



資歷架構
Qualifications
Framework

鐘錶業

入行 晉升 進修指南

目錄

鐘錶業 入行・晉升・進修指南

01

鐘錶業 市場現況

鐘錶業 邁向專業化

02

制訂鐘錶業能力標準
培育行業接班人

03

專業培訓 提升各項技能
吸納人才 開拓黃金時代

04

經驗認可 打造專業形象
自我提升 在學習中成長

05

時代日新月異
設計與精密工程雙結合

行業暢旺 多元出路

06

鐘錶業 晉升路徑

07

聯繫業界 打造香港品牌
領導鐘錶業 勇闖高峰

08

本地工藝 媲美瑞士
智能手錶 業界新領域

09

增加基礎課程 學費資助
吸納年輕人 投身鐘錶業

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、葉芷樺

製作：JobMarket 求職廣場出版有限公司

出版日期：2014 年 9 月 2 日

版權所有 不得翻印

星級企業 分享經驗

10

專業資歷認可 建立品牌形象
訂造合適培訓 提升競爭能力

11

香港製造 信心保證
錶廠與人才同步升級

12・13

熟讀品牌歷史 熱誠待客
成功鐘錶銷售員之道

14・15

內部培訓 全面深入
人才帶動 業務擴張

16

銷售專業化
見習生起步 蛻變鐘錶顧問

升「呢」靠進修

17

學習體驗獎勵計劃
藉學習活動 燃亮心中那團火

18

「過往資歷認可」申請辦法

19

資歷證明書 查閱方法

20・21

資歷與實務並重
鐘錶人才搖籃

支持機構

22

各方精華薈萃
推動本地產業

香港貿易發展局

23

顧問及培訓服務
保持領導地位

香港生產力促進局

24

學術・職業・持續教育
三者互通 增競爭力

資歷架構秘書處

The background of the page is a detailed, close-up photograph of watch gears and mechanical parts. The gears are made of metal, with some showing a blue or grey finish and others a gold or brass color. The lighting creates strong highlights and shadows, emphasizing the intricate textures and shapes of the machinery. The overall composition is dynamic, with various lines and curves from the gears filling the frame.

鐘錶業 市場 現況

香港鐘錶業早在上世紀六十年代起步，並且經歷多個階段的變化，從早年的勞動密集的OEM(原設備生產)，發展到擁有設計專長的ODM(原設計生產)，再到擁有專利技術和品牌建立的OBM(原創品牌生產)。累積半世紀的經驗與智慧，香港的鐘錶製造，一直蜚聲國際，地位僅次於鐘錶王國瑞士。

事實上，香港是全球最大的完整手錶及組裝錶芯進口地，更是全球主要的鐘錶出口地。香港的鐘錶總進出口量和總值均有持續增長的趨勢，成績不俗。預計未來，香港鐘錶商將朝著自家品牌的方向發展，設計和工程等專業人才，需求將大大上升。

在零售層面上，因應蓬勃的旅遊業帶動，鐘錶銷售量大增，錶行林立，市場對推廣及銷售人才十分渴求。國際市場上鐘錶品牌多樣化，香港作為一個集中地，名錶更是琳琅滿目，品牌管理亦成為一門學問，推動香港鐘錶業走向更廣闊的世界市場。

為推動鐘錶業的專業發展，無論是設計、製造還是推廣銷售，業界都一致推動鐘錶業的資歷架構，鼓勵從業員爭取專業資歷認可，提高個人的競爭力，優化服務質素，整體提升業界的專業形象。年輕人亦可修讀相關課程，獲得最基本的入行資格，於鐘錶業界發揮所長。

制訂鐘錶業能力標準 培育行業接班人

鐘錶業行業培訓諮詢委員會（諮委會）早於2004年成立，由業界的僱主、僱員、商會及工會等代表組成，重點工作包括制訂鐘錶業的《能力標準說明》，並進行業內諮詢，以確保這些標準切合業界所需，配合行業的發展。



清晰水平 明確晉升階梯

鐘錶業諮委會主席劉展灝，SBS, BBS, MH, JP一直積極參與其中，他說：「鐘錶業的《能力標準說明》可謂集結了業界的智慧，內容涵蓋整個產業的各個主要範疇，制訂一套客觀的能力指標；諮委會亦根據《能力標準說明》作為基礎，設立鐘錶業的『過往資歷認可』機制，以確認從業員於工作上累積的經驗、知識及技能。」

資歷架構除了可以應用於人才招聘和員工晉升外，更可用於公司發展規劃上，劉主席說：「當公司計劃開新店，需要引進不同技能範疇的新職位，招聘人手或進行內部提升時，可優先考慮已持有資歷架構認可資歷，具備相關技能的同事或應徵者。」他認為行業的《能力標準說明》，讓僱主更了解公司員工的技能差距，可以針對性地安排人手，配合公司的未來發展。

目前，本地鐘錶行業的從業員有逾三萬，從設計、研發到門市零售，橫跨多個工種，而香港鐘錶的進出口

劉展灝先生

SBS, BBS, MH, JP
鐘錶業諮委會主席
運年錶業董事總經理

產量及總值，高踞全球第二位，更是各地鐘錶品牌的集散地。因此，品牌管理及產品批發亦蓬勃發展。然而，由於生產成本上升，市場競爭激烈，不少廠商開始發展及建立自己的原創品牌；近年，許多手機生產商都積極開發智能手錶，令傳統手錶結合時尚科技與網絡元素，引領鐘錶業走進新紀元。

專業課程 為行業注入新血

劉主席說：「隨時代變遷，鐘錶多年來不斷創新求變，更新生產模式與優化技術，才能迎合市場的要求；業界對人才的需求將有增無減，至於零售及批發層面，在『個人遊』政策推動下，對前線銷售及售後服務人員的需求更為渴求。」

基於以上原因，鐘錶從業員有必要持續吸收新知識和技能，提升競爭力。過去，鐘錶業商會和僱主均提供在職培訓，一些規模較小的企業，則依靠有經驗的同事或師傅指導新人，應付日常工作，行業缺乏有系統、兼具質素保證的進修途徑。

他表示，近年得到各院校及培訓機構支持，新的人才得以逐步成長：「香港生產力促進局（HKPC）、僱員再培訓局（ERB）、職業訓練局（VTC）等機構均開辦不同課程，為業界提供了許多新血；還有個別公司及品牌的內部培訓，他們的教學內容均有取材自鐘錶業的《能力標準說明》，並通過課程評審，為業界培養優秀的接班人。」

專業培訓 提升各項技能

吸納人才 開拓黃金時代



以往，由於坊間開辦的鐘錶業培訓課程選擇不多，部分企業選擇自設內部培訓，但教授的技能水平和學習成效沒有劃一的標準。有見業界對專門人才的需求與日俱增，身為鐘錶業諮委會小組召集人的香港鐘表業總會顧問胡鉅泉致力培訓新血，積極參與鐘錶業資歷架構的策劃和推行工作，協助香港鐘錶業保持在國際的領導地位。

行業內外同受惠

從事鐘錶行業，新入職員工固然要投入時間和熱誠，掌握和鍛鍊技巧，在職人士更需要不斷裝備自己，才能趕上鐘錶業日新月異的發展。胡鉅泉有感道：「要留住人才，不論在職還是職前培訓同樣重要。」目前，香港專業教育學院開辦的高級文憑課程，內容涵蓋鐘錶業所需的基本技能和行業運作，由淺入深培育學員對行業的興趣，並構建入行路徑，為業界注入新血。僱員再培訓局亦開設技能提升課程，吸引不少在職人士或求職者前來進修，為不少擁有相關技能的在職人士補充理論知識，有助行業廣納人才和持續發展。對「紅褲子」出身，且累積豐富經驗的員工則可根據年資，透過「過往資歷認可」肯定其個人能力，並取得資歷架構認可的資歷，繼而持續進修，避免重複受訓。

課程培訓多元化

胡鉅泉表示：「鐘錶業界與培訓機構一直保持緊密聯繫，並為香港專業教育學院、香港知專設計學院、甚或僱員再培訓局等相關課程提供專業意見，令培訓課程更多元化，並能夠切合行業需要，如滲入機械錶芯原理等專門知識。同時，企校需要加強合作和宣傳，吸引中學畢業生選擇相關培訓課程，並提高師生與家長對各行各業的認知，鞏固『行行出狀元』的觀念，了解選修職業培訓課程有助年輕人開拓更廣闊的事業發展前景。」

