



香港青年協會  
*the hongkong federation of youth groups*

# 青年創研庫

青年創研庫  
Youth I.D.E.A.S.



## 「經濟」專題研究系列

2021年8月



# 擴闊香港青年事業發展機遇



01

研究背景



02

研究問題及方法



03

研究結果



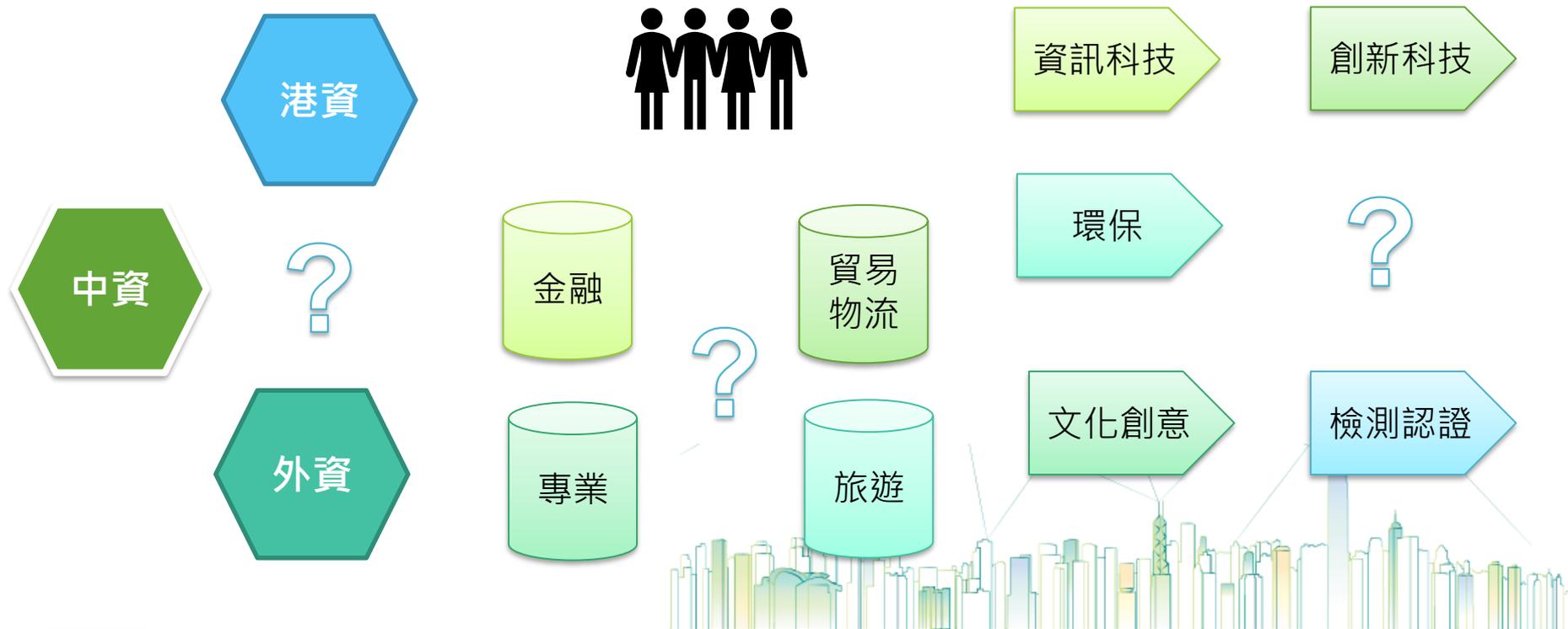
04

主要建議



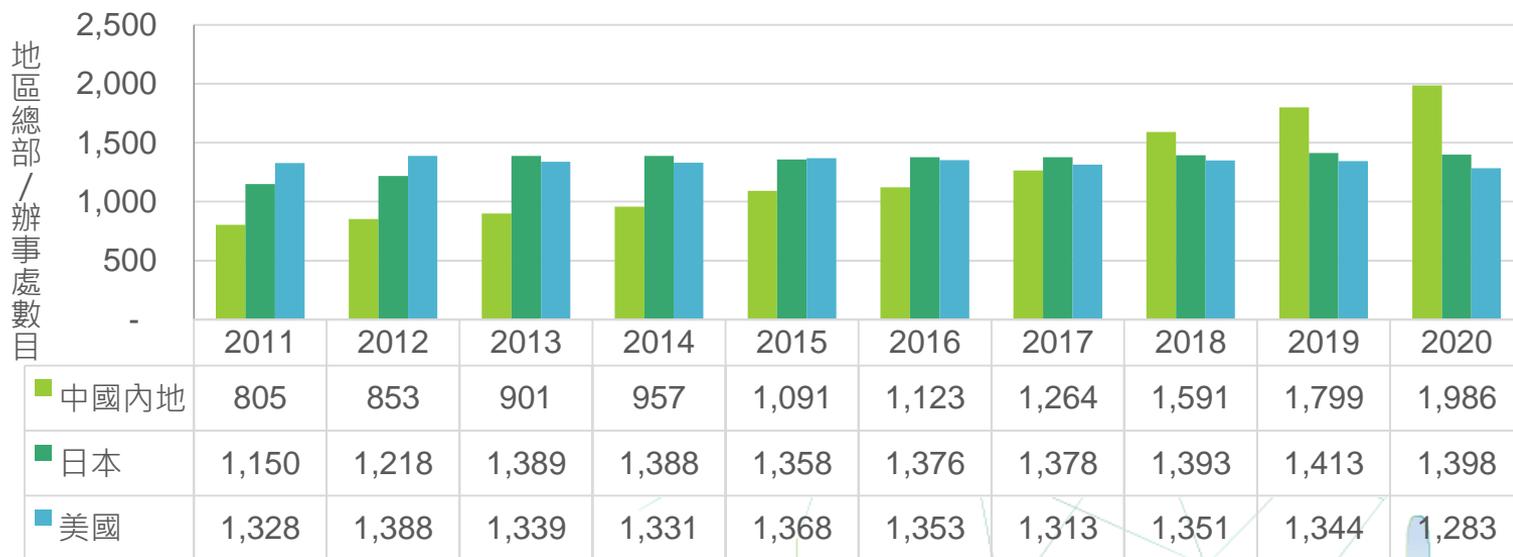
# 研究背景

# 如何開拓青年就業機會、增加就業選擇？



# 近10年中資企業數目持續增長

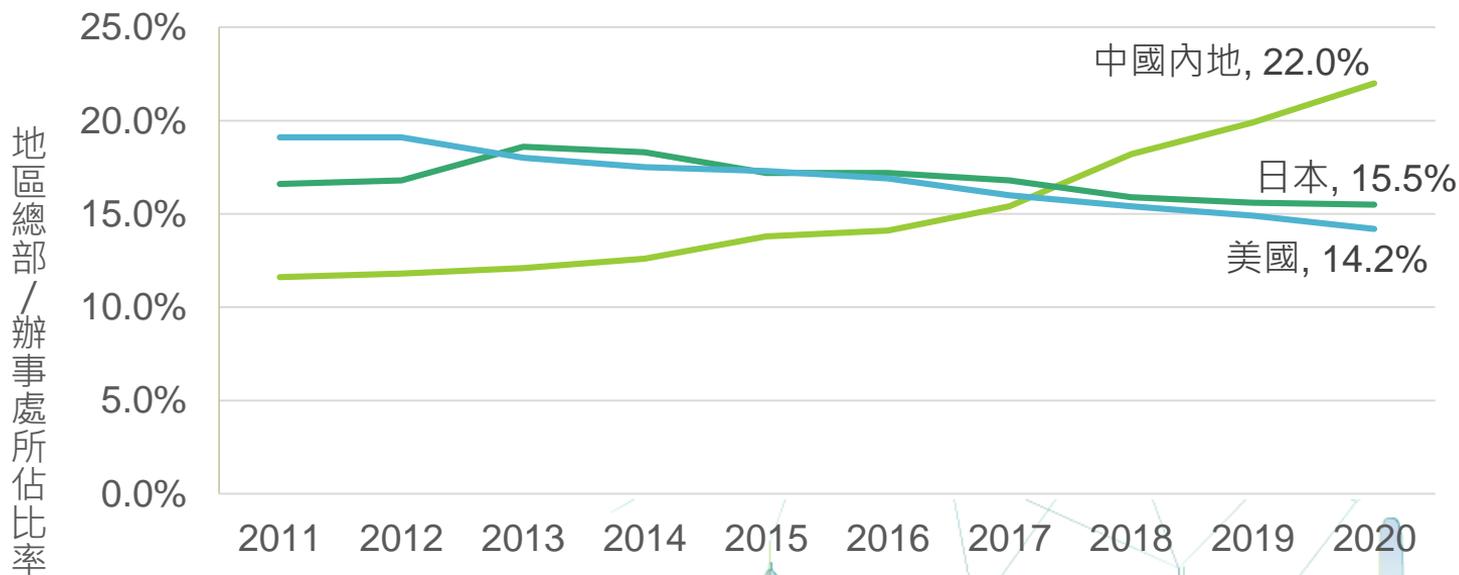
母公司在中國內地、日本、美國的地區總部 / 地區辦事處 / 當地辦事處數目



資料來源：政府統計處。2015。《2015年代表香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》。香港：政府統計處；政府統計處。2020。《2020年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》。香港：政府統計處。

# 近10年中資企業數目持續增長

母公司在中國內地、日本、美國的地區總部 / 地區辦事處 / 當地辦事處佔辦事處總計的百分比



資料來源：政府統計處。2015。《2015年代表香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》。香港：政府統計處；政府統計處。2020。《2020年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》。香港：政府統計處。

# 中資企業就業人數

政府統計處數據

母公司位於中國內地的地區總部 / 地區辦事處 / 當地辦事處總就業人數

	2018	2019	2020
就業人數	58,000	64,000	67,000

香港中國企業協會數據

	2017
駐港中資企業在港僱用人數	90,000



