 年發出關於「公務員工作表現管理」的修訂版，通告除闡明公務員工作表現管理的修訂指引和良好方法外，更重要是強調了執行評核時須要注意的各個事項和部門首長、職系首長及各級評核人員的相關責任。

本會非常認同上述兩份通告的理念及當中大部分的指引，並期望局方高層及各相關主管真心誠意落實通告提出的做法。

然而，局內的員工工作表現管理是否有因應上述兩份通告而得到適當的提升？答案是否定的！本會收到不少會員及會友回饋，並申訴不少關於制度及相關人員執行上存在的不公平和荒謬現象。以下僅為一些例子，如會員及會友有任何回應或補充，歡迎隨時與本會聯絡。

| 範疇 | 情況 | 本會的質疑 |
|------|--|--|
| 評核報告 | <ul style="list-style-type: none">● 有評核人拖延完成受核人的評核報告，其中有最嚴重個案受評人竟被拖延評核報告近 9 個月之久！ | <ul style="list-style-type: none">● 拖延完成評核報告對受核人是絕對不公平的。首先，受核人無法得知其工作表現，亦難以盡快改善缺點(如有的話)。其次，受核人的晉升或續聘機會亦受影響。 |
| | <ul style="list-style-type: none">● 有評核人不但沒按要求與受評人進行中期檢討，更要求受評人在空白文件上簽署，以捏造完成工作的事實。● 由於受評人拒絕接受，評核人在徵詢加簽人意見後改稱已於平日與受評人討論工作表現，藉以避過企圖捏造的事實。● 受評人向行政分部投訴，但分部竟以沒有足夠表證為由，拒絕跟進， | <ul style="list-style-type: none">● 評核人不按局方要求與受評人進行中期檢討，肯定是違反指引。評核人要求受評人在空白文件上簽署，以捏造完成工作的事實，就更加罪加一等！● 行政分部以沒有足夠表證為理由，拒絕跟進，亦拒絕向加簽人作出跟進查問，究竟意欲何為？是存心包庇，還是另有苦衷呢？ |



政府教育人員職工會 會員通訊 2016 年第 5 期

Government Educational Staff Union

九龍渡船角文景樓 48 號三樓 3/F, 48 Man King Bldg., Ferry Point, Kowloon 網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg WHATSAPP : 5228 0246

| 範疇 | 情況 | 本會的質疑 |
|----------|--|---|
| | 亦拒絕向加簽人(註：加簽人親口向受評人說明評核人向他承認曾要求受評人在空白文件上簽署)作出跟進查問。 | |
| | <ul style="list-style-type: none">● 有加簽人以受核人的工作性質及複雜性相對於其他在同一科組並由他審視的同職級員工較低為理由，調低由評核人給予的整體評分。覆核人更對加簽人的做法予以確認。● 受核人作出投訴，但不獲行政分部受理，原因是加簽人及覆核人是有權按照同職級內的審核標準作出調整云云。 | <ul style="list-style-type: none">● 究竟評核報告是評核受核人的工作表現還是受核人的工作性質？● 作為監察制度是否獲得公正執行的行政分部不僅沒有為同事把關，還落井下石，本末倒置！ <p>(由於問題嚴重，本會將另發會訊報導。)</p> |
| 評核會面 | <ul style="list-style-type: none">● 會面過程維時僅只 10 分鐘，且負責會面的覆核人亦只官腔地重覆評核制度，沒有為受核人提供任何建議，讓會面流於空泛。● 受核人作出投訴，行政分部回覆稱可安排另一次會面。 | <ul style="list-style-type: none">● 會面過程兒戲及欠缺誠意，員工不但沒有得到應有的建議，還有被人愚弄的感覺，情況實比沒有會面更壞更差！● 由行政分部對投訴的回應來看，根本他們早已了解會面只是一個例行公事，甚或一場虛應公務員事務局的遊戲。 |
| 晉升委員會 | <ul style="list-style-type: none">● 委員會組成的成員經常由一少撮人員重覆出任。更巧合地，這一少撮人員日後卻又往往獲得晉升的。● 本會曾就此向行政分部要求提供過去 20 年出任晉升委員會的成員資料，可惜多次爭取之下，行政分部亦只僅提供最近 3 年的的資料，並以相關資料已按內部規定銷毀為理由拒絕提供，更無回應一少撮人員重覆出任委員會成員的問題。 | <ul style="list-style-type: none">● 本會明白晉升委員會的決策過程需要保密，但為了提升委員會的公信力，局方應致力避免重覆委任出任少數人員委員會的成員。否則，難免讓人感到委員會存在黑箱作業的問題，又或只是個欠缺獨立性的小圈子遊戲而已！ |
| 評核報告協調小組 | <ul style="list-style-type: none">● 協調小組成員竟然由署任人員出任，而最嚴重情況是個別協調小組還出現全體成員(除主席外)均由署任人員出任。● 本會曾就此向局方高層反映，得到的答覆是有關安排是合法的，並無違反協調小組的要求。 | <ul style="list-style-type: none">● 眾所周知，管方一直沒有為協調小組制訂科學化的調整機制。因此，為了取得比較客觀的調整結果，小組現時是必須依賴在職系及職級內具經驗、資歷深厚和見識廣博的人員出任。但實際的情況卻非如此！協調小組不但不是由資深人員擔任主席及成員，更不靠譜的，是全面起用署任人員！必須指出，協調小組的工作是涉及敏感的人事問題，以署任人員出任小組成員 |



