公务员敍用委员会

Public Service Commission

Annual Report
2024 年报

目录

主席前言		2
第一章	公务员叙用委员会概况	4
第二章	公务员聘任	14
第三章	招聘	26
第四章	晋升和人力资源管理	34
第五章	公务员纪律	47
第六章	访问	60
第七章	鸣谢	65
附录 I	公务员叙用委员会主席及委员简历	66
附录 II	公务员叙用委员会秘书处组织架构图	77
附录 III	经委员会提供意见的建议	78
附录 IV	经委员会提供意见的招聘建议	79
附录 V	经委员会提供意见的晋升选拔建议	80
附录 VI	经委员会提供意见的延长服务及退休后重行受雇建议	81
附录 VII	经委员会提供意见的延长／终止试用／试任期建议	82
附录 VIII	经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜	83
附录 IX	经委员会提供意见的纪律建议	84

主席前言

> “委员会定必无畏无私，秉持公正持平的原则，促进公务员队伍专业发展，为应对未来挑战做好准备。”

这是我在二零二三年五月出任公务员叙用委员会主席后发表的第二份年报，彰显委员会坚定不移维护香港公务员聘任、晋升和纪律处分制度公平公正，我对此深感荣幸。

二零二四年对委员会来说，是工作繁重且成果丰硕的一年。就工作量而言，委员会总共就1 188项建议提供意见。一如既往，大部分建议都与招聘和晋升选拔有关。尽管获考虑聘任及晋升的人数远多于过去数年，我们喜见局／部门大体上能按照既定规则和程序，有效地执行招聘及晋升选拔工作。

委员会提出的意见一直获得充分重视，这令我备受鼓舞。年内，许多局／部门已采纳委员会的建议，纠正不足之处并取得显著进展。他们乐于接纳意见并力求改进，不仅进一步强化了公务员队伍任人唯才的文化，亦充分展现了追求卓越的决心。这些成果再次印证了委员会在维护公允持正原则方面不可或缺的角色。

尽管如此，我们在审核个别局／部门提交的建议时，仍发现一些不足之处及未尽完善的地方。本报告书载述了部分个案作为实例研究，并就相关关注事项提出意见及改善建议，旨在为政府的人力资源管理人员提供参考，同时让高层管理人员理解持续改进的重要性。

在纪律个案方面，委员会欣悉遭到正式纪律惩处的公务员人数持续偏低，反映公务员大都高风亮节、诚信不阿。然而，我们不容自满。行政长官在《2024年施政报告》宣布，政府拟检视《公务人员(管理)命令》和《公务人员(纪律)规例》，委员会对此全力支持，并期望为这项重要措施出谋献策，务求进一步优化公务员纪律处分机制。

委员会除了就个别建议提供意见外，亦与政府紧密合作，推动公务员队伍精益求精，力臻完善。政府在二零二四年颁布更新版《公务员守则》，为巩固公务员须恪守的基本信念及行为标准，迈出了重要一步。此外，就公众利益着令工作表现持续欠佳的公务员退休方面，自实施简化机制后，我们欣见各局/部门处理相关个案的时间显著缩短，有效提升了有关机制的成效和效率。

委员会同时密切关注各局/部门的人力资源管理工作，并持续提倡前瞻性的策略方针。在年内审核各局/部门提交的建议时，我们就相关人力资源措施提供意见，鼓励他们以高瞻远瞩的视野规划员工发展、培训及接班计划，从而建立一支具备应变能力和卓越表现的公务员队伍，为市民提供持续优质的公共服务。

随着香港的发展日趋复杂多变，公务员队伍必须作好充分准备，以应对未来挑战并满足市民日益提高的期望。根据《2025-26年度财政预算案》，政府计划于2026-27及2027-28年度每年削减百分之二的公务员编制。在此情况下，致力打造精简而高效的公务员队伍尤为重要。这正是各局/部门突破传统思维以实现架构精简及善用资源的最佳时机。委员会期望与各局/部门携手合作，共同应对这些挑战。

我谨此衷心感谢各位委员的鼎力支持及精辟意见。我尤其要向已服务委员会六年并现已离任的委员梁高美懿女士和雷添良先生致以深切谢意，并热切欢迎于二零二四年七月上任的朱国梁先生和姚建华先生加入委员会。

同时，我要感谢公务员事务局局长及其团队全力支持并协助落实委员会各项建议和意见。最后，委员会秘书和委员会秘书处全体职员在过去一年克尽厥职、不辞劳苦为委员会工作，我谨此向他们致意。

公务员叙用委员会主席
郑美施

第一章
公务员叙用委员会概况

1.1 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。委员会的使命是维护公务员聘任和晋升制度公平公正，以及确保维系严格的公务员纪律标准。委员会的职权范围在《公务员叙用委员会条例》和其附属规例(香港法例第93章)中订明。

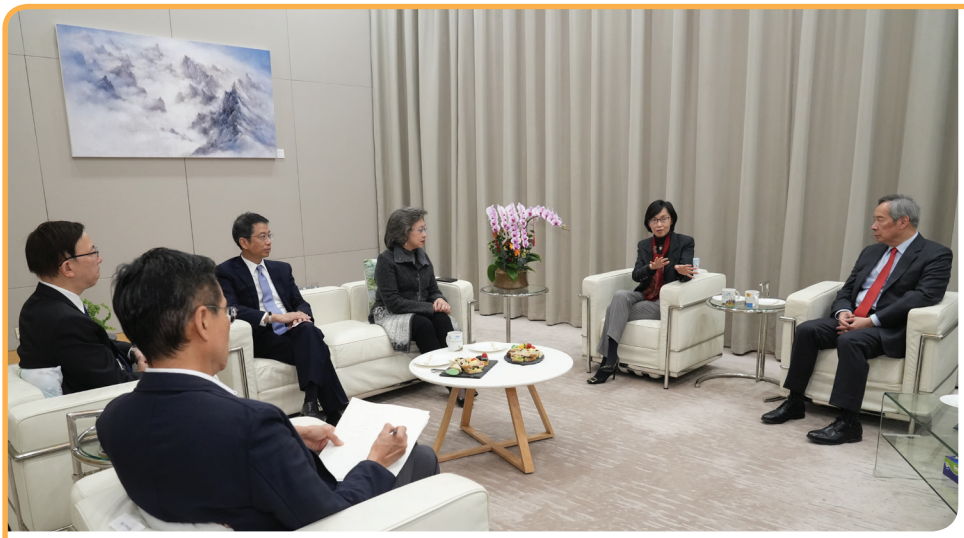
委员会成员

1.2 按照《公务员叙用委员会条例》，委员会有一名主席和不少于两名而不多于八名委员。成员全部由行政长官委任，并有担任公职或服务社会的经验。二零二四年委员会成员名单如下：

公务员叙用委员会主席及委员与公务员事务局局长及常任秘书长合照

公务员叙用委员会会议

欢送前公务员叙用委员会委员黄嘉纯先生、
伍谢淑莹女士、梁高美懿议员及雷添良先生



公务员叙用委员会与
公务员事务局局长茶聚

主席	
郑美施女士，GBS，JP	由二零二三年五月起
委员	
黄嘉纯先生，SBS，JP	二零一八年二月至二零二四年一月
伍谢淑莹女士，SBS	二零一八年二月至二零二四年一月
梁高美懿议员，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
陈镇仁博士，GBS，JP	由二零一九年十二月起
雷鼎鸣教授，BBS，JP	由二零二一年六月起
陈瑞娟女士，BBS	由二零二二年五月起
龚杨恩慈女士，BBS，JP	由二零二二年五月起
林伟乔先生，SBS	由二零二四年二月起
黄冠文先生，BBS，MH，JP	由二零二四年二月起
朱国梁先生	由二零二四年七月起
姚建华先生，JP	由二零二四年七月起
秘书	
郑凤樱女士，JP	由二零一八年十月起

主席及各委员的简历载于**附录 I**。

秘书处

1.3 委员会由一个小规模的秘书处支持，职员均为公务员，分别来自行政主任、秘书和文书职系。截至二零二四年年底，委员会秘书处共有编制职位34个，其组织架构图载于**附录II**。

任务和职能

1.4 委员会的职责属咨询性质。除了在《公务员叙用委员会条例》第6(2)条指明的少数例外情况[1]，委员会就聘任和晋升事宜提供意见的范围涵盖最高月薪达总薪级表第26点(于二零二四年年底为59,110元)或以上的公务员职位，至常任秘书长和部门首长。中华人民共和国香港特别行政区(香港特区)《基本法》所订明香港特区行政机关主要官员的聘任事宜，不在委员会职权范围内。截至二零二四年六月底，公务员编制职位共约192 000个，其中属委员会职权范围的约有55 000个。然而，以下各类个案，不论所涉公务人员职级高低，均须征询委员会的意见：

(a) 在公务员事务局通告第8/2003号和该局所发出相关补充指引订明的情况下终止合约(包括不予续约)和按合约条款或新长期聘用条款续聘；

(b) 终止或延长试用期或试任期，但公务员事务局在二零二三年十一月订明和公布的若干涉及病假和轻省职务的延长试用期或试任期个案除外；

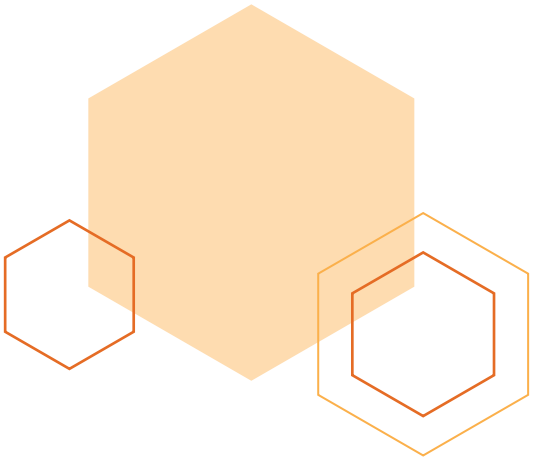
(c) 不批准通过试用或试任关限；以及

(d) 根据《公务人员(管理)命令》[2] 第12条为公众利益着想而着令退休。

1 根据《公务员叙用委员会条例》第6(2)条，审计署署长、司法机构司法人员、廉政公署人员和香港警务处纪律人员等职位，均不在委员会的职权范围内。此外，入境事务处处长和海关关长属公务员主要官员职位，其任命无须征询委员会的意见。

2 《公务人员(管理)命令》是由行政长官根据《基本法》第四十八条第四款发出的行政命令，当中列出行政长官在管理公务员队伍方面(包括纪律事宜)的权力。

1.5 在纪律事宜方面，《公务人员(管理)命令》第18条[3]规定，除《公务员叙用委员会条例》订明不适用的公务人员的个案外，政府按《公务人员(管理)命令》第9、10或11条处罚甲类人员之前，必须先征询委员会的意见。甲类人员指获委任并已确实受聘担任编制职位的人员或属公务员公积金计划[4]成员的人员，即除试用人员、合约人员和部分按第一标准薪级表支薪的人员外，涵盖了所有公务员。截至二零二四年六月底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有123 800人。



1.6 委员会也会按照法定权限，处理公务员就与其本身有直接和实际利益关系的事宜而提出的申述。另外，委员会须就行政长官转交的公务员事宜提供意见，也会就聘任、晋升和纪律方面的政策和程序，以及各项人力资源管理事宜，向公务员事务局局长提供意见。

运作模式

1.7 委员会一般以传阅文件的方式处理事务。遇有重大的政策事宜、复杂或牵涉重要原则的个案，委员会会召开会议讨论。公务员事务局的代表和各局/部门的高层管理人员或会获邀出席会议，向委员会解释有关事宜或个案的背景，但委员会听取后会独立作出决定。

3 一般而言，除纪律部队职系的中级或以下人员受有关纪律部队法例约束外，公务员均受《公务人员(管理)命令》的纪律条文规管。如在根据相关纪律部队法例处理的纪律个案中，处分当局是行政长官(或其授权代表)，政府会根据《公务员叙用委员会条例》第6(1)(d)条，就惩罚方式征询委员会的意见，惟该条例第6(2)条订明不适用的公务人员的个案除外。

4 公务员公积金计划属退休福利制度，适用于二零零零年六月一日或之后按新长期聘用条款受聘的公务员。

1.8 委员会审阅各局／部门提交的建议，主要目的是确保建议理据充分，并且是按照订明程序和既定指引作出。为此，委员会有一套严谨的制度审核部门的建议，在进行审核时或会要求相关的局／部门作出解释和提供补充资料。有时各局／部门会在考虑委员会的意见后修订建议；也有些时候，委员会在审议相关的局／部门所作详细解释后，会信纳建议是值得支持的。委员会亦会就管方应留意的事宜，向相关的局／部门提供建议或作出提醒。委员会的最终目的是促使公务员队伍在管理聘任、晋升和纪律处分制度方面精益求精。

保密和公正原则

1.9 《公务员叙用委员会条例》第12(1)条规定，委员会主席或委员或任何其他人，不得向未获授权的人士发布或披露任何在该条例下提交委员会的资料。《公务员叙用委员会条例》第13条订明，任何人不得影响或企图影响委员会或委员会主席或委员的决定。上述条文提供清晰和稳固的法律依据，确保委员会在保密情况下，公正无私地执行职责。

