



資歷架構  
Qualifications  
Framework

# 餐飲業



## 開創事業 新里程



### 入行進修 全面睇



## 目錄

- C01 培育專才  
成就美食之都
- C02 資歷架構 確立專業級別  
手藝傳承 培育接班人
- C03 • C05 集團多元業務 人才多方發展  
完善階梯 發掘潛質
- C06 • C07 行業先驅 率先推能力為本課程  
向學界播種 提供青年實習機會
- C08 • C09 民以食為先 飲食為長青行業  
廚藝學院畢業 不愁發展出路
- C10 餐飲業 進階路徑
- C12 烹飪訓練班 廚藝資歷齊提升  
專業認可 發揚東方美食文化
- C13 婚宴統籌及司儀 QF 認可培訓  
囍事指揮家 締造美好回憶
- C14 • C15 資歷認可 媲美餐飲業之 ISO 標準  
內部培訓 提升為 QF 認可課程
- C16 • C17 以人為本 開心文化  
連鎖快餐 建優秀人才庫
- C18 • C19 支援資歷架構的指定計劃
- C20 • C21 廚藝學院 中西廚師的搖籃  
全面培訓 孕育廚藝接班人

出版：資歷架構秘書處

地址：香港灣仔活道 27 號

職業訓練局大樓 16 樓

資歷架構秘書處

電話：2836 1700

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：2016 年 6 月 28 日

版權所有 不得翻印





## 培育專才

# 成就美食之都

民以食為天，香港更加是世界美食都會，世界知名食評雜誌《餐廳》（Restaurant），在 2016 年度亞洲 50 最佳餐廳排名中，香港有 9 家餐館入選，數量是中港台三地之冠，證明本地飲食界實力非凡。近年世界權威美食指南《米芝蓮》推出港澳版，進一步確立香港美食之都的美譽。

香港有超過 8,500 家餐館，類型多元化，包括粵式酒樓、中西食肆、咖啡店、快餐店、酒吧。各國佳餚、新穎菜式推陳出新，除了吸引海外遊客遠道而來品嚐美食，本地市民亦喜愛出外用膳，令各類檔次的餐館都能吸引大量顧客。而餐飲業的人才，從前線服務的接待員、侍應、部長、餐廳經理，到廚藝精湛的廚師，就是將美食呈現至食客眼前的靈魂人物。

隨著時代不斷進步，餐飲業亦與時並進，不論是管理模式、工作環境，以至晉升機會都大為改善；與此同時，因著資歷架構的推行，令餐飲業人才有清晰明確的發展階梯，建立專業的地位，非常適合喜愛挑戰自己，創意無限的年輕人加入，成就美食之都的美譽。



## 資歷架構 確立專業級別

# 手藝傳承 培育接班人

稱香港為國際美食之都並非過譽，提供中、西、東南亞、中東、地中海菜的食肆隨處可見，近年，巴西、墨西哥等南美菜式亦相繼被引入。餐飲業蓬勃發展，優秀的廚師及服務人才功不可沒。早在2004年，資深業界人士已有先見之明，為行業專業化籌謀，並響應教育局推行資歷架構(QF)，成立餐飲業行業培訓諮詢委員會(下稱諮委會)，透過QF平台提升行業整體的服務質素，擦亮香港美食之都的金漆招牌。

### » 行業變遷 建立專業規範

餐飲業諮委會主席楊位醒是業界的老行尊，他分享餐飲業歷年的變遷：「早午餐業吸納許多基層人士，傳承依賴師徒制，沒有規範，手藝容易流失；直至九十年代出現移民潮，業界青黃不接，唯依靠新移民填補職位空缺；時至千禧，業界認為必須考慮長遠發展，有系統地培育接班人，吸納年輕人，而教育局推出的QF正好提供一個平台促成我們的人才發展目標。」

楊位醒說：「餐飲業關係二十多萬從業員的前程，諮委會為業界制訂《能力標準說明》的過程中，集合了各方的意見，根據餐飲業每項主要職能的能力要求、成效標準勾劃而成，內容與時並進；院校及培訓機構可參考《能力標準說明》制定相關課程，給有志人士掌握市場需要的技能，同時提升行業的整體質素。」



餐飲業諮委會主席楊位醒認為，餐飲業從過往的師徒制，發展至近年的專業培訓，令整個行業走上更專業化，絕對值得年輕人加入，建立終生事業。



楊位醒先生, MH  
餐飲業行業培訓諮詢委員會  
主席

### » 過往資歷認可 肯定師傅地位

至於具備豐富經驗的從業員，可以透過「過往資歷認可」(RPL) 機制，確認在工作上累積的經驗、知識及技能，申請1至4級的專項資歷；楊位醒說：「資深的師傅可謂餐飲業的中堅份子，此機制給予他們一個肯定和尊重，亦為業界保存手藝，薪火相傳。」

最後，楊位醒認為資歷架構的最大效益是實現了「唯才是用」：「過去，僱主只能靠應徵者講述其經驗，難以確認他的真正能力；當QF推出後，為僱主及從業員提供了一個有系統及客觀的行業標準，讓從業員拾級而上，透過進修或『過往資歷認可』獲取不同級別的資歷；例如行政總廚一般要求達第4級或相關資歷，獲得資歷者都經過嚴格的實務評估，給僱主信心的保證，覓得合適人才的同時，更減省了漫長的甄選程序。」

最後，他鼓勵從業員或有意入行者，可以直接登入資歷架構的網站，了解詳情：「入行需要的基本技能或培訓，可從資歷名冊尋找認可課程，年輕人可從中認識餐飲業，計劃事業發展藍圖。」

## 集團多元業務 人才多方發展 完善階梯 發掘潛質



黃富豪先生  
營運培訓導師

周彤穎小姐  
營運培訓導師

陳佳妮小姐  
星巴克分店主任

梁淑儀小姐  
美心西餅分區副經理

美心集團屹立香港六十年，早於 1956 年創立。業務隨時代不斷擴充，涵蓋中菜、西菜、日餐、快餐、西餅及機構餐務，當中亦是國際知名品牌星巴克、元氣寿司及一風堂拉麵、The Cheesecake Factory 等品牌在香港的經營者。多元化的業務吸納逾 20,000 名員工。集團管理層正安排員工集體申請「過往資歷認可」(RPL)，獲取資歷架構的資歷認可。這有助長遠集團建構專業團隊，邁向下一個六十年。

### 咖啡大師 證明興趣可當事業

一杯咖啡，可能是上班族每天的精神食糧，但對陳佳妮 (Kaini) 來說，一杯咖啡，她則從中找到興趣、熱誠與目標。現職星巴克分店主任的 Kaini，放棄文職工作，毅然投身星巴克，成為咖啡吧服務員 (Barista)。過程克服了不少挑戰：「當時家人並不支持我的決定。我唯有加倍努力，證明興趣與事業可以並存。」

兩年間，Kaini 不但從兼職轉為全職，並由咖啡吧服務員晉升至主任崗位。最叫她自豪的是考取了咖啡大師 (Coffee

Master) 的資格，她身上的黑色圍裙就是大師的象徵。她會跟客人分享調製咖啡的故事，解答咖啡愛好者的種種疑問。整個考取過程可謂五關斬六將：「在公司的支持下，我善用公司的資源學習，

