

KEEP *touch* in



BEHIND THE TITLE : DIALOGUE WITH
**THE DIRECTOR OF
GENERAL GRADES**

Fueling Every Victory:
EO Support at
the 15th National Games
Decoding Your Team with
the MBTI Blueprint

CONTENTS

03 Behind the Title:
Dialogue with the Director of
General Grades

09 看不見的賽場：齊心共築體育盛典
(Fueling Every Victory:
EO Support at the
15th National Games)

13 MBTI 密碼拆解：如何與 16
種人格的同事成就最強團隊
(Decoding Your Team with
the MBTI Blueprint)

19 行家小檔案 –
纖手織夢・瓷心描情

20 「散水」有相逢
Meeting with HKSAR
Government Executive
Grade Association
(GEGA)

21 News from GGO



Behind the Title: Dialogue with

THE DIRECTOR OF GENERAL GRADES

“ Take it as you find it – every posting fallen on your shoulder is a secret passageway to unlock the next level ”

It is the established practice of *Keep in Touch* to interview the new leader of the General Grades (comprising the Executive Officer (EO), Clerical and Secretarial (C&S) Grades) upon his assumption of duty. This time, *Keep in Touch* has a frank and direct dialogue with Mr Raymond Chan, who assumed the position of the Director of General Grades (DGG) on 22 December 2025, at his office, indulging in rich coffee aroma, sweet delights and laughter. Raymond shares with us his path to becoming DGG, his insights into the development of the General Grades as well as his work tips.

Career move

What made Raymond take a remarkable step to advance his career? Raymond, an EO who has held over 10 postings in the past 30 years and advocated postings for career development as well as organisational agility, had decided to make the move towards becoming the head of the General Grades with over 30 000 members after serving in the Registration and Electoral Office (REO) for about two years. Raymond put it plainly, “the multifarious and intriguing nature of each and every posting refreshes and reinvigorates my passion to move forward. After the most strenuous task in the REO, the moment had come to embark on something new, but this time to take a proactive stance, instead of waiting passively for job rotations.”

Being the most junior member among the directorate officers of the EO Grade, Raymond thought that he had the minimum burden to apply for the DGG position, albeit with a little hesitation considering that he had never worked in the

Civil Service Bureau before, nor was he a keen participant in grade management matters with the General Grades Office (GGO) in the past. In the application process, Raymond made dedicated preparations: manifesting his aspiration for the post in a written submission to go along with the G.F. 340, burning the midnight oil to prepare for the Basic Law and National Security Law Test which was an entry requirement, embarking on a refresher to reacquaint himself with the General Grades ahead of the selection interview, etc., while at the same time struggling intensively and extensively in REO to prepare for the conduct of the 2025 Legislative Council General Election (LCGE). All these made him feel like a fresh graduate, juggling a job search while preparing for his final-year exams. “It felt strange being interviewed at 50+, especially having sat on the other side of the table most of the time in my past,” he remarked. Not dwelling on success or failure, he treasured the opportunity of attending the interview and conveying frankly to the

selection board his views on the management of the General Grades.

“2025 was an eventful year for me: I was substantively a CEO in January and became DGG in December. Sandwiched in between was the 2025 LCGE, the weightiest task I had ever shouldered in my career, while at the same time needing to push through the intense mental rigors of the application and the interview process,” Raymond exclaimed.

“The DGG appointment was announced in late October at the height of the election preparations, which was more like a weight than a boost. I am immensely grateful to the esprit de corps shown by my teammates in the REO which is predominantly staffed by EOs. Against all odds, we soldiered on and survived such a monumental undertaking courageously, majestically, and with flair. It was the finest



▲ An unforgettable evening celebrating the GEGA 60th Anniversary and bidding farewell to our trailblazer



▲ EOs standing in solidarity, forging ahead against all odds in pursuit of excellence and redefining standard

farewell gift I could have asked for as I departed the REO for the GGO,” Raymond chirped recalling his thrilling and exhilarating memories.

Embracing posting and change

In reviewing his EO career path, Raymond shared that each of his postings was unique and had its demands. Surfing through challenges from one posting to another, he could acquire new skills, knowledge as well as professional assets and, more importantly, broaden his exposure, outlook as well as aspiration. All these could enhance his versatility and adaptability. He thus valued multiple postings across different bureaux and departments.

Raymond cited an example that he had taken up three so-called “non-conventional” EO postings in a row in the Security Bureau (SB) between 2008 and 2014, specifically responsible for managing immigration control, handling appeals and petitions against the Immigration Department’s decisions on non-refoulement

claims on human rights grounds. In these posts, Raymond, being a law graduate, had refreshed his legal knowledge in working with the counsels of the Department of Justice in the litigation process. “The most fascinating experience should be representing the SB in fighting a series of judicial review cases in the High Court and the Court of Final Appeal. Interestingly, even many of my peers at university, who are now barristers and solicitors, have never had such an experience. These non-conventional postings have played a pivotal role in developing my abilities through fostering reasoning skills, responsiveness and decision-making confidence that serve me for a lifetime. They have also vividly demonstrated the diversity of the EO Grade jobs and versatility of her members,” Raymond excitedly recalled.

Insights into grade management

Many fellows may be keen on knowing more about the new DGG’s plans and initiatives in managing the General Grades. Raymond said that

he was much obliged to his predecessors and a team of highly competent colleagues in the GGO. He remarked that, “They have already laid down a solid foundation with well-established systems for managing the General Grades, such as the robust posting policy for EOs with designated posting plan for each non-directorate EO grade member. Upon taking up the new position for only a short period at the time of interview, Raymond stated that he was cautious to make any changes without legitimate justification, but was spending more time to communicate with GGO colleagues as well as grade members and to study thoroughly all strategic pillars before determining the way forward for the development of the General Grades.

