



資歷架構
Qualifications
Framework

製造科技業

入行晉升 全面睇



製作：

JOB MARKET
www.jobmarket.com.hk



目錄

P.02 配合大環境趨勢
人才增值闖出天地

P.03 資歷架構是什麼？

P.04 香港作為大本營
資歷架構延續行業發展

P.06 高級技術人才爭奪
模具製造全面高端自動化

P.10 輕工業工程師天下
金屬壓鑄升級轉型

P.14 塑膠電鍍求通才 坐落大灣區
生產進軍多地點

P.18 行業職位巡禮
工程師及高級技術員

P.21 北上發展趨勢
衝出香港 往大灣區出發

P.23 《能力標準說明》
職業發展最佳指南

P.25 「過往資歷認可」
轉化你的職能經驗

P.27 「過往資歷認可」（RPL）
問與答

P.28 香港資歷架構
進修及終身學習平台

P.29 政府支援
資歷架構基金（QF Fund）

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

製作：JobMarket 求職廣場出版有限公司

出版日期：2019 年 7 月 2 日

版權所有 不得翻印



行業以科技製造 機遇由人才創造

六、七十年代香港經濟起飛，全城最大、最風光的行業就是輕工製造業。「造模」、「壓鑄」、「串膠花」等技術，凡到過工廠打工的老前輩起碼精通一、兩門。至八十年代，香港人力及土地資源成本急速上漲，已實施開放政策的中國大陸，陸續吸引眾多人才和工廠北遷，導致本港相關從業員數字下跌，整個行業似乎已日漸式微。

然而，香港輕工製造業並非夕陽工業。自上世紀末科技迅速發展，加上全球消費模式演變，業內大環境生產方向已由勞動密集，轉型至技術密集。近年常談及的產業高端自動化、精密研發、專門技術提升等，早已實現，成就今時今日已升級轉型的製造科技業。

為更進一步協助製造科技業高速發展，各界有識之士不遺餘力提升業界品牌，積極使行業職能標準化。眾多持分者當中，香港資歷架構率先在製造科技業的模具、金屬及塑膠業制訂《能力標準說明》，以此作為確認從業員資歷的客觀基準，並鼓勵業內人士獲取資歷架構認可資歷，達到吸引更多年輕人才投身製造科技業。

若然你正計劃如何在大灣區着先機、創未來，又或者只是單純希望不要「入錯行」，不妨多了解製造科技業及相關發展，放膽踏出第一步，擴闊視野，總會找到最適合自己的機遇，在職業生涯中創出一片天。



劉志偉

製造科技業（模具、金屬及塑膠）
行業培訓諮詢委員會主席

製造科技業（模具、金屬及塑膠）
行業培訓諮詢委員會主席劉志偉先生年輕時曾留學澳洲，回港後接手家業—金屬原料；四十多年間，身兼多個公職。面對行業北上轉型，他期望後起之秀認清自身能力，乘上大環境經濟快車，並善用資歷架構（QF）平台，在事業大道上一展實力。

配合大環境趨勢 人才增值闖出天地

《能力標準說明》

循序漸進 修業晉升有方法

資歷架構 發揮社會功能

劉主席表示，資歷架構（QF）所發揮的最大功能，就是在社會既定及有限資源下，提高有關員工職能轉移性及彈性；當勞動力調配做妥，行內所有持分者皆能共享最大得益，繼而帶動整體社會進步。他十分期待業界內外以及年輕一代可以全面認識QF所帶來的各種好處。

「過往資歷認可」 助大師傅升級轉型

當僱主需要聘請人，或者從業員欲轉行時，資歷架構（QF）便「幫到手」。劉主席指出，製造科技業內有不少大師傅學歷不高，卻很受業界尊重。不過，當他們踏出行業，就會變回寂寂無名。對於具備實力的從業員，以《能力標準說明》作為基準的「過往資歷認可」（RPL）便派上用場，好讓這些人才得以通過另一官方途徑，於行內行外也獲得僱主肯定。他還提及現時入行切入點比過往高得多，「以往十二、三歲便是『出身』之時，今天年輕人多完成高中或大學才投身社會。雖然不用讀很多書也可在製造業生存，甚至做大師傅，但若不持續增值，有朝一日想完全改行也未必容易。」

會計師出身的劉主席，大半輩子都貢獻給製造科技業。他認為在資歷架構下有「行業天書」之稱的《能力標準說明》在行內非常重要：「業內所有持分者，即僱主、僱員、培訓機構和院校，萬事起頭全都靠這本『行業天書』。一方面，培訓機構可按着製造科技業《能力標準說明》，為業內人士設計相關課程；另一方面，僱員可參考這些標準，為自己規劃進修及晉升方向。」

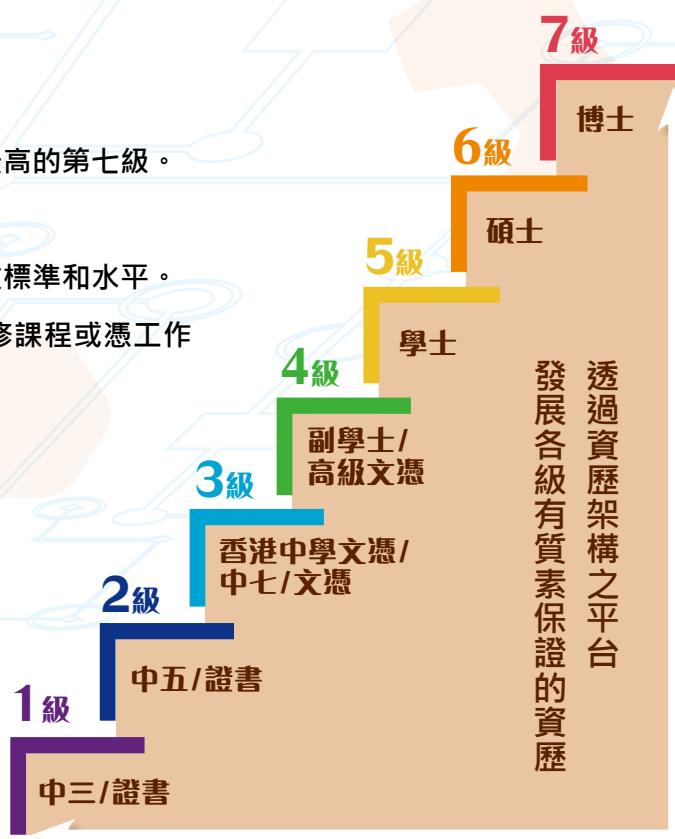
此外，一套對業內各範疇能力詳細列明的標準，對從業員轉工、轉型，也無往而不利。「每個行業也有相通崗位，如銷售、市場、管理、物流等；當從業員按着《能力標準說明》逐一參考或進修，清楚每項專門技術要求，就可提升職能轉移性（transferability），即使轉職不同行業也無礙發揮個人專長。」

「大環境已配合」 及早適應闖一片天

中國改革開放四十年，工廠北移，解決了人才缺乏和成本問題；與此同時，業界「為勢所逼」地升級轉型，享受足三十多年經濟發展成果。行業未來又是如何？「國內市場正由勞力密集走向機器輔助，『中國製造』早就全面增值；加上業內環保意識增加、生產原料和人力資源成本上漲，大環境已經配合香港人發展。」他強調，倘若各位不去適應，或者避開選擇已增值的工種去做，將會不進則退。

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、職業及持續教育界別的資歷。
- 透過「資歷架構通用指標」，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獲得認可資歷。



《能力標準說明》

- 一套以「能力單元」為基礎的「行業天書」，包含製造科技業各主要職能範疇下不同級別的能力要求及成效標準。
- 製造科技業（模具、金屬及塑膠）《能力標準說明》的十個主要職能範疇如下：



