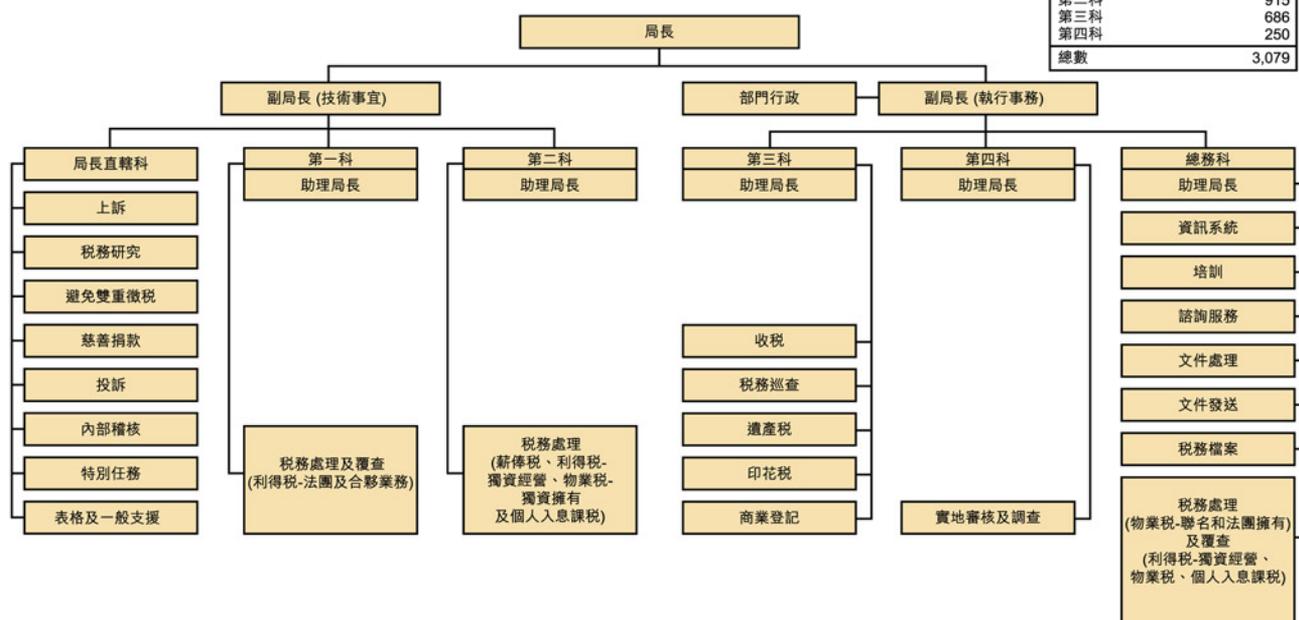


人力資源



稅務局組織圖
2004年3月31日狀況

整體編制	職員數目
局長辦公室	80
局長直轄科	65
總務科	730
第一科	353
第二科	915
第三科	686
第四科	250
總數	3,079



編制

本局的最高管理層由局長、兩名副局長和五名助理局長組成。

截至 2004 年 3 月 31 日，本局的編制共有局長辦公室與 6 個科別和 3,079 個常額職位（包括 25 個首長級職位）。屬部門職系人員（即評稅主任、稅務主任及稅務督察）的職位有 1,982 個，他們負責處理稅務事宜，其餘 1,097 個職位屬共通/一般職系人員，他們為本局提供行政、資訊科技和文書的支援（圖 39）。



本局大部分的專業人員年齡都在 45 歲以下（圖 40），而男女專業人員的比例則為 1 比 1.22。

圖 39 職員編制 ▲

圖 40 專業人員年歲分析（以實際人數計算） ▼

年歲組別	男性		女性		總數	
25歲以下	0	(0%)	0	(0%)	0	(0%)
25歲至不足35歲	66	(21%)	124	(32%)	190	(27%)
35歲至不足45歲	123	(38%)	167	(43%)	290	(41%)
45歲至不足55歲	110	(34%)	95	(24%)	205	(29%)
55歲及以上	22	(7%)	3	(1%)	25	(3%)
合共	321	(100%)	389	(100%)	710	(100%)

