

# 招職

JiuJik

逢星期二、五派發  
20 December 2013  
Issue 1162

# 引進資歷架構 公司員工齊得益

登上國際舞台 掌握多元化知識

PowerPoint 常用功能但又鮮為人知的幾個貼士

GINZA JEWELRY  
TOKYO

售貨員 (全職/兼職)

BO-LO'GNE

各級餐廳經理

ラーメン  
松志家

侍應/廚師



# 引進資歷架構 公司員工齊得益

零售業資歷架構分享會於 12 月 4 日假香港特區政府政府總部舉行，當日觀眾踴躍出席，當中有來自人力資源部門及管理階層的業界人士，紛紛聽取出席嘉賓對「資歷架構」的親身體驗及獨到分析。今期《招職》帶來是次活動的精彩片段，希望未克出席的業界人士可以從中加深了解「資歷架構」的特點及好處。

## 優化整體服務水平

屈臣氏集團(香港)有限公司至今已獲取 14 項「資歷架構」認可的培訓課程，其級別涵蓋第二至四級，課程內容橫跨集團旗下四大品牌。屈臣氏集團學習及發展部主管(香港零售)陳瑞賢(Salina)表示，公司很多前線職位都是專才為本，要從外間聘請完全切合公司業務需要的人才並不容易。「所以我們非常重視內部培訓，現時已有 600 名員工得到『資歷架構』認可資歷，這除了有助他們的晉升機會及事業發展，公司的整體服務水平也是有所提升。」

Salina 承認，公司為課程申請職業資歷評審時，確實遇到不少挑戰。「不過，資歷架構秘書處及香港學術及職業資歷評審局(下稱「評審局」)都是有問必答，替我們解決不少疑難。其實，課程設計最重要做到『切合目標』及『成效為本』，而人力資源部門的同事亦要對『資歷架構』十分熟悉，藉此向公司的營運及業務部門解釋優化內部課程的必要性，從而得到他們的全力支持及協助，這會在申請過程中發揮事半功倍的作用。」

屈臣氏集團(香港)有限公司學習及發展部主管(香港零售)陳瑞賢表示，資歷架構及評審局都是有問必答，在評審過程替公司解決不少疑難。







零售業資歷架構分享會邀得多間企業代表擔任嘉賓，分享在公司引進資歷架構的情況及經驗。

## 安排「一條龍」申請程序

自從「過往資歷認可」機制的推出，鑪記酒家一直鼓勵旗下員工申請資歷認可。鑪記酒家董事甘連宏表示，現時公司已有接近五十名員工得到認可資歷。「中式餐飲業有全面提升服務水平的需要，就以公司為例，我們的顧客『中西交會』，老一套的服務方式已經行不通，而員工透過取得資歷認可，其專業資格得到確認，無論對個人的薪酬、自信心及事業出路都會帶來正面影響。」

甘連宏指出，要成功爭取員工支持是項計畫，首先就是要進行有效的溝通工作。「基層員工的反應可以很直接，公司實行這項新措施，他們可能會覺得我們正在『汰弱留強』而感到沉重壓力。因此，我與人力資源部門同事會親自向員工解釋這項措施的實行目的，清晰表明參予與否不會帶來任何負面後果，再協助他們填寫申請表格及協助提供證明，妥善安排『一條龍』申請程序，這樣有助推動員工主動去進行申請。」



鑪記酒家董事甘連宏表示，同事取得資歷認可，無論對個人的薪酬、自信心及事業出路都會帶來正面影響。

## 申請過程如身體檢查

牛奶公司一直對員工質素的服務水平相當重視，現時其內部培訓課程有四項得到「資歷架構」認可。牛奶公司人力資源董事（培訓及發展）陳寶珍（May）表示，申請職業資歷評審過程十分嚴謹，但並沒有想像中困難。「申請表格有很多資料要填，最初也感到有點無從入手，不過整個過程就像給公司的培訓基制進行『身體檢查』，原來當中仍然有很多進步空間，有助全面完善公司的課程計畫。」

May認為，引進「資歷架構」有助鞏固員工的歸屬感，也增強求職者對申請公司職位的吸引力。「其實，我聽過有人質疑投入大量資源於人力培訓，為員工爭取專業資格，會反而加劇人才流失的問題，因為具資歷從業員在市場十分吃香，可以爭取更好的薪酬待遇。不過，就以牛奶公司為例，新措施其實可以提升公司的品牌形象，同時帶出公司重視人才的重要訊息，這對留人及招聘都很有幫助，絕對是一舉兩得的事情。」



