



# 人力更新報告

珠寶及鐘錶業

---

# 2020

---

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，對珠寶及鐘錶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，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 - 12

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 13 - 14

應對培訓需求的方法

---

# 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。

本會自 2017 年採用新模式進行人力調查，以更能反映最新人力市場動態。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。而本會在 2018 至 2019 年間則會擬備兩份人力更新報告。第一份更新報告已於 2019 年上載於本會網頁。為籌備第二份報告，本會於 2019 年 10 月 4 日及 10 月 14 日分別舉行了「珠寶業」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 2018 年第二季至 2019 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意見，並輔以桌面研究資料後，編訂了第二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) 了解招聘上的挑戰；
- (iv) 確立新興技能；以及
- (v) 識別職務要求。

# 調查方法

## 概要

本會以焦點小組會議的討論及桌面研究的定期更新資料作補充，從而蒐集珠寶及鐘錶業更完整的人力資料，以撰寫更新報告。

## 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類別代表：

### 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

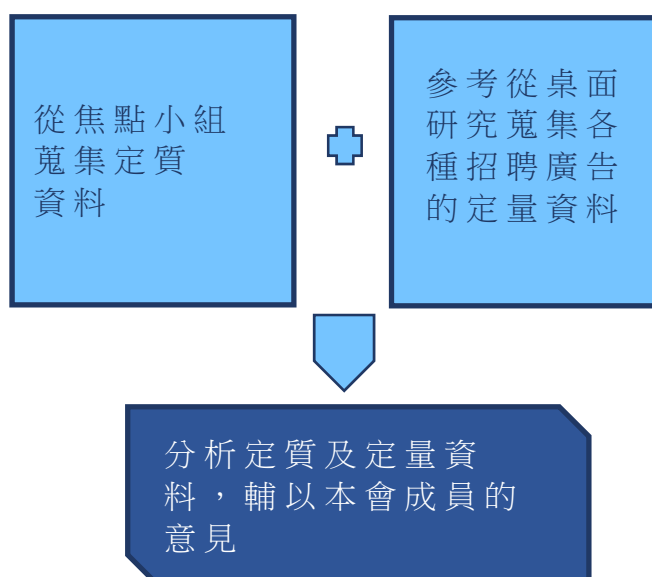
本會於2019年10月4日及10月14日分別舉行了「珠寶業」及「鐘錶業」的焦點小組會議，並由本會秘書處人員主持。兩個小組會議分別有八名業界代表出席，先從一般問題展開討論，再深入探究更具體的內容，以蒐集相關議題的詳細資料。會上對話並轉成文字紀錄，以便整理分析。

## 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2018年第二季至2019年第一季期間蒐集人力資料，當中包括：招聘廣告數量、空缺職位所需能力、資歷及經驗要求和市場薪酬待遇等。研究期間，共蒐集約1,461宗招聘紀錄。相關資料會與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，在刪除重複紀錄後，數據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

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及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、商業社交網站的推薦及招聘活動等。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，以補充焦點小組得出的結果。

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。

---

# 調查結果

## 影響珠寶及鐘錶業發展的因素

焦點小組受邀進行討論，探討影響行業發展的因素及未來或會出現的轉變。

### 中美貿易摩擦產生不明朗因素

- ◆ 除環球經濟放緩外，中美貿易摩擦持續為鐘錶產品及珠寶首飾的出口帶來不明朗因素，或會構成負面影響。例如美國早前擴大相關加徵關稅措施，包括涵蓋珠寶首飾及大部分鐘錶產品。根據現有安排，一些原產地來自中國內地製造的鐘錶及／珠寶首飾產品，當進口美國時，必須繳付額外關稅。再者，有業界亦表示美國在實行關稅安排時，往往存有頗多的灰色地帶，故較難掌握當中的條文內容。而在珠寶首飾生產界別中，受這些不明朗因素影響下，部份買家亦不敢向製造廠商安排訂單，或要求相關首飾產品在其他地區生產的可行性，避免繳付額外關稅。

