



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

公共行政事務跟進委員會

第 3/V/2014 報告書

事由：跟進中央招聘制度的實施情況

一、引言

第 14/2009 號法律（公務人員職程制度）確立了人員招聘（包括中央招聘）制度的一般原則，第 23/2011 號行政法規對公務人員的招聘事宜作了具體規範。

社會對於中央招聘制度抱有很高的期待，政府也將中央招聘工作列入施政方針，並開展了相應的招聘工作。但是，中央招聘制度的實施情況與社會的期待還有很大的差距，尤其是招聘工作的效率問題受到廣泛關注。不少議員，包括本委員會的成員，在全體會議議程前發言或質詢中，也涉及中央招聘制度及其實施的問題。

本委員會對這一問題非常重視，並決定加以跟進，希望全面瞭解中央招聘制度的實施情況和存在的問題，探討改善的途徑，以便做好中央招聘工作，並進而推動改善中央人事管理工作。

為此，委員會在 2014 年 10 月 31 日、11 月 13 日和 12 月 3 日舉行了會議。政府代表列席了前兩次會議，解釋有關的工作，並回答委員會提出問題。

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



二、中央招聘制度實施的一般情況

根據政府代表介紹的情況，自 2012 年 8 月開始，中央招聘共開考五次，分別為技術輔導員、資訊高級技術員、法律二等高級技術員、法律顧問高級技術員和心理高級技術員職程。

1、技術輔導員開考情況

政府於 2012 年 8 月 1 日公佈開考。按照行政長官的指示，開考遵循了“一出一入”原則，即有關部門只有存在空缺時才允許填補職位。此次開考用於填補 30 個部門共 128 個職位空缺，其中 97 個職位屬編制內職位。

此次招聘包含三大範疇：一般行政技術輔助範疇、公眾接待行政技術輔助範疇及資訊範疇，共有 15,674 人報考，由於一人可同時報考多個範疇，以致共有 32,720 人次報考；考試方式為一般知識試，未達標者會被淘汰，剩餘的考生會進入專業知識試。

政府於 2014 年 8 月 14 日以電子抽籤方式分派 97 個編制內職位，涉及 27 個公共部門，至今已有 17 人入職，32 人於今年年底內入職，46 人下年年初入職，2 人未接受派位。

由於合格名單兩年內有效，部門如有需要可直接獲分派。根據施政活動需要，行政長官於 2014 年 10 月 20 日決定再批出 449 個編制外合同技術輔導員名額，也即透過中央招聘方式共聘請了 677 名技術輔導員。

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large 'F' at the top, a signature, and several other marks.



2、資訊範疇高級技術員開考情況

政府於2013年3月13日公佈開考，共19個部門提出52個職位需求。此次開考共1,800多人報考，853人參加考試。高級技術員考試按專業開考，只進行專門知識試和口試。由於已優化開考的若干流程，此次開考時間已經縮短，於2014年7月14日以電子抽籤方式派出45個編制內職位，填補15個部門需求。現時23人已入職，18人於今年年底內入職，4人下年年初入職，餘下7個名額屬於編制外合同。

3、法律顧問高級技術員開考情況

政府於2013年10月23日公佈開考，共31人報考、8人考試，3人通過考試，填補3個職位空缺，招聘程序已經完成。

4、法律二等高級技術員開考情況

政府於2013年10月23日公佈開考，共提供69個空缺。此次開考，共有572人報考，366人參加考試，只有一名考生通過筆試；有關程序尚在進行之中。

5、心理高級技術員開考情況

政府於2014年5月21日公佈開考，填補6個部門的16個職位空缺。此次開考共324人報考，234人參加考試，考試方式為第一輪設筆試，通過後進行心理測驗，合格者可參加口試。106人順利通過筆試，這些考生將於12月份進行心理測試，預計下年年中完成入職程序。



三、委員會跟進的情況

委員會大多數成員認為，中央招聘制度本身具有合理性和必要性，尤其是能體現人員招聘的公平、公正和透明，有助於避免部門招聘中可能存在的任人唯親等弊端。作為一項既定的政策和制度，應該予以堅持，而不是取消或者倒退回到部門自行招聘的老路子。但是，對於中央招聘中出現的種種問題，必須儘快加以改善，以便充分發揮中央招聘制度的優勢。委員會對很多問題表達關注，尤其就下列事宜與政府進行了討論：

