公務員敍用委員會

Public Service Commission

Annual Report
2024 年報

目錄

主席前言		2
第一章	公務員敍用委員會概況	4
第二章	公務員聘任	14
第三章	招聘	26
第四章	晉升和人力資源管理	34
第五章	公務員紀律	47
第六章	訪問	60
第七章	鳴謝	65
附錄 I	公務員敍用委員會主席及委員簡歷	66
附錄 II	公務員敍用委員會秘書處組織架構圖	77
附錄 III	經委員會提供意見的建議	78
附錄 IV	經委員會提供意見的招聘建議	79
附錄 V	經委員會提供意見的晉升選拔建議	80
附錄 VI	經委員會提供意見的延長服務及退休後重行受僱建議	81
附錄 VII	經委員會提供意見的延長 / 終止試用 / 試任期建議	82
附錄 VIII	經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜	83
附`IX	經委員會提供意見的紀律建議	84

主席前言

> 委員會定必無畏無私，秉持公正持平的原則，促進公務員隊伍專業發展，為應對未來挑戰做好準備。

這是我在二零二三年五月出任公務員敍用委員會主席後發表的第二份年報，彰顯委員會堅定不移維護香港公務員聘任、晉升和紀律處分制度公平公正，我對此深感榮幸。

二零二四年對委員會來說，是工作繁重且成果豐碩的一年。就工作量而言，委員會總共就1 188項建議提供意見。一如既往，大部分建議都與招聘和晉升選拔有關。儘管獲考慮聘任及晉升的人數遠多於過去數年，我們喜見局／部門大體上能按照既定規則和程序，有效地執行招聘及晉升選拔工作。

委員會提出的意見一直獲得充分重視，這令我備受鼓舞。年內，許多局／部門已採納委員會的建議，糾正不足之處並取得顯著進展。他們樂於接納意見並力求改進，不僅進一步強化了公務員隊伍任人唯才的文化，亦充分展現了追求卓越的決心。這些成果再次印證了委員會在維護公允持正原則方面不可或缺的角色。

儘管如此，我們在審核個別局／部門提交的建議時，仍發現一些不足之處及未盡完善的地方。本報告書載述了部分個案作為實例研究，並就相關關注事項提出意見及改善建議，旨在為政府的人力資源管理人員提供參考，同時讓高層管理人員理解持續改進的重要性。

在紀律個案方面，委員會欣悉遭到正式紀律懲處的公務員人數持續偏低，反映公務員大都高風亮節、誠信不阿。然而，我們不容自滿。行政長官在《2024年施政報告》宣布，政府擬檢視《公務人員(管理)命令》和《公務人員(紀律)規例》，委員會對此全力支持，並期望為這項重要措施出謀獻策，務求進一步優化公務員紀律處分機制。

委員會除了就個別建議提供意見外，亦與政府緊密合作，推動公務員隊伍精益求精，力臻完善。政府在二零二四年頒布更新版《公務員守則》，為鞏固公務員須恪守的基本信念及行為標準，邁出了重要一步。此外，就公眾利益着令工作表現持續欠佳的公務員退休方面，自實施簡化機制後，我們欣見各局／部門處理相關個案的時間顯著縮短，有效提升了有關機制的成效和效率。

委員會同時密切關注各局／部門的人力資源管理工作，並持續提倡前瞻性的策略方針。在年內審核各局／部門提交的建議時，我們就相關人力資源措施提供意見，鼓勵他們以高瞻遠矚的視野規劃員工發展、培訓及接班計劃，從而建立一支具備應變能力和卓越表現的公務員隊伍，為市民提供持續優質的公共服務。

隨著香港的發展日趨複雜多變，公務員隊伍必須作好充分準備，以應對未來挑戰並滿足市民日益提高的期望。根據《2025-26年度財政預算案》，政府計劃於2026-27及2027-28年度每年削減百分之二的公務員編制。在此情況下，致力打造精簡而高效的公務員隊伍尤為重要。這正是各局／部門突破傳統思維以實現架構精簡及善用資源的最佳時機。委員會期望與各局／部門攜手合作，共同應對這些挑戰。

我謹此衷心感謝各位委員的鼎力支持及精闢意見。我尤其要向已服務委員會六年並現已離任的委員梁高美懿女士和雷添良先生致以深切謝意，並熱切歡迎於二零二四年七月上任的朱國樑先生和姚建華先生加入委員會。

同時，我要感謝公務員事務局局長及其團隊全力支持並協助落實委員會各項建議和意見。最後，委員會秘書和委員會秘書處全體職員在過去一年克盡厥職、不辭勞苦為委員會工作，我謹此向他們致意。

公務員敍用委員會主席
鄭美施

第一章
公務員敍用委員會概況

1.1 公務員敍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。委員會的使命是維護公務員聘任和晉升制度公平公正，以及確保維繫嚴格的公務員紀律標準。委員會的職權範圍在《公務員敍用委員會條例》和其附屬規例(香港法例第93章)中訂明。

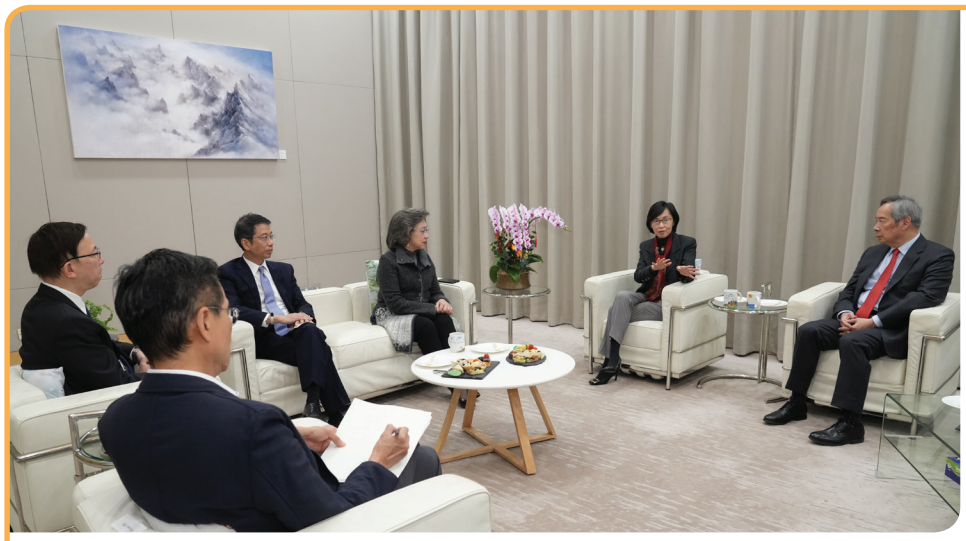
委員會成員

1.2 按照《公務員敍用委員會條例》，委員會有一名主席和不少於兩名而不多於八名委員。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。二零二四年委員會成員名單如下：

公務員敍用委員會主席及委員與公務員事務局局長及常任秘書長合照

公務員敍用委員會會議

歡送前公務員敍用委員會委員黃嘉純先生、
伍謝淑瑩女士、梁高美懿議員及雷添良先生



公務員敍用委員會與
公務員事務局局長茶聚

主席	
鄭美施女士，GBS，JP	由二零二三年五月起
委員	
黃嘉純先生，SBS，JP	二零一八年二月至二零二四年一月
伍謝淑瑩女士，SBS	二零一八年二月至二零二四年一月
梁高美懿議員，SBS，JP	二零一八年七月至二零二四年六月
雷添良先生，GBS，JP	二零一八年七月至二零二四年六月
陳鎮仁博士，GBS，JP	由二零一九年十二月起
雷鼎鳴教授，BBS，JP	由二零二一年六月起
陳瑞娟女士，BBS	由二零二二年五月起
龔楊恩慈女士，BBS，JP	由二零二二年五月起
林偉喬先生，SBS	由二零二四年二月起
黃冠文先生，BBS，MH，JP	由二零二四年二月起
朱國樑先生	由二零二四年七月起
姚建華先生，JP	由二零二四年七月起
秘書	
鄭鳳櫻女士，JP	由二零一八年十月起

主席及各委員的簡歷載於附錄 I。

秘書處

1.3 委員會由一個小規模的秘書處支援，職員均為公務員，分別來自行政主任、秘書和文書職系。截至二零二四年年底，委員會秘書處共有編制職位34個，其組織架構圖載於**附錄II**。

任務和職能

1.4 委員會的職責屬諮詢性質。除了在《公務員敍用委員會條例》第6(2)條指明的少數例外情況[1]，委員會就聘任和晉升事宜提供意見的範圍涵蓋最高月薪達總薪級表第26點(於二零二四年年底為59,110元)或以上的公務員職位，至常任秘書長和部門首長。中華人民共和國香港特別行政區(香港特區)《基本法》所訂明香港特區行政機關主要官員的聘任事宜，不在委員會職權範圍內。截至二零二四年六月底，公務員編制職位共約192 000個，其中屬委員會職權範圍的約有55 000個。然而，以下各類個案，不論所涉公務人員職級高低，均須徵詢委員會的意見：

(a) 在公務員事務局通告第8 / 2003號和該局所發出相關補充指引訂明的情況下終止合約(包括不予續約)和按合約條款或新長期聘用條款續聘；

(b) 終止或延長試用期或試任期，但公務員事務局在二零二三年十一月訂明和公布的若干涉及病假和輕省職務的延長試用期或試任期個案除外；

(c) 不批准通過試用或試任關限；以及

(d) 根據《公務人員(管理)命令》[2] 第12條為公眾利益着想而着令退休。

1 根據《公務員敍用委員會條例》第6(2)條，審計署署長、司法機構司法人員、廉政公署人員和香港警務處紀律人員等職位，均不在委員會的職權範圍內。此外，入境事務處處長和海關關長屬公務員主要官員職位，其任命無須徵詢委員會的意見。

2 《公務人員(管理)命令》是由行政長官根據《基本法》第四十八條第四款發出的行政命令，當中列出行政長官在管理公務員隊伍方面(包括紀律事宜)的權力。

1.5 在紀律事宜方面，《公務人員(管理)命令》第18條[3]規定，除《公務員敍用委員會條例》訂明不適用的公務人員的個案外，政府按《公務人員(管理)命令》第9、10或11條處罰甲類人員之前，必須先徵詢委員會的意見。甲類人員指獲委任並已確實受聘擔任編制職位的人員或屬公務員公積金計劃[4]成員的人員，即除試用人員、合約人員和部分按第一標準薪級表支薪的人員外，涵蓋了所有公務員。截至二零二四年六月底，屬委員會紀律事宜職權範圍的甲類人員約有123 800人。

1.6 委員會也會按照法定權限，處理公務員就與其本身有直接和實際利益關係的事宜而提出的申述。另外，委員會須就行政長官轉交的公務員事宜提供意見，也會就聘任、晉升和紀律方面的政策和程序，以及各項人力資源管理事宜，向公務員事務局局長提供意見。

運作模式

1.7 委員會一般以傳閱文件的方式處理事務。遇有重大的政策事宜、複雜或牽涉重要原則的個案，委員會會召開會議討論。公務員事務局的代表和各局/部門的高層管理人員或會獲邀出席會議，向委員會解釋有關事宜或個案的背景，但委員會聽取後會獨立作出決定。

3 一般而言，除紀律部隊職系的中級或以下人員受有關紀律部隊法例約束外，公務員均受《公務人員(管理)命令》的紀律條文規管。如在根據相關紀律部隊法例處理的紀律個案中，處分當局是行政長官(或其授權代表)，政府會根據《公務員敍用委員會條例》第6(1)(d)條，就懲罰方式徵詢委員會的意見，惟該條例第6(2)條訂明不適用的公務人員的個案除外。

4 公務員公積金計劃屬退休福利制度，適用於二零零零年六月一日或之後按新長期聘用條款受聘的公務員。

1.8 委員會審閱各局／部門提交的建議，主要目的是確保建議理據充分，並且是按照訂明程序和既定指引作出。為此，委員會有一套嚴謹的制度審核部門的建議，在進行審核時或會要求相關的局／部門作出解釋和提供補充資料。有時各局／部門會在考慮委員會的意見後修訂建議；也有些時候，委員會在審議相關的局／部門所作詳細解釋後，會信納建議是值得支持的。委員會亦會就管方應留意的事宜，向相關的局／部門提供建議或作出提醒。委員會的最終目的是促使公務員隊伍在管理聘任、晉升和紀律處分制度方面精益求精。

保密和公正原則

1.9 《公務員敍用委員會條例》第12(1)條規定，委員會主席或委員或任何其他人，不得向未獲授權的人士發布或披露任何在該條例下提交委員會的資料。《公務員敍用委員會條例》第13條訂明，任何人不得影響或企圖影響委員會或委員會主席或委員的決定。上述條文提供清晰和穩固的法律依據，確保委員會在保密情況下，公正無私地執行職責。

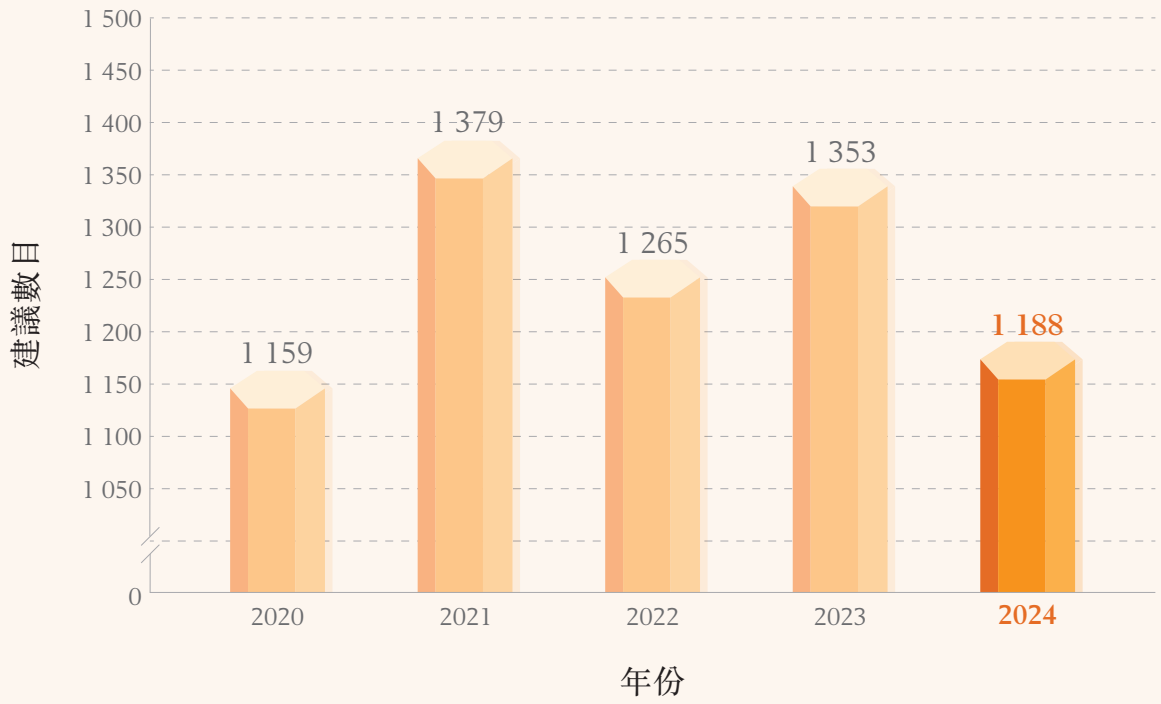
二零二四年的工作

1.10 二零二四年，委員會就1 188項建議提供意見，涵蓋招聘、晉升和紀律個案，以及其他與聘任有關的事宜。委員會對735項建議提出質詢，當中125項(17%)經有關的局／部門考慮委員會的意見後作出修訂，並重新向委員會提交。年內，委員會所收到的建議全部都在目標時間內處理完畢[5]。有關個案的分項數字和二零二四年與先前四年同類數字的比較，載於附錄III。

