



(下述文章版權屬於相關報社，如須轉發，必須獲該報同意)

澳門文章總數 4 篇：

1. [華僑報:金管局稱特府會因應社會發展持續檢討工傷及死亡賠償額](#)
2. [新華澳報:首季工業出口狀況調查本澳企業出口前景樂觀](#)
3. [濠江日報:政府稱修訂公務員通則不會令輪值津貼減少](#)
4. [澳門日報:MMA 分享會人工智能省時提效](#)

香港文章總數 4 篇：

1. [香港 01:港鐵被指無將盈餘與員工共享 工會要求今年加薪不少於 7%](#)
2. [晴報:請市場助理要求多網民嘲不合理](#)
3. [香港 01:政府交代公務員加薪方案 加幅分別為 4.06%及 4.51%](#)
4. [香港經濟日報:世盃下周開鑼 7 成人或請假睇波](#)

其他新聞 2 篇：

1. [華僑報:廈門促進台灣人才來廈就業 推出近三千個就業見習崗位](#)
2. [「海底撈」智慧餐廳的反思](#)



澳門文章總數:4 篇:

1. 金管局稱特府會因應社會發展持續檢討工傷及死亡賠償額

[2018-6-4] 金融管理局就李靜儀議員的書面質詢答覆如下：「特區政府一直非常重視保障僱員的應有權益，並恆常與澳門勞工團體及行業協會保持緊密溝通，其中在檢討與勞工賠償及保險的法律制度方面，將有序開展相關研究，並適時向各界別進行諮詢工作。

隨着近年社會發展及民生需求，特區政府已多次優化勞工保險法例及賠償限額，例如通過頒佈第 94/99/M 號訓令及第 89/2010 號行政命令，將第 40/95/M 號法令第四十七條第二款所載「因無能力之給付」之金額，由 45 萬澳門元增加至 125 萬澳門元，增幅 178%。另外，第五十條第四款「因死亡之給付」也由 35 萬澳門元增加至 100 萬澳門元，增幅 186%。為進一步保障僱員權益，當局於 2015 年透過第 6/2015 號法律對制度進行修訂，除將保障範圍延伸至僱員在懸掛八號或以上風球期間上下班途中發生意外的情況，亦就醫療費用及工傷期間薪金的支付作出明確的規定，包括責任實體須自取得受害人有關特定給付的證明文件之日起，每十五日向受害人支付一次特定給付，及要求責任實體須自取得無工作能力證明文件之日起，每十五日計算一次損害賠償的給付並支付予受害人，以加強規範特定給付的要求。

此外，考慮到醫療費用日漸提高，並加劇了僱員的生活負擔，當局經第 20/2015 號行政命令調升第 40/95/M 號法令第二十八條第二款 b 項所載「特定給付之?容」的限額，即每日於衛生場所以外接受診療的金額由 250 澳門元上調至 300 澳門元，增幅 20%。

特區政府將持續加強職安健的培訓工作，並因應社會民生的發展情況對相關法規進行持續檢討，包括涉及死亡及長期絕對無工作能力的損害賠償額，以及診療及提供維修假體和矯形器具等特定給付的限額，務求在增強僱員工作安全意識、監督保障的同時，為僱員提供適切的工傷賠償及支援。」立法議員李靜儀提出書面質詢如下：

一、考慮到本澳已多年未有調整工傷賠償金額且期間累計通脹不低等因素，當局會



否盡快調升因工作意外及職業病所引致死亡、長期絕對無工作能力的損害賠償等費用限額，以加強對工傷僱員及其家庭的支援和保障？

二、會否一併檢視現有工作意外及職業病損害彌補制度中，有關診療及提供維修假體和矯形器具等特定給付的限額，確保受害人有適切的條件恢復其健康及工作能力？

2. 首季工業出口狀況調查本澳企業出口前景樂觀

[2018-6-5] 經濟局消息，根據二零一八年第一季度的「工業出口狀況調查」問卷顯示，受訪企業手頭訂單月平均數為 3.1 個月，多於二零一七年第四季數據錄得的 2.4 個月。

