

# 口頭質詢

李良汪議員

## 落實跨職程晉升機制及完善領導人員工作表現評審制度

特區政府近年多次對公職法律制度作出修訂，包括先後於2018年及今年修改《澳門公共行政工作人員通則》及相關法規、2017年及2021年對《公務人員職程制度》作修訂，以及於2021年修改《公務人員的招聘、甄選及晉級培訓》等。客觀而言，對優化人員管理及完善公職招聘方面發揮一定作用，亦有助推動公共行政改革工作。

然而，公職法律制度除涉及職程和招聘，還涉及薪酬、評核、培訓及晉升等多方面。部分改革工作雖已提出多時，並已進行諮詢、分析總結，甚至公佈落實時間，惟至今仍未有具體消息。以公務人員晉升及領導評審制度為例，特區政府早於2017年就《修訂公務人員工作表現評核一般制度及晉升機制》向公共部門、公務員團體及公務人員等諮詢意見，當中提出設立跨職程晉升機制、將調整及優化領導人員工作表現評審制度等【註1】。遺憾的是，有關工作至今仍未有下聞。

必須強調，跨職程晉升機制旨在當部門需要高職程人員時，可透過科學化的甄選程序，從內部提拔表現卓越及有能力擔任更高職位的人員，讓具學歷、有能力及表現優秀的人員得以繼續發展，藉以激勵人員努力向上【註1】。而作為績效治理重要組成部分的領導人員工作表現評審制度，更直接關乎社會治理成效。特區政府有必要盡快落實並公佈相關方案，以優化公務人員的職涯發展，以及確保施政方針能得以有效落實。

為此，本人提出口頭質詢如下：

一、《2022年財政年度施政報告》提及，將於去年底完成“提出設立跨職程晉升機制的具體方案，包括跨職程晉升機制的原則、條件、培訓及考試的規範，透過培訓考核及部門開考，確保人員具備所需的專業職務能力【註2】”。相關工作進度如何？是否已有具體消息可向社會公佈？

二、現行領導官職人員的工作績效由監督實體作評審，透過實現施政目標、領導和管理所屬部門，以及道德和責任感三方面的能力作為主要評審標準。有關評審制度運作至今已十年【註3】，特區政府亦曾表示將作調整，現時有關工作有何進展？有否相關內容或優化方向可向社會公佈？

三、現行“領導人員工作表現評審報告”共有13細項評審準則，未來會否加入國家整體發展意識、協力落實特區政府總體施政、跨部門合作等評審準則？同時，會否對適用“公共服務及組織績效評審制度”的公共部門，作為相關領導人員工作表現評審的參考？

參考資料：

【註1】行政公職局：《修訂公務人員工作表現評核一般制度及晉升機制》諮詢文件，2017年11月，第30及34頁。

【註2】中華人民共和國澳門特別行政區政府：《二〇二二年財政年度施政報告》，第51及129頁。

【註3】第305/2013號行政長官批示，核准“領導人員工作表現評審報告”式樣。