



公务员

政府的主要施政和行政工作，由政府总部内12个决策局及58个部门和机构执行。在各决策局、部门和机构工作的大部分人员均为公务员。公务员事务局局长是政治委任制度主要官员之一，亦是行政会议的成员，她掌管公务员事务局，就公务员政策、公务员队伍的整体管理和发展向行政长官负责，其主要职责是确保公务员队伍廉洁高效，为人信赖，竭诚为市民提供具成本效益的服务，以社会利益为依归。公务员事务局负责制定和执行公务员队伍的管理政策，包括公务员的聘任、薪俸及服务条件、人事管理、人力策划、培训和纪律。

公务员的基本信念：所有公务员都应恪守以下基本信念：

- 坚守法治；
- 诚实可信、守正忘私；
- 行事客观、不偏不倚；
- 政治中立；
- 对所有决定和行动负责；以及
- 全心全意、竭尽所能、专业勤奋。

香港公务员所提供的服务范围广泛，由公共工程和设施、清洁和公众卫生，以至教育、消防、警务等。这些服务在很多国家都是由不同的公营机构分别负责，可见香港公务员所肩负的任务种类繁多。

在2008年12月31日，政府雇用的公务员约有154 300人（不包括法官及司法人员、廉政公署人员和香港驻外地经济贸易办事处在当地聘请的人员），占香港劳动人口约4%，其中约1 200人属首长级人员。在全体公务员中，超过99%是本地公务员，男女比例约为二比一。与2000年年初比较，公务员编制减少了约18%。为协助削减政府营运开支，政府在2003年所订下要在2006/07年度或之前将公务员编制削减至大约16万的目标已经达到。

公务员队伍可说是个统一的体系，所有公务员均按同一程序受聘，并受类似的纪律守则所约束。

聘任：公务员的聘任是以公开及公平竞争为原则。应征者必须通过富竞争性的遴选过程；只有符合职位所需资格和能力者，才获聘用。职位空缺可由内部擢升人员填补；而基本职级、未能由内部擢升人员填补或有特别需要的职位空缺，可以公开招聘的形式聘请适当人选予以填补。由于

政府将公务员编制在2006/07年度或之前削减至大约16万的目标已经达到，政府在2007/08年已经撤销公务员职系暂停公开招聘的规定，除了部份选定职系（例如现时 / 预期会有过剩人手的职系）须在进行公开招聘前获得公务员事务局的批准。

一般而言，公务员职位的入职条件，是基于应征者从本地学府或专业团体取得的学术或专业资格（或同等学历），以及所具有的专门技能、工作经验、语文能力、其他才能及品性等多方面的要求而订定。政府的目标是公务员通晓两文三语（掌握中、英文并大致上能操广东话、英语、普通话），因此应征者亦须具有中英语文能力。个别职位所需的语文能力则视乎该职位的学历要求及工作需要而定。此外，为提高大众对《基本法》的认知和在社区推广学习《基本法》的风气，所有公务员职位的应征者，均须接受《基本法》知识测试。

根据《基本法》的规定，除了指明的例外情况，1997年7月1日或以后入职的公务员必须为香港特别行政区永久性居民。

晋升：当局在甄选人员晋升时，是以人员的品格、才干、经验，以及晋升职位所要求的资格为准则。对于所有符合资格的人员，当局均会公平考虑。获晋升的人选，必须为最优秀的人员，有能力并随时可担当更高职级的职务。

公务员敍用委员会：公务员敍用委员会是独立的法定机构，负责就公务员的聘任、晋升和纪律事宜向行政长官提供意见。主席和各委员均由行政长官委任。委员会的任务是确保所有投考公务员职位的人士，均得到公平公正的对待。委员会并就公务员的纪律事宜提出意见。根据《公务员敍用委员会条例》，有关中高层公务员职位（香港警务处的纪律人员职位除外）的聘用和晋升事宜，必须征询委员会的意见。当局若拟修改适用于所有公务员职位的聘任程序，亦必须谘询委员会。

独立的薪俸及服务条件谘询组织：现有三个独立谘询组织就公务员的薪俸及服务条件向政府提供意见。这些组织的成员均为外界的非政府人员。首长级薪俸及服务条件常务委员会负责就首长级公务员的薪俸及服务条件，向政府提供意见。公务员薪俸及服务条件常务委员会负责就规限非

首长级公务员（司法人员和纪律人员除外）薪俸及服务条件的原则和常规，向政府提供意见。纪律人员薪俸及服务条件常务委员会则负责就所有纪律人员（纪律部队首长除外）的薪俸及服务条件，向政府提供意见；各纪律部队首长的薪俸及服务条件，属首长级薪俸及服务条件常务委员会的职权范围。

薪酬政策及制度：政府的既定政策是提供足够的薪酬去吸引、保留和激励合适才干的人，为市民提供效率与成效兼备的优质服务。为使向市民提供服务的公务员，以及支付公务员薪酬的市民大众皆认为公务员的薪酬公平合理，政府采取的原则，是公务员薪酬水平应与私营机构薪酬水平大致相若。