香港大多數鐘錶零售店鋪代理各式各樣外國品牌，對市場推廣銷售和售後維修等專門人才十分渴求。每個

鐘錶品牌的成長歷史和機械工藝都有其獨特的發展故事；要成為出色的從業員需要投放時間，積累相關知識和經驗才能掌握行業竅門。另外，品牌管理和企業營運亦成為鐘錶從業員近年所需具備之技能，而相關課程亦應運而生。其他專門課程亦因應行業運作需要出現，如早前曾推出的鐘錶珠寶攝影課程等，可見課程種類日趨多元化。

行業未來展望

胡鉅泉表示鐘錶業的每個細節環環相扣，各個環節都需要大量的專業人才。他寄語有志入行的年輕人要考慮自己的性格和專長，才能找到適合自己的位置。他坦言香港擁有優秀的設計和銷售人才，未來希望多吸納新血，使鐘錶業更上一層樓。他期望透過政府和業界的相互配合，假以時日，有望趕上瑞士鐘錶的地位，推進香港鐘錶業踏入一個新時代。



胡鉅泉先生

鐘錶業諮委會小組召集人
東美錶業董事經理

經驗認可 打造專業形象

自我提升 在學習中成長

香港鐘錶的進出口量在國際上名列前茅，在零售層面上，因著自由行的帶動，鐘錶零售業務蒸蒸日上，行內亦不乏設計人才，更有不少有心人，致力推動鐘錶業發展，以香港表廠商會前會長葉小帆為例，他對業界不同工種的人才需求相當了解，並十分支持教育局提倡的資歷架構，因為客觀的資歷認證，能為鐘錶界打造專業形象。

年資經驗專業認證

香港鐘錶零售市場暢旺，不少店舖代理銷售國際鐘錶品牌，並肩負起推廣宣傳的責任。隨着內地的消費力日增，銷售和推廣的人才需求因而上升不少。擁有兩至三年銷售經驗的鐘錶從業員，可透過「過往資歷認可」機制，獲取認可資歷，得到社會和業界認受的資歷，既能確立自己在公司的位置，又能提高公司的專業形象，可說是一舉兩得。葉小帆表示：「截至今年，累計獲得『過往資歷認可』的人數已接近700人，最近兩年申請認證的反應熱烈，反映從業員有一種自我提升，不甘後人的上進心。這不論對公司的管理，還是從業員的個人榮譽，都百利而無一害。」

個人和業界
通力合作

推動「過往資歷認可」，除了依靠從業員的積極參與，更需要政府的支援，協辦推廣活動，當中，「學習體驗獎勵計劃」就是其中之一。早前，行業培訓諮詢委員會就選出三位在業內表現出色的人士，支持他們參與行業

相關的學習活動。葉小帆指出：「這三位得獎者不但對鐘錶行業抱有熱誠，並且身體力行不斷學習，自我增值。同時他們亦擔任行業推廣大使，以自身的經驗和閱歷作為榜樣，善用自我提升的體會，去推廣資歷認可的好處，宣傳效果定能事半功倍。」

鐘錶業的商會代表，深明人才與業界唇齒相依的關係，在培育新血上不遺餘力，例如為鐘錶課程的學員提供實習機會；並鼓勵僱主投放更多資源，推動員工持續進修，獲取更多認可資歷，或善用自己在工作崗位上積累的經驗和年資，申請「過往資歷認可」，為個人的事業發展建立清晰路向，增強競爭力。

以葉小帆為例，他鼓勵新晉設計師參加設計比賽，而且身體力行，用心推薦具備潛質的設計師參賽；他認為這既是個人的能力證明，也是學習和培訓過程的成績表，更可與一眾競爭對手互相觀摩學習。每年一度的「香港鐘表設計比賽」，更是新手測驗實力，了解行業要求，走向世界的一個學習途徑。

建立未來品牌

葉小帆之所以熱心推廣資歷架構，因為可藉此培養更多鐘錶界的專才，在現有的基礎上，全方位提升香港的鐘錶業的質素，推動業界建立自家品牌。在未來，他希望大專院校及培訓機構可以逐步推出資歷架構第五至第七級別的認可課程，提升行業和從業員的專業地位。

葉小帆先生

鐘錶業諮委會小組召集人
生泰錶業董事總經理



時代日新月異

設計與精密工程雙結合



時至今日，鐘錶不再局限於報時工具，更是一款時尚飾品。產品功能的變化促使款式設計不斷推陳出新，以致業界對設計人才需求大增。香港於90年代有自己設計的鐘錶產品，身為鐘錶業諮委會小組召集人的鄭華禮，早在80年代末已開始推出自家設計，以創新風格開創一片天地。

設計工程 備受重視

鄭華禮的公司從事鐘錶研發、設計和生產，深知設計工業的需求。現時業界普遍分為原設計生產商(ODM)和原設備生產商(OEM)兩種營運模式。前者由公司一手包辦設計和製作；後者則有客戶提供設計圖，由香港提供工程技術上的支援。他坦言，設計是一門高深的學問，將設計實體化，當中要考慮大量實際的製作工程及精密技術。很多時候，來自雙方的設計師和工程師，要透過三維模擬程式，呈現產品的模樣與運作，輔助討論，可見現今設計師要兼備設計和工程知識，難度大增。

課程實習 互相協調

畢業生完成相關培訓課程後，仍未能立即銜接工作，可見課程與工作實際尚有一段距離，實習正好提供銜接機會。鄭華禮提到：「一塊手錶的製作，無論是外觀、錶面、指針、錶帶、配件都各有學問，學員需要明瞭各項配件的基本功能和設計規限。因此，我們會安排新員工到內地廠房實習三個月至半年不等，務求他們可做到理論、實踐、市場三者結合。」

根據過去的招聘經驗，他認為設計學系出身的畢業生，創意豐富、個性十足，卻對市場認知不足，需要時間磨練，以提高他們對市場需求的了解，達到設計和商業考慮並存的境界。此外，有員工反映，不少實戰經驗

是課程未能涵蓋的，故實習機會彌足珍貴，使他們獲益良多，技術也日趨成熟。

商校合作 加強認可

作為僱主，鄭華禮更身體力行，非常鼓勵員工報讀進修課程；無奈可供選擇的較高級別課程有限。他希望涵蓋不同資歷級別、不同鐘錶工種的課程能夠百花齊放，供有志進修人士更多的選擇，方能配合鐘錶業的發展。

為吸納更多人才，鄭華禮積極與培訓機構合作，借助院校的力量，鼓勵優秀學生入行學以致用。他勉勵年輕人，興趣是克服困難的動力，不然工作會變得枯燥乏味。另外，他也建議員工或學生參加「香港鐘表設計比賽」。無論實習還是比賽，目的都是讓學生累積經驗，深化技能，更重要的是保持一顆學習、上進的心，才能闖出一番自己的事業。



