

第 1 章

勞工及福利局
職業訓練局

技能提升計劃的管理

這項帳目審查是根據政府帳目委員會主席在一九九八年二月十一日提交臨時立法會的一套準則進行。這套準則由政府帳目委員會及審計署署長雙方議定，並已為香港特別行政區政府接納。

《審計署署長第五十號報告書》共有七章，全部載於審計署網頁(網址：<http://www.aud.gov.hk>)。

香港
灣仔
告士打道 7 號
入境事務大樓 26 樓
審計署

電話：(852) 2829 4210

傳真：(852) 2824 2087

電郵：enquiry@aud.gov.hk

技能提升計劃的管理

目 錄

	段數
第 1 部分：引言	1.1
背景	1.2 – 1.6
技能提升計劃的撥款情況	1.7 – 1.8
技能提升計劃的學員	1.9
帳目審查	1.10
鳴謝	1.11
第 2 部分：技能提升計劃的管治	2.1
技能提升計劃的管治架構	2.2 – 2.3
審計署的意見及建議	2.4 – 2.5
當局的回應	2.6
管理利益衝突問題	2.7
審計署的意見及建議	2.8 – 2.12
職訓局的回應	2.13
處理機密資料	2.14
審計署的意見及建議	2.15
職訓局的回應	2.16
成立行業工作小組	2.17
審計署的意見及建議	2.18
職訓局的回應	2.19
第 3 部分：提供培訓課程	3.1
甄選行業納入技能提升計劃	3.2 – 3.4
審計署的意見及建議	3.5 – 3.7
職訓局的回應	3.8
對個別行業的撥款	3.9
審計署的意見及建議	3.10 – 3.11
職訓局的回應	3.12
培訓機構開班	3.13 – 3.14
審計署的意見及建議	3.15 – 3.19
職訓局的回應	3.20
學員完成課程比率和及格率	3.21 – 3.22
審計署的意見及建議	3.23 – 3.31
職訓局的回應	3.32

	段數
技能提升計劃的目標學員	3.33
審計署的意見及建議	3.34 – 3.39
職訓局的回應	3.40
第4部分：甄選培訓機構	4.1
甄選程序及採購規定	4.2 – 4.3
審計署的意見及建議	4.4 – 4.20
職訓局的回應	4.21
當局的回應	4.22
第5部分：視察培訓課程	5.1
背景	5.2 – 5.6
審計署的意見及建議	5.7 – 5.13
職訓局的回應	5.14
第6部分：宣傳及服務表現報告	6.1
宣傳開支	6.2 – 6.3
審計署的意見及建議	6.4 – 6.12
職訓局的回應	6.13
意見調查	6.14 – 6.15
審計署的意見及建議	6.16 – 6.17
職訓局的回應	6.18
評估技能提升計劃的成效	6.19 – 6.22
審計署的意見及建議	6.23 – 6.25
職訓局的回應	6.26
管理資料	6.27 – 6.29
審計署的意見及建議	6.30 – 6.32
職訓局的回應	6.33
服務表現報告	6.34
審計署的意見及建議	6.35 – 6.38
職訓局的回應	6.39

	頁數
附錄	
A : 技能提升計劃組織圖 (摘要圖) (二零零七年十二月三十一日)	52
B : 技能提升計劃涵蓋行業已開辦的培訓班及報讀培訓班的學員 (截至二零零七年九月三十日)	53
C : 《技能提升計劃程序》與政府《物料供應及採購規例》的比較 (二零零七年十二月三十一日)	54
D : 2006-07 年度開辦培訓班的培訓機構	55
E : 技能提升計劃的宣傳開支 (二零零七年三月三十一日)	56 – 57

第 1 部分：引言

1.1 本部分闡述這項審查的背景，並概述審查目的及範圍。

背景

1.2 二零零零年十月，政府在施政報告中宣布預留4億元，為低學歷人士提供多元化且切合需要的培訓課程，以協助他們提升技能和在勞動市場的競爭力。二零零一年六月，立法會財務委員會(財委會)批准撥款4億元設立技能提升計劃。財委會獲悉，這項計劃會為在職工人提供合時的技能培訓課程，以期加強他們的就業能力，並為僱主提供既有在有關行業有豐富經驗，又具備市場所需最新技能的人才。

1.3 **技能提升計劃督導委員會(督導委員會)** 督導委員會於二零零零年十一月由當時的教育統籌局(教統局——註 1) 成立，負責就如何運用該筆預留予技能提升計劃的4億元撥款，向政府作出建議，以及監督計劃的運作。二零零七年十二月三十一日，督導委員會由勞工及福利局常任秘書長(註 1) 擔任主席，並有其他八名委員(註 2)。

1.4 **技能提升計劃督導小組(督導小組)** 督導小組於二零零二年三月由督導委員會成立，以協助督導委員會監督技能提升計劃的運作。二零零七年十二月三十一日，督導小組由一名職業訓練局(職訓局) 副執行幹事擔任主席，並有其他四名成員(註 3)，這四位成員全為督導委員會委員。

1.5 **行業工作小組** 就技能提升計劃所涵蓋的各個行業成立的行業工作小組，其成員包括僱主和僱員的代表、培訓機構，以及政府官員(例如食物環境衛生署一名衛生總督察是市集營銷業的行業工作小組的成員)。行業工作小組負責制定培訓課程、委聘培訓機構、監察培訓課程、擬定技能評核準則、在培訓課程完結後頒發證書，以及推介和宣傳技能提升計劃的培訓課程。截至二零零七年十二月三十一日，共成立了 25 個行業工作小組。

註 1：繼政府總部於二零零七年七月一日重組後，教統局在人力資源方面的角色和職責已轉由勞工及福利局負責。

註 2：二零零七年十二月三十一日，督導委員會的其他八名委員包括職業訓練局執行幹事、僱員再培訓局行政總監及僱主和僱員的代表。

註 3：二零零七年十二月三十一日，督導小組的其他四名成員包括僱員再培訓局行政總監，以及僱主和僱員的代表。

1.6 **技能提升計劃秘書處** 二零零一年十一月，職訓局獲委任管理技能提升計劃秘書處，負責技能提升計劃的執行工作。二零零七年十二月三十一日，技能提升計劃秘書處的員工編制共有41人，由一名總工業訓練主任擔任主管。二零零七年十二月三十一日的技能提升計劃組織圖(摘要圖)載於附錄A。

技能提升計劃的撥款情況

1.7 當局在二零零一年六月撥款4億元設立技能提升計劃(見第1.2段)。截至二零零七年三月三十一日，技能提升計劃的總開支達2.575億元。詳情載於下文表一。

表一

技能提升計劃的開支
(2001-02至2006-07年度)

	2001-02 (由2001年 6月起) (百萬元)	2002-03 (百萬元)	2003-04 (百萬元)	2004-05 (百萬元)	2005-06 (百萬元)	2006-07 (百萬元)	總計 (百萬元)
培訓開支 (註1)	1.6	13.2	81.5	32.0	27.3	25.1	180.7
宣傳及其他開支	1.0	1.0	1.3	3.4	0.8	0.9	8.4
員工開支	4.5	9.0	10.3	12.8	14.9	14.2	65.7
行政開支	0.1	0.3	0.9	0.7	0.4	0.3	2.7
總計	7.2	23.5	94.0 (註2)	48.9	43.4	40.5	257.5

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

註1：學員須向培訓機構直接繳付已訂為三成課程費用的學費。培訓開支是指技能提升計劃為支付餘下七成課程費用而作出的資助。

註2：技能增值計劃於2003-04年度推出，是政府鑑於嚴重急性呼吸系統綜合症爆發而在就業方面推出的其中一項一次過紓困措施。該筆9,400萬元的開支包括開辦技能增值計劃課程所涉及的5,800萬元開支。

1.8 **負責決策局的角色** 勞工及福利局監督技能提升計劃的推行(二零零七年七月一日前負責的決策局為教統局，見第 1.3 段註 1)。勞工及福利局常任秘書長是督導委員會的主席。自二零零二年六月起，負責決策局就技能提升計劃的運作向財委會提交半年度進度報告。

技能提升計劃的學員

1.9 技能提升計劃為所涵蓋行業的在職工人提供培訓課程。截至二零零七年九月三十日，技能提升計劃已開辦培訓課程約共 9 600 班，學員人數達 193 000 人。詳情見附錄 B。

帳目審查

1.10 審計署最近就技能提升計劃的管理進行了帳目審查。審查工作集中於以下各方面：

- (a) 技能提升計劃的管治(第 2 部分)；
- (b) 提供培訓課程(第 3 部分)；
- (c) 甄選培訓機構(第 4 部分)；
- (d) 視察培訓課程(第 5 部分)；以及
- (e) 宣傳及服務表現報告(第 6 部分)。

審計署發現上述各方面可予以改善，並就解決有關問題提出多項建議。

鳴謝

1.11 在帳目審查期間，勞工及福利局和職訓局的人員充分合作，審計署謹此致謝。

第 2 部分：技能提升計劃的管治

2.1 本部分探討技能提升計劃的管治事宜，並找出可予改善之處。

技能提升計劃的管治架構

2.2 技能提升計劃督導委員會於二零零零年十一月成立，負責監督及監察技能提升計劃的運作。督導委員會主席在二零零一年十二月舉行的會議上指出，督導委員會的工作會與日後成立的人力發展委員會(旨在就人力事宜向政府提供意見)有所重疊。經委員商討後，督導委員會決定將其策略性的職能(例如審批技能提升計劃的撥款)轉交人力發展委員會負責，並成立技能提升計劃督導小組，監督技能提升計劃的日常運作。督導委員會仍會維持運作，直至人力發展委員會接手負責其策略性的職能。

2.3 人力發展委員會(註 4) 在二零零二年十月成立，負責就以下事宜向政府提供意見：

- (a) 香港的人力需求及發展人力資源以應付有關需求的政策；
- (b) 職業訓練及再培訓、專上教育和持續教育的經費及提供模式；
- (c) 設立及實施資歷架構及質素保證架構；以及
- (d) 由當時的教育統籌局局長提交人力發展委員會的任何其他事項。

審計署的意見及建議

2.4 審計署注意到一如督導委員會二零零一年十二月的決定，督導小組於二零零二年三月成立。人力發展委員會於二零零二年十月正式成立。然而，督導委員會在人力發展委員會成立後仍然維持運作。此外，審計署找不到督導委員會在二零零一年十二月舉行會議後，有關此事的其他會議記錄。勞工及福利局在二零零八年二月回應審計署的查詢時表示，人力發展委員會在成立時，其職能及責任與二零零一年十二月向督導委員會提交的建議並非完全相同。因此，人力發展委員會與督導委員會的職能及責任並無重疊。勞工及福利局同意，人力發展委員會及督導委員會在二零零七年七月政府總部重組後應繼續履行不同的職能及責任。審計署認為，當局應及早把此事其後的發展妥為告知督導委員會。

註 4：二零零七年十二月三十一日，人力發展委員會由勞工及福利局局長出任主席，並有其他 19 名委員。這 19 位委員是政府官員(勞工及福利局常任秘書長及政府經濟顧問)、僱主和僱員代表、學者、職訓局主席及僱員再培訓局主席。

2.5 審計署建議勞工及福利局局長應：

- (a) 在二零零一年十二月督導委員會會議後，就將督導委員會的策略性職能轉交人力發展委員會負責的建議，向督導委員會報告有關的進展情況；以及
- (b) 確保日後及早向督導委員會報告其關注的管治事宜。