### 雙線銷售及推廣渠道的重要性

- ◆ 近年，隨著消費者越來越普遍透過網上平台模式購物，珠寶及鐘錶產品提供者使用電子商貿、社交媒體（如 Facebook、Instagram、Whatsapps、微信）及網上購物平台（如京東、天貓、阿里爸爸、亞馬

遜、淘寶網或小紅書等）亦成為行業其中一個主要的銷售及宣傳推廣的渠道之一，透過這些平台更有效地增強與顧客的互動和溝通。在各種網上營銷方式中，與關鍵意見領袖（KOL）／YouTuber 合作進行宣傳產品亦已成為新趨勢。以鐘錶業為例，特別是潮流時尚手錶款式及低中檔的產品類別中，越來越多企業（包括本地自家鐘錶品牌）會按特定客群度身定做宣傳方案，及物色合適 KOL 宣傳及推廣產品。此外，部份名貴珠寶首飾零售商亦已在店舖中設有小專區，讓 KOL 定期進行直播或安排視頻，為顧客介紹各種名貴首飾款式。這有助帶動顧客前往實體商店參觀及選購。

- ◆ 除了使用數碼渠道外，業界亦透過不同推廣模式與其他界別及單位合作。例如珠寶及鐘錶產品提供者會與時裝品牌或其他產品跨行業合作、或在大型商場舉行品牌宣傳活動，以及邀請知名人士（包括著名藝人）擔任品牌代言人，協助推廣其產品。

- ◆ 此外，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／顧客依然普遍傾向前往實體商店參觀及選購。他們較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，網上銷售模式包括網上商店亦未能完全取代實體店及人手銷售安排。
- ◆ 對整體行業來說，電子商貿與實體商店依然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。

### 香港自家鐘錶品牌及混合式手錶款式的冒起

- ◆ 受智能穿戴系列手錶款式（即智能手錶）的熱潮持續影響，傳統機械手錶製作包括機芯、錶面、錶殼、或成錶製作等界別受到一定的衝擊，或會出現萎縮的情況。雖然如此，消費者近年在選購手錶種類的喜好亦出現了結構性的改變。他們過去傾向選購以時尚品牌為主的統一手錶款式。隨著消費者越來越注重獨特潮流趨勢及追求「個性化手錶」款式，越來越多本地自家鐘錶品牌在市場上冒起。此類鐘錶產品的獨特性正正是針對度身定做／個性化為主題的手錶款式。而這些自家品牌亦普遍選擇香港本地鐘錶製造商去製作其手錶產品。因此，除了可幫助建立「香港品牌」外，同一時間亦可增加香港鐘錶產品出口到海外市場的新機遇。

- ◆ 此外，除上述個性化手錶的發展趨勢外，鐘錶市場亦出現另一個結構性的轉變。業界為增加競爭力，智能手錶生產商將數碼化的概念與傳統手錶款式連結，故近年市場上漸漸開始興起了「混合型手錶款式」及有上升趨勢。此類手錶系列是結合了智能手錶的功能及傳統手錶款式作為設計原素。由於款式設計時加入了傳統錶面，其創意模式對相關的傳統錶面生產商可帶來新的發展商機，亦有望為企業進行業務轉型的可行性。

### 製造業面對再工業化的各種挑戰

- ◆ 隨著政府有意繼續推動「再工業化」策略，並協助香港製造業將部份高端生產程序遷回香港，製造業將面對不同的挑戰。例如除香港的租金及土地價格依然昂貴及高企外，製造業界表示相關生產線亦必須聘請大量人手配合生產，故預計或會出現招聘十分困難的情況。原因是大部份年青人對工業的發展意欲不大。此外，以鐘錶製造業為例，先進科技包括人工智能／自動化方式生產或會帶來一定的生產效益及好處，但製造廠商亦必須投放大量資金投資。3D 打印技術是其中一個例子。雖然「款多量少」的客製化生產模式有上升趨勢，但由於投資成本高昂，故未能變得未普及。再者，在未來業務前景不明朗的氣氛下，大部份製造廠商抱審慎態度，未會投資購入大量先進儀器及設施，為其業務生產轉型。由此可見，上述考慮依然成為珠寶或鐘



