



人力更新報告

印刷媒體及出版業

2019

印刷媒體及出版業訓練委員會

鳴謝

承蒙業界代表抽空參與聚焦小組討論，對印刷媒體及出版業人力情況提供寶貴意見。本更新報告編撰工作得以順利完成，並且載錄了業界專家意見，印刷媒體及出版業訓練委員會特此鳴謝。

目錄

引言	1
背景 目的	
調查方法	3
概要 聚焦小組會議 桌面研究 資料分析 局限	
調查結果	5
影響印刷媒體及出版業發展的因素 未來人力需求 培訓需求 招聘上的挑戰	
建議	14
應對招聘挑戰及培訓需求	

引言

背景

職業訓練局(VTC)印刷媒體及出版業訓練委員會(下稱「本會」)由香港特別行政區政府委任，職責之一是確定印刷媒體及出版業的人力情況和訓練需求。本會於2017年採取新模式進行人力調查，以提高成效，更能反映人力市場現況。新模式的作法是每四年進行一次全面的人力調查，期間會根據聚焦小組會議和桌面研究的結果，定期更新人力資訊。

本會於2016年完成全面的人力調查，而2018至2020年間會擬備兩份人力更新報告。本會於2018年11月14日進行聚焦小組會議，就印刷媒體及出版業最新的人力情況及培訓需求聽取業界的意見。

另透過桌面研究，搜集 2017 年 7 月至 2018 年 4 月期間的業界招聘資料，包括主要職務的職位空缺、資歷要求和薪酬水平。

這是首份印刷媒體及出版業人力更新報告，內容主要是聚焦小組會議所得的結論輔以桌面研究資料，以供參考。

目的

編製人力更新報告，旨在：

- (i) 研究行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場及培訓需求；
- (iii) 了解招聘上的挑戰；以及
- (iv) 識別職務要求。

調查方法

概要

本會採用新方法，除了進行全面的人力調查，並以聚焦小組會議及桌面研究的定期更新作補充，從而蒐集印刷媒體及出版業完整的人力資料。本更新報告僅涵蓋聚焦小組討論及桌面研究之結果。

聚焦小組會議

聚焦小組會議旨在蒐集行業專家對業內最新趨勢及發展的意見，包括人力情況、培訓需求及招聘困難等。成員包括以下印刷媒體及出版業的代表：

印刷媒體業

1. 報紙印刷
2. 商業印刷
3. 包裝印刷

出版業

1. 一般圖書出版
2. 教科書出版
3. 從事數碼出版的出版機構

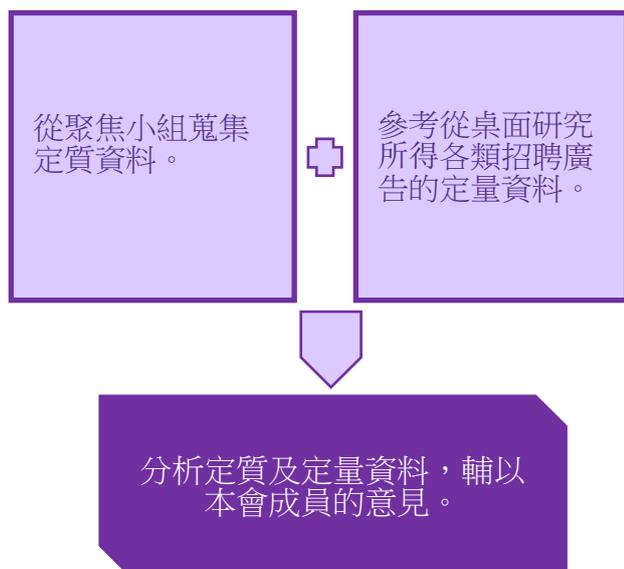
本會於 2018 年 11 月 14 日進行聚焦小組會議，有八名業界代表出席。會議由經驗豐富的顧問主持，從一般問題展開討論，再探究更具體的內容，以蒐集討論提綱內相關議題的詳細資料。

