

中式飲食業



資歷架構
Qualifications
Framework

入行 · 晉升 · 進修指南



製作：

JOB MARKET
www.jobmarket.com.hk



資歷架構
Qualifications
Framework

行業培訓諮詢委員會
Industry Training Advisory Committees

資歷架構 學習體驗獎勵計劃

QF Award Scheme for Learning Experiences (2014-15年度)



2014年4月17日截止

計劃詳情

由2013-14財政年度起，教育局每年額外撥款支持各行業培訓諮詢委員會(諮委會)在行業進一步推行資歷架構，藉以提升從業員的知識和技能，以及他/她們在勞動市場的競爭力，其中一項計劃就是資歷架構「學習體驗獎勵計劃」。

這計劃為各個已推行資歷架構的行業之從業員提供定額獎金予他/她們參加在本港或香港境外舉行，並與行業有關的學習活動，讓他們增廣見聞及與本地及/或外地同業交流。這計劃期望獲獎者可協助推廣行業的職業前景，從而鼓勵持續進修及吸引更多新人入行。

2014-15年度推行資歷架構「學習體驗獎勵計劃」的十九個行業包括：

印刷及出版業	鐘錶業	中式飲食業	美髮業	物業管理業	機電業	珠寶業
資訊科技及通訊業	汽車業	美容業	物流業	銀行業	進出口業	檢測及認證業
零售業	保險業	製造科技業(模具、金屬及塑膠)	安老服務業	保安服務業		



各行業的學習活動

這計劃下的學習活動可包括比賽、研討會、交流會及考察等，但不包括修讀一般或專業的教育及培訓課程。

推行此計劃的各個諮委會，已揀選了一系列適合該行業之從業員參與的學習活動，詳情見資歷架構網頁下有關於此計劃的專頁（網址：www.hkqf.gov.hk/AwardScheme.asp）

各行業的指定學習活動將於2014年7月1日至2015年3月31日期間內舉行（如學習活動於2014年5月1日至6月30日舉行，將會酌情考慮有關申請）。

申請辦法

在2014-15年度，這項計劃將於**2014年2月19日**開始接受申請，並於**2014年4月17日**截止。申請表格及指引可於上述網頁下載。

申請者須填妥申請表，於截止日期或之前傳真至**3106 2035**，或以郵遞方式送交香港灣仔活道27號職業訓練局大樓16樓資歷架構秘書處。

申請者資格

申請者必須：

- (a) 為香港居民；及
- (b) 為有關行業的現職從業員；及
- (c) 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「過往資歷認可」資歷。

查詢

如有查詢，請於辦公時間內聯絡資歷架構秘書處：

☎ 電話：**2836 1706**

☎ 傳真：**3106 2035**

✉ 電郵：**award@hkqfs.org**

獲獎者名額及金額

每個財政年度內，各諮委會可選出不超過三名申請者頒予獎項。獎項分為下列兩類：

- 獲獎者若參與本港舉行的學習活動可獲港幣一萬元獎金；
- 獲獎者若參與香港境外舉行的學習活動可獲港幣三萬元獎金。



目錄



中式飲食業 入行・晉升・進修指南

03 中式餐飲
市場實況

中式飲食 邁向專業

04 中式飲食業
專業地位 指日可待

05 專業培訓 管理新氣象
多方合作 行業創新機

06 《能力標準說明》
行業認可的指標

行業暢旺 多元出路

08 餐飲崗位專門化
薪金福利大提升

餐飲聯

09 飲食旅遊 唇齒相依
教育入手 吸納人才

現飲

10 進階路綫清晰
僱主僱員得益

稻苗

11 業界同心培訓人才

煤氣

12 中式飲食業
晉升路徑

13 資歷證明書
查閱方法

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：2014 年 2 月 18 日

版權所有 不得翻印

星級食肆 分享經驗

14•15 孕育餐飲業幼苗
提升專業 成終身事業

稻香

16•17 弘揚港式茶餐廳文化
培訓、晉升、福利三管齊下

翠華

18 人情味 添歸屬感
增婚宴統籌師吸納年輕專才

聯邦

19 服務、英語 不斷提升
資歷架構重培訓重質素

鏞記

20 飲食集團培育新人
重視培訓

百樂門

21 食客如好友 享受每一天
敬業樂業 服務前線

金漢宮

22 「過往資歷認可」申請辦法

23 經驗店長 身體力行
成功通過評估第一人

升「呢」靠進修

24 學習體驗獎勵計劃
出色從業員更上層樓

25 經驗與理論 互為補足
持續學習 提升社會地位

26 繼承傳統 開發創新
廚師增值 緊貼時代

27 加盟院舍醫院
進修廚藝 出路多元

28 細點點心製作
婦女巧手 貢獻所長

29 從遊戲機到廚房師傅
青年學廚 重建人生

30 善用網上資源
計劃進階藍圖

31 「能力為本課程」表列

33 鳴謝支持機構

中式餐飲 市場 實況

香港餐飲業一個非常龐大的行業，根據政府統計處 2013 年 9 月的統計調查報告，本地約有十七萬家飲食機構，吸納逾二十三萬名人手，當中接近半數受聘於中式餐館。

隨著失業率下降，飲食業同樣面對人手短缺的壓力，食肆各出奇招應對，包括提升薪金福利、彈性工時、以機器代替人手、縮減工作流程等，大大改善了工作的待遇及環境，務求令食肆得以繼續經營下去，招攬年輕人加入。

與此同時，為保持競爭力，食肆紛紛推出創新的服務，如婚宴專門店、宴會廳等，帶動了新興的工作崗位出現，如年輕人趨之若鶩的宴婚統籌師；菜色食品方面，亦推陳出新，食肆期望以質素及口碑吸引更多顧客，變相為從業員提供了更多的發揮機會。

而不少從業員亦力爭上游，配合資歷架構之推行，以累積的經驗及在職進修爭取資歷認可，同時提升服務水平、食品質素，建立專業的形象，加強了廚師、餐飲服務人員的社會認授性，推動本地飲食業踏上新紀元。

註：《就業及空缺按季統計報告 (2013 年第 3 季)》
「統計調查結果摘要」P16，報告全文：<http://www.statistics.gov.hk/pub/B10500032013QQ03B0100.pdf>



中式飲食業 專業地位 指日可待

香港素有美食之都的稱譽，飲食業蓬勃發展，是本地經濟的重要支柱，但近年食肆酒樓卻面對人手不足、青黃不接的挑戰，窒礙行業發展。慶幸政府、教育界及資深業界人士早於十年前為行業專業化籌謀，制定中式飲食業資歷架構，以提升行業整體人才的質素為目標。



吸納青年新力軍

經過多年的努力，資歷認證漸見所成，為從業員建立了一條清晰的晉升階梯；一直積極參與其中的中式飲食業資歷架構諮詢委員會（下稱諮委會）主席楊位醒先生，期盼僱主及僱員善用「過往資歷認可」制度申請資歷級別，持續進修，共同建立中式飲食業的專業形象，吸納年輕活力的人才加入。

「過去，飲食業採用師徒制，手藝技能容易流失，僱主招聘時，亦難以確認求職者的實力；自中式飲食業資歷架構的推出後，提供了一個有系統及客觀的準則，讓從業員拾級而上，累積專業的技能，僱主更容易覓得合適的人才。」諮委會主席楊位醒同時是香港餐務管理協會主席，緊貼業界的發展需要。

教育局的「資歷架構」於2008年正式推行，並透過「過往資歷認可」機制，確認從業員於工作上累積的經驗、知識及技能。機制在2013年初正式落實施行，由職業訓練局擔任評估機構。過往資歷共分四級，提供43個資歷予業界人才申請，涵蓋成本控制、廚藝烹飪管理、燒味製作及樓面管理等不同工作範疇，擁有一至五年行業工作年資的從業員，可申請第一至第三級的資歷認可，而擁有六年或以上工作年資的從業員則可申請第四級的資歷認可；而第四級別已經相當於高級文憑、副學士的水平，大大提升業界的受性與競爭力。

培訓課程留人才

「資歷架構關係二十多萬從業員的前程，因此，我們為業界制訂了一套《能力標準說明》，根據飲食業每項主要職能的能力要求、成效標準勾畫而成，內容與時並進，例如危機管理也包含其中；僱主及培訓機構可依此制定培訓課程，不但可以留住人才，更能提升行業的整體人力質素。」

楊位醒非常鼓勵現職從業員申請「過往資歷認可」，肯定個人的專業實力；更可喜的是成功獲得認證者，可獲教育局發還75%的評估費用。「得到當局的支持，我期待本年度取得認證者的人數可破千，為餐飲界的長遠發展打下堅實的基礎。」



楊位醒先生, MH
中式飲食業諮委會主席
香港餐務管理協會主席

專業培訓 管理新氣象

多方合作 行業創新機



從澳洲留學回港的工程師黃傑龍，早年毅然放下工程師的耀眼冠冕，接手管理父輩們辛苦建立的酒樓江山；投身飲食業後，他積極參與中式飲食業資歷架構的推行工作，成為諮委會小組召集人，因為他最能體會專業認同的重要性。

佳節慶典的幕後功臣

「當年修讀工程的夢想，就是盡快累積經驗，考取專業的牌照，肯定自己的努力；飲食業人才在過去一直依靠口碑爭取認可，實在有必要將飲食業的技能正規化，令從業員得到專業的認同，發展為人生的事業，是整個行業健康進步的關鍵。」

他認為於廚房、樓面服務的人員，其貢獻不下於救急扶危的警察：「眾所周知，節日前夕就是酒樓食肆最忙碌的日子，香港人可以歡度佳節、享受美食，全賴本地二十多萬的飲食從業員緊守崗位，犧牲假期，服務一眾食客。」

犧牲是否值得，在乎一份專業的認同；黃傑龍指飲食業有趣之處，在於即時反應：「菜式美味與否，從廚房到餐桌，不消數分鐘，食客會馬上反映出來，正是行業最具挑戰性之處，相比一般文職工作，趣味性高，也考驗廚師及前線人員的應對能力。」

基於行業的特質，與近年人才短缺的現況，資歷認可及相關培訓更見其效益：「人手短缺對有志入行者是一個難得的契機，晉升機會更多更快，我們集團旗下的食肆，不少店長及廚房主管，均是二十來歲的青年；當然，他們是通過有系統的學習課程，才能快速成長，既能掌握知識技能，當上管理人，同時向著資歷架構上的級別逐步提升，考取專業的認可，鋪展未來的發展。」

