

招聘員工

摘要

1. 截至二零一三年三月三十一日，公務員的實際員額約為 162 000 人。各決策局／部門通常透過招聘填補基本職級的公務員職位空缺。公務員事務局除了為其直接管理的 14 個公務員一般職系招聘人員外，也負責制定適用於政府整體的招聘政策，以及向各決策局／部門提供有關指引。對於屬公務員敘用委員會（敘用委員會）職權範圍的高職級公務員招聘工作，各決策局／部門須徵詢敘用委員會的意見。在 2011-12 及 2012-13 年度，有 9 784 和 9 595 人受聘為公務員。審計署最近就公務員事務局及四個決策局／部門（即懲教署、教育局、食物環境衛生署（食環署）和康樂及文化事務署（康文署））的員工招聘工作進行審查，並發現多個範疇有可予改善之處。

公開招聘公務員

2. 根據政府的公務員招聘政策，各決策局／部門一般應公開招聘公務員，以盡量招攬應徵者。在 2010-11 及 2011-12 年度，各決策局／部門共進行了 343 次公開招聘工作（第 2.2 及 2.4 段）。

3. **縮短招聘程序** 在二零零七年之前，每次公開招聘工作需時達三至九個月。在二零零七至二零零九年推行多項有關招聘公務員的簡化措施後，敘用委員會匯報招聘程序縮短約兩個月。敘用委員會發現在二零零九年屬其職權範圍的公開招聘當中，有 96% 在二至七個月內決策局／部門能把所編製的招聘委員會報告提交敘用委員會以徵詢意見。然而，審計署分析各決策局／部門在 2010-11 及 2011-12 年度進行的公開招聘工作後，發現情況仍有可予改善之處。舉例來說，在 2010-11 年度，屬敘用委員會職權範圍的 77 次決策局／部門的招聘當中，有 21% 需時超過八個月才發出聘書，在 2011-12 年度的 74 次招聘，則有 20%（第 2.3 至 2.5 段）。

4. 審計署審查了公務員事務局、懲教署、教育局、食環署及康文署在 2010-11 至 2012-13 年度進行的 50 次公開招聘，發現懲教署有 10 次小規模招聘需要很長時間才完成，日數由 356 至 714 日不等。在 17 次招聘（包括上述 10 次小規模招聘）中，進行招聘的決策局／部門沒有按公務員事務局指引的規

摘要

定，訂定招聘工作時間表以監察招聘進度。此外，公務員事務局並沒有既定機制收集各決策局／部門招聘工作的資料及監察其所需時間。招聘公務員過程冗長會不利政府與私人機構競逐人才，亦會導致較高招聘成本和延誤填補空缺。進行招聘的決策局／部門和公務員事務局須加強其監察工作(第 2.6、2.8 及 2.13 至 2.15 段)。

5. **招聘宣傳** 公務員事務局沒有就提交申請的期限或以電郵聯絡應徵者的事宜向各決策局／部門提供指引。在 50 次公開招聘工作(見上文第 4 段)中，申請期由 11 至 28 日不等，以及其中 43 次招聘工作沒有使用電郵。為各決策局／部門提供指引，有助確保各決策局／部門不會在沒有合理的情況下延長申請期，以至偏離慣常做法，亦有助各決策局／部門適當使用電郵，以提高效率和成本效益(第 2.26 及 2.27 段)。

6. **審核申請** 在 50 次公開招聘合共 258 400 名應徵者當中，有 43% 證實並未符合招聘廣告說明的人職要求。這情況並不理想，因為處理這些申請，浪費不少時間和資源。對於不合資格應徵者比率偏高的招聘，公務員事務局須與有關的決策局／部門一起進行檢討，並實施有效措施以紓解問題(第 2.33 段)。

7. **進行技能測驗／考試和遴選面試** 在 50 次公開招聘中，有 34 次曾進行技能測驗／考試。審計署發現，在一些招聘中，應徵者獲得的事先通知時間少於公務員事務局指引規定的兩星期，又或並非所有應徵者都獲得相同的事先通知時間。公務員事務局須提醒各決策局／部門給予所有應徵者充分而劃一的事先通知時間。在 50 次公開招聘中，有 7 次曾進行小組面試。公務員事務局如能提供進一步指引，說明如何在招聘過程中善用小組面試，會對各決策局／部門有幫助(第 2.38 及 2.40 段)。

內部招聘公務員

8. 內部招聘只限在職公務員應徵。根據政府的公務員招聘政策，各決策局／部門只在有特別理由的情況下(例如有其他可能出現過剩人手的公務員職系及其在職人員具備所需的技能的情況下)，才進行內部招聘(第 1.4 段)。