研究咖啡的歷史、特性、沖調方法等。通過了各項嚴格訓練，再接受各領域專家的評審以調製心目中最完美的飲品。就作品簡介背後的故事：我以媽媽擅長做的牛油餅作自己作品的配搭，這表達出縱然家人不理解我的抉擇；但我仍會盡自己所能，讓家人看到我展現咖啡魅力的才能。」





熱誠、投入與努力工作，漸漸感動了 Kaini 的家人；同時也令她的上司刮目相看，提拔她完成兩個月的晉升課程。她開始涉獵管理、財務的工作，兼顧培訓 Partner（該店對同事的稱呼）的職責，將咖啡品味層層傳遞開去。她最終通過評估，正式晉升為主任。她沒因此停止腳步，已籌劃下個目標「副經理」：「我希望提升營運管理能力，我現在每天學習分析營業數據，多了解顧客消費的趨勢，從而作出建議及調整；服務方面，在參與業界的『傑出服務獎』的過程中，增添經驗及履歷並慶幸能奪得零售組別冠軍。」高瞻遠望，Kaini 不忘享受每天工作：「平日的最感動時刻，就是顧客親切地喚我的名字。這是維持我對咖啡熱誠的泉源。」

## 十年努力 躋身分區副經理

同樣喜歡前線服務工作的梁淑儀 (Boy)，則在美金西餅找到自己的事業大道。Boy 在十年前加入美金西餅，於屯門一家分店擔任店務員。通過完善的晉升階梯、全面的培訓與累積豐富經驗，至今已成為獨當一面的分區副經理，並負責荃灣區七家分店的營運。她說：「集團有一套公平、透明的晉升制度，是吸引我留任至今的主因。」

該集團旗下的美心管理學院，提供四十多個課程，每年培訓逾千名管理人員或準管理級的員工，以裝備他們更上一層樓。集團利用評估及發展中心的工具，客觀評估個別準經理級同事的表現，領導團隊和訓練新員工的能力，協助他們為事業的下一個階段作好準備，開拓更大的發展空間。而經理及分區經理的晉升，也要透過同一個系統的考核，務求達至有能者居之的目標，Boy 就是其中一名成功典範。

她總結發展歷程說：「集團不斷拓展，光是西餅部已有美金西餅、東海堂、Urban、Cake Lab 及 Paper Stone 等多個品牌，多元化的業務給我們眾多的晉升及發展機會；而且集團著重培育具創意和活力的人才，但凡有公開比賽、增值培訓等，只要員工樂於接受挑戰及主動爭取，必定有發揮表現和學習的機會。」



## 走出廚房 成為星級培訓導師

最近正式轉型為「營運培訓導師」(Operation Trainer) 的黃富豪 (Ho) 及周彤穎 (Luby)，正是多元發展的成功例子。Ho 自小受當大廚父親影響，畢業後投身壽司店，同時醉心鑽研日式菜餚。五年前，適逢美心集團創立新品牌餐廳「井井屋」，Ho 加盟成為廚師。在那裡工作發展比他想像中更多更廣：「當時正值餐廳創立初期，我有機會參與了解餐廳商圈、食物成本、食材搭配等事務。這大大擴闊了我的視野不只局限於廚房中。及後亦再參與了品質檢定小組，負責食物安全、衛生標準等細節。這些都是難能可貴的經驗。」

直至本年初，上司建議他嘗試轉職為營運培訓導師，並負責為幾個日式品牌的新入職員工，提供為期 6 天的培訓，好讓新同事掌握基本的工作要求。待第 6 天正式到分店報到實習時，即可以快速投入工作。從廚師搖身一變為導師，Ho 說：「傳統上，廚師都不善辭令，我的轉型打破了這個古板的形象。這有賴公司完善的人才拓展策略，容許我作多方面嘗試，令我知道自己的潛能。在分店時，主要經常接觸店內十多名同事。但轉任培訓導師後，面對的是來自不同分店的同事，需要照顧的層面廣泛很多，所以須調節自己的表達技巧、溝通模式。這大大磨練我的教學能力。」





過程中，他最享受跟新同事研究烹調技術：「最近有一位來自廣州分店的同事來港接受培訓。我跟他分享炸豬排的秘訣：包括時間、熱力、炸漿和手勢等。大家互相交流製作食物的心得。在我教學時，我似乎獲益更多。有時候，我也會跟學員討論廚師應有的品德，這提醒我要堅持廚師的專業操守，過程中，我深深感受到何謂教學相長。」

## » 上海教學體驗 開發老師潛質

至於 Luby，中五畢業後加入星巴克。在 2011 年，集團與日本知名拉麵品牌「一風堂」成為合作夥伴並開設香港首間分店。Luby 在公司鼓勵下作出新嘗試轉任「一風堂」的水吧部。及後被調任為前線服務員，再晉升為主任。優良的表現，加上出眾的溝通技巧，她在一年後獲派到上海擔任培訓導師，訓練當地分店的新同事。

她回想在上海當導師的三個月，情景依然歷歷在目。Luby 說：「當地同事來自不同城市，許多是獨自來到上海尋找機會的年輕人。他們熱切追求知識，專心學習工作流程和日式餐飲禮儀。他們甚至傳閱學習日文的書籍，大家爭相練習日語，期望在未來能以日語招待日本客人。他們的積極態度令我非常感動，推動我傾囊相授。在上海遇上好學的同事，給我一次十分難忘的教學體驗。」



返港後，她重返原來的崗位，繼續努力計劃，包括為下一次晉升作好預備。在本年一月，她跟 Ho 都通過了評核和面試，取得晉升為經理的資格，現只待合適時機，由公司安排新機會。從二月起，她正式轉任營運培訓導師，迎接不一樣的挑戰。從準備教材、設計課堂形式都一手包辦。她說：「過去在分店工作，主要是為顧客提供滿意的餐飲服務；當培訓導師後，服務對象是新同事，我的職責是指導，陪他們一同成長，跟之前的崗位目標截然不同。」為了取得更佳的教學效果，她經常檢討教學法及改善教材，又跟 Ho 討論各種教學方式的好處。

授課、互動、角色扮演等交替使用，務求增添趣味，提升學習效果。

## » 過往資歷認可 再添員工專業地位

以上四位員工的發展經歷，反映美心集團在人才拓展上的策略十分全面，員工可朝明確的階梯向上晉升；也可以橫向發展，嘗試到不同的部門擔任新崗位，從中發掘出未知的潛能，擴闊事業前途。集團即將再下一城，準備為旗下不同品牌店舖的員工申請「過往資歷認可」(RPL)，獲取資歷架構第 3 或 4 級資歷認可，支持他們取得業界認可的資歷。



行業先驅 率先推能力為本課程

## 向學界播種 提供青年實習機會



李曉明小姐  
稻香集團  
人力資源總監

# 稻鄉

## 飲食文化博物館



陳生龍先生  
稻香訓練酒樓  
經理

稻香集團自 1991 年成立以來，一向以創新、領先潮流著稱，至今擁有多個品牌，於香港擁有 67 間中式酒樓。在推動餐飲業人才專業化上，稻香也是行業的先驅，是資歷架構（QF）的長期合作夥伴，將《能力標準說明》應用到人才發展的各個層面，率先在招聘廣告中註明，優先考慮持相關 QF 資歷認可的應徵者，同時積極支持商校合作，提供參觀及實習等機會，為業界發掘新力量。