1、開考效率問題

政府提供的資料顯示，中央開考的通常程序和步驟有 34 項，大致耗時 269 日，還須加上某些情況下根據考生人數而定的日數。譬如，首次技術輔導員開考歷經 2 年多的時間才完成；其他開考的時間雖然縮短，但也存在程序緩慢的問題。這種狀況不僅導致有關部門的人資需求無法及時得到滿足，妨礙這些部門的正常運作，同時，也使應試人員長期處於等待過程，甚至轉向其他職業。對於這種情況，社會廣泛質疑，委員會也極為關注，認為完全有改善的空間。

政府代表解釋了開考時間較長的理由，主要在於開考需要經過多個程序環節，包括開考通告、報名、考試、改卷、公佈成績、上訴、公佈最後名單、任用批示和入職等等，一些環節無法省卻；但同時表示，政府非常重視委員會和社會的意見，已經並將持續檢討有關的程序，希望在招聘合格人



才及開考效率之間取得平衡。

政府代表解釋，由於第一次中央招聘設有兩場筆試和一場面試，再加上人數眾多，導致整個程序較為漫長。行政公職局在吸取第一次中央招聘開考的經驗後，已對程序作出優化，特別是調整為一次筆試，將同一職程和職務範疇招聘流程縮短至 13 個月，與部門自行招聘平均所需的 13 個月的時間持平（部門自行招聘所需之最長 18 個月，最短為 7 個月）。

委員會詳細探討了開考程序的環節及其所需的時間。其中，開考程序中涉及大量的履歷表及文件需進行分析及審查，會佔用不少時間。政府代表表示，典試委員會將只對考生之學歷要求或入職的法定要求作出分析及審查，而不會打分，希望藉此縮短時間。

另外，上訴環節佔用的時間也較長。根據法規的一般性規定，行政訴願需時約為一個月至一個半月，在行政上訴期間，程序必須中止。委員會認為保障上訴權利非常重要，但是，也需要兼顧開考的效率，尤其是避免因為濫用上訴權利而拖慢整個開考程序。對此，政府承諾會檢討相關的制度。

委員會還注意到，在中央招聘程序中，若干環節所需的處理時間不確定，也可能導致程序的延緩，因而探討是否可以明確化或者建立服務承諾期限。針對這一問題，政府代表表示，某些環節的處理時間取決於報考人數的多少，如果報考人數太多，難在很短的時間處理完相應的工作，因此需要保留一定的靈活性，而不宜確定一個固定的日數，但是政

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'F' at the top, followed by several stylized signatures and initials.



府會儘量縮短處理時間，以便提高效率。

除了上述原因，根據現行法規的規定，當局在派出職位，投考人接受分配後，尚需要提交資料，而行政公職局也須將組成相關投考人任用卷宗所需的資料送交相關的公共部門，以便作出有關委任批示，此後，就職儀式也需 30 日（特殊情況可延長至 90 日）準備時間，用以處理終止原來的勞動關係等事宜，由此造成行政程序需要耗用較長時間。委員會希望能做出適當的調整，以便縮短招聘的時間。

由於開考程序各環節所需的時間通常都由法規規定，因此要簡化程序和縮短時間，還涉及相關法規的修改，政府代表稱會檢討和修改，委員會對此表示支持。

2、考卷設計問題

委員會注意到，法律範疇二等高級技術員考試，366 個考生，僅有一人筆試合格。對這種結果，考生驚訝，社會譁然。由於有關職位空缺得不到有效填補，從而不得不再次舉辦考試，勢必影響部門運作，又浪費人力物力。

委員會認為，此次考試的結果在很大程度上反映出考卷設計方面存在缺陷和不足。實際上，不少考生反映，此次考試存在題量過大，涉及面過廣，通識知識佔比重過高等問題。委員會認為，有必要在不降低人才選拔標準和要求的前提下，重視和檢討在考卷設計方面存在的問題。譬如，提高考題的科學性，調整通識內容比重，增加多選題並以電腦方式



改卷，給予考生必要的參考資料等。

政府代表解釋，中央招聘屬於統一開考，因應各部門專業需求而統一訂定考試內容，因此，考試內容範圍較廣，既體現入職需要掌握的一般知識，也反映出不同部門的知識要求；其次，鑒於高級技術員的職務要求，除了電腦試題（選擇題）外，還需要測試考生的書寫和分析能力，這種要求會體現在問答題上。總之，希望吸納更多高水準的人才。

