

公務員敍用委員會

二零零一年年報

目錄

I.	年內回顧.....	1
II.	委員會的職權範圍.....	1
III.	委員會成員及秘書處.....	3
IV.	招聘、晉升選拔及紀律.....	5
V.	紀律處分政策和程序.....	12
VI.	委員會的綜合意見及建議.....	14
VII.	個案研究.....	18
VIII.	訪問及其他活動.....	21
IX.	鳴謝.....	21

附錄

附錄 1	委員會秘書處提供意見後曾作修訂的建議.....	22
附錄 2	委員會主席及委員簡介.....	23
附錄 3	委員會秘書處組織架構.....	25
附錄 4	二零零一年高層首長級人員(D3或以上)的晉升/任命..	26
附錄 5	二零零一年聘用和晉升(按薪俸組別列出)及 有關事宜的分項統計數字.....	27

I. 年內回顧

對委員會和秘書處來說，二零零一年是忙碌的一年，因為政府取消了暫停招聘公務員的措施、晉升空缺有限競爭因而愈加激烈，以及著重處理紀律問題。

在聘任和晉升方面，往往被人忽略的，是除了受聘和晉升的實際人數外，還有大量合資格候選人，也是需要仔細評審的。在每項聘任或晉升選拔之前，各部門和委員會都要經過一番努力，才選出最值得擢升的人員。

與紀律有關的政策和程序，仍須不斷檢討。委員會也與政府一樣，認為公務員必須保持崇高的操守。雖然可以參考過去的案例來衡量懲罰是否適當，但也須因應當前的情況作出調整。此外，確保各部門的做法一致，亦十分重要。公務員事務局和委員會不斷構思更好的紀律政策和有關的程序。

委員會就各部門和公務員事務局提交的建議提出意見，只是為了一個目的：就是要精簡和改善政策、程序和處事方法。我探訪各部門首長，也是一個交流意見和建議的機會。各部門首長積極回應，委員會特此致謝。

委員會的資深委員謝法新先生和朱佩瑩女士已經退任。他們多年來對委員會貢獻良多，鼎力支持和提供寶貴意見，我謹此向他們致意。同時，我歡迎新任委員一陳清霞女士及王英偉先生。



主席 鮑文

II. 委員會的職權範圍

委員會於一九五零年成立，是一個獨立法定機構，《公務員絀用委員會條例》及其附屬規例(香港法例第 93 章)訂明委員會的職權範圍。

委員會的主要職責，是就高職級公務員的聘用及晉升事宜，向行政長官提供意見，所涉及的職位包括頂薪點為每月薪金 34,505 元(總薪級表第 26 點)或以上，至局長、部門首長級及職位相若的人員。截至二零零一年年底，在委員會職權範圍內的設定公務員職位一共有 35 718 個。

根據《公務員絀用委員會條例》的規定，政務司司長、財政司司長、律政司司長、審計署署長，以及司法機構、香港警務處及廉政公署人員的聘用事宜，不在委員會的職權範圍內。

其他職責

委員會亦會就下列事項提供意見：

- 公務員在委員會法定權限內就其有直接和實際利益的事宜提出的申述；
- 延長 / 中止試用 / 試任服務；
- 按合約條款聘任；
- 除《公務員絀用委員會條例》訂明的人員外，所有甲類公務員(註 1)的紀律個案。不過，委員會已表明樂於就《公務人員(管理)命令》機制下有關試用人員及合約人員的紀律個案，提供意見。

此外，委員會亦須就任何由行政長官轉介而與公務員有關的事宜，提供意見。

註 1：根據《退休金利益規例》(香港法例第 99A 章)，“甲類公務員”指受聘擔任設定職位，並在退休或辭職時實任設定職位的人員。除了試用人員、合約人員和第一標準薪級人員外，實際上包括了所有公務員。

諮詢角色

委員會只擔任諮詢角色，並無執行權力。公務員事務局和政府各部門負責招聘、晉升和面試工作，並向委員會提交建議，徵詢意見。不過，委員會發揮監察作用，確保甄選程序公平、審慎及妥善進行。部門須回應委員會的意見，澄清或解釋所提建議。委員會審議建議時，如果發現有偏離既定程序 / 做法的情況或人事管理問題，便會促請部門注意，並建議改善的方法。

人力資源管理：政策和措施

委員會繼續充當公務員事務局局長的“智囊團”，凡與聘用、晉升和紀律有關的政策和程序，以及與檢討和制定人力資源管理方法有關的事宜，政府都會徵詢委員會的意見。

此外，當局曾向委員會簡報擬議的公務員公積金計劃。委員指出，委員會所關心的，是公務員因紀律問題，以至他們在公務員公積金計劃中政府自願性供款的部分，會因而被扣起、沒收和追討的建議程序。當局表示稍後會就這些事宜諮詢委員會。

使命及工作目標

委員會的職責，是確保公務員的聘用及晉升制度公平公正，並且是以工作表現為依據，不受政治背景或壓力所影響。

年內，委員會就 1 209 項建議提供意見，涵蓋範圍包括招聘和晉升工作、紀律個案和其他與聘用有關的事宜。委員會秘書處對其中 380 項建議提出疑問，公務員事務局和有關部門考慮秘書處的意見後，修訂其中 211 項(佔 56%)，並向委員會重新提交建議。有關個案的分項數字載於附錄 1。

在處理招聘、晉升及紀律個案時，委員會的目標是在接獲建議後四至六個星期內，正式提供意見或作出回應。年內，在接獲的 1 209 項建議中，超過 93.9%是在目標時間內處理。其餘大型和較繁複的建議，則需要較長時間處理。

III. 委員會成員及秘書處

根據法例，委員會須有一名主席，以及不少於兩名或多於八名委員。成員全部由行政長官委任，並有擔任公職或服務社會的經驗。立法會議員、香港公務員和司法機構人員不得加入委員會，退休公務員則不在此限。

成員名單

二零零一年委員會成員名單如下：

主席	鮑文先生，JP	(由一九九六年八月起)
委員	謝法新先生，JP	(由一九九二年二月至二零零二年一月)
	鄭維志先生，JP	(由一九九三年七月起)
	梁國輝博士，BBS，JP	(由一九九四年五月起)
	黃楊素瓊女士，JP	(由一九九五年六月起)
	朱佩瑩女士，JP	(由一九九五年十二月至二零零一年十一月)
	周永成先生，JP	(由一九九八年二月起)
	龐輝先生，JP	(由一九九八年二月起)
	成小澄博士，JP	(由一九九九年六月起)
	陳清霞女士，JP	(由二零零一年十二月起)
秘書	陳趙展眉女士	(由一九九五年十二月起)

主席及委員的簡介載於附錄2。

委員會秘書處

秘書處由一小隊行政主任、秘書和文書職系人員組成，竭誠為委員會提供服務。接獲公務員事務局及政府部門提交的建議後，秘書處會先行詳細審議，如有需要，會要求有關方面進一步澄清及解釋，然後呈交委員會徵詢意見。

年內，委員會秘書處繼續積極響應政府的資源增值計劃，只在有需要時租用商用車輛，不再保留部門的自用車，因而刪減一個汽車司機職位，並把部門的自用車交回政府車輛管理處。秘書處的最新組織架構圖見附錄3。

工作方式

委員會的工作通常以傳閱文件的方式進行。如須討論政策事宜、複雜的或涉及重要原則問題的個案，才會開會商議。委員會亦會邀請部門的高級管理層人員出席會議。陳述所關注的事宜，讓委員會多了解部門面對的問題。