1.11 此外，委員會在二零二四年合共處理了36宗申述和投訴。委員會嚴肅處理所接獲的申述和投訴個案，處理方式如下：

(a) 每一宗在委員會職權範圍內提出的申述，委員會都會仔細審查，然後作出回覆。在過程中如發現各局／部門的工作有不足或不妥當之處，委員會會向相關的局／部門提出意見，以作出糾正；以及

2020 年至 2024 年經委員會提供意見的建議數目



5 在處理晉升和紀律個案方面，委員會的目標是在接獲各局／部門的建議後六個星期內，提出意見或作出正式回應。至於招聘個案，委員會的目標是在接獲各局／部門的建議後四個星期內，提出意見或作出回應。

(b) 至於各類性質的投訴，委員會從相關的局／部門取得事實和資料後，會詳細考慮投訴的內容，並在仔細審查後回覆。若投訴事宜不屬委員會的職權範圍，我們會轉交相關的局／部門跟進並直接回覆。

1.12 委員會一向致力確保公務員聘任、晉升和紀律的執行工作能符合相關政策和程序要求，並在各局／部門之間達到一致性。儘管員工培訓和發展工作是部門和職系管方的基本職責，委員會一直與公務員事務局合作，攜手推動以全面統理的方針制訂周詳和最切合公務員隊伍需要的人力資源管理策略。具體而言，我們期望各局／部門為管理、培育和激勵員工建立和營造理想環境，讓他們能夠把握發展香港的機遇和挑戰，並維持香港的良好管治。

1.13 二零二四年，委員會繼續委派秘書處人員出席為行政主任職系人員和職系管方舉辦的培訓班和工作坊。政府必須好好裝備有關人員，讓他們掌握所需的知識和技能以履行人力資源管理的職能，才能確保招聘、試用人員管理、晉升，和評核及審視員工工作表現的制度得以穩妥施行，並完全符合公務員政策和規則。透過這些互動培訓課程和工作坊，相關人員積極參與討論並交流經驗，進一步加深他們對人力資源管理實務的理解。我們喜見收到的回應是正面的。這些培訓活動不僅促進了委員會與各部門之間的溝通，亦讓負責擬備建議供委員會審議的人員更了解委員會的標準和要求，最終雙方的工作效率也得以提升。

1.14 去年，委員會在需要時建議各局／部門安排督導人員參加由公務員學院舉辦的相關管理課程，尤其著重提升他們在績效管理方面的能力。委員會將繼續與公務員事務局及公務員學院保持緊密合作，共同推動相關工作。此外，委員會會繼續探訪各局／部門，就雙方共同關注的範疇和事宜作出磋商。

互聯網網頁

1.15 委員會設有網頁，網址如下 ：

https://www.psc.gov.hk

網頁載有委員會的資料，包括任務和職能、現任成員名單、委員會執行職務的方式，以及秘書處的組織架構。委員會自二零零一年以來的年報亦可在網頁上瀏覽和下載。

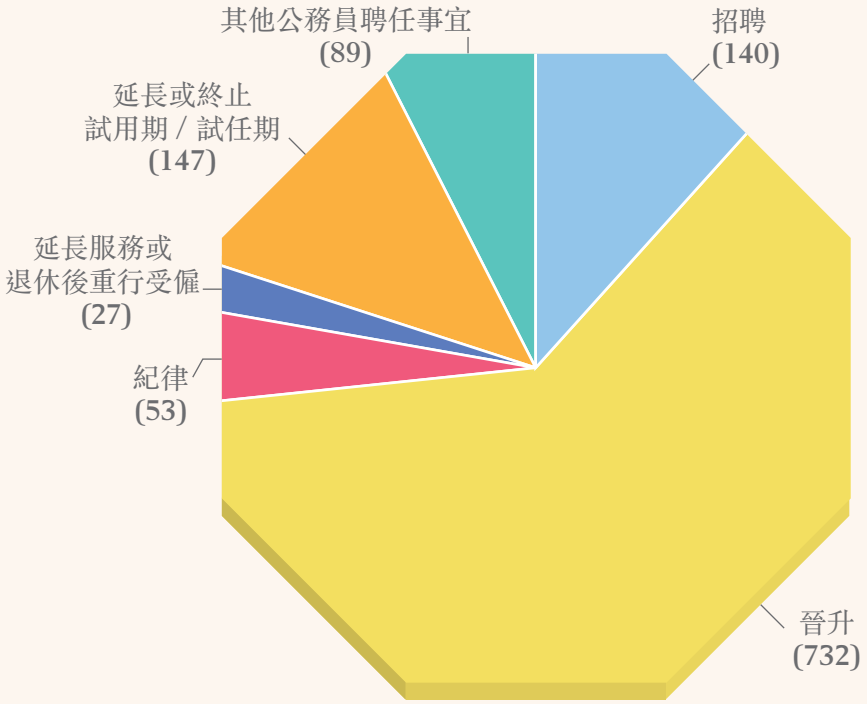
1.16 網頁也載有索引，臚列自二零零一年以來，委員會年報內引述委員會就公務員招聘、聘任、紀律和其他人力資源管理事宜提出的建議和意見，旨在為各局／部門的人力資源管理人員和一般讀者提供捷徑，以便快速搜尋所需資料。

第二章
公務員聘任

2.1 公務員作為香港特區政府的骨幹，必須堅守和落實「一國兩制」方針、維護國家安全、擁護《基本法》和捍衛法治。維持一支忠於政府、克盡厥職、致力為民服務、行事客觀、不偏不倚的公務員隊伍，對政府有效管治極為重要。有見及此，在聘任公務員方面，必須極為嚴格，確保只有最合適的優秀人才方可獲聘加入公務員隊伍。

2.2 二零二四年，委員會審議了1 188項個別建議，並提出意見，分項數字如下：

2024年經委員會提供意見的1 188項建議分項數字



2.3 除就個別建議提供意見外，委員會亦與公務員事務局緊密合作，就新訂的聘任政策提供意見，務求改善和精簡聘任程序，並按需要提出檢討事項，讓聘任制度更加完善和高效。本章概括闡述委員會各方面的工作。

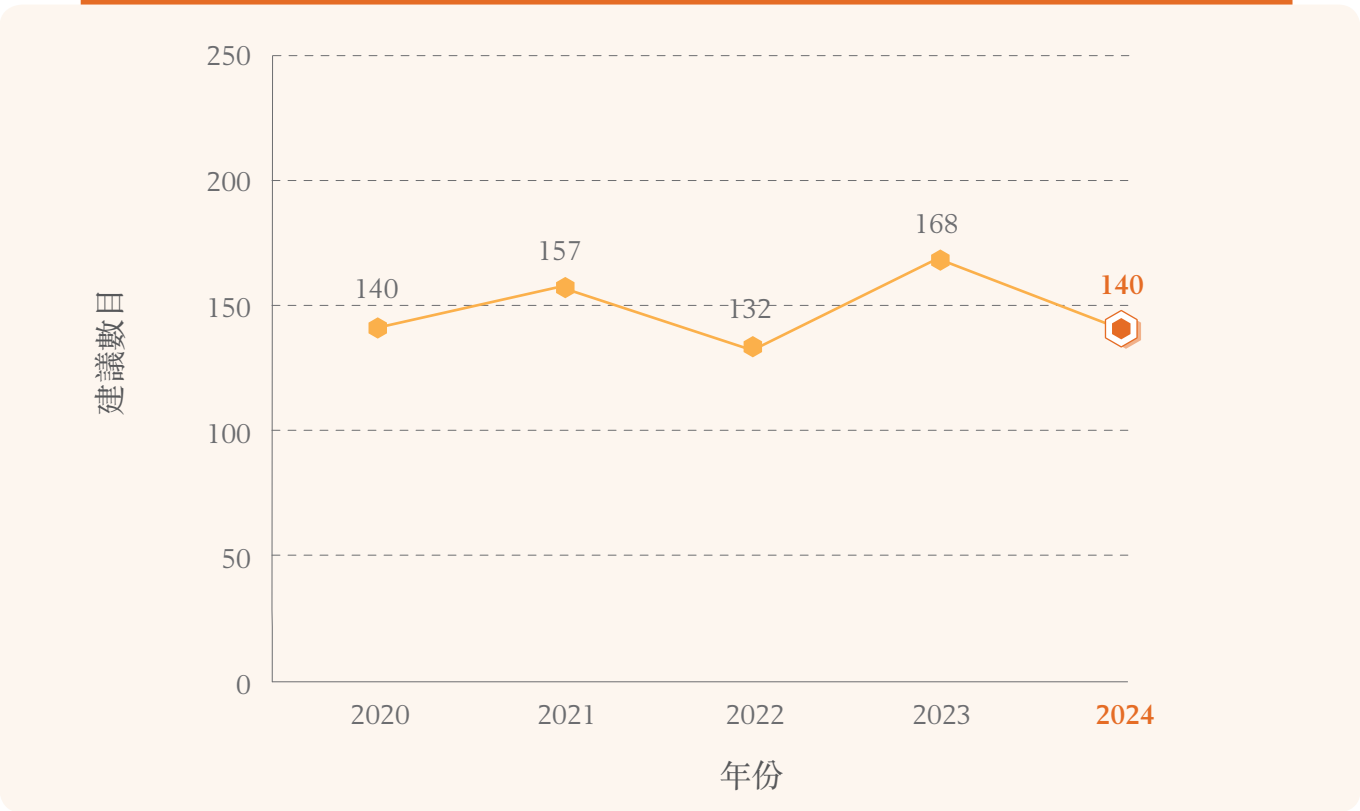
公務員招聘

2.4 招聘公務員的工作是由公務員事務局和各局／部門負責。招聘工作可以用公開招聘或內部聘任方式進行，亦可以兩者並用。對於必須提交委員會審議的個案[6]，我們須信納有關的遴選標準客觀、招聘程序恰當。各局／部門如在進行招聘時決定引用新的篩選準則，必須先徵詢委員會的意見，以確保有關準則公平合適。我們也會向各局／部門建議各項改善招聘程序效率和成效的措施，以便可盡早向獲取錄的應徵者發出聘書。

6 就招聘而言，這是指職級的最高月薪不少於總薪級表第26點的訂明金額(二零二四年年底為59,110元)或同等薪點金額的人員，但不包括：(a) 屬於非學位和非專業職系的基本職級人員 ；以及(b) 訂明不在委員會職權範圍內的司法人員、廉政公署人員和香港警務處紀律職系人員。

2.5 二零二四年，委員會一共就140項招聘建議提供意見，共涉及1 845個職位空缺，當中1 774個(分屬135項招聘建議)是以公開招聘方式填補，其餘71個(分屬五項招聘建議)則以內部聘任方式填補。這些聘任建議的分項數字載於附錄IV。在過去五年經委員會提供意見的招聘建議數目如下：

2020年至 2024年經委員會提供意見的招聘建議數目



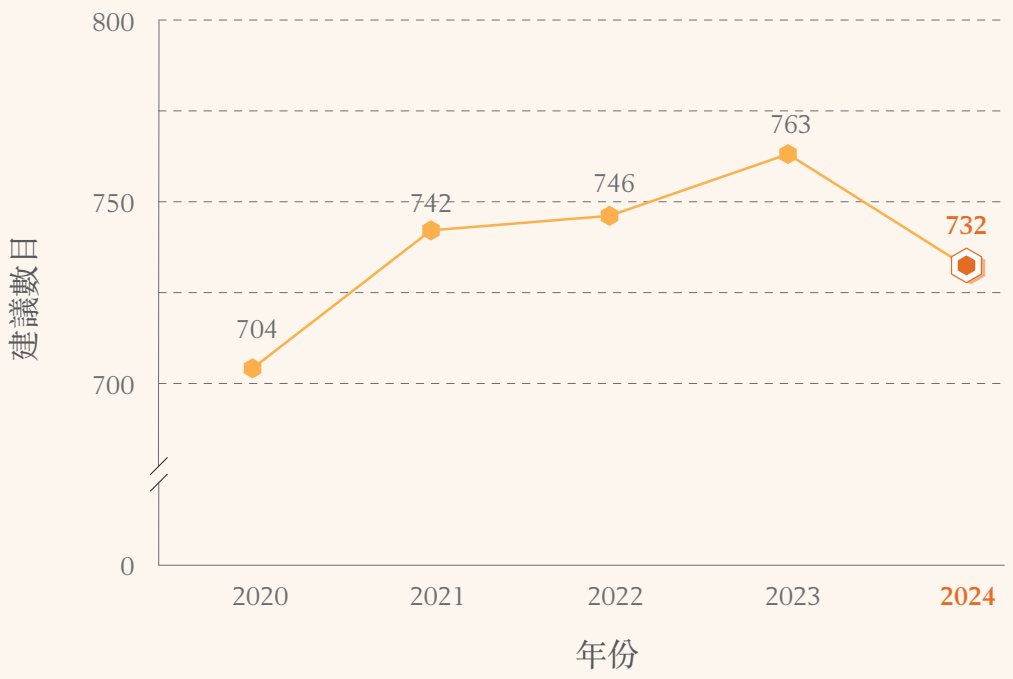
委員會就年內審議的招聘建議所提出的更多意見，載於第三章。

公務員晉升選拔

2.6 在公務員晉升選拔方面，委員會的職能是就公務員的晉升事宜[7]向政府提供意見，確保政府採用公平公正的晉升制度，選拔最合適和能幹的公務人員履行較高職級的職責。在審議各局/部門提交的晉升建議時，委員會須信納選拔程序恰當穩妥，不論合資格人員是按何種條款受聘，他們的晉升資格均會按才幹、經驗、工作表現、品格和晉升職位所規定的資格(如有)等客觀準則，得到充分且持平的考慮。委員會亦會就晉升選拔工作和評核及審視員工工作表現的相關事宜提出意見，以求改善不足之處，務使整套公務員晉升選拔制度更完善高效。

