

# 輸入人才的機遇及影響

Attracting Talents to Hong Kong :  
Impact and Opportunities

「社會與民生」專題研究系列

青年創研庫  
Youth I.D.E.A.S.



06

---

**首席顧問** 王葛鳴博士  
**顧問** 馮丹媚女士  
**研究員** 魏美梅女士  
陳瑞貞女士  
袁小敏女士  
張靜雲女士  
陳曉禾女士  
黃柏茵女士  
**出版** 香港青年協會  
青年研究中心  
香港北角百福道 21 號  
香港青年協會大廈 4 樓  
電話：(852) 3755 7022  
傳真：(852) 3755 7200  
電子郵件：yr@hkfyg.org.hk  
網址：hkfyg.org.hk  
m21.hk  
yrc.hkfyg.org.hk  
出版日期：二零一五年十二月

版權所有 © 2015 香港青年協會

**Chief Adviser** Dr. Rosanna Wong, DBE, JP  
**Adviser** Ms. Amy Fung, MH  
**Researchers** Ms. Angela Ngai  
Ms. Chan Shui-ching  
Ms. Amy Yuen  
Ms. Sharon Cheung  
Ms. Lucy Chan  
Ms. Christy Wong  
**Published By** The Hong Kong Federation of Youth Groups  
Youth Research Centre  
4/F., The Hong Kong Federation of Youth Groups Building  
21 Pak Fuk Road  
North Point, Hong Kong  
Tel: (852) 3755 7022  
Fax: (852) 3755 7200  
E-mail: yr@hkfyg.org.hk  
Web: hkfyg.org.hk  
m21.hk  
yrc.hkfyg.org.hk  
Publishing Date: December 2015

All rights reserved © 2015 The Hong Kong Federation of Youth Groups

本報告內容不一定代表香港青年協會之立場。  
The views expressed in this publication do not necessarily reflect the views of  
The Hong Kong Federation of Youth Groups.

# 青年創研庫 「社會與民生」組別

顧問導師： 葉兆輝教授      葉志衡博士

召集人： 李國義

副召集人： 陳翠珊      譚沛楹

成員： 石耀彰      陳浩民  
江韻琪      曾維謙  
吳美鈴      黃明俊  
吳梓謙      黃藻鈴  
李皓南      廖朗燊  
李琬微      甄國暉  
周珞      劉沛暄  
林偉豪      鄧家怡  
徐廣祥      鄭正禧  
張駿霖      鍾卓澄  
梁嘉豪      鍾曉烽  
郭恆志      羅蘊聰  
陳昌堅

研究員： 黃柏茵      陳瑞貞

## 鳴謝

---

是項研究得以順利完成，實有賴下列人士的協助，並給予寶貴意見，使我們的資料和分析得以更為充實，謹此向他們致以衷心感謝。

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

方偉晶教授	多倫多大學社會學系教授
古天農先生	輸入優秀人才及專才諮詢委員會委員
李志明先生	香港人力資源管理學會會長
侯傑泰教授, BBS, MH, JP	香港中文大學教育心理學卓敏講座教授
黃諫珍女士	香港人才管理協會副主席
蘇偉文教授, JP	恒生管理學院商學院院長

各位曾接受電話訪問的青年朋友，以及曾參與個案訪問的各位青年。

## 研究摘要

香港邁向知識型經濟發展，對高技術人才需求大增；加上面對急速的人口老化問題，以及極低的生育率，使本港對優質人口的需求變得更為殷切。

香港一直透過不同的輸入人才、專才和企業家計劃，吸引全球各地人才來港發展及作出貢獻；人才的互動與交流亦持續。根據入境處數字，在 2014 年，非本地專才獲准來港就業人數約 52,000 人<sup>1</sup>；而在過去 10 年間，非本地專才獲准來港就業人數的平均按年增長率為 8.3%<sup>2</sup>。

是項研究所指的「人才」，是具備本港所需技能或才能的人士，或可提升社會能力、增加多元文化及促進經濟增長的人士。人才不僅局限於具有高等教育水平、專業資格或賺取相對較高收入的高技術者，而是同時包括能夠開拓新意念、新科技及新創意產品的人士。

香港作為開放型的經濟社會，輸入人才的政策措施，可為本港青年起激勵作用，有助提升青年發展機遇和社會整體競爭力。不過，與此同時，輸入外來人才對本地青年和社會帶來的影響，同樣不容忽視；其中衍生的文化矛盾、資源競逐、發展機會等現象，都是本研究探討的重點。

研究透過全港青年電話意見調查，了解香港青年對輸入人才的取態和期望；另以個案訪問方式，深入了解本港、內地及海外來港就業人士就輸入人才對個人及社會影響方面的意見。此外，研究亦訪問相關專家和學者，從不同角度分析輸入人才及相關措施的影響。

青年創研庫綜合分析上述研究結果，以加強本港人力資本，鞏固本地人才培訓；優化輸入人才措施，提升香港競爭力；以及加強宣傳推廣，謀取社會共識三方面，提出相關建議。

<sup>1</sup> 數字為非本地專才透過各類有關來港就業的政策、計劃及安排獲准來港就業的人數；當中包括一般就業政策、輸入內地人才計劃、非本地畢業生留港/回港就業安排等。

<sup>2</sup> 入境事務處。載於政府統計處。2015 年。《香港－知識型經濟統計透視》。

## 研究主要發現

### **1. 受訪青年雖然認同全球爭奪人才的趨勢下，輸入人才實屬無可避免；但對於香港輸入外來人才，支持度僅屬一般。**

本研究的全港青年電話調查結果顯示，在 520 名 18-39 歲的青年受訪者中，三成（30.2%）表示相當同意（8 分或以上）全球正爭奪人才，輸入人才是無可避免；而表示一半半的佔 20.2%。整體平均分為 6.5（10 分為非常同意）。

不過，當問及受訪者對香港輸入外來人才的支持程度時，表示相當支持的（8 分或以上）佔一成半（15.2%）；而表示一半半的佔 27.4%。整體平均分為 5.8。數據反映，香港青年雖認同全球爭奪人才的前提下，輸入人才是無可避免；但對於是否支持香港輸入外來的人才，則顯得較有保留，支持度僅屬一般。

### **2. 受訪青年認為本港最缺乏和最需要的人才，首三項同樣是創意產業、科研，以及醫療服務人才。另外，有受訪個案認為，香港現時不缺人才，只是人才缺乏發展的機會。**

全港電話調查結果顯示，受訪青年認為，目前香港最缺乏創意產業（39.8%）、科研（31.5%）及醫療服務（21.7%）方面的人才；至於長遠發展方面，受訪青年同樣認為香港最需要創意產業（34.6%）、醫療服務（29.8%）及科研（27.8%）方面的人才。這反映受訪青年不論從目前或長遠發展角度來看，均認為創意產業、科研及醫療服務的人才十分重要。不過，亦有受訪個案認為，香港現時不缺人才，而是人才缺乏發展機會。這成為妨礙香港凝聚更多人才的關鍵。

### **3. 部分受訪青年認為，輸入人才有助提升本港人力資源，但亦會打擊本地人才就業機會。**

調查結果顯示，分別有逾兩成（21.0%）及一成八（17.6%）受訪青年表示，相當同意（8 分或以上）輸入人才有助提升本港人力資源的競爭力，以及有助推動香港新興行業發展。整體平均分分別為 6.0 及 6.1（10 分為非常同意）。

不過，另一方面，有近兩成半（24.4%）受訪青年表示相當同意（8分或以上）輸入人才會打擊本地人才的就業機會；另有一成九（18.6%）認為會加深香港社會矛盾。整體平均分分別為6.3及6.0。

**4. 受訪青年對輸入人才所衍生的社會民生問題表示相當擔心，包括「社會資源被分薄」、「物價指數被推高」、「本地人才培育被忽略」、「自己工作前景受威脅」及「社會愈見分化」。**

全港青年電話調查結果顯示，就本港輸入人才，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」（29.3%）、「物價指數被推高」（26.9%）表示相當擔心（8分或以上）。整體平均分分別為6.1及6.1。

另外涉及個人發展機遇方面，如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」，表示相當擔心（8分或以上）的受訪青年，分別佔21.5%及18.4%；整體平均分分別為6.0及5.7。至於就「社會愈見分化」方面，較多受訪者表示一半半（20.4%）；整體平均分為5.9。

**5. 受訪青年表示離開或考慮離開香港到其他地區發展，主要是基於香港就業發展空間狹窄。**

有一成半（14.5%）受訪青年表示考慮離開香港到其他地區發展，主要因外地有很多發展事業機會（44.6%），其次是因為香港的發展事業空間較小（15.5%）；當中以選擇中國內地（32.4%）和新加坡（10.2%）佔多。至於表示不會考慮離開的佔六成三（63.1%），主要認為香港本地仍有事業發展空間。

另外，有受訪個案表示，因為香港文化比較著重服務業，且沒有自行建立產品及創造市場，生存空間較少。香港社會所注重的職業與其專長不符，並沒有相應的工作，所以不選擇在香港發展。

## 主要討論

研究經綜合電話意見調查、青年個案訪談，以及相關專家及學者的訪問結果，歸納出以下六項主要分析。

### **1. 香港出現人力資源「下移錯配」現象。這不單浪費寶貴的人力資源，更影響經濟長遠持續發展。**

香港的教育、技能和就業機會存在不配合的情況；青年人未能覓得切合本身教育水平的工作，只能夠「下移」接受高中或以下學歷要求的工種，以及相應較低的待遇，形成「下移錯配」現象。

「下移錯配」的形成，源於社會競爭及整體經濟發展未能配合普遍教育水平的提升。高等教育普及是世界大勢，愈來愈多青年希望能升讀大學。可是社會職位增長追不上學歷提升的速度，影響就業狀況，令較高學歷人士的供求失衡及脫節。人力資源錯配問題，不單浪費寶貴的人力資源，影響經濟持續發展，長遠更削弱本港整體競爭力，情況不容忽視。

### **2. 部分受訪青年認為輸入人才有助提升本港人力資源的競爭力，但亦會打擊本地人才就業機會。當局必須在輸入人才與保障本地人才之間取得適切平衡。**

香港缺乏天然資源，人力資源成為推動本港經濟發展其中重要的資產。根據入境處數字，在 2014 年，非本地專才獲准來港就業人數約 52,000 人。雖然社會人士普遍認同，擁有高質素的人力資本，有助增強香港競爭力，但外來人才對本港市民的就業機會帶來一定程度影響，尤其對大學剛畢業的年輕人而言，仍然備受關注。

當局在考慮任何進一步放寬輸入人才措施時，須考慮如何在輸入人才與保障本地人才就業機會，兩者之間取得平衡，以及對本地就業所帶來的潛在影響，作出適切評估。

**3. 輸入人才有其重要和必要性，但同時亦衍生各種社會民生問題，對青年人的影響可能最首當其衝。**

全球競逐人才，輸入人才是無可避免，且有其重要性和必要性。但此舉同時衍生各種社會民生、個人發展機會等問題。研究結果顯示，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」、「物價指數被推高」等表示相當擔心。另一方面，涉及個人發展機會，如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」，受訪青年也表示一定程度擔心。

輸入人才措施對青年人的影響可能最直接；社會對於青年存在上述憂慮亦需予以正視。當局必須小心監察輸入人才措施的成效，以及衍生的社會影響，並切勿忽略青年表達的擔憂。

**4. 人才流動是世界大勢所趨。要吸引人才或挽留人才在港發展，除了需加大誘因及改善生活條件的配套外，最重要是讓人才看到香港前景有希望和發展機會。**

人才流動是世界大勢所趨。人才面對的選擇很多，哪處有機會，他們就往哪處去。在吸引人才方面，除提供高職厚薪、生活福利配套外，當地的生活質素也是人才去留其中重要考慮。香港作為國際都會，在吸引人才方面有其優勢。受訪青年認為香港的自由度高、法制健全、中西文化薈萃、資訊發達及接近中國市場，都是香港吸引人才的良好條件。

另一方面，租金昂貴、生活壓力大和節奏急速、物價指數高、環境質素差及事業發展機會窄，則是香港不足之處。不論是吸引外來人才，或是挽留本港人才，最重要的是讓人才有持續發展的機會，以及對香港前景抱有希望。

**5. 相對海外人才，港青對內地人才的接納程度較低。這或許與近年中港兩地之間出現的磨擦有關。為免激化矛盾，促進社會共融至為重要。**

從研究個案訪問中發現，受訪香港青年對海外人才的印象多持正面印象，認為海外人才是高薪專才，進取、容易融入本地文化。相反，受訪香港青年對內地人才多持負面印象，認為內地人才是廉價專才，有自己思維方法，不易改變。兩者同屬人才，卻感受不一樣的對待。

隨著內地和香港經濟日趨融合，兩地人民的交往愈趨頻繁。近年兩地人口流動增長急速，帶來不少兩地人民之間的磨擦。例如內地孕婦來港產嬰潮，引致醫院產嬰床位緊張；日用品如奶粉被指受內地人大量搶購而供應緊張；樓價被指因為內地人搶高；大學學位和北區小學學位也被指由內地和跨境學生佔去；內地自由行旅客被指出現不文明行為等。這些磨擦或衝突不利發展社會共融，且容易產生排拆情緒；由此衍生對內地人才呈現抗拒態度，問題必須正視。

**6. 目前香港實施的輸入人才政策，是由市場決定輸入的類型，無助香港開拓新產業發展。**

由於本港實施的輸入人才政策，基本上由市場決定輸入的類型，所以在香港工作的內地或海外人才，多屬於現有產業，而不是香港未來產業發展所需要的人力資源。這些人才對產業擴張和產業升級有正面作用，卻無助於開拓和推動新興產業發展。這亦反映輸入人才計劃未能達到推動香港經濟產業多元發展的目標，同時也未能發掘創新科技、創意、環保等新經濟產業的專業人才。特區政府應正視產業結構問題，就優化產業探討香港未來發展需要及方向，並多向社會大眾解釋和展示發展多元經濟的願景。

## 建 議

基於上述研究結果及討論要點，本研究提出以下建議：

- 1. 加強本港人力資本，鞏固本地人才培訓。**
  - (a)** 加強技能轉移培訓。建議特區政府可考慮為現時人才缺乏的行業成立培訓基金，支援有關行業的人才培訓，以紓緩人才短缺問題。
  - (b)** 企業引入外來人才時，同時提供實習機會予本地青年，讓本港青年有機會與外來人才交流。
  
- 2. 優化輸入人才措施，提升香港競爭力。**
  - (a)** 因應香港長遠發展，釐訂相應人力資源政策，並加大力度開拓創新產業，推動本港產業多元化發展。
  - (b)** 舉辦人才交流的國際性會議，藉此加強國際社會認識香港對人才的重視，構建香港為優秀人才之都。
  - (c)** 建議特區政府設立獎項，如優秀人才獎或專業技術人才獎等，以表彰對香港作出貢獻的外來專才。
  - (d)** 提供稅務減免優惠，吸引更多海外投資者來港創業，藉此協助香港開拓創新行業。
  
- 3. 加強宣傳推廣，謀取社會共識。**建議特區政府應提高公眾對輸入人才計劃的認識，並推動本地與外來人才之間的共融。



# 目錄

第一章	引言	1
第二章	研究方法	2
第三章	輸入人才概況及社會面對的挑戰	7
第四章	香港青年對輸入人才的取態及回應	32
第五章	討論及建議	58
	參考資料	64
附錄一	青年電話調查問卷	65
附錄二	青年電話調查結果列表	69



## 第一章 引言

香港邁向知識型經濟發展，對高技術人才需求大增；加上面對急速的人口老化問題，以及極低的生育率，使本港對優質人口的需求變得更為殷切。吸引更多人才對提升本港的人力資源，以及推動本港新興行業發展，具有關鍵作用。

2015年初發表的《施政報告》，表示接納人口政策督導委員會就吸引外來人才和專才提出五項優化措施<sup>1</sup>，以期更有效及聚焦吸引高質素人才，配合香港經濟高增值及多元化發展<sup>2</sup>。當局亦於5月推出試驗計劃，便利已移居海外中國籍香港永久性居民的第二代回港，以及實施其他優化措施吸引人才、專業人士和企業家來港，支持香港經濟發展。此外，亦參照外國經驗，開展研究制訂人才清單的可行性。

香港一直透過不同的輸入人才、專才和企業家計劃，吸引全球各地人才來港發展及作出貢獻；人才的互動與交流亦持續。根據入境處數字，在2014年，非本地專才獲准來港就業人人數約52,000人<sup>3</sup>；而在過去10年間，非本地專才獲准來港就業人數的平均按年增長率為8.3%<sup>4</sup>。

是項研究所指的「人才」，是具備本港所需技能或才能的人士，或可提升社會的能力、增加多元文化及促進經濟增長的人士。人才不限於具有高等教育水平、專業資格或賺取相對較高收入的高技術者，而是同時包括能夠開創新意念、新科技及新創意產品的人士。

香港作為開放型的經濟社會，輸入人才的政策措施，可為本港青年起激勵作用，有助提升青年發展機遇和社會整體競爭力。不過，與此同時，輸入外來人才對本地青年和社會帶來的影響，同樣不容忽視；其中衍生的文化矛盾、資源競逐、發展機會等現象，都是本研究探討的重點。

研究透過全港青年電話意見調查，了解香港青年對輸入人才的取態和期望；另以個案訪問方式，深入了解本港、內地及海外來港就業人士就輸入人才對個人及社會影響方面的意見。此外，研究亦訪問了相關專家及學者，從不同角度分析輸入人才及相關措施的影響。

<sup>1</sup> 五項優化措施包括：(1) 鼓勵香港移民的第二代回港發展；(2) 放寬逗留安排的時限，鼓勵人才及企業家來港及留港發展；(3) 優化「優秀人才入境計劃」；(4) 吸引海外企業家來港發展業務；及(5) 研究制訂人才清單的可行性。

<sup>2</sup> 二零一五年施政報告：《重法治 掌機遇 作抉擇》，頁139。

<sup>3</sup> 數字為非本地專才透過各類有關來港就業的政策、計劃及安排獲准來港就業的人數；當中包括一般就業政策、輸入內地人才計劃、非本地畢業生留港/回港就業安排等。

<sup>4</sup> 入境事務處。載於政府統計處。2015年。《香港—知識型經濟統計透視》。

## 第二章 研究方法

### 2.1 研究目的

探討香港的「輸入人才」政策措施，對本地青年及社會民生帶來的影響，並提出相關的改善建議。

### 2.2 「人才」定義

「人才」一般指在某個領域或範疇，具備知識才能及其他罕有天賦技能的人士。世界各地對人才並沒有一致認同的定義。

就本研究而言，人才泛指具備香港所需技能或才能的人士，或可提升社會能力、增加多元文化及促進經濟增長的人士。

本研究所涵蓋的「人才」不局限於具有高等教育水平、專業資格或賺取相對較高收入的高技術人士，亦包括能夠開創新意念、新科技及新創意產品的人士。此外，在文化、音樂、藝術、設計、體育、娛樂等領域可對社會作出重大貢獻者，亦屬於人才<sup>1</sup>。

### 2.3 研究問題

- (1) 香港需要什麼人才？
- (2) 香港青年對輸入人才有什麼取態和期望？
- (3) 輸入人才對香港青年及社會民生（包括發展機遇、文化融合、資源競逐等）帶來什麼影響？
- (4) 如何改善相關措施？

---

<sup>1</sup> 策略發展委員會經濟發展及與內地經濟合作委員會。《人才匯聚》。2006年4月11日。文件編號：CSD/EDC/3/2006。

## 2.4 研究方法

是項報告就上述第(1)、第(2) 和第(3) 個探討問題而進行資料蒐集，並引伸至回答第(4) 個問題。而蒐集資料主要透過三方面：全港青年電話意見調查、本港、內地及海外人才的個案訪問，以及專家、學者訪問。

全港青年電話意見調查的目的，是了解香港青年對輸入人才的取態和期望，以及認為香港所需何種人才，以配合社會未來發展。本港、內地及海外人才個案訪問的目的，是深入了解有關人才對輸入人才的意見及衍生的影響。而專家及學者訪問的目的，則從不同角度分析輸入人才及相關措施的影響。

