



香港人力資源管理學會 「人力資源專業標準模型」

為你及機構創優增值



Hong Kong
Institute of
Human Resource
Management
香港人力資源管理學會
www.hkihrm.org



香港人力資源管理學會簡介

香港人力資源管理學會(HKIHRM)成立於1977年二月，是香港最具代表性的人力資源管理專業組織。學會現時擁有超過4,700名個人及公司會員。

學會「願景・使命・信念」

願景

目標成為香港特別行政區具領導地位的專業人力資源管理學會

使命

- 與會員及伙伴合作無間，共同發展、維持及提升人力資源管理的專業水平
- 不斷提升人力資源管理專業的價值和影響力

信念

- 關顧持份者**
我們關顧持份者的需要，以尊重及具誠信的態度，珍惜他們的貢獻
- 重視操守**
我們有堅定的操守精神，遵守所有適用的法例和機構管治要求
- 重視表現**
我們珍惜知識、才能和創意，追求卓越，以專業的標準和承諾，努力提供優質服務

隨著**人力資源**的角色

邁向以**專業及策略性**

的方式來為機構**創優增值**，

為業界**訂立標準**已成為提高專業性的重要關鍵。

人力資源管理，就是管理一間機構最有價值的資產——人才。在現今複雜的社會環境下，人力資源管理的角色正在進一步演化。

香港人力資源管理學會察覺到人力資源行業以至人力資源從業員的質素均有顯著改變，故率先釐訂標準，協助人力資源專業人員作好準備，以展示漸趨成熟的專業發展，並裝備自己，迎接今後的挑戰。

人力資源專業人員獲得所需技能後，必須為整個人力資源行業、機構及社會創優增值，作出貢獻。



「香港人力資源管理學會釐訂的『人力資源專業標準』，確定了有效地實踐人力資源管理所需要的技巧及個人才能。此標準將有助人力資源行業邁向專業化，並最終為新興起的人力資源專業及整體香港的商業競爭力帶來裨益。」

怡和集團人力資源總監 賈禮治



「專業認證方針訂立客觀標準來評核從業員的知識、經驗及能力。同時，此方針鼓勵香港人力資源管理學會會員的持續專業發展。透過確認人力資源的專業性，可吸引更多人才加入此行業，而優秀人才可推動人力資源專業及其服務的機構的發展，促成良性循環，生生不息。」

香港鐵路有限公司人力資源總監 陳富強



「香港人力資源管理學會『人力資源專業標準模型』從三個特定的方位描述此專業，清晰地提供了一個涵蓋面更闊及更有系統的參考架構。我會毫不猶豫地採用有關的模型作為參考，來釐訂我的人力資源團隊所需要的知識及能力。」

香港中華煤氣有限公司企業人力資源總監 鄭羅蕙芬

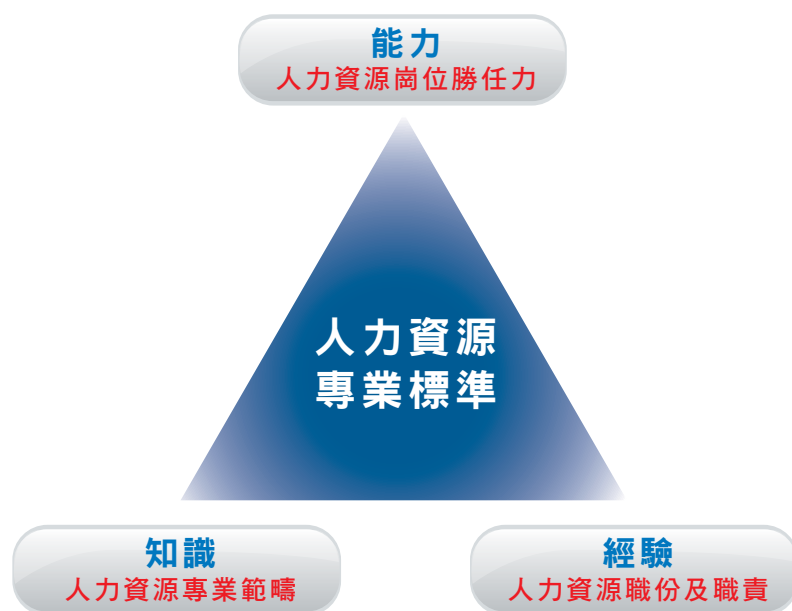
人力資源專業性的支柱

香港人力資源管理學會「人力資源專業標準」

學會最新推出的**人力資源專業標準模型**，提供一個架構以協助人力資源從業員籌劃個人事業，及配合其發展需要。

學會的專業標準模型從三個角度釐訂人力資源管理實務的標準，包括：

- ✓ 需要具備的核心人力資源專業**知識**；
- ✓ 所扮演的職份及職責，以顯示具備所要求的**經驗**；
- ✓ 展現於工作上的崗位勝任力，以顯示具備所要求的**能力**。