鄭華禮先生

鐘錶業諮委會小組召集人

穎時錶業董事

鐘錶業 晉升路徑

鐘錶業所涵蓋的工種範疇非常廣泛，一般劃分為設計、製造、品質管理、營運管理、推廣銷售和售後維修，其晉升路徑如下：

設計

設計經理/主管
負責時計宣傳及展覽會設計；領導時計部門，按顧客要求設計時計產品。

設計師

協助設計經理/主管執行時計設計工作，以繪畫產品的基本美術稿及工作圖。

助理設計師

按照上級的指示，運用設計的基本知識，進行簡單設計工作。

設計



製造

生產技術員

在成錶裝嵌工場，按照機構既定的工序，進行簡單成錶裝嵌。

助理生產工程師

協助生產工程經理/工程師執行生產計劃，控制生產效率。

生產工程經理/工程師

負責全面生產計劃，以確保產品符合要求。



品質管理

品管經理/工程師
策劃、督導及管理在生產程序中的時計產品的品質，制定公司品管策略，確保符合品質要求。

助理品管工程師

協助品管經理/工程師，確保製成品的品質符合標準及規格。

品管技術員

執行日常的品質檢查工作，以確定配件或製成品符合既定標準。

品質管理



營運管理

助理主任

負責機構業務及營運的一般行政支援，如庫存管理、職業安全等。

營運主任

負責執行一般營運管理工作，使機構的運作更暢順，具有效率，達致機構既定的目標。

營運總監/經理

負責制定營運策略，包括人力資源管理、物流、財務、風險管理等。



推廣銷售

銷售/市場經理/總監
負責策劃、制定、指導和監督市場推廣及銷售工作，包括時計產品銷售策略、品牌策略及市場推廣策略。

銷售/市場主任

負責執行市場推廣及銷售計劃，以擴大時計銷路及推廣公司形象，執行與客戶服務有關工作及管理顧客關係。

銷售/市場助理

懂得運用對鐘錶市場和產品的知識，掌握接待顧客的技巧，向顧客介紹及推銷時計產品。

推廣銷售



售後維修

維修技術員

於時計產品零售店舖或維修工場，按工作指引，提供售後維修服務。

維修主任

負責複雜機械機芯及機械錶維修工作，並能指導下屬，執行售後服務及維修工作。

維修經理

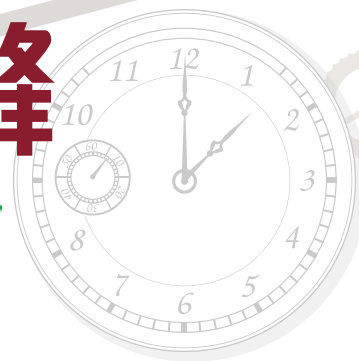
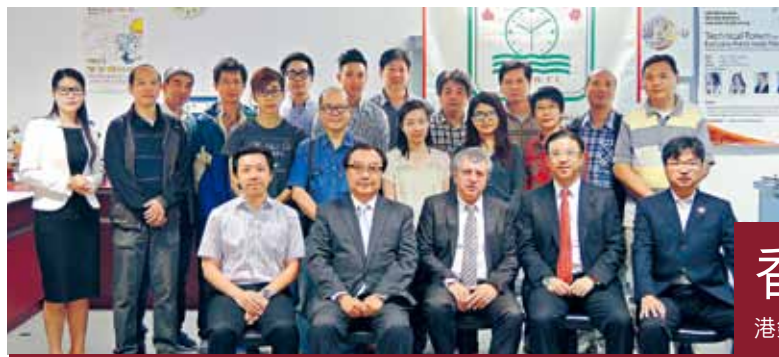
負責制定完善的時計售後服務及維修技術培訓計劃，加強售後服務網和提高售後服務質素。





聯繫業界 打造香港品牌

領導鐘錶業 勇闖高峰



香港鐘錶業發展逾半個世紀，現已躋身全球第二大鐘錶出口地，以美國及瑞士為兩大主要市場。早於1947年成立的香港鐘表業總會，可謂帶領本地鐘錶界騰飛的主要推手之一。

鐘錶界騰飛 重要推手

該會現屆主席高鼎國認為，鐘錶業從早年以配件生產為重心，走到千禧年後以市場為主導，人才需求亦隨之改變：「人才的專業性與國際視野，是維持香港成為世界鐘錶貿易中心的關鍵；隨著零售層面的高速擴張，前線銷售的水準、售後服務，都是重點培訓的環節；資歷架構的出現，正好為鐘錶界訂定客觀詳細的《能力標準說明》、繼而發展『能力為本課程』及『過往資歷認可』機制，鼓勵從業員不斷增值，整體地提升業界的專業性，帶動鐘錶業再闖高峰。」

香港鐘表業總會一直以打造香港鐘錶品牌為己任，務求鞏固香港的地位，成為僅次於瑞士的鐘錶業王國；由該會永遠名譽會長孫秉樞博士於四十多年前與亞洲各地共同創立的「亞洲鐘錶工商業促進研討會」，現已發展成為亞洲區內規模最大、最具影響力的業內研討會。此外，該會經常舉辦講座與課程，給從業員寶貴的學習機會，培養人才。

瑞士教授來港 人才爭相報名

該會副主席黃麗嫦說：「本年中，我們運用本會的

慈善基金，重金禮聘了一位來自瑞士的專家Mr. Samuel Lloreda，來港教授逾一百小時的課堂，傳授高級手錶精密機芯技術，報名人數非常踴躍，最終要按資歷經驗篩選合適的學員，證明從業員求學需求極大。」

她表示總會一直致力提高鐘錶從業員的技能水平：「優質的鐘錶產品，須配合優質的銷售服務，前線人員的服務水平、產品認知應該跟隨零售業務蓬勃發展同步提升；總會一方面與香港旅遊發展局及優質旅遊服務協會合作，另一方面則利用資歷架構提倡的晉升階梯，為業界僱員爭取認可資歷，或參加相關的培訓，旨在多管齊下，提升鐘錶零售業的服務水平。」

展望未來，她表示總會將會加強培訓者的角色，亦期望政府投放更多資源推動資歷架構，令僱主及從業員更認識箇中的好處，主動地參與其中；而年輕人也可藉此了解鐘錶業，吸引新一代加入，一同推動鐘錶業向前邁進。

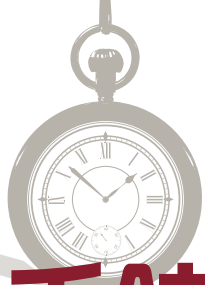


高鼎國先生
香港鐘表業總會 主席

黃麗嫦女士
香港鐘表業總會 副主席



行業暢旺
多元出路



本地工藝 媲美瑞士

智能手錶 業界新領域



上世紀八十年代，鐘錶業是支持香港四大出口工業之一。時至今日，縱然本地經濟以金融服務業為主導，香港的鐘錶製造的世界地位依然舉足輕重；香港表廠商會會長黎衍橋說：「以精密技術聞名於世的瑞士手錶，其實當中大部分的零部件是由香港製造的；每年鐘錶的出口量高踞全球三甲，2013年總出口達770億港元。而根據本年度首六個月的統計，本地手錶出口量亦較同期上升6%。由此可見，香港鐘錶業累積了長久的經驗，從研發、設計、物流、零售、代理、售後服務等整個產業鏈，均需要吸納各類人才，協助行業持續向前走。」



規劃發展藍圖 推動資歷架構

早在1968年成立的香港表廠商會，致力發揚本港鐘錶工業，團結業界及促進貿易交流，並與政府攜手為本行業釐訂合適之政策及條例等；現時會員商號數目達600多間，均為香港註冊公司。近年積極籌劃行業發展藍圖，與香港生產力促進局合作，成立香港鐘錶科技中心，改良科技、優化品質，並將各項新科技轉移至本港製造商。

在制訂鐘錶業的《能力標準說明》過程中，表廠商會及屬下會員均積極參與其中。

黎衍橋說：「在資歷架構未推行前，業內有許多富經驗與知識的人員，他們的專業技術一直被社會忽略；然而現在資歷架構可以通過『過往資歷認可』肯

黎衍橋先生

香港表廠商會會長

定人才的寶貴經驗，商會必定會不遺餘力地推動，希望業界人才拾級而上；當然，如能發展出鐘錶工程師的專業認證，將可以吸引更多具潛質的年輕人加入。」

開發智能手錶 吸納年輕人才

智能手錶是鐘錶的未來發展大趨勢，該會工商資訊及創新科技部長梁嘉威說：「韓國手機品牌已推出連結手錶的智能電話，其他品牌亦步亦趨，預計多功能的智能手錶，包含訊息提示、檢測心跳，甚至配合智慧家居操作的生產，將會相繼出現。然而手錶的零部配件、錶帶物料與設計等，卻是非常專門的知識及技術，手機生產商必須夥拍傳統鐘錶商，方可推出既合乎基本手錶標準，又具備智能科技的手錶，給鐘錶業界開拓了一條全新的發展路向。」

與高科技產品一起成長的年輕一代，投身智能手錶行業固然有其優勢，但梁嘉威特別叮囑：「新科技的確增加了新人入行的興趣，但歷史悠久的鐘錶業，背後蘊含的知識與專業，都得靠長期累積而來，有志者要有長期發展、不斷進修的準備，成功指日可待。」