《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

- 選擇切合業界需要的進修課程
- 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

江漢波先生（波哥）年輕時，從工廠最低層做起，到現時貴為製造科技業（模具、金屬及塑膠）行業培訓諮詢委員會（諮委會）副主席。早成為「老行尊」的他，如何看待行業轉型？資歷架構（QF）對你有何幫助？他寶貴的打拼經歷，或令你對製造科技業，多了一份了解。

UNICO



香港作為大本營 資歷架構延續行業發展

成功非偶然 把握升級機遇

1966年，波哥由日薪只有八元的雜工做起，其後轉當工模學徒。「當時想向師傅學習技術，只有比勤力更勤力，把低技術含量的工夫全部做妥，才能請求學做較高技術的工種。」「滿師」四年後，年輕的他辛苦成立一人公司。憑着取價公道建立口碑，規模日漸擴大，兼為客戶測試工模。除了擴闊專業範疇，波哥在業界結交甚廣。

1985年，全行因人手不足需轉戰內地。波哥設立了國內首間包辦代料加工的模具工廠，接觸不少大企業，擔起整條產業鏈。2008金融風暴，港資企業於珠三角縮減三分之二，「能存活下來的必有過人之處。」自此，公司集中火力升級至高端路線，造就波哥今天之地位。

高端工種成未來 新一代宜整裝待發

波哥表示，製造科技業已非上一代所認知的行業。「傳統家長認為從事工業等於藍領工作，其實港資企業正不斷製作世界最頂級的產品。在『總部經濟』規劃下，香港新一代大可放眼業內高端工種，如管理、工程、高級設計等。」

他更透露港商尤愛採用港人，對於「白紙一張」的港青，皆會用心向高端人才方向栽培。「到大灣區大展拳腳，從高端工種入手，起步點便更高。具有博士學歷的話，更有數百萬元研發經費等着你。而對於大學或大專生，我們也有配對計劃，為學生提供無數實習機會。能否掌握機會，全取決於你是否具社會觸覺、主動關心國情和不同業界行情。」

江漢波

製造科技業（模具、金屬及塑膠）
行業培訓諮詢委員會副主席

以「總部經濟」出發
邁向最高端產業路線

工業觀念上，波哥主張香港應定為「總部經濟」，而非以多少生產比例在港製造來理解。「香港作為大本營，以港人一貫靈活變化的文化管理模式營運。哪怕工廠設在華東、華北，甚至世界任何一個角落，依然能把業務拓展至全球，繼而支撐工廠持續營運。這就是香港工業、香港制度。」

機會在於參與 僱主僱員同受惠於QF

人人都想當老闆，大量冒起的初創企業想生存，必定到處搶人才。員工想提升能力、升職加薪？唯有靠進修。不過，並非所有課程受業界認可；若進修資歷架構（QF）認可的課程，必然事半功倍。

他強調，香港QF正是中國大陸未來人才職能的樣本。在「工業4.0」及「中國製造2025」的願景下，資歷架構已經很完善。但「沒有最好，只有更好」，他期望QF能於行內愈來愈普及，使更多持分者參與其中。

他回想多年前QF在製造科技業展開籌劃，實行了一段日子後，成效顯著。「業界透過諮委會訂訂的《能力標準說明》，乃結合行業精英的心血而成，對僱主聘請人才幫助很大。而『過往資歷認可』機制（RPL），正正是以該說明作基準，評級上能夠客觀反映員工實際工作經驗和行業技能。」他認為，只要業界人士主動參與QF各項計劃，無論僱主或僱員都可以受惠，達致雙贏。

諮委會與業界內各持分者共同為製造科技業制訂了《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，詳細明確地將行業的技能規範化，按QF分為七級，定下專業發展的階梯。



僱員拾級而上 規劃事業路向

僱主可根據《能力標準說明》開發內部培訓課程、制定職務說明及表現評估報告，以至進行人才招募等。江漢波表示在製造科技業內開始有公司參考《能力標準說明》設計內部培訓課程，供其僱員修讀。江先生指，「業內亦有企業應用《能力標準說明》在人力資源發展的範疇（如人才招募、編制職務說明，以及制定員工晉升基準等）。」

僱員可以拾級而上，並可按QF攀上專業的地位，取得社會的尊重及相應的待遇。他們更可按《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。

江先生提醒，培訓機構可以參考《能力標準說明》去設計課程。「我知道在坊間有培訓機構開辦資歷架構第五級的製造科技業『能力為本』課程，展望有關課程能為行業培訓更多合適人才。」

「過往資歷認可」 招聘升遷有根據

香港資歷架構下的「過往資歷認可」機制（RPL）為業界從業員提供另一個途徑，確認他們在職場上所積累的工作經驗和能力，從而取得資歷架構認可的資歷，提升他們在學習甚至工作上的進階機會。

愈來愈多僱主及培訓機構開始認受「過往資歷認可」資歷。在人力資源管理方面，僱主可視「過往資歷認可」資歷作人才招聘及升遷考慮。在持續進修方面，培訓機構可視「過往資歷認可」資歷為入學條件之一。

江漢波表示，現時申請者只須提交工作經驗及年資證明文件，便可取得第1至第3級資歷，只有第4級資歷須接受簡單評估。「我鼓勵具一年或以上經驗的現職從業員申請『過往資歷認可』資歷，成功通過RPL取得資歷者，更可即時申請及發還100%費用。」



蔡俊杰

鴻利達集團行政總裁

高級技術人才爭奪

模具製造全面高端自動化

時下流行的手機、家電產品，多屬美國、韓國的大牌子；光學或汽車用品，則以歐洲、日本名廠出品大行其道。然而，品牌背後，模具製造價值，往往被人忽視。其實，模具在商品生產過程和研發技術至關重要。以下帶你北上深圳，了解鴻利達模具團隊如何成為聞名國內外製造科技業的「有名英雄」，以及前輩入行打拼之道。

學徒出身 工廠一角創業 今成集團CEO

七、八十年代是香港模具製造業風光時代。跟不少港人一樣，蔡俊杰先生少時為幫補家計入行，轉眼間已是鴻利達集團的行政總裁，在國內有兩家大型工廠，兼香港模具協會主席。作為過來人，他認為年輕人進修學習十分重要。「身為五兄弟姊妹之首，爸爸叮囑我不應放棄學業，但當時哪個工業不需長時間加班工作呢？幸好，我後來進了一家大公司，支持我半工讀，四年間兼讀了職業訓練局（VTC）模具學徒計劃，課程涵蓋英文、電腦及加工技術等。」

「學徒計劃畢業後，我立志創業，購入一台結構很簡單的機床，在一位朋友的工廠角落展開自己的事業。1997年時，我跟隨香港模具協會到星馬學習，發現當地模具工業發展已拋離香港。當時我認為鴻利達也能做得好，回港立馬購入近百萬元的機床發展。現在回想，正是這種好勝的競爭心態，堅持專業與創新，才持續帶動團隊成長。」

「鴻利達成立三十年，頭十年主要為餬口，想着如何生產得更快、更好；其後十年業務上軌道，便着眼精密加工；現在我們投入技術創新研發；別人做不到，我們便去做。」他深信，機會是留給做足準備的人。「機會何時降臨是難以預料的，唯有專注於具挑戰性的工作，才能把握先機。」



新一代冒起 「香港模具業從未消失」



模具製造行業基地轉移至珠三角地區，「但模具業從未在港消失，只是近年出現了斷層」。他提到，模具業在歐洲等地仍由上一代管理，反觀本港，已由正在冒起、高學歷的年輕一代接手。「早前，我們代表模具業組團到德國學習，見到世界各地組員多為業界第一代老闆和資深從業員。香港組別特別多青年人參加，平均年齡比印度還低。這反映香港第二代即使具較高學歷，也很有興趣接手模具行業。舉一個例子，我們有一位副總裁便是畢業於香港科技大學。」

