

書面質詢

謝誓宏議員

促公開公職開考轉化成效，完善招聘儲備與用人需求銜接

澳門現行公職招聘制度規定，投考人一般須先參與由行政公職局統籌的綜合能力評估開考〔下稱「統考」〕，取得合格成績後，方可在有效期內報考相關公共部門開展的專業或職務能力評估開考〔下稱「部門考」〕。換言之，「統考」合格只是取得後續投考資格，並不同於獲聘入職，仍須視乎相關部門是否有相應職缺，等待不定時的「部門考」開考。

近年，公職開考吸引了大量市民參與。以學士學位程度綜合能力評估開考為例，2025年共有10,355名准考人，7,573人出席應考；高中畢業學歷程度綜合能力評估開考於2026年1月舉行，共有9,019名准考人，5,370人出席應考。上述數字反映，公職對不少青年及市民而言，仍是重要的就業選擇。與此同時，不論是「統考」抑或「部門考」，投考人每次均須繳付300澳門元報考費，在投入大量備考時間、交通成本及報考費用後，僅換來結果不明確的崗位機會。

目前較難全面了解通過「統考」後，究竟有多少人進一步報考「部門考」，多少人最終獲聘入職，平均等待時間多久，以及有多少合格人士在有效期屆滿前仍未能轉化為實際就業機會。相關數據長期缺乏系統性公布，社會亦難以客觀評估現行制度是否真正有效回應公共部門用人需求。

另一方面，公職招聘制度亦須兼顧公共行政資源的合理使用。若「統考」每次吸引大量市民參與，但後續職缺數量、開考頻率及實際錄取情況未有公開，容易造成本地人才常年累月累積、儲備充足，卻被動等待崗位空缺的事實落差。

參考內地現行措施，首先計算年度退休人數、編制空缺及部門實際用人需求，及後統一公布職位、名額、專業限制及資格條件，投考人經資格

審查後再參與考試及後續甄選，使投考人在報名前已能較清楚掌握崗位要求及錄用機率。充分證明澳門有必要檢視現行「先綜合能力評估、再等後續職務開考」的模式，是否仍能有效兼顧招聘效率、投考人成本與部門用人需要，更重要的是，考生能在參與開考前做到心中有數，才能更清晰其職涯規劃。

基於此，本人向政府提出以下質詢，並要求適時給予清晰、準確、連貫和完整的回覆：

一、有關部門將如何按年度及學歷程度，公布近五年綜合能力評估開考通過之人數及其後參與專業或職務能力評估開考、最終獲聘入職的比例等項目公佈有關實際情況，從而讓社會知悉情況，並評估公職招聘制度的實際轉化成效？

二、「部門考」已一年多沒有進行招聘，現時積累大量「統考」合格者，特區政府將如何重新檢視現行開考頻率、合格名單規模與公共部門實際用人需求是否匹配，避免出現合格人數累積但職缺銜接不足的情況？

三、現行公職招聘模式在行政成本、投考人成本及招聘效率方面效率不匹配的情況，特區政府有何行之有效的改革行動，如研究試行「先明確崗位及名額、再進行資格審查及考試」的招聘模式，讓投考人在報名前已能掌握職位匹配及錄用機會，減少合格人士長期等待、重複報考、花費大量報考費及公共行政資源消耗？