## 2.5 全港青年電話調查

全港青年電話調查於 2015 年 11 月 13 日至 12 月 1 日期間委託香港政策 21 協助進行。調查以隨機方法，自住戶電話登記紀錄中抽取種籽號碼，再以加一減一、加二減二的方法產生另一組號碼，在混合後過濾重覆號碼，再以隨機排列方式排次，成為最後樣本。

訪問員於成功接通住宅電話後，會詢問住戶中年齡介乎 18 至 39 歲，能操粵語者的人數，若適合的人士超過一名，訪問員會挑選即將生日的一位作為訪問對象。調查成功訪問了 520 名符合條件的受訪者，回應率為 50.6%，樣本的標準誤低於±2.2%。由於數據經加權統計，部份圖表不一定得出相同的總數。有關問卷調查的受訪者基本資料，請參看表 2.1。

問卷（詳見附錄一）內容共 35 題，主要分為五個範疇：(1) 對輸入人才的取態；(2) 輸入人才對個人及社會的影響；(3) 對自己將來發展的規劃；(4) 對輸入人才措施的意見；及(5) 個人資料。

表 2.1：樣本按性別、年齡、教育程度及職業分布

	實際樣本		加權樣本*	2015 年年中「居住人口」 統計數據 <sup>2</sup>	
	人數	百分比	百分比	人數	百分比
<b>性別</b>					
男	254	48.8%	49.0%	--	--
女	266	51.2%	51.0%	--	--
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
<b>年齡（歲）</b>					
18-19	50	9.6%	7.2%	162,800	7.2%
20-24	123	23.7%	19.1%	432,300	19.1%
25-29	117	22.5%	22.7%	513,400	22.7%
30-34	113	21.7%	25.9%	584,100	25.9%
35-39	117	22.5%	25.0%	564,900	25.0%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,257,500</b>	<b>100%</b>
<b>平均年齡</b>	<b>28.2</b>				
<b>標準差（S.D.）</b>	<b>6.3</b>				
<b>教育程度</b>					
小學或以下	--	--	--	--	--
初中（中一至中三）	46	8.8%	9.8%	--	--
高中（中四至中七， 包括毅進）	190	36.5%	37.9%	--	--
專上非學位	129	24.8%	23.2%	--	--
大學學位或以上	145	27.9%	27.0%	--	--
<b>合計</b>	<b>510</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
<b>職業</b>					
經理及行政級人員	36	6.9%	7.7%	--	--
專業人員	44	8.5%	9.0%	--	--
輔助專業人員	41	7.9%	8.2%	--	--
文書支援人員	85	16.3%	17.1%	--	--
服務工作及銷售人員	95	18.3%	19.0%	--	--
工藝及有關人員	10	1.9%	2.0%	--	--
機台及機器操作員及 裝配員	19	3.7%	3.9%	--	--
非技術工人	15	2.9%	3.0%	--	--
學生	113	21.7%	17.3%	--	--
料理家務者	32	6.2%	6.9%	--	--
待業、失業，及其他 非在職者	16	3.1%	3.1%	--	--
其他	--	--	--	--	--
<b>合計</b>	<b>506</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

\* 以加權統計法調整至符合本港 18 至 39 歲青少年人口的性別及年齡分布

<sup>2</sup> 資料來源：政府統計處

## 2.6 本港及海內外人才個案訪問

個案訪問於 2015 年 11 月 5 日至 11 月 26 日期間進行，透過香港青年協會服務單位及會員網絡推介，共深入訪問了 20 名 23-38 歲的本港、內地及海外在港就業的人才。

在 20 名受訪個案中，14 名屬本港專業人士，其中 9 名受訪時在香港工作，5 名分別在內地、澳門及海外地區工作；另 6 有名受訪者分別來自內地、澳門及德國，透過不同人才輸入計劃來港就業。受訪個案包括 11 名男性、9 名女性。教育程度方面，7 名屬學士學位程度、11 名屬碩士學位程度、2 名屬博士學位程度。有關本港、內地及海外人才個案之詳情，可參看表 2.2 及表 2.3。

表 2.2：本港人才受訪個案背景資料

編號	性別	年齡 (歲)	最高教育程度	職業	現時工作地點	離港年份
1	男	28	博士	助理教授	香港	--
2	女	35	碩士	公關公司負責人	香港	--
3	男	25	碩士	音樂老師	香港	--
4	男	31	碩士	人力資源管理人員	香港	--
5	女	28	碩士	教師	香港	--
6	男	25	碩士	建築師	香港	--
7	男	23	學士	程式開發員	香港	--
8	男	25	學士	物業管理人員	香港	--
9	男	26	學士	紀律部隊人員	香港	--
10	男	37	碩士	安全部部門主管	澳門	2006
11	女	33	碩士	經理	日本	2008
12	女	26	學士	經理	英國	2013
13	男	28	學士	軟件工程師	加拿大	2012
14	男	27	學士	項目經理	中國	2013

表 2.3：海內外人才受訪個案背景資料

編號	性別	年齡 (歲)	最高教育程度	職業	現時工作地點	來港年份	來源地
15	女	38	博士	副教授	香港	2006	北京
16	女	23	碩士	項目經理	香港	2009 年來港讀大學，大學畢業後留港工作	澳門
17	女	37	碩士	經理	香港	2008	廣州
18	女	25	碩士	理財顧問	香港	2014 年來港讀碩士，碩士畢業後留港工作	四川
19	女	38	碩士	經理	香港	2009	德國
20	男	25	學士	核數師	香港	2008 年來港讀大學，大學畢業後留港工作	廣東

訪問內容主要環繞受訪個案的個人工作概況、對輸入人才的取態、輸入人才對當地青年及社會的影響、對輸入人才措施的意見及建議，以及個人的發展規劃等。

## 2.7 專家及學者訪問

2015 年 11 月 5 日至 11 月 20 日期間，本研究透過邀請，成功訪問 6 名熟悉有關課題的專家、學者及相關人士。該 6 名受訪人士分別為香港中文大學教育心理學卓敏講座教授侯傑泰教授、恒生管理學院商學院院長蘇偉文教授、輸入優秀人才及專才諮詢委員會委員古天農先生、香港人力資源管理學會會長李志明先生、香港人才管理協會副主席黃諫珍女士，以及多倫多大學社會學系教授方偉晶教授。訪問內容主要環繞如何加強本港的人力資源庫、輸入人才對整體社會及青年人帶來的衝擊，以及相關政策措施的意見等。

### 第三章 輸入人才概況及社會面對的挑戰

在經濟全球一體化的時代，保持一個地區的競爭與創新能力，很大程度視乎該地區能否吸引人才。現時各地對優質人口的需求殷切，並推出各項措施以吸引人才。香港也不例外，藉透過不同的輸入人才、專才和企業家計劃，吸引全球各地人才來港發展及作出貢獻。此舉有助提升本地人才庫的質與量，並創造更多就業機會。

香港作為開放型的經濟社會，自回歸以來，輸入人才的政策措施不斷優化和擴充，藉以維持社會整體的競爭力。不過，與此同時，輸入人才亦可能為當地社會帶來衝擊和影響。

本章將檢視本港在吸引人才方面的現行政策和措施，以及綜合專家及學者的訪談結果，分析輸入人才對社會和本港青年的挑戰及機遇，並就現時輸入人才及加強本港人才培訓的政策措施提出意見。

#### 3.1 香港面對的人力資源挑戰

「人才」一般指在某個領域或範疇，具備知識才能及其他罕有天賦技能的人士；且不限於具有高等教育水平、專業資格或賺取相對較高收入的高技術人士，亦包括能夠開創新意念、新科技及新創意產品的人士。此外，在文化、音樂、藝術、設計、體育、娛樂等領域可對社會作出重大貢獻者，亦屬於人才<sup>1</sup>。

人才的定義看似空泛，但只要理解到現時企業的發展方向，大致可歸納出現代人才所需的三個特點<sup>2</sup>：

(1) 創新能力：科技的發展使得新興產業崛起，傳統企業亦急於轉型。因此，不端新興或傳統企業都渴求擁有創新能力的人才，以及擁有創新能力的團隊，增強企業對市場轉變的適應力及敏捷度。

(2) 溝通能力：企業的成功有賴整個團隊的合作和貢獻。因此，在管理整個團隊的架構中，擁有溝通能力的人才十分重要。擁有優秀溝通

<sup>1</sup> 策略發展委員會經濟發展及與內地經濟合作委員會。《人才匯聚》。2006年4月11日。文件編號：CSD/EDC/3/2006。

<sup>2</sup> <你爭我奪：企業鬥創意全球搶人才>。文匯報。2014年11月7日。

能力的人才除了善於表達外，還要有傾聽及協調能力，從而產生協同效應，提升企業的實力。

(3) 國際視野：現時企業均放眼全球的國際市場。在這種風氣及目光驅使下，擁有國際視野的人才變得更加重要。在企業制訂營運或銷售策略時，擁有國際視野的員工能避免過於短視或狹隘的策略，而是在整個大方向審時度勢，切合市場的文化。

以下闡述有關香港面對人力資源的挑戰：

(1) 欠缺高學歷人才。根據特區政府公布 2022 年人力資源推算<sup>3</sup>，估計本港未來十年將出現人力資源短缺狀況，整體將欠缺 117,900 勞動力，其中具大學學歷人才欠逾 5 萬人（表 3.1）。

表 3.1：2022 年按教育程度劃分的人力資源供求差額推算

教育程度	(a) 2022 年 人力供應推算	(b) 2022 年 人力需求推算	(c)=(a)-(b) 2022 年 人力資源供求差額推算 [過剩(+)/短缺(-)]
初中及以下	717,000	772,800	-55,700
高中	1,272,100	1,366,200	-94,100
文憑	204,600	188,200	+16,300
副學士	251,300	238,400	+13,000
學士學位	914,300	965,000	-50,800
研究院	317,000	263,600	+53,400
<b>所有程度</b>	<b>3,676,300</b>	<b>3,794,200</b>	<b>-117,900</b>

註：1. 上表所述的整體人力供應、人力需求和人力資源供求差額是對應本地生產總值實質增長趨勢為 4% 的情景。這是在編製「2022 年人力資源推算」時的官方中期經濟預測數字。

2. 由於進位關係，個別項目的數字加起來未必與總數相等。

資料來源：勞工及福利局。2014 年 5 月。〈2022 年人力資源推算〉，立法會 CB(2)1524/13-14(05)號文件。

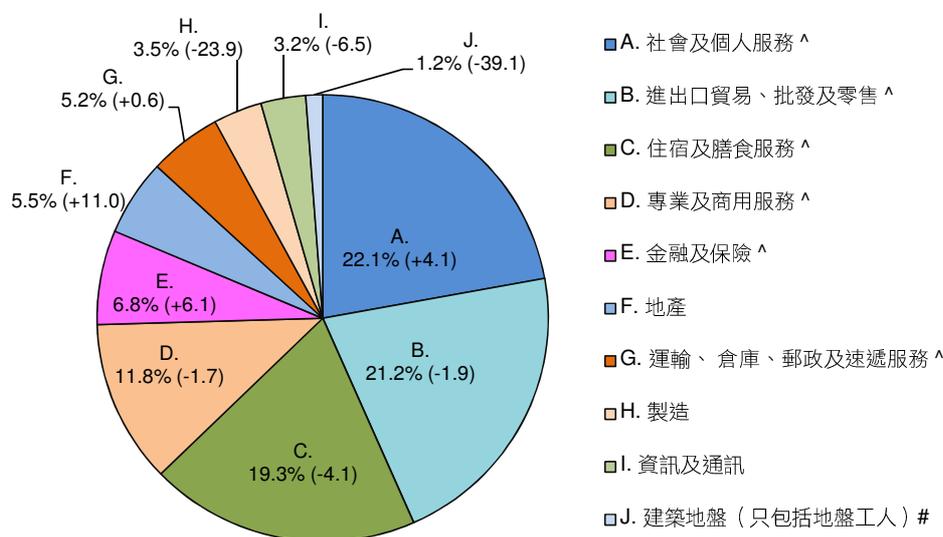
(2) 資助大學學額比例偏低。現時政府資助第一年學士學位學額每年約 15,000 個，約佔適齡學生能入讀公帑資助學位課程的 18%，與其他已發展經濟體系比較，比例明顯偏低。要邁向知識型經濟體系及高增值社會，高等教育對香港的人才培育尤為重要。

<sup>3</sup> 勞工及福利局。2014 年 5 月。〈2022 年人力資源推算〉，立法會 CB(2)1524/13-14(05)號文件。

(3) 本地勞動人口參與率逐步下降。本港現時勞動人口達 360 萬人，勞動人口參與率約為 60%；預計 2018 年勞動人口達 371 萬人的頂峰後，將逐步下降至 2035 年的 351 萬人，勞動人口參與率約跌至 50%<sup>1</sup>。

(4) 部分行業出現人手緊絀。2015 年 6 月，私營市場的職位空缺數字達 78,379 個；當中錄得較顯著按年升幅的行業包括地產業（上升 11.0%）、金融及保險業（上升 6.1%）、社會及個人服務業（上升 4.1%）<sup>2</sup>（圖 3.1）。事實上，近年本港已出現求才若渴的情況，按業界指出，其中資訊科技、生物科技、環保工程等高端人才都是本港嚴重短缺的人才。

圖 3.1：按行業主類劃分的職位空缺數目（公務員除外）



^數字只涉及有關統計調查所包括的行業。

#請參閱 2015 年 6 月號的《建築地盤就業及空缺按季統計報告》內第 V 部分的「統計調查局限」。

註：括號內的數字表示按年變動百分率。

資料來源：政府統計處。2015 年 6 月。《就業及空缺按季統計報告》及《建築地盤就業及空缺按季統計報告》。

(5) 人口增長仍然緩慢。人口增長緩慢是香港面對其中的主要挑戰。本港生育率低，人口增長比預期慢，老化速度比預期快，不單形成發展瓶頸，工作人口日後的負擔會大增。資料顯示，整體人口預計由現時 723 萬增至 2041 年的 847 萬，每年平均只有 0.6%增長率<sup>3</sup>。從人力資源角度看，人口自然增長和人口淨移入是主要的人力來源，但兩者都無法補足本港高端技術人才的短缺。

<sup>1</sup> 政府統計處。2012 年 7 月。《香港人口推算 2012-2041》。

<sup>2</sup> 政府統計處。2015 年 6 月。《就業及空缺按季統計報告》。

<sup>3</sup> 政府統計處。2012 年 7 月。《香港人口推算 2012-2041》。

第一是本港的總和生育率持續偏低。跟其他已發展地方一樣，本地總和生育率長期處於低水平（2013 年為 1.1），預計由現在至 2041 年會維持於 1.2 水平。另一方面，就是人口老化問題，預計到 2041 年，每 3 人便有 1 人是長者。而撫養比率亦會隨着人口的急速老化來迅速惡化。即是換句話說，15 到 64 歲，即經濟活躍人士要供養的長者就會大幅上升。

第二是人口淨移入（尤其是內地新來港定居人士）成為香港人口增長的主要來源。在 2003 年至 2013 年年中期間，藉單程通行證（下稱“單程證”）計劃來港定居的內地居民共有 487,525 人<sup>7</sup>；不過，這些內地來港定居人士大多是學歷不高的人口，無法滿足本地人力資源需求。故此制訂有效的吸納人才政策，為推動香港知識型經濟發展其中的關鍵因素。

### 3.2 現行輸入人才措施

一個經濟體系是否具備競爭力，人的質素是其中重要因素。香港經濟持續發展，本港需具足夠專業人才以應付企業需求。現時本港有多項政策措施，便利本地企業輸入具有認可資格的海內外人才，切合企業的人力需求，其中包括：「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」、「非本地畢業生留港/回港就業安排」及「優秀人才入境計劃」等，冀從海內外輸入人才到香港工作或定居，以優化本港的人力資源。

#### (1) 輸入外地和內地專才及技術人才

目前香港有既定的來港就業政策。海外或內地人士只要具備香港所需但又缺乏的技能、知識或經驗，或能對本港經濟作出重大貢獻，均可根據「一般就業政策」或「輸入內地人才計劃」申請來港工作。

「一般就業政策」是一項不設配額限制並以就業為本的計劃，旨在從內地以外的海外地方吸引具備本港無法即時提供的技能和知識的專業人才來港工作，或能夠對本地經濟作出重大貢獻的企業家。在 2014-15 年度(截至 2015 年 2 月)，根據一般就業政策輸入的海外專才共有 29,316 人；他們來港從事的職業較多為運動員及表演者（29.0%）、行政及管理人員（27.9%）、教師/教授（10.2%）等<sup>8</sup>（表 3.2）。

<sup>7</sup> 政府統計處。2012 年 7 月。《香港人口推算 2012-2041》。

<sup>8</sup> 資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

表 3.2：過去 5 年，透過一般就業政策獲批准來港的海外優秀人才的統計數字

行業/界別	獲批申請數目				
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15 (截至 2015 年 2 月)
運動員及表演者	3,622	4,477	4,997	8,147	8,508
行政及管理人員	10,223	9,982	9,189	8,702	8,165
教師/教授	2,194	2,484	2,921	3,016	2,997
其他專業	6,346	7,416	6,537	6,854	5,929
投資者	440	499	423	288	203
其他	5,262	5,461	3,941	2,718	3,514
<b>總數</b>	<b>28,087</b>	<b>30,319</b>	<b>28,008</b>	<b>28,725</b>	<b>29,316</b>

資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

至於「輸入內地人才計劃」於 2003 年 7 月推出，旨在吸引具有認可資歷的內地人才和專才來港工作。他們必須具備本港缺乏或無法即時提供的技能、知識或經驗。在 2014-15 年度（截至 2015 年 2 月），共有 8,531 宗申請獲得批准；他們來港較多從事與藝術/文化（28.0%）、學術研究和教育（27.2%）、金融服務（14.3%）及商業和貿易（8.3%）等相關工作<sup>9</sup>（表 3.3）。

表 3.3：過去 5 年，透過輸入內地人才計劃獲批准來港的優秀人才的統計數字

行業/界別	獲批申請數目				
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15 (截至 2015 年 2 月)
藝術/文化	1,838	2,105	1,807	2,509	2,390
學術研究和教育	2,500	2,500	2,613	2,506	2,322
金融服務	1,067	1,186	895	1,074	1,216
商業和貿易	666	879	914	807	703
工程和建造	313	380	378	352	489
資訊科技	227	302	267	309	329
康樂和體育	173	126	113	119	96
法律服務	146	132	84	120	94
其他	847	722	578	730	892
<b>總數</b>	<b>7,777</b>	<b>8,332</b>	<b>7,649</b>	<b>8,526</b>	<b>8,531</b>

資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

<sup>9</sup> 同上

上述兩項計劃的有關條件包括從事的工作不能輕易覓得本地人員擔任，而薪酬福利須按照市場水平釐定，並具有良好教育背景、技術資格或經證明的專業經驗。這些規定旨在保障本地工人，名額和受僱的界別不設限制。

比較兩項計劃在吸引海外與內地人才來港就業的數字，獲批申請比例約為八二之比，即接近八成人士為海外專業人才，逾兩成為內地專業人才（表 3.4）。另外，根據「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」下輸入的人才和專才總數，佔本港勞動人口約 2%<sup>10</sup>（表 3.5）

表 3.4：比較透過「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」獲批准來港的海外及內地專業人才的統計數字

專才	獲批申請數目							
	2010-11		2011-12		2012-13		2013-14	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
海外專才	28,087	78.3	30,319	78.4	28,008	78.5	28,725	77.1
* 內地專才	7,777	21.7	8,332	21.6	7,649	21.5	8,526	22.9
^								
<b>總數</b>	<b>35,864</b>	<b>100.0</b>	<b>38,651</b>	<b>100.0</b>	<b>35,657</b>	<b>100.0</b>	<b>37,251</b>	<b>100.0</b>

\*透過「一般就業政策」獲批准來港的海外專業人才

^透過「輸入內地人才計劃」獲批准來港的內地專業人才

表 3.5：輸入人才和專才

年份	「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」下輸入的人才和專才總數
2010 年年底	75,325 (2.2%)
2011 年年底	82,854 (2.4%)
2012 年年底	86,781 (2.5%)

\* 括號內的百分比，是根據「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」輸入的人才和專才在總勞動人口（不包括外籍家庭傭工）中所佔的比例。

