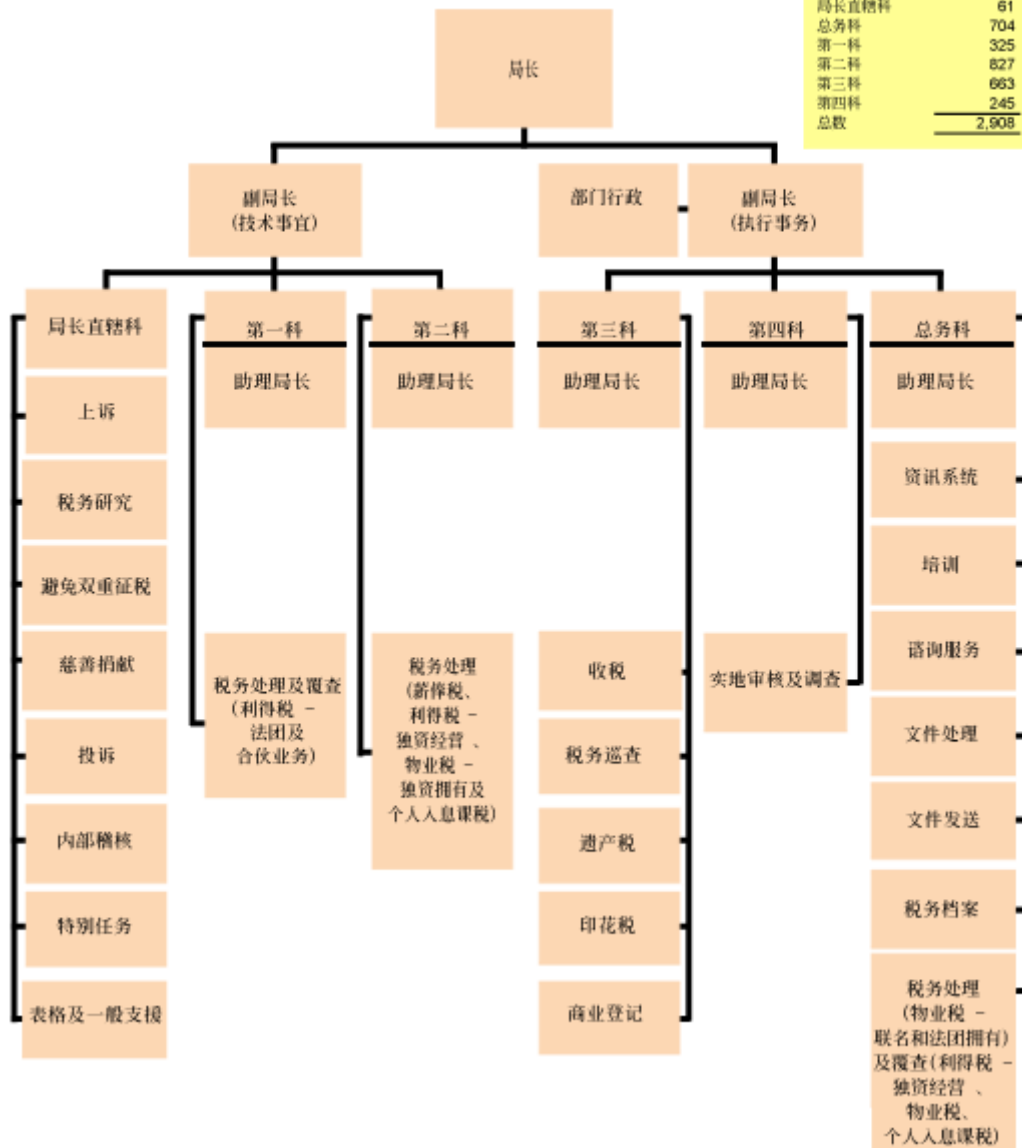




人 力 资 源

稅務局組織圖
 2005年3月31日狀況

整体编制	职位数目
局长办公室	83
局长直辖科	61
总务科	704
第一科	325
第二科	827
第三科	663
第四科	245
总数	2,908





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 2005 年 3 月 31 日，本局的编制共有分布在局长办公室与 6 个科别的 2,908 个常额职位（包括 24 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 1,837 个，他们负责处理税务事宜，其余 1,071 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 1.24。

