

書面質詢

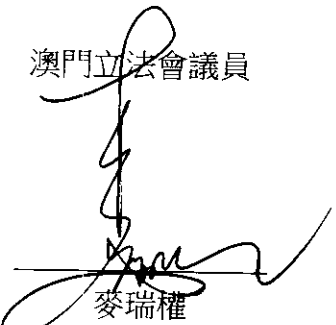
本人曾於 2016 年行政法務範疇施政方針辯論大會上，就培養梯隊式公務員向當局提問，行政當局在回覆時指出：「人才培養梯隊，未來在提升公務員能力上，會對公務員及領導主管能力進行研究，看不同層級人員，擔任職務所需要的能力是甚麼，根據相關需求，有系統展開具針對性的培訓項目，提升不同層級公務員的質素，晉升途徑及條件，希望在明年的公職人員制度改革，研究多途徑的晉升制度，讓更有潛質，及優秀的公務員有更大發展機會。晉升的條件及評核方面，也會檢討現行工作表現評核制度，更多激勵機制給予優秀的公務員。政府會展開各項工作，如啟動對領導及主管人員的能力分析，從過去重視學歷，經驗、年資等因素，逐步轉為強調重視能力及績效導向，而構建領導人員的能力的管理模式，是官員問責的其中一個基礎部分，在能力研究的基礎上開設培訓課程，如之前開設的澳門特區公共管理碩士課程，是為培養梯隊作準備。」<sup>[1]</sup>

對此，有專家學者及市民叫我問一聲行政當局，上述構建周全的領導人員能力管理模式，現時已進行到怎樣的程度？規劃進展情況是否已達標？當中各部門的領導主管後備人才儲備足夠嗎？而在公務員工作表現評核制度方面，相關的檢討工作進展情況又是如何呢？

有鑒於此，本人提出書面質詢如下：

1. 有專家學者及市民叫我問一聲行政當局，上述構建周全的領導人員能力管理模式，現時已進行到怎樣的程度？規劃進展情況是否已達標？當中各部門的領導主管後備人才儲備足夠嗎？而在公務員工作表現評核制度方面，相關的檢討工作進展情況又是如何呢？

澳門立法會議員



麥瑞權

2016 年 7 月 25 日

參考資料：

1. 行政法務範疇施政方針辯論撮要，市民日報，2015-11-24