合作無疆界 重視包容不同文化

談到行內哪些職位最為搶手，蔡俊杰認為是高級技工，因為行內每間公司也會搶着聘用。「今時今日當技工一點也不辛苦，靠的都是自動化設備和電腦程式，而且待遇和行業地位已超越一般國內公務員，甚至比得上工程師。早前國家投入大量資源研發戰鬥機，其機翼平衡技術就是靠資深技工去製作，還拿了國家獎項。技師可按志向晉升，例如專門負責提供方案的工程師，或者升任管理層等。」

他又表示，公司不同時期也有不同國家的人才加入，例如星、馬員工和愛爾蘭顧問等，業務部亦曾有同事來自美國和意大利。「香港員工比例約百分之一，想入行不一定從事技術職位，還可考慮多個範疇，包括研發、管理、業務、周邊服務，以及行政等。」「至於到國內做事，只有兩個注意點：第一，溝通語言，這個香港年輕人應該問題不大；第二，大家需接受不同地區有文化差異。要知道不同家庭、學校，以及省與省之間也有差異，更遑論兩個行政體。」



高端個性化 絕非夕陽工業

蔡俊杰認為，模具製造位於整個工業鏈中上位置，因此肯定不是夕陽工業。「拿高端產品如汽車和飛機，又或者個性化商品來說，總離不開批量生產和模組創作。整個製造工序——從設計、精密加工、調試，到大量生產，講求團隊緊密合作。我認為模具製造業在全球很多地方也『有得做』，唯國內城市整個工業配套鏈尤其高端成熟。今天，各地客戶已非只求便宜，而是求快、求精；短時間能大量高質生產，只有中國能做到。現時行業已全面潔淨、電子自動化，系統提升。」對於在模具製造業努力多年，不但取得客戶認同，更獲取香港工商業獎—機器及機械設計獎，他深感榮幸。

人力資源部高級經理梁秉然亦補充，鴻利達一向致力提升企業文化，在內地及香港大專院校亦推行實習計劃，提攜年輕一代。同時積極參考香港資歷架構（QF）下的製造科技業《能力標準說明》，在人力資源發展的範疇上應用，例如編制職務說明，以及制定員工晉升基準等。此外，公司亦為員工培訓及提供海外參展機會，例如由香港生產力促進局舉辦的國外考察，使員工可見識國外水平。



鴻利達各式各樣生產製成品

模具總監： 資歷架構中港同重視



康慧 - 模具工廠總監 (左)
王偉光 - 模具總工程師 (右)

康慧擔任模具總監，管理設計部、製造部、品管部、PMC部。他在江西出生，畢業後到深圳工作。他表示，最初從事產品開發，工作輕鬆但有點空虛，便轉當模具學徒，全因有興趣和看好前景。「我從工程師一步步做起至今天成就，當你一路走來發覺自己價值有所提升便不會感到辛苦。由於模具業無時無刻都在變化，已不是一個單方面的行業；尤其工業管理，除了常見人力資源、工程技術和項目管理外，還需要將精密生產與自動化控制、資訊科技融合，超越材料技術層面，須不斷突破自己。」

他雖然長駐內地，但對香港資歷架構發展亦十分了解：「資歷架構本身就是對行內從業員能力的認可。現在大陸勞動部門也愈來愈重視職責資歷；不論私企或考公務員，專業技術的承認都跟資歷架構形式息息相關。」

總工程師： 內地工作沒離鄉感

總工程師王偉光專責技術研發，瞬間已入行逾三十年。「在香港一間工業中學讀書時，我已對繪圖和金工有興趣。當時正值中英談判，不少工廠轉移內地，我便跟隨大勢北上，其實香港模具業北遷已較紡織或電子業遲。」

「不同產品也必先要有模具，不止塑膠、五金，亦包括機器製造和倒砂模等。我們有不少產品皆由塑膠取代，例如電木材料，亦會以塑膠殼代替金屬殼。材料上，從前流行單物料，演化至今，以四、五種物料製成的也不乏。」



公司獲各項業界傑出獎項無數

「香港地位特殊，至上世紀末模具業在珠三角一帶發展仍不大，主要靠香港技術帶起。反觀亞洲，日本一向是學習對象，台灣和韓國競爭力也很高。七、八十年代，香港不少模具師傅轉戰新加坡，後來更遷往加拿大，原因是兩國政府優才計劃吸納人才。」他又笑言從沒有想過移民，因為他的家庭在香港，即使平日在內地工作，也沒有離鄉背井、出國的感覺。

模具業務經理： 樂享深圳北生活

模具業務部經理許加攏1992年從福建移民香港，加入鴻利達，從學徒開始到設計，項目管理，業務和成本分析。他深明一技傍身的重要性，便學習當年較熱門的造模技術。2000年公司工廠遷往深圳北，至2004年他正式長駐內地，現負責模具業務開發與專案管理，兼任成本核算與報價管理。從專業技術角度，協助客戶評估產品設計方案，提供專業意見。他指，一般青年完成學徒計劃，只要努力工作，不出十年都有機會晉升部門主管。為了使香港員工在內地安心工作，公司在薪酬福利、居住環境、飲食及生活安排也非常不錯。



梁秉然 - 人力資源高級經理（左）
許加攏 - 模具業務部經理及成本核算部經理（右）

工作待遇優厚 港青宜把握先機

今時今日，國內模具製造行業地位經已提升，令從業員的發展和工作待遇均有所改善。不少行內資深員工表示，國內無論是專責技術類的技工、工程師、程式人員，又或者負責跟進項目、協商、營銷的管理人才，其工作環境、薪酬福利，以及業界地位，早比從事一般公務員有過之而無不及。由此可見，只要年輕人比身邊同儕先踏出一步，放眼全國，憑着獨特優勢可以快速攀上職業階梯，不應畫地自限。



配套優越 周邊發展勝港工廠區

是次採訪於深圳北進行，附近是布吉老街，以及剛翻新的旅遊和餐飲熱點——甘坑客家小鎮。公司旁有一新設鐵路站正在趕工，廠內大而寧靜，工人不多卻有不少先進機器，還設飯堂、宿舍、康樂設備、圖書館、球場等，一應俱全。便捷的周邊配套，以及具朝氣的生活圈，跟港人平常所想像的工廠區可謂截然不同。





李遠發

嘉瑞集團創辦人及主席

輕工業工程師天下 金屬壓鑄升級轉型

在歐美提倡的「工業4.0」聯乘粵港澳大灣區概念下，近年金屬製造業變遷巨大，早已不見工人肩並肩在工廠裏，滿頭大汗地為汽車上螺絲的光景。不論技術及行業品牌，金屬製造業正徹底升級轉型。相信不少有意投身這個行業的人士，都想知道現在是否入行時機，以及行內最渴求哪方面的人才，而資歷架構如何幫助業界發展等。讓嘉瑞國際主席及香港工程師跟大家親身分享行情。

傳統香港製造 從小五金到一站式生產

「我們是很傳統的香港製造。」嘉瑞集團創辦人及主席李遠發先生（發哥）在行業發展上侃侃而談。「年輕時不像今天這麼多娛樂或課程修讀，為幫補家計我便跑到塑膠廠做暑期工，由裝箱做起，其後轉當工模學徒。」七十年代，發哥憑雙手創業。「那時候經常出現對造模和啤工師傅造工質素的爭論，為免費時失事，我們同時接手壓鑄和造模，一做便四十年。」

「公司初期為OEM（代工生產廠），生產金屬製品，以壓鑄技術為主，兼辦注塑。早年製造皮帶扣、鎖扣等，吸引不少廣州師傅來發展。接着發展家居類金屬配件，並包辦後期加工，如物理電鍍、拋光，提供一站式服務。」他在1988年轉戰深圳，其後於大亞灣設分公司，另設廠於平湖、蕪湖及蘇州，仍以香港為總部。

