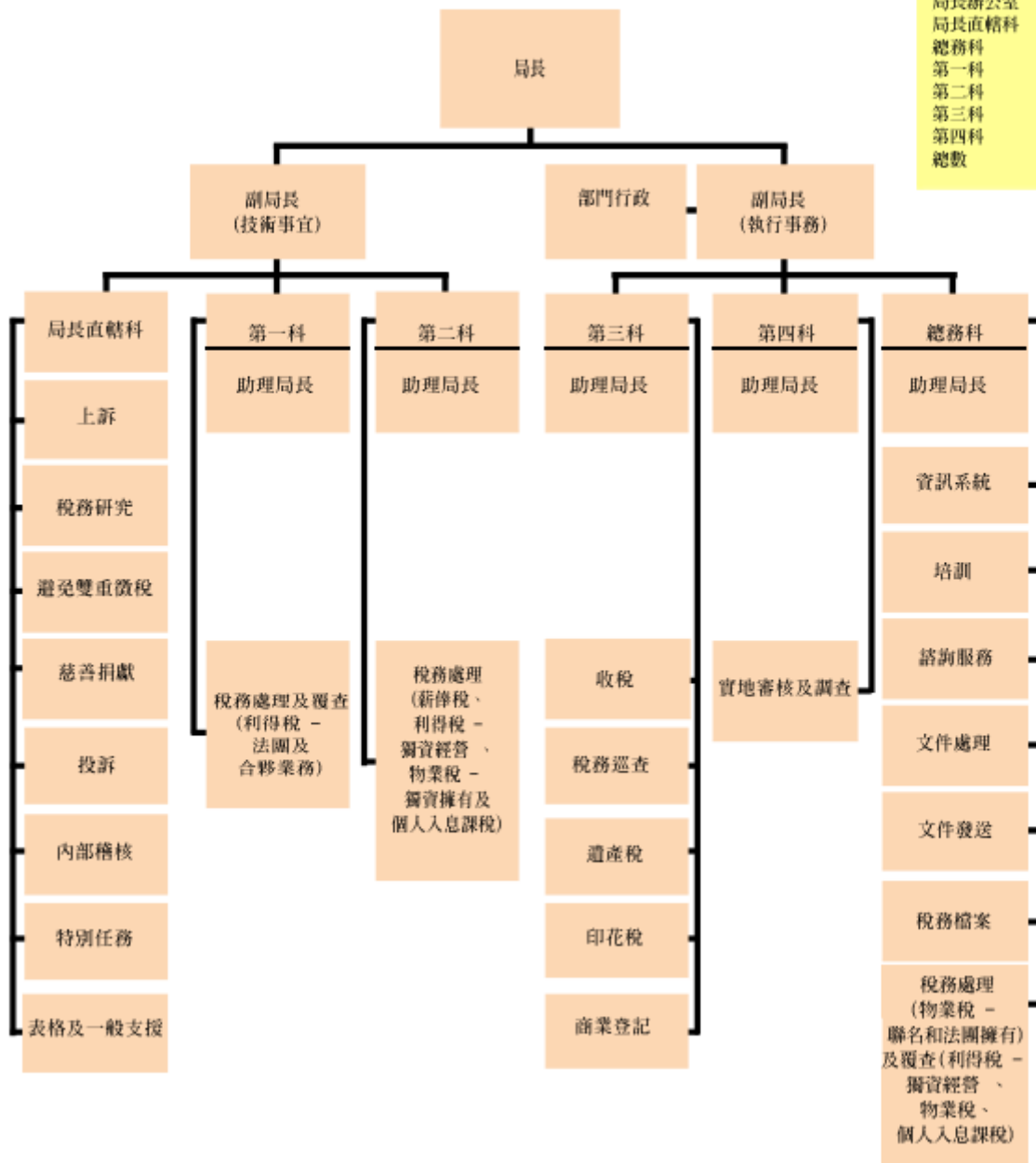




人力資源

稅務局組織圖
2005年3月31日狀況



整體編制	職員數目
局長辦公室	83
局長直轄科	61
總務科	704
第一科	325
第二科	827
第三科	663
第四科	245
總數	2,908



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 2005 年 3 月 31 日，本局的編制共有分布在局長辦公室與 6 個科別的 2,908 個常額職位（包括 24 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 1,837 個，他們負責處理稅務事宜，其餘 1,071 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 1.24。