# 中資企業對聘用員工有持續需求

## 疫情下企業招聘全職員工計劃

	港資企業	中資企業	以香港為基地的外資企業	外資企業	政府 / 非牟利機構
未有計劃	17%	24%	10%	14%	19%
搬遷	0%	1%	1%	0%	0%
裁員	6%	0%	0%	21%	0%
凍結人數	17%	7%	33%	23%	10%
維持現有人數	44%	53%	45%	36%	55%
增加人數	17%	15%	11%	7%	16%

資料來源：JobsDB. (2021). *Hiring, compensation and benefits report 2021*. Hong Kong: JobsDB.

# 中資就業的挑戰：內地背景員工的競爭力漸高



較易與上  
司溝通



專業能力  
漸升

較易與客  
戶溝通



國際視野  
和經驗日  
漸豐富



# 中資就業的挑戰：企業文化

- 30%增加聘用兼職員工的中資企業：  
因聘用符合要求的全職員工有困難
- 44%中資企業難以留住員工



# 中資就業的挑戰：企業文化

不同背景的企業用以吸引應徵者的措施

	港資企業	中資企業	以香港為基地的外資企業	外資企業	政府 / 非牟利機構
薪酬	35%	58%	40%	37%	29%
工作環境 / 設施良好	34%	37%	50%	26%	72%
工作地點	28%	23%	30%	39%	10%
同事關係和諧	34%	20%	19%	28%	36%
推廣工作與生活平衡	24%	25%	30%	36%	23%
企業的正面文化	26%	11%	38%	25%	41%
工作穩定性	22%	11%	22%	19%	32%
良好的發展機會	16%	23%	10%	15%	4%
額外福利	13%	13%	8%	18%	8%
良好管理質素	17%	19%	9%	5%	16%
企業的市場地位	6%	21%	19%	13%	0%
有效率的招聘程序	8%	7%	6%	12%	0%
企業聲譽	4%	7%	6%	5%	29%
推動企業社會責任	4%	1%	*	*	0%

\*<0.05%

資料來源：JobsDB. (2021). *Hiring, compensation and benefits report 2021*. Hong Kong: JobsDB.