Ka Shui 1980

嘉瑞國際控股有限公司
KA SHUI INTERNATIONAL HOLDINGS LIMITED

成立壓鑄學會 新材料年產逾萬噸



香港壓鑄學會於1985年成立。身為創辦人之一，發哥積極參與外國考察團，了解不同元素合金製造技術。1995年，學會聯同香港生產力促進局推動鎂合金發展；他北上投地生產，拓展新材料市場。首件鎂合金製成品是知名PAD掌上電腦，「當年一部塑膠製PAD掌上電腦售二千多元，加了鎂合金外殼盛惠四千元。考慮到一些小玩意，如Walkman（隨身聽）、手機等配件附加值高，便積極擴大生產。鋅合金方面，當時國內鋅合金出口以公斤計算，我們卻只以件數計算；自北上轉型後，我們每年產量增至過萬噸。」

工科底最「渴市」 大灣區有助吸納人才

現時行業市場化、生產輕量化、講求節能減排，發哥明言「前景相當不俗」。然而，人力資源不足情況從未間斷，「工程師乃公司最需要的人才。」發哥提及，招聘一般技術工程人員尚算容易，因現時機器自動化，操作並不難。但現時行業升級轉型，具變革思維的工程人員十分「渴市」。「具工科底子的人才，專業知識基礎厚、想法實際，但在學校學到的理論，不一定能夠應用於工作上，是靠經驗一步步建立才可實踐出來。雖然，論個人發展或不及金融行業快，但勝在職業夠穩定扎實，於製造科技業工程崗位發揮，同樣可有上佳前途。」



隨着時代變遷，創新科技進步，行業北上轉型升級乃大勢所趨。「我們從二千平方呎工廠擴大至一萬平方呎，落戶多年至今早已不用走回頭路。國家稅制不變，但在大灣區能獨享優惠，加上跟香港慢慢融和，還有政策保置高端或碩博人才，多了解大灣區發展自然知道機遇較香港多的是。以往國內也很重視環保和安全，不過執行力不夠，只着眼招商引資；現在舊城變新城，各樣條件都吸引很多。」

密切院校聯繫 設企院助薪火相傳

嘉瑞國際亦不時收到香港院校參觀請求，訪問當天就有大專生及三間中學學生實地參觀工廠運作。「我們定期跟香港的大學、職訓院校和廣東技校合作，辦培訓班吸收學員，期望可讓年輕一輩率先體驗行內企業環境。」正經歷升級轉型的製造科技業，新舊兩代須靠薪火相傳，才能把行業延續下去。

發哥還透露：「我們會聘請碩士或博士生帶動公司科研發展，同時成立企業學院，向他們或由行外加入的人才進行實務應用和技術培訓，但往往引來其他公司向我們一些剛完成培訓的員工高薪挖角。」對於留住精英員工，他笑言這門學問始終高深。





資歷需機制評定 見工晉升靠QF

經驗老到的發哥指
以往不時有應徵者面試表現理想，真正工作時卻力有不逮。有時員工技術性強望升職，其管理或營商知識始終需要一個客觀機制評定。他形容：「一位應徵者或員工見識多少、讀過多少，我們都依靠資歷架構（QF）下的製造科技業《能力標準說明》制定公司員工評級機制。如此一來，人力資源評估和企業數據管理，才能更具系統式地發展下去。」

在製造科技業，香港僱主十分重視資歷架構。發哥表示，「QF經過眾多業界精英商討多時，是一個很好的參考標準，能帶動製造業打好企業管理基礎。派發獎金時，我們設有公平的評級制度；除了工作表現，也會按員工資歷架構資歷的等級及公司的評級機制考慮，對於員工、學員、企業管理的崗位評定都非常重要。」

香港項目工程師 國內嶄露頭角

不少在國內設廠的香港老闆都喜歡聘請同聲同氣的香港人。嘉瑞國際項目工程師余子健（Ken）便是其中之一，第一份工作已在這裏做起，更由上班第一天起北上，至今剛好十年。

Ken初學畫3D圖時便立志設計一套全新的工程或商業系統，於香港理工大學修畢工業系統工程後加入公司。「十多年前上大學時，並不了解太多內地發展事宜。當時流行土木工程，只有在內

地才能在工業系統工程方面大大發展。在國內輕工業不愁找工作，因為行內每間公司都需要工程專業。」

「我以Management Trainee（管理培訓生）入職；採購、品質、模具、工程、客戶和銷售也曾做過。幾年前公司轉型至ODM（設計加工），我被調至產品及新類型技術開發部門，現時負責項目評估及科技資料搜集。」



余子健 - 項目工程師

新興技術陸續實現 系統軟件工程大派用場

數十年前仍是紙上談兵的理論，現今國內很多供應商都能實現出來。至於公司產品及技術研發，Ken指：「較簡單的，我們有塑膠材料研發，用於嬰兒、寵物及醫療用品；複雜一點有APL（等離子光源），照明系統設計及測試。現時公司開始採用新式技術，如PVD（真空電鍍），以真空狀態下的磁場轟擊打床，直接把金屬帶至產品表面，比傳統方法更環保。」

被問及系動自動化會否取代人手，Ken表示人手分成不同層次，技術含量不高的勞動力的確會被機器取替。「德國車廠裏已沒有多少工人為汽車上螺絲，全由機器運作。不過，這些機器不會自行操作，始終需要一班高專業知識人士，例如系統工程師、軟件設計師等設立、操控及保養整條自動化生產線。」

最快一年晉升 港式統籌具優勢

Ken表示，員工多為上一代師傅，希望見到更多新血加入。關於香港年輕人北望大灣區這回事，「其實已非停留『適不適合』的思考層面，而是有實際發展需要。」他最後談及港人北上優勢：「相對於國內員工，香港員工更懂得轉彎、變通，語文能力及國際視野較佳，對客戶的觸覺亦很敏銳，港人北上尋找項目管理或統籌工作都有優勢。」

對於持續學習新知識，他補充：「這裏有不少培訓課程供員工報讀。當員工認為有需要增進某方面，例如軟件程式，公司就會開辦，而且每次修畢後也有證書。」他還提到以往曾經保留師徒制，但時下年輕人又不願花十年八載由低學起，故此行業培訓現已講求快速和系統性，短則一年、長則三年便會有員工升職或進修評估。

行業供應鏈完善 打工創業機遇處處

綜合十年國內工作經驗，Ken笑言從沒後悔當初北上的決定。至於現時大環境變遷，中港差異減低，反而需要趕上國家急速步伐。他補充，「若年輕人仍顧慮薪酬問題，其實以同一職位來說，再計算兩地物價，尤其港資公司在國內跟本港同業職員的福利和待遇已沒兩樣，而且發展與升遷機會一點也不比香港少。」他認為如港青視創業為目標，國內會是較佳選擇。「由於國家整個行業供應鏈非常完善，加上消費人口極龐大，發展製造科技事業的發展空間自然比香港大。」

具生活空間 國內工作環境佳

國內工作其中一樣令Ken最滿意之處，就是不像在香港工作般令人壓抑。「這裏地大租金低，每間工廠容納三千員工也不曾感到擠迫。而且，我在公司附近能以低價租住大屋，公餘時還有很大空間消遣或發展個人興趣。」他期望時下年輕人拋開誤解，別以為工廠還是七十年代迫滿工人辛勞開工的日子；在一些先進企業裏，他表示工廠環境甚至比起一般辦公室更好。



