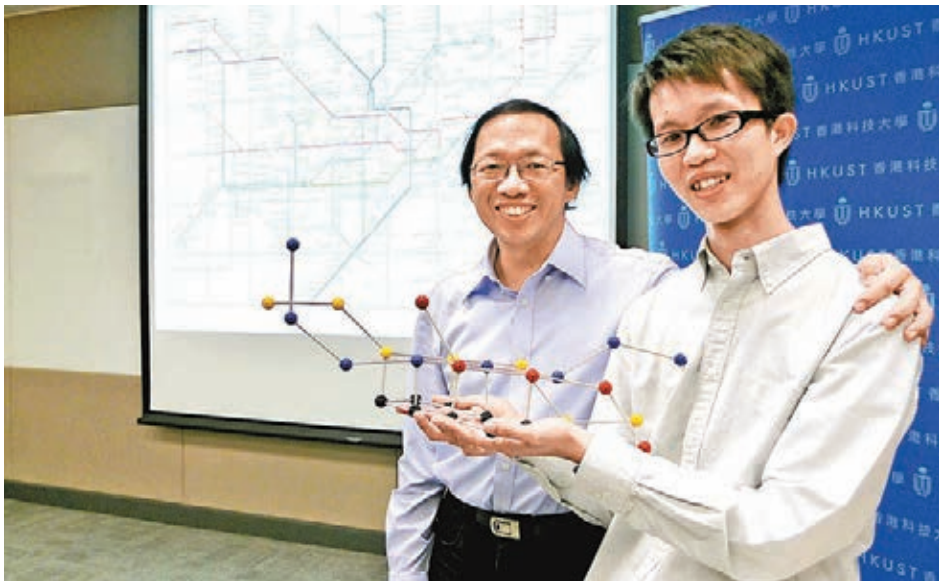


「斥吸力」梳理交通 科大搵出最佳路線

助鐵路故障尋補救方案 研究利製導航系統

香港文匯報訊（記者 歐陽文倩）每次要去陌生的地方，大家已習慣拿起手機，搜尋最短的路線以往目的地，但原來繞道可能會走得更快，「秘訣」就在於運用物理學思維。香港科技大學的研究團隊早前夥同英國阿斯頓大學（Aston University），首次將「聚合物物理」的「排斥力」和「吸引力」應用到路線規劃當中，並根據倫敦地鐵的數據進行模擬測試，成功梳理交通脈絡，找出繁忙時段的最省時路線，以及非繁忙時段的最節能路線，就連鐵路故障亦可找出補救方案。有關研究將可應用於交通、通訊、導航系統。



■王國彝（左）和楊志豪與英國阿斯頓大學合作，研究如何以物理角度，用「排斥力」和「吸引力」去統籌路線。歐陽文倩 攝

由甲地前往乙地，途中總有幾個站或轉折點，就如幾個點串起一條線，形態與將分子連接在一起的聚合物（Polymer）相似。

夥英大析倫敦地鐵數據

科大物理學博士後研究員楊志豪、教授王國彝及英國阿斯頓大學教授David Saad於是就分析了2,316個倫敦地鐵的乘客路線資料，並將「聚合物物理」之理論引入「排斥力」和「吸引力」嘗試找出不同時段的「最佳路線」。

楊志豪解釋：「現時我們用手機查路線，它會給你幾個結果，但都是以最短距離去做計算。正如由旺角去中環，最短距離是經紅磡隧道過去，但當太

多人都選擇這最短距離時，反而會因塞車而延長行車時間。」

最短非最快 兜路更先到

有見人流集中令繁忙時間的交通擠塞，他們就用「排斥力」的概念，於一般最短距離以外另闢途徑，透過數學運算，令路線自動「保持距離」，不要過於集中。結果，部分人會被分配繞道，但也因為疏導了交通，令行走不同路線的人最終能以最快的時間抵達目的地。而根據倫敦地鐵的數據模擬，研究團隊的路線結果令擠迫程度下降24%，但路程只是長了4.6%。

至於在非繁忙時間，研究隊團則用「吸引力」的概念，就像飛機的「轉機安排」一樣，盡量將不同

地區的乘客組合起來，節省運輸成本和能源使用，主要的路線亦可因有足夠的乘客而保持班次的頻密度。

與業界商用於足球賽交通

王國彝表示，有關研究能平衡交通網絡，減輕高峰期的壓力。除了一般的鐵路，有關研究結果還能應用於其他交通安排、網路通訊路徑及導航系統之上。研究結果已於《美國國家科學院院刊》上發表，並被選為「重點文章」。目前，David Saad亦正與業界商討能否將有關方法運用在足球賽事的交通安排上，他們還期待可有更多合作，令研究成果能更廣泛地應用。

通才VS專才 學界業界錯配

專上教育院校與業界更緊密合作研討會

Seminar on Closer Alignment between Post-secondary Education Institutions and Industries

