

# 香港浸會大學教職員工會

## Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 · Solidarity      自主 · Autonomy      公義 · Justice

### 工會通訊（七十五）

#### 人事部的諮詢過程出了什麼問題？

各位同事及會員：

對人事部日前公布有關「新薪酬及福利架構 - 非教學人員工作表現獎勵制度小組諮詢會議」問卷內容摘要，本會有以下的初步分析（請看附件），我們還希望大家繼續發表意見。我們同時呼籲同事留意此次諮詢結果的重要性，因為校方所制訂的表現評估制度將對員工有著切身及莫大的關係，特別是同事日後的加薪、晉升或評級等重大決定，將會按評估的結果來決定。若評估制度不合理，將對員工有深遠的影響。我們現在發表的意見，也只不過是初步分析而已，我們希望同事若有任何其他意見，請盡情及盡快發表。

此外，由於人事部預期的改制即將臨近，為與同事保持緊密聯繫，本會決定從本星期四開始，每隔一星期，便於午飯時間舉辦一次薪酬改制分享會，希望同事踴躍參與。敬請同事留意本會通訊。

祝工作愉快！

香港浸會大學教職員工會理事會  
二零零五年九月二十六日

## 誠意何在？

- ✓ 簡報會內曾有員工詢問與會員工之代表性、人選數目及以何等方式遴選等，人事部未有正面回答，只表示已交由部門主管或系主任處理。
- ✓ 有些部門內，員工連誰是代表都不知曉，如何可以透過代表傳達意見？既然代表是由主管/系主任委任而並非由通過公開推舉出來的，除代表性已出現問題外，在開會後，許多代表也覺得自己沒有義務將訊息帶給其他同事。
- ✓ 諮詢會於七月中舉行，正值非教學人員銷假之旺季。曾有員工代表致電人事部，詢問為何選取此段時間作出諮詢，會否改期舉行會議，答案當然是不置可否，但面對如此嚴重的問題，諮詢會還是如期舉行。
- ✓ 代表因放假、生病未能出席小組諮詢會，人事部沒有員工跟進，試問此問卷有何代表性？另人事部未有確切要求與會代表向其所代表的本部/本系同事徵詢意見，會後也沒有向同事？報會議過程/所發表的意見等。
- ✓ 人事部發出的問卷調查結果，只列出不同的意見，但比率的對照和採納意見後的評估表格內容等，全部欠奉。

## 見微知著

員工在這不良的氣氛中細讀諮詢的結果定必會發出會心的微笑，理由是：

- ✓ 人事部雖然已費盡氣力去解釋諮詢中的每一項建議，但從諮詢結果可以看到，每一項建議均有著大堆的意見，那如何說得上是合適？至少要作出一定修改，既然意見這樣多，修改後是會再需要諮詢？
- ✓ 大部份意見沒有註明答案的比率，但相對一些問題又用上“有很少部份同事”，這自然引起員工的質疑，為何要加上這些字眼？是否突顯這問題之適合性？又或是員工可以自行「舉一反三」地猜測，其他意見應來自“很多同事”。
- ✓ 在同事的意見回應中，有人質疑，下屬不一定了解上司的工作性質，假若要對上司進行計估，評估制度是否能以公平、公正的原則來進行。由此可見，新的評估制度下仍未實行，高級職員已開始擔心制度的公平性，低級職員的憂慮更不用多說了。觀乎大部份諮詢的問題，都沒有對日後的評估的公平性及公整性作出任何有清晰的定義及保證，不能不令人懷疑，人事部是否有認真考慮過有關問題？
- ✓ 在下屬評估上司的意見一項，不贊成的意見中，不外乎是恐慌及要求客觀態度，可見員工對上級只是抱著惶恐的心情，絕無敬畏之意。此外，認為不應舉行評估的理由並不多，而且更沒有具體寫出困難之處。看來，本校也應仿效管治優良的企業一樣，引入三百六十度的評估制度。

本會希望校方公開人事部擬遞交與「人事管理委員會」之「非教學人員工作表現獎勵制度」的計劃書，以便同事了解人事部如何消化同事的意見，也給予同事再次表達意見的機會。