JMI

精美集團

番禺南豐塑料制品有限公司



陳偉文

精美集團總裁及行政總裁



塑膠電鍍求通才



坐落大灣區 生產進軍多地點

想過從事塑膠製造業嗎？或許你自問學歷不低，對從事這個比較傳統的行業未必感到興趣。然而，在21世紀塑膠跟電鍍技術關係密切，行業早已自動化及全面提升。想當年一位學院派青年接手父業，何以北上設廠？他又如何藉着資歷架構（QF），推動員工和業界發展？精美集團老闆和年輕北上員工故事，將助你更認識塑膠製造科技行業發展，重新定立入行去向。

繼承父業 邊走邊學 五年翻本

「創業可以沒有限制，但必須跟自己交待；第二代接手則是在一個已成的平台上再發展，需跟別人交待。」身為精美集團總裁及行政總裁，陳偉文先生如此談及創業跟第二代接手生意的分別。

陳父憑電鍍業起家，寄望兒子繼承。陳偉文在1985年從英國倫敦大學學院物理系畢業後回港助家業發展，廿多年間已進軍全球多個產業。「大學三年讀到的都是基礎理論，做生意就要邊走邊學。」他指公司早年已成功轉型、拓展海外：「我接手後，公司出口量由不到一成升至九成，主打美國市場，五年翻本。」

從「摸石過河」 到乘坐經濟快車

陳偉文談到，過往人手不足乃轉戰內地的誘因。「香港製造業六、七十年代一般都在深水埗、柴灣等地設廠；後來規模變大，逐漸擴展至荃灣、屯門。這不只反映地方不足，其實自製造業蓬勃時期，香港從來都面對勞工人數不足的問題。」

「自中國經濟開放，整個香港製造科技業在八十年代也是『摸着石頭過河』。眼見其後同業北移深圳，甚至沙井，我們便陸續把所有生意搬上來。要知道當時由香港去沙井需足足一整天，不像今天兩小時便能到達。」

多地點成大趨勢 港人需重新定位

關於行業前景，陳偉文認為到處都可以發展製造事業，「無論塑膠、五金、電子，以至整個製造科技業，也有共同挑戰。其實你在香港、中國大陸或台灣發展，通通都行；不過從原料、製造、加工，以至銷售部份，我敢說未來必定是以multi-location（多地點形式）運作。」

他認為，香港製造業一直存在，只是港人需要知道自身定位，爭取在整個供應鏈最具價值之處，例如設計或研發等。做生意，必須根據不同地點優勢，獲取最有價值的資源：「如果全部製造過程都在同一地點完成，在商業上，那就會是相當不智了。」



工程技術專才缺 最盼通才湧現

跟其他製造科技業情況相似，陳偉文直言，塑膠電鍍業內最缺技術和工程人員。他特別盼望有更多multi-discipline（多學科）人才出現：「國內專業人士很多，但通才很少。就算在香港，律師、會計師般需考牌的專業人士也好，專才一直大有人在。但正式管理一個項目，串連不同範疇，一個能跨越範疇的通才便有其突出之處。」

噴淋及化學鍍
表面處理過程



現時精美集團香港員工約佔一成，本港人才在國內仍可有優勢？「香港員工思想較國內員工西化，文化上接受新事物適應程度較快。如果是通才，能多方走位，懂得轉彎，肯定更有優勢。」

引進機械人操作



深知員工所需 寄語港青耐心探索

陳偉文指出善用人才，就要平衡各人歸屬感、晉升機會、人情味、金錢等要素。同時明白員工在不同階段有不同發展需求。例如員工想讀書學習，就主動負責其進修事宜。

為人父親，他對年輕人入行並沒有太多指點，卻抱持獨特的生涯建議：「第一，要open-minded（開通明智）；若杯子已滿，如何盛載外來事物？第二，不要『用耳朵做人』，凡事要親自去正面接觸、多作嘗試。第三，需要捨得花時間探索自己真正的興趣。社會上，不會有很多人一畢業便能從事終生不換的職業，23至30歲根本是最精采的探索時期，『後生仔』應從不同地方尋找不一樣的機遇。香港行業種類不多，主流希望投身銀行、地產本無可厚非，但相對來說，製造科技業發展較持續穩定。」

噴淋及化學鍍表面處理過程

納入香港資歷架構 助業界全面標準化

身為香港資歷架構（QF）下製造科技業（模具、金屬及塑膠）諮委會委員，陳偉文認為該架構率先把一般性的製造科技業，即塑膠、五金、工模涵括在內，有助設立劃一及標準化的平台，推動整個行業及人才發展。同時，QF亦有利更多僱主、從業員選用具行業價值的計劃。「例如我們有做ISO 9000及14000系列（國際標準化組織設立的標準，一種新創的品質保證制度和系統規劃），提供相應專業培訓計劃，協助員工規劃進修或事業晉升，這些都與香港的資歷架構關係密切。」

「我們一直都在參考QF下的製造科技業（模具、金屬及塑膠）《能力標準說明》作為公司內部指引，這也是精美集團及所有大公司未來跟隨的方向。對一些中小企來說，一般人力資源部忙於招聘、計糧等，已經分身不暇。若要親自制定一套全新指引，相信會百上加斤。因此，我很期待資歷架構能統一業界標準，以助中小企長遠制定管理規劃及成長。」

香港畢業生升管理層 望帶徒弟徒孫

在香港土生土長的李偉強，現為精美集團電鍍部助理經理，主管公司生產線。十四年前從香港專業教育學院（IVE）應用科學文憑畢業至今，青春歲月都在南沙度過，他北上打拼的經歷又是如何？

「在IVE讀書時，老師常常說香港製造業已經斷層，因此十分寄望我們一代投身業界，多多回饋社會。當時學校安排我們到內地不同工廠參觀，其實廠方也很有意思招攬年輕畢業生。經我比較過後，最後決定北上加入這間主要從事化工的公司。」

「2005年到南沙工作時，工廠附近都是農田，真的算是開荒。今時今日，配套完全不同了——城市發展、交通網路、飲食改善極大，近年還開了兩間大型商場，成為大灣區其中一個經濟中心，中國發展步伐真的很快。」

身為中層員工，李偉強特別強調工餘學習的重要性。「這行不少公司都鼓勵員工多加增值。早幾年我曾回港讀書進修，上司和同事也十分支持。公司亦會定期安排培訓，邀請知名講師或技師傳授新知識、新技術，例如教授一些ISO國際標準認證，令自己以及其他同事也不會跟世界水平脫節。」

他還談及，公司現正努力取得多個認證，希望可以協助團隊更上一層樓。「我們在一些電鍍商會或學會已經頗為知名；個人來說，若果能夠以師傅身分，帶領徒弟徒孫提升業界知名度，那就最好。」



李偉強 - 電鍍部助理經理



陳偉文先生及精美集團員工

投身國內名企 收入穩定晉升快

李偉強回想當年隻身到南沙，至今仍感獲益良多。「十多年轉眼便過去了，今日市內已經美輪美奐，如果新一代到這裏發展，已毋須辛苦去開拓。」至於北上的考慮，不外乎發展機會、工作待遇及治安環境等因素。身為過來人，他建議港青不用滿腹思量，「只要親身來看看，便知道這裏絕非部分港人想像中那麼不足。倘若年輕人一畢業便加入大公司發展，會較易適應培訓和有關文化；加上收入較中小企高、穩定，晉升管理層時間還不比在香港打工長。」他又謂，有志在已全面升級的塑膠電鍍業一展所長，投身國內較具名氣的企業絕對是不二之選。

衣食住行無憂 鼓勵港青安心北上

被問及在內地工廠工作有何體會，李偉強高興指：「十多年了，我早已完全習慣南沙生活；星期一至五在這裏工作，六時下班回宿舍，逢周末回港放假，或者跟同事到附近城市遊玩，交通都很便利。在這裏工作，不必急着融入國內，只要抱着理解的心態已足夠。有好幾位同事更在南沙成家立業，生兒育女，薪水福利也較其他製造行業略佳，生活無憂。有意投身塑膠製造業的青年，真的完全不用怕離港北上。」

