

「經濟」專題研究系列

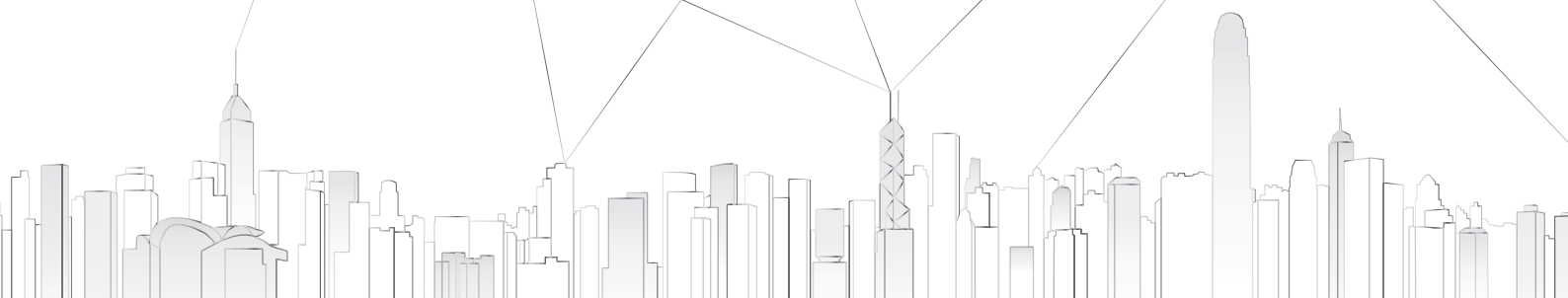
# 擴闊香港青年事業發展機遇

Navigating Career Opportunities for Young People

青年創研庫  
Youth I.D.E.A.S.



62



---

**首席顧問** 何永昌先生  
**顧問** 魏美梅女士  
**研究員** 張淑鳳女士  
陳瑞貞女士  
袁小敏女士  
張靜雲女士  
楊敏楹女士  
蔡晴峰先生  
**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：二〇二一年八月

版權所有 © 2021 香港青年協會

**Chief Adviser** Mr. Andy Ho  
**Adviser** Ms. Angela Ngai  
**Researchers** Ms. Christa Cheung  
Ms. Chan Shui-ching  
Ms. Amy Yuen  
Ms. Sharon Cheung  
Ms. Vivian Yeung  
Mr. Adam Choi  
**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: August 2021

All rights reserved © 2021 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 經濟組

顧問導師：張子欣博士 黃元山先生

召集人：禰彥勳先生

副召集人：杜丰杰先生

成員：吳志庭先生 陳潤新先生  
李罡毅先生 麥詠華先生  
周浩民先生 彭可妮女士  
林佳欣女士 溫景稀先生  
林盛雯女士 趙倩婷女士  
范丞羲先生 劉昱翔先生  
翁德建先生 劉漢耀先生  
梁偉基先生 潘希橋先生  
陳凌旭女士 黎曉彤女士  
陳浩升先生 嚴彩瑋女士

研究員：袁小敏女士

## 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的感謝。

被訪人士（排名按姓氏筆劃序）：

王潔女士	復星恆利證券有限公司助理行政總裁
富萍萍教授	諾丁漢大學商學院（中國）組織行為學教授

3 名隱名的中資企業人力資源經理、各位曾接受深入訪問及實地意見調查的青年朋友

## 研究摘要

香港青年的就業狀況一向備受關注，如何開拓青年就業機會，並增加青年在事業發展上的選擇，以應對未來經濟發展趨勢，是值得關注的課題。

香港為全球重要的金融中心與商業及貿易樞紐，一直以來，均有來自不同地方資本的企業在香港營運業務。當中，來自內地資本的企業，從上世紀八十年代起逐步增加。近年，內地資本在香港的投資亦愈見蓬勃發展，成為香港經濟發展的重要持份者。

據政府統計處的調查，在所有有境外母公司的企業中，母公司設於內地的在港企業，由 2011 年的 805 家，躍升至 2020 年的 1,986 家，佔該類企業的比率由 11.6% 上升至 22.0%<sup>1</sup>，已超越日本和美國企業，成為所有地區之冠。此外，根據香港中國企業協會的數字，截至 2017 年年底，保守估計駐港中資企業共佔 4,300 家，在港資產約 11 萬億港元，在港僱用員工約 90,000 人<sup>2</sup>。現時，中資企業的業務遍布各行各業，包括具規模的銀行、金融、保險、航運、石油石化、電信、建築企業，以至航空、鋼鐵、旅遊、運輸、資訊科技、法律等企業，為香港就業市場帶來不少機會。

