

新聞稿

即時發放

面對經濟放緩培訓預算縮減 香港僱主加強利用內部資源及網上平台 提升培訓成效

[2016年8月10日 - 香港] 面對本港經濟放緩，招聘意欲轉弱，不少香港公司仍持續投放資源於員工培訓和發展，據香港人力資源管理學會最新調查顯示，2015年僱主為僱員提供的平均培訓預算額佔僱員全年薪酬的比例為3.4%，是最近五年內首次錄得跌幅。

香港人力資源管理學會於今日公佈《2015年培訓及發展需求調查報告》結果，探討香港僱主在過去一年投放在員工培訓和發展預算額上的改變。是項調查的目的是了解香港在職僱員的整體培訓及發展需要，以及為不同職級僱員提供的重要培訓範疇。2015年的調查於今年三月至四月期間進行，參與調查的企業合共152家來自16個工商界別，涵蓋63,200名全職僱員(圖1)。調查報告的重點如下：

員工培訓預算微見下降 培訓時數不減反增

在152家受訪機構當中，74%表示他們在2015年為員工訂立培訓和發展預算，總額相當於其平均全年整體基本年薪的3.4%，雖較2014年輕微下跌0.1個百分點(圖3)，但亦是近十年來第二高培訓預算比率。按商界及工業界別劃分，運輸/物流(5.6%)、酒店/款待/旅遊服務(5.6%)、建築/房地產/物業管理(5.6%)、非政府組織/社區/社會服務(4.6%)、商業/專業服務(3.5%)錄得的培訓預算比率高於平均數字。

培訓時數

112家受訪企業均提供僱員在職培訓時數的資料。結果顯示企業於2015年為每名員工提供的平均培訓時數為18.5小時，較2014年增加一小時。(圖5)

按行業劃分，有些業務性質以顧客為主導的公司，例如酒店/住宿服務/旅遊(每年25.3小時)和社區服務/社會服務(每年19.9小時)為僱員提供的培訓時數較平均數字為高。(圖7)

培訓預算分配

據調查結果顯示，非管理層和管理層的員工之間分配的培訓預算大致均等，前者為49%，而後者則為51%(圖8)。業務性質以面對顧客為主導的行業，非管理層僱員的培訓預算比管理層為多，如批發/出入口/貿易(70%)及零售(60%)，而專業領域行業方面，則管理層僱員獲分配較多培訓預算，如商業服務，資訊科技/銀行/金融服務。(圖9)

重點培訓範疇-按項目類別

人才發展規劃

在 152 間受訪機構當中，有 67 家企業 (44%) 表示，他們有推行人才發展計劃，計劃重點集中於「培育高潛質的僱員」、「繼任計劃」和「培訓生管理」(圖 10)。人才發展計劃在商界較為普遍，例如酒店/款待/旅遊服務 (90%)、建築/房地產 (57%) 和資訊科技/電訊 (56%)。人才發展計劃在擁有員工 500 名或以上、規模較大的公司佔較高比率。

道德培訓

從 152 間受訪機構中，接近三分之二 (57%) 表示他們在過去兩年有為員工進行商業道德和操守方面的培訓。2015 年首三位與倫理相關的培訓主題為「反貪污/反洗黑錢」(85%)，其次為「數據私隱和保安」(70%)，而「企業管治、風險管理與法規」則佔 59%。另外，調查首次涵蓋有關歧視條例，競爭條例和反壟斷的道德培訓課題。

重點培訓範疇-按員工級別

據調查顯示，對高級管理層員工較重要的培訓範疇集中在「商業策略管理」、「人事管理和道德/操守/企業管治/合規」及「策略管理- 變革管理」方面 (圖 11)；而對中層管理員工和專業人士的培訓重點在「人事管理」、「建立有效團隊」和「道德/操守/企業管治/合規」方面 (圖 12)。此外，對督導級和前線員工的培訓以提升職能和技能方面為重點，例如「新僱員入職簡介」、「產品/服務知識」和「顧客服務」。(圖 13)

善用內部資源 提升培訓成效

於 2015 年，利用內部資源的培訓方式最為公司廣泛使用，例如在職培訓(90%)、直屬經理指導(77%)、由公司內部發展的課程(76%)，以及公司內部知識分享活動(64%)，這個趨勢會在 2016 年維持。由調查結果顯示，網上培訓模式預期於 2016 年對比 2015 年錄得 7% 的增幅，幅度為其他培訓模式中最高。(圖 14)

