



人力更新報告

珠寶及鐘錶業

2019

珠寶及鐘錶業訓練委員會

鳴謝

承蒙業界專家擔任焦點小組成員，抽空出席會議，對本業人力情況提供寶貴意見。本更新報告編撰工作得以順利完成，並且載錄了業界專家意見，珠寶及鐘錶業訓練委員會特此鳴謝。

目錄

引言 1 - 2

背景
目的

調查方法 3 - 4

概要
焦點小組會議
桌面研究
資料分析
局限

調查結果 5 - 14

影響珠寶及鐘錶業發展的因素
未來人力需求
培訓需求
招聘上的挑戰

建議 15 - 17

應對培訓需求
紓緩人力短缺

引言

背景

職業訓練局轄下的珠寶及鐘錶業訓練委員會（下稱「本會」）由香港特別行政區政府委任，主要職能範圍是確定業界的人力狀況和培訓需求。

本會於 2017 年採取新模式進行人力調查，以提高成效，並且更能反映最新人力市場動態。新的做法是每四年為各行業進行一次全面的人力調查，期間會根據焦點小組會議和桌面研究結果，定期更新人力資訊。

前「金屬業訓練委員會」(現名為「製造科技業訓練委員會」)曾於 2016 年完成全面的人力調查，當中包括珠寶及鐘錶業的人力情況。而本會於 2018 至 2019 年間擬備兩份人力更新報告，並於 2018 年 9 月 26 日舉行珠寶及鐘錶業焦點小組會議，就業內最新的人力狀況及訓練需求聽取業界的意見。另外透過桌面研究，搜集 2017 年第二季至 2018 年第一季期間的業內招聘資訊，包括主要職務職位空缺、資歷要求和薪酬水平等。

本會在總結及分析焦點小組會議意見，並輔以桌面研究資料後，現編制了首份珠寶及鐘錶業人力更新報告。

目的

編製人力更新報告是旨在：

- (i) 研究行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場及培訓需求；
- (iii) 分析招聘困難；
- (iv) 識別職務要求；以及
- (v) 檢視市場薪酬待遇。

調查方法

概要

本會以焦點小組會議作出定質分析，輔以桌面研究的定期更新數據作補充，從而蒐集珠寶及鐘錶業更完整的人力資料再作分析。

焦點小組會議

焦點小組會議旨在蒐集行業專家對業內最新趨勢及發展的意見，包括人力情況、培訓需求及招聘上的挑戰等。成員包括珠寶及鐘錶業以下兩大行業類別的代表：

珠寶業

- (i) 原材料
- (ii) 生產／製造
- (iii) 零售
- (iv) 鑑證

鐘錶業

- (i) 生產／製造
- (ii) 零售

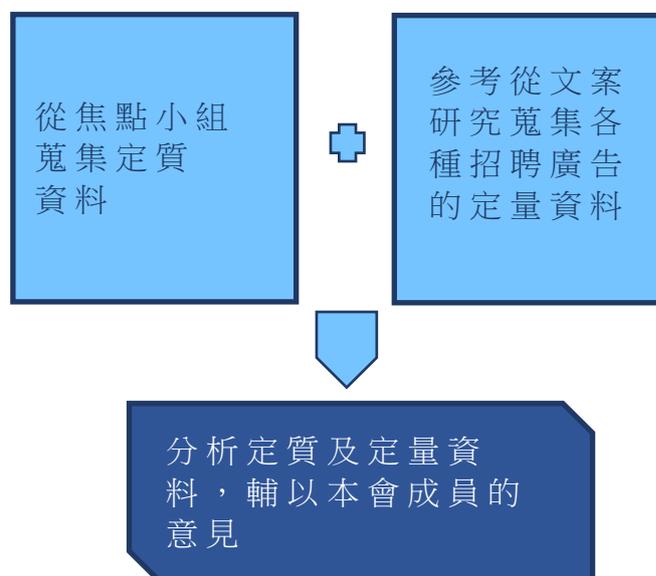
本會透過委任的顧問公司，於 2018 年 9 月 26 日進行了兩小時的焦點小組會議。會議有 10 名業界代表出席，由經驗豐富的顧問公司人員主持，先從一般問題展開討論，再探究更具體的內容，以蒐集相關議題的詳細資料。會上對話重點已轉成文字紀錄，以便整理分析。

桌面研究

桌面研究透過綜合資料庫蒐集主要招聘網站的相關招聘資料，並按 2017 年第二季至 2018 年第一季度期間蒐集人力資料，當中包括：招聘廣告數量；空缺職位、資歷及經驗要求；和市場薪酬待遇等。研究期間，共蒐集約 1,709 宗招聘紀錄。資料會與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄，數據以供分析就業市場的趨勢。