### » 餐飲業先行者 率先採用資歷架構

稻香集團在成立之初，已矢志建立中式餐飲集團的專業形象，早在九十年代中開始聘用顧問管理公司，提升服務質素；及後，集團製定內部的人才培訓課程，當餐飲業推行 QF 時，該集團率先參與其中，參考《能力標準說明》整合內部培訓，並成功開發首批 QF 認可的餐飲業「能力為本課程」。

稻香集團人力資源總監李曉明 (Caroline) 說：「目前，我們共有四個『能力為本課程』，包括中式餐飲營業管理證書、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，全部屬於資歷架構第 3 級，已超過二百人次完成課程；未來，集團將會繼續增加課程種類。」

善用 QF 的平台，提供有系統的內部培訓，可為員工勾劃出一條明確的上流階梯。Caroline 表示，員工可就著個人的經驗及能力，修讀相關的課程，針對性地增補及提升技能。她補

充：「對於有一定資歷的人才，集團鼓勵他們申請『過往資歷認可』（RPL），從 2013 年至今，有逾 140 人次成功獲得第 3 至 4 級資歷認可，範疇包括廚政管理、點心燒味製作、店務管理及廳面管理等專項資歷。部分取得資歷的同事，再參與『學習體驗獎勵計劃』，吸收多元化的知識及交流體驗，集團已連續三屆提名同事參與該獎勵計劃。」

### » 訓練酒樓 人才培育基地

該集團特意在火炭開設「稻香訓練酒樓」，是集團專為現職及新入行員工進行实操培訓的訓練基地。訓練酒樓設備完善，模擬現實酒樓環境，增加學員的投入感，而酒樓以會所形式營運，會員食客每次在稻香訓練酒樓享用餐飲服務同時，可提出相關意見，讓正在受訓的員工聽取真實的建議，提升服務水平。



該分店的餐廳經理陳生龍，本身也是通過培訓成才的最佳例子。他細說入行經過：「中五畢業後便加入稻香荳灣分店工作，從樓面服務員起步。我喜歡團體生活，而酒樓正正像一個大家庭，廚房出品、樓面服務員幾十位同事天天合作無間，相處融洽，我也視食客如朋友，享受與人溝通的樂趣。」善於人際溝通，酒樓工作他如魚得水，而全面的培訓，加快他晉升的速度；入職約五年後，即 2008 年，他從前線攀升至經理一職。

「向上晉升的期間，前後至少修讀了二十多個課程，從部長晉升至經理前，更要經歷『競聘上崗』計劃，通過學習、面試、評核，再改進才可獲得晉升。管理一家分店，除了前線服務及人事管理外，還有掌握財務知識，例如計算營業額、毛利率等，對營運數據尤其要敏感。此外，我也申請 RPL，獲得了『店務管理』第 4 級資歷。畢竟我在餐飲業已經有十三年頭，能夠爭取一張認可的證書，得以確認我的經驗，是一個非常重要的里程碑，讓外界認定我的專業；我還計劃再申請其他專項資歷呢！」

## » 同業交流 擴闊管理眼界

抱著好學積極的心態，陳生龍取得資歷認可後，再獲公司提名參加「學習體驗獎勵計劃」，有機會跟業界的精英交流學習：「最難忘是參加在九龍灣國際展覽中心舉行的業界交流會議，全場延開 90 多席，席上可以結識本地各個餐飲集團的人才，大部分都是入行多年，背景職位跟自己相若的餐廳經理，彼此就顧客服務、廚政管理各個主題交換心得，獲益良多，大開眼界，吸收了許多實用的構思，容我帶回自己的工作崗位上應用。」

對有志入行的人士，他有以下建議：「集團設『迎新大使』，針對新人提供一對一的指導，教導工作實務，關心新人的身心適應，配合其他培訓課堂，一般三個月就能夠掌握職務。餐飲業不斷改革進步，工作環境、上班時數都比過往大大改善了。隨著 QF 推行，從業員走向專業，逐步擺脫過去中式餐飲的傳統形象，值得年輕人加入發展。」



陳生龍服務稻香 13 年，是中五畢業後的第一份工作，融洽的企業文化和源源不絕的學習機會，令他對集團產生深厚的歸屬感。



李曉明 (Caroline) 表示餐飲業的崗位眾多，除了一般人熟悉的前線服務及廚房部外，還有後勤的市場推廣、行政管理等，適合興趣不同的年輕人發展所長。

Caroline 補充，除了根據《能力標準說明》設計培訓外，集團根據「五常法」標準管理系統，遵從系統的特定品質標準及程序，在食材採購及加工、衛生標準、員工培訓及日常管理等嚴謹執行，提高效率，給員工一個專業的工作環境。

為培育未來的新力軍，該集團現正跟社福團體合辦「明日之星」計劃，給年輕人實習崗位，提供在職培訓，爭取資歷認可，改善青年在職貧窮問題；另外亦大力支持商校合作計劃，為學生舉辦生涯規劃講座，安排學生參觀「稻鄉飲食文化博物館」，了解餐飲業的歷史源革，增加年輕人入行的興趣。



集團管理人員成功通過「過往資歷認可」並獲發資歷證明書



集團全力支持員工參與「渣打馬拉松」



優質員工表揚活動

# 廚藝學院畢業 不愁發展出路



老浩賢先生  
海港飲食集團  
出品部副經理

四處尋找美食，彷彿已成為香港人生活習慣的一部分，食肆都各出奇謀，為求在競爭激烈的市場中站穩住腳，留住老饕支持。專注中式飲食的海港飲食集團（香港）也不例外，集團除了在菜式上不斷創新外，也在人才的專業性、品質規範下功夫，為建立一個不斷創新持續進步的形象，先後安排三百多名員工申請「過往資歷認可」（RPL），鼓勵員工獲得認可資歷，建立專業餐飲團隊，增加食客的信心。

### 》與時並進 中式酒樓生存之道

海港飲食集團（下稱海港）於1999年創立，旗下有多個餐飲品牌，現時在香港經營的分店有二十多家，深圳經營三家分店，合共有3000名員工，是本地其中一家主要的連鎖大型中式酒樓集團。

海港出品部副經理老浩賢，是經驗豐富的中菜師傅；年齡增長，卻不減他創新改革的熱誠。他說：「市場瞬息萬變，墨守成規只會被食客淘汰，食店必須在食材、食品、質素、管理、人才培訓，甚至裝潢上不斷引入新穎的做法，與時並進，才能夠吸引年輕、要求愈來愈高的食客。」

他以近年流行的蒸鍋菜式舉例說明：「第一代海鮮蒸鍋源自台灣，輾轉傳到福建、廣州等地，香港將之發揚光大，研

發出電子計時器、妥善排走蒸氣，成為近期熱門的美食選擇，既符合現代食客追求天然、無味精的要求，更有效吸引年輕食客相約朋友聚會，享受海鮮美味。」

在人才培育上，海港亦樂意走在先鋒的位置，大力支持資歷架構（QF）的推行。老浩賢解釋道：「QF協助餐飲業編撰了《能力標準說明》，清楚列明各個職能的客觀能力標準，使行業走上專業化的規範，有助提升中式餐飲的形象，新人入行，毋須再走師徒制、紅褲子出身的漫長道路，配合經驗以及進修，晉升有階梯可依，無疑對年輕的入行者有指導及鼓勵的作用，根據QF勾劃出專業的發展路向；至於較年長的資深從業員，可憑著多年經驗申請RPL，獲取認可資歷，當機會來臨時，就更容易展現已掌握的專業技能。」