資料來源：〈集思廣益人口政策公眾參與討論活動〉文件。

<sup>10</sup> 根據「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」獲批准的申請可分為兩類期限，即 12 個月以下(短期)及 12 個月或以上(長期)。2012 年，在「一般就業政策」下獲發的短期簽證及長期簽證的百分比分別為 38% 和 62%，而在「輸入內地人才計劃」下獲發短期簽證及長期簽證的百分比，則分別為 44% 和 56%。

## (2) 非本地畢業生留港/回港就業安排

「非本地畢業生留港/回港就業安排」旨在吸引海內外人才申請留港/回港工作。在香港修讀全日制經本地評審本地課程而獲得學士學位或更高資歷的非本地畢業生，可申請留港一年尋找工作。另一方面，對於有意回港工作的應屆畢業生，於首次入境時無須先獲得聘用。在符合一般入境規定下，他們可獲准留一年。而他們從事工作通常是由學位持有人擔任，以及薪酬福利條件達到市場水平。

在 2014-15 年度（截至 2015 年 2 月），共有 10,196 宗申請獲得批准，其中超過九成是來自中國內地<sup>11</sup>（表 3.6）。

表 3.6：過去 5 年，非本地畢業生留港/回港就業安排\*的獲批申請統計數字

地區	獲批申請數目				
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15 (截至 2015 年 2 月)
中國內地	3,796	5,053	6,463	8,357	9,542
馬來西亞	28	42	41	57	70
印度	20	18	40	42	86
澳門特區	34	25	21	44	27
美國	22	25	22	33	48
南韓	5	13	23	38	54
台灣	11	10	18	26	54
加拿大	10	26	11	25	29
法國	13	11	8	23	23
巴基斯坦	3	8	11	24	26
其他	82	112	146	227	237
<b>總數</b>	<b>4,024</b>	<b>5,343</b>	<b>6,804</b>	<b>8,896</b>	<b>10,196</b>

註：由於四捨五入關係，統計表內個別項目的數字的總和可能與總數略有出入。

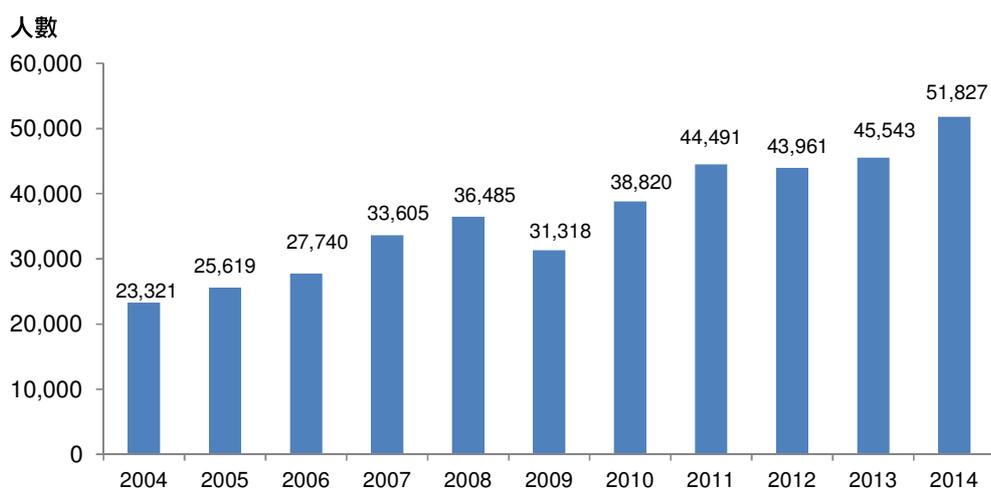
\* 非本地畢業生留港/回港就業安排於 2008 年推行，適用於修讀經本地評審的全日制本地學士學位或以上程度課程的非本地畢業生

資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

綜合上述「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」及「非本地畢業生留港/回港就業安排」三項吸引專才來港就業相關的措施，從 2004 年的 23,321 人，上升至 2014 年的 51,827 人，升幅逾倍（圖 3.2）。

<sup>11</sup> 資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

圖 3.2：非本地專才獲准來港就業的人數



註釋：數字為非本地專才透過各類有關來港就業的政策、計劃及安排獲准來港就業的人數；當中包括一般就業政策、輸入內地人才計劃、非本地畢業生留港/回港就業安排等。

資料來源：入境事務處。載於政府統計處。2015年。《香港—知識型經濟統計透視》。

此外，過去五年，獲准來港就讀高等課程（副學位或以上）的非本地學生，由2010-11年度的15,945人，上升至2014-15（截至2015年2月）的27,627人，升幅逾七成。其中以來自中國內地佔大多數，佔逾六成半（68.8%），其次是美國，約佔5.2%（表3.7及表3.8）。

表 3.7：過去5年，獲准來港就讀高等教育課程(副學位或以上)的非本地學生的統計數字

地區	獲批申請數目				
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15 (截至2015年2月)
副學士程度	349	464	447	448	632
學士程度	2,216	2,541	3,852	3,513	3,823
學士以上程度	7,764	11,501	12,533	15,266	15,154
其他 <sup>^</sup>	5,616	5,597	6,563	7,603	8,018
<b>總數</b>	<b>15,945</b>	<b>20,103</b>	<b>23,395</b>	<b>26,830</b>	<b>27,627</b>

<sup>^</sup> 包括學士學位或以上程度的交換生課程及由擁有學位頒授權的香港高等教育院校開辦的短期課程

資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

表 3.8：過去 5 年，獲准來港就讀高等教育課程(副學位或以上)的非本地學生按所屬地方劃分的統計數字

地區	獲批申請數目				
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15 (截至 2015 年 2 月)
中國內地	10,257	13,547	16,431	18,804	19,001
美國	1,190	1,161	1,160	1,279	1,429
南韓	454	586	682	777	939
德國	359	393	384	498	505
法國	289	332	372	447	478
台灣	217	265	294	416	464
英國	240	279	313	332	411
加拿大	326	342	311	315	346
新加坡	359	313	260	328	339
印度	146	155	218	284	294
其他	2,108	2,730	2,970	3,350	3,421
<b>總數</b>	<b>15,945</b>	<b>20,103</b>	<b>23,395</b>	<b>26,830</b>	<b>27,627</b>

資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

### (3) 優秀人才入境計劃

「優秀人才入境計劃」於 2006 年 6 月推出，旨在吸引海外地方的高技術人才或優才申請來港定居，而毋須事先在本港獲得聘用。有關計劃不限行業，並設有兩套計分制度，包括綜合計分制和成就計分制，每年的配額為 1,000 個，不過每年實際批出的名額只有 300 至 400 個；有關計劃自推出至 2013 年年底，獲分配名額數目為 2,724 個。在審批申請時，入境處及由不同界別人士組成的輸入優秀人才及專才諮詢委員會會按既定的評審機制，平衡多項外在因素，包括申請人所屬的行業界別以及當時社會所缺乏的人才類別，以確保香港所缺乏的優秀人才獲分配配額。

在 2014-15 年度（截至 2015 年 2 月），成功獲分配名額共有 356 人；他們所屬界別多來自資訊科技及電訊（35.7%）、金融及會計服務（16.6%），以及建築、測量、工程及建造（9.0%）等<sup>12</sup>（表 3.9）。

<sup>12</sup> 資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

表 3.9：過去 5 年，透過優秀人才入境計劃獲分配名額數目

行業/界別	獲批申請數目				
	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15 (截至 2015 年 2 月)
資訊科技及電訊	54	51	86	104	127
金融及會計服務	78	51	67	54	59
建築、測量、工程及建造	24	29	36	44	32
商業和貿易	32	17	3	5	16
藝術及文化	30	27	27	34	13
其他	82	98	94	110	109
<b>總數</b>	<b>300</b>	<b>273</b>	<b>313</b>	<b>351</b>	<b>356</b>

資料來源：財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。

### 3.3 優化輸入人才措施

2015 年初特區政府發表的《施政報告》，表示接納人口政策督導委員會就吸引外來人才和專才提出五項優化措施，包括：(1) 推行試驗計劃，鼓勵香港移民的第二代回流；(2) 放寬逗留安排的時限，鼓勵外來人才以香港為家；(3) 優化「優秀人才入境計劃」；(4) 吸引海外投資者來港創業；及(5) 研究制定人才清單的可行性<sup>13</sup>。

有關當局於今年推出試驗計劃，便利已移居海外中國籍香港永久性居民的第二代回港，以及實施其他優化措施吸引人才、專業人士和企業家來港，支持香港經濟發展。此外，亦參照外國經驗，開展研究制訂人才清單的可行性，以更有效及聚焦吸引高質素人才，配合香港經濟高增值及多元化發展。

(1) 有關「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」已於 2015 年 5 月實施，計劃旨在吸納已移居海外的中國籍港人第二代子女回港，只要年齡介乎 18 至 40 歲的「港二代」具良好教育背景、語文及經濟能力，而父母其中一方持有效香港永久居民身分證，及在申請人出生時已定居海外的中國籍人士，可申請回流本港。申請人在首次入境時毋須先獲得聘用，最少可在本港逗留 12 個月，其後再按受聘或業務情況申請延期逗留。香港移民的第二代認識外地語文和文化，是充沛勞動人口的重要來源。截至九月底接獲 142 宗申請，80 宗獲批<sup>14</sup>。

(2) 關於放寬逗留安排鼓勵外來人才以香港為家，其中涉及「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」。透過上述兩項計劃在香港工作的

<sup>13</sup> 新聞公布。2015 年 1 月 15 日。《施政報告》人口政策記者會。

<sup>14</sup> 資料來源：入境事務處。

專人，現時可以停留的模式是 1+2+2+3，建議改為 2+3+3。即是，如果（申請人）甫到港後便獲批在港工作，一經批准會是兩年，然後是三年，再三年，合共八年，比現時的政策模式做少一次延期居留。另外，若是頂尖人才，在他逗留兩年後再申請時，會一次獲批六年。申請人將不受其他逗留條件限制。換句話說，他可自由轉換工作。

(3) 根據「優秀人才入境計劃」來港居住的優秀人才，同樣會由 1+2+2+3 變成 2+3+3 共八年。在優秀人才計劃內還有一項「成就計分制」，即是在一些頂尖，特別是在某一方面有成就的人士，如奧運金牌得主，這類人士在第一次入境時會一次性批准八年（逗留期限）。換句話說，該人已不需要申請延期，住滿七年就可以要求核實永久性居民的身分。

(4) 吸引海外投資者創業計劃。在「一般就業政策」內有一項來港創業的簽證申請。現要求有關的申請人來香港創業時要為香港帶來一個重大的貢獻，並將「一般就業政策」下所需的考慮因素細化，如業務計劃、財政資源、在本地開設的職位數目或者是引進那些新科技或技能等。同時，為顧及一些有創意的創業者，雖然這類創業者可能在資金和各方面較少，如果他們獲得如投資推廣處的「StartmeupHK」創業計劃、香港科技園的培育計劃、數碼港的培育計劃等支持，亦會考慮他們的申請。另外，今年一月已暫停「資本投資者入境計劃」，目的是要集中吸引外來人才、專才及企業家來港，而吸引資本則不是重點。

(5) 人才清單。在很多國家和地區在吸納優秀人才時都會制作一些人才清單，讓市民知道該地方需要哪些專業。同樣僱主亦可以知道哪一個專業可以通過優惠的情況而招聘。有關當局會研究制定人才清單的可行性，冀更有效及聚焦吸引高質素人才來港。

### 3.4 外地吸引人才的經驗

國際研究已確認高技術人才或移民可以帶來直接和衍生的利益，有助經濟增長和提升生產力，能為移居地補足所欠缺的勞動人口，也能造就一個更多元文化的社會<sup>15</sup>。

<sup>15</sup> 資料來源：策略發展委員會。2008年4月14日。《吸引人才專題小組報告》。文件編號：CSD/1/2008。轉載相關研究包括：英國內政部(2007年10月)《移民對經濟和財政的影響—向上議院經濟事務特別委員會提交的跨部門報告》；及London School of Economics and Political Science (2007年7月)《The Impact of Recent Immigration on the London Economy》。

不少先進經濟體系都熱切渴求人才。不同的經濟體系會視乎其目標，採取各種方式吸引人才<sup>16</sup>，當中包括：(1) 解決勞工市場的人手短缺問題：最常用的方法是輸入具備所需經驗和資歷的臨時外地勞工；(2) 增加人力資本儲備：廣為採用的方法是通過移民計劃，輸入移民成為永久居民，或吸引外國學生畢業後留下；(3) 鼓勵創業和企業家：常見的方法是利便投資者、行政和管理人員及其家屬入境或永久居留；以及(4) 鼓勵推動知識和創新：這是一般不會正式公布的政策，但有些國家如美國，在本身一大批自己選擇在美國完成博士學位的外國學生中吸納人才。

在高度全球化的經濟環境下，人力資源視為重要資產。各國都因應本身目標，以技術及才能作為甄選準則，加上特定的甄選條件，來制訂臨時或永久移民計劃的政策，如放寬移民限制推行便利措施、提供優惠措施（如較低入息稅，以及准許技術人員的配偶在當地就業等），吸引人才在其國家居留。

現時英國、加拿大、澳洲都採用計分制計劃，按申請者的經濟、技術級別劃分，需符合所屬類別的得分要求，才能移居當地。加拿大更設一項計劃，專門針對高科技企業家移民，向他們提供資助及支援，吸引這方面的專才到當地創業。美國以就業市場為依據的工作簽證，吸引所需的高技術人才或特別專才或技術人員；着重招攬資訊科技和科學及工程人員；也歡迎資本雄厚的投資者和學生。新加坡則十分著重輸入人才，因應外來人士的技術水平，發出不同類型的工作簽證<sup>17</sup>。另外，如果海外留學生肯簽約，畢業後留在當地工作三年，政府就會支付全額學費，所以在新加坡的大學裡，國際生比例大增。

值得注意的是，新加坡政府十分積極吸引外國人才及學生在該國工作或求學，並希望他們留在當地定居。這主要是因為當地技術工人數目不足，而且人口增長十分緩慢，難以支持國家朝着較高增值工作的方向發展。此外，新加坡政府亦在中國、北美、歐洲、印度等地設立「聯繫新加坡」辦事處。這些辦事處主要負責吸引外國人才及海外新加坡人到新加坡工作及居住。

---

<sup>16</sup> 資料來源：策略發展委員會行政委員會。2007年1月26日。《有關引進內地及外地優秀人才的政策及計劃》。文件編號：CSD/EC/2/2007。轉載自2006年國際勞工局ChristineKuptsch及Pang Eng Fong所編的《全球人才競爭》(Competing for Global Talent)一書中Manolo Abella所著《全球競爭技術工人和結果》(Global competition for skilled workers and consequences)一文。

<sup>17</sup> 同上

無疑大量輸入人才，令新加坡的經濟有長足增長；不過，輸入龐大的外來人口，亦增加了新加坡公眾設施及服務壓力，以致社會上對外來人力政策頗有意見。在 2013 年發表的《人口白皮書》中，新加坡宣布將會檢討外來人力政策，並要求僱主聘用外來專業人士時，須先向新加坡公民發布空缺廣告，並提倡加快促進當地生產力<sup>18</sup>。反映新加坡政府的政策重點依社會現況調整。

輸入人才除了考量經濟因素外，亦要顧及社會大眾的期望，以至本地資源的限制。所以，在輸入人才措施上，有需要因應社會狀況，調整適合本地發展人才的政策。

### **3.5 輸入人才所涉及的議題**

#### **(1) 在輸入人才與保障本地人才之間的平衡問題**

雖然社會人士普遍認同擁有高質素的人力資本，有助增強當地生產力，但外來人才對當地市民帶來的就業影響，尤其是對剛畢業的年輕人而言，仍然備受關注。在考慮任何進一步放寬輸入人才的措施時，須考慮如何在輸入人才與保障本地人才就業機會兩者之間的平衡，以及對當地就業情況所衍生的潛在負面影響。

#### **(2) 排外與融合問題**

輸入人才令當地市民會有不同憂慮。部分市民擔心輸入人才會令當地青年面對更激烈的就業環境；也有部分市民擔心更多外來工作人口到當地就業和生活，會增加對當地資源的需求，如推高樓價和租金、或爭奪子女國際學校學位等；亦有部分市民有感愈來愈多外來人士到當地活，由於不同的生活文化，容易出現排外情緒。

#### **(3) 吸引外來人才與挽留本地人才的支援環境**

一個地區的發展，往往要視乎當地能否培育、挽留及吸引人才。目前各地政府為提高本土企業的競爭力，推行各項措施締造能吸引人才的環境，從而形成一場國際之間的人才爭奪戰。鑑於香港面對其他大城市和經濟體系對世界級人才的激烈競爭。所以，能否提供有利和具支援性的環境，吸引外來人才和挽留本地人才，按他們的意願來港居住和工作，

---

<sup>18</sup> 香港特別行政區立法會。〈新加坡的外來人力政策〉。ISE02/14-15。

有關情況尤其重要。不過，在吸引人才到當地工作的同時，亦要加強考慮當地人力資源培訓，持續培育和栽培本地人才，利用各式各樣的方法挽回當地人才，免當人才外流。

#### **(4) 建立社會共識**

在吸引更多人才上，必須取得社會共識。在解釋需要吸引人才的理據時，除重申闡述輸入人才為增強當地的市場競爭力，還可以突破人才短缺產生的發展瓶頸外，亦要在考慮放寬輸入人才的重重大措施時，必須取得當地有關專業團體，年輕人士的支持，並妥善處理對當地就業情況可能帶來的負面影響，顧及社會個別界別的想法。

另一方面，輸入人才要看社會當下缺乏甚麼人才，還是要考慮社會日後的發展需要。怎樣善用這些優質人才固然重要，但如何招攬所需人才同樣是不可或缺，更需要建立社會支持。

### **3.6 專家、學者就輸入人才對香港青年的影響的分析**

專家及學者訪談主要從以下八個部份作出分析，包括：(1) 全球人才流動趨勢持續，人才競爭激烈；(2) 輸入人才對香港青年的機遇；(3) 輸入人才對香港青年的挑戰；(4) 輸入人才衍生的社會問題；(5) 面對全球人才競逐，青年人的準備；(6) 影響人才來港發展的拉力與推力因素；(7) 對現時輸入人才措施的意見；以及(8) 對加強香港人才培訓的建議。

#### **3.6.1 隨著全球邁向知識型經濟，各地求才若渴。香港人才無可避免要與世界各地人才競逐。人才不再受限於地域國界，並尋找更好的就業機會，形成國際間人才流動。**

一個經濟體系的競爭力，取決於能否匯聚足夠的人才。在知識為本的年代，各地都出現求才若渴的情況。

有受訪者認為在全球化背景下，交通日趨發達，便利人才流動。各地人才不再受限於地域國界，得以在暢通或阻礙更少的情況下，前往其他地區尋找更好的就業機會，形成跨國人才流動的現象。

「以前地區界限比較強，人才不容易流動。但隨著交通發達，有助人才流動，人才的流動性變得更頻繁和持續。」

(古天農先生/輸入優秀人才及專才諮詢委員會委員)

「現時國際間人才流動普遍。人才比以前有更大的選擇，那裏有機會，他們就會到哪裏。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

另外，有受訪者認為全球各地正積極吸納人才，香港人才無可避免要與世界各地人才競爭。人才競逐會變得更激烈。

「現今世界逐漸全球化，人才不斷互通。香港人才無可避免與世界各地人才競爭。人才競逐會變得更激烈。」

(侯傑泰教授/香港中文大學教育心理學卓敏講座教授)

「全世界都可能覺得自己缺乏人才，特別是一些尖端科技和高科技行業，都會於國際間找尋最好的人才。香港亦不例外，要成為一個具競爭力的城市，都需要大量的高科技人才。輸入更多人才會對本地青年人的競爭更激烈。」

(方偉晶教授/多倫多大學社會學系教授)

### **3.6.2 輸入人才帶動本港經濟發展，提升香港青年競爭力。而人才輸入所帶來的新技能、知識和海外聯繫網絡，有助擴闊青年人的國際視野。**

香港一直透過「優秀人才入境計劃」、「輸入內地人才計劃」、「一般就業政策」及「非本地畢業生留港/回港就業安排」等，吸引全球各地人才來港發展及作出貢獻。輸入人才帶動本港經濟發展，有利創造就業機會，同時可擴闊青年人的視野。