當局的回應

2.6 勞工及福利局局長表示，勞工及福利局會跟進審計署的建議。他又表示：

- (a) 會因應最新發展，在督導委員會下次會議上，就督導委員會和人力發展委員會各自的職能及責任的最新情況，向督導委員會作出匯報；以及
- (b) 勞工及福利局會確保日後及早向督導委員會報告其關注的管治事宜。

管理利益衝突問題

2.7 為達到良好管治，必須為技能提升計劃制訂指引，清楚訂明如何構成利益衝突，以及在處理涉及有實際或令人覺得存在的利益衝突的情況時應遵守的程序。

審計署的意見及建議

向成員發出指引

2.8 審計署注意到，廉政公署在二零零三年六月完成對技能提升計劃的審查後，建議在委任督導委員會及行業工作小組的成員時，必須向成員發出有關利益衝突的書面指引(註5)。

2.9 二零零三年九月，技能提升計劃秘書處根據廉政公署的建議，為行業工作小組成員擬訂一套有關申報利益的書面指引，其後向行業工作小組成員發出這些指引。然而，截至二零零七年十二月，秘書處仍未向督導委員會及督導小組的成員發出同類指引。

註5： 廉政公署的審查不包括督導小組。

兩層申報利益制度

2.10 審計署注意到，廉政公署曾向公共機構發出兩層申報利益制度的指引，用以管理利益衝突的事宜。根據現時廉政公署的指引，公共機構轄下委員會的成員須於新加入委員會時及以後每年一次，以書面向委員會秘書登記其個人利益，無論是直接或間接、金錢或其他性質的利益均須登記。登記時須填寫標準表格，並由委員會秘書備存一份委員會成員利益登記冊。須予登記的利益包括下列類別：

- (a) 獨資經營、合夥經營或公司董事；
- (b) 受薪的工作、職位、行業、專業或職業；
- (c) 所持的公共上市公司或私人公司股份(例如佔公司已發行股本的1%或以上)；以及
- (d) 與委員會工作性質有關之其他可申報利益。

2.11 審計署注意到，技能提升計劃的指引並不包括下列載於廉政公署指引內的規定：

- (a) 成員須於接受委任時及以後每年一次申報其個人利益；以及
- (b) 須備存一份登記冊，用以記錄和更新成員所申報的利益。

審計署的建議

2.12 審計署**建議**技能提升計劃秘書處應：

- (a) 確保向督導委員會、督導小組及行業工作小組成員發出有關管理利益衝突的指引；以及
- (b) 考慮採取措施，改善督導委員會、督導小組及行業工作小組成員申報利益的報告及登記安排。

職訓局的回應

2.13 職訓局執行幹事表示：

- (a) 技能提升計劃秘書處擬訂的指引已獲廉政公署批准。技能提升計劃秘書處會進一步與廉政公署聯絡，以找出指引可改善的地方；
- (b) 目前，行業工作小組的成員須在行業工作小組會議上申報任何可能出現的利益衝突，而這些申報內容均記錄在會議記錄中。技能

提升計劃秘書處會諮詢廉政公署，以找出利益申報的報告及登記安排可改善的地方；以及

- (c) 在諮詢廉政公署後，技能提升計劃秘書處會向督導委員會、督導小組及行業工作小組成員發出最新的指引。秘書處會每年一次重新向他們傳閱有關指引。

處理機密資料

2.14 廉政公署在對技能提升計劃進行審查(見第 2.8 段)後，建議在委任督導委員會及行業工作小組的成員時，必須向成員發出書面指引，規定成員必須對執行職務期間所得的資料保密。

審計署的意見及建議

2.15 二零零三年九月，技能提升計劃秘書處根據廉政公署的建議，為行業工作小組成員擬訂一套有關處理機密資料的書面指引。秘書處已向行業工作小組成員發出這些指引。然而，截至二零零七年十二月，秘書處仍未向督導委員會及督導小組的成員發出同類指引。審計署建議，技能提升計劃秘書處應確保向督導委員會、督導小組及行業工作小組成員發出有關處理機密資料的指引。

職訓局的回應

2.16 職訓局執行幹事贊同審計署的建議。她表示，技能提升計劃秘書處會確保向督導委員會、督導小組及行業工作小組成員發出有關處理機密資料的指引。

成立行業工作小組

2.17 為了把行業納入技能提升計劃，籌備小組會把有關建議提交督導小組通過及督導委員會批准。得到督導委員會批准把行業納入技能提升計劃後，技能提升計劃秘書處便會着手為該行業成立行業工作小組。截至二零零七年九月三十日，共為 25 個行業成立了行業工作小組(見附錄 B)。

審計署的意見及建議

2.18 籌備小組就把行業納入技能提升計劃所提交的建議包括擬議行業工作小組成員名單。當技能提升計劃所涵蓋的任何一個行業首次遞交撥款申請時，亦會向督導委員會及督導小組提交該行業工作小組的成員名單。然而，審計署找不到任何關於督導委員會或督導小組正式批准行業工作小組成員名單的會議記

錄。審計署建議，技能提升計劃秘書處須改善文件記錄，以便就尋求督導委員會及督導小組通過成立行業工作小組及工作小組成員名單作出清晰的記錄。

職訓局的回應

2.19 職訓局執行幹事贊同審計署的建議。她表示，在提交有關建議把行業納入技能提升計劃的文件方面，日後會作出改善，以便就尋求督導委員會及督導小組通過成立行業工作小組及工作小組成員名單作出清晰的記錄。

第3部分：提供培訓課程

3.1 本部分探討在技能提升計劃下開辦培訓課程的情況。審計署發現有多方面可予改善。

甄選行業納入技能提升計劃

3.2 **納入試驗階段的行業** 根據督導委員會的職權範圍，督導委員會會就把目標行業納入不同階段的技能提升計劃提供意見。二零零零年十一月及十二月，督導委員會決定把六個行業（包括中式飲食、進出口、印刷、零售、運輸和服裝製品／紡織）納入技能提升計劃試驗階段的範圍。督導委員會作出決定時，曾參考教統局提供的多項人力資源研究結果（例如《二零零五年的人力資源推算報告》——註6）。

3.3 **將行業納入技能提升計劃的準則** 二零零一年八月，督導委員會就決定是否把行業納入技能提升計劃，訂立下列準則：

- (a) 該行業對香港社會經濟發展的貢獻及其前景；
- (b) 該行業聘用了大量低學歷低技術而極需接受技能提升計劃培訓的工人；以及
- (c) 該行業的僱員和僱主願意攜手合作，積極參與發展有關課程，令課程的質素獲保證、資歷被行業承認，從而推動工人自強不息的終身學習文化。

3.4 **納入其後階段的行業** 技能提升計劃秘書處根據上文第3.3段所述的準則，物色行業並向督導委員會作出建議，待督導委員會審批後把行業納入技能提升計劃。技能提升計劃秘書處亦不時與個別行業的有關機構或人士（例如僱主／僱員代表及商會）聯絡，以確定是否需要把有關行業納入技能提升計劃。此外，技能提升計劃秘書處在研究有關行業對技能提升的需要時，亦會參考個別行業的人力調查結果（註7）。

註6：日期為二零零零年十一月的《二零零五年的人力資源推算報告》，由前財經事務局的經濟分析部與教統局、政府統計處和勞工處合力擬備。

註7：人力調查蒐集業內人力情況的最新資料。有關調查由職訓局轄下訓練委員會及一般委員會進行，以便就各行業的培訓需求提供意見。訓練委員會針對特定行業的情況，而一般委員會則負責各行業均適用的培訓項目（例如資訊科技）。

審計署的意見及建議

將行業納入技能提升計劃

3.5 審計署審查了職訓局訓練委員會人力調查所涵蓋的其中四個行業(即銀行及金融、保險、海事服務，以及大眾傳播)。審計署注意到，截至二零零七年十二月三十一日，銀行及金融業並未被納入技能提升計劃。然而，審計署發現該行業可能符合督導委員會所訂有關納入技能提升計劃的準則，詳情如下：

銀行及金融業的人力調查

根據職訓局轄下銀行及金融業訓練委員會於二零零四年十一和十二月進行的一項人力調查，銀行及金融業有僱員共 96 962 名，當中 26 603 名 (27%) 擔任須具中五教育程度的職位。大部分這類職位屬文員性質，詳情如下：

<u>職位等級</u>	<u>須具中五教育程度的職位數目</u>
經理級	6
主管級	680
文員級	25 917
總計	26 603

審查結果

銀行及金融業沒有被納入技能提升計劃，亦沒有獲技能提升計劃秘書處視為可納入技能提升計劃的行業。然而，銀行及金融業乃本港的一個重要行業，而二零零四年人力調查亦顯示該行業擁有大量適合教育程度較低(即中五)的僱員擔任的職位。

資料來源：銀行及金融業《二零零四年人力調查報告書》

3.6 技能提升計劃秘書處於二零零八年二月在回應審計署的查詢時表示，已檢討銀行及金融業是否適合納入技能提升計劃，並認為與其他行業比較，銀行及金融業不是最優先需要納入技能提升計劃的行業。不過，當時並無以文件記錄該項檢討的結果及技能提升計劃秘書處的決定。為更有效協助督導委員會訂出納入技能提升計劃的目標行業(例如銀行及金融業)，審計署認為，技能提升計劃秘書處需以文件記錄對行業進行的檢討，並需制訂中長期策略性計劃，以

訂出可納入技能提升計劃的新行業及納入計劃的先後次序，供督導委員會審議。

3.7 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應考慮制訂中長期策略性計劃，以訂出可納入技能提升計劃的新行業及納入計劃的先後次序，供督導委員會審議。

職訓局的回應

3.8 職訓局執行幹事贊同審計署的建議。她表示：

- (a) 在訂出可納入技能提升計劃的新行業方面，技能提升計劃秘書處定期進行檢討及參考所有從各方所得的資料，例如職訓局的人力調查、政府統計處及勞工處發表的勞工統計數字。此外，技能提升計劃秘書處亦與各行業保持緊密聯繫，並通過本身的龐大網絡，找出有迫切培訓需要的行業；以及
- (b) 技能提升計劃秘書處將制訂中長期策略性計劃，以訂出可納入技能提升計劃的新行業納入的先後次序，然後呈交督導委員會審議。

對個別行業的撥款

3.9 為保留彈性，在為技能提升計劃所涵蓋的個別行業開辦技能提升課程方面，督導委員會並沒有設定任何撥款上限。有關方面會根據各行業工作小組的撥款申請，向個別行業批出培訓撥款。行業工作小組在申請撥款時，須提供計劃的培訓課程的詳情（例如課程大綱、預計開班數目、預計學員數目及預算開支）。技能提升計劃秘書處會不時就每個行業使用撥款及提供培訓班的情況，向督導委員會作出匯報。

審計署的意見及建議

3.10 審計署注意到，為某些行業計劃開辦的培訓班有些尚未開課，但有關這些培訓班的撥款卻早於二零零二年已經批出，詳情載於表二。審計署認為，技能提升計劃秘書處需確保為個別行業計劃開辦的培訓班能夠及早開課。

表二

有很大比例已籌劃但尚未開課的培訓班的行業
(截至二零零七年六月三十日)

