



資歷架構
Qualifications
Framework

餐飲業



「煮」場出擊

入行進修 全面睇

製作：



目錄

- P.02 資歷架構
實現行行出狀元
- P.03 結合業界力量
推廣資歷架構效益
- P.04 資歷架構建十載
終身學習創未來
- P.05 率先開發資歷架構第 4 級課程
提升餐飲業內部培訓認受性
- P.08 欣賞文化 關愛別人
快活團隊 締造開心食客
- P.10 贊助進修 支持參賽
成就多元化餐飲專才
- P.12 點心師傅 巧手創作
拾級而上 躋身管理層
- P.14 年輕廚師與調酒師
打穩基礎 獨當一面
- P.16 靈活創新 吸納大學生
延續港式茶餐廳文化
- P.18 學無前後 達者為先
三十而立 攀上行政總廚
- P.20 有序學習 回饋社會
廚師專業發展 迎合新生代口味
- P.22 行業職位巡禮
- P.24 資歷名冊
快速搜尋課程 一目了然
- P.25 餐飲業
「能力為本課程」
- P.26 講求專業 培訓全面
新一代中廚師 大放異彩
- P.28 技能提升 資歷認可
輔助青年覓理想前途
- P.30 知識型廚師 創意求變
無懼餐飲機械化洪流
- P.32 無限創意 締造夢幻宴會
專業婚禮統籌師兼司儀
- P.34 能力標準說明
餐飲業技能大全
- P.36 過往資歷認可
問與答
- P.38 QF 有何實際效益？
增人才競爭力 開拓海外機遇
- P.39 青年 • 從業員 • 培訓機構
政府支援 三方受惠

出版：資歷架構秘書處

地址：香港灣仔皇后大道東 248 號
陽光中心 9 樓 901-903 號

電話：3793 3955

傳真：3106 2035

電郵：hkqf@edb.gov.hk

作者：文綺雲

製作：JobMarket 求職廣場出版有限公司

出版日期：2018 年 7 月 10 日

版權所有 不得翻印



人才匯聚 共建美食之都

根據全球訂房網調查統計，2017 年全球最受歡迎十大美食之旅城市排行榜中，亞洲城市佔四席，香港奪冠¹。貴為「亞洲美食之都」，香港有上萬家食肆餐館，美食種類超過 100 種，中式酒樓、港式茶餐廳、西餐廳、日式料理、東南亞菜館、大牌檔、快餐店、咖啡店、甜點店等等，是吸引各地旅客的精彩亮點，也是本地人日常能量的加油站。

香港贏得美食之都的稱譽，全賴二十多萬的餐飲業從業員在背後默默耕耘，從出品部的廚師，到廳面部的服務員，環環緊扣，都是建構美食體驗缺一不可的一員。為肯定人才的專業技術，推動行業不斷前進創新，餐飲業與時並進，除了和管理、環境、設備上著手外，業界積極配合資歷架構的推行，重點培育人才，給富經驗者利用工作經驗取得資歷架構認可的資歷，提升他們在學習，甚至職場上的進階機會；而有志的年輕人才，亦有清晰明確的學習及發展階梯可依循，建立專業的地位。

按 2018 年第一季的食肆總收益價值的臨時估計，按年上升 10.0%，達 305 億元²，餐飲業經濟效益持續增長，適合喜愛挑戰自己，創意無限的人才加入餐飲業行列，延續香港美食之都的稱號。

1. 酒店訂房平台 Booking.com 之「2017 全球美食之都排行榜」網上調查。
(2017 年 6 月 19 日)
2. 政府統計處發表的 2018 年第一季食肆收益及購貨額臨時數字。
(2018 年 5 月 4 日)

資歷架構 實現行行出狀元

民以食為天，香港大小食肆不但照顧市民三餐，而且是吸引世界各地遊客的美食亮點。從民生角度而言，餐飲業聘用全港二十多萬的從業員，為眾多餐飲業人才提供發揮的空間。為延續行業蓬勃發展，資深業界人士已有先見之明，早在 2004 年開始為行業的專業化籌謀，並率先響應政府推行的資歷架構 (QF)，成立餐飲業行業培訓諮詢委員會（下稱諮委會），諮委會主席黃傑龍認為 QF 平台，為從業員訂立了放諸四海皆認可的能力準則，給年輕人才奠定基礎的起始點，創造最佳的入行時機。

技能規範化 規劃長遠人生

行行出狀元，除了依靠人才自身努力外，也有賴業界與相關配套的支持，黃傑龍闡述箇中關係：「諮委會與業界內各持分者共同為餐飲業制訂了《能力標準說明》，詳細明確地將飲食行業的技能規範化，按 QF 分為七級，定下專業發展的階梯，從業員可以拾級而上，僱主晉升人才時則有據可依；此舉令餐飲工作不再停留在餬口的基礎階段，演變為規劃人生的事業。人才可按 QF 攀上專業的地位，取得社會的尊重及相應的待遇，達到『行行出狀元』的目標。」

香港失業率創新低，餐飲業同樣求才若渴，黃傑龍表示，現在的行業發展前景極佳，最適宜新人加盟：「餐飲業由過去師傅帶徒弟的模式，走進現代化管理和培訓，新人更可以修讀由不同院校及培訓機構提供，根據《能力標準說明》制定的相關課程，掌握市場需要的技能，快速

達到工作要求；由於食肆推陳出新，許多二十多歲的年輕人已當上店長一職，率領十多人的團隊，發揮領導才能與創造力，餐飲業是有志者追夢的理想場地。」

保留資深手藝 薪火相傳

他指出，對於具備豐富經驗，但學歷不高的資深從業員，則可通過「過往資歷認可」機制，以餐飲工作上累積的經驗，申請 1 至 4 級的專項資歷，他說：「資深的師傅是餐飲業的中流砥柱及寶藏，機制給予他們肯定和尊重，協助他們持續學習，既有效為業界保存珍貴豐富的手藝，又能薪火相傳，達到傳承的目標。」

事實上，業界已有不少企業根據《能力標準說明》設計內部培訓課程，黃傑龍鼓勵從業員盡快了解 QF 的各級資歷：「經過多年發展，業界已普遍接納 QF 資歷框架，然而要真正獲益，必須親身參與，進修增值，並善用『學分累積及轉移』政策，獲取更高更廣資歷，成就人生事業。」

黃傑龍 JP

餐飲業行業培訓諮詢委員會
主席



程少儀
餐飲業行業培訓諮詢委員會
副主席

結合業界力量 推廣資歷架構效益

市道暢旺，餐飲業一直面臨人才短缺的狀況，正好給從業員一個難得的契機，爭取更多發展機會、更快晉升之途；餐飲業行業培訓諮詢委員會（下稱諮委會）副主席程少儀，早於諮委會成立之初已參與其中，親身見證行內同業由抗拒到認同資歷架構（QF），並與 QF 攜手合作，協助餐飲業通過優質培訓，整體提升業界水平和行業專業性。

過往資歷認可 肯定自身價值

以「過往資歷認可」機制（RPL）為例，程少儀表示其效果最顯著：「早年公司員工並不太清楚 RPL 的詳情，推動時需花一番唇舌，期間有賴秘書處、RPL 評估機構和協作機構的支援，時常安排針對性的講座，親身解答員工的疑問，加上員工開始明瞭 RPL 的效益，並率先申請認證，樹立榜樣，令同業了解資歷認證的好處和重要性。現時，大部分員工經已不再抗拒，甚至以取得 RPL 為榮，尤其是前線員工，1 至 4 級的專項資歷是一種專業認可，肯定自身價值之餘亦是個人事業里程碑，同時有助公司整體人才質素提升。」

除了 RPL，「學習體驗獎勵計劃」是另一項受從業員歡迎的 QF 項目，程少儀說：「餐飲業涵蓋中西食肆，眾多從業員都希望藉著比賽、交流活動提升水平，過去幾屆的申請情況都非常踴躍，申請者有 20 出頭、矢志以飲食為終身事業的年輕人，也有年屆 60，但熱情不減的資深廚師，反映從業員渴求進步，終身學習的積極態度，值得額外的支持。」

學習體驗獎勵計劃 一圓夢想

計劃申請資格為現職從業員，並已成功完成最少一個資歷架構認可的課程，或已取得最少一項 RPL 資歷；通過面試的得獎者，可自選一個本地或境外舉辦的學習活動，完成該活動及撰寫報告後，可獲得定額獎金（本地活動獎金為港幣 1 萬元，海外活動為 3 萬元），參加者可以藉此跟本地以至海外的同業們交流切磋，提升技術，擴闊視野，建立網絡；而歷屆得獎者均獲邀加入「QF 獎勵計劃之友」，繼續出席活動及協助宣傳推廣 QF，將活動中的所見所聞與業界分享，豐富閱歷，薪火相傳。

至於有意加入餐飲業人士，程少儀鼓勵年輕人透過資歷架構網站及「資歷名冊」，認識餐飲業各主要崗位對技能的需求，以及相關的認可課程，看看是否適合個人的工作期望。

展望未來，程少儀表示諮委會將繼續聯繫各方持分者，包括僱主、商會、工會、培訓機構等，配合教育局和秘書處的支持，向業界推廣資歷架構的優點和效益，並通過嶄新的宣傳渠道，向莘莘學子介紹餐飲業的特色與前景，吸納年輕人才加盟，支持餐飲業蓬勃發展，成為香港重要的經濟支柱。

資歷架構建十載 終身學習創未來

資歷架構自 2008 年成立至今，已成立了 22 個行業培訓諮詢委員會，涵蓋本港過半數的勞動人口。推行期間得到各行業合作夥伴的積極支持和參與，使資歷架構的發展取得令人鼓舞的成果。教育局與資歷架構秘書處於 2018 年 5 月 14 日聯合舉辦了「資歷架構夥伴嘉許典禮 2018 暨慶祝資歷架構成立十周年」活動，並邀請到教育局局長楊潤雄致送嘉許狀予合作夥伴，包括企業、各行業的商會工會、專業團體、政府部門等超過 200 個機構，以表揚他們對資歷架構的支持和貢獻。當中包括以下 25 間餐飲企業、商會、工會及培訓機構。



教育局局長楊潤雄（前排右二）於 5 月 14 日在「資歷架構夥伴嘉許典禮 2018 暨慶祝資歷架構成立十周年」活動上頒發嘉許狀予夥伴機構的僱主代表，以表揚他們在協助推行資歷架構的過程中所作出的貢獻。

餐飲業獲嘉許夥伴名單 (以英文名稱字母排序)	嘉許類別
大家樂集團有限公司	QF 金星級僱主
大快活集團有限公司	QF 星級僱主
叙福樓集團	QF 星級僱主
美心集團	QF 星級僱主
銀龍飲食集團有限公司	QF 星級僱主
稻香控股有限公司	QF 星級僱主
香港賽馬會(會員事務處)	QF 星級僱主
翠華集團	QF 星級僱主
工聯會職業發展服務處有限公司	QF 星級培訓機構
香港職工會聯盟培訓中心	QF 星級培訓機構
香港餐飲聯業協會慈善基金有限公司	QF 星級培訓機構
香港司儀演藝協會有限公司	QF 星級培訓機構
星廚管理學校	QF 星級培訓機構

餐飲業獲嘉許夥伴名單 (以英文名稱字母排序)	嘉許類別
酒店及飲食專業人員協會	QF 星級之友
現代管理(飲食)專業協會	QF 星級之友
飲食及酒店業職工總會	QF 星級之友
佛教志蓮中學	QF 星級之友
飲食業職工總會	QF 星級之友
香港餐飲聯業協會	QF 星級之友
香港專業點心師總會	QF 星級之友
稻苗學會	QF 星級之友
群生飲食技術人員協會	QF 星級之友
舞台文化集團	QF 星級之友
香港餐務管理協會	QF 星級之友
香港中華煤氣有限公司	QF 星級之友

率先開發資歷架構第 4 級課程

提升餐飲業內部培訓認受性

大家樂集團今年成立 50 周年，半世紀以來集團拓展多個知名餐飲品牌，分店遍及香港和內地，經歷多番蛻變，品牌一直保持活力，人才是關鍵的一環。集團素有健全的培訓制度，更於佐敦自設大家樂集團人才中心，專責人才招聘與培訓；近年集團再下一城，配合資歷架構的推行，將原有課程融合業界制定的《能力標準說明》內容，設計出資歷架構認可的第 4 級「能力為本課程」，成就優秀的管理精英，忠誠專業的前線團隊，成為業界的先驅。