有受訪者認為輸入人才可以推動香港經濟，帶動企業發展，為本港提供更多就業機會。

「人才流動可以帶動經濟發展，因為行業找到適合及優質的人才，有助企業健康發展。」

(侯傑泰教授/香港中文大學教育心理學卓敏講座教授)

「輸入人才肯定為香港青年帶來機遇。例如輸入一些教練和教授等，香港可能未能提供如他們學術程度的人才，又或者這些人才具備香港所缺乏的專業技能。這些輸入人才能夠培訓香港人。另外如果這些專才有意打入內地市場，也會帶動香港和內地發展，同時亦能為香港人創造就業機會。」

(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

另外，輸入人才可補充本地不足，以及可加強建立本港的人力資本。如現時學校須聘用一位外籍人士擔任英語教師（NET, Native-speaking English Teacher）之職，對學生來說，可直接跟外籍老師學習英語會是不一樣的經歷和磨練，有助提升學生語文能力。

有受訪者認為人才輸入所帶來新技能、專業知識和海外聯繫網絡，能讓香港青年接觸不同的語言和文化，有助擴闊青年人的國際視野。

「輸入人才能補充香港人才不足的壓力，有助香港經濟發展，增加與鄰近地區的競爭優勢。此外專業人才所帶來新技能、專業知識和海外聯繫網絡，亦能提升本地人才專業水平，擴闊年青一代的國際視野。」

(李志明先生/香港人力資源管理學會會長)

「香港始終是一個國際大都會，輸入內地專才和輸入海外專才均有助發展本港青年的國際視野，也有利於了解國際文化和國際語言。」

(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

### **3.6.3 輸入人才對香港青年的挑戰最直接。在人才競逐、就業發展空間及工作晉升機會等均受影響。**

輸入人才對香港青年既是機遇，亦是挑戰。輸入人才成為本地生力軍，還是與本地人爭奪職位？不少人擔心輸入人才會影響本港青年的就業空間，以致社會向上流動的機會。

有受訪者認為隨著全球人才競逐，本地青年可能因受地域所限，其就業發展空間愈見狹窄。

「對年青人來說，輸入更多人才會對本地年青人的就業競爭更趨激烈。其他國家例如加拿大，輸入高科技人才往往集中在一些城市，如果他們覺得競爭太激烈，本地人可以去其他城市找尋相關工作，這不會造成很大的影響。但香港是一個較細的地方，青年人的就業空便顯得狹窄。」

(方偉晶教授/多倫多大學社會學系教授)

另有受訪者認為，在輸入人才措施下，青年的晉升階梯出現迂迴，青年人難以看到工作願景。

「不停輸入人才會影響到本地人才的晉升機會。舉個例子，航運業，我從拉車學起，我有機會見到機遇，我工作兩三年可能就能夠升職，但現在並不是，青年人看不到前景。我完成了吊機的課程，該行業可能已經不再需要我了。年輕人根本看不到希望，看不到前景。這會令社會結構不穩定。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

#### **3.6.4 輸入人才觸及社會矛盾。隨著中港兩地經濟日趨融合，輸入內地人才是無可避免。相對海外人才，香港人對內地人才的接納程度較低。**

隨著內地和香港的經濟日趨融合，加上中國加入世界貿易組織帶來的商機，本地企業更加迫切需要吸納內地各範疇人才的專業知識和經驗，以協助他們拓展內地的業務領域和規模。這對著眼於內地市場的本港企業和以香港為基地的外國公司來說，輸入內地人才是無可避免的。

現時外來人士如已獲香港僱主聘請，可透過適用於海外專業人士的「一般就業政策」或適用於內地專業人士的「輸入內地人才計劃」申請來港工作。以 2014 年為例，「一般就業政策」共有 31,676 多宗申請獲得批准，至於「輸入內地人才計劃」則有 10,963 多宗申請獲得批准<sup>19</sup>。獲批申請的比例約為 7.5 對 2.5 之比，即七成半為海外專業人士，而兩成半為內地專業人士。

<sup>19</sup> 資料來源：入境事務處。網址：<http://www.immd.gov.hk/hkt/facts/visa-control.html>。下載日期：2015 年 12 月 9 日。

有受訪者認為相對外地人才，香港人較不太歡迎內地人才，他們難以接受內地人才成為香港公司中層或高層的管理人員，會引起香港員工的不滿。這狀況或許會令內地人才減少留港發展的意欲。

「香港社會確實對不同地區人才有不同的接受程度。怎麼大家能夠接受說英語的人才，但比較抗拒非廣東話為母語的內地人呢？是說法語就能夠接受，但說普通話就不能夠接受？輸入內地人才成為公司的中層或高層管理人員，他們管理香港的下屬，難免會令香港人不滿。在中環工作，大家比較看重的是工作的能力，而沒有語言之分。但內地專才好難只把自己的生活圈子留在中環，他們都需要自己的 **comfort zone**（安全區）。假如他們走到天水圍區，他們會受到反水貨團圍攻，如果你是內地的專才，你會感受到香港的社會狀況，這或許會令香港吸引專才的能力降低。」  
(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

「始終香港是中國的一部份，許多香港公司早年已在國內建立，中國內地是一個很大的市場，不少公司會選擇招聘內地人士，幫助公司的發展，希望能打入內地的市場。這樣做一定是有利公司的，因為內地的人才會比較熟悉內地的法規，基於這種因果關係令到香港輸入的人才集中於國內。」  
(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

另外，有受訪者認為政府應擔任牽頭角色宣揚包容信息，而社會各界人士亦需踏出一步，一起構建共融社會。

「對於外來人才的包容都是由一小步開始。要每人都要行一小步社會才会有改變。政府可能擔當提醒的角色。政府作出的提醒，大家未必一定會跟着做，但如果是正確的話，始終會得到大家的認同然後去做。例如沙士之後大家都知道生病就要戴口罩，大家開始注重衛生。所以單靠政府搞運動是不足夠的，而是要社會上各人都願意行出第一步。其實任由發展都可以能夠搵到均衡點。或者不應該太刻意，要任由個生態自由發展。社會之所以能夠進步，就係能夠搵到佢覺得最理想嘅生態。」  
(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

### 3.6.5 面對全球人才競逐，青年人要有所準備，包括放眼世界及主動了解現今世界的變化、裝備自己及調整工作心態，以及要對不同職業保持開放的態度。

有受訪者認為面對全球急速變化，青年人應該放眼世界及主動接觸不同國家的文化和市場。同時青年人亦要積極裝備自己，以便發掘更多事業發展機會。

*「青少年應該放眼世界，接受現今世界的變化。所以青少年不應限制於本地的市場，應積極準備自己，令自己有更多機會進入不同工種的市場。他們亦應去不同地方見識不同國家的文化及市場，以理解工作前景。」*

*(侯傑泰教授/香港中文大學教育心理學卓敏講座教授)*

另有受訪者認為，青年人的工作心態上需要作兩方面調整：第一是青年人要以積極正面的態度面對工作挑戰，不怕艱辛；第二是青年人要抱著開放的態度迎接本地以外的工作機會。

*「青少年應該要積極。不要怕辛苦、不要怕蝕底、不要只做一會便辭職、不要經常轉工、不要有怨言。要有正能量和正面思考。香港學生要增加個人流動機會，如到內地工作以擴闊視野。然而，有一些香港學生的確不願意到內地工作，他們應該改變這個態度，即使是深圳或惠州等地方亦應該嘗試，甚至更偏遠的黑龍江或重慶也要嘗試。香港學生不應怕離鄉別井，正如內地學生一早已經離鄉別井。內地學生在讀書的時候已經離鄉別井，香港學生似乎不夠內地學生刻苦和獨立。」*

*(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)*

另外，有受訪者認為青年人面對不同職業，要保持開放態度，以便開拓更多元化的出路。

*「青少年不應跟從主流，視大學為終身目標。行行出狀元，他們應該接納不同的職業及專業，保持開放的態度。長遠而言，亦因輸入專業人才的增加而有助提高競爭力。」*

*(侯傑泰教授/香港中文大學教育心理學卓敏講座教授)*

「香港的年輕人只偏重完成大學學位，認為坐在辦公室並指揮下屬工作是最理想，其實這是一個很錯誤的想法，工作環境不應該只限於辦公室。高學歷的青年人如願意在地盤工作，可能一兩年後已經升職為頭領，甚至成為管工。但明顯地現時藍領工作很多青年不願意嘗試，他們迷信學歷，認為有學位就是好，結果造成學歷膨脹，令太多東西變得理論化。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

### **3.6.6 香港吸引人才來港的主要因素，包括中西文化匯聚、健全法制、交通發達、社會穩定等。若要更有效地吸引人才，香港需加大誘因及改善生活配套，例如住屋、員工福利和退休方面等，令人才看到香港是有希望和發展機會的。**

有受訪者認為香港是中西文化匯聚的地區，具備獨特的文化背景，加上健全司法制度、社會廉潔和穩定、交通基建四通八達，有利吸引海內外人才來港發展。

「香港是好吸引的。香港是中西文化匯聚，法制好，在外國人的眼中香港是非常便利的。交通發達而且社會富庶。香港有 40% 是郊野公園，香港三小時的航空圈已經能接觸世界 50% 的地方，對外國人來說，香港依然是非常吸引的！沒有車或沒有單車都不要緊，香港是便利的。而且對外國人才而言香港社會是非常穩定，而且沒有種族歧視。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

「香港的司法制度是很吸引專才。香港的廉潔在亞洲排名是很高。還有基建設施都非常吸引。」

(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

另一方面，有受訪者認為香港在吸引人才方面存在隱憂，包括：生活條件未如理想、發展空間愈見狹窄，令海內外人才認為難以在香港生活，減少來港或留港發展的意欲。

「房屋問題減低了來港工作的意欲。現今香港寸金呎土，租金高昂，這些租金佔他們工作收入有一個很大的比重，所以這會減低

他們來港的誘因。就算政府願意建設臨時宿舍予人才，但沒有土地供應，這是一個大問題。」

(侯傑泰教授/香港中文大學教育心理學卓敏講座教授)

「這是落地生根的問題。因為涉及多方面的考慮，子女教育和香港的土地成本太貴。如果單人匹馬留港發展，可以選擇住劏房，要知道現時劏房居住者的學歷也很高。香港有很多專才都願意住劏房。短期來說是沒有問題，因為只需要個人空間。但長遠發展而言，專才未必想這樣，專才也需要一個合理的居所。專才並沒有資格申請公屋或者居屋。由於香港的土地成本太貴，這很難挽留人才。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

「香港有好多地方需要改善，例如住屋和養老方面，因為這些都是吸引人才來港的誘因。香港有很多人買不到樓，但新加坡組屋政策做得很好。另外新加坡的退休政策比較有彈性，供款亦較香港多。」

(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

另外，有受訪者認為香港政府除加大誘因吸引人才在港發展，還需了解人才不願留港發展的因素，對症下藥。並將香港塑造成創新自由之都，讓各地人才意識到自己在香港有發展空間。

「政府可推行更多僱員友善政策包括表揚家庭友善僱主、支持彈性辦公時間、男士侍產假及一些金錢以外的福利等以招攬人才。」

(李志明先生/香港人力資源管理學會會長)

「要吸引人才，香港可創建新形象。一些實際上的困難例如居住問題，香港可為來港人才提供一些適應資助，令專才覺得有賺錢、儲錢的可能，同時，我們需要讓來港人才視香港為一個公平競爭的城市。而香港能成為一個創新城市，需要強調自由，公平，因為創新需要開放自由的空間，我們需要有這些條件才能吸引他們，這不單是高薪金的吸引，配套上亦須改變。而在挽留人才方面，要讓他們有一個希望與機會，當他們意識到逗留香港會

有一個良性發展，他們自然會留下。政府需要了解人才不願留港的因素，只要對症下藥時就會逗留。」

(方偉晶教授/多倫多大學社會學系教授)

**3.6.7 輸入人才是一個複雜議題。綜合受訪者的訪問結果，對輸入人才有以下三點意見：(1) 在香港長遠發展方向上要有全盤思維，以便有效輸入人才；(2) 就輸入人才構建社會共識，減少社會爭議；及(3)輸入人才的同時，要加強本港的人力資本。**

有受訪者認為現時輸入人才的政策十分短視，缺乏長遠規劃。受訪者認為輸入人才需配合香港長遠的發展方向，在釐訂相關政策上，應先了解香港的發展方向和定位，以決定輸入那一方面的人才，免造成人力錯配或浪費人力資源。

「現時政府輸入人才的政策是十分短視。好像這刻我要魚蛋，但是下一分鐘我要燒賣，廚師好難配合。香港要知道自己的發展方向，才能夠知道是否有足夠人才調配，然後才去考慮是輸入海外人才還是培訓本地人才。現時業界似乎都只偏向短時間內賺取有利潤的生意，只做有發展前景的行業，不能發展的便會轉行。然而人才是人才，總不能早上賣魚蛋，下午賣砵仔糕，不應該是這樣的。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

「面對專才時，不要「只見樹木不見森林」，要了解到底想要怎樣的森林，然後再判斷樹木是否足夠，不要本末倒置。政府要決定香港市場的方向，才鼓勵某方面的人才來港發展。」

(古天農先生/輸入優秀人才及專才諮詢委員會委員)

另外，有受訪者認為政府需向本地市民加強推廣輸入人才措施的需要和正面影響，以提升市民對輸入人才措施的支持和共識，減少社會爭議。

「推廣的方向是要針對輸入人才的好處，要向市民說輸入人才對本土經濟有何益處，例如教授可以教授知識、或者在體育方面能夠獲取獎項等等。不要讓香港的市民輸入人才有誤解，以為外來人才來港搶福利、來港爭資源。要令香港市民知道輸入的人才本

身是有經濟能力又或者已經獲得公司聘用，不會對社會造成負擔。」

(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

「政府可通過教育、宣傳及舉行公眾參與活動，讓市民更理解輸入人才的需要及正面影響。」

(李志明先生/香港人力資源管理學會會長)

亦有受訪者認為輸入人才無疑有助香港經濟發展，但政府需進一步改善現時的政策和措施，確保輸入的人才是高質素人才，有助提升本地人力的競爭力，並輸入人才的同時，要加強本港的人力資本。

「政府要利用香港的優勢，例如在航運方面香港是有優勢的。香港政府應該訂立政策支援航運業的發展，要香港年青人能夠看到前景，年青人才會加入這個行業，人手便會足夠。如果因出現短缺而輸入海外人才，要注意輸入海外的人才並不是普通員工，而是要有才學，要讓本地的人才能夠佩服這些輸入來的人才，讓本地人才願意學習海外人才的優點，同時提升本地人才的競爭力，這才能夠讓本地人才與海外人才有公平競爭。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

「我認為現在競爭比較激烈的行業不需要輸入人才，應該輸入一些香港現時缺乏的人才，例如游泳教練。香港現時表現不錯的行業，例如酒店及服務業，這些行業對於輸入人才應該嚴謹些。我們的宗旨是盡量避免‘輸入專才搶本地人飯碗’。可以為香港現有的產業帶來新元素的，我們也歡迎，例如知名編劇能振興香港編劇界等。」

(古天農先生/輸入優秀人才及專才諮詢委員會委員)

「政府可要求公司盡社會責任，先聘請本地年青人，同時並重點培訓本地員工。」

(方偉晶教授/多倫多大學社會學系教授)

「政府亦應多僱主推廣保障本地員工權益的重要性。僱主在考慮輸入人才前，應先選擇本地員工，以保障本地員工權益為依歸。」

(李志明先生/香港人力資源管理學會會長)

**3.6.8** 綜合各受訪者意見，對加強本港的人才培訓有以下三方面建議：**(1)** 透過技能轉移以培育和發展本地人力資源；**(2)** 預測市場需要，訂立全面培育人才策略；及**(3)** 持續投放資源在高等教育及職業訓練教育，推動資歷認可，培育相關方面的人才，以配合社會及經濟發展需要。

香港要持續發展，不能單靠輸入人才來補充人力資源不足，香港有需要進一步強大本港人力資源庫。有受訪者認為透過技能轉移，有助培育和發展本地人力資源。

「只是輸入人才是不足夠的，也要培育本地人才。香港的人才培訓缺乏穩定性。不停輸入人才會有外援的影響，這似乎未能有助培養本地人才。」

我覺得香港的人才培訓不是做得不好。香港其實做得不錯的，但如果好聚焦地，好短視地看我現時需要 1000 個物流專才，夠不夠呢？不夠呀。雖然不夠，但有沒有想過我有 1000 個非物流的專才，如果我用半年時間去做培訓，他們便會成為物流專才。政府有沒有想過這個方法？其實香港是有很多這類型的財富。如果告訴香港人你們的技能是可以轉移的，如果肯學的話是做得到的。你們是可以在另一個範疇工作。我不擔心香港沒有人才，因為香港人的素質是不錯的。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

另外，有受訪者認為培育人才需要有長遠策略，不能過於短視。有需要預測市場以及香港長遠發展的需要，訂立人才培育方向。

「培育人才需要有長遠策略，不能過於短視。本土在培育人才方面，要預測市場需要，以及香港長遠發展的需要，訂立人才培育方向。」

(古天農先生/輸入優秀人才及專才諮詢委員會委員)

「要睇你如何定義什麼是人力資源、什麼是人才？要策略地思考需要那方面的人才。要從不同的角度出發，例如可以從機構的角度，有低層人員至高層人員都出現人手不足的問題，但要輸入所有人才是不可能的，可能要根據整體發展來輸入人才。加上現時

國際人才也是有很高的流動，你要輸入人才的同時也要走到國外，只是輸入人才是不足夠的，也要培養本地人才才有用。」

(蘇偉文教授/恒生管理學院商學院院長)

此外，有受訪者認為政府應持續投放資源在高等教育及職業訓練教育，推動資歷認可，培育相關方面的人才，以配合社會及經濟發展需要。另外，有受訪者認為政府應與不同企業合作，提供更多實習機會給青年人，以提高本地青年的競爭力。

「政府應持續投放資源在高等教育及職業訓練，培育本地人才，推動資歷認可，提升人才質素，配合社會及經濟發展需要。」

(李志明先生/香港人力資源管理學會會長)

「似乎要多做職業訓練的教育，提升職業教育的地位，這方面是十分重要，我見香港政府係建造職業是做很多的，這能夠提升行業既形象。吸引多些新人入行。除了建造業外，飲食業、物流業、酒店業等應該要這樣做。」

(黃諫珍女士/香港人才管理協會副主席)

「政府可以與企業合作。企業需要提供實習機會予年青人，其薪金可以由政府去資助，對企業及社會將來發展都會帶來長遠利益。以加拿大為例，加拿大有很多幫助當地年青人的計劃，例如讓學生參與研究工作，與教授共同工作。大學教授有一定的人脈，以及教授會為學生寫上推薦信，這些都能支持本地學生提高競爭力。」

(方偉晶教授/多倫多大學社會學系教授)

## 第四章 香港青年對輸入人才的取態及回應

本章綜合是項研究進行的全港青年電話意見調查及本港和海內外人才個案訪談結果，分析有關輸入人才對香港青年及社會民生帶來的影響，並就相關措施提出改善建議。

### 4.1 受訪青年雖然認同全球爭奪人才的趨勢下，輸入人才實屬無可避免；但對於香港輸入外來人才，支持度則僅屬一般。

面對全球經濟一體化，各地爭相競逐人才，以期能為當地經濟發展作出貢獻。一個城市是否有足夠創新能力，以應付這些挑戰，很大程度視乎該地能否吸引人才。

本研究的全港青年電話調查結果顯示，三成（30.2%）受訪者表示相當同意（8分或以上）全球正爭奪人才，輸入人才是無可避免；而表示一半半的佔20.2%。整體平均分為6.5（表4.1）。

不過，當問及受訪者對香港輸入外來人才的支持度時，表示相當支持的（8分或以上）佔一成半（15.2%）；而表示一半半的佔27.4%。整體平均分為5.8（表4.2）。

數據反映，香港青年雖認同全球爭奪人才的前提下，輸入人才是無可避免；但對於是否支持香港輸入外來的人才則顯得較保留，支持度僅屬一般。

表 4.1：以下讀出一些句子，請問你有幾同意？  
 （請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意）

