

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

《二零零七至零八年施政報告》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。

《二零零七至零八年施政報告》和《施政綱領》的各項新措施

2. 在《二零零七至零八年施政報告》和《施政綱領》中，有多項新措施涉及公務員管理事宜。下文闡述有關措施的推行工作。

(a) 發出《公務員守則》

3. 二零零二年七月，當局實施主要官員政治委任制度，在政府最高層增設政治領導層。有關制度運作至今已超逾五年。政府已在今年較早時，就進一步發展這項制度徵詢公眾意見，並會在短期內就未來路向作出決定。

4. 為配合政治委任制度的推行，我們認為，應當擬備和發出適用於公務員的《公務員守則》。《守則》具列公務員應堅守的原則和信念，並就公務員如何在政治委任制度下與政治任命官員共事，制訂框架。《守則》也會明確界定公務員在政治委任制度下的角色與職責，確保公務員廉潔守正、政治中立。我們會在發出《守則》前徵詢職方的意見。

(b) 在公務員招聘程序中，加入評核應徵者《基本法》知識的環節，以及推行工作計劃，增進在職人員對《基本法》的認識

5. 為鼓勵市民增進對《基本法》的認識，我們會考慮如何在公務員職位招聘程序內加設評核應徵者《基本法》知識的環節(例如，在筆試或招聘面試中加入有關《基本法》知識的題目)。

6. 我們也會推行工作計劃，有系統和有計劃地為各級在職公務員開辦培訓課程，確保《基本法》成為公務員培訓不可或缺的一環。工作計劃包括為新入職人員、中層人員和高層人員，分別開辦《基本法》入門課程、中級課程和高級課程。

7. 此外，為引發和保持公務員(特別是初級和前線人員)對《基本法》的興趣，我們會為公務員舉辦生動有趣、簡單易明的推廣學習活動，在公務員隊伍建立《基本法》學習社羣。有關增進公務員《基本法》知識的培訓，由公務員事務局轄下公務員培訓處統籌。我們會發展新的資訊系統，監察有關進度。

(c) 邀請相關的公務員薪俸及服務條件諮詢組織，為選定職系進行職系架構檢討

8. 在進行二零零六年薪酬水平調查時，由於私營機構沒有可與紀律部隊職系互作比較的職位，以及首長級職系須以另一套方法進行調查，該次調查並沒有把這兩組職系包括在內。因此，我們承諾會為首長級職系和紀律部隊職系進行職系架構檢討。此外，我們亦計劃為一些在聘任及挽留人手方面有嚴重困難的選定文職非首長級職系，進行職系架構檢討。一如既往，我們會邀請相關的公務員薪俸及服務條件諮詢組織，在聯合秘書處的支援下，進行職系架構檢討。

《二零零七至零八年施政綱領》各項持續推行的措施

9. 在《二零零七至零八年施政綱領》〈發展民主 提升管治〉一章中，共有五項持續推行的措施涉及公務員管理事宜。下文闡述有關措施的推行工作。

(a) 繼續控制公務員編制

10. 我們會繼續控制公務員編制。截至二零零七年七月底，公務員編制約有 162 200 個職位，較二零零零年初高峯期的 198 000 個職位減少約 18%。我們會一如既往，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，推行《二零零七年施政報告》內各項新政策措施。

11. 我們也會顧及為公務員隊伍注入生力軍的需要，確保公務員隊伍在一段較長時間內不會出現接任問題。為此，我們決定，在納入第二輪自願退休計劃的職系的暫停公開招聘期屆滿(即二零零八年三月二十一日)時，暫停公開招聘措施即告解除，不予延期。考慮到公開招聘籌備需時，我們容許部門首長為轄下納入第二輪自願退休計劃的職

系開展公開招聘的工作，惟不得在二零零八年三月二十一日之前發出聘書。

(b) 繼續為公務員提供培訓和發展機會，以進一步鞏固公務員隊伍持續進修的文化

12. 為確保公務員隊伍與時並進，體察民情，我們致力為各級公務員提供各種培訓和發展機會，讓他們能學以致用，掌握所需技能和知識，包括對國家最新發展形勢的了解。

13. 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。我們會為公務員籌辦各類專題訪問團或研習課程，包括委託清華大學、北京大學、中國外交學院、國家行政學院、中山大學和北京大學深圳研究生院開設國家事務研習課程。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。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。另外，我們會繼續加強國家事務專題網站的內容，提供更豐富翔實的學習資訊。一如上文第 6 和第 7 段所述，我們會推行工作計劃，有系統和有計劃地為公務員開辦培訓課程，確保《基本法》成為公務員培訓不可或缺的一環。

14. 此外，我們為中層管理人員和高級人員提供各類管理培訓課程，例如有關領導才能和民本施政的管理培訓課程。其中包括為準首長級人員開設為期三周的領導才能課程，以及為首長級人員開辦有關溝通策略和工作表現管理等課題的工作坊和研討會。我們也致力協助前線人員自我增值，應付轉變。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，幫助他們提升潛能，增強自信，勝任新的職務。

15. 為推動公務員持續進修，我們會繼續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逾 280 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二零零六年的 62 000 人，增至本年八月底的 71 000 人。

16. 此外，我們也即將為各局和部門設立一個全新的培訓管理系統，供全體公務員使用。這個一站式服務平台使用方便，不但附設電子工作流程管理，還備有即時蒐集、儲存和檢索培訓資料的系統，有助個別公務員和部門妥善管理培訓事宜。

(c) 繼續致力維持及提高公務員隊伍的士氣

17. 為貫徹透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。二零零七年，共有 75 名來自 38 個局／部門的公務員獲頒嘉許狀。

18. 另一方面，我們在一九九九年推出公務員優質服務獎勵計劃。除表揚那些以民為本、向廣大市民提供卓越服務的部門和工作隊伍外，我們也透過這個計劃，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或內部服務，也可以獲得獎勵。二零零七年公務員優質服務獎勵計劃共有來自 49 個部門的 129 個單位參與。我們於二零零七年九月和十月，分別在無線電視翡翠台播出了兩個各半小時的專輯，及在九廣鐵路火車上播出五套短片，介紹得獎隊伍和部門的傑出成就。

(d) 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

19. 二零零三年三月，我們精簡了辭退表現持續欠佳員工的程序，各局和部門均認為有關程序在管理表現欠佳員工方面，卓見成效。及後，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。

20. 我們會繼續努力不懈，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。

(e) 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

21. 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。

22. 制訂可向上和向下調整薪酬的有效方法，是制訂更完備的公務員薪酬調整機制措施不可或缺的一環。我們會繼續就此事與職方討論。

未來路向

23. 政府致力維持一支高度廉潔、效率卓著、表現卓越的公務員隊伍，協助香港特區有效施政。公務員事務局會一如既往，經常檢討招聘、聘任、薪酬及服務條件、人力策劃、培訓發展、品行紀律等方面的公務員政策和措施。

24. 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，並視乎情況諮詢議員或向議員匯報有關進展。

公務員事務局
二零零七年十月