2.7 二零二四年，經委員會提供意見的晉升選拔建議有732項，共10 462名人員獲得推薦晉升或署任。在過去五年經委員會提供意見的晉升建議數目如下：

2020年至2024年經委員會提供意見的晉升選拔建議數目



7 根據委員會的職權範圍，有關中、高級人員(職級的最高月薪不少於總薪級表第26點的訂明金額或同等薪點金額的人員)的晉升建議，必須提交委員會審議和徵詢意見，當中不包括不在委員會職權範圍內的司法人員、廉政公署人員和香港警務處紀律職系人員。

2.8 公務員要獲得晉升，必須靠自己的能力爭取，因此會有一番競爭。局 / 部門的晉升選拔建議必須通過委員會的審議，而在回應委員會的提問時，必須提供充分理由和客觀證據作支持。上述建議的分項數字和與先前四年同類數字的比較，載於**附錄V**。委員會審議該等建議後所提出的一些具體意見，載於第四章。

延長公務員服務年期

2.9 政府在二零一五年一月宣布延長公務員服務年期的決策，並在諮詢委員會後，自二零一七年六月起全面落實較最後延長服務期為長及經調整的繼續受僱[8](下稱「繼續受僱」)機制。

繼續受僱計劃

2.10 繼續受僱計劃所訂的遴選程序參照了晉升和招聘選拔的運作模式，讓合資格人員經遴選後繼續受僱。如有關職位屬委員會的職權範圍，則繼續受僱建議須徵詢委員會的意見。年內，委員會審議了27項繼續受僱建議，共支持65名人員的延長服務申請。二零二四年經委員會提供意見的延長服務或退休後重行受僱建議的分項數字，以及與先前四年同類數字的比較，載於**附錄VI**。

8 按照長期聘用條款受聘的公務員可基於運作需要或個人理由申請在達到其訂明退休年齡後作最後延長服務，為期不超過120天，惟須受政府不時公布並在提出申請時生效的任何適用安排及準則規限。

試用／試任公務人員的管理

2.11 規定受聘公務人員須經過試用／試任期的安排，有以下多個目的：

(a) 給予受聘人員機會證明自己適合繼續受聘為公務員；

(b) 讓聘任當局評核受聘人員的工作表現和品行，以確定其是否適合繼續受聘為公務員；以及

(c) 讓部分特定公務員職位的受聘人員有時間取得職位所需的資格或通過指定考試，以繼續受聘為公務員。

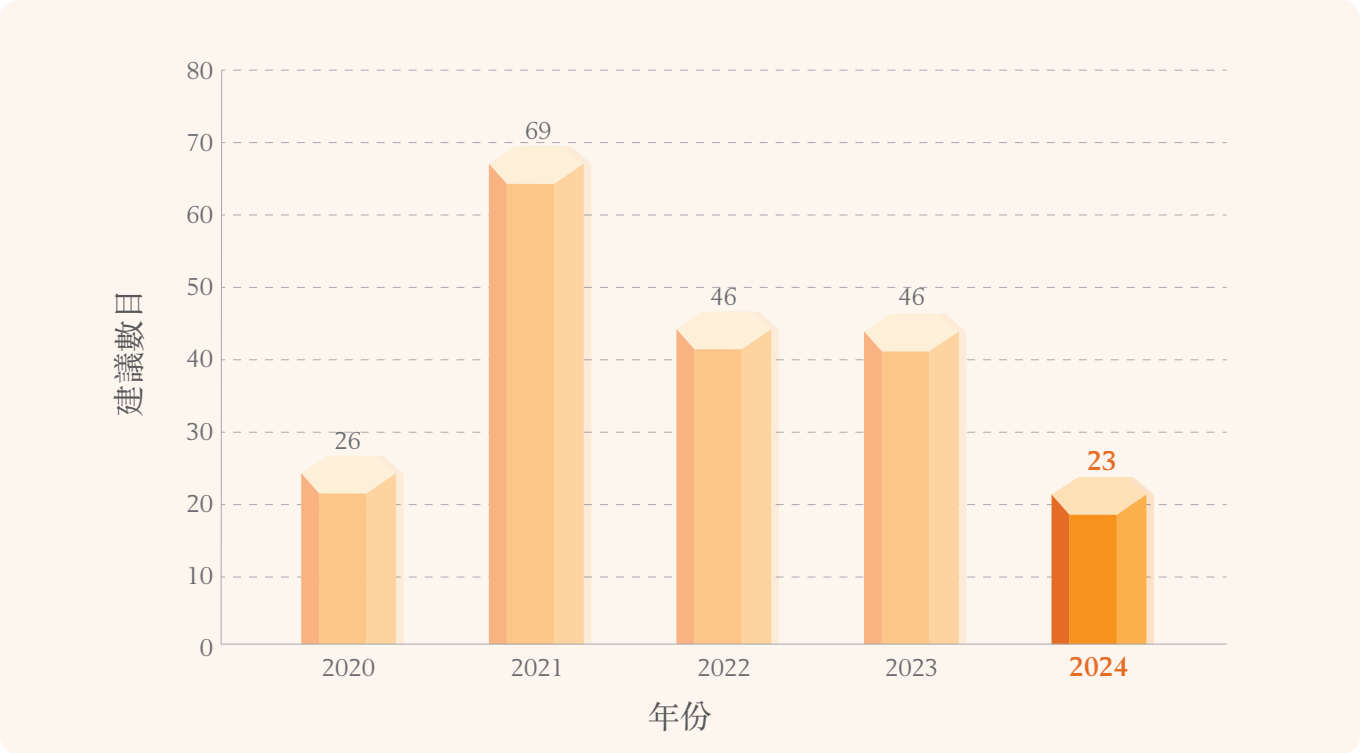
為保持試用／試任制度穩妥施行，部門／職系首長肩負監督試用／試任公務人員管理工作的職責，包括為相關人員提供所需培訓、指導和輔導，以協助他們適應工作。各局／部門除了要持續監察這些人員的工作表現和就此定時提供意見，亦須留意實際情況，適時採取果斷行動，處理任何在試用或試任期內出現的問題。

2.12 為了維持一支高質素的公務員隊伍，部門／職系首長必須以嚴格的勝任標準評核試用／試任公務人員的工作表現和品行，確保只有在各方面均合適的人員才能通過試用／試任關限，繼續獲得聘用。根據公務員事務局頒布的指引及《公務員事務規例》，終止試用／試任不是懲罰。在試用／試任期內任何時間，如有關公務人員在工作表現／品行方面未能達到所需要求，又或其態度出現問題，經督導人員及／或職系管方指導和給予意見後仍無顯著改善，則有關部門／職系首長應及早採取果斷行動，根據《公務員事務規例》第186條／第200條終止其服務，而無需等待試用／試任期完結或訴諸紀律處分程序。

2.13 雖然新入職公務人員應獲得公平機會，讓他們能夠在政府發展自己長遠的事業，但各局／部門不應以延長試用／試任期取代終止聘用，亦不應純粹為了讓受聘人員有更多時間證明自己能勝任有關工作而延長其試用／試任期。根據《公務員事務規例》第183(5)條／第199(3)條，在一般情況下，試用／試任期不得延長，除非有關公務人員因患病等原因長時間離開崗位，以致當局沒有足夠機會評核該人員是否適合通過試用／試任關限，又或該人員在符合勝任標準或取得通過試用／試任關限所需資格方面暫時遇到不能控制的情況，才獲考慮延長試用／試任期。只有在非常特殊的情況下，該人員雖尚未完全符合勝任標準，但能確實而明顯展示有能力於延長的試用／試任期內達到標準，其試用／試任期才應獲得延長。此外，各局／部門不該隨意決定試用／試任期延長多久，它們應充分考慮每宗個案的情況和理據，並評估管方所需的時間來決定有關公務人員可否通過試用／試任關限。

2.14 二零二四年，委員會就合共23項終止公務人員試用／試任期的建議提供意見。這些建議大部分與人員工作表現及／或品行欠佳有關。

2020年至2024年經委員會提供意見的終止試用／試任期建議數目



2.15 年內另有124項延長試用／試任期的建議，大部分個案都是因為有關公務人員工作表現偶有失準、品行有輕微缺失或有待取得職位規定的資格才能繼續受聘等，而有關的局／部門認為可再給予時間，讓他們證明自己適合長期受聘／通過試任關限。這些建議的分項數字和與先前四年同類數字的比較，載於**附錄VII**。

加強各局／部門監察對試用／試任公務人員採取簡易紀律行動的恆常計劃

2.16 各局／部門採取的簡易紀律行動[9]不屬於委員會的職權範圍，管方在作出口頭或書面警告前無須徵詢委員會的意見。不過，委員會留意到一些局／部門向干犯不當行為的試用／試任公務人員發出警告時，所採納的標準並不一致。公務員事務局已應委員會的要求於二零二三年四月推行為期一年的先導計劃[10]，加強監察對試用／試任公務人員採取的簡易紀律行動，特別是部門所採納的標準方面。因應試點部門在計劃實施一年後所給予的正面回饋，並在委員會的支持下，公務員事務局由二零二四年十月一日起，將先導計劃擴展至所有局／部門並將其恆常化。此恆常計劃確保各局／部門能適時對干犯輕微不當行為的試用／試任公務人員在獲實聘為常額編制人員前，採取適當的簡易紀律行動。委員會欣見公務員事務局在檢視先導計劃後，竭力把該計劃推展至各局／部門，並一直戮力監察進展，以及確保紀律標準維持一致。

9 簡易紀律行動包括口頭和書面警告，旨在讓部門主管人員和前線主管人員迅速糾正和阻止性質輕微的不當行為，以收懲前治後之效。口頭警告一般會令有關人員在獲發警告當日起計半年內不得晉升或獲委任(包括署任)，而書面警告則一般會令有關人員在獲發警告當日起計一年內不得晉升或獲委任(包括署任)。在限制期間，有關人員一般不會獲考慮晉升或委任(包括署任)。

10 相關先導計劃在四個部門推行，分別是衞生署、消防處、食物環境衞生署和康樂及文化事務署。

其他公務員聘任事宜

2.17 二零二四年，委員會就89項其他聘任建議提供意見，涵蓋不予續約或延長合約期、借調[11]、根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益着想而着令退休、檢討署任安排和更新《聘任指南》[12] 等事項。這些建議的分項統計數字和與先前四年數字的比較，載於**附錄VIII**。

根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益着想而着令退休

2.18 根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益着想而着令退休，並非紀律處分或懲罰，而是為公眾利益着想，基於下列原因而採取的行政措施：

(a) 工作表現持續欠佳：公務人員雖然已獲管方給予機會證明其能力，但工作表現仍未能達到要求；或

(b) 失去信心：管方因對公務人員失去信心，無法再委以公職。

為公眾利益着想而被着令退休的公務人員可獲得退休福利。如屬按可享退休金條款受聘的公務人員，其退休金會延至其達到法定退休年齡時發放。如屬按公務員公積金計劃條款受聘的公務人員，則可按有關計劃的規則，獲發放來自政府自願性供款的累算權益。

2.19 為了對工作表現持續欠佳的公務員加強管理，以及加快採取必要行動的流程，公務員事務局在諮詢委員會和收集管方及職方意見後採取措施，在二零二三年九月公布簡化機制。

11 借調是暫時免除某人員的實任職務，以有時限和非實任的方式，安排該人員填補另一個不屬於其本身職系的職位。一般而言，假如某部門在一段短時間內需要某些技能或專長來配合運作，而具備這些技能或專長的人員只能在另一個公務員職系中找到，該部門便會考慮借調另一職系的人員填補轄下的職位。

12 《聘任指南》是部門就個別職級擬備的正式文件，說明各職級在招聘或晉升方面所需的資歷、要求和聘用條款。各局 / 部門須經常更新《聘任指南》所載其職權範圍內各職系的入職條件、聘用條款和職責說明，並提交公務員事務局批准。

簡化機制下的重點措施包括：

(a) 删減邀請有關人員提交申述的次數；
(b) 豁免要求設立獨立委員會就第12條個案向部門首長提供意見；
(c) 簡化「觀察期」的程序；以及
(d) 強制規定根據現行程序和做法，向有關人員暫停/延期發放增薪。

2.20 委員會欣悉公務員事務局已舉辦簡介會和制定程序指引，以促進簡化機制的有效推行。我們全力支持公務員事務局持續致力提醒：

(a) 各局／部門的督導人員應如實評核下屬表現，不可姑息工作表現持續欠佳的公務員，並善用簡化機制 ；以及

(b) 部門／職系首長應親自留意可能須根據第12條採取行動的個案，以及處理中的第12條個案，確保有關個案根據簡化程序處理而進度合理。

2.21 為方便執行第12條所需行動和確保政府內部的工作表現評核標準一致，公務員事務局已採納委員會的建議，敦促尚未使用標準六級制作工作表現整體評分的局／部門，在其評核表格中採用有關評級制。委員會欣悉有關工作進度理想，所有局／部門現已為主要職系及職級採用標準六級制。

2.22 年內，委員會就四宗根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益着想而着令退休的個案提供意見。除了一宗因涉案人員身處涉嫌違法活動現場附近，導致管方對其失去信心而被着令退休外，其餘三宗均與工作表現持續欠佳有關。就工作表現持續欠佳的個案而言，在二零二四年有九個局／部門轄下共12名人員因工作表現持續欠佳而受到密切觀察[13]。當中兩名人員已分別於二零二四年十月及十一月被着令退休。另一名人員在獲悉委員會贊成局／部門為公眾利益着想而着令其退休的建議後，已自行辭職。至於其餘九名人員，其中兩人的工作表現於觀察期內有所改善，相關的第12條個案暫緩處理，其餘七人仍接受密切觀察，或其個案截至二零二四年年底仍在處理中。在簡化機制實施後，局／部門處理第12條個案的時間由約31個月大幅縮短至約10.5個月。

2.23 隨着簡化機制在去年順利推行，政府仍須繼續努力，進一步推展相關工作。除了公務員事務局會致力與部門管方緊密合作，加強監察可能須根據第12條採取行動的個案，以及處理中的第12條行動個案外，委員會亦會繼續在處理晉升建議時，提醒各局／部門留意可能須根據第12條採取行動的個案。我們相信，通過共同努力，將有助維持公務員隊伍的高水準表現，並確保涉及工作表現持續欠佳公務員的個案得到適當且有效的處理。