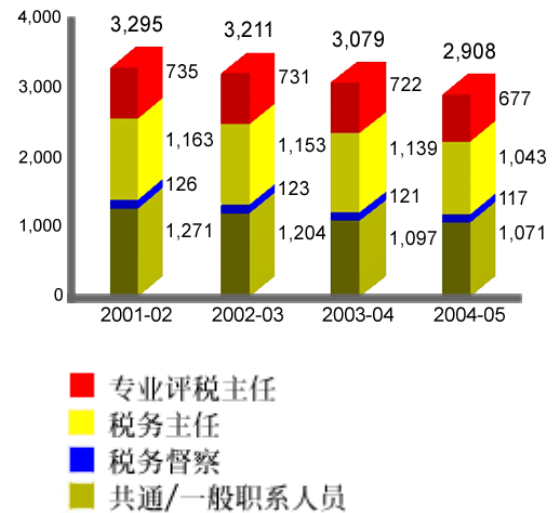


图 39 职员编制

图 40 专业人员年岁分析
(以实际人数计算)

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	54	(18%)	101	(28%)	155	(24%)
35 岁至不足 45 岁	116	(40%)	159	(44%)	275	(42%)
45 岁至不足 55 岁	104	(36%)	100	(27%)	204	(31%)
55 岁及以上	18	(6%)	3	(1%)	21	(3%)
合共	292	(100%)	363	(100%)	655	(100%)

员工晋升和变动

在 2004 至 05 年度，本局有 29 名部门职系人员获得晋升。调往本局的员工有 12 名，而离开本局的员工则有 191 名（其中包括 127 名根据第二轮自愿退休计划离职的员工）。

培训及发展

本局非常重视培训与发展，希望藉此协助员工增进他们的专业知识和技能及培养以客为本的服务态度。在过去一年，本局员工用作参加培训课程的天数达 8,401 天，大约每位员工有 3 天用作培训。年内举办的主要培训项目列举如下：

- 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
- 各科别为新入职人员或新调职至科内的同事提供迎新讲座及在职训练
- 为各职级员工举办简介会介绍新修订的法例和新推出的服务
- 为前线工作人员举办「赏心乐业」—卓越服务工作坊
- 为评税主任职系人员举办「专业人士写作技巧」工作坊
- 为评税主任职系人员举办「跨科别专题经验分享会」
- 供各职员报读的电脑应用课程

除了课堂学习外，本局亦鼓励员工善用网上学习。大部分关于技术事宜的培训教材都已上载本局的内联网，员工可透过阅读网上资料温故知新。在 2004 年 10 月，本局更开设了两个网上自学间，供案头没有电脑或互联网设施的员工在核心和非核心办公时间透过互联网修读网上课程，希望藉此推广终身自学的文化。

持续专业进修

过去一年，本局举办了 11 个持续专业进修讲座，共有 1,664 名职员参加。

讲座的主题包括：

- 处理关于利润来源地个案的实用提示
- 贸易融资
- 应课税利润和会计利润的区分
- 洗黑钱活动的运作
- CEPA 的主要内容及工业贸易署在落实 CEPA 方面所推行的工作
- 网上学习 - 自我增值之旅
- 与投资相连的长期保险业务

- 受雇入息的来源和所在地
- 情绪智慧在工作上的应用
- 「如何侦察和打击跨境避税安排」视像研讨会
- 税务执业者所关注的事务

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 114 名人员获本局赞助修读有关课程。

海外或内地课程

为了加强员工在跨国层面税务管理的认识，以处理日益增加的国际性议题，过去一年，本局有 12 名专业人员前赴韩国、马来西亚、新加坡及美国修读海外课程。此外，有 1 名专业人员和 1 名法定语文主任分别参加了北京清华大学和北京师范大学的课程，而另 1 名人员参加「熟悉内地事务」探访团，前往沈阳和大连市探访。