大家樂集團為修畢資歷架構課程的員工舉行大型畢業禮，展現集團致力提升人才質素的成果。

昔日店務助理 今領導超過 80 人團隊

人潮湧的尖沙咀天星碼頭，鄰近的大家樂餐廳經常擠得水洩不通。其分店經理黃耀駿笑說：「每逢節慶、煙花匯演，食客更多得要站著進餐，論場面之哄動，繁忙熱鬧的程度，可謂我餐飲事業生涯中之最。」他在去年調任星光行大家樂餐廳分店經理，當他面對群情洶湧的大場面，依然游刃有餘，全因訓練有素，他由暑期工的店務助理起步，歷年來累積實戰經驗與不斷進修，先後參與過 4 家分店開幕的籌備過程，今天搖身一變成為 87 人團隊的管理人，領導夥伴應對高峰時刻，綽綽有餘。

「初入職時，主要由資深同事指導我，其後集團制定清晰的崗位培訓手冊、人才學制計劃等，有系統、有目標地帶領我逐一掌握各崗位的技能；每次晉升，都有相關的培訓及深化課程，在扎實的基礎上再提升。」他在 2007 年再度加盟大家樂集團，任職分店主任，1 年後獲提升為副經理，不久再登上分店經理之位；由於他表現出色，達到業務指標，在去年獲提名修讀為期 1 年的「區域管理課程」，跟其餘 23 位來自集團各品牌的經理和大廚一同接受訓練。



蘇敏華
大家樂集團
培訓及發展政務經理

黃耀駿
大家樂集團
分店經理

「飲食業安全獎勵計劃」 奪業界冠軍

「課程有多個學習單元，有戶外日營，培養團體精神，此外，還要研習特定的課題。我最難忘的一課，是計劃如何提升分店的職業安全健康水平，過程要跟上司同事商討、蒐集資料、聽取意見等，歸納資料後再撰寫計劃書，向管理層匯報，繼而在分店實行，3個月後檢討成效。期間，集團安排我所屬分店報名參加勞工處舉辦的飲食業安全獎勵計劃，結果分店成功通過突擊檢查，奪得金獎，叫我喜出望外。當時，我並沒有刻意爭勝，只是專心實行職安健計劃，能夠勇奪金獎，反映團隊戮力同心，成為業界職安健的模範，有如錦上添花，大大激勵了團隊的士氣。」

區域管理課程旨在培育未來的區域經理，學習宏觀管理，從整個區域的角度分析業務；黃耀駿獲得深刻的啟發：「以往，我習慣微觀分店內部的情況，例如內部的管理、營業額等，忽略了全局的思考，上課後大大擴闊了我的眼界，驅使我經常四周觀察，看看區域附近食肆的人流、招募情況等，再比較自己分店的優劣，分析對策。」



集團位於佐敦的人才中心，設備完善，可以配合各類型的培訓，因材施教，照顧不同員工的學習步伐。

人情味歸屬感 減員工流失

面對餐飲業人手短缺、流失率高的狀況，他也領悟出新的見解：「要留住人才，薪金只是其中一個元素，光是在待遇上跟對手競賽，並非長遠之策，應該要從歸屬感、人情味入手，時刻感謝員工的付出，了解他們的難處，予以輔助及支持，由心留住人才；另一方面，善用集團安排的完善培訓、晉升階梯，讓有志的年輕人看到未來前景，安排他們涉獵不同的崗位工序，多元化學習，吸納好學的人才。我十分鼓勵年輕人在學生時代當餐飲業的兼職，可以接觸不同的食客，磨練待人處事之道，享受團隊工作，以我們集團為例，兼職的時間選擇非常有彈性，學習機會一視同仁，給年輕人領會極佳的工作體驗。」

事實上，黃耀駿本身就是優良人才培訓下的成功例證，大家樂集團培訓及發展政務經理蘇敏華表示：「集團位於佐敦的人才中心已重新翻新，成為人才招募及訓練的中心，顯示集團對人才的重視。」該集團對人才培育素有經驗，早已建立了一系列課程，給予不同程度的員工學習，自助餐業推行資歷架構，為行業訂立了詳細的《能力標準說明》後，集團更積極將原有的課程跟能力標準結合，創業界的先河。



本年度，大家樂集團獲資歷架構頒發「QF 金星級僱主」榮譽，成為業界典範。

蘇敏華說：「目前，集團已有兩個課程——『餐廳管理證書』及『餐廳營運證書』課程通過評審，達資歷架構第 3 級的『能力為本課程』，而黃耀駿剛修畢的『區域管理課程』，亦在本年度通過評審，達資歷架構第 4 級水平，意味著下一屆的畢業學員，他們的資歷就能同時獲得內部、業界和政府的三方認可。」

客觀規範招募 公平評核制度

參考了餐飲業《能力標準說明》設計的內部培訓課程，二者有相輔相成、相得益彰的作用，她說：「歷年來，培訓課程針對內部要求而設，當《能力標準說明》指引出台，讓我們更了解市場需要，設計出更貼近行業整體要求的課程，提升員工的技能，變相增加集團的競爭力。」此外，集團在過往資歷認可 (RPL) 方面也取得重大的進展，蘇敏華表示：「在過去 3 年，集團已有逾 800 位員工確認工作經驗獲得 RPL 資歷，行業涵蓋餐飲、零售、物流、出入口，當中不乏服務集團 20、30 年以上的老臣子，肯定了他們在各個職能上的專業地位。」

在招聘過程中，集團亦加入及認可資歷架構的資歷和級別要求，蘇敏華認為僱主可以依據客觀、透明的規範招聘，而從業員亦有清晰的階梯



可尋，有信心按部就班向上流動。她說：「從入職開始已有客觀的指標，隨後再根據透過公平、公開的評核制度晉升人才。目前，集團旗下的大家樂分店達 170 家，連同其他品牌的食肆，合共超過 350 間分店，給員工極多上升的發展空間；而獲得資歷架構認可的培訓課程，對鞏固集團的人才庫有莫大的價值。」未來，她透露集團致力探討開發資歷架構第 5 級課程的可行性，支持人才定立明確的目標，持續提升，貢獻所長。

集團支持員工參與飲食業安全獎勵計劃，藉此提升技能，體現團隊精神。



欣賞文化 關愛別人

快活團隊 締造開心食客

大快活集團有限公司
FAIRWOOD HOLDINGS LIMITED



社區大使



快活送暖

黃家寶
大快活營業部
營運主管

要營造歡樂氣氛，
沒有方法比由開心團隊帶動
更有效。連鎖快餐店大快活集團
希望食客「Feel Good」，先從員工
入手，致力建立一支「快活團隊」，
由開心的員工感染食客，當員工與食客
都 Feel Good，就可一同享受愉快工作
及用餐的體驗。通過有系統的培訓、
融合社區的活動，集團由上而下一同
實踐「食得開心 • 活得精彩」
的企業使命，讓人才覓得理想、
快活的发展場所。

聯繫社區活動 滋養同理心

在本港各區的大小屋苑、商場食肆，必然會發現一個飛躍而起、形似「大」字的人形標誌，正是大快活集團最深入民心的商標。集團早於 1972 年開業，一直不斷擴充餐廳網絡，目前於香港及中國共經營超過 140 間快餐店及特色餐廳。大快活營業部營運主管黃家寶說：「鄰近成熟社區的分店，銀髮族的顧客特別多，而長者食客更需要貼心關愛的服務，近年來，集團以增進鄰舍及社區關係為目標，定期在分店舉辦節日派對、快活送暖等活動，分享美食小禮物，免費送贈糯米雞給區內有需要之長者，回饋社會，分店還會招募一些經常光顧的『熟客』擔任社區大使，來參與活動甚至當義工，令分店同事跟街坊建立更緊密的關係，彼此尊重和認識。」

育養關懷他人的心態，難以通過課堂理論來訓練，相反，透過人與人之間的真實接觸，親身的溝通和體驗，就能滋潤同理心漸漸成長擴大，感受別人的需要，真誠對待食客。黃家寶說：「聯繫社區的活



集團榮獲「QF 星級僱主」獎項。



(上圖) 集團員工參與探訪獨居長者活動。(下圖) 員工參與體驗式訓練活動。

動大約舉辦了5年多，效果頗為顯著，食客反映正面的意見，員工被讚揚的數目增加，軟性活動的效益可見一斑。而因著舉辦社區活動，分店同事跟後勤同事的接觸亦增多，例如商討物資和運輸的安排等，無形中擴闊了部門之間的聯繫，彼此體諒大家的職責，都是建立『快活團隊』重要的一環。」

被讚揚個案 管理層親自嘉許

事實上，集團積極推動「Feel Good 欣賞」的文化，每年通過顧客服務熱線及神秘顧客巡查，選舉年度品質、服務、清潔上最出色的分店，並將被讚揚員工及備受顧客欣賞的優秀個案輯錄至年度出版的《快活尖星名冊》內，肯定員工的出色表現，分享至各部門分店。黃家寶補充：「基本上每個月，凡員工得到顧客讚賞，管理層都會親自到分店進行嘉許，激勵士氣；另有多項關懷文化，例如新人由資深同事指導，鼓勵團隊合作，互相關懷，彈性上班時間安排，配合員工家庭或學習的需要；另有子女教育基金、主題公園大旅行、分店生日會，大暑時提供消暑西瓜享用等，都是以人為本，營造快活團隊的措施。」

愉快環境凝聚員工的歸屬感，而完善的培訓及晉升階梯也是集團留住人才的關鍵。黃家寶說：「樓面及廚房的管理人員，九成都是經內部晉升而來；我們致力提拔年輕員工，以樓面員工為例，如1名中學畢業生加入分店當見習生，只

要勤懇工作、認真學習，再經上司提名參加『青訓計劃』，接受有系統的培訓，學習人事管理、經營分店等知識，成功通過考核後，約1年半可晉升至主任，往後再朝分店副經理、分店經理進發。集團每年擴充逾十家分店，發展機會極多，因此，由前線服務員或收銀員至當上分店經理，約需3年時間，敢於挑戰的年輕人，30歲前便可獨當一面，躋身管理專才之列。」

安排交流學習 過往資歷認可

此外，集團亦會資助不同職級的員工修讀外間課程，如食物安全衛生等，增加人才的專業性。至於區域經理，則安排他們參加生產力促進局舉辦的德國、日本、青島、台灣交流團，考察當地知名企業的管理文化，旨在將各地優良餐飲文化帶回香港。

他表示集團已先後安排超過700名不同階層的員工申請「過往資歷認可」，以經驗換取第1至第4級的專項資歷。他說：「除了『過往資歷認可』，去年也有首位區域經理成功申請『學習體驗獎勵計劃』，獲得3萬元獎學金，到內地參加了一個餐飲營運管理的研習坊；由於他非常重視團隊發展，他更私人贊助了幾位下屬參加研習坊，盼團隊一起成長，正好體現上下一心、關愛同事的集團文化。」



暑期工參與烘焙工作坊。



管理高層到分店頒發讚揚大海報予暑期員工。



集團員工及家人參與大嶼山一日遊。

贊助進修 支持參賽

成就多元化餐飲專才

杜智傑 Dexter
香港賽馬會
部長

李展鴻 Wallace
香港賽馬會
餐飲營運部主管
(馬場及特別項目)

勞仲雯 Koji
香港賽馬會
餐酒部長

鄧永超 Pierre
香港賽馬會
初級主理廚師

香港賽馬會（下簡稱「馬會」）是世界級賽馬機構，為本地市民提供獨一無二的頂級馬場設施及有節制體育博彩，而馬場也是世界旅客的觀光點，國際賽事的焦點，美食與醇酒是必不可少的配套，目前，除了跑馬地快活谷及沙田兩個馬場外，馬會還設有3個分別位於跑馬地山光道、新界沙田馬場側及古洞雙魚河的會所，旗下合共有逾百家餐飲食肆，為一眾餐飲人才提供多元化的發展機會，3個熱誠的年輕人，在馬會的培訓及支持下成為專業的調酒師、侍酒師及西廚，覓得理想事業。