年內，司法機構政務長及食物環境衛生署署長曾應邀出席委員會會議，討論具爭議性的紀律個案。

委員會網頁

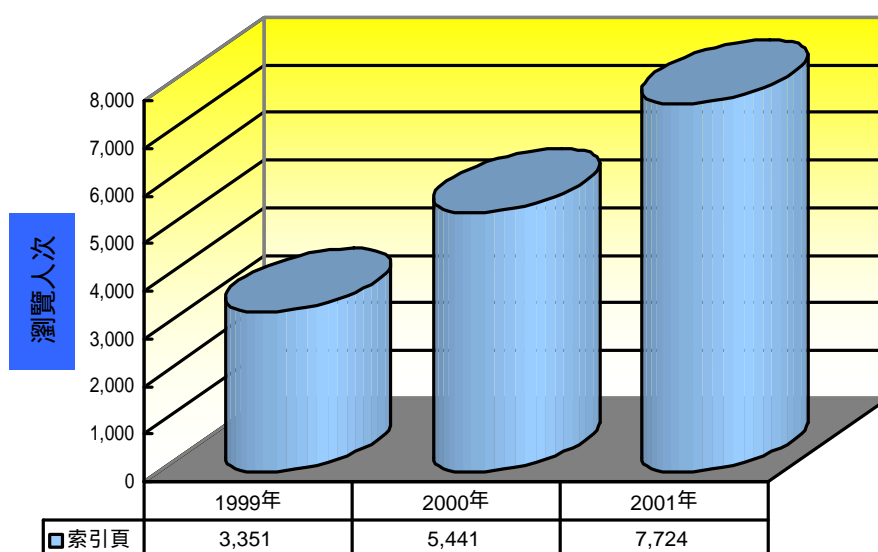
委員會網頁可透過政府資訊中心或在下列網址瀏覽：

<http://www.csb.gov.hk/hkgcsb/psc>

委員會的網頁載有委員會的基本資料，包括其角色及職責、現有成員名單、執行職務的程序，以及秘書處的組織架構。此外，委員會年報(自一九九六年起)亦可在網頁上瀏覽及下載。去年的年報每月平均有 87 人次瀏覽(註 2)。

年內，共有 7 724 人次瀏覽委員會的網頁，與二零零零年比較，增加 42%，可見愈來愈多人關注委員會的工作。過往三年的瀏覽人次數字比較如下：

瀏覽委員會網頁人次統計



註 2：公共圖書館和各區民政事務處亦有年報的硬複本供索閱。

委員會在數碼政府合署的網頁

委員會的網頁已於二零零一年一月上載至數碼政府合署，為部門及決策局人員提供另一個方便快捷的途徑，得悉委員會對聘用及紀律事宜的程序和政策的一般看法和最新意見。希望有助他們擬備建議提交委員會。這個網頁深受數碼政府合署的使用者歡迎，去年共有 4 586 人次瀏覽。

IV. 招聘、晉升選拔及紀律

招聘

招聘工作由公務員事務局及政府各部門進行。委員會的職責，是監察有關程序，以及就審查準則和聘用建議等提供意見。

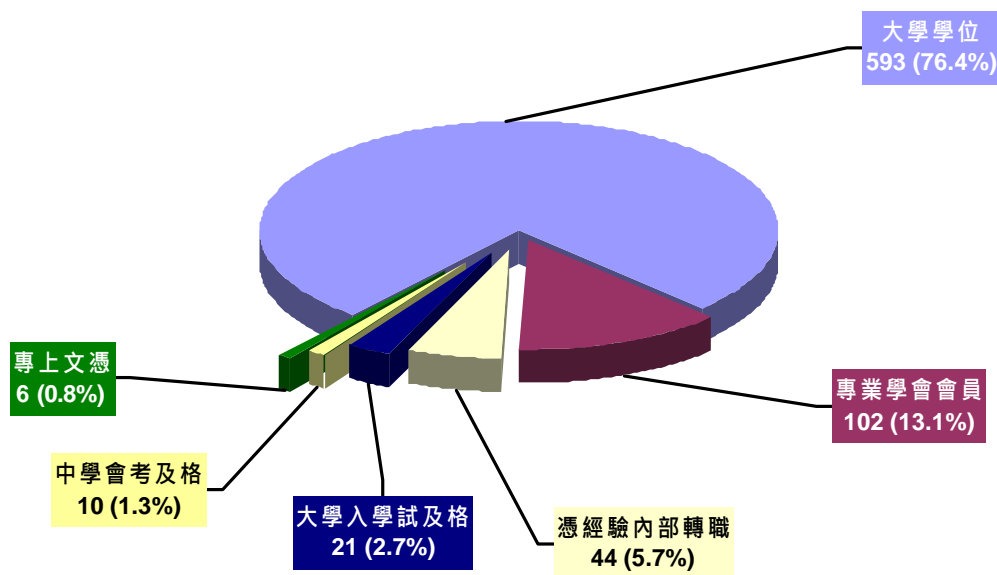
二零零一年四月，政府取消暫停招聘公務員的措施，新聘公務員的人數再度上升。年內，委員會建議以招聘方式填補的職位空缺共有 776 個，分屬 66 個職級（註 3）。這些聘任的分項數字於下表列出：

二零零一年招聘人數	
	人數
在本港報章刊登廣告後新聘用的人員	
• 試用	377
• 臨時按月聘用條款	58
• 轉職(部門或職系之間)	27
• 合約條款	33
通過其他途徑新聘用的人員(例如內部轉職、申請長期懸空職位)	
• 試用	64
• 合約	3
• 轉職(部門或職系之間)	214
合計	776
與過去數年的數字比較：	
年份	新招聘人數
1999	343
2000	240
2001	776

註 3： 招聘廣告刊登後收到的申請，亦須經委員會評審。申請人數遠超上表顯示的新招聘人數，例如，一個紀律部隊職系的空缺有 8 000 多人申請，另一個學位職系的空缺亦有 3 000 多人申請。

下圖列出獲錄用者的學歷分項數字：

二零零一年按學歷列出的新聘人數



本港專上教育近年不斷擴展，在本地考取專業資格的機會增加，加上政府提供海外培訓計劃，皆使當局可以在本港招聘到永久性居民，填補幾乎所有空缺。事實上，自香港特別行政區政府於一九九七年成立以來，按照《基本法》第一百零一條的規定，部門須在具永久居留身分的應徵者中，找不到足夠合資格及適當的人選，才可招聘非永久性居民填補專業及技術職位。

去年委員會建議由非永久性居民填補的職位空缺共有 4 個，包括 3 個高級民航事務主任(高級營運督察)及 1 個副首席政府律師。

二零零一年建議由非永久性居民填補的職位空缺

部門 / 職位	1999	2000	2001
民航處			
高級民航事務主任(航空營運督察)	1	1	-
高級民航事務主任(高級營運督察)	-	-	3
律政司			
副首席政府律師	-	-	1
	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>4</u>

高級民航事務主任(高級營運督察)是一個需要高技術的專門職位，應徵者須持有專業飛機駕駛執照及具備豐富經驗。鑑於本港缺乏合資格的適當人選，因此需要從海外招聘非永久性居民出任。至於副首席政府律師一職，任職者須具備商業法在某些指定範疇的工作經驗。由於香港同樣缺乏富有處理複雜商業法例案件經驗的律師，因此也歡迎非永久居民應徵，結果聘用了一名非永久居民。

目前在政府任職的海外合約公務員，主要是由於運作需要和他們的專業才能而得以留任。他們取得永久居留身分並符合語文和其他規定後，可以申請轉為按本地條款受聘。

特別聘任

由於政府要執行的職務範圍極為廣泛，公務員未必具備所有專責職務所需的專門知識，因此有時需要特別聘任專才。這些受聘者不會與公務員競逐晉升，當局也會定期檢討是否有需要繼續聘用他們。

年內，委員會曾就一個以特別聘任方式(註4)填補的職位，提供意見。

二零零一年徵詢委員會意見的特別聘用職位

部門 / 職位	數目
經濟局	
電力顧問	1

與過去數年的數字比較：

年份	特別聘用的職位數目
1999	4
2000	3
2001	1

註4：獲聘用的人員並非擔任設定公務員職位。

經濟局負責規劃二零零八年以後本港電力供應規管制度的未來方向。由於公務員之中缺乏具備所需專門知識和技術的人才，可以研究及制定電力供應的新規管架構，因此，經濟局內開設電力顧問職位(首長級薪級表第3點)，提供所需的專業意見和協助。