「藥品業」、「成衣製造業」、「其他行業」和「電子電器業」的手頭訂單分別是 5.2、2.9、2.9 和 1.6 個月。

在出口市場方面，根據「市場季度訂單情況綜合指數」顯示，被訪企業普遍認為內地及其他亞太地區國家(即除內地、香港和日本以外的亞太地區國家)是相對表現較佳的市場，指數分別為 25.2%及 17.8%；二零一八年第一季加拿大及香港的表現趨勢，與二零一七年第四季相比有改善，指數分別錄得 2.9%及 2.7%。

對於未來六個月出口展望，表示出口前景樂觀的受訪企業，由二零一七年第四季 6.6% 增加 6.5 個百份點至二零一八年第一季 13.1%，與二零一七年同期 7.7% 比較，也增加 5.4 個百份點；當中，沒有企業表示會「大幅增加」，認為「微增」的有 13.1%。對前景看淡的企業有 4.8%，較二零一七年第四季減少 9.1 個百份點，但較二零一七年同期輕微增加 1.5 個百份點；當中，認為「微減」和「大幅減少」分別為 4% 和 0.8%。至於表示出口前景「相若」的被訪企業則由二零一七年第四季度的 79.5% 輕微上升至二零一八年第一季的 81.5%，輕微增加 2 個百份點，這反映廠商對未來出口前景持審慎態度。

在就業方面，出口製造業就業錄得人數分別較二零一七年第四季及二零一七年同期輕微減少 2.8%及 1%。另一方面，64.2%被訪企業表示仍存在人員缺乏的情況，數字分別高於二零一七年第四季及二零一七年同期的 50.4%及 54.3%；而「藥品業」需求



人員情況相對較顯著，佔該行業被訪者的 88.4%，顯示該行業對人員需求較為殷切。調查報告結果顯示，在影響出口活動的問題中，6.2%的出口企業認為「人員缺乏」是他們面對較大問題，而認為是「原材料價格上升」、「外地價格競爭」、「訂單不足」的則分別佔 2.9%、2.9%和 2%。

對於未來三個月的展望，23.2%的被訪企業認為「原材料價格上升」是企業的主要擔憂，其次是「工資上漲」、「訂單不足」和「人員缺乏」等問題，百分比分別為 15.9%、14.1%及 7.2%。

3. 政府稱修訂公務員通則 不會令輪值津貼減少

[2018-6-6] 立法會第三常設委員會繼續細則性審議修訂公務人員通則。委員會主席黃顯輝會後表示，收到較多意見關注法案建議輪值津貼計算方式由 3 種改為 5 種，尤其是博監局人員和護士，憂慮津貼會減少，政府在會議上指出不會出現津貼減少的情況。第三常設委員會昨日繼續細則性審議《修改十二月二十一日第 87/89/M 號法令核准的〈澳門公共行政工作人員通則〉》法案，行政法務司司長陳海帆列席。三常會主席黃顯輝會後向傳媒介紹，會上主要討論法案第 133、134、159、178、192 及 193 條文。針對 192 及 193 條文輪值津貼和輪值工作人員的補假日，委員會關注輪值津貼計算方式為何由 3 種改為 5 種，會否複雜化？政府解釋有關修改是基於人力資源分配和公平性，按照現行輪值制度某些人員不能收取輪值津貼，但新法案可讓有關人員收取輪值津貼。亦有意見憂慮新輪值津貼計算方式會令博監局人員和護士的津貼減少，政府回應指不會出現津貼減少的情況，而且若法案通過後統一全部會採用新制度計算輪值津貼。至於法案 193 條文建議輪值工作人員在公眾假期或輪休日提供工作後，在 30 天內協商出補假日，並在 180 天內享受，委員會認為補假日應在 30 天內享受，政府就擔心時間太短不夠靈活，影響公共部門運作。同時法案建議公共部門未能按照規定的期間安排補假，工作人員有權收取以每一工作小時的報酬乘以 2 和提供工作的時數計算的補償。委員會則認為，雙倍時薪報酬與 1 整天的補假有較大落差，政府回應指會重新考慮條文，確保公平。



4. MMA 分享會人工智能省時提效

[2018-6-8] 澳門管理專業協會屬下人力資源工作者俱樂部昨舉行“AI 人工智能對人力資源規劃的影響”專題分享會。德勤中國澳門常務董事鄭偉傑表示，澳門正構建智慧城市，內地應用人工智能相當盛行、技術日趨成熟，有助優化人力資源環境，把時間配置於更具建設性的工作，重複性工序由人工智能處理，大大提升有效性，亦讓員工更喜歡工作。澳門有些公司利用人工智能後，工作時間減省兩成甚至三、四成。