囊括全球美食 孕育大量人才

馬會馬場及會所內的餐廳，匯聚了全球美食，而餐廳規模亦極具特色，香港賽馬會餐飲營運部主管（馬場及特別項目）李展鴻 (Wallace) 解釋道：「大型餐廳包括有逾760個座席的中菜廳，也有只供20人用餐的包廂，還有各類咖啡廳、酒吧等，餐廳總數超過180間，菜式種類涵蓋中國各省菜系、亞洲及西式美食佳餚，亦會配合私人宴會、會議和節日活動提供餐飲服務；餐廳的人流會因應跑馬日、國際賽事等活動飆升，因此，除了全職員工外，馬會還會聘請大量兼職員工應付所需，當中不乏主修酒店款待、餐飲管理的學生，既可協助餐廳的營運，又為學生提供優質的實習場所。」



香港賽馬會在各方面支持員工參加行業比賽，並屢獲殊榮。

由兼職到全職 13年醉心調酒專業

現職馬會酒吧部長的杜智傑 (Dextor) 就是其中一名由兼職起步的員工。他當年在職業訓練局 (VTC) 修讀餐飲管理課程，學生時代已在馬會當實習生兼職，直至成為全職員工，服務馬會晃眼已 13 年，他以最感興趣的調酒師發展出不一樣的專業。他說：「調製雞尾酒是一個極具創意、表現個性的過程，我曾代表馬會參加兩年一度全亞洲最大型的廚藝比賽『香港國際美食大獎』(HOFEX) 中的調酒師大賽，獨特配搭的飲品以『Memory』(回憶) 命名，成就一杯個人專屬的飲品，工作滿足感由此而來；平日，我跟團隊經常為馬場的不同活動設計歡迎飲品、主題雞尾酒等，有許多創作的機會。」

他表示，除了認識酒的味道和材料配搭外，打開話題、跟客人溝通交流都是調酒師工作最有趣的一部分，非常適合喜歡與人接觸的年輕人加入。

英雌侍酒師 爭取國際認證

至於馬會餐酒部長勞仲雯 (Koji)，在一年前加入馬會，決心走上專業侍酒師 (Sommelier) 之路，她喜獲公司全資贊助，考取了國際享負盛名的 Certified Sommelier (第二級侍酒師) 資格。成功通過多項測試，她認為全靠平日訓練有素：「我在工作崗位上能接觸的酒品品牌多達 500-600 個，包括多個名貴珍品，馬會又定期安排蒙瓶測試 (Blind Tasting)，藉以挑選每月的主題及推介酒品，豐富多樣的學習機會，的確有助我通過部考試中的同類型測試。」

下一步，她希望逐一考取法國、意大利等國家的葡萄酒學者認證 (Wine Scholar)，甚至日本清酒等，由廣而深發展侍酒專業。她笑言兒時讀書從未如此勤奮過，她寄語年輕人，興趣能勾起無窮的求知欲，保持熱誠確定興趣所在，定能找到理想。

高規格衛生要求 造就大賽優勢

在中學時代已經立志當廚師的鄧永超 Pierre，在 4 年前加入馬會當初級廚師，繼而拾級而上，現已成為初級主理廚師。他曾多次代表馬會以至香港參加國際廚藝大賽，為港增



調酒師可以發揮無限創意，展現個性，創作獨一無二的飲品，非常適合年輕人加入。

光。他覺得平日工作的衛生要求高，是致勝原因之一：「馬會對食物衛生的要求較高，早於在 10 年前已採用歐美流行、極高規格的『危害分析重要管制點』(HACCP) 管理，因此，在日常工作中，我跟團隊已非常習慣嚴謹的食材處理方法，而這一點正是國際大賽的評審要素之一，給我獨特的優勢。」此外，在比賽前半年，公司已協助他準備賽事，提供材料、廚房設施、團隊試菜、假期等安排，讓他專心作賽。他說：「整個比賽過程能磨練我的廚藝，吸納各方意見，跟各地高手交流，我從小夢想成為出色的廚師，在公司支持下出賽，是十分難能可貴的學習機會。」

身為上司的 Wallace 一直支持員工通過比賽及考取認證去提升自己，目睹幾位人才漸次成長，深感安慰，而他對年輕人讚譽有嘉：「青年人學習速度快，我們十分歡迎學生們以兼職身份加入馬會，只要配合積極的工作態度、基本的語言能力，累積實戰經驗，持續進修，定能在愈來愈多專業化的餐飲業闖出一片天。」


本年初，馬會已經安排逾三百位飲食部的員工申請「過往資歷認可」(RPL)，Wallace 表示馬會支持 RPL 機制：「許多資深的同事藉此肯定過去的行業經驗和技能，轉化為業界和政府認可的資歷，為持續進修奠定基礎，這正是馬會的人才策略，RPL 有助提升整體餐飲業人才的專業水平，馬會非常樂意支持。」



香港賽馬會旗下有超過 180 間餐廳，分布於兩個馬場及 3 個會所中，為一眾人才提供優質的工作機會，在各個崗位發揮所長，創造人生事業。

點心師傅 巧手創作

拾級而上 躋身管理層



江國良
稻香集團
出品部經理

林淑宜
稻香集團
人力資源高級經理

香港人愛到茶樓歎一盅兩件，燒賣、蝦餃等造型精緻巧妙的點心，惹人垂涎欲滴，而在餐桌背後炮製點心的師傅可謂功不可沒。點心師傅清晨準備茶市，只要肯學肯做肯迎接挑戰，前途無可限量，可拾級而上成為專業的點心師傅，躋身管理階層。在稻香集團工作了10年的江國良，便是其中的佼佼者，由最初入職白紙一張的廚務助理，憑著自己的努力不懈，配合集團提供的一系列培訓，以及清晰的晉升階梯，在短短5年多的時間，擢升至出品部經理（點心）的職位，一嘗管理下屬、創作新式點心的滋味。

廚房工作 沒想像中辛苦

受到廚師父親的影響，江國良從小耳濡目染，對烹飪的興趣油然而生，中五畢業後，輾轉做過地盤、銷售員，最後決定投入自己最愛的餐飲業。跟時下的年輕人一樣，江國良坦言剛入行時最不

稻香集團出品部經理（點心）江國良（左）和人力資源高級經理林淑宜（右）均認為，積極進修有助提升晉升機會。

習慣早起。他說：「記得當時要凌晨4時上班，3時便要起床，在寒冬早起真是很難忘。中式點心製作非常強調準時上班，所以當時無論有多寒冷，都會準時起床上班，久而久之也就習慣了早起，工作上漸漸掌握工作的流程，對點心工作愈做愈有興趣。不少人都認為廚師工作辛苦，但其實只要對廚藝抱有熱誠與興趣，並堅持下去，現實並不是想像中辛苦。」目前，稻香集團設早茶的食肆一般7時開市，廚房員工約5時開工，給江師傅更舒適的生活節奏。

不斷增值 升職捷徑

相比一般要花10年時間才能晉升至出品部經理（點心），江國良只用了短短5、6年，他認為是跟自己積極進修資歷架構（QF）認可課程有關係，未來更會以修讀QF第5級課程為目標。「除了修讀了集團內部獲QF認可的第3級



學員進行出品教練法。



出品教練法課程，學懂利用督導技巧，有系統地教授廚藝外，集團還安排我參加由職業訓練局旗下的高峰進修學院 (PEAK) 與稻苗學院開辦的『飲食業管理專業證書』課程，在獲得 QF 第 4 級資歷認可的同時，亦掌握了管理團隊的技巧，學懂與同事溝通的重要性，因應不同性格類型的員工，採用不同的溝通方法，有效提升管理效率。」

為了成為全面的餐飲管理人，江國良亦有報讀心理學、ISO（國際標準化組織）、衛生經理、急救等由集團安排的培訓課程，全面裝備自己，提升其廚房及管理工作的能力。

中西合璧 炮製新派點心

攀升至出品部經理（點心）後，江國良再下一城，嘗試涉獵創作新點心的範疇。「早前獲公司提名我參加 QF 的『學習體驗獎勵計劃』，去年有機會參加業界的『亞洲美饌廚藝坊』，從交流活動、廚藝示範中得到莫大的啟發，研發了黑松露春卷，將西式的黑松露食材，搭配中式傳統春卷材料，效果頗有驚喜，成為我最滿意的創作點心之一。中式點心是傳統食品，創新變化空間並不大，因此，未來我想透過學習西餐、甜品等不同類型的料理，將各方理念運用在中式點心上，發揮中西合璧的創意，炮製新派中式點心。」



集團員工活動。



集團員工活動。

推動餐飲人才專業化 開辦 QF 第 3 級課程

一向以創新、領先潮流見稱的稻香集團，自 1991 年成立至今，擁有 18 個餐飲品牌，其中的中式食肆更逾 60 間。稻香集團一直不遺餘力地推動餐飲業人才專業化，其人力資源高級經理林淑宜表示：「集團重視員工的培訓，目前內部為主管級員工提供 5 個 QF 認可的第 3 級課程，分別為出品教練法、中式餐飲營運管理證書、顧客服務及溝通技巧證書、解決問題技巧證書，以及團隊建立及帶領證書，已超過 400 多人完成課程，佔整體主管級別員工約 4 至 5 成。」

此外，集團亦成立稻苗學院，支援及資助同業持續進修，並設立博物館及訓練酒樓等培訓設施，增進學生或有興趣人士對餐飲業的認識，吸納新血入行。

為了吸納更多年輕餐飲業生力軍入行，稻香集團除了致力改善廚房工作環境、將部分工序機械化、設「迎新大使」一對一指導新入職員工、加強晉升透明度等外，亦與非政府組織（NGO）或中學合辦青年就業或實習計劃，助學員更容易適應餐飲業的工作環境。林淑宜說：「透過這些計劃進行為期約 5 至 20 天的實習，讓年輕人對行業有初步了解和認識，在獲得集團前線員工的照顧指導外，亦能同時得到 NGO 社工或中學老師的關懷，在機構、集團、年輕人三方的溝通下，年輕人能更快融入工作環境。」

年輕廚師與調酒師

打穩基礎 獨當一面

鄭華勝
三廚

周驪莉
景樂集團創辦人
暨行政總裁

Menuka
高級調酒師

一杯雞尾酒，
以味覺觸動心靈，
放鬆食客的心情；一口濃湯，
為晚宴揭開序幕，帶動整頓晚餐的
味蕾感受；兩者雖非主菜，卻是構成
西餐關鍵的一環；酒與湯，猶如廚師的
基本功，不可或缺；兩位任職景樂
集團的年輕廚師及調酒師，就在
穩打穩紮的基礎上，逐步在餐飲
業成為獨當一面的明日之星，
為人生事業創作一場
豐富的盛宴。

「打湯」的手藝 無人可取替

景樂集團自 1992 年創立至今，成功建立超過 20 個餐廳品牌，開設超過 30 間主題餐廳；集團創辦人暨行政總裁周驪莉（Anna）對菜式素有要求，她認為：「打湯（湯品烹調）是西式廚師必須鍛煉的基本功，掌握了打湯的技巧與耐力後，往後採用任何食材及配料製湯，都能熬製出香濃味美的湯品，成為別人無法取替的手藝，專業的證據；年輕人學廚，只要願意花時間掌握基本功等，將來的發展定能得心應手。」

18 歲便投身餐飲業的鄭華勝，起步時沒有方向，直至五年前加入景樂集團，被 Anna 的認真態度感染，立志成為一名出色的西廚。他說：「入職時，我擔任初級廚師，如白紙一張，公司安排我每半年輪任一個崗位，分段學習刀工、熬製醬汁、煮湯、炸爐等技巧，一年多後，才有機會真正接觸火爐與煎鍋，那時終於發現基本功的威力。」

此外，集團更推薦他修讀為期一年的國際廚藝學院課程，一方面精進廚藝，另一方面學習廚房管理與財務知識。完成課程後，他獲晉升為二廚，距離夢想又跨進了一大步。

侍應橫向發展 變身調酒師

來自尼泊爾的 Menuka，在家鄉完成酒店與款待課程後，來港跟父母團聚並尋找工作機會，她一心學以致用，因而加入景樂集團成為侍應，期間她時常接觸水吧部，對調酒產生興趣，改變了往後的發展。

「公司給員工很大的彈性與自由度，當我表達學習調酒的意願，公司就安排我邊學邊做，後來更正式調職為調酒師，最近再晉升至高級調酒師呢！」Menuka 笑容甜美，跟隨拍子搖動調酒杯，姿態有如舞蹈般優美，然而她既有姿勢，更有實際。她在去年贏得集團舉行的調酒比賽總冠