行業	撥款申請 獲批日期	撥款申請 涉及的培訓班		包括在撥款申請 內但尚未開課的 培訓班		已批出但 尚未動用的撥款 (百萬元)
		數目 (a)	獲批撥款 (b) (百萬元)	數目 (c)	百分比 (d)= (c)/(a)	
地產代理	2002年9月	113	2.0	74	65.5%	1.4
陸路客運	2003年12月	137	1.3	52	38.0%	0.6
	2005年11月	126	1.1	118	93.7%	1.0
汽車	2005年9月	168	2.2	137	81.5%	1.9

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

3.11 審計署建議 技能提升計劃秘書處應：

- (a) 採取措施確保培訓班能夠在獲批撥款後的一段合理時限內開課；
以及
- (b) 因應行業工作小組尚未動用的撥款和行業對培訓班的需求，定期檢討行業工作小組的撥款需要。

職訓局的回應

3.12 職訓局執行幹事表示：

- (a) 技能提升計劃秘書處致力確保為所有行業計劃開辦的培訓班均能及早開課，但一些會影響課程報讀率的因素卻不是技能提升計劃秘書處所能控制 (例如一些行業人手緊張和周期性業務繁忙，以及個別行業工人的進修風氣)。各行業工作小組已採取適當補救行動，例如定期進行檢討和重整課程，並開辦新課程以滿足不同行業的需要；

- (b) 技能提升計劃秘書處會繼續確保為個別行業計劃開辦的培訓班能夠及早開課。此外，技能提升計劃秘書處和各行業工作小組亦會繼續定期進行檢討和重整課程，並開辦新課程以滿足行業的需要；
- (c) 不同行業在工人數目、工人接受培訓的動力和僱主的支持度等方面均有所不同，這些因素會影響個別行業的撥款需要；以及
- (d) 各行業工作小組會定期檢討現有課程和這些課程各自所獲得的撥款。任何未動用的撥款會集中處理，為技能提升計劃的其他課程提供撥款。

培訓機構開班

3.13 技能提升計劃秘書處可委聘不同的培訓機構為相同的培訓課程開班。培訓機構須把有關開班的詳細資料通知技能提升計劃秘書處，並在開辦每班培訓課程前徵得技能提升計劃秘書處的批准。培訓機構招收的學員不可超逾計劃的每班人數。如某培訓班的報讀率(即報讀該班培訓課程的學員人數除以計劃的每班人數)少於65%，培訓機構不可開辦該培訓班。培訓機構會根據技能提升計劃秘書處提供的指引，決定是否接納學員報讀課程。如學員報讀技能提升計劃課程的申請獲得接納並繳付學費，便會被視為“已報讀”課程。

3.14 培訓機構會以協定的課程費用開辦每班培訓課程。在開班時，培訓機構會向已報讀的學員收取技能提升計劃秘書處所批准的學費(通常訂為課程費用的三成)。技能提升計劃秘書處會向培訓機構支付課程費用與學費之間的差額。

審計署的意見及建議

需提高報讀率

3.15 如培訓機構所辦的培訓班的報讀人數達到其計劃的每班人數的 65%，可獲技能提升計劃秘書處批准開班。如某培訓班的報讀率少於 85%，技能提升計劃秘書處將減少有關的資助(註 8)。

3.16 2006-07 年度開辦的 1 632 班中，950 班的報讀率少於 100%。如下文表三所示，報讀率愈低，則用於每名學員的實際培訓開支(即課程費用與學費之間的差額)便愈高。為了提高在使用技能提升計劃現有撥款方面的成本效益，審計署認為技能提升計劃秘書處需研究如何提高報讀率。

註 8：資助額會根據報讀率而減少，詳情如下：

報讀率	資助減幅
80% 至 84%	課程費用全數的 5%
75% 至 79%	課程費用全數的 10%
70% 至 74%	課程費用全數的 15%
65% 至 69%	課程費用全數的 20%

表三

報讀人數不足對每名學員培訓開支的影響
(2006-07 年度)

報讀率	班數	學員人數		技能提升計劃 支付的 培訓開支		每名學員的 培訓開支		每名學員實 際培訓開支 的增幅 (g) = [(f) - (e)]/(e) (%)
		計劃 (a)	實際 (b)	計劃 (c) (‘000 元)	實際 (d) (‘000 元)	計劃 (e)= (c)/(a) (元)	實際 (f)= (d)/(b) (元)	
95% 至 99%	178	4 152	3 974	2 658	2 709	640	682	7%
90% 至 94%	189	4 072	3 734	2 526	2 617	620	701	13%
85% 至 89%	180	3 731	3 235	2 642	2 796	708	864	22%
< 85%	403	8 869	6 673	5 491	5 199	619	779	26%
整體	950	20 824	17 616	13 317	13 321	640	756	18%

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄及審計署的分析

同一培訓機構就相同課程開班

3.17 為了讓學員有更多選擇，有關方面可邀請多於一間培訓機構就相同課程舉辦多於一班。然而，審計署注意到，在對課程需求不足的情況下，如同一培訓機構就相同課程屢次開班，將會影響培訓班的報讀率。現舉例說明如下。

例一

- (1) 技能提升計劃秘書處委聘培訓機構 A 及其他培訓機構開辦名為“店鋪管理及顧客服務”的零售業店鋪管理及顧客服務培訓課程。
- (2) 經技能提升計劃秘書處批准後，培訓機構A於2006-07年度就有關課程開辦了五班，每班計劃招收 20 名學員，詳情如下：

班別	開辦日期	報讀率	報讀學員 人數	尚餘的 培訓名額數目
A	2006年7月17日	65%	13	7
B	2006年7月17日	80%	16	4
C	2006年7月24日	75%	15	5
D	2006年9月4日	80%	16	4
E	2006年9月15日	65%	13	7
整體		73%	73	27

- (3) A 班在新界某地點舉行，B 至 E 班則在九龍同一地點舉行。
- (4) 技能提升計劃秘書處亦批准其他培訓機構於二零零六年七月和九月另外開辦四班相同課程。這些機構開辦的四班課程的報讀率至少有 95%。

審查結果

與其他培訓機構開辦的培訓班相比，A 至E班的報讀率並不理想，尚餘的培訓名額共有 27 個。

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

3.18 在2006-07年度，技能提升計劃共就 373 個培訓課程開辦了 1 632 班。換言之，年內就每個課程平均開辦四班。審計署認為技能提升計劃秘書處在開辦多班時，或需檢討對課程的需求，因為有些培訓班的報讀率可能會較低。

審計署的建議

3.19 對於在技能提升計劃下開辦的培訓班，審計署建議技能提升計劃秘書處應考慮：

- (a) 採取措施提高技能提升計劃各班的報讀率；以及
- (b) 在開辦多班時檢討對課程的需求。

職訓局的回應

3.20 職訓局執行幹事表示：

- (a) 目前，技能提升計劃秘書處及各行業工作小組定期檢討對課程的需求，並已採取適當措施以提高報讀率，包括展開宣傳運動和重整課程；
- (b) 為在成本效益與報讀課程人士的培訓得益之間取得平衡，報讀率低於100%的培訓班仍會開辦。目前，開班的最低報讀率為65%。過往的平均報讀率由中式飲食業的83%至美容護理業的99%不等。技能提升計劃秘書處可根據其資助減幅表削減對培訓機構的資助(見第3.15段)；
- (c) 已鼓勵培訓機構提高報讀率。培訓機構的課程報讀記錄將會成為日後用以評審其標書的考慮因素。技能提升計劃秘書處日後會在諮詢各行業工作小組後，研究進一步提高報讀率的可行途徑；
- (d) 為方便一些偏遠地區的學員參加課程，會在不同地點(例如新界區)為同一課程開班。培訓機構在開辦課程前已檢討對課程的需求；以及
- (e) 因應審計署的建議，技能提升計劃秘書處會採取措施，建議培訓機構就同一課程開辦多班時，須審慎研究對有關培訓班的需求，以免出現報讀率偏低的情況。

學員完成課程比率和及格率

3.21 為評估學員在完成技能提升計劃的培訓課程後的水平，學員須接受結業評核測試。通過評核測試和符合課程要求(例如有理想的出席率)的學員會獲頒發課程證書。

3.22 技能提升計劃秘書處監察學員完成課程比率和及格率(註9)，藉以衡量學員參加結業評核測試和獲頒發課程證書的人數。如發現學員完成課程比率及/或及格率較低，技能提升計劃秘書處會向開班的培訓機構作出跟進，包括發出跟進信(註10)，以提醒培訓機構，並要求他們找出原因，以及提出可採取哪些補救行動，解決學員完成課程比率和及格率較低的問題。有關學員完成課程比率和及格率的資料，載於勞工及福利局向立法會提交的半年度進度報告。

審計署的意見及建議

3.23 有關2006-07年度所開辦1 632班的學員完成課程比率和及格率的審計分析，載於下文表四。

註9： 學員完成課程比率和及格率的計算方法如下：

$$(a) \text{ 學員完成課程比率} = \frac{\text{參加結業評核測試的學員人數}}{\text{報讀該培訓班的學員人數}} \times 100\%$$

$$(b) \text{ 及格率} = \frac{\text{獲頒發課程證書的學員人數}}{\text{參加結業評核測試的學員人數}} \times 100\%$$

註10： 根據技能提升計劃秘書處的現行程序，跟進信會在下列情況發出：

每班報讀學員人數	如及格率或學員完成課程比率少於
25 至 30	80%
20 至 24	75%
15 至 19	
10 至 14	70%
10 以下	65%

表四

學員完成課程比率和及格率
(2006–07年度)

幅度 (百分比)	學員完成課程比率 在幅度內的班數	及格率 在幅度內的班數
0% 至 9%	0 (0%)	2 (0.1%)
10% 至 19%	1 (0.1%)	1 (0.1%)
20% 至 29%	7 (0.4%)	7 (0.4%)
30% 至 39%	17 (1.0%)	3 (0.2%)
40% 至 49%	23 (1.4%)	11 (0.7%)
50% 至 59%	41 (2.5%)	13 (0.8%)
60% 至 69%	104 (6.4%)	39 (2.4%)
70% 至 79%	221 (13.5%)	67 (4.1%)
80% 至 89%	421 (25.8%)	156 (9.6%)
90% 至 99%	492 (30.2%)	286 (17.5%)
100%	305 (18.7%)	1 047 (64.1%)
總計	1 632 (100%)	1 632 (100%)

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄及審計署的分析

3.24 如表四所示，有些培訓班的學員完成課程比率和及格率非常低。

回覆跟進信

3.25 技能提升計劃秘書處就2006-07年度各行業開辦的培訓班，向培訓機構發出跟進信，審計署對其中三個行業的培訓機構所作回應的分析載於下文表五。審計署發現在 51 宗個案中，技能提升計劃秘書處未能在跟進信所示的指定時限內（一般為發信後一星期內）收到回覆。

表五

2006-07 年度向培訓機構發出的跟進信
(截至二零零七年十二月三十一日的情況)

行業	發出跟進信數目	回覆數目		
		在指定時限內收到回覆	在指定時限過後收到回覆	截至二零零七年十二月三十一日仍未收到回覆
保險	45	12	5	28
印刷	26	12	1	13
地產代理	4	0	2	2
總計	75	24	8	43
			51	