錶製造業發展再工業化的最大阻礙。

### 零售業務受衝擊

- ◆ 受近期社會事件（修例事件及持續示威活動）影響，內地及海外訪港旅客大幅下跌，特別是黃金周期間，跌幅高達五成。此外，示威活動嚴重削弱消費情緒，預料零售業銷售表現短期內仍然疲弱，亦將會對零售業造成進一步打擊。根據政府統計處公佈，10月份零售業銷售再度顯著按年下跌，當中「珠寶首飾、鐘錶及名貴禮物」的銷貨價值下跌42.9%。因此，業界指出在未來六至九個月其業務前景趨向較不穩定，並預計零售界別減少店舖數目、結業及裁員情況有上升的趨勢。
- ◆ 零售業現正面對非常嚴峻的時期。以往針對銷售名貴珠寶首飾及高級手錶的零售商主要依賴訪港旅客的消費渠道。為尋找出路，零售商紛紛表示現正重整其人力資源架構及工作範圍，可望減低成本及維持業務發展。而部份零售商亦開始探討重新調整顧客群的定位等方案，可避免未來太過依賴單一消費渠道。

### 面對千禧世代僱員之挑戰

- ◆ 千禧世代（90後、接近30歲）將是本業的主要勞動力。他們在焦點小組所任的公司人數中佔有一定的比重。這群勞動力的優勢是學習能力較高，自小接觸數碼科技，故精

通使用數碼工具（包括各種社交媒體工具）。此外，他們精力充沛，充滿好奇心。例如，他們亦很熟悉最新的潮流趨勢如網紅代表等，會勇於提出新的想法。這種特質令他們為行業注入動力。

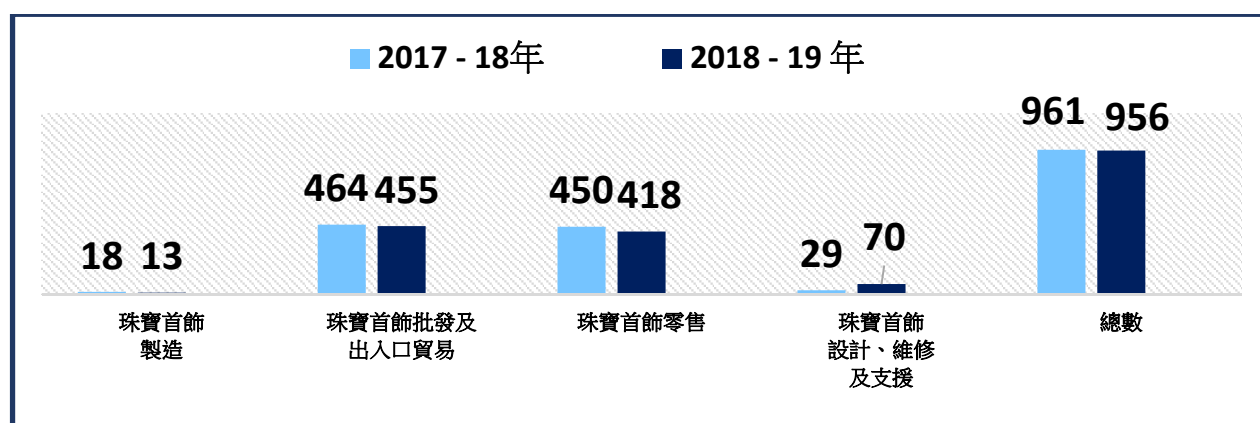
- ◆ 隨著社會生活水平越來越高，千禧世代均在較富裕及受保護的環境下成長，他們往往不習慣從事較辛苦或長時間技術的工作。因此，他們亦普遍不願意投放長時間去學習行業及其產品知識及技能。例如鐘錶零售業的年青僱員傾向只集中學習及負責針對銷售某海外品牌的手錶產品等工作，而不願意進一步學習涉及其他項目（如各種售後服務安排等）。此外，千禧世代亦較重視短期回報及即時的滿足。例如他們會為較高的薪酬水平而選擇辭職。
- ◆ 除此之外，受近期社會事件影響，千禧世代會選擇在港工作及不願意前往其他內地城市發展。