資料分析

分析資料按以下三個步驟進行：



局限

蒐集四次相關的人力資料。因此，其兩者的職位空缺情況不能作直接比較。

是次人力更新並非全面的人力調查，加上焦點小組會議的結果及建議以定質資料為主，所以本報告主要著重人力趨勢的分析。

此外，職位空缺資料來自主要招聘網站、勞工處及相關珠寶業招聘網站如 **HKJMA Job Market** 等，而未有覆蓋其他的招聘渠道，例如：透過獵頭公司招聘的管理層職位、商業社交網站領英 [LinkedIn] 的推薦等。

除透過上述網上平台進行招聘人手外，業內不同企業亦會使用其他招聘方法包括與培訓機構合作舉辦不同招聘活動或透過業內人士進行轉介等，故桌面研究所蒐集的珠寶及鐘錶業廣告數量未能全面反映業內的職位空缺情況。

再者，由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故僅供參考，並用以補充焦點小組得出的結果。例如，在這報告（未來人力需求部份）中，是次桌面研究及 2016 年金屬業人力調查報告（所錄得珠寶及鐘錶業的空缺數目）的蒐集資料方式有所不同。以 2016 年金屬業人力調查報告的調查方法為例，調查只收集在 2016 年 6 月 27 日內的受訪公司空缺數目的情況。然而桌面研究所蒐集的職位空缺數目是按 2017 年第二季至 2018 年第一季期間按季度

調查結果

本會首先列舉出影響業界發展的若干因素，然後於焦點小組提問，引起討論，以了解這些因素如何影響業界近期的發展或轉變。

影響珠寶及鐘錶業發展的因素

在 2016 至 2017 年期間，珠寶及鐘錶業的業務發展波幅頗大。至 2018 年，其發展已漸漸回復穩定。從不同地區狀況來看，亞太區（特別是中國和印度等地）的業務增長強勁，而美國和歐洲等地的業務則表現平穩，或出現輕微下跌趨勢。此外，受惠於中國經濟的發展，令全球不少華人的收入持續上升，因而其購買力亦相應增強。消費者願意花費更多金錢購買各種奢侈品，當中亦包括名貴珠寶首飾及高級手錶。因此，業內各大時尚品牌在未來產品款式設計的方向亦將針對華人市場而設。

未來兩年，儘管中美貿易摩擦的談判磋商依然進行中，所涉及不同項目或未有直接對珠寶及鐘錶業的發展有重要影響。但此狀況依然產生了很多其他不明朗的因素，包括對環球經濟的影響等。因此，業界預計業務前景趨向較不穩定，並一般持審慎態度，只能針對短期性（約三至六個月不等）的發展。

再者，為鞏固市場地位及加強競爭力，業界有整合之勢，故將來可能出現更多不同併購的情況（例如某品牌收購另一品牌等）。這種趨勢亦對珠寶及鐘錶業的未來整體人力需求或會帶來一定的影響。

創新及資訊科技

電子商貿成重要銷售渠道

- ◆ 隨著電子商貿的跨地區性，及沒有時間買賣限制等的優勢，網上商貿成為業界的重要銷售渠道之一。越來越多時尚品牌紛紛透過使用不同社交媒體（例如 Facebook, Instagram, WeChat, WhatsApp, Weibo 等）及各網上平台（例如亞馬遜、阿里巴巴、天貓等）分別進行各種推廣產品及產品銷售服務，當中以低中檔及價格相宜的貨品為主。
- ◆ 相反，針對銷售名貴珠寶首飾及高級手錶的高檔產品類別時，消費者／顧客普遍傾向前往實體商店參觀及選購。從顧客心態來看，他們享受由專業銷售營業人員為名貴奢侈品的各種應用功能進行詳細講解的樂趣。因此，電子商貿在這類別中所起的作用影響不大。

- ◆ 對整體行業來說，電子商貿與實體商店可成為雙線銷售及推廣渠道，達至相輔相成效果，長遠有助業務進一步發展。

運用大數據協助拓展業務

- ◆ 電子商貿亦衍生了大量電子商貿數據，有助業界持續拓展其業務。換言之，在大數據分析協助下，業界能根據顧客的各項購買歷史（包括產品選擇、購買日期時間、頻率、金額及模式等）進一步了解顧客對市場上提供各種產品不同喜好的模式，從而協助業界在未來產品及其品牌定位的規劃及設計上進一步緊貼市場的需要。此外，這數據亦有助業界透過互聯網或社交媒體推出廣告，針對性地作出更快捷及準確的推銷。
- ◆ 以鐘錶製造業為例，因本地企業以原件生產（OEM, Original Equipment Manufacturer）及原創設計生產（ODM, Original Design Manufacturer）業務為主，部份規模較少的企業或未能有效地利用大數據作全面分析。因此，相關數據分析或可被視作參考資料，供他們與其客人就如何緊貼市場需要所提供合適的建議之用。

