



## 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 695/E559/V/GPAL/2016 號函轉來麥瑞權議員於 2016 年 7 月 25 日提出，行政長官辦公室於 2016 年 8 月 4 日收到之書面質詢，答覆如下：

特區政府以績效與能力為導向，逐步在未來三年開展公務人員管理制度的改革工作，根據擔任各級職務所需的能力特點，設計針對性的培訓，以提升相關人員的能力，並通過績效與能力評估，以及優化晉升途徑，力求達致適才適任的目標。

為此，特區政府分階段開展對各級人員所需能力的研究，以確立不同職級人員的能力要求，當中已初步完成領導及主管的能力模型研究，而一般職程人員的能力模型研究亦正有序開展中。待一般職程人員能力研究完成後，將整合兩個能力模型，形成特區政府不同職級人員相互配合的完整能力框架。

在上述能力研究工作的基礎上，特區政府正首先根據領導及主管人員能力模型，重新規劃領導及主管人員的培訓體系，以優化領導、主管及梯隊培養等培訓課程的設置，為特區政府現任的領導及主管人員提供更具針對性的培訓活動及培養具潛質的人才。

此外，為更好地評核及選拔具能力的人才，特區政府亦進行有關評核制度及晉升制度的檢討。評核制度方面，重點以能力和績效為導向，將由過去着重個人工作績效，轉向個人與組織績效的連結，以便更科學地反映整體施政及個人的工作績效；而晉升制度方面，會研究合適的不同晉升路徑，以促進人員的生涯發展和向上流動。按規劃，上述評核制度及晉升制度的檢討將於 2016 年完成，並於 2017 年提出初步方案及進行諮詢。



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

有關領導及主管人才的儲備，現時在一般情況下，領導及主管人員會在屬下人員中挑選具能力的人員，作為其法定不在時的代任人，藉以確保部門的有效運作，亦可讓部門內具能力的人員累積擔任領導及主管職位的實際經驗，並作為領導及主管的人才儲備。

行政公職局局長

---

高炳坤

2016年8月22日