晉升

年內，共有 1 240 個職位空缺採用晉升方式填補，委員會對晉升建議提供意見。這些職位分屬 352 個職級(註5)，其中 157 個是首長級空缺，包括 60 個高層首長級空缺(見附錄4)。一直以來，委員會最關心的是評核準則雖不一致，但不值得擢升的人員不會獲得晉升。委員會欣見大多數部門在召開晉升選拔委員會(晉選會)之前成立評核委員會，研究評核報告，務求評核準則一致。

註5：合資格人員的數目遠超獲得晉升的人數。在一些晉升選拔中，供晉選會詳加考慮的合資格的人員超過 300 名。

投訴 / 上訴

年內，委員會處理 6 宗與晉升有關的申述 / 投訴。經詳細審查後，委員會接納部門就其中 5 宗個案提交的調查結果。委員會亦建議有關部門，應把這類與晉升有關的申述告知下一個晉選會。

唯一一宗投訴得直的個案，來自一封舉報一名獲晉升人員行為不當的匿名信件。部門詳細調查有關投訴，重開晉選會，結果修改其建議。由於涉及的不當行為顯示該名人員確實有不足之處，因此，部門認為他還未適合晉升。委員會建議部門會見該名人員，向他清楚講述作出有關決定的原因。另一方面，由於投訴信是在部門建議尚未獲部門首長通過，更未提交委員會之前收到，因此，委員會建議部門應採取嚴格的保密措施，防止晉升建議外洩。

此外，委員會收到另外 3 宗有關其他事宜的投訴，分別與續約、員工工作表現評核制度，與及晉升所需的培訓有關。雖然首兩宗投訴個案經調查後證明投訴不能成立，委員會仍促請有關部門改善程序上發現欠理想的地方。在第三宗投訴個案，投訴人要求部門承認他修讀的培訓課程符合晉升所需的條件。部門重新研究有關資料後，決定接納投訴人的要求。委員會更建議部門向員工公布所有認可的課程。

續約 / 延長合約

二零零一年，委員會就 100 名人員的續約事宜提供意見，其中 9 人按海外條款、43 人按本地條款及 48 人按劃一聘用條款受聘。委員會在提供意見時，建議部門提醒有關合約人員，他們如符合資格，可申請轉為按常額及可享退休金的條款受聘。

委員會亦就 64 宗延長合約的個案提供意見。其中 2 宗按海外條款、46 宗按本地條款及 16 宗按劃一聘用條款延任。

退休後延任 / 重行受僱

委員會曾就 3 宗申請根據退休金計劃退休後重行受僱的個案提供意見，全部都因運作需要獲得批准。年內，委員會並無接獲根據新退休金計劃在達到正常退休年齡後，要求延任的申請。

拒予通過 / 延長試用 / 試任關限

委員會堅決認為試用 / 試任人員不應“自動”獲確實聘任為常額編制人員，並且一向呼籲部門必須認真地評核試用 / 試任人員的工作表現。委員會樂見大部分部門已經這樣做，並在試用 / 試任期內盡量觀察這些人員的表現。如果有足夠理由證明須進一步測試這些人員的表現，慣常的做法是把試用 / 試任期延長 12 個月，以便管方有充裕時間確定該名人員是否有進步及適宜確實聘任。如果試用 / 試任人員顯然不稱職，部門亦不再等試用 / 試任期屆滿，即主動中止其試用 / 試任。

去年，共有 39 名人員獲延長試用 / 試任，另有 14 名人員被中止服務。分項統計數字如下：

試用 / 試任	1999	2000	2001
• 延長 6 個月或以下	13	12	19 (註 6)
• 延長 8 個月	-	-	1
• 延長 12 個月	10	21	18
• 延長 18 個月	-	-	1
• 延長 2 年	1	-	-
• 遭中止服務	29	19	14
總數	53	52	53

註 6：這些人員大部分因放取病假 / 分娩假或需要時間取得所需資格，所以需要延長試用 / 試任期，而延長的時間亦因而較短。

開放職位安排

年內，委員會就 17 宗採用開放職位安排的個案提供意見。開放職位是指把合約人員所擔任屬於晉升職級的職位，開放給該名人員及其他低一級的合資格人員競逐。這項安排適用於本身是永久居民而希望按本地模式條款續約的海外人員，以及申請按現行條款續約的其他合約人員。

本地化政策—轉為按本地常額及可享退休金條款聘用

年內，共有 20 名公務員申請由本地合約 / 本地模式合約條款，轉為按可享退休金條款受聘，其中 12 名為本地合約制人員，另外 8 名則是本地模式合約制人員。

曾在二零零一年徵詢委員會意見的聘用和晉升個案(按薪俸組別列出)及有關事宜的分項數字，載於附錄 5。

《公務人員(管理)命令》第12條——着令為公眾利益着想而退休

根據《公務人員(管理)命令》第 12 條着令某員退休，並非紀律行動，也不是懲罰，而是為公眾利益着想，基於下列原因而採取的行政措施：

- (a) “失去信心”—有關人員在紀律程序進行期間會被停職，因為管方已對他失去信心，不能委派他執行公職；以及
- (b) “工作表現持續欠佳”—有關人員已遭當局警告，表示正考慮着令他退休，但准許他繼續執行職務，以便評估他在觀察期間的工作表現是否已改善至可接受的水平。

年內，委員會就 7 宗有關第 12 條的個案提供意見，其中兩名人員因管方對他們失去信心而須退休，另外 5 名人員則因工作表現持續欠佳而須退休。

補償退休計劃

補償退休計劃在年內實施，讓屬於常額編制的首長級人員提早退休，以便改善部門組織及維持首長級公務員的質素。計劃須在管理上確有需要，並在批核當局認為完全符合下列條件時才可實施：

- (a) 有關人員從現任職位退休，有助所屬部門或職系改善組織；以及
- (b) 管理層難以把有關人員安置在其他政府工作崗位。

去年，共有 10 名人員根據這個計劃退休，他們事前均接到通知及有機會申辯。一個由政務司司長擔任主席的委員會先逐一審議每宗個案，然後請委員會就要求有關人員退休的建議提供意見。委員會開會詳細研究每宗個案，所有建議都獲得委員會全力支持。

紀律個案

除《公務員敘用委員會條例》訂明的少數人員外，涉及甲類公務員(見第 2 頁註 1)的紀律個案，均由委員會提供意見。去年經委員會提供意見的紀律個案，比二零零零年增加 42 宗(44%)。委員會不會主動採取行動，但一向鼓勵當局調查公務員的失當行為，而公務員紀律秘書處為精簡紀律程序而做的工作，亦有一定幫助。委員會在年內對 136 宗紀律個案提供意見，其中有 43%涉及總薪級表第 14 點(在二零零一年年底而言，即月薪 19,510 元)或以上人員，而對這些人員施加懲罰，由公務員事務局局長負責。委員會提供意見時，是以公平公正為原則，並會考慮每宗個案失當行為的性質和嚴重程度、當事人的服務紀錄、減輕或加重懲罰的理由、是否涉及法律訴訟，以及以往案例的判罰。

年內，因刑事罪名成立的紀律個案達 52 宗，比二零零零年的 31 宗為多，原因大概是由於管方決心加強紀律管理，因而對違紀人員採取正式紀律行動。以違反交通規例的刑事案為例，以往多數只會發出警告，甚或發信勸誡，現在在理據充足時，大多會採取正式紀律行動。