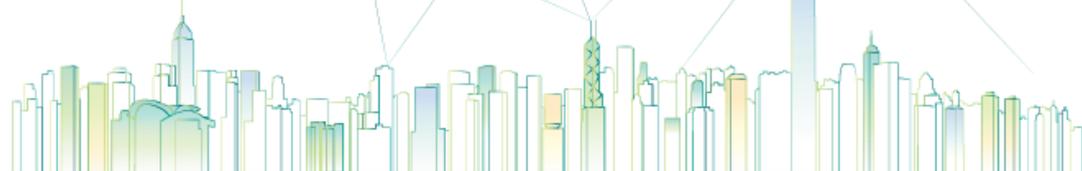
# 研究問題及方法

# 研究問題

如何提升香港青年在中資企業發展事業的機會？

探討方向：

1. 青年的就業取向
2. 青年在中資企業就業的經驗
3. 中資企業在聘用香港青年方面遇到的問題



# 研究方法

2021年5月至6月



## 個案訪問

- 20名 18-34歲在職青年
- 曾經或正在於中資企業就業



## 實地青年意見調查

- 520名 18-34歲在職青年



## 專家和學者專訪

- 5位中資企業代表 / 學者



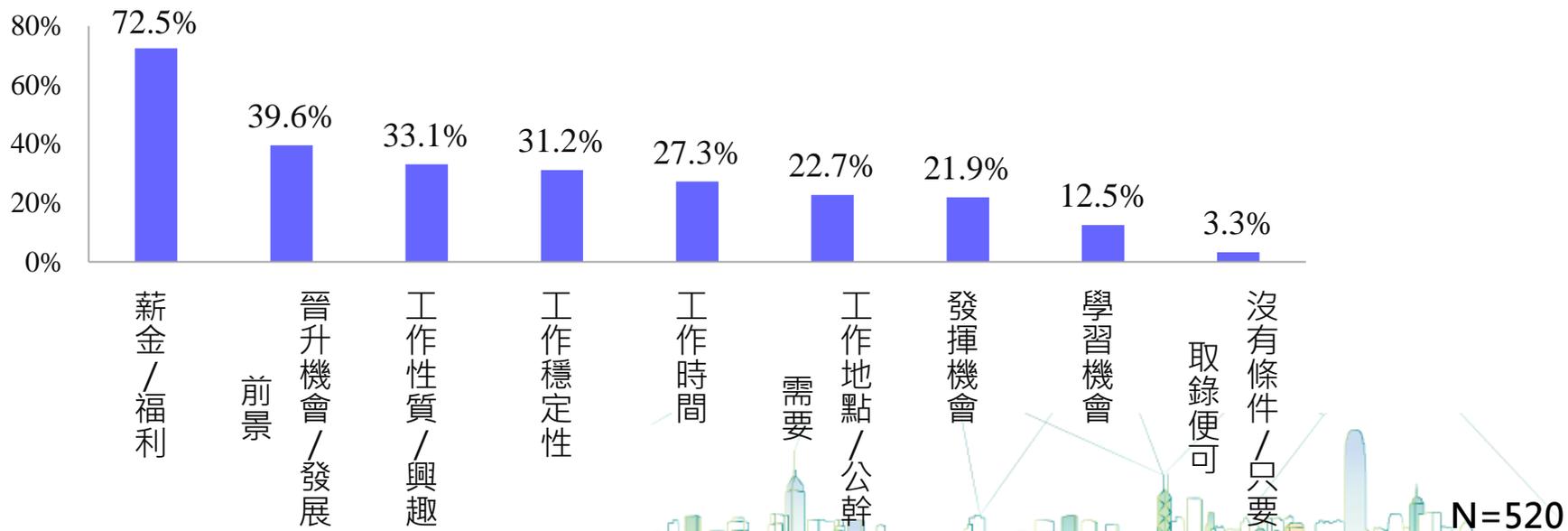
# 研究結果

# 1/青年求職時主要考慮薪酬和前景



# 求職時主要考慮薪酬和前景

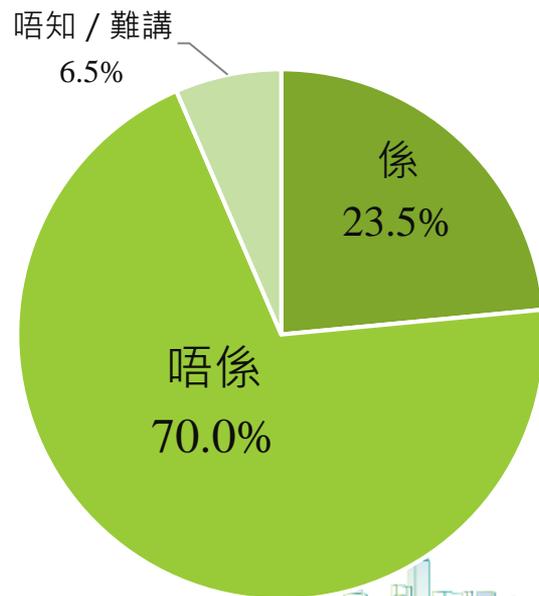
搵工時，整體上你最主要考慮邊3個條件？（最多3項）



■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

# 公司背景非重要考慮

搵工時，公司背景如：港資、外資、中資、政府、非牟利團體，係唔係你選擇工作嘅重要考慮？



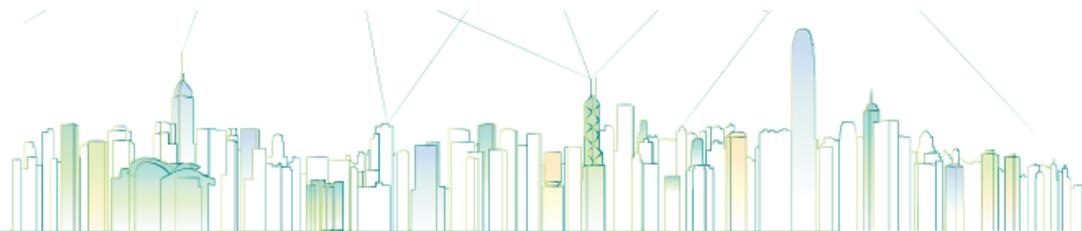
N=520

# 公司背景非重要考慮

## 選擇符合職業範疇的職位，公司背景非重要考慮

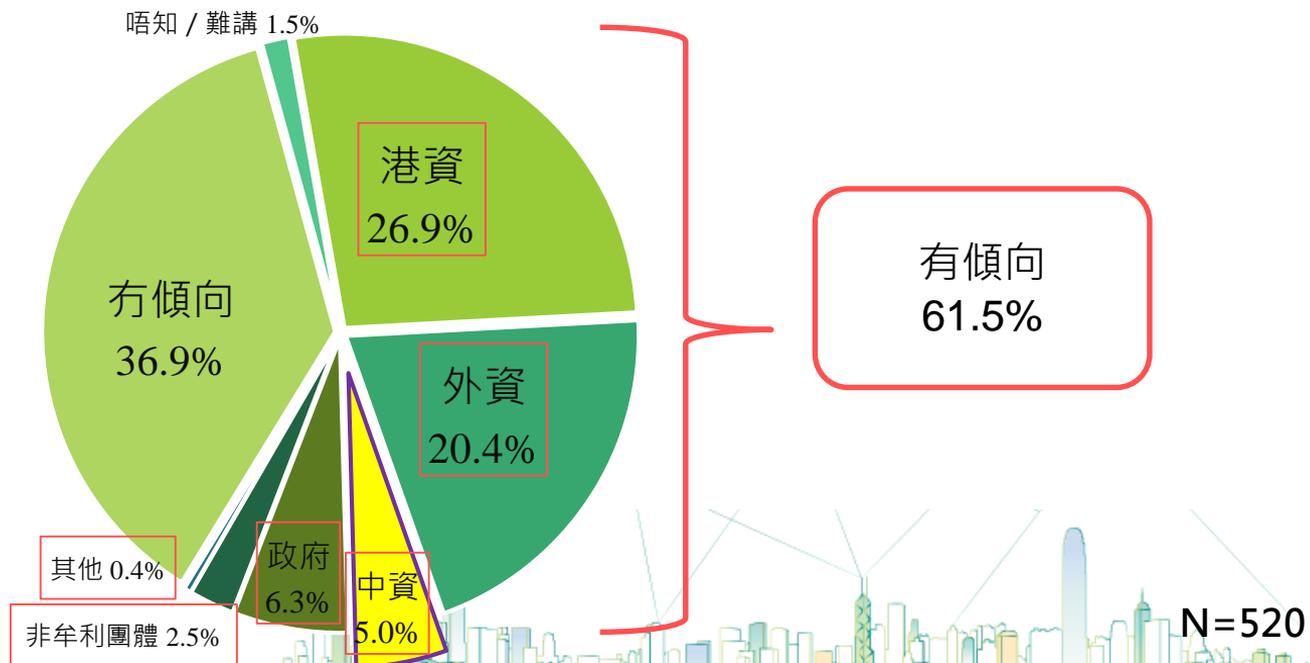
「中介公司長期都沒有工作機會介紹給我，只有這家，所以我就選擇了。**我原本都是做IT，所以就找相關範疇的工作。**」

