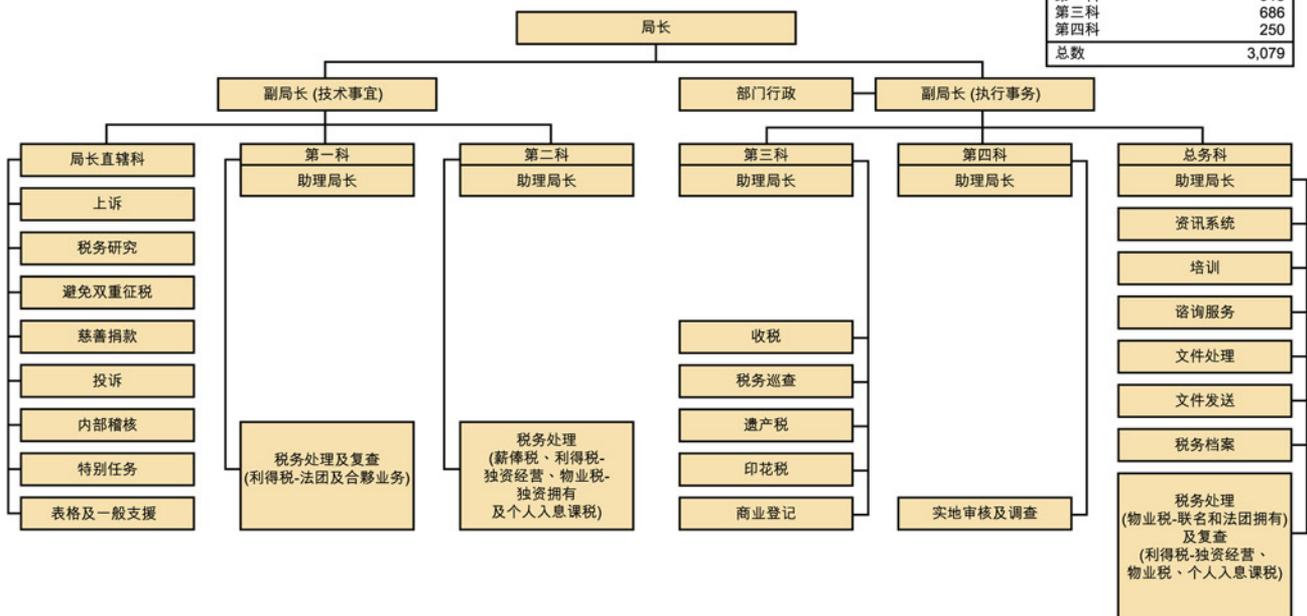


# 人力资源



税务局组织图  
2004年3月31日状况

整体编制	职员数目
局长办公室	80
局长直辖科	65
总务科	730
第一科	353
第二科	915
第三科	686
第四科	250
总数	3,079



## 编制

本局的最高管理层由局长、两名副局长和五名助理局长组成。

截至 2004 年 3 月 31 日，本局的编制共有局长办公室与 6 个科别和 3,079 个常额职位（包括 25 个首长级职位）。属部门职系人员（即评税主任、税务主任及税务督察）的职位有 1,982 个，他们负责处理税务事宜，其余 1,097 个职位属共通/一般职系人员，他们为本局提供行政、资讯科技和文书的支援（图 39）。



本局大部分的专业人员年龄都在 45 岁以下（图 40），而男女专业人员的比例则为 1 比 1.22。



年岁组别	男性		女性		总数	
25岁以下	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
25岁至不足35岁	66	(21%)	124	(32%)	190	(27%)
35岁至不足45岁	123	(38%)	167	(43%)	290	(41%)
45岁至不足55岁	110	(34%)	95	(24%)	205	(29%)
55岁及以上	22	(7%)	3	(1%)	25	(3%)
合共	321	(100%)	389	(100%)	710	(100%)

## 架构重组

2004 年 2 月 2 日，根据重整工序计划，本局在新改组的总务科之下，设立了三个部门中央处理中心（即文件处理中心、文件发送中心及税务档案中心），以提高工作效率及生产力。是次架构重组，涉及 483 个职位的长期调配，其中包括专业、税务及一般职系在内。此外，第二科内的两位助理局长其中的一位，亦被调配到总务科，以处理总务科扩阔了职责范围的工作。

## 员工晋升和变动

过去一年，本局有 6 名部门职系人员获得晋升。调往本局的员工有 27 名，而离开本局的员工则有 212 名。

## 培训及发展

本局一向注重提供充足的培训机会给所有员工。在过去一年，虽然受非典型肺炎影响而延迟或减少举行大型培训项目，本局用作培训及发展的日数仍达到 9,555 日，约等于每位员工 3 日。

### 入职训练

本局培训组为各职系的新入职职员举办迎新讲座及其他入职培训课程。在 2003 至 04 年度，36 名助理评税主任完成了为期两年的税务法例及执行课程。

### 在职训练

除了课堂培训课程外，各科亦为新入职人员或新调职至科内的同事提供在职训练。透过这些训练，新入职或调职的同事能从上级得到指导及学习解决难题的技巧。

每当有新的法例修订或新推出的服务时，本局均以简介会形式向同事讲解，以满足各员工的工作需要。在评税季节开始时，各科亦会举办多个讲座，务使各职级员工能熟谙惯常的工作程序，以确保行政工作能顺利推行。在过去一年，本局的部份组别和科曾进行改组。有关的组别和科亦举办了多个简介会，让各同事清楚了解新编的工作程序和自己的职责。