## 未來人力需求

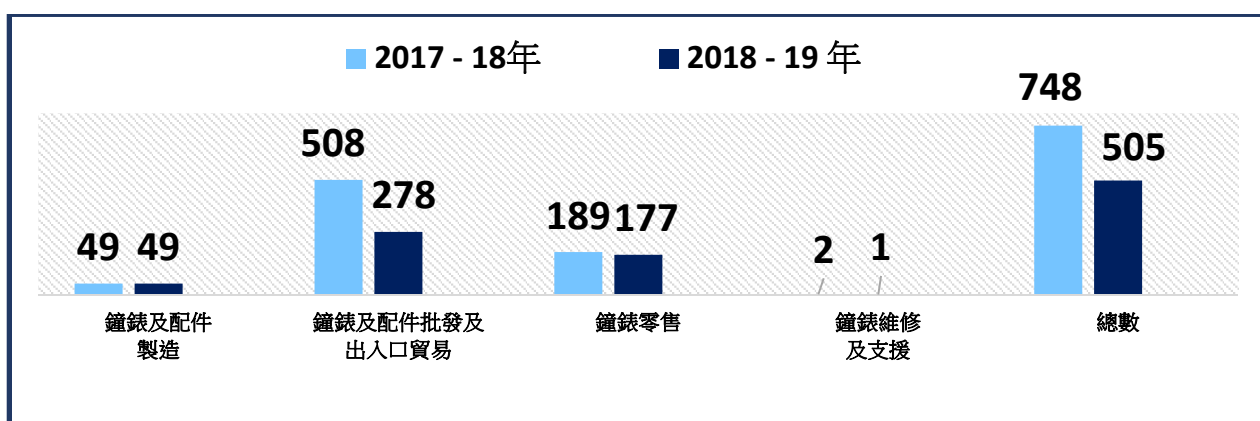
就 2019 年珠寶及鐘錶業更新報告中，在 2017-18 年期間，桌面研究錄得 1,709 宗與珠寶及鐘錶業有關的招聘廣告數量。而在 2018-19 年期間，則共錄得 1,461 宗招聘廣告，共減少了 248 則廣告。在這兩個年度期間，珠寶業各界別的廣告數量維持相若。相反，在鐘錶業中，與 2017-18 年相比，鐘錶及配件批發及出入口貿易界別廣告數量跌幅較大，下跌約 45%。而其他界別的職位空缺廣告則相若。下圖顯示兩個時期內的招聘廣告比較。

2017-18 年與 2018-19 年  
珠寶及鐘錶業招聘廣告數量比較  
(按行業類別劃分)