多方合作的努力成果

黃傑龍尤其慶幸當局、業界與教育界合作無間，推出許多與資歷架構掛勾的課程，及針對不同技能的短期課程，令中小型的食肆，以非常合理的價錢，資助員工進修：「例如安排出品同事學習食物安全，前線同事學習處理投訴的知識等，實用非常；至於管理層同事，則每周定期上課，進修 VTC 稻苗學院的專業課程；培訓提升整體員工質素，甚至成為推動香港飲食業界不斷進步的一個重要動力。」

他能夠成功從工程界轉型，黃傑龍認為過去的工程經驗大派用場：「管理的技巧、創意的思維，放於經營食肆上，也是同一道理；欲轉行的朋友更可通過課程考取認證，有志者不妨加入飲食業，一展抱負。」



黃傑龍先生

中式飲食業諮委會小組召集人
稻苗學會主席



《能力標準說明》

行業認可的指標

中式飲食業資歷架構處於起步階段，在當局及各商會合力推廣下，引導從業員逐步認知及接受；中式飲食業資歷架構諮詢委員會小組召集人程少儀透露，在推行的過程中，「過往資歷認可」較吸引出品部的從業員參與：「因為廚房部不乏經驗老到的師傅，他們都希望憑著過往工作經驗，獲得政府認可的資歷。」



參照能力標準 計劃將來

一直致力參與建立中式飲食業資歷架構的程少儀認為，措施有助提升行業整體的水平：「資歷架構協助行業撰寫的《能力標準說明》，可供培訓機構或企業參考，發展切合行業需要，又符合業界標準的培訓課程，鼓勵從業員持續進修，增加專業性與競爭力。」

業內各主要商會、工會之網站，均設有資歷架構的連結，從業員或有意入行者，可以直接登入資歷架構的網站或聯絡秘書處，了解詳情。程少儀說：「入行需要的基本技能或培訓，都可從資歷架構網站及資歷名冊中找到，年輕人可從中認識中式飲食業，看看是否適合個人的工作期望。」

從招聘的角度來看，程少儀認為資歷架構可以改善人才錯配的問題：「自從制定了詳盡的《能力標準說明》後，我們可以根據每項主要職能的能力要求、成效標準，考核求職者的實力水平，尤其是一至三級的資歷級別，求職者與僱主有一個共通的客觀準則，更容易分辨從業員或應徵者的技能水平和級別，避免入職後方發現彼此要求不同；而從業員也有階梯依循，清楚了解各崗位的職能要求，追求卓越。」

應付在職進修 勞資配合

程少儀本身也身體力行，於早年修讀了「稻苗培植計劃課程」；作為在職進修的過來人，她建議員工除了可以編排私人時間外，不妨跟僱主商量彈性處理上班時間以協助自己完成學業，「現有不少課程編排在『落場』時間授課，方便從業員選修；在我所屬的聯邦酒樓集團，有些員工撰寫文字報告的經驗不多，在完成功課後，文職同事都樂於替他們校對，改進文法。」

此外，程少儀亦鼓勵員工參與廚藝比賽，公司會儘量配合在材料和時間上之安排，「有些機構會舉辦內部的比賽，促進分店的同事交流，切磋廚藝，激發創意，是一個值得業界效法的培訓妙法。」

程少儀小姐

中式飲食業諮委會小組召集人
稻苗學會副主席

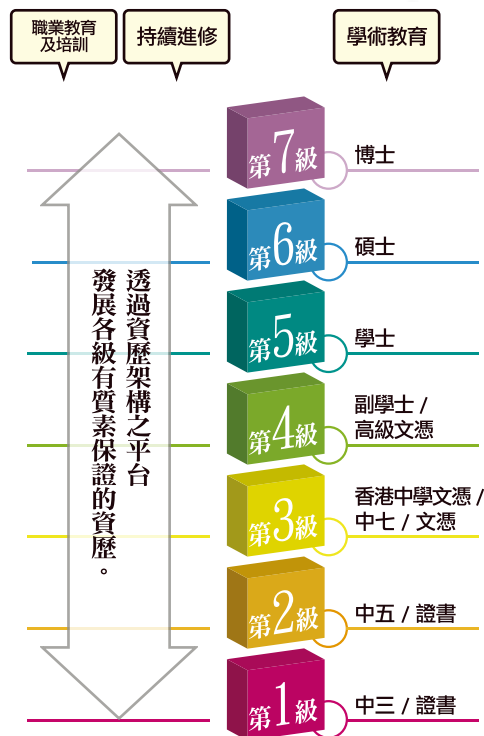
資歷架構是什麼？

資歷架構把資歷劃分為七個級別，由最基礎的第一級至最高的第七級。

資歷架構涵蓋學術教育、職業教育及持續教育等不同界別的資歷。

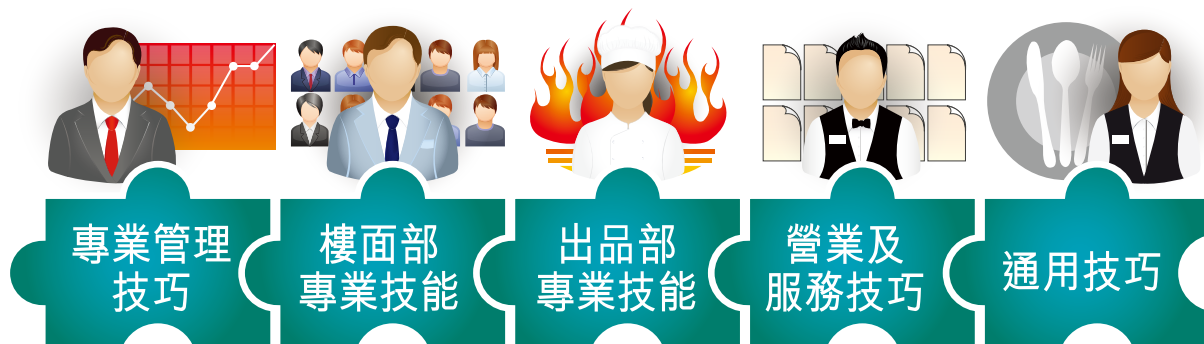
透過《通用級別指標》，說明每一個資歷級別的成效標準和水平。

資歷架構下有嚴謹的質素保證機制，令你有機會透過進修課程或憑工作經驗及能力水平獲得認可資歷。



中式飲食業《能力標準說明》

- 一套以能力單元為基礎的資料冊，臚列中式飲食業各主要職能範疇下不同級別的能力要求及成效標準
- 中式飲食業的五個主要職能範疇包括：



《能力標準說明》的用途



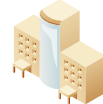
僱主

- 提升人力資源管理效益
- 設計合適的內部培訓
- 了解業界對技能要求的標準



從業員

- 選擇切合業界需求的進修課程
- 認可過往積累的經驗和技能
- 鼓勵持續進修



培訓機構 / 院校

- 設計切合業界需要的培訓課程，配合行業發展
- 發展《能力標準說明》為本課程，提升課程質素

為了提升中式飲食業的專業地位，資歷架構秘書處會提供全面的支援，例如安排講座，向僱主及僱員詳細解釋資歷架構的專業性、認可方法、社會認授性等，更可以為僱員安排集體申請過往資歷認可，簡單便捷。欲了解詳情，請聯絡資歷架構秘書處：

資歷架構秘書處

電話：2836-1700

電郵：hkqf@edb.gov.hk

- 《能力標準說明》可於 www.hkqf.gov.hk/guic/scs_list.asp 免費下載。

餐飲崗位專門化

薪金福利大提升



香港餐飲聯業協會

Hong Kong Federation of Restaurants & Related Trades



餐廳、酒樓其門如市，蓬勃發展，香港餐飲聯業協會（下稱餐飲聯）主席陳首銘博士估計，目前從業員數目約為二十多萬，另外約有 15 至 20%，即約 3 至 4 萬個職位空缺有待填補，出現「有工無人做」的現況。業界唯有主要從「金錢」及「自由度」兩方面出發，提升待遇、福利及晉升機會，吸引人才，故飲食業的晉升前景毋庸置疑。

工種多元 福利提升

「行業的薪金已經比過去大幅提升，入行起薪點約月薪港幣 \$10,000 至 \$13,000，對年輕人來說，絕對是一個不俗的起點；而且工作崗位多元化，包括廚房、水吧、侍應等，甚至新興的專門化工作，例如咖啡拉花師、宴會統籌師等，吸引各興趣不同的人才。」

眾所周知，食肆營業時間長，從業員須承受長的工作時數，陳博士表示許多僱主都因時制移，改變編更制度，使上班時間更有彈性：「如全職員工的編制由每更 8 至 12 小時不等，同時增加招聘半更員工，每日上班 4 至 6 小時，吸引家庭主婦及學生等入行。」而員工福利亦相繼增多：「例如年底的雙糧、花紅，提供交通、膳食、加班、醫療、進修津貼等，大大改善從業員的待遇。」

陳首銘博士

香港餐飲聯業協會主席
煌府婚宴專門店集團主席

飲食服務 百花齊放

陳博士特別強調培訓一環，因為他認為中式餐飲業資歷架構的實施，使從業員的認受性及專業地位受到肯定，助餐飲業界建立專業形象，吸納人才。他補充：「在 2012 年，餐飲聯先後舉辦了『顧客服務單元證書（2 級）課程』及『店長高級管理證書（3 級）課程』。於 2013 年度繼續開辦兩個一級課程，合資格的學員除了取得對應資歷級別的證書外，也可藉此了解整個餐飲業界的行業特色、提升工作技能及競爭力。」事實上，許多年資高的現職從業員，因進修掌握了新的服務潮流及技巧，例如肢體語言如何影響顧客服務，改進引領客人入座的體驗等，都是與時並進的實務知識，學員也反映獲益不淺。

展望未來，陳博士對香港餐飲業非常有信心：「行業經歷近年高租金、高食材價格、高人工的磨練，汰弱留強，留下具實力的餐飲食肆，公平競爭；此外，不同類型的食肆，例如點心專門店、冰室、酒吧等等相繼出現，發展模式逐漸成熟，百花齊放，而且資歷架構的課程在政府監管下，素質有一定的保證，行業的專業性逐步提升，是有志人才投身其中，發揮才能的良機。」



