

「以前利用試算表，單單翻查一點資料，又或避免人手出錯，都不容易。如今利用 IPL HRIS 適用於非牟利機構的 NGO 版，不僅工作更有效率，更能配合政府資助『衡工量值』的要求，以至機構審計、問責性和透明度，都能與時並進，符合社會大眾今天的期望。」

李君亮

高級經理(人力資源)
香港耀能協會



協會簡介

香港耀能協會（前「香港痲痺協會」）服務中樞神經系統創傷而致身體殘障的人士，包括肢體殘障、痲痺、智障、自閉症、發展遲緩、特殊學習困難、中風、柏金遜症等，服務範疇更涵蓋幼兒至長者，全方位照顧他們不同人生階段的復康需要。

現狀概述

香港耀能協會高級經理（人力資源）李君亮表示，作為一家歷史悠久的社福機構，在人力資源管理上耀能和商業機構並無重大分別，只是商業機構以盈利為本，社福機構則以受助人為本，服務必須切合他們需要。

過去耀能協會僅利用試算表計算薪酬工資，由於近年特區政府在津貼政策上的轉變，董事會意識到舊有方法在機構管治、透明度、問責性方面亦必須趕上社會未來的發展，因此銳意改變。

其後知道 IPL HRIS 設有 NGO（非政府組織）版，並已有不少社福機構採用，參考其他社福機構經驗後，於 2008 年轉用至今。

經驗分享

李君亮透露，現時耀能協會約有 1,300 名員工，不計學校有約 1,000 位同工，當中因應多元化服務有不同的合約組合。

例如宿舍工友或需輪班工作，每班時數未必相等。一些治療或輔導服務則需擁有相關專業資格者才能提供，當事人需考取有關資歷或定期修讀學分，接觸最新的專業知識，否則便會影響到協會的服務。

另一方面，耀能亦鼓勵同工進修，提升服務知識和水平。加上作為社福機構，耀能協會需完全跟隨政府的標準，在薪酬管理有一些商業機構未必留意的細微地方，均須一一辦妥。

採用 IPL HRIS 的 NGO 版後，計算薪酬大幅縮短至只需三至四天且計算準確，覆檢步驟也可由三重精簡至兩重，人力資源管理效率大為提升。

系統的前瞻性

此外，IPL HRIS 為人力資源管理資訊大大提高透明度。例如過去要知道同工是否定期續牌，人力資源部均要花一番功夫才能從約千人記錄的試算表中，篩選出目標資料。如今只要預先設定，系統便可定期通知，提醒同工辦理手續。

得 IPL HRIS 之助，耀能協會甚至可按不同服務的人力組合，構思更合理或長遠的安排，又或為計劃中的新服務，研究人力資源上如何配合，未雨綢繆。「過去我們從試算表擷取所需資料困難，很難總覽全局。現在有 IPL HRIS，進行預測或分析時便能更快捷和準確得多。」

迎接社福發展的挑戰

過去十年特區資助模式由實報實銷轉為整筆撥款，NGO 享有更大自由的同時也有更大的責任，換言之對機構全局要更有效掌握。IPL HRIS 的應用，助耀能協會提升效率之餘亦加強管治，使之更有效地適應政策上的轉變。