

僱員資歷獲認可 企業生產效率增

中華商務鼓勵員工申請「過往資歷認可」審核

■ 資歷架構今年推出後，多家大型印刷企業鼓勵員工申請「過往資歷認可」的評核，站在最前線的包括中華商務聯合印刷（香港）有限公司，至今已有70多位員工參與，對推動從業員接受認可起了鼓舞作用。

其實中華商務與很多大企業一樣，擁有內部考核的制度，評估員工的表現和能力，推動他們不斷學習和增值。既然企業本身已建立了制度，為何對政府推行的資歷架構仍表現積極，甚至成立專責小組跟進員工參與的情況呢？員工對這個內部考核以外的評核，又有什麼感想？中華商務的董事總經理梁兆賢先生、廠務部經理吳湛錫先生，以及輪轉印刷中心經理藍健華先生與各位同業分享他們的看法。 ■

僱主篇

■ 記：記者／ ■ 梁：梁兆賢先生



記：中華商務是何時和怎樣知道資歷架構的？

梁：早於2004年，中華商務已得悉教育局為印刷及出版業成立「行業培訓諮詢委員會」，當時特區政府、教育局、香港印刷業商會等大力宣傳資歷架構，加上我們的前董事總經理羅志雄先生也參與相關的工作，我們能夠以第一時間獲悉最新發展，為日後資歷架構的正式推行作好準備。

記：由資歷架構的構思至落實推行，中華商務有什麼看法？

梁：中華商務一直提倡「以人為本，終身學習」，公司內部亦有一套幫助員工自我增值的制度。知道政府要推行資歷架構，鼓勵從業員活到老、學到老，當然十分支持。在教育局「行業培訓諮詢委員會」舉辦的「行業培訓要求」諮詢簡介會上，僱主和僱員提出了不同的問題，使我們了解到資歷架構最終能為公司及員工帶來好處，經過多次諮詢和溝通，對資歷架構的推行建立了信心。

◀ 梁兆賢先生娓娓道出中華商務很重視資歷架構的原因。

記：當中華商務知道資歷架構要落實推行時，如何將消息下達至員工，又如何建立他們的信心？

梁：我們的人力資源部同事積極推動，組織了60名員工參加職業訓練局（VTC）於今年5月15日舉辦的發佈會，讓他們親自取得第一手的資訊；又設立專責小組，向員工推廣和解釋資歷架構及申請各級「過往資歷認可」評審的方法等，使他們得到清晰的指引，整個申請程序得以順利進行。

記：剛才你提及的專責小組，是什麼一回事呢？

梁：中華商務在香港以外設有多家子公司，為幫助各地員工與總公司建立良好的溝通，我們在人力資源架構內成立一個專責小組，由各地子公司派出代表參與，除負責了解資歷架構的運作外，也處理政策及人力資源的相關問題。

資歷架構是香港特區政府所推行的，因此由專責小組的香港代表提供相關資料，並為內地各廠的香港員工舉辦研討會等，建立良好溝通，從而有效推廣。

記：有沒有員工曾反映他們對資歷架構的憂慮？

梁：曾聽聞有員工問及資歷認可與升職的關係，提出這個疑問亦是理解的。不過，公司內部早已訂立一套考核及評定員工年資、技能水平的機制，一向以來，員工已定期接受內部考核，過去表現都有紀錄。即使未能獲取「過往資歷認可」的資歷證明，亦不會影響公司對他們表現的評價。

對中華商務的員工而言，定期考核已經習以為常，資歷架構只是將考核單位由僱主改為第三方（政府）而已，相信不難適應。

記：資歷架構正式推行，中華商務一馬當先，安排了70多位員工申請「過往資歷認可」的審核，當中更以駐內地的香港員工為主，為何會有這樣的安排呢？

梁：其實並不是刻意安排的，只是生產線都主要設在深圳、北京及上海等地，而當地的香港員工大多合乎資歷架構第三、四級的要求，因此他們成為首批申請者。



我們一直都想為員工確認資歷。事實上，很多員工都表現優秀、富有經驗，奈何入行時由學徒做起，未有資歷證明，以致多年經驗及技能未有標準認可，資歷架構的推行正好滿足他們自身的需求。