軍，繼而代表公司參加「十大年輕調酒師大賽 2017」，跟世界各地 25 歲以下的調酒師一較高下，獲得寶貴的經驗。

Anna 盛讚 Menuka：「她能勝出集團的賽事，一大因素是她在調酒前，會仔細品嚐每一款飲料，再決定組合的份量、搖晃的時間，並不單純依賴酒譜調酒，反映她用心認真的態度，也是每一位調酒師、廚師應有的態度。」

為鼓勵員工精進服務和廚藝，景樂集團不但舉辦內部的比賽，更投放大量資源，連續數年贊助 7 至 8 位員工，參加兩年一度、全亞洲最大型的廚藝比賽「香港國際美食大獎」(HOFEX)。鄭華勝就是去年的代表之一，回想參賽過程，依然歷歷在目：「比賽前，我每天下班便留在廚房試驗不同製作方法、醬汁調配，嘗試在限時中完成，反覆測試驗證，足足花了個多月準備；練習時，上司們更陪伴我試味、改善、計時等等。比賽當日我一人上場，一眾同事及上司在台下打氣，讓我忘我地製作心血作品，順利於限時內完成一雞三吃，

縱然沒有贏得獎項，卻贏得比獎盃更可貴的經驗與信心。」

➤ 過往資歷認可 配合人才策略

支持多名員工參賽，材料與時間的成本動輒數萬元，在商業掛帥的年頭，為何景樂集團會堅持此人才策略？Anna 說：「菜式美味與否，能否優於競爭者，分別或許就在於少一克的糖、多一分的火候，箇中細節源於一份執著；培育廚師也是同一道理，手藝必須通過不斷的鍛煉、比賽、見識累積而來，集團堅持將資源投放在人才身上，因人才的手藝直接提升菜式的質素，自然可以吸引食客，長久維持競爭力。」

自去年起，集團開始安排員工申請「過往資歷認可」，以累積的經驗換取資歷架構第 3 至第 4 級的認證，Anna 認為此舉不但肯定了員工的專業資歷，更可以為他們建立客觀認受的基礎，未來持續進修，與集團培育人才的策略不謀而合。



集團內部的廚藝大賽，鼓勵員工彼此切磋，對激勵年輕人才尤為有效。

集團經常舉行聯誼活動如籃球賽，保齡球同樂日，凝聚員工的團隊精神。

靈活創新 吸納大學生

延續港式茶餐廳文化



劉伯輝
銀龍飲食集團
行政總監

李柏林
銀龍飲食集團
分店經理

林俊豪
銀龍飲食集團
分店主任

快捷、美味、
靈活、人情味是港式茶餐廳
歷久不衰，一直深受食客愛戴的
原因；換個角度來看，茶餐廳講求創意
與彈性，不正是年輕人才最佳的發揮場所
嗎？擁有 55 年歷史的銀龍飲食集團，秉持
茶餐廳不斷求變的特質，創造靈活彈性、
晉升清晰、豐富學習機會的工作環境，
成功吸納大學畢業生加盟，而唯一不變
的是老店傳統的人情味，令老中青
員工和諧相處，一同推動
新世紀的茶餐廳文化。

年輕主任領導團隊 學以致用

踏入中午時段，食客如潮水湧至葵芳銀龍茶餐廳，包括附近的上班族，還有街坊長者、帶孩子的媽媽等；面對蜂擁而來的食客，餐廳服務員快速引領食客入座、點餐、傳菜，團隊默契，有條不紊，呈現港式茶餐廳最為人稱譽的效率與文化。

身穿醒目深藍制服的林俊豪，忙碌地穿梭其中，保持燦爛笑容，這位年紀輕輕的大學畢業生，已在分店當主任角色，領導團隊，處理繁忙業務。

「2013 年高中畢業，等待放榜期間便開始在銀龍當兼職，當年雖然是學生，但上司同事待我都很友善，樂於教導，加上我喜歡接觸不同人，便一直當兼職侍應，直至大學畢業，正式加盟成為長工，近一年獲擢升為主任。晉升後，除了樓面工作，還要處理每日

的營業報表、食材訂購、人手編排等文書管理；我大學主修『工商管理』，許多營運、管理、推廣等理論知識都大派用場。」

傳統上，父母總期望子女當辦公室白領，林俊豪選擇在不一樣的茶餐廳發展，他是如何肯定自己的志向？他說：「有些大學同學加入了銀行業，也有一些因興趣加入美容業，可見人各有志，沒有所謂標準的出路。我在餐飲業兼職多年，全因工作性質配合活躍好動的性格，我樂在其中，而且銀龍提供完善的培訓，清晰



銀龍飲食集團培訓顧問張江鋒。



晉升階梯

讓員工可以計劃自己未來事業路向



的晉升階梯指示出未來的前途。此外，公司的薪酬福利極具競爭力，又能保留傳統老店的人情味，滿足感與回報絕不比其他行業遜色。」

專業指導 勇奪專業界服務金獎

銀龍除了為員工提供企業文化、顧客服務、職安健、危機處理等多個專業範圍的培訓外，更由專職的人力資源導師，指導員工參加業界的比賽。去年，林俊豪和他的上司李柏林（分店經理）就在旅發局舉辦的「傑出優質商戶及員工服務獎 2017」中菜組別中，分別贏得前線員工及主管員工金獎的最高榮譽。李柏林說：「由初賽至總決賽，為期近大半年，培訓部導師之一張江鋒不惜花大量私人時間陪我們操練，每次晉級，必定設慶祝活動為我們打氣，讓我學懂如何將邏輯思維、情理相依等技巧融會貫通，得獎與否，都對我的日常管理有莫大的幫助。」

在公司的推薦下，李柏林繼續進修的步伐，修讀專為中式餐飲業管理人而設的「稻苗培植計劃」。「去年，公司已安排我們申請『過往資歷認可』，利用工作崗位上累積的年資、經驗和技能獲得資歷架構第 3 級別的認證，好讓我持續提升。」

半世紀品牌 為員工申請過往資歷認可

銀龍飲食集團的前身——銀龍冰室早於 1963 年開業，時至今日發展為連鎖茶餐廳集團，設有茶餐廳及特式餐廳共 21 間，另有 1 間麵包店，員工逾千名。行政總監劉伯輝與時並進，引入現代化管理，人才培訓是首要重點：「過去幾年，我們先後安排接近 200 名員工申請『過往資歷認可』，不論是資深的老師傅，抑或年輕的同事，都樂於申請，為自己的專業取得認可，當父母的員工，更藉此為在學的子子女定下努力上進的好榜樣；集團亦積極鼓勵員工參加各式比賽和學習活動。本年度，集團的主題定為『溝通』，貫徹重視人情味的傳統，聆聽由下而上的聲音，締造優良的工作文化，增加員工歸屬感，吸納更多生力軍加入。」

集團培訓顧問張江鋒致力培訓，非常了解年輕員工的心態：「我們鼓勵員工提出建議，例如通過學習『五常法』，員工掌握了常整頓和常自律等竅門，增強職業安全意識和妥善擺放器材，並就工作環境實況，提出改善方案，或化繁為簡，令工作間既安全又整齊，源自前線同事的建議獲採納，甚至分享至其他分店採用，滿足了年輕人的創意，更添歸屬感。」



集團獲得傑出優質商戶及員工服務獎，李柏林（左五）獲得主管級員工（中菜組）金獎；林俊豪（右四）獲得前線員工（中菜組）金獎。



集團安排義工隊，服務地區長者，發揮企業社會責任。



集團為中學生的生涯規劃主持講座，讓他們體驗沖奶茶的滋味，淺嘗餐飲業的工作。

學無前後 達者為先

三十而立 攀上行政總廚

飲食業
職工總會

近年，綜觀本地飲食業界的報道，有關 30 歲便登上酒店中菜、著名中菜館行政總廚之個案比比皆是；年紀輕輕攀上行政總廚之位，自身努力固然是原因之一，資歷架構之推行亦應記一功。在業內竭盡全力推動資歷架構的飲食業職工總會，一直參與制訂《能力標準說明》，協助推行「過往資歷認可」，並擔任評核員、行業專家，更安排資深會員擔任資歷架構認可課程的導師，與此同時，總會致力籌辦專業的廚藝大賽，讓有潛質的年輕廚師全面裝備自己，不斷增值，廚房冒出頭來，晉身廚房最高話事人之列，用實力與資歷迎來出頭天。

郭宏興
飲食業職工總會
主席



中菜全球漸成潮流 衝出香港發展事業

香港是美食之都，主打料理之一自然是中菜，中式餐廳及酒店餐廳星羅棋布，再加上中菜在全球漸成潮流，本地及海外市場對中廚的需求均有增無減，連帶令其薪金水漲船高。飲食業職工總會主席郭宏興表示：「近年投身中菜出品部的年輕人愈來愈多，廚部及燒味尤其受年輕人歡迎，相信跟工作時間不無關係，以上兩個部門的上班時間一般為上午 9 時至 10 時，至於出品部的另一個重要部門——點心部，上班時間要提早至上午 7 時前，令入行成為點心師傅的新人較少。」

他補充道：「不管是點心部或是廚房部，從業員最重要的守則都是準時上班；現在很多師傅都願意給予年輕人一段職場適應期，多包容體諒。其實，年輕人只要用心捱過首 3 個月工作，不難培養出準時的紀律性。另外，現今一代的師傅跟上一輩不同，年輕人只要肯學、肯捱、有毅力、聆聽意見，他們都樂意將自己的廚藝傾囊相授，假以時日，年輕人便可成為獨立優秀的廚師；再加上中菜在世界各地都深受歡迎，有志者欲衝出香港遠赴海外工作並不困難。」他強調，近年年輕人在不斷增強廚藝的同時，亦積極提升英語的溝通能力，作多方面嘗試，令本地市場陸續出現年輕有為的行政總廚。



總會參與交流團。



舉辦廚藝大賽 提升從業員廚藝

無庸置疑，持續進修已成為住廚房上位的不二法門，而政府推行的資歷架構，正好為業內從業員提供清晰的學習方向和晉升階梯。郭宏興指出：「飲食業職工總會是工聯會的屬會之一，目前工聯會的職業發展服務處及業餘進修中心，正提供過百個與餐飲業相關的培訓課程，其中包括屬於資歷架構第三級的『廚藝烹飪證書』，而飲食業職工總會則負責安排資深會員作為相關課程導師。」

資歷架構已在港推行 10 年，在業界擔任提升從業員專業水平的角色，他解釋道，業界漸漸採用規範化的人事招聘程序，面試不再像以往般只與直屬主管見面，而是先要向人事部提交履歷表，如有資歷認證、比賽成績、交流經驗者，便可獲優先考慮。



總會安排義工向從業員派發福袋及提倡業界職安健意識。

舉辦大型比賽 助會員開拓中國市場

除了安排資深會員擔任課程導師外，飲食業職工總會亦有主辦多元化的學習活動，如粵港澳專業廚藝大賽。郭宏興說：「比賽雲集了粵、港、澳三地的廚藝精英，參賽者既可在比賽中盡顯功架，亦可互相切磋，提升廚藝，人才在工會的協助下，藉比賽奠定專業地位，擴闊人脈網絡，獲得國家職業資格證書，在內地發展中廚事業，面向神州大地的龐大市場。」

在致力提升從業員廚藝之同時，飲食業職工總會亦會關心年老的餐飲從業員，在節日進行探訪，並送上親自製作的糰、年糕、月餅等節令食物；總會也重視業內的工業安全，如早前曾在大埔向從業員派發福袋，福袋內裝放了切割專用手套、防滑鞋、隔熱手套安全三寶，提升從業員的安全意識。

飲食業職工總會

成立於 1970 年的飲食業職工總會，為香港工會聯合會屬會之一，以從事飲食行業的僱員為對象，如樓面、廚房、洗碗等從業員，現有約 8,500 名會員。旗下有多個屬會，旨在加強飲食業從業員團結互助、維護及爭取業內從業員的合理權益、組織會員互相轉介工作、開展業餘進修及技術交流、舉辦文化康樂活動、開展各項會員福利工作，並積極向政府反映業內從業員的意見，完善勞工法例，改善從業員的工作環境及待遇。

