

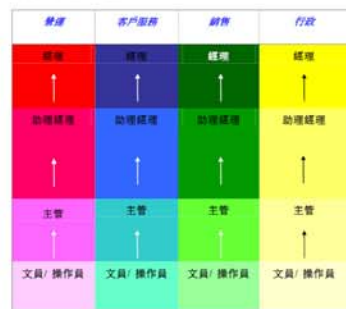


資歷架構
Qualifications
Framework

早前舉行的香港貨運物流業協會新春晚宴暨「過往資歷認可」嘉許禮上，30家公司會員表示協助僱員申請「過往資歷認可」(RPL)。

物流業資歷架構 創造僱主僱員行業三贏局面

物流業進階路徑



人力需求與培訓 有賴清晰進階路徑

香港貨運物流業協會(HAFFA)一直支持資歷架構及其下的RPL機制。該會主席徐翰思博士指：「隨著社會不斷進步，物流業已由傳統的簡單操作，到今天涉及電子、機械、管理決策等不同範疇。從業員需接受實務培訓，才可滿足不同職位要求。」資歷架構制定行業的進階路徑(附圖)，於不同職位明能力要求，對人力培訓及發展具指引作用，讓中小企於招聘及培訓時有所依從。

該會以「能力標準說明」為基礎，制定四個課程，分別供前線及中層管理人員報讀，並接受持有RPL第3級或以上資歷人士報讀，以相宜學費鼓勵業內人士進修。他們更積極尋求課程與國際接軌，讓學員修畢後於外地同樣獲認可，為學員提供更多元化出路。

從業員經驗豐富 可申請過往資歷

他認為RPL有助企業招聘，因為僱主對持有RPL的員工更具信心，亦有助持證員工在行內的發展。僱員於計劃轉職進修時，亦可憑RPL報讀進修課程，以提升自己的競爭力，增加獲晉升的機會。特別「紅褲仔」出身，經驗豐富但沒有認可學歷的僱員，以往他們無法報讀相關進修課程，但日後卻可憑認可資歷



香港貨運物流業協會轄下公會慶賀感頌狀。

物流業行業培訓諮詢委員會

主席何志盛博士表示，資歷架構是教育局一項針對提升人力培訓的政策，2006年開始在物流業推行，至今取得一定成果。如各大空運站支持與資助員工申請RPL；商會(HAFFA)與大專院校合辦認可課程以培訓管理人才；各公司引用行業的能力標準以招聘合適員工；推廣行業的進階路徑，讓年青人及從業員拾級而上。當中RPL是香港資歷架構的特色，從業員可憑工作年資取得能力認證。有關資歷架構的種種措施及應用實例，詳列於《資歷架構：物流業應用手冊》，歡迎向資歷架構秘書處索取或從資歷架構網頁下載(hkqf@edb.gov.hk)。

RPL機制 勞資雙贏

申請RPL毋須學歷要求，從業員只需憑工作經驗及相關年資便可申請。例如紅褲子出身的數十萬員工，只需具備1、3、5、6年工作經驗便可申請級別1、2、3、4的資歷證明書。何博士表示物流業推行資歷架構日漸普及，大小公司聘用員工時，不以學歷為重，而以能力為本。員工手持RPL證書，報讀較高級別的進修課程，既可提升個人資歷，僱主亦間接得益，無怪乎業界這位備受尊重的老行尊亦率先申請。

甚麼是「過往資歷認可」(RPL)?

「過往資歷認可」(Recognition of Prior Learning)簡稱RPL，它確認從業員在工作上所累積的知識、技能和經驗，讓他們擁有資歷架構認可的第一至第四級資歷。

認可準則



如申請認可，可聯絡「過往資歷認可事務組」
網址 <http://rpl.vtc.edu.hk>
電話 2573 1023
其他查詢，可致電資歷架構秘書處(電話 2836 1700)

