

政府的主要施政和行政工作，由政府總部內 13 個決策局及不同部門和機構執行。在各決策局、部門和機構工作的大部分人員均為公務員。公務員事務局局長是政治委任制度下主要官員之一，亦是行政會議的成員，他掌管公務員事務局，就公務員政策、公務員隊伍的整體管理和發展向行政長官負責，其主要職責是確保公務員隊伍廉潔高效，為人信賴，竭誠為市民提供具成本效益的服務，以社會利益為依歸。公務員事務局負責制定和執行公務員隊伍的管理政策，包括公務員的聘任、薪俸及服務條件、人事管理、人力策劃、培訓和紀律。

公務員的基本信念：所有公務員都應恪守《公務員守則》所闡述的下列基本信念：

- 堅守法治；
- 誠實可信、廉潔守正；
- 行事客觀、不偏不倚；
- 政治中立；
- 對所作決定和行動負責；以及
- 盡忠職守、專業勤奮。

香港公務員所提供的服務範圍廣泛，由公共工程和設施、清潔和公眾衛生，以至教育、消防、警務等。這些服務在很多國家都是由不同的公營機構分別負責，可見香港公務員所肩負的任務種類繁多。

在 2015 年 12 月 31 日，政府僱用的公務員約有 164 900 人（不包括法官及司法人員、廉政公署人員和香港駐外地經濟貿易辦事處在當地聘請的人員），佔香港勞動人口約 4%，其中約 1 300 人屬首長級人員。在全體公務員中，超過 99% 是本地公務員，男女比例約為二比一。為推行新的政策措施及改善為市民提供的服務，由 2007/08 年度至 2015/16 年度，公務員編制每年的增幅介乎 1% 至 1.5% 之間。在 2016/17 年度，預計公務員編制會增加約 1.3%。

公務員隊伍可說是個統一的體系，所有公務員均按同一程序受聘，並受類似的紀律守則所約束。

聘任：公務員的聘任是以公開及公平競爭為原則。應徵者必須通過富競爭性的遴選過程；只有符合職位所需資格和能力者，才獲聘用。職位空缺可由內部擢升人員填補；而基本職級、未能由內部擢升人員填補或有特別需要的職位空缺，可以公開招聘的形式聘請適當人選予以填補。此外，部份選定職系（例如現時／預期會有過剩人手的職系）須在進行招聘前獲得公務員事務局批准。

一般而言，公務員職位的入職條件，會訂定學歷或專業資格，以及所具有的專門技能、工作經驗、語文能力及其他才能等方面的要求。政府的目標是公務員通曉兩文三語（掌握中英文並大致上能操廣東話、普通話和英語），因此會因應個別職系的工作需要，在相關職系的聘用條件中訂明適當的中英語文能力要求。此外，為提高大眾對《基本法》的認知和在社區推廣學習《基本法》的風氣，政府會測試應徵公務員職位人士的

《基本法》知識。根據《基本法》的規定，除了指明的例外情況，1997 年 7 月 1 日或以後入職的公務員必須為香港特別行政區永久性居民。

晉升：當局在甄選人員晉升時，是以人員的品格、才幹、經驗，以及晉升職位所要求的資格為準則。對於所有符合資格的人員，當局均會公平考慮。獲選拔晉升的人選，必須為最優秀的人員，有能力並隨時可擔當高一級的職務。

公務員敘用委員會：公務員敘用委員會是獨立的法定機構，負責就公務員的聘任、晉升和紀律事宜向行政長官提供意見。主席和各委員均由行政長官委任。委員會的任務是維護公務員聘任和晉升制度公平公正，並確保公務員紀律處分機制公允持正，懲罰原則總體一致。根據《公務員敘用委員會條例》，有關中高層公務員職位（香港警務處的紀律人員職位除外）的聘用和晉升事宜，必須徵詢委員會的意見。當局亦會就涉及公務員的聘任、晉升和紀律方面的政策和程序諮詢委員會。

獨立的薪俸及服務條件諮詢組織：現有三個獨立諮詢組織就公務員的薪俸及服務條件向政府提供意見。這些組織的成員均為外界的非政府人員。首長級薪俸及服務條件常務委員會負責就文職首長級公務員的薪俸及服務條件，向政府提供意見。公務員薪俸及服務條件常務委員會負責就規限非首長級公務員（司法人員和紀律人員除外）薪俸及服務條件的原則和常規，向政府提供意見。紀律人員薪俸及服務條件常務委員會則負責就所有紀律人員（紀律部隊首長除外）的薪俸及服務條件，向政府提供意見；各紀律部隊首長的薪俸及服務條件，屬首長級薪俸及服務條件常務委員會的職權範圍。公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處為以上諮詢組織提供專責的支援服務。

薪酬政策及制度：政府的既定政策是提供足夠的薪酬去吸引、保留和激勵具合適才幹的人，為市民提供效率與成效兼備的優質服務。為使向市民提供服務的公務員，以及市民大眾皆認為公務員的薪酬公平合理，政府採取的原則，是公務員薪酬水平應與私營機構薪酬水平大致相若。

在更完備的公務員薪酬調整機制下，我們每六年進行一次薪酬水平調查、每三年進行一次入職薪酬調查以及每年進行薪酬趨勢調查。除上述週期性的調查外，我們亦會在有需要時為選定職系進行職系架構檢討。