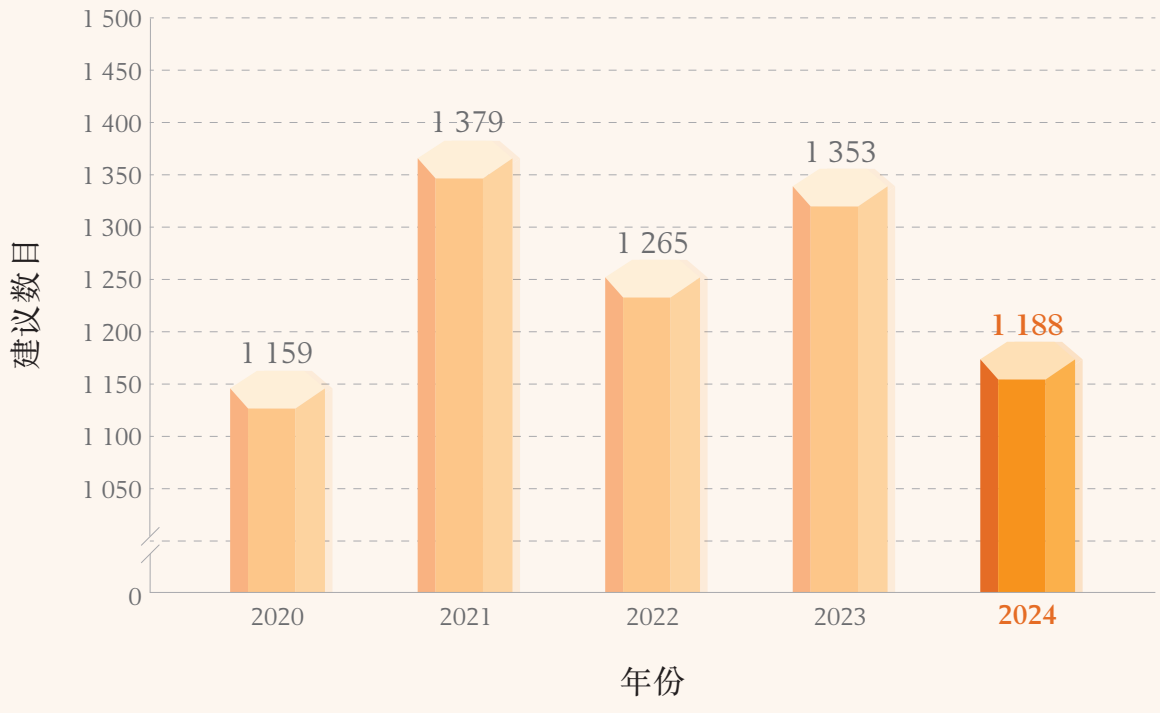
二零二四年的工作

1.10 二零二四年，委员会就1 188项建议提供意见，涵盖招聘、晋升和纪律个案，以及其他与聘任有关的事宜。委员会对735项建议提出质询，当中125项(17%)经有关的局 / 部门考虑委员会的意见后作出修订，并重新向委员会提交。年内，委员会所收到的建议全部都在目标时间内处理完毕[5]。有关个案的分项数字和二零二四年与先前四年同类数字的比较，载于**附录III**。

1.11 此外，委员会在二零二四年合共处理了36宗申述和投诉。委员会严肃处理所接获的申述和投诉个案，处理方式如下 ：

(a) 每一宗在委员会职权范围内提出的申述，委员会都会仔细审查，然后作出回复。在过程中如发现各局 / 部门的工作有不足或不妥当之处，委员会会向相关的局 / 部门提出意见，以作出纠正 ；以及

2020 年至 2024 年经委员会提供意见的建议数目



5 在处理晋升和纪律个案方面，委员会的目标是在接获各局 / 部门的建议后六个星期内，提出意见或作出正式回应。至于招聘个案，委员会的目标是在接获各局 / 部门的建议后四个星期内，提出意见或作出回应。

(b) 至于各类性质的投诉，委员会从相关的局／部门取得事实和资料后，会详细考虑投诉的内容，并在仔细审查后回复。若投诉事宜不属委员会的职权范围，我们会转交相关的局／部门跟进并直接回复。

1.12 委员会一向致力确保公务员聘任、晋升和纪律的执行工作能符合相关政策和程序要求，并在各局／部门之间达到一致性。尽管员工培训和发展工作是部门和职系管方的基本职责，委员会一直与公务员事务局合作，携手推动以全面统理的方针制订周详和最切合公务员队伍需要的人力资源管理策略。具体而言，我们期望各局／部门为管理、培育和激励员工建立和营造理想环境，让他们能够把握发展香港的机遇和挑战，并维持香港的良好管治。

1.13 二零二四年，委员会继续委派秘书处人员出席为行政主任职系人员和职系管方举办的培训班和工作坊。政府必须好好装备有关人员，让他们掌握所需的知识和技能以履行人力资源管理的职能，才能确保招聘、试用人员管理、晋升，和评核及审视员工工作表现的制度得以稳妥施行，并完全符合公务员政策和规则。透过这些互动培训课程和工作坊，相关人员积极参与讨论并交流经验，进一步加深他们对人力资源管理实务的理解。我们喜见收到的回应是正面的。这些培训活动不仅促进了委员会与各部门之间的沟通，亦让负责拟备建议供委员会审议的人员更了解委员会的标准和要求，最终双方的工作效率也得以提升。

1.14 去年，委员会在需要时建议各局 / 部门安排督导人员参加由公务员学院举办的相关管理课程，尤其着重提升他们在绩效管理方面的能力。委员会将继续与公务员事务局及公务员学院保持紧密合作，共同推动相关工作。此外，委员会会继续探访各局 / 部门，就双方共同关注的范畴和事宜作出磋商。

互联网网页

1.15 委员会设有网页，网址如下 ：

https://www.psc.gov.hk

网页载有委员会的资料，包括任务和职能、现任成员名单、委员会执行职务的方式，以及秘书处的组织架构。委员会自二零零一年以来的年报亦可在网页上浏览和下载。

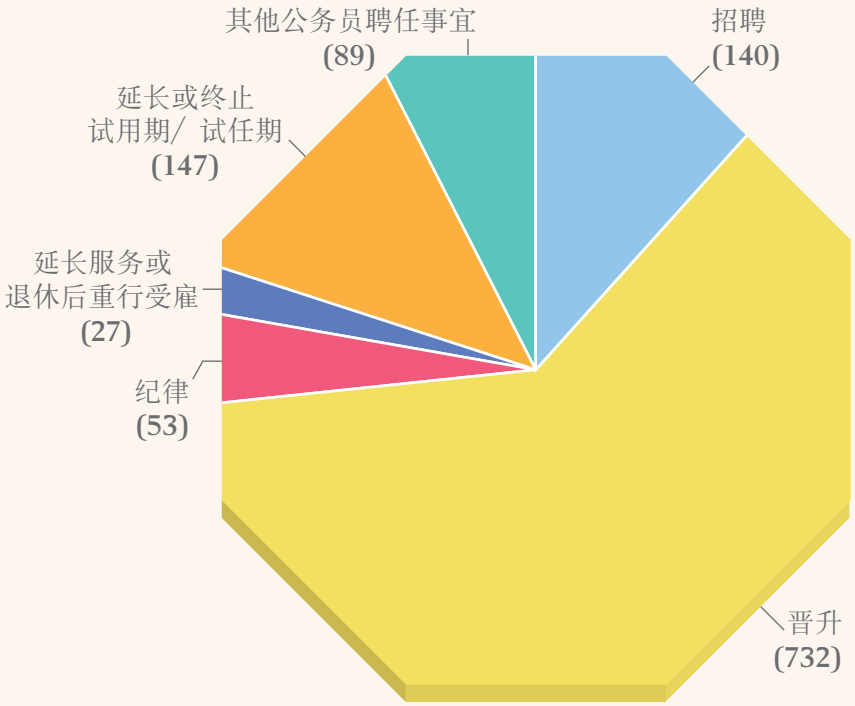
1.16 网页也载有索引，胪列自二零零一年以来，委员会年报内引述委员会就公务员招聘、聘任、纪律和其他人力资源管理事宜提出的建议和意见，旨在为各局 / 部门的人力资源管理人员和一般读者提供捷径，以便快速搜寻所需资料。

第二章
公务员聘任

2.1 公务员作为香港特区政府的骨干，必须坚守和落实「一国两制」方针、维护国家安全、拥护《基本法》和捍卫法治。维持一支忠于政府、克尽厥职、致力为民服务、行事客观、不偏不倚的公务员队伍，对政府有效管治极为重要。有见及此，在聘任公务员方面，必须极为严格，确保只有最合适的优秀人才方可获聘加入公务员队伍。

2.2 二零二四年，委员会审议了1 188项个别建议，并提出意见，分项数字如下：

2024年经委员会提供意见的1 188项建议分项数字



2.3 除就个别建议提供意见外，委员会亦与公务员事务局紧密合作，就新订的聘任政策提供意见，务求改善和精简聘任程序，并按需要提出检讨事项，让聘任制度更加完善和高效。本章概括阐述委员会各方面的工作。

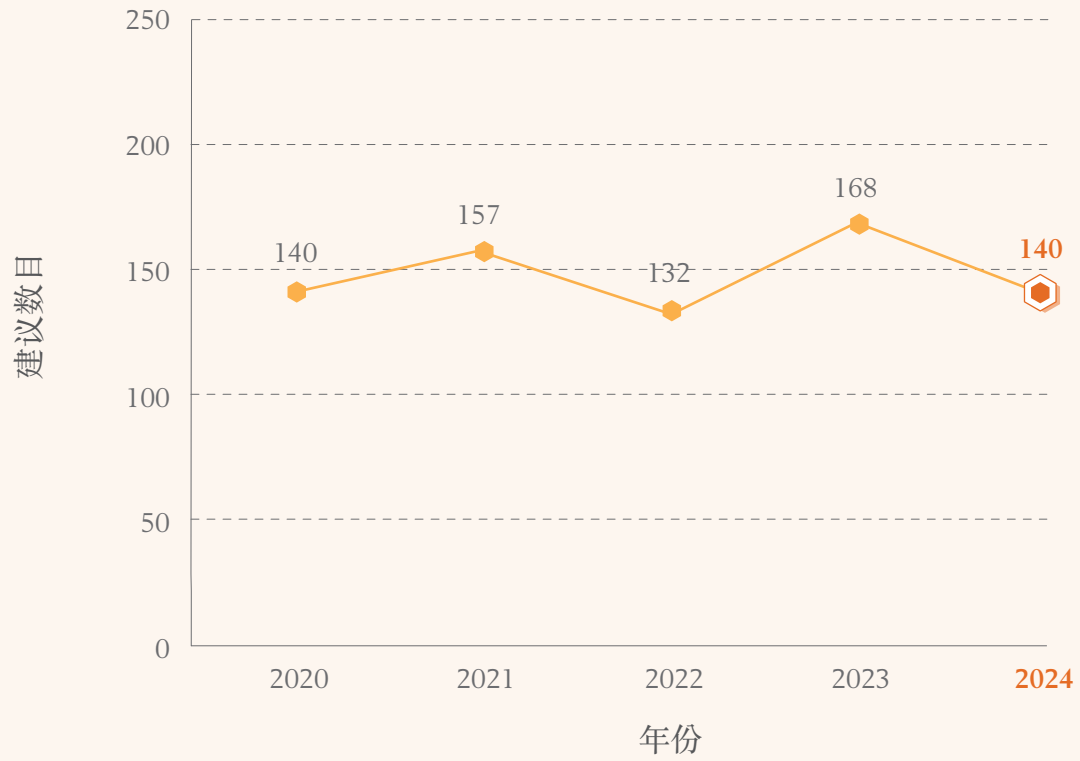
公务员招聘

2.4 招聘公务员的工作是由公务员事务局和各局／部门负责。招聘工作可以用公开招聘或内部聘任方式进行，亦可以两者并用。对于必须提交委员会审议的个案[6]，我们须信纳有关的遴选标准客观、招聘程序恰当。各局／部门如在进行招聘时决定引用新的筛选准则，必须先征询委员会的意见，以确保有关准则公平合适。我们也会向各局／部门建议各项改善招聘程序效率和成效的措施，以便可尽早向获取录的应征者发出聘书。

6 就招聘而言，这是指职级的最高月薪不少于总薪级表第26点的订明金额(二零二四年年底为59,110元)或同等薪点金额的人员，但不包括：(a) 属于非学位和非专业职系的基本职级人员 ；以及(b) 订明不在委员会职权范围内的司法人员、廉政公署人员和香港警务处纪律职系人员。

2.5 二零二四年，委员会一共就140项招聘建议提供意见，共涉及1 845个职位空缺，当中1 774个(分属135项招聘建议)是以公开招聘方式填补，其余71个(分属五项招聘建议)则以内部聘任方式填补。这些聘任建议的分项数字载于**附录IV**。在过去五年经委员会提供意见的招聘建议数目如下：

2020年至 2024年经委员会提供意见的招聘建议数目



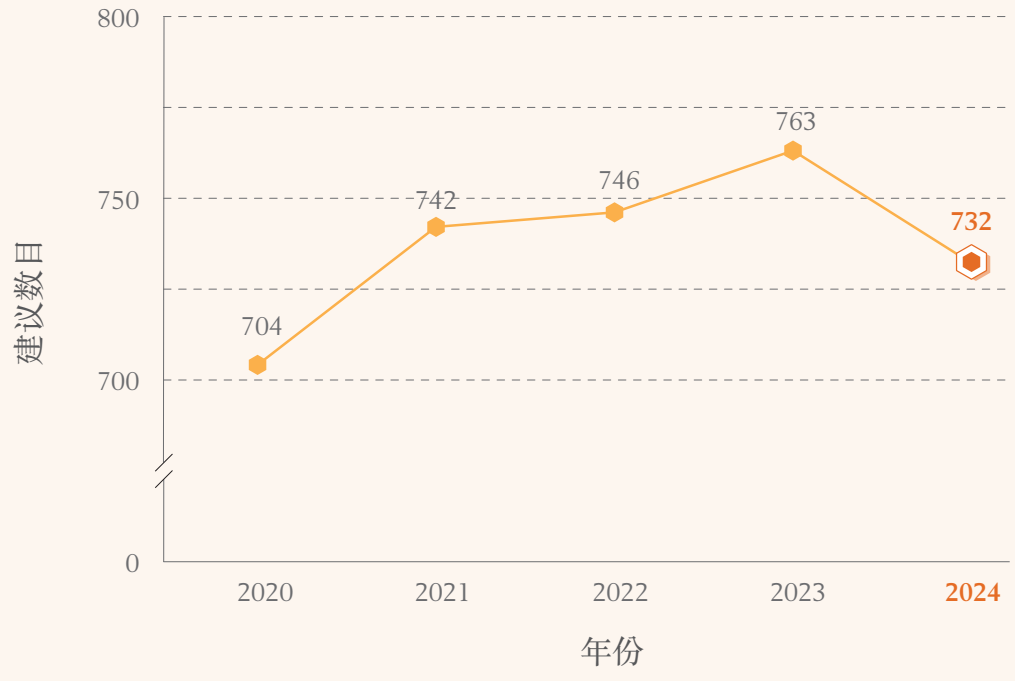
委员会就年内审议的招聘建议所提出的更多意见，载于第三章。

公务员晋升选拔

2.6 在公务员晋升选拔方面，委员会的职能是就公务员的晋升事宜[7]向政府提供意见，确保政府采用公平公正的晋升制度，选拔最合适和能干的公务人员履行较高职级的职责。在审议各局/部门提交的晋升建议时，委员会须信纳选拔程序恰当稳妥，不论合资格人员是按何种条款受聘，他们的晋升资格均会按才干、经验、工作表现、品格和晋升职位所规定的资格(如有)等客观准则，得到充分且持平的考虑。委员会亦会就晋升选拔工作和评核及审视员工工作表现的相关事宜提出意见，以求改善不足之处，务使整套公务员晋升选拔制度更完善高效。