桌面研究

桌面研究按季度蒐集 2017 年 7 月至 2018 年 4 月期間的人力資料，當中包括：招聘廣告數量；空缺職位所需能力、資歷及經驗要求；市場薪酬待遇等。主要招聘網站的相關招聘資料，均透過綜合資料庫蒐集。研究期間，共蒐集約 1 200 宗招聘紀錄，以供分析就業市場的趨勢。資料會與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄。

資料分析

資料分析按以下三個步驟進行：



局限

是次人力更新並非全面的人力調查，加上聚焦小組會議的結果及建議以定質資料為主，所以本報告主要著重人力趨勢的分析。職位空缺資料來自主要招聘網站及勞工處，並未有覆蓋其他的招聘渠道，例如：透過獵頭公司招聘的管理層職位、商業社交網站領英[LinkedIn]的推薦及招聘活動。由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故僅供參考，並用以補充聚焦小組會議所得的結果。

調查結果

影響印刷媒體及出版業發展的因素

本會首先識別影響印刷媒體及出版業發展的多個因素，然後於聚焦小組提出有關問題，邀請他們進行討論，從而了解這些因素如何影響業界的近期發展和變化。

科技發展與閱讀習慣改變

閱讀習慣改變

印刷媒體及出版業正面對互聯網與數碼媒體的競爭。

數碼裝置已成為普羅大眾獲得新聞、資訊和知識的最普遍工具。這些產品以互動、提供音訊、動畫及影片等優點取勝，改變了大眾學習、閱讀和社交的方式。由於受眾瀏覽媒體的時間變得更加零碎，專注時間相應變短，投放在深度閱讀上的時間亦更少。出版社需度身設計各種商品和營銷策略，以迎合受眾閱讀模式的轉變。

自動化生產及工業 4.0

雖然整體而言，香港印刷媒體並未全面採用智慧型和自動化生產，但一些印刷商已針對個別產品類型，開始探索是否能在生產過程中應用工業 4.0。有些印刷商已逐步更換部分設備和機器，令生產過程更自動化，減少人手操作，從而提升效率和準確度。亦有印刷商開始分析由生產和工作流程蒐集到的數據，進

一步增強企業資源策劃系統。如要更新現有生產系統並提升至全面自動化，投資額無疑將會相當龐大，但大部分印刷商均認同，工業 4.0 的應用將無可避免地成為影響未來印刷媒體業的主要推動力。

國際標準

為符合國際標準，例如 ISO、G7、PSO、PSA 等，印刷商有投資在人力資源的趨勢。採用國際標準有助縮短校稿流程，從而節省更多時間和金錢，在加快生產過程之餘，維持穩定的產品質素。

經濟與投資狀況和材料成本上漲

環球經濟的影響

環球經濟狀況對印刷媒體及出版業有莫大影響。中美貿易關係局勢愈趨緊張、紙類等材料的成本上漲，以及勞動成本上升等憂慮，均是影響投資決定的關鍵因素。印刷媒體業的競爭相當激烈。對財經印刷商而言，全球經濟下滑將對未來上市公司的數量有不利影響，繼而影響隨後的招股書和相關資訊印刷業務。

拓展出版業的疆界

文化延伸活動

有些出版社已由單靠書籍銷售，轉為同時發展文化延伸活動（例如旅遊、研討會、培訓班等），以獲取更佳盈利增長。此類文化延伸活動能吸引一群受眾，為整體業務帶來協同效益。

由學生至家長

教科書出版在業界擔當關鍵角色，聘用了相當大比例的人手，而業界的大部分收入亦由其貢獻，但由於教科書市場開始飽和，現時繼續增長的空間極小。出版業界極力拓展目標讀者群至家長和學習中心，除了編製幼稚園學生使用的學習材料，出版社亦為家長提供修訂版本在家中使用，從而拓展業務。這些學習材料通常會輔以數碼產品。