摘要

9. **內部招聘受限制職系人員** 公務員事務局規管受限制職系(例如有過剩人手或正進行體制檢討的職系)的公開招聘。根據二零零七年發出的一份公務員事務局通函,對於這些受限制職系,各決策局/部門可在認為有需要時透過內部招聘填補職位空缺,或在理據充分的情況下向公務員事務局申請批准進行公開招聘。然而,審計署發現以下與受限制職系(特別是一級工人及二級工人職系)的內部招聘有關的問題:(a)在2010-11至2012-13年度,教育局、食環署和康文署進行合共九次內部招聘,以填補一級工人/二級工人職位空缺,但由於招攬範圍縮減及拒絕受聘比率偏高,該三個決策局/部門都未能聘得足夠人員。截至二零一三年三月三十一日,他們共有435個一級工人和497個二級工人職位空缺;(b)假如獲聘者不是來自人手過剩的公務員職系,則仍會有需要填補該名內部轉職人員所留下的空缺,結果是整體公務員職位空缺沒有減少,而有關的決策局/部門將須為填補空缺而進行招聘。各決策局/部門之間持續競逐人手,會導致政府資源未能有效運用及員工流失率偏高;及(c)某決策局/部門如有大量人員轉職至其他決策局/部門,會對運作造成不良影響,因為受限於《公務員事務規例》,有關人員在進行招聘的決策局/部門擔任新職的試任期內(通常為一年),其留下的職位空缺未必可以填補(第3.6、3.7、3.9及3.14至3.20段)。

10. **內部招聘其他公務員** 對於受限制職系以外的其他職系,各決策局/部門一般應進行公開招聘以填補職位空缺。然而,在2010-11至2012-13年度,懲教署共進行12次內部招聘,所涉及的職位並不屬受限制職系。懲教署在這12次招聘當中,有四次只收到很小數目的申請及未能招聘到目標數目的人員。公務員事務局須定期提醒各決策局/部門,公開招聘是填補公務員職位空缺的慣常做法(第3.26至3.28段)。

招聘非公務員僱員

11. 各決策局/部門除聘用公務員外,亦可聘用非公務員僱員,包括非公務員合約僱員,以應付服務需要。截至二零一三年六月三十日,共有14 759名全職非公務員僱員,大約相當於公務員實際員額的9%。這類僱員的聘任與公務員的聘任制度分開。一般而言,以公開方式招聘這類僱員是慣常做法(第1.7及4.2至4.4段)。

12. **使用網上職位申請系統** 公務員事務局已推行了職位申請系統,讓應徵者在網上填交申請表格。各決策局/部門可使用該系統進行公務員或非公務員

摘要

僱員的公開招聘。然而，審計署審查了 80 則非公務員合約僱員的招聘廣告，發現只有 18 次 (23%) 招聘接受網上申請 (第 4.6 段)。

13. **康文署公開招聘非公務員合約僱員** 如服務方式正在檢討，有關的決策局／部門可聘用非公務員合約僱員。康文署已按非公務員合約條款聘用音樂主任、舞台管理主任和舞台技術員約 14 年，並已用了一段長時間檢討有關的非公務員合約僱員崗位。由於員工流失率高，康文署經常進行招聘工作，聘請這些僱員。康文署須密切監察非公務員合約僱員崗位的員工流失情況，並盡早與公務員事務局商定有關崗位的未來路向 (第 4.9 至 4.11 段)。

未來路向

14. 為適時填補因員工流失和新開設職位而出現的職位空缺，各決策局／部門須繼續努力，快捷有效地進行所需的招聘工作。公務員事務局亦須與各決策局／部門合作，改善和簡化招聘程序 (第 1.6 及 5.5 段)。

審計署的建議

15. 審計署的建議載於本審計報告書的相關章節，本摘要只列出主要建議。審計署建議公務員事務局局長應：

- (a) 提醒各決策局／部門必須訂定招聘工作時間表，並密切監察公開招聘的進度 (第 2.17(b) 段)；
- (b) 監察並定期分析各決策局／部門完成公開招聘工作的所需時間 (第 2.17(c) 段)；
- (c) 就提交申請的期限及使用電郵聯絡應徵者的事宜向各決策局／部門提供適當指引 (第 2.29(a) 及 (b) 段)；
- (d) 就不合資格應徵者比率偏高的公開招聘，與有關的決策局／部門一起進行檢討，並實施有效措施以紓解問題 (第 2.36(a) 段)；
- (e) 提醒各決策局／部門在進行技能測驗／考試時，給予所有應徵者充分而劃一的事先通知時間 (第 2.41(a) 段)；

摘要

- (f) 向各決策局／部門提供有關在招聘過程中進行小組面試的進一步指引(第 2.41(c) 段)；
 - (g) 檢討審計署所發現與受限制職系的內部招聘有關的問題，並改善受限制職系的招聘安排(第 3.24(a) 及 (b) 段)；
 - (h) 定期提醒各決策局／部門，只在理據充分的特殊情況下才進行內部招聘(第 3.29(a) 段)；
 - (i) 採取適當措施，方便各決策局／部門在進行非公務員合約僱員的招聘時使用公務員事務局的職位申請系統，從而提高效率(第 4.13(b) 段)；及
 - (j) 與敍用委員會合作，更密切監察各決策局／部門的招聘工作，並對受限制職系的安排進行檢討(第 5.5(a) 及 (c) 段)。
16. 審計署亦建議：
- (a) 懲教署署長應：
 - (i) 繼續透過全面檢討整體招聘程序，簡化招聘安排(第 2.19 段)；及
 - (ii) 按慣常做法以公開方式招聘人手，而只在理據充分的特殊情況下才進行內部招聘(第 3.30(a) 段)；及
 - (b) 康樂及文化事務署署長應密切監察音樂主任、舞台管理主任和舞台技術員非公務員合約僱員崗位的員工流失情況，並盡早與公務員事務局商定有關崗位的未來路向(第 4.15(a) 段)。

當局的回應

17. 當局同意審計署的建議。