此外，本局透过内联网，不时发放最新资讯，让员工掌握最新资讯。

### 专业培训课程

过去一年，本局举办了 9 个专业培训讲座，共有 1,246 名职员参加。

讲座的主题包括：-

- 「阐释法例的准则」视像研讨会
- 「制定目标」和「如何取得平衡的生活」视像研讨会
- 「开步走」和「面对转变」视像研讨会
- 如何申请遗产税清妥证明书和遗产承办书
- 说话坐标法
- 中国税制调整的思路
- 涉及海外公司的避税计划
- 刑事调查和进行会晤的技巧
- 香港物业的估值

本局并安排未能参加讲座的职员观看录影带。

本局亦一贯地鼓励和赞助员工参加由专业和学术团体举办的研习课程。过去一年，共有 83 名人员获本局赞助修读有关课程。

## 海外或内地课程

随着全球经济的一体化，本局专业人员需要处理更多国际性的议题，本局特别加强了员工在税管跨国层面的认识。

过去一年，本局有 17 名专业人员前赴澳洲、韩国、马来西亚、新加坡、英国及美国修读海外课程。此外，有 1 名专业人员参加了北京清华大学的课程，而另 2 名人员参加「熟悉内地事务」探访团，前往新疆维吾尔自治区及南京、郑州、苏州和上海探访。

## 其他训练

本局职员亦参加由公务员培训处及其他机构所举办的训练课程，包括普通话、英语会话及写作、中文写作、人力资源发展、顾客服务和电脑课程等。

在 2003 年 10 月，财经事务及库务局和本局合办，由经济合作及发展组织（OECD）派出 3 位专家导师到本港，为 21 位亚洲区的政府人员举行了一个为期 5 天的「税务条约及国际税务政策」训练课程，参加者包括本局、律政司、财经事务及库务局的同事和邻近 6 个国家的政府人员。



## 员工关系与福利

本局极重视维系各级员工的有效沟通，藉以为市民提供具质素及效率的服务。

## 税务局协商委员会

委员会由副局长（执行事务）担任主席，成员包括局内各员工协会和职工团体的代表。除了联络和分发讯息，协助委员对各专题项目交换意见外，委员会并定期举行会议，就员方与管方共同关心的各类事务分享意见。员方代表可自由提出讨论事项，而管方亦乐意与各员工随时讨论各项主要事务，包括招聘、晋升、为职业前途的调职、培训、工作环境、员工福利、以及公务员事务等。税务局协商委员会实在是促进员方与局方互相沟通的有效及正式途径。

## 一般职系协商委员会

作为一般职系协商委员会的主席，本局部门秘书致力联络占本局编制相当数目的文书和秘书职系员工，促进双方的互相沟通与意见交流。自1999年成立以来，该会定期举行会议，讨论各项问题，协助加强管方与文书和秘书职系员工的合作，有效推行管理措施。

## 会见员工计划

会见员工计划在1996至97年度开始推行，目的是进一步加强管理层与员工之间的沟通。会面时，各科的管理高层与不同组别的员工在轻松的气氛下畅谈，话题广涉日常职责、工作环境以至公务员事务等。

## 税务局员工建议书计划

该计划在2003至04年度共收到21份建议书，当中10份获颁发现金奖和奖状，以表扬参加者的贡献和努力。获选建议的主题包括提高工作效率、节省营运成本、改善运作系统和促进顾客服务等，全部建议均已付诸实行，成效令人鼓舞。

## 税声

税声每季出版一期，是另一个供员方与管方沟通的渠道。每期的税声均会刊登员工和各科管理层的来稿，藉以报道各项服务和康乐活动。此外，亦会汇报本局体育会每季的康乐活动。



## 税务局一般员工福利基金

税务局一般员工福利基金是由一群员工在22年前主动自发成立，营运资金来自员工的自愿捐献。基金设有申请审核小组委员会，负责审批经济援助的申请，一经批准，申请人可以得到小额免息贷款或津贴，以济燃眉之急，纾缓难以预期的经济困难。

## 长期服务公费旅游奖励计划

在2003至04年度，共有39位资深员工和他们的配偶获颁长期服务公费旅游奖励计划到海外旅游。

## 税务局体育会

税务局体育会在 2003 至 04 年度继续举办多项不同类型的活动，包括体育比赛、同乐日、运动班、专题讲座、户外远足及亲子游、午间健体系列、午间健康讲座、兴趣班及工作坊等等，各适其适，受欢迎之余亦对同事有所裨益。

今年是体育会成立五十周年的会庆大日子。体育会在年内特别筹划了多项庆祝活动，包括出版金禧特刊、举办中国书画班作品展及 2003 周年晚宴，超过 600 名嘉宾及同事出席是次晚宴。

拥有超过七成同事为会员，税务局体育会的致力并成功推广会员对文娱康体各方面的兴趣，而各同事亦能透过参与活动加深彼此的认识及促进友谊。为了进一步凝聚大家的向心力和归属感，体育会今年已修改会例，让会员于退休后只需定期缴交会费，便可继续成为基本会员。

在 2002 年 5 月成立的税务局义工队于年间继续不遗余力地筹办多项慈善活动，包括为「护幼基金」筹集超过 30 万元的捐款、参与探访长者、儿童服务和训练，「全城送暖新里程」活动及为社署署长监护儿童筹款的「乐韵展关怀音乐会」，为有需要的人送上体恤和关怀。参与过义工队活动的同事及亲友超过 100 人，义工总服务时数约为 1,500 小时，充份彰显税务局同事服务社会的热忱，以及对弱势社群的爱护和关心。

