

公务员队伍是香港特别行政区（香港特区）政府的骨干，向行政长官负责，协助在任的行政长官及政府制订、解释和执行政策；处理各项行政及支援工作事务；向市民提供服务；以及履行执法和规管职能。公务员队伍竭诚服务社会，对香港的有效管治和安定繁荣作出贡献。

公务员事务局局长是政治委任制度下的主要官员之一，亦是行政会议的成员。局长掌管公务员事务局，就公务员政策、公务员队伍的整体管理和发展向行政长官负责，其主要职责是确保公务员队伍廉洁高效，诚实可靠，竭诚为市民提供具成本效益的服务，以社会利益为依归。公务员事务局负责制定和执行公务员队伍的管理政策，包括公务员的聘任、薪俸及服务条件、人事管理、人力策划、培训和纪律。

所有现职公务员均已签署声明拥护《基本法》、效忠香港特区、尽忠职守和对香港特区政府负责，是他们对须背负的责任和期望的公开确认和真切体现。签署声明是获聘任为公务员的条件之一。受聘 / 获任命担任较高级职位的公务员，包括常任秘书长和部门首长，同时须进行宣誓。

《公务员守则》（《守则》）阐明公务员应有的基本信念及操守准则。公务员事务局正检讨和更新由 2009 年沿用至今的《守则》，以确保公务员团队认同一套共同价值。根据「爱国者治港」原则，公务员须具备维护国家主权、安全和发展利益的意识，并应尽忠职守，以民为本，并注重团队协作精神，敢于担当负责。

香港公务员提供的服务范围广泛，由工务工程、公共设施的建设及营运护养、清洁和公众卫生，以至教育、社会福利、促进商贸、消防、维持治安等。这些服务在很多国家分别由不同的公营机构负责，相较之下香港公务员所肩负的任务种类十分繁多。

在 2023 年 3 月 31 日，政府雇用的公务员约有 173 600 人（不包括法官及司法人员、廉政公署人员和驻香港以外地区的香港经济贸易办事处在当地聘请的人员），占香港劳动人口约 4.6%，其中约 1 400 人属首长级人员。由 2007-08 年度至 2020-21 年度，公务员编制每年的增幅大多介乎 1%至 1.9%之间。公务员编制自 2021-22 年度起已连续两个财政年度落实零增长。2023-24 年度，政府会维持公务员编制零增长的目标，以确保公共财政的可持续性。

聘任：公务员的聘任（包括招聘和晋升）以公开及公平竞争为原则。应征者必须通过富竞争性的遴选过程，以挑选最合适和最优秀的人员填补公务员职位空缺。公务员职系基本职级的空缺，一般透过公开招聘及 / 或内部招聘其他职系人员填补。至于晋升职级空缺，则一般由内部擢升人员填补。如当局认为较

低级级的人员当中没有合适人选可予晋升，可考虑从外界直接招聘人员填补这些空缺。

招聘：公务员职系的入职要求，是根据有关职系 / 职级的工作需要来厘定的，例如学历或专业资格，以及所具有的专门技能、工作经验、语文能力及其他条件等方面的要求。在招聘过程中，政府会因应有关职系的工作要求订明的入职条件，并按申请人的能力、表现及品格，评核所有申请人。在此基础上，政府会致力确保有志加入公务员队伍的人士，包括残疾及少数族裔人士，在投考政府职位时享有平等机会。

根据《基本法》的规定，除了指明的例外情况，1997 年 7 月 1 日或以后入职的公务员必须为香港特区永久性居民。

此外，政府会测试所有应征公务员职位人士的《基本法》及《香港国安法》知识。就所有由 2022 年 7 月 1 日起刊登的公务员职位招聘，在《基本法及香港国安法》测试取得及格成绩是所有公务员职位的入职条件。

晋升：当局在甄选人员晋升时，以人员的品格、才干、经验，以及晋升职级所要求的资格为准则。所有符合资格的人员均会获公平考虑。

公务员叙用委员会：公务员叙用委员会是独立的法定机构，负责就公务员的聘任、晋升和纪律事宜向行政长官提供意见。主席和各委员均由行政长官委任。委员会的任务是维护公务员聘任和晋升制度公平公正，并确保公务员纪律处分机制公允持正，惩罚原则总体一致。委员会的职权范围在《公务员叙用委员会条例》及其附属规例中订明。此外，当局会就涉及公务员的聘任、晋升和纪律方面的政策和程序咨询委员会。

独立的薪俸及服务条件咨询组织：现时有三个独立的咨询组织就公务员的薪俸及服务条件事宜向行政长官提供意见。¹这些组织的成员均由非政府人员担任。首长级薪俸及服务条件常务委员会负责就文职首长级公务员和各纪律部队首长的薪俸及服务条件事宜提供意见。公务员薪俸及服务条件常务委员会负责就非首长级公务员（司法人员和纪律部队人员除外）薪俸及服务条件的原则和常规提供意见。纪律人员薪俸及服务条件常务委员会则负责就纪律人员（纪律部队首长除外）的薪俸及服务条件提供意见。公务及司法人员薪俸及服务条件咨询委员会联合秘书处专责为上述咨询组织提供支援服务。