2.7 二零二四年，经委员会提供意见的晋升选拔建议有732 项，共10 462名人员获得推荐晋升或署任。在过去五年经委员会提供意见的晋升建议数目如下 ：

2020年至2024年经委员会提供意见的晋升选拔建议数目



7 根据委员会的职权范围，有关中、高级人员(职级的最高月薪不少于总薪级表第26点的订明金额或同等薪点金额的人员)的晋升建议，必须提交委员会审议和征询意见，当中不包括不在委员会职权范围内的司法人员、廉政公署人员和香港警务处纪律职系人员。

2.8 公务员要获得晋升，必须靠自己的能力争取，因此会有一番竞争。局 / 部门的晋升选拔建议必须通过委员会的审议，而在回应委员会的提问时，必须提供充分理由和客观证据作支持。上述建议的分项数字和与先前四年同类数字的比较，载于附录V。委员会审议该等建议后所提出的一些具体意见，载于第四章。

延长公务员服务年期

2.9 政府在二零一五年一月宣布延长公务员服务年期的决策，并在咨询委员会后，自二零一七年六月起全面落实较最后延长服务期为长及经调整的继续受雇[8](下称「继续受雇」)机制。

继续受雇计划

2.10 继续受雇计划所订的遴选程序参照了晋升和招聘选拔的运作模式，让合资格人员经遴选后继续受雇。如有关职位属委员会的职权范围，则继续受雇建议须征询委员会的意见。年内，委员会审议了27项继续受雇建议，共支持65名人员的延长服务申请。二零二四年经委员会提供意见的延长服务或退休后重行受雇建议的分项数字，以及与先前四年同类数字的比较，载于附录 VI。

8 按照长期聘用条款受聘的公务员可基于运作需要或个人理由申请在达到其订明退休年龄后作最后延长服务，为期不超过120天，惟须受政府不时公布并在提出申请时生效的任何适用安排及准则规限。

试用／试任公务人员的管理

2.11 规定受聘公务人员须经过试用／试任期的安排，有以下多个目的：

(a) 给予受聘人员机会证明自己适合继续受聘为公务员；

(b) 让聘任当局评核受聘人员的工作表现和品行，以确定其是否适合继续受聘为公务员；以及

(c) 让部分特定公务员职位的受聘人员有时间取得职位所需的资格或通过指定考试，以继续受聘为公务员。

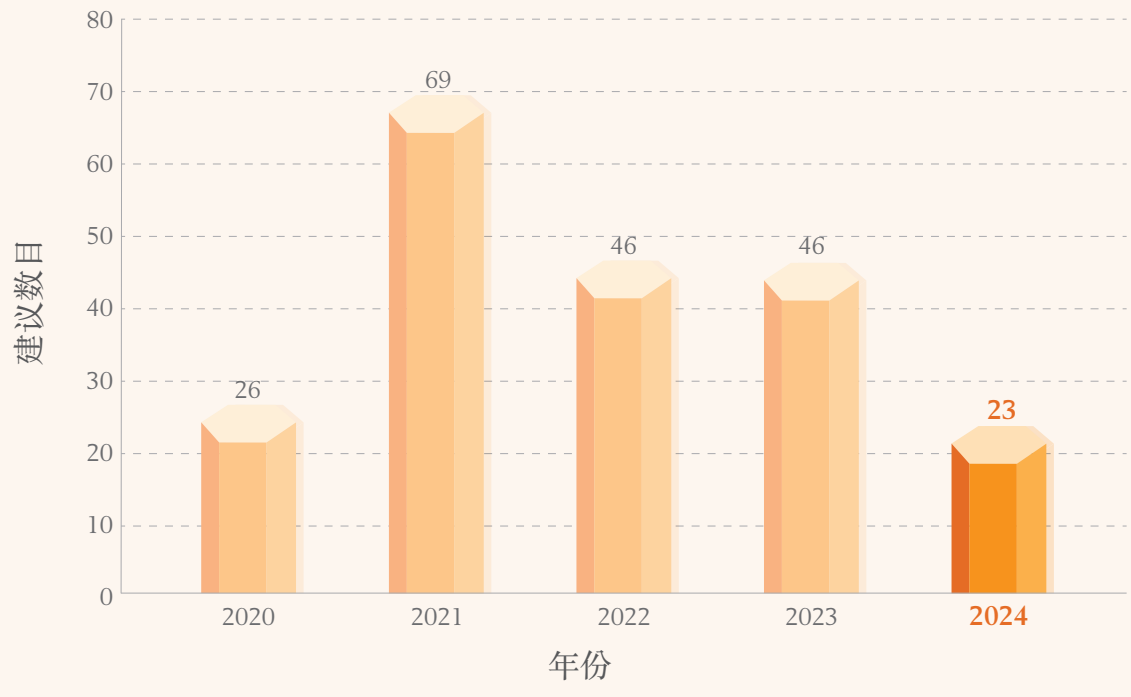
为保持试用／试任制度稳妥施行，部门／职系首长肩负监督试用／试任公务人员管理工作的职责，包括为相关人员提供所需培训、指导和辅导，以协助他们适应工作。各局／部门除了要持续监察这些人员的工作表现和就此定时提供意见，亦须留意实际情况，适时采取果断行动，处理任何在试用或试任期内出现的问题。

2.12 为了维持一支高质素的公务员队伍，部门／职系首长必须以严格的胜任标准评核试用／试任公务人员的工作表现和品行，确保只有在各方面均合适的人员才能通过试用／试任关限，继续获得聘用。根据公务员事务局颁布的指引及《公务员事务规例》，终止试用／试任不是惩罚。在试用／试任期内任何时间，如有关公务人员在工作表现／品行方面未能达到所需要求，又或其态度出现问题，经督导人员及／或职系管方指导和给予意见后仍无显著改善，则有关部门／职系首长应及早采取果断行动，根据《公务员事务规例》第186条／第200条终止其服务，而无需等待试用／试任期完结或诉诸纪律处分程序。

2.13 虽然新入职公务人员应获得公平机会，让他们能够在政府发展自己长远的事业，但各局／部门不应以延长试用／试任期取代终止聘用，亦不应纯粹为了让受聘人员有更多时间证明自己能胜任有关工作而延长其试用／试任期。根据《公务员事务规例》第183(5)条／第199(3)条，在一般情况下，试用／试任期不得延长，除非有关公务人员因患病等原因长时间离开岗位，以致当局没有足够机会评核该人员是否适合通过试用／试任关限，又或该人员在符合胜任标准或取得通过试用／试任关限所需资格方面暂时遇到不能控制的情况，才获考虑延长试用／试任期。只有在非常特殊的情况下，该人员虽尚未完全符合胜任标准，但能确实而明显展示有能力于延长的试用／试任期内达到标准，其试用／试任期才应获得延长。此外，各局／部门不该随意决定试用／试任期延长多久，它们应充分考虑每宗个案的情况和理据，并评估管方所需的时间来决定有关公务人员可否通过试用／试任关限。

2.14 二零二四年，委员会就合共23项终止公务人员试用／试任期的建议提供意见。这些建议大部分与人员工作表现及／或品行欠佳有关。

2020年至2024年
经委员会提供意见的终止试用／试任期建议数目



2.15 年内另有124项延长试用／试任期的建议，大部分个案都是因为有关公务人员工作表现偶有失准、品行有轻微缺失或有待取得职位规定的资格才能继续受聘等，而有关的局／部门认为可再给予时间，让他们证明自己适合长期受聘／通过试任关限。这些建议的分项数字和与先前四年同类数字的比较，载于**附录VII**。

加强各局／部门监察对试用／试任公务人员采取简易纪律行动的恒常计划

2.16 各局／部门采取的简易纪律行动[9]不属于委员会的职权范围，管方在作出口头或书面警告前无须征询委员会的意见。不过，委员会留意到一些局／部门向干犯不当行为的试用／试任公务人员发出警告时，所采纳的标准并不一致。公务员事务局已应委员会的要求于二零二三年四月推行为期一年的先导计划[10]，加强监察对试用／试任公务人员采取的简易纪律行动，特别是部门所采纳的标准方面。因应试点部门在计划实施一年后所给予的正面回馈，并在委员会的支持下，公务员事务局由二零二四年十月一日起，将先导计划扩展至所有局／部门并将其恒常化。此恒常计划确保各局／部门能适时对干犯轻微不当行为的试用／试任公务人员在获实聘为常额编制人员前，采取适当的简易纪律行动。委员会欣见公务员事务局在检视先导计划后，竭力把该计划推展至各局／部门，并一直戮力监察进展，以及确保纪律标准维持一致。

9 简易纪律行动包括口头和书面警告，旨在让部门主管人员和前线主管人员迅速纠正和阻止性质轻微的不当行为，以收惩前治后之效。口头警告一般会令有关人员在获发警告当日起计半年内不得晋升或获委任(包括署任)，而书面警告则一般会令有关人员在获发警告当日起计一年内不得晋升或获委任(包括署任)。在限制期间，有关人员一般不会获考虑晋升或委任(包括署任)。

10 相关先导计划在四个部门推行，分别是卫生署、消防处、食物环境卫生署和康乐及文化事务署。

其他公务员聘任事宜

2.17 二零二四年，委员会就89项其他聘任建议提供意见，涵盖不予续约或延长合约期、借调[11]、根据《公务人员(管理)命令》第12条为公众利益着想而着令退休、检讨署任安排和更新《聘任指南》[12]等事项。这些建议的分项统计数字和与先前四年数字的比较，载于**附录VIII**。

根据《公务人员(管理)命令》第12条为公众利益着想而着令退休

2.18 根据《公务人员(管理)命令》第12条为公众利益着想而着令退休，并非纪律处分或惩罚，而是为公众利益着想，基于下列原因而采取的行政措施：

(a) 工作表现持续欠佳：公务人员虽然已获管方给予机会证明其能力，但工作表现仍未能达到要求；或

(b) 失去信心：管方因对公务人员失去信心，无法再委以公职。

为公众利益着想而被着令退休的公务人员可获得退休福利。如属按可享退休金条款受聘的公务人员，其退休金会延至其达到法定退休年龄时发放。如属按公务员公积金计划条款受聘的公务人员，则可按有关计划的规则，获发放来自政府自愿性供款的累算权益。

2.19 为了对工作表现持续欠佳的公务员加强管理，以及加快采取必要行动的流程，公务员事务局在咨询委员会和收集管方及职方意见后采取措施，在二零二三年九月公布简化机制。

11 借调是暂时免除某人员的实任职务，以有时限和非实任的方式，安排该人员填补另一个不属于其本身职系的职位。一般而言，假如某部门在一段短时间内需要某些技能或专长来配合运作，而具备这些技能或专长的人员只能在另一个公务员职系中找到，该部门便会考虑借调另一职系的人员填补辖下的职位。

12 《聘任指南》是部门就个别职级拟备的正式文件，说明各职级在招聘或晋升方面所需的资历、要求和聘用条款。各局 / 部门须经常更新《聘任指南》所载其职权范围内各职系的入职条件、聘用条款和职责说明，并提交公务员事务局批准。

> 简化机制下的重点措施包括：
>
> (a) 删减邀请有关人员提交申述的次数；
> (b) 豁免要求设立独立委员会就第12条个案向部门首长提供意见；
> (c) 简化「观察期」的程序；以及
> (d) 强制规定根据现行程序和做法，向有关人员暂停/延期发放增薪。

2.20 委员会欣悉公务员事务局已举办简介会和制定程序指引，以促进简化机制的有效推行。我们全力支持公务员事务局持续致力提醒：

(a) 各局/部门的督导人员应如实评核下属表现，不可姑息工作表现持续欠佳的公务员，并善用简化机制；以及

(b) 部门/职系首长应亲自留意可能须根据第12条采取行动的个案，以及处理中的第12条个案，确保有关个案根据简化程序处理而进度合理。

2.21 为方便执行第12条所需行动和确保政府内部的工作表现评核标准一致，公务员事务局已采纳委员会的建议，敦促尚未使用标准六级制作工作表现整体评分的局/部门，在其评核表格中采用有关评级制。委员会欣悉有关工作进度理想，所有局/部门现已为主要职系及职级采用标准六级制。

2.22 年内，委员会就四宗根据《公务人员(管理)命令》第12条为公众利益着想而着令退休的个案提供意见。除了一宗因涉案人员身处涉嫌违法活动现场附近，导致管方对其失去信心而被着令退休外，其余三宗均与工作表现持续欠佳有关。就工作表现持续欠佳的个案而言，在二零二四年有九个局／部门辖下共12名人员因工作表现持续欠佳而受到密切观察[13]。当中两名人员已分别于二零二四年十月及十一月被着令退休。另一名人员在获悉委员会赞成局／部门为公众利益着想而着令其退休的建议后，已自行辞职。至于其余九名人员，其中两人的工作表现于观察期内有所改善，相关的第12条个案暂缓处理，其余七人仍接受密切观察，或其个案截至二零二四年年底仍在处理中。在简化机制实施后，局／部门处理第12条个案的时间由约31个月大幅缩短至约10.5个月。