香港政府亦在 2018 年推出了類似的計劃，名為「共享·喜閱新時代」。此外，由 2018/19 學年開始，教育局將為公營中小學提供經常性津貼以推廣閱讀。業界相信持續的政策支持，包括長遠的計劃以培養學生從小到大的閱讀習慣，將有助推廣閱讀風氣，減慢讀者人數下滑的速度。

公共政策

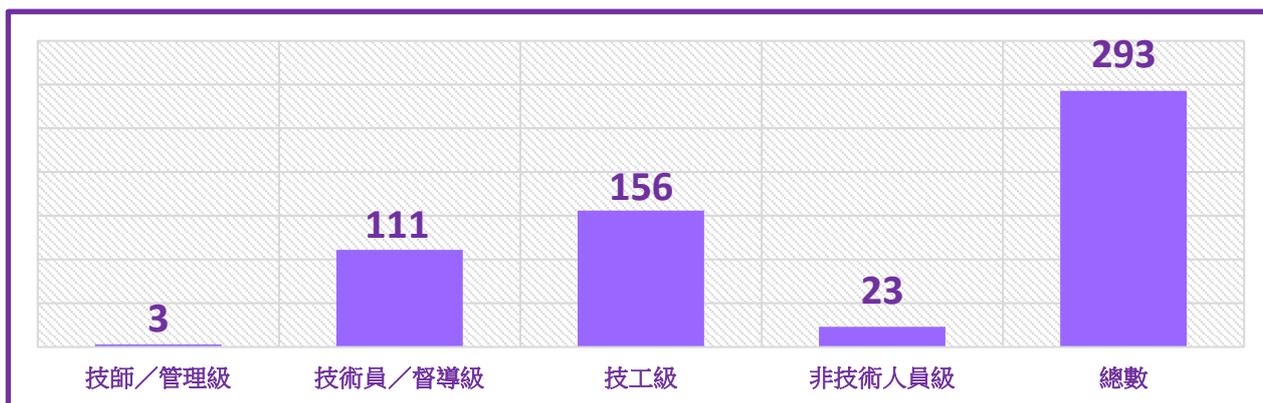
鼓勵閱讀的長期政策

要在知識型經濟中學習和生存，識字能力是其中一項最關鍵的技能。很多國家均已訂立持久的公共政策，以推動社會的閱讀風氣。例如，新加坡政府在 2016 年推出的「全國閱讀運動」。這個五年計劃旨在鼓勵成人和長者「經常閱讀、廣泛閱讀、一起閱讀」，提倡定期撥出時間閱讀、閱讀一般類型以外的文章，並與親友一起閱讀以母語寫成的文章。