有序學習 回饋社會

廚師專業發展 迎合新生代口味

出生於 90 年、
千禧後的職場新生兒，
追求活潑多變的事業，擁抱瞬息萬變
的時代，因此，他們重視個人技能的發展，
樂於針對市場需要，時刻更新技能；他們亦
追求工作與生活平衡，關心社會議題，渴望為
社區出一分力。新世代員工對工作的一番新見
解，促使屹立一個甲子的群生飲食技術人員協
會與時並進，近年以《禮記·大學》八目中的
「正心、修身、齊家」為協會宗旨，不但提供
一系列專業廚藝進修課程、有益身心的
康樂活動，更走出香港，以廚藝做善事，
助年輕及資深餐飲業從業員，
開展一個工作與生活兼備
的夢想人生。

許美德
群生飲食技術人員協會
理事長

姚滿輝
群生飲食技術人員協會
教育主任

專業廚藝課程 納入大學教程

為了讓會員的廚藝不斷提升，以便在其廚師事業階梯上持續向前邁進，群生飲食技術人員協會以「正心」為理念，強調廚藝知識的重要性，開設一連串專業廚藝課程。現職百樂潮州酒家行政總廚的群生飲食技術人員協會理事長許美德說：「協會除了開辦高階理論型廚藝課程，如曾邀請中國餐飲文化大師尹達剛師傅講解及示範『紅樓非夢宴』，將歷史與飲食結合，認識賈府的珍饈百味外，亦會根據會員反映的意見，按他們希望增強的廚藝方向，再邀請相關專長師傅教授相關主題的菜式。」協會理事翁萬海補充道，每年協會都會推出一本食譜，今年以蔬菜作主題，並邀請 33 位大師創作相關菜式，促進業界的交流。

最近，協會獲澳門科技大學邀請，參與設計其廚藝課程，許美德稱：「目前澳門科技大學開辦的餐飲管理學士學位四年制課程，其中 40 小時關於中式飲食的內容，是由協會負責教授，廚藝課程能夠榮登大學課程之一，足見其認受性備受肯定。另外，該課程在澳門開設大師系列講座，邀請了協會 5 位師傅擔任講者，包括米芝蓮廚師陳國強、國家一級廚師尤瑞昌、阿一鮑魚入室弟子黃隆滔、蔡潔儀廚藝坊校長蔡潔儀、曾在威尼斯人酒店擔任中餐營運主廚梁耀華，一同分享寶貴的廚藝學問。」至於「修身」方面，協會每一個月均舉辦兩至三次的康樂活動，如行山、游水、康樂營等，暑假將計劃到東莞荔枝園摘荔枝，所有康樂活動更歡迎會員及其家屬參加，共享親子家庭樂，達至「齊家」的協會宗旨。



翁萬海師傅。



(上圖)「群生」31周年會慶。(下圖)「群生」會員活動。

以廚藝回饋社會 幫助弱勢社群

憑藉著對料理的熱情，協會內不少廚師一方面積極進修磨練廚藝，一方面以一技之長參與義廚活動回饋社會，幫助弱勢社群。協會教育主任姚滿輝表示：「協會自2016年開始，每年都會參加由國際名廚慈善會舉辦的國際名廚慈善宴。今年協會便率領39位本地廚師，聯同逾300位來自10多個國家的中廚，在越南胡志明市設宴逾100圍，並將籌得的善款全部捐予胡志明市紅十字會，幫助受越戰時有毒物質遺害的和平村小朋友。協會完全不扣除任何行政費用，將善款全數捐給紅十字會，會員鼎力支持，出錢又出力。」他續道，各地的義廚都會放下自己的身分，聽候大會的工作安排，對於剛入行或初級廚師來說，不但可以參加饒富意義的義務活動，更可近距離觀摩各國大廚大顯身手，當中包括米芝蓮三星師傅，從中向名廚偷師學習，增強烹調思維與技術，機會難能可貴。

由學徒升至中工 只花三年時間

近年餐飲業一直人手緊絀，業內不乏晉升機會，三人不約而同地認為，目前正是年輕人入行的最佳時機。許美德指出：「隨著資歷架構於10年前在餐飲業推行，業界逐漸建構了清

晰的晉升及進修階梯，成功提升業內從業員的專業水平。現時，無論老闆或顧客都願意投放更多資源在餐飲業，年輕人不妨抓緊這個時機裝備自己，為日後攀上主管職位作好準備。」姚滿輝補充道，年輕人只要肯認真學習，一般3年時間便可由學徒晉升至中工，中工職級處於整個廚房的中游位置，只要繼續堅持努力學習，成功指日可待。

群生飲食技術人員協會

萌芽於1958年的群生飲食技術人員協會，最先以「群志」命名，主要聚集一班有志願的廚房師傅，後來於1961年改名為「港九飲食業群生互助研究社」，並於1986年註冊成為「群生飲食技術人員協會」，為勞聯重要屬會之一，在中式廚務業的專業培訓、技術交流、以至推動社會公益的工作上，扮演著重要角色，現有1,800名會員，協會內人才輩出。



群生飲食技術人員協會會員合影。

行業職位巡禮

(一) 衛生經理

衛生經理的職責有如「食物的偵探」，主要負責檢視廚房和食品的衛生狀況，工作大致如下：

評估食物生產流程存在的風險：例如檢查食物儲存溫度，製作食物期間溫度是否達標；當遇到食物安全事故時，要即時檢查店內食物是否來自有關問題食品的貨源，必要時須停用。

檢收食材：如發現來貨食材有任何異樣，如發霉，須評估當中所含的毒素會否嚴重影響食用者健康，如食物中毒等，並即時跟廚房溝通，決定是否停用食材。

場地檢查：仔細檢查廚房或食品工場的乾淨程度、衛生情況是否達標。

培訓指導：為食肆或工場的員工提供衛生意識培訓。

調查相關投訴：遇有顧客投訴食物變味或有異物，按投訴調查整個生產過程，包括由食物製作，到端至餐桌上的流程中是否有出錯，並翻查當日的文件記錄、現場製作流程及設備等，撰寫調查報告，歸納食物受污染或變質的原因。

崗位特質：必須持有專業牌照，警覺意識強，時刻留意相關報道，安排相應防護措施。

發展方向：具「衛生經理證書」資歷者，可以加入食品生產公司、餐飲機構、食物品質檢測機構，累積相當經驗及學歷者，更可投考食環署衛生督察一職。



(二) 初級廚師

不論是中廚或西廚，入行者都是由初級廚師起步，或稱為學徒或見習生廚師。一般職責包括清洗及準備食材，而清洗廚房，維持環境衛生的責任多落在初級廚師身上，廚藝鍛鍊則是邊學邊做，向師傅學習，逐步掌握不同菜式的技術。

中廚與西廚的分工分別：在中式廚房中，職位的高低，跟廚師處理的食材價格掛鉤，因此，初級廚師處理的食材都是較便宜的，負責的都是較前期的準備工作。相反，西廚的分工則是以材料類別，例如白肉、湯、紅肉、海鮮、菜蔬等；又或烹調方法，如烤焗、燒烤、熬湯等；以及菜式次序如頭盤、主菜、甜品等劃分。因此，初級中廚學習層面由廣而專，從大眾化的食材入手；而初級西廚的學習過程則按食品類別發展，由專而廣。

崗位特質：刻苦耐勞，願意反覆操練刀工等基本技術，主動發問，樂意接受師傅提點，提升廚藝。

發展方向：廚師的發展方向極廣，可加入中式酒樓、連鎖快餐集團、西式餐廳、酒店宴會部，亦可投身日式、韓式等亞洲菜專門店發展所長。初級廚師會朝高級廚師、三廚、二廚，以至大廚方向晉升；近年會所、主題樂園大行其道，亦可進軍以上兩類集團旗下的餐飲部，作多方面嘗試。中菜在全球愈來愈普及，富經驗的中廚非常吃香，不時被外地酒店、餐飲集團招攬，中廚有更多出國發展的機會。



(三) 西式甜品師



西式甜品種類繁多，蛋糕、芝士餅、馬卡龍小圓餅、法式焦糖燉蛋等，不論有沒有烘焙或相關甜品製作培訓證書，初入行者也是由學徒或見習生起步，逐步掌握不同的甜品製作。相關食肆大致分為兩類：

小型餅店或西餐廳：西式甜品師有機會處理多個程序，如餅底、蛋糕、配料、裝飾等，同時涉獵不同的甜品範疇。

酒店甜品部：工作規模較大，製作過程由團隊合作而成，甜品師可分為餅底組、蛋糕組、生果組、啫喱組等，分門別類鍛鍊基本功。

崗位特質：甜品製作的過程往往需時數天，例如餅底要冷藏、烘焙時間等，考驗製作者的耐性及經驗；甜品亦講求視覺及感觀，比主菜廚師需求更大創意和美感。此外，不少西式甜品的主管為外籍人士，對入行者的英語要求有時會較高。

發展方向：入職由見習生或學徒起步，隨後晉升為初級甜品師、甜品師助理、甜品師、高級甜品師等；一般助理甜品師以上職級，職責將涉及產品發展、廚房管理、控制食材份量及品質等。而資深甜品師更需要編製甜品配方及製作流程、鑽研新產品、負責來貨品質及產品成本預算及控制、指導及培訓員工、監督廚房的衛生環境等；也可以橫向發展，如水果食材採購、產品發展主任、餐飲管理等職位。



(四) 點心師傅



點心的種類眾多，工序繁複，烹調製作各有不同的技巧，例如蒸、炸、煎、烙等，製作方法更是繁複，光是以包點的搓皮方法為例，已經包括搓、包、捲、疊、攤、抻、削、撥等技巧；因此，初入職點心部的新人，一般由學習分配餡料起步，再逐一掌握不同點心的製作技巧，配合加溫技術或複合的熟製技巧，才能成為一個全面的點心師傅。

點心部工作特色：

早上班：點心茶市從清晨忙碌至下午茶時段，上班時間由凌晨四時至早上七時不等。

學習機會多：有心學藝者務必手腳勤快，早點完成工作，騰出時間向師傅請教；由於點心部上班時間較早，普遍不夠人手，資深師傅極願意提攜新人。

崗位特質：熟識各類點心的製作方法，點心小巧精緻，還要運用適當的工具製作點心裝飾，尤其適合喜歡手藝與創作的人才，也適合心思細密的女性擔任此崗位。另外，為了準備早市點心，點心師傅準自律守時，按既定上班時間工作。

發展方向：點心師傅可以加盟中式酒樓、酒店餐飲部、24小時營業的點心店或自行創業；近年大行其道的「新式點心」，以有趣造型吸引食客，滿足「相機先食」的潮流，點心師傅可以精進手藝，發揮更大的創意。



點心崗位知多少？

點心的種類繁多，各有獨特的烹調製作，技巧亦各有不同；點心部的分工大致如下：

按 板：負責手作點心，如蝦餃、燒賣、粉果、包類等等，一般需要較多人手負責，約2至4人，因此，一般正、副主管都會協助按板，有些更會兼顧安排整個點心部一天的工作流程。

餡 檔：負責所有點心的餡料製作，例如蝦、肉類、瓜菜等，工種可再細分為「拿餡」，多由學徒或女工負責，負責部分蒸點類如牛肉、鳳爪、雞扎等。

火 位：分為煎炸、熟籠、腸粉。「煎炸」負責熟食製作或加工，以及油炸食物，如蘿蔔糕、咸水角、春卷等，同時兼顧糖水及粥品。「熟籠」負責蒸點類，掌握適當時間，將半製成品蒸熟，如蝦餃需要三分鐘，牛肉要八分鐘等。