13 在該12宗個案當中，有一宗是根據二零零五年修訂的公務員工作表現持續欠佳處理機制進行，而另外11宗則是根據二零二四年頒布的簡化機制處理。

優化公務員紀律機制

2.24 委員會喜見公務員事務局致力優化公務員紀律處分機制，並持續推行各項改善措施。我們樂見行政長官在《2024年施政報告》中宣布，公務員事務局將檢視《公務人員(管理)命令》和《公務人員(紀律)規例》。就此，我們知悉公務員事務局正全力進行檢討，以研究是否有空間簡化紀律處分程序，從而提升處理紀律個案的效率及成效。委員會期待於二零二五年就公務員事務局的初步建議提供意見。

更新版《公務員守則》

2.25 隨着公眾對公務員的期望日益提高，政府在二零二四年六月更新了《公務員守則》(《守則》)，闡明香港特別行政區的憲制基礎和秩序、公務員作為行政機關一員的憲制角色和責任，以及公務員須恪守的基本信念及操守準則。委員會全力支持這項重要舉措。作為獨立的法定機構，委員會始終堅守使命，維護公務員聘任和晉升制度的公平公正。委員會亦致力確保公務員隊伍紀律懲處公平一致，並與更新後的《守則》中所闡述的基本信念及操守準則保持一致。

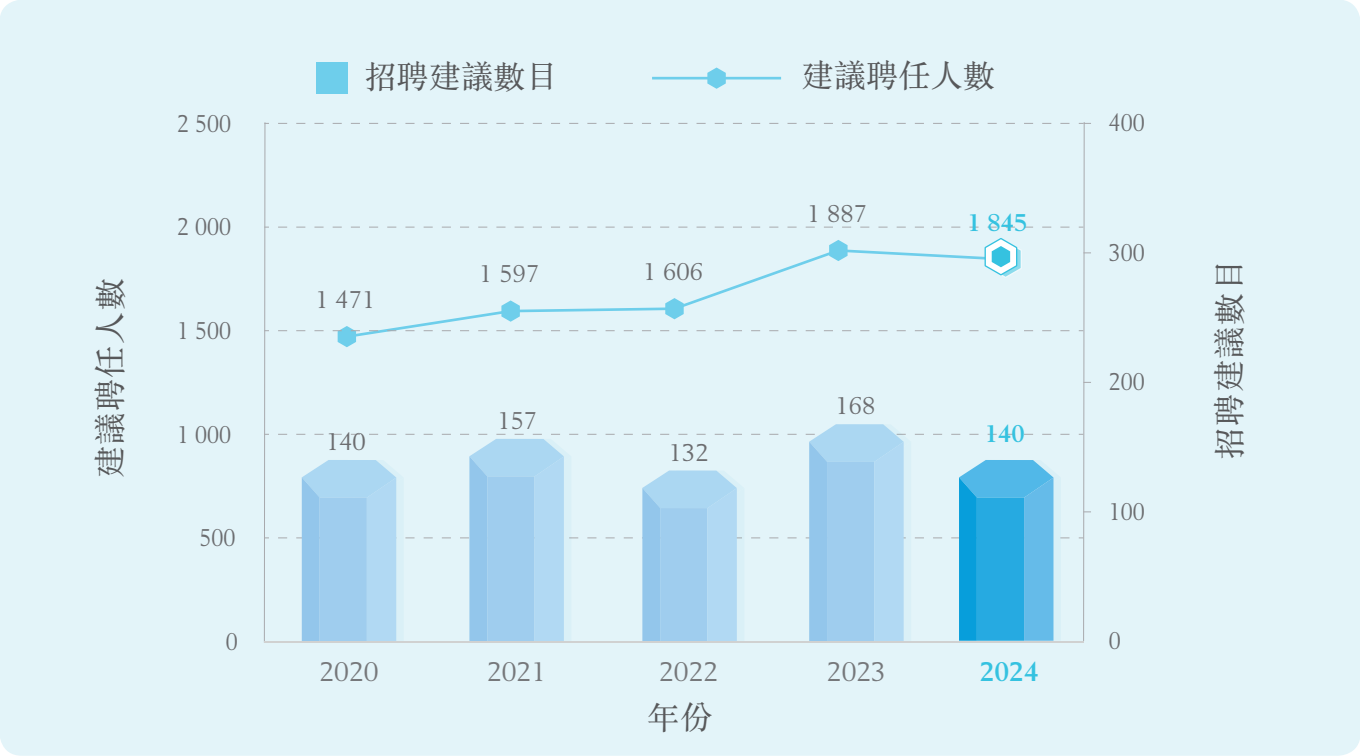
第三章
招聘

3.1 政府必須招攬人才，為公務員隊伍注入新血，才能維持一支穩定而實力強大的公務員隊伍，達到提供成效與效率兼備的優質服務的目標。為應付人手需要和服務需求，各局／部門須定期進行招聘工作。遴選程序嚴謹且競爭激烈。委員會支持當局在招聘公務員時，按用人唯才和公平競爭的原則，選出最合適的應徵者出任公務員職位。我們除了要確保招聘程序恰當穩妥，行政效率也不容忽視，好讓政府可以與私營機構競逐優秀人才。

二零二四年經委員會提供意見的招聘建議

3.2 二零二四年，委員會就140項招聘建議提供意見。委員會欣悉各局／部門憑着多年來的經驗和清晰的指引，普遍已加快招聘程序，而招聘工作亦大致暢順及有效地進行。各局／部門在進行招聘工作時，均有遵循公務員政策和規則，並在預期出現人手流失之前作出適當準備，及早計劃和進行招聘工作。過去五年，經委員會提供意見的招聘建議數目如下：

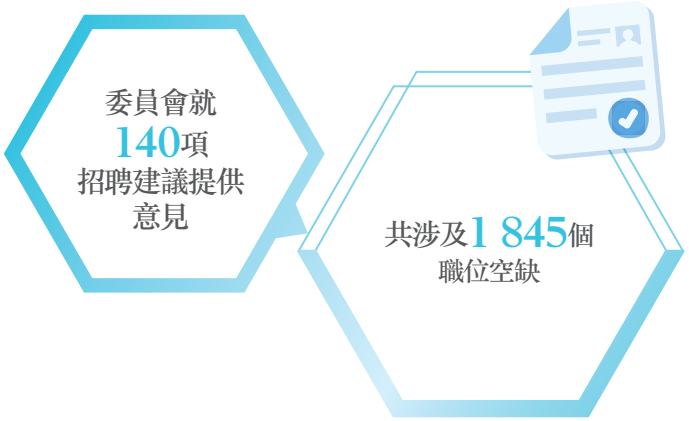
2020 年至 2024 年經委員會提供意見的招聘建議數目



招聘結果報告的質素

3.3 年內，委員會喜見有些部門就招聘工作提交的招聘結果報告質素優良。有關報告均能就每名應徵者提供適切的資料，就應徵者面試的表現作出具充分理據的評語，並能就其建議簡潔和清楚地闡述所考慮的因素，便利了委員會的審查工作，效率亦因此而提升。

3.4 然而，有些部門的招聘結果報告就個別應徵者面試表現撰寫的評核，在質素方面仍有不足之處，評語過於簡短和籠統，令人難以區分各應徵者的表現。雖然招聘結果報告中顯示個別應徵者所得的評級和評分清晰，面試結果也沒有受到影響，但委員會提醒有關部門日後在撰寫評核時提出更具體的評語，更清晰反映個別應徵者在甄選面試中的表現，以支持其建議。



應徵者資格

3.5 公務員在通過最初的觀察期後，一般會把政府工作視為終身職業。因此，延攬完全符合入職條件並具備所需才幹的人才至關重要。為達到這個目的，招聘部門必須在招聘廣告及／或職位空缺通告中清晰準確地列明職位的最新入職條件。作為準求職者的首個接觸點，這些廣告／通告的內容應簡明扼要且資料充足，並以清晰明確的方式呈現，以盡量減少期望落差和誤解。委員會發現，部分部門擬備的入職條件在表達方式和內容方面有改善空間，如下文個案3A和3B所示。

個案3A

某部門在最近一則招聘廣告中，沿用了一項其長期使用，並應用於同一職系內不同專業的學歷要求描述。然而，這一描述對於當前針對持有特定資歷的專才招聘來說過於籠統。該描述並未考慮到專上教育環境的最新變化，尤其是相關專業近年新增了學術課程，導致字面上存在多種詮釋空間。由於同一部門內其他職系在招聘廣告中採用了相同的學歷要求描述，但不同部別之間的詮釋卻不一致，進一步加劇其模糊性。

委員會注意到，由於學歷要求的描述有欠清晰，以致應徵者和相關部別的人員對審核資格的標準和一致性產生疑問。

該部門聽取委員會的意見後，已全面檢視各有關職系的入職條件，並根據現行教育制度下的不同學歷修訂相關描述，詳細說明及更新所需條件。此外，部門亦統一了各部別對相關說明的詮釋。我們相信，這些改進措施能為有意求職者提供清晰指引，從而促進招聘程序得以順利進行。

個案3B

在另一宗個案中，由於招聘廣告中未清楚列明對學科的具體要求，導致部分求職者產生混淆和錯誤期望。雖然相關部門實際上希望招聘已完成專上教育特定學科的人員，但在招聘廣告中卻以較為概括的方式列出要求，結果吸引了大量修讀相關專業其他學科的求職者應徵。這些求職者在資歷評核過程未完成前獲邀參加遴選面試，但最終因未能滿足部門的特定入職要求而被視為不符合資格，引發了相關求職者的質詢。

邀請不符合資格的應徵者參加面試，不但徒增非必要的行政工作，還會導致應徵者產生混淆、錯誤期望和失望，從而損害招聘工作的公信力。就職位所需的資歷，部門應提供清晰簡明的信息，以避免誤解，確保應徵者對資歷要求有實際的理解。這不僅有助招聘程序順利進行，還能簡化行政工作，並維護遴選結果的公正性。

委員會已建議該部門日後進行招聘時，在招聘廣告中清楚列明所需資歷。我們亦提醒該部門，在未來的招聘工作中，應盡可能在早期階段完成資歷評核，特別是在涉及非常特定的資歷要求，或僅屬本地資歷和內部評核的情況下。此舉不僅有助提升招聘效率，還能避免求職者產生錯誤的期望。

3.6 招聘部門最熟悉職位要求，也最能評估申請人是否符合相關職位的資格。若能在招聘廣告及職位空缺通告中清晰闡述對應徵者的要求，不僅能更有效地吸引合適的人選應徵，還能更好地管理求職者的期望。

> 招聘部門不應忽視更新入職條件的重要性，必須確保相關資料清晰無誤，並與本地教育制度的發展保持一致。更新入職條件並非只是確保招聘工作成效與效率兼備的程序，更是維持公共服務與時並進、靈活應變的關鍵策略。

在招聘程序中加強警惕

3.7 政府要維持公務員隊伍的誠信操守、服務成效和專業能力，選拔最合適的應徵者至關重要。嚴謹的遴選程序能夠確保招聘工作以公平公正、具透明度的方式進行，並嚴格遵循任人唯才的原則。這些程序不僅是例行的行政工作，更是確保物色和聘任最佳人選以滿足公共服務需求的重要保障。若程序未能符合相關標準，不僅可能影響所聘任公務員的質素，還會損害公眾對公務員招聘制度的信心。個案3C正說明了確保聘任合適人選擔任公務員，是至關重要的。

個案3C

有一個部門就近期的招聘工作完成遴選面試後，擬聘用一名以往曾在該部門任職，但不久前被部門根據《公務人員(管理)命令》第12條為公眾利益着令退休的前公務員。雖然這部門就該應徵者所儲存的過往僱傭記錄中已載有這項重要資料，但令人遺憾的是，部門在審核過程中忽略了這一信息。

直至委員會秘書處向部門索取有關招聘建議的進一步資料時，才揭發上述問題。結果，聘任當局在審核所有相關記錄後，撤銷了聘用該應徵者的建議。然而，招聘程序已因此受到不必要的延誤，情況絕不理想。

委員會對部門顯然出於疏忽而未能識別該應徵者過往的退休記錄表示極度關注。這暴露了部門招聘工作的審核程序中的重大缺漏，以及參與招聘過程的各單位與招聘委員會之間存在嚴重溝通問題。這種疏忽會導致不合適的應徵者受聘為公務員，實屬完全不可接受。該部門未能就已知悉的資料適時採取行動，會使人懷疑招聘安排是否公正健全。

因應委員會的迫切要求，該部門已對其招聘程序進行全面檢討，並找出多項不足之處，同時實施了一系列措施，以防止日後再次發生類似問題，從而維護招聘程序公正健全。

> 招聘過程中的疏忽和溝通不足，不僅會損害程序的公正性，還可能削弱公眾對公務員招聘制度的信任。

克服招聘公務員的挑戰

3.8 委員會注意到政府在吸引和招聘人才加入公務員隊伍方面，正面對私營機構的激烈競爭。委員會明白競爭激烈的勞工市場可對招聘工作帶來挑戰，因此強調各局／部門必須制訂有效且具針對性的招聘策略，從而吸納更多應徵者。在這情況下，委員會欣見有一個部門在招聘中採取了積極靈活的方式，詳見下文個案3D。

個案3D

面對近年招聘具備正式資格的專業人員加入公務員隊伍的挑戰，某部門積極恢復助理專業職級的招聘工作，目標對象為仍在接受培訓或攻讀相關專業資格的畢業生或半專業人員。此外，考慮到畢業生可能需要四至五年時間才能累積足夠的實踐經驗並取得所需的專業資格以獲聘為常額編制人員，該部門嘗試調整入職制度，允許新聘任的助理專業人員在必要時服務更長的試用期，即最長可達五年，以便他們有足夠時間取得所需資格。任何未能達到要求的聘任人員，其試用期可能會被終止。

恢復招聘助理專業人員並修訂入職制度，讓部門能夠吸納更多人才，解決人手短缺問題，同時促進相關職系的長遠發展。提早聘用「尚待符合資格」的專業人員，亦有助於及早培育新一代領袖，讓他們累積所需的政府工作經驗，並掌握專業和管理技能，以滿足長遠的接任需要。