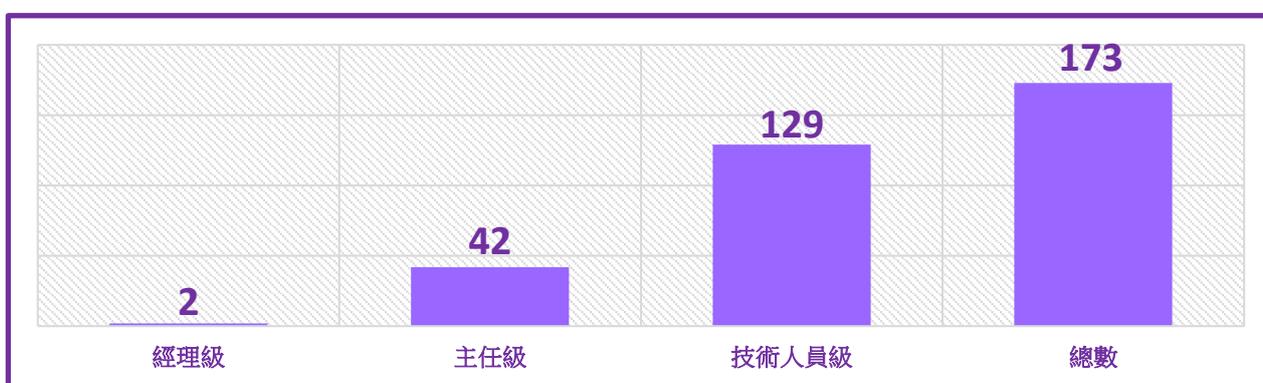
未來人力需求

本會在 2016 年進行印刷及出版業人力調查，僱主預測印刷業人力需求將在 2017 年輕微下跌，而出版業的人力需求則維持穩定。

2016 年人力調查錄得印刷業職位空缺數目(按技能等級劃分)

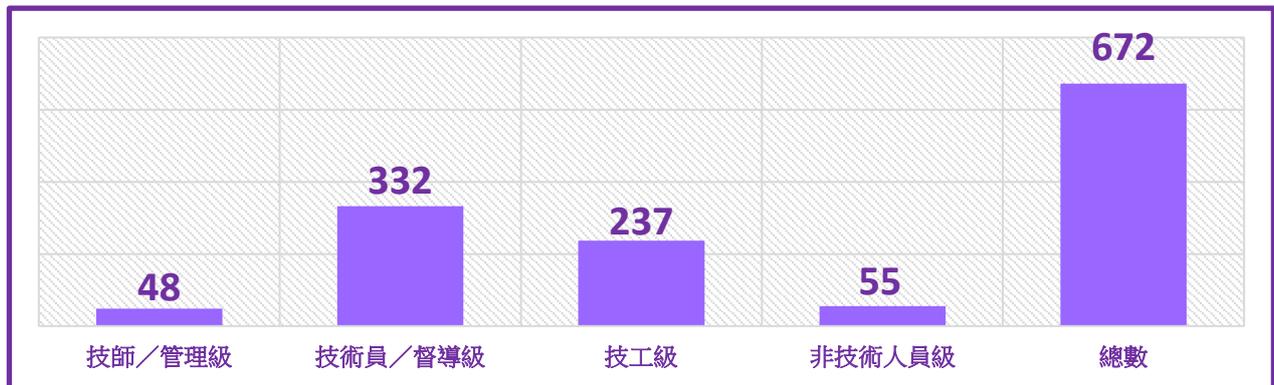


2016 年人力調查錄得出版業職位空缺數目(按技能等級劃分)