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄及審計署的分析

因應跟進信而採取補救行動

3.26 審計署注意到，向培訓機構發出的跟進信未必收到預期之效。現舉例說明如下。

例二

- (1) 2006–07 年度，保險業培訓機構 B 就名為“強制性保險條例—汽車”的強制性汽車保險課程開辦了五班。各班的及格率如下：

班別	開辦日期	及格率
F	2006 年 6 月 30 日	0%
G	2006 年 9 月 22 日	76%
H	2006 年 12 月 4 日	26%
I	2007 年 3 月 20 日	97%
J	2007 年 3 月 29 日	29%

- (2) F 班有 20 名學員參加結業評核測試，全部不及格。H 班和 J 班分別有 27 名和 28 名學員參加結業評核測試，分別只有七名和八名學員及格。技能提升計劃秘書處就 F、H 及 J 班及格率較低的問題發出跟進信，培訓機構 B 在回應時建議採取補救行動如下：(a) 請學員留意結業評核測試的範圍；(b) 安排學員重點溫習，以便應付評核測試；以及 (c) 安排結業評核測試不及格的學員再次應試。

- (3) 繼提出採取補救行動後，培訓機構 B 在二零零七年四月至九月期間就有關課程另外開辦七班。各班的及格率如下：

班別	開辦日期	及格率
K	2007 年 6 月 7 日	56%
L	2007 年 6 月 13 日	100%
M	2007 年 6 月 16 日	100%
N	2007 年 6 月 25 日	21%
O	2007 年 6 月 27 日	100%
P	2007 年 8 月 13 日	100%
Q	2007 年 9 月 7 日	31%

審查結果

雖然情況有所改善，但培訓機構 B 在二零零七年四月至九月期間所辦培訓班的及格率依然相當參差，由 21% 至 100% 不等。審計署注意到，該培訓機構並無知會技能提升計劃秘書處是否已採取補救行動，以改善及格率。

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

3.27 審計署認為，技能提升計劃秘書處需徹底跟進向培訓機構發出跟進信的事宜，以確保培訓機構迅速採取行動，提高學員完成課程比率和及格率。

需鼓勵學員出席課程

3.28 審計署注意到，技能提升計劃課程訂有最低出席率要求(例如 80% 出席率)。如學員未能達到最低出席率，便不符合獲頒發課程證書的資格。

3.29 按照技能提升計劃秘書處的做法，學員未能完成培訓課程(例如由於出席率不足或沒有接受結業評核測試)不會影響其日後參加技能提升計劃課程的資格。學員仍可再次申請報讀相同課程或其他技能提升計劃的課程。

3.30 審計署抽查 100 名在 2006–07 年度退讀(即未參加結業評核測試或未達到最低出席率要求)技能提升計劃課程的學員，發現其中 29 名(29%)學員曾退讀多過一個技能提升計劃培訓班。技能提升計劃秘書處需採取措施鼓勵學員出席課程。

審計署的建議

3.31 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應：

- (a) 採取行動徹底跟進向培訓機構發出跟進信的事宜，以確保培訓機構迅速採取行動，提高學員完成課程比率和及格率；以及
- (b) 採取措施鼓勵學員出席技能提升計劃課程。

職訓局的回應

3.32 職訓局執行幹事贊同審計署的建議。她表示：

- (a) 技能提升計劃秘書處會採取行動，徹底跟進向培訓機構發出的跟進信；
- (b) 至於技能提升計劃課程的學員出席情況，須指出技能提升計劃屬自願參與性質，由學員主動參加培訓。鑑於大部分技能提升計劃的學員為在職成人，因此有時可能因工作及家庭事務而未能遵守出席率的規定。有關方面已採取適當的積極措施，鼓勵學員提高出席率(例如向機電工程業及大廈維修和裝修業的學員作出獎勵)；以及

- (c) 技能提升計劃秘書處會在諮詢各行業工作小組後，研究如何進一步鼓勵學員提高出席率(例如推行獎勵計劃，如設立最佳學員獎，以及在機電工程業設業界學員獎)。

技能提升計劃的目標學員

3.33 根據二零零一年五月有關申請撥款設立技能提升計劃的財委會文件，在報讀課程的資格規定方面，“由於這項計劃旨在提升教育程度較低的工人的技能，因此培訓對象主要為中五和以下程度的本地工人。不過，計劃亦會顧及個別行業的特殊情況，以進出口業為例，雖然業內部分僱員學歷較高，但他們與其他教育程度較低的工人一樣，亦需要提升技能。”

審計署的意見及建議

學員的居民身分

3.34 根據技能提升計劃網站所載，技能提升計劃的學員必須為香港居民，並須符合以下其中一項條件：

- (a) 擁有香港居留權；
- (b) 擁有香港入境權；或
- (c) 有權在香港逗留而不受任何逗留條件限制。

3.35 技能提升計劃秘書處不時會向取錄不合資格學員的培訓機構發出警告信，以提醒有關機構須遵照技能提升計劃規定行事。審計署審查了截至二零零七年十一月三十日的警告信，注意到在三宗個案中，培訓機構取錄非香港居民(澳門居民)報讀課程。審計署認為，技能提升計劃秘書處需採取措施，確保培訓機構在決定是否取錄學員時，遵照技能提升計劃所訂明有關學員居民身分的資格規定行事。

學員的教育程度

3.36 根據技能提升計劃秘書處所訂明的程序，學員須在技能提升計劃課程報名表上的下列四個空格選取其一以填報其教育程度：

- (a) “中一至中三”；
- (b) “中四至中五”；
- (c) “中六至中七”；以及

(d) “其他”。選取“其他”的學員須在報名表上詳細說明其學歷。

3.37 培訓機構在接受學員申請前，須核對其教育程度是否符合課程要求。對學員在2006-07年度開辦培訓班的課程報名表上填報的教育程度的審計分析載於下文表六。審計署注意到在141宗個案(0.5%)中，學員沒有選取報名表上的空格填報其教育程度。此外，在5 515名(17.6%)填報“其他”教育程度的學員中，很多(約2 500名)沒有就其學歷提供任何進一步資料。

表六

學員填報的教育程度
(2006-07年度)

教育程度	學員	
	人數	百分比
中一至中三	7 207	23.0%
中四至中五	16 004	51.2%
中六至中七	2 395	7.7%
其他：		
—— 附上詳細學歷	2 993	9.6%
—— 沒有附上詳細學歷	<u>2 522</u>	<u>8.0%</u>
	5 515	17.6%
沒有資料	141	0.5%
總計	31 262	100%

資料來源：技能提升計劃的記錄

3.38 在報名表上選取“其他”而沒有提供進一步詳細學歷的學員，可能具備中七以上的教育程度，超逾中五程度的一般報讀資格。單憑報名表，培訓機構及技能提升計劃秘書處不能確定這些學員的實際教育程度。審計署認為，技能提升計劃秘書處需考慮修改技能提升計劃課程報名表，以改善收集申請人教育程度資料的情況。這些資料有助確定學員是否二零零一年五月發出的財委會文件中所指的目標學員。

審計署的建議

- 3.39 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應：
- (a) 採取措施確保培訓機構在決定是否取錄學員時，遵照技能提升計劃所訂明的資格規定行事；
 - (b) 考慮修改技能提升計劃課程報名表，以便就學員的教育程度收集更為準確的資料；以及
 - (c) 在對學員的教育程度進行分析時，須考慮經修訂報名表內的資料。

職訓局的回應

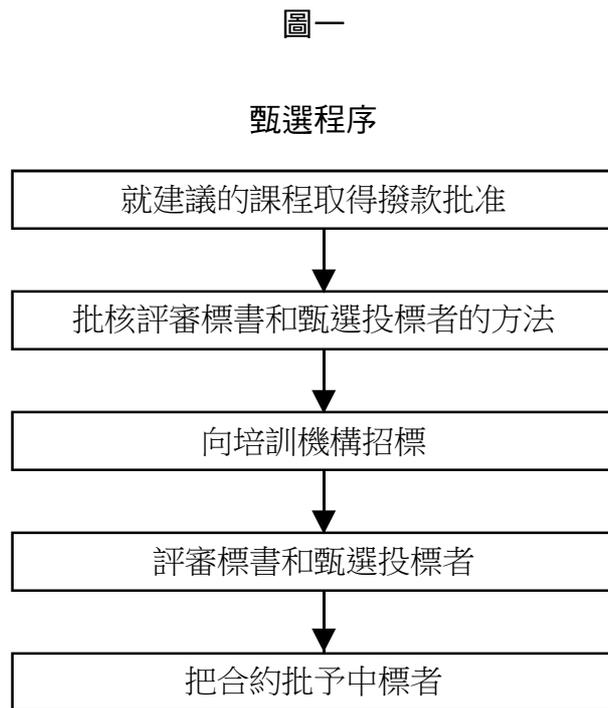
- 3.40 職訓局執行幹事表示：
- (a) 所有培訓機構已於加入技能提升計劃的簡介會上獲告知有關的資格規定。因應審計署的建議，技能提升計劃秘書處會向所有培訓機構定期發出備忘通知書，確保他們遵守訂明的資格規定；以及
 - (b) 技能提升計劃秘書處將修改技能提升計劃課程報名表，以便就學員的教育程度收集更為準確的資料。所收集的資料會經分析，然後提交督導委員會。

第 4 部分：甄選培訓機構

4.1 本部分探討技能提升計劃甄選培訓機構的情況，並找出甄選程序可予改善之處。

甄選程序及採購規定

4.2 甄選培訓機構程序簡介載於下文圖一。



資料來源：技能提升計劃的記錄

4.3 《技能提升計劃課程發展、招標及審批程序》(下稱《技能提升計劃程序》)訂明採購及甄選培訓機構的程序。《技能提升計劃程序》訂明行業工作小組須審批多個事項，其中包括：

- (a) 邀辦培訓機構名單；
- (b) 評審標書的準則及評分制度 (包括技術及價格評分的計算比重)；
- (c) 價格評分的計算程式 (註 11)；

註 11：以評分制度(100 分)而言，價格評分比重為 30%，則以下列程式計算受評審標書的價格評分：

$$\frac{\text{接獲各份標書中的最低投標價格}}{\text{受評審標書的投標價格}} \times 30 \text{ 分}$$

- (d) 規定投標價格超逾課程成本上限 (技能提升計劃秘書處所預算每班課程成本的 130%) 的標書將不獲考慮；
- (e) 根據課程的班數而訂定甄選培訓機構的數目；以及
- (f) 成立評分小組，就甄選投標者提出建議，以供行業工作小組審批。

審計署的意見及建議

批核《技能提升計劃程序》

4.4 督導委員會在其二零零一年五月的會議上批核技能提升計劃運作原則及模式，包括批核標書及甄選培訓機構的程序。審計署找不到督導委員會或督導小組會議記錄載述督導委員會或督導小組曾批核技能提升計劃秘書處其後擬訂的《技能提升計劃程序》。審計署認為技能提升計劃秘書處需確保《技能提升計劃程序》由適當主管當局批核。

偏離政府的做法

4.5 當局在申請撥款設立技能提升計劃時，曾於二零零一年五月向財委會表示會按政府的採購程序甄選培訓機構。

4.6 審計署把二零零七年十二月三十一日仍然使用的《技能提升計劃程序》與政府的《物料供應及採購規例》比較，發現兩者有些方面不同，詳情載於附錄 C。審計署對比較結果的意見載述於下文第 4.7 至 4.9 段。

