



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 52/E42/V/GPAL/2016 號函轉來麥瑞權議員於 2016 年 1 月 11 日提出，行政長官辦公室於 2016 年 1 月 21 日收到之書面質詢，答覆如下：

1. 特區政府持續從完善制度建設和加強人性化管理兩方面，提高公務人員的工作士氣，激發公務人員向上流動的動力。

在制度建設上，2009 年實施新的《公務人員職程制度》，在垂直職程中增加職級及職階，在橫向職程中增加職階，從而為公務人員的職業生涯持續提供晉升空間。2015 年實施《公共部門勞動合同制度》，不僅統一了合同人員的權利和義務，也設立了長期及不具期限的行政任用合同，以增加公務人員的工作穩定感。

為進一步創造條件讓公務人員拓展職業生涯和發揮所長，特區政府在 2015 年啟動了全面檢討公務人員職程制度及晉升制度的研究工作，包括更合理規劃職程及工作內容、檢討不同職程間待遇的關係、探討不同的晉升路徑等。此外，還會配合有關制度的改革，優化公務人員培訓規劃，力求提升公務人員的能力；亦會檢討現行的評核制度，客觀反映其工作績效，達到持續改善工作的目標。

在人性化管理方面，特區政府將繼續為公務人員舉辦各項文娛康體活動、提供心理輔導服務、推動“關愛小組”活動及向有需要的公務人員提供補充性經濟補助，並將檢討現行《公共行政工作人員通則》中有關假期、工作時間、超時工作補償等規定。



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

另外，特區政府將於本年內設立“公務人員投訴處理機制”，及時、公正地解決員工工作上的困擾或不滿，營造和諧的工作環境。

2. 除了從整體上提升公務人員的工作士氣外，特區政府也持續從薪酬制度、培訓規劃等方面，提升領導及主管職位的吸引力，發掘具有潛質的公務人員，培育公共部門人才梯隊。

2009年，已透過《領導及主管人員通則的基本規定》提升了領導及主管人員的薪俸索引點。薪酬制度是工作激勵的重要手段，各級薪酬間應具有一定的合理差距，才可發揮應有的激勵作用。現時公務人員薪酬架構設定在職程制度的基礎上，各層級薪酬結構具一定的關聯性。如要完善和訂定合理、健全的薪酬制度，不宜只考慮個別情況或某部分人員的訴求，而須從整體上作分析。因此，公務人員的薪酬制度，包括領導主管的薪酬結構及調整制度，將配合現正進行的職程制度檢討工作一併研究，以期建立更合理的、具激勵性的薪酬制度，推動人員向上流動。

此外，行政公職局已就“澳門特別行政區公共管理碩士（MPA）專業學位研究生”項目進行了檢討並作出重新定位，並計劃引入評估機制。新MPA課程強調以為特區政府培養人才梯隊作為長遠目標，對象為由公共部門推薦、具潛質及工作表現良好的技術員或以上級別人員。學員於完成課程及經評估後，倘獲評為表現優秀，將有機會推薦參與人才培養的培訓項目及實習計劃，以確認未來進一步發展的潛力。



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

未來，政府將配合特區整體人力資源的發展狀況，基於現正進行的能力分析研究及對領導及主管的能力分析結果，重新規劃相關培訓課程，務求向領導及主管人員提供更具針對性的培訓，構建不同職級的人才梯隊。

行政公職局局長

高炳坤

2016年2月15日