(個案11/男/27歲/資訊科技)



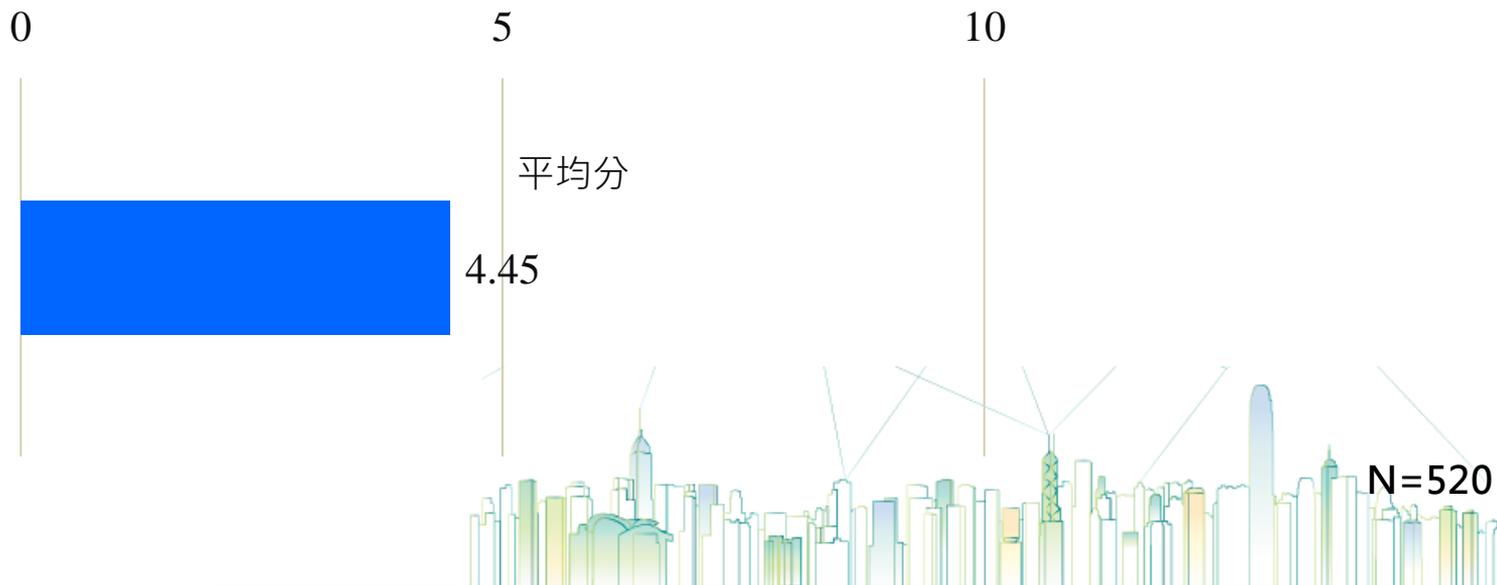
# 只有5%受訪者首選中資企業

搵工時，你傾向選擇咩背景嘅公司？

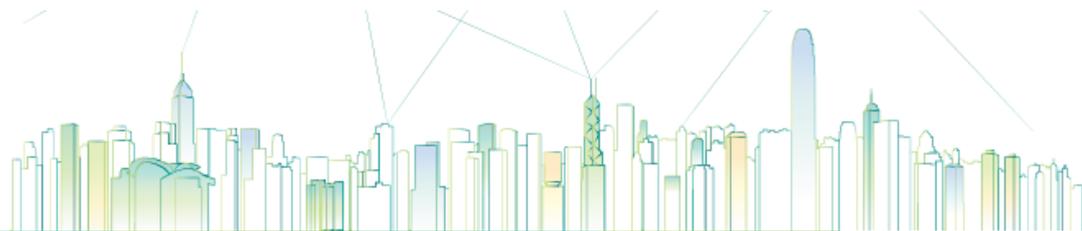


# 受訪者普遍對中資企業認識不深

你認為自己對中資企業嘅認識有幾深入？  
( 0分=非常淺 · 5分=普通 · 10分=非常深入 )

