

## 【ISO發佈】科技巨頭如何打造網絡復原力？

微軟、蘋果、谷歌、英特爾和IBM有甚麼共通點？除了同屬《財富》世界500強企業，這些科技巨頭都採用了ISO/IEC 27001標準。隨着該標準在全球數以千計的網站上普及應用，它已成為資訊安全管理體系的實際標準。

為了防止關鍵數據資產遭到數字威脅和攻擊，各組織機構需要時刻抱有建立網絡復原力的思維。網絡復原力是技術系統、團隊建設、組織文化以及日常運營中不可或缺的一部分。世界經濟論壇（WEF）的《2023年全球網絡安全展望》報告指出，超過九成受訪者認為至少在未來兩年有可能發生影響深遠的災難性網絡事件。

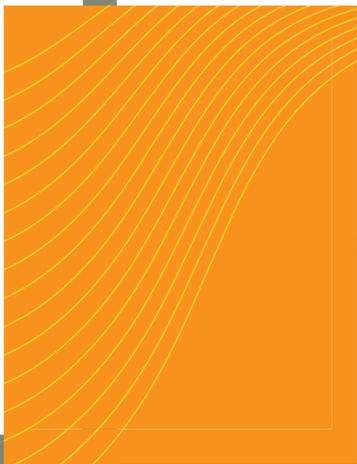
全球企業通過實施ISO/IEC 27001標準來應對網絡安全壓力。作為世界上最知名的資訊安全管理體系（ISMS）標準，ISO/IEC 27001是一套集政策、程序、流程和體系於一體的指南，針對網絡攻擊、黑客入侵、數據泄露和數據盜竊造成的數據損失進行風險管理。

甚麼是網絡復原力？

網絡復原力是指組織機構在遭遇網絡攻擊或其他網絡事件時保持正常運營的能力。組織機構需具備必要的技術和組織措施對網絡事件進行監測及應對，並從事件中恢復、吸取經驗教訓，繼而進一步提升復原力。

網絡復原力指數（CRI）為公私營部門的網絡領導者提供了現實中網絡復原力最佳實踐的通用框架、衡量組織效能的機制，以及傳遞價值的方法。根據CRI的原則，採用公認的安全框架以及ISO/IEC 27001等行業標準是實現健全的機構網絡復原力，開展進一步實踐的途徑。

在現今這個數字化時代，我們絕不能在網絡復原力上妥協。商業實踐中也有案例表明，那些敢於面對薄弱環節並積極增強網絡復原力的機構往往能夠脫穎而出成為行業的領頭羊，並開始為其生態系統制訂標準。ISO/IEC 27001的全面性方法不僅能為資訊技術方面提供助力，對於整個機構、全體人員、技術和流程方面都能同樣獲益。



## 【ISO發佈】三大趨勢塑造新職場

傳統上，職場一般與僱主、員工、政府以及監管部門有着連帶的關係，可是，自2019年起這一切卻發生了徹底的轉變。新冠肺炎大流行、能源危機、戰爭、綠色轉型等動蕩巨變為職場帶來了更大的隱患，員工和僱主雙方的預期存在着懸殊的差距，動蕩的餘波至今仍未平復。

時至今日，僱主和員工們的情況是否有所改善？實際情況或許並不樂觀。德科 (Adecco) 的《2022年全球勞動力展望報告》指出，在受訪的員工當中，27%計劃在一年內離職，48%估計不得不另覓更高薪資的工作。儘管44%的員工表示，若可通過培訓獲得進一步的職業發展，便會放下離職的念頭，但最令人擔憂的是，23%的人從未得到職級晉升談話的機會。

若僱主和員工之間的分歧不斷加深，職場的前景就更加迷茫，國際標準正好能助力尋找出路。標準為可持續、公平、包容的職場管理搭建基礎並提供指導，從而協助僱主和員工達成共識。但在這個不安定的時代，要實行哪些新標準才能保障所有人的利益？

有以下三點是大家在2023年需要注意的地方：

### 一. 融入感成為新的優先項

儘管高薪能在短期內吸引人才，但並不是穩定僱員忠誠度的關鍵，僱主們必須努力讓員

工獲得融入感。根據德科的研究，有五個因素比薪資更重要：幸福感、穩定性、良好的工作與生活平衡、同事關係，以及靈活性。實際上，當員工的工作參與感很強時，那麼薪資僅在決定去留的關鍵因素中排第六位。

現今社會，僱主的願景和使命正前所未有地受到員工的嚴格審視，Z世代人才更願意選擇在認同自己價值觀的組織機構內工作，當中，可持續發展、淨零排放行動、性別平等，以及多元化是他們普遍認同最為重要的價值觀。