This notwithstanding, Raymond, a firm believer of posting to develop grade members’ career, emphasised that he had a clear vision to advocate for enhancing the mindset of the EO Grade to enable them



▲ Bridging visionary minds at the EO Wuhan Study Tour in April 2024



▲ Honoring the connections and insights gained during the EO Study Tour to Hangzhou in May 2026

to adapt to changes more readily. Raymond remarked that, “EOs are well known as multi-tasking generalists. The grade management should hone EOs’ strengths in taking up a vast array of tasks by consolidating their exposure and experience in different postings. Regular postings do serve as a training ground for EOs, especially those in the junior ranks, to take root and thrive in the grade.” He added that for personal development and career advancement, EOs should venture into uncharted waters to fully develop themselves and perform duties of varied natures confidently. To facilitate EOs to fundamentally embrace a positive attitude towards postings and challenges, Raymond highlighted that strengthening the mindset of EOs was critical and identifying high performers who welcome and champion change ranked among his top priorities.

For instance, the advancement of the artificial intelligence (AI) at an exponential rate has been reshaping workflows and redefining jobs. “AI won’t replace humans, but humans with AI will definitely replace those without it. Hence, GGO has recently launched a tailor-made training programme on

AI for EOs to equip them with updated knowledge of the use of AI tools for enhancing work efficiency and decision-making, with a view to enabling EOs to rise up to the transformation,” Raymond stressed. He was of the view that EOs should perform positively and smartly under such dramatic change in work, and could serve as AI facilitators bridging information technology (IT) personnel and end-users in individual bureaux/ departments, thereby driving technological transformation.

“AI lies not in replacing human judgment, but in augmenting it. We should have a clear mind that human remains essential for setting goals, auditing outcomes and ensuring responsibilities. Therefore, we can partner with AI with confidence and care to extend our potential,” Raymond added.

On management of the C&S Grades, Raymond admitted that the rapid advancement in IT and AI capabilities had been creating new operating models and bringing concern about job displacement in the C&S Grades. Hence, review of the C&S Grades

would be one of his major focuses in the near future. The C&S grade management should continue to develop multi-skilling functionality of the grade members and enable them to go beyond their conventional roles so as to find ways to stay composed in challenging times.

Work-life balance

While Raymond had taken a number of demanding postings throughout his EO career, he was a devoted advocate for work-life balance. He emphasised, “Work-life balance does not mean setting strict boundaries for our work or working less. It is indeed a matter of how we optimise our time, and achieve the right equilibrium between our work and personal life. I have never missed any important events and precious moments during my son’s growth, and can continue singing in choirs, doing sports and endurance training regularly, walking my dog every Sunday morning, travelling and binge watching in my spare time.”

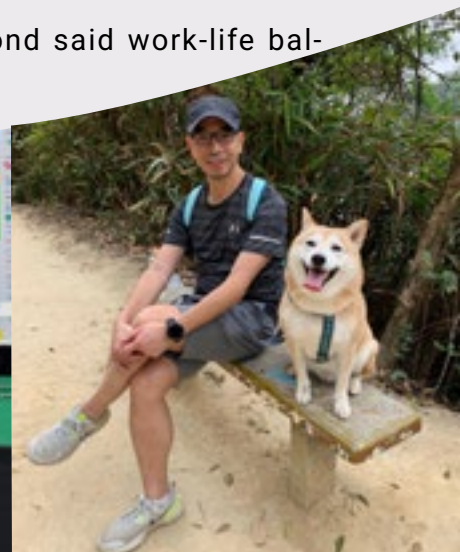
Raymond said work-life bal-



▲ The GEGA volunteer team and the Hong Kong Girl Guides Association joining hands in May 2026 to bring festive warmth and community care to Kai Fook Kui residents



▲ Finding internal peace and balance in endurance



▲ Work-life balance: unwinding alongside the loyal companion

ance was very much a personal experience, shifting as we progressed through different life stages and career levels. It was not a static percentage of split, but rather a spiritual and dynamic harmony, between work and personal life, depending on our plan in spending time. He honestly shared that, "A "balanced-life" is squarely of our own accord, and definitely not something to be granted at the mercy of our supervisors or something that can be guaranteed simply by clocking out sharp at 6 pm. I believe I sustained my own work-life balance even in the most trying periods of the career."

Words of wisdom

Towards the end of the interview, Raymond was invited to share any work tips which were of reference to all EOs in sailing through our career. Raymond said that the critical clue to achieving any goals was "grit" and referred to a book titled *"Grit: The Power of Passion and Perseverance"*. He highlighted that, "The outstanding achievement is not driven by genius but focused persistence. It is natural for us to find shortcuts in getting things done. However, when brilliant solutions have yet to be identified, we should not hesitate to take a winding path and fix all unforeseen issues down the road bit by bit. Detours would definitely teach us the most, and build our adaptability and unique skills."

"Take it as you find it – every posting fallen on your shoulder is a secret passageway to unlock

the next level," Raymond asserted. He shared his blunder about having mistakenly registered online for a full marathon in 2024 when in fact he was rushing to enroll for a usual half-marathon before the deadline. Upon the race organiser's firm refusal to revise the registration, Raymond adhered to his motto of *"take it as you find it"* and decided to go for it. "It was like having suddenly been given a tall order or a difficult posting that could not be turned away," he said. With no talent, no experience and no time for practice, Raymond tackled the task from a different angle. Instead of training like an athlete, he literally turned this P.E. subject into a mathematical one: *"running speed x time + walking speed x time + crippling speed x time = 42.195 km, provided that total time spent is within the permissible limit"*. By filling in the variables of this equation and finding the optimal mix of different modes of advancement through trial and self-assessment, Raymond assured us that the mission was not actually that difficult to accomplish, albeit not in the manner most seasoned marathon runners would do it. Applying this to our work setting, Raymond reiterated that there was always more than one way to nail a task so long as one had the "grit". "Don't wish for an easy posting. Wish for the wisdom and strength to overcome a difficult one," he proclaimed.