香港表廠商會工商資訊及創新科技部長梁嘉威於五年前創立新的品牌，專門開發智能手錶的發展。



增加基礎課程 學費資助

吸納年輕人 投身鐘錶業

手錶之所以令人著迷，並非單純因其華麗的外表，許多人都希望了解，在清脆的滴滴答答聲背後，機芯系統如何精密準繩地運作。然而，市面上有關機械鐘錶運作的興趣班寥寥可數。於工聯會業餘進修中心任教機械鐘錶維修多年的港九鐘錶業職工會主席鄧偉雄表示，其課程屬市場少數，因此經常爆滿，反映不少人對機械錶的維修極感興趣，可惜鮮有學員因此加入鐘錶維修行列。



欠缺基礎課程 年輕人投身無門

鄧偉雄解釋道：「學員主要是業餘的鐘錶愛好者，旨在掌握及運用基本的維修技術，作為一項消閒的興趣。事實上，目前業界對相關人手極為渴求，鐘錶業內有幾家具規模的錶行及名錶品牌，每年均招聘見習維修人員，並提供專業、完善的培訓，吸引許多有志者甚至人才精英爭相申請，唯名額有限，令不少有志入行者望門興嘆，尤其是學歷較低的年輕人。」

港九鐘錶業職工會一直參與推廣鐘錶業的資歷架構，鄧偉雄認為資歷架構雖有助行業發展，但缺乏入門課程：「業界可考慮聯合教育機構，推出相關的《能力標準說明》為本鐘錶課程，供中三或以上程度者報讀，以實務為主，畢業生可取得資歷架構一至二級的水平，給全無相關工作經驗者一個入行門檻，同時推出相應的學費資助，減輕學員的經濟負擔；至於業界，亦要調整薪酬待遇，增加行業的吸引力，讓更多年輕人樂意加入。」

零售人手趨緊張 空缺持續

至於零售層面，香港百貨商業僱員總會理事長鄧祥勝認為，資歷架構有助業界的長遠發展，建立其專業性，工會十分支持，但在推行上並不容易，必須依賴僱主僱員多方合作，提高資歷架構的認受性。他表示：「零售從業者的銷售技巧可以跨行業應用，再配合不同行業的產品知識，專業的技能經時間經驗累積而來；業界有些年資高但沒有學歷的從業員，通過『過往資歷認

可』機制，憑過往的工作經驗取得資歷架構認可資歷，的確能給予他們一個肯定和鼓勵。」

根據政府統計處於2013年6月公布的《僱傭及職位空缺按季統計調查》，零售業近年人手愈趨緊絀，相比十年前，零售業職位空缺大幅增加四倍至約8,100個，當中的「珠寶首飾、鐘錶及名貴禮物」類別，空缺達258個，比率是1.3%，已較零售業平均的3%空缺率為低。展望將來，零售業的人力需求在2010年至2018年，預計會以每年平均1.4%的速率增長，高於各行各業平均的1.1%；反映業界對人手需求，將會再持續數年。

鄧祥勝先生

香港百貨商業僱員總會理事長

連陽平先生

香港百貨商業
僱員總會副理事長



鄧偉雄先生

港九鐘錶業職工會
主席

訂造合適培訓 提升競爭能力



鐘錶業屬既長青又專業的行業，周大福鐘錶副總經理潘小玲指周大福一向十分重視招聘、培育及保留人才，配合公司在鐘錶零售業務的發展，廣泛吸納有志、有潛質及充滿熱誠的人才加入，在協助員工的事業發展和個人成長方面均不遺餘力。

四個月250人獲認證 成績斐然

周大福招聘員工，除了透過招聘廣告和招聘會，更會與院校合作，舉辦職業講座。周大福為新入職員工提供入職培訓班，除了介紹公司歷史、運作、業務發展等企業資訊外，更有專為前線銷售員工而設的產品知識、顧客服務和溝通技巧等培訓，讓新員工能全面瞭解公司的業務、制度、標準及運作。此外，為推動員工挑戰自己、力求進步，周大福更支持員工參與業界的比賽，以促進他們與同業互相分享交流、切磋學習，從而拓闊視野、提升能力。

為鼓勵員工不斷自我增值，實踐終身學習，周大福致力協助員工獲取「過往資歷認可」，不但讓員工的專業技能獲得肯定，更可幫助他們鎖定進修目標及發展事業，逐步提高資歷，繼而提升專業能力及競爭力。在短短四個月裡，周大福已有超過250位員工順利通過認證，證明公司及員工的能力及實力獲得專業的肯定。

潘小玲表示，周大福十分支持「資歷架構」的「過往資歷認可」計劃，會繼續協助更多員工考獲「專項資歷」，一方面能以此激勵員工，另一方面亦可提升員工的專業能力，從而建立公司及品牌的專業形象。事實上，愈多同業參與及支持，「過往資歷認可」計劃的認受性亦愈高，對吸引更多生力軍投身鐘錶零售業，也有很大的推動力。

度身訂造培訓課程 打造光明職業大道

此外，周大福為鼓勵和支持員工持續進修，除設立「員工助學金」，讓員工報讀外間課程外；公司培訓科亦舉辦多個產品知識、銷售技巧、顧客服務等課程，並與各大鐘錶品牌合作，為員工提供度身訂造的培訓。例如與 Esprit de Luxe 合辦「手錶專業銷售技巧」，讓員工掌握如何與顧客建立關係、顧客服務及銷售流程、售後服務等，將所學的知識與技巧靈活運用於實際工作上。公司亦恆常與各大鐘錶品牌合辦培訓課程，如「手錶知識及維修保養課程」及「精英教練計劃」等等，全面提升員工對各品牌手錶的結構與功能之認識及實用銷售技巧，有助員工靈活應對不同銷售的挑戰。



潘小玲建議，有志投身於以銷售服務為主的鐘錶零售業的人士，須好好裝備語言能力及溝通技巧，更要具備專業熱誠、積極主動的態度及責任心，這些都是不可或缺的成功要素，其中以責任心尤為重要，因為任何僱主均希望能聘請到對公司及工作崗位上盡責，更是實踐品牌對顧客負責任的承諾。

潘小玲說：「前線人員應具備上進心及堅毅的精神，方能在競爭激烈的職場上脫穎而出。周大福相信新入行的員工即使沒有豐富的銷售經驗，只要具備上述特質與條件，亦能於業界創出自己的事業。」

香港製造 信心保證

錶廠與人才同步升級



在不少消費者的心目中，「香港製造」是信心的保證。本地鐘錶界的翹楚——連年錶業集團是本港少數仍保留生產廠房於香港的鐘錶生產商，為全球鐘錶出口第二大地區的香港，擦亮香港製造的金漆招牌。

三十年歷史 升級轉型

集團旗下飛騰錶業的品牌經理劉樂濤，娓娓道來集團的轉捩點：「集團早於1983年成立，以OEM（代工生產）為主，後來決意拓展高檔手錶市場，建立長遠的競爭優勢，遂於91年遠赴以高端製造技術聞名的瑞士開設錶廠，招募當地的專業技術人才，生產『瑞士名錶』，期間亦收購了當地三家著名製錶品牌，成為公司發展的基石；香港廠房則一直保留至今，從事裝配錶面、入殼、檢測等工序；至1999年，集團在內地開設零售店，標誌著我們從手錶設計、製造、批發，正式延伸至零售層面。」

該集團現有約一百名員工，專責生產裝嵌的專家約佔三成，劉樂濤說：「從集團成立至今，當中不少資深的老師傅已服務公司二、三十多年，見證鐘錶的工藝發展，是公司以至是鐘錶界的寶貴資產。」為肯定他們的貢獻，集團積極鼓勵員工申請「過往資歷認可」，不少資深同事更已取得資歷架構第四級的資歷認可；他認為資歷認可不但有利於員工清

晰自己的學習階梯，更可以了解不同職級所需的技能，有助將來的晉升，而企業擁有優秀、高資歷的人才，也是提升形象，贏取顧客信心的指標。

劉樂濤先生

飛騰錶業品牌經理

專科畢業生 業界羅致對象

經歷過多次的業務拓展，該集團十分了解人才的重要，劉樂濤說：「由於集團的業務涵蓋生產至零售營銷，我們需要吸納各類型的專業人才，如從職業訓練局畢業的專科學生，都是我們羅致的對象，可以擔任設計、檢測、營運管理、物流等各部門的崗位。」