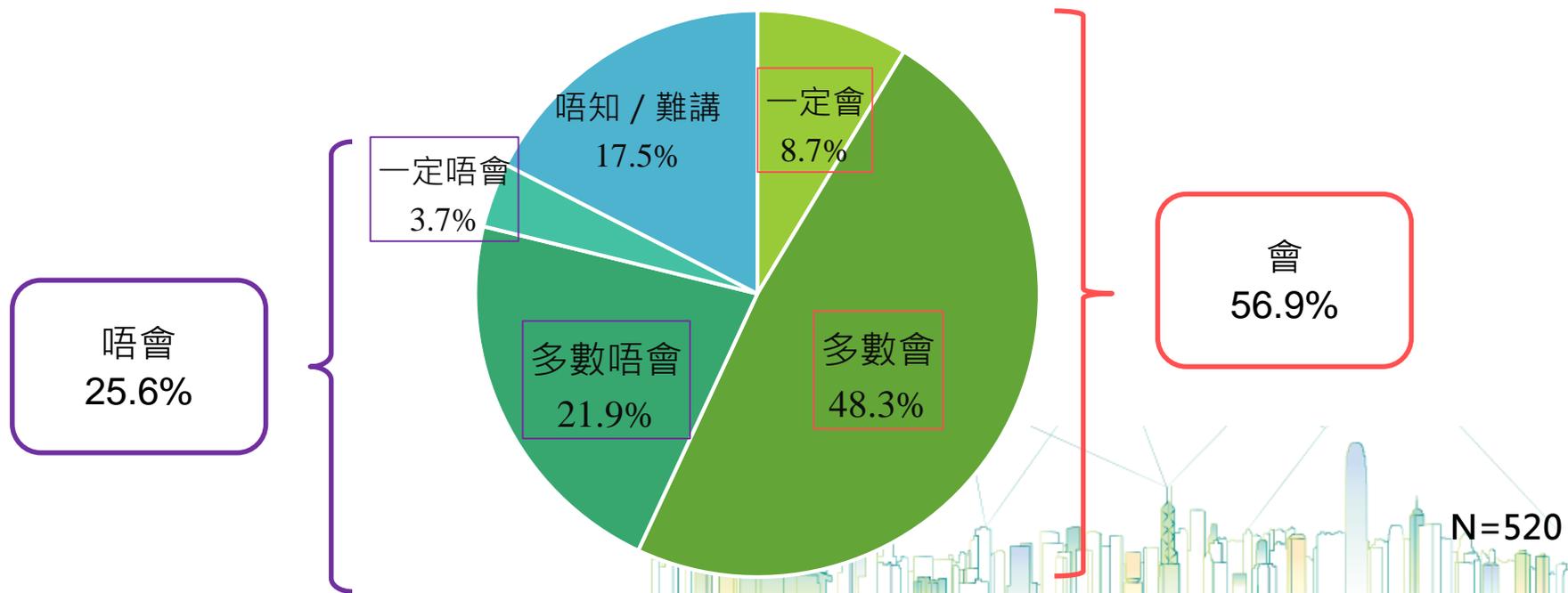


## 2/中資企業吸引到追求發展機會的青年



# 逾五成受訪者願意到中資企業就業

如果有機會，你會唔會(再)考慮嘅中資企業工作？



# 會考慮到中資就業的受訪者：中資待遇較有競爭力

你會考慮嘅中資企業工作嘅最主要3個原因係咩？（最多3項）

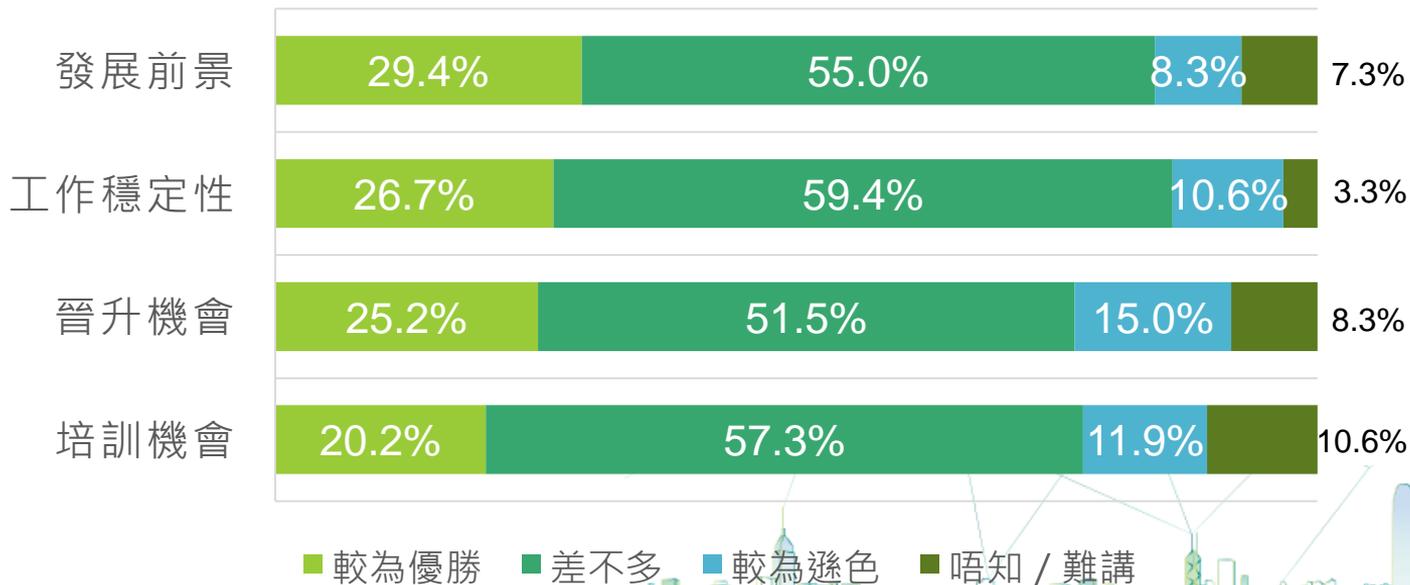


■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

^ 數字只包括「一定會」及「多數會」考慮在中資企業工作的受訪者。

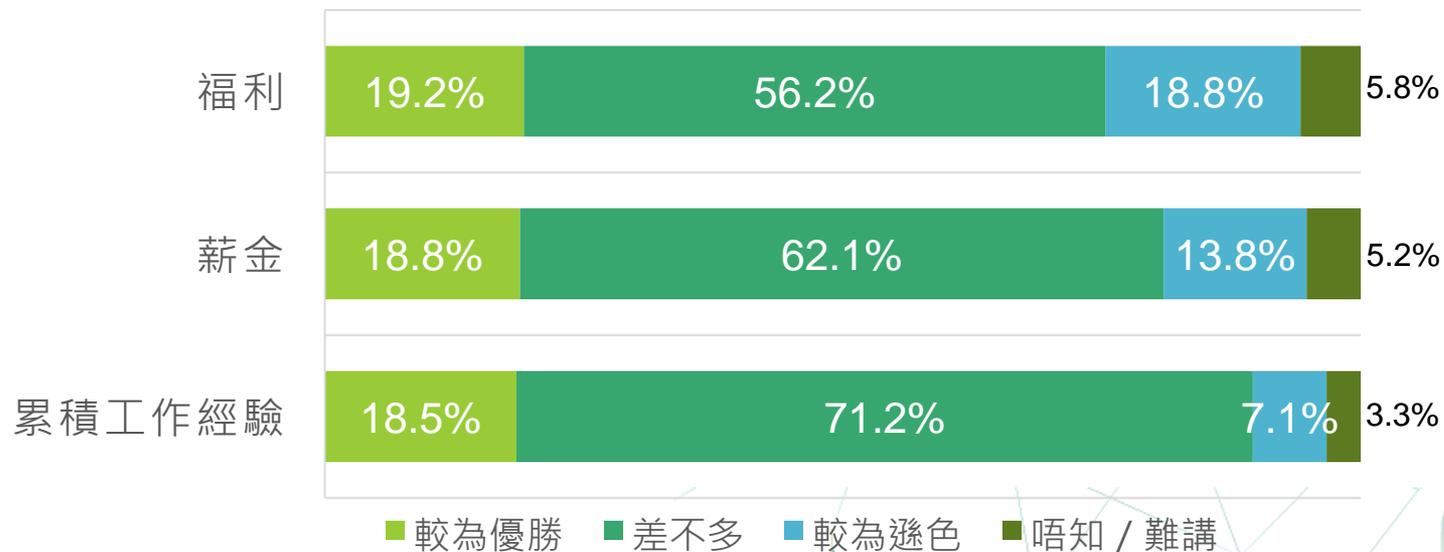
# 受訪者估計在中資企業就業的發展機會略為優勝

相對於市場水平，你估計喺中資企業就業，喺以下方面較為優勝、差不多，還是較為遜色？



# 受訪者估計在中資企業就業的發展機會略為優勝

相對於市場水平，你估計喺中資企業就業，喺以下方面較為優勝、差不多，還是較為遜色？(續)