政策

香港租金昂貴成再工業化的最大阻礙

- ◆ 儘管政府有意推動「再工業化」策略，引導珠寶及鐘錶製造業將生產

線遷回香港，並協助企業升級成為高端製造業。但有製造業人士表示相關生產線多年來已遷移至其他地區發展，而在生產相關產品時亦必須設置不同大型機器協助處理，故需要佔用一定的地方。另一方面，香港現時因為土地供應緊張而導致租金昂貴／高企的土地價格。再者，因為生產線於不同地區發展多年，製造業亦已於各當地培育了一批具豐富經驗的從業員負責不同範疇的生產流程，故對遷回香港並符合「香港製造」的產品要求或未有太大意欲。由此可見，上述考慮亦成為珠寶或鐘錶製造業發展再工業化的最大阻礙之一。

- ◆ 雖然如此，為鼓勵企業善用創新科技、應用智能技術和生產程序進行高端生產，及加速再工業化，政府於 2018 年施政報告中，建議撥款 20 億元成立「再工業化資助計劃」，以配對形式資助生產商在港設立智能生產線。此措施或有助珠寶及鐘錶製造業發展再工業化。

加強科研及創科發展支援

- ◆ 政府近年大力推動科研及創科的整體發展，在 2015 年 11 月成立了創新及科技局，並設立「創新及科技基金」，推出共十四項計劃¹提供資助包括針對研發、科技應用及科技人才等範疇。部份計劃亦可協助珠寶及鐘錶業進行研發及創科工作。
- ◆ 此外，政府早前亦修訂了〔稅務條例〕，為企業在本港進行研發活動的開支提供額外稅務扣減²。因此，這措施亦有助珠寶及鐘錶企業進行研發，進一步引進／開發或不斷改

¹ 計劃之詳情可參閱「創新及科技基金」網頁(<https://www.itf.gov.hk/1-tc/about.asp>)

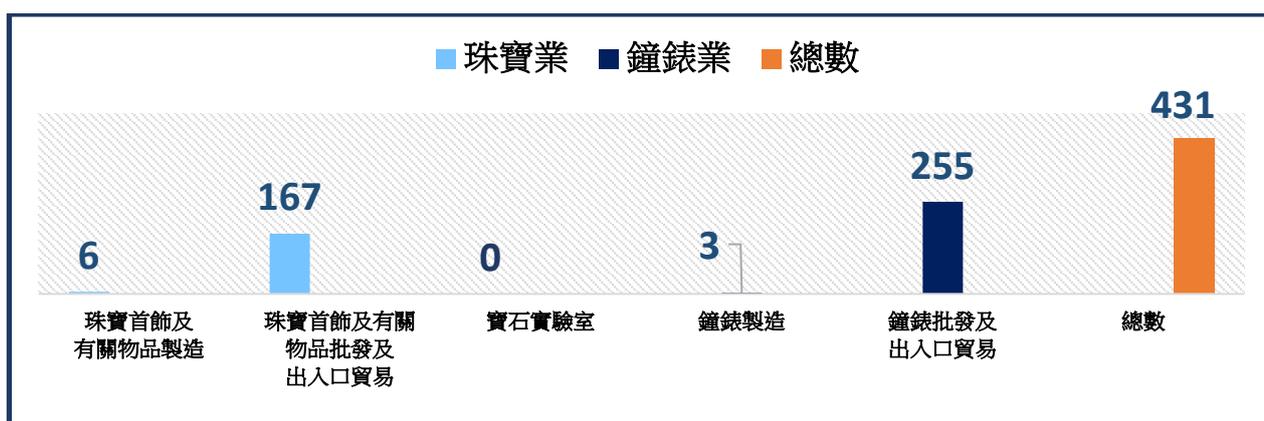
良新材料、新產品及新生產技術等發展，長遠有助加強業界的競爭力。

² 修訂明研發開支分為可獲 100% 稅務扣減的「甲類開支」和可獲額外稅務扣減的「乙類開支」；「乙類開支」設兩級制扣減，企業就合資格研發活動支付指定本地研究機構款項，以及企業進行內部合資格研發活動的開支總額，首 200 萬元獲 300% 扣稅，餘額獲 200% 扣減，額外扣稅金額不設上限。(來源：https://www.news.gov.hk/chi/2018/11/20181102/20181102_121939_116.html)

