

## 研究摘要

人才匯聚是推動經濟增長及社會發展的關鍵要素之一；人力資源一直是香港最重要的資產。根據勞福局發表的《2027年人力資源推算報告》，香港的勞動力持續下降，但整體人力需求持續上升；當中2027年對學士學位或以上人力需求上升31萬人，按供求差額推動，學士學位或以上勞動力共欠缺34,600人。

面對人才不足的情況，各地亦以進取的方法吸引及留住人才，惟香港在吸納人才或挽留人才措施方面卻存在不足。自2019年，香港經歷了連串社會和政局動盪，部分年輕人才對前景缺乏信心，計劃離港到外地就業。政府數字顯示，2019年簽發「無犯罪紀錄證明書」的數字為33,252份，較2017年及2018年高出逾4成。而在2020年，雖然全世界的人員流動均受疫情影響，但上半年的數字仍達13,642份<sup>1</sup>；間接反映了欲辦理移民及海外留學的數字大幅上升。情況令人擔心新一波移民潮會加速人才流失，影響香港經濟發展。

人才流動已成為全球化下的常態。參考聯合國教科文組織（UNESCO）對技術移民及人才流失的討論<sup>2</sup>，指出人才移居到已發展國家，早期被視為對發展中國家造成破壞性影響的負面看法已有所轉變，因為不少移民到外地的人才會回流原居地，為原居地帶來經驗和教育培訓上的貢獻。處理人才流失問題的策略，亦由早期防止人才外流，演變成吸引人才回流，以至利用散居地人才貢獻原居地的模式等。因此，如何促成良性的人才循環流動成關鍵。

不過，香港方面，一直未有進取的政策留住本地人才、吸引海外人才回流，以至利用在外地的香港人才資源貢獻香港經濟。面對年輕人才流失的現象，香港特區政府和企業應以甚麼策略作出應對，是當前值得關注的議題。

本研究透過網上調查和個案訪問，了解年輕人才到外地發展事業的考慮，以至回流及遠程貢獻香港經濟的看法；並透過專家、學者訪問，探討挽留年輕人才、吸引海外人才回流，或利用在海外的香港人才資源的

<sup>1</sup> 香港 01。2020年7月6日。〈警簽發「良民證」數字回升 移民專家：不言而喻〉，網址 <https://www.hk01.com/社會新聞/494269/港版國安法-警簽發-良民證-數字回升-移民專家-不言而喻>，2020年12月7日下載。

<sup>2</sup> Freitas, A., Vevatino, A., & Pecoud, A. (2012). Introduction: New perspectives on skilled migration. *Diversities*, 14(1), 1-7.

方案。綜合這些資料和分析，本研究期望就香港應如何為年輕人才流失作準備，提出可行建議。

是項研究在 2021 年 1 月至 2 月期間，透過三方面蒐集資料，包括青年網上問卷調查，共訪問了 1,135 名 34 歲或以下在港的年輕人才；青年個案訪問，共訪問了 20 名 34 歲或以下在外地就業的香港年輕人才<sup>3</sup>；以及與 4 名專家及學者的訪問。

## 主要討論

- 1. 香港未來面對人才短缺情況，在經濟轉型過程中對高學歷人才的需求上升。調查顯示，兩成半受訪年輕人才打算到香港以外地方就業，而四大支柱產業及五大具發展潛力產業的比率更有近三成。受到近年社會動盪的衝擊，令人擔心年輕人才因對前景缺乏信心而流失，影響香港經濟發展。**

根據《2027 年人力資源推算報告》<sup>4</sup>，香港未來面對人才短缺情況。同時，四大支柱產業（金融服務業、貿易及物流業、專業服務及其他工商業支援服務業和旅遊業）及五大具潛力產業（資訊科技及資訊服務業、創新及科技產業、文化及創意產業、環保產業、檢測及認證業）持續增長，對進一步推動香港經濟發展非常重要。香港在轉型為知識型高增值經濟體的過程中，對較高學歷人才的需求上升，而教育程度高的年輕勞動力正是人才的重要來源。

調查結果顯示，在 1,135 名受訪的在港年輕人才中，打算未來 5 年內到香港以外地方就業的年輕人才多達 24.2%；而在四大支柱產業或五大具潛力產業中，更有 29.5%受訪者打算到外地就業，反映為數不少的年輕人才打算離開香港往外地就業。香港或因人才流失影響未來經濟發展，有需要就此作出準備。

- 2. 除了社會和政治因素外，生活質素和個人發展機會等因素亦是香港年輕人才選擇就業地點的重要考慮。不過，受訪者普遍認為香港的事業發展機會不理想，而且企業管理文化傳統，未能接受創新思維，成為促使他們離開香港往外地就業的原因之一。**