飲食旅遊 唇齒 相依 教育入手 吸納人才



現代管理(飲食)專業協會
Association of Restaurant Managers

現代管理(飲食)專業協會主席黃永熾，是蜚聲國際的大廚，曾獲法國廚王會金狀元獎及白金獎，但他最關心的仍是香港的飲食業，他說：「香港美食之都的地位，沒有其他地方可取替，飲食是旅遊業不可分割的一部分，食肆帶旺旅客消費，吸引遊人來港尋找美食，行業發展極有前景。」



● 中菜學問 學習一生

他認為年輕一代沒有機會了解飲食業的長處，無法吸引他們入行，造成目前青黃不接的現象：「假如在中學階段起，開始讓學生接觸廚藝訓練，提早引發少年人的興趣，從教育入手，了解中菜是一門有深度的學問，將會是建立飲食業人才庫的長遠方法。」

他表示，現時業界各商會均致力培訓人才，支持在職從業員不斷進修，終身學習，爭取資歷架構的級別認證：「飲食業變化多端，每天都有新事物值得學習，在職訓練、走向專業化，是必然的趨勢。」

很多人埋怨飲食業工時長，工作操勞，窒礙新人加入。作為過來人，黃永熾建議有意投身餐飲界的年輕人，切忌抱着「騎牛搵馬」的心態，因為這樣只會導致職位錯配：「有些人做了很短的日子便抵受不住，毅然辭職，令業界流失率持續高企。其實前線的全職同事，除了薪酬，還可享有獎金、花紅，現時的待遇算是不錯，初入行者的薪金已經逾一萬港幣；至於假期、福利亦跟隨人力市場的法例制度而大為改善。」

● 長青行業 不斷優化

他認為從業員要具備刻苦的精神，尊重自己的職業，用心和投入工作，願意投放時間努力學習，遇困難不退縮，才能成功，不可懷着「交功課」的態度；否則做幾年又轉行，只會浪費自己的時間。他補充：「當然，做廚房的要對飲食、廚藝有興趣。近年不少飲食同業陸續推行優質服務，重視衛生及環境管理，實力不斷提高，故此，業界的確需要吸納更多優秀人才，有助業界成為長青行業。」

近年，多家香港飲食集團及茶餐廳北望神州，在內地辦得有聲有色，黃永熾對北上的港人有一番的見解：「內地飲食業發展蓬勃，新穎的菜色及服務推陳出新，香港人必須加一把勁，不能墨守成規，做好自身的優勢外，還要加上創新意念，才能夠跟內地對手競爭，在市場佔一席位。」



黃永熾先生
現代管理(飲食)專業協會主席
龍皇酒家飲食集團主席



進階路程清晰 僱主僱員得益



人望高處，水向低流，晉升前途定必是每一名求職者最關心的課題。中式飲食又是人手密集的行业，稻苗學會第一副主席邱金榮表示，以他經營的米線專門店為例，招聘人才時並不拘泥於求職者的經驗與學歷，只要入職後勤奮好學，晉升機會與速度比其他行業更快。

流程指引文字化

「由於市場人手短缺，我們歡迎沒有行業經驗的申請者加入，入職後公司會提供在職培訓，配合用文字清晰表達的工作流程及指引，員工可以逐步掌握要求，投入服務崗位；我們跟員工每年進行兩次工作評核，審核均按照明確的優劣準則，具上進心的同事，只要朝著要求努力達標，步步晉升，短期內成為店長，絕對非難事。」



邱金榮所屬的「稻苗學會」，是香港四大餐飲業商會之一，也是本港餐飲業界唯一以專業及學術發展為本的專業機構，由「稻苗培植計劃」的畢業學員籌組而成，他們是來自不同規模飲食機構的經營者及高級行政人員。邱金榮深刻感受系統培訓及公認資歷帶來的專業優勢，使他積極推動中式餐飲的資歷架構，給年輕員工一條前途光明的上流階梯。

「我剛入行時，只能從摸索、碰壁中學習，花了六年時間才能當上三廚的位置；時至今日，年輕人不用再走迂迴的路線，餐飲業界紛紛支持資歷架構的推行，業內制定了詳細的《能力標準說明》，從食物物料的識別，到食物安全與衛生，都有仔細的分類，員工可就著個別欠缺的能力，修讀相關的課程單元，針對性地增補及提升技能，給僱主一個客觀的準則，提拔合適的員工，員工也能同時掌握理論與實踐，發揮所長，計劃未來。」

資歷銜接大學

稻苗學會一直致力與 VTC 香港專業教育學院合作，開辦餐飲的培訓課程，與資歷架構掛勾；他透露，學會即將開辦一連串課程，從文憑拾級而上至高級文憑，最終可銜接至暨南大學的學位課程，入行者不愁沒有進修與晉升的機會。

最後，他特別指出，現代的食肆環境已大為改善，例如安裝空調的廚房，大型的洗碗碟機，節能電燈等，僱主都會善用現代科技，營造一個乾爽舒適的工作環境，並安排在職培訓，留住優秀的員工。

邱金榮先生

稻苗學會第一副主席
名門集團主席



業界同心 培訓人才

鑊氣，是評定中菜的一項獨特指標，「火氣」十足的煮食爐，是廚師的最佳拍檔；其實在中式餐飲中，明火炒爐、燒味烤爐、點心蒸爐等，都是出品部的重要工具，美味菜餚，跟明火有著不可分割的關係。

業界夥伴 共建安全

香港歷史最悠久的能源供應商，香港中華煤氣有限公司（下稱煤氣公司），一直關心本地餐飲業的發展，不但在硬件及氣體供應上默默支援各大小食肆，同時關心業界的軟件——人才培訓與提升，多年來積極參與資歷架構的推行，並贊助多個大型廚藝比賽，支持飲食業界，發掘有潛質的星級廚師。

煤氣公司工商事務及營業經理鄭曉光說：「作為香港的公用事業機構，我們推崇公平、公開的競爭制度，例如所有氣體技術人員，均接受過專門的訓練及考核，才可取得專業的資格，確保氣體供應及各種爐具安全運作，得到業界及顧客的認可，機構在招聘及晉升上有客觀的指標；我們同樣希望飲食業界走向專業化，借助能源業人才的發展經驗，促進飲食從業員的專業地位。」

煤氣公司跟飲食業界是長久的合作夥伴，除了參與中式餐飲資歷架構的組成與推行外，在日常營運上，該公司經常為食肆提供各式培訓，鄭曉光說：「我們會安排煤氣公司的專業人員，教授從業員如何正確使用氣體爐具，烹調時要注意的安全知識；還會傳授節能的妙法，相信對於身為主管級的廚師來說，有效地使用能源，也是一項重要的工作表現。」



煤氣公司積極參與餐飲業不同機構所舉辦的活動及比賽。

同心協力 培訓人才

除了爭取資歷架構上的級別證書，廚藝比賽也是從業員贏取肯定的一個重要渠道。在過去十年，煤氣公司贊助香港旅遊發展局主辦的「美食之最大賞」，成為香港餐飲界的殿堂級比賽，能夠在大賽中脫穎而出的廚師、得獎菜式和餐館，往往成為老饕尋找香港中菜佳餚的最佳選擇。此外，城中大大小小的賽事，如明火食神爭霸戰、李錦記青年廚師中餐國際大賽、國際金茶王大賽（港式奶茶）、銀龍盃青年廚神比賽等，煤氣公司都紛紛贊助支持；此外，該公司亦舉辦煤氣少年廚藝精英賽，引發青少年對烹飪的興趣，及早建立長遠的事業目標，亦為香港餐飲業建立人才庫。

鄭曉光補充：「我們還有贊助非政府組織的青少年就業計劃，再由餐飲業界提供實習職位，給予年輕人學一門手藝，重拾自信，為餐飲業注入新力軍，扶掖有需要青年向上流動，造福香港社會。」從中可見煤氣公司一直支持業界培訓人才，不遺餘力。



鄭曉光先生

香港中華煤氣有限公司
工商事務及營業經理



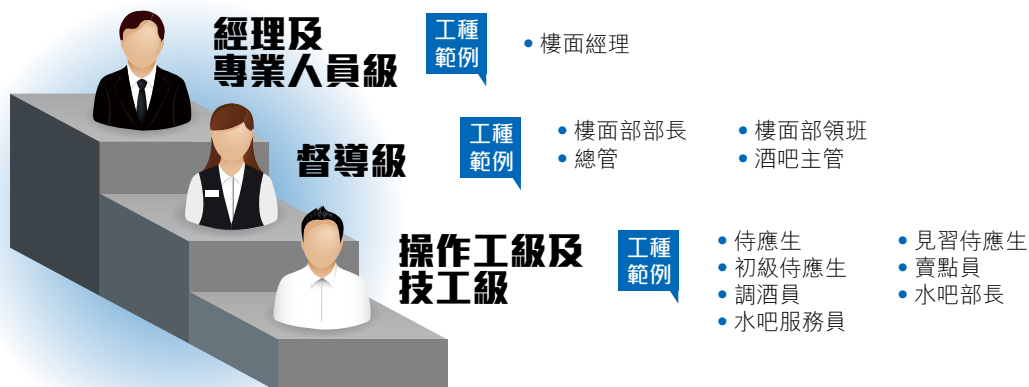
中式飲食業晉升路徑

中式飲食業所涵蓋的工種範疇非常廣泛，一般劃分(一)出品部、(二)樓面部及(三)營業及行政部，三者的晉升路徑如下：

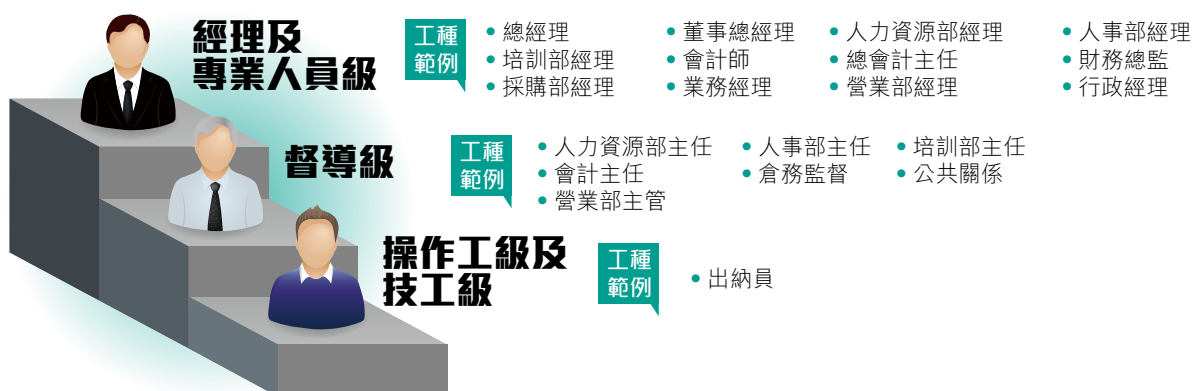
中式飲食業“出品部”的進階路徑



中式飲食業“樓面部”的進階路徑



中式飲食業“營業及行政部”的進階路徑



資歷證明書 查閱方法

資歷架構為有志入行人士提供認可課程和資歷水平的明確資料，資歷的認受性高，在本地以至外地求職，給僱主一個客觀的認可標準。

資歷架構
Qualifications Framework

VTC

Statement of Attainment
資歷證明書

This is to certify that

A KO Chi Lik

has satisfied the requirement under the Recognition of Prior Learning mechanism
(Chinese Catering Industry)
by Vocational Training Council for the following award in
Customer Service (Level 1)