Raymond also wished to remind colleagues that while one may

be "respected" for devoting time and working diligently, only the value he/she created would be "rewarded" most of the time. He encouraged Grade members to always keep track and ensure they were delivering value, not just displaying effort. As a final work tip, Raymond underscored the power of staying positive in adversity. "It sounds cliché," he admitted, "but optimism has pulled me through every tough stretch I have faced," Raymond concluded.



▲ Grit keeps us moving: career and marathon



小編後記

在這次專訪中，DGG 處處流露他超強的心理韌性，以及擁抱改變的工作態度。



“工作遺憾”

大家可能沒想到，熱愛工作的 DGG 在 EO 生涯中，竟然也有遺憾。不斷求變的 DGG，之前曾成功投考政制及內地事務局駐內地辦事處的職位，可惜剛好碰上疫情，無法成行。就這樣，DGG 與衝出香港的 posting 失之交臂。訪問中，DGG 惋惜說：「這絕對是我 EO 生涯中一大遺憾。」所以，他呼籲 EO 同事，如果對內地或海外的的工作崗位有興趣，應該及早規劃，抓緊機遇，勇於嘗試，說不定能闖出一片天，在 EO 生涯中找到最難忘的回憶。

“強韌心態”

訪問 DGG，讓小編想起美國康乃爾醫學院醫學博士薩曼莎·博多曼的《強韌心態》一書，提到心理韌性是人從壓力中找到力量的關鍵，只要心理狀態足夠堅韌，面對任何挑戰和改變都會無所畏懼，勇於承擔，表現更好。DGG 提到，他在選舉事務處工作最艱難的高峰期，是「996」模式，心理上則是「724」。在準備 2025 年立法會換屆選舉的高強度工作中，仍能抽出時間準備應考 DGG 一職，絕對是少一分堅韌也不成。所以，求變、毅力可說是貫穿 DGG 的各項工作。

“身體力行”

訪問期間，DGG 準備了美味的糕點給小編和一眾一般職系處同事享用，但 DGG 對著美食卻碰也不碰，一問之下，才無意間把他隱藏的管理理念套出。他表示，去年全程投入選舉的情況下，體重驟增，在體檢時也發現滿江紅。於是，在履新 DGG 一職後，他便決心「瘦身」，嚴格控制飲食，保持適量運動。除了為健康著想外，原來背後隱藏著更重要的管理理念。DGG 認為，如果連管理好自己身體的自律和毅力也缺乏，又怎能令人信服可以管理好一支如此龐大的一般職系隊伍？DGG 強調，「瘦身」和「修身」一樣，都需要持續的自我管理和制約。

Anna Au

看不見的賽場： 齊心共築體育盛典

中華人民共和國第十五屆運動會（十五運會）和第十二屆殘疾人運動會暨第九屆特殊奧林匹克運動會（殘特奧會）已圓滿落幕。賽場內，位位運動員拼盡全力，競逐桂冠；賽場外，一眾幕後團隊各司其職，默默奉獻。不少行政主任亦有幸在不同崗位上應對各樣挑戰。我們特別邀請了五位同事分享他們的親身體會，帶領大家從細節中見證這場體育盛事。

智慧引擎 — 香港賽區賽事指揮中心

在全國運動會香港賽區統籌辦公室任職期間，我不僅有機會協助籌辦多個籌備、督導及協調委員會等大型會議，更有幸參與香港賽區的「最强大腦」— 香港賽區賽事指揮中心的運作。該中心匯聚多個政府部門與機構，是整個賽事監督、指揮、聯絡與協調的核心樞紐。

作為助理值班主任，我負責蒐集實時賽事數據、擬定報告、更新資訊及處理值班室日常行政。猶記得首次踏入指揮中心，看見巨型電子屏幕如牆壁般矗立，至今仍印象深刻。

籌備初期，我的首項任務是編製參考文件夾。由於是次十五運會及殘特奧會是粵港澳三地歷史性聯合主辦，我和同事需根據廣東的方案，調整適合香港賽區的運作框架與守則。我們憑着行政主任「多問多做」的精神，經過反覆詢訪、蒐集資料並集思廣益，逐步制訂運作方案、各部門值班表、報告範本、運作時刻表及應急預案等。

比賽期間採用了輪班制，運作時間從清晨約六時延續至凌晨，日夜顛倒、無分周末。雖然感到疲倦，但每當見到賽事順利完成、運動員平安返回宿舍，我的心中便湧起一份滿足感。

任職期間雖然挑戰重重，但我仍為能參與此空前盛事感到榮幸。我相信，這段經歷所獲得的寶貴經驗，有助於日後應對各類型工作，也讓我更有能力為職系貢獻所學。



▲ 在十五運會香港賽區籌備委員會會議提供行政支援



▲ 有幸到十五運會三項鐵人測試賽的比賽場地視察，見證將城市地標和海濱美景成為比賽場地的一部份

蕭詠彤
助理經理 (4)2
在職家庭及學生資助事務處

親善同行 — 行政及接待組

作為一名新入職的行政主任，我原本以為主要負責辦公室內的行政事務，沒想到卻被安排到行政及接待組，負責對外聯絡及安排內地官員及海外貴賓的在港行程，實在是是一大挑戰。

禮賓工作所需的考量及協調，遠比表面上看來更為細緻與繁複。我們除了要應付各種突發情況，更需要在不同環節之間擔當主導與協調角色。這次的經驗令我深深感受到行政主任在大型活動中的角色和功能，更是作為東道主的「面子」所在。