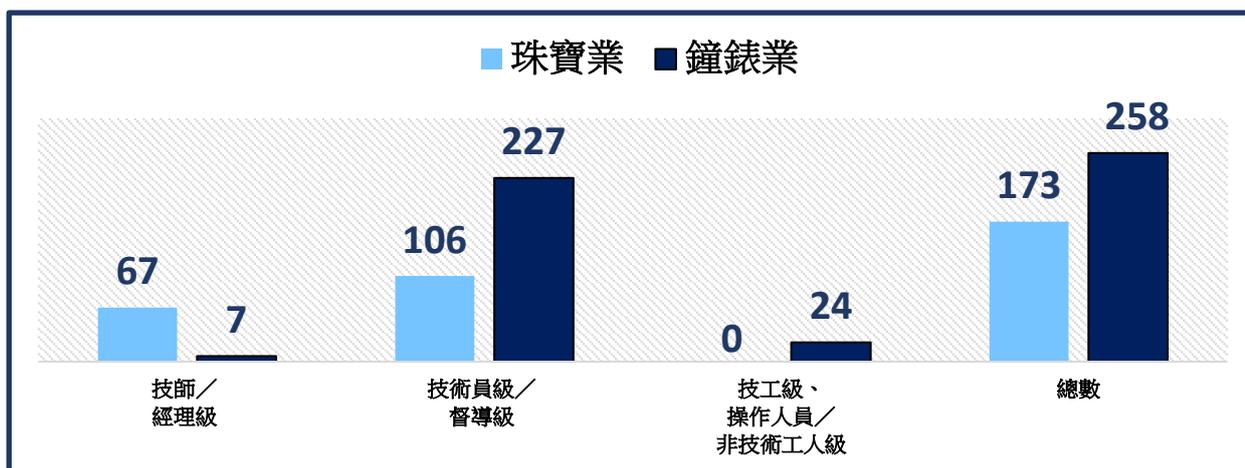
未來人力需求

前金屬業訓練委員會於 2016 年進行了全面人力調查，當中包括珠寶及鐘錶業的人力情況。調查顯示，僱主預期 2017 年的人力需求抱審慎態度，但人力狀況亦維持穩定。下圖（一及二）顯示 2016 年業內的職位空缺情況。

圖一：2016 年珠寶業及鐘錶業
人力調查錄得空缺數目(按行業類別劃分)



圖二：2016 年珠寶業及鐘錶業
人力調查錄得空缺數目(按技能等級類別劃分)

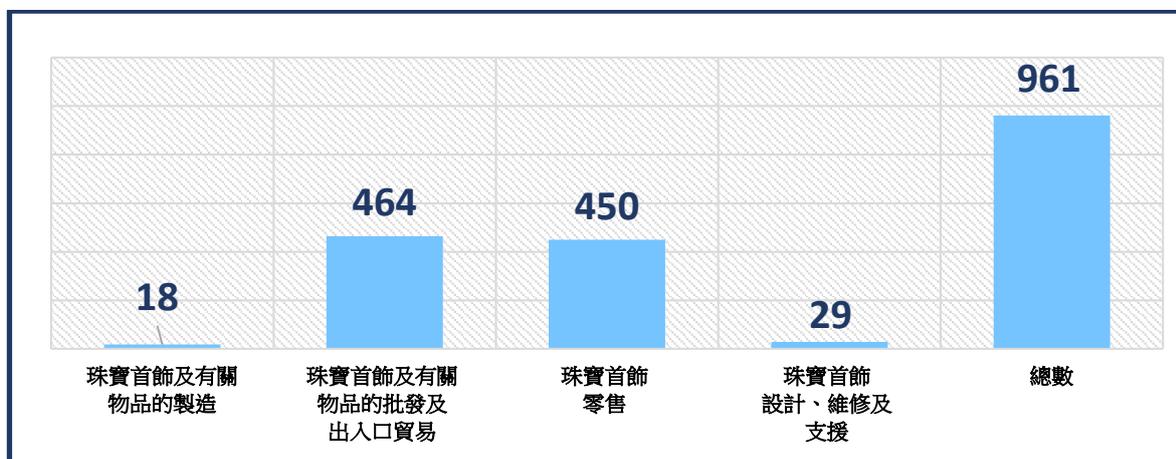


本會亦於 2017 年第二季至 2018 年第一季期間進行了桌面研究，錄得與珠寶及鐘錶業有關的招聘廣告數量。下圖三（a 及 b）分別顯示從桌面研究所得珠寶及鐘錶業於不同類別劃分中的相關招聘廣告數量。在這劃分中，以批發及出入口貿易和零售類別的廣告數量佔最多，佔約 85% 以上的廣告數量。

