

二零零六年十月十六日會議
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

《二零零六至零七年施政綱領》載列政府在二零零六年七月至二零零七年六月期間的新措施及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持續推行的措施。

《二零零六至零七年施政綱領》各項持續推行的措施

2. 在《二零零六至零七年施政綱領》〈有效管治〉一章中，共有五項持續推行的措施涉及公務員管理事宜。為跟進這些工作，我們訂下以下計劃：

(a) 繼續推展有關制訂更完備的公務員薪酬調整機制的工作，新機制將有助維持一支廉潔、穩定及有效率的公務員隊伍，同時亦為社會人士信納為公平和合理。工作包括：進行薪酬水平調查、檢討每年進行的薪酬趨勢調查，以及制訂一套將來令公務員薪酬可以向上和向下調整的機制。我們計劃於二零零六年內完成薪酬水平調查的實際調查工作，以便於二零零七年年初考慮調查結果的應用事宜。

3. 二零零五年三月，當局經考慮廣泛諮詢公眾所得的結果及其他相關因素後，決定根據第一階段顧問(即獲聘負責制定調查方法的顧問)所建議的調查方法，為公務員進行薪酬水平調查。根據建議的調查方法，公務員職位會與在工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重和一般資歷及經驗要求方面大致相若的私營機構職位作配對，作為薪酬比較的基礎。二零零五年六月，我們委聘第二階段顧問進行實際的薪酬水平調查工作。顧問最近已完成了詳細的職位檢視程序，以確定公務員比較職位的工作相關特性。當局共為 61 個公務員比較職系擬備了 360 份職責說明書。這個程序為從私營機構中物色適當配對職位的工作奠定基礎，方便蒐集私營機構的薪酬數據。顧問向職方簡介職位配對方法後，現正根據大致相若的原則，在大約 100 間私營機構進行職位配對，以期從這些機構蒐集薪酬數據(以二零零六年四月一日為參照日期)。薪酬水平調查可望於二零零六年年底或二零零七年年初完成。考慮到公務員隊伍與私營機構在本質上的差異和相關政策因素，

我們會與職方商討應如何應用調查結果。在日後的公務員及資助機構員工事務委員會會議上，我們會向委員匯報薪酬水平調查的進展。

4. 除展開薪酬水平調查外，我們也會研究其他與制訂一個更完備的公務員薪酬調整機制有關的事宜，包括各次薪酬水平調查之間的每年薪酬調整機制，以及制訂一套可向上並向下調整薪酬的有效方法。我們會繼續就這些事宜與職方討論，並諮詢公務員及資助機構員工事務委員會，以期早日完成整項工作。

(b) 提供合適的管理方法，協助各局及部門減省人手和促進效率，以繼續控制公務員編制，但同時會充分考慮到提供新服務或改善服務所需的額外人手。

5. 在縮減公務員編制方面，我們取得穩步進展。截至二零零六年八月底，公務員編制約有 162 300 個職位，較二零零零年年初高峯期的 198 000 個職位減少約 18%。我們的目標，仍然是在二零零六至零七年度結束時把公務員編制縮減至約 16 萬個職位。

6. 我們會一如既往，繼續透過各局和部門每年的人力資源計劃，監察他們的人手狀況，並會繼續與各局和部門商討，協力透過內部調配、刪減空缺、精簡程序、重整工序等措施，控制人手編制。同時，我們會確保各局和部門擁有所需人手，實施《二零零六年施政報告》內各項新政策措施。我們也會考慮為公務員隊伍注入生力軍的需要，並確保公務員隊伍不會在較長遠期出現接任問題。我們繼續貫徹不會因縮減編制而強制遣散員工的承諾。

7. 在三月舉行的委員會會議上，我們承諾就各部門聘用非公務員合約僱員的情況進行特別檢討。倘若確定應該聘用公務員而不是非公務員合約僱員來應付特定的服務需求，我們會與有關的局和部門一同制訂適當措施，並確保公務員的整體編制得以維持。檢討在年底左右完成，屆時我們會向委員會匯報結果。

(c) 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料，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. 我們致力為各級公務員提供不同種類的培訓和發展機會，讓他們能學以致用，掌握所需技能和知識，包括對國情的了解，以確保公務員隊伍與時並進。

9. 我們非常重視為公務員提供多元化的國家事務研習課程。我們不斷透過培訓課程、專題訪問、公務員交流活動及專題網站，加深公務員對國家最新發展形勢的認識。一九九七年至今，共有約 2 500 名高級公務員曾參與專題訪問團或研習課程，包括我們委托清華大學、北京大學、中國外交學院和國家行政學院所開設的國家事務研習課程。