全球正爭奪人才，輸入人才是無可避免	人數	百分比
0	13	2.6%
1	--	--
2	1	0.2%
3	6	1.2%
4	15	2.8%
<b>5</b>	<b>105</b>	<b>20.2%</b>
6	103	19.8%
7	103	19.9%
<b>8</b>	103	19.8%
<b>9</b>	15	2.9%
<b>10</b>	39	7.5%
唔知／難講	17	3.2%
<b>合計</b>	<b>519</b>	<b>100.0%</b>
平均分： <b>6.5</b>		
標準差（S.D.）： <b>1.9</b>		
<b>N=502</b>		

\* 此表數據經加權統計

表 4.2：你有幾支持香港輸入外來人才？  
 （請以 0-10 分表示，0 分=完全唔支持，5 分=一半，10 分=非常支持）

	人數	百分比
0	28	5.6%
1	1	0.2%
2	3	0.5%
3	9	1.9%
4	27	5.4%
<b>5</b>	<b>136</b>	<b>27.4%</b>
6	94	18.9%
7	112	22.6%
<b>8</b>	52	10.4%
<b>9</b>	12	2.4%
<b>10</b>	12	2.4%
唔知／難講	11	2.3%
<b>合計</b>	<b>496</b>	<b>100.0%</b>
平均分： <b>5.8</b>		
標準差（S.D.）： <b>2.0</b>		
<b>N=485</b>		

\* 此表數據經加權統計

**4.2 逾三成受訪青年認為，現行輸入人才措施忽視社會長遠發展需要。其中有受訪個案認為香港現時不缺人才，只是人才缺乏發展機會。**

全港電話調查結果顯示，逾三成（32.2%）受訪青年表示相當同意（8分或以上）現時輸入人才只重視當下缺乏甚麼人才，忽視社會長遠發展需要；至於表示一半半的佔24.7%。整體平均分為6.4（表4.3）。

表 4.3：下讀出一些句子，請問你有幾同意？  
（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意）

現時輸入人才只重視當下 缺乏甚麼人才，忽視社會 長遠發展需要	人數	百分比
0	14	2.8%
1	--	--
2	3	0.5%
3	7	1.4%
4	20	3.9%
5	126	24.7%
6	73	14.3%
7	84	16.4%
<b>8</b>	116	22.7%
<b>9</b>	23	4.5%
<b>10</b>	26	5.0%
唔知／難講	20	3.9%
<b>合計</b>	<b>511</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**6.4**  
標準差（S.D.）：**2.0**  
**N=491**

\* 此表數據經加權統計

而在個案訪談中，有部分受訪的本港個案認為，香港現時缺乏資訊科技和物業管理的人才。不過，亦有受訪的本港個案認為，香港現時並不缺人才，而是人才缺乏發展機會。

「我覺得 IT 行業是行業最缺乏人才。很多大公司才因為香港缺乏這類人才而放棄在香港開設 HEADQUATER(總部)。另外，由於香港教育的問題，令很多 IT 學生學習 IT 知識與工作無關，僱主要額外培養，於是傾向直接請專才工作。」

（個案 04/男/人力資源管理人員/本地）<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為受訪者編號/性別/職業/來自地區。

「這行業缺乏人才，甚少人入行。吸引不到新人主因是前線壓力大，一來這職位要兼顧很多事，但每樣東西也涉及不同專業範疇；二來很似顧客服務，很多時受不住客人的留難或投訴，情緒壓力也很大，令人卻步。」

(個案 08/男/物業管理人員/本地)

「香港目前不缺人才，而是人才欠缺發揮機會。我有朋友讀 *mechanical engineering*(機械工程)，出來只能做普通文職，沒有職位讓他發揮專業知識。外國就不同，例如讀完 *mechanics*(機械)可以去波音公司整飛機。不是錢的問題，而是有無選擇問題。香港重視金融服務，做金融機構可能好賺過整飛機，但會令到一個專業人才無法貢獻社會。至於我從事的建築業，香港有 *design architect*(設計建築師)人才，但很多都未被發掘，缺的不是 *design architect*(設計建築師)，而是 *project*(建築項目).....重點是 *architect*(建築師)缺乏與本地有關的 *project*(建築項目)。」

(個案 06/男/建築師/本地)

#### **4.3 不論從目前或長遠發展角度來看，受訪青年認為本港最缺乏和最需要的人才，首三項同樣是創意產業、科研以及醫療服務的人才。**

受訪青年認為，目前香港最缺乏創意產業(39.8%)、科研(31.5%)以及醫療服務(21.7%)方面的人才(表 4.4)；至於長遠發展方面，受訪青年認為香港最需要創意產業(34.6%)、醫療服務(29.8%)以及科研(27.8%)方面的人才(表 4.5)。反映受訪青年不論從目前或長遠發展角度來看，他們均認為創意產業、科研以及醫療服務的人才十分重要。

表 4.4：你認為目前香港最缺乏邊方面既人才？（可選多項）

**N=516**

	人次	百分比■
創意產業	205	39.8%
科研人才	162	31.5%
醫療服務（如醫生、護理等）	112	21.7%
藝術文化	105	20.4%
資訊科技	99	19.2%
生物科技	98	19.0%
工程及建築	93	18.0%
環境保育	90	17.4%
教育服務	60	11.6%
商用及專業服務（如律師、會計師、核數師等）	56	10.9%
福利服務	51	9.8%
金融服務	30	5.9%
物流運輸	23	4.5%
其他	6	1.2%
沒有缺乏人才	23	4.4%
唔知／難講	31	6.0%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

表 4.5：就香港長遠發展，你認為香港未來最需要邊方面既人才？  
（最多選三項）**N=514**

	人次	百分比■
創意產業	178	34.6%
醫療服務（如醫生、護理等）	153	29.8%
科研人才	143	27.8%
工程及建築	127	24.8%
資訊科技	105	20.5%
商用及專業服務（如律師、會計師、核數師等）	102	19.8%
藝術文化	86	16.6%
金融服務	68	13.3%
環境保育	63	12.3%
生物科技	60	11.7%
福利服務	52	10.1%
教育服務	39	7.5%
物流運輸	15	3.0%
其他	7	1.4%
沒有缺乏人才	13	2.4%
唔知／難講	29	5.6%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

#### 4.4 同是專才，卻感受到不一樣的對待。有受訪個案認為香港人對海外專才多持正面印象，但對內地專才卻多持負面印象。

現時外來人士如已獲香港僱主聘請，可透過適用於海外專業人士的「一般就業政策」或適用於內地專業人士的「輸入內地人才計劃」申請來港工作。海外或內地人士只要具備香港所需但又缺乏的技能、知識或經驗，或能對本港經濟作出重大貢獻，均可根據一般就業政策或輸入內地人才計劃申請來港工作。獲批准的申請人士，可帶同配偶及 18 歲以下未婚的受供養子女來港住。

全港青年電話調查結果顯示，近一成半（14.6%）受訪青年表示，曾與海內外在香港就業的人士工作，而七成六（76.4%）則表示從未有此經驗（表 4.6）。在表示曾與海外人才有一起工作經驗的受訪青年，對海外人才的感覺傾向正面，例如包括有助自我提升（24.9%）、可拓闊視野（21.5%）；至於傾向負面的如出現溝通困難（16.0%）、工作機會受威脅（8.1%）等（表 4.7）。

而受訪青年對內地來港工作人士的主要感覺，傾向正面的包括：可拓闊視野（20.7%）、學習模範（12.5%）；至於傾向負面的包括：出現溝通困難（18.0%）及格格不入（10.1%）等（表 4.8）。

表 4.6：綜合受訪者有否跟那些透過輸入人才計劃來港工作的海內外人才，有一起工作的經驗？

	人數	百分比
有	75	14.6%
海外人才	29	5.7%
內地人才	23	4.5%
海外及內地人才	23	4.5%
無	391	76.4%
唔知／難講	46	9.0%
合計	512	100.0%

\* 此表數據經加權統計

表 4.7：（有）你覺得同呢啲海外人才一起工作，比你最大感受係？  
（讀選項 1 至 10，只選一項）

	人數	百分比
有助自我提升	13	24.9%
可拓闊視野	11	21.5%
出現溝通困難	8	16.0%
工作機會受威脅	4	8.1%
學習模範	3	6.5%
不外如是（不覺得呢啲人才特別叻）	2	4.6%
好大壓力	1	2.3%
格格不入	--	--
其他	1	2.1%
沒有感受	4	7.2%
唔知／難講	3	6.7%
<b>合計</b>	<b>52</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 4.8：（有）你覺得同呢啲內地來港嘅人才一起工作，比你最大感受係？  
（讀選項 1 至 10，只選一項）

	人數	百分比
可拓闊視野	10	20.7%
出現溝通困難	8	18.0%
學習模範	6	12.5%
格格不入	5	10.1%
有助自我提升	5	11.7%
工作機會受威脅	4	9.3%
不外如是（不覺得呢啲人才特別叻）	1	2.2%
好大壓力	--	--
其他	3	7.0%
沒有感受	4	8.3%
唔知／難講	--	--
<b>合計</b>	<b>46</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

在個案訪談中，受訪的本港個案對海外及內地人才的印象，主要來自個人親身接觸的經驗。其中有受訪個案對海外人才的印象多持正面印象；認為海外人才是高薪專才、進取、容易融入本地文化。相反，受訪個案對內地人才則多持負面印象；認為內地人才是廉價專才，有自己思維方法，不易改變等。

「外地人才一般較進取，較珍惜機會，會主動了解我們的公司。」  
（個案 02/女/公關公司負責人/本地）

「內地專才讓人覺得較廉價，會以低價錢來港工作，帶來競爭。至於外地專才大多以高薪聘請，一般令人覺得很有優勢才會聘請來港。」

(個案 05/女/老師/本地)

「香港人喜好外地專才多於內地專才，因為內地的專才大部分思想較中國化，難以融入香港文化。而外國人才多來自不同地方，加上香港作為一個國際城市，對外國人的接受性較高。」

(個案 04/男/人力資源管理人員/本地)

「我讀大學時，覺得內地同學不太接受到香港的一套，固有思維很難改變，經常說「我們上面不是這樣」，而導致不必要的矛盾。例如他們會跟教授吵架，一名內地生很喜歡中國特色的建築，什麼飛簷的，設計時傾向這種形式，但我們 **studio** 的主題是另一回事，於是他問為何不可這樣做，維持在一種固有思維，不易合作，不易接受異於自己文化的事物。反而外國同學很接受這裏的文化，又會分享他們國家的經驗、做事方法。而且大學主語是英文，傾談玩樂都用英語，沒有隔閡，加上他們 **open-mind**，所以我們都當外地生是 **local**，在我們學校學系，就只有內地生和非內地生之別。外地生已經融入了，內地生相對自成一角。」

(個案 06/男/建築師/本地)

不過，另有受訪個案表示，未接觸過內地來港就業的人才，一般會對內地人才持較負面印象，例如欠缺專業等。這可能或與對早期新移民的負面印象有關。該受訪個案表示與內地人才接觸後，發覺其實內地人才跟海外人才並沒有分別。

「我們一向有 **bias** (偏見)，外國人好像較專業，內地人就欠奉。實際上我有保留，很多時我們的 **bias** 建基於該 150 個雙程證的新移民，他們大部分都是基層和來自農村，令我們對內地人有這種印象。但內地專才的背景很不同，跟我們的 **stereotype** 是兩回事，未認識時或許覺得他們差，但認識後跟外國專才沒分別。」

(個案 08/男/物業管理人員/本地)

**4.5 就本港輸入人才，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」、「物價指數被推高」表示相當擔心；其次則涉及個人發展機會，如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」。**

輸入人才對在地市民可能帶來不同程度的憂慮。部分市民會擔心輸入人才令年青一代面對更激烈的就業環境；也有部分市民擔心更多外來工作人口，會增加對當地資源的需求，如推高樓價和租金、或爭奪子女入讀國際學校學位等；亦有部分市民認為會出現文化矛盾問題。

是次全港青年電話調查結果顯示，就本港輸入人才，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」（29.3%）、「物價指數被推高」（26.9%）表示相當擔心（8分或以上）；整體平均分分別為6.1及6.1（表4.9及表4.10）。

另外涉及個人發展機會如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」，表示相當擔心（8分或以上）者，分別佔21.5%及18.4%；整體平均分分別為6.0及5.7（表4.11及表4.12）。

至於就「社會愈見分化」方面，較多受訪者表示一半半（20.4%），整體平均分為5.9（表4.13）。

輸入人才對青年人的影響可能最直接，他們主要關注輸入人才所衍生的社會民生影響，以及個人發展機會。

表 4.9：就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？

(請以 0-10 分表示，0 分=完全唔擔心，5 分=一半，10 分=非常擔心)

社會資源 (如醫療、交通) 被分薄	人數	百分比
0	24	4.6%
1	2	0.4%
2	7	1.3%
3	18	3.5%
4	29	5.7%
5	121	23.5%
6	75	14.6%
7	84	16.4%
<b>8</b>	101	19.7%
<b>9</b>	10	2.0%
<b>10</b>	39	7.6%
唔知/難講	4	0.7%
<b>合計</b>	<b>514</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**6.1**

標準差 (S.D.)：**2.3**

**N=511**

\* 此表數據經加權統計

表 4.10：就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？(請以 0-10 分表示，0 分=完全唔擔心，5 分=一半，10 分=非常擔心)

物價指數被推高	人數	百分比
0	14	2.7%
1	2	0.4%
2	6	1.2%
3	15	2.9%
4	48	9.3%
5	133	25.9%
6	70	13.6%
7	83	16.1%
<b>8</b>	71	13.8%
<b>9</b>	17	3.4%
<b>10</b>	50	9.7%
唔知/難講	6	1.1%
<b>合計</b>	<b>514</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**6.1**

標準差 (S.D.)：**2.2**

**N=508**

\* 此表數據經加權統計

表 4.11：就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？

(請以 0-10 分表示，0 分=完全唔擔心，5 分=一半，10 分=非常擔心)

本地人才培育被忽略	人數	百分比
0	22	4.4%
1	1	0.2%
2	5	1.0%
3	9	1.9%
4	39	7.6%
5	132	26.0%
6	91	17.8%
7	91	17.8%
<b>8</b>	73	14.3%
<b>9</b>	13	2.5%
<b>10</b>	24	4.7%
唔知／難講	9	1.8%
<b>合計</b>	<b>510</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**6.0**

標準差 (S.D.)：**2.0**

**N=501**

\* 此表數據經加權統計

表 4.12：就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？

(請以 0-10 分表示，0 分=完全唔擔心，5 分=一半，10 分=非常擔心)

自己工作前景受威脅	人數	百分比
0	36	6.9%
1	5	1.0%
2	6	1.1%
3	14	2.7%
4	21	4.1%
5	133	25.7%
6	101	19.6%
7	98	18.8%
<b>8</b>	71	13.7%
<b>9</b>	4	0.8%
<b>10</b>	20	3.9%
唔知／難講	10	1.9%
<b>合計</b>	<b>519</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**5.7**

標準差 (S.D.)：**2.2**

**N=509**

\* 此表數據經加權統計

表 4.13：就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？  
 （請以 0-10 分表示，0 分=完全唔擔心，5 分=一半，10 分=非常擔心）

社會愈見分化	人數	百分比
0	25	4.8%
1	3	0.6%
2	7	1.4%
3	13	2.6%
4	42	8.2%
<b>5</b>	<b>104</b>	<b>20.4%</b>
6	104	20.3%
7	80	15.7%
8	82	16.0%
9	9	1.8%
10	29	5.7%
唔知／難講	13	2.5%
<b>合計</b>	<b>512</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**5.9**

標準差（S.D.）：**2.2**

**N=499**

\* 此表數據經加權統計

**4.6** 部分受訪青年認為輸入人才有助提升本港人力資源，但亦會打擊本地人才的就業機會。另外，綜合受訪個案的意見，他們表示要提升個人能力須具備五項條件，包括：（1）持續進修；（2）保持人際網路；（3）發展自己獨特優勢；（4）以開放態度迎接新事物；以及（5）掌握職場上的技能。

電話調查結果顯示，有逾兩成（21.0%）受訪青年表示相當同意（8分或以上）輸入人才有助提升本港人力資源的競爭，同樣另有一成八（17.6%）認為有助推動香港新興行業發展；整體平均分分別為 6.0 及 6.1（表 4.14 及 4.15）。

不過，另一方面，有近兩成半（24.4%）受訪者表示相當同意（8分或以上）輸入人才會打擊本地人才的就業機會，另有一成九（18.6%）認為會加深香港社會矛盾；整體平均分分別為 6.3 及 6.0（表 4.16 及 4.17）。

表 4.14：以下讀出有關輸入人才對香港社會影響嘅一些說法，請問你有幾同意？  
（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意）

有助提升本港人力資源嘅競爭力	人數	百分比
0	16	3.1%
1	2	0.4%
2	5	1.0%
3	10	2.0%
4	31	6.1%
5	142	27.7%
6	83	16.3%
7	101	19.8%
<b>8</b>	81	15.9%
<b>9</b>	12	2.3%
<b>10</b>	14	2.8%
唔知／難講	14	2.8%
<b>合計</b>	<b>513</b>	<b>100.0%</b>

} **107** } **21.0%**

平均分：**6.0**

標準差 (S.D.)：**1.9**

**N=498**

\* 此表數據經加權統計

表 4.15：以下讀出有關輸入人才對香港社會影響嘅一些說法，請問你有幾同意？  
（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意）

有助推動香港新興行業發展	人數	百分比
0	9	1.7%
1	--	--
2	9	1.8%
3	11	2.2%
4	9	1.8%
5	138	26.9%
6	111	21.7%
7	122	23.8%
<b>8</b>	69	13.5%
<b>9</b>	4	0.7%
<b>10</b>	17	3.4%
唔知／難講	13	2.5%
<b>合計</b>	<b>512</b>	<b>100.0%</b>

} **371** } **17.6%**

平均分：**6.1**

標準差 (S.D.)：**1.7**

**N=499**

\* 此表數據經加權統計

表 4.16：以下讀出有關輸入人才對香港社會影響嘅一些說法，請問你有幾同意？  
（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意）

會打擊本地人才嘅就業機會	人數	百分比
0	21	4.1%
1	--	--
2	1	0.2%
3	6	1.2%
4	19	3.7%
5	90	17.8%
6	111	21.8%
7	127	25.1%
<b>8</b>	79	15.7%
<b>9</b>	20	4.0%
<b>10</b>	24	4.7%
唔知／難講	8	1.6%
<b>合計</b>	<b>507</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**6.3**

標準差（**S.D.**）：**2.0**

**N=499**

\* 此表數據經加權統計

表 4.17：以下讀出有關輸入人才對香港社會影響嘅一些說法，請問你有幾同意？  
（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意）

會加深香港社會矛盾	人數	百分比
0	20	3.9%
1	1	0.2%
2	5	1.0%
3	8	1.5%
4	40	7.7%
5	140	27.2%
6	81	15.7%
7	109	21.2%
<b>8</b>	62	12.0%
<b>9</b>	8	1.6%
<b>10</b>	26	5.0%
唔知／難講	15	3.0%
<b>合計</b>	<b>514</b>	<b>100.0%</b>

平均分：**6.0**

標準差（**S.D.**）：**2.0**

**N=499**

\* 此表數據經加權統計

在個案訪談中，有受訪個案認為輸入人才會為本港在職人才帶來良性競爭。

「輸入人才一定會帶來良性競爭，因為本地的技術和知識都會因此有競爭而有所提升。」

(個案 01/男/助理教授/本地)

「有競爭才會有進步，其實對業內和在職人才的發展來說是相當有幫助。」

(個案 09/男/紀律部隊人員/本地)

另外，綜合受訪個案意見，他們認為須具備五項條件以提升個人競爭力，包括：(1) 持續進修；(2) 保持人際網路；(3) 發展自己獨特優勢；(4) 以開放態度迎接新事物；以及(5) 掌握職場上的技能。

「我會以不停進修來提升競爭力。」

(個案 05/女/老師/本地)

「除了進修外，也可建立個人的專業及網絡。」

(個案 04/男/人力資源管理人員/本地)