他建議年輕人可以由專而廣，於鐘錶業開拓個人事業：「例如鐘錶設計師在累積設計經驗的同時，不妨進修產品研發、品牌建立的知識，因為他們的前途並不限於成為總設計師，亦可跨部門發展，學習如何定價、尋找客源，橫向增進鐘錶營運的知識，有助他們建立紮實而全面的基礎，走上管理人的道路。」

展望將來，他認為加入科技元素的智能手錶，是最具潛力的發展方向，配合傳統的中高低各個檔次的手錶，鐘錶業的未來將更百花齊放，給予有志入行者更多、更闊的發揮空間。



成功鐘錶銷售員之道

鐘錶店跟手錶品牌有緊密聯繫，店舖也是配合品牌的特色而設計。



對年輕人來說，銷售高檔手錶仿佛是高不可攀的行業，亦不懂得從何投身入行；於業界從事三十多年的喜運佳鐘錶集團常務董事梁青華表示，鐘錶業招聘前線零售人才時，最看重申請者的態度與勤學精神，行業知識可在入職後逐步累積。

勤學鐘錶知識 快速融入工作

梁青華說：「行業相關經驗並非必需，我們都歡迎一般高中畢業生，或從事其他零售業，如服飾鞋履、影音產品的從業員加入；如要成為出色的鐘錶銷售人才，熟讀各個品牌的歷史、設計特色等背景是基本功，我們會定期安排簡介會，由品牌代表親自向員工講解，詳細介紹他們的產品資料；當然，公司內部齊備各品牌的小冊子、鐘錶相關的書籍，新同事更可以向店內前輩請教，我們亦鼓勵富經驗者勿吝嗇指導，只要新人願意主動學習，定必有所長進。」

創立於1988年的喜運佳鐘錶集團，旗下分別有譽一及喜運佳鐘錶兩大零售品牌，代理逾40個瑞士名錶品牌，是香港

梁青華先生

喜運佳鐘錶集團常務董事

主要的高檔鐘錶零售商之一。受惠於自由行旅客，其專門店的數量不斷增加，遍佈香港、澳門及中國內地，員工團隊達二百多人。

該集團是業內最早期推動資歷架構的先鋒之一，集團一方面積極參與撰寫《能力標準說明》和「進階路徑」，協助制定行業標準及從業員需具備的技能水平；另一方面則鼓勵員工認可過往資歷，並於招聘廣告中，註明優先認受持有相關資歷的應徵者，大力推動資歷架構在鐘錶業的認受性。

推動資歷架構 提升專業形象

梁青華認為資歷架構能夠整體提升鐘錶業的專業性，而為了讓從業員考取過往資歷認可，僱主應主動予以鼓勵：「例如我們會贊助員工學費，資助他們報讀相關的課程，如他們需要於工作時間內上課、考試，公司也會盡量遷就，給予員工足夠的彈性，認真增值學習。」

跟過去相比，梁青華指出鐘錶零售經歷了巨大的蛻變：「早年的鐘錶界可謂『清一色』全男班，甚少女性加入，而且店舖集中，集團以一家總店作招徠；時至今日，鐘



各個手錶品牌都有其特色及歷史，是營業員必須掌握的基本知識。



喜運佳鐘錶集團常務董事梁青華說：「對年輕人來說，銷售高檔手錶仿佛是高不可攀的行業，但只要用心學習，鐘錶業發展大有可為。」

錶零售多以連鎖店形式經營，按手錶品牌分類，針對高檔、中檔或普羅大眾的市場成立專門店；對從業員來說，可發揮的崗位及晉升機會更多，營業員的男女比例也非常平均。」

該集團一直以「尋找獨特個人品味」為客戶服務理念，並以「信任」、「創新」及「卓越獨家服務體驗」三種概念為經營原則，設計一個專門、優質及沒有壓力的購物環境；服務理念要求營業員具備耐性及熱誠，用心了解客人的喜好，再提供充足的資訊及選擇，如擁有良好的溝通能力，能操兩文三語者，定必是獲聘的優勢。

行業穩健發展 吸納大專畢業生

至於行業的未來，本地鐘錶零售店的增長速度，發展平穩，梁青華認為：「鐘錶店的數目穩健地逐步增長，仍有足夠的成長空間吸納新人入行，讓他們發揮所長。」

他認為手錶是生活必需品，加上各品牌的款式推陳出新，人才不愁晉升前途：「銷售員的熱誠與溝通能力，始終是留住客戶的

關鍵，吸引他們重複光顧或介紹朋友來購物。我們也鼓勵年資深的同事跟新人分享經驗，傳授銷售技巧，薪火相傳。」

梁青華強調：「沒有經驗的年輕人或由其他零售店轉職加入的新人，不妨於試用期認真了解鐘錶業，看看是否適合自己；過去，我們也曾招聘大學畢業生為見習生，部分已晉升至店長或管理人，縱然也有一些轉投其他行業，但他們累積了鐘錶業的獨特經驗，再服務不同的行業，我們身為僱主，能為香港培訓人才，推動零售業蓬勃發展，也是我們的榮幸與責任。」

人才帶動 業務擴張

太子珠寶鐘錶公司



在短短三十年內，太子珠寶鐘錶從漢口道一個櫃位，發展成為中、港、澳三地合共二十家分店，結合鐘錶及珠寶的零售集團，該公司執行董事朱繼陶認為：人才是帶動集團高速發展的火車頭。

太子珠寶鐘錶執行董事朱繼陶認為，要留住人才，培訓、晉升、福利、歸屬感缺一不可。

高速發展 全賴人才

「目前集團約有六百多名員工；由於業務以零售為主導，我們希望吸納性格外向、健談及有志從事前線銷售工作的青年，招待各地的顧客。中學、大學畢業生，或從事其他零售行業的人才，我們都歡迎他們加入，並提供全面的培訓。」

新人入職後，將獲安排連串在職培訓課程，範疇包括瞭解企業背景、鐘錶知識、銷售技巧、對客服務、語言訓練等。銷售手錶的檔次，亦會跟資歷及表現掛勾，以增加新人上進的動力，朱繼陶說：「缺乏經驗的新人在接受初級培訓後主要負責較平價的產品，藉此逐步熟習鐘錶的銷售技巧，亦減輕他們處理貴重手錶的壓力，當新人有所表現時，會接受進一步的深化課程，並將可銷售中價及更高檔次的名錶，層層遞進。」此外，集團為每位新人安排一位資深同事為輔導員，協助他們適應工作，解決日常的問題，投入新環境。

外聘顧問 授管理知識

他補充，集團除了自行度身訂造的內部課程外也會採用外部的培訓機會：「例如各手錶品牌會定期舉行產品講座，我們會挑選合適的員工擔任品牌大使，學習新知識；至於兼顧管理工作的組長級員工，則會聘請顧問公司，教授「領導技巧」、「卓越管理」、「高效能人士的七個習慣」等工作坊，提升管理技巧；當然，員工亦可按個人需要報讀坊間的課程，如得到人事部確認，學習內容與工作相關，考試合格後可獲八成學費資助。」

值得一讚的是，鐘錶商近年流行主辦手錶鑑賞講座，邀請國際知名的手錶專家，親自講解各名牌手錶的構造及欣賞價值，主旨在吸引一眾手錶收藏家參加，接觸有消費潛力客戶；太子珠寶鐘錶亦採用此方法，但講座觀眾卻換成集團的前線銷售員工，原因何在？他說：「集團希望提高員工對高價手錶的認知及鑑賞能力，培養他們對鐘錶的興趣；因為興趣可帶動投入感，使員工維持對行業的



