



關於立法會宋碧琪議員書面質詢的答覆

遵照行政長官指示，本人對立法會第 21/E16/VI/GPAL/2018 號函轉來宋碧琪議員於 2018 年 1 月 2 日提出，行政長官辦公室於 2018 年 1 月 8 日收到之書面質詢，答覆如下：

1. 特區政府以績效和能力為導向，正有序推進公務人員管理制度之全面討檢及完善，當中，評核制度與政府績效治理及公務人員的職業發展密切相關。特區政府通過深入研究，結合各級人員的意見，就現行評核制度存在的若干問題，包括現行評核制度未能清晰區分或反映工作的實際績效，難以激勵人員士氣；工作成效的比重偏低，亦未有因應不同職程職級人員設置不同程度的指標，使評核指標與擬達致的目標脫節等，特區政府參考外地經驗，並結合本澳的實際情況，制定了修訂諮詢文本並提出了完善建議。

諮詢文本中提出，因應部門的績效及服務水平訂定部門的人員評核評級比例，並將原有評核項目與能力要素整合，重新細化相關的評核項目及相應標準，讓評核人及被評核人雙方在清晰有關標準的前提下，鼓勵人員透過通力合作為部門爭取上調人員評核評級比例，提升所屬部門的執行力及服務水平。

事實上，不少國家或地區會對公務人員的評級訂定比例限制，例如中國內地規定在年度考核結果中，最高的優秀評級人數一般在本機關參加年度考核的公務員總人數的 5% 以內，最多



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

也不超過 20%；新加坡公共服務署規範機關五個評級中 A 級為 5%，B 級為 30%；葡萄牙將取得“卓越”和“突出”評級的名額分別設為 5%和 25%，而績效被評為“優異”的部門，前述兩個評級的比例分別增至 10%和 35%。

特區政府經綜合考慮後，提出了評級比例的建議，同時，還建議倘若部門的績效優良，而人員所應取得的評級超出比例，部門可因應例外情況說明理由，經具權限實體批准，上調比例限制，讓人員最終不會因比例限制而無法取得應有評級。

2. 評核制度修訂方向除提出評級比例外，更加強不同主體在執行評核程序時的責任意識，特別重申評核人應持公正、無私和客觀評價工作人員的表現，配合重訂評核要素的部分，根據各級人員的職責重新設置評核標準，對評分作出更公平規範，亦有助評核人如實評核人員工作表現。未來，在收集諮詢意見後，將會對評核問卷的內容及其效用作出檢討及調整，進一步完善現有對主管人員的評核。
3. 現行評核制度規定，上級雖然負責對下級進行評核，但評核受部門領導的監督，評核結果須得到部門領導的認可。倘若被評核人對於評核結果不同意，可自獲悉評核結果之日起計十日內提起聲明異議。而當被評核人對評核人就聲明異議的決定仍然不同意，還可要求負責認可的主管機關據位人將其卷宗送交評核諮詢委員會，以便委員會發表意見。倘被評核人對已獲認可的評核結果最終仍不同意，可以向相關監督實體提起訴願，以保障被評核人的權利。按照現行的法規規定，



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

取得優異工作表現評核，均可獲得表揚，並應在獲表揚者所任職的公共實體的一個或多個工作地點內公佈。在完成評核制度公開諮詢後，將根據收集到的意見，針對評核結果公開的模式及內容進行檢討及調整。

另外，是次評核制度的修訂建議通過把政府、部門及人員的績效目標相連結，評級比例亦會與部門績效表現掛鉤，讓原有的人員評核加入了政府施政績效及部門組織績效的元素。未來，配合五年發展規劃、年度施政工作、公共服務等不同層級評審機制的構建及完善，將能全面及客觀地得出各級人員的績效資訊，為科學管理提供依據，更好地反映公務人員的工作表現。

行政公職局局長

高炳坤

2018年2月5日