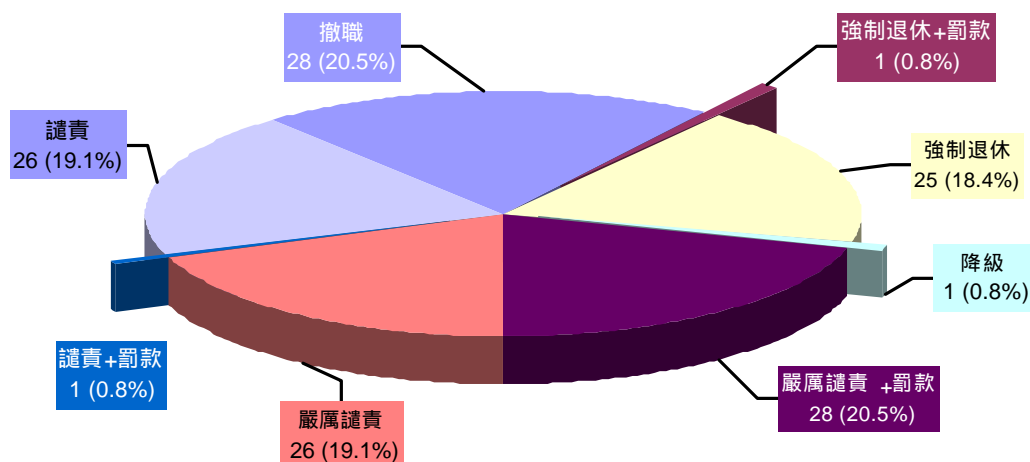
下表分析年內委員會建議作出的懲罰。

徵詢委員會意見的紀律個案： 二零零一年內處理的違紀/刑事個案及建議的懲罰							
違紀/刑事個案類別							
懲罰	與貪污 有關罪行	盜竊罪行	第一及 第二欄 以外的 罪行	濫用職權、 疏忽職責、 失去信心、 表現差劣	不守時、 擅離職守、 棄職潛逃	其他 (接受未經批 准的借貸、 外間工作、 虛報津貼等)	合計
撤職	2	1	6	1	13	5	28
強制退休 + 罰款	-	1	-	-	-	-	1
強制退休	-	1	7	7	3	7	25
較輕微的 懲罰	-	10	24	11	14	23	82
合計	2	13	37	19	30	35	136 (註 7)
與過去數年的數字比較			1999	115			
			2000	94			
			2001	136			
註 7：(a) 在136宗個案中，有52宗所涉及的人員已由法庭裁定刑事罪名成立。							
(b) 至於其餘84宗，有11宗所涉及的人員已棄職潛逃。							
(c) 在136宗個案中，委員會曾就5宗涉及紀律人員的個案(包括1宗涉及警隊的個案)提供非正式意見。							
(d) 上表包括7宗根據《公務人員(管理)命令》第12條處理的個案。							

二零零一年內建議的懲罰 按薪俸組別劃分的分項數字			
懲罰	薪俸組別		
	總薪級表第 13 點或 以下或同等薪點	總薪級表第 14 至 33 點或同等薪點	總薪級表第 34 點或 以上或同等薪點
撤職	15	10	3
強制退休 + 罰款	-	-	1
強制退休	13	10	2
降級	-	-	1
嚴厲譴責 + 罰款	13	12	3
嚴厲譴責	18	8	-
譴責 + 罰款	1	-	-
譴責	17	8	1
合計	77	48	11

二零零一年內所建議懲罰的分析

解僱：39.7%
(撤職+強制退休)



V. 紀律處分政策和程序

當局決心維持一支廉潔、可靠和高效率的公務員隊伍，委員會對此十分支持。事實上，我們一直緊密合作，致力精簡紀律程序，制定合適的懲罰基準。

委員會在年內提出的意見和建議，載於下文各段。

免職

委員會不斷鼓勵管方對行為失當的公務員，應採取果斷行動，絕不遲疑，並施以適當的懲罰，以維持公務員的高度誠信和良好操守。如果有人員行為嚴重失當或屢犯不改，管方應決斷地將他免職。委員會曾與公務員事務局舉行多次會議，商討在什麼情況下應該引用革職或迫令退休這兩種免職方式。革職會令有關人員喪失全部退休金福利，因此必須為此制定合適的基準。

公務員事務局認為，對於嚴重的違紀行為，特別是會被刑事定罪的蓄意違紀行為，除非有充分和特殊的理由可從輕處分，否則違紀人員應遭革職。委員會會繼續就這項難題與公務員事務局交換意見，以得出一些清晰的指標。

迫令退休兼扣減退休金

目前，被免職的公務員，如屬於被迫令退休，可保留所有退休金福利；如屬於被革職，則會喪失所有退休金福利。委員會認為，在行為嚴重失當但又不至於要革職的情況下，可以採用另一選擇，即迫令退休兼扣減退休金的處分，因為革職將導致喪失所有福利，是極嚴苛的處分。事實上，《退休金利益條例》內已訂明可引用這種處分的適用情況。為求簡單起見，委員會建議這種處分只用於不至於要革職但只判以迫令退休則懲罰太輕的個案上。為避免在釐定扣減退休金額方面引起爭議，扣減退休金的上限應定為 25%。若有個案不至於要革職但不符合《退休金利益條例》內可扣減退休金的準則，委員會建議採用迫令退休兼罰款的處分。年內當局曾經在處理一宗個案時，施行這種特殊處分，委員會建議當局可繼續採用。公務員事務局立場是在考慮任何修訂時，必須以保持公務員的崇高操守為大前提，而且不會被視為政府打算降低革職處分的標準。

公務員敍用委員會對涉及乙類人員正式紀律個案提出的意見

現時，根據《公務人員（管理）命令》，委員會只就當局對甲類人員（即以常額條款聘用的人員）建議的處分提供意見，而不包括乙類人員，即在試用期、第一標準薪級和以合約條款聘用的人員。由於推行“三加三”新入職制度的關係，新入職人員必須經過六年的試用兼合約期，才能轉為甲類人員（以前只有兩年試用期），乙類人員的人數因而將會大幅增加。委員會認為有需要也就試用和合約人員的紀律個案提供意見，以確保所有公務員得到一致和公平的對待。由於沒有理由只把第一標準薪級的人員置於委員會的職權範圍外，委員會表示樂意也審議有關個案並提供意見。公務員事務局同意在研究把第一標準薪級人員轉為總薪級人員時，一併考慮這些建議，並在諮詢部門管方有關這項轉換薪級表的方案時，把紀律事宜包括在內。

按非正式紀律行動施加的罰款

主席探訪部門時，曾有部門建議在理據充足的情況下，應可更彈性地判處罰款，或授權部門首長在確信證實有行為失當的情況下，就一些輕微的失當行為施以定額罰款的處分。這樣便毋須為輕微的違紀行為召開正式紀律聆訊。公務員事務局已答應考慮這些建議。

延遲通過試用 / 試任關限並須蒙受金錢損失

委員會經常提醒部門，在觀察試用 / 試任人員是否適宜長期聘用期間，如對其整體能力有懷疑，便應採取果斷行動中止試用 / 試任期。只有在理由充分的情況下，才應延長試用 / 試任期。委員會注意到，如果有關人員在各方面均適合長期聘用，但因為遭到投訴而正接受調查，部門往往會建議延長其試用 / 試任期，並且毋須該名人員蒙受金錢損失。委員會認為該名人員理應先蒙受金錢損失，假如日後證實他是清白的，又在各方面均適合確實聘用，便應發還扣起的增薪，並且適當地追溯他的年資排名。公務員事務局接納這項建議，稍後會正式公布新安排。

委員會認為，如果調查結果顯示有關投訴非常嚴重，對有關人員的操守和是否適宜留任構成疑問，部門便毋須等候正式紀律程序，即可中止該名人員的試用 / 試任期。視乎個別情況，如該人員已被刑事起訴，亦毋須等候法庭聆訊結果，便可中止試用 / 試任期。

根據《防止賄賂條例》而被定罪的懲罰

根據《防止賄賂條例》而被定罪的違紀行為，並非全都涉及貪污，例如未經許可借貸，或出示虛假文件企圖瞞騙上司。有些部門純粹因為有關人員在《防止賄賂條例》下被定罪而傾向建議較重的懲罰。部門應該緊記，在量刑時，考慮重點是違紀行為的性質和嚴重程度，而非是否按《防止賄賂條例》提出起訴。