調查結果亦指出，近年機構採用網上培訓模式的比率穩步上升，57% 的受訪公司表示已採用網上培訓課程。(圖 15)

以界別劃分，網上培訓課程在以下行業較為流行：銀行/金融服務/保險(80%)、資訊科技/高科技/電訊(78%)已推行這些培訓課程。另外，保健/藥劑(33%)及製造業(33%)相對較少利用網上平台提供培訓課程。(圖 16)

有關網上培訓課程的種類，71% 的受訪機構表示有使用網上培訓影片，為最受僱主歡迎的類別。其次為網上視像會議/虛擬教室(38%)，以及社交媒體(24%)。(圖 17)

促使機構制訂 2016 年培訓計劃的商業目標

受訪公司當制定 2016 培訓計劃時位列首三名的商業目標為「提升員工能力及質素，以配合客戶要求和期望」(60%)、「透過培訓項目加強機構文化，達成策略性商業目標」(47%) 以及「透過推行人才管理項目，建立機構領袖人才庫」(44%)。(圖 19)

總結

香港人力資源管理學會學習及發展委員會聯席主席葉華信先生表示：「調查結果反映 2015 年公司的平均培訓預算比例佔僱員全年薪酬總額的 3.4%，為過去五年首度下跌，但仍維持於近十年第二高水平。

面對目前香港經濟放緩，僱主減少使用外部培訓資源，轉而增加利用機構內部資源作員工培訓和發展，如更著重員工在職培訓、由公司自行發展課程、由直屬經理/上司向下屬進行指導，以及增加公司內部的知識分享活動，從而加強僱員的培訓與發展。調查顯示，2015 年僱員平均培訓時數為 18.5 小時，較 2014 年提升了 1 小時，足見僱主在培訓預算下調情況下，並無縮減培訓的質和量。

學會樂見香港僱主重視人力資源方面的投資，以增強競爭力，並表示不會大幅減少投放於員工培訓的預算。雖然經濟放緩，提升僱員能力及素質仍是香港企業賴以持續發展及保持競爭優勢的重要策略。」

香港人力資源管理學會學習及發展委員會聯席主席曾永昌先生表示：「調查結果的另一關注點是預計 2016 年將採用網上培訓模式的機構數目與 2015 年比較有 7 個百分點的顯著增幅，增幅是其他培訓模式中最高。反映愈來愈多來自不同商業及工業界別的機構會持續投放資源，發展網上培訓平台，向員工進行授課和培訓。

Y 世代僱員陸續成為本港勞動市場的重要一員，香港僱主需要因應他們的學習偏好，多採用網上平台及向員工進行片段式「微課堂」的培訓。這種培訓模式在學習內容、地點及時間上甚具彈性，讓員工特別是年輕一代容易取得理想的學習成效。

維持高質素員工是本港企業持賴以持續發展的重大優勢。調查結果反映本港企業管理層展示出成熟慎密的商業思維。雖然本地經濟正面臨挑戰，機構仍透過各類培訓課程及策略，提升企業內人力資源質素，配合業務發展需要。」

按此處瀏覽或下載相關照片或資料:

<https://drive.google.com/folderview?id=0By7fYRr2310RRksxTy1BZ0M1azA&usp=sharing>

- 完 -

傳媒查詢

彭詠佳先生/鄺倩恩小姐-香港人力資源管理學會公共關係及傳訊部

電話：(852) 2837 3826 / 2837 38 16 傳真：(852) 2881 6062 電郵：pr@hkihrm.org

關於香港人力資源管理學會

香港人力資源管理學會是現時香港最具規模的人力資源管理專業團體，屬非牟利機構，成立於 1977 年，目前會員數目超過 5,500，當中約 600 家為公司會員。學會致力發展及提高香港人力資源管理從業員的質素；為業內人士提供所需指引；以及加強公眾對人力資源的認識及提高其影響力。學會舉辦各類專業培訓及調研活動，其中包括多項具影響力的人力資源研調、多個系列不同程度的專業證書課程、大型展覽及會議等。學會並獲港特別行政區政府委任，為香港資歷架構撰寫人力資源管理業界能力標準說明準則，以進一步為香港人力資源界別樹立專業標準。學會亦參與不同國際人力資源組織，是亞洲太平洋人力資源管理協會會員之一，而該協會亦是世界人力資源管理協會聯合會會員。查詢學會詳情，請瀏覽學會網址 <http://www.hkihrm.org>。