圖一 (a) : 珠寶業

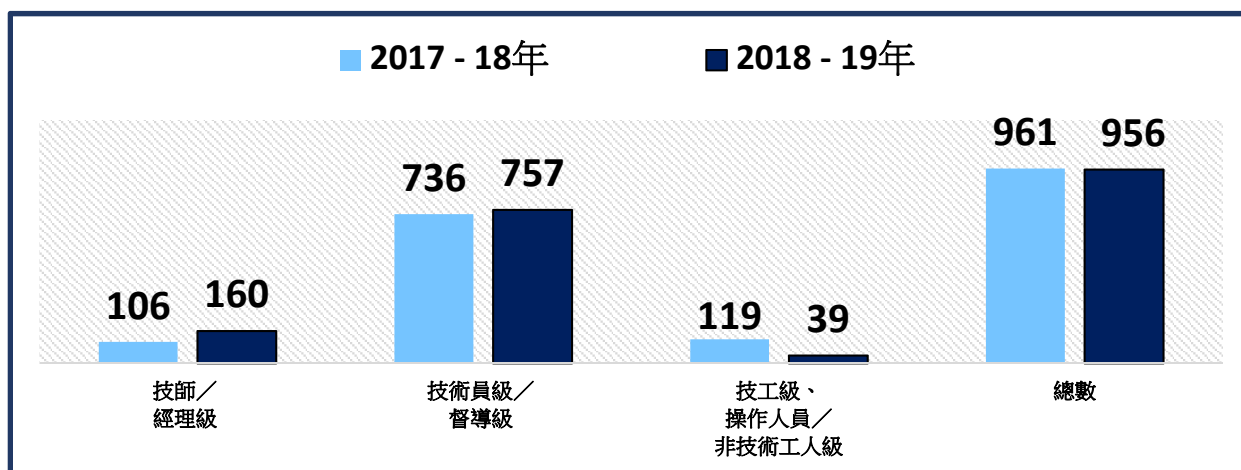


圖一 (b) : 鐘錶業

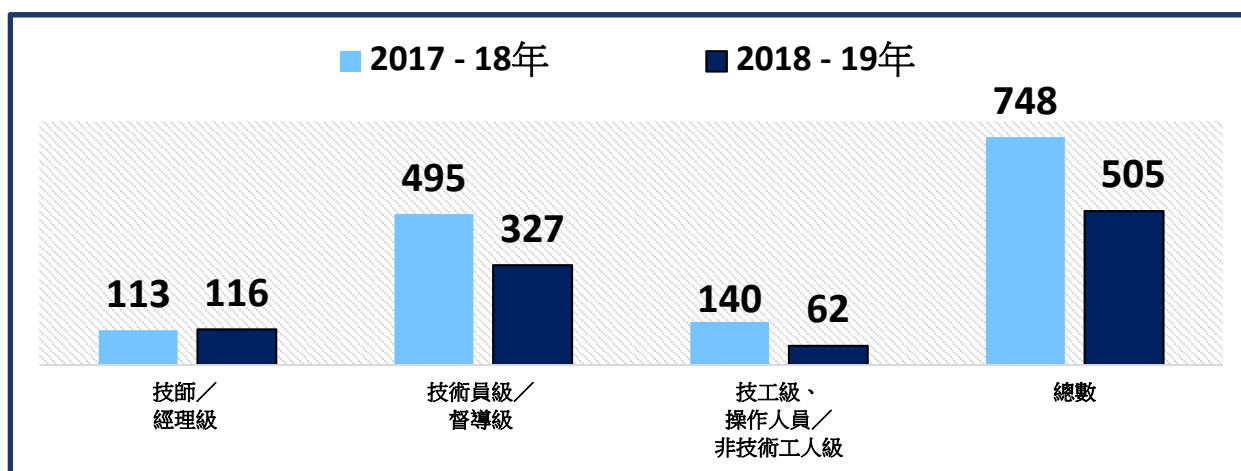


2017-18年與2018-19年  
珠寶及鐘錶業招聘廣告數量比較  
(按技能等級類別劃分)

圖二 (a) : 珠寶業



圖二 (b) : 鐘錶業



在兩個行業中，業界普遍招聘以下的主要職位。當中以進行營銷及相關工作的職位佔較多。

表(一)：2018-19 年珠寶及鐘錶業首五大招聘職位

	珠寶業	鐘錶業
1.	珠寶營銷主任	營銷主任
2.	珠寶營銷經理	營銷採購員
3.	珠寶設計師	技術營銷經理
4.	採購員	協調員／聯絡員
5.	珠寶設計師(軟件)	不適用