對個別人員的懲罰作用

有時部門會主張因應違紀人員的個人情況而判以較重的懲罰，以加強懲罰作用。舉例來說，如果有關人員將於短期內退休，或已經擢升至最高職級，再無機會晉升，部門其中一個做法是：除予以嚴厲譴責外，還加上額外罰款，原因是嚴厲譴責及其帶來與晉升／聘任有關的限制，均不能發揮實質懲罰效用。委員會認為，在這種情況下，額外罰款的做法有違公平原則。紀律處分當局應考慮是否有值得從輕處分或加重懲罰的因素，再針對不當行為的嚴重程度作出適當的懲處。

VI. 委員會的綜合意見及建議

年內，委員會繼續與部門緊密聯絡，就人力資源管理措施和問題，以及聘任、晉升選拔和員工管理的事宜交換意見。主席參加了重要而複雜的遴選及晉升選拔工作，委員會委員亦以觀察員身分列席個別會議。此外，主席繼續探訪部門，與部門首長討論部門遇到的特別事情、紀律事宜及大家共同關注的其他課題。這些探訪都能達到預期效果，對雙方均有裨益。

委員會樂於見到不少部門已改善其人力資源管理措施，以及提高所遞交的建議的質素，但仍然不時發現一些違反既定規則和措施的做法。下文會指出主要的毛病，以及委員會在過去一年就這些問題提出的解決方案。委員會促請各部門首長及部門秘書注意下列特別提出的事件，避免在日後提交的建議內犯上類似錯誤。

晉升選拔

空缺情況

基於空缺數目是決定推薦晉升或署任安排的重要考慮因素。因此部門秘書有責任向委員會盡量如實匯報此數字。曾經有一個個案，經委員會秘書處詳細審閱後，發現該部門只匯報了一半的空缺數目，其後更發現部分沒有呈報的空缺，基於運作需要，正由一些資歷很淺兼未有具備所需專業資格的人員署任。這種安排是不恰當的，因為基於運作需要而安排的署任也應該符合公平的原則。如果部門預期有關的署任安排會長達六個月或以上，就必須根據《公務員事務規例》第 160(1)(b)條作出檢討。委員會已忠告這個部門必須妥當處理日後的署任安排。

遴選準則

有些部門以有關人員的經驗年資及其上司對他們是否適宜晉升所作的評核來篩選入圍人員。另外有部門只單一考慮後者作為篩選準則。這個做法是過猶不及一有關人員在評核期內的整體工作表現，也應該是考慮因素。有一個部門便因只採用了“是否適宜晉升”這個篩選準則，令一些一貫取得“良”以至“優”評級的人員被摒於入選名單之外，而評級只屬不過不失的人員卻入選。委員會已建議這個部門改善評核標準和遴選安排。

晉升面試

有些部門建議透過面試選拔晉升人員，但委員會認為，晉升選拔一般應該以評核報告和上司推薦等書面憑據為依歸。除非有真正需要，否則委員會不贊成進行晉升面試。為了令遴選過程更加順利，委員會已要求這些部門提高工作表現評核的可靠性，加強職系管理層的角色及安排不同人士輪流出任晉選會委員，從而改善部門的表現管理制度。

過於着重近期的工作表現

根據《公務員事務規例》第 109(1)(a)條，在選拔人員填補較高職級的空缺時，應以有關人員的品格、才幹和經驗為準則，並且通常會考慮有關人員在一段時間內（例如過去三年）的工作表現和行為。有一個部門的晉選會決定推薦一名資歷尚淺的人員晉升，原因是他最近一年的工作表現最為突出。不過，委員會發現另外有兩名資歷比他長三至八年的人員未獲推薦，這兩人過去幾年的工作表現評級一直都是“良”以至“優”，即使不比該員好，也絕不遜色。委員會建議這個部門應該考慮候選人在過去數年的往績，調整晉選會只着重最近期工作表現的做法。經過進一步檢討後，這個部門同意其中一名資歷較深的人員更值得晉升，繼而修改其晉升建議。

提早透露晉選會的推薦名單

部門有責任確保推薦晉升的名單在公布前絕對保密。有一宗個案的情況是，部門在正式宣佈晉選會的推薦名單前，管理層中止了一名落選人員的署任安排，使該名候選人在委員會尚未正式提出意見前，已就其落選作出投訴。委員會再次提醒各部門須把晉選會的推薦名單保密。

職業輔導

在晉升選拔工作中，表現優良的人選往往超過可晉升職位的數目，而年資長的人員可能因為競爭激烈而被淘汰。理想的做法，是管方與這些人員會晤，提供職業輔導。不過，人數太多時這個方法並不可行。在這個情況下，管方便應揀選個別人員提供職業輔導，例如，以下這幾類人員便應獲優先安排：工作表現良好或正在署任，並且對升級滿懷希望的人員；或在指定範疇有需要加以改進的人員；又或晉選會成員曾運用個人對有關人員的認識作出負面批評，這些人員便應獲知會有關批評。

其實，管方絕對不應純粹因為委員會沒有作出建議而不安排職業輔導會晤。反之，管方應主動行事。另一方面，個別人員亦可主動要求會晤。

晉升選拔工作的原則

委員會鑑於若干晉升選拔都有不按常規之處，故特別提醒各部門須遵守下列一般原則：

備取名單的有效期—備取名單應在當前的評核期屆滿時便告失效，而不是所訂明的“六個月”或“直至明年”。隨著新一輪的評核報告產生，有關人員在評核期內的工作表現及相應是否值得晉升的情況亦會改變，因此須召開新的晉選會，而上屆晉選會擬定的備取名單便告失效。

晉升編制以外職位的生效日期—如果在編制以外的職位被取消時，有常額職位可以容納有關人員，則編制以外的職位也可供晉升，而且只要符合《公務員事務規例》第 125 條的規定，生效日期甚至可以追溯。

署任的優先次序及停止署任的決定性因素—當編制以外的職位取消而有人須停止署任時，應根據有關人員署任時的工作表現和運作需要安排次序。上屆晉選會建議的署任排名與此並無直接關係。

檢討署任安排—因運作需要而安排的署任，如果已經或預期將會超過六個月，須由晉選會予以檢討。至於經由晉選會建議的署任安排，亦應在有新一輪的評核報告後由下屆晉選會檢討。前一類署任安排亦可同時予以檢討。曾有部門只是在六個月期滿後檢討署任安排而沒有召開晉選會，甚或沒有進行任何檢討。更有甚者，就是數年也不召開應該每年召開一次的晉選會，以致有些長期的署任從未經檢討。為公平競爭起見，儘管並無實職空缺可供晉升，仍應每年召開晉選會，檢討長期的署任。

招聘

透過遴選面試評核應徵者

有時，遴選委員會(遴委會)採用機械化的遴選方式，只要應徵者面試時取得高分便獲推薦。舉例說，有一個遴選會在其撰寫的評論內，提到對一名應徵者理解較複雜問題的能力有懷疑，因而不能確定其工作能力，但仍然因其得分高而予以推薦。另一個個案是一名應徵者因為總得分最高而獲推薦擔任一份職務與電腦有關的工作，但是他在工作知識方面的分項得分並不及格。各部門必須緊記，應徵者的得分應該與遴選會的評論相稱，部門作出建議時必須合情合理。

按組別聘請員工

有一個部門最初為獲推薦的候選人按部門內不同的組別，各自擬備一份錄取名單。由於有關職級未有正式按職責分工，因此實不宜分組別聘請，而應該按照獲選者的整體得分排列錄取次序。這個部門其後已相應修訂其建議。

工作表現評核制度

欠缺工作表現評核報告

延誤撰寫工作表現評核報告是常見的陋習，而年內委員會發現最嚴重的個案，是整個職級的員工報告已數年沒有撰寫，直至召開晉選會為止，以致出現一次過撰寫一名高級人員五年以來的工作表現評核報告的情況。由於評核報告是工作表現管理制度不可或缺的部分，必須盡快完成，以確保員工的表現，不論好壞，都能及時並適當地得到認同或得以矯正。委員會亦促請這個部門的首長，即使不須進行晉升選拔工作，也應嚴守工作表現評核制度。