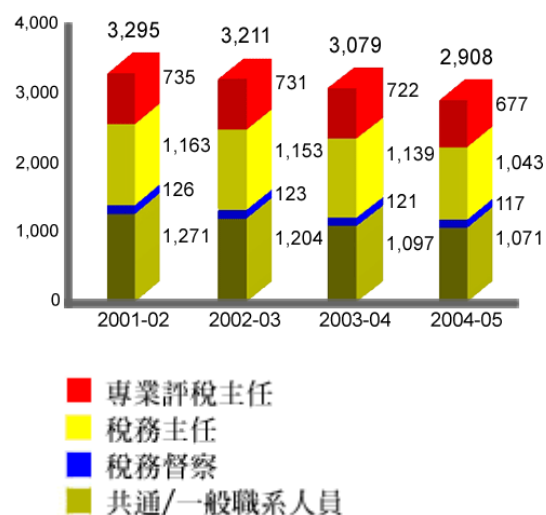


圖 39
職員編制

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

員工晉升和變動

在 2004 至 05 年度，本局有 29 名部門職系人員獲得晉升。調往本局的員工有 12 名，而離開本局的員工則有 191 名(其中包括 127 名根據第二輪自願退休計劃離職的員工)。

培訓及發展

本局非常重視培訓與發展，希望藉此協助員工增進他們的專業知識和技能及培養以客為本的服務態度。在過去一年，本局員工用作參加培訓課程的總日數達 8,401 天，大約每位員工有 3 天用作培訓。年內舉辦的主要培訓項目列舉如下：

- 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
- 各科別為新入職人員或新調職至科內的同事提供迎新講座及在職訓練
- 為各職級員工舉辦簡介會介紹新修訂的法例和新推出的服務
- 為前線工作人員舉辦「賞心樂業」-卓越服務工作坊
- 為評稅主任職系人員舉辦「專業人士寫作技巧」工作坊
- 為評稅主任職系人員舉辦「跨科別專題經驗分享會」
- 供各職員報讀的電腦應用課程

除了課堂學習外，本局亦鼓勵員工善用網上學習。大部分關於技術事宜的培訓教材都已上載本局的內聯網，員工可透過閱讀網上資料溫故知新。在 2004 年 10 月，本局更開設了兩個網上自學間，供案頭沒有電腦或互聯網設施的員工在核心和非核心辦公時間透過互聯網修讀網上課程，希望藉此推廣終身自學的文化。

持續專業進修

過去一年，本局舉辦了 11 個持續專業進修講座，共有 1,664 名職員參加。

講座的主題包括：

- 處理關於利潤來源地個案的實用提示
- 貿易融資
- 應課稅利潤和會計利潤的區分
- 洗黑錢活動的運作
- CEPA 的主要內容及工業貿易署在落實 CEPA 方面所推行的工作
- 網上學習-自我增值之旅
- 與投資相連的長期保險業務
- 受僱入息的來源和所在地

- 情緒智慧在工作上的應用
- 「如何偵察和打擊跨境避稅安排」視像研討會
- 稅務執業者所關注的事務

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**114**名人員獲本局贊助修讀有關課程。

海外或內地課程

爲了加強員工在跨國層面稅務管理的認識，以處理日益增加的國際性議題，過去一年，本局有**12**名專業人員前赴韓國、馬來西亞、新加坡及美國修讀海外課程。此外，有**1**名專業人員和**1**名法定語文主任分別參加了北京清華大學和北京師範大學的課程，而另**1**名人員參加「熟悉內地事務」探訪團，前往瀋陽和大連市探訪。