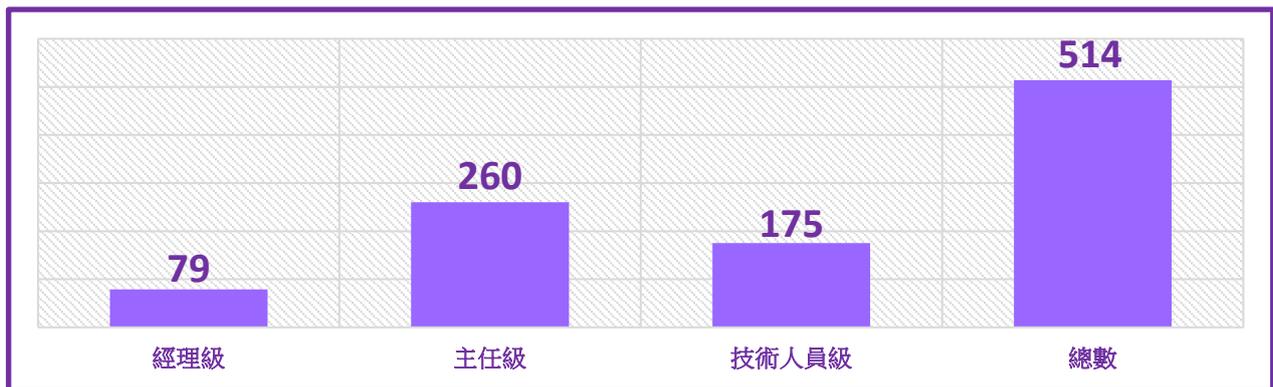


雖然預期印刷媒體業的整體人力將出現縮減，但印刷媒體和出版業對技術員/督導職級人手仍有需求。本會在 2017 年 7 月至 2018 年 4 月期間進行桌面研究，蒐集得的招聘廣告數字可以反映這個情況。當中有很多是招聘營業代表/主任、設計師、編輯/助理編輯、營銷/宣傳主任和生產策劃員。其中一些招聘職位與其他行業共通，例如媒體、科技、營銷和傳訊業。勞動市場人力緊絀亦是業內人手不足的誘因，本港失業率已跌至 20 年來最低點，由 2016 年 3.4% 下跌至 2017 年 3.1%，2018 年更降至 2.8%。

2017年7月至2018年4月
印刷媒體業招聘廣告數目(按技能等級劃分)



2017年7月至2018年4月
出版業招聘廣告數目(按技能等級劃分)



本會參考上文討論的行業趨勢和發展，向聚焦小組收集意見，從而預測對兩個行業未來人力需求變化。

印刷業

現時印刷品大多輔以數碼產品。傳統的印刷工人需要重新培訓，以掌握新的生產技術。可是，要工人在掌握多種技能的同時，兼具靈活性和迅速應付工作要求的同時，仍十分困難，造成挽留人才的問題。業界整體人力需求或會在未來日子輕微下降。

兼具傳統和數碼印刷的技能

數碼印刷品款式更多和更能吸引受眾注意力，因而日漸受歡迎，連帶業界對數碼印刷機操作員的需求亦更大。擁有傳統和數碼印刷機的僱主，會期望生產團隊同時具備操作傳統和數碼印刷機的技能。

財經印刷

年報和上市公司招股書等的財經印刷品生產，對準確性的要求非常高，要在短時間內交付，並且符合監管機構的標準。因此，財經印刷公司尤其需要具經驗的印刷專才。熟悉上市公司規定，並了解印刷生產過程的銷售員和客戶服務員，他們作為印刷商和客戶之間的主要溝通橋樑，對機構非常重要。部份在財經印刷公司工作的員工，例如校對員和印刷機操作員，與在新聞印刷公司工作的印刷從業員相似，均需要當夜班以應付極短的交貨期限。

安全品印刷

安全品印刷服務是其中一個預期將會稍微增加人手的行業。安全品印刷處理的產品，如身份證、護照和支票等，均涉及防偽技術。預期海外市場需求會增加，帶動業務進一步增長。不過，安全品印刷商面對生產員工不足的問題，特別是品質控制員和印刷機操作員短缺的情況。

整合業務和加快自動化

過去數年，印刷媒體業經歷了業務整合。預期情況將在未來繼續，令人手減少。過去的業務整合釋放了一些富有經驗的從業員，並由其他缺乏營運人手的公司吸納；當中亦有一些轉投其他行業。

由於業界難以招聘新人入行，營運人手短缺的問題已存在多年。現有員工將需要承擔更多工作和責任。有些印刷商則在生產流程中增設自動化和輔助系統，盡量減少人手操作，以紓緩人力短缺問題。

出版業

整體人力需求預期在未來將會有輕微上升。

拓闊編輯人員的工作範疇

除了整理出版內容外，現時編輯在出版社中擔當的角色更為多元化。他們需要聯繫作者、媒體、讀者、家長和教師等相關人士，並保持良好關係；亦需要與營銷團隊溝通，按照目標讀者的特點，提供營銷策略建議。在小型出版社中，