行業職位巡禮

製造科技業（模具、金屬及塑膠）的僱主或部門高層較重視工程師和高級技術員/高級技工。這些「搶手」人才，兩者工作範疇及進階路徑是怎樣的？

工程師 以科技設計實現無限可能

通常來說，工程師必須具備該工程範疇的相關學位。在中國，工程師屬中級技術專才，與高校講師並列，薪酬和發展前景不用置疑。在各大企業職級裏，可晉升為高級工程師及總工程師。工程師領域分工十分專門，製造科技業內，常見崗位有研發工程師、產品工程師、工業工程師、項目工程師及機械工程師等，但工種亦時有出現重疊。靈活變通、具國際視野的香港工程師，在創科或高端範疇方面或更具競爭力。



行業
職位
巡禮

研發工程師 R&D Engineer

產品設計與開發，從成本、繪圖、模具結構、注塑工藝、電路、專利到市場等各層面也要有認知。

新產品導入，製造技術及設計，做到
承上（研發）啟下（實現產量）。

產品工程師 Product Engineer

工業工程師 Industrial Engineer

整合各方人員、工廠設備、生產物料、操作方法，設計生產系統及編制流程，提升產能及效率，對裝配工序駕輕就熟。

項目系統評估及推動，後期跟進、資料搜集等，
保證項目可按時完成，須盡量滿足客戶要求。

項目工程師 Project Engineer

機械工程師 Mechanical Engineer

設計可實現的產品，著眼內部構造、
零件支撐、連接方式等，須具備電腦
輔助製造的應用知識。



高級技術員 科技生產的「無名英雄」

高級技術員/高級技工在任何一家工廠都是「寵兒」。其職責按工廠性質及公司架構而定，一般包括監督工程、提供技術支援、加工、維修保養、器材評估等，旨在為用戶解決問題及提出改善建議。高級技術人員雖然不需要具備學位資歷或工程師資格，但不代表其專業知識及經驗比工程師低。近年國家級高端產品，例如飛機機翼及機身的製造，要是欠缺高級技術員或具豐富實踐經驗的資深技工，也絕不能成事。

事實上，高級技術員或高級技工職系，與初級工程師的薪酬待遇、福利，以及行業地位，已經沒有太大分別；特別在國內，前者還比一般公務員有過之而無不及。現今行業轉型升級、產業鏈自動化，技工操作機器不太費工夫，其辛勞程度遠低於過往數十年前胼手胝足的景象。工程技術人員若持續進修，不斷吸收市場最新科技，同時學習管理技巧，更可躋身工程師梯隊，前途無可限量。

至於兩者最大分別在於學歷。若你持有相關學士學位，大可晉身工程師之列。另外，工程師及技術人員欲進一步鞏固職業發展，或者進階升遷前途，不少情況也需要按公司要求「考牌」；兩者工作性質有異——前者更傾向理論，後者着眼實踐技術。換言之，工程系畢業的大學生多數向工程師進發，學歷不高的從業員多投身技工職系。



行業職位巡禮



工程師 VS 技術員

	工程師	技術員
學歷要求	工程相關學士學位	相關認可證書 / 經認可學徒訓練
入職崗位	(助理) 工程師 / 管理培訓生	(初級) 技工
需「考牌」	✓	✓
工作性質	重理論、設計、研發、管理、溝通	非常重視實踐技術、着手運作機器

進階路徑

製造科技業本身涵蓋大量專業領域，能細分的行業甚多，單就模具、金屬及塑膠門類而言，其工種範疇已經非常廣泛。年輕人入行途徑一般劃分兩類，條件為持有相關學士學位，以及具中學程度或相等學歷；兩條階梯有時互相交替。以下為主要進階路徑及行業職位說明：



行業職位巡禮



衝出香港 往大灣區出發

近年常聽說年輕人宜放眼內地，到大灣區尋找機遇。究竟此「區」是甚麼？對本港職青又具備何等吸引力？

大灣區，全名粵港澳大灣區（Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area），由中國珠江三角洲地區的城市群組成，即連同香港及澳門，與廣東省九個毗鄰城市合作而成的龐大經濟圈。其實此發展概念並非新事，上世紀末所指的「珠三角」就是其藍圖前身。根據國務院辦公廳發佈的《粵港澳大灣區發展規劃綱要》，香港被提案為大灣區內四大中心城市之一，作為整體發展的核心引擎。而透過城市重新定位，並與其餘地區緊密合作，相輔相成，可發揮極大的創新互補作用。

大灣區知多少

名稱	粵港澳大灣區（簡稱大灣區；前身為珠江三角洲一帶）
地方包括	廣州、深圳、珠海、佛山、東莞、中山、江門、惠州、肇慶、香港特別行政區，以及澳門特別行政區（九市二特區）
總人口	7,000 萬（截至 2018 年）
總面積	5.6 萬平方公里
性質	以創新為主要支撐的經濟體系和發展模式的戰略
提出	2015 年首次在國家文件「一帶一路」中提出；2017 年被納入政府工作報告；2019 年公佈《粵港澳大灣區發展規劃綱要》
主要目標	發揮各城市優勢，深化粵港澳三地合作，促成區域內的深度，推動區域經濟發展，並設計成宜居宜業宜遊的國際一流灣區



北上
發展
趨勢

「一小時生活圈」 交通的強大力量

回顧十年前左右，光是從香港市區到惠州、珠海、中山或南沙等地，陸路交通時間起碼動輒三、四小時，長時間往返中港兩地，成為港人不願北上就業的一大原因。受惠於「一小時經濟生活圈」，現時跨區通勤時間已經大幅降低。實際上中港交通網絡到底有多發達，港人北上通勤有多方便？

截至2019年中，大灣區內各種大型基建網絡已正式啟用、陸續興建或在規劃當中。自

港珠澳大橋落成、大量地鐵車站及高鐵車站開通等，目前以海、陸、空三路通達珠江三角洲及本港區內，時間縮短至一小時，甚至最短三十分鐘以內。隨着粵港澳三地交通發展逐漸成熟，無論對港澳地區，以及珠江兩岸經濟的人才，以及可持續社會發展，開始帶來顯著成果。而在國家重點規劃下，九市二特區的「一小時經濟生活圈」早已全面實現，吸引本地頂尖人才走遍大灣區的東南西北。

公路網絡

基建	備註
港珠澳大橋	2018 年 10 月已通車；穿梭香港、珠海、澳門三地行車時間減至約一小時，實現「一小時生活圈」
虎門大橋	交通樞紐；東連東莞市虎門鎮，西通廣州市南沙區
南沙大橋	即「虎門二橋」；廣州來往東莞車程縮短半小時
深港西部通道	廣深沿江高速一部份；直接連繫香港元朗及深圳灣口岸
深中通道 (興建中)	連接廣州南沙、中山和深圳

鐵路網絡

基建、公司	備註
港鐵城際直通車	廣九直通車由香港紅磡通往常平、廣州東及佛山
深圳地鐵	十三條已建或規劃中的對外鐵路（已有多條連接省外鐵路，包括東莞、廣州等）
廣深港高鐵 (香港段)	香港西九龍來往廣州南只需四十八分鐘
廣深港高鐵 (廣州段)	廣州南至廣州市中心（研究中）
高鐵及 其他城際軌道	連接珠江口以西的城市群，包括深茂高鐵線、廣佛環線、廣佛江珠線、肇順南城際線、中南虎城際線（規劃中）