■「專上教育院校與業界更緊密合作研討會」昨舉行。



香港文匯報訊（記者 馮晉研）香港勞動市場有空缺，有人才，但卻同時出現僱主招聘困難和年輕人失業，有意見認為問題或與教育培訓與人力需求錯配有關。教育局自資專上教育委員會昨組織多所自資院校及工商業界舉辦研討會，冀促進雙方了解，收窄學界與行業的要求，解決人力資源錯配問題。有銀行界代表直言，現時專上院校傾向培訓「通才」，未必符合業界需要的「專才」要求，即使聘用後往往要再花數年時間培訓，很多企業寧願聘請有經驗人士。

昨舉行的「專上教育院校與業界更緊密合作研討會」有400名各行業和院校代表出席。其中銀行業行業培訓諮詢委員會教育及培訓專責小組召集人林劉淑英便指，現時銀行業發展迅速，渴求「專才」，但院校着重培訓學生「通才」，無法與業界作有效銜

接，業界往往再花資源和3年重新培訓人才，因此寧願聘請有經驗者，她直言：「如果一開始有合適培訓，畢業後入職便可上手，有助減低業界壓力和社會資源的浪費。」她希望專上教育制度「3改4」，可令課程內容可更深入。

有銀行開價6位數聘老手

恒生管理學院商學院院長蘇偉文亦指，現時學界和業界雖有聯繫，但流於個別機構，而非整個行業，而雙方期望也有差距，例如安排學生畢業前實習，原為其於入行前了解行業運作和累積經驗，但部分前線員工卻會感抗拒，安排無意義工作予實習生，反令學生對行業有誤解。他又認同部分銀行職位難聘人才，不惜提供豐厚待遇，例如有銀行「法律規管部」的極端例子，求聘有數年經驗者但月薪

開價已達6位數字。自資專上教育委員會主席雷添良則表示，人力供求錯配問題與經濟大環境有關，希望研討會可作為平台，加強學界及業界溝通。

年底推自資校電子資訊平台

另就自資院校質素保證和管治問題，雷添良透露委員會正就院校營運和管治進行顧問研究，下月底將獲初稿，預計明年推出方案。對於有意見指希望統一8大轄下自資院校及非8大自資院校質素保證機制，他認為問題複雜，有待檢討和研究。他又表示，委員會今年年底會推出的電子資訊框架平台，會綜合各自資院校包括課程、管治架構、學生人數、院校校舍資料等資料，以提高資訊透明度，而委員會也將提供指引如何處理敏感資料如財政狀況等，非硬性規定要上載。

學障童年診萬宗

研增融合教育支援

香港文匯報訊（記者 高鈺）兒童學習障礙問題近年備受社會關注，政府資料顯示，過去3年衛生署轄下的6所兒童體能智力測驗中心，每年診斷患有不同類型學習障礙的12歲以下學童個案數目均有約1萬宗，當中以語言發展障礙及專注力失調/過度活躍症的個案數目最多，每年均各超過2,000宗。而就立法保障有學障童的權益問題，當局表示，現有的《殘疾歧視條例》及《教育實務守則》已要求教育機構為特殊教育需要學生提供平等教育機會，相比進一步立法，當局認為現階段應進一步探討加強融合教育支援措施，以為學生提供更適切安排。

高永文：九成個案半年完成評估

經諮詢教育局及衛生署後，食物及衛生局局長高永文昨書面回覆立法會質詢指，衛生署兒童體能智力測驗中心過去3年收到8,400宗至8,700多宗新轉介個案，為有關兒童提供專業臨床評估。而因部分兒童或有多於一種發展問題或障礙，被診斷患有不同學習障礙的個案數目，則分別有約1萬宗。有關兒童個案一般可於3星期內獲接見，超過90%個案亦能於6個月內完成評估。

政府近年推動積極推動融合教育，教育局資料顯示，上學年有達3.14萬名有特殊教育需要（SEN）學生就讀普通公營中小學，而就讀智障及各殘障特殊校的SEN學生則有6,817人。當局又指，現行法例已規定教育機構不得歧視殘疾人士，因應立法保障SEN學生的建議，當局認為現時應加強融合教育的支援，那會對SEN學生學習更為有效。

「優配學額」細節明年初公布

香港文匯報訊（記者 鄭伊莎）教資會於近年引入由8大院校競逐性的「優配學額」機制，將部分大學一年級學額，按各院校「學術發展建議」重新調配。教育局局長吳克儉表示，有關學額各院校只佔收生一小部分，以2012年至2015年的3年期為例，1.5萬個收生額中，只有814個（5.4%）撥予有關機制，其餘均不受影響。至於2015年後的學術規劃安排，教資會現正與局方商討有關細節，預計2014年初會向院校公布。

吳克儉強調，有關「優配學額」機制用以鼓勵院校精益求精，提出良好的「學術發展建議」；而教資會也會全面按照公平、互動和具透明度的原則，評審院校的「學術發展建議」和執行「優配學額」機制。以2012年至2015年為例，8所院校中有5校收生學額較前一年增加，2校維持不變，另1校收生額減少28個，只佔該校第學額2.2%。

電子教材3機構「爛尾」 教局拒透露詳情



■教育局確認，去年底「電子教科書市場開拓計劃」獲批的13個開發機構中，有3個最終未能成功簽約，但以該等機構的「商業考慮」為由，拒絕透露詳情。圖為電子書計劃下學校試教情形。資料圖片