正確處理評核報告的重要性

在處理評核報告時，委員會關注到若干部門延誤遞交評核報告的問題。曾經有一個個案是有半數最新一輪的年度員工評核報告，覆核人在晉選會開會後才完成評核工作。另一個極端的個案，是評核人在晉選會開會後才撰寫員工報告，即晉選會根本沒有有關人員表現評核的最新資料。還有一個個案，是評核報告在晉選會開會後遺失了，補寫的報告七個月後才備妥。這些不當做法的確令人不滿，委員會已提醒有關部門必須認真處理這些問題，確保類似事件不再發生。

降低評核報告的評級

加簽人和覆核人的責任，是就評核人給予受評人的評級和評論是否恰當發表意見，並在有需要時予以調整。協調小組(如有的話)亦應視乎需要執行這項評級工作。如果受評人就其評核報告提出上訴，主管人員應進行覆核，如理由充分，便應作出修改。不過，在一宗上訴個案內，評核人在受評人表示不同意評核內容後，在覆檢評核報告時進一步把評分降級。委員會認為此舉不可接受，因為原有的報告應該是已經按照劃一的標準如實撰寫的。委員會已促請公務員事務局局長考慮公布這項原則供各部門遵守。

有必要撰寫詳盡的報告

部分人員因調職／轉換評核人以致在評核周期內沒有一份詳盡的報告，年內只有數份以便箋形式撰寫的報告。此舉對有關人員並不公平，因為以便箋形式撰寫的報告不會評核該員的關鍵才能，因此也不能反映其潛質。委員會已通知部門，若在年終評核時，有關人員已在位超過三個月，便須撰寫一份詳盡的報告。此舉亦方便晉選會進行評核。

評級過高

雖然不少部門已竭力確保工作表現評核制度可靠、公平和準確，但在一些部門中，評級過高依然是一個嚴重的問題。在一個極端的個案中，在進入晉升層的106人當中，有八成取得“優”的評級，使晉選會難以分辨誰人的表現最為優秀。委員會已促請這個部門收緊評級標準。

準確和一致的評核標準

如何作出如實和準確的評核，是一個存在已久、必須及早正視的問題。評核準則參差不一，會令晉選會在比較晉升人選的優劣時倍感困難。舉例來說，有人員在“面對市民的態度”一項取得“良”的評級，但卻曾因對市民不禮貌而遭口頭警告；又或在“守時”一項取得“良”的評級，但卻曾被警告不應再遲到，實在非常諷刺。評核人應緊記，為維持評核制度的可靠性和成效，必須如實和準確地評核員工的表現。

試用／試任關限的個案

因未取得所需資格而延遲通過試用關限

委員會處理部門就這類個案提出的建議時，發現對於仍未取得確實聘任所需資格的試用人員，有些部門往往會自動延長其試用期。各部門必須注意，除了情有可原的情況外，試用期不應自動延長。鑑於有關資格是履行該職級的職務所必須的，並且與工作表現有關，因此，即使有充分理由延長試用期，有關人員也應因此蒙受金錢損失。

處理因健康理由以至表現受影響的試用人員

去年，委員會遇到幾宗個案，有部門對於表現和操守均未如理想的試用人員，不但沒有中止其服務，反而建議延長試用期，理由是他們的健康出現問題，因此，有必要作進一步觀察。其中有一、兩宗個案更涉及因公受傷而且賠償問題尚待解決，使情況更為複雜。儘管工作表現受健康狀況影響的人員，應該得到適度的容忍和體諒，委員會也認為不宜讓這些個案一再拖延，尤其是那些涉及工作表現持續欠佳或行為不當的個案。至於涉及因公受傷的個案，委員會已建議政府檢討可否在法定架構下容許若干程度的彈性，以及研究處理這些個案的最佳辦法。

VII. 個案研究

委員會在年內處理的個案中，部份揭露了部門在推行既定政策和程序方面，有不足之處。另外一些個案則反映部門採取了良好的措施。以下特別提出其中五宗個案，委員會希望部門會感到興趣，並藉此協助它們尋求改善人力資源管理的措施。

個案壹—壹宗處理失當的晉升選拔個案

背景

某部門在二零零一年二月召開晉選會，考慮截至二零零零年三月的評核報告，並且在提交晉選會報告時有不適當的延誤。

問題所在

雖然晉選會須詳細考慮的人選只有 45 個，但是晉選會的報告在五個月後才交到公務員事務局。雖然可供晉升的空缺只有 6 個，但晉選會推薦 4 人升級及 17 人列入備取署任名單。晉選會報告內對個別人員所作的評核又流於千篇一律，而且沒有比較各人的優劣，更未能在一些旗鼓相當的入選人員之間分出高下。公務員事務局與部門多番通信後，把備取名單上的人數刪減至兩人，並於二零零一年十一月就經修改的建議向委員會徵詢意見。因此，委員會在晉選會開會差不多九個月後，才可以根據評核期早已於 20 個月前結束的評核報告提出意見。

結論

這是眾多晉升選拔工作有嚴重延誤的最差例子之一。不但晉選會很遲才召開，而且處理程序過分緩慢。評核報告遲遲未完成，亦是導致延誤的原因。部門在二零零零年沒有如期召開晉選會會議，結果沒有檢討數個員工在一九九八至九九年間開始的署任安排。

委員會促請有關部門首長注意這個問題，並強烈建議部門在再有空缺的情況下，應該盡早召開下一屆晉選會，以選拔條件適合的人員署任。委員會亦提出，在適當時候檢討署任人員的表現，實屬必要。

個案二—晉升的生效日期

背景

在一次晉升選拔中，某部門建議把某人員的晉升生效日期，訂在晉升建議獲得委員會接納的當日。委員會認為，把晉升生效日期推前至該人員出任較高職位後，並獲晉選會確認各方面的表現都適合晉升的日期，對該人員比較公平。

問題所在

部門處理這次晉升選拔工作時有嚴重延誤。晉選會在評核周期完結後五個月才召開晉選會，又再在五個月後，才把建議提交委員會徵詢意見。由於委員會秘書處還需要請部門澄清部分建議內容，所以晉升選拔工作完成之日，已經是上一個評核周期完結後一年。如果以建議獲接納當日為晉升生效日期，有關人員就會無故蒙受損失。有鑑於此，委員會認為宜追溯晉升的生效日期。

部門初時堅持其原本建議，指這是他們的慣常做法，但最終都接納了委員會的建議，把晉升生效日期大為推前（即晉選會開會後七天）。

結論

委員會認為，如果部門迅速進行整個晉升選拔程序，並盡早向委員會提交建議，那麼把晉升生效日期訂在建議獲接納當日，也不成問題。如果再出現嚴重延誤，定會損害員工士氣。部門應小心考慮到員工的利益，而不應讓他們成為管理層耽誤工作的犧牲品。

個案三—部門在委員會提出意見前即覆核／修訂建議

背景

一名資歷較淺但過去三年一直表現突出的人員被晉選會視為極具潛質，因而獲推薦署理較高職級六個月以待實任。在署理以待實任的名單上，他甚至排名在兩名較資深的人員之前。由於有足夠空缺供該三名人員署任，委員會秘書處遂通知部門毋須把他們區分先後次序。

事情發展

考慮上述意見時，有關部門首長亦同時覆檢晉選會的建議。由於除了該名年資較淺的人員外，所有獲推薦署理以待實任的人員均已因長期署任而經過考驗，部門首長於是修訂晉選會就該人員提出的建議，由署理以待實任改為為方便行政而署任，該員須在較高職級上接受全面考驗，才由下一個晉選會評核他整體而言是否適合晉升。

結論

有關部門重視晉升選拔工作，令人感到欣慰。部門首長自發地擴大覆檢範圍，不但覆檢署理以待實任人員的優先次序，還修改建議，把該員的署任安排由署理以待實任改為長期署任。

個案四—提早中止試用服務

背景

一名受聘試用兩年的專業人員未能達到所需標準。委員會提出意見後，部門在該員試用期屆滿前即中止其服務。另一宗個案涉及一名受聘試用三年的人員。該員因為在第一年的海外訓練期間表現欠佳而遭中止服務。