傳統上，鐘錶的顧客以男性為主，現時不少手錶設計加入珠寶鑽飾等元素，以擴大客戶群至女性用家。



太子珠寶鐘錶集團主席及行政總裁鄧鉅明博士, MH與一眾員工合影。



政務司司長林鄭月娥頒予太子珠寶鐘錶2012年度最佳服務零售商大獎。

熱誠，對前線銷售人才來說，他們愈瞭解名錶的細節特色，對客人的講解愈深入透徹，遇上收藏專家級的客人，也有充足的知識跟客人交流，贏取他們的信任。」

累積經驗 過往資歷認可

為了保持優質的服務水準，他表示集團還安排顧問公司定期到店面進行神秘顧客調查，評核員工的表現，取得高分者固然有獎金以茲鼓勵，不合格者則需接受額外的培訓，及早引導落後的員工，重上軌道。

至於資歷架構的「過往資歷認可」，集團亦大力支持，朱繼陶說：「早於2010年，集團首批申請並通過認可的員工已有16人，至於本年度，珠寶及鐘錶兩方的員工，取得認可的則達30人；對於一些年資高但缺乏傳統學歷的同事來說，資歷認可具有鼓勵及肯定的作用。」

在未來，他期望當局可以推動培訓機構開辦資歷架構第五級或以上的課程：「目前，鐘錶業的『能力為本課程』，最高級別為四級，使有志進修的從業員，暫時未能朝更高的級別發展；我希望當局能夠跟不同的大專院校合作，盡快開辦第五級或以上的課程，引領從業員持續學習，不斷進步。」

晉升前途 有能者居之

除了培訓與申請資歷認可外，朱繼陶認為要留住優秀的員工，集團必須從身心兩方面入手。眾所周知，零售業的工時長，銷售員長期站立，工作並不輕鬆，他說：「管理者要盡量體諒前線員工的休息需要，在平日晚上，店舖人流較少，人手稍為緩和，分店會安排同事輪流提早下班，享受正常的社交工餘活動；人事部也會組織足球隊、親子蛋糕製作班、聚餐等聯誼活動，供員工選擇參與，增加員工的歸屬感，也增添不同部門之間的聯絡，建立團隊合作精神。」事實上，在銷售旺季，當店舖需要額外的人手，員工也樂意加班協助，反映善待員工，可達雙贏的局面。

至於晉升前途，有能者居之最能表達銷售員的發展。他說：「集團設快速晉升制度，銷售表現出色者，年資淺的銷售員見習生，經過三個月的試用期後，可以馬上晉升至助理銷售員，一展所長。」他認為向同業挖角並非長遠計，集團的人才庫應通過培訓來累積：「加薪挖角不一定可以留住人才，當競爭對手出價再高一點，員工同樣會隨時流失，完善的管理之道，應該由培訓、晉升、福利、歸屬感各方面著手；並配合資歷架構的發展藍圖，讓員工清晰未來的前景，就能用心投入工作，主動學習增值，為自己、集團以至整個行業出一分力。」

見習生起步 蛻變鐘錶顧問



東方表行集團於1961年成立，分店網絡覆蓋中、港、澳、台，光是香港也有十四家分店，三百多名員工，代理近百個世界頂級鐘錶品牌，是業內最具規模的鐘錶零售商之一。為保持優質的服務，東方表行集團區域總經理林東興表示，經常安排神秘顧客到店面測試，評核同事的表現：「手錶零售並非一賣一買的簡單交易，營業員要跟客人交流，講解手錶特性，並且要多走一步，預測客人把手錶帶回家後遇上的疑難，例如保養、操作等，必須耐心講解程序，確保客人懂得使用後，方稱得上是一個完整的零售服務。」

張曜樂專心於東方表行發展事業，他勸勉年輕人不應急功近利，耐心在一個行業內鑽研學問，成功機會更高。

耐心交流 專業銷售技巧

林東興先生表示鐘錶零售渴求人才，集團對新入職的同事均提供完善的培訓：「集團會為新入職者安排一整天的課程，另有普通話課，由老師親自到公司開班，教授鐘錶業的專門用語，同事以小組形式上課，密集式學習。」

此外，在過去四個多月，集團先後有三十名員工通過認證，獲得「過往資歷認可」，最高達資歷架構的第四級。林東興說：「過往資歷認可肯定了同事們的努力，集團也積極參與撰寫《能力標準說明》和『進階路徑』，協助制定行業標準及從業員的技能水平；我們更鼓勵資深同事爭取更高級別的認可，一同建立鐘錶的專門性，使業界有共同的準則釐訂人才，提升整體的專業水平。」

見習生起步 晉身營業經理

在東方表行工作剛踏進第十一年的張曜樂（Charles），大學畢業後投考集團的見習生崗位，從前線銷售工作起步，現已晉升為營業經理，同時兼任培訓導師，專責培育新人，並曾駐上海一年半，指導當地分店同事。

十多年來，他對於鐘錶業的喜愛有增無減：「入職前我對手錶的認識不深，加入後我不斷鑽研鐘錶的知

識、各個品牌的歷史，另一方面則努力增進銷售技巧，耐心地聆聽顧客喜好，再推薦合適的產品，從銷售員蛻變為鐘錶顧問；累積數年經驗後，逐步取得客人的信任，建立了一批固定的熟客群，工作與收入愈見穩定，亦減輕了受外圍經濟起跌的影響；如年輕人願意付出耐性與毅力，鐘錶是一個值得長遠發展的行業。」

林東興稱讚Charles勤奮認真，入職一年多已有大躍進：「銷售人員的晉升並沒有年資限制，主動好學者就能達者為先，Charles能操兩文三語及上海話，是他的獨特優勢；我們也會招聘高中畢業生，一般花三年時間，如他們願意在語言、專業知識上多下苦功，按資歷架構的階梯提升能力，考取認證，晉升機會與薪金絕不亞於大學畢業生。」

林東興先生

東方表行集團總經理



學習體驗獎勵計劃 藉學習活動 燃亮心中那團火

在政府及業界大力推行資歷架構下，持續進修已成大勢所趨。剛於首屆鐘錶業學習體驗獎勵計劃脫穎而出的3位從業員，麥銳華（Andy）、梁皓淋（Iris）和黃於勤（Beliza）均於6年前在修畢IVE的時計科技高級文憑後，投身業界工作，期間有感自己相關的專業知識不足，便藉持續進修自我增值，增強自己的職場競爭力的同時，亦保持對工作的熱誠，燃亮心中那團熊熊不息的火。



麥銳華、梁皓淋和黃於勤



三問錶

不斷進修 朝學士進發

現時任職鐘錶維修員的麥銳華，曾為轉職而在職進修，溫故知新，「在IVE畢業後曾在維修部任職年半，然後轉做鐘錶銷售員兩年多，後來覺得還是維修工作較適合自己，於是便報讀了僱員再培訓局的機械機芯結構證書、機械機芯維修證書、複雜機械機芯維修證書，重溫相關機械機芯的專業知識。」而正從事鐘錶品質檢定的梁皓淋、擔任監控鐘錶生產流程（PMC）的黃於勤則將於9月兼讀理工大學的產品工程兼市場學（榮譽）工學士課程，向學士級別進發。

投身業界6年的麥銳華、梁皓淋和黃於勤，在報讀相關課程增值自己業內知識的同時，亦申請了「過往資歷認可」，分別取得售後維修二級、推廣與銷售二級、時計製造二級的專項資歷。身兼「時計科技校友會」會長的梁皓淋指，「目前香港鐘表業總會、香港表廠商會及不少業界僱主均十分支持推動資歷架構。除了以相關資歷作為招聘及員工晉升的客觀參考外，亦鼓勵員工申請『過往資歷認可』，讓有豐富經驗但欠缺學歷的從業員，憑着工作經驗申請認可的專業資格。」

（相片由受訪者提供）

參觀內地最大機芯廠

3人早前申請了鐘錶業「學習體驗獎勵計劃」，並成功獲選，於7月下旬一同參加了由「時計科技校友會」舉辦的天津海鷗機芯廠參觀活動，以完成計劃要求的學習活動。黃於勤表示，「天津海鷗機芯廠是中國最具規模的機芯生產基地之一，市場上差不多三分之一的品牌都採用過海鷗機芯，能深入窺視其內部生產線，機會相當難得。除了參觀廠房外，錶廠更安排了幾位資深員工分享其工作生涯。其中一位更屬國家級的製錶大師，曾完成一隻又一隻的複雜機芯，雖然已屆退休之齡，但仍打算繼續挑戰擁有更複雜功能的機芯，那份永不言休的精神令人敬佩。」