編輯的工作亦會涉及制定推出新產品的營銷計劃。教科書編輯則需要熟悉教育局的要求，以確保產品符合指引。

後援員工

現時，出版業約有 25% 的員工屬於後援團隊。後援團隊主要包括客戶服務、營銷及物流員工，負責營銷及宣傳新產品、支援書展等工作。隨着數碼和社交媒體成為重要的營銷和宣傳渠道，一些後援員工需要長時間工作，以便迅速回應網上社群。

重新調配資源

因應出版業的工作流程已變得更加數碼化，並開發出更多數碼產品，業界重新調配資源。非核心活動的人力分配如物流等，將會因外判而減少。

挽留和競爭人才

業界現時有更多數碼產品，並更廣泛採用數碼營銷，令出版業與其他行業的人才競爭變得激烈，對手包括新創科技公司、教育機構和營銷服務公司等。一些有經驗的從業員亦自行創立獨立出版社。要挽留擁有兩至三年經驗的員工尤其困難。當機構內一些具潛力的優秀員工流失後，便需花費時間和額外資源，以招聘和培訓新的接班人。

培訓需要

根據上述行業趨勢和發展，以及預期人力變化，聚焦小組和本會識別出業界要求從業員具備的各項技能。

多技能人才

由於數碼印刷在印刷媒體業中愈趨普及，傳統印刷從業員應拓展他們的技能範疇至數碼印刷。員工如能同時操作傳統和數碼印刷機，可在緊迫的生產計劃和人力短缺的情況下，為人力資源分配造就更大靈活性。

在出版業，隨着編輯人員的工作範圍變得更廣闊，員工不能只熟悉與書本有關的知識。除了必須具備編輯技巧作為核心技能外，編輯亦應與各方建立良好的社交網絡，包括作者、媒體、印刷商、目標讀者群體、家長和學校。為確保出版產品準時交付和達至預期品質，編輯亦應具備基礎印刷製作知識，以及了解最新的印刷效果，以提升產品價值，增加對讀者的吸引力。面對緊湊的項目進度，編輯須懂得如何透過數碼和社交營銷方法，有效地接觸和吸引目標讀者。

溝通能力

由於銷售和客戶服務人員是印刷商與客戶之間的連繫人，他們對機構的貢獻難以被任何自動化系統取代，銷售和客戶服務人員能否與客戶和生產團隊有效溝通，就成為影響整體生產效率的關鍵所在。針對溝通能力和基本印刷知識的培

訓，對銷售和客戶服務員工而言同樣重要。此外，由於員工須與海外客戶及中國內地同事頻繁溝通，建議為本地員工提供語文課程，特別是英文和普通話課程。

數碼技能

因應越來越多現時有更多書籍與數碼產品相關，並涉及多媒體內容，編輯人員應具有數碼產品的內容管理知識，方可與開發團隊之間的溝通交流。

社交媒體技能

隨着 Facebook、Instagram、Twitter、Snapchat 等社交媒體平台的顯著發展，世界各地的人都能分享自己的故事，並大大改變了溝通的方式，變得更加即時、富創意、及視覺化。出版業人員應留意哪些社交媒體平台最適合用作接觸目標讀者和社群，以及如何有效利用這些社交媒體，進行市場推廣活動。

洞察力和創造力

現時的書籍出版通常與文化延伸活動有關，而這些活動亦是盈利的來源之一，同時把相關社群與書籍／主題連繫起來。編輯和出版業員工需要制定全面的計劃，以整合書籍、宣傳攻勢和活動。制定出版計劃的過程，需要結合洞察力、創造力和項目管理能力。

至於一般圖書的編輯，他們需富有創意和敏銳的社會潮流觸覺，並清楚了解目標讀者的需要。有些編輯會使用社交媒體作為工具，發掘新晉作者，或大眾感興趣的書籍主題，物色有潛力的作者。