4.7 **評審標書所用的比重** 《技能提升計劃程序》訂明有關採用評分制度以評審標書的指引。根據有關指引，技術 (質素) 評分比重可為 70%，而價格評分比重則為 30% (註 12)。在技術評審方面，考慮因素可包括投標者過往的培訓經驗、認受性、培訓地點、現有設施和導師資歷。審計署注意到《技能提升計劃程序》的 70% 技術評分比重，遠高於《物料供應及採購規例》下一般採用的 30% 至 40% 技術評分比重。審計署認為技能提升計劃秘書處需檢討其評分制度，特別是技術及價格評審的相對比重。

註 12：《技能提升計劃程序》沒有訂明技術及價格評審的相對比重。然而，《技能提升計劃程序》一份夾附的參考文件顯示，技術評分比重為 70%，而價格評分比重則為 30%。審計署對三個行業在 2006-07 年度的招標工作進行審查 (見第 4.8 段)，發現當中均曾使用這些比重。

4.8 **投標價格超逾課程成本上限的標書** 根據《技能提升計劃程序》，投標價格超逾課程成本上限的標書將不獲考慮(見第 4.3(d) 段)。審計署發現，相比之下，《物料供應及採購規例》並無類似規定。審計署對三個行業(即汽車、美髮及印刷)在 2006-07 年度的招標工作進行審查，發現汽車業及印刷業分別有 25 份(佔所收到 76 份標書的 33%)及 4 份標書(佔所收到 45 份標書的 9%)因這項預審資格規定而不獲進一步考慮。技能提升計劃秘書處或需檢討應否採用政府的做法，不設定投標價格上限。

4.9 **對投標者進行財政審查** 根據《物料供應及採購規例》，倘採購項目的價值超逾某個款額，有關政府部門便須對獲考慮批出合約的投標者進行財政審查，以確保投標者有足夠的財政能力履行合約。審計署發現，相比之下，《技能提升計劃程序》並無類似規定。審計署認為，技能提升計劃秘書處需考慮加入一項規定，訂明如應付予投標者的課程費用超逾某個款額，便須對投標者進行財政審查。

遵守《技能提升計劃程序》

4.10 **計算價格評分** 根據對三個行業的招標工作進行的審查(見第 4.8 段)，審計署注意到，其中兩個行業(汽車和印刷)的行業工作小組並無按照《技能提升計劃程序》所載定義(註 13)解釋“最低投標價格”一詞，以便計算價格評分。至於另一個行業(美髮)，亦無使用《技能提升計劃程序》所界定的“最低投標價格”，計算有關 19 個課程的標書的價格評分。審計署認為，技能提升計劃秘書處需確保《技能提升計劃程序》在計算價格評分方面的規定獲得遵守。

4.11 **成立評分小組評審標書** 《技能提升計劃程序》規定須成立評分小組評審標書(見第 4.3(f) 段)。不過，根據對三個行業的招標工作進行的審查(見第 4.8 段)，審計署注意到美髮業的行業工作小組並未有成立評分小組，而是由行業工作小組進行審查及評審標書的工作。

把培訓班編配予培訓機構

4.12 **中標者的評級** 審計署對三個行業的招標工作進行審查(見第 4.8 段)。在其中兩個行業，有 27 個課程的投標者取得較高的整體評分，但獲編配的培

註 13：投標價格低於課程成本下限(技能提升計劃秘書處所預算課程成本的 70%)的標書，在計算價格評分時，投標價格不會視為計算程式(見第 4.3(c) 段)中的“最低投標價格”。在這種情況下，“最低投標價格”是指不低於課程成本下限的所有投標價格中的最低投標價格。

訓班數目較其標書所述為少。另一方面，整體評分較低的投標者卻可獲編配培訓班。其中一個行業(汽車)的行業工作小組會議記錄載述了這樣編配培訓班的理據，但另一個行業(美髮)卻沒有以文件記錄有關理據。審計署認為技能提升計劃秘書處需確保以文件記錄把培訓班編配予投標者的安排，包括接納整體評分較低標書的理據。

4.13 **行業工作小組成員申報利益** 審計署注意到技能提升計劃已有下列程序，以解決把培訓班編配予培訓機構時出現的實際或潛在利益衝突：

- (a) 個別行業的行業工作小組成員須在每次處理招標工作時申報利益；
- (b) 標書評分小組由 3 至 7 名行業工作小組成員組成，負責評審標書；以及
- (c) 行業工作小組由 10 至 24 名成員組成，負責審批有關標書評分小組就把培訓班編配予不同培訓機構作出的建議。

根據向行業工作小組成員發出有關申報利益的書面指引(見第 2.9 段)，曾申報與標書有利益關係的行業工作小組成員可獲准在有關行業工作小組及評分小組的會議上投票。技能提升計劃秘書處或需重新檢視這項安排。

4.14 職訓局獲委任管理技能提升計劃秘書處，負責技能提升計劃的執行工作。審計署審查了 2006–07 年度為不同行業舉辦的 1 632 個培訓班，發現有 15.6% 的培訓班是編配給職訓局(例如培訓學院、培訓中心和發展中心)。詳情載於附錄 D。審計署估計職訓局從這些培訓班收取了約 500 萬元的課程費用。

4.15 鑑於職訓局與技能提升計劃之間關係密切，審計署認為必須確保在把培訓班編配給職訓局開辦時並無實際或令人覺得存在的利益衝突。勞工及福利局或需定期檢討職訓局負責管理技能提升計劃秘書處的角色。

一間培訓機構開辦大量培訓班

4.16 根據對三個行業的招標工作進行的審查(見第4.8段)，審計署注意到在 2006–07 年度有大量技能提升計劃的培訓班編配予一名投標者。這名投標者獲編配 40 個(40%) 汽車業培訓班。技能提升計劃秘書處在二零零八年二月回應審計署的查詢時表示，曾邀請 19 間培訓機構投標承辦課程。雖然有 10 間培訓機構遞交標書，但能夠提供適當實習設施的培訓機構卻為數不多。因此，最後把較多培訓班批予一間培訓設施良好的培訓機構。審計署認為技能提升計劃秘書處需考慮採取措施，以鼓勵採用更多培訓機構。

招標回應率偏低

4.17 根據對三個行業招標後收到的標書進行的審查(見第 4.8 段)，審計署注意到印刷業在招標後只收到少量標書。詳情載於表七。

表七

計劃開辦的印刷業培訓課程收到的標書
(2006–07 年度)

每個課程 收到的標書數目	有關的培訓課程	
	數目	百分比
0	14	27%
1	33	62%
2	6	11%
總計	53	100%

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

4.18 審計署發現技能提升計劃秘書處曾向印刷業行業工作小組匯報招標工作結果。然而，報告並無闡釋招標回應率偏低的原因和所採取的任何補救措施。就此，審計署注意到在核准邀辦培訓機構名單(見第4.3(a)段)上的 23 個培訓機構中，只有 3 個(13%)在招標後遞交標書。審計署認為技能提升計劃秘書處需採取補救措施解決這個問題，並可在向行業工作小組匯報招標工作結果時，闡釋招標回應率偏低的原因。

審計署的建議

4.19 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應：

批核《技能提升計劃程序》

- (a) 確保《技能提升計劃程序》由適當主管當局批核；

偏離政府的做法

- (b) 參照政府指引，考慮：

- (i) 檢討《技能提升計劃程序》下的評分制度指引，特別是技術評分和價格評分的一般比重；
- (ii) 取消投標價格上限；以及
- (iii) 加入一項規定，訂明如投標價格超逾某個款額，便須對投標者進行財政審查；

遵守《技能提升計劃程序》

- (c) 確保《技能提升計劃程序》訂明的採購規定獲得遵守。如需例外處理，應以文件記錄理據，並提交適當主管當局批核；

把培訓班編配予培訓機構

- (d) 確保以文件記錄把培訓班編配予投標者的安排，包括接納整體評分較低標書的理據；
- (e) 重新檢視曾申報與標書有利益關係的行業工作小組成員獲准在有關行業工作小組及評分小組的會議上投票的現行安排；

一間培訓機構開辦大量培訓班

- (f) 考慮採取措施，以鼓勵採用更多培訓機構；以及

招標回應率偏低

- (g) 採取補救措施，解決招標回應率偏低的問題，並在向行業工作小組匯報招標工作結果時，闡釋招標回應率偏低的原因。

4.20 職訓局負責技能提升計劃的執行工作。鑑於職訓局獲編配的培訓班數目，令人覺得存在的利益衝突或會出現。為釋除疑慮，審計署建議勞工及福利局局長應採取行政管理措施，定期檢討職訓局負責管理技能提升計劃秘書處的角色。

職訓局的回應

4.21 職訓局執行幹事表示：

批核《技能提升計劃程序》

- (a) 督導委員會在其二零零一年五月的會議上建議並批核了批核標書程序及甄選培訓機構的準則。技能提升計劃秘書處認為無須就按

督導委員會的既定程序及準則而擬訂的運作細節，尋求督導委員會進一步批核。由於這些細節對個別行業的運作有所影響，因此已徵求各行業工作小組批准。因應審計署的建議，技能提升計劃秘書處會向督導委員會報告詳細程序，並徵求通過；

偏離政府的做法

- (b) 技能提升計劃十分重視培訓質素，因此採用較高的技術評分比重，以確保培訓課程質素較佳。由於行業工作小組是技能提升計劃下執行投標委員會職責的主管當局，技能提升計劃秘書處認為行業工作小組亦應有權決定有關比重。因應審計署的建議，技能提升計劃秘書處會請個別行業工作小組因應其所屬行業的特定要求，覆檢有關比重。此外，亦會請督導委員會考慮應否設立中央批核當局來釐定評分比重；
- (c) 她會採納有關考慮取消投標價格上限的建議；
- (d) 現時在技能提升計劃下批出的所有合約，價值均不超逾《物料供應及採購規例》所訂明的款額（即500萬元）。技能提升計劃秘書處會依循有關規定，如合約價值超逾訂明的款額，便對投標者進行財政審查；

遵守《技能提升計劃程序》

- (e) 至於計算價格評分方面，技能提升計劃秘書處會引進一套電腦系統以確保計算準確。此外亦會加強這方面的員工培訓；

把培訓班編配予培訓機構

- (f) 把培訓班編配予評分較低的投標者，背後的理據是讓更多培訓機構可參與開班。此舉的好處是每個培訓機構均有其本身吸納學員的網絡，多些培訓機構參與便可在多些地點開辦培訓班。技能提升計劃秘書處會改善其備存的記錄，確保以文件記錄及在有關會議記錄中載述有關理據；
- (g) 廉政公署在二零零三年六月審查技能提升計劃後，建議技能提升計劃秘書處採用一套程序，處理利益衝突的問題。廉政公署建議，曾申報與標書有利益關係的行業工作小組成員只要獲得有關行業工作小組批准，或可在有關行業工作小組及評分小組的會議上投票。因應審計署的建議，技能提升計劃秘書處會諮詢廉政公署，以檢討現行安排和研究是否需要改善；

一間培訓機構開辦大量培訓班

- (h) 技能提升計劃秘書處歡迎和鼓勵更多培訓機構參與開辦課程。然而，由於某些行業性質特殊和可供使用的特別培訓設施有限，因此各行業的合資格培訓機構數目和這些機構的培訓能力都各有不同。技能提升計劃秘書處會與有關的行業工作小組作出跟進，研究如何盡量鼓勵更多培訓機構參與開辦課程；以及