委員會讚賞有關部門在致力解決長期人手問題的同時，仍能維持專業水準，並以客觀持平的態度進行招聘和聘任程序。

> 政府致力吸納人才，職系／部門首長應跳出框框，採取大膽措施，制訂招聘策略以吸納人才，滿足其人力需求。

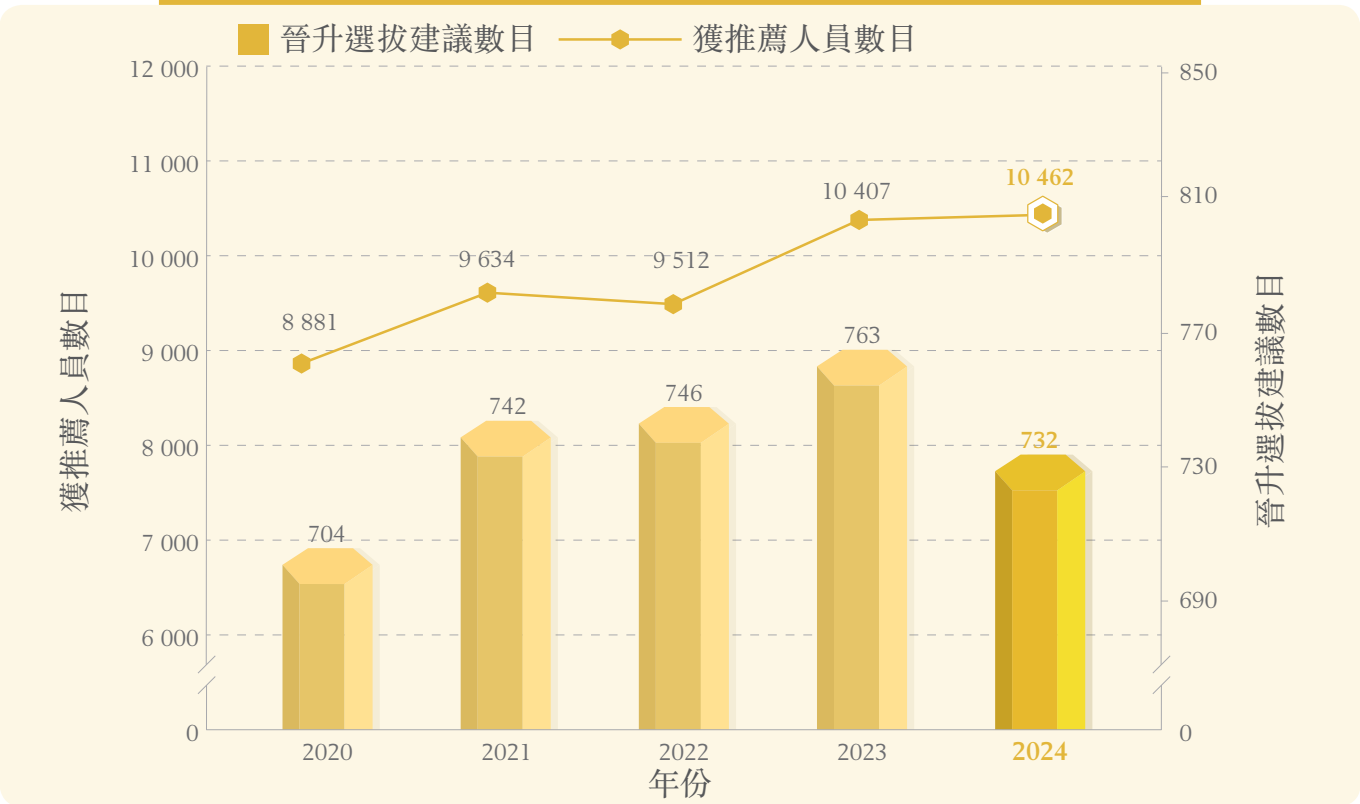
第四章
晉升和人力資源管理

4.1 公務員隊伍以晉升方式填補較高職級空缺，是行之有效的機制，為公務員提供發展事業機會，建立晉升階梯，並有利各局 / 部門的員工接任和暢順運作。公務員的晉升以能者居之和公平競爭為原則，必須靠自己的能力爭取。晉升不是既有的權利，也不是對長期服務者的獎勵。委員會就晉升選拔建議提出的意見，有助政府通過透明公正的程序，甄選和推薦優秀的公務人員晉升。

二零二四年經委員會提供意見的晉升選拔建議

4.2 年內，委員會就732項晉升選拔建議提供意見。晉升選拔結果報告大多內容清晰、書寫合宜。委員會亦喜見各局 / 部門整體上繼續遵行相關的《公務員事務規例》及既定的規則和程序。過去五年，經委員會提供意見的晉升選拔建議數目如下：

2020年至2024年經委員會提供意見的晉升選拔建議數目



人力資源管理

4.3 人力資源管理採用按部就班和有策略的方法來評核及審視員工的工作表現。良好的人力資源管理措施有助實現機構目標，提高服務生產力和質素。委員會在審核晉升選拔建議時，如發現局／部門的人力資源管理措施有不足之處，會提出意見。本章載述委員會的一些具體意見，供各局／部門參考。

善用需待填補空缺

4.4 晉升是對有能力和表現優秀公務人員的肯定，他們需要展示在各方面都能勝任較高職級職務的要求才可獲晉升。同時，晉升可鼓勵有抱負的公務人員不斷改善、致力求進。為了讓有能力的公務人員發揮潛能和滿足他們對晉升的期望，各局／部門應充分善用現有的職位空缺，讓優秀的公務人員可早日獲得擢升，這點至為重要。

4.5 在去年的年報中，委員會關注到兩個部門即使有足夠合資格且能幹的人選，但仍有不少可供晉升的空缺持續未獲填補。為填補人手空缺，該兩個部門亦安排了部分不獲推薦的人選在長時間內斷斷續續地擔任短期署任職務。

4.6 雖然每宗個案的問題錯綜複雜，背後的原因也可能不盡相同，但在晉升選拔程序中不填補空缺，既不利員工培育和接任計劃，也會影響員工士氣。該兩個部門在聽取委員會的意見後作出了積極回應，並在填補較高職級的空缺方面取得明顯改善。有關情況詳見個案4A和個案4B。

個案4A

某部門在二零二三年的晉升選拔工作結束後，某職系內兩個職級的未獲填補空缺數目佔待填補空缺總數超過五成。在委員會表達關注後，該部門於二零二四年進行的兩次晉升選拔工作中，部門的晉升選拔委員會致力物色更多合資格且表現優秀的人員，以測試他們是否勝任較高職級的職務。最終，約有三分之一的較高職級空缺未獲填補，空缺比率較二零二三年顯著下降。

儘管情況有所改善，但我們認為未獲填補空缺的比率仍然相對較高，應有進一步下降的空間。有鑑於此，該部門承諾將分階段降低該比率，目標是在未來數年內逐步降至不超過15%。

為填補暫時的人手空缺，該部門亦檢視了其人力資源管理措施，並摒棄以往未按《公務員事務規例》規定進行恰當甄選程序，而長期安排間歇性短期署任的做法。

委員會喜見該部門迄今所作的努力，但亦敦促其高層管理人員繼續監察相關問題的發展，並在發現任何不當之處時，採取有效措施予以糾正。委員會期望，在該部門的持續努力下，所有較高職級的空缺能在短期內循晉升選拔的途徑填補。

個案4B

另一部門的情況更為令人鼓舞。該部門於二零二三年進行了三次晉升選拔工作，當中各職級未獲填補空缺數目佔待填補空缺總數約15%至50%不等，情況顯然未如理想。在聽取委員會的意見後，該部門推行了一系列人力資源管理措施，目標是在兩年內將未填補空缺比率降至5%。

委員會喜見該部門在這方面的工作成效非常理想。在二零二四年的一次晉升選拔工作中，晉升選拔委員會成功物色到足夠的合適人選，將較高職級的空缺悉數填補。至於另外兩個晉升職級，僅有極少數空缺尚未填補，原因是部分不獲推薦的人選需待進一步累積經驗，才可獲考慮測試其是否勝任較高職級的職務。

此外，該部門已盡可能避免在未經妥善遴選程序的情況下，安排不獲推薦人選以署任方式填補空缺。只有在理據充分的情況下，該部門才會安排短期署任，以應付運作需要。

長遠而言，該部門亦採取了一系列措施，例如制訂更完善的培訓計劃和安排額外及指定的培訓課程，協助和鼓勵相關職系人員達到晉升所需的既定培訓要求，以增加合資格人選的數目。

委員會欣見該部門致力處理有關問題，並鼓勵他們繼續保持良好表現。委員會期望相關職系日後能實現穩健的接任安排，確保人才源源不絕。

員工培育

4.7 培育員工是人力資源管理不可或缺的一環。委員會一直主張訂定全面的員工培育策略，包括為各級員工的事業發展而制訂周詳的職位調派政策和有系統的培訓計劃。完善的員工培訓和發展計劃有助提升員工的工作表現和才能，讓他們作好準備承擔更多不同職責，亦有助部門就員工接任建立人才庫。

4.8 年內，委員會發現有些空缺未能填補的原因是部門未有適時安排內部培訓，導致可供考慮晉升的合資格人員數目受限。雖然礙於運作需要及培訓資源有限，部門有時或未能作出相關培訓安排，但部門必須在確保有效運作的同時，盡量顧及人員的事業發展需要，務求在兩者之間取得適當平衡。個案4C和個案4D說明各局／部門不應忽視員工發展的重要性，必須視之為當前急務而撥出資源以應付培育員工的需要。

個案4C

鑑於某部門的運作需求獨特，內部培訓是人員掌握執行職務及發展事業所需之專門知識和技能的必要途徑。然而，委員會從該部門的一次晉升選拔工作中留意到，不少人員未能取得屬晉升條件之一的訂明專業資格，原因是該部門在二零二三年沒有安排所需的內部培訓，最終導致人手短缺問題進一步加劇。

據該部門解釋，由於其積極參與多項大型計劃和活動，培訓已改期至二零二四年年底進行。然而，委員會認為既然訂明資格是晉升的必要條件，該部門便有責任確保所需的內部培訓能適時進行，以配合員工的培育及接任計劃。

委員會促請該部門盡快為受影響的人員安排必要的培訓，以便他們能夠取得訂明資格，從而在下次晉升選拔工作中可獲考慮晉升。為此，該部門已於二零二四年十一月完成培訓，而所有相關人員已順利取得訂明資格。

本個案揭示了該部門在培訓資源管理方面的不足之處，忽視了員工發展需求的重要性。委員會已請相關部門首長留意有關情況，並提醒負責培訓的人員，確保迅速且有效地安排培訓至為關鍵。此外，委員會亦要求該部門檢視其培訓政策和工作流程，以防止類似情況再次發生。

個案4D

與個案4C相似，另一部門因運作需要的特殊性，某職系人員須接受內部的專業培訓並取得訂明資格後方可晉升。委員會注意到，該部門在填補空缺上面對重大挑戰，主要原因是缺乏資源進行內部培訓。為應對其他更迫切的工作需求，只有少數合資格人員能被調撥提供內部培訓，這導致可供晉升的合資格候選人數量不足。在連續數年的晉升選拔工作中，該職系的兩個職級有超過一半的空缺未獲填補。

我們亦留意到，具資格的培訓人員須執行大量非核心職務，例如舉辦活動及處理其他行政工作，以致可提供內部培訓的專業人手更為緊絀。

委員會建議該部門重新調配其人力資源，務求具資格的培訓人員免於執行非核心職務，讓他們可以專注履行主要職責，包括提供內部專業培訓。該部門對建議予以積極回應，並正採取不同措施以解決相關問題，例如增聘非公務員合約僱員專責舉辦活動。委員會期望，該部門在提升培訓能力後，能更好地滿足其專業人員的事業發展需要。

> 培育員工對各局／部門的暢順運作和接任計劃可持續推行非常重要。高層管理人員應制訂具策略性和全面性的培訓計劃，善用現有資源，並定期檢視相關計劃，以確保培訓政策具成效和應變力。

安排署任

4.9 署任機制有助部門和職系管方評估人員是否適合實際升職，以及應付運作需要，填補暫時的人手短缺。至於在晉升選拔工作中獲推薦長期署任的人員，部門必須適時作出署任安排，因為延誤署任可能會對獲推薦人員的事業發展造成不利影響。這對於接近訂明退休年齡的人員尤為重要，因為他們可能因此未能符合隨後晉升選拔中要求的12個月實際服務期而喪失晉升資格。就這方面而言，我們認為個案4E的情況並不理想。

個案4E

在二零二二年的一次晉升選拔工作中，某部門的晉升選拔委員會基於一位人員一貫卓越的工作表現，將其列為長期署任候補名單中的最前列位置，當中亦充份考慮到他約在兩年後達到訂明退休年齡的情況。然而，該部門非但沒有按該長期署任候補名單的優先次序安排他盡早署任，反而只讓他在部門當前的晉升選拔委員會召開前兩個月才開始署任，甚至比其他優先次序較低的候補人員更遲。

當前的晉升選拔委員會考慮到該人員僅署任了一段短時間，並不信納他已全面通過測試，認為他未足以實際晉升高一級以承擔複雜而繁重的工作。因此，晉升選拔委員會建議他與所有其他候補人員一樣繼續署任。然而，由於該人員即將退休，此建議將使他不符合資格在下次的晉升選拔工作中獲考慮實際升職。

雖然該部門聲稱在安排署任時應優先考慮部門的運作需要，並指該人員完全了解自己的情況，且將獲准繼續署任直至退休，但這種情況極不理想。若該部門能更周詳地規劃以履行候補名單的先後次序，本可避免此問題。

我們已促請該部門檢視其人力資源管理措施，並改善人手規劃，確保根據部門的晉升選拔委員會建議的優先次序，適時作出長期署任安排，從而保障人員的事業前途、提升員工士氣，以及使接任計劃有效推行。

> 採取積極且全面的方式應對員工發展需求，對確保公平、維持員工士氣以及強化接任計劃至關重要。

接任計劃

4.10 接任計劃是全面的人力資源管理策略的重要組成部分。良好的接任計劃是確保接任安排暢順的必要條件，尤以各局 / 部門的首長級人員為然。及早物色和培養年輕且具潛質的人員，對於培育未來領袖承擔更大責任和滿足公眾期望至關重要。完善的員工培育計劃有助進一步推動這方面的工作。積極提升人員技能、擴濶他們的視野，並系統地培養多元且能幹的人才，不但有利無縫接任，亦可確保公務員隊伍的長遠持續發展和工作成效。

4.11 委員會在審核晉升選拔建議時，留意到多個部門的首長級部門職系人員出現年齡相近的情況，這現象一而再對部門在接任方面構成挑戰，正如案例4F所示。

個案4F

年內，委員會注意到在一些副部門首長職級(首長級薪級表第3點)的晉升選拔建議中，合晉升資格的現任助理部門首長(首長級薪級表第2點)大多年齡為55歲或以上。由於他們的訂明退休年齡為60歲，因此他們進一步晉升至高級首長級職位的機會甚微。委員會甚至注意到在其中一宗個案中，為數不多的合資格人員年齡相若，且全部都在同一天晉升至現任的助理部門首長職級，可被考慮晉升的人選範圍更窄。

