

僱員再培訓局改革措施推行計劃及時間表

無需待法例修訂便可落實的工作	需待法例修訂後方可落實的工作
<p>2026 年第一季至 2027 年第一季：</p> <p>i) <u>建構「技能為本」培訓框架</u></p> <ul style="list-style-type: none">● 為建構「技能為本」培訓框架及技能進修階梯進行前期工作<ul style="list-style-type: none">■ 檢視技能及課程缺口，列出技能需求，進行課程配對，檢視現有課程是否符合「技能為本」的標準■ 分階段落實，首階段（即 2027 年第一季或之前）先在培訓框架下推出較基層的課程及進修階梯，以配合再培訓局持續為基層勞工、入職門檻較低或就業能力較弱的群體提供培訓；同時草擬次階段在培訓框架下應用於較高階未來技能課程及進修階梯● 將部分現有課程分拆或重整為微證書	<p>法例修訂前可進行的預備工作：</p> <ul style="list-style-type: none">● 研究團隊按技能缺口及重點技能領域，識別合適的培訓合作夥伴● 研究簡化培訓機構委任程序的行政措施 <p>法例修訂後落實的工作：</p> <ul style="list-style-type: none">● 更改再培訓局名稱，反映全面改革後的職能和定位● 簡化培訓機構委任程序，免除刊憲要求● 落實新的培訓資助模式，涉及再培訓津貼的發放安排及整合本地培訓資源

無需待法例修訂便可落實的工作	需待法例修訂後方可落實的工作
<p>ii) 強化研究能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 增設「技能研究部」，招聘主管及其專業研究團隊（包括數據分析專家），識別重點技能領域 ● 重組、分拆和新增「行業諮詢網絡」（ICN）的界別，擴大 ICN 成員的多元性，加強 ICN 在課程發展中的角色及參與度，並與政府相關部門緊密聯繫，確保各行業的技能培訓策略配合行業所需和相關政策發展 	<ul style="list-style-type: none"> ● 考慮進一步拓展服務至法例修訂前未涵蓋的服務對象（例如：透過一般就業政策來港工作的人才），以回應社會需要
<p>iii) 優化課程開發流程及培訓模式</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 建立一個高效、具有彈性的課程開發機制，優化課程開發流程，包括延長培訓機構課程的獨家開辦權，以及優化學額分配機制 ● 為建構自家認證系統作準備，制定適用於再培訓局課程的「技能級別」，及為再培訓局課程的「技能級別」制定適當的內部課程評審機制 	

無需待法例修訂便可落實的工作	需待法例修訂後方可落實的工作
<p>iv) 提升服務支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 提升培訓及就業支援服務，包括加強網站的課程搜尋和技能配對功能、擴展現有的培訓顧問服務至較長遠輔導服務，以及提供簡歷撰寫工具包 ● 加強導師技能培訓 <p>v) 架構重組</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 根據改革後的新定位，檢討辦事處最高三層人員的架構、職級、職責及薪酬，並於 2026 年年中完成檢討 ● 重組辦事處的組織架構（包括新增「技能研究部」）及相應調整人手編制，並分階段進行招聘 <p>2027-28 年度至及後兩三年：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 逐步按需要拓展研究團隊 ● 因應當前和未來的技能需求趨勢和不同行業（包括新興產業）的人力需求推出較高階未來技能課程，基本完成制定培訓框架，供市民按其情況構建進修階梯 	

無需待法例修訂便可落實的工作	需待法例修訂後方可落實的工作
<ul style="list-style-type: none"> ● 配對缺口開發新課程，包括推出獲業界認可的微證書新課程 ● 按制定的「技能級別」評審機制，為再培訓局課程進行評審 ● 發展新課程開發模式，探討共同開發新課程或納入市場上合適的培訓課程 ● 建立策略性外判機制，外判合適的研究工作 ● 就善用科技提供多元靈活的學習模式制訂和落實工作藍圖 ● 分階段進一步提升培訓及就業支援服務，包括重新分類課程；優化網站的分類和搜尋功能；引進技能評估工具、「AI 課程推薦系統」；開發 ERB 應用程式及微證書數位徽章；以及引入「AI 培訓顧問」，提供個人化職涯規劃建議 ● 拓展收入來源，包括試行為指定群組以用者自付或成本加成的原則提供培訓課程 ● 與政府探討與其他政府資助計劃（例如持續進修基金）協作的可行性 	