

政府的主要施政和行政工作，由政府总部内 13 个决策局及不同部门和机构执行。在各决策局、部门和机构工作的大部分人员为公务员。公务员事务局局长是政治委任制度下的主要官员之一，亦是行政会议的成员，他掌管公务员事务局，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《公务员守则》所阐述的下列基本信念：

- 坚守法治；
- 诚实可信、廉洁守正；
- 行事客观、不偏不倚；
- 政治中立；
- 对所作决定和行动负责；以及
- 尽忠职守、专业勤奋。

香港公务员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分别由不同的公营机构负责，可见香港公务员所肩负的任务种类繁多。

在 2018 年 12 月 31 日，政府雇用的公务员约有 173 700 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 4.4%，其中约 1 300 人属首长级人员。在全体公务员中，超过 99% 是本地公务员，男女比例约为五比三。为推行新的政策措施和改善为市民提供的服务，由 2007-08 年度至 2017-18 年度，公务员编制每年的增幅大多介乎 1% 至 1.9% 之间。在 2018-19 年度，公务员编制增加约 3.7%，以提供足够人手推行现届政府提出的新政策和措施，以及配合多个大型跨境基建开通。在 2019-20 年度，预计公务员编制会增加约 1.8%，回复过去十年的平稳增长。

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。晋升职级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。

一般而言，公务员职位的入职条件，会订定学历或专业资格，以及所具有的专门技能、工作经验、语文能力及其他才能等方面的要求。在语文能力方面，政府会因应个别职系的工作需要订明适当的中英语文能力要求。此外，政府会测试应征公务员职位人士的《基本法》知识。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，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。所有符合资格的人员均会获公平考虑。

**公务员叙用委员会：**公务员叙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。委员会的任务是维护公务员聘任和晋升制度公平公正，并确保公务员纪律处分机制公允持正，惩罚原则总体一致。委员会的职权范围在《公务员叙用委员会条例》及其附属规例中订明。此外，当局会就涉及公务员的聘任、晋升和纪律方面的政策和程序咨询委员会。

**独立的薪俸及服务条件咨询组织：**现时有三个独立的咨询组织就公务员的薪俸及服务条件事宜向行政长官提供意见。这些组织的成员均由非政府人员担任。首长级薪俸及服务条件常务委员会负责就文职首长级公务员和各纪律部队首长的薪俸及服务条件事宜提供意见。公务员薪俸及服务条件常务委员会负责就非首长级公务员（司法人员和纪律人员除外）薪俸及服务条件的原则和常规提供意见。纪律人员薪俸及服务条件常务委员会则负责就纪律人员（纪律部队首长除外）的薪俸及服务条件提供意见。公务及司法人员薪俸及服务条件咨询委员会联合秘书处专责为上述咨询组织提供支持服务。

**薪酬政策及制度：**政府的既定政策是提供足够的薪酬以吸引、挽留和激励具合适才干的人，为市民提供效率和成效兼备的服务，并使公务员薪酬与私营机构薪酬保持大致相若。

在更完备的公务员薪酬调整机制下，我们会进行三项调查，以比较公务员及私营机构员工的薪酬，并因应调查的结果，决定是否及如何调整公务员薪酬。三项调查分别为每年进行的薪酬趋势调查、每六年进行一次的薪酬水平调查，以及在有需要时才进行的入职薪酬调查。除上述调查外，我们亦会按需要为个别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。当局一直采取积极措施，使公务员的附带福利切合时宜。

**培训发展：**培训发展工作主要目标在于装备公务员，使他们掌握最新知识和技能，得以发展潜能，从而持续改善工作表现，为市民提供优良服务。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和发挥其功能。各局及部门为员工提供专业培训，以配合工作岗位的需要。公务员事务局辖下的公务员培训处（培训处）则针对公务员的共同培训需要提供四大核心服务：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文化。

培训处举办一系列的领袖发展课程、专题工作坊、研讨会，并提供政策局暂驻计划，以提升管理人员的能力。国家事务研习培训方面，包括由内地机构（例如国家行政学院、外交学院、清华大学、北京大学、浙江大学、南京大学、武汉大学、暨南大学和中山大学）开设的课程、内地专题考察团、与内地合办的公务员交流计划，以及在本地举办的国家事务和《基本法》课程。培训处亦透过各类咨询服务（包括分析培训需要、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良好范例。培训处亦成立学习网站「公务员易学网」，推广公务员持续学习文化。该网站提供全面的学习资源和培训信息，让学员可以按本身的进度和时间进修。

**工作表现管理：**作为整体人力资源管理策略不可或缺的一环，工作表现管理对人力资源的计划（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），均可发挥重大作用。在工作表现管理过程中，上司与员工会就工作目标和应达的水平进行沟通。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。

工作表现管理是持续的过程。虽然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经常保持沟通。评核亦须具有透明度、力求客观和适时。

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，以平衡和协调评核报告的评级；识别表现欠佳和优秀的人员，以采取适当行动；以及采用其他管理工具，包括以目标及才能为本的评核模式，以全面客观地评核下属的工作表现。

良好的工作表现管理可确保表现出色、堪作模范的员工得到奖励或表扬，并可透过管理和辅导措施，协助表现欠佳的人员提升至应有的水平。至于那些持续表现欠佳而又未能改善的人员，政府会基于公众利益而着令他们退休。另一方面，政府设有嘉许计划，表扬工作表现的优秀人员。有关计划包括「公务员事务局局长嘉许状计划」、「嘉许信计划」及「长期优良服务公费旅行奖励计划」等。

**诚信管理及员工纪律：**当局采取预防、教育与培训，以及制裁三管齐下的措施，致力维持公务员队伍的诚信和操守。预防的重点在于制定清晰的政策及指引和建立制衡机制。在教育与培训方面，当局持续向各级公务员推行诚信教育，提供培训，并透过各局/部门高层管理人员领导各项诚信计划，深化公务人员廉洁守正、诚实可信的基本信念。在制裁方面，当局绝不姑息干犯罪行或不当行为的人员，尤其是涉及违反其公职授与的信任或滥用职权者。当局并决心对有关人员采取纪律处分行动，务求收惩罚、阻吓和令违纪人员改过自新之效。所有纪律个案均在符合自然公正的原则下，依循适当的程序迅速处理。

**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。中央层面有四个中央评议会，分别为高级公务员评议会、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咨询员工。

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。