2.23 随着简化机制在去年顺利推行，政府仍须继续努力，进一步推展相关工作。除了公务员事务局会致力与部门管方紧密合作，加强监察可能须根据第12条采取行动的个案，以及处理中的第12条行动个案外，委员会亦会继续在处理晋升建议时，提醒各局／部门留意可能须根据第12条采取行动的个案。我们相信，通过共同努力，将有助维持公务员队伍的高水平表现，并确保涉及工作表现持续欠佳公务员的个案得到适当且有效的处理。

13 在该12宗个案当中，有一宗是根据二零零五年修订的公务员工作表现持续欠佳处理机制进行，而另外11宗则是根据二零二四年颁布的简化机制处理。

优化公务员纪律机制

2.24 委员会喜见公务员事务局致力优化公务员纪律处分机制，并持续推行各项改善措施。我们乐见行政长官在《2024年施政报告》中宣布，公务员事务局将检视《公务人员(管理)命令》和《公务人员(纪律)规例》。就此，我们知悉公务员事务局正全力进行检讨，以研究是否有空间简化纪律处分程序，从而提升处理纪律个案的效率及成效。委员会期待于二零二五年就公务员事务局的初步建议提供意见。

更新版《公务员守则》

2.25 随着公众对公务员的期望日益提高，政府在二零二四年六月更新了《公务员守则》(《守则》)，阐明香港特别行政区的宪制基础和秩序、公务员作为行政机关一员的宪制角色和责任，以及公务员须恪守的基本信念及操守准则。委员会全力支持这项重要举措。作为独立的法定机构，委员会始终坚守使命，维护公务员聘任和晋升制度的公平公正。委员会亦致力确保公务员队伍纪律惩处公平一致，并与更新后的《守则》中所阐述的基本信念及操守准则保持一致。

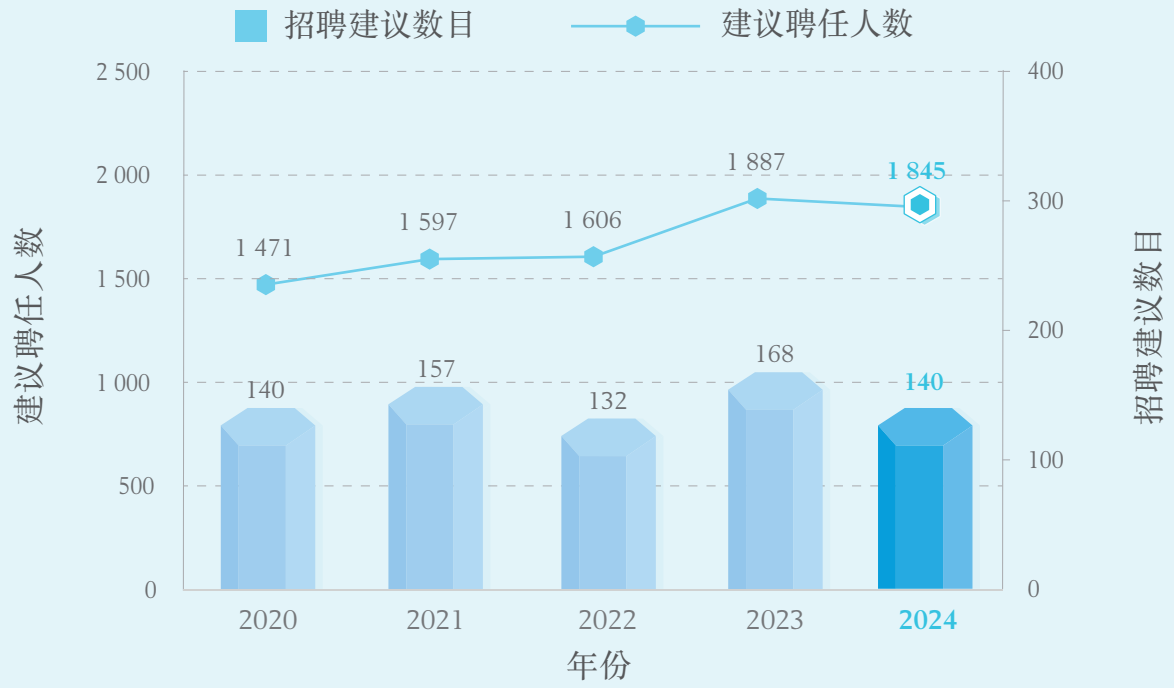
第三章
招聘

3.1 政府必须招揽人才，为公务员队伍注入新血，才能维持一支稳定而实力强大的公务员队伍，达到提供成效与效率兼备的优质服务的目标。为应付人手需要和服务需求，各局 / 部门须定期进行招聘工作。遴选程序严谨且竞争激烈。委员会支持当局在招聘公务员时，按用人唯才和公平竞争的原则，选出最合适的应征者出任公务员职位。我们除了要确保招聘程序恰当稳妥，行政效率也不容忽视，好让政府可以与私营机构竞逐优秀人才。

二零二四年经委员会提供意见的招聘建议

3.2 二零二四年，委员会就140项招聘建议提供意见。委员会欣悉各局 / 部门凭着多年来的经验和清晰的指引，普遍已加快招聘程序，而招聘工作亦大致畅顺及有效地进行。各局 / 部门在进行招聘工作时，均有遵循公务员政策和规则，并在预期出现人手流失之前作出适当准备，及早计划和进行招聘工作。过去五年，经委员会提供意见的招聘建议数目如下：

2020 年至 2024 年经委员会提供意见的招聘建议数目



招聘结果报告的质素

3.3 年内，委员会喜见有些部门就招聘工作提交的招聘结果报告质素优良。有关报告均能就每名应征者提供适切的资料，就应征者面试的表现作出具充分理据的评语，并能就其建议简洁和清楚地阐述所考虑的因素，便利了委员会的审查工作，效率亦因此而提升。

3.4 然而，有些部门的招聘结果报告就个别应征者面试表现撰写的评核，在质素方面仍有不足之处，评语过于简短和笼统，令人难以区分各应征者的表现。虽然招聘结果报告中显示个别应征者所得的评级和评分清晰，面试结果也没有受到影响，但委员会提醒有关部门日后在撰写评核时提出更具体的评语，更清晰反映个别应征者在甄选面试中的表现，以支持其建议。

应征者资格

3.5 公务员在通过最初的观察期后，一般会把政府工作视为终身职业。因此，延揽完全符合入职条件并具备所需才干的人才至关重要。为达到这个目的，招聘部门必须在招聘广告及／或职位空缺通告中清晰准确地列明职位的最新入职条件。作为准求职者的首个接触点，这些广告／通告的内容应简明扼要且资料充足，并以清晰明确的方式呈现，以尽量减少期望落差和误解。委员会发现，部分部门拟备的入职条件在表达方式和内容方面有改善空间，如下文个案3A和3B所示。

个案3A

某部门在最近一则招聘广告中，沿用了一项其长期使用，并应用于同一职系内不同专业的学历要求描述。然而，这一描述对于当前针对持有特定资历的专才招聘来说过于笼统。该描述并未考虑到专上教育环境的最新变化，尤其是相关专业近年新增了学术课程，导致字面上存在多种诠释空间。由于同一部门内其他职系在招聘广告中采用了相同的学历要求描述，但不同部别之间的诠释却不一致，进一步加剧其模糊性。

委员会注意到，由于学历要求的描述有欠清晰，以致应征者和相关部别的人员对审核资格的标准和一致性产生疑问。

该部门听取委员会的意见后，已全面检视各有关职系的入职条件，并根据现行教育制度下的不同学历修订相关描述，详细说明及更新所需条件。此外，部门亦统一了各部别对相关说明的诠释。我们相信，这些改进措施能为有意求职者提供清晰指引，从而促进招聘程序得以顺利进行。

个案3B

在另一宗个案中，由于招聘广告中未清楚列明对学科的具体要求，导致部分求职者产生混淆和错误期望。虽然相关部门实际上希望招聘已完成专上教育特定学科的人员，但在招聘广告中却以较为概括的方式列出要求，结果吸引了大量修读相关专业其他学科的求职者应征。这些求职者在资历评核过程未完成前获邀参加遴选面试，但最终因未能满足部门的特定入职要求而被视为不符合资格，引发了相关求职者的质询。

邀请不符合资格的应征者参加面试，不但徒增非必要的行政工作，还会导致应征者产生混淆、错误期望和失望，从而损害招聘工作的公信力。就职位所需的资历，部门应提供清晰简明的信息，以避免误解，确保应征者对资历要求有实际的理解。这不仅有助招聘程序顺利进行，还能简化行政工作，并维护遴选结果的公正性。

委员会已建议该部门日后进行招聘时，在招聘广告中清楚列明所需资历。我们亦提醒该部门，在未来的招聘工作中，应尽可能在早期阶段完成资历评核，特别是在涉及非常特定的资历要求，或仅属本地资历和内部评核的情况下。此举不仅有助提升招聘效率，还能避免求职者产生错误的期望。

3.6 招聘部门最熟悉职位要求，也最能评估申请人是否符合相关职位的资格。若能在招聘广告及职位空缺通告中清晰阐述对应征者的要求，不仅能更有效地吸引合适的人选应征，还能更好地管理求职者的期望。

> 招聘部门不应忽视更新入职条件的重要性，必须确保相关资料清晰无误，并与本地教育制度的发展保持一致。更新入职条件并非只是确保招聘工作成效与效率兼备的程序，更是维持公共服务与时并进、灵活应变的关键策略。

在招聘程序中加强警惕

3.7 政府要维持公务员队伍的诚信操守、服务成效和专业能力，选拔最合适的应征者至关重要。严谨的遴选程序能够确保招聘工作以公平公正、具透明度的方式进行，并严格遵循任人唯才的原则。这些程序不仅是例行的行政工作，更是确保物色和聘任最佳人选以满足公共服务需求的重要保障。若程序未能符合相关标准，不仅可能影响所聘任公务员的质素，还会损害公众对公务员招聘制度的信心。个案3C正说明了确保聘任合适人选担任公务员，是至关重要的。

个案3C

有一个部门就近期的招聘工作完成遴选面试后，拟聘用一名以往曾在该部门任职，但不久前被部门根据《公务人员(管理)命令》第12条为公众利益着令退休的前公务员。虽然这部门就该应征者所储存的过往雇佣记录中已载有这项重要资料，但令人遗憾的是，部门在审核过程中忽略了这一信息。

直至委员会秘书处向部门索取有关招聘建议的进一步资料时，才揭发上述问题。结果，聘任当局在审核所有相关记录后，撤销了聘用该应征者的建议。然而，招聘程序已因此受到不必要的延误，情况绝不理想。

委员会对部门显然出于疏忽而未能识别该应征者过往的退休记录表示极度关注。这暴露了部门招聘工作的审核程序中的重大缺漏，以及参与招聘过程的各单位与招聘委员会之间存在严重沟通问题。这种疏忽会导致不合适的应征者受聘为公务员，实属完全不可接受。该部门未能就已知悉的资料适时采取行动，会使人怀疑招聘安排是否公正健全。

因应委员会的迫切要求，该部门已对其招聘程序进行全面检讨，并找出多项不足之处，同时实施了一系列措施，以防止日后再次发生类似问题，从而维护招聘程序公正健全。

> 招聘过程中的疏忽和沟通不足，不仅会损害程序的公正性，还可能削弱公众对公务员招聘制度的信任。

克服招聘公务员的挑战

3.8 委员会注意到政府在吸引和招聘人才加入公务员队伍方面，正面对私营机构的激烈竞争。委员会明白竞争激烈的劳工市场可对招聘工作带来挑战，因此强调各局／部门必须制订有效且具针对性的招聘策略，从而吸纳更多应征者。在这情况下，委员会欣见有一个部门在招聘中采取了积极灵活的方式，详见下文个案3D。

个案3D

面对近年招聘具备正式资格的专业人员加入公务员队伍的挑战，某部门积极恢复助理专业职级的招聘工作，目标对象为仍在接受培训或攻读相关专业资格的毕业生或半专业人员。此外，考虑到毕业生可能需要四至五年时间才能累积足够的实践经验并取得所需的专业资格以获聘为常额编制人员，该部门尝试调整入职制度，允许新聘任的助理专业人员在必要时服务更长的试用期，即最长可达五年，以便他们有足够时间取得所需资格。任何未能达到要求的聘任人员，其试用期可能会被终止。

恢复招聘助理专业人员并修订入职制度，让部门能够吸纳更多人才，解决人手短缺问题，同时促进相关职系的长远发展。提早聘用「尚待符合资格」的专业人员，亦有助于及早培育新一代领袖，让他们累积所需的政府工作经验，并掌握专业和管理技能，以满足长远的接任需要。

