

二零一零年十月十八日
討論文件

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

《二零一零至一一年施政報告》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。

新措施

加強國家事務培訓

2. 香港與內地的聯繫日趨頻繁，關係日益密切，為此，公務員事務局轄下公務員培訓處將加強各級公務員的國家事務培訓，目標是由二零一一至一二年度起，把現有培訓量提高一倍。

3. 目前，國家事務培訓形式多樣，包括由內地著名院校舉辦的培訓課程、內地專題考察團、本地專題講座、內地與香港特區公務員交流計劃，以及有關國家發展及資訊的專題網站。下文簡述這些活動：

- (a) *國家行政學院課程*：這個為期兩周的課程自一九九九年開始舉辦，對象為首長級公務員，由內地知名學者及中央人民政府高級官員講授，旨在加深學員對國家現行政策及專門課題的認識。截至二零一零年六月，約有 460 名首長級公務員曾參加這課程；
- (b) *清華大學及北京大學課程*：這兩個為期十七日的課程，分別自一九九三年及二零零四年開始舉辦，對象

是總薪級表第 45 點或同等薪點及以上的高級公務員。課程綜合介紹內地的政治、社會、經濟、文化及法律制度的發展。截至二零一零年六月，約有 2 200 名公務員曾經參加這兩個課程；

- (c) *外交學院課程*：這個為期一周的課程自二零零四年起舉辦，對象是工作涉及對外事務的高級公務員。截至二零一零年六月，約有 130 名公務員曾參加這課程，其中包括香港駐海外經濟貿易辦事處的主管；
- (d) *中山大學及北京大學深圳研究生院課程*：有關課程分別由二零零六年及二零零七年起舉辦，目的是加深中層公務員(總薪級表第 34 至 44 點或同等薪點)對內地制度和珠三角區域發展的認識。截至二零一零年六月，約有 950 名公務員曾參加課程；
- (e) *專題考察團*：我們也舉辦讓學員熟悉內地情況和探討專門課題的考察團。較近期的考察團的主題包括“廣西經濟發展”和“江蘇省沿海發展規劃”。截至二零一零年六月，有超過 1 160 名公務員曾參加這些考察團；
- (f) *與國家事務有關的本地專題講座*：我們邀請本港及內地機構舉辦有關國家最新發展的講座，供各級公務員參加。近期的講座主題包括“內地高鐵建設與國家經濟發展”及“中國經濟六十年”，分別由鐵道部和北京大學副校長主講。自二零零零年以來，有超過 31 000 名公務員曾參加這類本地專題講座；
- (g) *公務員交流計劃*：根據這項計劃，香港與當地政府互派公務員暫駐對方機構交流，每次為期四至八個星期。至今，我們曾與北京市、上海市、杭州市及廣東省政府合辦計劃。自二零零二年起，約有 230 名香港及內地公務員，以及約 160 個香港及內地的政府機關和公共機構曾參與計劃；以及

- (h) *公務員國情研習網*：我們亦透過網上學習、印行刊物和多種宣傳活動，推動公務員了解國家及其發展。我們於二零零二年設立國情研習網，並於二零零五年加強網站內容和功能，網站載錄關於內地的專題文章、實用網上連結及有關主要政策的講話。

4. 來年，我們會進一步加強公務員的國家事務培訓。我們會在學位和專業職系新聘人員的入職課程中，加入有關國家事務研習的新單元。中級公務員方面，我們會增加中山大學和北京大學深圳研究生院國家事務研習課程的名額，並會為他們籌辦現時只供高級公務員參加的內地專題考察團。高級公務員方面，我們會與國家行政學院合作，為部門首長及以上職級的人員舉辦新的研習考察課程。我們亦計劃為高級公務員舉辦更深入的專題講座，邀請內地和本地學者、專家和官員擔任嘉賓講者。現時的網上學習平台會進一步加強，為各級公務員加入新的國家事務網上課程。

5. 長遠來說，我們會把參與國家事務研習的安排制度化，成為高級公務員(特別是首長級人員)培訓計劃中不可或缺的部分。我們會要求部門在各級人員的周年培訓發展計劃中加入國事研習，作為計劃的其中一個重要元素。