身處前線代表香港接待貴賓，我時刻提醒自己要保持專業和熱情的態度。在時間緊迫的情況下，內部協作效率尤為關鍵。我和組員本着凡事「多行一步」的精神緊密配合，盡力把任務做到最好。

最令我難忘的工作，是有機會帶領香港市民代表，前往廣州參與十五運會的開幕式。當天我工作至凌晨二時才返港，儘管身體已十分疲乏，但置身於運動員雲集的盛況，我深深感受到那份熱血、震撼和感動！

雖然入職行政主任僅四個月，但這段時間讓我得到很寶貴的學習機會。正因為這些經歷，讓我更有信心成為一名稱職的行政主任。能夠以行政主任身份投入國家體育盛事，為國家及香港作出積極貢獻，我既感恩，亦深感榮幸。我亦借此感謝上司、同組三十多名行政主任及所有全國運動會香港賽區統籌辦公室同事的共同努力、互相鼓勵及包容，一起寫下難忘的一筆！



▲ 與同事合照留情影

陳可澄
行政主任 2 (機場管制)
入境事務處

全能助手 — 香港賽區義工計劃

我很高興，可以在入職後第一個崗位參與全國運動會及殘特奧會的工作，幫忙協調部門同事參與「十五運會香港賽區義工計劃」，以及在賽事期間到香港賽區賽事指揮中心當值。對於新入職的我，能夠參與全國性的盛事，實在是莫大的榮幸！

就是次國家體育盛事，部門有逾百位同事參與「十五運會香港賽區義工計劃」。我在其中參與不同的行政支援工作，如協調義工同事參與培訓、解答義工同事的疑問、處理義工的出勤記錄、到賽事現場探訪、就誓師典禮和嘉許禮提供活動支援等。作為行政主任，我不但需要熟悉相關行政安排和規例，亦需要與同事、協作機構和不同部門保持良好的溝通、將資訊化繁為簡，準確並及時地向不同人員傳遞。除此之外，我亦需要學習臨場應變，以確保有足夠的義工支援賽事。工作雖然繁重，但我有機會在不同的挑戰中掌握溝通和應變技巧，盡力發揮行政主任的專業精神。

賽事期間，我亦到香港賽區賽事指揮中心擔任助理當值主任。這份工作同樣具挑戰性，非常注重數據的準確性。因應賽事的安排和需要，我有時需於早上六時開始工作，亦有時需由下午工作至約凌晨二時。當值期間，我們需要小心核對有關賽事項目、運動員和賽事結果的資料，並呈交報告，以期讓第二日的賽事能順利有序地進行。我除了能夠見識大型賽事如何進行，亦有幸見識電視台採訪香港賽區賽事指揮中心的工作。

從這次寶貴的經驗，我體會到雖然只是擔任小小的角色，只要盡力做好各種工作，我仍能為是次國家體育盛事中出一份力量！希望我在這次所得到的經驗及各種技能，能幫助自己應對日後在不同行政主任崗位的挑戰和工作！



▲ 到香港體育館探訪參加「十五運會香港賽區義工計劃」的同事，並參與協調工作及提供行政支援

陳麗斯
行政主任 (員工關係 / 員工福利) 3
康樂及文化事務署

分秒守護 — 醫療服務小組

我在全國運動會香港賽區統籌辦公室夥拍另一位行政主任，組成醫療服務小組，負責協調醫療和藥檢相關部門／機構，並與其他競賽和場地管理單位緊密合作，制定和執行醫療保障方案及藥檢和教育工作方案。由於賽事涵蓋多個競賽項目及場地，因此我們需要在前期籌劃階段，與每個項目的內地和香港體育總會／協會以及藥檢機構緊密溝通，了解雙方的需要及限制，協調各醫療和藥檢相關部門／機構以「一館一策」的原則，為每個競賽項目度身制定相應的醫療保障、藥檢和教育工作方案。我們也透過測試賽事及演練累積實戰經驗完善方案，確保賽事期間能夠提供高效和專業的醫療服務，以及執行符合國家標準的藥檢和教育工作，為順利舉行成功的賽事建立堅實的後盾。

作為行政主任職系的成員，我們需要運用統籌規劃、資源管理、風險意識及跨部門協調方面的專長，平衡各持份者的意見和需要，推動各部門／機構達成共識，確保香港賽區的醫療團隊及藥檢和教育團隊能到位落實最適切方案。同時，賽事節奏緊湊且情況可能隨時變化，我們必須提升機動性：既要在清楚掌握周邊限制的前提下保持應變能力，亦要運用創意及協作思維，針對實際面對的情況制定及執行解決方案。

其中一次難忘的經歷，最能體現機動性及跨部門協作重要性：一名劍擊運動員在比賽期間因腳傷需要退賽，並須送院及留院跟進。我們迅速聯絡並協調該隊隊醫及教練，於伊利沙伯醫院召開會議，由醫管局的專科醫生就運動員傷勢及所需治理向該隊提供專業解說，及討論後續治療方案。其後，我們於短時間內協調香港機場管理局、消防處、醫院管理局、保安局、入境處、香港海關及航空公司，安排救護車將運動員由醫院直接運送至機場停機坪，於客機底部由特別升降台將運動員安全轉移上機，務求減低轉運移動而導致傷勢進一步惡化的風險，體現我們對運動員安全的承諾。

藥檢和教育方面，最難忘的經驗莫過於需要平衡各方之間對藥檢工作的理解落差。由於藥檢工作具特定程序要求，並具一定敏感性，非參與藥檢工作的其他工作人員未必明白藥檢團隊提出的需求，因而在交通安排、現場支援及資源調配等環節出現需反覆溝通的情況。因此，我們必須在現場與各工作團隊緊密協調溝通，以降低誤解、提升配合度，確保藥檢團隊有充足支援。