## » 三百多名員工 申請過往資歷認可

他透露，海港已先後安排三百多名員工申請「過往資歷認可」(RPL)，並成功獲得第3級資歷，員工都為此感到欣慰和鼓舞。他說：「我們正積極游說資深的廚師、經理申請第4級資歷認可，由於第4級申請者必須通過實務評估，同事的確需要額外的協助和鼓勵去面對挑戰，集團會盡力協助，希望同事勇於嘗試，為團隊樹立榜樣。」

回顧餐飲業近年的發展，老浩賢表示廚房製作大為改變，年輕人有不同的學習前路：「不少連鎖式集團採用中央廚房，食材、配料由中央處理好才運送至分店，分店廚師只作最後一個烹調步驟，令分店廚房減少了入門級的職位；喜愛廚藝的年輕人，不妨修讀相關的培訓課程，入職後可即時投入工作崗位。事實上，餐飲業仍然需要大量人手，對於有志者來說是極佳的發揮機會，青年人不妨當兼職、替工，測試能力與興趣。當正式入職後，再增進廚藝，通過進修掌握食物的成份、價值與衛生處理等多元知識，只要有耐性和毅力，花三數年累積經驗，已可獲晉升機會；中學生不妨考慮報讀廚藝學院，因為市場十分渴求廚藝班畢業生，甚至主動向學院尋覓人才，務求盡快培育接班人，畢業生不愁出路。」



## » 出品手冊 嚴格維持食物質素

至於海港，在廚房設備上仍然堅持新鮮即製的原則。老浩賢說：「集團內部編撰了一部『出品手冊』，嚴格規定食材處理、烹調方法的指標，例如手冊規定在當日晚宴使用的魚類，必須在開席前才可以割開處理，以確保肉質新鮮，廚師們都必須遵守出品原則，方可保持食物的質素。」

對於培育年輕廚師，他別有一套心得：「我們非常重視學習交流，我時常帶廚師們到其他餐廳試菜，親身體驗各家食肆的手藝，亦曾率領交流團到深圳的飲食集團參觀，發現當地酒樓處理老火湯的方法大不同，烹調用具亦千變萬化，我們從別人身上取得啟發，推動廚師們創新追求，造出質素更高的菜式來。」

展望將來，老浩賢表示餐飲業不可忽視網購的威脅：「網上商店當然不能取代實體酒樓，但是在網上訂購食材，節慶食品如月餅、糰子、盆菜等在網上購買愈見流行；食客也隨時代改變飲食習慣，中式酒樓都應該開拓網上商機，例如外賣食物是一個極佳的發展方向。」至於香港整體零售消費市道逐步放緩，他表示正是集團擴充的好時機：「市道轉弱，有利集團吸納人才，我始終相信『民以食為先』，餐飲業是最長青、無懼經濟起伏的行業。」



點心製作要求細心與耐性，女性廚師有其獨特優勢。

## 進階路徑

從事餐飲業可以有多元發展，不同崗位（例如侍應、水吧、廚師等）均可各展所長，以下是一些例子，展示一般中式食肆的職位範例及晉升階梯。

### 出品部

#### 經理及專業人員級

職位範例：  
中菜行政總廚師、  
助理中菜行政總廚師

#### 督導級

職位範例：  
燒烤廚師、頭鑊、砧板、  
點心總廚、傳菜部部長、  
二廚、二砧、上什、打荷、  
普通廚師、水臺、魚王

#### 操作工及技工級

職位範例：  
煎炸工、蒸籠工、點心廚師、  
蔬菜廚師助手、三廚、  
見習廚師、四廚或以下、  
廚房雜工、清潔雜工、  
洗碗碟雜工、管事、  
傳菜員、洗手間清潔

### 樓面部

#### 經理及專業人員級

職位範例：  
樓面經理

#### 督導級

職位範例：  
樓面部部長、樓面部領班、  
總管、酒吧主管

#### 操作工及技工級

職位範例：  
侍應生、見習侍應生、  
初級侍應生、賣點員、  
調酒員、水吧部長、  
水吧服務員

### 營業及行政部

#### 經理及專業人員級

職位範例：  
總經理、董事總經理、  
人力資源部經理、人事部經理、  
培訓部經理、會計師、  
總會計主任、財務總監、  
採購部經理、業務經理、  
營業部經理、行政經理

#### 督導級

職位範例：  
人力資源部主任、  
人事部主任、培訓部主任、  
會計主任、倉務監督、  
公共關係、營業部主管

#### 操作工級及技工級

職位範例：  
出納員



# 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
- 協助確立個人進修起點，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



中式飲食業「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

認可資歷  
展現實力

### 申請「過往資歷認可」可獲資助

成功申請「過往資歷認可」人士，  
可申請發還**75%**的評估費用

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

#### 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：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>

過渡期將於2018年1月6日結束  
請把握機會，從速申請！

## 烹飪訓練班 廚藝資歷齊提升

# 專業認可 發揚東方美食文化

在西方，廚師的地位備受尊重，歐美流行的「小廚神」比賽節目，積極鼓勵青少年及早發掘興趣，以立志當廚師為榮；中式廚師能否走上相同的專業地位？實有賴業界與資歷架構 (QF) 的推行，通過資歷認可的制度，以及有系統的餐飲培訓，肯定廚師工作的專業性，提升整個行業的形象，共同發揚東方的美食文化。



### » 入門級課程 取得入職資格

星廚管理學校是本地首批成功開辦中式餐飲業資歷架構課程的培訓機構，早於 2014 年底開辦多個 QF 課程，包括第 1 級的「粵式燒味證書」、「中菜點心部基本理論與操作證書」、「中菜出品部基本理論與操作證書」及第 3 級的「西式糕點證書」。

該校校監羅偉雄表示，數個《能力標準說明》為本課程都屬入門第一級，給有志入行但沒有經驗的人士報讀，作為入職門檻：「就我校的學員為例，不少是專業人士如工程師、銀行金融專才，他們對烹飪有濃厚興趣，希望通過學習提升廚藝，如同時取得資歷認可，代表業界承認他們的能力，對未來創業或求職都有非常實在的幫助。」



該校的廚藝老師（中間兩位）都是經驗豐富的資深師傅，除了廚藝，還會傳授廚德、廚品的重要性。

另一類是年輕學員，羅校監表示最近有一位二十歲出頭、全無餐飲經驗，但對點心製作極有天份的女學員，在完成相關課程後，立即獲某大酒樓集團點心部聘用，並獲上司給予許多發揮機會。他說：「餐飲業人手老化，十分渴求新人入行，我們的學員於課堂中打好了基礎，特別受業界歡迎，加上女孩子的一雙巧手，做點心事半功倍；事實上，業內面對人手短缺，只要新人願意學習，堅毅投入，三數年就可登上主管級別，盡展潛能。」

### » 餐飲業年輕化 改革吸納新人

該校校長蔡仲鵬補充：「近年連鎖餐廳集團競爭激烈，建立年輕化的形象，重視培訓，帶動了整個餐飲業進步，許多傳統中式酒樓亦步亦趨，改革廚政，吸納年輕人才，才能站穩住腳；對於有志入行的人才來說，前景發展樂觀，晉升速度特別快。」