部門採取的行動

有關專業人員在第一份和第二份試用評核報告內，已有不能勝任的跡象，但整體表現仍維持在“常”的水平。該員的表現在第三份試用評核報告內則退步至“可”的水平。部門在處理這名表現欠佳的人員時迅速採取行動，為他撰寫為期三個月的特別評核報告，以密切監察其表現，並且在第三份評核報告完成不久後即向他發出勸誡信，敦促他改善表現，並預先警告他未能達到應有水準的後果。由於該員的表現每況愈下，又在為期三個月的特別評核報告中取得“差”的整體評級，部門於是當機立斷，在其試用期屆滿前即中止試用。

在第二個個案中，有關的試用人員在完成一個月的入職培訓後被派往海外參加為期 12 個月的訓練課程。其整體表現在首份試用評核報告中被評為“未達水平”，既未能掌握基本的技術，又兩度未能通過一般進度測試。部門已為該員額外支付訓練費用，讓他接受補修訓練。儘管海外訓練學校和部門管方不斷加以輔導，該員仍沒有明顯改善，部門因此對該員是否適合繼續受訓極表懷疑，認為他沒有當上該職系人員的條件。於是迅速採取行動，在其第八個月的試用期中止其訓練及服務。

結論

有關部門不待試用期結束即及早行動，中止兩名人員的服務，委員會深表讚賞。如果試用 / 試任人員表現明顯欠佳，部門便應採取迅速果斷的行動，在試用 / 試任期間中止其服務。

個案五—中止試用正遭受檢控的人員

背景

一名按試用條款受聘的專業人員，被廉政公署就其涉及入職前的專業操守指控調查。他因此被停職，其後被復職，但在職位調派時受到限制。最後，他被控“串謀行騙”。由於部門已無信心指派他執行與其專業身分相稱的職務，遂再次把他停職，並向委員會建議延長他的試用期，等待案件審結。

事情發展

對於該員被控上述罪名以致其專業操守受到質疑，委員會表示非常關注。由於他是否適宜繼續受聘受到質疑，而且部門沒有信心指派他負責任何職務，因此他已無法證明自己是否適合擔任有關職位，亦不宜接受進一步的考驗。委員會認為，部門應考慮根據《公務員事務規例》第 186 條，中止他的試用期而毋須引用紀律程序。部門考慮到委員會的觀點而法律意見亦予肯定後，最終同意該宗刑事案件令人質疑他是否適宜繼續受聘。因此，部門修訂了原先的建議。

結論

委員會贊同修訂後的建議，該人員最後遭中止試用。

委員會認為，試用人員不能享有繼續受聘的權利，亦不應以為繼續受聘是合理的期望。聘任當局如果認為，就整體適合程度而言或基於其他理由試用人員不應留任，即可根據《公務員事務規例》第 186 條，中止其試用期而毋須引用紀律程序。與革職不同，中止服務並非懲處，而是依據聘用合約採取的行動。法律意見亦同意在這情況下，由於有關人員已獲悉中止聘用的原因，而其申述亦已獲得適當考慮，因此自然公正的原則已根據《公務員事務規例》第 186 條載述的程序得到遵守。

VIII. 訪問及其他活動

委員會繼續與海外有關的機構／委員會保持密切聯繫。在本報告涵蓋期內，埃及總領事 Aly Galal Bassiouny 先生曾在二零零一年七月二十六日探訪委員會主席，另外，一個由 Thang Van Phuc 博士(副部長及組織及人事政府委員會副主席)率領的越南代表團在二零零一年九月五日到訪委員會。我們向代表團簡介了委員會的角色及職能，並就雙方關注的課題進行討論和交流意見。

二零零一年十月二十三日，委員會主席邀請政務司司長曾蔭權先生與全體委員共進午膳。他歡迎委員會提出的各項新建議，鼓勵委員會繼續提供不偏不倚的意見，並強調當局對此非常重視。

IX. 鳴謝

過去一年，公務員事務局局長及其屬下職員繼續大力支持並協助委員會各方面的工作，部門首長和高層人員亦對委員會的提問和建議，給予衷誠合作和協助，委員會謹此衷心致謝。

委員會主席和委員也要向秘書陳趙展眉女士及其勤奮的屬員致意。他們一如既往，對委員會全力支持，貢獻良多，在審核部門的建議時，更見保持高度效率及水平。

附錄 1

委員會秘書處提供意見後曾作修訂的建議

二零零一年委員會秘書處提供意見後曾作修訂的建議						
數目	類別	招聘	晉升	續約 / 退休 後重行受僱	紀律	其他*
	曾提供意見的建議		287	455	175	136
(a) 曾提出質疑的建議		58	233	14	22	53
(b) 在提出質疑後作修訂的建議		44	138	1	16	12
(b) / (a)		76%	59%	7%	73%	23%
與過去數年的數字比較						
年份		1999	2000	2001		
曾提供意見的建議總數		1 441	1 069	1 209		
(a) 曾提出質疑的建議		419	430	380		
(b) 在提出質疑後作修訂的建議		165	181	211		
(b) / (a)		39%	42%	56%		

* 有關署任職位、通過關限、開放職位、修訂聘用條款及聘任指引等的建議。

附錄 2

委員會主席及委員簡介

鮑文先生，JP

委員會主席（一九九六年八月一日獲委任）

職業：公務員敘用委員會主席

學歷：香港大學文學士

鮑文先生終身為香港政府服務。他在一九六六年八月加入政務職系，退休前擔任的高級職位計有副銓敘司(聘任)(一九八六至八八年)、區域市政總署署長(一九八八至九一年)、市政總署署長(一九九一至九三年)及運輸司(一九九三至九六年)。

謝法新先生，JP

委員會委員（一九九二年二月一日至二零零二年一月三十一日）

職業：國民建設(香港)有限公司副董事長

學歷：英國劍橋大學文學碩士

謝法新先生擔任公職的經驗非常豐富，曾在前工商署、財政科及經濟科出任多個高級職位達 30 年之久。他最後擔任的職位是保安司(一九八二至八八年)，其後借調廉政公署出任廉政專員(一九八八至九一年)。

