

推行資歷架構 優化人力資源管理

人才競爭力是企業的核心競爭力。踏入 21 世紀，智能手機等裝置面世，移動網絡急促發展，市場急促多變，讓印刷業認真思考轉型升級，並促使企業不斷提升人才素質和管理能力，以應對種種挑戰。

專業人才是推動行業健康發展的重要一環。早於 2004 年，香港印刷業商會已發動印刷界聯同出版業，透過教育統籌局的協助，成立了印刷及出版業行業培訓諮詢委員會，致力推行資歷架構。資歷架構作為企業人才測評的工具，可衡量和辨別員工的技術和管理能力、區分人才等級、合理使用各級人力資源及釐定相應的薪酬水平，又可以當作崗位技能標準說明，規範各項技術操作和管理，促進印刷企業以至行業的標準化管理，更是印刷業整體發展、創新和日後轉型的基石。

資歷架構亦制定了不同行業的《能力標準說明》，企業可將這說明與自身原有的職務概況結合，以更具體的準則制定不同崗位的職務說明書；在人力發展方面，《能力標準說明》可為印刷從業員構建進階路徑，協助了解個人進修的需要和計劃未來發展路向。在招聘和考核擢升員工時，企業應率先肯定獲資歷架構認可的資歷，優先聘用或晉升持有相關認可資歷的人員。企

業通過建立相應的職業發展通道，總結各類專業人員成長的內在規律，明確其發展方向，讓他們看到自己的職業前景，長遠可提升整體人員的素質。

印刷從業員不少是「紅褲子」出身，具備能力及經驗，對行業貢獻良多，現時大多任職中、高級管理層，然而他們的學歷未必很高。而資歷架構下的「過往資歷認可」機制正好提供一個資歷認可的途徑，業界很多從業員已通過核實及評估，而獲得第三或第四級資歷。同時，以往沒有資歷架構時，他們即使想進修，都未必具備認可的學歷，以報讀相應的課程。現時，員工便可憑著公認的資歷，得以報讀政府提供的認可課程，不斷學習，取得更高的等級，為業界作出更多的貢獻。

香港的印刷企業也可將《能力標準說明》給其內地公司參考，制定內部資歷標準和培訓計劃，招聘內地員工時，可以實際技能考核結果對照內部資歷標準。同時，企業亦可讓獲得香港資歷架構等級的員工，擔任其內地公司的培訓課程講師，起到良好的知識傳遞作用。■

香港印刷業商會
梁兆賢