



# 善用科技完善培訓 締造企業員工雙贏

## 「ERB人才企業嘉許計劃」

「ERB人才企業嘉許計劃」是僱員再培訓局（ERB）推出的一個認證系統，成功通過專業評審的機構，會獲嘉許為「人才企業」。自2009年計劃推出至今，共有187間機構成為「人才企業」，涵蓋逾30個行業。計劃以年度形式進行，2012-13年度的「人才企業」名單將於2013年4月舉行的頒授典禮上公布。

## 「人才企業」活動—— 「聘用ERB殘疾人士畢業學員工作坊」

ERB一直致力為「人才企業」建構一個多元化、多角度及具延續性的交流平台。

為協助「人才企業」了解聘用不同特定服務對象的多方面考慮，ERB於2012年12月4日首次舉辦「聘用ERB殘疾人士畢業學員工作坊」。工作坊除介紹ERB殘疾人士培訓課程及ERB相關的僱主服務外，並由開辦有關課程的培訓機構代表分享為殘疾人士開拓就業機會的實務經驗；另外，怡中航空服務人力資源董事陸秋明亦分享集團為提升殘疾人士受聘競爭力所作的貢獻，以及人力資源專業人員如何推動有關工作。

出席工作坊的「人才企業」代表均表示對聘用殘疾人士增加信心，並願意嘗試聘用ERB殘疾人士畢業學員。以下是部分參加者的意見：

“活動提高我對ERB殘疾人士畢業學員職前培訓的各方面了解。”

大昌貿易行汽車服務有限公司  
人力資源經理伍桂梅

“活動讓我一站式掌握招聘ERB殘疾人士畢業學員的途徑。”

DHL Express (HK) Limited  
人力資源及發展經理陳智菁

現今的電子產品推陳出新，不少生產商在研發新技術和拓展新業務的同時，均極重視人才培訓及發展工作。三星電子香港有限公司（SAMSUNG ELECTRONICS H.K. Co. Ltd.，下稱Samsung）為配合企業的持續業務發展，制定全面的人才發展策略，其卓越成績更獲「ERB人才企業嘉許計劃」嘉許為「人才企業」。

韓資企業三星電子集團的總部分別設於韓國及中國內地，而Samsung香港直屬中國區域總部，集團旗下所有分公司均採用相同的經營理念。Samsung香港人力資源部高級經理區可盈表示，公司在人力資源培訓方面，秉承着集團同一理念，以「人才第一」為核心價值，希望協助員工發展潛力，因此公司不斷投放資源在培訓人才的工作上，為員工提供多元化發展機會。

## 網上平台 隨時自我增值

區可盈說：「Samsung為強化中、港、韓三地之間的溝通，讓新加入的員工盡早熟悉公司的系統和架構，並融入公司文化，與公司同步成長，因此特別引入由總部研發的網上學習平台（E-learning），員工可按個人興趣和需要，選讀與提升工作能力有關的課程，包括語言、領導才能等技巧訓練，藉以裝備自己，隨時隨地自我增值。」

區可盈謂，為了鼓勵員工參與網上學習，公司於重點課題設有獎勵，並於每月舉行的會議上公布結果，對努力學習的員工予以肯定和認同。「同時，公司亦會委派學習夥伴（HR Learning Partner）支援在網上學習方面遇到問題的員工。網上學習平台的好處是讓員工彈性安排學習時間，並促進他們互相交流，讓他們進一步認識公司的文化。」

## 赴韓受訓 寓交流於培訓

資訊科技行業的業務發展迅速，區可盈強調，員工須全面認識創新的產品，並要時刻掌握電子及電器市場的資訊，才可面對工作上接踵而來的挑戰。因此，Samsung會定期安排前線和後勤員工到韓國或內地總部接受培訓，當



☐ Samsung會定期安排前線和後勤員工到內地總部上課及接受培訓。

中包括銷售和市場推廣部，以至人力資源部的員工。區可盈指出：「早前有員工獲派到韓國，參與為期5天的人力資源專家會議，與世界各地Samsung分公司代表分享人才培訓及發展的實踐經驗。」

此外，Samsung亦特別針對不同員工提供不同類型的培訓，例如他們會為新入職員工提供公司系統培訓，讓他們盡早認識公司核心價值及適應新環境；而有潛質的員工更會獲派往韓國進行更深入的培訓；至於公司管理層方面，Samsung會集中為他們提供管理技巧以及相關的軟技能培訓。

## 晉升階梯 增員工歸屬感

Samsung設有具透明度的晉升

階梯，每個職級均有清楚的達標要求，對提升員工的歸屬感和積極性有很大幫助。同時，公司不斷改善薪酬福利制度，以及提供舒適的工作環境，務求達到招才和留才的目的。

Samsung於2011年獲「ERB人才企業嘉許計劃」嘉許為「人才企業」，其「人才培訓及發展」工作得到認可。區可盈表示，員工是公司最重要的資產，員工得到充分的培訓及發展，企業亦會加速增長，Samsung於未來日子將繼續秉承「人才企業」精神，積極培訓員工，共創企業員工雙贏局面。



☐ 區可盈表示，Samsung不斷改善員工的薪酬福利制度。