教育局副秘書長李美嫻女士(右)及何志盛博士(左)頒發「過往資歷認可」證書予業家。



物流業新形勢

物流業的RPL機制，不但吸引現職從業員申請，亦有經驗豐富、年逾八旬的老行尊，除申請外更身兼RPL推廣大使，冀能呼籲工友了解RPL的好處。

老行尊申請RPL

今年已82歲從事海運超過60載，早已退下火線的業叔(鄧澤榮)，不但「打頭陣」申請第3級資歷證書，更視力親為鼓勵工會朋友申請。他坦言當初得知計劃時亦想不通對員工有何好處，但與工會和資歷架構秘書處溝通及了解清楚後，作為物流業職工工會會務顧問，他亦決定申請認證。

他認為：「過往從事海運亦要申請牌照，作用是海上人員執勤文件，現在申請認證的作用就不同了，因以往工友應聘時，由公司所發的工作證明只會提及工友的年資，如僱主對工友的評價過於主觀，對求職會有很大影響。如果申請了一張政府認可的資歷證明，等於工友的工作資歷得到承認，對工友求職有幫助。」因此雖然要收費和填表，他亦須請了第3級認證，以起帶頭作用。他更與工會職員一起到不同公司宣傳，鼓勵更多工友申請認證。現已有約60名工友申請認證，當中不乏老行尊認證以作見證，以肯定他們的工作成績。

香港物流業面對內地及鄰近地區的競爭，但在空運上仍有一定優勢。業以期望物流業RPL認證可增加工友到外地工作的機會。此外，如RPL獲更多僱主認同，做到認證優先聘用或薪酬更高等，可促使更多工友申請。工會亦會與公司合作，向員工解釋認證的好處，以助推廣RPL。



資方的支持讓物流業RPL更順利推行。(圖左至右：李明達、鄧佩蓮及陳楚平)



資方的支持讓物流業RPL更順利推行。(圖左至右：李明達、鄧佩蓮及陳楚平)

為員工申請認證 增加歸屬感

飛勁貨運有限公司大力推動員工申請RPL，並曾於2012年的「資歷架構夥伴嘉許典禮」中獲教育局局長嘉許。該公司負責人葉展豐(Nigel)指，飛勁從家鄉式小型運輸公司，發展至今已擁有超過1,200名僱員，當中不少是公司的老行尊。他認為員工不單是公司的資產，大家更形同一家人，故得悉政府推出RPL，便決定為達標的員工申請認證。

公司代申請認證 視員工為一家人

該公司於去年先為100多名較資深的員工統一申請認證，並由公司負責所需費用，其後亦陸續為其他達標的員工申請認證。Nigel指：「員工取得認證，代表行業的專業性獲社會認同，同事亦獲得尊重。」他強調此舉是為了員工著想，不會對員工有任何限制條款。因公司認可員工的成績，勞資雙方的關係更密切，員工對公司有更大歸屬感，亦可激勵他們更努力工作，有助提升公司的競爭力。當愈多員工取得認可資歷，現有客戶及新客戶對公司亦會更添信心。



展豐指助員工取得認證，亦助他們取得尊重。

充分溝通 員工更加了解RPL的重要性

CPSL正尋求將RPL及資歷架構應用於招聘和內部培訓上，但須讓員工清楚了解申請認證對他們的好處，亦不會「持證上崗」。該公司亦希望借業界推行RPL的成功經驗，讓員工對計劃增加信心，以便將RPL與內部培訓接軌。

物流工作專業化

他續指：「RPL作為廣受業界認同的客觀評估標準，可讓企業更易評估員工的能力，員工亦更易明白公司的要求。最重要是大家找到共同的起點，有利各方溝通，在解決問題時亦可節省不少時間。」此外，更多員工獲得認證，亦有助提升業界形象，讓市民了解物流業涉及不同工作和專業層面，從而吸引更多有志者加入業界發展。



羅四維指與員工有足夠溝通，有助推行RPL。



徐翰思指RPL有助提升整體行業水平。

報讀各大院校的進修銜接課程，逐步提升知識和技能，有助他們的事業發展，以及提高行業的整體水平。因此，HAFFA不遺餘力向公司會員推廣RPL，鼓勵他們支持員工申請認證。

客觀能力標準 資格易受認可

國泰航空服務有限公司(CPSL)亦是其中一家支持員工申請RPL的HAFFA會員公司。該公司商務經理羅四維指，政府推動RPL，讓未受正統訓練但經驗豐富的員工，將經驗化為客觀認可資歷，因此公司積極推動員工及承辦商員工申請RPL。