星廚的前身是港九酒樓茶室總工會開辦的職業學校，而工會早於 1920 年成立，當時由廣州南來香港的廚師組成，是一所歷史悠久的烹飪學校，提供廚師班、點心班及西餅麵包班等。該校近年致力向年輕一代推動廚藝文化，跟中學、非政府組織合辦講座，向學生講解廚師、餐飲從業員的工作概況，介紹餐飲業的資歷認可，協助學生生涯規劃，及早立定志向，捉緊理想。



學校設備如真實的食肆廚房，讓學員熟習現實的工作環境。



## 婚宴統籌及司儀 QF 認可培訓

# 喜事指揮家 締造美好回憶

近年的新人對婚禮的要求愈來愈高，在服飾、佈置、音樂燈光、氣氛、司儀都非常講究，不少酒樓集團開設婚宴專門店，連帶宴會統籌及司儀都成為炙手可熱的人才。目前，香港只有一個獲資歷架構(QF)認可，並以《能力標準說明》為本的「宴會統籌及司儀證書課程」，供有意入行者選擇，走上專業宴會統籌之路。



林國彬先生  
香港司儀演藝協會  
演出總監



除了婚宴外，商會、社團宴會、企業年度聚餐，以至保險公司的大型會議都是婚宴統籌及司儀的發揮場地。

### 承傳專業 避免人才斷層

香港司儀演藝協會（下稱「協會」）演出總監林國彬（Ben）從事舞台佈置、活動婚宴統籌及司儀有逾二十年經驗。他表示，行業過去以師徒制訓練新人，為了有效地承傳，避免人才斷層，協會一直致力開辦相關課程，為有意入行人士提供切合業界需要的培訓課程。

他說：「得知資歷架構（QF）能提升訓練質素和認受性，協會花了近五年時間設計及調整課程，使之符合為業界定立的《能力標準說明》，課程最終通過評審，令『宴會統籌及司儀證書課程』成為全港首個獲資歷架構認可第2級的相關課程。」

婚禮統籌是一門講求信任與溝通的專業，Ben 解釋說：「作為婚宴統籌師，期間要跟新人保持良好溝通，了解他們的期望及需要，為他們安排各項細節如化妝、攝影及宴會等，當婚期將至，物流安排、人手管理等，最考統籌者的心思；到了婚宴當日，司儀工作更加是整個宴會氣氛的推手。所以，婚禮統籌師好比樂團的指揮，領導音樂團隊成功演奏，給新人及賓客一個美好的回憶。」

近年，主題婚宴大行其道，Ben 表示，新人願意投資上百萬元辦一個婚宴；花費

大，對婚禮統籌的要求相應更高：「新人的新意念五花八門，例如曾有客戶安排兄弟團游繩降落登場，場面震撼，婚禮統籌必須花心思配合，滿足所需。因此，對於創意澎湃、喜歡變化的九十後人才來說，此行業可發揮他們的創造力。如果人才配合資歷認可的課程，效果相得益彰，一方面增加從業員專業性，另一方面則給予客戶更大信心。」

### 實習工作 理論實踐並重

該課程包括五個學習單元：宴會服務知識及須知、宴會服務程序及技巧、客戶溝通技巧、宴會司儀技巧、婚禮統籌知識及程序；師資擁有超過十五年或以上實戰與教學經驗。當中包括實習工作，學員可獲安排到夥伴餐飲集團，參與真實婚宴的籌備工作，實踐理論，累積經驗。

至於行業的前景，他笑言經濟周期如何起伏，喜事節慶都是受外圍環境影響最少的一環：「有志入行者，經過訓練後，花一定時間累積經驗與人脈，除了婚宴外，商會、社團宴會，企業年度聚餐，以至保險公司的大型會議都是我們的發揮場地；課程的學員不少從兼職起步，建立了一定客源後，約有三成可成功自立門戶，創立屬於自己的品牌。」

## 資歷認可 媲美餐飲業之 ISO 標準

# 內部培訓 提升為 QF 認可課程



何振豪先生  
Oliver's Super Sandwiches  
高級餐廳經理



余世傑先生  
大家樂集團  
業務經理

一杯奶茶、一個快餐，一份三文治，看似簡單的餐飲，但背後卻經過廚師、水吧、收銀、顧客服務員團隊合力製作的心血，才能呈現到食客面前。大家樂集團有限公司（下稱「大家樂集團」）從 1968 年成立以來，發展出多個知名餐飲品牌，分店遍及香港和內地，成就斐然，正是有賴一萬七千多人的專業團隊，同心協力的成果，集團重視人才培訓與發展，是箇中的關鍵。

### 能力標準說明 行業新里程

早在 2000 年及 2007 年，大家樂集團已分別成立大家樂專業管理學院及人才發展局（2014 年更名為「集團培訓及發展部」），致力培育員工，設計了多元化的內部培訓課程，提升不同崗位員工的技能，為晉升作好準備。自餐飲業推行資歷架構（QF），為行業定立詳細的《能力標準說明》，該集團培訓及發展政務經理蘇敏華認為，此舉是將整個行業推向另一個層次的里程碑：「QF 協助行業為各個職能崗位定立了仔細客觀的標準，並配合相應的培訓課程、『過往資歷認可（RPL）』機制，讓從業員通過經驗及進修爭取各個級別的資歷認可，僱主可依循客觀透明的規範招聘，晉升達指標的人才，而從業員亦有階梯可尋，有信心按部就班向上流動。」

她透露，集團各部門一直就工作範疇，以及相關的工具、軟件及技術提供專門訓練，每年約有五千名員工參與培訓課程，總時數約二萬五千小時；目前集團正準備將其中一個重

點課程——「餐廳管理證書」課程，提交評審，目標成為資歷架構第 3 級的「能力為本課程」。她說：「課程合共 160 小時，當中包括 6 天全日授課，課程全面而深入，針對分店經理級的管理人而設；如屆時通過審核，成功修畢課程的學員，除了可獲得知識技能外，又可取得認可資歷，得到業界承認。此外，集團即將協助 35 名員工申請 RPL，爭取第 4 級資歷認可，主要是分店經理、出品部的大廚至總廚，申請單元為『餐廳管理』或『廚政管理』等，當中不乏服務大家樂集團二、三十年以上的老臣子，藉以肯定他們的專業能力與地位。」

### 人才學制計劃 為區域管理作好準備

現職業務經理的余世傑，就是獲提名的 35 名資深員工之一，他加盟大家樂集團剛滿二十年，當年中五畢業後馬上投身餐飲業，從前線的顧客服務員起步，堅毅磨練出非凡的成就，今天已搖身一變為 400 多人團隊的管理人，





蘇敏華小姐  
大家樂集團  
政務經理（集團培訓及發展）

大家樂集團培訓及發展政務經理蘇敏華表示，資歷認可有如餐飲業的國際標準認證 ISO，肯定了業界的專業水平。

專責屯門區九家分店的業務。對集團有濃厚歸屬感，他認為源源不絕的學習機會，是最大的推動力。

「每次晉升，都有相關的培訓及深化課程。從新人到見習主任，以至攀上分店經理，我前後只花了四年時間，辛勤工作固然重要，而完善的培訓亦應記一功，有了全面及有系統的學習，我才可以迅速掌握新崗位的要求，走上更高層次。」談到最難忘的學習體驗，要算是從分店經理晉升至業務經理前的 18 個月培訓課程。

