

通訊事務管理局辦公室轄下 電訊工程師職系職位的檢討

顧問報告

卓佳管理顧問有限公司
二零一三年七月八日

檢討目的

通訊事務管理局辦公室（「通訊辦」）在開設規管事務經理職系後，委託了顧問公司就下列事項進行獨立檢討：

“通訊辦轄下的電訊工程師職系的
職能應否納入規管事務經理職系”

顧問團隊

- 集合了經驗豐富的管理專才
- 專家小組 – 提供意見及客觀建議，成員包括
 - 來自本地大學的電子工程學系副教授
 - 來自主導電訊公司的前高級行政人員
 - 退休高級公務員

檢討工作

1. 文件審核和研究
2. 約見部門管理層，電訊工程師和規管事務經理職系人員
3. 對電訊工程師職系內的所有職位作詳細的職務分析
4. 參考相關海外規管機構的架構
5. 了解香港警務署和香港電台的電訊工程師職系職位的職能
6. 發布初步顧問報告
7. 收集通訊辦管方和電訊工程師職系人員對初步報告的意見
8. 發布最終顧問報告



檢討結果

技術和電訊業的轉變對通訊辦規管工作的影響

- 要在瞬息萬變的電訊環境中進行多元化的規管工作，通訊辦的人員需具備以下條件：
 - 了解相關法例和業界運作
 - 非常熟悉本地電訊市場發展
 - 能夠應付市場環境、消費者行為和服務匯流的急速轉變
 - 擁有電訊工程以外的其他知識，例如法律、會計、經濟及資訊科技等

詳細分析 – 工作分類

甲類 - 必須由特許工程師執行的職務

符合要求的職系： 電訊工程師

乙類 - 需要深入工程知識的純工程職務

符合要求的職系： 電訊工程師
規管事務經理(工程範疇)

丙類 - 多元化的規管職務

符合要求的職系： 規管事務經理

丁類 - 其他職務

符合要求的職系： 規管事務經理

詳細分析 – 工作分類結果

- 分析顯示，沒有電訊工程師/規管事務經理職系職位的職務屬於甲類
- 把各級人員用於執行其餘各類工作的時間的百分比加在一起後，各職級執行各類工作的全職員工等值如下：

職級	乙類	丙類	丁類
總電訊工程師	2.55	1.05	0.40
高級電訊工程師	4.94	3.27	0.79
電訊工程師	11.55	10.40	4.05
合計	19.04	14.72	5.24

參考其他機構

海外規管機構

- 澳洲通訊及媒體管理局、英國電信管理局和新加坡資訊通信發展局人員編制循跨專業的方向，以建立一個擁有不同背景和廣闊視野的團隊，以應對轉變

香港警務署和香港電台

- 其電訊工程師職系職位的主要職能為提供屬運作性質的內部服務（例如規劃、安裝和維修電訊及電子設備和系統），與通訊辦電訊工程師的職能截然不同

業界的意見及立法會議員的意見

- 香港工程師學會的意見
- 代表資訊科技功能組別的立法會議員的意見



可行的方案

方案一

把電訊工程師職系的職能納入規管事務經理職系 (簡稱「納入方案」)

- 所有電訊工程師職系人員的現有職位最終將被納入為規管事務經理職系職位
- 需約18年全面落實

方案一：利與弊

利

- 能應付通訊辦的策略及運作需要
- 改善運作效益
- 有助於人力資源管理和人手調配
- 促進人力資源發展
- 拓闊電訊工程師職系人員的事業發展機會
- 簡單明確

弊

- 電訊工程師職系人員反對
- 落實時間長
- 觀感上失去工程方面的技術專才

方案二

保留電訊工程師職系以負責純技術性的職務

(簡稱「不納入方案」)

保留下列含最少一半乙類職務的電訊工程師職系職位:共25位

職能組別	總電訊工程師	高級電訊工程師	電訊工程師	合計
頻譜策劃	1	2	6	9
諮詢及支援	0	1	1	2
電訊標準	0	1	2	3
貿易	0	0	1	1
規管事務	1	1	1	3
廣播事務及對外事務	1	1	5	7
合計	3	6	16	25

方案二：利與弊

利

- 相對反對意見較少，較易實行
- 觀感上維持通訊辦內的工程專才
- 實行時間表縮短至4年以內

弊

- 電訊工程師職系人員仍抗拒方案
- 人員調配不及「納入方案」靈活
- 影響電訊工程師職系人員的晉升機會



諮詢工作

初步顧問報告

- 初步顧問報告記錄了檢討結果、可行方案及其他相關資料
- 顧問公司於四月向通訊辦管理層和電訊工程師職系人員，簡報初步顧問報告
- 通訊辦管方和電訊工程師職系人員對初步報告的意見



建議

建議

顧問公司建議採用「納入方案」：

- 符合通訊辦策略和運作需要的最佳方案
- 電訊工程師職系人員的事業前途

考慮到電訊工程師職系人員對納入安排的強烈反對，通訊辦經考慮實際因素後，可選擇一個可兼顧部門運作需要和較能照顧電訊工程師職系人員情緒的方案

多謝！