



資歷架構 Qualifications Framework

學習體驗獎勵計劃

重訪獲獎者系列 ②

支持僱員提升 僱主得益雙贏



資歷架構「學習體驗獎勵計劃」(計劃)自2013年推出以來，已有超過630位來自不同行業的從業員獲取獎金，支持他們參加本地或海外的行業學習活動。計劃有助從業員增廣見聞，並吸引了許多僱主踴躍提名持續學習表現優秀的員工參加。當員工獲得獎項並參加學習活動時，僱主更為他們安排有薪假期，甚至提供額外津貼，並安排場合讓他們與其他同事分享獲獎及學習經歷。今期除請來兩位曾獲獎的從業員分享外，他們的僱主亦「粉墨登場」，剖析公司支持員工參與計劃的原因。

Yemmie：「珠寶業發展空間大，歡迎樂觀積極的年輕人入行。」



所屬行業 珠寶業

參與的學習活動 香港珠寶首飾展覽會

獲獎後曾參與的QF推廣活動

2018 珠寶業《能力標準說明》諮詢簡介暨分享會

任職機構 六福集團



獲獎年度

2014
黃秀娟
YEMMIE

持續學習增值 樂觀面對逆境

2014年珠寶業其中一位獲獎者黃秀娟(Yemmie)指：「我自中六畢業至今，一直從事珠寶業相關的工作。」熱愛珠寶業的Yemmie，自小便經常於親人的珠寶店幫忙，並曾於多家珠寶店工作，其中於六福集團工作已超過15年。「感恩獲公司賞識，不斷提供培訓和晉升機會，讓我由營業部副經理晉升為分行經理。」但她並沒有自滿，透過持續進修加強競爭力。當年參加展覽會內的講座，以及與會者的交流讓她學到不少珠寶業相關知識，這些知識在她的工作上很少接觸，有助她更專業地向客戶推介產品。她表示：「公司十分支持我們參與體驗不同學習活動，當我參加傑出服務獎選舉時，公司高層鼓勵我說不用感到壓力，獲獎固然高興，即使沒有獎項亦可當作體驗，幸好當時我亦獲得獎項。」

疫情下學習線上營銷 開拓新客源



Yemmie：「我參加傑出服務獎選舉時，公司高層鼓勵我說不用感壓力，無論是否獲獎都是一次特別體驗。」

Yemmie至今考獲多項資歷架構第4級的不同資歷，包括銷售、採購、管理等。在疫情期間，她也完成了集團不同線上培訓課程。此外，她還修畢了GIA課程，並閱讀珠寶業相關的書籍學習不同知識，與同事分享及討論，一起進步成長。為了應對線上銷售的熱潮，她與同事一起使用不同的社交媒體來發展線



六福集團執行董事兼營運總裁王巧陽坦言：「期望員工多走出去，了解環球市場的最新資訊和變化，並將所學應用於工作上，提升專業能力。」

上宣傳，以吸引更多的新客戶。「雖然近年受疫情的影響，線上銷售發展迅速，但當客人購買珠寶首飾時，他們仍會到門市接觸和選購產品。」她認為珠寶業仍有很大發展空間，尤其適合樂觀積極的年輕人入行。

僱主表揚嘉許 鼓勵員工外出學習

「不少珠寶業的從業員都是『紅褲仔』出身，缺乏相關的專業認證，且大學亦沒有相關課程，因此，他們主要靠累積經驗成為專業從業員。」六福集團執行董事兼營運總裁王巧陽(Shirley)坦言，QF在珠寶業推行過往資歷認可機制，讓從業員可憑累積的經驗轉化為認可資歷，並進一步報讀不同QF等級的珠寶業課程，逐步提升專業水平。

「六福於招聘員工時，優先考慮擁有QF認可資歷的求職者。集團亦鼓勵現職員工考取不同QF認證，以提升專業水平。」Shirley表示，同事如在學習體驗獎勵計劃中獲獎，除可獲嘉許信及獎金等外，還可以於年終表現評核時獲得加分，對加薪及晉升都有幫助。她進一步表示：「我鼓勵同事參加學習體驗獎勵計劃，走出去參與國際展覽和研討會，學習於門市難以接觸的知識，助其擴闊眼界和與顧客溝通。他們參加學習活動期間仍當正常上班，且所有相關支出，包括機票、食宿等都可實報實銷。」自2013年至今，六福集團已提名了47位員工參與計劃，當中有10位員工獲獎。

雖然過去3年的疫情對本地市場造成了很大的影響，但六福集團在內地、東南亞，以及美加和澳洲等地的發展卻相當迅速。此外，集團還推出了全新的線上V課程平台，為所有員工提供內部培訓，以配合線下的培訓課程，期望從前線員工至管理層都能提供專業優質服務。