茲證明

A 高資歷

符合過往資歷認可機制（中式飲食業）之要求
並由職業訓練局照章頒發下列資歷

B 顧客服務（一級） **C**

Mrs. Carrie Yau, Executive Director
Vocational Training Council
職業訓練局執行幹事兼主席

樣本

協同機構 Collaborating Organisations

現代管理(飲食)專業協會
Hong Kong Catering Association

香港酒店及餐飲業協會
Hong Kong Hotel and Catering Association

Date of Issue: 7 January 2013
發出日期: 2013年1月7日

RPL11999999

A 資歷持有人的中英文姓名。

B 證明書背面印有資歷名冊的登記號碼，僱主可以按號碼在資歷名冊網頁：www.hkqr.gov.hk 查閱詳細資料。

而過往資歷認可機制可於「資歷架構」網頁：www.hkqf.gov.hk 查閱。

C 資歷架構下的資歷分為七級，由最基本的第一級至最高的第七級；現行過往資歷認可機制只涵蓋第一至第四級的資歷。

D 職業訓練局作為評估機構，聯同三間協作機構提供便捷評估服務。

三間協作機構包括：
現代管理（飲食）專業協會
工聯會職業發展服務處
勞聯智康協會



孕育餐飲業幼苗

提升專業 成終身事業

一碗熱騰騰的米飯，源自一粒粒由農夫悉心栽培的稻米；中港擁有超過140間食肆網絡及餅店的稻香集團，在飲食人才庫中，亦扮演著農夫的角色，在過去二十多年用心培訓員工，引入現代的管理、服務知識，孕育新一代的飲食接班人；近年更與職業訓練局（VTC）合作，將物流中心經「活化工廈」政策改建為專業的學校，支助VTC開辦「VTC稻苗學院」，惠及全港的飲食從業員，扣連當局資歷架構，決心打造飲食業的專業認可。

鍾偉平先生, MH
稻香集團主席

飲食培訓先驅者

「跟二十年前相比，香港酒樓的衛生環境有翻天覆地的變化，相信食客都能體驗食肆環境的大改善，其實一切的進步，來自經營者、從業員持續不斷的學習成果，提升整個行業的質素；因此，對從業者及食客來說，專業的培訓是必不可少的。」

早於1991年成立的稻香集團，旗下品牌鍾菜是全球首間獲得ISO22000食品安全管理系統認證的中式酒家，其集團主席鍾偉平不但在營運上高瞻遠矚，他在人才培訓上的視野，也是業界的先驅。

自1997年起，稻香開始為各階層的員工提供培訓及發展項目，例如新入職員工必須參與內部培訓計劃，令來自五湖四海的同事了解公司的文化，統一標準與規範，令企業上下有一個共同前進的目標，入職後再資助員工不斷學習。各類型的課程專業且多元化，當中包括邀請導演張堅庭，透過戲劇訓練及角色扮演，讓員工學習了解客人情緒及感受，當年稻香可說是首批引入戲劇工作坊的飲食集團，帶動培訓界的潮流。

鍾偉平說：「培訓不光為集團著想，重點是要令員工持續發展，累積經驗之餘，知識、資歷逐步提升，同時銜接資歷架構的認可級別；要是員工願意在飲食業發展終生事業，即使他離開本集團，整個業界仍然受惠。」



稻香訓練酒樓的開放式廚房。

專業認證樹立榜樣

稻香集團營辦的兩項「能力為本課程」，是首批開發 QF 認可課程的企業之一，課程內容達資歷架構第三級；此外，集團已成功鼓勵超過 30 位管理層，透過「過往資歷認可」機制，確認累積多年的經驗、知識及技能，申請不同級別的資歷認證。在集團為員工舉行的證書頒贈儀式活動上，有員工表示證書不但肯定了自己的專業技能，更為子女樹立好榜樣，帶出終身學習的實在回報。

在職位升遷上，集團亦配合培訓制度，鼓勵員工積極上進。以侍應晉升至經理為例，員工除了通過被推薦晉升外，亦可以自薦，申請提升職級，員工必須要於半年內進行考試，並通過專項培訓、筆試、與集團管理層進行面試，以及崗位實習等關卡，方可獲得提拔。在「競聘上崗」及專項培訓的過程中，員工將獲得充裕的培訓支援，協助他們準備應試，面對新的工作挑戰。

放眼中國出路寬廣

展望飲食業的前景，鍾偉平提醒年輕人擴闊眼界，勇於走出香港市場：「光是廣東省人口已達一億，食客之多，人手之渴求可想而知，目前內地對香港人的專業精神仍然趨之若鶩，我們集團的內地分店，也吸納了不少香港人北上發展；由此可見，新一代的餐飲從業員，出路眾多，只待有才之士踏出光明前途。」

最後，他總結成功餐飲從業員應有的工作態度：「肯搏、肯捱、肯創新是集團精神，也應該是年輕從業員把持的態度；入行者宜爭取於不同崗位學習，例如廚房工作細分為十多個工種，如水台、打荷、砧板、炒鑊等，年輕人不妨主動嘗試，擔當不同的崗位，或到不同的飲食集團工作，打好基礎，當提升至主管級時，自會備受尊重，了解流程；事實上，由於業內人手缺乏，配合專業的資歷認可，過去要十多年經驗才能當上大廚，今天大概花一半時間已可擔此重任。」



「鍾偉平大樓」特設「稻鄉飲食文化博物館」，展覽香港中式酒樓的變遷。



VTC 稻苗學院由來

為擴闊整個業界的人才層面，集團從內部培訓走到社會，稻香集團早在 2000 年與職業訓練局 (VTC) 合作，贊助 VTC 開辦「稻苗培植計劃」，十多年來致力培養飲食業的管理人才。直至 2012 年 5 月，該集團更將位於火炭的舊物流中心經活化工廈政策申請改建為「鍾偉平大樓」，3 樓及 2 樓半層免租十年內給予 VTC，成立 VTC 稻苗學院。而大樓也是該集團的主要培訓基地，當中包括培訓部辦公室及演講廳，三間演講廳可容納約一百名職員同時上課；而地面樓層的「稻香訓練酒樓」由集團開設、管理及營運，是專為中式餐飲內部培訓而開設的訓練酒樓，其開放式廚房也是大型廚藝比賽及考試的熱門場地。



弘揚港式茶餐廳文化 培訓、晉升、福利 三管齊下

茶餐廳是地道港式飲食文化，近年翠華餐廳將之發揚光大並打入中國市場，展示獨特的香江美食。為追上急促的發展步伐，翠華在人才培訓上亦創先河，成為業內首批開發資歷架構認可課程的企業，用「造材・建構・發展」為人才發展理念，為員工提供專業培訓，吸納大批八、九十後出生的年輕一代，為其飲食團隊注入新活力。

三個月升級 提拔年輕部長

翠華控股有限公司（下稱翠華）集團總經理李楸夏表示，隨著業務拓展，員工年輕化的趨勢越見明顯：「過去茶餐廳的從業員多是三十多歲或以上的人士，時至今日，集團約有三成員工為八、九十後的年輕人。」

該集團於本地共有約 1500 名員工，栽培員工主要有兩大方向，其一是內部提拔，李楸夏說：「以樓面部為例，新人從見習侍應起步，可晉升至侍應、高級侍應、副部長、部長、副主任、主任、副經理、分店經理；表現出色者，約三個月可進升一級，因此，不少年青員工努力一年時間，已可晉升為部長。」

為訓練這批管理的第二梯隊，每個職位均設立了指定的培訓系統，並扣連中式飲食資歷架構的能力標準，滿足內部與業界的需要：「例如樓面的同事要掌握招待顧客的十二部曲，從食客入門到結帳離開，有標準化的禮儀、手勢、說話技巧等；另有神秘顧客定期檢測服務及食品的水平；再配合由公司舉辦的資歷架構一級及三級的課程，使員工獲得公認的證書資歷。」

見習管理人員 全盤掌握業務

另一條培訓階梯是去年設立的「見習管理人員（MT）計劃」，吸納大專生入行，並制定跨部門訓練，培育他們成為店舖管理人：「去年共招收了二十二名學員，進行為期十二個月的在職訓練，除了前線工作，還會安排到後勤部門如財務、人事、市場推廣等實習，有些管理課程更由集團行政總裁親自教授，務求學員對所有整體運作有全盤的認識。」

至於現職的員工，集團亦會支持他們不斷進修，李楸夏表示：「例如集團曾保送包餅部的師傅，到台灣學習烘焙技術；又或鼓勵廚師們參加公開廚藝比賽，公司在時間、資源上全力支持，增添他們的經驗與實力，提升茶餐廳廚師的專業地位。資助範疇亦覆蓋後勤及管理人才，例如有負責中央廚房的員工獲集團資助，修讀有關食物安全管理碩士課程。」



李楸夏小姐
翠華集團總經理

她續說，因應時代改變，集團為員工制定的培訓五花八門，如五常法綠帶和藍帶認證課程、衛生經理及督導課程、英語及普通話培訓、儀容化妝課程等，非常多元化。此外，食客的要求愈來愈高，行業競爭講求創意，李楸夏表示，集團採用小組形式激勵創意：「我們組織同事成立創新小組，由資深同事帶領，共同研發新的菜式；又會安排同事參觀不同供應商，發掘新的煮食方法，旨在通過各種交流，激發創新意念，使餐廳及員工自身都有所裨益。」