招標回應率偏低

- (i) 技能提升計劃秘書處現時的做法是向行業工作小組闡釋和匯報招標回應率偏低的原因。技能提升計劃秘書處會改善其備存的記錄，確保以文件記錄有關原因。

當局的回應

4.22 勞工及福利局局長表示：

- (a) 一開始便設立獨立的秘書處，秘書處人員主要是從職訓局借調或在外聘請。技能提升計劃秘書處人員的薪金由技能提升計劃撥款全數支付。技能提升計劃秘書處向勞工及福利局匯報工作，其運作獨立於職訓局負責提供培訓的工作單位；
- (b) 把技能提升計劃的培訓班編配予培訓機構時，必須嚴格依據既定的機制行事，確保所有培訓機構可在公平情況下競爭；
- (c) 按既定程序和準則處理培訓機構的申請及審批培訓班的編配安排，是個別行業工作小組的責任，而非技能提升計劃秘書處的責任。行業工作小組的成員大多為僱主、僱員和培訓機構的代表等非官方人士及有關政府部門的代表；以及
- (d) 技能提升計劃秘書處在履行技能提升計劃的職能及責任方面，一直保持獨立、持平，日後也會繼續如此。

第 5 部分：視察培訓課程

5.1 本部分探討視察技能提升計劃培訓課程的情況。審計署注意到視察安排尚有改善之處。

背景

5.2 根據二零零一年五月的財委會文件，為確保培訓課程的質素，有關方面會派人前往培訓機構，察看培訓設施、查核導師資歷和視察授課情況。二零零一年七月，督導委員會批核品質保證機制。按照此機制，技能提升計劃秘書處會視察授課情況和行政安排，以及監督在課程完結後進行的評核測試，並向行業工作小組匯報，以便採取跟進行動。

5.3 **視察授課情況** 旨在觀察導師授課情況。根據品質保證機制，短課程(少於三個月)的導師會至少被觀課一次；而長課程(三個月或以上)的導師則會至少被觀課兩次。視察時間表須經由負責管理個別行業培訓課程的高級項目主任批核。除技能提升計劃秘書處外，相關的行業工作小組可參與視察授課情況。有關視察規定載於向財委會提交的技能提升計劃首份半年度進度報告。

5.4 **視察行政安排** 旨在查核上課安排是否與核准的規條相符，例如有否妥善備存學員出席記錄、導師的身分、上下課時間和培訓地點等。品質保證機制並無訂明視察次數，不過根據技能提升計劃秘書處發出的指引，在一般的情況下，視察行政安排及視察授課情況會同時進行。

5.5 **監督在課程完結後進行的評核測試** 旨在確保培訓機構嚴格遵照核准程序進行課程完結後的評核測試。技能提升計劃秘書處會對所有課程完結後進行的評核測試進行監督。

5.6 **電腦系統** 視察人員須在每次視察後擬備報告，提交技能提升計劃秘書處。技能提升計劃秘書處利用電腦系統記錄視察資料，其中包括計劃的視察時間表、實際視察日期及所採取跟進行動的簡介(例如發出警告信)。

審計署的意見及建議

視察次數

5.7 根據向財委會提交的半年度進度報告，在 2001-02 (由二零零一年九月起) 至 2007-08 年度 (截至二零零七年九月)，對於已開辦的 9 616 班，技能提升計劃進行了視察行政安排 5 056 次及視察授課情況 3 236 次。然而，在同一期間，每班的視察行政安排次數由 0.5 次下降至 0.4 次，而每班的視察授課情況次數由 1.3 次下降至 0.4 次，詳情載於下文表八。

表八

財委會進度報告所載的技能提升計劃課程視察次數
(2001-02 至 2007-08 年度)

	2001-02 (由2001 年9月起)	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08 (截至2007 年9月)	整體
班數 (A)	256	1 166	2 157	1 935	1 684	1 632	786	9 616
視察行政 安排次數 (B)	120	1 068	2 379	270	346	537	336	5 056
每班的視 察行政安 排次數 (C)=(B)÷(A)	0.5	0.9	1.1	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5
視察授課 情況次數 (D)	322	543	963	268	298	506	336	3 236
每班的視 察授課情 況次數 (E)=(D)÷(A)	1.3	0.5	0.4	0.1	0.2	0.3	0.4	0.3

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

5.8 審計署審查了五個行業(汽車、園藝花藝、保險、地產代理及康樂體育)，在 2001-02 至 2007-08 年度的視察報告。審計署發現技能提升計劃秘書處並未按照所訂明的視察次數規定，視察 75 名課程導師的授課情況。此外，沒有對 67 名課程導師進行視察行政安排。審計署認為技能提升計劃秘書處需確保在適當相隔時間進行視察行政安排和視察授課情況。

記錄及報告視察

5.9 根據對視察報告及財委會進度報告進行的審查，審計署發現下列或需改善之處：

- (a) **使用標準視察報告** 技能提升計劃秘書處使用兩種標準表格記錄視察情況，一種供記錄視察授課情況之用，另一種則供記錄視察行政安排之用。雖然使用標準表格能方便進行視察和審查視察結果，但部分行業的情況特殊，需要使用特別設計的視察報告。舉例來說，行業如汽車、園藝花藝及康樂體育有些課程需要特別的教學設備及場地；
- (b) **記錄視察行政安排的結果** 在審查過的 234 份視察行政安排的報告中，有 126 份並未完整記錄視察結果；以及
- (c) **向財委會匯報視察** 財委會進度報告所匯報的課程視察次數與實際點算視察報告所得的視察次數不符。詳情載於表九。

表九

財委會進度報告所匯報的課程視察次數與視察報告的視察次數
(2001-02 至 2007-08 年度)

	2001-02 (由 2001 年 9 月起)	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08 (截至 2007 年 9 月)	總計
視察行政 安排								
根據財委會進度報告的視察次數 (A)	120	1 068	2 379	270	346	537	336	5 056
根據視察報告所得的視察次數 (B)	114	343	1 861	273	346	537	345	3 819
差別 (C)=(A) - (B)	6	725	518	(3)	0	0	(9)	1 237
視察授課 情況								
根據財委會進度報告的視察次數 (D)	322	543	963	268	298	506	336	3 236
根據視察報告所得的視察次數 (E)	290	517	751	269	311	518	362	3 018
差別 (F)=(D) - (E)	32	26	212	(1)	(13)	(12)	(26)	218

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

5.10 審計署認為技能提升計劃秘書處需採取措施，使視察記錄及報告更為完整和準確。

導師長時間沒有接受課程視察

5.11 根據對在兩個行業(園藝花藝和地產代理)任教同一課程超過五班的導師進行視察授課情況的報告而作的審查，審計署發現有七宗個案的導師超過一年(由465日至759日不等)沒有接受視察。審計署認為技能提升計劃秘書處需考慮可否計劃其視察安排，使每名導師就其任教的每個課程在一段時間內至少接受一次視察(例如每兩年一次)。

需定期檢討視察策略

5.12 技能提升計劃秘書處現時根據課程的長短來決定視察授課情況的次數。審計署注意到，技能提升計劃秘書處未有進行評估以識別需要多作視察的課程(例如與同一課程的其他培訓班比較，學員完成課程比率和及格率特別低的培訓班)。審計署認為技能提升計劃秘書處需定期檢討視察策略，特別是視察的範圍及次數。

審計署的建議

- 5.13 審計署**建議**技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應：
- (a) 檢討是否需要訂明視察行政安排的次數；
 - (b) 採取措施使視察記錄及報告更為完整和準確；
 - (c) 確保員工嚴格遵守就視察行政安排及授課情況所訂明的規定；
 - (d) 考慮可否計劃視察安排，使每名導師就其任教的每個課程在一段時間內至少接受一次視察；以及
 - (e) 定期檢討視察策略，特別是視察的範圍及次數，以便更積極進行課程視察。

職訓局的回應

- 5.14 職訓局執行幹事表示會定期檢討視察策略。她又表示：
- (a) 將檢討現時訂明視察次數的機制；
 - (b) 對於使用電腦系統記錄視察資料，技能提升計劃秘書處將加以改善；
 - (c) 技能提升計劃秘書處將改善其文件記錄，確保統計資料準確；

- (d) 將向負責視察授課情況和行政安排的員工提供進一步培訓，使視察記錄及報告更為完整和準確。此外亦會提醒員工嚴格遵守有關視察記錄及報告的既定指引；
- (e) 技能提升計劃秘書處會改良其電腦系統，確保作出全面的報告。此外亦會加強員工培訓，確保員工遵守所訂明的視察規定；
- (f) 目前設有機制釐定視察次數(即所有導師須每半年接受視察一次)。有關機制將嚴格執行，以確保進行足夠的視察；以及
- (g) 技能提升計劃秘書處會對學員完成課程比率或及格率偏低的培訓班增加視察次數。

第 6 部分：宣傳及服務表現報告

6.1 本部分匯報有關技能提升計劃的宣傳開支和服務表現報告的審查結果。

宣傳開支

6.2 技能提升計劃的宣傳開支主要分為以下兩類：

- (a) **個別行業的宣傳開支(下稱與行業有關的宣傳開支)** 行業工作小組在為個別行業計劃開辦的培訓課程作出的撥款申請中，加入了與行業有關的宣傳開支撥款。行業工作小組會負責計劃如何運用與行業有關的宣傳撥款；以及
- (b) **整個技能提升計劃的宣傳開支(下稱一般宣傳開支)** 如有需要，技能提升計劃秘書處會為整個技能提升計劃申請一般宣傳開支的撥款。技能提升計劃秘書處會負責計劃如何運用一般宣傳撥款。

6.3 技能提升計劃秘書處在處理宣傳開支方面，採用政府在《物料供應及採購規例》內訂明的採購程序。

審計署的意見及建議

宣傳開支撥款

6.4 審計署注意到督導委員會負責批核宣傳開支撥款，即行業工作小組的撥款申請所載與行業有關的宣傳開支撥款，以及技能提升計劃秘書處的撥款申請所載的一般宣傳開支撥款。

6.5 審計署就 2001-02 至 2006-07 年度的宣傳開支與學員人數作出比較。如下文表十所示，宣傳開支增加未必令學員人數增加。在 2004-05 年度，宣傳開支總額為 330 萬元，較 2003-04 年度增加了 173%，但學員人數在 2004-05 年度及隨後兩年均有所減少。

表十

宣傳開支與學員人數
(2001-02 至 2006-07 年度)

年度	宣傳開支 (元)	較去年增加/ (減少)的 百分比	學員人數	較去年增加/ (減少)的 百分比
2001-02	954,084	不適用	5 392	不適用
2002-03	922,724	(3%)	24 503	354%
2003-04	1,213,298	31%	46 102	88%
2004-05	3,308,175 (註)	173%	38 514	(16%)
2005-06	808,689	(76%)	32 706	(15%)
2006-07	884,189	9%	31 029	(5%)
總計	8,091,159		178 246	

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

註：獲督導委員會批准後，於2004-05年度展開技能提升計劃的新一輪宣傳運動。

與行業有關的宣傳開支

6.6 截至二零零七年三月，在撥予個別行業的與行業有關的宣傳開支撥款總額 1,040 萬元中，行業工作小組共動用了480萬元 (46%) (見附錄E)。如下文表十一所示，與行業有關的宣傳開支平均每個行業每年約為 46,000 至 60,000 元，但 2004-05 年度則屬例外，在該年度每個行業的宣傳開支平均約為 111,000 元。