除薪酬外，公務員亦可享有各項附帶福利，視乎聘用條款、職級、薪點、服務年資及其他資格而定。過去多年，當局一直採取積極措施，使公務員的附帶福利更切合時宜。政府已停止向 2000 年 6 月 1 日或該日期後入職的人員發放多項屬於附帶福利的津貼，或調整了有關的發放規則，以切合最新情況。政府經詳細檢討後，已於 2006 年 9 月起實施有關方案，進一步精簡附帶福利津貼的發放安排。

培訓發展：培訓發展工作的主要目的在於裝備公務員，使他們掌握最新的知識和技能，得以發展潛能，從而繼續改善工作表現，為市民提供優良的服務。培訓發展計劃均經過悉心設計，力求提升公務員的工作表現，貫徹公務員隊伍的基本信念及發揮其功能。

各局及部門會為員工提供專業培訓，以配合工作崗位的需要。公務員事務局則透過公務員培訓處（“培訓處”）提供適宜由中央培訓機構提供的培訓課程，例如領導及管理訓練、語文及溝通培訓等。培訓處的核心服務有四大類：統籌高級行政人員的培訓發展；舉辦國家事務研習課程；提供人力資源管理顧問服務；以及推廣公務員持續學習的文化。

培訓處提供一系列專題工作坊及研討會、領袖發展課程及暫駐計劃，以提升高級行政人員的能力。此外，培訓處亦會為各局及部門就具晉升潛質人員的發展提供意見。

國家事務研習方面，既有由內地機構（例如國家行政學院、外交學院、清華大學、北京大學、暨南大學、南京大學及浙江大學）開設的課程，也有在本地舉辦的國家事務和《基本法》課程，以及與內地合辦的公務員交流計劃。

培訓處透過各類諮詢服務（包括分析進行培訓需要、擬訂學習策略、訂定才能綱要，以及製訂工作表現管理制度等），積極推廣人力資源發展的良好做法。

培訓處亦成立電子學習網站「公務員易學網」，推廣公務員持續學習文化。該網站提供全面的學習資源和培訓資訊，讓學員可以按本身的進度和時間進修。

工作表現管理：透過工作表現評核過程，不同職級的員工可了解其工作表現應達的水平。評核過程若處理得宜，可協助員工盡展所長，從而提升公務員隊伍整體的效率與成效。作為整體人力資源管理策略不可或缺的一環，評核工作對人力資源計劃（如接任計劃）、發展（如培訓和工作輪換）和管理（如實聘、晉升、職位調派和處理表現欠佳的情況）來說，均可發揮重大作用。

員工工作表現評核是一個持續的過程。雖然員工評核報告通常每年填寫一次，但管理人員與員工應就有關工作表現的事宜定期溝通。評核過程亦須具有透明度和力求客觀。

當局鼓勵部門管理層採取多項措施，包括：在有需要的情况下設立評核委員會，負責平衡和協調評核報告的評級；識別表現欠佳和優秀的人員，以採取適當行動；採用其他管理工具，包括以目標及才能為本的評核模式；以及確保督導人員全面客觀地依時評核下屬的工作表現。

良好的工作表現管理一方面可確保表現出色、堪作模範的員工得到獎勵或表揚，另一方面可透過管理和輔導措施，協助表現欠佳的人員提升至應有的水平。至於那些持續表現欠佳而又未能改善的人員，政府會着令他們退休以符合公眾利益。另一方面，為表揚長期優良服務，政府設有「長期優良服務公費旅行獎勵計劃」、「長期優良服務獎勵計劃」和「公務員退休紀念品計劃」。現時亦設有嘉許制度，以表揚工作表現優秀的人員。

誠信管理及員工紀律：當局採取預防、教育與培訓，以及制裁三管齊下的措施，致力維持公務員隊伍的誠信和操守。預防的重點在於制定清晰的政策及指引和建立制衡機制。在教育與培

訓方面，當局持續向各級公務員推行誠信教育，提供培訓，並透過各局／部門高層管理人員領導各項誠信計劃，深化公務人員廉潔守正、誠實可信的基本信念。在制裁方面，當局絕不姑息千犯罪行或不當行為的人員，尤其是涉及違反其公職授與的信任或濫用職權者。當局並決心對有關人員採取紀律處分行動，務求收懲罰、阻嚇和令違紀人員改過自新之效。所有紀律個案均在依循適當的程序，以及符合自然公正的原則下獲迅速處理。

員工關係：政府無論在中央或部門層面均設有員工協商組織。中央層面有高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。任何影響公務員服務條件的重大改變，都會通過這些中央協商組織諮詢員工。

部門層面有部門協商委員會，管職雙方藉定期舉行會議交換意見，促進彼此的了解和合作。

公務員如覺得受到不公平對待，可通過既定途徑作出申訴。個別公務員如遇到困難，亦可獲得輔導、指導和協助。

公務員事務局和部門又藉推行「公務員建議計劃」，鼓勵員工提出改善公務員效率的建議。如所作建議具有實際效用，有關員工可獲獎勵。

員工福利基金為舉辦員工福利及康樂活動而設，而員工濟急基金則協助員工解決突如其來的經濟困難。