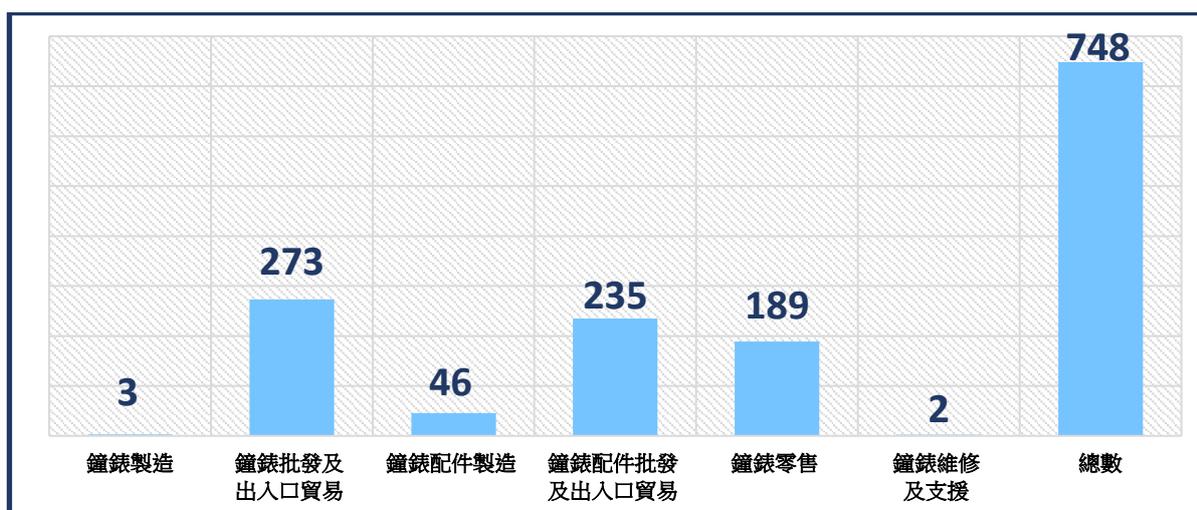
而按相關行業的各技能等級劃分中（即為圖四），廣告數量亦以技術員級／督導級佔最多數，分別佔 77%（珠寶業）及 66%（鐘錶業）的廣告數目。當中，業界普遍招聘的主要職位及工作崗位以營銷／市務／市場經理或主任及營銷採購員等較多。

2017 年第二季至 2018 年第一季 珠寶及鐘錶業招聘廣告數量(按行業類別劃分)

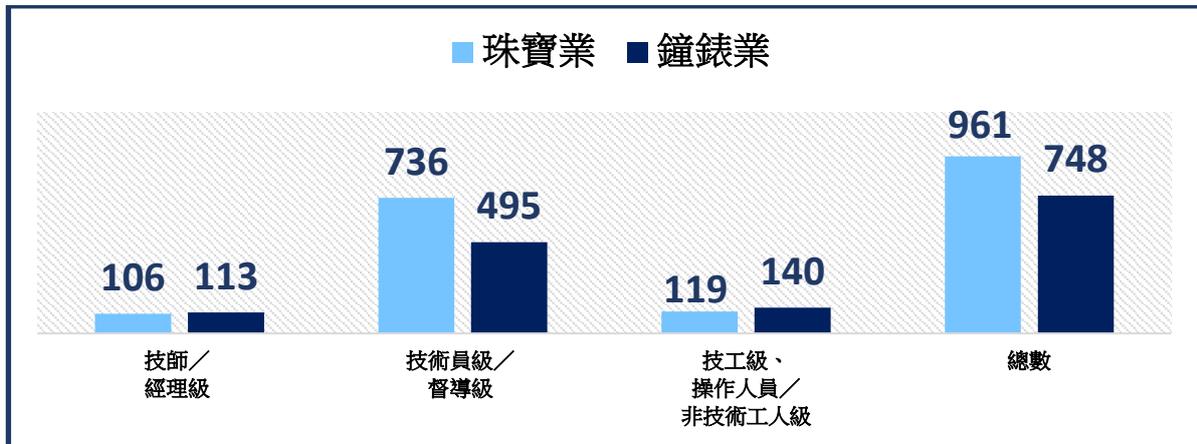
圖三(a)：珠寶業



圖三(b)：鐘錶業



圖四：2017年第二季至2018年第一季
珠寶及鐘錶業招聘廣告數量(按技能等級劃分)