不貼式：沒有固定位置，專門頂替以上各個位置，負責人必須熟悉各種點心製作。

餐飲業「能力為本課程」

課程名稱	營辦機構	級別	學分	登記號碼
中菜出品部基本理論與操作證書	星廚管理學校	1	36	14/003543/L1
中菜點心部基本理論與操作證書	星廚管理學校	1	36	14/003544/L1
粵式燒味證書	星廚管理學校	1	12	17/001003/L1
茶餐廳食品製作證書	星廚管理學校	1	24	14/003545/L1
素食烹調基礎證書 *	佛教志蓮中學	1	21	15/000349/L1
素食烹調應用與食物衛生證書 *	佛教志蓮中學	2	31	15/000350/L2
宴會統籌及司儀證書	香港司儀演藝協會	2	9	14/002482/L2
宴會效果及統籌助理證書	香港司儀演藝協會	1	3	17/001041/L1
廚藝烹飪證書	工聯會職業發展服務處	3	18	15/002705/L3
中式餐飲出品基礎證書	香港餐飲聯業慈善基金	1	7	17/000041/L1
餐飲業基礎證書	香港餐飲聯業慈善基金	1	4	17/000042/L1
餐飲業區域管理高級文憑 *	大家樂集團 — 大家樂專業管理學院	4	65	18/000065/L4
餐廳管理證書 *	大家樂集團 — 大家樂專業管理學院	3	17	16/000900/L3
餐廳營運證書 *	大家樂集團 — 大家樂專業管理學院	3	13	18/000066/L3
樓面高階管理證書 *	翠華怡富管理	3	11	12/001336/L3
樓面中階管理證書 *	翠華怡富管理	3	11	12/001337/L3
樓面基礎管理證書 *	翠華怡富管理	3	11	15/000998/L3
中式餐飲營業管理證書 *	稻香控股培訓及發展部	3	5	15/001001/L3
顧客服務及溝通技巧證書 *	稻香控股培訓及發展部	3	4	15/001000/L3
解決問題技巧證書 *	稻香控股培訓及發展部	3	4	15/003179/L3
團隊建立及帶領證書 *	稻香控股培訓及發展部	3	4	15/003178/L3

* 中學 / 公司內部培訓課程

講求專業 培訓全面

新一代中廚師 大放異彩



中華廚藝學院提供全面的中式廚藝培訓，為業界培育專業的中廚人才。

風靡全球的金庸經典武俠小說《射鵬英雄傳》，不但可以讀，更可以吃進肚子！去年，由中華廚藝學院（CCI）導師、大師級中廚師畢業生及學員組成的代表隊，發揮比黃蓉更靈巧的廚藝，在法國及比利時兩國主理的「射鵬英雄宴」中，呈現文學經典中出現的傳奇菜式，可見創新精神不獨專屬於科技行業，兩位年輕人就在廚房找到創造無限可能的世界，並秉持「學海無涯」的學習態度，矢志成為一位能為食客帶來驚喜的新派中菜廚師。

中學立志 鍾情中菜廚藝

現正修讀 CCI 廚藝高級文憑的李鎂欣，早在中學時代已選修了廚藝為應用學習課程（APL），對烹飪產生濃厚興趣，立志修讀廚藝高級文憑。她說：「入讀第一學年得到中西廚藝的基本培訓，我對中菜的興趣特別濃厚，中菜不但博大精深，崗位再細分為爐頭、砧板，部門又有燒味、冷葷、點心等，令我覺得很有挑戰性。」

去年，她跟隨學院代表團到法國和比利時主理「射鵬英雄宴」，協助食材準備、擺盤等工作，為過百位海外貴賓呈獻文學經典中的菜式，叫她深刻體會創意與團隊的重要性，她說：「那是我第一次應付大型的宴會，緊湊的節奏跟平時訓練有所不同，當中牽涉的準備工夫、時間掌握、出餐流程等，令我眼界大開，加深了我對大型宴會廚房運作的了解，回來後，我更

可將有關知識應用在畢業習作之上，獲益不淺。」在5月底舉行的「2018全港青年廚師中餐烹飪比賽」中奪得「青少年組」金獎的她，更用「學海無涯」來形容廚藝，因為新菜式或新意念必須推陳出新，中菜既有傳統之美，又可加入新元素，例如食材、味道或擺盤上也可不斷創新，掀起新派中菜的風潮。未來，她有意到英國繼續升學：「我的目標是在中廚行業發展，把海外的所學所聞，將不同新意帶到中式烹調當中，成為一位為食客帶來驚喜的新派中菜廚師。」

師傅悉心指導 突破創造瓶頸

學院畢業生梁嘉皓則對中菜之粵菜最感興趣，他認為最大的挑戰是刀工，拿刀的手勢、不同材料的切法、如何切出標準統一的食材等，都要逐一掌握。他最難忘是代表學院遠赴荷蘭參加「第8屆中國烹飪世界大賽」，他說：「賽前，



中華廚藝學院獲香港特別行政區駐布魯塞爾經濟貿易辦事處邀請，到法國和比利時主理「射雕英雄宴」。

我在設計參賽菜式上遇到『樽頸位』，心情非常緊張，幸得師傅們給予意見和指導，加上自己不斷練習反覆嘗試，最終衝破挑戰，創作出滿意的作品，勇奪獎項；錦上添花的是，我跟隊友合作無間，突顯團隊精神，我們還奪得團體銀獎呢！」

學員和畢業生口中的「師傅們」，包括入行至今超過30年的中華廚藝學院總教導員陳俊雄，他曾在多間酒店及大酒樓擔任廚部主管，經驗豐富，對學員愛護有加。他寄語有志於中廚發展的年輕人：「興趣和熱誠、學習及鑽研是首要條件，因為廚藝包括廣泛的知識和技巧，需下一番苦功才能掌握基礎；如要達至大師級，更要不斷汲取經驗和進修，充實自己。此外，專業的廚師必須有決心和毅力，不論是初學基本功或是磨練廚藝，都要反覆練習和鑽研，才能準確掌握箇中精髓。而在職場上，體力要求和急促節奏都不可輕看，例如廚師需要在短時間內準備大量食材、完成各種菜式，甚具挑戰性；最後，廚務工作講求團隊精神，廚師要樂於與人合作和溝通，經常跟食客和樓面交流，才能共同創造美好的餐飲體驗。」

中華廚藝學院

中華廚藝學院可謂中式廚師的搖籃，位於薄扶林的校舍設有完善設施，配合訓練需要，當中包括訓練餐廳及酒廊、示範廚房等。目前，學院提供的全日制高級文憑、文憑及證書課程均獲資歷架構認可，包括：廚藝高級文憑（與國際廚藝學院合辦，屬資歷架構第4級，學員於第二學年可選擇中式或西式廚藝分流）、中華廚藝文憑（資歷架構第3級）、中式烹飪證書（資歷架構第2級），教授內容全面，包括廚藝、食物科學理論及烹調技巧，涵蓋食物衛生、食物成本計算、餐飲機構營運技巧及管理知識等範疇。

學院另開設粵式燒味證書（資歷架構第2級），教授基本粵式燒味的知識和技巧。配合行業的工作，學院亦提供兼讀制的中式廚藝專業證書（資歷架構第4級），為具備不少於6年中廚行業經驗的業界人士提供彈性的進修機會。



李鎰欣跟隨學院代表團到歐洲，協助準備「射雕英雄宴」。

梁嘉皓（左二）代表CCI參加「第8屆中國烹飪世界大賽」，勇奪學員隊的「團體銀獎」，更憑冷拼作品「爭鳴鬥艷」獲得「冷菜金獎」。

技能提升 資歷認可

輔助青年覓理想前途

餐飲業

講求成本效益，亦趨向專業化，從業員要在行業站穩陣腳，發展理想事業，累積經驗和增值學習二者缺一不可。僱員再培訓局(ERB) 本著「推動培訓 • 促進就業」的工作目標，提供市場導向，就業為本的培訓課程，協助發掘勞動力投身就業市場。資歷架構以一個清晰的 7 級資歷框架和質素保證程序，提升工作人口的素質、專業性和競爭力，推廣終身學習。有志的人才，如修讀由 ERB 開辦，又獲資歷架構認可的培訓課程，可達到相輔相成，相得益彰的效果。

吳國強 BBS
僱員再培訓局
行政總監



飲食業新課程 依能力為本設計

現時，ERB 在飲食業範疇下的課程達 50 項，包括 17 項就業掛鉤課程及 33 項非就業掛鉤「新技能提升計劃」課程，課程的建議資歷級別涵蓋第 1 級至第 3 級。課程導師一般持有飲食業相關的專業資歷，並具有豐富的行業經驗。僱員再培訓局行政總監吳國強表示，本年度為配合資歷架構的發展，ERB 將發展「能力為本」新課程。

他詳細解釋道：「在 2018 至 19 年度，ERB 將推出一項『飲食業處理投訴技巧證書（兼讀制）』課程，內容設計參考了資歷架構下由餐飲行業編製的《能力標準說明》，並採用了當中『處理飲食業投訴』的『能力單元』來編製；課程旨在讓學員掌握投訴處理的技巧，以提升飲食業的服務水平。」

事實上，ERB 一直有提供資歷架構認可的培訓課程，最近再下一城，局方在 2017 至 18 年度成功通過香港學術及職業資歷評審局的評審，取得「餐飲及食品服務」範疇的「學科範圍評審」資格。吳國強表示：「此資格意味著 ERB 在有效期內發展及開辦屬資歷級別 1 至 3 級的『餐飲及食品服務』範疇的課程，可以直接納入『資

歷名冊』並獲資歷架構認可，而毋須就每個課程事先通過評審局評審。這是 ERB 在課程質素保證工作上的一個新里程，進一步確立再培訓局課程的認受性。」

展望將來，他表示局方會密切留意飲食業的市場發展和動向，並諮詢各持份者的意見，就飲食業的不同培訓領域開發更多資歷級別第 1 級至第 3 級的新課程。



ERB 開辦 50 項飲食業範疇的課程，提供多元化的培訓選擇。



助理店舖經理唐曉明

迷惘少年 變身日式料理店長

過去，已經有不少年輕人透過 ERB 課程發現興趣所在，重拾自信，經培訓後在餐飲業一展所長，90 後的唐曉明就是其中之一。他是家中獨子，中三輟學後曾從事髮型助理，但並不清楚工作目標，對人生和事業感到迷惘，直至母親因工傷失業，成為人生的轉捩點。他說：「當時意識到必須發奮圖強，扛起照顧家庭的擔子，於是在 2013 年修讀了 ERB 的

『日本料理初級廚師證書』課程（課程名稱於 2014-15 年度起修訂為『日本料理初級廚師基礎證書』）。課程不單讓我掌握行業相關的專業技能和知識，更重燃我對生命的熱情。」

畢業後，曉明成功入職日式料理餐廳，擔任廚務員工作。憑著用心工作和刻苦耐勞，他的工作表現得到管理層的肯定，於短短一年內獲得兩次擢升機會，成為廚房主管，更在 2014 年獲頒「ERB 傑出學員獎」。他形容工作的滿足感：「憑藉自己雙手做出賣相吸引的美食，感覺真的很奇妙！」現時，他已晉升為助理店舖經理，並計劃積極進修，在事業路上取得更大發展。



突破先天障礙 成個性咖啡師

另一位成功例子，就從咖啡覓得理想前途。性格開朗的鍾沚良（Lucas），跟一般陽光男孩看來沒有甚麼分別，但原來他患有先天讀寫障礙症，日常生活遇到不少困難。因他自知不是讀書材料，中六畢業後隨即投考救生員，減少接觸文字的機會。然而有感救生員的晉升和發展機會相對局限，他在 2012 年報讀了 ERB 的「咖啡調製員基礎證書」課程，從此確立了人生目標。

學習期間，Lucas 同樣要面對記熟課文和生字的困難，他決心付出更大的努力去克服學習障礙，最終順利畢業，並入職一間精品咖啡店，擔任咖啡師學徒。他說：「為了克服先天障礙，我更專注認真，努力學習調配咖啡，我最享受沖咖啡的創意空間，我可因應不同顧客，調製能配合他們性格的手沖咖啡。」

Lucas 優秀的工作表現深得上司讚賞，現已當上店長一職。在 2013 年，他獲頒「ERB 傑出學員獎」，印證了「態度與能力決定一切」的理念，他寄語年輕朋友：「要克服困難，別人只能從旁協助，最重要還得靠自己。只要憑努力發揮優點，自然可比人家走得更遠。」



咖啡師鍾沚良

知識型廚師 創意求變

無懼餐飲機械化洪流



蔡仲鵬
星廚管理學校
校長

羅有昌
星廚管理學校
廚藝總監

羅偉雄
星廚管理學校
校監

餐飲業向來人手緊絀，不少食肆的樓面及廚房正陸續以機械或高科技，取代部分人手工序，早前更有報道指，美國波士頓開設了全球首批機械化餐廳，由米芝蓮星級廚師與麻省理工大學前高材生創立，可見廚房機械化已成為大勢所趨。面對餐飲行業翻天覆地的巨變，創立近半個世紀的星廚管理學校校監羅偉雄認為，扎實的廚藝根基、願意求變與創新精神，才是廚師站穩陣腳的王道。