他說：「由一家分店走上區域分店的主管，技能知識必須大躍進。因此，集團安排我參加『人才學制計劃』，在一年半內完成多個單元，包括最基本的內部訓練課程，外間學院舉辦的電腦、溝通技巧課等，同時研習特定的課題，例如構思改善分店營運的建議，期間要跟上司商討、蒐集資料、跟分店的同事交流，聽取意見等，歸納資料後再撰寫計劃書，向管理層彙報；我還要擔任培訓導師，為 60 多名分店同事主持工作坊，提升服務水平，三個月後再檢討成效；另外要嘗試暫代上司職務，抽離分店經理的身份，從區域經理的角度管理業務、分析數據、執行管理層下達的指令等，極具挑戰性。」

余世傑順利完成 18 個月培訓，透過公平、公開的評核制度晉身助理業務經理，是集團的肯定，也使他獲得同事的信任，領導團隊更得心應手。「人才學制計劃」的其

中一個單元是「發揮潛能」，當時他選擇參加 2012 年度香港零售管理協會「傑出服務獎」去完成此項目，結果不負所望，他分別贏得個人獎項－主管級別得獎者，以及公司獎項－最佳服務團隊獎銀獎的殊榮。

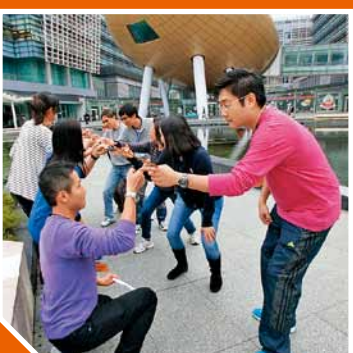
## 》》 年輕人重學習 RPL 提升資歷

大家樂集團旗下的另一個品牌—— Oliver's Super Sandwiches 則吸引了許多年輕人才加入，現職旺角新世界廣場高級分店經理的何振豪是年輕的精英之一。

他十年前從游泳教練轉戰餐飲業，深感晉升機會眾多，是非常明智的選擇。他對管理年輕人有一套心得：「要留著人才，薪金只是其中一個元素，年輕人有創意、愛變化，要給予同事學習新事物的機會，讓他們涉獵顧客服務、出品製作等各個工序，他們才不會感到沉悶，同時要多溝通，關心他們的需要，讓他們感受到受尊重。」

在集團的栽培下，他也感到管理層對自己的重視：「我獲選申請 RPL，爭取第 4 級資歷認可，集團特意安排面試班，教導我們如何清晰表達見解，面試時避免使用行內術語等，獲益不淺；我期望未來可以進修更高級別的課程。」

蘇敏華總結道：「資歷認可有如給餐飲業發出的國際標準認證 ISO，從業員找到進步的方向，僱主覓得培訓人才的指標，又能給予食客充足的信心，達多贏的局面。」



大家樂集團定期舉行員工培訓活動，建立團隊精神，增加員工之間的合作性。



# 連鎖快餐 建優秀人才庫



鍾偉坤先生  
大快活集團  
分店經理

黃家寶先生  
大快活集團  
營業部營運主管

早於 1972 年開業的大快活連鎖港式快餐，不斷與時並進，在千禧年後進行的品牌改革，可謂帶動了快餐業在服務及食物質素上的提升。大快活在香港設有 117 間分店，店面及廚房的人才稱得上是企業的靈魂；公司一直秉持「以人為本、開心文化」的人才策略，通過完善培訓，配合資歷架構的資歷認證，建立優秀的人才庫。

### » 個人化服務 緊貼食客口味

緊貼食客的 Need 和口味，是快餐立足市場的不二法則，大快活營業部營運主管黃家寶說：「不光是整體食客的口味不斷改變，就連各區食客的要求也不盡相同，因此，我們的餐牌近年加入點都唔落味精系列、美味素、厚切黑豚系列等創新菜式，亦針對不同顧客的需要提供窩心的服務，如晚餐提供全線送餐服務等，讓食客享受餐廳水平的舒適晚膳。」

除了食物質素，他認為食客的體驗，很受店舖服務氣氛的影響：「集團實踐『以人為本』的理念，招攬優秀人才外，孕育關懷文化，新人由資深同事指導，鼓勵團隊合作，互相關懷，但凡員工得到顧客讚賞，管理層到分店進行嘉許，激勵士氣，另有多項福利，如子女教育基金、主題公園旅行等活動，目的是建立一支快活團隊，營造開心的用餐體驗，顧客受到感染，自然食得開心。」

為了打造優秀的團隊，大快活已建立完善的內部培訓課程，予不同職級的員工接受培訓。黃家寶說：「例如大埔設模擬分店，新人有如身在真實環境，掌握工作流程；我們亦致力提拔年輕員工，從內部提升，具潛質的員工獲上司提名參加培訓，裝備管理、營運知識，結合經驗及考核後，可逐步晉升至分店經理、區域經理等管理崗位。」

### » 過百名員工 申請過往資歷認可

他表示集團已先後安排過百名員工申請「過往資歷認可」(RPL)，以經驗爭取資歷認可，他還預告：「培訓部計劃開發『能力為本課程』，讓員工有向上流的機會，於餐飲專業中建立自信，往後可以逐步銜接更高階的資歷，員工投入感更高，集團也可藉此留住熱誠優秀的人才。」

此外，集團會資助員工修讀外間課程，如食物安全衛生等，增加人才的專業性；他補充：「對於區域經理，我們曾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，擴闊眼界。」



鍾偉坤在八年前加盟大快活，當時他剛中五畢業，就立志向在餐飲業發展，源於當兼職時的快樂回憶，他說：「學生時代，我在大快活當兼職，初入職時什麼都不懂，幸好公司安排了資深同事為師友，帶領我熟習工作流程，又會主動關心我是否適應工作，連膳食時間也會陪伴左右，讓我在陌生環境下也不會感孤獨，非常窩心！而且同事相處融洽，猶如一個大家庭，畢業後便順理成章地轉為全職員工了。」

## 青訓計劃 一年半晉升副經理

他表示，母親當時希望他繼續升學，但他對工作興趣更濃，於是以努力去證明自己的選擇是對的：「我大約花了一年半時間從前線崗位晉升至主任；往後獲得上司提名參加『青訓計劃』，接受有系統的培訓，學習人事管理、經營分店的知識，成功通過考核後，約一年後晉升至分店副經理；及後再晉升至分店經理，公司提供的『360 訓練』應記一功，因為課程匯聚了各區的分店經理，大家於課堂上分享處理不同人事難題、管理上遇到的挑戰，通過經驗分享和理論學習，可以即時應用至

日常職務上，獲益不淺。」

經過培訓，年紀輕輕的鍾偉坤當上分店經理，面對年紀較大、年資較深的下屬時亦勝任有餘。他說：「重點是主動，我會非常留意節慶、學校考試等特別日子，提前查詢同事們要不要配合假期、輪休時間跟家人過節，或陪伴子女溫習等，主動關心下屬，傾談各人的家庭需要，打破年齡、職級的隔膜；而課堂上，我學懂每個人都有不同的風格個性，管理人需要變通，針對各人的特徵而採用不同的方法處理；當我打開了溝通的大門，同事們自然樂於敞開心扉，建立開心的工作間。」