我有幸能夠親身見證十五運會和殘特奧會的所有賽事，在眾多政府決策局、部門及非政府機構、團體和義工等的鼎力支持、協作和付出底下，均能按計劃協同運作並圓滿舉行，又能夠目睹所有醫療和藥檢演練的成果都一一順利轉化為實戰支援，讓我深深體會到「行政」支援在大型盛事中的重要性——它不只是協調工作，更是保障所有參加者健康安全的一道關鍵防線。

此番參與籌辦十五運會和殘特奧會的經驗使我獲益良多，除了能與眾多行政主任互勉同行，共建這份歷史性的寶貴回憶，亦更堅定我持續提升專業行政支援能力的決心。期望能將這些寶貴經驗與得著延續至未來工作，為舉辦各項大型活動或其他工作崗位作出更穩健、更到位的貢獻。



▲ 非常感恩能參與籌辦十五運會及殘特奧會，祝願香港往後籌辦的各項大型活動皆能圓滿成功

張恒曜
高級行政主任 (會議統籌小組)(2)2
財經事務及庫務局

物資脈搏 — 紀念品派送

在 2025 年 11 月，我有幸以義工身份參與十五運會這項國家體育盛事。在香港體育館舉行的男子 22 歲以下組籃球賽事中，我擔任了「市場開發支援助理」，主要負責統籌並派發紀念品予出席的團體（包括中學生、特殊學校學生及志願團體等），並引導他們有序進場，為賽事營造良好氣氛。

身為小組助理，我肩負著監督整個物流與派發流程的重任。我需要將指揮中心的最新指令精準地轉達予前線，並靈活調配人手與物資；同時亦要與場地管理方緊密聯繫，確保各團體進出紀錄精確、物資時刻充裕。由於每天當值的組員主要來自不同職系的同事（如康樂助理員、技工（泳池／泳灘）、文書職系等），我隨即活用在人力資源管理中「職員培訓與發展」的經驗，在極短時間內與各位同事破冰，凝聚這支背景多元的隊伍，並善用每位同事的專長，將團隊協作效能發揮至極致。

期間最令我難忘的，莫過於賽事首日，場館人潮瞬間達至高峰，觀眾接受安檢的輪候時間延長，而此時恰巧有大量緊急物資需要運進場內。面對



▲ 一切準備就緒。我們要以親切的笑容迎接入場觀眾，盡展專業與熱誠

突如其來的雙重挑戰，我和各職系同事展現出空前的默契與「一條心」的團隊合作精神。我們當機立斷，一邊靈活抽調人手實施人流管制、開關安全通道，一邊迅速高效地完成物資交接，確保紀念品派發如常。過程中，我發揮了主辦單位與前線之間的橋樑角色，即時通報最新資訊，並聯同保安與場地管理人員妥善處理公眾查詢。在烈日當空下，我與跨職系同事並肩作戰，一起為賽事順利進行築起堅實的後盾。

隨着未來有更多國家盛事於香港舉辦，這次珍貴的義工經歷讓我獲益良多。我深刻體會到，嚴謹的行政流程與人力資源管理，是大型盛事成功的基石。這份成功感與團隊協作經驗，將會成為我未來公務員生涯中，持續追求卓越、服務市民的強大動力。



▲ 精緻的小籃球紀念品與背景的全運會吉祥物相映成趣

鄭蔚澄
行政主任（康樂事務）職系管理 2
康樂及文化事務署

“ 小編後記

細看五位同事的分享，不難發現一個共通點：無論身處哪個崗位，他們都展現出我們行政主任引以為傲的特質——靈活面對不斷的變化、沉穩應對突發狀況、多元連結不同部門的協作，以及敢於接受前所未遇的新挑戰。回顧整個籌備與執行過程，每一步都是學習和成長。這份韌性與承擔，正是我們行政主任團隊的家底。期待這份經驗，讓我們繼續在不同任務中穩步前行，迎接每一次的突破。

李文輝 陳海華 范樂兒 陳志輝

”

MBTI 密碼拆解： 如何與 16 種人格的同事 成就最強團隊？

MBTI(Myers-Briggs Type Indicator) 究竟是甚麼？

你試過在茶水間「叮飯」時，聽到同事討論以下的話題嗎？

「頭先開會佢好 social，好 E 呀，比我就做唔到。」

「佢旅行個 itin 連幾時幾分去食雪糕都寫埋，仲諗定揀牛奶味，佢真係好 J！」

「佢喺做完單 case，而家有啲 emo，佢應該係 F 人。」

「同事提議用天馬行空嘅沉浸式體驗去宣傳個 event，佢一定係 N 人！」

別誤會他們在甚麼加密代碼，以上這些英文字母，其實是已廣泛用作性格分類的 MBTI 指標。

簡單來說，MBTI 將人類的性格特徵歸納為 16 種類型。它主要透過四個維度來觀察我們與世界的互動：

- **能量來源：**你是透過社交獲取能量的外向型 (E)，還是享受獨處自我充電的內向型 (I)？
- **接收資訊：**你是偏好觀察細節、講求實際的實感型 (S)，還是喜歡預測未來、看大方向的直覺型 (N)？
- **決策方式：**你是邏輯主導、冷靜分析的思考型 (T)，還是以人為本、感性至上的情感型 (F)？
- **處事風格：**你是按部就班的判斷型 (J)，還是隨性應變的感知型 (P)？



小編認為 MBTI 就像一份「個性指南」，幫助我們理解為甚麼旁邊同事的辦公桌永遠亂中有序（對，就是在說你，P 人！），而你的老闆為甚麼總要求在死線前幾天就提前完成整份 Powerpoint（對，因為你的老闆就是 J 人）。