「都是 keep (保持) 住學東西吧，知識就是力量嘛，好 basic (基本) 的一個道理。我讀得愈多就覺得自己學得很少東西，所以我會用乘車的時間看 IT 的 news (新聞)、article (文章) 和 subscribe (訂購) 一些 channel (頻道) 去學一些新東西。」

(個案 07/男/程式開發員/本地)

「我想應該是如何保持個人的人際網路，確保自己的技術合時，而且，能否通過和外地的專才合作，借助外地的幫助，共用他們的資源，知識和技術都會同時提升。現在不可以只著眼於自己地方，同時也要想如何能共用外地的優勢，發展自己獨特的優勢。」

(個案 01/男/助理教授/本地)

「不斷 update (更新)，世界不斷變化，所以維持競爭力，就是要以開放態度迎接新事物。我們未必要學習所有事物，但要知現今的技術做到什麼，用以前的經驗加現今的技術，便會估到青年人在做什麼。」

(個案 06/男/建築師/本地)

「持續進修當然是必要，但在職場上的技能都要持續學習，無論上司或同事身上都有可以學習的地方，要好好留意觀察，對日後發展會有幫助。」

(個案 09/男/紀律部隊人員/本地)

**4.7 受訪青年認為香港在匯聚人才方面具優勢，包括：自由度高、法制健全、國際化、稅率低及接近中國市場；但同時亦存在不足之處，包括：缺乏房屋配套、居住環境和空氣質素欠佳、生活指數高和事業發展空間有限。另有受訪個案表示曾受香港人不禮貌對待，認為難以融入香港社會。**

全港青年調查結果顯示，受訪青年認為香港在匯聚人才方面的最大優勢是自由度高（56.8%），其次依序為法制健全（43.7%）、中西文化薈萃（37.1%）、資訊發達（28.3%）及接近中國市場（20.3%）（表 4.18）。

另一方面，香港在匯聚人才方面的最大不足之處是租金昂貴（57.9%），其次依序為生活壓力大或節奏急速（38.5%）、物價指數高（36.7%）、環境質素差（30.6%）及事業發展機會窄（25.2%）（表 4.19）。

表 4.18：你覺得香港係匯聚人才方面，有甚麼重要優勢？  
（讀選項 1 至 12，最多選三項）

	人次	百分比■
自由度高	294	56.8%
法制健全	226	43.7%
中西文化薈萃	192	37.1%
資訊發達	146	28.3%
接近中國市場	105	20.3%
交通網絡便利	82	15.9%
有事業發展機會	66	12.8%
作為事業跳板／有助進一步到世界其他地方發展	64	12.3%
生活多姿多采	57	11.1%
重視人才	32	6.3%
其他	3	0.6%
沒有吸引	16	3.1%
唔知／難講	15	2.8%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

表 4.19：你覺得香港係匯聚人才方面，有甚麼主要不足之處？  
( 讀選項 1 至 12，最多選三項 )

	人次	百分比■
租金貴	299	57.9%
生活壓力大／節奏急速	199	38.5%
物價指數高	189	36.7%
環境質素差	158	30.6%
事業發展機會窄	130	25.2%
服務支援不足，如醫療、教育	87	16.9%
社會包容不足	49	9.5%
語言環境不理想	48	9.4%
高度政治化	38	7.4%
人才不受重視	29	5.7%
其他	3	0.6%
沒有不足	11	2.1%
唔知／難講	17	3.3%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

在個案訪談中，有受訪個案表示香港的國際化、稅率低及稅制簡單是匯聚人才方面的優勢。

「香港有其優勝之處，現時仍然國際化，稅率低、稅制簡單吸引。」  
( 個案 01/男/助理教授/本地 )

「INTERNATIONAL ( 國際化 ) 是香港的優勢，也是香港與上海的分別，必須繼續維持。」  
( 個案 04/男/人力資源管理人員/本地 )

另一方面，有受訪個案認為現時香港面對的問題包括：缺乏房屋配套、居住環境和空氣質素欠佳、缺乏國際學校學位、工時長、工作壓力大和生活指數高等，令香港難以匯聚人才。

「我覺得香港比較難吸引高端技術的人才，香港的學校很多時候都不是首席研究人員的首選。可能香港沒有給他們足夠的誘因讓研究人員留在香港，而且發揮的空間不大。就我在學術界的經驗，普遍上，我們已經提供了很好的薪酬福利配套給研究人員，但是，如果有其他國家的選擇，他們都不會選香港。因為不只是薪酬福利，還有其他的因素專才會考慮的。比如說：香港的房屋

配套、居住環境、空氣質素、子女教育。對人才來說，申請專才的計劃不是那麼吸引。」

(個案 01/男/助理教授/本地)

「香港工時長、工作壓力大等都是令人才流失的原因。除了生活質素外，香港缺乏國際學校，令有家室的外地專才不願來香港。如果是優秀的人才，就會想尋求與最好的工作環境工作，而選擇去外地工作。」

(個案 04/男/人力資源管理人員/本地)

「生活環境也是一個因素，面對香港工時長等問題，但工資可能不足以買樓來居住，令人才流失。」

(個案 05/女/老師/本地)

「因為香港的生活指數太高，專才在香港發展有一定的難度，這會阻礙專才來港發展。」

(個案 09/男/紀律部隊人員/本地)

此外，有內地來港就業的受訪個案表示，曾受香港人不禮貌對待，認為難以融入香港社會，因此產生離港發展念頭。

「我去外面買東西，然後售貨員對講內地過來的就是麻煩，給我很蠻不友善的那種感覺。」

(個案 18/女/理財顧問/內地)

「都曾在街上遇過不禮貌的對待，如跟一些北京朋友出街說普通話時，一說普通話就會讓人注意。與跟香港朋友一起時會有分別。」

(個案 20/男/核數師/內地)

「這種歧視是在骨子裡的，我也明白這是有歷史原因的，我們也承認內地人是落後的，經濟上有部份地區發展，整體上發展程度是落後的，文明程度上更是落後，就是不可能一蹴而就，一下子發展成歐美的那種程度。但是你明目張膽的歧視是不對的，就是你可以心理生理上的歧視都可以，但是你不能在公眾場合那麼明顯，就是一個底線的問題。感覺上內地人在香港就是原罪。如果像現在這樣有政治爭拗下去，社會歧視或社會撕裂明顯，會影響

很多人，包括內地的同學、人才會不願意留下來工作，會選擇回內地。」

(個案 15/女/副教授/內地)

#### 4.8 有一成半受訪青年表示考慮離開香港到其他地區發展，其中以選擇內地和新加坡佔多。另有六成以上不考慮離開香港發展事業，主要認為本地仍有發展空間。

電話調查結果顯示，有一成半（14.5%）受訪青年表示考慮離開香港到其他地區發展，而表示不會考慮離開的佔六成三（63.1%），另有兩成二（22.4%）表示不知/難說（表 4.20）。

受訪青年表示考慮離開香港到其他地區發展，主要因外地有很多發展事業機會（44.6%），其次是因為香港的發展事業空間較小（15.5%）（表 4.21）。當中考慮到香港以外地區發展的受訪青年，表示希望到中國內地（32.4%）發展，其次依序為新加坡（10.2%）、台灣（8.4%）、美國（7.3%）及澳洲（6.6%）（表 4.22）。

表 4.20：你個人會唔會考慮離開香港到其他地區發展？

	人數	百分比
會	75	14.5%
唔會	327	63.1%
唔知／難講	116	22.4%
<b>合計</b>	<b>518</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 4.21：（會）你會考慮嘅原因，係因為「香港沒有發展事業空間」多啲，覺得「外地有很多發展事業機會」多啲、以上兩者都係一半，抑或是兩者都唔係，有其他原因？

	人數	百分比
「香港沒有發展事業空間」多啲	12	15.5%
「外地有很多發展事業機會」多啲	33	44.6%
兩者都係一半	13	17.6%
兩者都唔係，其他原因：喜歡該處的生活質素	9	11.6%
兩者都唔係，其他原因：家人已移居該處生活	4	5.0%
兩者都唔係，其他原因：該處有自己親人／朋友	1	1.6%
兩者都唔係，其他原因	2	3.0%
唔知／難講	1	1.1%
<b>合計</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 4.22：（會）你會選擇邊個地區發展？

	人數	百分比
中國內地	24	32.4%
新加坡	8	10.2%
台灣	6	8.4%
美國	5	7.3%
澳洲	5	6.6%
日本	4	5.6%
加拿大	3	4.5%
南韓	3	4.2%
德國	3	3.5%
英國	2	2.7%
芬蘭	1	1.5%
其他	--	--
唔知／難講	10	13.1%
<b>合計</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

在個案訪問中，有受訪個案（現於香港以外地方工作）表示作出離港發展的決定，主要是基於香港就業發展空間有限、香港以外地方較多發展機會，以及能提供較吸引的工作待遇。但亦有受訪個案表示，不會考慮到其他地區發展，因為對香港存有希望，認為本地仍有事業發展空間。

「因為香港沒有相應的工作適合自己的行業（軟件工業和科網），香港規模小，而且香港文化比較著重服務，沒有自行建立產品及創造市場，生存空間較少。香港社會著重的職業和自己的專長不符，加上外地的薪酬多一倍，員工福利較全面，所以自己不選擇在香港發展。」

（個案 13/男/軟件工程師/本地）

「因為香港的工作發展有局限，加上自己喜歡日文、日本文化和日本生活環境。在香港，曾在廣告界工作了兩年，但是晉升慢。之後在內地公司工作，但是進展、前景和財務（薪金）也不夠穩定，所以離開。」

（個案 11/女/經理/本地）

「中國因為發展遲，比其他城市發展空間更大，機會更多。而且中國人口多，做生意的規模化也更大。」

（個案 14/男/項目經理/本地）

「因為到澳門工作前景比較好，而且香港的工作量實在太多啦，在澳門工作比較好。在澳門工作很少要加班。」

(個案 10/男/安全部部門主管/本地)

「無想過到其他地區發展。香港是我家，對香港還有希望，想試一試，不嘗試怕將來會後悔。」

(個案 06/男/建築師/本地)

「不會，因為始終習慣了香港的生活模式，始終對香港還存在信心，況且到外地發展未必都有足夠機會，相對當地政府都會有措施保護當地的專業人才。」

(個案 09/男/紀律部隊人員/本地)

「我覺得我想發展的行業(心理治療師)在香港較新，可以由自己開拓，相信是一個很好的機會。」

(個案 05/女/老師/本地)

雖然有不少受訪青年表示會離港開拓事業，但多數青年仍選擇留港發展。他們以香港為家，對香港未來發展存有希望。如何能令社會上多數青年能繼續留港，推動香港向前發展，值得進一步探究。

#### **4.9 有受訪個案表示，來香港是為了個人事業發展。其中有受訪個案認為香港工作文化最大特色是工作主導生活。另有個案表示本港生活費用昂貴，不太享受在港生活。**

有受訪個案表示，來香港是為了個人事業發展。其中有來自內地的個案認為，香港可以提供一個獨立平台做研究工作；另有個案認為香港是一個國際城市，充滿機會。此外，有來自海外的個案認為，香港可以提供更好的院校選擇。

「一是薪水問題，『北大』太低了，雖然『北大』是我的母校，但薪水只有每個月三千，身為助理教授沒辦法在北京生活，除非我先生或自己的背景很富有，不然沒辦法接受。二是內地總是會有些敏感度，香港是很好的平台，和國際接近，能保持研究上的獨立性，不會被政治上的考慮干擾。」

(個案 15/女/副教授/內地)

「因為我是澳門人，但澳門的大學很差，基本上除了澳門大學之外，其他都是『野雞』大學，付錢買學位。香港的大學比較多，亦有我想讀的學系 - 訊息工程系，但澳門的大學比較少有相關學系可供選擇。香港的大學的質素很好。」

(個案 16/女/項目經理/海外)

「想到不同的地方發展，想到美國、歐洲等地發展。但可能家人不放心、太遠。而華人地區與外國地區差異很大，香港可作為跳板讓我先作嘗試。香港算是一個熟悉又陌生的地方。之前經常會來港購物，亦懂廣東話，沒有語言障礙。而且我是 auditor (核數師)，考完試將有會計師牌，而香港的證書外國等地如英國、澳洲亦認受，比內地優勝。香港是國際化城市，外國有任何 update (更新)，香港亦會研究參考，但內地只會跟自己的一套。」

(個案 20/男/核數師/內地)

「主要是因為我被公司派來香港開拓業務，而且我認為香港是國際化城市，充滿機會，希望事業可以更上一層樓，所以我們一家便來港。」

(個案 19/女/經理/海外)

另一方面，有受訪海內外個案表示，香港生活過於急促，很難做到工作與生活平衡，在港生活壓力很大。

「香港生活很急促，沒時間和機會出去逛街。2011 年拿到終生教職，但是有行政職務，做了副教授以後更忙了。在香港生活只有『忙』字。」

(個案 15/女/副教授/內地)

「在香港肯努力是有機會的，但工時過長，沒有補時，週末加班是常規。我很希望能做到工作與生活平衡。」

(個案 16/女/項目經理/海外)

「很忙、很快。沒有時間去享受生活。連生病需要請假，都要取得醫生證明才可以請假。壓力很大。」

(個案 17/女/經理/內地)

此外，有受訪個案表示，社會的支持網絡單薄、香港租金貴，加上居住環境不理想，難以享受在香港生活。另有個案表示公司若沒有提供任何生活費用的資助，來港發展的吸引力會大大下降。

「社會上對專才沒有關注，像隱形的一群。」

(個案 15/女/副教授/內地)

「香港住屋問題值得關注。租金貴但居住環境不理想，如劏房，難以享受在香港生活。」

(個案 20/男/核數師/內地)

「生活方面，我喜歡香港，感到快樂。我感到快樂的原因是公司提供的房屋福利很不錯，我不需要擔心屋租和國際學校的學費。我想如果要我自己負擔這兩個費用，我不會來。」

(個案 19/女/經理/海外)

另一方面，有部分受訪個案表示，未決定自己的去向，而家庭、子女教育和發展機遇會是其中重要的考慮因素。

「等孩子讀完小學才考慮回德國。我覺得香港和中國內地的教育太重背誦，個人的獨立思考能力、創意都沒有好好的鍛煉。小學我覺得還可以接受，但是再大一點，就一定要發展思維能力，所以到時德國會是首選。」

(個案 19/女/經理/海外)

「可能會，但不肯定，可能去歐洲，因為有家人在歐洲。」

(個案 18/女/理財顧問/內地)

**4.10** 有受訪個案認為，離港發展是一個正面經歷。另有受訪者表示在  
外地發展事業，主要是面對工作文化上的差異；他們普遍認為當  
地人對外來人才持開放包容態度，有助融入當地生活。

有受訪時於香港以外地方工作的個案認為，離港發展是一個正面的  
經歷。

「我會形容離開香港發展的體會是一個希望。知道在香港工作未來的發展不會有太大的空間，倒不如挑戰一下，結果我現在生活還不錯。」

(個案 11/女/經理/本地)

「是很新鮮的嘗試，未到澳門前我是在一間比較有系統的公司裏工作，要跟着公司嘅程序去做事，但到了澳門後，就是由零開始，自己去做一個系統出來。由自己一手一腳去做個系統啦，然後一手一腳做宣傳。」

(個案 10/男/安全部部門主管/本地)

此外，有受訪者認為當地人對外來人才持開放包容態度，有助他們投入當地生活。

「當地人很包容，很習慣外來人，當地除了亞洲人，也有很多中東、東歐人工作，跟香港一樣國際化。香港人覺得內地人來搶資源，他們則沒有這感覺。例如他們會邀請我參加活動，可能因為我在 international bank (國際銀行) 工作，他們習慣了有外來人的環境。他們會欣賞外來專才。」

(個案 12/女/經理/本地)

「基本上同事都當我係新同事，沒有什麼特別，大家打成一遍。」

(個案 10/男/安全部部門主管/本地)

「由於加拿大在科網方面有太多外來專才，所以沒特別感覺是不是外來。加上社會的組成也很平衡，沒有特別區分他是不是外來人，由於沒有分別出來，所以沒有任何排斥的心態，對任何人種及外來專才自然也持包容和開放的態度。」

(個案 13/男/軟件工程師/本地)

另外，也有受訪者表示會積極適應當地生活節奏，以面對文化差異的挑戰。

「工作上，我會適應他們的節奏，要跟隨他們的規則和習慣。有亞洲人覺得當地人工作很慢很懶，會很生氣，反應負面。但我們在當地工作，老闆也是用這裏的準則去評價工作表現，自己便要適應別人的做法。我也欣賞他們有思考過程，有時經過討論，出

來的結果會較好，過程中也學到更多。語言文化上，隨着時間和經驗增長便會適應，很多中國人來到只會跟中國人玩，如果多跟外國人或本地人談天遊玩，會更快適應。」

(個案 12/女/經理/本地)

「報讀日文課程，多接受日本語言文化，多把握和日本朋友相處的機會，才能克服語言問題。」

(個案 11/女/經理/本地)

「嘗試了解當地文化，主動而且要認識多一些朋友。與同事溝通多一點，去了解工作的事情外，也可以和同事一同消遣。從而了解當地文化。」

(個案 10/男/安全部部門主管/本地)

此外，有受訪者表示，建立家庭是考慮回港發展的一個主要因素。但亦有受訪者表示不會考慮回港發展，主因是香港的行業選擇少。

「以我所知香港賺的錢會更多，所以這個是 **additional benefit** (額外得益)。我將來想建立家庭，這會是回港的主要因素。」

(個案 12/女/經理/本地)

「長遠希望回來香港，如果有家庭，始終香港會更好。外國好，但太遠。內地的憂慮的是生活條件和教育，但若有小朋友便會回港，或中港兩邊走。」

(個案 14/男/項目經理/本地)

「不會回港發展，因為香港就業發展空間沒有改變，行業選擇少，大都傾向金融發展，趨向單一。」

(個案 13/男/軟件工程師/本地)

#### **4.11 受訪青年頗認同輸入人才需貫徹本地人才優先措施，以及需全面評估本港對人才的需求。**

在調查列出有關對輸入人才措施的意見，以 10 分為非常同意，受訪青年頗同意「需貫徹本地人才優先措施」，平均分為 7.0。另外，亦幾同意「需全面評估本港對人才需求」，以及「提供誘因，輸入人才同時加強培育本地人才」，平均分分別為 6.8 及 6.6。至於「需協助外來人士融入本地生活」，平均分只有 6.0 (表 4.23)。

表 4.23：以下讀出有關對輸入人才措施嘅意見，請問你有幾同意？  
 (請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半，10 分=非常同意)

	平均分	標準差 (S.D.)	N
需貫徹本地人才優先措施	7.0	2.3	500
需全面評估本港對人才需求	6.8	1.8	498
提供誘因，輸入人才同時要加強培育 本地人才	6.6	2.4	502
需協助外來人才融入本地生活	6.0	2.1	501

\* 此表數據經加權統計

在個案訪談中，有受訪個案表示現時輸入人才措施欠缺透明度，亦對有關措施不甚了解；他認為可增加宣傳，讓社會人士明白專才對香港的貢獻。

「因為政府引入專才的政策缺乏資料，難以評價。」

(個案 05/女/老師/本地)

「此政策的透明度不高，沒有提到計劃的細節及內容；政府可透過傳媒報導一些成功的故事，令港人明白專才對香港的貢獻。同以輸入專才計，新加坡則較為成功，其專才持專上學歷的人口相當高，不會面對沒有工作的問題。新加坡有很清晰的發展方向，清楚定下發展什麼行業，再大批引入該行業的人才，以致可以大力發展。人口發展必須與經濟發展策略一致。」

(個案 04/男/人力資源管理人員/本地)

「對輸入人才計劃，我真的不太了解。我不排除是因為我沒有看新聞，但我認為政府也是宣傳不足。你可以在街頭進行訪問，看看 10 個人當中有多少人了解這件事情，我相信也沒多少。」

(個案 08/男/物業管理人員/本地)