時至今日，偉坤的家人早已肯定了他的志向和成就，而他也不忘自學進修，現正在外間修讀一個有關創意思維的短期課程；同時經公司提名下申請 RPL，如順利通過，便可以取得第 4 級認可資歷，顯示具備的行業知識相約於「副學士 / 高級文憑」水平，再一次肯定自己的堅持和努力，所累積的工作經驗，足夠爭取更高學歷水平。



嘉許員工活動。



為員工慶祝生日。



大快活集團榮獲「優質顧客服務大獎 2015 - 欣賞服務金獎」。



大暑時提供消暑西瓜予員工享用。

## 支援資歷架構的指定計劃

教育局設立資歷架構基金，以提供穩定的收入，支持資歷架構的持續發展和推行。資歷架構基金設有下列支援計劃，以鼓勵和資助教育及培訓機構和從業員參與資歷架構：

- 評審資助計劃
- 課程發展資助計劃
- 資歷名冊資助計劃
- 「過往資歷認可」資助計劃



## 為教育及培訓機構 (包括開辦內部培訓課程的機構) 而設

支援計劃	評審資助計劃			
	涵蓋範圍	非牟利教育及培訓機構	其他教育及培訓機構	
資助水平	初步評估 / 院校評審費用		100%	50%
	● 課程評審 / 課程覆審費用	「能力為本課程」 / 「通用能力為本課程」*	100%	50%
		其他課程	70%	35%
	● 學科範圍評審 / 定期覆審費用		70%	35%

\* 有關發展「能力為本課程」及「通用能力為本課程」的詳情，請參閱載於資歷架構網頁 (<http://www.hkqf.gov.hk>) 的《資歷指引》。



## 為從業員而設的 QF 支援計劃

「過往資歷認可」資助計劃	
申請資格	成功通過「過往資歷認可」評估的從業員
資助水平	<p>「過往資歷認可」評估費用的 100%，分兩階段發還：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通過「過往資歷認可」評估後，可申請發還 75% 的評估費用</li> <li>● 修畢任何一項資歷架構認可的課程後，可申請發還餘下 25% 的評估費用</li> </ul>

## 的 QF 支援計劃

課程發展資助計劃		資歷名冊資助計劃
「能力為本課程」	「通用能力為本課程」	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每項 12 至 35 學分的課程可獲 30,000 元資助</li> <li>● 每項 36 學分或以上的課程可獲 50,000 元資助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每項 6 至 17 學分的課程可獲 20,000 元資助</li> <li>● 每項 18 學分或以上的課程可獲 40,000 元資助</li> </ul>	<p>登記費用 100%</p> <hr/> <p>續存費用 100%</p>

# 善用網上資源 計劃進階藍圖

## 能力單元組合和級別

此搜尋功能是根据從業員的相關工作經驗，提供可考慮申請的能力單元組合，供從業員參考。唯申請人需根據自身的經驗及能力，決定申請的能力單元組合和級別。

網址：  
<http://rpl.vtc.edu.hk>



▶ 於左側的 Menu 選擇「選擇能力單元」。



▶ 在從事行業選擇「中式飲食業」或「零售業」，再於「申請人過往工作類別」的眾多選項中選擇你的專長。



▶ 在「年資及相關工作經驗」會顯示不同組合的年資描述，請選擇最合適個人經驗的一項。



▶ 確認三個項目後，相關的「可申請認可能力單元組合」會自動顯示，當中會包含級別、能力單元組合編號、認可方法（如：查證年資及工作經驗）及能否選擇接受評估，最後是查證收費或能力評估收費。

## 資歷名冊認可課程

資歷架構認可的資歷，均上載於資歷名冊，免費查閱。凡刊登於名冊內的課程表示已通過嚴格評審，具有質素保證。

網址：  
[www.hkqr.gov.hk](http://www.hkqr.gov.hk)



▶ 在「搜尋」選擇「資歷」。



▶ 選取「進階搜尋」，再於「行業」的眾多選項中選取「餐飲業」或「零售業」。



▶ 在同一版面的「資歷類別」選取《能力標準說明》為本課程，然後按搜尋。



▶ 最後，搜尋結果將列出各項課程，只需按個別課程名稱便可查閱詳情。



# 資歷證明書 查閱方法

從事零售或餐飲業的資深從業員可透過申請「過往資歷認可」獲取政府及業界認可的資歷，並由評估機構領發相關的「資歷證明書」(如下圖)。有關資歷將有助從業員獲得更多事業發展空間及進修機會。



The image shows a sample 'Statement of Attainment' certificate. At the top left is the logo for the Qualifications Framework (資歷架構). At the top right is the VTC logo, with a small 'A' in a blue box above it. The main text of the certificate reads: 'Statement of Attainment 資歷證明書. This is to certify that B KO Chi Lik has satisfied the requirements under the Recognition of Prior Learning mechanism (Retail Industry) by Vocational Training Council for the following award in Sales and Marketing (Level 4). 茲證明高資歷符合過往資歷認可機制(零售業)之要求並由職業訓練局照章頒發下列資歷 C 銷售及市場推廣(四級) D'. At the bottom right, there is a dashed circle containing the text 'Seal of Trade Test Registry'. At the bottom left, it says 'Mrs. Carrie Yau, Executive Director Vocational Training Council 職業訓練局執行幹事尤曾家麗女士'. At the very bottom, it includes the date of issue '1 August 2015' and the reference number 'RPL10000000'.

**A** 職業訓練局獲教育局委任為零售業和中式飲食業的評估機構。

**B** 資歷持有人的中英文姓名。

**C** 證明書背面印有資歷名冊的登記號碼，僱主可以按該號碼在資歷名冊網頁：[www.hkqr.gov.hk](http://www.hkqr.gov.hk) 查閱詳細資料。

**D** 資歷架構認可的資歷分為七個級別，由基礎的第一級至最高的第七級；目前「過往資歷認可」機制只涵蓋第一至第四級的資歷。

# 全面培訓 孕育廚藝接班人



劉華盛先生  
學員

崔永賢先生  
學院課程總監  
(學術及學生事務)

陳俊雄先生  
學院高級教導員  
(中菜-粵菜)

「一技傍身，世界通行。」廚藝是少數通行全世界職場的技能，歐美有不少知名廚師以個人精湛廚藝成功建立品牌，享譽國際，餐廳遍及全球。香港作為美食天堂，在培育新晉廚師上一直不遺餘力，中華廚藝學院及國際廚藝學院就是當中的佼佼者，歷年來為餐飲業訓練出優秀的畢業生，均成為一眾高級食府和酒店招手羅致的對象，部份學員更向海外發展，受聘於五星級酒店，甚至創辦自家品牌，向世界推廣及鞏固香港美食傳統。

### » 配合資歷架構 提高廚師專業

自中華廚藝學院及國際廚藝學院成立以來，除了提升中西式烹飪的水平外，更大大提高了廚師的專業地位，因為院校提供十多項達資歷架構第2到第4級的課程，為有志的年輕人提供既有質素保證，又切合行業需要的職前培訓。其中由兩學院合辦的「廚藝高級文憑」課程（屬第4級），理論實踐兼備，課程範圍廣泛；除了一般廚藝課程外，更包括營養、管理等多方面的知識，引領學員踏上青雲路。