N=520

# 受訪個案：中資提供多元化的工作經驗和內地相關機會

## 多元化的工作經驗

「我的計劃在這半年已有變化，由原本計劃在這裡工作兩年，慢慢延長至4年。隨著工作時間增加，對公司的了解加深，我會知道如何尋找空間及方法去提升自己，準備更好的工作能力。公司的工作有好多挑戰。」

(個案18/男/29歲/公共關係)

## 更佳的內地機會

「因為我們是中資公司，跟內地公司是同一間公司，同一個團隊工作，所以跟內部同事會較熟，對於我去了解香港和內地的操作會更為有利，對於我接觸內地與香港工作經驗都一定較在外工作好，因為我們有中資的環境。」

(個案13/女/26歲/法律)



### 3/長遠晉升前景和培訓機制欠理想



# 受訪個案：長遠晉升前景欠理想

## 香港員工晉升機會下降

「以前內地同事佔極少數，但現在會發現請多了很多在香港讀大學的內地畢業生，也會在內地母公司派人來，感覺到香港員工愈來愈不受重視。香港人做到主管級的機會愈來愈小。」

(個案9/女/30歲/銀行)

## 企業強調招聘基於工作要求非背景

「公司沒有特別指引要招聘內地人還是香港人，只需要應徵者滿足工作上的要求。由於我們是中資公司，小部分同事是公司從內地派來的，他們都是內地的精英。在香港，我們也有管理培訓生計劃。」

(大型中資企業人力資源經理A)



# 受訪個案：培訓機制欠完善

## 培訓機會較少

「坦白說，入職後得著不多，較少學到新知識。現時我較少培訓機會，培訓其他人較多，主要依靠自己已有的知識。反而其他公司的架構較完整，提供的訓練會較多。」

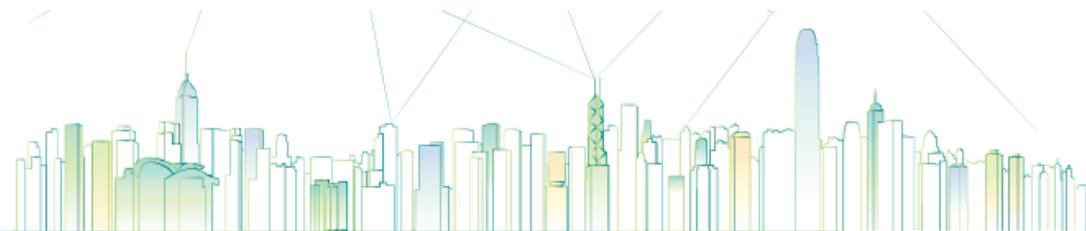
(個案17/男/27歲/金融)

## 部分新晉中資企業提供機會累積多元化經驗

「我們對管理培訓生也是這樣說的，研究部是學基本功，如果做了1年後，你想去投行可以去，想做資管也可以。」

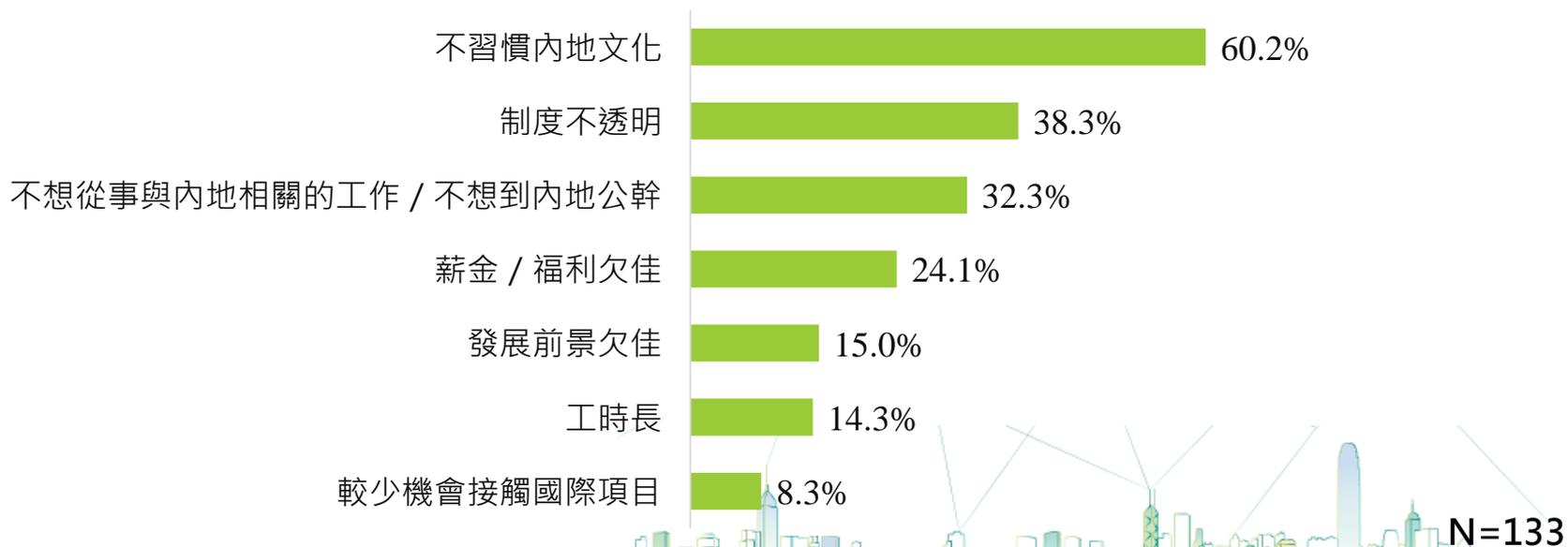
(王潔女士 / 復星恆利證券有限公司助理行政總裁)

