

書面質詢

黃潔貞議員

關注公職員團隊管理，提升行政效率

《2026年施政報告》明確指出，要堅定不移推進改革創新，破除體制機制障礙，著力提升特區治理效能。特區政府已先後修訂多項公職法律，並陸續對多個部門進行合併與重組，行政公職局網站近日亦增設“改革同行”欄目，期望向公眾及公務員隊伍傳遞改革諮詢，共同推動特區治理體系和治理能力現代化。

在公務員隊伍人力資源配置與橫向調動方面，政府早前表示會透過內部調配、流程優化及電子化等方式應對人員需求，且配合修訂後的《澳門公共行政工作人員通則》，增加人員橫向流動的可操作性，但在實際執行中仍存在障礙。有公務員反映，部門間工作量分配不均，亦出現專業錯配的情況，導致部門行政效率事倍功半。雖然行政法務司司長表示正研究跨職程晉升制度，且2023年至2025年間共有330宗公務員調任與派駐個案，涉及58個部門；但相較龐大的公務員隊員，橫向流動的規模仍然有限，且缺乏面向公務員的資訊公告及對接平台，讓有意轉換崗位的人員與缺人的部門難以配對。

其次，隨著社會對公共服務有更高要求，公務員的獎勵與激勵機制亦需要與時俱進。現行的《公務人員工作表現的獎賞制度》對有突出工作表現和貢獻的公務員予以表揚、功績假期或獎金獎賞，但鮮有回應公務員的職業需求與家庭友善的期望，不利於隊伍的穩定與向心力的凝聚。社會普遍期望政府在推動公共行政改革時，如何確保人力資源的合理配置，穩定公務員隊伍軍心，並透過有效的激勵措施提升士氣，是改革成功的關鍵。

對此，本人提出以下質詢：

1. 鑒於目前人員橫向調動的規模有限，且跨部門協調存在難度，政府曾表示行政公職局與審計署共同對各部門的人員佈局及職能配置開展全

面審查，未來將以科學、合理的方式進行評估，按照不同職程的實際工作量和職責需求，以客觀標準進行評核。請問當局有關工作預計何時完成，以盤活現有人力資源不足，解決部門間工作量不均及人手錯配的問題？

2. 政府曾表示現階段暫不考慮建設公務員調動對接平台，但現實情況是有意轉換崗位的人員與缺人的部門存在信息差異，難以進行有效調動。當局會否考慮增設一個供公務員內部使用的調動登記及資訊平台，讓有意願轉換崗位的人員登記其意向，同時讓有需要的部門公佈職缺需求，從而讓人力資源更好配對？
3. 《公務人員工作表現的獎賞制度》至今已實施將近19年，當局會否啟動對該行政法規的全面檢討，加入更多元化的激勵措施，例如增加專業培訓的名額、與晉升機會掛鉤等，以提升整體士氣？