學院課程總監（學術及學生事務）崔永賢說：「餐飲業推行資歷架構，是對業界發出一個強烈信息，肯定了飲食從業員的專業地位；而學院提供資歷架構認可的課程，平衡了學術與技術，讓有志青年透過有系統的培訓，對廚藝、食材、廚政各

方面都有全面的認識，取得認可學歷的同時，更擴闊了出路。」

他詳細講解課程的內容：「課程包括一系列有關廚藝和食物科學的理論與實務訓練。當學員掌握了基礎技巧，並確定個人興趣及能力所在，於第三個學期可按喜好分流至西廚或中廚，專心研修核心單元；此外，課程亦教授廚房及餐飲營運的管理知識和技能，加強他們在烹調制作、廚藝創新及廚務管理各方面的能力，最後配合實習課，學員就可以快速投身職場。」有志進修者，則可報讀銜接學位課程，例如香港高等教育科技學院 (THEi) 的學士學位課程（屬資歷架構第5級）。



## » 矢志當中廚 投入熱廚房

劉華盛是本年度的畢業生，小時候經已是祖母的做飯好幫手，長大後矢志學一門手藝，要當一名出色的中廚。他說：「記得申請入學時，我向面試導師表示要在飲食界長遠發展；入學後一直抱著熱誠投入學習，學院的導師除了廚藝了得，人生及工作經驗更加豐富，時常像父母般提點我，培養技術以外的廚德、修為，才能當一名有內涵、有實力的廚師；課程中亦包含英語及普通話課，我們經常要進行口頭的報告或演講，增強溝通能力，有助將來面對食客或管理工作。」

去年，他隨中華廚藝學院外訪團參與由香港特別行政區政府駐布魯塞爾經濟及貿易辦事處舉辦的「香港之夜」活動，於比利時的內埃格蒙特宮為當地百多名賓客烹調中菜晚宴，導師的高深造詣與專業帶領，叫他大開眼界；而他亦成功打入「2016年全港青年廚師中餐烹飪比賽」的最後十一強，以學生身份在一眾評判前展示實力，發揮兩年努力學習的成果。

對於畢業後的方向，他已經立定心志：「我對粵菜熱廚房（即小菜煮炒）最有興趣，因為我的強項是臂力和速度，有信心可以勝任；至於終極的理想，我會以多位成就非凡、並取得米芝蓮星級廚師榮譽的學長為榜樣，然後累積足夠實力，自立門戶，創辦屬於自己的食肆品牌。」



出色的廚師講求手藝，亦要具備良好的表達能力，跟團隊及食客溝通。



學員可以在中華廚藝學院旗下的訓練餐廳實習，即時應用課堂所學。

## » 學習廚藝貴乎熱誠、衝勁、目標

學院高級教導員（中菜—粵菜）陳俊雄就是劉華盛口中，親切如長輩的導師，他最欣賞劉華盛的衝勁及目標感，他說：「學習廚藝貴乎投入與熱誠，劉華盛擁有強烈的目標感，有長遠發展的決心，假以時日，定成大器。當然，在人際關係、管理溝通上必須在行業內浸淫，累積實務的經驗。」他表示許多畢業生依然時常來電求教：

「餐飲業講求合作性，當新人加入廚房的團隊後，當中有不同資歷、背景個性各異的同事，要順利融入其中，不是一朝一夕的事，舊生來電請教，挑戰往往是來自職場的人事關係。每一個學員都如我們的子女，我們必定傾囊相授我們所知，並希望透過分享我們的人生及工作經驗，令他們有所啟發。」

對於廚師的發展前景，陳俊雄表示非常樂觀：「除了食肆酒樓外，畢業生可在酒店、主題公園、航空公司及高級會所擔任相關職務，出路廣，待遇優，經時間磨練，可晉升為督導或中層管理人員，甚至更高職位。一般而言，剛畢業的學員，入職的起薪點可達 \$14,000，由於市場渴求人才，尤其需要填補中層人員，不少畢業生入職一兩年後已獲晉升，薪金可貼近兩萬元；對於有志出國或有移民打算的年輕人，廚師的行業更另有吸引力。因為在中廚在海外十分吃香，大增移民或出國工作的機會。」

最後，他鼓勵有志攀上總廚一職的年輕人，須有心理準備，要累積十年或以上經驗才能達到夢想，除了專心一致增強廚藝，也要堅持與毅力。



在「2016年全港青年廚師中餐烹飪比賽」中，劉華盛展示了兩年努力學習的成果，充份表現出他的烹調技巧和對廚藝的熱誠。



透過參與大型比賽，青年廚師可獲得寶貴的經驗，對事業發展大有助益。

# 資歷架構

# 推動終身學習

持續進修、終身學習是提升競爭力的關鍵，為確保人才能夠持續發展，教育局於 2008 年正式推行資歷架構 (QF)。資歷架構秘書處總經理彭炳鴻 (Patrick) 指出，QF 是一個七級的資歷框架，涵蓋學術教育、職業培訓及持續進修等界別的資歷，而秘書處作為其執行單位，負責構建、推行及宣傳 QF。



彭炳鴻先生  
資歷架構秘書處  
總經理

### » 諮委會為平台 聯繫持分者

香港的 QF 自 2008 年推行至今，一直穩步發展，目前已有 21 個行業及界別成立了諮委會，從業員人數約佔本港整體勞動人口五成。Patrick 說：「行業推行 QF 過程中，諮委會發揮著溝通平台功能，連結業界的持分者，包括僱主、僱員、專業團體及監管機構代表，就行業的培訓需求及人力發展交換意見，並透過 QF，提升行業競爭力。」

諮委會的另一個重任，是為行業制定《能力標準說明》，這套標準載列了不同職能範疇所需要的技能、知識及成效標準。Patrick 解釋其用處：「培訓機構可以參考《能力標準說明》去設計課程；企業亦可根據標準，開發內部培訓課程、制定職務說明、表現評估報告，以至進行人才招聘等。至於僱員及相關課程的學員，更可按《能力標準說明》的能力單元，勾劃出進階路徑，規劃事業發展路向。」

餐飲業是首批推行 QF 的行業之一，而零售業也於 2010 年起推行 QF。於兩大行業推行 QF，Patrick 說明背後的原因：「許多早期入職餐飲零售的人士，經驗技術高超，卻未必擁有很高的教育水平，而 QF 設有『過往資歷認可』(RPL) 機制，讓從業員利用工作經驗取得資歷架構認可的資歷，以另一個途徑提升他們在學習，甚至職場上的進階機會。對於具備豐富行業經驗的從業員來說，此 RPL 機制尤其有用，認受性高。」

他補充，兩個行業的從業員眾多，各有二十多萬名僱員，QF 的推行能令眾多從業員受惠，提升行業的整體專業性，具有示範的作用。

### » 學分累積及轉移 終生學習

此外，教育局在 QF 下制訂學分累積及轉移政策，促進學分認可及轉移，Patrick 說：「所考取的資歷，為學員擁有的終身資產，學分累積及轉移可減少重複學習，鼓勵他們持續學習。」

最後，他強調全球有大約 150 個國家推行 QF，教育局及秘書處正積極建立及增強與海外資歷架構當局的合作，努力推動資歷架構國際化。他說：「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。」