本會參考上文討論的行業趨勢及發展，向焦點小組收集意見，從而預測業內各行業類別對人力需求的轉變。

珠寶界別

生產製造

- ◆ 針對大量製造珠寶首飾方面，大部份工序已遷移到國內或其他地方生產，故珠寶製造業的本地人力情況持續收縮。另一方面，就高價珠寶的奢侈品市場來看，香港依然擁有一批具豐富經驗及技術精湛的專業技師人員負責高增值的生產及製造。相反，新一代年青人已能集中採用各種電腦輔助設計及製造系統，協助設計及製造不同珠寶產品款式，但其手工藝技術水平卻未及這些傳統技師。再者，隨著這批經驗豐富的專業技師人員相繼退休，業界相信他們的傳統手工藝及技術很可能出現失傳及斷層情況。

珠寶首飾設計注重時尚款式

- ◆ 隨著珠寶首飾配襯日常服飾越來越普遍，在珠寶設計款式方面，市場上的各種珠寶產品更注重時尚款式及受時裝潮流所影響，故時尚首飾包括採用人造首飾的增長潛力最大，而在產品設計中加入創新的設計理念，亦是提高此類產品檔次的重要因素。負責此類珠寶首飾的設計大部份在香港，這方面的人力需求（例如珠寶設計師）將維持穩定。業界亦希望珠寶設計師除能具備專業珠寶設計的知識及技能外，亦需要有良好的溝通技巧，以便與顧客講解其設計理念及游說客人購買其產品。

鐘錶界別

生產製造

- ◆ 香港大部份鐘錶製造業從事原件生產〔OEM〕及原創設計生產〔ODM〕業務，以出口為主。主要產品包括腕錶、各種鐘錶零部件、錶帶及其他裝配零件等。與珠寶製造業的情況類近，由於工序已遷移到國內或其他地方生產，故其本地人力情況持續收縮。雖然如此，在不同生產工序流程上依然面對全線人手短缺問題，當中包括以下工作範疇：鐘錶裝配及車鑲、鐘錶打磨、鐘錶維修、設計及採購等。

零售界別

珠寶首飾及手腕錶產品零售

- ◆ 產品零售界別保持穩定增長。雖然中低檔價格的首飾及手錶可透過各種網上商貿平台進行銷售，紓緩了對銷售人員的需求。然而，針對銷售高級珠寶首飾及手腕錶的市場，業界預計對專業的銷售營業代表等前線人員的需求仍然殷切。

售後維修服務

- ◆ 隨著全球華人購買力增強，名貴珠寶首飾及高級品牌的手腕錶依然是他們身份的象徵，故相關產品的市

場需求持續穩定。因此，業界表示對有關產品之售後維修及諮詢服務仍有一定人力需求。例如負責調整各種珠寶首飾的尺寸及檢查飾品等服務的相關技術員及錶匠／鐘錶維修技術員等。

整體而言，雖然珠寶及鐘錶業均面對不同範疇的嚴重人手短缺情況，但由於業界預計業務前景在未來短期的趨向較不穩定，故對未來人力需求依然抱審慎態度。

培訓需求

根據上述行業趨勢及發展，以及預計的人力變化，焦點小組詳細分析業界要求僱員所具備的各項技能。

加強員工的流動性

- ◆ 整體而言，為加強及保持從業員的職場競爭力，除需具備良好珠寶及鐘錶業的知識及技能外，員工亦需富有彈性及要接受較高流動性工作，協助企業配合於不同地區的各项業務發展工作。

珠寶界別

加強研究與開發的培訓

- ◆ 隨著各種科技及技術快速發展，業界亦以進一步提升珠寶業高增值為大前提。例如在珠寶首飾開發各項流程上，引進／開發或不斷改良新

材料、新產品及新生產技術等。業界人士認為應該加強對相關研究與開發範疇的培訓，有助鞏固珠寶業的持續發展及提升其專業地位。

產品鑑證及寶石鑒定知識

- ◆ 市場上出現了各種不同種類的寶石產品（包括天然寶石、人造或合成寶石等類別），當中涉及不同品種及特性。從業員必須緊貼寶石學的最新知識，加強及掌握各種寶石鑑證知識及技術，及使用合適儀器分辨天然、人造或合成寶石。此外，業界人士亦建議加強與教育界的合作，共同開辦認可課程及專業資歷，提升從業員的技術水平。
- ◆ 另一方面，為提升珠寶從業員的專業水平，業界認為獲取認可寶石鑑定證書／專業資格（例如由美國寶石協會〔GIA〕或英國寶石協會和寶石鑒定實驗室〔FGA〕等頒授）只屬加入行業發展的基本資歷，從業員必須加強及累積更多實戰的工作經驗，才有助增強競爭力，提升其專業地位。

