

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、推广和执行政策；处理各项行政及支援工作；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。

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 2025 年 3 月 31 日，政府雇用的公务员约有 172 800 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 4.5%，其中约 1 400 人属首长级人员。公务员编制自 2021-22 年度起维持零增长，以确保公共财政的可持续性。为优化人力资源的运用，同时控制公营开支，政府会在 2026-27 及 2027-28 年度，每年分别按上一财政年度的编制缩减公务员编制百分之二，预计至 2027 年 4 月 1 日，公务员整体编制在本届政府任期内将被削减约 10 000 个职位。

聘任：公务员的聘任以公开及公平竞争为原则，各职系基本职级的空缺一般透过公开招聘填补，政府会考虑申请人的能力、表现和品格，公平公正地挑选最合适和最优秀的人士获聘。晋升职级空缺则一般由内部擢升人员填补，为公务员队伍提供一个明确而有系统的事业发展框架，以吸引、培育和挽留优秀人才。政府着力尽早识别具潜质、表现出色的公务员，通过安排合适的调职、培训和考察等，培养和装备优秀人员承担较高级的职责，提升管治效能。

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。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。

薪酬及附带福利：政府的公务员薪酬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。此外，公务员享有的附带福利包括医疗及牙科福利、房屋福利、假期等。政府亦一直采取积极措施，为公务员提供家庭友善的工作环境。

培训发展：公务员学院着力加强公务员培训，以巩固公务员队伍的国民身份认同、国家观念和以民为本的服务精神，提升特区政府治理水平，落实「爱国者治港」原则。学院的愿景是成为卓越的培训中心，培育新时代公务员，致力塑造一支团结一致、专业尽责、创新求进、积极回应市民需要的公务员团队。

学院设有「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，培养大局观和国际视野，全面准确贯彻「一国两制」方针。「研究及发展中心」将进行个案及公共政策研究，以提升培训课程的设计及内容，并有助建立有关良好管治的知识库。学院的培训目标包括：

- （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，不同范畴的培训皆围绕着公务员以民为本及「同一个政府」的理念而进行，让公务员能够在当今复杂的环境中，同心协力，共同承担服务国家和香港的使命。

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、职位调派和处理工作表现欠佳的情况），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发挥潜能，并找出员工可改进和发展的地方，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。在过程中，评核亦须着重透明度、如实反映工作表现和适时评核。

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；识别表现优秀和欠佳的人员，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。

有效的工作表现管理可确保表现出色的员工得到奖励或表扬，并可透过督导和辅导措施，协助工作表现欠佳的人员提升至应有的水平。至于那些工作表现持续欠佳并且在管方督导和协助下仍没有改善的人员，政府会基于公众利益而着令他们退休。另一方面，政府设有嘉奖计划，表扬工作表现优秀的人员。有关计划包括「行政长官表扬榜」奖励计划、「公务员事务局局长嘉许状计划」、「公务员优质服务奖励计划」、「长期优良服务旅行奖励计划」及「嘉奖信计划」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，当局会根据公务员纪律机制严肃处理每宗个案。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。政府对违法及违规的公务员零容忍，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，尽快作出恰当的惩处，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、第一标准薪级公务员评议会、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。