委员会赞赏有关部门在致力解决长期人手问题的同时，仍能维持专业水平，并以客观持平的态度进行招聘和聘任程序。

> 政府致力吸纳人才，职系／部门首长应跳出框框，采取大胆措施，制订招聘策略以吸纳人才，满足其人力需求。

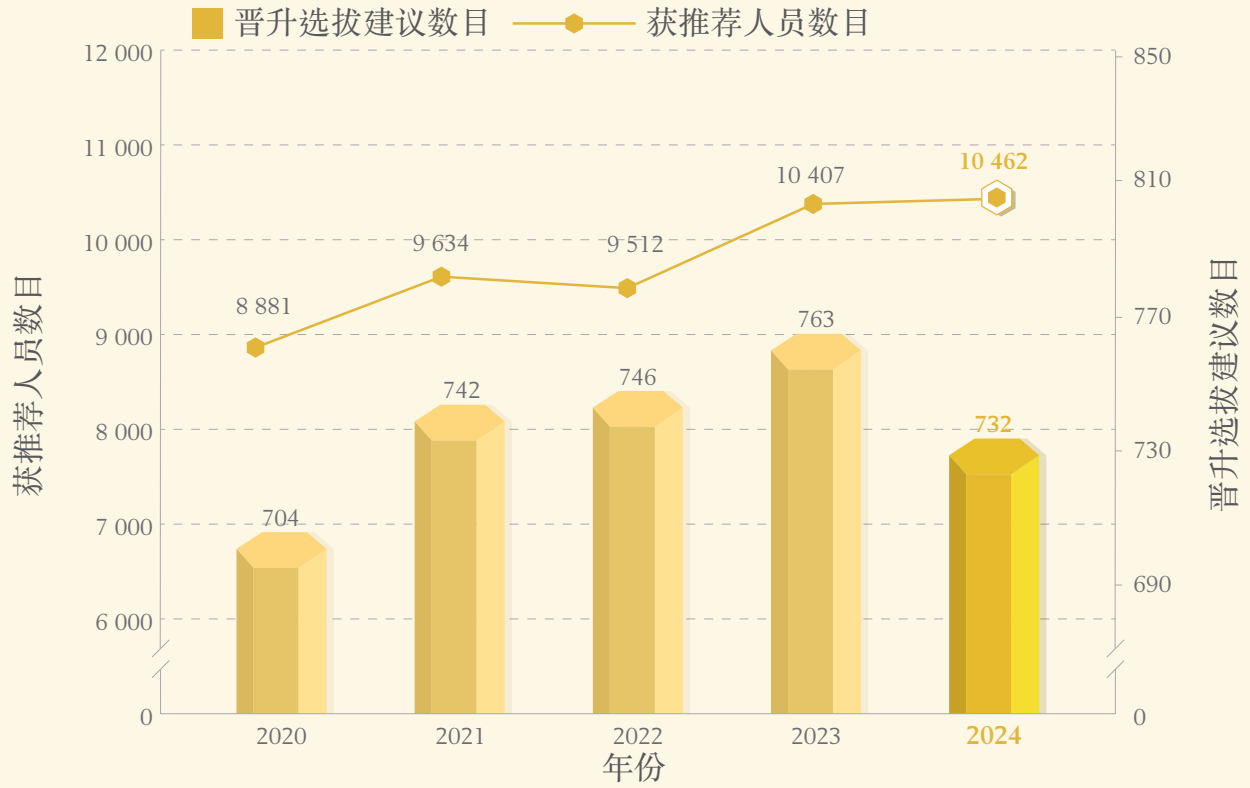
第四章
晋升和人力资源管理

4.1 公务员队伍以晋升方式填补较高职级空缺，是行之有效的机制，为公务员提供发展事业机会，建立晋升阶梯，并有利各局 / 部门的员工接任和畅顺运作。公务员的晋升以能者居之和公平竞争为原则，必须靠自己的能力争取。晋升不是既有的权利，也不是对长期服务者的奖励。委员会就晋升选拔建议提出的意见，有助政府通过透明公正的程序，甄选和推荐优秀的公务人员晋升。

二零二四年经委员会提供意见的晋升选拔建议

4.2 年内，委员会就732项晋升选拔建议提供意见。晋升选拔结果报告大多内容清晰、书写合宜。委员会亦喜见各局 / 部门整体上继续遵行相关的《公务员事务规例》及既定的规则和程序。过去五年，经委员会提供意见的晋升选拔建议数目如下：

2020年至2024年经委员会提供意见的晋升选拔建议数目



人力资源管理

4.3 人力资源管理采用按部就班和有策略的方法来评核及审视员工的工作表现。良好的人力资源管理措施有助实现机构目标，提高服务生产力和质素。委员会在审核晋升选拔建议时，如发现局／部门的人力资源管理措施有不足之处，会提出意见。本章载述委员会的一些具体意见，供各局／部门参考。

善用需待填补空缺

4.4 晋升是对有能力和表现优秀公务人员的肯定，他们需要展示在各方面都能胜任较高职级职务的要求才可获晋升。同时，晋升可鼓励有抱负的公务人员不断改善、致力求进。为了让有能力的公务人员发挥潜能和满足他们对晋升的期望，各局／部门应充分善用现有的职位空缺，让优秀的公务人员可早日获得擢升，这点至为重要。

4.5 在去年的年报中，委员会关注到两个部门即使有足够合资格且能干的人选，但仍有不少可供晋升的空缺持续未获填补。为填补人手空缺，该两个部门亦安排了部分不获推荐的人选在长时间内断断续续地担任短期署任职务。

4.6 虽然每宗个案的问题错综复杂，背后的原因也可能不尽相同，但在晋升选拔程序中不填补空缺，既不利员工培育和接任计划，也会影响员工士气。该两个部门在听取委员会的意见后作出了积极回应，并在填补较高职级的空缺方面取得明显改善。有关情况详见个案4A和个案4B。

个案4A

某部门在二零二三年的晋升选拔工作结束后，某职系内两个职级的未获填补空缺数目占待填补空缺总数超过五成。在委员会表达关注后，该部门于二零二四年进行的两次晋升选拔工作中，部门的晋升选拔委员会致力物色更多合资格且表现优秀的人员，以测试他们是否胜任较高职级的职务。最终，约有三分之一的较高职级空缺未获填补，空缺比率较二零二三年显著下降。

尽管情况有所改善，但我们认为未获填补空缺的比率仍然相对较高，应有进一步下降的空间。有鉴于此，该部门承诺将分阶段降低该比率，目标是在未来数年内逐步降至不超过15%。

为填补暂时的人手空缺，该部门亦检视了其人力资源管理措施，并摒弃以往未按《公务员事务规例》规定进行恰当甄选程序，而长期安排间歇性短期署任的做法。

委员会喜见该部门迄今所作的努力，但亦敦促其高层管理人员继续监察相关问题的发展，并在发现任何不当之处时，采取有效措施予以纠正。委员会期望，在该部门的持续努力下，所有较高职级的空缺能在短期内循晋升选拔的途径填补。

个案4B

另一部门的情况更为令人鼓舞。该部门于二零二三年进行了三次晋升选拔工作，当中各职级未获填补空缺数目占待填补空缺总数约15%至50%不等，情况显然未如理想。在听取委员会的意见后，该部门推行了一系列人力资源管理措施，目标是在两年内将未填补空缺比率降至5%。

委员会喜见该部门在这方面的工作成效非常理想。在二零二四年的一次晋升选拔工作中，晋升选拔委员会成功物色到足够的合适人选，将较高职级的空缺悉数填补。至于另外两个晋升职级，仅有极少数空缺尚未填补，原因是部分不获推荐的人选需待进一步累积经验，才可获考虑测试其是否胜任较高职级的职务。

此外，该部门已尽可能避免在未经妥善遴选程序的情况下，安排不获推荐人选以署任方式填补空缺。只有在理据充分的情况下，该部门才会安排短期署任，以应付运作需要。

长远而言，该部门亦采取了一系列措施，例如制订更完善的培训计划和安排额外及指定的培训课程，协助和鼓励相关职系人员达到晋升所需的既定培训要求，以增加合资格人选的数目。

委员会欣见该部门致力处理有关问题，并鼓励他们继续保持良好表现。委员会期望相关职系日后能实现稳健的接任安排，确保人才源源不绝。

员工培育

4.7 培育员工是人力资源管理不可或缺的一环。委员会一直主张订定全面的员工培育策略，包括为各级员工的事业发展而制订周详的职位调派政策和有系统的培训计划。完善的员工培训和发展计划有助提升员工的工作表现和才能，让他们作好准备承担更多不同职责，亦有助部门就员工接任建立人才库。

4.8 年内，委员会发现有些空缺未能填补的原因是部门未有适时安排内部培训，导致可供考虑晋升的合资格人员数目受限。虽然碍于运作需要及培训资源有限，部门有时或未能作出相关培训安排，但部门必须在确保有效运作的同时，尽量顾及人员的事业发展需要，务求在两者之间取得适当平衡。个案4C和个案4D说明各局／部门不应忽视员工发展的重要性，必须视之为当前急务而拨出资源以应付培育员工的需要。

个案4C

鉴于某部门的运作需求独特，内部培训是人员掌握执行职务及发展事业所需之专门知识和技能的必要途径。然而，委员会从该部门的一次晋升选拔工作中留意到，不少人员未能取得属晋升条件之一的订明专业资格，原因是该部门在二零二三年没有安排所需的内部培训，最终导致人手短缺问题进一步加剧。

据该部门解释，由于其积极参与多项大型计划和活动，培训已改期至二零二四年年底进行。然而，委员会认为既然订明资格是晋升的必要条件，该部门便有责任确保所需的内部培训能适时进行，以配合员工的培育及接任计划。

委员会促请该部门尽快为受影响的人员安排必要的培训，以便他们能够取得订明资格，从而在下次晋升选拔工作中可获考虑晋升。为此，该部门已于二零二四年十一月完成培训，而所有相关人员已顺利取得订明资格。

本个案揭示了该部门在培训资源管理方面的不足之处，忽视了员工发展需求的重要性。委员会已请相关部门首长留意有关情况，并提醒负责培训的人员，确保迅速且有效地安排培训至为关键。此外，委员会亦要求该部门检视其培训政策和工作流程，以防止类似情况再次发生。

个案4D

与个案4C相似，另一部门因运作需要的特殊性，某职系人员须接受内部的专业培训并取得订明资格后方可晋升。委员会注意到，该部门在填补空缺上面对重大挑战，主要原因是缺乏资源进行内部培训。为应对其他更迫切的工作需求，只有少数合资格人员能被调拨提供内部培训，这导致可供晋升的合资格候选人数量不足。在连续数年的晋升选拔工作中，该职系的两个职级有超过一半的空缺未获填补。

我们亦留意到，具资格的培训人员须执行大量非核心职务，例如举办活动及处理其他行政工作，以致可提供内部培训的专业人手更为紧绌。

委员会建议该部门重新调配其人力资源，务求具资格的培训人员免于执行非核心职务，让他们可以专注履行主要职责，包括提供内部专业培训。该部门对建议予以积极回应，并正采取不同措施以解决相关问题，例如增聘非公务员合约雇员专责举办活动。委员会期望，该部门在提升培训能力后，能更好地满足其专业人员的事业发展需要。

> 培育员工对各局／部门的畅顺运作和接任计划可持续推行非常重要。高层管理人员应制订具策略性和全面性的培训计划，善用现有资源，并定期检视相关计划，以确保培训政策具成效和应变力。

安排署任

4.9 署任机制有助部门和职系管方评估人员是否适合实际升职，以及应付运作需要，填补暂时的人手短缺。至于在晋升选拔工作中获推荐长期署任的人员，部门必须适时作出署任安排，因为延误署任可能会对获推荐人员的事业发展造成不利影响。这对于接近订明退休年龄的人员尤为重要，因为他们可能因此未能符合随后晋升选拔中要求的12个月实际服务期而丧失晋升资格。就这方面而言，我们认为个案4E的情况并不理想。

个案4E

在二零二二年的一次晋升选拔工作中，某部门的晋升选拔委员会基于一位人员一贯卓越的工作表现，将其列为长期署任候补名单中的最前列位置，当中亦充份考虑到他约在两年后达到订明退休年龄的情况。然而，该部门非但没有按该长期署任候补名单的优先次序安排他尽早署任，反而只让他在部门当前的晋升选拔委员会召开前两个月才开始署任，甚至比其他优先次序较低的候补人员更迟。

当前的晋升选拔委员会考虑到该人员仅署任了一段短时间，并不信纳他已全面通过测试，认为他未足以实际晋升高一级以承担复杂而繁重的工作。因此，晋升选拔委员会建议他与所有其他候补人员一样继续署任。然而，由于该人员即将退休，此建议将使他不符合资格在下次的晋升选拔工作中获考虑实际升职。

虽然该部门声称在安排署任时应优先考虑部门的运作需要，并指该人员完全了解自己的情况，且将获准继续署任直至退休，但这种情况极不理想。若该部门能更周详地规划以履行候补名单的先后次序，本可避免此问题。

我们已促请该部门检视其人力资源管理措施，并改善人手规划，确保根据部门的晋升选拔委员会建议的优先次序，适时作出长期署任安排，从而保障人员的事业前途、提升员工士气，以及使接任计划有效推行。

“采取积极且全面的方式应对员工发展需求，对确保公平、维持员工士气以及强化接任计划至关重要。”

接任计划

4.10 接任计划是全面的人力资源管理策略的重要组成部分。良好的接任计划是确保接任安排畅顺的必要条件，尤以各局 / 部门的首长级人员为然。及早物色和培养年轻且具潜质的人员，对于培育未来领袖承担更大责任和满足公众期望至关重要。完善的员工培育计划有助进一步推动这方面的工作。积极提升人员技能、扩阔他们的视野，并系统地培养多元且能干的人才，不但有利无缝接任，亦可确保公务员队伍的长远持续发展和工作成效。

4.11 委员会在审核晋升选拔建议时，留意到多个部门的首长级部门职系人员出现年龄相近的情况，这现象一而再对部门在接任方面构成挑战，正如案例4F所示。

个案4F

年内，委员会注意到在一些副部门首长职级(首长级薪级表第3点)的晋升选拔建议中，合晋升资格的现任助理部门首长(首长级薪级表第2点)大多年龄为55岁或以上。由于他们的订明退休年龄为60岁，因此他们进一步晋升至高级首长级职位的机会甚微。委员会甚至注意到在其中一宗个案中，为数不多的合资格人员年龄相若，且全部都在同一天晋升至现任的助理部门首长职级，可被考虑晋升的人选范围更窄。

由于大部分助理部门首长职级人员差不多在同一时间退休，部门可能在短时间内流失大量经验丰富的领导人才，从而削弱部门的领导能力和首长级人员的接任安排。

为应对首长级人员的接任问题，委员会已向相关部门重申，他们须加大力度在各个非首长级职级物色年轻有为的人员并加以培育，以应付首长级人员的接任需要。部门宜培育不同年龄层的人才，并在其公务生涯早期便开始进行，从而扩大人才库，以便选拔最合适者肩负首长级的较重要职责。

4.12 此外，委员会关注到初级首长级人员的退休时间相近，会对部门首长的继任安排产生连锁效应。在一些个案中，政府不得不根据继续受雇计划延长现任部门首长的任期，作为部门过渡时期的应对措施。