由於大部分助理部門首長職級人員差不多在同一時間退休，部門可能在短時間內流失大量經驗豐富的領導人才，從而削弱部門的領導能力和首長級人員的接任安排。

為應對首長級人員的接任問題，委員會已向相關部門重申，他們須加大力度在各個非首長級職級物色年輕有為的人員並加以培育，以應付首長級人員的接任需要。部門宜培育不同年齡層的人才，並在其公務生涯早期便開始進行，從而擴大人才庫，以便選拔最合適者肩負首長級的較重要職責。

4.12 此外，委員會關注到初級首長級人員的退休時間相近，會對部門首長的繼任安排產生連鎖效應。在一些個案中，政府不得不根據繼續受僱計劃延長現任部門首長的任期，作為部門過渡時期的應對措施。

4.13 委員會已向相關部門和公務員事務局表達關注，強調確保部門首長的順利接任極為重要。他們必須盡早制訂部門首長的接任計劃，並輔以完善的員工培訓和發展計劃。部門的晉升選拔委員會在選拔晉升人選時，也應注意人員的年齡是否集中在某個年齡層的問題，尤以初級首長級職級(例如首長級薪級表第1和第2點)為然。

> 積極主動且全面周詳的接任計劃是可持續領導的基石。當下致力培育年輕人才，可確保領導層將來後繼有人，能應對各種挑戰，並且在運作上精益求精。

評核及審視員工的工作表現

4.14 評核和審視員工的工作表現是人力資源管理的核心要素。部門／職系首長更負有整體責任，確保評核及審視轄下員工／職系工作表現的管理制度有效運作，使他們的工作表現得到適時、準確、全面、如實和客觀的評核。過寬和過嚴的評核，都會扭曲評核及審視工作表現的目標。

4.15 委員會留意到，去年一些部門的評核報告普遍存在評核過寬的情況。部分部門甚至將整體表現的最高評級給予約三分之二的受評人。此舉嚴重妨礙晉升選拔工作，難以識別真正表現優秀的人員，以及根據工作表現記錄作出理據充分的建議。委員會已促請相關部門加強以下各項工作：

(a) 在有需要時檢視評核標準；

(b) 推行措施提醒督導人員，公正和如實地作出理據充分的評核至為重要，並安排他們參加有關工作表現管理的培訓；以及

(c) 不時監察和檢視有關措施的成效。

4.16 公務員的評核制度屬三層架構，評核人、加簽人和覆核人須按事實和觀察所得作出適時、如實和獨立的評核。其中，覆核人在評核及審視員工的工作表現過程中扮演關鍵角色，包括監察評核標準，並在評核質素過低或與部門的評核標準不一致時，向評核人 / 加簽人提出意見。若覆核人對評核人或加簽人的評核持不同意見，應向有關人員清楚闡述理由，並在必要時適當地調整評級。受評人應獲告知相關調整或補充意見，以確保他們清楚了解自己的工作表現和需要改進的地方。然而，委員會就這方面的工作在年內發現一些不足之處，詳見個案4G及個案4H。

個案4G

在審核某部門一宗晉升選拔建議時，委員會從上一個評核週期的個別評核報告中注意到，三名實力相若的人員中，兩名獲覆核人評為可以勝任較高職級的職責，而另一人則被評為尚未可以勝任。然而，部門的晉升選拔委員會(由同一名覆核人擔任主席)在兩個月後召開時，經比較三人的長處後，最終認為先前被評為尚未可以勝任的人員較其餘兩人更為優勝。

上述情況突顯了評核過程需要更一致和全面的評估。在評估受評人員是否具備晉升條件時，覆核人應通盤審視，考慮同一職級的所有人員，並深入評估相關人員是否具備較高職級所要求的各項能力和特質。如有需要，覆核人應諮詢相關的評核人和加簽人，以獲取更多資料和釐清不明確之處。此舉有助確保準確識別表現出色的人員，並使部門的晉升選拔委員會在充分掌握資料後作出公正的決定。

個案4H

委員會注意到在一些個案中，覆核人對部分受評人的整體工作表現及／或晉升能力評級所表達的意見與評核人和加簽人不一致。然而，這些分歧並未傳達予受評人、評核人和加簽人，令人對透明度產生關注。

尤其是受評人在未獲告知這些分歧的情況下，無法了解自己的表現水平，這可能影響他們的專業發展、工作動力以及改進欠佳之處的能力。具透明度的評核制度不僅確保制度公平，更能讓受評人掌握自己的發展進度。

除此之外，評核人和加簽人須清楚了解評核標準，以此作為評級決定的依據。這有助確保評級標準一致，促進相互尊重和建設性對話，從而建立更透明且有效的評核過程。

部門／職系首長有責任確保評核人／加簽人／覆核人清楚了解既定的評核標準，並予以應用在撰寫、加簽或覆核下屬的工作表現評核。委員會已敦促有關部門提醒覆核人嚴格遵守既定指引，並盡力履行職責，因為覆核人責無旁貸，是有效執行評核制度的最佳人選。

> 溝通不僅是一種形式，更是職場中建立信任和促進理解的基礎。在評核過程中，基於透徹且全面的評估提供坦誠反饋，能確保員工了解自己的表現，並激勵他們追求更高的成就。

第五章
公務員紀律

5.1 公務員必須盡忠職守、勤奮實幹，竭力為市民提供優質服務。為了維持廉潔高效的公共服務，以及保持市民對政府的信任，公務員必須時刻恪守崇高的品行和紀律標準。為此，政府設有行之有效的紀律處分制度，懲處違反政府規則和規例或觸犯法例的公務員，令公義得以彰顯。

5.2 委員會與政府攜手合作，致力維持公務員隊伍最高的品格標準。《公務人員(管理)命令》第18條[14]規定，除《公務員敍用委員會條例》訂明不適用人員[15]的個案外，政府按《公務人員(管理)命令》第9、10或11條處罰甲類人員之前，必須先徵詢委員會的意見。除試用人員、合約人員和部分按第一標準薪級表支薪的人員外，甲類人員差不多涵蓋所有公務員。截至二零二四年六月底，屬委員會紀律事宜職權範圍的甲類人員約有123 800人。

5.3 委員會就紀律建議所提供的意見，是建基於事實和客觀證據，並有相關局/部門進行的全面調查支持。委員會的主要考慮因素是不當行為或罪行的性質和嚴重程度。委員會亦須確保適用於全體公務員的紀律標準維持總體一致，被控人員作出申述的權利得到保障，同時須確保紀律建議的處理能與時並進，符合公眾期望。

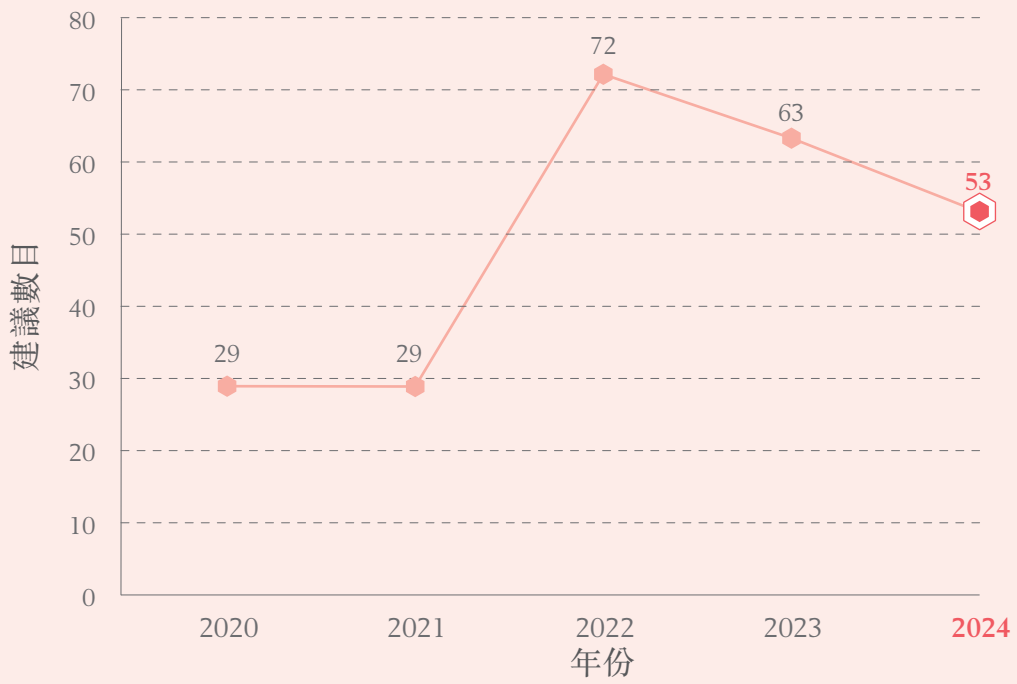
14 請參閱第一章第1.5段。

15 請參閱第一章第1.4段。

二零二四年經委員會提供意見的紀律建議

5.4 年內，委員會就53項已按《公務人員(管理)命令》所訂正式紀律程序處理的紀律建議提供意見。以委員會職權範圍內的123 800名甲類人員計算，建議總數所佔比例約為0.04%。過去五年，經委員會提供意見的紀律建議數目如下：

2020年至2024年經委員會提供意見的紀律建議數目



5.5 如上圖所示，在過去五年經委員會提供意見的紀律建議數目持續維持在低水平，顯示絕大多數公務員都能秉持應有的崇高品格和紀律標準。不過，我們不能因而自滿，仍須齊心協力，保持公務員隊伍廉潔守正、誠信不阿。公務員事務局向委員會承諾會努力不懈，透過提供培訓、舉辦研討會、發布和更新規則及指引等，向各級公務員推廣良好品行和誠信標準。委員會將一如以往保持警覺，並與政府通力合作，確保紀律建議的處理，符合公平、公正原則，而公務員的處分尺度總體一致。

5.6 委員會在二零二四年處理的53宗紀律建議的性質，按刑事罪行 / 不當行為類別和有關人員薪金組別劃分的分項數字，載於附錄IX。如下文圓形圖所示，接近一半建議的涉案公務員最終被免職(「迫令退休」[16]或「革職」[17])，而四分之一的人員被予以「嚴厲譴責」[18]。此外，約48%的建議會另加金錢懲罰(「罰款」[19]或「減薪」[20])。從這些數字可見，政府對行為不當或干犯刑事罪行的公務員絕不姑息。

16 遭迫令退休的人員或可獲得全部或部分退休福利。如屬按可享退休金福利條款受聘的人員，則要待到達法定退休年齡才會獲發延付退休金。

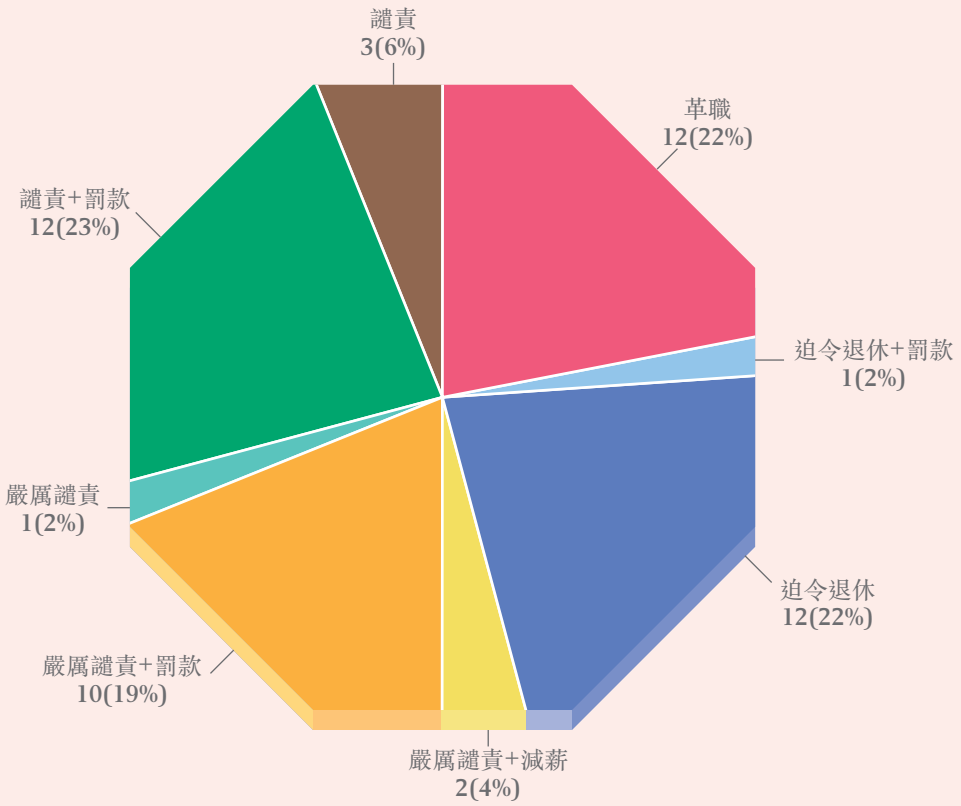
17 革職是最嚴厲的懲罰方式，因為有關人員會喪失所有退休福利(在強制性公積金計劃或公務員公積金計劃下政府和成員強制性供款的累算權益除外)。

18 遭嚴厲譴責的人員通常在三至五年內不得晉升或獲委任。當局一般會建議向干犯較嚴重不當行為 / 刑事罪行或屢犯輕微不當行為 / 刑事罪行的人員施加這種懲罰。

19 罰款是最常用的金錢懲罰。根據二零零九年九月一日起生效的以薪金為基準的罰款計算方法，罰款額以相等於涉案人員一個月實職薪金為上限。

20 減薪是一種金錢懲罰，方法是從有關人員的薪酬中扣減一至兩個增薪點。享有與薪金掛鈎津貼或福利的人員如被處以減薪懲罰，以致在減薪後不再按可享該等津貼或福利的薪點支薪，則該人員原先享有的津貼或福利便會被調低或暫停發放。涉案人員若經既定的工作表現評核機制評核，顯示其工作表現和行為操守令人滿意，便可「賺回」遭扣減的薪點。與「罰款」相比，減薪可起更大的懲戒作用，而且更具「改過」功能，推動有關人員在工作表現和行為操守方面持續達到應有標準，以「賺回」遭扣減的薪點。

2024年經委員會提供意見的紀律建議分項數字（按懲罰方式劃分）



對紀律事宜的檢視和意見

5.7 委員會一直與政府緊密合作，尋求和制訂管理公務員的最佳做法，並加以推廣。正如本年報第二章所述，公務員事務局正檢視《公務人員（管理）命令》和《公務人員（紀律）規例》，以期優化公務員紀律機制。委員會將於二零二五年就公務員事務局的初步建議提供意見。

