

## 立法會公務員及資助機構員工事務委員會

### 公務員事務局的政策措施

#### 目的

《二零零九至一零年施政報告》和《施政綱領》載列政府的新措施和各項持續推行的措施。本文件詳述各項涉及公務員事務局的政策措施。

#### 《二零零九至一零年施政綱領》各項持續推行的措施

2. 在《二零零九至一零年施政綱領》“發展民主 提升管治”一章中，有多項持續推行的措施涉及公務員管理事宜。下文闡述有關措施的推行工作。

*(a) 提供合適的管理方法，協助各局及部門更有效地利用人力資源和提升效率，以繼續控制公務員編制，但同時會充分考慮提供新服務或改善服務所需的額外人手*

3. 我們會遵照“大市場、小政府”和審慎管理公共資源的原則，繼續控制公務員編制。我們估計，截至二零一零年三月底，公務員編制約有 165 700 個職位；二零零九年三月底時則有約 163 200 個職位。我們會一如既往，繼續與各局和部門商討，協力透過內部調配、精簡程序、重整工序等措施，控制人手編制並提升效率。同時，我們會確保各局和部門擁有所需人手，以推行新政策並為市民提供服務。

4. 我們也會顧及為公務員隊伍注入生力軍的需要，確保公務員隊伍在未來一段日子不會出現接任問題。目前，就大部分公務員職系的空缺，部門／職系首長已進行或正在進行公開招聘以填補該等空缺。另有個別職系目前／預期人手過剩，或屬於過時，或一般是經由內部招聘吸納新聘人員，有

關部門首長可事先向公務員事務局申請就空缺進行公開招聘。

(b) 繼續為公務員提供培訓和發展機會。我們亦會在網上學習平台提供更多元化和更豐富的培訓資料，鼓勵公務員善用網上途徑自我充實，以進一步鞏固公務員隊伍持續進修的文化

5. 為確保公務員與時並進，迎合市民的需求，我們致力為不同職級的公務員提供各種培訓和發展機會，讓他們具備所需的技能和知識。

6. 我們為中層管理人員和高層人員提供各種有關管理(例如領袖發展和有關公眾參與)的培訓課程。我們亦為初級人員提供工作技能和個人效能的培訓，以提高他們的工作能力，令他們能勝任並有信心應付新工作。未來一年，我們會繼續推行這些工作。

7. 多年來，我們不斷通過培訓課程、專題探訪、公務員交流計劃及專題網站，加深公務員對內地最新發展的認識。我們現委託清華大學、北京大學、中國外交學院、國家行政學院、中山大學和北京大學深圳研究生院開設國家事務研習課程。我們也在本港籌辦國事研習研討會及講座，讓公務員加深了解內地政治、社會和經濟的最新發展。與內地進行的公務員交流計劃，現已涵蓋廣東、上海、北京及杭州。此外，我們會繼續加強國家事務專題網站的內容，為公務員提供更豐富的學習資訊。

8. 為方便公務員持續進修，我們會繼續提高公務員易學網網上學習資源的質素，並使其更為多元化。現時，有關語文、資訊科技和管理等範疇的網上課程和參考資料套件已接近 300 個，而與國事研習、健康和壓力管理等課題有關的網上學習資源，也一應俱全。

(c) 繼續推行《基本法》培訓工作計劃，確保該計劃有系統地進行，切合不同職級及從事不同性質工作的公務員的需要，並成為公務員培訓中不可或缺的一環

9. 為增進公務員對《基本法》的認識，我們自二零零八至零九年度起，展開培訓工作計劃，包括為新入職人員開辦入

門課程、為中級和高級公務員開辦中級和高級課程，以及為各級公務員提供網上課程。此外，我們舉辦了不同活動，以保持公務員(特別是初級和前線人員)對《基本法》的學習興趣。來年，我們會繼續落實培訓工作計劃，並會密切跟進計劃的進展，確保計劃切合不同職級公務員的需要。

(d) 繼續推展有關工作，以制訂可以在日後有效向上和向下調整薪酬的機制，作為更完備的公務員薪酬調整機制中不可或缺的一環

10. 公務員薪酬管理由三個主要部分組成：(i)每六年進行一次薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若；(ii)每三年進行一次入職薪酬調查，以確定公務員隊伍內資歷要求不同的各入職職級的入職薪酬，是否與私營機構內資歷要求相若的職位的入職薪酬相若，以及(iii)每年進行薪酬趨勢調查，以確定私營機構薪酬在年度之間的平均變動。

