關於立法會宋碧琪議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 322/E232/VI/GPAL/2018 號函轉來宋碧琪議員於 2018 年 3 月 23 日提出，行政長官辦公室於 2018 年 3 月 29 日收到之書面質詢，答覆如下：

1. 特區政府一直重視各級公務人員的職業生涯及能力發展，於 2009 年生效的《公務人員職程制度》，增加培訓作為晉升條件，一方面確保人員晉升時具備所需能力，另一方面促進公務人員持續學習，建立自我提升的文化。

然而，特區政府意識到現行公務人員晉升機制規限了人員只能在所屬職程內晉級，令部門在人力資源管理上缺乏彈性，亦令部門無法提拔甚至流失優秀人才。有見及此，特區政府於 2017 年開展了《修訂公務人員工作表現評核一般制度及晉升機制》諮詢工作，提出以客觀、公平及公正的人員評核程序、多路徑的晉升渠道及針對性培訓三個方面的結合，提升對人員的激勵，為政府培養、提拔及留住人才。

諮詢建議提出設立跨職程晉升機制，以績效評核為基礎、以能力為導向，經由主管詳細說明推薦理由，通過科學化及競爭性的甄選程序，從內部選拔出合適人員擔任高一級職程的職位，讓具相符學歷、有能力及表現優秀的人員，能從不同職程之間得以繼續發展。同時，亦提出設立管理人才儲備庫，甄選具潛質的人員接受各項領導能力培養，為日後提拔擔任主管作出準備，藉以激勵各級人員努力向上，亦為特區政府儲備管理人才梯隊。

上述諮詢工作已完結，現階段正整理、分析及綜合考慮各方提出的諮詢意見，在調整相關方案後將進行下一階的法律條文修訂工作。

2. 特區政府十分認同公務人員的橫向流動，人員的職務調動或崗位輪調有助於人員拓寬職業生涯的發展，有利發掘人員潛力，激勵人員培養多元能力，亦將更有效促進公共人力資源的配置。配合以績效及能力為導向的公共行政改革方針，特區政府將按各項公務人員管理制度改革的迫切性有序推行相關的修訂工作。

— 在現行法律框架下，已有公務人員在不同部門間流動的機制，包括領導及主管人員可按《領導及主管通則的基本規定》第13條規定作職務調動、編制內人員可透過現行《澳門公共行政工作人員通則》第31條至第34條規範進行調任、派駐、徵用等方式調動；而為更好規劃及管理公務人員隊伍，增加公共部門人力資源運用的靈活性，《公共部門勞動合同制度》第9條亦對行政任用合同人員的調職作出規範。

誠然，進一步完善公務人員調動機制，還需結合公務人員個人發展需要、各崗位職位要求、部門服務質素與運作績效的提升及政府整體的人力資源規劃等因素。特區政府正透過對各級人員擔任職務所需能力要求進行分析，為實現不同職務及部門之間人員的適度靈活調配創設基礎。

同時，在確保公務人員規模的總量得以控制而又能夠滿足服務需求的前提下，特區政府將以公共部門人力資源作合理配置等

—

因素來考慮，研究制訂合理而又有彈性的公務人員調動機制，以達致人才培養和適才適任，亦使公務人員在職業生涯有更大的發展空間。

行政公職局代局長

曹錦俊

2018年4月13日