航空網絡

基建	備註
香港國際機場	正擴建第三條跑道工程並增加航線
廣州白雲機場	啟動三期擴建穗港機場、增歐美航線
深圳寶安國際機場	正規劃第三條跑道並增加航線
珠三角新幹線機場	選址佛山（新規劃）

水路網絡

公司	備註
珠江客運	設有十一條航線，往返深圳機場、珠海、佛山、中山、南沙、江門、東莞等，船程最短距離約五十分鐘

北上通勤與日常

至於製造科技業內已北上的香港員工透露，他們可以選擇入住公司提供的優質宿舍，或者在工作地點附近，租住環境和租金遠勝本港的房屋。周末可返港休息，星期一早上可在邊境乘「公司車」上班，通勤情況從未出現不便情況，整體車程甚至不比往返新界及港島長。

若能躋身行內規模較大的企業，上司會支持員工下班後進修，以提升個人競爭力。此外，不少香港員工愛到深圳或廣州作周末短暫旅遊，遊走於各城市之間比起從本港出發更快捷。可以預計短期來會吸引愈來愈多年輕香港人才，樂意衝出香港，到大灣區各城市工作。

《能力標準說明》 職業發展最佳指南

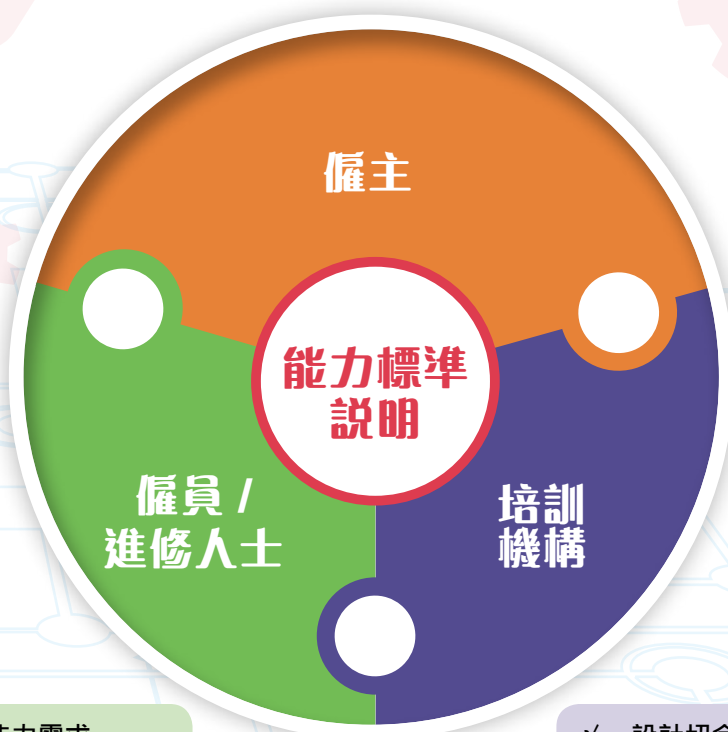
《能力標準說明》是一套內容十分詳盡的能力標準，載列並具體說明個別行業或界別各級職務的表現要求及成效標準。《能力標準說明》協助有意入行人士了解不同工種的能力標準及表現要求，從而規劃自己的職業發展路向。

《能力標準說明》（Specification of Competency Standards）

載列內容	具體說明不同行業或界別各級職務的表現要求，以及成效標準
涵蓋對象	連同製造科技業（模具、金屬及塑膠）在內，香港資歷架構已涵蓋眾多行業，逾全港 50% 勞動人口
基準	以一系列細小的「能力單元」，詳列個別職務獨立工序。「能力單元」可以組合為一個特定級別的資歷，設有標準樣式，並由八個部份組成（即名稱、編號、級別、學分、能力、應用範圍、評核指引及備註）
制訂	由教育局成立的「行業或跨行業培訓諮詢委員會」制訂



- ✓ 招聘及甄選
- ✓ 績效管理
- ✓ 公司內部培訓



- ✓ 了解行業工種能力需求
- ✓ 選擇切合業界需求的進修課程
- ✓ 申請「過往資歷認可」

- ✓ 設計切合業界需求的培訓課程
- ✓ 發展《能力標準說明》為本課程
- ✓ 提升課程質素，配合QF發展

製造科技業（模具、金屬及塑膠）《能力標準說明》

在教育局協助下，製造科技業於2011年8月成立「行業培訓諮詢委員會」（諮委會），以便在行業內全力推行資歷架構。由於業內涵蓋範疇非常廣闊，各行各業的文化、特性及所需技能差異甚大，首階段先於模具、金屬及塑膠門類推展資歷架構。

製造科技業（模具、金屬及塑膠）《能力標準說明》匯集了來自模具、金屬及塑膠業代表的專業意見而詳細撰寫。欲詳閱「《能力標準說明》一覽表」，請即登入資歷架構製造科技業（模具、金屬及塑膠）網站（<https://www.hkqf.gov.hk/mt>）下載。



能力標準說明



「過往資歷認可」 轉化你的職能經驗

「過往資歷認可」是從業員在進修以外獲取認可資歷的另一途徑。透過該機制，從業員在職場上所累積的工作經驗、知識和技能可被確認，以取得資歷架構認可的資歷。截至 2019 年 6 月，「過往資歷認可」機制已在 15 個行業內正式推行*。

*印刷及出版業、鐘錶業、美髮業、物業管理業、汽車業、珠寶業、物流業、餐飲業（中式菜系）、美容業、零售業、進出口業、安老服務業、檢測及認證業、機電業，以及製造科技業（模具、金屬及塑膠）。

「過往資歷認可」機制（Recognition of Prior Learning，簡稱RPL）

目的	- 確認從業員在職場崗位上，所累積的工作經驗、知識及能力 - 協助規劃及訂立個人進修起點，免卻出現重複受訓的情況 - 鼓勵從業員積極持續進修、終身學習
申請對象	- 學歷不高但擁有豐富經驗的從業員 - 希望獲取行業認可及與工作相關資歷的人士
評估機構	包括行內相關專業機構，由諮委會推薦，並由教育局局長委任
認受性	均為資歷架構認可。2008 年推行至今，已有逾 30,000 不同行業從業員申請，發出超過 56,000 張資歷證明書
資助	成功獲取第一至第四級資歷證明書後，可即時申請發還 100% 的評估費用



過往資歷認可

製造科技業（模具、金屬及塑膠） RPL申請四部曲

製造科技業「過往資歷認可」共有60個
第一至第四級的QF資歷，涵蓋六大職能範疇



*製造科技業（模具、金屬及塑膠）評估機構為香港生產力促進局

「過往資歷認可」轉化你的職能經驗

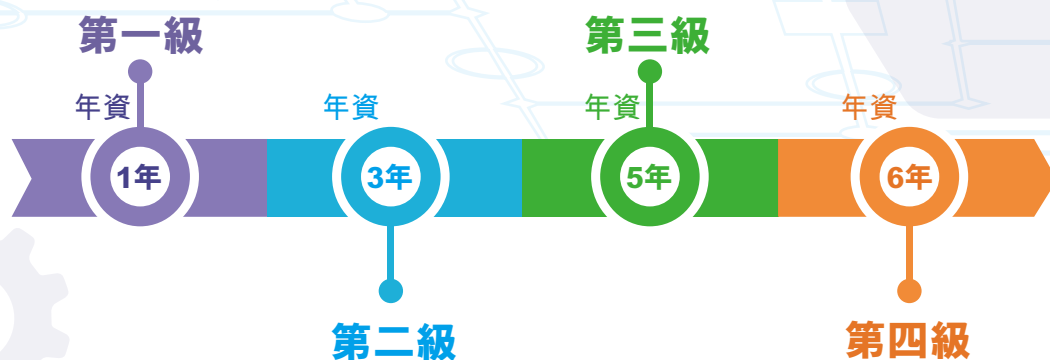
業內人士申請「過往資歷認可」機制的不同級別（QF第一至第四級），須符合以下年資及相關工作經驗要求*。

第一至三級：

過渡期內¹可選擇文件查證而毋須評估測試



過往資歷認可



第四級：

須評估測試²

*須提交相關年資工作經驗證明。

¹ 製造科技業的過渡期為推行「過往資歷認可」機制的首五年，即由2017年3月15日至2022年3月14日。

² 在過渡期內，申請第四級的「過往資歷認可」時須接受評估測試。

申請發還「過往資歷認可」評估費用流程



「過往資歷認可」(RPL) 問與答

Q

Hi! 我已加入製造科技業多年,「過往資歷認可」(RPL)能幫助我事業發展嗎?