本會按行業趨勢和發展及預計的人力變化，向焦點小組收集意見，並探討珠寶及鐘錶業會否出現新興工作及其新工作要求。經討論後，得出以下的培訓需求。

## 培訓需求

### 業內專業技能範疇

#### 珠寶業

- ◆ **加強珠寶首飾製作流程的知識及技能：**珠寶設計是行業發展其中一個重要的環節。珠寶設計師除需要緊貼及掌握世界各地珠寶設計的原素及趨勢外，他們亦必須與首飾生產部（包括大灣區城市等地中的珠寶首飾製造商）緊密聯繫及加強合作，才有助設計出獨特的珠寶首飾款式，配合市場及顧客需要。因此，業界鼓勵珠寶設計師應加深了解製造及生產珠寶首飾的整個流程及其工序。
- ◆ **寶石鑒定及檢測認證知識及技能：**隨著香港享有免稅港的優勢，各種種類的寶石產品如天然寶石、翡翠玉器、珍珠及其他不斷更新的物料之貿易往來依然依賴香港為集中地。寶石鑒定將成為未來重點發展方向之一。此外，若從業員能具備相關寶石鑒定（當中涉及不同產品知識）及檢測認證等知識及技術，他們有機會在其他工作範疇有進一步發展，例如可從事採購及培訓等工作。因此，業界鼓勵從業員應加強寶石鑒定及檢測認證等知識及技能。
- ◆ **寶石產品知識：**近年，各種科技及技術快速發展，業界亦設有不同寶石的處理方法如透過各種加熱處理

及優化程序去處理紅、藍、綠寶石等。顧客亦可透過不同網頁內找到各種寶石的資訊供參考，但當中或會涉及一些不正確的資料。此情況除影響了顧客購買紅、藍、綠寶石的信心外，部份前線從業員亦未能清楚解答顧客的查詢包括產品之來源產地、使用某種技術處理寶石等問題。針對上述情況，業界鼓勵從業員需加強不同寶石（特別是紅、藍、綠寶石）的產品知識。長遠來說，業界亦建議相關界別制定各種寶石的統一產品釐定標準，提升其專業水平。

### 鐘錶業

- ◆ **鐘錶維修知識及技能：**雖然受近期社會事件影響，銷售高檔珠寶首飾及手錶產品有較大的跌幅。但是針對各種售後服務依然有一定需求，當中以鐘錶維修技術人員的需求較為短缺。根據以往的經驗，從事鐘錶維修的技術人員必須投放很長時間及累積足夠維修經驗去處理較複雜的機械製手錶。因此，業界建議應進一步提供這範疇的培訓，以配合業界需要。
- ◆ **鐘錶產品及售後服務知識及技能：**與珠寶零售業情況相若，鑑於消費者對各種鐘錶產品的要求愈來愈高，業界建議前線員工（如銷售營業代表）除需要具備良好的各種產品知識外，他們亦需要進一步了解及認識各種售後服務工作（例如如何提供合適的維修及諮詢服務等項目）。

---

### 通用技能範疇

---

- ◆ **顧客心理知識及銷售技巧：**從業員除需具備豐富的產品知識外，業界指出前線員工（如銷售營業代表）亦需加強了解顧客心理知識。例如他們應進一步了解顧客對各種產品的喜好及心理，從而提升他們的購物體驗及滿意度，增加他們再次回來購物的機會。這亦能有效地改善前線員工的相關銷售技巧，減低對顧客使用過度銷售的手法。
- ◆ **溝通技巧：**前線員工（包括銷售營業代表、珠寶或鐘錶產品設計師等）亦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及專業意見。長遠來說，良好溝通技巧有助他們與顧客／客戶建立良好關係，並能在職場中加強與同事和管理人員之間的合作性，建立深厚的聯繫。
- ◆ **加強軟性技能及積極工作態度：**年青僱員應在職場上建立正確的工作態度，並積極主動學習，緊貼及了解行業趨勢，跟上行業的最新變化，這有助他們制定努力工作的目標，以備作職涯規劃之用。以珠寶首飾產品批發為例，從業員需改變其想法，接受較富有彈性及高流動性工作，協助企業於不同地區開拓各項業務發展工作。

# 招聘上的挑戰

近年，行業在招聘過程或挽留員工方面均遇到不同挑戰。例如，精通科技的千禧世代非常重視「工作與生活」的平衡和個人工作價值及期望。他們較喜歡靈活的工作環境和安排，包括工作假期和自由工作安排等。為針對此情況，業界表示顧主可考慮營造輕鬆愉快的工作環境及安排較具彈性的工作流程，或可提供較吸引的薪酬待遇（包括增潤員工作假期安排和其他福利政策）等，有助挽留年青一代的員工。