## 4/青年擔心不適應中資的企業文化和制度



# 不考慮到中資就業的受訪者：擔心不適應中資企業文化

你唔會考慮嘅中資企業工作嘅原因係咩？（最多3項）

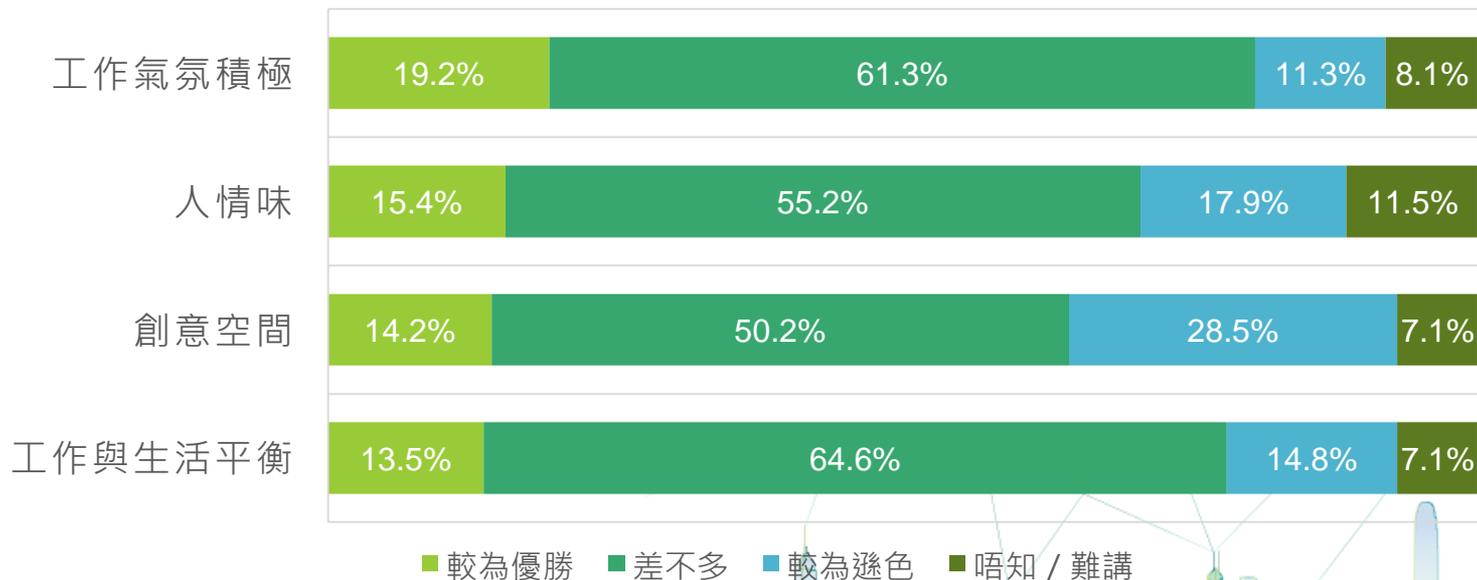


■ 此題為「可選多項」題目，所列數據為選擇該項答案的次數佔總答題數字之百分比。

^ 數字只包括「一定唔會」及「多數唔會」考慮在中資企業工作的受訪者。

# 在受訪青年觀感中，中資企業文化略為遜色

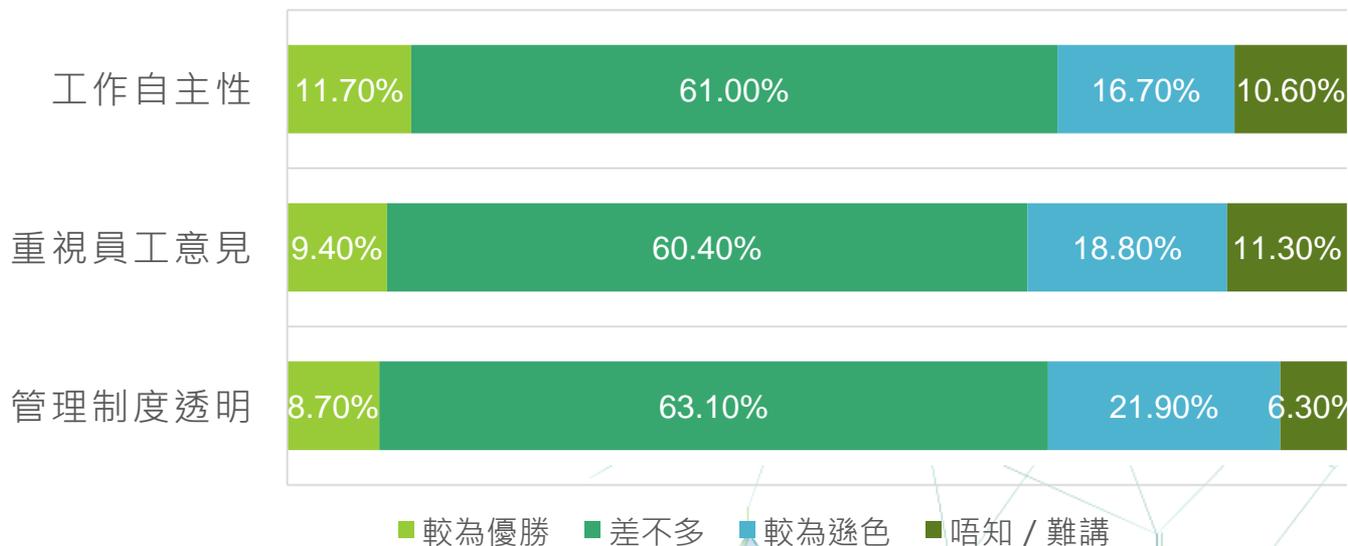
相對於其他企業，你估計喺中資企業就業，喺以下方面較為優勝、差不多，還是較為遜色？



N=520

# 在受訪青年觀感中，中資企業文化略為遜色

相對於其他企業，你估計喺中資企業就業，喺以下方面較為優勝、差不多，還是較為遜色？(續)



N=520

# 受訪個案：企業文化相對透明度低、較強調科層和程序

## 管理透明度低

「很多決定由高層商議後，下達命令，需要員工完成工作，不需要員工知道太多內情。公司缺乏透明度，令我對公司抱有懷疑。每項工作都不能知道全貌，令我對公司的信任度下降。」

(個案3/女/27歲/金融)

## 強調科層和程序

「之前公司被收購，改用內地那一套方式做事，同事亦非常不習慣。內地架構亦同時搬過來立刻應用，那個作法是需要互相監控，手續上非常繁複。」

(個案8/女/27歲/金融科技)

# 受訪個案：較不重視員工意見、創意空間和工作自主性較低

## 不重視員工意見

「我在公司工作沒有自主性，**上司不接受員工意見**，亦是其中一種我不習慣的文化。我個人而言，非常討厭這樣的工作文化。」

(個案15/男/29歲/資訊科技)

