

立法會 CB(2)2507/07-08(03)號文件
LC Paper No. CB(2)2507/07-08(03)

文化工作經理協會 Association of Managers, Cultural Services

All correspondence to be addressed to: Association of Managers, Cultural Services, Hong Kong City Hall, Edinburgh Place, Hong Kong
通訊處：香港中環愛丁堡廣場香港大會堂文化工作經理協會

【文化工作經理協會】2008年6月30日【立法會民政事務委員會】會議發言稿

文化工作經理協會今日主要會就人才培訓的問題表達意見。

本會非常了解文化界都殷切期望康文署能夠運用現有的場地設施以及各文化職系員工的經驗等等，為有意投身藝術管理及舞台技術工作的有心人，提供培訓和實習的平台；而本署的文化職系同事，其實亦樂於將經驗與有志者分享。可是基於種種原因，文化事務部本身在內部的人才培訓上，都處於一種「泥菩薩過江，自身難保」的境況。

首先是當局就文化專業職系的培訓需要而投放的人力資源嚴重不足。現時署內只有1名文化工作經理及1名副經理去統籌1,500名文化專業員工的培訓事宜，而這1,500人涵蓋至少7個不同範疇的職系，包括文化工作經理、博物館館長、圖書館館長、音樂主任、表演場地舞台監督、技術及設計主任，以及相關的前線助理人員等等。但專責為大約3,700名康樂事務職系員工統籌培訓工作的專責人員卻有11名之多(詳情可參見後頁)。

只有2名職員為7個文化職系的1,500名員工統籌培訓工作，又如何能充份照顧不同職系獨特的培訓需要？統籌文化職系訓練的專責人員不足，工作繁重到連搜集培訓資訊的時間都沒有。過往就曾有多次是工會留意到外界有適合的課程，再推薦予訓練組，提出應資助同事報讀，署方亦從善如流，儘量調撥資源配合，可惜因為整體資源不足，只有少數和較高級的同事能受惠，而未能惠澤基層職級。

除了培訓資源不足之外，在過去九年，公務員事務局因為凍結招聘公務員，合約員工大量流失，令文化職系出現嚴重的經驗斷層，就以文化工作經理為例，雖然近期有為數約七十名的公務員副經理入職，取代原有的非公務員合約副經理，可是因為公務員事務局極其優化的聘任和薪酬制度，無法有效地吸引過去九年來流失的合約制副經理回流投身公務員隊伍，令職系內的經驗傳承出現青黃不接的現象。加上現有培訓資源的匱乏，現時部門只能為新入職的副經理提供一些如公文寫作、溝通技巧等等一般性的訓練，未能針對文化發展的需要提供更專業化的培訓。

新入職的基層員工若然缺乏適切的入職培訓，管理經驗的傳承問題就更無從紓解，所以在提供實習機會給政府以外的有心人之前，應先加強現職員工的培訓。打個比喻，一個本身已營養不良的人如果想捐血，醫生也會勸其調理好自己才去助人，同樣道理，署內文化職系的同僚即使樂意在人材培訓方面提供機會，但若然內部的培訓都尚未完善，人力和財政資源亦無法適當配合，又如何能保證可提供一個良好的訓練平台去配合未來發展的需要？

因此，我們希望當局若然希望文化職系協助提供實習機會給外界人士，必須先處理好內部的培訓資源問題：增加專責統籌文化職系培訓課程的人手，並且調撥適當的資源為各級的文化專職員工提供更專門的訓練。謝謝各位。

文化工作經理協會
2008年6月30日