表十一

與行業有關的宣傳開支
(2001-02 至 2006-07 年度)

年度	總開支 (a) (元)	涉及的行業 數目 (b)	每個行業的 平均開支 (c) = (a) ÷ (b) (元)
2001-02	282,716	6	47,119
2002-03	689,974	15	45,998
2003-04	593,977	13	45,691
2004-05	1,659,412	15	110,627
2005-06	805,884	17	47,405
2006-07	779,440	13	59,957
總計	4,811,403		

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

6.7 就與行業有關的宣傳開支進行的帳目審查顯示：

- (a) 2004-05 年度與行業有關的宣傳開支較平均為高，原因是要開辦新課程及使用較昂貴的宣傳媒體 (例如電視)。然而，並無文件記錄需要更多開支的理據；以及
- (b) 並無記錄顯示曾進行宣傳運動評估，包括訂立明確目標及表現指標以評估及衡量結果 (例如宣傳運動預期公眾對運動的認知程度，以及公眾觀念／行為上的轉變)。

一般宣傳開支

6.8 2001-02 至 2006-07 年度，在 350 萬元一般宣傳開支撥款中，動用了 330 萬元 (94%)，詳情載於下文表十二。

表十二

一般宣傳開支
(2001-02 至 2006-07 年度)

年度	總開支 (元)
2001-02	671,368
2002-03	232,750
2003-04	619,321
2004-05	1,648,763
2005-06	2,805
2006-07	104,749
總計	3,279,756

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

評估宣傳工作

6.9 **顧問研究結果** 教統局在二零零一年和二零零四年委聘顧問檢討技能提升計劃的成效(見第 6.19 至 6.22 段)。顧問就技能提升計劃宣傳計劃提出以下意見：

- (a) **首次顧問研究** 顧問發現技能提升計劃的宣傳不足夠，尤其是向規模較細公司所作的宣傳；如能持續通知僱主(尤其是曾經推薦學員的僱主)技能提升計劃的有關消息，會更為有效。顧問建議技能提升計劃秘書處應定期向僱主推廣技能提升計劃；以及
- (b) **第二次顧問研究** 顧問同樣認為應加強向僱主宣傳技能提升計劃。

6.10 技能提升計劃秘書處因應顧問的建議，更頻密地採取宣傳措施，例如探訪店鋪(技能提升計劃秘書處委聘外間人士探訪各區店鋪，介紹技能提升計劃和派發宣傳資料)，以及為僱主和導師舉辦講座。

6.11 **需評估宣傳運動** 自 2001-02 年度展開宣傳運動直至二零零七年十二月，技能提升計劃秘書處並無進行任何特別的調查，以評估技能提升計劃的主要宣傳運動的成效。除兩份顧問報告的研究結果外，技能提升計劃秘書處並無對宣傳運動進行定期檢討。為方便有效分配宣傳開支，審計署認為技能提升計劃秘書處需就宣傳策劃擬訂指引，以確保達到開支目的。技能提升計劃秘書處亦必須確保日後定期進行調查以評估主要宣傳運動的成效。

審計署的建議

6.12 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應：

- (a) 就策劃與行業有關的宣傳開支撥款及一般宣傳開支撥款擬訂指引；以及
- (b) 定期進行調查以評估主要宣傳運動的成效。

職訓局的回應

6.13 職訓局執行幹事表示：

- (a) 技能提升計劃秘書處會參考政府就宣傳運動所發出的指引，並研究可否擬訂有關宣傳運動的一般指引；
- (b) 為評估宣傳運動的成效，技能提升計劃秘書處現時要求學員在課程結束時填寫評估問卷。問卷的其中一條問題為“如何得知報讀技能提升計劃”。技能提升計劃秘書處會繼續把對問卷的回應撮成摘要，供行業工作小組審議；以及
- (c) 由獨立顧問不時進行的技能提升計劃評估研究已涵蓋對主要宣傳運動成效的評估。技能提升計劃秘書處會繼續通過這項安排收集相關資料。

意見調查

6.14 技能提升計劃秘書處就所開辦的培訓課程進行意見調查。進行調查時，每名學員在評估表格上填寫對培訓課程各方面(例如課程內容、教授模式及培訓機構設施)的意見。有關調查會在每班的最後一天進行。

6.15 技能提升計劃秘書處會監察各班的調查結果，並定期向督導委員會匯報按行業劃分的調查結果。表十三撮述最近一次在二零零七年七月向督導委員會匯報的結果。

表十三

意見調查結果
(二零零一年九月至二零零七年六月)

培訓課程安排	表示滿意的學員比率
課程長度	84.0%
內容	93.0%
實用性	93.6%
導師的教學技巧及態度	97.2%
教授模式	95.2%
結業評核測試安排	94.3%

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

審計署的意見及建議

需使調查更為全面

6.16 雖然意見調查顯示學員普遍對培訓課程表示滿意，但有關調查並不十分全面。由於調查在每班最後一天進行，當天缺席的學員並沒有接受調查。例如，在 2006-07 年度，有些培訓班的學員完成課程比率低於 50% (見第 3.23 段)。換言之，超過 50% 報讀這些培訓班的學員在該班最後一天均告缺席，並因而沒有接受調查。

6.17 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應考慮採取措施，讓更多學員接受意見調查。舉例來說，有關措施可包括向在調查進行當日缺席的學員收集意見。

職訓局的回應

6.18 職訓局執行幹事表示：

- (a) 目前，技能提升計劃秘書處以隨機方式透過電話訪問退讀學員，以了解其退讀原因；以及
- (b) 將繼續進行隨機調查，以確保收集更多學員的意見。

評估技能提升計劃的成效

進行顧問研究以評估技能提升計劃

6.19 教統局在二零零一年及二零零四年委聘同一顧問進行顧問研究，以協助對技能提升計劃進行兩項評估。有關研究收集學員的背景資料及其他用作評估技能提升計劃整體成效的基本資料。為更有效評估技能提升計劃的影響，有關研究亦包括在培訓班結束後向學員進行跟進調查。有關研究指出，技能提升計劃對大部分學員在職業技能、工作態度、團隊精神、舉止行為及整體表現方面均有正面影響，而接受培訓的學員是最需要提升技能的人士。

首次評估

6.20 就首次評估所作的顧問研究包括納入技能提升計劃試驗階段的六個行業，即中式飲食、進出口、印刷、零售、運輸及服裝製品／紡織。有關研究分以下三個階段抽樣收集資料：

- (a) 在培訓班開始時向學員收集資料；
- (b) 在培訓班結束三個月後向學員和其僱主收集資料；以及
- (c) 在培訓班結束 12 個月後向學員收集最新資料。

該顧問定期向教統局匯報中期研究結果。二零零四年四月，該顧問提交了顧問研究的最後報告。有關研究結果其後由督導委員會審議。

第二次評估

6.21 就第二次評估所作的顧問研究包括在試驗階段後納入技能提升計劃的另外 11 個行業(註 14)。有關研究分兩個階段抽樣收集資料，即在培訓班開始時向學員收集資料，以及在培訓班結束三個月後向學員和其僱主收集資料。有關研究並沒有在培訓班結束 12 個月後再向學員收集資料。

6.22 與首次評估相似，該顧問定期向教統局匯報中期研究結果。二零零六年八月，該顧問提交了顧問研究的最後報告。有關研究結果其後由督導委員會審議。

註 14：該 11 個行業包括美容護理、大廈維修和裝修、地產代理、安老照顧、機電工程、美髮、酒店、保險、物業管理、陸路客運和旅遊。

審計署的意見及建議

需加快評估

6.23 如下文表十四所示，每次評估均需要相當長的時間完成。

表十四

完成評估所需時間

重要階段		首次評估	第二次評估		
(1)	教統局委託進行顧問研究	2001年10月	2004年10月		
(2)	顧問提交：	} 30個月	} 22個月		
	(a) 第一次中期報告			2002年3月	2005年8月
	(b) 第二次中期報告			2002年10月	2005年12月
	(c) 第三次中期報告			2003年3月	不適用
	(d) 最後報告			2004年4月	2006年8月
(3)	督導委員會開會審議最後報告	2004年8月	2006年12月		
	總計時間	34個月	26個月		

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

6.24 審計署認為完成評估所需時間(首次評估為期34個月，而第二次評估則為期26個月)頗長。由於市場情況經常隨時間而轉變，因此有需要考慮採取措施，加快完成日後的評估。此舉會有助督導委員會評估技能提升計劃能否有效滿足市場需求，以及作出必需的改善。

審計署的建議

6.25 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應採取措施，以便：

- (a) 在合理時限內完成就技能提升計劃所作的顧問研究；以及
- (b) 督導委員會能及早審議顧問研究結果。

職訓局的回應

6.26 職訓局執行幹事表示：

- (a) 首次與第二次評估分別延誤了約9個月及15個月，主要是因為在籌辦僱主聚焦小組討論會方面有困難，而且報告擬稿的中文翻譯工作需時；以及
- (b) 技能提升計劃秘書處將密切監察日後評估工作的進度，確保評估工作可及早完成。此外亦會及早把檢討結果呈交督導委員會。

管理資料

技能提升計劃資料庫

6.27 技能提升計劃秘書處設立了技能提升計劃資料庫。資料庫載有技能提升計劃的財務數據及用於管理該計劃的其他資料，詳情如下：

- (a) **財務數據** 例如技能提升計劃的員工費用、行政開支和分配予各行業的撥款；以及
- (b) **用於管理培訓課程的資料** 例如培訓課程和培訓機構的詳細資料、完成培訓課程的學員數目，以及技能提升計劃秘書處進行視察的詳情。

6.28 該資料庫有助為管治組織（例如督導委員會和督導小組）提供管理資料，以監督技能提升計劃的運作。

個別行業的進度報告

6.29 為協助監察技能提升計劃，技能提升計劃秘書處從資料庫中抽取資料，以便編製個別行業的進度報告。進度報告提供為個別行業安排培訓班的最新資料、學員的背景資料及意見調查的結果。技能提升計劃秘書處分別編製進度報告供督導委員會和督導小組使用。

審計署的意見及建議

6.30 二零零四年四月至二零零七年九月期間，技能提升計劃秘書處向督導小組提交了七份進度報告。審計署注意到，提交進度報告並無既定時限。實際上，每次提交進度報告的日期相距三個月至九個月不等。下文表十五載列了二零零四年四月至二零零七年九月期間提交予督導小組的進度報告。

表十五

提交予督導小組的進度報告
(二零零四年四月至二零零七年九月)

報告顯示 技能提升計劃 在該日期的情況	提交報告期間	提交日期	與上次提交報告 相距的時間 (月數)
2004年9月8日	2004-05年度	2004年9月20日	不適用
2005年4月5日	2005-06年度	2005年4月14日	7
2005年8月5日		2005年8月15日	4
2005年12月12日		2005年12月21日	4
2006年3月13日		2006年3月27日	3
2006年8月15日	2006-07年度	2006年8月29日	5
2007年4月30日	2007年4月至9月	2007年5月21日	9

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

6.31 審計署進一步注意到在二零零四年四月至二零零六年十一月期間，技能提升計劃秘書處並無向督導委員會提交進度報告。為促進督導委員會和督導小組的工作，審計署認為技能提升計劃秘書處需定期向督導委員會和督導小組提交管理資料報告。