由於很多中資企業仍在擴充階段，即使在疫情下，其招聘意欲仍然比較進取。但據資料顯示，相比其他不同資金背景的企業，較多中資企業在聘用符合要求的全職員工方面存在困難，故改聘兼職或臨時員工<sup>3</sup>。此外，雖然中資企業願意以較高薪酬吸引求職者或留住員工，但因文化契合度的問題，令企業在香港招聘時面臨不少挑戰<sup>4</sup>。

據了解，不少在港中資企業均有意招聘香港青年，認為他們擁有國際視野和良好的團隊協作能力<sup>5</sup>，同時亦較有語言優勢、有敬業精神、可

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 中國法律服務（香港）有限公司。〈香港中國企業商事調解服務〉，網址 <https://www.chinalegal.com.hk/a-list/14961-cht>，2021 年 4 月 15 日下載。

<sup>3</sup> JobsDB. (2021). *Hiring, compensation and benefits report 2021*. Hong Kong: JobsDB.

<sup>4</sup> Michael Page。2021。〈中資企業新浪潮〉，網址 <https://www.michaelpage.com.hk/content/chinas-new-wave-hits-hong-kong-zh/>，2021 年 4 月 13 日下載。

<sup>5</sup> 新華網。2019 年 10 月 30 日。「在港中資企業提供大量工作崗位 港青冀到內地發展實現理想」，

靠度高；但觀察所見，香港青年對內地缺少了解和信任<sup>6</sup>，以致職位供與求之間形成落差。這種情況持續下去，將對香港青年掌握事業發展的機會，帶來不必要的局限或障礙。

有見及此，本研究以增加青年在事業發展的選擇與機遇為目標，探討上述形成供求差距存在的相關因素，就開拓香港青年就業選擇和把握事業發展機會方面，提出具建設性的意見。

研究透過實地青年意見調查，了解香港在職青年的就業取向，以至他們對企業文化的看法；又透過曾經或正在中資企業就業的青年個案訪問，了解他們的就業經驗、對事業發展和相關機會的看法，以及對企業文化的感受和期望。同時，透過專家和企業訪問，了解中資企業對香港員工的需求、企業所提供的條件和發展機會、員工對企業文化的適應，以及香港年輕就業者的優勢和弱勢等。綜合這些資料，作出分析和建議。

是項研究在 2021 年 5 月至 6 月期間，透過三方面蒐集資料，包括青年實地意見調查，共訪問了 520 名 18-34 歲在職或待業青年；青年個案訪問，共訪問了 20 名 18-34 歲曾經或正在中資企業就業的香港年輕在職者；以及與 5 名專家及學者的訪問。

## 主要討論

- 1. 過去 10 年，中資企業數字在香港持續增長，成為香港經濟體系的重要組成部分。在有母公司設在境外的企業當中，中資企業所佔比率由 11.6% 上升至 22.0%，保守估計在港僱用人數達 90,000 以上。因其規模擴充的趨勢，對人力，尤其香港年輕就業者有一定需求，同時為青年帶來事業發展機會。**

中資企業在香港持續增長，屬香港經濟發展中不容忽視的新興力量。不少這類企業正處於擴張階段，對各類型的職位需求仍在上升。正因如此，無論在聘用機會、薪酬待遇、職位穩定性，以至發展機會上，中資企業能提供的選擇都普遍被認為較市場水平為佳。香港青年如何面對和掌握當中的機遇，以提升自己的發展空間，是值得關注的議題。

---

網址 [http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c\\_1125173758.htm](http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c_1125173758.htm)，2021 年 4 月 29 日下載。

<sup>6</sup> 文匯報。2020 年 5 月 5 日。「對目前香港的就業困難與年輕一代國家認同建議」，網址 <http://paper.wenweipo.com/2020/05/05/FK2005050003.htm>，2021 年 4 月 29 日下載。

- 2. 受訪青年在求職時主要考慮薪酬和前景，7 成受訪者認為公司資金背景非重要考慮，但只有甚低比例受訪青年傾向選擇任職中資企業。同時，受訪者普遍對中資企業認識不深，對當中的就業與發展機會亦缺乏了解。**