學習體驗獎勵計劃

自 2013 /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提升從業員知識和技能的多項新措施。其中「學習體驗獎勵計劃」資助得獎者參與行業學習活動，以擴闊他們的視野，並與本地或境外業界夥伴建立網絡。每個財政年度內，各諮委會可選出最多3名得獎者，每人可獲港幣一萬元獎金參加本港舉行的學習活動，若活動於本港境外舉行則可獲港幣三萬元獎金。

詳情：www.hkqf.gov.hk/AwardScheme.asp

鐘錶從業員

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



〈過往資歷認可〉嘉許襟章

申請「過往資歷認可」的程序



鐘錶業「過往資歷認可」共有29個資歷，涵蓋以下七個主要職能範疇：

時計製造

時計設計

品質管理

產品開發

營運管理

推廣及銷售

售後維修

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：

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>

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



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

(Watch And Clock Industry)

by Vocational Training Council for the following award in

Sales Promotion (Level 4)

茲證明

高資歷

符合過往資歷認可機制（鐘錶業）之要求

並由職業訓練局照章頒發下列資歷

C 推廣與銷售（四級） **D**

Sample



Seal of Trade
Test Registry

Mrs. Carrie Yau, Executive Director
Vocational Training Council
職業訓練局執行幹事尤曾家麗女士

A 職業訓練局獲委任為鐘錶業的評估機構。

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。

D 資歷架構下的資歷分為七級，由最基礎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。

VTC

資歷與實務並重

鐘錶人才搖籃

畢業生的作品合照，環環相扣的鐘錶齒輪，就像人才培育與行業發展的緊密關係。

李壽生先生

香港專業教育學院工程學科
(在職培訓組) 項目經理

職業訓練局可謂香港鐘錶人才的搖籃，早於1979年已舉辦相關的專業課程，造就一代接一代的專才，支撐行業飛躍發展。時至今日，該局之香港專業教育學院(IVE)，積極將課程緊緊扣連政府推行的資歷架構，開辦多個鐘錶業「能力為本課程」，使學員學習實務知識的同時，亦可取得三至四級資歷，開展終身學習的旅程。

實務學術 兩者兼備

香港專業教育學院工程學科(在職培訓組)項目經理李壽生說：「我積累了多年教學經驗，許多校友漸有所成，跟業界建立了深厚的合作關係，老師們都是實務與學術兼備經驗導師，教材也是按照鐘錶業的《能力標準說明》編寫，非常具針對性。課堂主要以工作坊形式教授，每位學員都可使用由校方提供，從瑞士購置的精密鐘錶裝嵌工具，即時實習，操練技術；實驗室則配備高科技的三維掃描器，用以製作手錶零件或外殼等模型，學員可以善用尖端的科技及工具，追求更精湛的工藝。」

李壽生強調課程集中教授鐘錶的科技、維修、售後服務、營運管理等，並非設計、營銷或市場推廣，是培訓業界的幕後英雄。眾多課程中，兩個晚間課程「時計維修

與售後服務專業文憑課程」及「時計科技及維修專業證書課程」，最受在職從業員歡迎。

「許多現職從業員都求學心切，晚間兼讀課程最能遷就他們的工作時間；重點是兩者均為資歷架構認可課程，順利畢業者可獲得第四級資歷；如持有『過往資歷認可』資歷的學員，可獲豁免部份科目，減少重複受訓。」

精密鐘錶 有賴團隊合作

畢業生的出路多元化，技術人才可以投身錶行的駐場維修技師，而外國品牌也會羅致本地人才，處理部分維修工作。由於IVE鐘錶課程的畢業生已具備紮實根基，入職後再學習品牌的特色，即可投入工作，極受業界歡迎。



校內的各款鐘錶鑲嵌工具，均由瑞士入口，是質量的保證。

李壽生說：「部份課程還安排鐘錶廠房考察、內地交流等活動，加深學員對整個鐘錶供應鏈的認知，了解團隊合作的效益，掌握與內地廠房同事溝通的竅門，對營運管理與顧客服務課程的畢業生尤有幫助。」

展望將來，他認為教育局剛推出的學分累積及轉移政策，可以鼓勵有志者更有效率地爭取更高學歷，持續學習；他期望學界能孕育更多有熱情、主動、勤奮好學，又對鐘錶具濃厚興趣的年輕人，使鐘錶業百花齊放，帶動香港經濟。



鐘錶業「能力為本課程」

(資料來源www.hkqr.gov.hk)



| 登記號碼 | 課程名稱 | 營辦機構 | 登記開始日期 | 登記結束日期 |
|--------------|--------------------------|----------------|------------|------------|
| 14/001783/L2 | 成錶及石英機芯結構基礎證書課程 (二級) | 職業訓練局 (再培訓) | 01/04/2014 | 04/05/2015 |
| 14/001782/L3 | 石英行針機芯結構原理及維修技巧證書課程 (三級) | 職業訓練局 (再培訓) | 01/04/2014 | 04/05/2015 |
| 14/001793/L3 | 機械機芯結構證書課程 (三級) | 職業訓練局 (再培訓) | 01/04/2014 | 04/05/2015 |
| 14/000687/L3 | 石英錶科技及維修單元證書課程 (三級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000694/L4 | 鐘錶零售店之成本會計單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000691/L4 | 鐘錶業之顧客服務單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000689/L4 | 機械錶科技及維修單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000692/L4 | 鐘錶零售店之營運管理單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000690/L4 | 機械錶等時性科技及維修單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000693/L4 | 鐘錶零售店之督導及品質管理單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000688/L4 | 手錶外觀件科技及維修單元證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000686/L4 | 時計售後服務管理專業證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000685/L4 | 時計科技及維修專業證書課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |
| 14/000684/L4 | 時計維修與售後服務專業文憑課程 (四級) | 職業訓練局 香港專業教育學院 | 02/12/2013 | 31/08/2016 |

推動本地產業

「香港鐘表展」可以說是鐘錶界的一項盛事，每年匯聚多家來自世界各地的參展商展示特色鐘錶產品，為全球同類型展覽中規模最大。貿發局致力推動鐘錶業的發展，與香港表廠商會和香港鐘表業總會一直緊密合作，每年舉辦香港鐘表展，為業界提供重要的貿易平台，締造更多商機。去年，鐘表展就吸引了近19,000名買家到場參觀採購。



尊貴品牌 載譽歸來

香港鐘表展踏入第33屆，今年將會有超過760家來自19個國家及地區的參展商，其中，比利時、印度、伊朗及阿聯酋首次有參展商參與。於去年首次推出的「國際名表薈萃」得到買家正面評價，今次將載譽歸來，網羅了145個尊貴鐘錶品牌，並設五大主題區，包括「World Brand Piazza」、「潮流時尚」、「巧匠瑰寶」、「華麗歐陸」以及今年新增的「智能手表」，吸引全球各地實力買家到場採購，了解市場最新趨勢。

本土創新意念 開拓海外市場

香港貿易發展局副總裁周啟良表示：「香港鐘表展讓業界聚首一堂，除了連繫各地展商及買家之外，我們亦藉此機會與香港表廠商會及香港鐘表業總會舉行『香港鐘表設計比賽』，藉以提高香港鐘錶的設計水平及鼓勵創新意念，讓大家欣賞本地創作，推動香港鐘錶業的發展。」今年比賽已經踏入第31屆，公開組的主題是「時間掌控世界」，而學生組的主題則是「智能世界」，一共收集了近180份參賽作品，參賽作品水平高，能為香港鐘錶業注入新動力。得獎作品將於展會期間展出，讓國際買家了解本土設計，有助本地業界開拓海外市場。

鐘表展每年都在展會期間舉行多場現場活動。當中包

括研討會、論壇、交流酒會等，讓業界人士交流行業資訊，共策商機。今年大會將舉行超過30場活動，其中「亞洲鐘表研討會」邀來Fossil集團亞太區高級副總裁 Jack Quinlan先生擔任主講嘉賓，為業界人士講解腕表與時裝的配搭及關係。而「香港國際鐘表論壇」亦匯聚來自世界各地的業界翹楚，包括來自香港、中國內地、日本、韓國、瑞士、歐盟等代表，共同探討行業發展前景。