4.13 委员会已向相关部门和公务员事务局表达关注，强调确保部门首长的顺利接任极为重要。他们必须尽早制订部门首长的接任计划，并辅以完善的员工培训和发展计划。部门的晋升选拔委员会在选拔晋升人选时，也应注意人员的年龄是否集中在某个年龄层的问题，尤以初级首长级职级(例如首长级薪级表第1和第2点)为然。

> 积极主动且全面周详的接任计划是可持续领导的基石。当下致力培育年轻人才，可确保领导层将来后继有人，能应对各种挑战，并且在运作上精益求精。

评核及审视员工的工作表现

4.14 评核和审视员工的工作表现是人力资源管理的核心要素。部门／职系首长更负有整体责任，确保评核及审视辖下员工／职系工作表现的管理制度有效运作，使他们的工作表现得到适时、准确、全面、如实和客观的评核。过宽和过严的评核，都会扭曲评核及审视工作表现的目标。

4.15 委员会留意到，去年一些部门的评核报告普遍存在评核过宽的情况。部分部门甚至将整体表现的最高评级给予约三分之二的受评人。此举严重妨碍晋升选拔工作，难以识别真正表现优秀的人员，以及根据工作表现记录作出理据充分的建议。委员会已促请相关部门加强以下各项工作：

(a) 在有需要时检视评核标准；

(b) 推行措施提醒督导人员，公正和如实地作出理据充分的评核至为重要，并安排他们参加有关工作表现管理的培训；以及

(c) 不时监察和检视有关措施的成效。

4.16 公务员的评核制度属三层架构，评核人、加签人和复核人须按事实和观察所得作出适时、如实和独立的评核。其中，复核人在评核及审视员工的工作表现过程中扮演关键角色，包括监察评核标准，并在评核质素过低或与部门的评核标准不一致时，向评核人／加签人提出意见。若复核人对评核人或加签人的评核持不同意见，应向有关人员清楚阐述理由，并在必要时适当地调整评级。受评人应获告知相关调整或补充意见，以确保他们清楚了解自己的工作表现和需要改进的地方。然而，委员会就这方面的工作在年内发现一些不足之处，详见个案4G及个案4H。

个案4G

在审核某部门一宗晋升选拔建议时，委员会从上一个评核周期的个别评核报告中注意到，三名实力相若的人员中，两名获复核人评为可以胜任较高职级的职责，而另一人则被评为尚未可以胜任。然而，部门的晋升选拔委员会(由同一名复核人担任主席)在两个月后召开时，经比较三人的长处后，最终认为先前被评为尚未可以胜任的人员较其余两人更为优胜。

上述情况突显了评核过程需要更一致和全面的评估。在评估受评人员是否具备晋升条件时，复核人应通盘审视，考虑同一职级的所有人员，并深入评估相关人员是否具备较高职级所要求的各项能力和特质。如有需要，复核人应咨询相关的评核人和加签人，以获取更多资料和厘清不明确之处。此举有助确保准确识别表现出色的人员，并使部门的晋升选拔委员会在充分掌握资料后作出公正的决定。

个案4H

委员会注意到在一些个案中，复核人对部分受评人的整体工作表现及／或晋升能力评级所表达的意见与评核人和加签人不一致。然而，这些分歧并未传达予受评人、评核人和加签人，令人对透明度产生关注。

尤其是受评人在未获告知这些分歧的情况下，无法了解自己的表现水平，这可能影响他们的专业发展、工作动力以及改进欠佳之处的能力。具透明度的评核制度不仅确保制度公平，更能让受评人掌握自己的发展进度。

除此之外，评核人和加签人须清楚了解评核标准，以此作为评级决定的依据。这有助确保评级标准一致，促进相互尊重和建设性对话，从而建立更透明且有效的评核过程。

部门／职系首长有责任确保评核人／加签人／复核人清楚了解既定的评核标准，并予以应用在撰写、加签或复核下属的工作表现评核。委员会已敦促有关部门提醒复核人严格遵守既定指引，并尽力履行职责，因为复核人责无旁贷，是有效执行评核制度的最佳人选。

> 沟通不仅是一种形式，更是职场中建立信任和促进理解的基础。在评核过程中，基于透彻且全面的评估提供坦诚反馈，能确保员工了解自己的表现，并激励他们追求更高的成就。

第五章
公务员纪律

5.1 公务员必须尽忠职守、勤奋实干，竭力为市民提供优质服务。为了维持廉洁高效的公共服务，以及保持市民对政府的信任，公务员必须时刻恪守崇高的品行和纪律标准。为此，政府设有行之有效的纪律处分制度，惩处违反政府规则和规例或触犯法例的公务员，令公义得以彰显。

5.2 委员会与政府携手合作，致力维持公务员队伍最高的品格标准。《公务人员（管理）命令》第18条[14]规定，除《公务员叙用委员会条例》订明不适用人员[15]的个案外，政府按《公务人员（管理）命令》第9、10或11条处罚甲类人员之前，必须先征询委员会的意见。除试用人员、合约人员和部分按第一标准薪级表支薪的人员外，甲类人员差不多涵盖所有公务员。截至二零二四年六月底，属委员会纪律事宜职权范围的甲类人员约有123 800人。

5.3 委员会就纪律建议所提供的意见，是建基于事实和客观证据，并有相关局／部门进行的全面调查支持。委员会的主要考虑因素是不当行为或罪行的性质和严重程度。委员会亦须确保适用于全体公务员的纪律标准维持总体一致，被控人员作出申述的权利得到保障，同时须确保纪律建议的处理能与时并进，符合公众期望。

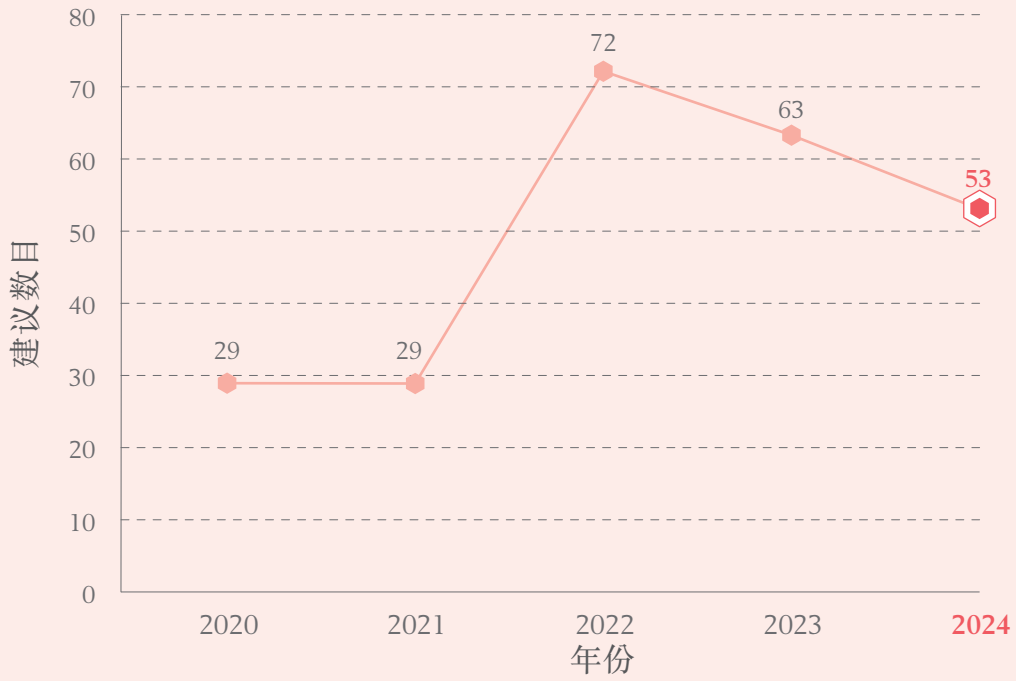
14 请参阅第一章第1.5段。

15 请参阅第一章第1.4段。

二零二四年经委员会提供意见的纪律建议

5.4 年内，委员会就53项已按《公务人员(管理)命令》所订正式纪律程序处理的纪律建议提供意见。以委员会职权范围内的123 800名甲类人员计算，建议总数所占比例约为0.04%。过去五年，经委员会提供意见的纪律建议数目如下：

2020年至2024年经委员会提供意见的纪律建议数目



5.5 如上图所示，在过去五年经委员会提供意见的纪律建议数目持续维持在低水平，显示绝大多数公务员都能秉持应有的崇高品格和纪律标准。不过，我们不能因而自满，仍须齐心协力，保持公务员队伍廉洁守正、诚信不阿。公务员事务局向委员会承诺会努力不懈，透过提供培训、举办研讨会、发布和更新规则及指引等，向各级公务员推广良好品行和诚信标准。委员会将一如以往保持警觉，并与政府通力合作，确保纪律建议的处理，符合公平、公正原则，而公务员的处分尺度总体一致。

5.6 委员会在二零二四年处理的53宗纪律建议的性质，按刑事罪行 / 不当行为类别和有关人员薪金组别划分的分项数字，载于**附录IX**。如下文圆形图所示，接近一半建议的涉案公务员最终被免职(「迫令退休」[16]或「革职」[17])，而四分之一的人员被予以「严厉谴责」[18]。此外，约48%的建议会另加金钱惩罚(「罚款」[19]或「减薪」[20])。从这些数字可见，政府对行为不当或干犯刑事罪行的公务员绝不姑息。

16 遭迫令退休的人员或可获得全部或部分退休福利。如属按可享退休金福利条款受聘的人员，则要待到达法定退休年龄才会获发延付退休金。

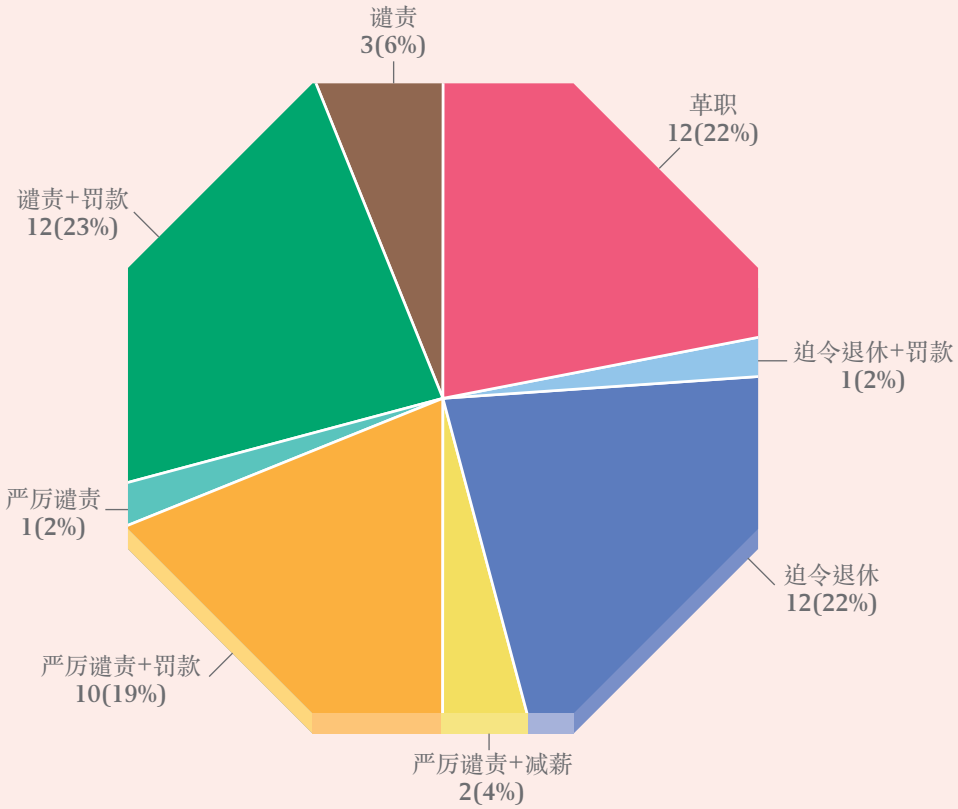
17 革职是最严厉的惩罚方式，因为有关人员会丧失所有退休福利(在强制性公积金计划或公务员公积金计划下政府和成员强制性供款的累算权益除外)。

18 遭严厉谴责的人员通常在三至五年内不得晋升或获委任。当局一般会建议向干犯较严重不当行为 / 刑事罪行或屡犯轻微不当行为 / 刑事罪行的人员施加这种惩罚。

19 罚款是最常用的金钱惩罚。根据二零零九年九月一日起生效的以薪金为基准的罚款计算方法，罚款额以相等于涉案人员一个月实职薪金为上限。

20 减薪是一种金钱惩罚，方法是从有关人员的薪酬中扣减一至两个增薪点。享有与薪金挂钩津贴或福利的人员如被处以减薪惩罚，以致在减薪后不再按可享该等津贴或福利的薪点支薪，则该人员原先享有的津贴或福利便会被调低或暂停发放。涉案人员若经既定的工作表现评核机制评核，显示其工作表现和行为操守令人满意，便可「赚回」遭扣减的薪点。与「罚款」相比，减薪可起更大的惩戒作用，而且更具「改过」功能，推动有关人员在工作表现和行为操守方面持续达到应有标准，以「赚回」遭扣减的薪点。

2024年经委员会提供意见的纪律建议分项数字（按惩罚方式划分）



对纪律事宜的检视和意见

5.7 委员会一直与政府紧密合作，寻求和制订管理公务员的最佳做法，并加以推广。正如本年报第二章所述，公务员事务局正检视《公务人员（管理）命令》和《公务人员（纪律）规例》，以期优化公务员纪律机制。委员会将于二零二五年就公务员事务局的初步建议提供意见。

5.8 此外，我们乐见公务员纪律秘书处继续出访局／部门，以研究如何提升双方处理纪律个案的效率。公务员纪律秘书处深明纪律个案能否顺利完成，取决于获委派处理个案人员的调查技巧。因此，该秘书处在听取委员会的意见后，持续安排纪律个案调查工作的能力提升工作坊，对象既有执行聘任工作的人员，亦包括负责日常员工管理的部门管理人员。委员会将继续与公务员事务局合作，并提出意见和建议，协助该局推展培训计划。

