

## 立法局公務員及資助機構員工事務委員會 公務員晉升制度

### 目的

本文件旨在向議員簡介現行的公務員晉升制度。

### 背景

2. 公務員根據工作類別分為不同職系，而每個職系一般按職責水平分為若干職級。公務員的聘任制度，規範不同職系和職級的公務員職位，一般應如何透過招聘或晉升填補。

### 聘任政策

3. 公務員的聘任原則，是公開、公平和用人以才。要招聘優秀人才，公務員聘任制度必須有公開和公正的遴選程序。同時，聘任制度也為期望能於較高職級發揮所長的人員提供晉升階梯，務求維持一個明確穩定的事業發展架構，以供招聘和挽留優秀人才。

4. 目前，政府職系中的基本職級職位，通常是採用公開或內部招聘(在職轉任)方式揀選人員填補，而較高職級(晉升職級)的職位，則通常由同一職系中職級較低，合適而又工作表現良好的在職人員升任。當局如認為沒有合適的在職人員可予晉升，會考慮從外界直接招聘人員填補晉升職級的空缺。

### 晉升制度

5. 晉升是指從職系內揀選人員予以提升，以覓得優秀兼能勝任的人才填補較高職級職位。公正無私而又有效的晉升機制，對維持一支高質素的公務員隊伍至為重要。晉升是推動員工積極工作的動力，也是工作表現管理的重要部分。要確保晉升制度公平及用人以才，設立有效的表現評核制度是必需的。

6. 揀選人員晉升時是按其優點衡量，以有關人員的品格、才幹、經驗、表現、品行和晉升職級所要求的學歷或資歷為準則。升級並非長期服務的回報。只有在其他因素未能分辨出最優異和合適的人選時，年資才會被考慮。所有符合資格的人員不論聘用條款，均獲同等考慮。一般而言，如晉升後實任服務期不足 12 個月，或正在另一職系試任的人員，都不會獲得考慮提升。

7. 為確保晉升遴選過程公正無私，所有晉升至中級及高級職位的建議，均須徵詢公務員敘用委員會的意見。公務員敘用委員會是一個獨立的法定機構，負責就公務員的聘任、紀律等事宜向行長官提供意見，成員都是在人力資源管理或有關專業方面有經驗的非官方人士。

### 晉升程序

8. 晉升的遴選工作，是由比晉升職位更高級別的人員組成的晉升選拔委員會負責進行。在晉升選拔工作開展時，當局會通知所有符合資格的人員。晉升選拔委員會負責釐定遴選準則，並根據所有合資格人員的工作表現和品行，評估就各人員的相對優點，從而挑選優秀人員填補較高職級的職位空缺。公務員敘用委員會和公務員事務局也可派出觀察員，監察晉升選拔委員會執行工作的過程。

9. 為確保獲推薦晉升的公務員品格良好及守正不阿，並可以信賴及擔當晉升職位所要求的工作，晉升程序的其中一環會進行操守審查。操守審查提供機會，核實獲推薦晉升的人員所提供的資料及執法機構的紀錄。至於採用何種程度審查，則視乎獲聘任的職位的性質和職級而定。

### 公務員體制改革

10. 在公務員體制改革中，我們建議引入更具競爭性的聘任制度以填補較高職級的職位空缺，以便如在職系內部提升未能符合工作要求時，引進合適的人選。可以考慮的措施包括，在有需要和適當時，將人選範圍擴大至其他適當的職系或職級，或從外界引進具備有關技能、專長或經驗的人選。雖然現時制度

內亦有採取這些措施，我們認為可以進一步推廣實行，並會諮詢職方及部門管理層以制訂適當的指引。另一方面，為了提供一個明確而有系統的事業發展階梯，我們明白須維持在職公務員力爭上游的期望，讓他們可循事業發展獲得晉升。因此，我們並無必要無限制地開放較高職級的職位空缺以供競逐，而且實際上也不可行。

11. 我們已成立四個工作小組，成員包括四個中央評議會職方代表和四個跨部門公務員工會代表，以便進一步討論在公務員體制改革下各項建議。在工作小組中，我們將會討論在聘任制度中引入更大靈活性的適用範圍及有關指引。

## 總結

12. 公務員事務局非常重視維持一個有效的晉升制度，透過公平及公開的方式，提升最優秀的人才，同時維持一個明確而有系統的事業發展階梯，讓在職公務員可以合理地期望爭取晉升。

公務員事務局  
聘任政策部  
一九九九年十一月五日