老臣子取認證 增管理信心

對於餐廳內富經驗的僱員，該集團十分鼓勵他們申請過往資歷認可，由人力資源部協助他們辦理手續，簡化程序。目前，已有約二百名員工申請，七成來自出品部。李楸夏解釋說：「當中不少是集團的老臣子，他們對過往資歷認可感到十分雀躍，因為他們年輕時入行，學歷不高，現在可以憑經驗取得最高即第四級的資歷（即證書），面對學歷較高的後輩下屬，添信心與說服力。」

總結而言，福利待遇是人才最留意的一環，翠華在這方面亦不鬆懈，2012年新設書簿津貼福利，員工工作滿一年，如子女有向政府申領書簿津貼，集團會發放同等金額的書券，減輕購買參考書的負擔；此外，副主任或以上職級人員均可享有醫療津貼，當中包括門診及住院，在餐飲行業中，是少數提供此項福利的機構。

翠華集團近年積極開拓內地市場，在武漢、杭州、上海，以至深圳等地均設有分店，每當新店開張，香港的人才均會擔任顧問及指導的角色。李楸夏提醒年輕人，餐飲業潛力巨大，若願意認真投入學習，不應局限才能與眼界，長線發展，未來事業可擴闊至整個大中華市場。



翠華一向支持慈善公益活動，回饋社會，並鼓勵同事參與其中。圖中是翠華同事參加公益金百萬行，身體力行，為慈善出一分力。

茶餐廳的現代化管理

在1967年，翠華原是在旺角甘霖街一家小小的冰室，歷年來的現代化里程碑包括：禁止員工在工作時間內吸煙、聘用女員工、為員工提供在職培訓及制服、使用掌上電腦(PDA)代替手寫單、增設普通話大使等；近年更成為業內首批開發QF認可課程的企業之一，以及香港第一間上市的茶餐廳。



集團著重員工的專業培訓，讓員工於餐飲業可長遠發展其事業。





人情味添歸屬感 增婚宴統籌師

吸納年輕專才

早於1972年成立的聯邦酒樓集團（下稱聯邦），是不少老饕每天都光顧的老字號，愛其點心出品，更享受如在家中進餐的親切氣氛。人情味不但能吸引食客，也是集團留住人才的策略，關懷員工的感受、家庭，以至事業發展，營造和諧的氣氛，視千五名員工為大家庭的一份子，只要同事願意學習，各級主管或跨部門的同事都樂意傾囊相授，志在培育全面的餐飲人才，推動行業前進。



譚兆成先生

聯邦酒樓集團
董事總經理

關懷維繫員工

「集團有千五名員工，背後關係千個家庭，集團要體恤同事的感受，用心關懷，營造和諧的工作氣氛，彈性工時安排，遷就同事的家庭需要；我們鼓勵部門主管以照顧的心態管理下屬，指導新人，培養後輩成長。」聯邦酒樓集團董事總經理譚兆成說。

該集團約有三十名來自不同崗位的員工，已申請「過往資歷認可」，譚兆成認為專業的資歷，標準化的制度是業界的大趨勢：「既然電燈技工已需要專業認證，照顧顧客三餐需要的飲食從業員，更應該獲得專業的認可，同時吸引年輕人入行，」

當中，婚宴統籌師是最吸引青年入行的新職務，聯邦董事副總監鍾家寶解釋道：「婚宴統籌師一職於最近五年設立，吸引了不少年輕人加入，除了安排新人的結婚酒席外，事前的各種事項，如婚紗攝影、預約證婚人、傳統禮節等，統籌師都會一一提醒新人，協助安排各種繁瑣而重要的細節。」

年輕化婚宴統籌師

新一代的夫婦，非常重視辦婚禮的過程，發展成長達一年多的項目；昔日，酒樓婚宴一般由酒樓的營業經理負責，並不足夠滿足他們的需要，加上新人不乏八、九十後出生的年輕人，或外國回流的華人等，婚宴統籌師也需年輕化。

「沒有經驗者可入職為助理，基本要求是中學畢業，近年也有大專程度的人士申請；累積了二至三年經驗後，晉升為正式的婚宴統籌師，薪金可達一萬五千元或以上，隨後再朝著客戶關係經理、營業經理的階梯發展。」

婚宴統籌師隸屬宴會部，職責還包括社團飲宴、企業周年晚宴等，接觸人脈廣泛；鍾家寶表示，因著集團視員工為一家人的企業文化，只要願意學習，各個崗位的同事都會互相交流，甚至創新服務：「例如婚宴統籌師跟出品部的廚師合作，為婚宴的新人安排家常小菜示範講座，一方面加強與客戶的溝通，另一方面亦增加跨部門的聯繫，讓同事對樓面、出品、客戶服務都有所掌握，對飲食業有更全盤的認知。」集團即將於啟德郵輪碼頭開設三間食肆，包括宴會中心，屆期亦會增聘婚禮統籌師。

服務、英語 不斷提升

資歷架構 重培訓重質素

以燒鵝馳名的鏞記酒家集團（下稱鏞記），屹立香港逾半世紀，位於中環威靈頓街的地舖，其金漆招牌吸引遊客慕名而至，是香港旅遊書推薦的中菜地標。時至今日，它既要承傳真味廣東菜，照顧本地食客，亦背負推廣香港的重任，吸引遊人品嚐香江美味，集團的第三代掌舵人致力從培訓及資歷認可入手，建立一支高質素的團體，在食物及服務兩方面不斷提升，使悠久品牌與時並進，發揚傳統中菜的魅力。

英語照顧外籍食客

作為一家享譽國際的老字號，鏞記的食客有三成是遊客，而七成的本地顧客中，包含不少長居香港、嗜好廣東菜的外籍人士；鏞記對前線員工的要求也有別於一般食肆。集團董事甘連宏說：「集團一直鼓勵員工修讀職業英語、職業安全等課程，並提供時間及學費資助；資歷架構正式於中式餐飲業施行後，令他們有更清晰的目標，朝著資歷級別進修，爭取專業的認可。」

自「過往資歷認可」於2013年推出後，甘連宏透露，集團現有約二百名員工，當中有逾三成的同事申請認證，他說：「申請的同事來自不同的部門及崗位，他們都為自己的專業得到社會認同而感到恩惠，並相信資歷認可是行業發展的未來大方向，善用已有的經驗爭取認證，為將來鋪路。」

為了維持高水平的服務質素，新加入集團的員工，均要經過在職培訓：「每位新同事入職後的首兩個月，將會逐一學習菜單上各款菜式的特色、烹調、來源、價格等；較資深的同事，再加深了解時令或得獎菜色，親自試菜，務求給食客最真實的食物介紹。」

神秘顧客增經驗

食客的要求愈來愈高，如何處理客人的投訴，往往成為侍應及部長們最棘手的難題；鏞記採用個案分析的方法，加強員工的解難及應對能力：「集團安排神秘顧客一年來訪192次，平均隔天來光顧，他們會故意製造事端，例如投訴侍應錯誤落單，挑剔發票只有中文版，反問服務生為何不提供英文版等；處理以上難題，並無標準答案，但回應有高低之分，過程有否顧及客人的感受，我們會以這些個案，跟員工分享交流，探討處理投訴的方法，累積更豐富的顧客服務經驗。」

在未來，甘連宏透露集團將嘗試擴充其他營業點，屆時將提供更多職位，而店長及服務員的要求更嚴格，因為食客的背景將更國際多元化。



甘連宏先生
鏞記酒家集團董事



飲食集團培育新人

重視培訓

中式食肆從昔日的茶居，發展至集團式酒樓，以及近年以婚宴為主題的宴會廳，配備舞池的夜總會酒樓，都是業界不斷創新，努力取得的成果，業內不少老行尊，已率先把粵菜文化打入內地及美加市場，再配合中式飲食業資歷架構的實施，使中式餐飲走向國際化與專業化的未來。



分店擴充 料聘六百人手

百樂門飲食集團董事長、新光酒樓（集團）董事總經理、鳳城酒家飲食集團常務董事總經理李國雄，入行三十八年來，矢志弘揚粵菜文化和推動粵菜發展，不斷推出新的餐飲品牌，旗下百樂門在五年時間內從零到二十多家分店，從香港邁向世界，遠至廣州、深圳，甚至加拿大也設有分店。

「香港的用餐環境、人文氣氛和服務態度都屬上乘，特別是粵菜歷經上百年的發展，仍是其中的主流菜系，深受各地的食客喜愛；在 2014 年，我們繼續擴充，目標新增六至八間分店，的確十分需要年輕人加入。每家分店平均需要一百員工運作，保守估計，至少要招聘六至八百多名人手。」

「我們歡迎沒有經驗的人士入行，透過在職培訓，進修課程，使員工一步步掌握工作技能；配合社會要求，保送同事學習食物衛生與安全等課程，已成為公司的基本政策。近年自由行旅客有增無減，以銅鑼灣區分店為例，一半以上的食客都是內地人，所以招聘前線同事時，都會要求他們能操基礎的普通話。」為增強競爭力，他經常聯同廚師北上試菜，向國內百花齊放的飲食業取經。

自立門戶 從業員出頭天

縱然食肆的菜色及服務隨時代不斷變化，但他認為工作模式始終不離團體精神：「做飲食是整體的，並不是一個部門可獨攬其成；每一家店舖有過百名員工，必須團隊合作，任何一個部門和另一個部門不協調，都不行的，如果廚房煮得過快過多，傳菜來不及賣出去，東西就不好吃了，各個環節的重點，箇中的學問就在這裡。」

因此，除了專業的廚藝及技能，行業最講求從業員的群體精神，要是同事們士氣高昂，證明部長經理們管理得宜，最容易獲賞識。

他亦目睹不少從業員，不論是廚師或是樓面經理，從受薪一族起步，累積了一定經驗後自資創業，擁有自己的品牌食肆，一圓當老闆的夢想，說明飲食市場發展空間大，晉升機會高，具企業精神的從業員可以自立門戶，創出新天。