現在還流行根據 MBTI 官方授權測試網站設計的卡通角色來起綽號。例如暖心領袖 ENFJ 因為拿著長劍被稱為「大劍哥」、理思專才 INTP 是手持試管的「藥水姐」、一身紫衣的智謀高手 INTJ 則是「紫老頭」，非常生動有趣。



猜猜他們的 MBTI 是甚麼？

為大家更具體地感受 MBTI 在職場中的應用趣味，我們特別邀請了四位同事參與一個簡單的測試。大家不妨猜猜他們的性格傾向，文末自有分曉。

陳志成先生 Raymond

一般職系處長



我在測試題目的第 14 和第 16 題都選擇回答「A」。

馬美華女士 Iris

高級首席行政主任（一般職系）



我在測試題目的第 3 和第 7 題都選擇回答「B」。

謝梁若茵女士 Susanna

律政司部門主任秘書



我在測試題目的第 1 和第 9 題都選擇回答「C」。

胡志文先生 Kenneth

食物環境衛生署助理署長（行政）



我在測試題目的第 1 和第 12 題都選擇回答「D」。

簡單測試問題

我們在辦公室往往會展現出「職場人格」(例如更重視紀律與效率)，這未必等同於我們的真實個性。這個小測試旨在反映同事在工作情境下的性格傾向，聊博一笑。

1

開會前 10 分鐘，你通常會：

- A. 埋首整理筆記，心入面 rehearse 重點。
- B. 希望可以開啟「入定 mode」，唔想被打擾。
- C. 同同事吹水，warm up 氣氛。♠️♣️
- D. 睇清楚 agenda，確保唔會 off-track。♥️♦️

2

要跟個未做過嘅 project，你反應係：

- A. 即刻問 deadline 同預算，釐清限制。♠️
- B. 腦入面浮現未來場景，想加點新意。♥️
- C. 搵舊 case 做參考，確保有例可循。♦️♣️
- D. 諗下點樣打破常規，做完全唔同嘅事。

3

要向前線同事公布一個「唔受歡迎」嘅新指引，你會點處理？

- A. 用數據同邏輯講點解要咁做。
- B. 開幾場較細嘅 briefing 先，俾同事發問同抒發情緒。♠️♥️
- C. 先搵啲有影響力嘅同事解釋，再請佢哋幫手推。♦️
- D. 喺大會上一次過講清楚，之後預時間 Q&A 同收 feedback。♣️

4

你最理想嘅辦公環境係？

- A. 有自己房，可以長時間 focus 唔俾人打擾。
- B. 彈性最高，今日想靜就 WFH，聽日想熱鬧就返 Office。♥️
- C. 大部分時間自己做，有需要先一齊傾。♦️
- D. 開放式 office，隨時可以即興討論。♠️♣️

5

兩條 team 爭個 agency clerk，要你拍板，你會點做？

- A. 擺數據出嚟，睇邊 team 對整體 impact 大就俾嗰邊。
- B. 了解兩邊同事感受，搵個大家都覺得可以接受嘅方案。♠️♥️♦️
- C. 跟設定好嘅 rules 行，最緊要公平。♣️
- D. 同大家開會傾到有共識為止。

6

面對來年 cut budget，你第一步會：

- A. 開份 spreadsheet 逐項檢視各科各項開支，搵出可以削減或延後嘅項目。
- B. 先問老闆優先次序，搞清楚邊啲項目係「無論如何都要保住」。♠️♣️
- C. 約各同事或 section 開會，聽吓前線對節流有咩具體困難同建議。♦️
- D. 搵返過去幾年嘅實際開支數據，睇吓有冇啲經常性開支有檢視空間。♥️

7

Office 要 re-org，你最關心：

- A. 具體會點影響我個 section 嘅運作？有冇清晰 timeline？♣️
- B. 呢個改變背後嘅長遠戰略同未來機會係咩？♠️♥️
- C. 有冇過渡期支援，避免同事太大壓力？
- D. 呢個模式會點改變未來嘅工作情況？♦️

8

你處理 email 嘅習慣係：

- A. Inbox 幾乎 keep 住清空，所有 emails 都有 folder 標籤。
- B. 見到咩回咩，順住當刻感覺同 priority 走。♦️♣️
- C. 固定時間處理，唔想成日被打斷。
- D. 重要嘅即刻回，其他留返有時間先處理。♠️♥️

9

一日入面，你最怕出現嘅情況係：

- A. 朝早排好嘅行程俾人臨時加插個 ad hoc meeting。
- B. 全日都有人走入你房間你嘢叫你簽名，無停過手。♠️
- C. 突然收到好多「而家即刻要」嘅 requests，冇時間做自己嘢。♦️♣️
- D. 全日冇人搵你，臨放工先收到急單要即時做。♥️

10

面對資訊過多（好多 report/data），你傾向先會：

- A. 先睇同現階段 project 直接相關嘅實際資料。♥️♦️♣️
- B. 花時間睇咗 long-term trend 先。
- C. 用 dashboard 同簡報篩選最關鍵嘅 data。♠️
- D. 先睇有冇新方向、新可能性嘅內容。

11

份 paper 要臨時加一個新 item，但 deadline 不變，你會：

- A. 預咗幾晚留嚟 office OT，嚟原有框架入面加新內容。
- B. 同老闆傾吓有冇得 trade off，加呢部分就可能要按比例刪減邊啲分析。♦️
- C. 接咗單先，再同相關同事傾分工。♠️
- D. 睇下可唔可以盡量用 annex 或者表列形式處理。♥️♣️

