

由僱員再培訓局（ERB）主辦的「ERB人才企業嘉許計劃」，旨在表揚在「人才培訓及發展」工作上有卓越表現的機構，並嘉許為「人才企業」（Manpower Developer或MD），計劃以年度形式進行。

2012-13年度「ERB人才企業嘉許計劃」申請期已於11月15日結束，感謝各機構踴躍參與。ERB現正進行評審，並會於2013年3月內通知申請機構有關結果。

最新動向－「人才企業資源庫」

ERB一直致力為「人才企業」建構一個多元化交流平台，例如透過專題研討會、分享會、MD Magazine等促進「人才企業」在「人才培訓及發展」領域上交流。為進一步促進跨行業互動交流，ERB於2012年11月試行推出「人才企業資源庫」，鼓勵「人才企業」共享人才培訓及發展資源，形式包括「企業探訪」、「管理層嘉賓講者」及「客席培訓專家」。歡迎各「人才企業」向ERB查詢有關詳情及參與手續。

活動回顧－「人才企業－企業探訪」

ERB於2012年11月23日舉辦「人才企業-企業探訪」，多間「人才企業」代表到訪「太平道寵物診所」。「太平道寵物診所」作為「人才企業1st」，其總經理劉慕詩親自接待及帶領參觀診所內各類專科治療設備，並解讀機構在「人才培訓及發展」上的理念及策略，而來自不同行業的「人才企業」代表亦分享了他們機構在培育專門人才上的實戰經驗。



翠華培訓理念清晰

倡「造才·建構·發展」

香 港有「美食天堂」的稱譽，餐飲業尤其蓬勃，若要把餐飲業務經營得有聲有色，突圍而出，甚至成為上市公司，做好人才培訓及發展絕對是關鍵之一。深明此道的翠華集團（下稱翠華），一直致力推動人才培訓及發展工作，其卓越成績更獲「ERB人才企業嘉許計劃」嘉許為「人才企業」。

成功的企業對人才培訓及發展往往有一套清晰的理念，翠華集團主席李遠康強調，翠華的使命——「翠華人家·質優文化·香港代表·餐飲典範」，首句點出了以人為本的理念。「員工是翠華最重要的資產，沒有他們，就沒有優質服務，更遑論要成為餐飲典範。因此，我們於2011年訂下『造才·建構·發展』為人才培訓理念。」



李遠康表示，翠華於2011年訂下「造才·建構·發展」為人才培訓理念。

在職培訓 獲資歷認可

翠華一向支持員工修讀不同的培訓課程，以提升專業水平。自「資歷架構」推行後，翠華一直積極籌備，部份內部培訓課程更於2012年獲認可為「資歷架構」1級及3級課程，是本港首間餐飲業機構獲得該認可資格。

翠華的資歷架構課程包括：侍應基礎入門、侍應進階技能、樓面初階、中階及高階管理入門等，為不同職級及崗位的員工提供培訓，員工完成資歷架構課程後，即可獲取餐飲業的專業證書資格，有助員工長遠個人發展，體現翠華「造才·建構·發展」的人才培訓理念。

三年計劃 全面提升員工技能

李遠康表示，資歷架構課程自推出以來，成效良好。每當有課程推出，同事均踴躍報名。「透過資歷架構課程，我們為同事訂立清晰的培訓目標，建立長遠個人發展方向，培育更多餐飲業人才。而參與培訓的同事亦感到公司願意投資在自己身上，受到肯定及重視，亦有助提升他們的自我形象和價值。我們深信，向同事提供適切的培訓，讓他們學以致用，不但可持續提升服務質素，更可讓翠華於業內繼續保持領先優勢，



李遠康表示「員工是翠華最重要的資產。」

這正是我們投放大量資源推動內部資歷架構課程的原因之一。」李遠康更指出，翠華計劃用3年時間，讓全體員工完成培訓並考取專業資格。

培育新血 提供清晰晉升階梯

近年，本港人力資源市場出現兩極化，有些行業要裁員，有些卻表示難請人，餐飲業屬於後者。為吸引年輕人投身餐飲業，翠華計劃推行為期12個月的「見習管理人員計劃」，當中會安排跨部門及區域的在職培訓課程，員工更有機會到上海、武漢或澳門進行實習交流，提升他們的管理能力及專業知識，以配合集團的發展。此外，李遠康指出，每名新入職

的員工先要接受全面的入職培訓，在認識公司文化後，再分派到分店工作，初期由分店主管帶領，從旁教導並給予關懷和支持。當新人做滿3個月後，會進行1次評核，然後繼續接受各類培訓。一般來說，新人工作滿1年後，可晉升至副部長或部長職位。

展望未來，翠華將繼續秉持「ERB人才企業嘉許計劃」所提倡的以「人才培訓及發展」為企業文化，為香港餐飲業培育更多專才，推動餐飲業持續發展。