



關於立法會陳明金議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 491/E390/V/GPAL/2017 號函轉來陳明金議員於 2017 年 6 月 7 日提出，行政長官辦公室於 2017 年 6 月 13 日收到之書面質詢，答覆如下：

1. 為科學地評審領導人員的工作績效及提升其責任感，特區政府頒佈第 305/2013 號行政長官批示，核准了“領導人員工作表現評審報告”的式樣，規範了評審領導人員的標準及程序，實施“領導績效評審制度”。

有關評審制度加強績效與領導人員能力的結合，以多元評估及指標體系，評審領導人員在“執行上級指示及實現既定目標”、“領導及管理所屬部門”，以及“執行公務時的道德及責任感”等三方面的能力。監督實體每年根據評審要求，對領導人員給予工作表現評審，包括不同評審項目的評語、評審意見及工作改善建議。

上述評審機制通過統一及適度的標準，針對領導人員職務涵蓋面廣、能力要求多樣性的特點，從與監督實體的合作、施政工作的執行程度、策劃、領導、決策、資源管理、責任感等多個方面，對所有領導人員進行綜合性的評審，以科學、客觀地反映領導人員的整體工作表現。透過有關評審機制，既有利監督實體對其轄下的領導人員，實施統一和有效的監督及管理，推進整體施政目標的落實，亦能讓領導人員藉此了解自身的不足，不斷改進，領導其部門更好地服務市民。

事實上，根據現行的評核制度，評核結果會作為人員能否獲得



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

續任的依據。例如，領導人員每年須接受工作表現評審，各司司長須就屬下部門的領導人員的工作表現，向行政長官提交報告，以作為行政長官安排職務、給予獎勵和決定是否續任等考慮的依據。倘若領導及主管人員無能力執行上級指示、未能落實既定目標等，委任可能被終止。而主管人員方面，若相關人員在工作表現評核中所獲得的評語為“不大滿意”或“不滿意”，其定期委任會自動終止。

2. 特區政府明白社會對政府施政及人員表現有高度的關注及要求，對於社會所提出的各種評價及意見，會認真聽取並作為鞭策。特區政府認同需要持續完善績效評審制度，亦並一直致力推進有關工作，力求透過科學、合理、適度的行為規範及制度，鞏固管治團隊的高度專業操守，提升人員的責任意識，不斷提高政府的施政績效。

為進一步提高評審的科學性及中立性，特區政府現正逐步建立公共服務素質評價機制，透過委託第三方的學術機構，以科學方法收集公眾對特區政府公共服務的評價意見。將公眾的主觀評價與《澳門特別行政區五年發展規劃（2016-2020年）》的客觀評價指標及部門的施政目標作綜合評估，以形成科學的績效資訊，作為評價公共部門及官員績效表現的參考。

3. 關於第三方評價機制，學術機構在完成收集市民對公共服務評價數據的基礎上，結合深度訪談以及專家討論，經綜合分析相關數據及資料後，將提交總結報告。及後，特區政府將對有關報告所提出的第三方評估方法、指標等進行全面檢討，並提出完善建議，預計於2017年底完成。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
行政公職局
Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

除此之外，特區政府亦正就修改公務人員評核制度進行檢視，未來評核的重點將着重不同職級人員的工作表現與組織績效的連結，計劃於2017年下半年就優化方案進行諮詢。待第三方評審機制及公務人員評核制度的相關改革工作完成，並形成完整的績效評審機制之後，公共行政改革統籌委員會將跟進相關的落實情況。

行政公職局局長

高炳坤

2017年7月14日