12

新入職下屬表現一般，交啲嘢好多錯漏，你第一步會：

- A. 約佢嚟 meeting room 坐低，用幾份 drafts 做例子講清楚差距。
- B. 輕鬆問吓佢對新 post 感受，係 workload、政策定文化唔適應。♥️
- C. 先自己幫佢執返啲 file 同文件格式，之後抽時間教返佢。
- D. 先觀察多一陣，睇吓佢適應多幾個月會唔會自然好起來。♠️♦️♣️

13

處理下屬紀律問題（如遲到）時，你更傾向嘅處理方式係：

- A. 先搵齊相關記錄，根據既有指引同程序，按章處理。
- B. 約下屬單獨傾吓，了解背後原因，先決定用唔用正式紀律程序。♠️♦️
- C. 口頭同佢講清楚 expectation，如果再犯先升級處理。♥️♣️
- D. 同老闆 / 人事組商量，試吓搵一個合規又顧到人情嘅方法。

14

如果你要策劃一個活動開幕禮，你第一步會：

- A. 問清楚預算、日期、地點、老闆期望等基本資料。♠️♥️♣️
- B. 即刻構想整個流程，例如致辭、剪綵、表演、合照等，寫個大概嘅 rundown。
- C. 諗吓要搵邊啲組別或同事幫忙，成立一個工作小組。
- D. 搵返以前類似開幕禮嘅舊 file、相片、新聞稿，睇吓可以點樣沿用或改良。♦️

15

下屬問你「呢份 brief 應該點寫先啱？」，你會：

- A. 逐個 point guide 佢邏輯次序，然後俾一個清晰結構佢。
- B. 叫佢寫一個 version 先，之後你再同佢坐低改。
- C. 講幾個大原則，叫佢試吓自己發揮。
♥ ♠ ♣ ♦
- D. 叫佢睇返之前點做，問吓上手，試吓自己解決先。

16

你有個好想做但難度高嘅新 idea，你會：

- A. 先做小規模 pilot，有數據證明有效先擴大。
♥ ♠
- B. 如果 vision 啱，願意 take risk，邊行邊試。♣
- C. Check 返以往同類似案例，確保唔會重蹈覆轍。♦
- D. 睇下同事狀態，如果大家太邋就押後先。

17

新調職同事報到，你會：

- A. 主動帶佢四圍行，介紹唔同同事同部門 function 俾佢知。
- B. 俾空間佢自己摸索，有需要先問你。
- C. 約幾位組內同事一齊食 lunch，等佢快啲融入。♥
- D. 主要 brief 佢工作上嘅背景同「前因後果」，社交方面就順其自然。♠ ♣ ♦

18

面對長期項目，你會：

- A. 一開始就規劃好整年 roadmap，每個月 review。♥
- B. 見一步行一步，用里程碑去摸索方向。♣
- C. 分階段進行，但每階段都預留大量 buffer 做調整。♠ ♦
- D. 視乎環境變化，覺得唔啱行就即刻轉軌，唔鍾意鎖死。

19

你最鍾意邊種會議？

- A. 大家一齊開咪自由討論，邊講邊 jam ideas。
- B. 事前有清晰 agenda，每人輪流報告，效率至上。♥ ♣
- C. 細組形式，氣氛輕鬆，人人都有機會發言。♠ ♦
- D. 要求先睇晒資料，整理寫好意見，會上只講重點。

20

以下邊個選項最接近同事形容你嘅 office 嘅 style？

- A. Approachable、肯聽人講、好識人情世故。
♠ ♣
- B. 成日有新諗法，鍾意 streamline 或者試新嘢。♥
- C. 好頂得到壓力，有咩突發嘢都處理到。
- D. 非常有計劃，做嘢快手。♦

計分方法

根據選擇，在對應的性格指標加 1 分。部分選項會同時在兩個維度加分。分別統計 E, I, S, N, T, F, J, P 各性格指標的總分。比較對應組別。E vs I、S vs N、T vs F、J vs P（誰高取誰）

如得出：I=8/E=3, S=10/N=4, T=9/F=5, J=11/P=3，結果為 ISTJ。

題號	選 A	選 B	選 C	選 D	題號	選 A	選 B	選 C	選 D
1	I, J	I, P	E, F	S, J	11	S, J	N, T	E, P	S, T
2	S, J	N, P	S, J	N, P	12	T, J	F, P	I, F	I, P
3	T, J	F, P	E, N	E, T	13	S, T	I, F	E, J	F, J
4	I, J	E, P	I, P	E, P	14	S, J	N, P	E, F	S, J
5	T, J	F, P	S, T	E, F	15	T, J	E, P	N, P	S, J
6	S, T	E, J	E, F	S, T	16	S, T	N, P	S, J	F, P
7	S, J	N, T	F, P	N, P	17	E, S	I, P	E, F	I, T
8	S, J	F, P	I, J	T, P	18	S, J	S, P	F, P	N, P
9	I, J	I, J	J, S	E, P	19	E, P	S, J	F, I	I, T
10	S, T	N, T	S, J	N, P	20	E, F	N, P	S, P	S, J

當 16 種人格在職場相遇

眾所周知，行政主任除了要與同一職系的同事共同進退，更多時候會被派調到不同政策局 / 部門與跨職系的同事合作。我們偶爾會感到困惑：「為甚麼那位同事的想法跟我南轅北轍？」但事實上，這些「差異」正是團隊最強大的地方：

- 當 T 人遇上 F 人：思考型 (T) 負責確保事情做得「對」，情感型 (F) 負責確保大家做得「開心」。沒有 T，團隊可能偏離目標；沒有 F，團隊可能在達成目標前就已經筋疲力盡、關係受損。
- 當 J 人遇上 P 人：判斷型 (J) 是團隊的計時器，負責控管進度與死線；感知型 (P) 則是團隊的緩衝機，確保計劃在面對突發狀況時富有彈性。