鄭維志先生，JP

委員會委員（一九九三年七月十五日獲委任）

職業：永泰出口商有限公司及富聯集團有限公司主席

學歷：工商管理學士、工商管理碩士

鄭先生是香港總商會主席，也是香港大學校務委員會、香港科技大學大學顧問委員會及城市規劃委員會的成員。

梁國輝博士，BBS，JP

委員會委員（一九九四年五月一日獲委任）

職業：泓略顧問有限公司主席

學歷：哲學博士

梁博士現任香港教育學院校董會副主席及香港科技大學校董會成員。他也是大律師紀律審裁組，以及香港特別行政區行政會議成員及立法會議員薪津獨立委員會的成員。

黃楊素瓊女士，JP

委員會委員（一九九五年六月一日獲委任）

職業：香港多間私人公司的董事

學歷：內外科醫學士（新加坡大學）

黃楊素瓊女士是伊利沙伯醫院管治委員會、拔萃女書院家長教師會及退休公務員就業申請諮詢委員會的成員。

朱佩瑩女士，JP

委員會委員（一九九五年十二月一日至二零零一年十一月三十日）

職業：史蒂文生黃律師事務所律師

學歷：法學士（香港大學）、法學研究生證書（香港大學）

朱女士曾在一九九三年十一月十四日至二零零一年十一月十三日期間，擔任尚存配偶及子女撫恤金計劃的委員。她也是香港律師會家事法律委員會主席及平等機會委員會成員。

周永成先生，JP

委員會委員（一九九八年二月一日獲委任）

職業：周生生集團國際有限公司集團董事兼總經理

學歷：理學士、理學碩士

周先生是香港城市大學校董會成員，香港演藝學院校董教務委員會主席，也是香港管弦樂團執行委員會委員，並擔任香港話劇團有限公司主席。

龐輝先生，JP

委員會委員（一九九八年二月一日獲委任）

職業：紹榮鋼鐵有限公司常務董事

學歷：理學士、香港工程師學會資深會員、香港運輸學會資深會員

龐先生是香港理工大學顧問委員會和律師紀律審裁組的成員。

成小澄博士，JP

委員會委員（一九九九年六月一日獲委任）

職業：香港管理專業協會總幹事

學歷：榮譽文學士、工商管理碩士、工商管理博士、管理學會資深會員

成博士是選舉管理委員會的成員。

陳清霞女士，JP

委員會委員（二零零一年十二月一日獲委任）

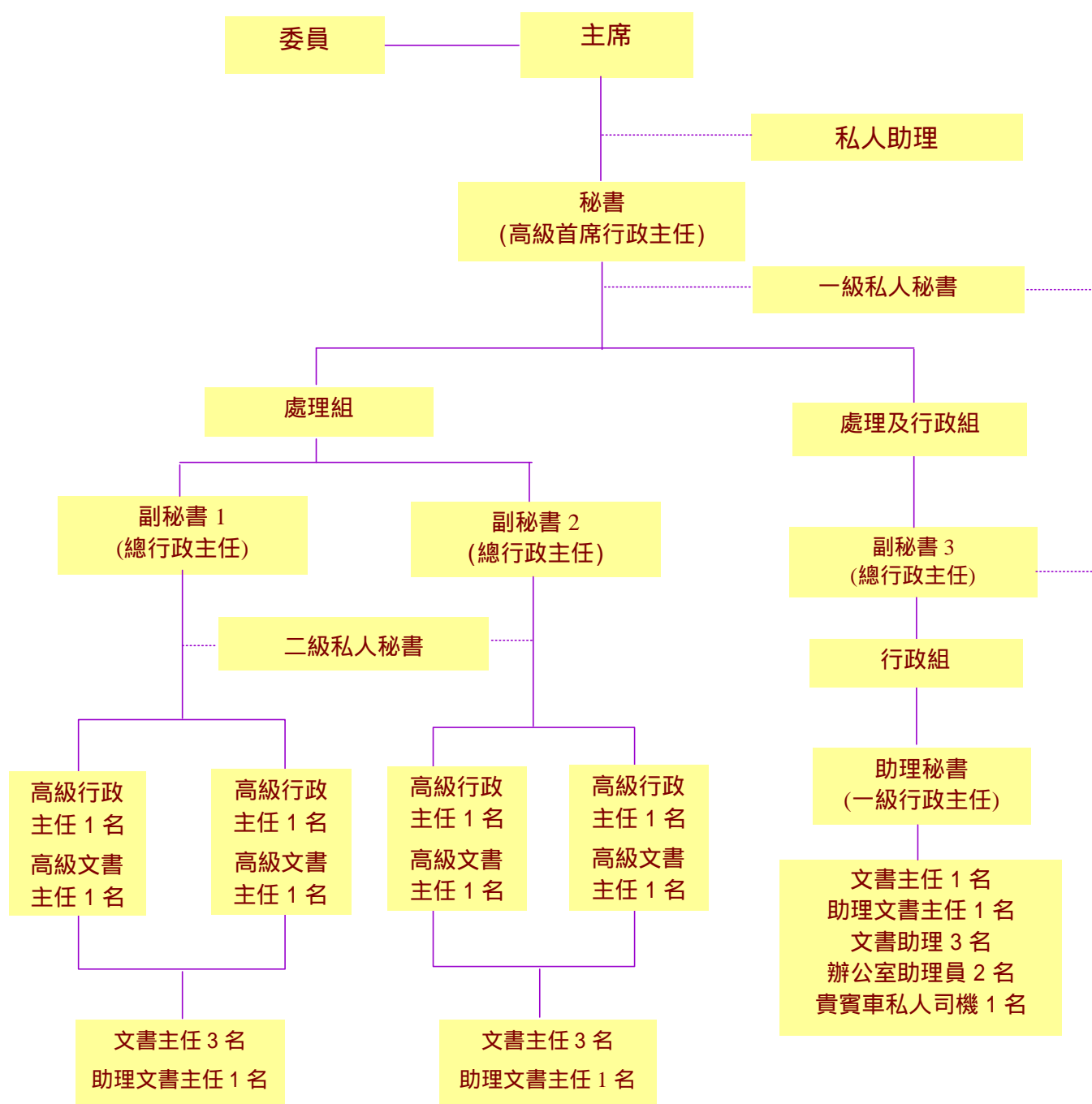
職業：博凱律師事務所暨祖偉仕律師行的高級合伙人、多間公司的董事

學歷：法學士、理學士、中國法律文憑

陳女士是醫院管理局的成員，並且是其公眾投訴委員會、香港眼科醫院及九龍醫院的主席。她也是香港考試局成員，以及入境事務審裁處審裁員。

附錄 3

委員會秘書處組織架構



編制

首長級行政主任	1
行政主任職系	8
文書主任職系	19
秘書職系	3
貴賓車司機職系	1

32

二零零一年高層首長級人員(D3或以上)的晉升/任命

徵詢委員會意見 填補的高層首長級職位空缺(按薪級列出)	
首長級薪級表	空缺數目
D8	5
D6/DL6/C4	13
D5	1
D4	6
D3/DL3/C3	35
合計	60#

在 60 個空缺中，37 個由晉升方式填補、5 個由署理以待責任方式填補、10 個由為方便行政而署理的方式填補、2 個由任命方式填補、1 個由續約方式填補、1 個由退休後重行受僱方式填補及 4 個由調派政務主任方式填補。

徵詢委員會意見晉升/任命的部門首長	
職位名稱	首長級薪級表
稅務局局長	D6
水務署署長	D6
電訊管理局總監	D6
海關關長*	C4
資訊科技署署長*	D5
土地註冊處處長*	D4
政府化驗師	D3

* 任命部門職系以外人員擔任部門首長

註

- C 一般紀律人員(指揮官級)
- D 首長級人員
- DL 首長級(律政人員)

附錄 5

二零零一年聘用和晉升(按薪俸組別列出)及有關事宜的分項統計數字

二零零一年徵詢委員會意見填補的職位空缺(按薪俸組別列出)

薪俸組別				
填補空缺方式	總薪級表 第 26-44 點	總薪級表 第 45-49 點	首長級 薪級表	一般紀律人員 薪級表
在本港刊登廣告後聘用	374	4	2	115
通過其他途徑聘用(例如： 內部轉職、申請長期懸空 職位)	242	1	1	37
海外招聘	-	3	1	-
晉升	770	192	157	121
續約 / 延長合約	150	10	4	-
退休後重行受僱	-	1	2	-
開放職位安排	7	4	6	-
借調	-	-	5	-
小計	1 543	215	178	273
所涉及的空缺總數*				2 209
與過去數年的數字比較：				
年份	徵詢委員會 意見的空缺數目	建議在本港 招聘人員填補 的空缺數目	建議招聘 非本港永久居民 填補的空缺數目	建議招聘 非本港永久居民 填補的空缺所佔的 百分率
1998	3 721	3 715	6	0.2%
1999	2 070	2 069	1	0.05%
2000	1 522	1 521	1	0.07%
2001	2 209	2 205	4	0.18%

* 共接獲 1 209 份建議

二 零 零 一 年 其 他 與 聘 用 有 關 的 事 項

二 零 零 一 年 內 曾 徵 詢 委 員 會 意 見 的 其 他 與 聘 用 有 關 的 事 項 如 下 :

聘任指引	<u>職級數目</u> 19
個別人士的申述書	<u>個案數目</u> 9
延長 / 不批准通過	<u>人員數目</u>
{ 試用關限	38
{ 試任關限	15
修訂聘用條款：	
(由本地合約條款轉為可享退休金條款)	12
(由本地模式合約條款轉為可享退休金條款)	8
晉升候補名單	79
為方便行政而署理職位	2 019
署理以待實任	318
署理以待實任候補名單	<u>9</u>
合計人員數目	2 498