5.9 委员会在审议建议时，除了考虑惩罚轻重是否恰当外，还会提出其他意见，并与公务员事务局商讨改善处理纪律个案或员工管理的方法。下文各段重点载述我们在年内提出的一些意见和建议。

处理纪律个案的时间

5.10 委员会同意，审查情节复杂的个案需要更多时间。然而，在处理纪律个案时如未能及早采取行动，不但削弱纪律处分制度的公信力，也未能彰显政府对于秉持公务员队伍崇高操守的决心。过去一年，委员会关注到有部门耗费了过长的时间才完成纪律个案，详见个案5A和个案5B。

个案5A

一名人员涉嫌为求一己方便和谋取私利，滥用他在部门电脑系统内的公事帐户。该部门调查发现，尽管政府未受重大损失，但该人员在七年多以来滥用公事账户多达70次。

由于有关个案性质严重，该部门遂呈报个案予执法机关以作跟进。撇除执法机关调查案件并决定不对该人员采取刑事法律程序所用的时间，该部门另再耗时三年进行调查工作、收集所需资料并寻求法律意见，然后才向该人员展开正式纪律程序。部门将处理个案需时归究于个案涉及大量数据、部门工作繁重以及人手紧绌等原因。尽管该人员最终因严重行为不当被免职，但委员会认为该部门的处理时间过于冗长，实在不能接受。我们已请相关部门首长留意有关情况。

应委员会的要求，部门首长已提交了一份关于部门处理个案流程的检讨报告，并承认有必要作出改进。报告胪列了该部门为避免在处理纪律个案时再出现类似的延误而将采取的一连串措施。此外，部门计划于二零二五年推出新的电脑系统，该系统将配备内置功能，以防止员工滥用账户。

委员会欣悉相关部门首长承诺作出改善，但亦提醒该部门须定期检视有关措施的成效，以便适时作出优化或改善，从而达到预期的效果。

个案5B

某部门接获投诉，指一名人员作出多项不当行为。若查明属实，该人员很可能受到免职处分。

该部门用了超过两年时间进行调查并展开纪律处分程序。随后，又耗费了两年半时间进行纪律聆讯，主要原因是该涉案人员在研讯期间因病未能出席不同阶段的聆讯。研讯报告其后在聆讯完成后十个月完成拟定。

在研讯结束后，该涉案人员估计其不当行为将会被查明属实，于是在得知研讯结束后、部门尚未向其作出任何惩处前，给予一个月薪金以代替辞职通知，藉此离职。

因涉案人员的不当行为情节严重，如查明属实，足以导致他被革职且不获发放退休福利，因此，该人员明显是为了避免受到纪律惩处而辞职。虽然部门在涉案人员辞职时已扣起了其退休福利，但部门仍需及时征询委员会的意见，方可按既定指引没收其全部退休福利。然而，部门却在涉案人员辞职后三年才提交个案至委员会考虑。当委员会表示赞成部门的建议时，有关个案已拖延近九年之久。

委员会理解有关个案性质复杂，且必须遵循适当程序处理，但部门处理个案时发生的严重延误是完全不可接受的。委员会已要求相关部门首长提交报告，详细说明处理时间如此冗长的原因，并阐明已采取或将会采取的措施，以避免日后再次发生类似情况。委员会期望相关部门首长积极回应。

5.11 公务员事务局亦关注到需及时处理纪律个案的重要性。由二零二四年一月起，各局／部门须每半年向其高级管理人员和公务员事务局汇报纪律个案的处理进度，以加强对处理时间的监察，并确保所作出的处分与不当行为的严重性相符。委员会乐见公务员事务局的积极行动，并期望纪律个案在来年处理得更快更妥当。

纪律个案的处理

5.12 处理纪律个案务必及时。除此之外，采取坚定果断的方式处理纪律个案，可向员工传递明确信息，表明政府绝不姑息不当行为，从而强化公务员应有的品行标准，以维持一支专业且负责任的队伍。个案5C和个案5D说明局／部门对行为不当的人员展开正式纪律行动时，行事果断至为重要。

个案5C

一名在部门辖下公众场地工作的人员，因工作时袭击同事而被定罪。由于该人员是屡犯者，曾多次在不同工作地点袭击同事，并包括一次袭击市民，委员会赞成部门对涉案人员作出免职处分的建议。

委员会审核有关个案后，发现该人员有精神病病历，自聘任初期已在情绪管理和人际技巧方面出现问题。根据该人员的多个评核报告显示，他的行为和沟通问题已持续多年，严重影响办公室日常运作和员工士气。多年来，该人员的上司未有及时采取严厉的管理行动以解决问题，反而一直以恩恤方式处理其个案，包括定期向他提供建议及利用特别评核报告监察其工作表现。

尽管考虑到该人员的病历，部门需要谨慎处理其个案，但鉴于他的行为和工作表现问题持续恶化，部门理应加倍警惕，及早采取果断的管理行动以迅速阻止他的不当行为，避免对同事和市民造成更大滋扰，甚至构成安全风险。

委员会已向该部门表达对其处理个案时犹豫不决和过于宽松的关注。部门应以此为鉴，提醒所有督导人员和职系管理人员，在管理有行为问题的员工时，必须加倍坚定并从严处理。

个案5D

某部门于2024年建议将一名已服务六年的人员革职，原因是尽管上司屡次提醒和警告，该人员仍持续迟到上班。委员会发现，当部门采取正式纪律行动时，该人员在三年内累计迟到已超过950小时（相当于约100个工作天）。

经详细审核个案后，委员会注意到该人员的迟到问题早在其试用期第二年已于评核报告中被记录。然而，基于其出勤情况略有改善及整体表现尚算满意，部门批准他在完成三年试用期后转为常额编制人员。

讽刺的是，在该人员获转为常额编制人员前不久（即其仍按试用条款受聘时），部门根据《公务员事务规例》第610条订明的「无工无酬」原则扣除他在迟到期间的薪金。该部门显然未有全面评估该人员整体上是否适合长期聘用。这种宽松的做法向该人员传递了误导性的信息，令他误以为有关的不当行为后果轻微，只需扣除薪金即可抵消。当该人员被免职时，他的迟到问题已进一步恶化并持续超过三年。

委员会已要求相关部门首长留意有关个案，并重申需改善员工管理工作。该部门亦应提醒所有督导人员，必须更果断处理不当行为个案，以便及时惩处涉案人员，并让他们清楚明白不当行为的后果。

> 以坚定果断的方式处理纪律个案，将传递明确信息，表明不当行为绝不容忍。

督导责任

5.13 毫无疑问，违规人员必须为其不当行为负责。与此同时，各局 / 部门应时刻保持警觉，确保其部门运作的督管 / 监察机制稳健有效。有效做好日常员工管理工作，是让公务员秉持崇高品行、严守纪律的关键，这显然比在不当行为发生后采取惩处行动更具建设性。正如个案5E和个案5F说明，若主管人员尽忠职守，妥善履行督导和监察的责任，理应能及时发现员工的疏忽和失职行为，并加以防范，尤其是有关行为已持续一段时间。

个案5E

本个案涉及一名被裁定「盗窃罪」罪名成立的人员。在审查这宗行为不当的个案时，涉案人员所属部门发现他在未经批准的情况下离开工作岗位前往超级市场，并于超级市场因盗窃被捕。涉案人员与另外两名同事隶属同一上司，并在该部门辖下某公共设施工作。他们按两班制轮值，部门按运作需要安排他们于其中一个班次工作。

事发当日，涉案人员与一名同事获派在同一班次工作，而上司和另一名同事则在另一班次当值。在当日原订下班时间前，涉案人员告知同班次同事自己要外出购物，两人未有通知上司，反映出办公室纪律松散以及员工管理的不足。当涉案人员向部门呈报其被执法机关拘捕时，其上司才得悉他曾擅离职守。

应委员会的要求，该部门已推行措施加强对员工的监督，并强化对该公共设施的员工出勤情况的监察。考虑到该部门其他办公室也有员工需轮班工作，我们亦建议该部门采取下列相应措施 –

(a) 考虑把部门的监管措施扩展至所有需员工轮班工作的办公室 ；

(b) 向所有员工清楚说明应有的品行标准，时刻保持办公室纪律 ；以及

(c) 提醒所有上司，他们有责任维持辖下办公室的运作和纪律。

个案5F

某部门接获投诉，指称在该部门辖下一个外设办事处工作的多名人员在未经批准下，于原订下班时间前离开工作地点。经调查后，部门发现该办事处不少人员均有长期擅离职守及虚报出勤时间等不当行为。尽管涉案人员因不当行为查明属实而受到纪律处分，他们的上司却因为并非在相同办事处办工而得到开脱。

委员会对于该办事处的办公室纪律松散、相关人员诚信欠佳并集体作出不当行为而感到失望。据称，该办公室当时实行三班制轮班工作以提供24小时支持服务，而两班之间有颇长的重迭时间以便人员交接工作。涉案人员辩称，他们以为在完成工作的交接后便可提早离开工作岗位，因而出现惯性的擅离职守情况。

在个案揭发后，该部门已加强监察员工的出勤情况。然而，涉案人员蓄意漠视办公室纪律的行为，不仅反映他们品行欠佳，亦揭示部门在员工监督方面的不足。

委员会已要求相关部门首长留意上述问题，并邀请该部门对其员工管理制度进行全面且深入的检讨，以维护办公室纪律标准并加强监督问责。委员会亦要求该部门检视该办公室的轮班安排，以防止类似不当行为再次发生及确保人员得以有效调配。

纵使此个案可能纯属个别事件，但鉴于其严重性，公务员事务局亦参与了检讨工作，并建议该部门透过采用各种管理措施及科技应用方案，进一步加强办公室纪律和员工督导工作。委员会全力支持公务员事务局与该部门的合作，并期待部门首长提交检讨报告。

> 若主管人员尽忠职守，妥善履行督导和监察职责，理应能及时发现员工的疏忽和失职行为，并加以防范。

第六章
访问

探访政府部门

6.1 委员会主席联同委员分别于二零二四年八月及二零二四年十一月探访社会福利署(社署)和政府飞行服务队(飞行服务队)。在访问活动中，委员会与相关部门就公务员聘任、评核及审视员工工作表现和员工发展方面的多项课题交换意见。

社会福利署

6.2 委员会到访社署多个服务及运作单位，深入认识了该署的工作、运作，以及其在培育关爱社会方面的宝贵贡献。委员会亦藉此机会与社署的前线人员会面，就他们的职责、挑战，以及为有需要人士和家庭所提供的重要支持等事宜交换意见，收获甚丰。

二零二四年八月探访社会福利署

二零二四年八月探访社会福利署

政府飞行服务队

6.3 委员会探访了飞行服务队。透过高层人员的详尽介绍及参观其飞机库和其他设施，深入了解该部门的运作及其为市民和其他政府部门提供的重要服务。委员会亦与飞行服务队的前线人员会面，藉此机会进一步了解他们的工作、面对的挑战，以及他们如何尽心尽职提供必要服务。

二零二四年十一月探访政府飞行服务队

二零二四年十一月探访政府飞行服务队

澳门特别行政区行政公职局代表团到访

6.4 此外，委员会主席于二零二四年九月与澳门特别行政区行政公职局代表团会面，向对方简介委员会的角色、职能及工作。双方亦就公务员聘任的多项课题进行讨论，并交换意见。

二零二四年九月与澳门特别行政区行政公职局会面

第七章
鸣谢

7.1 公务员事务局局长杨何蓓茵女士及局内同事一直坚定支持和协助委员会执行各项工作，委员会衷心感激。年内，各常任秘书长、部门首长和高层人员就委员会的提问及建议予以充分合作和理解，委员会亦对此深表谢意。

附录I

公务员叙用委员会主席及委员简历

郑美施女士，GBS，JP

香港大学荣誉文学士

委员会主席

(二零二三年五月一日获委任)

郑美施女士曾是资深公务员，于一九八七年九月加入政务职系，其后34年先后服务多个政策局及部门。郑女士退休前担任的主要职位包括政府物流服务署署长(二零一三至一五年)、海事处处长(二零一五至一九年)和环境局常任秘书长／环境保护署署长(二零一九至二一年)。

黄嘉纯先生，SBS，JP

香港大学法律学士、香港中文大学教育硕士、律师、公证人、中国委托公证人

委员会委员

(二零一八年二月一日至二零二四年一月三十一日)

黄嘉纯先生是胡百全律师事务所合伙人兼联席主席。他目前担任香港青年协会理事会委员和香港赛马会董事。黄先生曾担任香港律师会会长，亦曾出任香港城市大学校董会、社会福利咨询委员会和语文教育及研究常务委员会的主席。他曾是市区重建局非执行董事、证券及期货事务监察委员会非执行董事、香港金融管理局外汇基金咨询委员会委员、司法人员薪俸及服务条件常务委员会委员和教育统筹委员会当然委员。

伍谢淑莹女士，SBS

香港中文大学社会科学学士、伦敦大学法学士、麦基尔大学城市规划硕士、香港大学法学硕士(仲裁及排解争端)、香港规划师学会资深会员、英国特许仲裁员学会会员

委员会委员

(二零一八年二月一日至二零二四年一月三十一日)

伍谢淑莹女士于一九七七年二月加入政府任职助理规划师(后改称助理城市规划师)。她于二零一零年六月退休，退休前担任规划署署长。她曾担任离职公务员就业申请咨询委员会委员。

梁高美懿议员，SBS，JP

香港大学名誉院士、香港大学社会科学学士

委员会委员

(二零一八年七月一日至二零二四年六月三十日)

梁高美懿女士于一九七五年投身银行界。她曾担任香港上海汇丰银行董事兼总经理、恒生银行副董事长兼行政总裁和创兴银行副主席兼行政总裁。她于二零一八年退休，曾任全国政协委员，现时是行政会议非官守议员。此外，她是中国农业银行股份有限公司、中国移动有限公司、第一太平有限公司和新鸿基地产发展有限公司的独立非执行董事。她也是艺术发展咨询委员会主席、前任行政长官及政治委任官员离职后工作咨询委员会委员、文化委员会成员、香港赛马会名誉董事、香港大学司库及校务委员会成员、香港科技大学商学院顾问委员会成员和香港法律改革委员会非当然成员。

