

公務員隊伍是香港特別行政區（香港特區）政府的骨幹，向行政長官負責，協助在任的行政長官及政府制訂、解釋和執行政策；處理各項行政及支援工作事務；向市民提供服務；以及履行執法和規管職能。公務員隊伍竭誠服務社會，對香港的有效管治和安定繁榮作出貢獻。

公務員事務局局長是政治委任制度下的主要官員之一，亦是行政會議的成員。局長掌管公務員事務局，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，誠實可靠，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。

所有現職公務員均已簽署聲明擁護《基本法》、效忠香港特區、盡忠職守和對香港特區政府負責，是他們對須背負的責任和期望的公開確認和真切體現。簽署聲明是獲聘任為公務員的條件之一。受聘／獲任命擔任較高級職位的公務員，包括常任秘書長和部門首長，同時須進行宣誓。

《公務員守則》（《守則》）闡明公務員應有的基本信念及操守準則。公務員事務局正檢討和更新由 2009 年沿用至今的《守則》，以確保公務員團隊認同一套共同價值。根據「愛國者治港」原則，公務員須具備維護國家主權、安全和發展利益的意識，並應盡忠職守，以民為本，並注重團隊協作精神，敢於擔當負責。

香港公務員提供的服務範圍廣泛，由工務工程、公共設施的建設和營運護養、清潔和公眾衛生，以至教育、社會福利、促進商貿、消防、維持治安等。這些服務在很多國家分別由不同的公營機構負責，相較之下香港公務員所肩負的任務種類十分繁多。

在 2023 年 3 月 31 日，政府僱用的公務員約有 173 600 人（不包括法官及司法人員、廉政公署人員和駐香港以外地區的香港經濟貿易辦事處在當地聘請的人員），佔香港勞動人口約 4.6%，其中約 1 400 人屬首長級人員。由 2007-08 年度至 2020-21 年度，公務員編制每年的增幅大多介乎 1%至 1.9%之間。公務員編制自 2021-22 年度起已連續兩個財政年度落實零增長。2023-24 年度，政府會維持公務員編制零增長的目標，以確保公共財政的可持續性。

聘任：公務員的聘任（包括招聘和晉升）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，以挑選最合適和最優秀的人員填補公務員職位空缺。公務員職系基本職級的空缺，一般透過公開招聘及／或內部招聘其他職系人員填補。至於晉升職級空缺，則一般由內部擢升人員填補。如當局認為較

低職級的人員當中沒有合適人選可予晉升，可考慮從外界直接招聘人員填補這些空缺。

招聘：公務員職系的入職要求，是根據有關職系／職級的工作需要來釐定的，例如學歷或專業資格，以及所具有的專門技能、工作經驗、語文能力及其他條件等方面的要求。在招聘過程中，政府會因應有關職系的工作要求訂明的人職條件，並按申請人的能力、表現及品格，評核所有申請人。在此基礎上，政府會致力確保有志加入公務員隊伍的人士，包括殘疾及少數族裔人士，在投考政府職位時享有平等機會。

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區永久性居民。

此外，政府會測試所有應徵公務員職位人士的《基本法》及《香港國安法》知識。就所有由 2022 年 7 月 1 日起刊登的公務員職位招聘，在《基本法及香港國安法》測試取得及格成績是所有公務員職位的人職條件。

晉升：當局在甄選人員晉升時，以人員的品格、才幹、經驗，以及晉升職級所要求的資格為準則。所有符合資格的人員均會獲公平考慮。

公務員絀用委員會：公務員絀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。委員會的職權範圍在《公務員絀用委員會條例》及其附屬規例中訂明。此外，當局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：現時有三個獨立的諮詢組織就公務員的薪俸及服務條件事宜向行政長官提供意見。¹這些組織的成員均由非政府人員擔任。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和各紀律部隊首長的薪俸及服務條件事宜提供意見。公務員薪俸及服務條件常務委員會負責就非首長級公務員（司法人員和紀律部隊人員除外）薪俸及服務條件的原則和常規提供意見。紀律人員薪俸及服務條件常務委員會則負責就紀律人員（紀律部隊首長除外）的薪俸及服務條件提供意見。公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處專責為上述諮詢組織提供支援服務。