由於珠寶首飾生產線已遷移國內或其他地方，員工或學徒往往未能全面掌握生產線上的不同範疇的相關知識及最新技術應用。因此，業界建議他們除涉獵基礎知識外，亦需掌握各種專門技能。

鐘錶界別

智能手錶的質量保證及產品安全知識

- ◆ 來年，智能手錶依然成為最受歡迎的產品類別之一，其市場佔有率亦

正在增加。面對不同的消費群，業界在產品開發及設計策略上特別是「智能穿戴系列」中，將不斷引入更多智能裝置及功能。這類功能包括可連接到智能手機追蹤穿戴者活動、進行測量身體重要數據、提供身份識別及安全功能，去應用於健康管理、長者照顧及個人娛樂消閒等範疇，從而製造「個性化手錶」。

- ◆ 此類智能手錶產品的功能、所需的知識、技術及配置有別於傳統手錶範疇，涉及其他行業的專業知識包括科技業及電子產品業的相關科技及技術應用（例如個人電腦作業系

統、應用軟體程式及雲端應用等)。因此，業界建議從業員亦必須加強接受智能產品的相關質量保證〔Quality Assurance〕和產品安全〔Product Safety〕等範疇培訓。

國際規格及標準知識

- ◆ 隨著各種原材料和配件物料（包括傳統及智能手錶類別）的品質及技術要求、其國際規格及標準不斷更新，從業員亦必須加強相關範疇的知識。以下是一些國際規格及標準的例子：

產品類別	相關國際規格及標準例子
傳統機械手錶	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Swiss Watch Industry Standard (NIHS) ➤ European Committee for Standardization (CEN) ➤ International Organization for Standardization (ISO)
智能手錶	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Standards for Electromagnetic Compatibility (EMC, 電磁兼容性) and Radio Frequency (RF, 射頻) –包括歐盟及美國的相關標準

零售界別

零售產品知識

- ◆ 鑑於消費者對各種高檔珠寶首飾及手腕錶的產品要求越來越高，零售業界表示前線員工（例如銷售營業代表）必須具備良好的產品知識去應付顧客的不同查詢及游說他們購買。此外，為加強競爭力，他們亦必須投放更多時間去學習及鞏固不同技術範疇的知識和累積相關工作經驗。

銷售策略及品牌管理知識

- ◆ 除珠寶或鐘錶業界知識和技能外，提供相關支援工作（例如針對奢侈品的銷售策略、其品牌管理、櫥窗設計及產品陳列等範疇）亦扮演越來越重要的角色。因此，從業員亦應定期更新相關範疇的最新知識。

加強溝通技巧

- ◆ 除擁有各種零售產品知識外，業界亦建議前線員工（例如銷售營業代表）必須具備良好的溝通技巧，以便與顧客溝通及提供有質素的服務。

招聘上的挑戰

就招聘人手方面，業界表示在招聘各技能等級的員工時，僱主在招募管理層人士出現更加困難的情況。原因可能是兩者對實際工作範疇的要求存在差異，僱主所提出薪酬及福利的條件等與求職者期望不符。除此以外，在招聘人手的過程中，他們均表示特別在吸引年輕一代加入珠寶及鐘錶業發展時亦遇到以下挑戰：

長時間學徒訓練和藍領形象

- ◆ 一般傳統學徒被社會大眾標籤為「藍領人士」。他們對此範疇的職位及工作崗位往往存有負面看法，認為以手藝技能為主的工作職位形象低微、技術要求單一、欠缺晉升機會等。
- ◆ 此外，現時大部份學徒訓練期較長（例如「學徒訓練計劃」及「VTC職學計劃」等均需時四年才能完成，並只頒發香港資歷架構相對較低級別的認可資歷）。上述原因令父母普遍抗拒其子女加入學徒訓練，而學徒本身亦對學徒身份欠缺認同，不認為自己屬專業技術人員。這往往導致業界人士／培訓機構在進行中學生職業講座時出現反應欠佳的情況。