2004年10月，**2**名專業人員前往揚州參加一項爲期**14**天由亞洲稅收管理與研究組織(SGATAR)舉辦的聯合培訓計算機審計研討班。本局並派出**2**名專業人員擔任資源顧問。



其他訓練

在2004年5月，經濟合作及發展組織(OECD)、財經事務及庫務局和本局合辦一項爲期**5**天的「商品及服務稅」訓練課程。由經濟合作及發展組織(OECD)派出**3**位專家導師到港主講。出席者包括本局、海關、統計處、律政司和財經事務及庫務局的同事，人數達**65**位之多。



員工關係與福利

本局極重視維繫各級員工的有效溝通，藉以提升效率，達致爲市民提供優質服務的目標。

「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。除了聯絡和分發文件供各委員就個別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，而管方亦樂意隨時與各員工討論各項主要事務，包括招聘、晉升、爲職業前途的調職、培訓、工作環境、員工福利、以及公務員事務等。稅務

局協商委員會是加強員方與局方互相溝通從而有效促進彼此諒解和合作的正式途徑。

「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，以補充正式的協商溝通渠道。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己見，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2004至05年度共收到11份建議書，局方頒發了現金獎和獎狀給當中的3位參賽者，以表揚他們的貢獻和努力。獲選的建議有助節省部門財政開支及提升工作效率，全部均已付諸實行，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1972年主動自發成立，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。此外，基金亦資助購買慰問禮品送給住院同事。

「嘉獎信計劃」

在2004-05年度，53位在一段合理的時間內工作表現持續優秀的人員，獲稅務局局長頒發嘉獎信，以表揚他們在公務員隊伍中的模範表現。頒獎典禮於2005年3月舉行。

「2004年度公務員事務局局長嘉許狀」



在2004年，2位連續5年工作表現持續優秀的人員，獲頒發公務員事務局局長嘉許狀，以讚賞並表揚他們在公務員隊伍中的模範表現。頒獎典禮於2004年9月舉行。

「長期優良服務公費旅行獎勵計劃」

在2004至05年度，共有36名資深及服務優良員工，在長期優良服務公費旅行獎勵計劃中獲獎，與配偶到海外旅遊。

「稅務局體育會」

稅務局體育會在發展本局的人力資源上繼續扮演重要的角色。該會致力推廣會員對文娛康體各方面的興趣，而各同事亦透過積極參與活動加深彼此的認識及促進友誼，凝聚大家對部門的向心力和歸屬感。

體育會會員人數近年持續上升。截至2005年3月31日，超過七成同事已登記為該會會員，人數達2,089人。由去年開始，已退休的同事亦可申請為體育會的基本會員，繼續參與該會的活動、支持及協助會務。

在過去一年，體育會為會員及家屬舉辦了多姿多采的體育、社交和康樂活動。其中包括「稅務局同樂日」、周年晚宴、戶外活動、興趣班、工作坊及體育項目等。體育會在午膳時間舉辦多個「增值午餐講座」，安排專家為同事講解各類的資訊，及舉辦午間鬆一鬆活動，包括非洲擊鼓樂、遊戲工作坊、辦公室活力操、健康舞及關節舒展運動班等，讓工作忙碌的同事可以充實知識及舒展身心。此外，體育會亦參加其他團體舉辦的體育比賽，包括香港會計師公會足球比賽及霍英東杯網球比賽，並榮獲多項大獎。

在積極擴展會務的同時，體育會亦不忘熱心公益及關懷弱勢社群。去年，體育會參與多項籌集善款活動。在2004年12月，體育會向各同事發起「救助南亞海嘯災民」募捐運動，成功地為「香港紅十字會南亞賑災基金」籌得高達412,000元的善款。與此同時，稅務局義工隊亦繼續不遺餘力地籌辦多項愛心活動，包括籌款、捐贈賀年糖果及食品、與志願機構協辦多項兒童訓練及長者活動等。在2004至05年度，參與義工隊活動的同事及親友超過170人，義工總服務時數約為2,490小時，充分彰顯本局同事互助互愛的精神，以及對弱勢社群的愛護和關心。