「當然他們（高層）有時有些做法，覺得內地是這樣做，香港都應該這樣做，時間久了才知道那些做法不行，但**最初跟他說通常不聽**，因為大家的法例法規不同，做事方式又不同。**大家的思維不同**，始終來自不同地方。」

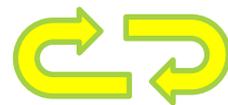
(大型中資企業人力資源經理B)

# 總結



# 總結

1 中資企業數目躍升，有需要吸引能溝通中西文化的人才。



2 中資企業對青年就業者存在一定吸引力，但投身當中所面對挑戰亦對發展構成一定影響，不符合雙方利益。

3 每人有不同的事業選擇，不論中資、外資或港資企業的就業經驗均有其獨特價值。



# 主要建議

# 主要建議

擴闊青年事業發展機會 青年尋找適合自己的發展方向

- 1 青年提升國際視野和中西文化認知
- 2 青年了解不同企業的背景和文化
- 3 推行職位輪調人才培育計劃
- 4 加強企業品牌形象建立
- 5 實施更多彈性措施、設立聆聽意見機制



# 建議1 青年提升國際視野和中西文化認知



1

檢視自身的優勢

2

爭取機會涉獵  
新的知識與技能

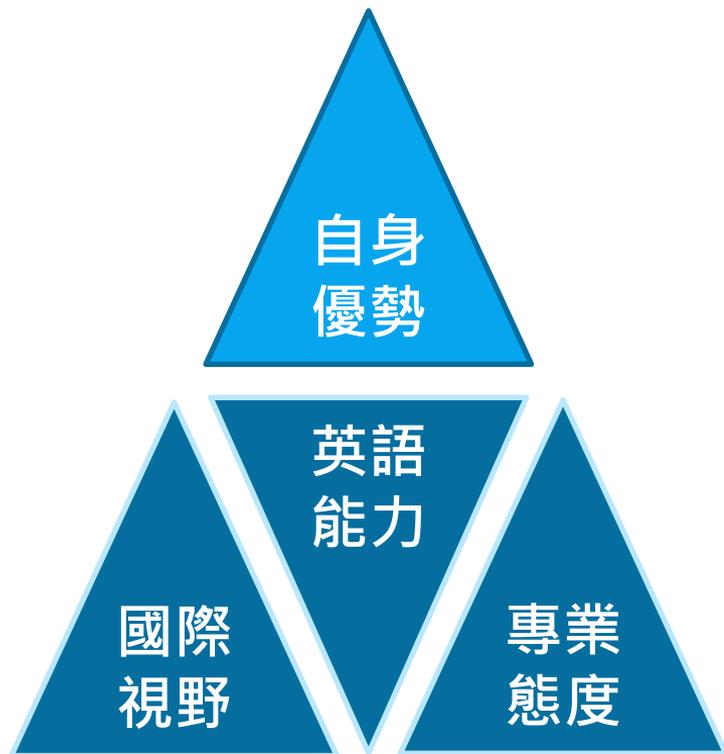


3

提升及保持自己的  
獨特價值和競爭力



# 建議1 青年提升國際視野和中西文化認知



行業的國際趨勢

專業知識的最新發展

對新興市場的認知

## 建議2 青年了解不同企業的背景和文化



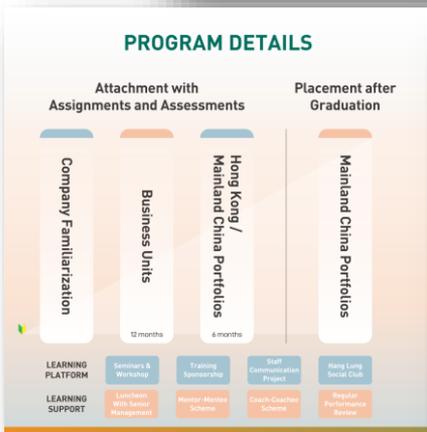
建議透過

企業實習、行業參與大學課程開發、商業企劃比賽

- 1 讓青年了解不同企業的不同面向
- 2 提早了解企業文化和職場模式，選擇適合自己的企業



# 建議3 推行職位輪調人才培育計劃



建議更多在港中資企業開設全面管理培訓生，加強企業內部的培訓計劃

- 讓員工全面理解企業的業務，增加歷練，強化對企業的歸屬感
- 讓他們從中發掘自己的興趣和專長，並在合適的崗位發揮所長



# 建議4 加強企業品牌形象建立

## Top 5 Recruiting Trends



品牌訊息  
(目標、歷史、  
業務發展)

企業社會責任

香港青年  
在企業內的  
發展機遇

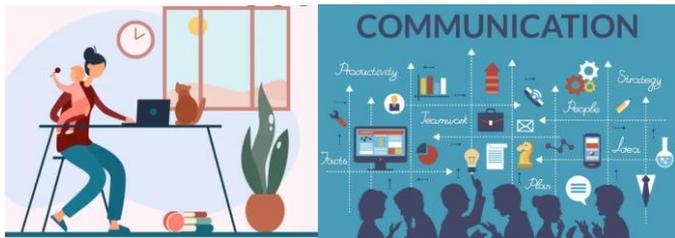
介紹具活力的  
創新產品及  
服務



# 建議5 實施更多彈性措施、設立聆聽意見機制

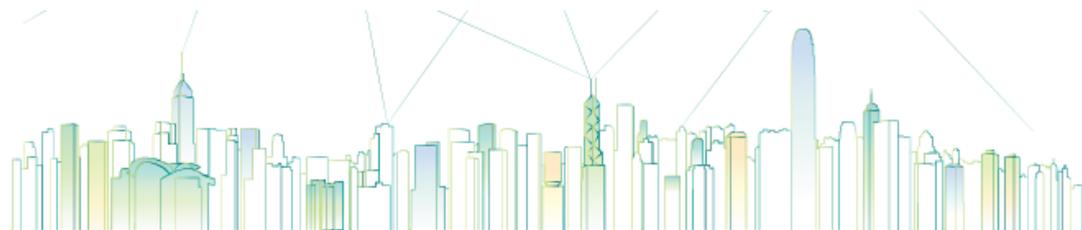
## 實施彈性措施

- 彈性上班時間
- 彈性上班地點 / 遠距離工作
- 運用即時通訊軟件的群組功能



## 聆聽員工意見機制

- 內部傳訊部加強部門溝通
- 諮詢及跟進同事有關新政策的意見
- 後勤及前綫同事定期分批出席工作會議
- 「網狀」溝通機制
- 不記名問卷調查



# 香港青年協會 青年研究中心

[yrc.hkfyg.org.hk](http://yrc.hkfyg.org.hk)

[facebook.com/hkfygyrc](https://facebook.com/hkfygyrc)



接收「青年創研庫」e-news 登記

[shorturl.at/iDEL1](http://shorturl.at/iDEL1)



謝謝！