



關於立法會麥瑞權議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 851/E688/V/GPAL/2014 號函轉來麥瑞權議員於 2014 年 9 月 22 日提出，行政長官辦公室於 2014 年 9 月 30 日收到之書面質詢，答覆如下：

一、隨着《澳門特別行政區主要官員通則》、《澳門特別行政區主要官員守則》、《領導及主管人員通則的基本規定》及《領導及主管人員通則的補充規定》等一系列法律法規的實施，明確各級官員的權責、履行職務的要求，以及相應須承擔的責任和後果，形成權責清晰、依法獎懲，並與工作表現緊密連繫的責任鏈及問責制度。

當中，《領導及主管人員通則的基本規定》第 14 條的規定領導人員每年須接受工作表現評審，政府各司長就與其有等級從屬關係或受其監督的部門及實體的領導人員的工作表現，向行政長官提交報告，藉以反映有關人員在領導所屬部門、執行上級所訂定的指示及落實既定目標方面的能力。通過有關工作表現的評審，一方面作為續任、表揚及終止委任的參考，另一方面，從積極的角度促進領導人員專業能力及道德修養的提升，讓其能從施政過程及問題困難中歷練及改進，持續改善自身及相關部門的組織績效。



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

為進一步提升施政效能，特區政府推動績效治理的制度建設，實施領導人員工作表現評審制度，核准“領導人員工作表現評審報告”式樣，透過多元評估及指標體系，評審領導人員在實現施政目標、領導和管理所屬部門，以及道德和責任感等3方面的能力，使領導人員的工作評審具有統一的標準和程序。

特區政府會根據領導人員工作表現的評審結果，對表現良好的官員予以表揚，對存在施政失誤的官員，會要求其檢討改進，若存在違反義務或違紀行為，會按法律規定追究有關人員的相關責任。因此，領導人員與一般公共行政工作人員一樣，須接受每年工作表現評審。

二、在評審領導人員工作表現時，監督實體會瞭解領導人員在實現施政目標、領導和管理所屬部門，以及道德和責任感等3方面能力的表現，作出綜合性評價，給予相應的評語、意見及建議，以達致配合政府政策過程，提升領導人員能力及激勵持續改進的目的，從而提升領導人員及其部門的管理績效及政策執行力，並非只作為獎罰之用。

因此《領導及主管人員通則的基本規定》規範了有關評審報告的資料具保密性，旨在使行政長官知悉各部門及實體的領導人員的工作表現。

為進一步深化領導官員績效評審機制，特區政府按照施



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

政方針的規劃，正對組織及服務評審作出優化，試行引入第三方學術機構對部門的服務質素進行調查，讓績效評審擴展至組織及服務層面，一方面推動公共部門的服務質素和效率持續提升，另一方面更客觀反映部門領導的績效表現。

此外，特區政府亦正研究設立績效管理專門委員會的可行性，以統籌和領導績效管理整體工作的開展，提升績效管理制度的規範化及科學化。

透過上述工作，把績效管理結合科學評估，目的是提升領導人員的能力，推動持續改善工作，並給予適當獎勵及進行問責。

行政公職局代局長

馮若儀

二零一四年十月二十八日