分享會昨下午三時假中總八樓舉行，出席嘉賓包括管理專業協會理事長劉永誠、管協副理事長兼澳門人力資源工作者俱樂部主席鄭堅立、管協理事兼澳門人力資源工作者俱樂部副主席何偉業、管理學院代院長鄭慶雲。

分享會還邀請了德勤中國稅務及商務諮詢合夥人兼華南區上市業務組合夥人鄧偉文、人力資本諮詢副總監謝家詠、技術諮詢部門副總監陳志強、人力資本諮詢經理江卓昕，從人力資本規劃及案例分享、機器人流程自動化(RPA)在人力資源中的運用及案例分享、機器人流程自動化的效益及實施策略、員工體驗及忠誠度、專業人員如何通過業務流程外包幫助客戶高效工作等主題進行分享交流。

人工智能應用廣

人工智能技術是指“機器人流程自動化”(Robotic Process Automation,RPA)技術實現，在電腦上安裝一個機器人軟件模仿人類，通過用戶界面與應用程序交互，遵從簡單的規則做出決策並執行常規業務流程。

鄭偉傑表示，澳門人資緊張，適合應用“機器人流程自動化”處理一些重複性的工作，例如應用 RPA 技術在招聘時向應徵者發出電郵。澳門金融財務行業有的已應用了“機器人流程自動化”技術，其他領域也可應用，例如大企聘用逾萬名員工，編更、安排假期等已可應用。現時主要應用於有規模的公司，中小企應用尚未普遍。

AI 技術非替人手

江卓昕指出，公司構思未來工作模式將有三方面趨勢，一方面利用人工智能、自動化等技術後，越來越多自動化流程令工作慢慢轉變；傳統聘用全職人員的部分，慢



慢部分工作出現外包；當利用手機的移動工具漸多，未來辦公室可能需要更多共享空間促進人員交流。

他特別指出，利用機器人流程自動化並不是取締人力資源，反而應是協助員工與科技共融，部分工作或因自動化而取締了，但可以協助員工轉向需要思考的研究性、規劃性工作，並透過培訓盡快投入技術運用。與此同時，由於自動化技術，過去金字塔式的架構如底層有較多初級或行政人員的，未來可能會改變，組織架構層級減少，中層管理管理同事可能會增加。

香港文章總數: 4 篇

1. 港鐵被指無將盈餘與員工共享 工會要求今年加薪不少於 7%

[2018-6-4] 去年大賺 168 億元的港鐵將在本月底加價，有工會批評港鐵無將盈利惠及員工，令前線員工薪酬與市場脫節；工會要求港鐵今年加薪不少於 7%、各項津貼需按通脹增加；同時，又強調如港鐵未有正視訴求並作出回應，工會不排除發起各種形式的行動。

鐵路公司員工協會今（4 日）到九龍灣港鐵總部，抗議賺大錢的港鐵未有將盈利惠及員工；協會主席杜廣仁指，港鐵去年盈利高達 168 億元，認為應與員工共享，並冀能與港鐵公司協商加薪方案。

他批評港鐵前線員工薪酬架構不合理，加薪的幅度偏低、與市場脫節，故此難以吸引新人入職，亦令員工士氣低落，加上港鐵在人手不足的情況下，仍繼續增加列車班次和各項服務，使前線員工極為不滿。

如港鐵漠視訴求 不排除將行動升級

杜廣仁向港鐵提出多項訴求，包括今年加薪幅度應不少於 7%、各項津貼需按通脹增加、發放不少於 1.5 個月月薪的特別獎金、增加通宵津貼至 50%、檢討各職級的起薪點及頂薪點、重新評估各職級的功能及薪酬，和在加薪指標中重新加入生活指數調整。他強調，如港鐵未有合理回應訴求，不排除會將行動升級。



2. 請市場助理要求多網民嘲不合理

[2018-6-4] 員工「周身刀」當然是好，但招聘廣告要求多多，恐會嚇怕求職者。有公司請導師兼市場助理，不但要求名牌大學畢業，還要負責教學、設計及線上推廣等，被網民嘲笑「想請超人」。有人力顧問指，部分僱主不熟悉招聘工作，要求太多以致招聘無人問津，最終也要降低要求。