香港人力資源管理學會「人力資源專業標準模型」

知識 (人力資源專業範疇)

學會建立**知識體系(Body of Knowledge)**，以釐訂人力資源從業員應要具備的核心知識範疇的寬度及深度。

人力資源知識體系中涵蓋廣泛的人力資源知識，以便完成屬於專業範疇的人力資源管理及人力資源發展工作。核心專業知識的範疇包括**僱傭法例**、**人才搜尋及配置**、**報酬管理**，以及**學習和發展**。要成為一位高效的人力資源專業人員，則需要具備**員工投入**及**業務知識**這兩項要素，以配合四個範疇的核心專業知識。

知識體系為人力資源專業人員提供架構，協助他們釐訂學習及發展的計劃，以吸收所需的知識。



經驗 (人力資源職份及職責)

學會現已釐訂為機構及業務創優增值的職份及職責。根據香港人力資源管理學會的專業會員會籍及資深會員會籍的工作經驗認可架構，相關的職份及職責描述了人力資源從業員於專業或較高層面為業務作出策略性貢獻所需執行的工作。有關詳情請參閱本小冊子內第6頁的附錄I。

能力 (人力資源崗位勝任力)

能力代表了於工作上展現的應有行為，並以人力資源崗位勝任力作演繹。學會參考了學術模型、世界人事管理協會聯合會(WFPMA)及海外人力資源學會的崗位勝任能力模型，及本港不同機構的崗位勝任力要求，建立了由五項人力資源崗位勝任力組成的模型。有關這五項人力資源崗位勝任力的資料，請參閱本小冊子內第6頁的附錄II。



規劃人力資源專業水平 攀上人力資源專業發展階梯

香港人力資源管理學會的人力資源專業標準模型提供一個架構，以協助人力資源專業人員藉專業發展提升自己。此架構亦轉化為專業發展藍圖，顯示從業員於專業發展階梯上不同階段的職份轉變及負責的工作範疇，以及需要具備不斷更新的知識要求。