香港文匯報訊（記者 高鈺）教育局推出的「電子教科書市場開拓計劃」，截至上月底第一期計劃已有20套電子書推出，並於80所夥伴學校完成第一階段試教，涉及超過5,000名學生及200名教師。局長吳克儉昨亦確認，去年底獲批的13個電子書機構中，有3個機構最終未能成功簽約，意味相關電子書目已「爛尾」，但當局以該等機構的「商業考慮」為由，拒絕透露詳情。

本報早前獨家報道，多個獲批電子書項目的機構不滿教育局所設條款苛刻，甚至要求沒受資助的商業機構將研發成果上繳，致令遲遲未能落實簽約。吳克儉昨書面回覆立法會質詢時確認，局方最終沒跟當中3間機構簽訂項目協議，但拒絕透露詳情。他又總結近月電子書開發及試教經驗指，第一期計劃推行時間相對緊迫，各方需時累積經驗及建立工作關係，在未來兩個階段的試教及正在接受申請的第二期計劃，當局會與持份者緊密聯繫，爭取理順當中的挑戰。

仁大下周末開放日推介課程

香港文匯報訊（記者 高鈺）香港樹仁大學將於11月9日(星期六)舉辦開放日，為學生和家長提供平台，讓他們了解仁大的入學安排、課程內容、校園生活等資訊，幫助選擇合適的院校及課程。另校方亦會舉辦14場講座，加深學生對心儀學科的認知，另新聞與傳播學系多媒體製作中心及電腦動畫製作室、電台錄音室等校園設施亦會開放。

開放日將於上午11時至下午4時半舉行，地點在仁大的北角寶馬山校舍，有興趣人士可瀏覽網址了解詳情：www.hksyu.edu/openclay。仁大為香港首所獲政府認可的私立大學，創校42年，現提供榮譽學士學位(資歷架構第五級)及碩士學位(資歷架構第六級)課程。該校明年的入學申請，將於明年7月14日至26日展開。



■樹仁大學將於下星期六舉辦開放日。資料圖片

Y世代打工仔：可否讚我多點？

教學有方



筆者在教育機構工作，經常接觸年輕人，有時他們也會向我訴說工作近況。最近，Zoec就向我抱怨說，上班不開心，因為無論她如何努力，總是得不到上司與同事的認同。過去她一直在公司「跟頭跟尾」，最近有機會獨立負責一個項目，這讓她十分興奮，花盡心思去做。豈料在提交建議書時，上司二话不說給了她劣評。在平日的例會中，她積極提出建議，往往不被接納，連發言的機會也沒有，加上每天工作瑣碎，與她原先想像的不同，便更感灰心。Zoec的情況，相信許多Y世代也感同身受。年輕人經驗尚淺，想法未夠

成熟，意見不獲採納的情況時有發生。不過，許多上司也的確沒有讀人的習慣。在他們的觀念中，公司出錢聘你回來，勤力工作是應份的；而且他們總覺得：「你工作不理想，我沒有責怪，已顧及你顏面，還想我讚？」

上一輩慣「唔啱已經係讚」

此外，中國人傳統講求謙虛，覺得讚得多會「壞壞」，故上一輩人都習慣「唔啱已經係讚」。不過，適當的讚賞對同事來說，尤其對Y世代，十分重要，因為那代表著嘉許及認同。

Y世代重視精神激勵

Y世代沒有太大的經濟包袱，對薪酬的敏感度未必如上一代的高，但這

不代表他們不看重實質回報，只是與此同時，他們也重視精神上的激勵。誠然，通過升職加薪、委以重任等方法，可滿足Y世代的精神需求，但公司資源有限，升職加薪這回事不是說做就能辦到；而委以重任，則要等待Y世代工作經驗及技巧成熟才可以。Y世代的需要是當下的，而這些方法遠水不能救近火。

所以，上司還是口頭讚賞的好，既不用本錢，又能即時滿足他們的需要。切勿留待年底績評時才給予讚許，因為Y世代都是「速食文化」下的產物，需要上司即時回應。

「速食文化」設獎項增認同感

上司亦不妨設立一些獎項以擴大對Y世代的認同，例如飛躍進步獎、最

佳新人獎、最受歡迎新人獎等。3M公司就曾把同事一些具創意、又能为公司帶來利益的點子，製成Powerpoint放於內聯網供全體員工參考。這些無形獎勵雖不及一頓豪華晚餐或免費旅遊機票實際，但Y世代還是十分受落的，因為這樣既擴大認同他們的層面至全公司，又可豐富他們的履歷表，此舉有助提升士氣，推動他們工作。

即使他們的表現未如理想，也不要說洩氣話，多鼓勵他們才是良策，例如挑一些他們做得好的地方來讚賞，或是感謝他們的努力。

作者：高峰進修學院訓練顧問楊偉良博士

（筆者為VTC附屬出版社「新人才文化」書籍《做個Y世代超讚的上司》的作者）
（高峰進修學院為VTC機構成員）