有網民在討論區發帖文，指一間升學中心聘請導師兼市場助理，招聘廣告列明，求職者需有海外名牌大學學士課程畢業資歷，職責包括教學及網上推廣，還要處理設計等工作，被網民揶揄「又要識設計、推廣同教書……你當我神仙咩」。

由於廣告無明言薪酬，部分人戲言「可能有百萬月薪」。亦有網民說，曾見過有招聘廣告招聘初級員工，但要求應徵者擁有碩士學位、懂流利法文及德文，直指這些要求「超出現實標準」！

部分僱主欠缺招聘經驗

Cornerstone Global Partners 企業及投資銀行部總監郭智峰指，因市場推廣的途徑愈來愈廣泛，除了傳統的報刊雜誌外，網上社交媒體也愈來愈多，從業員也要與時並進。

「但從討論區個案來看，招聘廣告的要求與有關職銜，似乎是職位與要求能力不相稱。廣告請的是助理，但工作要求是經理級。」

郭又指招聘職位與要求能力不相稱的情況，在市場上常見，因部分僱主欠缺招聘經驗。「例如要求應徵者樣樣都要識，薪金卻不相稱。」若僱主要求太高，可能兩三個月也未收到申請，最終也要降低要求。

工時長難招人入行

安俊人力資源顧問董事總經理周綺萍指，近年初創企業愈來愈多，部分中小企因資源有限，要求員工需要「多功能」。「但從討論區的個案看來，請助理也要海外名牌大學畢業，相信求職者有此資格，也不會甘於做這個職位。」

職工盟培訓中心課程發展副經理譚健忠指，市場對求應徵者要求多多，但薪酬與付出卻不成正例的工種多的是。「例如汽車學徒、工程學徒等，每日工作 8 至 10 小時，又要體力勞動，月薪只有 8,000 至 9,000 元。」他指部分老人院聘請護理員或保健員，



要求應徵者具專業資格，工時長之餘，月薪只有 12,000，故難吸引人入行。

3.政府交代公務員加薪方案 加幅分別為 4.06%及 4.51%

[2018-6-6] 公務員事務局今日（5日）宣布，向四個公務員中央評議會的職方提出公務員薪酬調整方案，高層薪金級別及首長級公務員的加薪幅度為 4.06%，低層及中層薪金級別公務員為 4.51%。華員會會長利葵燕對加薪幅度表示失望，認為未有考慮讓公務員分享經濟成果，將致函公務員事務局建議將幅度劃一提升至 5%。

根據新聞稿，高層薪金級別及首長級公務員，加薪幅度為 4.06%，相等於高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標，但個別薪點的金額須予訂明，有關薪點及金額見下述兩項：總薪級表第 34 點為 70,590 元；及一般紀律人員（主任級）薪級表第 20 點和警務人員薪級表第 36 點為 70,470 元；一般紀律人員（主任級）薪級表第 21 點和警務人員薪級表第 37 點為 70,970 元。至於低層及中層薪金級別公務員，一如慣例將加薪幅度劃一為 4.51%，即相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

新聞稿指，調整方案是由特首會同行政會議經考慮既定年度公務員薪酬調整機制下因素後所作出，包括薪酬趨勢淨指標、香港經濟狀況、生活費用的變動、政府的財政狀況、職方對薪酬調整的要求和公務員士氣。

公務員事務局發言人表示，特首會同行政會議根據既定機制作出決定，向高層及中層薪金級別公務員提出的薪酬調整方案，均與其薪酬趨勢淨指標相同（即分別為 4.06%及 4.51%）；向低層薪金級別公務員提出的方案，則因「調高」安排而與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標看齊。發言人又指說，在「調高」安排下，如低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標低於中層薪金級別，視乎特首會同行政會議的決定，低層薪金級別公務員的薪酬調整會被「調高」至與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同的水平。按照一貫做法，首長級公務員薪酬調整方案將跟隨高層薪金級別公務員的安排。新聞稿指，待行政長官會同行政會議考慮職方的回應，並就 2018 至 19 年度公務員薪酬調整作出決定後，政府會盡快提交建議予立法會財務委員會考慮。