各項持續推行的措施

- (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

6. 我們會遵照“大市場、小政府”和審慎管理公共資源的原則，繼續與各局和部門協作，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，以推行新政策措施並為市民提供服務。自二零零七至零八年度以來，公務員編制已每年增加約 1%。我們估計，截至二零一一年三月底，公務員編制約有 166 630 個職位；二零一零年三月底時則約有 164 500 個職位。

7. 我們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。就大部分公務員職系的空缺，部門／職系首長已進行或會繼續進行公開招聘，以填補這些空缺。在二零零九至一零年度，有約 6 000 名新聘人員加入公務員隊伍。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／職系首長可在獲得公務員事務局批准的情況下進行公開招聘。

(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源，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

8. 除了上文第 2 至第 5 段所討論的國家事務培訓外，我們致力為各級公務員提供培訓和發展機會，讓他們能學以致用，掌握所需技能和知識。舉例來說，我們為中層和高層人員提供各類管理培訓課程，亦為初級人員提供培訓，其中包括加強他們的工作技能和個人效能的訓練，幫助他們提升才能，增強自信，勝任新的職務。我們在來年會繼續這方面的工作。

9. 為支援局／部門的接任管理工作，我們設有系統化的課程，讓局／部門提名首長級和高級公務員，在本港或外地修讀，內容包括領導才能、公共政策、管理課程及《基本法》的課程。我們亦為有潛質的部門職系公務員安排不同職位調派或借調到決策局工作，協助有關人員擴闊接觸面和眼界。

10. 我們會繼續提高公務員易學網網上學習資源的質素和種類，以便公務員持續學習。現時，該網站備有約 1 900 項網上學習資源，包括網上課程、文章、錄像片段、公務員培訓處圖書館館藏資料、學習錦囊、電子書刊、指引和典範，以及課程參考材料。

(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

11. 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

12. 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。

13. 我們一直就每年的薪酬調整，以及因應定期進行的入職薪酬調查和薪酬水平調查結果而作出的薪酬調整，諮詢四個中央評議會的職方。我們設有機制，以便實施每年薪酬調整(即一次過立法調低薪酬及由立法會財務委員會通過調高薪酬)，以及因應定期進行的入職薪酬調查結果而實施的薪酬調整(即由立法會財務委員會通過調高或調低薪酬)。我們正就採用何種機制，以實施因應定期進行的薪酬水平調查結果而作出的薪酬調整，諮詢職方的意見。

(e) 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. 為貫徹透過在個人層面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 33 個局／部門的公務員會在二零一零年十一月舉行的頒獎禮上獲頒嘉許狀。

15. 為了在部門及工作隊伍層面，表揚公務員隊伍的優秀表現，我們在一九九九年推出“公務員優質服務獎勵計劃”。這項計劃每兩年舉辦一次，旨在表揚那些精益求精、以客為本，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。上一屆計劃在二零零九年九月結束，共有 50 項來自 25 個部門的服務在頒獎禮上獲頒獎項，他們的成功經驗亦已獲廣泛宣揚。這項計劃將於二零一零年十一月再次舉行。

(f) 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. 終審法院在二零零九年三月作出裁決，裁定禁止違紀人員在按《警察(紀律)規例》(第 232A 章)進行的紀律聆訊聘用律師代表出席的條文，屬違憲及無效。我們現正與有關紀律部隊、律政司和有關職方共同研究，就紀律部隊法例¹下規管紀律事宜的附屬規例進行所需修訂，以及對根據紀律部隊法例進行的紀律處分程序作出其他改善。我們會繼續不時檢討公務員的紀律制度，確保有關制度符合自然公正原則和現今情況的需要。

¹ 紀律部隊法例是指《香港海關條例》(第 342 章)、《消防條例》(第 95 章)、《政府飛行服務隊條例》(第 322 章)、《入境事務隊條例》(第 331 章)、《警隊條例》(第 232 章)及《監獄條例》(第 234 章)，並包括根據這些條例制定的規例／命令(如適用)。就本文件而言，紀律部隊法例亦包括《交通督導員(紀律)規例》(第 374J 章)。

17. 我們會繼續緊密監察根據《公務人員(管理)命令》第 12 條² 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
二零一零年十月

² 《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。該命令第 12 條規定，當局可基於公眾利益而着令工作表現持續欠佳的人員退休。