

財務委員會  
審核二〇一一至一二年度開支預算  
管制人員的答覆

管制人員：廉政專員  
第 7 節會議

答覆編號	問題編號	委員姓名	總目	綱領
<a href="#">S-ICAC001</a>	SV010	涂謹申	72	---

審核 2011-12 年度

開支預算

答覆編號

S-ICAC001

問題編號

SV010

### 管制人員就補充問題的答覆

總目： 72 廉政公署

分目：

綱領：

管制人員： 廉政專員

局長： 廉政專員

問題： 請提供有關廉政公署（廉署）人力資源顧問研究的詳細資料，包括進行研究的理據、甄選顧問的投標程序、費用等。

提問人： 涂謹申 議員

答覆：

廉政公署(廉署)於2006年就人力資源進行檢討，認為通過綜合招聘部門職系人員計劃，長遠有助吸引有才能的人士投身廉政工作。計劃於2007年2月展開，至今已進行了7次綜合招聘，合共有247位人士獲得聘用。

透過綜合招聘計劃入職的人員會在首個僱傭合約內被調派到執行處工作，目的是令他們可以接觸不同類型的貪污案件累積調查經驗，其後會被考慮調派到防止貪污處(「防貪處」)或社區關係處(「社關處」)工作。自2010年7月開始，相繼有27位透過綜合招聘計劃入職的人員被調派到防貪處或社關處工作。

隨着綜合招聘計劃的落實執行，廉署認為有需要全面檢討其人力資源管理，以配合新計劃的推行。檢討內容涉及全面的人力資源管理和發展，當中包括為培訓、評核、調職、晉升和接任確立機制或調校現行制度。檢討尤其重視人員的表現和潛能，如何配合廉署三個部門的需要，繼而設計適當的訓練，從而達至個人及部門的長遠發展目標。透過聘用顧問，可以更客觀和全面地去作出上述檢討。被聘用的顧問須要檢討廉署現行的培訓、評核、調職、晉升和接任制度，衡量這些制度是否配合廉署三個部門的需要，繼而設計一個能配合個人及廉署的長遠發展目標的人力資源管理方案。

廉署於2010年6月按政府的『物料供應及採購規例』第280條就聘用顧問一事邀請報價，並從市場上的供應商名單，邀請15間顧問公司報價，其中只有4間顧問公司提交建議書。不過，這4間公司的建議書未能充份符合廉署的需要。有見及此，廉署認為有需要物色一些除了擁有相關學術資歷及專業知識外，也對執法機構的人力資源管理有認識和經驗的顧問。

經進一步探究後，廉署認為Tim Turner博士擁有相關的專業知識。Turner博士曾任職於一所知名的執法機構超過二十年；退休後他於一間執法人員的培訓學院擔任高級講師；現時，他是一位領導及情緒智商顧問。除了對執法機構的工作擁有豐富經驗和專業知識外，Turner博士同時亦具備人力資源管理的專業學術資歷。此外，Turner博士自2004年起曾多次參與廉署為三個部門舉行的領袖培訓課程，因此對廉署三管齊下的反貪策略，以及各部門的架構、工作性質、運作及人力資源有一定的認識。廉署於2011年2月依據政府的『物料供應及採購規例』第280條接納Turner博士提交的單一報價，報價略低於一百萬。

簽署：	_____
姓名：	湯顯明
職銜：	廉政專員
日期：	31.3.2011