2004 年 10 月，2 名专业人员前往扬州参加一项为期 14 天由亚洲税收管理与研究组织 (SGATAR) 举办的联合培训计算机审计研讨班。本局并派出 2 名专业人员担任资源顾问。



其他训练

在 2004 年 5 月，经济合作及发展组织 (OECD)、财经事务及库务局和本局合办一项为期 5 天的「商品及服务税」训练课程。由经济合作及发展组织 (OECD) 派出 3 位专家导师到港主讲。派出席者包括本局、海关、统计处的律政司和财经事务及库务局的同事，人数达 65 位之多。



员工关系与福利

本局极重视维系各级员工的有效沟通，藉以提升效率，达致为市民提供优质服务的目标。

「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。除了联络和分发文件供各委员就个别专题的项目交换意见外，委员会并定期举行会议，就员工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，而管方亦乐意随时与各员工讨论各项主要事务，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。此类的协商委员会是加强员方与局方互相沟通从而有效促进彼此谅解和合作的正式途径。

「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，以补充正式的协商沟通渠道。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己见，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2004至05年度共收到11份建议书，局方颁发了现金奖和奖状给当中的3位参赛者，以表扬他们的贡献和努力。获选的建议有助节省部门财政开支及提升工作效率，全部均已付诸实行，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1972年主动自发成立，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。此外，基金亦资助购买慰问礼品送给住院同事。

「嘉奖信计划」

在2004-05年度，53位在一段合理的时间内工作表现持续优秀的人员，获税务局局长颁发嘉奖信，以表扬他们在公务员队伍中的模范表现。颁奖典礼于2005年3月举行。

「2004年度公务员事务局局长嘉许状」



在2004年，2位连续5年工作表现持续优秀的人员，获颁发公务员事务局局长嘉许状，以赞赏并表扬他们在公务员队伍中的模范表现。颁奖典礼于2004年9月举行。

「长期优质服务公费旅行奖励计划」

在2004至05年度，共有36名资深及服务优良员工，在长期优质服务公费旅行奖励计划中获奖，与配偶到海外旅游。

「税务局体育会」

税务局体育会在发展本局的人力资源上继续扮演重要的角色。该会致力推广会员对文体各方面的兴趣，而各同事亦透过积极参与活动加深彼此的认识及促进友谊，凝聚大家对部门的向心力和归属感。

体育会会员人数近年持续上升。截至2005年3月31日，超过七成同事已登记为该会会员，人数达2,089人。由去年开始，已退休的同事亦可申请为体育会的基本会员，继续参与该会的活动、支持及协助。

在过去一年，体育会为会员及家属举办了多姿多采的体育、社交和康乐活动。其中包括「税务局同乐日」、周年晚宴、户外活动、兴趣班、工作坊及体育项目等。体育会亦在午膳时间举办多个「增值午餐」，安排专家为同事讲解各类资讯，及举办午间轻松活动，包括非亚洲击鼓乐、游戏工作坊、办公室活力操、健康舞及关节舒展运动等，让工作忙碌的同事可以充实身心。此外，体育会亦参加其他团体举办的体育比赛，包括香港会计师公会足球比赛及英东杯网球比赛，并荣获多项大奖。



在积极扩展会务的同时，体育会亦不忘热心公益及关怀弱势社群。在2004年12月，体育会参与多项筹集善款活动。在「救助南亚海啸灾民」募捐运动中，成功地为「香港红十字会的南基与余力」筹得高达412,000元的善款。同时，税务局义工队亦继续筹办多项爱心活动，包括与志同机构协办多项儿童训练及长者活动等。在2004至05年度，参与义工活动的同事及亲友超过170人，义工总服务时数约为2,490小时，充分彰显本局同事互助互爱的精神，以及对弱势社群的爱护和关心。