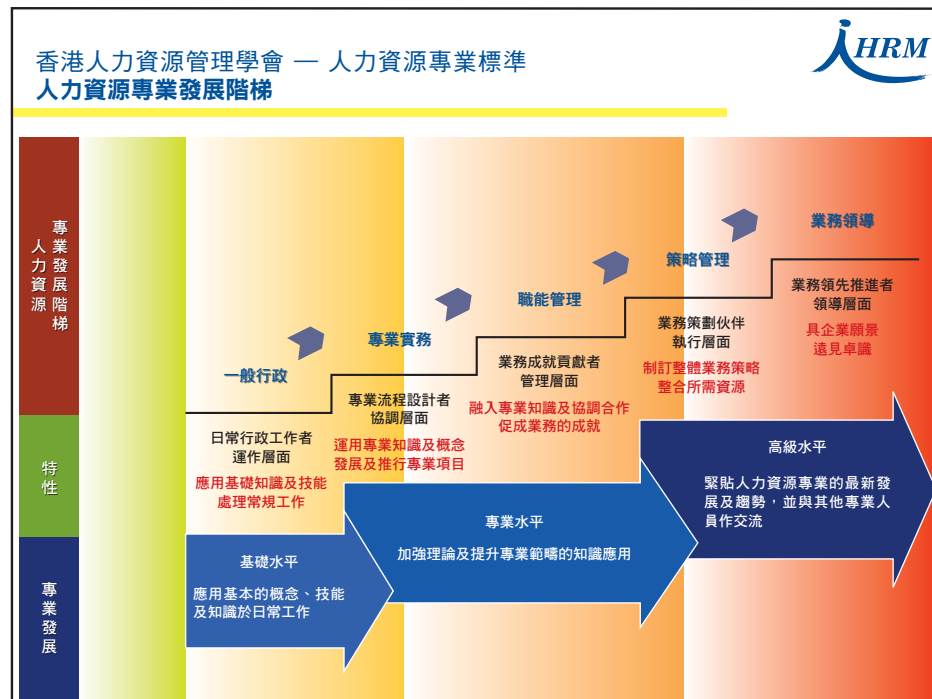
人力資源專業標準模型對作為人力資源專業人員的我有何用處？

人力資源專業發展階梯有助個人瞭解各職級的主要職務，以及在不同職份及職責下發展事業所需的要素。

人力資源專業標準模型對作為僱主的我有何用處？

僱主能利用人力資源專業發展階梯：

- 聘用適當水平的適當人才；
- 建立及培育高質素的人力資源團隊；
- 訂下基準，評估人力資源團隊成就業務目標之能力。



香港人力資源管理學會
「人力資源專業標準模型」
致力為各持份者創優增值

現在及下一代的人力資源專業人員

- 為人力資源專業人員提供吸收知識、增加工作經驗及建立崗位勝任力的清晰架構，以協助他們提升專業能力及發展個人職業
- 展現可為機構創優增值的人力資源學歷及經驗

僱主/業務領袖

- 提供信心予僱主/管理層，證明人力資源專業人員的標準可為業務增值
- 識別人力資源從業員的能力與業務領袖/僱主期望的差距

高等教育院校

- 提供架構及協助，讓高等教育院校發展合適的課程，以配合對人力資源管理的日益變化的需求

人力資源專業業界

- 建立人力資源專業的品牌
- 協助人力資源專業扮演推動機構成功的角色，從而為個人及整個業界帶來裨益

附錄 I

專業層面及策略層面的經驗 (人力資源職份及職責)

<p>從事人力資源專業層面工作的人士，他們於工作上展現的職份及職責包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 業務伙伴 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 使人力資源管理策略與業務目標及外在環境因素協調一致 - 策略執行者 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 為機構實踐人力資源願景作出貢獻 - 組織發展設計者 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 唯才是用，提升機構的效能 - 實務專家 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 運用專業人力資源知識為業務增值 - 文化及變革推動者 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 因應內在及外在的營商環境，支援變革 	<p>在策略層面領導機構邁向成功的人力資源從業員，履行策略人力領導者的職份及職責。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 透過發展與業務目標及持份者（市場、顧客、政府、管理者及僱員）需要相配合的機構效能及人力資源管理策略，領導機構邁向成功。
---	---

附錄 II

專業層面及策略層面的能力 (人力資源崗位勝任力)

人力資源 崗位勝任力	從事專業層面工作的 人力資源專業人員	從事策略層面工作的 人力資源專業人員
專業知識	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 在人力資源實務中應用人力資源知識，包括人力政策、薪酬制度、僱員關係、績效管理制度、員工發展及法律架構各方面的原則及要求，為業務增值； ▪ 透過轉化及應用人力資源知識，建立及改善人力資源實務及程序，以加強人力資源方案及服務的成效。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 轉化理論及概念為創新及有效的人力資源管理實務來推動機構的成功； ▪ 從人力資源管理角度提供意見及見解，領導機構實踐其使命、願景及價值。
業務伙伴關係	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 識別人力資源政策對實現業務目標的影響； ▪ 推行人力資源管理的相關活動、制度及程序，以協助實現業務目標； ▪ 辨識有效的人力資源管理對機構內每個營運單位的主要影響，及 ▪ 就風險、管治、持續性及績效表現對機構的影響，籌謀合適的對策。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 預計配合業務需要的變革及其對機構的影響，並制訂適當的人力資源管理策略，以便機構對改變作出迅速的回應及配合； ▪ 鼓勵人力資源管理團隊與人力資源管理功能使用者之間共同決策及實踐業務機會與目標的伙伴關係，從而建立機構的效能。
道德操守	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 行為表現正直； ▪ 推動企業的道德行為及實務。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 行為正直，展現公正廉潔的態度； ▪ 發展確保符合公司方針與法規要求的政策及程序。
以客為本	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 從人力資源功能及服務使用者的角度預計及分析他們的需要；及 ▪ 與其他員工合作，提供符合使用者預期的人力資源方案或服務； ▪ 提供周詳的方案，滿足人力資源功能及服務使用者的長遠需要；及 ▪ 評估推行方案的成效，以確保方案符合使用者的預期。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 制訂人力資源管理策略及政策來加強機構的能力，以回應人力資源管理功能使用者的需求； ▪ 將人力資源管理功能使用者的關注及觀點，融入推動人力資源管理策略的工作上。
溝通 / 影響力	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 選取及應用不同的有效溝通方法，向員工表達意見及方案； ▪ 展現高度的影響力及說服力，促成協議以推動進一步的工作； ▪ 建立及保持良好的機制，以便與人力資源功能使用者、管理層及其他持份者作有效的溝通及諮詢。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 透過對人力資源管理策略發展及執行的影響力，引領機構的方向； ▪ 監察及利用溝通的影響力與成效來實踐業務目標。



