

新聞稿
即時發佈

新型冠狀病毒病疫情成僱員培訓及發展催化劑 網上學習平台應用加速數碼轉型

[2021年7月5日—香港] 香港人力資源管理學會（學會）今日公布的《2020/21年培訓及發展需求調查報告》，數據顯示在2020年，企業網上學習應用日趨廣泛，其中95%的受訪機構於2020年採用網上培訓模式，比率創10年新高。新型冠狀病毒疫情仍然不穩，進一步促進網上培訓的發展與普及性。

此外，在提供了僱員培訓數據的受訪機構中，員工於2020年全年人均受訓為12.9小時，而員工培訓及發展預算相對僱員全年整體基本薪酬開支的平均比率為2.5%，兩項數據均創10年新低。

「2020/21年培訓及發展需求調查」於2021年3月至4月期間進行，旨在了解香港僱員整體在職培訓和發展需要，以及年內重點的培訓項目，是次調查合共訪問了128家來自18個不同行業的機構，涵蓋超過65,400名全職僱員。調查報告重點如下：

網上培訓及2019冠狀病毒病對員工培訓的影響

參與調查的機構當中，於2020年採用網上學習科技的比率由2019年的73%急升至2020年的95%，創10年新高。

然而，企業在使用網上學習工具時亦面臨隨之而來的挑戰。首三項挑戰包括：

1.	導師與僱員之間的互動減少（61%）
2.	僱員的數碼技能不足（45%）
3.	干擾（40%）

學會的學習及發展委員會聯席主席暨理事會成員曾永昌博士表示：「使用網上學習工具帶來多項挑戰，促使超過三分之一的受訪機構在疫情緩和下，已恢復面授培訓模式，23%的受訪機構則表示將於2021年下半年恢復所有面授課程。然而，投放在網上學習的實際支出更比預算高出12個百分點，可見其普及性及影響力。在預備未來工作方面，以學員為主導的培訓模式於各行各業越見廣泛。當中值得關注的趨勢包括數碼轉型、社交學習平台應用、混合工作模式、精簡架構以提升員工自主性、增強軟技

能、跨代勞動力，以及遙距招聘以吸納分散於不同地域的人才。作為制定企業學習與發展策略的重要一員，學習與發展專員應以照顧員工需要及其學習體驗為主作前提，致力推動混合式學習的發展。」

在 127 家提供數據的機構中，62% 為應對 2019 冠狀病毒病而新設培訓內容。首三位為：

1.	2019 冠狀病毒病疫情間的健康與安全 (55%)
2.	支援員工的心理健康 (53%)
3.	在家工作 / 遙距辦公政策 (40%)

僱員培訓時數及培訓預算

在調查提供了僱員培訓時數資料的機構中，員工於 2020 年全年人均受訓時數為 12.9 小時，與 2019 年的 14.1 小時相比，下降了 1.2 小時。參與調查的機構之中，員工培訓及發展預算相對僱員全年整體基本薪酬開支平均比率為 2.5%，較 2019 年的 3.0% 低。同時，2020 年實際培訓預算僅佔員工全年整體基本薪酬的 1.3%。

曾永昌表示：「新型冠狀病毒病疫情嚴重打擊經濟，令員工培訓時數及預算均創十年新低。由於目前多數企業都把資源投放在處理公共衛生危機及維持業務持續發展，因此兩項數據下跌均屬預期之內。不過，企業仍需加強學習與發展策略的制定及改革，包括優化個人學習方式和教學素材來適應不同員工的需要、運用虛擬實境技術 (VR) 及模擬實驗等，以及促進學員間的合作。此外，學習及發展在提升員工技能及再培訓，以至加速企業數碼化步伐方面的作用也愈趨重要。」

不同員工級別的重點培訓範疇

下表列出 2020 年不同員工級別的主要重點培訓範疇：

員工級別	2020 年主要重點培訓範疇
高級管理層員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 策略管理 - 策略思維 ● 策略管理 - 變革管理 ● 策略管理 - 商業創新 ● 策略管理 - 商業發展 / 渠道與銷售管理 / 機構發展 ● 人事管理 - 教練技巧 / 師導培訓及績效管理
中層管理員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事管理 - 教練技巧 / 師導培訓及績效管理 ● 與人合作 - 建立有效團隊 ● 道德 / 操守 / 企業管治 / 合規 ● 與人合作 - 影響力及協商

	<ul style="list-style-type: none"> ● 行業專門技能 / 趨勢 / 技術新知
督導級/主任級/一般/前線員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 新僱員入職簡介 ● 與人合作 - 溝通 / 人際技巧 ● 道德 / 操守 / 企業管治 / 合規 ● 產品 / 服務知識 ● 顧客服務

學會副會長暨學習及發展委員會聯席主席葉華信博士表示：「鑑於高層管理人員正為後疫情時代作準備，策略思維和變革管理是他們的主要培訓範疇。與此同時，實施彈性且靈活的管理模式，以及設計幫助員工面對壓力、個人處境變化和不穩定性的正向訓練亦成為高層管理人員當務之急的事宜。當在家工作成為常態，中層管理人員需具備如建立有效團隊及績效管理的技能。」

2021 年促使機構推動僱員培訓及發展的商業動機

按調查結果，企業於 2021 年較多採用以下的培訓模式：

1.	在職培訓 (77%)
2.	由公司內部培訓及發展的課程 (73%)
3.	參與外部會議、工作坊及活動 (62%)

就促使機構推動僱員培訓及發展的商業動機而言，最多企業視下列三項為最重要：

1.	透過推行人才管理項目，建立機構領袖人才庫 (51%)
2.	加強領導力及人才管理能力 (50%)
3.	因應數碼科技的轉型 / 顛覆 (38%)

評論

曾永昌表示：「在參與調查的企業之中，接近 80% 的機構指出，新型冠狀病毒病疫情對其員工培訓有一定程度的影響，當中 68% 的機構更指所有職級的員工均受影響。有見及此，人力資源從業員需協助維持業務持續發展，以應對新常態下出現的不穩定因素。他們需透過協助高層管理人員制定更靈活的管理模式，培養創新思維，並學會聆聽不同的意見，以便在逆境下推廣更有彈性的工作文化。公共衛生危機帶來的影響不容忽視，因此，人力資源從業員要因應個別的情況，為員工制定相關的培訓計劃。」

葉華信表示：「新型冠狀病毒病疫情提高了職場身心健康的關注。人力資源從業員應藉此機會，加以保障員工的身心健康，並支持他們繼續為企業及社會作出貢獻。同時，僱主應保留現有的僱員福利，以挽留員工。除此之外，企業可提供一系列的健康支援計劃，例如辦公室輔導服務等，助員工及企業在新常態下把握成長的契機。」

請按[此](#)下載香港人力資源管理學會理事會成員暨學習及發展委員會聯席主席曾永昌博士的照片。

傳媒查詢

香港人力資源管理學會企業傳訊部

鄺倩恩小姐 電話：(852) 2837 3816/ 葉采旻小姐 電話：(852) 2837 3826

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，目前會員數目約 5,300，當中超過 500 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>。