政府代表也表示，在試卷設計方面存在檢討的空間，會考慮委員會的意見，使得試卷設計更科學。此外，現時試卷由典試委員會擬定題目和評核試卷。為縮短流程時間，行政公職局會聘請更多專業老師為專科考試進行改卷，尤其針對開放式的題目。在專業考試方面，行政公職局會考慮及思考如何透過單一考試來涵蓋及細化各部門對同一專業職程所需的專業條件。

3、中央招聘與部門招聘的關係

委員會也注意到，中央招聘的職程種類和人數少於部門招聘的範圍。在實行中央招聘的同時，不少部門也在自行招聘。這種狀況既可能引起不公平的情況，也可能導致公務人員規模膨脹。

政府代表表示，目前，中央招聘的職程種類僅限於技術輔導員和高級技術員兩個職程，會根據情況作出調整。至於部門各自招聘，須得到監督實體的批核並在預算中列明需要

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, followed by several smaller initials and signatures.



的人員數目，避免部門濫用自行招聘的制度。根據2014年澳門特別行政區公報顯示的財政預算方面的數據，部門預計會招聘2,000多個職位，到委員會舉行會議時間為止，實際開出664個職缺。

此外，委員會也曾討論過公務人員人數，以及在公共部門之間進行人員調配從而避免人員膨脹的問題。根據政府代表提供的資料，至2011年12月31日，公務人員總數為28,120人；2012年12月31日與上年作比較，公務人員共增加1,094人，總數為29,214人；2013年12月31日與上年相比，公務人員增加751人，總數為29,965人；直至2014年6月份，公務人員數目與2013年12月31日相比共增加550人，總數為30,515人。其中，包括編制內合同、編制外合同、個人勞動合同和散位合同人員。至於包工合同的人數，則未能提供。

政府代表指出，會考慮仿效編制內人員的徵用方式，作為部門間的人員調動的方式，以減少現職公務員參加中央開考和減少資源重疊的現象。

4、其他事宜

在會議上，委員會也討論過人才錯配的問題，包括在報名和職位分配環節未能適當考慮報考者的專長、志願以及原有工作經驗等問題。政府代表表示，由於法規已經清楚訂明所招聘職位的職務內容以及相應專業或學歷要求，在招聘過程中（包括報名、錄取和分配等環節）需要按照法定要求處理，因此不存在人才或職位錯配問題。



委員會還曾討論是否將中央招聘的流程定為十二個月內完成，開考時間定為每年一月份進行，以便於考生做好開考前準備。政府代表解釋，由於考試合格名單有效期為兩年，在此期間內，如部門有聘用人員的需求，可直接從名單中分配，當名單中沒有供應時，隨即可開展新一輪的中央招聘，所以無必要每年開考一次。

委員會在討論中，有議員建議調整中央招聘的範圍，對一些職位，如司機或輔助人員，可通過中央招聘設立人才庫。如果部門有需要，可直接從人才庫中錄用。

還有議員提出，對一些編制內職位是否可考慮採用內部開考的方式來填補，以便推動人才向上流動。

此外，有議員也注意到中央招聘對中小企業的人資產生影響，並討論過是否可以考慮專業人員進入公務員隊伍與專業人員認證掛勾的問題。政府代表表示，中央招聘對某些企業或許會有影響，但從另一方面看，公共部門招聘到優秀的人才最終會對公共行政有益，符合公共利益的要求。至於要把專業人員與專業認證掛勾，則涉及對職程法律制度的修改問題，不適合在中央招聘制度中解決這一問題。

四、簡單的總結

委員會通過跟進工作，瞭解了現階段中央招聘制度實施的情況以及存在的問題，並就中央招聘制度的改善提出了意



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

見和建議，包括縮短時間、提高效率；改善試卷設計，提高試卷的科學性；妥善處理中央招聘和部門招聘之間的關係等。政府代表對委員會的意見和建議作出了積極回應，並承諾會對中央招聘制度及其實施情況進行檢討。委員會期待政府在聽取意見的基礎上，儘快改進中央招聘工作，有效回應社會的訴求。

二零一四年十二月三日。

委員會

陳明金

(主席)

黃顯輝

(秘書)

張立群

鄭志強



澳門特別行政區立法會
 Região Administrativa Especial de Macau
 Assembleia Legislativa

高天賜

崔世平

梁安琪

劉永誠

鄭安庭

李靜儀

黃潔貞