## 第五章 討論及建議

本章綜合有關資料及訪問結果，作出整理及分析，歸納值得討論的要點，闡述如後。

### 討 論

#### **1. 香港出現人力資源「下移錯調」現象，不單浪費寶貴的人力資源，更影響經濟長遠持續發展。**

本港目前失業率處於3.3%低水平，即接近全民就業。但有數據顯示，本地私人市場職位空缺高達78,379個，出現「有工無人做，有人無工做」的就業錯配情況。再者，根據政府最新人力資源推算報告，推算2022年本港將出現人力資源供應不足的問題；整體欠缺117,900勞動力，其中學士學位學歷人才欠逾5萬人，但碩士及博士畢業生將有過剩的5萬多人。香港的教育、技能和就業機會存在不配合的情況；青年人未能覓得切合本身教育水平的工作，只能夠「下移」接受高中或以下學歷要求的工種，以及相應較低的待遇，形成「下移錯配」現象。

「下移錯配」局面的形成，源於社會整體經濟發展，未能配合普遍教育水平的提升。高等教育普及是世界大勢，愈來愈多青年希望能升讀大學。可是社會職位增長追不上學歷提升的速度，影響就業狀況，令較高學歷人士的供求失衡及脫節。人力資源錯調問題，不單浪費寶貴的人力資源，影響經濟持續發展，長遠更削弱本港整體競爭力，情況不容忽視。

#### **2. 部分受訪青年認為輸入人才有助提升本港人力資源的競爭力，但亦會打擊本地人才就業機會。當局必須在輸入人才與保障本地人才之間取得適切平衡。**

香港缺乏天然資源，人力資源成為推動本港經濟發展其中重要的資產。面對人口老化帶來的挑戰，優化人口結構，改善人口的質與量，是當前急務；輸入人才成為其中重要的考量。根據入境處數字，在2014年，非本地專才獲准來港就業人數約52,000人。

是次研究結果顯示，面對全球爭奪人才，三成（30.2%）受訪青年相當同意（8分或以上）輸入人才是無可避免。另外，分別有逾兩成（21.0%）及一成八（17.6%）受訪青年表示相當同意（8分或以上）輸入人才有助提升本港人力資源的競爭，以及有助推動香港新興行業發展；整體平均分分別為6.0及6.1（10分為非常同意）。上述結果反映輸入人才除可滿足本地市場對人才的龐大需求，亦有助建立香港的人才庫，有利推動新興行業的發展和創造更多就業機會。

不過，另一方面，有近兩成半（24.4%）表示相當同意（8分或以上）輸入人才會打擊本地人才的就業機會；另有一成九（18.6%）認為會加深香港社會矛盾；整體平均分分別為6.3及6.0。

雖然社會人士普遍認同，擁有高質素的人力資本有助增強香港的競爭力，但外來人才對本港市民的就業機會帶來一定程度影響，尤其對大學剛畢業的年輕人而言，仍然備受關注。當局在考慮任何進一步放寬輸入人才的措施時，須考慮如何在輸入人才與保障本地人才就業機會，兩者之間取得平衡，以及對本地就業情況所帶來的潛在影響。

### **3. 輸入人才有其重要和必要性，但同時亦衍生各種社會民生問題，對青年人的影響可能最首當其衝。**

全球競逐人才，輸入人才是無可避免，且有其重要性和必要性。但此舉同時亦衍生各種社會民生，以至個人發展機會等問題。

研究結果顯示，較多受訪青年對涉及社會民生問題，如「社會資源被分薄」（29.3%）、「物價指數被推高」（26.9%）表示一定程度擔心（8分或以上）；整體平均分分別為6.1及6.1。顯示部分青年對於愈來愈多外來工作人口到港就業和生活，擔心會推高本港樓價和租金、爭奪社會醫療福利、學位等問題，甚至會推高物價指數，令港人生活質素下降。

至於涉及個人發展機會方面，如「本地人才培育被忽略」及「自己工作前景受威脅」，受訪青年表示相當擔心（8分或以上）的，分別佔21.5%及18.4%；整體平均分分別為6.0及5.7。

此外，有受訪學者表示，在輸入人才措施下，青年人的晉升階梯出現迂迴狀況，難以看到工作願景。這顯示部分青年擔心輸入人才措施令就業環境的競爭變得更激烈，影響個人事業發展機會。

面對國際競爭的情況下保持優勢，吸納全球各地人才的需要日益殷切。然而，對於青年存在的憂慮亦需予以正視，輸入人才對他們的影響可能最直接。當局必須小心評估輸入人才措施的成效，以及衍生的社會影響，切勿忽略青年表達的擔憂。

**4. 人才流動是世界大勢所趨。要吸引人才來港或挽留人才在港發展，除需加大誘因及改善生活條件的配套外，最重要的是讓人才看到香港是有希望和發展機會。**

人才流動是世界大勢所趨。人才面對的選擇很多，哪處有機會，他們就往哪處去。在吸引人才方面，除提供高職厚薪、生活福利配套外，當地的生活質素也是人才去留其中重要考慮。

香港作為國際都會，在吸引人才方面有其優勢，從是項研究顯示，香港青年認為香港的自由度高（56.8%）、法制健全（43.7%）、中西文化薈萃（37.1%）、資訊發達（28.3%），以及接近中國市場（20.3%）都是香港吸引人才的良好條件。香港必須保持此種優勢，吸引人才來港，成為人才薈萃之都。

另一方面，研究顯示，租金貴（57.9%）、生活壓力大和節奏急速（38.5%）、物價指數高（36.7%）、環境質素差（30.6%）及事業發展機會窄（25.2%）則是香港不足之處。面對全球激烈的人才競爭，香港需對症下藥，致力改善其不足之處，以免落後於形勢。

不論是吸引外來人才，或是挽留本港人才，最重要的是要讓人才有持續發展的機會，以及對香港前景抱有希望。研究中有受訪個案表示，香港不是缺乏人才，只是人才缺乏發展機會。所以，如何讓人才在觀感和實際體驗中認同香港有事業發展機會，如何讓海內外人才對香港心存盼望，特區政府在這方面是責無旁貸的。

**5. 相對海外人才，港青對內地人才的接納程度較低。這或許與近年中港兩地之間出現的磨擦有關，為免再激化兩地矛盾，促進融合，有關問題必須正視。**

香港現時有既定的來港就業政策，只要具備香港所需但又缺乏的技

能、知識或經驗，或能對本港經濟作出重大貢獻，海外人士可以透過「一般就業政策」申請來港工作，至於內地人士則透過「輸入內地人才計劃」申請來港工作。

從研究個案訪問中發現，受訪香港青年對海外人才的印象多持正面印象，認為海外人才是高薪專才、進取、容易融入本地文化。相反，受訪香港青年對內地人才多持負面印象，認為內地人才是廉價專才，有自己思維方法，不易改變。兩者同屬人才，卻感受到不一樣的對待。

隨著內地和香港的經濟日趨融合，兩地人民的交往愈趨頻繁。近年兩地人口流動增長急速，帶來不少兩地人之間的磨擦。這些磨擦包括：內地孕婦來港產嬰潮，引致醫院產嬰床位緊張；日用品如奶粉被指被內地人大量搶購而供應緊張；樓價被指被內地人搶高；大學學位和北區小學學位也被指由內地和跨境學生佔去；內地自由行旅客被指出現不文明行為等。

這些磨擦或衝突不利發展社會共融，且容易產生排拆情緒，由此衍生對內地人才呈現抗拒態度。有關問題必須正視。

## **6. 目前香港實施的輸入人才政策，是由市場決定輸入的類型，無助香港開拓新產業發展。**

研究結果顯示，逾三成（32.2%）受訪青年表示相當同意（8分或以上）現時輸入人才只重視當下缺乏甚麼人才，忽視社會長遠發展需要。另有受訪個案也表示，香港產業結構單一，以致他選擇離港到其他地方尋求發展機會。

由於本港實施的輸入人才政策，基本上由市場決定輸入的類型，所以在香港工作的海內外人才，多屬於現有產業，而不是香港未來產業發展所需要的人力資源。這些人才對產業擴張和產業升級有正面作用，卻無助於開拓和推動新興產業發展。這反映輸入人才計劃未能達到推動香港經濟產業多元化發展的目標，同時也未能發掘創新科技、創意、環保等新經濟產業的專業人才。

長期以來，香港產業結構單一，偏重個別產業發展，影響就業市場結構。有受訪本港人才（現於香港以外地方工作）表示離港發展主要是基於香港就業發展空間有限。有見及此，特區政府應正視產業結構問題，

就優化產業探討香港未來發展的需要及方向，並多向社會大眾展示發展多元經濟的願景。

## 建 議

基於上述研究結果及討論要點，我們循以下三方面提出相關建議，包括：**(1)** 加強本港人力資本，以鞏固本港人才培訓；**(2)** 優化輸入人才措施，以提昇香港的競爭力；以及**(3)** 加強宣傳推廣，謀取社會共識。

### 1. 鞏固本港人力資本

#### (a) 加強技能轉移培訓

香港要持續發展，有需要進一步強大本港人力資源庫的質量。建議特區政府可考慮為現時人才缺乏的行業成立培訓基金，支援有關行業的人才培訓，以舒緩人才短缺的問題。

此培訓計劃的對象為具大學學位或以上之本港人士。計劃旨在加強技能轉移培訓，讓某部分欲轉業的人才，更容易投身於其他行業，在就業空間上有進一步的發展。由於涉及專門知識或技術，建議政府和大學合作，推行專門培訓課程，藉此培育和發展本地人力資源。

#### (b) 企業引入外來人才時，同時提供實習機會予本地青年

進一步鼓勵企業履行社會責任，建議企業引入人才時，同時提供實習機會予本地青年，讓本港青年有機會與外來人才交流。此外，建議大學必修課程增添帶有認可學分的外地實習計劃，促進學生與外地青年互相交流和學習。

### 2. 優化輸入人才措施

#### (a) 因應香港長遠發展釐訂相應人力資源政策

特區政府應明確訂立香港的長遠發展方向及定位，釐訂相應的人力資源政策和相關配套設施。政府應確保所輸入的人才擁有高端技術，這才能推動香港經濟發展；並加大力度開拓創新產業，推動本港產業多元化發展。

### **(b) 舉辦人才交流的國際性會議**

建議商會或團體組織主辦人才交流的國際性會議，藉此加強國際認識香港對人才的重視。國際性會議有利於更廣泛地加強香港與海內外人才交流，可能引進高科技項目、先進技術，以及資金等，有利香港發展新產業。此外，舉辦國際性會議亦能締造機會予本地青年參與，有助他們擴闊視野。

### **(c) 構建香港為重視人才之都**

建議特區政府設立獎項，如優秀人才獎或專業技術人才獎等，以表彰對香港作出貢獻的外來人才。此舉旨在提高人才在香港的社會地位，讓人才感到留在香港受到肯定，並有發揮的機會。此外，公眾可藉此了解香港擁有國際性的優秀人才；他們具備高競爭力、應變能力和適應能力，並為香港作出貢獻。

### **(d) 提供稅務減免優惠**

人口政策督導委員會提出的其中一項優化輸入人才安排，是吸引更多海外投資者來港創業，藉此協助香港開拓新行業。建議特區政府可提供利得稅減免優惠予海外投資者，以招攬更多具潛能的企業家和創業家來港創業，推動香港經濟發展，並為本港青年製造就業機會。

## **3. 加強宣傳推廣**

鑒於一般市民對輸入人才存有誤解或不認識，以致影響他們對待外來人才的態度。特區政府應提高公眾對輸入人才計劃的認識，提供更多資訊，如現時香港缺乏甚麼人才、輸入人才的數量及進度等。另一方面，建議各專業協會、社會團體和大專院校等，與香港優才及專才協會開展合作項目，例如舉辦聯誼活動，邀請優才及專才進行講座分享，深化交流，促進相互了解，建立社會共融的氛圍。

## 參考資料

- 〈你爭我奪：企業鬥創意全球搶人才〉。文匯報。2014年11月7日。
- 二零一五年施政報告：《重法治 掌機遇 作抉擇》，頁139。
- 入境事務處。網址：<http://www.immd.gov.hk/hkt/facts/visa-control.html>。下載日期：2015年12月9日。
- 政府統計處。2012年7月。《香港人口推算2012-2041》。
- 政府統計處。2015年6月。《就業及空缺按季統計報告》。
- 香港特別行政區立法會。〈新加坡的外來人力政策〉。ISE02/14-15。
- 財務委員會特別會議審核二零一五至一六年度開支預算草案。檔案編號：SB-2-c1.docx。
- 勞工及福利局。2014年5月。〈2022年人力資源推算〉，立法會CB(2)1524/13-14(05)號文件。
- 策略發展委員會。2008年4月14日。《吸引人才專題小組報告》。文件編號：CSD/1/2008。轉載相關研究包括：英國內政部(2007年10月)《移民對經濟和財政的影響—向上議院經濟事務特別委員會提交的跨部門報告》；及London School of Economics and Political Science (2007年7月)《The Impact of Recent Immigration on the London Economy》。
- 策略發展委員會行政委員會。2007年1月26日。《有關引進內地及外地優秀人才的政策及計劃》。文件編號：CSD/EC/2/2007。轉載自2006年國際勞工局ChristineKuptsch及Pang Eng Fong所編的《全球人才競爭》(Competing for Global Talent)一書中Manolo Abella所著《全球競爭技術工人和結果》(Global competition for skilled workers and consequences)一文。
- 策略發展委員會經濟發展及與內地經濟合作委員會。《人才匯聚》。2006年4月11日。文件編號：CSD/EDC/3/2006。
- 新聞公布。2015年1月15日。《施政報告》人口政策記者會。

香港青年協會 青年研究中心  
青年創研庫

「社會與民生」專題研究系列

「輸入人才的機遇及影響」調查

調查對象：18-39 歲香港青年

樣本數目：520 人

調查方法：全港住戶電話抽樣調查，並以訪問員透過電話向合適對象作出訪問

調查日期：2015 年 11 月 12 日 - 12 月 1 日

題目範疇：

範疇	題目
1. 對輸入人才的取態	V02 - V08
2. 輸入人才對個人及社會的影響	V09 - V22
3. 對自己將來發展的規劃	V23 - V27
4. 對輸入人才措施的意見	V28 - V31
5. 個人資料	V32 - V35

第一部份 自我介紹

你好，我係香港青年協會打嚟，就有關本港輸入人才嘅措施，想聽下青年人嘅睇法；阻你約 10 分鐘完成一份調查。所有資料，絕對保密。

第二部份 選出被訪者

[V01] 請問你係咪 18-39 歲人士？

- 1 係
- 2 唔係(訪問告終；訪問員：多謝合作。收線。)

第三部份 問卷內容

是項調查，「輸入人才」是指特區政府透過一系列計劃，以吸引具備特別技能、知識和經驗的海外或內地人才來港工作或定居的措施；當中並不包括輸入外勞或勞工，請留意。

1 對輸入人才的取態 (V02-V08)

以下讀出一些句子，請問你有幾同意？

(請以 0-10 分表示：0 分=完全唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意；88=唔知/難講，99=拒絕回答。)

[V02] 全球正爭奪人才，輸入人才是無可避免。

[V03] 現時輸入人才只重視當下缺乏甚麼人才，忽視社會長遠發展需要。

[V04] 香港重視本地人才培育。

[V05] 香港人並不歡迎外來人才。

[V06] 你認為目前香港最缺乏邊方面既人才？(最多選三項)

- |                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| 1 金融服務                   | 10 教育服務         |
| 2 商用及專業服務 (如律師、會計師、核數師等) | 11 環境保育         |
| 3 資訊科技                   | 12 福利服務         |
| 4 生物科技                   | 13 物流運輸         |
| 5 工程及建築                  | 14 其他，請註明：_____ |
| 6 創意產業                   | 15 沒有缺乏人才       |
| 7 藝術文化                   | 88 唔知/難講        |
| 8 醫療服務(如醫生、護理等)          | 99 拒絕回答         |
| 9 科研人才                   |                 |

[V07] 就香港長遠發展，你認為香港未來最需要邊方面既人才？  
(最多選三項)

- |                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| 1 金融服務                   | 10 教育服務         |
| 2 商用及專業服務 (如律師、會計師、核數師等) | 11 環境保育         |
| 3 資訊科技                   | 12 福利服務         |
| 4 生物科技                   | 13 物流運輸         |
| 5 工程及建築                  | 14 其他，請註明：_____ |
| 6 創意產業                   | 88 唔知/難講        |
| 7 藝術文化                   | 99 拒絕回答         |
| 8 醫療服務(如醫生、護理等)          |                 |
| 9 科研人才                   |                 |

[V10] (有) 你覺得同呢啲海外來港嘅人才一起工作，比你最大感受係？  
(讀選項 1 至 10，只選一項)

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1 格格不入              | 7 可拓闊視野        |
| 2 不外如是 (不覺得呢啲人才特別叻) | 8 好大壓力         |
| 3 學習模範              | 9 其他，請註明：_____ |
| 4 出現溝通困難            | 10 沒有感受        |
| 5 有助自我提升            | 88 唔知/難講       |
| 6 工作機會受威脅           | 99 拒絕回答        |

[V11] 你有無跟那些透過輸入人才計劃來港工作嘅內地人才，有在一起工作嘅經驗？

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1 有           | 88 唔知/難講 (跳答至 V13) |
| 2 無 (跳答至 V13) | 99 拒絕回答 (跳答至 V13)  |

[V08] 你有幾支持香港輸入外來人才？(請以 0-10 分表示：0 分=完全唔支持，5 分=一半半，10 分=非常支持；88=唔知/難講，99=拒絕回答。)

\_\_\_\_\_分

[V12] (有) 你覺得同呢啲內地來港嘅人才一起工作，比你最大感受係？  
(讀選項 1 至 10，只選一項)

- |                     |                |
|---------------------|----------------|
| 1 格格不入              | 7 可拓闊視野        |
| 2 不外如是 (不覺得呢啲人才特別叻) | 8 好大壓力         |
| 3 學習模範              | 9 其他，請註明：_____ |
| 4 出現溝通困難            | 10 沒有感受        |
| 5 有助自我提升            | 88 唔知/難講       |
| 6 工作機會受威脅           | 99 拒絕回答        |

## 2 輸入人才對個人及社會的影響 (V09- V22)

[V09] 你有無跟那些透過輸入人才計劃來港工作嘅海外人才，有在一起工作嘅經驗？

- |               |                    |
|---------------|--------------------|
| 1 有           | 88 唔知/難講 (跳答至 V11) |
| 2 無 (跳答至 V11) | 99 拒絕回答 (跳答至 V11)  |

就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？

(請以0-10分表示：0分=完全唔擔心，5分=一半半，10分=非常擔心；88=唔知/難講，99=拒絕回答。)

- [V13] 自己工作前景受威脅。
- [V14] 社會資源(如醫療、交通)被分薄。
- [V15] 本地人才培育被忽略。
- [V16] 社會愈見分化。
- [V17] 物價指數被推高。

以下讀出有關輸入人才對香港社會影響嘅一些說法，請問你有幾同意？  
(請以0-10分表示：0分=完全唔同意，5分=一半半，10分=非常同意；88=唔知/難講，99=拒絕回答。)

輸入人才

- [V18] 有助促進香港與其他地區文化交流。
- [V19] 有助推動香港新興行業發展。
- [V20] 會打擊本地人才嘅就業機會。
- [V21] 有助提升本港人力資源嘅競爭力。
- [V22] 會加深香港社會矛盾。

### **3 對自己將來發展的規劃 (V23- V26)**

[V23] 你個人會唔會考慮離開香港到其他地區發展？

- 1 會 88 唔知/難講 (跳答至 V26)
- 2 唔會 (跳答至 V26) 99 拒絕回答 (跳答至 V26)

[V24] (會) 你會考慮嘅原因，係因為「香港沒有發展事業空間」多啲，覺得「外地有很多發展事業機會」多啲、以上兩者都係一半半，抑或是兩者都唔係，有其他原因？

- 1 「香港沒有發展事業空間」多啲 6 兩者都唔係，其他原因：喜歡該處的生活質素
- 2 「外地有很多發展事業機會」多啲 7 兩者都唔係，其他原因：請註明：\_\_\_\_\_
- 3 兩者都係一半半 88 唔知/難講
- 4 兩者都唔係，其他原因：家人已移居該處生活 99 拒絕回答
- 5 兩者都唔係，其他原因：該處有自己親人/朋友

[V25] (會) 你會選擇邊個地區發展？

- 1 中國內地 9 德國
- 2 新加坡 10 瑞士
- 3 南韓 11 加拿大
- 4 台灣 12 芬蘭
- 5 日本 13 瑞典
- 6 英國 14 其他，請註明：\_\_\_\_\_
- 7 澳洲 88 唔知/難講
- 8 美國 99 拒絕回答