11. 制訂可有效向上和向下調整薪酬的機制，以落實因應每六年進行一次的薪酬水平調查結果而須作出的薪酬調整，是更完備的公務員薪酬調整機制中不可或缺的一環。我們已由二零零七年起與職方討論此事，並會在來年繼續與職方進行討論。

(e) 跟進相關的公務員薪俸及服務條件諮詢組織就首長級職系、紀律部隊職系，以及一些在聘任及挽留人員方面有困難的選定文職職系進行職系架構檢討後，在檢討報告書中提出的建議

12. 二零零八年十一月，首長級薪俸及服務條件常務委員會、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會和公務員薪俸及服務條件常務委員會，分別就首長級職級、紀律部隊和選定的文職職系，提交職系架構檢討報告書。最後一份職系架構檢討報告書，涵蓋在聘任及挽留人員方面有困難的職系，包括獸醫師職系，以及政府律師、法律援助律師和律師等律政人員職系。

13. 在接獲三份職系架構檢討報告書後，我們徵詢了有關部門／職系管理層和有關職系職方的意見。我們現已進入擬訂

當局立場的最後階段，並會在二零零九年十月底向行政會議提交有關未來路向的建議。

(f) 繼續致力維持及提高公務員隊伍的士氣，並鼓勵各局及部門更充分善用各項嘉獎計劃，表揚傑出的模範員工，推動公務員精益求精

14. 為貫徹透過適當嘉許勉勵表現優秀公務員的政策，我們在二零零四年推出“公務員事務局局長嘉許狀計劃”。共有 72 名來自 32 個局／部門的公務員會在二零零九年十一月舉行的頒獎禮上獲頒嘉許狀。

15. 我們在一九九九年推出的“公務員優質服務獎勵計劃”，約每兩年舉辦一次。這項計劃旨在表揚那些精益求精、以民為本，致力向公眾提供優質服務的部門和工作隊伍。獎項分為隊伍獎、部門獎和部門合作獎。二零零九年，參與計劃的部門共 51 個，涉及 141 項服務。經評審後，共有 25 個部門及 50 項服務入選，並已於二零零九年九月舉行的頒獎禮上獲頒獎項。得獎部門的成功經驗現正獲廣泛宣揚。

(g) 繼續致力維持一套有力及高效的紀律處分制度，以對行為失當的公務員作出適當懲處。繼續密切監察根據既定程序辭退表現欠佳員工的情況，並持續提升公務員的工作效率和成效

16. 《2009 年紀律部隊法例(雜項修訂)條例》為按照公務員公積金(“公積金”)計劃享有退休福利的初級及中級紀律部隊人員訂立紀律處分架構。該條例於二零零九年六月通過成為法例後，我們採取了多項跟進行動，包括修訂《公務人員(管理)命令》<sup>1</sup>，以便為高級紀律部隊人員和文職職系人員訂立相同的處分機制。我們計劃在二零一零年上半年內，為按照公積金計劃聘用的公務員推出整套紀律處分架構。我們會繼續處理職方對紀律部隊的紀律程序表示關注的事宜，並不時檢討公務員紀律制度，確保有關制度符合自然公正原則和現今情況的需要。

---

<sup>1</sup> 《公務人員(管理)命令》是行政長官根據《基本法》第四十八條第(四)項發出的行政命令。

17. 我們會繼續緊密監察根據《公務人員(管理)命令》第 12 條<sup>2</sup> 辭退表現持續欠佳人員的既定程序的實施情況及成效。我們並會繼續努力不懈，推廣以表現為本的公務員文化，從而提升公務員的工作效率和成效。

## 未來路向

18. 一如以往，我們會在推展上述措施前與部門管理層和公務員密切磋商，並視乎情況，諮詢議員或向議員匯報有關進展。我們致力維持一支高度廉潔、效率卓著、表現卓越的公務員隊伍，協助香港特別行政區有效施政。

公務員事務局  
二零零九年十月

---

<sup>2</sup> 根據《公務人員(管理)命令》第 12 條，當局可為公眾利益而着令工作表現持續欠佳的人員退休。