注入創新元素 無懼激烈競爭

周啟良續稱：「消費市場競爭激烈，要讓產品鶴立於群，成功搶奪消費者的眼球，便需要發揮創意，推出自家設計，發展成具獨特魅力的品牌產品，提升競爭力。我們亦都留意到本地業界逐漸由OEM（原設備生產）發展到擁有設計專長的ODM（原設計生產），再到強調品牌價值的OBM。近年，市場從公司形象、產品設計、零件、包裝上都追求獨特性，提升產品的價值，刺激消費者的購物慾。行業正需要對產品設計、營運管理及市場推廣等方面的人才，持續推動業界發展。有意投身鐘錶行業，必定要具市場觸覺，緊貼潮流，發揮獨特創意，讓顧客保持新鮮感。鐘錶市場發展瞬息萬變，而每一件鐘表產品都是藝術精品，從事鐘錶行業人士必需懂得靈活變通，同時亦要心思細密，洞悉市場趨勢，為產品注入創新元素，提升競爭力。」

顧問及培訓服務 保持領導地位

鐘錶市場是變化萬千的，隨着時代科技的變化，手錶本身的角色亦有所轉變，由本來純粹報時的儀器，轉變為身份的象徵、時尚的配飾及紀念物等。於1995年由創新及科技基金資助成立的香港鐘錶科技中心，致力協助本地鐘錶業加強在世界市場之競爭力及領導地位。



加強培訓 全方位支援

香港生產力促進局材料及製造科技部首席顧問孫國偉表示，香港鐘錶科技中心提供多方面鐘錶相關的服務，包括：業務及人力資源發展、產品及流程設計服務、技術轉移、生產服務及測試服務；全方位培訓專業人才。

另外，中心會舉辦研討會、會議及工作坊予鐘錶製造業界參加，協助業界掌握市場趨勢、製造技術、創新設計、品質要求等的最新資訊；而工作坊則推廣新的製造技巧，協助中小廠商掌握有關的經驗，驗證其生產能力；亦會舉辦各項海外考察活動包括參觀大型展覽會、國際知名鐘錶公司和研究院，主要是讓業界到海外觀摩及了解各地鐘錶相關的製造工藝，開拓視野，並提升業界從業員的技術水平。

改革技術 應付人才需求

對於有意投身鐘錶設計或製造而缺乏相關基礎的年輕人，孫國偉建議他們可以報讀一些進修課程，了解相關的知識及技術。在鐘錶製造方面，僱員一般需要掌握熟識鐘錶產品製造的相關知識、鐘錶配件的製造方法、裝配工序及生產管理知識等，例如：電腦輔助設計/電腦輔助製造、製造技術應用、表面處理、電鍍、打磨及手錶裝嵌等。



而在鐘錶設計方面，僱員則需要了解鐘錶設計概念、應用設計相關技巧及市場需求等，例如：設計具創意的鐘錶產品、電腦軟件設計、新功能設計及掌握產品潮流等。

本地各大院校也開設不少設計、製造及工程相關的課程，這些課程提供了很多相關的知識和技術科技。而針對鐘錶行業的人才培訓，香港專業教育學院（李惠利分校）提供了很多與鐘錶行業直接相關的課程，從全日制的高級文憑課程，至短期技能提升課程，都涵蓋其中。

孫國偉說：「作為鐘錶行業的從業員來說，能否捕捉因變化而帶來的機會是成功的關鍵，所以從業員應該多留意行業及市場的最新資訊，加強自我的市場觸覺。在機會來臨之前，亦應該多充分裝備自己，持續進修，為擴充自身的能力，多考取專業資格，彰顯技術、認可能力，為未來開拓更多的機遇，無懼將來的變化及挑戰。」

學術・職業・持續教育 三者互通 增競爭力



在2012年12月，鐘錶業同業一起簽署「推動資歷架構約章」。



七級資歷 以行業為主導

終身學習、持續進修是很多香港人所堅持的理念，亦是香港特區政府教育局發展資歷架構的目的；資歷架構秘書處總經理彭炳鴻說：「香港走向知識型經濟，為了提升人才的競爭力，在2004年，行政會議通過成立一個跨界別的七級資歷架構，對應初中至博士的級別，連同一個質素保證機制，清楚說明不同資歷的水平，確保這些資歷的質素，銜接不同程度的資歷，藉此鼓勵終身學習，建立一道四通八達的學習階梯，促進學術、職業培訓及持續教育三者的互通。」

資歷架構以行業為主導，彭炳鴻簡介推行資歷架構的歷程，他表示，香港的資歷架構參考了英國、澳洲及紐西蘭等地的成功經驗：

「教育局就每個參與資歷架構的界別邀請業內的代表成立『行業培訓諮詢委員會』（簡稱諮委會），當中包括業內僱主、僱員及專業團體代表及相關政府部門，綜合不同持分者的意見，至今已為二十個行業/界別成立了諮委會；鐘錶業是最早成立諮委會的兩個行業之一。」

彭炳鴻先生

資歷架構秘書處總經理

在成立行業諮委會的同時，亦致力完善職業培訓，為行業制訂《能力標準說明》：「如行業積極領導職業教育，職業培訓成效將更高。我們協助行業撰寫《能力標準說明》，確定不同工種與崗位的技能要求，方便企業按照客觀的準則進行培訓及招聘，循序漸進推行資歷架構。各類教育培訓機構亦可依此設計合適的課程，開辦『能力為本課程』；為確保資歷的認受性，資歷架構內設有質素保證機制，課程必須先經過質素保證，才可獲資歷架構認可，頒發相關資歷。」

種子基金 支持長遠發展

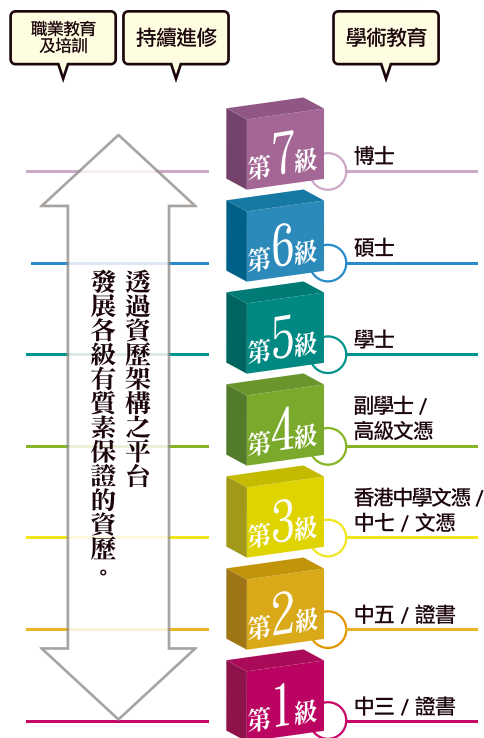
至於經驗豐富的從業員，當局亦設立了「過往資歷認可」機制，讓有志進修者透過工作經驗取得資歷認證，確定進修和進階的起點，毋須重複受訓。

經過十年的努力，彭炳鴻喜見各行業的僱主、僱員、商會及工會代表，由早期的不太理解，逐漸感受到制度帶來的好處，繼而積極支持。在未來，他表示資歷架構將有更多元化的發展：「在本年7月，教育局在資歷架構下制訂學分累積及轉移政策，學員在一項資歷或某學習環境中累積的學分，可獲計算於及轉移至另一項資歷所需的學分內，毋須重複學習，節省時間與金錢。」

政府一直不遺餘力地支持資歷架構，財政司司長在2013/14年度的財政預算案中，已撥款一千萬港元，支持各行業諮委會推動資歷架構；本年度再下一城，行政長官在2014年施政報告中設立十億港元的種子基金，支援資歷架構的持續發展，可見政府對資歷架構有長遠的承擔。

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。



鐘錶業《能力標準說明》

- 一套以「能力單元」為基礎的資料冊，包含鐘錶業各主要職能範疇下不同級別的能力要求及成效標準。
- 鐘錶業的八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

為了提升鐘錶業的專業地位，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配套措施、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：

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

資歷架構秘書處

電話：2836-1700

電郵：hkqf@edb.gov.hk

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8,300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