華員會會長利葵燕對加薪幅度表示失望，指華員會過去提出高中低層劃一加薪 5%，



而政府剛公布的方案基本上只跟隨薪酬趨勢調查的淨指標，但利葵燕重申該指標出現問題，早前已發現一間被用作參考的公司漏報獎金，拉低中低層的淨指標。利葵燕又指出，公務員的遞增薪額亦因為公務員退休高峰潮和新入職公務員人數多，令遞增薪額開支提高，亦無形拉低淨指標。她強調，香港經濟樂觀，盈餘豐厚，故向上調整淨指標實屬合理，批評行政會議似乎無考慮讓公務員分享經濟成果，將致函公務員事務局，要求高中低層公務員的加薪幅度劃一為 5%。

4. 世盃下周開鑼 7 成人或請假睇波

[2018-6-8] 世界盃下周四開鑼，有調查指 7 成被訪打工仔表示請假睇波的可能性超過一半，近 3 成人更指會為睇波至少請一天假。但打工仔若碰上好僱主，未必要請假睇波。有公司在賽事期間不單容許員工享彈性上班時間，更特供 3 個 6 小時工作天，讓員工提早放工或延遲上班，亦在公司安排員工在辦公室齊齊觀賽。

有機構最近進行香港人睇波習慣問卷調查，訪問 962 位年齡介乎 15 至 60 歲香港市民，逾 9 成為男性。

3 成人指最少請假一天

調查發現，在 64 場賽事中，近 8 成受訪者指會觀看 7 場或以上，過半數受訪者指會到酒吧觀看賽事。調查問到會否因觀看賽事而請假，70% 人表示請假的可能性超過一半，29.7% 表示「點都請至少一日」。跨國人力資源公司 Adecco 香港及澳門區董事總經理張優娜指出，每逢 4 年一度的世界盃，波迷員工往往沒精打采，或遲到、突然請病假等，工作表現因而受影響，甚至影響僱傭關係。

她建議公司利用世盃推動企業文化，如讓員工在賽事期間清理積存的年假，以先到先批形式，控制放假人數；以公司名義辦觀賞球賽活動，增加員工投入感。

張續指由於本屆 64 場世盃賽事中，有逾 20 場均在本港時間晚上 11 時或之後進行，尤其是 4 強或 8 強賽事，多於凌晨 2、3 時進行，若前一晚有凌晨賽事，公司可以推遲員工上班時間至下午，相信員工會自行提高生產力。

Adecco 將在下月 3 日至 16 日賽事期間，實施彈性上班時間，與上司溝通後，員工



可自由選擇在朝 9 晚 6、朝 10 晚 7 或朝 11 晚 8 時段上班；同事期間可選擇其中 3 天工作 6 小時，即提早兩小時放工，或延遲上班。

藉球賽活動 增歸屬感

張指出，公司一年前開始推行每月一天 6 小時工作，發現同事對公司的投入度、歸屬感增加。張亦指，公司將舉行賽果競猜活動，讓同事選出心水冠軍隊伍，同事可將心水國家隊的小旗幟，布置於自己的座位；決賽後會辦啤酒派對，讓各區工作的員工互相認識，並會提供啤酒小食。另外，由於 Adecco 於世盃主辦國俄羅斯亦設分部，若本地員工到當地觀賞，當地的同事將協助訂購酒店及一日團。

她提醒，只要員工事先與老闆保持良好溝通，不阻礙工作進度，便可毋須詐病「光明正大」觀賞世界盃。此外，僱主亦須做好把關，確保有足夠人手處理工作，避免對不愛看球賽的同事造成不公。

另一方面，亦有會計師行及網上營銷企業，有意在賽事期間於公司內舉辦足球賽事的觀賞活動，在辦公室連接賽事直播，讓同事們可以一齊「睇波」。

其他新聞 2 篇：

1. 廈門促進台灣人才來廈就業推出近三千個就業見習崗位

[2018-6-5]（記者陳悅）記者四日從廈門市台灣事務辦公室了解到，從四月底到當日，廈門市已經為台灣人才提出二千九百三十四個就業見習崗位需求。

今年四月二十八日，廈門市人力資源和社會保障局啟動「廈門市二〇一八年台灣人才需求登記」工作，以貫徹落實《關於進一步深化廈台經濟社會文化交流合作的若干措施》，打造兩岸融合發展示範區，促進台灣人才來廈就業，引導台灣學生在廈實習見習。