雷添良先生，GBS，JP

香港会计师公会资深会员

委员会委员

(二零一八年七月一日至二零二四年六月三十日)

雷添良先生于一九七八年加入罗兵咸永道会计师事务所。他于二零一八年退休，退休前在罗兵咸永道担任高级顾问。雷先生曾担任香港会计师公会会长，现为大学教育资助委员会主席。多年来，他曾担任证券及期货事务监察委员会、教育统筹委员会、自资专上教育委员会、政府助学金联合委员会、首长级薪俸及服务条件常务委员会和雇员补偿保险征款管理局的主席。雷先生是全国人民代表大会的港区代表。

陈镇仁博士，GBS，JP

委员会委员

(二零一九年十二月一日获委任)

陈博士是大兴纺织有限公司总裁，现任司法人员薪俸及服务条件常务委员会主席、保险业监管局非执行董事、香港专业及资深行政人员协会副会长和香港工业总会名誉会长。他曾担任香港浸会大学校董会及咨议会、香港青年技能大赛常务委员会、职业训练局和香港生产力促进局的主席。

雷鼎鸣教授，BBS，JP

芝加哥大学经济学学士、明尼苏达大学经济学博士

委员会委员

(二零二一年六月一日获委任)

雷鼎鸣教授是香港科技大学荣休教授、兼任教授和荣誉大学院士，亦是澳门科技大学讲座教授、发展经济学研究所所长。他现时是特首政策组专家组成员和香港艺术中心监督团非官方成员。多年来，他曾担任不同政府委员会的委员，涉及的范畴包括教育、就业、房屋策略、土地供应、人口政策和财政计划、扶贫和退休保障。

陈瑞娟女士，BBS

悉尼大学经济学学士

香港会计师公会资深会员

委员会委员

(二零二二年五月一日获委任)

陈瑞娟女士是安永大中华区主席办公室资深顾问。在出任此职位前，她担任安永香港及澳门地区主管合伙人。她现任全国政协委员、中华全国妇女联合会香港特别行政区特邀代表、香港总商会理事会主席、税务局服务承诺关注委员会委员，以及香港特区政府BEPS 2.0咨询小组成员。陈女士曾担任证券及期货事务监察委员会非执行董事、香港金融管理局外汇基金咨询委员会委员、香港竞争事务委员会委员、强制性公积金计划上诉委员会委员、香港环境及自然保育基金委员会委员，以及通讯事务管理局办公室电讯服务用户及消费者咨询委员会委员。

龚杨恩慈女士，BBS，JP

南加州大学工商管理学士(会计)

委员会委员

(二零二二年五月一日获委任)

龚杨恩慈女士担任中国银行(香港)有限公司(中银香港)副总裁至二零二二年七月退休，并于二零二二年八月获委任为顾问。她是中银香港慈善基金董事和香港公益金名誉副会长兼董事。她目前是首长级薪俸及服务条件常务委员会和香港儿童医院医院管治委员会主席、香港机场管理局董事会成员、香港旅游发展局成员、香港故宫文化博物馆董事局成员、医院管理局内地事务咨询委员会成员、公务员培训咨询委员会成员、香港中文大学校董会成员，以及香港赛马会董事。在金融领域方面，她是香港雇主联合会银行及财务业组主席。她曾担任打击洗钱及恐怖分子资金筹集复核审裁处委员、证券及期货事务监察委员会辖下咨询委员会委员，以及香港金融管理局外汇基金咨询委员会辖下金融基建及市场发展委员会委员。

林伟乔先生，SBS

香港大学电脑理学士

缅因州圣若瑟学院神学硕士

香港工程师学会资深会员

香港电脑学会资深会员

委员会委员

(二零二四年二月一日获委任)

林伟乔先生于一九八五年八月加入政府，任职二级系统分析／程序编制主任，并在其后三十七年先后服务多个政策局及部门，提供资讯科技服务。林先生于二零二二年十二月由政府资讯科技总监(现改称数字政策专员)一职退休。他目前是离职公务员就业申请咨询委员会委员、人工智能资助计划委员会委员、香港房屋委员会建筑小组委员会委员、医弘数码科技有限公司(医院管理局全资附属公司)非执行董事，以及香港基因组中心资讯保安管治委员会召集人。

黄冠文先生，BBS，MH，JP

利兹大学荣誉法学士

香港大学法学硕士

委员会委员

(二零二四年二月一日获委任)

黄冠文先生是以立投资管理有限公司执行董事兼营运总监和新建业有限公司董事，亦是香港铁路有限公司独立非执行董事。黄先生现任公务员薪俸及服务条件常务委员会主席、旅游业监管局成员，以及非应邀电子讯息(执行通知)上诉委员会成员。他曾担任廉政公署防止贪污咨询委员会主席和贪污问题咨询委员会委员，亦曾出任香港机场管理局董事会、机场保安有限公司董事局、香港联合交易所有限公司上市委员会、通讯事务管理局和空运牌照局的成员，以及市区更新基金董事会成员。

朱国梁先生

香港大学社会科学学士

新南韦尔斯大学商务硕士

委员会委员

(二零二四年七月一日获委任)

朱国梁先生曾先后担任太古(中国)有限公司主席、国泰航空行政总裁和太古公司常务董事。此外，他曾担任汇勤中国私募基金主席，现任Papa Group主席。朱先生目前是工业贸易咨询委员会和香港大学审计委员会委员，亦是联合国儿童基金香港委员会委员和国际「无名英雄」人道獎首席评审。多年来，朱先生曾担任多个与物流和航空业有关的政府委员会委员。

姚建华先生，JP

香港理工学院(现称香港理工大学)会计专业文凭

华威大学工商管理硕士

香港会计师公会资深会员

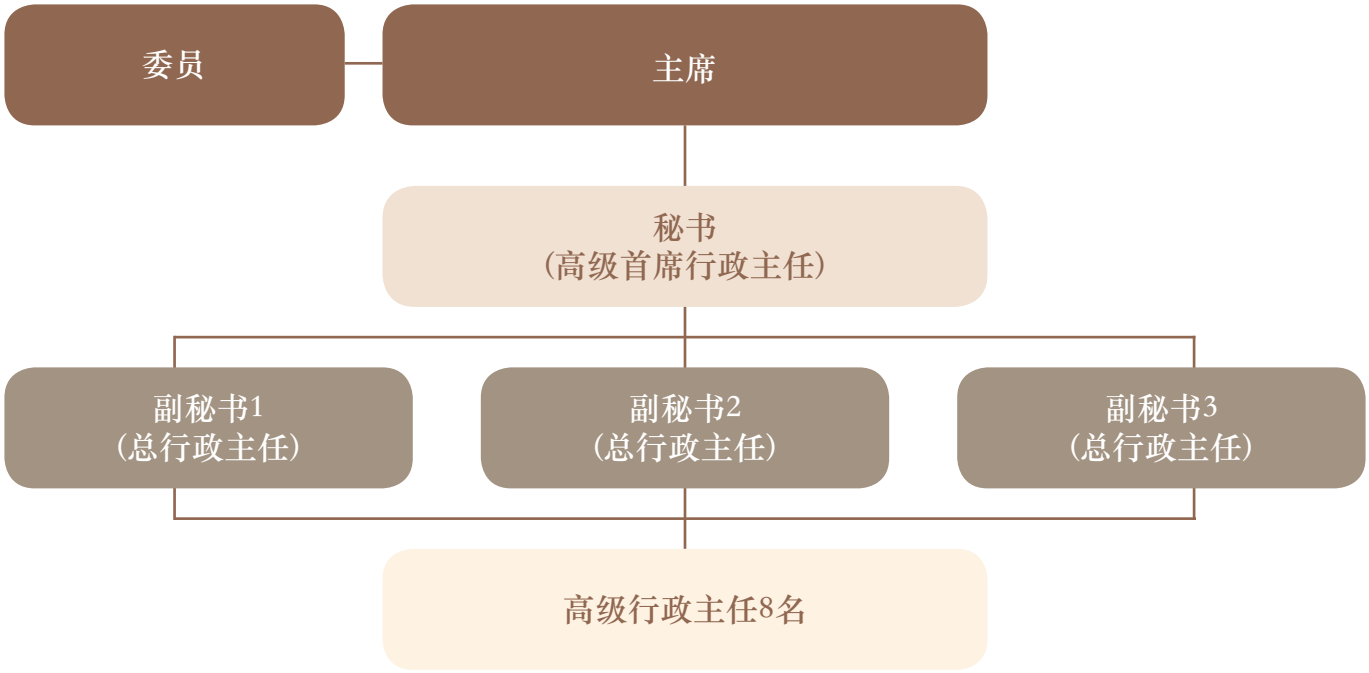
委员会委员

(二零二四年七月一日获委任)

姚建华先生于一九八三年加入国际会计师事务所毕马威香港办事处，曾担任毕马威中国及香港的主席和首席执行官，以及毕马威国际及毕马威亚太区执行委员会和董事会成员，并于二零一五年退休。姚先生现任保险业监管局主席和香港科技大学校董会成员兼司库，亦是国家金融监督管理总局国际咨询委员会、外汇基金咨询委员会、金融学院董事会和香港机场管理局董事会的成员。此外，他曾担任香港交易及结算所有限公司独立非执行董事和廉政公署事宜投诉委员会成员。

附录II

公务员叙用委员会秘书处组织架构图



编制	
首长级行政主任	1
行政主任职系	11
文书人员职系	18
秘书职系	3
贵宾车司机职系	1
	34

附录III

经委员会提供意见的建议

类别	经委员会提供意见的建议数目				
	2020	2021	2022	2023	2024
招聘	140	157	132	168	140
晋升 / 署理职位	704	742	746	763	732
延长服务或退休后重行受雇	22	26	23	23	27
延长或终止试用 / 试任期	173	247	196	225	147
其他公务员聘任事宜	91	178	96	111	89
纪律	29	29	72	63	53
合计	1 159	1 379	1 265	1 353	1 188
(a) 委员会提出质询的建议数目	853	886	812	874	735
(b) 在委员会提出质询后作出修订的建议数目	162	158	162	135	125
(b)／(a)	19%	18%	20%	15%	17%

附录IV

经委员会提供意见的招聘建议

聘用条款	2024年建议聘任人数	
	公开招聘	内部聘任
试用	1 546	0
合约	85	0
试任	143	71
小计	**1 774**	**71**
合计	1 845	

	与过去数年比较				
	2020	2021	2022	2023	2024
招聘个案数目	140	157	132	168	140
建议聘任人数(全为本地应征者)	1 471	1 597	1 606	1 887	1 845

附录V

经委员会提供意见的晋升选拔建议

类别	获推荐人员数目				
	2020	2021	2022	2023	2024
晋升	2 601	3 178	2 968	3 310	3 426
候补晋升	450	272	381	316	349
署理职位以待实任或候补署理职位以待实任	322	325	313	349	337
署理职位以方便行政或候补署理职位以方便行政	5 508	5 859	5 850	6 432	6 350
合计	8 881	9 634	9 512	10 407	10 462

附录VI

经委员会提供意见的延长服务及退休后重行受雇建议

类别	2024年获推荐人员数目		
	首长级	非首长级	合计
根据2017年6月1日起经调整机制提交较最后延长服务为长的退休年龄后继续受雇的建议	13	52	65

	与过去数年比较				
	2020	2021	2022	2023	2024
获提供意见的延长服务或退休后重行受雇建议数目	22	26	23	23	27
涉及首长职级的建议	10	9	10	7	16
涉及非首长职级的建议	12	17	13	16	11

附录VII

经委员会提供意见的延长／终止试用／试任期建议

类别	建议数目				
	2020	2021	2022	2023	2024
终止试任期	1	3	6	1	3
终止试用期	25	66	40	45	20
小计	**26**	**69**	**46**	**46**	**23**
延长试任期	11	10	7	15	19
延长试用期	136	168	143	164	105
小计	**147**	**178**	**150**	**179**	**124**
合计	**173**	**247**	**196**	**225**	**147**

附录VIII

经委员会提供意见的其他公务员聘任事宜

类别	建议数目				
	2020	2021	2022	2023	2024
不予续约	0	3	2	2	1
续约或延长合约期	4	3	1	0	6
根据《公务人员(管理)命令》第12条着令退休	1	73	0	1	4
借调	4	2	1	1	6
检讨署任安排	8	5	4	11	8
更新《聘任指南》	74	92	88	95	64
同级聘任	0	0	0	1	0
合计	91	178	96	111	89

附录IX

经委员会提供意见的纪律建议

(a) 二零二四年按涉案人员薪金组别划分的建议数目

惩罚方式	建议数目			
	涉案人员薪金组别			合计
	总薪级表第13点及以下或同等薪点	总薪级表第14点至第33点或同等薪点	总薪级表第34点及以上或同等薪点	
革职	7	4	1	12
迫令退休+扣减退休金	0	0	0	0
迫令退休+罚款	0	1	0	1
迫令退休	11	1	0	12
降级	0	0	0	0
严厉谴责+减薪	1	1	0	2
严厉谴责+罚款	9	0	1	10
严厉谴责	0	0	1	1
谴责+罚款	8	3	1	12
谴责	2	1	0	3
合计	38	11	4	53

(b) 二零二四年按刑事罪行／不当行为类别划分的建议数目

惩罚方式	建议数目				
	刑事罪行			不当行为[21]	合计
	违反交通规则	盗窃	其他[22]		
革职	0	0	2	10	12
迫令退休	2	0	4	7	13
较轻的惩罚	2	6	7	13	28
合计	4	6	13	30	53

(c) 与过去数年比较

惩罚方式	2020	2021	2022	2023	2024
革职	4	9	32	14	12
迫令退休	8	6	5	14	13
较轻的惩罚	17	14	35	35	28
合计	29	29	72	63	53

21 包括擅离职守、未经批准借贷、未经批准从事外间工作、没有听从指示或履行职务等。

22 包括袭击、与性有关的罪行、管有应课税品、未经许可接受利益等。