李國雄先生

百樂門飲食集團董事長
新光酒樓（集團）董事總經理
鳳城酒家飲食集團常務董事總經理

食客如好友 享受每一天

敬業樂業 服務前線

入行近四十年的金漢宮常務董事總經理胡麟，歷盡飲食業的高低起跌；雖然現已貴為管理層，但他敬業樂業，每天仍親自接待食客，對工作樂此不疲；他最引以為傲的是香港中式餐飲的水準一直領先世界，是廚藝及美食愛好者的最佳發揮場地。



胡麟先生
金漢宮常務董事
總經理

八大菜系匯香江

「基於香港的國際化背景，中國八大菜系，包括最普及的粵菜，都能在本地市場佔一席位，加上資訊流通，各地食材自由進口本港，刺激本地的廚師，融合中、西式烹調的手法，又結合日本、東南亞等地的菜式，創作推陳出新，給本地及旅客帶來新鮮的中菜口味，推動整體餐飲質素不斷提升，美食之都的名譽所言非虛。」

回憶昔日初入行的日子，胡麟感覺艱辛卻回味，他慶幸近年入行的年輕人，待遇及地位比過去優越百倍：「過去餐飲從業員的社會地位不高，入行依靠師徒制，一旦入錯師門，就會錯失發展的良機；今天業內設有中華廚藝學院、食肆集團亦樂意提供在職培訓，還有資歷架構的資歷認可，方便從業員拾級而上；乘著目前人手短缺的契機，只要願意累積經驗於行內發展，三十出頭可當上總廚、總經理，管理團隊，職位提升至 CEO（行政總裁），地位與其他商業機構的管理層看齊。」

女性廚師冒起

胡麟在過去十年，積極參與中式飲食業資歷架構的施行，協助撰寫《能力標準說明》，致力定訂客觀的準則級別，他跟業內多位前輩抱著無私的精神，為行業的長遠發展，建立專業的地位，增添活力。

「飲食業的變化有目共睹，例如過往由男性主導，變成今天男女機會均等的行業；我亦目睹許多有熱誠、具備潛質的女廚師，表現出色，能夠獨當一面；事實上，製作點心的過程中，許多細微精巧的步驟，都非常適宜女性師傅主理的。」

他服務酒樓多年，專責廳面工作，但他對食材、烹調方法等亦具有深厚的認識，他總結飲食業的樂趣：「每天能夠接觸不同的食客，交流互動，天天都是學習機會，彼此甚至成為良朋好友，飲食業人面之廣，是其他行業無可媲美的；外向活潑的年輕人，又或創意十足，對廚藝有興趣的新一代，飲食業是一個有前景的發揮行業。」

他總結：「飲食業是一個團隊的成果，因此，我們管理層，經常跟出品部、廳面及各崗位的同事跨部門商議，交流意見，致力提升工作效率、增加營運績效，大家共同努力，期盼建立業界的專業地位。」



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



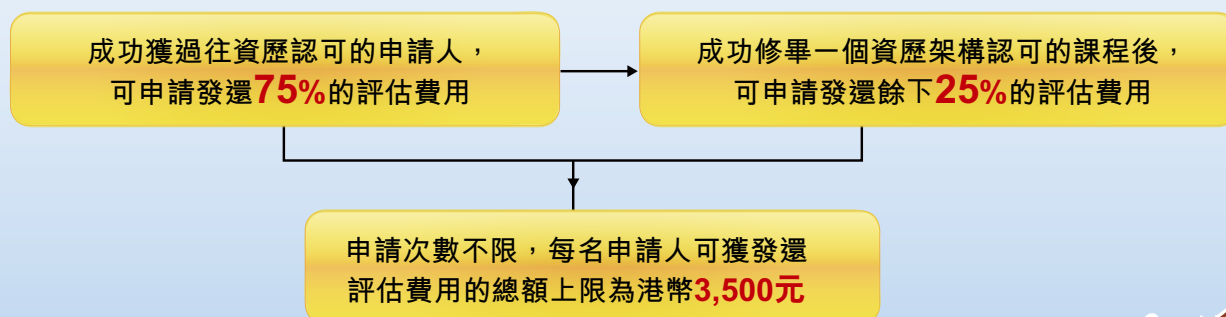
中式飲食業「過往資歷認可」共有43個資歷，涵蓋以下三個主要職能範疇：

樓面部專業技能

營運管理技巧

出品部專業技能

申請「過往資歷認可」可獲資助



申請及查詢：

過往資歷認可事務組（評估辦事處）

地址：香港灣仔活道27號職業訓練局大樓10樓

電話：2573 1023 網址：<http://rpl.vtc.edu.hk>

認可資歷
展現實力

經驗店長 身體力行 成功通過評估第一人

通過經驗與面見評估，譚慧強成為中式飲食業「過往資歷認可」取得認證的第一人，喜上眉梢。



中式飲食業「過往資歷認可」機制於2013年1月開始推行，譚慧強是首位申請第四級資歷，並成功通過評估的人士。

譚慧強於大型中式飲食集團擔任店長，擁有多多年餐飲業經驗，首次參與過往資歷認可，便申請了店務管理（四級）及營業管理（四級）兩項資歷。他表示：「我從事中式飲食業數十年，很希望透過有效的評估，考驗自己的實力，了解自己的水平。」此外，中式飲食業，具認可性的資歷不多，尤其是樓面方面的工作，他十分希望透過「過往資歷認可」機制，獲取資歷架構認可的證書。

年的工作經驗，在評估前，他也做足準備功夫，有詳細了解評估的範圍，成功通過考核。

由於各行各業均走向專業化，譚慧強認為，過往資歷認可的證書或有助他出國發展，而客觀的準則，亦有助他申請其他大型機構的職位時，更容易獲得僱主的垂青。他身體力行，也會鼓勵下屬及其他同業申請過往資歷認可，獲取認可資歷，鋪展前程。

● 備試評估 溫故知新

譚慧強亦認為參與能力評估是一個很難得的經驗，由於申請的項目全面，涉及多個技能範疇，除了日常店務及營運工作外，考核的範圍還包括環保知識、職業安全等，凡此種種，都是業界越來越重視的項目，也是行業的整體發展方向；通過預備評估，他可以藉此重溫相關知識，在參與評估的過程中，對自身的成長、專業學問的掌握，均有所裨益。能夠成功通過評估，他相信全賴累積多



資歷認可小知識

譚慧強所申請的兩項資歷分別為：店務管理及營業管理，同屬四級水平。

申請要求：6年樓面服務工作經驗，當中包括不少於3個月店務主管及營業管理工作。

認可方法：提供年資及工作經驗證明，並參與筆試和面見。

評估範圍：各級資歷均列有詳細的「能力單元組合」，譚先生申請的兩個項目，其單元包括：運用急救知識、執行食肆食物安全與衛生、執行食肆環保、制定工作安全健康及保安程序、掌握飲食業激勵士氣與授權技巧、制定飲食業員工培訓及發展方案、建立中式飲食業行政人員儀表形象、協調中式飲食業宴會服務、管理中式飲食業樓面部、設計及製作新點心菜式、統籌中式飲食業宴會服務、執行市場推廣計劃、掌握筵席出品製作、設計及製作新菜餚、協調中式飲食業宴會服務、運用飲食業領導才能及決策能力、掌握飲食業督導與輔導技巧等等。

更多資料，請瀏覽：<http://rpl.vtc.edu.hk>

學習體驗獎勵計劃

出色從業員

自2013至14財政年度起，特區政府每年撥款一千萬元，支持資歷架構下成立的行業培訓諮詢委員會開展新措施，提升從業員的知識和技能，「學習體驗獎勵計劃」是其中一項新措施，旨在讓業內表現出色或嶄露頭角的從業員，資助得獎者參與世界不同地方的學習活動，包括比賽、研討會、交流會、考察等。中式飲食業的第一屆得獎者已誕生，他們均表示獎勵計劃大大增強了專業地位，提高市場競爭力。

更上層樓

大師級廚師 不斷進修

計劃歡迎現職從業員參加，只要完成一項資歷架構認可的課程，或已取得過往資歷認可便符合資格。曾服務酒店、醫院出品部，現職聯邦酒樓集團行政總廚的劉振權，正是其中的一位得獎者。

劉振權入行三十八年，從童工起步，因受其他廚師啟發，展開不斷學習之旅：「二十多年前，看到大集團的廚師捧著電腦書進修，引發我的上進心，從初階電腦開始學習，同時不斷參加廚藝比賽，爭取獎項與文憑，隨後的事業發展，更得心應手了。」

近年來，最叫他獲益是完成一個為期半年的中菜大師級課程，他說：「班中學員都是經驗豐富的資深廚師，教授內容包括廚藝、樓面、管理、財務、策略、語言培訓等。越是學習，越發現自己的不足。全面的知識，提升我到更高層次，培訓後輩亦有幫助。」

營業經理 朝四級進發

另一位得獎者是從事樓面多年的陳志權，因為獎項，他為兒子樹立了一個好榜樣：「能夠參與此計劃，原因是早前進修了一個為期一年的『店長高級管理證書課程』（三級），我每周抽空上課、做功課，拉近了跟九歲兒子的距離；最終取得優異的成績，更證明要收穫，必先要付出，努力是不會白費的。」獲獎後，他得到現職的聯邦皇宮提升，擔任宴會部營業經理，薪金亦有增幅。

「於課程中認識的同學，來自不同食肆、批發商，畢業後仍保持緊密聯繫，交流心得；在未來，我希望朝四級課程進發，終生學習。」陳志權說。

從學習與參賽中獲益良多，兩位得獎者均表示，會鼓勵同業參加獎勵計劃，肯定飲食從業員的專業地位。

兩位得獎者服務飲食業多年，仍好學不倦，落場時經常交流心得，彼此學習。



學習體驗獎勵計劃

詳情請瀏覽：

www.hkqf.gov.hk/AwardScheme.asp

每年度設得獎名額三名，每人可獲港幣一萬元獎金參加在本港舉行的學習活動，如學習活動在香港境外，則可獲三萬元獎金。

於聯邦集團任職行政總廚的劉振權（左）及宴會部營業經理的陳志權（右），憑著豐富的經驗與進修資歷，成為首屆「學習體驗獎勵計劃」的其中兩位得獎者。



經驗與理論 互為補足

持續學習 提升社會地位

廚師在歐美國家是備受尊重的職業，技術工人亦享有專業的社會地位，飲食業職工總會（下稱飲會）參考了內地、台灣的經驗，認為香港中式飲食業資歷架構是一個完善制度，建基於從業員的經驗，逐步提升他們的理論與知識層面，有利行業健康發展，建立正面專業形象。