先打穩基礎廚藝 再求變創新

要打穩廚藝的基礎，並由技術型廚師走向知識型，持續進修增值是為關鍵。星廚管理學校校監羅偉雄表示，有志入行成為廚師的年輕人，最好先修讀一些具認證的課程，打好廚藝的基礎知識，然後再在基礎廚藝上，發揮個人創意，再不斷求變創新，炮製不同類型的新菜式，讓自己由技術型走向知識型，才能在行業轉型的洪流中站穩陣腳，否則，長期停留在低技術及重複性工作層面，只會被機械化淘汰。

羅偉雄詳細解釋道：「目前，星廚管理學校開辦了4個以《能力標準說明》為本的資歷架構第1級課程，分別為『粵式燒味證書』、『茶餐廳食品製作證書』、『中菜點心部基本理論與操作證書』及『中菜出品部基本理論與操作證書』，為有意入行人士提供切合業界需要的培訓課程。」星廚管理學校

長蔡仲鵬補充，課程透過教授燒味、茶餐廳、點心或中菜的理論、烹調方法、當中的基本運作，讓對行業毫無認識但對廚藝抱有興趣的學員，在完成課程後，可以將所學應用在行業中。

人工智能 不能取代口味創意

除了教授相關料理的基礎知識及烹調手法外，以上課程亦會鼓勵學員發揮創意思維，讓他們在日漸走向機械化的廚房做好準備。蔡仲鵬解釋：「人工智能 (AI) 掌握烹調知識，但人類的味覺與創造力就不由 AI 取代，餐飲業始終需要廚師的創意及經驗。因此，為了提升學員的廚藝創意，導師會慢慢放手給他們自由發揮的空間，例如讓他們自由配搭食材、碟上裝飾，然後再給予提點及意見；同時亦會教他們同一個菜式，如何配搭不同的食材或轉換烹調方法，變成另一道新



星廚多年來開班無數，桃李滿門，保守估計每年約培訓 2,000 至 3,000 位學員。

菜式。」羅偉雄又指出，學校不時會開辦一些新課程，讓廚師能在機械化廚房突圍而出，如早前便開辦「手機先食班——食物擺碟」課程，以富創意的雕花伴碟造型，吸引食客的視線，配合時下食客愛拍照的新趨勢。

軟硬技能兼備 攀上事業高峰

對於初投身餐飲業的年輕人來說，掌握烹飪相關的硬技能固然重要，但軟技巧亦不能忽略，兩者兼備才能在入職後加快晉升步伐，攀上更高職位。蔡仲鵬說：「在 4 個資歷架構認可的『能力為本課程』中，經驗豐富的導師會分享廚房待人接物的技巧、工作環境、廚師的苦與樂等軟技能，讓年輕人在入行前做好心理準備，調整心態，入行後自能快速適應職場。」一般來說，以上課程為期 2 至 5 個月，每周 2 至 3 堂，在進修成風的餐飲業，學員能在短期內完成課程，快速應用；事實上，不少學員均反映，修畢後有助其職位晉升及改善薪酬待遇。

他續以學校其中一位畢業學員為例說明：「有學員在修讀點心課程前，對行業一無所知，結果畢業後，很快找到中菜集團的食肆工作，至今入行 3 年多，出色的工作表現獲集

團認同，目前的薪金及職位均比同期入行的從業員為高。」除了有意投身餐飲業的學員外，課程亦吸引了來自不同階層的人士報讀，羅偉雄說：「部分創業者會先修讀茶餐廳、燒味等課程，或再結合其他管理或創業課程，然後自立門戶，開創餐飲事業，過往更有學員以所學的廚藝，帶到台灣創業，展開新的人生。」

星廚管理學校

創立於 1969 年的星廚管理學校，是一間歷史悠久的烹飪學校，前身為港九酒樓茶室總工會職業（日/夜）學校，後於 2013 年正式易名。學校的中西廚具一應俱全，包括三個炒爐、一個蒸爐、一個燒烤爐，學員上課如同在酒樓廚房中操作。多年來學校開班無數，桃李滿門，保守估計每年約培訓 2,000 至 3,000 位學員。



面對正在走向機械化的餐飲業，有志入行成為廚師的年輕人，最好先打穩廚藝根基，再配合求變及創新精神，自然能以實力取勝。

無限創意 締造夢幻宴會

專業婚禮統籌師兼司儀

年輕人創意無限，
要是在各婚宴專門店集團，
擔任婚宴統籌師兼司儀角色，
將腦海中奔放的奇幻創意，轉化成
婚禮的主題及細節，將為行業注入
一股新動力。為了協助有志者投身行業，
市場上不乏資歷架構認可的婚禮宴會統籌或
司儀課程，讓他們能認識婚禮宴會的
安排或程序、燈光音響效果，同時
掌握統籌或司儀的基本技巧，
並提升其人際溝通能力，
為未來入行大展身
手做好準備。



林國彬 (Ben Sir)
香港司儀演藝協會
演出總監

行頭闊 從業員發展空間大

從事舞台佈置、活動婚宴統籌及司儀逾 20 年的林國彬 (Ben Sir)，現職香港司儀演藝協會演出總監。他不諱言，婚禮統籌師兼司儀的發展行頭很闊，從業員在業內的發展空間龐大：「從業員在每個活動中都會接觸到不同類型的賓客，由達官貴人，至藍領階層，只要工作表現出色，總會遇到伯樂轉介工作，因此，除了婚宴外，亦有機會接觸如壽宴、百日宴、社區活動、公司周年晚宴、祝捷會，甚至明星在商場舉行的簽名會、機構的就職典禮、拍賣會等多元化的工作。」

就以他的徒弟為例，徒弟跟隨他約有 1 年半時間，從助理職位開始，其後自立門戶，創業 1 年，早前已曾試過連續 6 日接了 7 個工作項目；薪酬方面，剛入職的統籌助理負責 1 個少於 5 小時的項目，報酬可達港幣 3,000 元以上。

創意思維 為婚禮締造與別不同

要打破婚禮既有的程序及細節框框，統籌一個與眾不同、驚喜難忘的婚禮，Ben Sir 認為，資深從業員的扎實經驗固然重要，但年輕人天馬行空的創意亦不可或缺，因此，行業非常渴求年輕人的加盟。他舉例道：「一對新人進場，一般只是一步步地步行禮台，了無新意；然而，一位年輕徒弟忽發奇想，提議新人像騰雲駕霧般飄進場，為了完成構思，曾考慮搭建路軌，但既涉及機電工程，成本更不菲，動輒要幾十萬，可行性甚低；慶幸皇天不負有心人，我們邀請了一位巧手工匠，為婚禮特製了一組裝有滾輪的木構裝置，讓一對新人站在裝置上，現場加上噴煙機的夢幻效果，新人如神仙美眷般登場。效果及氣氛出奇地浪漫，更有賓客拍片放上網讚揚，證明創意可行。」



抱 有 使 命 感 添 行 內 爆 紅 機 會

對於有意入行但苦無經驗的年輕人來說，可先報讀相關課程作為入職門檻。目前，香港司儀演藝協會開辦了兩個資歷架構認可的課程，分別為1級的「宴會效果及統籌助理證書」及2級的「宴會統籌及司儀證書」。Ben Sir表示：「早於2014年已開辦的『宴會統籌及司儀證書』課程，主要教授宴會與婚禮統籌的知識及程序、客戶溝通技巧、宴會司儀技巧，學員可獲安排到夥伴餐飲集團實習，參與真實婚宴的籌備工作，實踐理論累積經驗。」

「至於將於下年開辦的『宴會效果及統籌助理證書』課程，則主要教授兩部分，包括認識視效音效，以及了解在營造宴會效果之同時，與客戶溝通及團隊配合的技巧。」他寄語有意入行的年輕人，必須對工作抱有使命感，矢志為新人及顧客帶來完美的婚禮或宴會；此外，無論在行內工作了多久，也要抱著「自驕不自傲，自信不自滿」的心態，並要對合作的攝影錄影師、化妝師、大妗姐、場地管理、燈光師、音響師、廚師

及服務員等不同隊友抱有愛心，滿足客戶、團隊的要求，才能有機會在行內突圍而出。

香 港 司 儀 演 藝 協 會

成立於1999年的香港司儀演藝協會，擁有近20年宴會策劃經驗，一方面以「專業宴會•為您創造」為宗旨，提供各項婚禮及宴會服務；另一方面肩負培養業內人才的重任，是本地首批開辦宴會統籌及司儀資歷架構課程的培訓機構，並於2018年獲資歷架構嘉許為「QF星級培訓機構」，每年平均培訓約150人，致力為業內添加新血。另外，協會亦一直積極履行企業社會責任，讓宴會部的同事以義工形式，支持聖雅各福群會對外的所有公開慈善活動。



能力標準說明 餐飲業技能大全



餐飲業的《能力標準說明》有如行業技能的百科全書，載列了餐飲從業員於不同的工作崗位所需要的職業技能、行業知識及成效標準。首套的行業《能力標準說明》以中式飲食為重心，歷經 10 年，業界已廣泛將其應用於人才管理和培訓。為使更多餐飲同業受惠，新一套《能力標準說明》已醞釀兩年，並根據行業需要，在中式菜系外，加入最常見及僱用最多從業員的七國菜系——美國、意大利和法國等西餐，以及日本、韓國、泰國和越南等亞洲菜。新增菜系的烹飪技巧已收納於“出品部專業技能”的職能範疇內，各項技能皆以「能力單元」方式清楚展示在《能力標準說明》。



五個主要職能範疇 清晰展示業界各級能力

《能力標準說明》的內容由專業撰寫人團隊編製，撰寫過程經過廣泛的資料蒐集和業界諮詢，能反映行業對技能的實際需要。新一套餐飲業《能力標準說明》（草擬本）的「能力單元」總數超過 240 個，全部單元分佈在 5 個主要職能範疇內，包括“通用技巧”、“出品部專業技能”、“樓面部專業技能”、“專業管理技巧”及“營業及服務技巧”。

《能力標準說明》可供企業和培訓機構發展切合行業需要的各級培訓課程，同時為僱主在人才招聘或表現評核時提供客觀的參考。目前在「資歷名冊」上已有二百多個餐飲業相關的認可培訓課程，當中有 21 個*課程是以《能力標準說明》為設計藍本，成為資歷架構認可的「能力為本」課程。



五個主要職能範疇 基本描述

通用技巧

描述食肆員工於某些崗位上普遍需具備的知識與技能，技能涵蓋職業安全及健康、食品安全與衛生、設備清潔及保養、職業道德與環保知識等領域。

出品部專業技能

出品部的專業技能是食肆吸引顧客的關鍵因素。此範疇涵蓋食品物料的認識、準備及切配工藝、烹飪技術及裝飾安排、營養知識、品質管理及廚房管理等領域。

樓面部專業技能

描述應用於食肆接待顧客的技能要求，確保顧客得到達一定水平及滿意的服務，給顧客留下良好印象。

專業管理技巧

適用於食肆的管理層人員的專業知識及技能，範圍包括對有關法例的認識、軟性技巧的運用、成本及財務的預算、採購及倉存管理、領導與員工的管理及發展策略等領域。

營業及服務技巧

主要描述有關食肆形象、宣傳、公關、客戶服務與促銷、宴會筵席推廣、市場發展趨勢、營運策略及籌劃等領域的知識與技能。

善用詳細內容 為入行作準備

至於求職者，也可以善用《能力標準說明》為入行作好準備。例如一名職場新鮮人欲了解「水吧」職位的能力要求，可以從《能力標準說明》中參考相關的「能力單元」認識水吧基本運作及服務流程，如理解飲料單的內容、認識標準飲料的製作方法及原理、認識各種製作工具、器皿名稱、正確使用方法、明白各種飲料服務流程、基本服務技巧等，從中就知道「水吧」是沖調飲品的服務員，同時兼顧基本的前線服務。