我的人力資源專業發展階梯

作為人力資源專業人員，你會怎樣形容你/你的人力資源團隊成員對機構的貢獻？

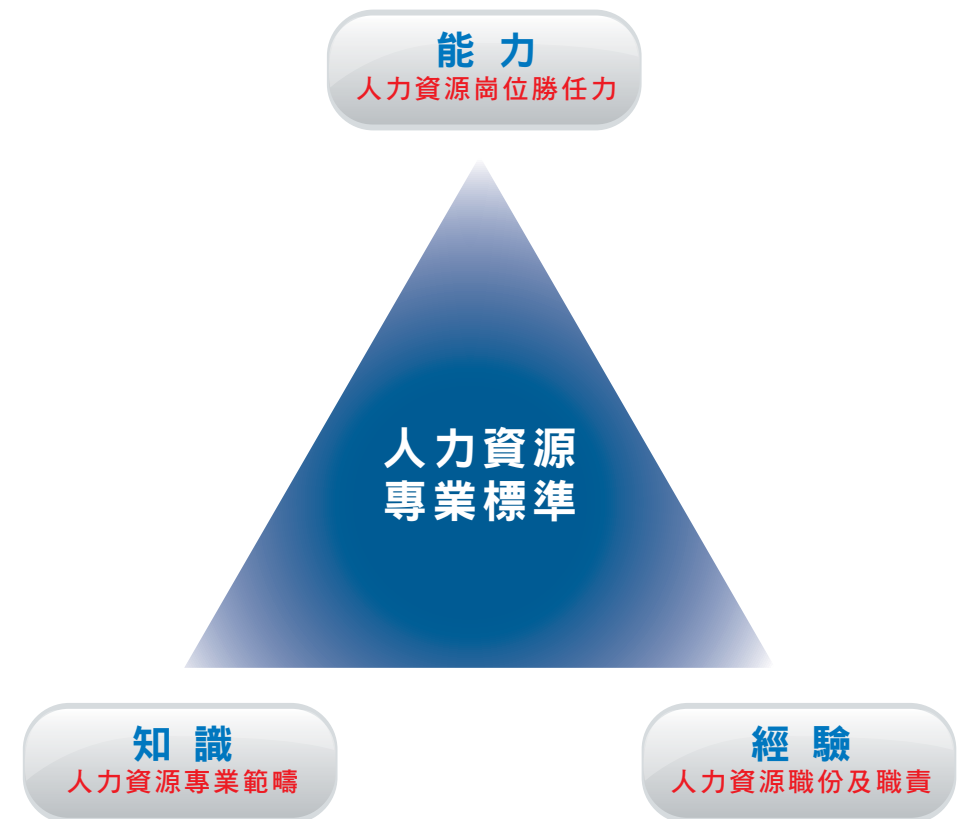
請用數分鐘時間閱讀次頁的圖表，找出相關的貢獻項目，製作屬於你的「專業發展階梯」。