架構重組

2004 年 2 月 2 日，根據重整工序計劃，本局在新改組的總務科之下，設立了三個部門中央處理中心（即文件處理中心、文件發送中心及稅務檔案中心），以提高工作效率及生產力。是次架構重組，涉及 483 個職位的長期調配，其中包括專業、稅務及一般職系在內。此外，第二科內的兩位助理局長其中的一位，亦被調配到總務科，以處理總務科擴闊了職責範圍的工作。

員工晉升和變動

過去一年，本局有 6 名部門職系人員獲得晉升。調往本局的員工有 27 名，而離開本局的員工則有 212 名。

培訓及發展

本局一向注重提供充足的培訓機會給所有員工。在過去一年，雖然受非典型肺炎影響而延遲或減少舉行大型培訓項目，本局用作培訓及發展的日數仍達到 9,555 日，約等於每位員工 3 日。

入職訓練

本局培訓組為各職系的新入職職員舉辦迎新講座及其他入職培訓課程。在 2003 至 04 年度，36 名助理評稅主任完成了為期兩年的稅務法例及執行課程。

在職訓練

除了課堂培訓課程外，各科亦為新入職人員或新調職至科內的同事提供在職訓練。透過這些訓練，新入職或調職的同事能從上級得到指導及學習解決難題的技巧。

每當有新的法例修訂或新推出的服務時，本局均以簡介會形式向同事講解，以滿足各員工的工作需要。在評稅季節開始時，各科亦會舉辦多個講座，務使各職級員工能熟諳慣常的工作程序，以確保行政工作能順利推行。在過去一年，本局的部份組別和科曾進行改組。有關的組別和科亦舉辦了多個簡介會，讓各同事清楚了解新編的工作程序和自己的職責。

此外，本局透過內聯網，不時發放最新資訊，讓員工掌握最新資料。

專業培訓課程

過去一年，本局舉辦了 9 個專業培訓講座，共有 1,246 名職員參加。

講座的主題包括：

- 「闡釋法例的準則」視像研討會
- 「制定目標」和「如何取得平衡的生活」視像研討會
- 「開步走」和「面對轉變」視像研討會
- 如何申請遺產稅清妥證明書和遺產承辦書
- 說話坐標法
- 中國稅制調整的思路
- 涉及海外公司的避稅計劃
- 刑事調查和進行會晤的技巧
- 香港物業的估值

本局並安排未能參加講座的職員觀看錄影帶。

本局亦一貫地鼓勵和贊助員工參加由專業和學術團體舉辦的研習課程。過去一年，共有 83 名人員獲本局贊助修讀有關課程。

海外或內地課程

隨著環球經濟的一體化，本局專業人員需要處理更多國際性的議題，本局特別加強了員工在稅管跨國層面的認識。

過去一年，本局有 17 名專業人員前赴澳洲、韓國、馬來西亞、新加坡、英國及美國修讀海外課程。此外，有 1 名專業人員參加了北京清華大學的課程，而另 2 名人員參加「熟悉內地事務」探訪團，前往新疆維吾爾自治區及南京、鄭州、蘇州和上海探訪。

其他訓練

本局職員亦參加由公務員培訓處及其他機構所舉辦的訓練課程，包括普通話、英語會話及寫作、中文寫作、人力資源發展、顧客服務和電腦課程等。

在 2003 年 10 月，財經事務及庫務局和本局合辦，由經濟合作及發展組織（OECD）派出 3 位專家導師到本港，為 21 位亞洲區的政府人員舉行了一個為期 5 天的「稅務條約及國際稅務政策」訓練課程，參加者包括本局、律政司、財經事務及庫務局的同事和鄰近 6 個國家的政府人員。