牛奶公司人力資源董事（培訓及發展）陳寶珍表示，資歷架構有助鞏固員工的歸屬感，也增強求職者對申請公司職位的吸引力。





六福集團董事兼副總經理王巧陽表示，公司會以考取資歷作為晉升及薪酬調整的考慮基準，進一步加強同事報讀課程的推動力。

## 考取資歷的學習平台

六福集團董事兼副總經理王巧陽 (Shirley) 表示，珠寶行業是由「紅褲子」前線人員組成，過往從業員要提升專業資格並不容易，幸好「資歷架構」的出現改變了這個情況。「現時員工可以透過這個平台學習行業的專業知識及技能，其職業資歷又獲得行業的廣泛認同，這對提升個人自信很有幫助，也可以清晰其事業發展藍圖，加上公司以考取資歷作為晉升及薪酬調整的考慮基準，進一步加強員工報讀課程的推動力。」

六福集團現時有兩項內部培訓課程獲得「資歷架構」認可，申請報讀課程的員工人數已經超過三百人。不過，Shirley 指出最初推行新措施時，員工反應並不熱烈。「公司其實很體諒員工的處境，因為日常工作已經令他們沒有時間處理申請事宜。有見及此，我們決定為員工『簡化』申請手續，協助他們填寫申請

表格、開支票及申請政府津貼等，而同事考試當日更享有半日有薪假期，務求他們可以準備充足，藉此取得好成績。」

## 提升公司品牌形象

翠華集團現時開辦五項「資歷架構」為本的培訓課程，至今已有二百多人通過考核，獲得專業認可。翠華集團總經理李椒夏 (Jessica) 表示，飲食業存在請人困難，惟有提升公司的品牌形象，才可以吸引更多人才入行。「因此，我們在一年前已根據中式飲食業的《能力標準說明》豐富原有課程，申請資歷架構的認可，從而優化公司分店的整體服務，再進一步提升產品質素及店舖環境。」

為了鼓勵更多員工報讀課程，Jessica 表示員工可以利用上班時間上課，同時不停灌輸持續裝備自己的重要性。「顧客要求不斷提高，若果不想被時代淘汰，現在就有一個提升個人知識及技能的大好良機。當然，也有一些員工抗拒進修，在這種情況下，我都會『動之以情』，解釋他們有為自己下一代樹立好榜樣的責任，子女看見自己父母勤奮

上進，自然會跟著照做；事實上，聽過這番話的員工後來都有主動參加課程計畫。」

## 課程設計須符合評審原則

評審局評審主任蔣天培 (Benny) 表示，整個評審過程大約需時 12 至 14 星期，對於初次申請的課程營辦者，評審局不會立即為其課程進行甄審，而是首先為它的培訓能力、組織架構、人事體制、財務狀況及質素保證機制等進行初步評估。「其實，機構規模並非成功申請的最重要因素，申請者最緊要能夠根據其個別情況，清楚自己的專長及資源條件，課程設計做到『切合目標』及『成效為本』的評審原則，這樣通過評審的機會率自然會大大提升。」



香港學術及職業資歷評審局評審主任蔣天培表示，若果課程設計做到「切合目標」及「成效為本」的評審原則，通過評審的機會率會大大提升。



翠華集團總經理李椒夏表示，顧客要求不斷提高，從業員若果不想被時代淘汰，應該去報讀課程考取認可資歷。

# 資歷架構 Q&A



當日的問答環節中，台下觀眾反應踴躍，紛紛向出席嘉賓提出問題，現在摘錄如下，希望能夠解答未刻出席分享會的業界人士的相關疑難：

問：很多零售業從業員的教育水平不高，要他們應付讀書考試可能會有困難，公司在這方面應如何提供支援？

答：教材都是以中文編寫，其中一些更是圖文並茂，要理解課文內容不大困難；公司可以安排員工於工作時間上課，以及在考試前夕給予假期優待，這些措施有助提升他們學習能力。

問：一般公司為課程申請專業資歷評審時要投放多少資源？

答：視乎不同公司的個別需要而定。一般來說，大部分資源都會投放內部調查之中，藉此審視課程設計是否可以真正配合公司的人才培訓及業務發展。

問：擁有資歷架構認可資歷的從業員在職場中是否會有優勢？

答：一些公司已開始在其招聘廣告中，註明會優先錄取獲得資歷認可的從業員，這是近年求職市場上的運作趨勢。