5.8 此外，我們樂見公務員紀律秘書處繼續出訪局 / 部門，以研究如何提升雙方處理紀律個案的效率。公務員紀律秘書處深明紀律個案能否順利完成，取決於獲委派處理個案人員的調查技巧。因此，該秘書處在聽取委員會的意見後，持續安排紀律個案調查工作的能力提升工作坊，對象既有執行聘任工作的人員，亦包括負責日常員工管理的部門管理人員。委員會將繼續與公務員事務局合作，並提出意見和建議，協助該局推展培訓計劃。

5.9 委員會在審議建議時，除了考慮懲罰輕重是否恰當外，還會提出其他意見，並與公務員事務局商討改善處理紀律個案或員工管理的方法。下文各段重點載述我們在年內提出的一些意見和建議。

處理紀律個案的時間

5.10 委員會同意，審查情節複雜的個案需要更多時間。然而，在處理紀律個案時如未能及早採取行動，不但削弱紀律處分制度的公信力，也未能彰顯政府對於秉持公務員隊伍崇高操守的決心。過去一年，委員會關注到有部門耗費了過長的時間才完成紀律個案，詳見個案5A和個案5B。

個案5A

一名人員涉嫌為求一己方便和謀取私利，濫用他在部門電腦系統內的公事帳戶。該部門調查發現，儘管政府未受重大損失，但該人員在七年多以來濫用公事帳戶多達70次。

由於有關個案性質嚴重，該部門遂呈報個案予執法機關以作跟進。撇除執法機關調查案件並決定不對該人員採取刑事法律程序所用的時間，該部門另再耗時三年進行調查工作、收集所需資料並尋求法律意見，然後才向該人員展開正式紀律程序。部門將處理個案需時歸究於個案涉及大量資料、部門工作繁重以及人手緊絀等原因。儘管該人員最終因嚴重行為不當被免職，但委員會認為該部門的處理時間過於冗長，實在不能接受。我們已請相關部門首長留意有關情況。

應委員會的要求，部門首長已提交了一份關於部門處理個案流程的檢討報告，並承認有必要作出改進。報告臚列了該部門為避免在處理紀律個案時再出現類似的延誤而將採取的一連串措施。此外，部門計劃於二零二五年推出新的電腦系統，該系統將配備內置功能，以防止員工濫用帳戶。

委員會欣悉相關部門首長承諾作出改善，但亦提醒該部門須定期檢視有關措施的成效，以便適時作出優化或改善，從而達到預期的效果。

個案5B

某部門接獲投訴，指一名人員作出多項不當行為。若查明屬實，該人員很可能受到免職處分。

該部門用了超過兩年時間進行調查並展開紀律處分程序。隨後，又耗費了兩年半時間進行紀律聆訊，主要原因是該涉案人員在研訊期間因病未能出席不同階段的聆訊。研訊報告其後在聆訊完成後十個月完成擬定。

在研訊結束後，該涉案人員估計其不當行為將會被查明屬實，於是在得知研訊結束後、部門尚未向其作出任何懲處前，給予一個月薪金以代替辭職通知，藉此離職。

因涉案人員的不當行為情節嚴重，如查明屬實，足以導致他被革職且不獲發放退休福利，因此，該人員明顯是為了避免受到紀律懲處而辭職。雖然部門在涉案人員辭職時已扣起了其退休福利，但部門仍需及時徵詢委員會的意見，方可按既定指引沒收其全部退休福利。然而，部門卻在涉案人員辭職後三年才提交個案至委員會考慮。當委員會表示贊成部門的建議時，有關個案已拖延近九年之久。

委員會理解有關個案性質複雜，且必須遵循適當程序處理，但部門處理個案時發生的嚴重延誤是完全不可接受的。委員會已要求相關部門首長提交報告，詳細說明處理時間如此冗長的原因，並闡明已採取或將會採取的措施，以避免日後再次發生類似情況。委員會期望相關部門首長積極回應。

5.11 公務員事務局亦關注到需及時處理紀律個案的重要性。由二零二四年一月起，各局 / 部門須每半年向其高級管理人員和公務員事務局匯報紀律個案的處理進度，以加強對處理時間的監察，並確保所作出的處分與不當行為的嚴重性相符。委員會樂見公務員事務局的積極行動，並期望紀律個案在來年處理得更快更妥當。

紀律個案的處理

5.12 處理紀律個案務必及時。除此之外，採取堅定果斷的方式處理紀律個案，可向員工傳遞明確信息，表明政府絕不姑息不當行為，從而強化公務員應有的品行標準，以維持一支專業且負責任的隊伍。個案5C和個案5D說明局 / 部門對行為不當的人員展開正式紀律行動時，行事果斷至為重要。

個案5C

一名在部門轄下公眾場地工作的人員，因工作時襲擊同事而被定罪。由於該人員是屢犯者，曾多次在不同工作地點襲擊同事，並包括一次襲擊市民，委員會贊成部門對涉案人員作出免職處分的建議。

委員會審核有關個案後，發現該人員有精神病病歷，自聘任初期已在情緒管理和人際技巧方面出現問題。根據該人員的多個評核報告顯示，他的行為和溝通問題已持續多年，嚴重影響辦公室日常運作和員工士氣。多年來，該人員的上司未有及時採取嚴厲的管理行動以解決問題，反而一直以恩恤方式處理其個案，包括定期向他提供建議及利用特別評核報告監察其工作表現。

儘管考慮到該人員的病歷，部門需要謹慎處理其個案，但鑑於他的行為和工作表現問題持續惡化，部門理應加倍警惕，及早採取果斷的管理行動以迅速阻止他的不當行為，避免對同事和市民造成更大滋擾，甚至構成安全風險。

委員會已向該部門表達對其處理個案時猶豫不決和過於寬鬆的關注。部門應以此為鑑，提醒所有督導人員和職系管理人員，在管理有行為問題的員工時，必須加倍堅定並從嚴處理。

個案5D

某部門於2024年建議將一名已服務六年的人員革職，原因是儘管上司屢次提醒和警告，該人員仍持續遲到上班。委員會發現，當部門採取正式紀律行動時，該人員在三年內累計遲到已超過950小時(相當於約100個工作天)。

經詳細審核個案後，委員會注意到該人員的遲到問題早在其試用期第二年已於評核報告中被記錄。然而，基於其出勤情況略有改善及整體表現尚算滿意，部門批准他在完成三年試用期後轉為常額編制人員。

諷刺的是，在該人員獲轉為常額編制人員前不久(即其仍按試用條款受聘時)，部門根據《公務員事務規例》第610條訂明的「無工無酬」原則扣除他在遲到期間的薪金。該部門顯然未有全面評估該人員整體上是否適合長期聘用。這種寬鬆的做法向該人員傳遞了誤導性的信息，令他誤以為有關的不當行為後果輕微，只需扣除薪金即可抵消。當該人員被免職時，他的遲到問題已進一步惡化並持續超過三年。

委員會已要求相關部門首長留意有關個案，並重申需改善員工管理工作。該部門亦應提醒所有督導人員，必須更果斷處理不當行為個案，以便及時懲處涉案人員，並讓他們清楚明白不當行為的後果。

> 以堅定果斷的方式處理紀律個案，將傳遞明確信息，表明不當行為絕不容忍。

督導責任

5.13 毫無疑問，違規人員必須為其不當行為負責。與此同時，各局 / 部門應時刻保持警覺，確保其部門運作的督管 / 監察機制穩健有效。有效做好日常員工管理工作，是讓公務員秉持崇高品行、嚴守紀律的關鍵，這顯然比在不當行為發生後採取懲處行動更具建設性。正如個案5E和個案5F說明，若主管人員盡忠職守，妥善履行督導和監察的責任，理應能及時發現員工的疏忽和失職行為，並加以防範，尤其是有關行為已持續一段時間。

個案5E

本個案涉及一名被裁定「盜竊罪」罪名成立的人員。在審查這宗行為不當的個案時，涉案人員所屬部門發現他在未經批准的情況下離開工作崗位前往超級市場，並於超級市場因盜竊被捕。涉案人員與另外兩名同事隸屬同一上司，並在該部門轄下某公共設施工作。他們按兩班制輪值，部門按運作需要安排他們於其中一個班次工作。

事發當日，涉案人員與一名同事獲派在同一班次工作，而上司和另一名同事則在另一班次當值。在當日原訂下班時間前，涉案人員告知同班次同事自己要外出購物，兩人未有通知上司，反映出辦公室紀律鬆散以及員工管理的不足。當涉案人員向部門呈報其被執法機關拘捕時，其上司才得悉他曾擅離職守。

應委員會的要求，該部門已推行措施加強對員工的監督，並強化對該公共設施的員工出勤情況的監察。考慮到該部門其他辦公室也有員工需輪班工作，我們亦建議該部門採取下列相應措施 –

(a) 考慮把部門的監管措施擴展至所有需員工輪班工作的辦公室 ；

(b) 向所有員工清楚說明應有的品行標準，時刻保持辦公室紀律 ；以及

(c) 提醒所有上司，他們有責任維持轄下辦公室的運作和紀律。

個案5F

某部門接獲投訴，指稱在該部門轄下一個外設辦事處工作的多名人員在未經批准下，於原訂下班時間前離開工作地點。經調查後，部門發現該辦事處不少人員均有長期擅離職守及虛報出勤時間等不當行為。儘管涉案人員因不當行為查明屬實而受到紀律處分，他們的上司卻因為並非在相同辦事處辦工而得到開脫。

委員會對於該辦事處的辦公室紀律鬆散、相關人員誠信欠佳並集體作出不當行為而感到失望。據稱，該辦公室當時實行三班制輪班工作以提供24小時支援服務，而兩班之間有頗長的重疊時間以便人員交接工作。涉案人員辯稱，他們以為在完成工作的交接後便可提早離開工作崗位，因而出現慣性的擅離職守情況。

在個案揭發後，該部門已加強監察員工的出勤情況。然而，涉案人員蓄意漠視辦公室紀律的行為，不僅反映他們品行欠佳，亦揭示部門在員工監督方面的不足。

委員會已要求相關部門首長留意上述問題，並邀請該部門對其員工管理制度進行全面且深入的檢討，以維護辦公室紀律標準並加強監督問責。委員會亦要求該部門檢視該辦公室的輪班安排，以防止類似不當行為再次發生及確保人員得以有效調配。

縱使此個案可能純屬個別事件，但鑑於其嚴重性，公務員事務局亦參與了檢討工作，並建議該部門透過採用各種管理措施及科技應用方案，進一步加強辦公室紀律和員工督導工作。委員會全力支持公務員事務局與該部門的合作，並期待部門首長提交檢討報告。

> 若主管人員盡忠職守，妥善履行督導和監察職責，理應能及時發現員工的疏忽和失職行為，並加以防範。

第六章
訪問

探訪政府部門

6.1 委員會主席聯同委員分別於二零二四年八月及二零二四年十一月探訪社會福利署(社署)和政府飛行服務隊(飛行服務隊)。在訪問活動中，委員會與相關部門就公務員聘任、評核及審視員工工作表現和員工發展方面的多項課題交換意見。

社會福利署

6.2 委員會到訪社署多個服務及運作單位，深入認識了該署的工作、運作，以及其在培育關愛社會方面的寶貴貢獻。委員會亦藉此機會與社署的前線人員會面，就他們的職責、挑戰，以及為有需要人士和家庭所提供的重要支援等事宜交換意見，收穫甚豐。

二零二四年八月探訪社會福利署

二零二四年八月探訪社會福利署

政府飛行服務隊

6.3 委員會探訪了飛行服務隊。透過高層人員的詳盡介紹及參觀其飛機庫和其他設施，深入了解該部門的運作及其為市民和其他政府部門提供的重要服務。委員會亦與飛行服務隊的前線人員會面，藉此機會進一步了解他們的工作、面對的挑戰，以及他們如何盡心盡職提供必要服務。

二零二四年十一月探訪政府飛行服務隊

二零二四年十一月探訪政府飛行服務隊

澳門特別行政區行政公職局代表團到訪

6.4 此外，委員會主席於二零二四年九月與澳門特別行政區行政公職局代表團會面，向對方簡介委員會的角色、職能及工作。雙方亦就公務員聘任的多項課題進行討論，並交換意見。

二零二四年九月與澳門特別行政區行政公職局會面

第七章
鳴謝

7.1 公務員事務局局長楊何蓓茵女士及局內同事一直堅定支持和協助委員會執行各項工作，委員會衷心感激。年內，各常任秘書長、部門首長和高層人員就委員會的提問及建議予以充分合作和理解，委員會亦對此深表謝意。

附錄I

公務員敍用委員會主席及委員簡歷

鄭美施女士，GBS，JP

香港大學榮譽文學士

委員會主席

(二零二三年五月一日獲委任)

鄭美施女士曾是資深公務員，於一九八七年九月加入政務職系，其後34年先後服務多個政策局及部門。鄭女士退休前擔任的主要職位包括政府物流服務署署長(二零一三至一五年)、海事處處長(二零一五至一九年)和環境局常任秘書長／環境保護署署長(二零一九至二一年)。

黃嘉純先生，SBS，JP

香港大學法律學士、香港中文大學教育碩士、律師、公證人、中國委托公證人

委員會委員

(二零一八年二月一日至二零二四年一月三十一日)

黃嘉純先生是胡百全律師事務所合伙人兼聯席主席。他目前擔任香港青年協會理事會委員和香港賽馬會董事。黃先生曾擔任香港律師會會長，亦曾出任香港城市大學校董會、社會福利諮詢委員會和語文教育及研究常務委員會的主席。他曾是市區重建局非執行董事、證券及期貨事務監察委員會非執行董事、香港金融管理局外匯基金諮詢委員會委員、司法人員薪俸及服務條件常務委員會委員和教育統籌委員會當然委員。

伍謝淑瑩女士，SBS

香港中文大學社會科學學士、倫敦大學法學士、麥基爾大學城市規劃碩士、香港大學法學碩士(仲裁及排解爭端)、香港規劃師學會資深會員、英國特許仲裁員學會會員

委員會委員

(二零一八年二月一日至二零二四年一月三十一日)

伍謝淑瑩女士於一九七七年二月加入政府任職助理規劃師(後改稱助理城市規劃師)。她於二零一零年六月退休，退休前擔任規劃署署長。她曾擔任離職公務員就業申請諮詢委員會委員。

梁高美懿議員，SBS，JP

香港大學名譽院士、香港大學社會科學學士

委員會委員

(二零一八年七月一日至二零二四年六月三十日)