員工關係與福利

本局極重視維繫各級員工的有效溝通，藉以為市民提供具質素及效率的服務。

稅務局協商委員會

委員會由副局長（執行事務）擔任主席，成員包括局內各員工協會和職工團體的代表。除了聯絡和分發訊息，協助委員對各專題項目交換意見外，委員會並定期舉行會議，就員方與管方共同關心的各類事務分享意見。員方代表可自由提出討論事項，而管方亦樂意與各員工隨時討論各項主要事務，包括招聘、晉升、為職業前途的調職、培訓、工作環境、員工福利、以及公務員事務等。稅務局協商委員會實在是促進員方與局方互相溝通的有效及正式途徑。

一般職系協商委員會

作為一般職系協商委員會的主席，本局部門秘書致力聯絡佔本局編制相當數目的文書和秘書職系員工，促進雙方的互相溝通與意見交流。自 1999 年成立以來，該會定期舉行會議，討論各項問題，協助加強管方與文書和秘書職系員工的合作，有效推行管理措施。

會見員工計劃

會見員工計劃在 1996 至 97 年度開始推行，目的是進一步加強管理層與員工之間的溝通。會面時，各科的管理高層與不同組別的員工在輕鬆的氣氛下暢談，話題廣涉日常職責、工作環境以至公務員事務等。

稅務局員工建議書計劃

該計劃在 2003 至 04 年度共收到 21 份建議書，當中 10 份獲頒發現金獎和獎狀，以表揚參加者的貢獻和努力。獲選建議的主題包括提高工作效率、節省營運成本、改善運作系統和促進顧客服務等，全部建議均已付諸實行，成效令人鼓舞。

稅聲

稅聲每季出版一期，是另一個供員方與管方溝通的渠道。每期的稅聲均會刊登員工和各科管理層的來稿，藉以報道各項服務和康樂活動。此外，亦會匯報本局體育會每季的康樂活動。



稅務局一般員工福利基金

稅務局一般員工福利基金是由一群員工在 22 年前主動自發成立，營運資金來自員工的自願捐獻。基金設有申請審核小組委員會，負責審批經濟援助的申請，一經批准，申請人可以得到小額免息貸款或津貼，以濟燃眉之急，紓緩難以預期的經濟困難。

長期服務公費旅遊獎勵計劃

在 2003 至 04 年度，共有 39 位資深員工和他們的配偶獲頒長期服務公費旅遊獎勵計劃到海外旅遊。

稅務局體育會

稅務局體育會在 2003 至 04 年度繼續舉辦多項不同類型的活動，包括體育比賽、同樂日、運動班、專題講座、戶外遠足及親子遊、午間健體系列、午間健康講座、興趣班及工作坊等等，各適其適，受歡迎之餘亦對同事有所裨益。

今年是體育會成立五十周年的會慶大日子。體育會在年內特別籌劃了多項慶祝活動，包括出版金禧特刊、舉辦中國書畫班作品展及 2003 周年晚宴，超過 600 名嘉賓及同事出席是次晚宴。

擁有超過七成同事為會員，稅務局體育會的致力並成功推廣會員對文娛康體各方面的興趣，而各同事亦能透過參與活動加深彼此的認識及促進友誼。為了進一步凝聚大家的向心力和歸屬感，體育會今年已修改會例，讓會員於退休後只需定期繳交會費，便可繼續成為基本會員。

在 2002 年 5 月成立的稅務局義工隊於年間繼續不遺餘力地籌辦多項慈善活動，包括為「護幼基金」籌集超過 30 萬元的捐款、參與探訪長者、兒童服務和訓練，「全城送暖新里程」活動及為社署署長監護兒童籌款的「樂韻展關懷音樂會」，為有需要的人送上體恤和關懷。參與過義工隊活動的同事及親友超過 100 人，義工總服務時數約為 1,500 小時，充份彰顯稅務局同事服務社會的熱忱，以及對弱勢社群的愛護和關心。