薪酬政策及制度：政府的既定政策是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的服務，並使公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。

在經優化的公務員薪酬調整機制下，我們會進行三項調查，以比較公務員及私營機構員工的薪酬，並因應調查的結

¹ 司法人員並非公務員。政府另設有司法人員薪俸及服務條件常務委員會，就司法人員的薪俸和服務條件提供意見。

果，決定是否及如何調整公務員薪酬。三項調查分別為每年進行的薪酬趨勢調查、每六年進行一次的薪酬水平調查，以及在有需要時才進行的人職薪酬調查。除上述調查外，我們亦會按需要為個別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。當局一直採取積極措施，使公務員的附帶福利切合時宜。

培訓發展：特區政府十分重視公務員培訓。公務員學院自2021年成立以來，持續加強各方面的培訓工作。學院將引入新架構，設立「公共領導培訓中心」及「專業發展培訓中心」，以提升公務員的領導才能、管治及公共政策制訂的能力，以及對「一國兩制」方針的準確掌握，全面配合特區政府落實「愛國者治港」原則。學院亦會設立「研究及發展中心」，以研究本地及其他地方公共行政及人才培養的經驗及良好做法。學院會透過有系統的公務員培訓，以達到五方面的目的，包括：

- (1) 提升治理和領導能力；
- (2) 加深對憲制秩序、國家發展和策略的了解；
- (3) 建立以民為本的服務文化；
- (4) 提升專業能力；以及
- (5) 推廣持續進修的文化。

學院的培訓着重心態培養，不同範疇的培訓，無論在知識或技能方面，皆圍繞着公務員以民為本的服務理念而進行。國情培訓方面，學院不斷豐富培訓內容和授課形式，加強課程的感染力，以鞏固公務員的國家觀念和愛國精神及共同為國家和香港服務的承擔。

工作表現管理：作為整體人力資源管理策略不可或缺的一環，工作表現管理對人力資源的計劃（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），均有重要作用。在工作表現管理過程中，上司與員工會就工作目標和應達的水平進行溝通。過程若處理得宜，可協助員工盡展所長和改善能力較遜之處，從而提升公務員隊伍整體的效率與成效。

工作表現管理是持續的過程。雖然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經常保持溝通。評核亦須具有透明度、力求客觀和適時。

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，以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；以及採用其他管理工具，包括以目標及才能為本的評核模式，以全面客觀地評核下屬的工作表現。

良好的工作表現管理可確保表現出色的員工得到獎勵或表揚，並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，政府會基於公眾利益而着令他們退休。另一方面，政府設有嘉許計劃，表揚工作表現優秀的人員。有關計劃包括「行政長官表揚榜」、「公務員事務局局長嘉許狀計劃」、「嘉許信計劃」及「長期優良服務旅行獎勵計劃」等。

員工品行與紀律：政府非常重視公務員的品行操守。整體而言，公務員團隊均奉公守法、盡忠職守。我們亦致力透過多方面的工作（包括提供清晰規範、培訓及簽署聲明的要求），讓

公務員知道政府對公務員紀律的重視，以及對他們在品行操守方面的期望和要求。對於個別涉嫌違法或違紀的公務員，當局一定根據公務員紀律機制嚴肅處理。一般而言，公務員如涉嫌違反政府規例或政府其他指令，其所屬部門會按既定程序進行內部調查。如在調查後當局認為有證據顯示有關公務員有不當行為，管方會採取適當的紀律行動，包括口頭警告、書面警告、譴責、嚴厲譴責、迫令退休或革職等紀律處分。同樣地，如有公務員被法院裁定干犯刑事罪行，有關人員除了接受法律制裁，管方亦會採取適當的紀律行動。政府對違法及違規公務員絕不姑息。在處理紀律個案時，當局除了確保公平公正，亦會致力在合理時間內完成有關個案，盡快作出懲處，以收懲前治後之效。

員工關係：政府無論在中央或部門層面均設有完善的員工協商組織。中央層面有四個中央評議會，分別為高級公務員評議會、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。