因在香港舉辦的展覽會可以自己參加，故Shirley(左)及Yemmie(右)都希望更多同事可積極參與，別浪費難得機會。

Suki:「有意入行的年輕人宜持續進修，學習新知識對工作和發展相當重要。」



所屬行業 安老服務業

參與的學習活動 第九屆國際老人福祉科技學會世界年會（台灣）

獲獎後曾參與的QF推廣活動

2015年度學習體驗獎勵計劃新聞發布會、2016年電台節目訪問

任職機構 曉光護老中心



獲獎年度

2014
黃素霞
SUKI

學習最新知識
更好照顧長者



Henry及Suki積極推薦員工參加計劃，希望同事學習更專業知識，有助提升行業整體形象。

現職安老院舍主管的黃素霞（Suki），於2001年初來港定居，最初只是於曉光護老中心負責文職工作，她於2003年修讀香港老年學會舉辦的保健員課程，取得相關資格後開始兼職長者照顧工作。之後，她先後完成社福界登記護士課程，並於2020年在香港都會大學完成QF第四級的護理學高級文憑課程，成為註冊護士。她還計劃修讀院舍主管的職業階梯進修課程，以及報讀學位課程，以圓取得學士學位的夢想。

Suki回想起2014年到台北參加會議，讓她獲益良多。「當時有很多不同國家的與會者，帶來各地最新的樂齡科技產品及系統，讓我大開眼界。由於我負責院舍管理，必須比其他同事『諗先一步』，引進科技新儀器及設施，對工作自然有幫助。」Suki指出，她曾在會議後與同事分享相關經驗，這有助同事更快上手應用相關設備和最新系統，幫助照顧長者。特別是在疫情期間人手嚴重短缺的情況下，更有助舒緩壓力。

疫情下護老員人手不足 鞏固防疫知識

疫情期間逾半員工陸續染疫須隔離，導致人手緊張，護士亦要幫忙做護理員的工作。隨著本港人口老齡化日益嚴重，加上疫情尚未完全消失，安老業從業員更需要不時學習最新知識，例如提升衛生防疫的知識，若再有新疫情爆發時可保障自身安全，更好地照顧長者，同時，也能應用於日常生活，照顧家人。她寄語有意入行的年輕人要不斷進修，將所學的新知識轉化為自己的能力。



Suki曾獲香港安老服務協會的第二屆安老服務傑出員工獎項（專業組別）。



推薦員工參與學習活動 提升技能及行業形象

因父母經營安老院舍，自小於安老院長大的曉光集團執行董事謝偉鴻



曉光集團執行董事謝偉鴻指：「安老業從業員透過持續進修獲取認可資歷，可提供更專業服務，有助增加公眾對行業的認知和建立正面形象。」

(Henry)，深明專業培訓的重要，他指出：「安老業很多時被視為厭惡性行業，從業員的地位向來不高。透過持續進修獲取認可資歷，從業員除可提供更專業服務，也有助提升公眾對行業的認知和建立正面形象。」因此他支持同事進修及參與學習體驗獎勵計劃，歷屆已提名共81位員工參與計劃，其中有10位獲獎參與學習活動。

Henry指安老業要與時並進，適應新需要，不斷吸收新知識，因此鼓勵同事進修和參與計劃，並透過獲獎同事於院舍刊物的宣傳，對同事團隊起鼓舞作用。此外亦透過專業培訓，讓同事認識安老工作的意義，並提供更專業的服務，讓長者享健康愉快生活，感受到被尊重。這也有助於改善同事與院友家人之間的溝通，從而改變社會對行業的觀感。「無論同事是否獲獎，只要同事有需要進修，我們除會盡量協調人手和工作安排外，並提供必要的資源和支援。」他希望同事可安心學習和提升自己，無後顧之憂。

Henry指：「每個人的工作、個人或家庭的成長都是透過終身學習實現的。透過支持同事進修，他們投桃報李樂意留在曉光服務，締造雙贏局面。」他並指安老業未來的需求大，發展前景也非常廣闊，因此期望能吸引更多年輕人入行，並選擇加入曉光。現時資歷架構已為行業勾劃了清晰的階梯，相信曉光能成為培育新一代護老業從業員的基地。

是次兩位獲獎者獲僱主支持，成功通過計劃獲獎金參與行業學習活動。透過這次經驗，他們學習到機構營運以外的專業知識，擴闊視野之餘亦增強前瞻性，更能帶動同事和公司的專業發展，實現了「支持僱員提升 僱主得益雙贏」的目標。

學習體驗獎勵計劃專頁：<https://www.hkqf.gov.hk/AwardScheme>

Facebook專頁：<https://www.facebook.com/QFAwardScheme>