6.32 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應確保督導委員會和督導小組可定期獲得管理資料。

職訓局的回應

6.33 職訓局執行幹事表示，日後技能提升計劃秘書處將會定期提交進度報告(例如每半年一次)。

服務表現報告

6.34 勞工及福利局在其管制人員報告中匯報技能提升計劃的撥款情況(包括核准承擔額、累積開支、修訂預算開支及結餘)。勞工及福利局亦向立法會財委會提交半年度進度報告，匯報技能提升計劃的累積整體報讀率、學員完成課程比率、及格率和其他營運統計數字，例如開辦和辦畢的培訓班數目，以及完成培訓課程的學員數目。

審計署的意見及建議

需採用主要服務表現指標以報告服務表現

6.35 在二零零一年八月督導委員會會議上，督導委員會委員確立了四項主要服務表現指標，用以衡量技能提升計劃在達致兩項基本目標方面所取得的結果，該兩項基本目標分別為“提升學員的技能及就業競爭力”及“推動學員自我增值，認識終身學習文化”。各主要服務表現指標載於表十六。

表十六

督導委員會所確立的主要服務表現指標

目標		主要服務表現指標 -1	主要服務表現指標 -2
(1)	提升學員的技能及就業競爭力	學員能否學以致用	學員工作表現和態度的改善
(2)	推動學員自我增值，認識終身學習文化	修畢技能提升計劃的培訓課程後一年內有否參加其他培訓課程	對終身學習的態度是 否有改變

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

6.36 技能提升計劃秘書處於二零零八年二月回應審計署的查詢時表示，就首次及第二次評估所作的調查及跟進調查收集了相關資料，用以制訂上述主要服務表現指標，而這些調查的結果已上載技能提升計劃的網頁。然而，審計署注

意到技能提升計劃的網頁並無特別提及“主要服務表現指標”一詞。審計署認為，技能提升計劃秘書處需考慮制訂主要服務表現指標以便加入網頁。

需訂立服務表現目標

6.37 財經事務及庫務局局長於二零零七年十月就衡量服務表現的準則發出指引，規定在制訂衡量服務表現的準則時，各管制人員應着重訂立宜以結果(相對於成果或投放資源)來衡量的“目標”，並應採用最適切的服務表現指標，以衡量所調配資源的節省程度、效率和成本效益。審計署注意到，截至二零零七年十二月三十一日，技能提升計劃仍未訂立服務表現目標，包括為督導委員會在二零零一年八月會議上所確立的主要服務表現指標訂立服務表現目標。審計署認為，服務表現目標是一個有助清楚界定成績的標準。為增加問責性，技能提升計劃秘書處需考慮為所採用的主要服務表現指標訂立服務表現目標。

審計署的建議

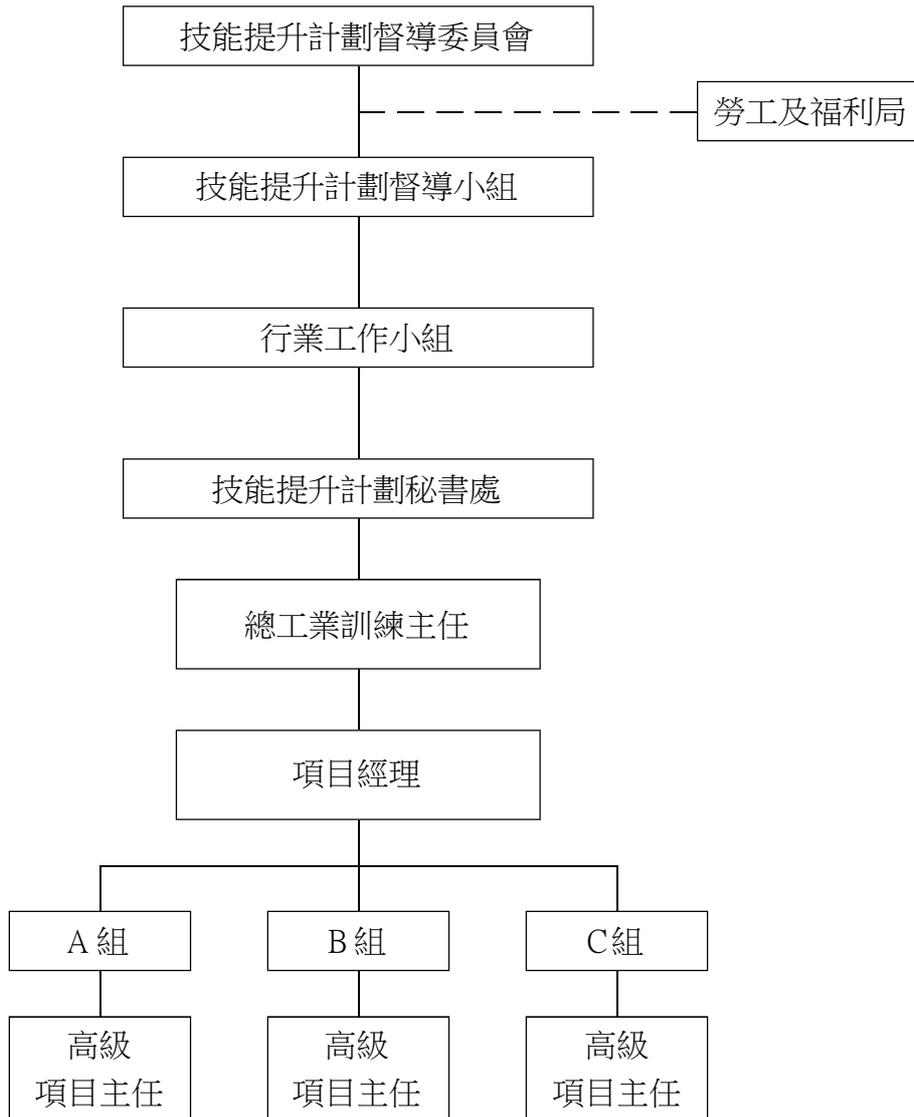
6.38 審計署建議技能提升計劃秘書處在諮詢勞工及福利局局長後，應考慮：

- (a) 就所採用的主要服務表現指標訂立服務表現目標；以及
- (b) 向主要有關各方(例如培訓機構、行業協會)及市民推廣督導委員會在二零零一年八月會議上所確立的主要服務表現指標。

職訓局的回應

6.39 職訓局執行幹事表示，技能提升計劃秘書處在與勞工及福利局商討後，將考慮就主要服務表現指標訂立服務表現目標，並研究如何妥為推廣主要服務表現指標。

技能提升計劃
組織圖 (摘要圖)
(二零零七年十二月三十一日)



資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

附錄 B
(參閱第 1.9 及 2.17 段)

**技能提升計劃涵蓋行業
已開辦的培訓班及報讀培訓班的學員
(截至二零零七年九月三十日)**

行業		已開辦的班數	報讀培訓班的學員人數
1.	零售	1 167	25 579
2.	機電工程	1 224	24 307
3.	中式飲食	606	14 014
4.	美容護理	832	13 631
5.	保險	503	12 855
6.	旅遊	530	12 602
7.	美髮	855	12 429
8.	進出口	550	11 862
9.	物業管理	479	10 665
10.	印刷	603	8 810
11.	安老照顧	356	8 292
12.	運輸	206	5 445
13.	大廈維修和裝修	308	5 314
14.	服裝製品／紡織	216	4 421
15.	醫療護理	197	3 935
16.	園藝花藝	257	3 904
17.	酒店	158	3 383
18.	鐘錶珠寶	143	2 809
19.	影視娛樂	129	2 543
20.	康樂體育	120	2 531
21.	陸路客運	105	2 330
22.	地產代理	41	842
23.	汽車	31	602
24.	市集營銷 (註)	0	0
25.	環境衛生 (註)	0	0
總計		9 616	193 105

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

註：市集營銷業及環境衛生業分別於二零零六年十二月及二零零七年七月被納入技能提升計劃。截至二零零七年九月三十日，就這兩個行業而設的培訓班尚未開課。籌備工作(包括擬訂詳細課程建議、向督導委員會申請撥款、就開辦培訓課程招標及評審標書，以及由所揀選的培訓機構製備課程資料)必須在開課前完成。

《技能提升計劃程序》與政府《物料供應及採購規例》的比較
(二零零七年十二月三十一日)

《技能提升計劃程序》	政府《物料供應及採購規例》
1. 採用以技術評分比重為 70% 和價格評分比重為 30% 的評分制度	釐定技術和價格評審的相對比重時，政府部門一般應採用技術評分和價格評分分別佔 30% 至 40% 和 60% 至 70% 的比重。部門應注意，技術評分佔較大比重，不一定能確保中標供應商會提供較高質素的服務／產品。部門如建議技術評分佔高於 30% 至 40% 的比重，則須在送交投標委員會的報告中提供所有理據。
2. 投標價格超逾課程成本上限的標書將不獲考慮	無類似規定。
3. 無類似規定	就價值超逾 500 萬元的服務合約，或所需提供服務的價值同樣超逾 500 萬元的貨品供應合約而言，須對獲考慮批出合約的投標者進行財政審查，以確保投標者有足夠的財政能力履行合約。

資料來源：《技能提升計劃程序》及《物料供應及採購規例》

附錄 D
(參閱第 4.14 段)

2006–07 年度開辦培訓班的培訓機構

培訓機構	已開辦的培訓班	
	數目	百分比
職訓局	254	15.6%
培訓機構 A	176	10.8%
培訓機構 B	101	6.2%
培訓機構 C	85	5.2%
培訓機構 D	66	4.0%
培訓機構 E	65	4.0%
培訓機構 F	53	3.2%
培訓機構 G	51	3.1%
其他 73 間培訓機構 (註)	781	47.9%
總計	1 632	100%

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄及審計署的分析

註：這 73 間培訓機構每間所開辦的班數均少於 50 個 (即佔 1 632 班的 3%)。

附錄 E
(參閱第 6.6 段)

技能提升計劃的宣傳開支
(二零零七年三月三十一日)

與行業有關的宣傳		累積撥款 (‘000 元)	累積開支 (‘000 元)
1.	印刷	800	453
2.	進出口	753	423
3.	中式飲食	520	405
4.	影視娛樂	600	351
5.	機電工程	550	338
6.	美髮	685	323
7.	服裝製品／紡織	400	269
8.	零售	1,000	262
9.	運輸	530	243
10.	物業管理	613	237
11.	大廈維修和裝修	350	227
12.	美容護理	550	209
13.	地產代理	200	154
14.	鐘錶珠寶	200	152
15.	陸路客運	300	131
16.	保險	550	126
17.	酒店	198	107
18.	安老照顧	250	86
19.	醫療護理	150	70
20.	旅遊	550	70

附錄 E
(續)
(參閱第 6.6 段)

與行業有關的宣傳		累積撥款 (‘000 元)	累積開支 (‘000 元)
21.	汽車	150	61
22.	園藝花藝	300	59
23.	康樂體育	250	55
與行業有關的宣傳總計		10,449	4,811
一般宣傳		3,500	3,280
總計		13,949	8,091

資料來源：技能提升計劃秘書處的記錄

備註：所有未動用的宣傳運動撥款將集中處理，用於與技能提升計劃有關的其他用途。