飲食業職工總會



飲食業職工總會副主席羅克聲（左）
飲食業職工總會主席郭宏興（中）
飲食業職工總會名譽會長袁福和（右）

深夜開班 學員踴躍

飲會開辦課程素有經驗，現時是僱員再培訓局人才發展計劃內「特定服務範圍」的培訓機構，專門開辦飲食業資歷級別一至三級的基礎及證書課程，包括多個專門項目如蔬果雕花、像生拼盤、粵式禮餅、廚房部基本理論、中式宴會理論、領導技巧等。



主席郭宏興說：「課程針對市場需求而設，上課時間安排在晚間 11 時開始，遷就從業員下班時間；學員都是自發學習，出席率達九成，導師學員利用社交媒體上傳作品，討論技術，雕花課程更吸引台灣同業注意，聯繫我們的學員交流心得。」

「本行業大部分資深經驗豐富的從業員，卻欠缺文件證明其技術能力，我們鼓勵他們爭取不同資歷級別的認證，同時持續進修，提升理論知識；畢竟時代進步，老師傅也認知到職業安全、管理、科技等的重要性，須通過學習去提升技能，上課的經驗亦告訴他們，學習的體驗的確跟實際工作有所不同，二者能夠互為補足。」

豐富履歷 社會融和

總會主席羅克聲表示：「業界漸漸採用規範化的人事招聘程序，要求申請者提供全面的履歷表，如有資歷認可、比賽成績、交流經驗者，自然優先考慮。事實上，在資歷評估的面見過程中，申請者要主動表達自己的成績及長處，有如參加比賽，挑戰自己，增加競爭力。」

總會名譽會長袁福和總結：「資歷架構打破了文職人員與技術工人間之鴻溝，兩者的才華技能均得到量化與肯定，同樣有向上攀升的機會，有效融和社會的不同階層。」



飲食業職工總會

成立於 1970 年，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，現有 8000 多名會員，旗下有多個屬會，旨在加強飲食業從業員團結互助，維護及爭取行業工人的合理權益，並組織會員相互介紹職業，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，並向政府反映本業工人意見，完善勞工法例，改善工人工作環境及待遇。

繼承傳統 開發創新 廚師 增值 緊貼時代

扎根香港逾半世紀的群生飲食技術人員協會（下稱群生），多年來為從業員開辦過無數個廚藝學習課程，曾經創下早、午、晚、深夜全日不停開班授課的紀錄。群生理事長許美德認為，廚師不能跟時代脫節，須通過學習來提升技術，滿足不斷變化的食客口味。

基礎高端 兩大熱門課

群生福利主任姚滿輝說：「本會最受歡迎的是基本理論課程，如廚房、點心、燒味製作等，吸引初入行或習西餐出身的人士參加；其二是尖端技術的課程，如生肖點心製作、鮑參翅肚觀摩班等，給資深師傅鑽研特色菜。」

近年食肆的營運方式，亦增加了培訓班的重要性，姚滿輝說：「企業傾向濃縮人手，食材交由中央處理，使廚房減少了入門級的職位，基本功培訓就更依賴外間的培訓課程，令新人一入職即可投入工作崗位。」

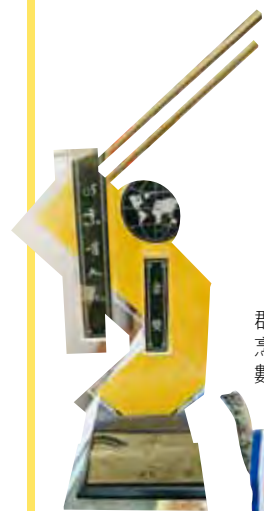
許美德補充：「年輕的廚師如有兩年理論及三年實習經驗，只要有耐性，已可扶搖直上；有系統的課程讓學員掌握食物的成分、價值與衛生處理等豐富知識，資深出品部主管都十分渴求廚藝班畢業生，主動向學院尋覓人才，務求盡快培育接班人。」

兼職替工 發掘新人途徑

「除此以外，時下的食客喜歡拍攝食物，在網上評論食肆，加上政府與傳媒的監察，廚師面對極大的挑戰，資歷架構的出現，正好鼓勵我們主動增值，與社會同步前進，負起繼承傳統與開發創新的重任。」

許美德表示，該會已有 59 名會員取得資歷架構四級認證，而老師傅可申請過往資歷認可，最高取得四級資歷，是一個非常便捷的平台，爭取專業的肯定。姚滿輝說：「本會除了提供與資歷架構掛勾的證書課程外，如學員欲更上一層樓，也有針對四級資歷考試而設的培訓班，集中訓練。」

預視將來，兩位師傅均認為未來五六年，飲食業仍然是人手短絀，不乏晉升機會，青年人不妨當兼職、替工，測試能力與興趣，也讓僱主藉此發掘有潛質的新人。



群生廚師於國際烹飪比賽中獲獎無數，為港爭光。



群生飲食技術人員協會理事長許美德（左）及福利主任姚滿輝（右）



群生飲食技術人員協會

前身為上世紀六十年代成立的「群生社」，由資深師傅於落場或深夜時段親自教授學習班，並參與國際烹飪比賽，屢獲殊榮；千禧後獲政府邀請，承辦技能提升計劃的課程。現有 1600 名會員，來自廚房、燒味、點心及婦女四個組別的師傅，目前為世界中國烹飪聯合會成員之一，先後出版過三輯食譜，紀錄傳統及現代中菜精髓，尤受出國工作的師傅重視。

加盟院舍醫院 進修廚藝

學習廚藝的出路並不局限於食肆餐館，原來老人院舍、醫院亦需求駐院的廚師，為院友及職員提供美味，又符合健康的膳食。隨著人口老化，這類型的機構有增無減，為廚師提供更多元化的發展機會。

出路多元



港九茶居工業總會副主席羅大智(右)
星廚管理學校校監羅偉雄(左)



女性廚師 高薪獲聘

星廚管理學校是首批合資格開辦中式餐飲業資歷架構課程的培訓機構，其校監羅偉雄表示，課程吸引沒有經驗的人士報讀，畢業學員當中，不少都能成功獲聘：「曾經有女學員獲院舍招聘，薪金更大幅高於市價，對於注意膳食健康的機構來說，特別希望由心思細密的女士擔任廚師一職。」他補充，如能配合營養學知識，更相得益彰。

有別於傳統的飲食集團，院舍或社會服務機構在招聘時，無法依賴人脈介紹，聽取口碑招攬人才，人事主管主要參考客觀準則，而資歷架構的級別認證，就是最佳的篩選標準。羅偉雄補充，該校聘請廚藝老師亦會參考申請者的資歷認可，確認其能力質素。

他指出，該校的課程主要根據資歷架構的《能力標準說明》編寫，除了烹飪技術外，當中還包括「職業操守」的部分，教授學員有效使用材料、醬油、燃料等，達控制成本及環保的目的，迎合社會對業界的要求。

該校目前提供兩個資歷架構認可的一級課程，通過學習與實踐，教授中菜出品及點心部的理論與操作；每位學員均要通過考試方能取得證書，亦可申請持續進修基金，最高可獲八成資助金額。

人手老化 培訓接班人

另一方面，港九茶居工業總會副主席羅大智說：「飲食業人手老化，欠缺新人入行，因此，業界有必要採用系統化的培訓，加快新人成長，吸引他們發展所長。」他表示，廚藝由經驗累積，廚師是少數年紀越大，身價越高的專業，可視之為終身職業；而近年廚師經常走出廚房，直接跟食客交流，聽取意見，同業須增強溝通能力，趕上時代趨勢。

星廚的前身，其實是港九酒樓茶室總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；學員當中，約兩至三成曾經在食肆工作過，其中不乏食肆東主，其餘則是各行業的人士，藉此研習廚藝，或為轉行、創業作準備。

細緻點心製作

婦女巧手 貢獻所長



香港職工會聯盟執委羅鄧敬，同時是飲食及酒店業職工總會理事長，早年從內地來港，為照顧家庭，加入飲食業學習一技之長，從「分餡」起步，刻苦耐勞，是業內婦女從業員的典型例子。

勤快學習 了解點心製作

羅鄧敬回想十年前入行時道：「那時的點心部，仍是男性主導，到今天則有不少女性同業。」近年因人手短缺，又有不少婦女投入勞動市場，改變了業內的男女比例。

「點心的種類眾多，蒸籠、煎炸、包點搓皮等等各式烹調製作，技巧各有不同，初入點心部時，主要學習分配餡料；由於普遍不夠人手，師傅都極願意提攜新人，問題在於時間！因為點心茶市從清晨忙碌至下午茶時段，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。」

羅鄧敬辛勤工作，又願意下班時留下來練習，掌握了蒸籠、拉腸粉等多個崗位的技能，為工作與家庭提供了便捷：「早年曾應徵 24 小時營業的點心店，因我可兼顧各類點心，吸引僱主聘請，我在日間便可享受較多時間照顧兩名年幼的子女。」

工會是制定中式飲食業資歷架構的業內諮詢機構之一，羅鄧敬表示，資歷架構無疑對年輕的入行者有指導及鼓勵的作用，勾劃出專業的發展路向，使僱主招聘人手時，有客觀的標準；至於較年長的現職從業員，申請過往資歷認可時，面對考核評估，的確感到困難，僱主宜多加協助。

教育著手 早入行成就高

「我期望中學生及家長可以了解飲食業的實況，認識資歷架構的專業認證，改變對酒樓工作的負面印象；並吸引對廚藝有興趣的青少年人，趁年輕加入培訓行列，早一點成才，取得更高職位及優厚的收入。」

早年，香港遇上沙士疫症，餐飲業首當其衝，出現倒閉解僱欠薪等問題，工會團結從業員，跟勞資雙方交涉賠償方法，羅鄧敬就在當時加入其中；時至今日，她表示工會繼續爭取改善工作待遇，同時擔當培訓與輔導角色，例如開辦中菜班、職業安全講座，供從業員參加，舉辦不同的文娛活動，給辛勞工作的工友一個歇息，互相支援的平台。

在 2000 年 5 月成立的飲食及酒店業職工總會，是香港職工會聯盟及國際食品勞聯屬會，致力為飲食從業員處理申訴個案，提供勞法諮詢，倡議保障飲食及酒店業工人的政策，成員來自不同食肆，如大型連鎖快餐店、酒樓、茶餐廳、酒店、食品及飲品製造公司等。