調查結果顯示，年輕人才選擇外地就業地點的最主要因素是「工作

<sup>3</sup> 有關受訪人才的條件，以及「在外地就業」的定義，請參看本報告第 2 章。

<sup>4</sup> 勞工及福利局。2019。《2027 年人力資源推算報告》。香港：政府統計處。

與生活平衡」(41.5%)；其餘依次是「計劃移民」(36.7%)、「社會及政治穩定」(34.9%)、「喜歡當地環境」(33.1%)、「個人發展機會理想」(23.3%)及「提升國際視野」(21.8%)；反映除了社會及政治因素外，生活質素、個人發展機會、擴闊個人眼界等因素亦相當重要。

他們亦認為在香港的事業發展機會並不理想。同意「年輕人才在香港的事業發展前景理想」(24.5%)、「年輕人才在香港的就業機會理想」(23.9%)及「年輕人才在香港職場的發揮空間理想」(23.2%)、「香港整體經濟發展前景理想」(21.8%)和「香港的創業環境理想」(16.0%)的受訪者比率較低，只有同意「我從事的行業在香港的發展前景理想」(43.9%)的比率略高。

接受深入訪問的在外地香港年輕受訪者普遍認為，外地的事業發展機會較香港更多元化，而且工作自由度和自主度較高、壓力較小，企業亦較願意在工作上使用新科技，有利他們發揮。有受訪的訊息系統審計師認為，金融科技在美國的發展前景相當不錯，加上晉升機會視乎表現而非年資，促使她在美國就業。有資訊科技高級經理就認為香港的企業著重微觀管理，較多掣肘；相反，英國的企業給予員工較大自由度和彈性，而且工時較短，有利自我增值。情況反映，事業發展機會欠理想和企業管理文化傳統，是促使他們選擇留在外地就業的原因之一。

### **3. 人才流失現象可對原居地帶來經濟損失，也可創造更大的價值。關鍵是政府和企業如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式靈活運用人力資源，將流失了的年輕人才轉化成能推動經濟進一步發展的動力。**

即使香港年輕人才到其他地方就業，並不代表他們不會返回香港，或不能以其他方式貢獻香港經濟。部分亞洲地區過往也經歷過人才流失的情況，它們以不同的方式去改善人才流失的影響，包括優惠政策、大型招聘活動，以及推動工業發展以吸引人才回流；鼓勵人才短期回流參與工作項目；以及與散居地人才保持聯繫，發揮他們的力量推動經濟發展等。香港特區政府和企業可參考這些策略，進一步思考如何吸引人才回流、人才流轉，以至利用散居模式靈活運用人力資源，將流失了的年輕人才轉化成能推動香港經濟進一步發展的動力。

- 4. 打算離港及身處外地的年輕人才重視事業發展機會，他們願意在一定條件下回港就業，部分亦願意在有助事業發展的情況下，在外地遠程就業或回港短期就業。若香港僱主願意對工作模式採取更開放態度，有助運用散居地的香港人才資源，減輕人才流失帶來的影響。**

調查顯示，只有 15.8%打算到外地就業的人才明確表示「往後一直都在外地就業」；表示在滿足某些條件下會回港就業的受訪者佔 56.8%，當中包括「如香港有更佳事業發展機會便考慮回港就業」（19.0%）、「在外地取得永久居留身分／入籍後考慮回港就業」（12.6%）、「待香港社會及政治較穩定後考慮回港就業」（10.0%）等。受訪者認為，回港就業的首選條件是「薪酬吸引」（41.6%），其餘主要包括「加強保障個人自由」（38.1%）、「有理想的發展機會」（35.8%）等。部分受訪者亦願意考慮遠程就業機會、回港接受穩定就業機會或短期就業機會等。

個案訪問的結果顯示，現正身處外地就業的香港年輕人才傾向暫時留在外地。然而，若工作機會對累積經驗或對未來發展有幫助，受訪者亦普遍願意在外地遠程承接香港的工作，部分則願意回港短期就業。有受訪專家認為，人才回流對香港有正面影響，而利用散居地的香港人才資源協助企業營運也是可行的方法之一，但實行與否仍取決於僱主對工作模式的開放態度。

- 5. 除了吸引外地人才回流及利用散居地的人才資源外，受訪者普遍認為香港應加強現職和二線人才的培訓，以回應就業市場的需求。此外，香港亦可吸引剛畢業的留學生回港就業，以至吸納多元化外來人才，如內地、東南亞和印度等國的人才，以補充人力資源。**