招聘上的挑戰

印刷媒體業在聘請年輕人或合適人才加入業界方面遭遇困難，而出版業界則面對難以挽留資深人才的挑戰。

行業形象

儘管有些畢業生會基於印刷品逐漸被電子平台所取代，因而視印刷媒體業為「夕陽行業」，很多業者仍繼續採用最新科技，改善他們現有的生產系統。然而，大部分年輕人均未注意到，科技正在改變製造業的面貌。年輕人可能認為在製造業發展事業，前景未必如加入媒體和設計等其他行業來得吸引。近年加入印刷媒體業的年輕人亦因工作要求嚴格，及薪酬待遇而漸減。

工時

六天工作及在公眾假期上班，是使年輕人不願加入印刷媒體行業的因素之一。而願意上夜班，或在惡劣天氣下回到工作崗位的畢業生亦不多。部份年輕人或會因工時不理想，在行業工作了一段短時間便辭職。

年輕一代的取向

年輕一代對職場擁有不同的取向、期望和價值觀。他們重視工作與生活平衡，有些則傾向成為自由工作者或身兼多職者，以便彈性安排工時。印刷媒體和出版業的工作項目／生產進度相當緊湊，這個營運特點可能難以滿足年輕人的期

望。要聘請擁有多種技能，並能同時處理多項工作、適應力強的年輕人亦十分困難。

爭奪人才

另一個導致招聘困難的因素，是各行各業互相爭奪人才。出版業界可能需要與遊戲或科技業界爭奪年輕的多媒體設計師。挽留人才，特別是富有行業經驗的人才，變得相當困難。受到媒體業或教育界良好的薪酬待遇所吸引，出版業人員轉投這兩個行業的情況並不罕見。亦有從業員會伙拍一至兩位朋友，開展網上出版業務。

建議

應對招聘挑戰及培訓需求

因應印刷媒體及出版業未來發展的趨勢，教育院校和業界須制訂有效策略，招聘及挽留人才，並提升技能水平。

印刷媒體業－招聘人才

為青少年提供培訓

桌面研究資料反映，印刷媒體及出版業對技術員級人才有需求；故此，本會建議院校和業界合力推出經改良、以技術員級人員為對象的 **Earn & Learn** 職學計劃。此外，亦應檢討印刷媒體業現時以職專文憑學生為對象的 **Earn & Learn** 職學計劃，確保能為業界供應幹練人才。

無論印刷書籍或其他印刷品，應用數碼技術愈來愈普遍，有需要加強學生對數碼印刷的知識。為協助年輕人投身業界，印刷及出版課程亦應着重內容管理方面的數碼技巧，以及數碼及印刷產品互相補足的特性。

學界與業界交流

院校可多鼓勵從業員、學生及導師分享知識和交流經驗；亦可邀請業內人士擔任課堂的客席講師或講者，向學生傳授課本以外的行業知識和實務技巧。

院校與業界通力合作

業界普遍認同課程納入見習生計劃和工作實習計劃等實踐元素，能有效培訓合適的人才，亦可紓緩人手短缺的情況。教育機構可與僱主合作，設計有系統的職學結合課程，透過兼具學術知識和有系統的職場訓練，攜手協助青少年實現學習目標。工作結合學習模式能讓青少年有更好的準備，順利從學校過渡至職場，並提升職場新人即時勝任工作的能力。

改善行業形象

為加強年輕人及家長對印刷媒體業前景的信心，應推出宣傳計劃並向中學及大專院校介紹業界最新發展，特別是業界採用的高端科技。事業規劃及有系統的晉升路徑等資訊可協助年輕人及家長更清楚明白行業的發展機會。舉辦廠房及辦公室參觀活動，亦能讓他們了解業內工作環境。

薪酬待遇及工時安排

機構提供的薪酬待遇需與時並進，才能與其他行業競逐人才。薪酬和福利是吸引和挽留人才的關鍵。

如資源充裕，印刷業僱主可額外聘請一兩名員工，以便更靈活部署五天輪班工作。建立公司文化，推崇工作與生活平衡、自主工作及責任感等，亦有助提升員工的歸屬感。

支持實習計劃

面對人才短缺，僱主參與見習生計劃將獲益良多。見習計劃讓僱主有機會試用不同人選，再決定聘用適任人才。見習生亦能充當額外人手，支援團隊的恆常工作。他們能透過真實工作體驗，更深入了解行業，在畢業後加入團隊。