政府教育人員職工會 會員通訊 2016 年第 5 期

Government Educational Staff Union

九龍渡船角文景樓 48 號三樓 3/F, 48 Man King Bldg., Ferry Point, Kowloon 網址 Website : www.gesu.org.hk 電郵 E-Mail : gesu_staffunion@edb.hksarg WHATSAPP : 5228 0246

| 範疇 | 情況 | 本會的質疑 |
|----|---|--|
| | | (無論多少), 實無助提升工作的公信力和說服力! 本會不能不質疑, 局內是否真的沒有足夠實任和有公信力的人員嗎? 如果局方高層堅持有關安排是合法的話, 那只是合法而不合理, 更不合情呢! ● 況且, 根據教育局內部通告第 46/2000 號附錄 A 內「一般原則」的要求, 基於行政方便或以待晉升而署任較高職級人員的評核報告, 應由實任職級的協調小組處理。究竟協調小組成員竟然由署任人員出任的做法又是否符合規定呢? |
| | ● 有受核人的評核報告評分給協調小組調低了, 理由是評核人(註: 評核人本人亦是某評核報告協調小組的成員)在報告內提供的理據過於薄弱。 | ● 能出任協調小組成員的人員, 不但應熟知撰寫評核報告的技巧, 更應非常掌握協調小組的工作要求。如果他們連這些基本要求都未能掌握, 試問他們還有資格和有能能力出任小組成員嗎? |
| | ● 有受核人的評核報告評分給協調小組調低了, 而調低評分的協調小組的主席和成員並非他人, 他們正正就是受核人的加簽人和覆核人! | ● 這似乎不僅是加簽人和覆核人的資歷問題! 這還涉及加簽人和覆核人的專業操守問題! 當加簽人和覆核人選擇不堅持決定, 並以「今日的我打倒昨日的我」的態度來推翻自己決定的做法不僅貽笑大方, 對受核人不公平, 更讓人擔心是否有人在背後操控, 讓他們失去獨立自主! |

西諺“Justice must be seen to be done”說得好。公平、公正和公義不只是個口號，亦不是一兩份官方文件和一些打動人心的言詞可以簡單地堆砌出來，更不是官威或職位賦予的權力可以讓人信服。統治者必須身體力行，死命維護制度和當中的精神，才能得到人民的信任和尊重。在執行工作表現管理的制度上亦然。在教育局內，縱使相關制度早已設立，但要是局方和各級官員無視維護公平、公正和公義的需要，不致力恪守其公平性，甚至參與動搖它的根基，制度最終只會淪為管治者愚弄群眾、為所欲為的工具而已！

政府教育人員職工會

2016年10月18日