為了協助優化人力資源管理流程，ISO啟動了新管理體系標準 (ISO 30201) 的制訂工作，標準將涵蓋更好的工作待遇、組織機構績效提升，以及支持實現更多社會目標等內容。通過採用該標準，組織機構能以更有效的方式吸引、培養和調配人才。

### 二. 數字化需要人情味

後疫情時代，越來越多的企業利用數字化辦公流程開啓網絡辦公模式，它們反而更需注重“軟技能”。由於實體工作地點不復存在，管理者需要通過共情和創造力來凝聚團隊。隨着共進午餐和咖啡等面對面交流的機會減少，員工們還會對公司有歸屬感嗎？能真正理解公司的目標嗎？

企業使命和員工體會兩個層面出現脫節會導致彼此不信任和生產力下降，這時就需要強而有力的人際交流技能來彌合差距。輔導制將成為提高凝聚力的關鍵因素，尤其有利於引導員工

對員工在數字化環境中的價值予以肯定也是一個重點。ISO/TC 260主席吉姆·路易斯 ( Jim Lewis ) 解釋說：“事實證明，大多數人在居家辦公時工作更投入，滿足感也更強了，他們很高興公司能根據工作的質量和數量而不是辦公時長來評價員工。”

“軟技能”實際上只是其中一個方面。隨着辦公室、流程以及生產力的定義不斷蛻變，企業將不得不依賴人力資本報告來掌握員工動向。

### 三. 標準是重中之重

職場會隨着技術發展和社會問題不斷演變，在這動蕩的時代，僱主和員工必須找到值得依賴的規範化方向和程序。一刀切政策和粗暴生硬的做法已不合時宜，取而代之是推出量身訂制的解決方案。

國際標準為僱主們提供了關鍵趨勢問題的全球化視角，幫助他們為即將到來的變化做好準備。國際標準能幫助各國企業學習到必需的技能，以實現聯合國可持續發展目標 ( SDGs )，其中關鍵的一環就是消除員工和企業之間的鴻溝。

以ISO 30414和ISO 23326為例，ISO 30414強調了人力資本的價值，指導企業將員工作出的貢獻清晰明確地展現，標準為各種規模的企業提供共58項實用指標，包括合規性、職業道德、多元化、領導力、文化、健康與安全、福利等重要的職場指標；而ISO 23326則為培養員工融入感提供指導，幫助僱主和員工以願景和價值為紐帶，建立互利互惠的職場環境。

資料：<https://www.iso.org/contents/news/2023/01/a-net-zero-logistics-sector.html>



## 【ISO發佈】ESG 標準與發展

國際標準化組織 (ISO)憑藉其ISO 14000和9000系列標準，在20世紀90年代徹底改變了服務質量和環境管理，並增強了自願性標準的價值。現時，ISO正制訂一套新的ESG相關標準，以促進向可持續經濟的過渡。

“ESG”是環境 ( Environmental )、社會 ( Social ) 和管治 ( Governance ) 的縮寫。ESG雖然主要應用於金融領域，但其關注對象還是實體經濟企業的ESG綜合績效。通過建立ESG相關標準，能夠有效識別綠色、可持續的企業並加大金融支持力度，同時引導金融機構減少對高能耗、高排放、管治不佳企業的金融支持。

以下是新ESG相關標準的介紹：

ISO 14007：確定環境成本和效益

ISO 14007將幫助組織確定和傳達與其環境因素、影響和對自然資源的依賴相關的成本和效益。

ISO 14008：環境影響和方面的貨幣評估  
ISO 14008將提供標準化方法來評估組織的環境因素和影響的貨幣價值。

ISO 14030：綠色債券

自2008年以來，年度綠色債券發行量呈指數級增長，達到1550億美元 ( 2017年 )。然而，缺乏統一的資格規則以及“綠色”的不同定義 ( 分類 ) 仍然是嚴重的問題。ISO 14030—綠色債券提名項目和資產的環境績效將使環境金融工具具有統一的可比性。

ISO 14097：氣候變遷投資活動評估及報導報告

ISO 14097建立了評估和報告與氣候變化相關的投資和融資活動的框架。

## 最新獲認證機構

認證年份	機構名稱	標準
2023	馬駿物流有限公司	ISO 9001:2015
2023	怡和工程 (澳門) 有限公司	ISO 9001:2015

認證年份	機構名稱	標準
2023	怡和工程 (澳門) 有限公司	ISO 14001:2015

認證年份	機構名稱	標準
2023	怡和工程 (澳門) 有限公司	ISO 45001:2018

查詢詳情，請聯絡：

澳門生產力暨科技轉移中心-標準、管理及培訓考試部

地址：澳門新口岸上海街175號中華總商會大廈六樓

網址：[www.cpttm.org.mo/quality](http://www.cpttm.org.mo/quality)

電話：(853) 2878 1313

傳真：(853) 2878 8233

電郵：[quality@cpttm.org.mo](mailto:quality@cpttm.org.mo)