行業前景不明

- ◆ 年輕一代亦對珠寶及鐘錶業界前景、晉升階梯以及個人事業發展等情況不太瞭解，亦是他們對於投身珠寶及鐘錶業卻步的重要原因。

年輕一代對行業發展的期望

- ◆ 新一代年青人普遍期望在最短時間內吸收行業知識及技能，亦希望能有更快的晉升階梯及個人事業發展等。但從事珠寶及鐘錶業發展時，從業員往往需要投放更長時間去學習不同技術範疇的知識和累積相關工作經驗。因此，出現了期望不符的情況，更窒礙年青人入行之意欲。

競逐人才

- ◆ 業界另一個招聘困難是來自企業之間的競爭。學徒畢業後往往偏向先考慮入職大型企業（特別是知名珠寶首飾或鐘錶品牌類別等），中小企相對較難吸引年青人加入。這產生了業內競爭，增加了中小企的招聘困難。

建議

應對培訓需求

因應珠寶及鐘錶業未來發展的趨勢，建議政府、教育院校和僱主須合力為業內僱員和學生提供訓練如下：

政府

- ◆ 制訂合適人力資源的相關政策（包括科技研究與開發及產品檢測等範疇），培訓足夠業內人手支持珠寶及鐘錶業的持續發展。
- ◆ 檢討香港資歷架構過往資歷認可機制，探討可否頒授更高級別的認可資歷予具豐富經驗及資歷深厚的業界人士，肯定他們的寶貴行業經驗及對業界作出的重大貢獻。

教育院校

- ◆ 隨著行業急速發展，教育院校應與業界加強合作，設計切合市場需要的相關課程及學徒培訓安排，包括：
 - (i) 適時修訂現有課程內容（例如新增最新行業知識及技術）；
 - (ii) 提供更多行業實習並加入在職評核部份，讓僱主更有效地參與評估學員的實習表現及技能水平；及
 - (iii) 加強對學徒軟性技巧的相關培

訓包括培養其工作心態及耐力，使他們在職場上更具彈性及適應力。

- ◆ 將現有珠寶及鐘錶業各種不同範疇（包括科技研究與開發、採購原材料、生產製作、零售、批發、寶石鑑定及產品檢測、品牌管理、推廣銷售及售後服務等）的課程進行整合並提供全方位的認可課程藍圖，完善配套支援，有助加強認受性及提升專業資格地位。
- ◆ 開辦香港資歷架構更高級別的認可資歷課程（例如珠寶或鐘錶業專業文憑及學士學位課程）等，培養專業人才。
- ◆ 建議引入較有趣味性的教學方法，提升中學生在學習上的投入感及引起他們對行業產生興趣，從而增加投身珠寶及鐘錶業的意欲。
- ◆ 提供更多實習及實踐機會，確保畢業生能清楚明瞭實際工作要求，並可引領他們正確掌握其對行業的期望。

僱主

- ◆ 僱主亦應鼓勵及資助員工按不同工作範疇持續進修，實踐終身學習。
- ◆ 面對人才短缺，僱主加入學生工作實習計劃為年青人提供不同實習工作機會，讓他們進一步了解實際工作要求及性質。
- ◆ 僱主需加強認受對香港資歷架構認可資歷，為已獲取了相關認可資歷的員工提供較具吸引的薪酬福利及晉升階梯。

僱員

- ◆ 僱員可善用政府的不同資助計劃，例如「過往資歷認可」、「新技能提升計劃」、「再工業化及科技培訓計劃」等資助計劃等，不懈地終身學習、發展事業。

紓緩人力短缺

針對業內人力短缺的問題，業界代表提出了以下建議：

政府

提升社會對行業認知及認受性

- ◆ 政府應與業界聯手合作，協助推動及提升珠寶及鐘錶業從業員的社會地位及認受程度，擺脫「藍領人士」或「技工」等的負面形象，提升專業地位。例如製作不同成功個案或勵志故事，積極宣傳及推廣珠寶及鐘錶行業發展，包括就業前景、晉升階梯及行業正確資訊予社會大眾。
- ◆ 政府亦應加強宣傳「香港資歷架構」，喚起大眾和各持份者的注意，加強及提升資歷的認受性。

業界應加強認受香港資歷架構認可資歷，為已獲取了相關認可資歷的員工提供較具吸引的薪酬福利及晉升階梯，挽留人才。

僱主

具彈性的員工調配安排

- ◆ 提供更有彈性的員工調配安排，包括繼續聘用具豐富經驗的退休人士或放寬／延長退休人士的年齡限制，協助業界紓緩人手緊張的壓力。