A

您好! RPL正正讓製造科技業(模具、金屬及塑膠)從業員累積的工作經驗、知識和技能,在資歷架構(QF)下獲得正式確認。若沒有RPL,業界和政府未必能客觀確認您辛苦打拼的實戰能力。另外,隨着製造科技業持續升級轉型,我們也得悉行內愈來愈多僱主會以RPL作招聘人才的參考。若想大大提升日後升職加薪的機會,甚至投考更大機構,RPL便能長遠實在地幫助您。

Q

申請會很繁複嗎?

A

只需遞交申請表和所需工作證明文件便可!

Q

這麼簡便?那我申請多個RPL專項資歷,可行嗎?

A

無任歡迎!只要您符合個別專項資歷所需的行業工作年資,以及相關工作經驗,就可以了。

Q

評估方式如何?是否要考試?我很多年沒有考試了。

A

不用擔心!現時申請第一至三級資歷可選擇文件查證而毋須評估。若申請第四級資歷便要評估,評估內容只會圍繞您的日常工作,特別是您已經掌握的技巧和經驗。一般而言,評估方法包括1. 面見;2. 筆試(選擇題);3. 以上方式的組合。以「筆試」為例,只需在不多於30分鐘作答20至30條多項選擇題;「面見」主要是情境題,按自身經驗和專業知識回答便可。

Q

那麼評估費用有否資助呢?

A

通過RPL評估即可發還100%的評估費用。

Q

RPL的好處比我想像中更大呢!我可以到哪裏申請?

A

歡迎親臨製造科技業「過往資歷認可」評估辦事處申請(香港生產力促進局智能製造及內地業務部,地址:香港九龍達之路78號生產力大樓5樓)。您亦可以瀏覽我們的網頁(<http://rpl.hkpc.org>),或致電27885749了解更多詳情!



過往資歷認可

相信一般市民對「持續進修，終身學習」這句話都十分熟悉，但對資歷架構（QF）又知多少呢？QF推行至今已經超過十年，資歷架構秘書處一直默默耕耘，務求為社會大眾打造一個進修及終身學習的平台，就讓我們了解一下QF的發展概況。



資歷架構
Qualifications
Framework



黎英偉
資歷架構秘書處總經理

香港資歷架構 進修及終身學習平台

官方基準認可 諮委會推動人才發展

資歷架構秘書處（QFS）總經理黎英偉先生指出，QF作為教育其中一項政策，旨在創造涵蓋學術教育、職業教育及持續教育劃一平台。基於各行業需求大不相同，為讓不同界別攜手推廣QF，並就行業培訓需求及人力發展交換意見，教育局已協助多個業界成立行業培訓諮詢委員會或跨行業培訓諮詢委員會（諮委會），持分者包括行業主要僱主、僱員、專業團體及監管機構代表。

諮委會的主要角色，是就有關行業的主要職能範疇制訂各級職務的能力標準（即《能力標準說明》），以及訂定清晰的行業進階路徑，計劃入行人士和從業員就能了解有關行業的晉升前景。這不但便利規劃進修或事業發展方向，更有助吸納更多人投身相關行業。

諮委會同時就發展行業的「過往資歷認可」機制（RPL）向政府提供專業意見，以全面確認從業員在職場獲得的經驗及能力。當從業員取得QF認可資歷，就能在學習和工作上提升進階機會；對於學歷不高但已獲豐富行業經驗的從業員，此機制尤見有用。另外，各行業的「過往資歷認可」評估工作，均由教育局局長委任獨立評估機構進行。現時已有15個行業在QF下推行RPL，而製造科技業的RPL亦於2017年3月正式推行。

推動「過往資歷認可」 為業界提供資助

為鼓勵業界及僱主積極參與QF，政府大力資助業界開拓資歷架構認可課程及相關評審費用。同時，若學員或從業員成功通過「過往資歷認可」，將獲發還100%費用。

黎英偉樂見近年愈來愈多僱主及業內持分者，主動採用QF訂立的《能力標準說明》，為員工設計以能力為本的課程，進行內部培訓和考核，並以此作為晉升員工標準依據。他期望可為行業制定更多應用性高的產品，例如為不同行業度身訂造教材套等，長遠能夠提升港人對資歷架構的認知，以及各界人才能力質素。

「資歷國際化」 本地海外 資歷互認

拿着本地認可資歷到海外讀書或工作又如何？黎英偉指，「現今社會講求『資歷國際化』，香港QF已跟一些資歷架構發展成熟的地區，包括愛爾蘭、蘇格蘭、新西蘭及歐盟，進行資歷框架對接，作為學員到海外進修或就業的一個互認基礎。」

「中國大陸暫時以試點形式發展資歷框架，廣東省則有一套框架建構中；我們擔起示範作用，分享了不少推行經驗。」隨着各方努力，本港資歷架構現正邁向國內、外通行的方向發展。

政府支援 資歷架構基金 (QF Fund)

鑑於香港資歷架構對不斷提升工作人口的技能及質素十分重要，行政長官在 2014 年《施政報告》中宣布撥款 10 億港元設立專用的資歷架構基金，提供穩定的收入來源以支持香港資歷架構的持續發展和推行。

政府於 2018 年已向基金再注資 12 億港元，進一步鞏固及推動香港資歷架構的發展。

資歷架構基金之成效

課程評審費用

已資助超過 5,100 個資歷 /
課程涉及逾 390 間培訓機構

資歷名冊

已登記資歷超過 8,100 個

過往資歷認可

已為超過 30,000 份「過往資歷
認可」申請的從業員提供評估
費用資助





資歷架構
Qualifications
Framework

資歷架構 (QF)

對各持分者 的效益



僱主

- 透過資歷架構認可資歷有助僱主了解員工或應徵者具備的知識及技能水平，從而安排合適工作崗位，達至唯才善用。
- 協助員工申請「過往資歷認可」(RPL)，肯定其工作經驗和行業技能，加強員工對公司的歸屬感。
- 僱主可參照行業的《能力標準說明》開發切合公司需要的內部培訓課程，提升培訓質素。



從業員 / 進修人士

- 現職從業員可透過「過往資歷認可」(RPL)，獲得業界認可的資歷證明書，有助訂定個人進修或事業發展目標。
- 有意進修人士可在「資歷名冊」內揀選具備質素保證的培訓課程，提升個人競爭力。



教育及培訓機構

- 開發切合業界需要的「能力為本」培訓課程，讓學員掌握行業所需的知識及技能，使學習與工作無縫接軌。
- 制訂「學分累積及轉移」政策，讓學員的學習成果得到認可及轉移，並且提供更靈活和具彈性的學習機會。



專業團體

- 可參照行業的《能力標準說明》，制定專業資格的能力評定標準，鼓勵從業員取得相關專業資格，有助提升行業的專業水平。
- 以資歷架構認可的課程作為符合持續專業發展(Continuing Professional Development)要求，使從業員的專業程度更具質素和認受性。



電話：3793 3955

電郵：hkqf@edb.gov.hk

網址：www.hkqf.gov.hk