我們建議你保留屬於你個人的「專業發展階梯」，以便日後回顧及計劃你的專業發展。

試試看看吧！



香港人力資源管理學會 「人力資源專業標準模型」

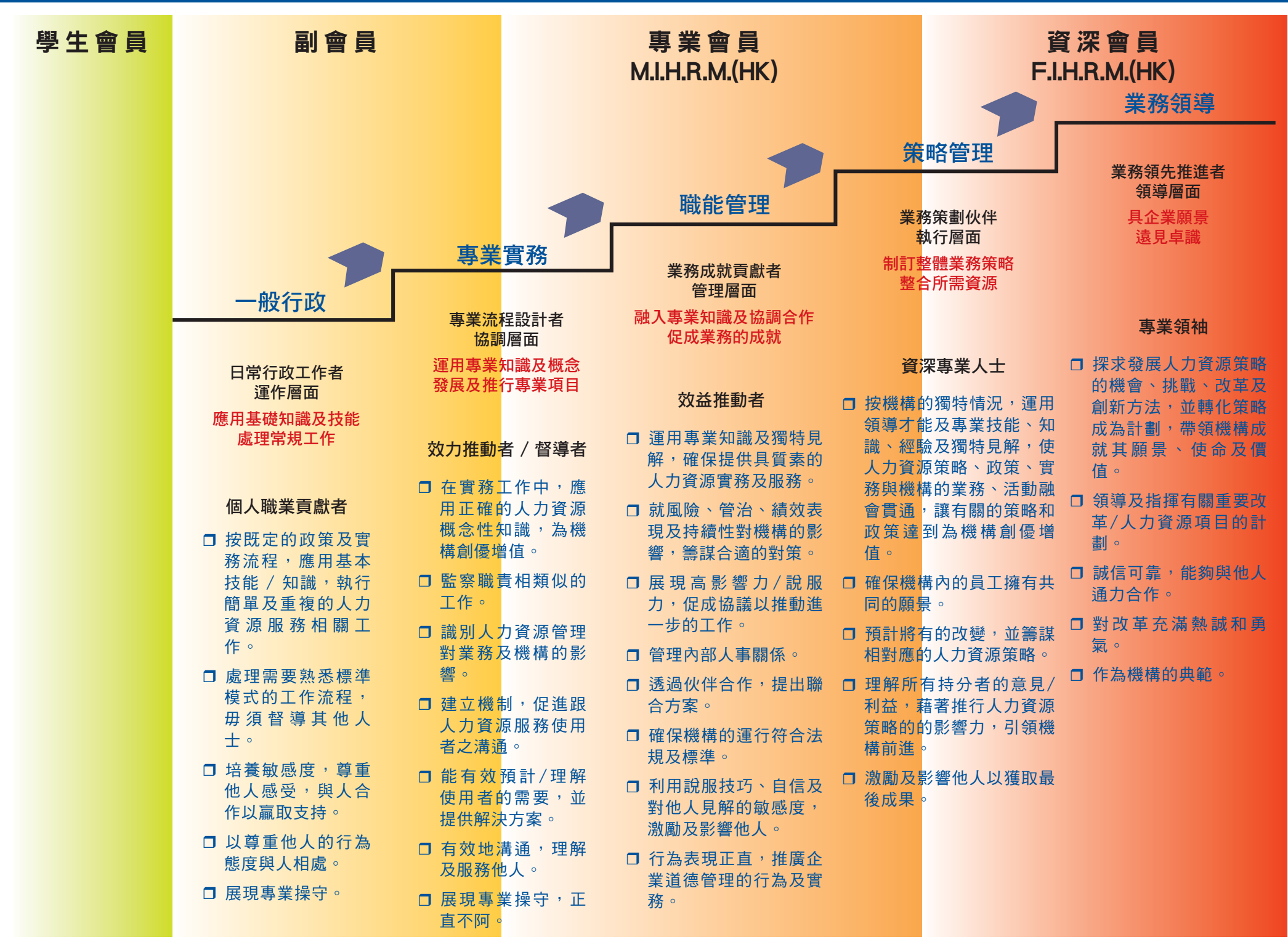


知識	能力	經驗
<p>人力資源專業知識範疇</p> <p>理解人力資源知識體系，主要範疇包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 報酬管理 - 人才搜尋及配置 - 僱傭法例 - 員工投入 - 學習和發展 - 人力資源管理所需的業務知識 	<p>人力資源崗位勝任力</p> <p>於工作上展現人力資源崗位勝任力，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 專業知識 - 業務伙伴關係 - 道德操守 - 溝通 / 影響力 - 以客為本 	<p>人力資源職份及職責</p> <p>於工作上履行人力資源職份及職責，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 業務伙伴 - 策略執行者 - 組織發展設計者 - 實務專家 - 文化及變革推動者

我的人力資源專業發展階梯



專業會籍
專業發展階梯
人力資源
特性
貢獻項目



步驟一

從人力資源專業發展階梯，找出代表你/人力資源團隊成員的特性。

步驟二

在列舉的各項貢獻項目中，找出適合你/人力資源團隊成員的描述，並加上“✓”號。

還有未加上“✓”號的空格嗎？如果有，為何不開始為你/你的人力資源團隊成員訂下專業發展計劃呢？請嘗試參考香港人力資源管理學會的「人力資源專業標準模型」，找出你/你的人力資源團隊成員需要加強的知識和技能，然後集中培訓，以增進知識和促進發展。

聯絡我們！

香港人力資源管理學會專業標準部

電話：(852) 2881 5113

傳真：(852) 2881 6062

E-mail: professional_standards@hkihrm.org



香港人力資源管理學會出版

© 2010 香港人力資源管理學會

版權所有，事先未向出版人申請及未經版權持有人同意不得以任何方式類型、形式、方法，包括電子、機械、影印、攝錄或其他方式複製、複寫、派發、重新發行、下載、陳列、刊登或傳送此刊物中任何資料。作者或出版人毋須就任何人士因依賴或複製此印刷品的任何內容或其內容的任何錯誤或遺漏而蒙受的任何性質的損失或損壞，負上任何責任。



香港人力資源管理學會

Hong Kong Institute of Human Resource Management

Tel: (852) 2881 5113 Fax: (852) 2881 6062 Website: www.hkihrm.org Email: info@hkihrm.org