出版業－挽留人才及繼任安排

挽留年輕人才

為吸引及挽留年輕僱員，僱主需認識他們的工作價值及期望。出版業可考慮提供具彈性的僱傭合約，協助有潛質的求職者實現事業抱負。聘用自由工作者亦能略為紓緩出版業人手短缺的問題。

繼任規劃 建構人才實力

一般在機構內任職兩至三年的出版業年輕僱員是晉升至主任級職位的潛力人選。當主要職位空缺或重新分配工作時，這批年輕僱員的流動就會為安排人手的高級領導人員帶來挑戰。而有效的繼任規劃能紓緩上述問題，對僱員及機構發展均有裨益。假若員工知道自己有潛質晉升，便會更願意接受挑戰、提出具建設性的構思，並學習新技能。

僱員各有所長，經理或主管應能識別具潛質員工的技能及經驗，並提供培訓機會，特別是項目管理、溝通及管理技巧，協助他們好好裝備自己，配合機構發展及產品擴展部署，又或把握晉升機會。

提升印刷媒體及出版業人才技能

為從業員提供培訓

因應印刷及出版業人員工作時間緊迫，可在辦公地點定期舉辦工作坊或分享會，講解設計思維、數碼及社交媒體技巧等新概念或技術應用。

網上學習

至於解難、溝通技巧及項目管理等通用知識，可透過網上學習平台教授。

與業界合辦行業技能培訓

教育院校可與行業協會合辦短期培訓，提升從業員的專門知識。

再工業化及科技培訓計劃

本會鼓勵僱主善用「再工業化及科技培訓計劃」等政府資助，支持員工接受高端科技培訓，尤其是與「工業 4.0」有關的培訓。

支持員工學習

僱主普遍認同，投資人才發展屬人力資本開支。不過，許多僱主在投資僱員專業發展時，往往需要顧及其他工作的優次，並受預算所限。儘管個人長遠的發展，乃屬員工個人規劃，機構積極推動僱員持續專業發展，對機構成長至關重要。科技發展日新月異，本會鼓勵僱主支持員工持續進修。

為節省時間，可聘請外間導師提供職場培訓，又或以職務輪調形式進行培訓，例如員工接受充足培訓後，可安排輪流操作傳統與數碼印刷機。

僱主除了資助僱員參加培訓課程，也可支持員工出席海外貿易展覽或書展，讓他們見識其他國家的業內高端科技或實務典範，開拓環球視野，推動業界發展。

出版業協會可開辦持續進修基金資助課程，教授業界所需的專門知識，讓從業員善用政府資助提升技能。協會亦可邀請其他行業的講者主持研討會或工作坊，講解業內科技發展、近期社會現象或時事，促進互動交流、開放討論。

為業界人力發展出力

本會鼓勵僱主透過以下方式支援業界長遠的人力發展：

- (i) 與培訓機構推展更多合作計劃，培育新血；
- (ii) 向院校提出有關課程設計的建議，協助培訓更多能夠即時投入工作的畢業生；
- (iii) 支持 Earn & Learn 職學計劃，並提出建議，以作改善；以及
- (iv) 參與職業訓練局的人力調查和聚焦小組，提供寶貴的業界意見。

僱員的角色

開放思維 樂於學習

僱員應能透過不同網上渠道自學，並以開放思維與世界各地人士合作，互相學習。僱員亦應掌握新科技，並注意自動化技術為行業和工作機會帶來的影響。

善用政府資助

僱員可善用政府各項資助計劃，例如持續進修基金，實踐終身學習。