在更完备的公务员薪酬调整机制下，我们每六年进行一次薪酬水平调查、每三年进行一次入职薪酬调查以及每年进行薪酬趋势调查。除上述周期性的调查外，我们亦会在有需要时为选定职系进行职系架构检讨。

除薪酬外，公务员亦可享有各项附带福利，视乎聘用条款、职级、薪点、服务年资及其他资格而定。过去多年，当局一直采取积极措施，使公务员的附带福利更切合时宜。政府已停止向2000年6月1日或该日期后入职的人员发放多项属于附带福利的津贴，或收紧了有关的发放规则，以切合现今情况。政府经详细检讨后，已于2006年9月起实施有关方案，进一步精简附带福利津贴的发放安排。

培训发展：培训发展工作的主要目的在于装备公务员，使他们掌握最新的知识和技能，得以发展潜能，从而继续改善工作表现，为市民提供优良的服务。培训发展计划均经过悉心设计，力求提升公务员的工作表现，贯彻公务员队伍的基本信念及发挥其功能。

与工作相关的培训，由各部门自行安排，而为一般职系人员而设的入职课程和与职系有关的管理课程，则大多由各自的职系管理单位提供。各类课程，包括全日制课程、部分时间制课程、本地课程及海外课程，都是以协助公务员掌握所需知识为目标。

公务员事务局辖下的公务员培训处，向部门提供周全的培训发展支援。公务员培训处的核心服务有四大类：统筹高级行政人员的培训发展；举办国家事务研习课程；提供人力资源管理顾问服务；以及推广公务员持续学习的文化。

在高级行政人员培训发展方面，计划包括为首长级及有潜质升至首长级的人员举办领导才能发展课程及国家事务研习课程。此外，该处也会向各部门提供有关人力资源发展和接任计划的咨询服务。

国家事务研习方面，既有由内地机构（例如国家行政学院、外交学院、清华大学、北京大学及中山大学）开设的课程，也有在本地举办的国家事务和《基本法》课程，以及与内地合办的公务员交流计划。

公务员培训处透过各类咨询服务（包括进行培训需要分析、拟订学习策略、订定才能纲要，以及制订工作表现管理制度等），积极推广人力资源发展的优良典范。

「公务员易学网」是一个为推广公务员持续学习文化的电子学习入门网站。该网提供全面的学习资源和培训资讯，让学员可以按本身的进度和时间进修。

工作表现管理：透过工作表现评核过程，不同职级的员工可了解其工作表现应达的水平。评核过程若处理得宜，可协助员工尽展所长，从而提升公务员队伍整体的效率与成效。作为整体人力资源管理不可或缺的一环，评核工作对人力资源计划（如接任计划）、发展（如培训和工作轮换）和管理（如实聘、晋升、职位调派和处理表现欠佳的情况）来说，均可发挥重大作用。

员工工作表现评核是一个持续的过程。虽然员工评核报告通常每年填写一次，但管理人员与员工应就有关工作表现的事宜定期沟通。评核程序亦须具有透明度和力求客观。

当局鼓励部门管理层采取多项措施，包括：在有需要的情况下设立评核委员会，负责协调评核报告的评级；识别表现差劣/优秀的人员，以采取适当行动；采用其他各类管理工具，包括以目标或关键才能为本的评核模式；以及确保督导人员如实客观地依时评核下属的工作表现。

良好的工作表现管理制度一方面可确保表现出色、堪作模范的员工得到奖励或表扬，另一方面可透过管理和辅导措施，协助表现差劣的人员把工作表现提升至应有的水平。至于那些持续表现欠佳而又未能改善的人员，政府会为公众利益着想而令他们退休。另一方面，为表扬长期优良服务，政府设有「长期优良服务公费旅行奖励计划」、「长期优良服务奖励计划」和「公务员退休纪念品计划」。现时亦设有嘉许制度，以表扬工作表现优秀的人员。

员工纪律及诚信管理：纪律处分行动针对公务员的不当行为，务求收惩罚、阻吓和令违纪公务员改过自新之效。所有纪律处分行动均须以自然公正的原则，迅速地按既定程序处理。当局亦致力维持公务员队伍的诚信和操守，透过预防及教育等措施，及各项公务员行为守则及指引，防范不当行为，提倡廉洁风气。

员工关系：政府无论在中央或部门层面均设有员工协商组织。中央层面有高级公务员评议会、第一标准薪级公务员评议会、警察评议会和纪律部队评议会。任何影响公务员服务条件的重大改变，都会通过这些中央协商组织谘询员工。

部门层面有部门协商委员会，管职双方藉定期举行会议交换意见，促进彼此的了解和合作。

公务员如觉得受到不公平对待，可通过既定途径作出申诉。个别公务员如遇到困难，亦可获得辅导、指导和协助。

公务员事务局和部门又藉推行「公务员建议计划」，鼓励员工提出改善公务员效率的建议。如所作建议具有实际效用，有关员工可获奖励。

员工福利基金为举办员工福利及康乐活动而设，而员工济急基金则协助员工解决突如其来的经济困难。