截至目前，共有六百六十八家用人單位參與網上數據填報，「技術合作項目的台灣人才」「台灣特聘專家專才」「來廈就業台灣人才」「來廈實習見習在校台灣學生」是廈門主要需求的四類台灣人才。



據統計，這四類台灣人才需求中，「技術合作項目的台灣人才」需求為二十八個崗位、「台灣特聘專家專才」需求為四十三個崗位、「來廈就業台灣人才」需求為二千一百零六個崗位、「來廈實習見習在校台灣學生」需求崗位為七百五十七個，其中來廈就業台灣人才佔比百分之七十一點七八，是廈門目前需求量最大的人才類型。

就行業而言，本次需求排名靠前的行業有生物醫藥、文化創意產業、旅遊會展酒店業、航空裝備產業、體育健康休閒產業、金融投資服務業、計算機與通訊設備工程建材、集成電路（電子核心基礎）產業等，其中生物醫藥人才佔需求總數近四分之一，文化創意產業也佔需求總數百分之十六。此次人才需求情況正好與廈門市重點發展產業和台灣優勢產業基本一致。

據介紹，廈門市相關部門還專門在廈漳泉（閩南）人力資源網常年開設「台灣人才需求崗位登記與發佈」公益欄目，市人才公共服務機構也持續進行人才招聘對接服務，幫助尋訪和推薦台灣人才。

在此次海峽論壇期間，廈門還將舉行「第十屆海峽論壇·台灣人才就業創業暨實習見習廈門對接會」「台灣人才就業創業暨實習見習政策說明會」，幫助台灣人才到廈門實習、就業、創業。

2. 「海底撈」智慧餐廳的反思

[2018-6-5] 餐飲公司「海底撈」計劃去香港上市，其知名度和持續增長的業務吸引不少投資者，有別一般的餐飲公司，做的是智慧餐廳，能開拓不同市場。十分值得本澳餐飲業借鑒，特別是本澳每年招待的是上千萬人次的遊客，實不能再「食老本」。

「海底撈」在去年就開了 273 間餐廳，按年增近 100 間，其收入大增的主要來自餐廳大增，可見「海底撈」積極開拓市場有效提高市場佔有率，為發展新業務奠下基礎。在「瘋狂」開新店的同時，「海底撈」也積極發展外賣市場。

近年中國的外賣服務市場增長迅速，關鍵在於線上外賣平台和應用程式（如回家吃飯、美團）極速進入到市場，而且外賣服務的成本低，利潤較好，吸引愈來愈多實



體餐廳開拓外賣業務。

「海底撈」成了中國首個推出自營火鍋外賣服務的餐廳，但其實營運難度很高。須知道，火鍋外賣的性質與一般外賣不一，因火鍋對食材的新鮮度和湯底的濃郁度都有一定高的要求，製作程度較繁複，並非簡單包裝好食物就可以，成本較高，故市面上的火鍋店一般不會提供外賣服務。不過，「海底撈」「落力」開拓，去年外賣業務就收入超過兩億元，按年增加約 50%。

除了外賣服務，「海底撈」還不斷將原本的業務「智能化」，包括研發中央存貨管理系統以追蹤食材來源、研究智能廚房、與阿里雲開發人工智能平台（分析大數據）以加快餐廳選址等等，以提高營運效率。

眾所周知，本澳各行各業一直面臨人手短缺問題，餐飲業亦一樣，而科技和自動化帶來最大的好處就是節省人力資源，可以解決問題。以「落單」為例，現時幾乎所有大型食肆依然靠「畫紙仔」，然後交由職員在電腦「落單」。反觀「海底撈」的做法，每張枱都附有一部平板電腦，顧客只要用平板電腦「落單」即可，而且平板電腦內還載有不同的火鍋資訊，例如「火鍋涮菜時間表」等。

所以從「海底撈」的例子可見，智能化、自動化並不會導致大量員工失業，所節省下來的人手就能專心為客人服務，如剝蝦、即席製作手工麵等等，「海底撈」正正因此而被冠上「服務周到」之稱，令其聲名大噪。澳門食肆應多借鑒，要在食客心中站穩住腳，應做好「餐飲服務業」，而並非只做「餐飲業」。