[V26] 你覺得香港係匯聚人才方面，有甚麼重要優勢？（讀選項 1 至 12，最多選三項）

- 1 法制健全
- 2 自由度高
- 3 資訊發達
- 4 中西文化薈萃
- 5 有事業發展機會
- 6 作為事業跳板/有助進一步到世界其他地方發展
- 7 交通網絡便利
- 8 重視人才
- 9 接近中國市場
- 10 生活多姿多采
- 11 其他，請註明：\_\_\_\_\_
- 12 沒有吸引
- 88 唔知/難講
- 99 拒絕回答

[V27] 另一方面，你覺得香港係匯聚人才方面，有甚麼主要不足之處？（讀選項 1 至 12，最多選三項）

- 1 事業發展機會窄
- 2 服務支援不足，如醫療、教育
- 3 租金貴
- 4 環境質素差
- 5 物價指數高
- 6 社會包容不足
- 7 人才不受重視
- 8 生活壓力大/節奏急速
- 9 語言環境不理想
- 10 高度政治化
- 11 其他，請註明：\_\_\_\_\_
- 12 沒有不足
- 88 唔知/難講
- 99 拒絕回答

#### 4 對輸入人才措施的意見 (V28 - V31)

以下讀出有關對輸入人才措施嘅意見，請問你有幾同意？

（請以 0-10 分表示：0 分=完全唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意；88=唔知/難講，99=拒絕回答。）

- [V28] 需全面評估本港對人才需求。
- [V29] 需貫徹本地人才優先措施。
- [V30] 需協助外來人才融入本地生活。
- [V31] 提供誘因，輸入人才同時要加強培育本地人才。

#### 5 個人資料 (V32 - V35)

[V32] 性別：

- 1 男
- 2 女

[V33] 年齡：

\_\_\_\_\_歲（實數）（999=拒絕回答）

[V34] 你的教育程度：

- 1 小學或以下
- 2 初中（中一至中三）
- 3 高中（中四至中七，包括毅進）
- 4 專上非學位
- 5 大學學位或以上
- 99 拒絕回答

[V35] 你現時的職業是：

- 1 經理及行政級人員
- 2 專業人員
- 3 輔助專業人員
- 4 文書支援人員
- 5 服務工作及銷售人員
- 6 工藝及有關人員
- 7 機台及機器操作員及裝配員
- 8 非技術工人
- 9 學生
- 10 料理家務者
- 11 待業、失業，及其他非在職者
- 12 其他，請註明：\_\_\_\_\_
- 99 拒絕回答

香港青年協會 青年研究中心  
青年創研庫  
「社會與民生」專題研究系列

輸入人才的機遇及影響  
電話調查結果列表

調查對象：18-39 歲香港青年

樣本數目：520 人

調查方法：全港住戶電話抽樣調查，並以訪問員透過電話向合適對象作出訪問。回應率為 50.6%，樣本的標準誤低於±2.2%。

調查期間：2015 年 11 月 13 日-2015 年 12 月 1 日

表 1：樣本按性別、年齡、教育程度及職業分布

	實際樣本		加權樣本*	2015 年年中「居住人口」 統計數據 <sup>1</sup>	
	人數	百分比	百分比	人數	百分比
<b>性別</b>					
男	254	48.8%	49.0%	--	--
女	266	51.2%	51.0%	--	--
合計	<b>520</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	--	--
<b>年齡（歲）</b>					
18-19	50	9.6%	7.2%	162,800	7.2%
20-24	123	23.7%	19.1%	432,300	19.1%
25-29	117	22.5%	22.7%	513,400	22.7%
30-34	113	21.7%	25.9%	584,100	25.9%
35-39	117	22.5%	25.0%	564,900	25.0%
合計	<b>520</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,257,500</b>	100%
平均年齡	<b>28.2</b>				
標準差（S.D.）	<b>6.3</b>				
<b>教育程度</b>					
小學或以下	--	--	--	--	--
初中（中一至中三）	46	8.8%	9.8%	--	--
高中（中四至中七， 包括毅進）	190	36.5%	37.9%	--	--
專上非學位	129	24.8%	23.2%	--	--
大學學位或以上	145	27.9%	27.0%	--	--
合計	<b>510</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	--	--

\* 以加權統計法調整至符合本港 18 至 39 歲青少年人口的性別及年齡分布

<sup>1</sup> 資料來源：政府統計處

(續) 表 1：樣本按性別、年齡、教育程度及職業分布

	實際樣本		加權樣本*	2015 年年中「居住人口」 統計數據	
	人數	百分比	百分比	人數	百分比
<b>職業</b>					
經理及行政級人員	36	6.9%	7.7%	--	--
專業人員	44	8.5%	9.0%	--	--
輔助專業人員	41	7.9%	8.2%	--	--
文書支援人員	85	16.3%	17.1%	--	--
服務工作及銷售人員	95	18.3%	19.0%	--	--
工藝及有關人員	10	1.9%	2.0%	--	--
機台及機器操作員及 裝配員	19	3.7%	3.9%	--	--
非技術工人	15	2.9%	3.0%	--	--
學生	113	21.7%	17.3%	--	--
料理家務者	32	6.2%	6.9%		
待業、失業，及其他 非在職者	16	3.1%	3.1%		
其他	--	--	--	--	--
<b>合計</b>	<b>506</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

\* 以加權統計法調整至符合本港 18 至 39 歲青少年人口的性別及年齡分布

## 1 對輸入人才的取態

表 2：以下讀出一些句子，請問你有幾同意？（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意）

	平均分	標準差 (S.D.)	N
全球正爭奪人才，輸入人才是無可避免	6.5	1.9	502
現時輸入人才只重視當下缺乏甚麼人才，忽 視社會長遠發展需要	6.4	2.0	491
香港重視本地人才培育	5.8	2.1	491
香港人並不歡迎外來人才	5.1	2.1	489

\* 此表數據經加權統計

表 3：你認為目前香港最缺乏邊方面既人才？（可選多項） **N=516**

	人次	百分比■
創意產業	205	39.8%
科研人才	162	31.5%
醫療服務（如醫生、護理等）	112	21.7%
藝術文化	105	20.4%
資訊科技	99	19.2%
生物科技	98	19.0%
工程及建築	93	18.0%
環境保育	90	17.4%
教育服務	60	11.6%
商用及專業服務（如律師、會計師、核數師等）	56	10.9%
福利服務	51	9.8%
金融服務	30	5.9%
物流運輸	23	4.5%
其他	6	1.2%
沒有缺乏人才	23	4.4%
唔知／難講	31	6.0%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

表 4：就香港長遠發展，你認為香港未來最需要邊方面既人才？  
(最多選三項)

**N=514**

	人次	百分比■
創意產業	178	34.6%
醫療服務(如醫生、護理等)	153	29.8%
科研人才	143	27.8%
工程及建築	127	24.8%
資訊科技	105	20.5%
商用及專業服務(如律師、會計師、核數師等)	102	19.8%
藝術文化	86	16.6%
金融服務	68	13.3%
環境保育	63	12.3%
生物科技	60	11.7%
福利服務	52	10.1%
教育服務	39	7.5%
物流運輸	15	3.0%
其他	7	1.4%
沒有缺乏人才	13	2.4%
唔知/難講	29	5.6%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

表 5：你有幾支持香港輸入外來人才？(請以 0-10 分表示，0 分=完全唔支持，5 分=一半半，10 分=非常支持)

	平均分	標準差 (S.D.)	N
你有幾支持香港輸入外來人才？	5.8	2.0	485

\* 此表數據經加權統計

## 2 輸入人才對個人及社會的影響

表 6：你有無跟那些透過輸入人才計劃來港工作嘅海外人才，有一起工作嘅經驗？

	人數	百分比
有	52	10.1%
無	415	81.0%
唔知/難講	46	8.9%
<b>合計</b>	<b>513</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 7：（有）你覺得同呢啲海外人才一起工作，比你最大感受係？  
（讀選項 1 至 10，只選一項）

	人數	百分比
有助自我提升	13	24.9%
可拓闊視野	11	21.5%
出現溝通困難	8	16.0%
工作機會受威脅	4	8.1%
學習模範	3	6.5%
不外如是（不覺得呢啲人才特別叻）	2	4.6%
好大壓力	1	2.3%
格格不入	--	--
其他	1	2.1%
沒有感受	4	7.2%
唔知／難講	3	6.7%
<b>合計</b>	<b>52</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 8：你有無跟那些透過輸入人才計劃來港工作嘅內地人才，有一起工作嘅經驗？

	人數	百分比
有	46	9.0%
無	436	85.1%
唔知／難講	30	5.9%
<b>合計</b>	<b>512</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 9：（有）你覺得同呢啲內地來港嘅人才一起工作，比你最大感受係？  
（讀選項 1 至 10，只選一項）

	人數	百分比
可拓闊視野	10	20.7%
出現溝通困難	8	18.0%
學習模範	6	12.5%
格格不入	5	10.1%
有助自我提升	5	11.7%
工作機會受威脅	4	9.3%
不外如是（不覺得呢啲人才特別叻）	1	2.2%
好大壓力	--	--
其他	3	7.0%
沒有感受	4	8.3%
唔知／難講	--	--
<b>合計</b>	<b>46</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 10：就本港輸入人才，你個人對以下情況有幾擔心？（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔擔心，5 分=一半半，10 分=非常擔心）

	平均分	標準差 (S.D.)	N
社會資源（如醫療、交通）被分薄	6.1	2.3	511
物價指數被推高	6.1	2.2	508
本地人才培育被忽略	6.0	2.0	501
社會愈見分化	5.9	2.2	499
自己工作前景受威脅	5.7	2.2	509

\* 此表數據經加權統計

表 11：以下讀出有關輸入人才對香港社會影響嘅一些說法，請問你有幾同意？（請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意）

輸入人才	平均分	標準差 (S.D.)	N
會打擊本地人才嘅就業機會	6.3	2.0	499
有助推動香港新興行業發展	6.1	1.7	499
有助提升本港人力資源嘅競爭力	6.0	1.9	498
會加深香港社會矛盾	6.0	2.0	499
有助促進香港與其他地區嘅文化交流	5.9	1.5	504

\* 此表數據經加權統計

### 3 對自己將來發展的規劃

表 12：你個人會唔會考慮離開香港到其他地區發展？

	人數	百分比
會	75	14.5%
唔會	327	63.1%
唔知／難講	116	22.4%
<b>合計</b>	<b>518</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 13：（會）你會考慮嘅原因，係因為「香港沒有發展事業空間」多啲，覺得「外地有很多發展事業機會」多啲、以上兩者都係一半半，抑或是兩者都唔係，有其他原因？

	人數	百分比
「香港沒有發展事業空間」多啲	12	15.5%
「外地有很多發展事業機會」多啲	33	44.6%
兩者都係一半半	13	17.6%
兩者都唔係，其他原因：喜歡該處的生活質素	9	11.6%
兩者都唔係，其他原因：家人已移居該處生活	4	5.0%
兩者都唔係，其他原因：該處有自己親人／朋友	1	1.6%
兩者都唔係，其他原因	2	3.0%
唔知／難講	1	1.1%
<b>合計</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 14：（會）你會選擇邊個地區發展？

	人數	百分比
中國內地	24	32.4%
新加坡	8	10.2%
台灣	6	8.4%
美國	5	7.3%
澳洲	5	6.6%
日本	4	5.6%
加拿大	3	4.5%
南韓	3	4.2%
德國	3	3.5%
英國	2	2.7%
芬蘭	1	1.5%
其他	--	--
唔知／難講	10	13.1%
<b>合計</b>	<b>75</b>	<b>100.0%</b>

\* 此表數據經加權統計

表 15：你覺得香港係匯聚人才方面，有甚麼重要優勢？  
( 讀選項 1 至 12，最多選三項 )

	人次	百分比■
自由度高	294	56.8%
法制健全	226	43.7%
中西文化薈萃	192	37.1%
資訊發達	146	28.3%
接近中國市場	105	20.3%
交通網絡便利	82	15.9%
有事業發展機會	66	12.8%
作為事業跳板／有助進一步到世界其他地方發展	64	12.3%
生活多姿多采	57	11.1%
重視人才	32	6.3%
其他	3	0.6%
沒有吸引	16	3.1%
唔知／難講	15	2.8%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

表 16：你覺得香港係匯聚人才方面，有甚麼主要不足之處？  
( 讀選項 1 至 12，最多選三項 )

	人次	百分比■
租金貴	299	57.9%
生活壓力大／節奏急速	199	38.5%
物價指數高	189	36.7%
環境質素差	158	30.6%
事業發展機會窄	130	25.2%
服務支援不足，如醫療、教育	87	16.9%
社會包容不足	49	9.5%
語言環境不理想	48	9.4%
高度政治化	38	7.4%
人才不受重視	29	5.7%
其他	3	0.6%
沒有不足	11	2.1%
唔知／難講	17	3.3%

\* 此表數據經加權統計

■此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的人次佔總答題人數之百分比

#### 4 對輸入人才措施的意見

表 17: 以下讀出有關對輸入人才措施嘅意見，請問你有幾同意？(請以 0-10 分表示，0 分=完全唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意)

	平均分	標準差 (S.D.)	N
需貫徹本地人才優先措施	7.0	2.3	500
需全面評估本港對人才需求	6.8	1.8	498
提供誘因，輸入人才同時要加強培育 本地人才	6.6	2.4	502
需協助外來人才融入本地生活	6.0	2.1	501

\* 此表數據經加權統計

## 香港青年協會

### **The Hong Kong Federation of Youth Groups**

香港青年協會（簡稱青協）於 1960 年成立，是香港最具規模的青年服務機構。隨著社會不斷轉變，青年所面對的機遇和挑戰時有不同，而青協一直不離不棄，關愛青年並陪伴他們一同成長。本著以青年為本的精神，我們透過專業服務和多元化活動，培育年青一代發揮潛能，為社會貢獻所長。至今每年使用我們服務的人次已超過 500 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 60 多個服務單位，全面支援青年人的需要，並提供學習、交流和發揮創意的平台。此外，青協登記會員人數已超過 41 萬；而為推動青年發揮互助精神、實踐公民責任的青年義工網絡，亦有逾 17 萬登記義工。在「青協·有您需要」的信念下，我們致力拓展 12 項核心服務，全面回應青年的需要，並為他們提供適切服務，包括：青年空間、M21 媒體服務、就業支援、邊青服務、輔導服務、家長服務、領袖培訓、義工服務、教育服務、創意交流、文康體藝及研究出版。

## 青年研究中心

### **Youth Research Centre**

資訊科技發展一日千里，新思維和新事物不斷湧現。在知識型經濟社會下，實證和數據分析尤其重要，研究工作亦需以此為根基。青協青年研究中心一直不遺餘力，以期在急速轉變的社會中，加深認識青年的處境和需要。

青協青年研究中心於 1993 年成立，過去 20 多年間，持續進行有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 300 項獨立研究報告，為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。其中主要研究項目包括：（一）《青少年意見調查》系列、（二）《青少年問題研究》系列、（三）《青年研究學報》，及（四）《香港青年趨勢分析》系列等。所有報告書均送交政府有關部門、議會、諮詢及教育機構等，以促進政府及社會人士對青少年意見及現況的了解。

為進一步強化研究領域和青年參與，青年研究中心特別成立青年創研庫，為香港未來發展建言獻策。

## 青年創研庫

### **YOUTH I.D.E.A.S.**

香港青年協會（簡稱青協）青年研究中心成立的青年創研庫，由超過 110 位對香港抱有承擔的青年專業才俊與大專學生組成。他們大部份均曾參與青協領袖發展中心的訓練課程。

青年創研庫是年輕人一個獨特的意見交流平台。他們就著青年關心和有助香港持續發展的社會議題或政策，探討解決對策和可行選擇。

青年創研庫將與青年研究中心攜手，定期發表研究報告。四項專題研究系列包括：（一）經濟與就業；（二）管治與政制；（三）教育與創新；及（四）社會與民生。

八位專家、學者亦應邀擔任成員的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

## Donation / Sponsorship Form 捐款表格

Please tick (✓) boxes as appropriate 請於合適選項格內，加上“✓”：

I / My organisation am / is interested in donating HK\$ \_\_\_\_\_ to HKFYG by :

本人 / 本機構願意捐助港幣 \_\_\_\_\_ 元予「青協」。

**Crossed cheque** made payable to "The Hong Kong Federation of Youth Groups".  
Cheque No. 支票號碼： \_\_\_\_\_ (劃線支票抬頭祈付：香港青年協會)

Please send the cheque together with this form by post to the ✕address below.

請將劃線支票連同捐款表格，郵寄至下列地址✕。

**Direct transfer** to the Hang Seng Bank, account name : "The Hong Kong Federation of Youth Groups"  
account number : 773-027743-001

Please send the bank's receipt together with this form to the Partnership and Resource Development Office by fax (3755 7155), by email (partnership@hkfyg.org.hk) or by post to the ✕address below.

存款予本會恒生銀行賬戶(號碼：773-027743-001)，並將銀行存款證明連同捐款表格以傳真(3755 7155)、電郵 (partnership@hkfyg.org.hk) 或郵寄至下列地址✕。

**PPS Payment**

Registered users of PPS can donate to the Federation via a tone phone or the Internet. The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is 9345. For further details, please feel free to call the Partnership and Resource Development Office at 3755 7103.

繳費靈登記用戶，可透過繳費靈服務捐款予香港青年協會，本會登記商戶編號：9345。詳情請致電 3755 7103 香港青年協會「伙伴及資源拓展組」查詢。

**Credit Card**       **VISA**       **MasterCard**

One-off Donation 一次過捐款

**or**  
**或**

Regular Monthly Donation 每月捐款

HK\$港幣 \_\_\_\_\_

HK\$港幣 \_\_\_\_\_

Card Number 信用卡號碼：

Valid Through 信用卡有效期：

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ MM 月 \_\_\_\_\_ YY 年

Name of Card Holder 持卡人姓名：

Signature of Card Holder 持卡人簽署：

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Name of Donor 捐款人姓名： \_\_\_\_\_

Name of Sponsoring Organisation 贊助機構名稱： \_\_\_\_\_

Name of Contact Person 聯絡人： \_\_\_\_\_

Tel No. 聯絡電話： \_\_\_\_\_ Fax No. 傳真號碼： \_\_\_\_\_ Email 電郵： \_\_\_\_\_

Correspondence Address 地址： \_\_\_\_\_

Name of Receipt 收據抬頭： \_\_\_\_\_

Receipts will be issued for all donations over HK\$100 and are tax-deductible.

所有港幣 100 元或以上捐款，將獲發收據作申請扣稅之用。

Please send this donation/sponsorship form with your crossed cheque/the bank's receipt to :

捐款表格、劃線支票/銀行存款證明，敬請寄回：

✕ Partnership and Resource Development Office, The Hong Kong Federation of Youth Groups,  
21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building, 21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong  
香港北角百福道 21 號香港青年協會大廈 21 樓 香港青年協會「伙伴及資源拓展組」

## **Enquiries 查詢**

### **香港青年協會總辦事處**

香港北角百福道 21 號香港青年協會大廈 21 樓

The HKFYG, Head Office

21/F, The Hong Kong Federation of Youth Groups Building

21 Pak Fuk Road, North Point, Hong Kong

電話 Tel : (852) 2527 2448

傳真 Fax : (852) 2528 2105

電郵 Email : [hq@hkfyg.org.hk](mailto:hq@hkfyg.org.hk)

網站 Website : [hkfyg.org.hk](http://hkfyg.org.hk)

M21 青協網台 Multimedia Web : [M21.hk](http://M21.hk)

Facebook page: [facebook.com/HKFYG](https://facebook.com/HKFYG)

出版 Date of issue : December 2015

下載青協 App :

Download HKFYG App :



香港青年協會青年研究中心

HKFYG Youth Research Centre

電話 Tel : 3755 7022

傳真 Fax : 3755 7200

電郵 Email : [yr@hkfyg.org.hk](mailto:yr@hkfyg.org.hk)

網站 Website : [yr.hkfyg.org.hk](http://yr.hkfyg.org.hk)

Facebook page : [facebook.com/HKFYGYouthResearchCentre](https://facebook.com/HKFYGYouthResearchCentre)