薪酬政策及制度：政府的既定政策是提供足够的薪酬以吸引、挽留和激励具合适才干的人，为市民提供效率和成效兼备的服务，并使公务员薪酬与私营机构薪酬保持大致相若。

在经优化的公务员薪酬调整机制下，我们会进行三项调查，以比较公务员及私营机构员工的薪酬，并因应调查的结

¹ 司法人员并非公务员。政府另设有司法人员薪俸及服务条件常务委员会，就司法人员的薪俸和服务条件提供意见。

果，决定是否及如何调整公务员薪酬。三项调查分别为每年进行的薪酬趋势调查、每六年进行一次的薪酬水平调查，以及在有需要时才进行的入职薪酬调查。除上述调查外，我们亦会按需要为个别职系进行职系架构检讨。

除薪酬外，公务员亦可享有各项附带福利，视乎聘用条款、职级、薪点、服务年资及其他资格而定。当局一直采取积极措施，使公务员的附带福利切合时宜。

培训发展：特区政府十分重视公务员培训。公务员学院自2021年成立以来，持续加强各方面的培训工作。学院将引入新架构，设立「公共领导培训中心」及「专业发展培训中心」，以提升公务员的领导才能、管治及公共政策制订的能力，以及对「一国两制」方针的准确掌握，全面配合特区政府落实「爱国者治港」原则。学院亦会设立「研究及发展中心」，以研究本地及其他地方公共行政及人才培养的经验及良好做法。学院会透过有系统的公务员培训，以达到五方面的目的，包括：

- (1) 提升治理和领导能力；
- (2) 加深对宪制秩序、国家发展和策略的了解；
- (3) 建立以民为本的服务文化；
- (4) 提升专业能力；以及
- (5) 推广持续进修的文化。

学院的培训着重心态培养，不同范畴的培训，无论在知识或技能方面，皆围绕着公务员以民为本的服务理念而进行。国情培训方面，学院不断丰富培训内容和授课形式，加强课程的感染力，以巩固公务员的国家观念和爱国精神及共同为国家和香港服务的承担。

工作表现管理：作为整体人力资源管理策略不可或缺的一环，工作表现管理对人力资源的计划（如接任计划）、发展（如培训和工作轮换）和管理（如实聘、晋升、职位调派和处理表现欠佳的情况），均有重要作用。在工作表现管理过程中，上司与员工会就工作目标和应达的水平进行沟通。过程若处理得宜，可协助员工尽展所长和改善能力较逊之处，从而提升公务员队伍整体的效率与成效。

工作表现管理是持续的过程。虽然评核报告通常每年填写一次，但管理人员与员工应就有关工作表现的事宜经常保持沟通。评核亦须具有透明度、力求客观和适时。

当局鼓励部门管理层采取多项措施，包括：在有需要的情况下设立评核委员会，以平衡和协调评核报告的评级；识别表现欠佳和优秀的人员，以采取适当行动；以及采用其他管理工具，包括以目标及才能为本的评核模式，以全面客观地评核下属的工作表现。

良好的工作表现管理可确保表现出色的员工得到奖励或表扬，并可透过管理和辅导措施，协助表现欠佳的人员提升至应有的水平。至于那些持续表现欠佳而又未能改善的人员，政府会基于公众利益而着令他们退休。另一方面，政府设有嘉许计划，表扬工作表现优秀的人员。有关计划包括「行政长官表扬榜」、「公务员事务局局长嘉许状计划」、「嘉许信计划」及「长期优良服务旅行奖励计划」等。

员工品行与纪律：政府非常重视公务员的品行操守。整体而言，公务员团队均奉公守法、尽忠职守。我们亦致力透过多方面的工作（包括提供清晰规范、培训及签署声明的要求），让

公务员知道政府对公务员纪律的重视，以及对他们在品行操守方面的期望和要求。对于个别涉嫌违法或违纪的公务员，当局一定根据公务员纪律机制严肃处理。一般而言，公务员如涉嫌违反政府规例或政府其他指令，其所属部门会按既定程序进行内部调查。如在调查后当局认为有证据显示有关公务员有不当行为，管方会采取适当的纪律行动，包括口头警告、书面警告、谴责、严厉谴责、迫令退休或革职等纪律处分。同样地，如有公务员被法院裁定干犯刑事罪行，有关人员除了接受法律制裁，管方亦会采取适当的纪律行动。政府对违法及违规公务员绝不姑息。在处理纪律个案时，当局除了确保公平公正，亦会致力在合理时间内完成有关个案，尽快作出惩处，以收惩前治后之效。

员工关系：政府无论在中央或部门层面均设有完善的员工协商组织。中央层面有四个中央评议会，分别为高级公务员评议会、第一标准新级公务员评议会、警察评议会和纪律部队评议会。任何影响公务员服务条件的重大改变，都会通过这些中央协商组织咨询员工。

部门层面有部门协商委员会，管职双方藉定期举行会议交换意见，促进彼此的了解和合作。

公务员如觉得受到不公平对待，可通过既定途径作出申诉。个别公务员如遇到困难，亦可获得辅导、指导和协助。

公务员事务局和部门又藉推行「公务员建议计划」，鼓励员工提出改善公务员效率的建议。如所作建议具有实际效用，有关员工可获奖励。