羅鄧敬小姐

香港職工會聯盟代表
飲食及酒店業職工總會理事長



從遊戲機到廚房師傅

青年學廚 重建人生

香港走向知識形經濟，招聘升遷講求證書資歷，餐飲業在過去缺乏專業認可，因而難以吸引年輕人入行。當資歷架構正式推行至餐飲業後，為青年從業員開了一扇窗，以職業技能爭取資歷級別，制訂進修和進階的長遠目標。有青少年服務機構聯同餐飲業界，結合認可資歷架構課程與實習崗位，給隱蔽青年一個重新起步的機會。



餐廳經理張嘉俊（右）對初入行的廚師師傅王偉洛（左）鼓勵有嘉，親切如兄長，二人打成一片，相處融洽，引導後輩建立自信，在飲食業中尋找事業的方向。

一條龍就業培訓

現職味千拉麵廚房師傅的王偉洛，19歲，中三畢業後，曾有兩年時間賦閒在家，每天打遊戲機度日，直至去年在社工的引導下，參加了「燃點餐飲明天計劃」，開展了人生的第一份工作。



「計劃安排我們上課、模擬面試等，獲招聘後，正式入職的第一天，整天就是剝雞蛋殼，很難忘！往後的工作，要學習的東西就更多了，如煮麵條等，我十分希望可以盡快學懂廚房的所有工序。」

此時，他的師傅，亦即是餐廳經理張嘉俊馬上鼓勵地糾正他說：「廚房部要學的東西多得很，不能急進，要掌握所有技巧，至少花一年時間；將來還有其他培訓，通過考核便可升職。」張嘉俊服務餐廳已有七年光景，從廚房到樓面工作都瞭若指掌，凡事提點小徒弟；而他最欣賞王偉洛上班守時、不計較、團結合群的個性，已視他為店內重要的一員，只是在表達溝通、待人接物上仍需磨練。

學廚反思人生

王偉洛自言加入餐廳後才知道工作的艱辛，開始反思讀書與人生；他笑說現在每天生活充實，連打遊戲機的時間也沒有了；而工作收入使他自給自足，無論如何，都會以完成整個實習期為目標。

救世軍（教育及就業服務）高級主任羅偉業說：「計劃有社工跟進，店內有師傅帶領，意義已超越一個簡單就業機會，而是給參加者一個學習的楷模，建立正確的人生觀；計劃中，他們有機會修讀一個一級的單元證書課程，使他有階梯可依，看到未來向上流的機會。」

燃點餐飲明天計劃

計劃由救世軍與香港餐飲聯業慈善基金有限公司合辦，香港中華煤氣有限公司贊助，旨在透過三個月全職見習就業職位、一系列職前及在職培訓、認可資歷架構課程、師徒制度、清晰行業前景、註冊社工支援，招募16至29歲的青年人參與，入職餐飲行業。計劃於2013年成功舉辦第一屆後，本年度第二屆計劃現已接受報名。

善用網上資源 計劃進階藍圖

能力單元組合和級別

此搜尋功能是根據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>



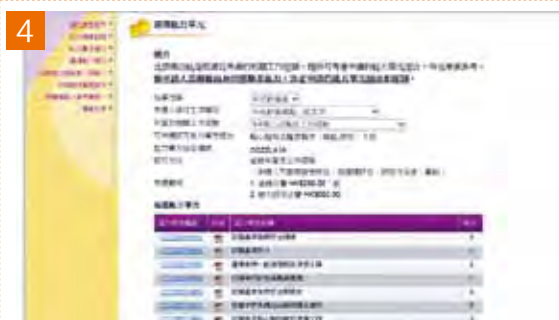
▶ 於左側的 Menu 選擇「選擇能力單元」。



▶ 在從事行業選擇「中式飲食業」，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



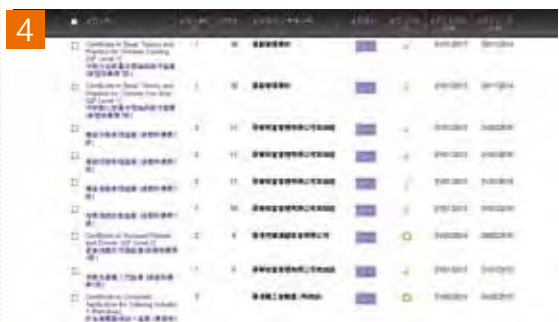
▶ 在「搜尋」選擇「資歷」。



▶ 選取「進階搜尋」，再於「行業」的眾多選項中選取「中式飲食業」。



▶ 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。

中式飲食業

已登記在資歷名冊的「能力為本課程」



資歷架構
Qualifications
Framework

資歷名冊 登記號碼	課程名稱	登記開始日期	登記結束日期	營辦機構
12/000122/1	中式食肆出品部單元證書課程 (一級)	01/02/2012	31/01/2015	香港餐飲聯業慈善基金有限公司
12/000121/1	樓面入門單元證書課程 (一級)	01/02/2012	31/01/2015	香港餐飲聯業慈善基金有限公司
12/000123/2	顧客服務單元證書課程 (二級)	01/02/2012	31/01/2015	香港餐飲聯業慈善基金有限公司
12/000124/3	店長高級管理證書課程 (三級)	01/02/2012	31/01/2015	香港餐飲聯業慈善基金有限公司
11/001754/1	中菜出品部基本理論與操作證書課程 (一級)	01/01/2013	30/11/2014	星廚管理學校
11/001755/1	中菜點心部基本理論與操作證書課程 (一級)	01/01/2013	30/11/2014	星廚管理學校
12/000229/1	侍應生基礎入門單元證書課程 (一級)	01/01/2013	31/01/2015	翠華怡富管理有限公司
12/000233/1	侍應進階技能單元證書課程 (一級)	01/01/2013	31/01/2015	翠華怡富管理有限公司
12/000230/3	樓面初階管理單元證書課程 (三級)	01/01/2013	31/01/2015	翠華怡富管理有限公司
12/000231/3	樓面中階管理單元證書課程 (三級)	01/01/2013	31/01/2015	翠華怡富管理有限公司
12/000232/2	樓面高階管理單元證書課程 (三級)	01/01/2013	31/01/2015	翠華怡富管理有限公司
12/000191/2	茶葉沖泡及侍酒服務單元證書課程 (二級)	01/03/2012	28/02/2015	香港職工會聯盟培訓中心
12/000190/1	食物安全與衛生單元證書課程 (一級)	01/03/2012	28/02/2015	香港職工會聯盟培訓中心
12/000151/3	專業點心師證書課程 (三級)	01/02/2012	31/01/2015	港九勞工社團聯會
12/001139/3	中式餐飲營業管理單元證書課程 (三級)	01/04/2012	31/03/2015	稻香控股有限公司
12/001138/3	顧客服務及溝通技巧單元證書課程 (三級)	01/04/2012	31/03/2015	稻香控股有限公司
12/000979/3	廚藝烹飪證書課程 (三級)	01/09/2012	31/08/2015	工聯會職業發展服務處
14/002482/L2	宴會統籌及司儀證書課程 (二級)	01/03/2014	29/02/2016	香港司儀演藝協會有限公司



救世軍 The Salvation Army
青年、家庭及社區服務



香港餐飲聯業慈善基金有限公司
Hong Kong Federation of Restaurants and Related Trades Charitable Foundation Limited



燃點餐飲明天計劃

見習就業職位 · 認可資歷架構課程
師徒制度 · 註冊社工支援

計劃目的

透過三個月全職見習就業職位(包括宴會助理、侍應生/服務員、廚師及小工等)、一系列職前及在職培訓、認可資歷架構課程、師徒制度、清晰行業前景、註冊社工支援，以協助青年人入職餐飲行業。

對象

16-29 歲青年人 (參加者需接受面見及甄選)

認可資歷架構課程

樓面入門單元證書(一級)、中式食肆出品部單元證書(一級)、顧客服務單元證書(二級)



課程名稱	資歷級別	資歷名冊編號	有效期
樓面入門單元證書(一級)	1	12/000121/1	01/02/2012至31/01/2015
中式食肆出品部單元證書(一級)	1	12/000122/1	01/02/2012至31/01/2015
顧客服務單元證書(二級)	2	12/000123/2	01/02/2012至31/01/2015

人數 25 人

費用 全免 查詢 2572 6718

計劃日程 GO! GO! GO!

階段一	階段二	階段三
報名日期	職前導引課程	預計入職日期
即日起至 28/02/2014	05/03/2014至 11/03/2014	27/03/2014至 04/04/2014

> 下載報名表 < http://www.salvation.org.hk/ssd_web/ees/ees/download.htm

參與公司

贊助機構



鳴謝

中式飲食業資歷架構諮詢委員會 主席及委員

主席

楊位醒先生，MH

教育及培訓專責小組召集人

黃傑龍先生

推廣及諮詢專責小組召集人

程少儀女士

委員

鍾家寶女士、郭宏興先生、林佩英女士、
羅克聲先生、李德歡先生、盧浩宏先生、
羅大智先生、羅鄧敬女士、駱國安先生、
鄧家獻先生、鄧錦輝先生、溫明先生、
黃國凱先生、胡麟先生、姚滿輝先生

支持機構

商會

現代管理（飲食）專業協會
香港餐務管理協會
潮僑食品業商會
香港餐飲聯業協會
稻苗學會

工會

飲食及酒店業職工總會
中西飲食業職工會
飲食業職工總會
港九茶居工業總會
香港飲食業聯合總會
香港專業廚師總會
群生飲食技術人員協會

企業及團體

味千拉麵
金漢宮宴會廳
大家樂集團
龍皇酒樓集團
聯邦酒樓集團
福苑集團
鳳城酒家飲食集團
香港中華煤氣有限公司
新光酒樓集團
名門集團
叙福樓集團
煌府婚宴專門店
百樂門飲食集團
星廚管理學校
稻香集團
救世軍
翠華集團
鏞記酒家集團

(按企業及團體英文名稱排序)

提升競爭力

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10,000個課程及資歷已上載到「資歷名冊」，免費供公眾查閱。

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，獲取資歷架構認可的「資歷證明書」。



資歷架構
Qualifications
Framework

電話：2836-1700

電郵：hkqf@edb.gov.hk

網址：www.hkqf.gov.hk