我們認識 MBTI 的意義不在於「標籤化」，而在於「解碼」。當你明白那位總是追問細節的同事並非針對你，而是因為他的性格更看重實感 (S) 時，許多不必要的摩擦就會化解。

一個優秀的團隊需要多樣性，我們應該學會欣賞各種「不同」，並主動互相補位。畢竟，最好的團隊不是 1/16 的重複，而是 16/16 的完整。小編曾經認識一位新同事，初相識時覺得她「少 nerdy，太理性」，後來合作機會多了，才發現當我被情緒牽引而難以緩解工作壓力時，她總能帶領我抽離情緒，嘗試調整解決辦法。有時候，當初你認為對方的「怪」，其實是一種值得欣賞的「才華」。

Kitty（綠老頭）、Nicole（大劍哥）

參與同事的職場 MBTI 揭曉：

Raymond (ESFP / ISFP 的綜合體), Iris (ESTP), Susanna (ESTJ), Kenneth (ISFP)。

行家小檔案 —

纖手織夢・瓷心描情

面對繁忙的工作，同事會在公餘時間透過不同嗜好舒緩心情，有人在運動中釋放壓力，有人在文化藝術中尋得寧靜。郵政署總行政主任崔藹宜 (Ivy)，則對「落手落腳」的手工藝情有獨鍾。

與 Ivy 相熟的同事都知道，她興趣廣泛，而近來最愛的是旗袍與陶瓷花。談起她如何與這兩門工藝邂逅，Ivy 笑言：「這純粹是偶然的緣份。疫情期間，我開始接觸旗袍和華服。最初只是參加一些旗袍製作班，學習剪裁和縫紉的基本技巧。後來以小班形式跟隨裁縫師傅學習『秘技』，讓我的手藝精進不少。有時我會自己設計款式，挑選布料縫製衣服。除了旗袍，我還喜歡製作棉襖等傳統服飾。至於陶瓷花，是兩年前在一個陶瓷花展覽中認識到這門藝術，並結識了一位陶瓷花藝術家，從那時起便一直跟隨他學習。」

旗袍與陶瓷花表面看似風馬牛不相及，其實兩者都是將樸實的原材料變成令人眼前一亮的藝術作品。Ivy 娓娓道來：「無論是製作旗袍或是陶瓷花，都是從零開始，親手一針一線、一片一瓣地完成。我很享受那種心無旁騖，



▲ Ivy 親自演繹自己的旗袍作品

將心中所想的東西創作出來的感覺。」她帶著一絲溫暖繼續分享道：「以陶瓷花為例，雖然只是將片片陶泥花瓣黏合、上色，再經爐火燒製，但要讓它展現出風中搖曳的靈動美態，難度非常高。能夠親手創作出一件神似的作品，心中會有滿滿的喜悅。」她笑著說，眼中閃爍著對創作的熱愛。

Ivy 特別提到，這趟創作旅程帶給她的，不僅是精緻的成品，更有寶貴的友誼。她說：「早前我



▲ Ivy 的陶瓷花作品幾可亂真

和一起學做長衫的同學去上海參觀旗袍展覽。除了觀摩名家珍藏，更能與一群志同道合的『朋友仔』四處遊玩，真是賞心樂事。未來，我會繼續鑽研技藝，也期待在閒暇裡將我所學點滴分享給更多有興趣的朋友。」

馮志堅



▲ 裁製棉襖步驟繁多，但 Ivy 自得其樂



▲ 參觀旗袍展覽

「散水」有相逢

每逢調位，同事除了最頭痛交接工作，另一個世紀難題就是挑選「散水餅」。本文特意為大家盤點近年大熱的散水餅趨勢與精選，助你優雅地向戰友們說再見！

STYLE 01. 傳統型 — 西餅



西餅蛋糕至今仍是「散水餅」的永恆經典。如果部門設有分區辦公室，直接送上餅咭讓各地區同事在鄰近分店換領，既大方又方便。

⚡ 優點：豐儉由人而且店舖選擇極多，由持牌網上小店到大型連鎖酒店餅房任君選擇。

⚠ 缺點：驚喜感較少，無法久放。在追求健康飲食的現代，部分同事可能會有卡路里和含糖量的顧慮。

STYLE 02. 養生型 — 燉湯



下班已見夜幕，哪有時間心力煲湯？近年大熱的「散水湯」打破傳統，免卻繁複步驟，為一眾打工仔送上最及時的滋潤，絕對是實用又暖心的散水新選擇。

⚡ 優點：養生健康，附帶個人化包裝，盡顯心思。

⚠ 缺點：需提早預訂，物流與保溫要求較高，不便於大規模派發。

STYLE 03. 個性型 — 客製小禮包



近年大熱的「客製化」小禮包，可自選茶包、飲料、曲奇餅、爆谷或健康果乾，更可定製包裝並附上心意卡，儀式感滿分。

⚡ 優點：賣相精緻，極具個人風格和心思。

⚠ 缺點：較難滿足所有人胃口，精美包裝背後可能存在環保考量。

說到底，散水餅不過是個形式，誠意才是核心。筆者曾收過同事自家製的香蕉蛋糕與大家「講拜拜」，那份誠意至今仍讓人回味。在調位前，不妨用一份最適合你風格的散水餅，為這段同行旅程寫下完美的句號。下次換你說再見時，你又会挑選哪一款驚喜？

馮志堅

MEETING WITH HKSAR GOVERNMENT EXECUTIVE GRADE ASSOCIATION (GEGA)



In June 2026, the GGO held a meeting with the Executive Committee of GEGA to exchange views on issues concerning the EO Grade.

▲ Miss Ruby Luk, Chairperson of GEGA; Raymond Chan, DGG; members of the GEGA ExCom; and representatives of the GGO at the meeting