本年九月，我們為中層公務員開辦了新的國家事務研習課程。我們擬在二零零六至零七年度委託中山大學開設四班課程，學員名額約共 120 名。我們也會在本港提供國家研習培訓，讓公務員深入了解內地政治、社會和經濟的最新發展。自一九九七年以來，我們已舉辦逾 900 個研討會，出席的公務員約有 63 000 人次。至於與內地進行的公務員交流計劃，現已涵蓋廣東、上海、北京及杭州。由二零零二年計劃開展至二零零六至零七年度結束時，會共有 43 名香港公務員獲派往內地政府機關或部門實習，實習期為一至三個月，同時期亦共有 73 名內地公務員曾暫駐香港，在香港特區政府內約 40 個部門實習。此外，為加深公務員對《基本法》的了解，我們繼續舉辦相關的專題研討會、為各部門提供切合所需的特設課程，以及為新入職人員安排啓導課程。另外，我們也更新了有關國家事務的專題網站，提供更豐富翔實的學習資訊。

10. 我們繼續為管理層的公務員提供各類形的管理培訓課程，例如有關領導才能及變革管理的課程，其中包括哈佛大學甘迺迪學院為期一周的課程、為準首長級人員開設為期三周的領導才能課程，以及有關創新思維、外判服務管理及工作表現管理等課題的工作坊和研討會。我們亦致力協助前線人員自我增值，應付轉變。我們提供了各種課程，協助他們面對轉變，並發揮自強不息的精神。我們會繼續着力為文書和秘書職系人員提供培訓，加強他們的工作技能和個人效率，使他們提升潛能，增強自信，勝任新的職務。

11. 我們繼續致力推動公務員隊伍持續進修的文化。自二零零五至零六年度開始，我們推出兩項培訓資助計劃，協助各級公務員(包括前線和中層管理人員)提升個人資歷和技能。公務員如有意修讀與工作相關或可取得學歷資格的課程，可以申請發還課程費用。為配合五天工作周這項新安排，我們擴大了這些資助計劃的範圍，並提高資助上限，以鼓勵更多公務員善用餘暇，透過自行安排，公餘進修。至今已有接近 1 000 名各級公務員參加了上述資助計劃，人數預期會陸續增加。

12. 為推動公務員持續進修，我們不斷提高公務員易學網網上學習資源的質與量。現時，有關語文、資訊科技和管理等範疇的網上課程和參考資料套件已有 270 個，而與國家研習、健康和壓力管理等課題有關的網上學習資源，也一應俱全。公務員易學網的登記學習人數已由二零零五年的 55 000 人，增至本年八月底的 62 000 人。此外，我們還會加強為各局和部門提供的諮詢服務，以鼓勵公務員善用網上學習模式。

(d) 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。

13. 為貫徹通過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。二零零六年，共有 75 名來自 37 個部門的公務員獲頒嘉許狀。

14. 二零零五年，我們擴大了公務員顧客服務獎勵計劃的範圍，並把計劃重新命名為“公務員優質服務獎勵計劃”。除表揚那些以客為本、向廣大市民提供卓越服務的部門和工作隊伍外，我們也通過這個計劃，表彰兩個或以上部門協力提升公共服務質素的合作精神。此外，工作隊伍如積極引入新思維、應用新科技來提升服務質素，或提供未為市民所廣泛認識的專門服務，也可以獲得獎勵。下一屆公務員優質服務獎勵計劃會在二零零七年舉行。

(e) 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。繼續密切監察辭退表現欠佳員工的精簡程序在實施方面的情況，並持續提升公務員的工作效率和成效。

15. 二零零三年三月，我們精簡了辭退表現持續欠佳員工的有關程序。此後，善用該程序來管理員工表現的局和部門愈益增多，卓見成效。我們再接再厲，在徵詢公務員敘用委員會和職方的意見後，在二零零五年進一步修訂了有關程序，使當局得以更迅速地對表現欠佳的公務員採取行動。我們會繼續密切監察辭退表現欠佳員工精簡程序的實施情況。

16. 我們會努力不懈，鞏固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

17. 一直以來，政府都致力維持一支高度廉潔、效率卓著、表現卓越的公務員隊伍。公務員事務局會一如既往，在符合公眾利益的大前提下，制訂或修改公務員政策和措施，範圍涵蓋招聘、聘任、薪酬及服務條件、人力策劃、培訓發展、品行紀律等。舉例來說，有見於不同學位程度職系和專業程度職系對語文能力要求各異，我們最近為綜合招聘考試設定兩級及格機制(即“一級”和“二級”)。各部門和職系首長會因應轄下不同職系的實際工作需求，釐定各職系所須達到的級別。此外，鑑於應徵者在香港高級程度會考英語運用和中國語文及文化兩科考取的級別，與他們在綜合招聘考試中英語文兩卷的成績相去不遠，因此我們決定，在高級程度會考英語運用和中國語文及文化兩科考取 C 級或以上及 D 級的成績，可獲承認為等同綜合招聘考試兩科語文考卷分別考取二級和一級的成績。求職人士和大學畢業生不少都可以因而獲豁免報考綜合招聘考試的中英語文考卷。

18. 我們會繼續致力維持一支專業穩健、幹勁十足的公務員隊伍。在推展上述措施前，我們會與部門管理層和公務員密切磋商，並酌情諮詢議員或向議員匯報有關進展。

公務員事務局
二零零六年十月