梁高美懿女士於一九七五年投身銀行界。她曾擔任香港上海滙豐銀行董事兼總經理、恒生銀行副董事長兼行政總裁和創興銀行副主席兼行政總裁。她於二零一八年退休，曾任全國政協委員，現時是行政會議非官守議員。此外，她是中國農業銀行股份有限公司、中國移動有限公司、第一太平有限公司和新鴻基地產發展有限公司的獨立非執行董事。她也是藝術發展諮詢委員會主席、前任行政長官及政治委任官員離職後工作諮詢委員會委員、文化委員會成員、香港賽馬會名譽董事、香港大學司庫及校務委員會成員、香港科技大學商學院顧問委員會成員和香港法律改革委員會非當然成員。

雷添良先生，GBS，JP

香港會計師公會資深會員

委員會委員

(二零一八年七月一日至二零二四年六月三十日)

雷添良先生於一九七八年加入羅兵咸永道會計師事務所。他於二零一八年退休，退休前在羅兵咸永道擔任高級顧問。雷先生曾擔任香港會計師公會會長，現為大學教育資助委員會主席。多年來，他曾擔任證券及期貨事務監察委員會、教育統籌委員會、自資專上教育委員會、政府助學金聯合委員會、首長級薪俸及服務條件常務委員會和僱員補償保險徵款管理局的主席。雷先生是全國人民代表大會的港區代表。

陳鎮仁博士，GBS，JP

委員會委員

(二零一九年十二月一日獲委任)

陳博士是大興紡織有限公司總裁，現任司法人員薪俸及服務條件常務委員會主席、保險業監管局非執行董事、香港專業及資深行政人員協會副會長和香港工業總會名譽會長。他曾擔任香港浸會大學校董會及諮議會、香港青年技能大賽常務委員會、職業訓練局和香港生產力促進局的主席。

雷鼎鳴教授，BBS，JP

芝加哥大學經濟學學士、明尼蘇達大學經濟學博士

委員會委員

(二零二一年六月一日獲委任)

雷鼎鳴教授是香港科技大學榮休教授、兼任教授和榮譽大學院士，亦是澳門科技大學講座教授、發展經濟學研究所所長。他現時是特首政策組專家組成員和香港藝術中心監督團非官方成員。多年來，他曾擔任不同政府委員會的委員，涉及的範疇包括教育、就業、房屋策略、土地供應、人口政策和財政計劃、扶貧和退休保障。

陳瑞娟女士，BBS

悉尼大學經濟學學士

香港會計師公會資深會員

委員會委員

(二零二二年五月一日獲委任)

陳瑞娟女士是安永大中華區主席辦公室資深顧問。在出任此職位前，她擔任安永香港及澳門地區主管合伙人。她現任全國政協委員、中華全國婦女聯合會香港特別行政區特邀代表、香港總商會理事會主席、稅務局服務承諾關注委員會委員，以及香港特區政府BEPS 2.0諮詢小組成員。陳女士曾擔任證券及期貨事務監察委員會非執行董事、香港金融管理局外匯基金諮詢委員會委員、香港競爭事務委員會委員、強制性公積金計劃上訴委員會委員、香港環境及自然保育基金委員會委員，以及通訊事務管理局辦公室電訊服務用戶及消費者諮詢委員會委員。

龔楊恩慈女士，BBS，JP

南加州大學工商管理學士(會計)

委員會委員

(二零二二年五月一日獲委任)

龔楊恩慈女士擔任中國銀行(香港)有限公司(中銀香港)副總裁至二零二二年七月退休，並於二零二二年八月獲委任為顧問。她是中銀香港慈善基金董事和香港公益金名譽副會長兼董事。她目前是首長級薪俸及服務條件常務委員會和香港兒童醫院醫院管治委員會主席、香港機場管理局董事會成員、香港旅遊發展局成員、香港故宮文化博物館董事局成員、醫院管理局內地事務諮詢委員會成員、公務員培訓諮詢委員會成員、香港中文大學校董會成員，以及香港賽馬會董事。在金融領域方面，她是香港僱主聯合會銀行及財務業組主席。她曾擔任打擊洗錢及恐怖分子資金籌集覆核審裁處委員、證券及期貨事務監察委員會轄下諮詢委員會委員，以及香港金融管理局外匯基金諮詢委員會轄下金融基建及市場發展委員會委員。

林偉喬先生，SBS

香港大學電腦理學士

緬因州聖若瑟學院神學碩士

香港工程師學會資深會員

香港電腦學會資深會員

委員會委員

(二零二四年二月一日獲委任)

林偉喬先生於一九八五年八月加入政府，任職二級系統分析／程序編製主任，並在其後三十七年先後服務多個政策局及部門，提供資訊科技服務。林先生於二零二二年十二月由政府資訊科技總監(現改稱數字政策專員)一職退休。他目前是離職公務員就業申請諮詢委員會委員、人工智能資助計劃委員會委員、香港房屋委員會建築小組委員會委員、醫弘數碼科技有限公司(醫院管理局全資附屬公司)非執行董事，以及香港基因組中心資訊保安管治委員會召集人。

黃冠文先生，BBS，MH，JP

利茲大學榮譽法學士

香港大學法學碩士

委員會委員

(二零二四年二月一日獲委任)

黃冠文先生是以立投資管理有限公司執行董事兼營運總監和新建業有限公司董事，亦是香港鐵路有限公司獨立非執行董事。黃先生現任公務員薪俸及服務條件常務委員會主席、旅遊業監管局成員，以及非應邀電子訊息(執行通知)上訴委員會成員。他曾擔任廉政公署防止貪污諮詢委員會主席和貪污問題諮詢委員會委員，亦曾出任香港機場管理局董事會、機場保安有限公司董事局、香港聯合交易所有限公司上市委員會、通訊事務管理局和空運牌照局的成員，以及市區更新基金董事會成員。

朱國樑先生

香港大學社會科學學士
新南威爾斯大學商務碩士
委員會委員
(二零二四年七月一日獲委任)

朱國樑先生曾先後擔任太古(中國)有限公司主席、國泰航空行政總裁和太古公司常務董事。此外，他曾擔任滙勤中國私募基金主席，現任Papa Group主席。朱先生目前是工業貿易諮詢委員會和香港大學審計委員會委員，亦是聯合國兒童基金香港委員會委員和國際「無名英雄」人道獎首席評審。多年來，朱先生曾擔任多個與物流和航空業有關的政府委員會委員。

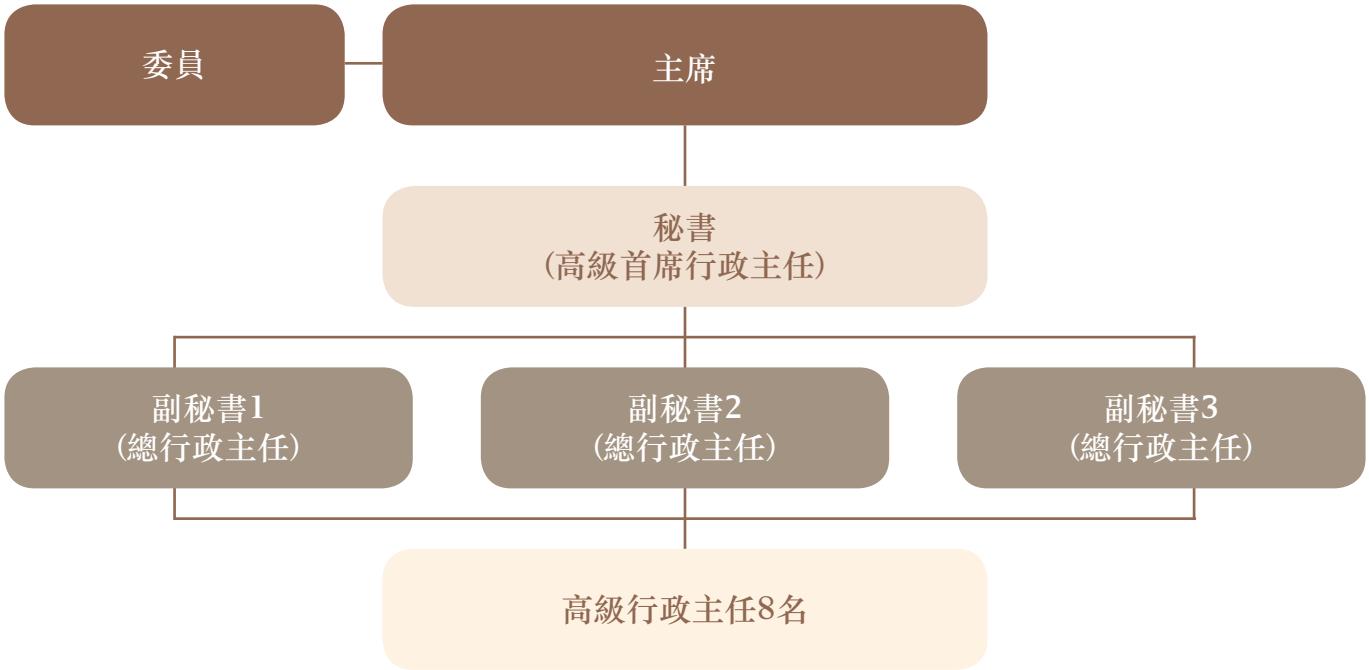
姚建華先生，JP

香港理工學院(現稱香港理工大學)會計專業文憑
華威大學工商管理碩士
香港會計師公會資深會員
委員會委員
(二零二四年七月一日獲委任)

姚建華先生於一九八三年加入國際會計師事務所畢馬威香港辦事處，曾擔任畢馬威中國及香港的主席和首席執行官，以及畢馬威國際及畢馬威亞太區執行委員會和董事會成員，並於二零一五年退休。姚先生現任保險業監管局主席和香港科技大學校董會成員兼司庫，亦是國家金融監督管理總局國際諮詢委員會、外匯基金諮詢委員會、金融學院董事會和香港機場管理局董事會的成員。此外，他曾擔任香港交易及結算所有限公司獨立非執行董事和廉政公署事宜投訴委員會成員。

附錄II

公務員敍用委員會秘書處組織架構圖



編制	
首長級行政主任	1
行政主任職系	11
文書人員職系	18
秘書職系	3
貴賓車司機職系	1
	34

附錄III

經委員會提供意見的建議

類別	經委員會提供意見的建議數目				
	2020	2021	2022	2023	2024
招聘	140	157	132	168	140
晉升 / 署理職位	704	742	746	763	732
延長服務或退休後重行受僱	22	26	23	23	27
延長或終止試用 / 試任期	173	247	196	225	147
其他公務員聘任事宜	91	178	96	111	89
紀律	29	29	72	63	53
合計	1 159	1 379	1 265	1 353	1 188
(a) 委員會提出質詢的建議數目	853	886	812	874	735
(b) 在委員會提出質詢後作出修訂的建議數目	162	158	162	135	125
(b)／(a)	19%	18%	20%	15%	17%

附錄IV

經委員會提供意見的招聘建議

聘用條款	2024年建議聘任人數	
	公開招聘	內部聘任
試用	1 546	0
合約	85	0
試任	143	71
小計	**1 774**	**71**
合計	1 845	

	與過去數年比較				
	2020	2021	2022	2023	2024
招聘個案數目	140	157	132	168	140
建議聘任人數(全為本地應徵者)	1 471	1 597	1 606	1 887	1 845

附錄V

經委員會提供意見的晉升選拔建議

類別	獲推薦人員數目				
	2020	2021	2022	2023	2024
晉升	2 601	3 178	2 968	3 310	3 426
候補晉升	450	272	381	316	349
署理職位以待實任或候補署理職位以待實任	322	325	313	349	337
署理職位以方便行政或候補署理職位以方便行政	5 508	5 859	5 850	6 432	6 350
合計	8 881	9 634	9 512	10 407	10 462

附錄VI

經委員會提供意見的延長服務及退休後重行受僱建議

類別	2024年獲推薦人員數目		
	首長級	非首長級	合計
根據2017年6月1日起經調整機制提交較最後延長服務為長的退休年齡後繼續受僱的建議	13	52	65

	與過去數年比較				
	2020	2021	2022	2023	2024
獲提供意見的延長服務或退休後重行受僱建議數目	22	26	23	23	27
涉及首長職級的建議	10	9	10	7	16
涉及非首長職級的建議	12	17	13	16	11

附錄VII

經委員會提供意見的延長／終止試用／試任期建議

類別	建議數目				
	2020	2021	2022	2023	2024
終止試任期	1	3	6	1	3
終止試用期	25	66	40	45	20
小計	**26**	**69**	**46**	**46**	**23**
延長試任期	11	10	7	15	19
延長試用期	136	168	143	164	105
小計	**147**	**178**	**150**	**179**	**124**
合計	**173**	**247**	**196**	**225**	**147**

附錄VIII

經委員會提供意見的其他公務員聘任事宜

類別	建議數目				
	2020	2021	2022	2023	2024
不予續約	0	3	2	2	1
續約或延長合約期	4	3	1	0	6
根據《公務人員(管理)命令》第12條着令退休	1	73	0	1	4
借調	4	2	1	1	6
檢討署任安排	8	5	4	11	8
更新《聘任指南》	74	92	88	95	64
同級聘任	0	0	0	1	0
合計	91	178	96	111	89

附錄IX

經委員會提供意見的紀律建議

(a) 二零二四年按涉案人員薪金組別劃分的建議數目

懲罰方式	建議數目			
	涉案人員薪金組別			合計
	總薪級表第13點及以下或同等薪點	總薪級表第14點至第33點或同等薪點	總薪級表第34點及以上或同等薪點	
革職	7	4	1	12
迫令退休+扣減退休金	0	0	0	0
迫令退休+罰款	0	1	0	1
迫令退休	11	1	0	12
降級	0	0	0	0
嚴厲譴責+減薪	1	1	0	2
嚴厲譴責+罰款	9	0	1	10
嚴厲譴責	0	0	1	1
譴責+罰款	8	3	1	12
譴責	2	1	0	3
合計	38	11	4	53

(b) 二零二四年按刑事罪行／不當行為類別劃分的建議數目

懲罰方式	建議數目				
	刑事罪行			不當行為[21]	合計
	違反交通規則	盜竊	其他[22]		
革職	0	0	2	10	12
迫令退休	2	0	4	7	13
較輕的懲罰	2	6	7	13	28
合計	4	6	13	30	53

(c) 與過去數年比較

懲罰方式	2020	2021	2022	2023	2024
革職	4	9	32	14	12
迫令退休	8	6	5	14	13
較輕的懲罰	17	14	35	35	28
合計	29	29	72	63	53

21 包括擅離職守、未經批准借貸、未經批准從事外間工作、沒有聽從指示或履行職務等。

22 包括襲擊、與性有關的罪行、管有應課稅品、未經許可接受利益等。