如要瀏覽餐飲業《能力標準說明》，請登入資歷架構餐飲業網站（www.hkqf.gov.hk/catering），選擇《能力標準說明》一欄，下載完整版本，詳細閱覽。

▽ 餐飲業《能力標準說明》（草擬本）的五個主要職能範疇及「能力單元」分佈表：

五個主要職能範疇	「能力單元」之級別分佈							五個主要職能範疇
	一級	二級	三級	四級	五級	六級	七級	
通用技巧	10	8	7	4	--	--	--	29
出品部專業技能	40	52	19	8	3	1	--	123
樓面部專業技能	10	12	10	2	2	--	--	36
專業管理技巧	--	1	10	10	7	5	3	36
營業及服務技巧	--	1	4	9	3	3	2	22
單元總數								246

過往資歷認可 問與答



問 我在餐飲業打滾十多年，為什麼還要申請「過往資歷認可」(RPL)？有沒有 RPL，對我有什麼分別呢？申請繁複嗎？

答 RPL 讓餐飲從業員累積得來的知識、技能和經驗，在資歷架構下獲得正式確認。如你沒有申請 RPL，你的實戰經驗也不能給你一個得到業界和政府認可的資歷。另一方面，餐飲業日趨專業化，大集團招募人才愈來愈講求資歷認證，RPL 資歷可供僱主參考，有助你求職擇業、投考大機構，甚至獲得更多工作機會。而申請 RPL 資歷認可的手續簡便，只要遞交所需的工作證明文件，通過評估，便可確認你已掌握的行業技能和經驗。

問 我熟悉多個餐飲業領域，從事過不止一個崗位，我可否申請多於一個 RPL 的專項資歷？

答 當然可以啦！你可以申請多個 RPL 資歷，只要你符合個別專項資歷所需的行業工作年資及相關工作經驗，即「能力單元組合」列明所涵蓋的能力，你就可以申請多個「能力單元組合」。

問 評估方式又是怎樣的？我已經多年沒有考試，通過評估困難嗎？

答 不用擔心，評估的內容一般環繞你的日常工作，以及你已掌握的行業技能和經驗。一般來說，評估方法包括：

1. 面見；
2. 筆試（選擇題）；
3. 實務評估；
4. 或以上方式的組合。

以「筆試」為例，考卷約有 20 至 30 條多項選擇題，作答時間不會多於 30 分鐘；至於「面見」，評核員會就日常的工作情境作出提問和考核，只要申請者按真實經驗和自身專業知識回答便可；而出品部的專項資歷，更會安排「實務」評估，以实操方式讓申請者展示食物製作或烹調的技術，例如燒味相關的專項，一般要求申請者完成 1 款自選及 1 款指定菜式，評估的內容非常貼近日常的工作要求，只要你發揮出平日的水準，定能應付自如。

問 申請評估需要費用嗎？有沒有政府資助？

答 申請評估的費用由港幣 \$550 至 \$2,100，而所有成功通過 RPL 評估的從業員，即可申請發還 75% 的評估費用，假如你持續進修，當你成功修畢任何一個資歷架構認可的課程後，可再申請發還餘下 25% 的評估費用，換言之，屆時可取回 100% 的評估費用。

問 原來申請 RPL 有那麼多好處，我想立即申請，可以向什麼部門查詢？

答 你可以親身到我們的辦事處（職業訓練局 過往資歷認可事務組，地址：九龍長沙灣長裕街 10 號億京廣場 2 期 29 樓 A 室），你亦可以登入我們的網頁（<http://rpl.vtc.edu.hk>）或致電熱線 3907 6868 了解更多申請詳情。

中式餐飲從業員

確認過往資歷獲取專業認可



資歷架構
Qualifications
Framework



推行「過往資歷認可」機制的

目的

- ✓ 確認從業員在工作崗位上所積累的經驗、知識和技能
- ✓ 協助訂立個人進修起點，毋須重複受訓
- ✓ 鼓勵從業員持續進修和終身學習



申請「過往資歷認可」的

程序



擁有1年至6年的行業工作年資

申請第一至第四級的資歷認可



填寫申請表及遞交過往年資及相關工作經驗證明



評估機構
職業訓練局

查核年資及相關工作經驗證明及通過評估



餐飲業(中式菜系)「過往資歷認可」共有43個資歷，涵蓋以下三個主要職能範疇：

樓面部專業技能

營運管理技巧

出品部專業技能

申請「過往資歷認可」可獲

資助

成功獲過往資歷認可的申請人，可申請發還**75%**的評估費用



成功修畢一個資歷架構認可的課程後，可申請發還餘下**25%**的評估費用

認可資歷 展現實力



申請及查詢： 職業訓練局 過往資歷認可事務組（評估辦事處）
地址：香港九龍長沙灣長裕街10號億京廣場2期29樓A室
電話：3907 6868 網址：<http://rpl.vtc.edu.hk>



資歷架構
Qualifications
Framework

黎英偉
資歷架構秘書處
總經理



QF有何實際效益？ 增人才競爭力 開拓海外機遇

究竟資歷架構 (QF) 有多實用？教育局於 2008 年正式推行 QF，至今踏入第十個年頭，而餐飲業是首批推行 QF 的行業之一，其正面成效已漸次顯現，可以給年輕人才一個真實的示範，展示 QF 對事業發展的意義，啟發他們規劃人生前路。資歷架構秘書處總經理黎英偉總結了餐飲業推行 QF 的經驗，人才如何從中獲得實際益處。

資深前輩認同 帶動業界認受

餐飲業對 QF 的認受性有多大？黎英偉肯定地回答：「QF 是一個 7 級的資歷框架，餐飲業參與推行 QF 至今，當中透過『過往資歷認可』成功申請第 1 至第 4 級專項資歷認證的從業員，總數已超過 4,000 人次，業內的資深前輩認同 QF 的客觀機制，率先身體力行，以經驗換取資歷。他們的正面態度，帶動 QF 在業內的認受性，這批業界的中堅份子，同樣重視求職者的相關資歷，以此作為評估新人及晉升人才的其中一項指標。」

事實上，當人才取得餐飲業的「過往資歷認可」資歷，或修讀過不同 QF 級別的相關課程後，對求職無往而不利，黎英偉說：「不少僱主已經在招聘廣告中定明崗位要求的 QF 資歷和級別，作為甄選人才的條件，客觀的認證為僱主與求職者構建了共通的平台，求職者可以用資歷表達個人能力，肯定達到崗位的要求，一改餐飲業依賴手藝，欠缺實際證明的傳統，大增求職者的競爭力及議價能力。」

提升人才質素 獲國際認同

可喜的是，他表示部分企業更按照 QF 的框架設計培訓課程及晉升階梯：「業界共同訂立了一套《能力標準說明》，仔細列明了餐飲業各個崗位、不同職級的能力單元，部分企業已根據標準，開發內部培訓課程，制定職務說明，如內部培訓課程獲得 QF 認可，表示僱員接受培訓的同時，亦可取得相關的 QF 認可資歷。」

放眼國際，QF 對人才開拓海外發展機會也有幫助，黎英偉說：「全球有逾一百個國家正推行或計劃推行 QF，教育局及秘書處積極跟歐洲聯盟、新西蘭、愛爾蘭和蘇格蘭等海外資歷架構當局密切聯繫，完成了多個參照、對比研究項目，長遠增強香港的競爭力；本地持 QF 認可資歷的人士，將來出國求職或升學，就可以有更高的認受性了，而中菜之普及，令中式廚師在世界各地愈來愈吃香，當人才配合 QF 的資歷認證，則有如如虎添翼。」

青年 · 從業員 · 培訓機構

政府支援 三方受惠

香港特區政府全力發展資歷架構，支持終身學習，以提升本地工作人口的技能及競爭力。先後在 2014 及 2017 年《施政報告》中提出撥款合共 22 億元設立資歷架構基金，提供穩定的收入來源以支持資歷架構的持續發展和推行。

(1) 支援青年及進修人士

資歷架構是一個明確及客觀的跨界別資歷平台，有助推廣職業專才教育，為更多青年人提供具質素、靈活、多元及多階進出的升學途徑。而資歷架構認可的課程可於「資歷名冊」內審閱，所有課程皆通過質素保證程序，清楚列明所屬級別、學分值及「學分累積及轉移」安排等相關資料，讓學員在報讀前掌握更清晰的資訊。

為鼓勵市民自我增值，政府已提高持續進修基金的資助上限，由每人 1 萬元增至 2 萬元，過去曾開立基金帳戶的市民亦可受惠。同時，我們會將申請年齡上限提高至 70 歲，並撤銷申領的時限和次數限制，又會擴展基金課程的範疇至所有在資歷名冊下登記的課程。

(2) 支援現職從業員

「過往資歷認可」(RPL) 是資歷架構的一個相關機制，現職從業員可以通過評估，將經驗累積而來的行業知識、技能和經驗，在資歷架構下獲得正式確認；RPL 協助現職從業員按照取得的資歷級別，制訂進修和晉階的起點，僱主亦可以參考求職者及員工所達到的能力及級別，決定招聘與晉升。為鼓勵從業員申請 RPL，凡成功通過 RPL 評估的從業員，均合資格申請 RPL 資助計劃，分兩個階段申請發還評估費用：

第 1 階段： 通過 RPL 評估後，可申請發還 **75%** 的評估費用。

第 2 階段： 成功修畢任何一個資歷架構認可的課程後，可申請發還餘下 **25%** 的評估費用。



(3) 支援企業及培訓機構

政府鼓勵企業及培訓機構開發更多資歷架構認可的課程，提供有質素保證的培訓，提升各行業的專業性，推動終身學習。為鼓勵教育及培訓機構（包括開辦內部培訓課程的機構）開辦相關課程，機構可申請「以自資形式開辦的課程的評審資助計劃」，詳情如下：



範圍	非牟利機構	其他機構
初步評估 / 院校評審 [®] 費用	100%	50%
課程評審 / 覆審費用		
「能力為本課程」 / 「通用能力為本課程」	100%	50%
其他課程	70%	35%

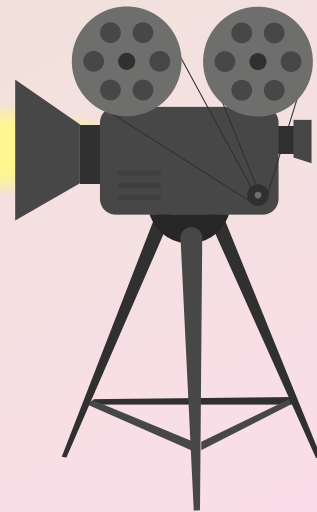
[®] 院校評審包括為在《專上學院條例》下註冊而進行的院校評審，以及為獲取私立大學名銜而進行的院校評審。



資歷架構微電影 《不死打工王》



為慶祝資歷架構成立十周年，資歷架構秘書處製作了一齣微電影以宣傳資歷架構，歡迎掃描以下 QR 圖碼以觀賞微電影，並參加有獎問答遊戲。



有獎遊戲玩法

觀賞微電影後，可根據影片內容回答以下問題：

1. 能找到有質素保證課程之網頁名叫 。
2. 吳耀漢曾說過：「全部資歷分 級，程度深淺有等級」。
3. 「學士」屬資歷架構第 級。
4. 在「過往資歷認可」機制下，可通過認證將履歷轉為 。

請將上述 4 項答案連同姓名、聯絡電郵及電話號碼，電郵至資歷架構秘書處 (hkqf@edb.gov.hk)，電郵主題必須註明「資歷架構微電影問答遊戲」。答對者將獲贈精美紀念品乙份，送完即止。

秘書處對得獎名單保留最終決定權。

提升競爭力



資歷架構
Qualifications
Framework

人力資源發展

企業在人才招募過程中，可註明職位所需具備的資歷和級別，讓應徵者更清楚職位的技能要求；同時，亦可參考《能力標準說明》的內容，編寫符合業界標準的職務說明。

事業發展路向

現職從業員或有志入行人士可參考行業的「進階路徑」，了解不同職系的發展前景，以及個別職位應具備的行業技能和成效標準，規劃個人事業發展。

持續進修增值

課程取材自行業制訂的《能力標準說明》，並通過質素保證程序，其教授內容更能切合業界所需。目前，有超過200個餐飲業相關的認可課程，詳情可瀏覽「資歷名冊」。

認可工作經驗

從業員可以通過「過往資歷認可」機制，確認在工作崗位上積累的經驗、知識和技能，獲取業界和政府認可的「資歷證明書」。



電話：3793 3955
電郵：hkqf@edb.gov.hk
網址：www.hkqf.gov.hk