為應對人才流失，受訪年輕人才認為政府最應該「資助二線人才在職進修」（41.4%）、「吸引在外地的香港人才回流」（40.9%）和「吸引在外地留學的香港畢業生回流」（40.0%）。受訪者又認為，企業最應該「加強培訓二線人才」（55.6%），其次是「招聘在外地留學的香港畢業生」（38.9%）和「以遠程方式聘用海外香港人才」（30.0%）。受訪專家亦普遍同意從教育及培訓入手，長遠增加人才供應，但現有教育機構未必能及時回應就業市場對新知識和技術的需求。在職人士可利用不同授課方式的課程去提升專門技能；而大學亦可與行業進行多元化的合作，令課程更貼近市場發展趨勢。

在吸納人才的方向上，部分受訪者認為應吸引剛於外地畢業的海外

留學生回港就業。受訪學者就認為，可吸納多元化外來人才去補充人力資源，當中以內地、印度和東南亞地區的人才對香港有較大興趣，可以獎學金等辦法吸引這些地方的年輕人先來港就學，繼而留港工作。

## 建議

基於上述研究結果及討論要點，我們循吸引人才回流、加強人才培訓，和推動企業管理文化更新的方向，認為值得考慮下列建議，為香港長遠經濟發展而作出準備：

### 1. 加強聯繫和招攬在外地的香港年輕人才回港就業。

特區政府應透過各地的香港經濟貿易辦事處，加強與在外地就業和就學的香港年輕人才保持聯繫，恆常地提供香港經濟發展和就業市場的資訊，並提供學習和交流的機會，例如舉辦行業發展講座和交流活動，以至網上專業培訓課程等，強化與外地人才之間的聯繫，增加他們對回港就業的興趣。同時，企業可透過此聯繫平台，利用本身的市場觸覺和人力資源配套優勢，招攬所需的行業人才。

### 2. 推出「海外畢業生企業實習計劃」，鼓勵年輕大學畢業生回港開展事業。

針對年輕人才對事業發展機會的重視，政府可與商界合作，推出「海外畢業生企業實習計劃」，向外地回流香港的留學畢業生提供實習機會。參考「大灣區青年就業計劃」的做法，建議政府向香港人才短缺的行業提供有時限的實習生津貼，例如資訊科技業、創新科技業、環保產業等<sup>5</sup>，並由企業提供實習職位，鼓勵年輕大學畢業生回港開展事業。

### 3. 向符合專才資格的年輕回流人才提供有時限的住宿補貼，增加他們回港就業的誘因。

針對個別專門職位人才短缺的問題，政府應為符合專才資格的年輕回流人才提供有時限的住宿補貼，以增加他們回港就業的誘因。有關專才的資格可參考「香港人才清單」中所列明的人才<sup>6</sup>，同時參考

<sup>5</sup> 參考本報告第 3.1.1 章

<sup>6</sup> 「香港人才清單」詳情可見網址 <https://www.talentlist.gov.hk/tc/>

香港科技園住宿支援計劃的標準，建議每名合資格人才補貼每月**\$5,000-\$10,000**，為期最長**12**個月<sup>7</sup>。

4. 擴大現時「科技券計劃」的適用範圍，將企業內部的工作流程管理系統開發費用納入資助。

為了令各行各業可以更容易善用外地的香港人才，香港應積極利用科技改善工作流程的管理和推動企業管理文化更新，借助科技的力量，令更多工種可以遙距運作，讓身在外地的香港人才更容易服務香港企業。政府可擴大現時「科技券計劃」的適用範圍，將企業內部的工作流程管理系統開發或購置費用納入科技券計劃的資助，讓企業更容易建立合適的平台，將不同地方的僱員聯繫起來。

5. 教育局應為選定行業的在職二線人才，提供兼讀銜接學士學位課程的資助。

為加快年輕人才培訓的工作，教育局應選定人才短缺的行業，為在職的二線人才提供兼讀銜接學士學位課程的資助，並由企業提名僱員參加，為企業培訓所需人才。參考「指定專業／界別課程資助計劃」<sup>8</sup>，選定課程可包括金融科技、檢測及認證、建築及工程、創意工業等範疇。

6. 香港企業應更新或改善管理文化，增加員工在工作安排上的靈活度。

新生代一般更著重工作與生活平衡，香港企業應更新或改善現有管理文化，增加員工在工作安排上的自主和靈活度，讓他們多發揮創意，增加對企業和工作的投入感和熱情，和更易在工作中獲得成就感。這方面的具體安排，可包括彈性工作地點、容許員工靈活地控制工作的時間安排、以工作成效代替工作時間去作出管理和評核、建立有效溝通機制，以至推動關愛共融的文化、促進員工身心健康等措施。改善管理文化亦有助提升生產力和營運效率，有利企業長遠發展。

<sup>7</sup> 資料來源：香港科技園。2019。「匯聚人才」，網址 <https://www.hkstp.org/zh-hk/how-we-serve/talent/>，2019年6月19日下載。

<sup>8</sup> 「指定專業／界別課程資助計劃」詳情可見網址 <https://www.cspe.edu.hk/tc/sssdp/index.html>