現時，香港的珠寶及鐘錶業發展往往限制了年青一代加入行業發展。原因是多年來珠寶首飾及鐘錶產品的生產程序大部份已遷移到國內或其他地方進行。年青人除未能夠全面掌握完整生產線的運作程序外，本地企業亦未能提供足夠的實習機會及訓練平台讓他們嘗試製作各種珠寶首飾或鐘錶產品。這原因亦導致年青僱員的傳統手工藝技術水平未能銜接至傳統技術人員或技師的水平。因此，這種傳統手工藝的技術將來有機會出現失傳及斷層等問題。針對此情況，業界表示製造廠商應探討可否引入內地技術人員來港工作的可行性，為年輕一代提供相關手工藝技術的支援，以提升他們的這範疇的技術水平，及有助增加他們對製作珠寶首飾或鐘錶產品的興趣。



# 建議

## 應對培訓需求的方法

因應滿足行業的發展需求，政府、教育機構和僱主必須合力制定有效策略以培訓人才和提升技能。詳情如下。

### 政府

- ◆ 政府應該協助業界制訂合適人力資源的相關政策，培訓足夠業內人手支持珠寶及鐘錶業的持續發展。
- ◆ 就寶石（針對紅、藍、綠寶石為主）界別中，政府應協助相關界別制定各種寶石的統一產品釐定標準。長遠來說，這有助從業員能較容易掌握及加強不同寶石的产品知識，從而提升他們的專業水平。

### 培訓機構

- ◆ 培訓機構應與業界加強合作，為年輕一代提供清晰行業發展途徑及職業前景等資訊，幫助他們加深了解行業的未來機會。例如業界可為年青人定期安排參觀珠寶及鐘錶企業，讓他們了解業內實際工作情況及認清其對行業的期望。培訓機構更可考慮安排工作實習機會，培養學生未來的就業能力。
- ◆ 為增加年輕一代對珠寶及鐘錶業的興趣，培訓機構可考慮舉辦不同的體驗課程或工作坊，讓他們進一步認識行業，從而增加他們對珠寶及

鐘錶製作的興趣。這有助吸引年輕一代加入行業發展。

- ◆ 隨著各種製造珠寶首飾的科技及技術快速發展，本地與內地培訓機構應加強技術交流。這有助本地培訓機構緊貼最新的技術發展趨勢，設計出切合市場需要的相關課程。

### 僱主

- ◆ 良好的指導有助培養僱員能力和建立自信心。僱主需掌握行業的最新前線資訊，在提供適當的指導下，這可助其帶領年青僱員在行業發展，讓他們更能投入，成為企業的一份子。此外，僱主亦可考慮簡化其工作程序，及為年青僱員提供清晰的行業前景、快捷晉升階梯和個人事業發展等資訊，讓年青僱員明白行業實際工作情況，做好在行業的事業規劃等。
- ◆ 要挽留和培育年輕一代，管理層需要加強與年青僱員溝通。例如僱主可用心聆聽年青僱員的真正想法、價值觀及其需要；了解他們所熟悉的最新潮流文化，有助融入年青僱員的世界。長遠來說，互相尊重和專業溝通是維持職場和諧的關鍵，更能推動年青僱員自我提升，持續

改進。

- ◆ 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。另外，僱主亦可考慮為管理層舉辦全方位工作坊，如針對如何在委派工作時，更有效地與年青人溝通，及管理他們的工作期望。

---

## 僱員

---

- ◆ 僱員亦應主動自我增值，如行業最新知識及技能（包括珠寶及鐘錶產品知識、寶石鑒定及檢測認證；鐘錶維修知識及技能等）；並加強與僱主及顧客之溝通技巧和建立良好的工作態度，以提升自我競爭力。此外，年青僱員亦應多參與及嘗試不同工作範疇，當中包括海外及內地工作機會，以助擴闊視野。
- ◆ 僱員可善用政府的不同資助計劃，例如除「過往資歷認可」、「新技能提升計劃」等資助計劃等，不懈地終身學習、發展事業。