記：如何評價整個評審過程？

梁：從同事分享所知，整個程序十分簡單、順暢，並無特別問題。加上在推動的過程中，我們的專責小組與VTC建立了良好的溝通，做足準備功夫，讓員工考慮清楚後才申請。

記：中華商務如何鼓勵員工參與考核呢？

梁：首先，要讓員工明白自我增值對他們事業發展的好處，雖然未必即時升職加薪，但對於確立未來的發展方向十分重要。公司不會只考慮單一的考核機制，內部考核、資歷架構、其他文憑及資歷證明等各種人力資源評定機制都十分重要，當中資歷架構則更加切合技術操作人員的實際需要。

記：你認為資歷架構對企業、以至整個印刷業有什麼幫助？

梁：以往雖然有印刷業培訓課程，但仍有部分從業員沒接受過正規教育，無法以標準途徑確定自己的能力；有些企業雖然設有考核員工績效的制度，但不同企業的標準又有差異。資歷架構就是一個公平、公開的機制，僱主可根據僱員已獲確認的資歷，鼓勵他們持續進修，考慮他們的晉升空間，員工能力的提升可為企業帶來更大貢獻。

僱員方面，資歷架構能夠確認他們過去累積的經驗和能力，確立未來的事業路向，在專業上進修學習，對他們日後發展十分重要。

對整個印刷行業來說，只有不斷自我提升的專才，方能通過「轉型、增值、再發展」的考驗，使行業欣欣向榮地發展。當大家看到印刷業是大有可為時，就願意專心留在行業發展，又能吸引新血入行，維持印刷業的生命力。

記：你對資歷架構有什麼期望？

梁：資歷架構可成為僱主聘用合適員工的參考，

以客觀角度了解應徵者的能力；同時亦能成為僱員持續晉升的指標，透過了解自己的專長，繼續向該方面學習，尋求進步的空間。

此外，我亦希望資歷架構日後能夠與中國內地及世界接軌，做到資歷互認，讓香港印刷同業的資歷能夠得到更廣泛的承認，這有賴政府的配合。還有，現在只第一至四級的資歷確認，長遠而言，更多印刷同業將會要求更高級別的資歷確認，及早制定第五至第七級的資歷認可評審，將會為行業帶來更大的幫助。

僱員篇

■ 記：記者

■ 受訪者：吳湛錫（吳）、藍健華（藍）

■ 吳湛錫先生已參與評估，正等候消息。



■ 藍健華先生經驗豐富，對參與「過往資歷認可」印刷業生產管理的第四級評核信心十足。

記：你怎樣知道資歷架構的推行呢？

吳：起初是透過媒體宣傳而得知，但具體情況並不清楚，後來公司管理層大力推廣，舉辦內部簡介會和張貼海報，對機制有更深入的了解。

記：當你知道政府推出資歷架構時，有什麼想法？

藍：好事！我是師徒制出身的，經驗及技能已有一定水平，只是沒有接受過有系統的理論教育而已，能夠獲得社會的認同，當然高興！

記：為什麼會參加「過往資歷認可」評審？

吳、藍：我想測試自己的能力能否達標，亦想了解一下印刷從業員應具備哪些專業知識。

記：你認為申請審核有什麼幫助？

吳：審核可引發一股動力，在工作崗位上更認真地發揮自己的專業知識和技能。

藍：政府設立資歷架構，讓我感受到政府及社會對印刷業的關注。審核成功更可得到政府及行內認同，擴大就業平台及發展空間。

記：在審核之前，你有否憂慮？

吳、藍：未有憂慮，審核內容與平日的工作有關，相信憑自己多年的經驗足以應付。

記：你對「過往資歷認可」評審有什麼意見？

吳：審核過程輕鬆，主考官態度友善，讓我可以沒有壓迫感的情況下，表現專業知識及經驗。我之後一定會繼續參與，而且會鼓勵業界友好與同事參加。■