在是項研究的 520 名受訪在職青年中，72.5%表示在求職時主要考慮「薪金／福利」；其次是「晉升機會／發展前景」（39.6%）、「工作性質／興趣」（33.1%）和「工作穩定性」（31.2%）。此外，七成（70.0%）受訪者否定公司背景是求職時的重要考慮。雖然如此，但逾 6 成（61.5%）受訪者在選擇企業時仍會有傾向。26.9%受訪者傾向選擇港資企業，20.4%傾向選擇外資企業，6.3%傾向選擇政府，只有 5.0%傾向選擇中資企業。同時，整體受訪者對中資企業認識的深入程度平均分只有 4.45 分（0-10 分），反映他們普遍不清楚中資企業所能提供的就業和發展機會。

- 3. 中資企業的待遇較有競爭力，加上業務穩健和職位穩定，令逾半受訪者願意投身這類企業；同時，中資企業又能提供多元化的工作經驗，以及更多與內地發展相關的客源和機會，可吸引追求發展機會的青年。**

調查顯示，如果有機會，仍有近六成（56.9%）受訪青年願意到中資企業就業。會考慮的主要原因是「薪金高／福利好」（37.5%）、「工作穩定」（34.1%）和「發展前景理想」（29.7%）。受訪者普遍估計在中資企業就業的發展機會較市場水平略為優勝，當中包括「發展前景」、「工作穩定性」、「晉升機會」和「培訓機會」，因此能吸引追求發展事業機會的青年。受訪個案普遍同意中資企業能提供與市場水平相若或較佳的薪酬待遇，而且職位較為穩定。此外，擴張中的中資企業確能提供工作上的新挑戰和學習機會，亦可以帶來更多與內地發展相關的客源和機會。

- 4. 受訪青年個案認為，他們在中資企業的長遠晉升前景並不理想，而且培訓機制亦欠完善，影響他們留在企業服務的動力。**

曾經或正在中資企業就業的受訪個案普遍認為，他們在這些機構的長遠晉升機會欠佳，可能與香港員工的人脈網絡不及內地員工有關。有受訪個案指，從內地調派到香港任職的員工可直接晉升至管理層，但香港員工則需要逐級晉升。有個案分析認為，中高層員工需要有良好的客戶網絡和客戶關係，但香港員工在人脈網絡方面相對較弱。

受訪的中資企業就強調，他們在招聘時是按條件而非按背景作出考慮。

另一方面，受訪個案亦普遍認為中資企業的培訓機制有欠完善，雖然此類企業一般能提供一些與工作直接相關的基本培訓，但在觀念上不傾向認為企業在提升員工個人專業技能上有角色，故培訓機制相對較不完善。因此，兩方面的因素減低了他們長遠留在企業發展的動力。

**5. 受訪青年認為中資企業相對透明度較低，較強調科層和程序，且在重視員工意見、創意空間、工作自主性和企業形象上不足，擔心不適應這類企業文化和制度，因此影響投身的意願。**

與企業文化和形象相關的因素，是部分青年在中資企業發展事業的關鍵障礙。調查中有四分之一（25.6%）受訪者表示不會考慮到中資企業就業，當中最主要原因是「不習慣內地文化」（60.2%）和擔心「制度不透明」（38.3%）。在文化範疇的「人情味」、「創意空間」、「工作與生活平衡」、「工作自主性」、「重視員工意見」和「管理制度透明」幾個項目上，估計中資企業「較為遜色」的受訪者，比認為「較為優勝」者多。有受訪中資人力資源經理就承認，公司在管理作風上與香港一般習慣有別，認為香港未必習慣這種文化。

研究又發現，企業的形象亦在一定程度上影響中資機構吸納和挽留人才。有個案擔心在中資企業長時間就業會被定型，被認為不適應其他企業的工作環境，因此不打算長期任職。

**6. 若中資企業希望吸納和挽留更多能貫通中西文化的人才，並肩負更多社會責任去培養人才，可考慮循改善員工溝通、設立明確培訓機制等方向，增加吸引力。青年就業者亦可以開放態度，選擇適合自己的企業發展。**

中資企業在香港的數目躍升，說明香港具有獨特的營商吸引力。從企業經營的角度，有需要吸引能夠在各領域上扮演中西文化橋樑及溝通的人才。對青年就業者來說，中資企業存在一定吸引力，但投身當中所面對挑戰亦對發展構成一定影響，並不符合雙方的利益。如果兩者都能作出改善，拉近彼此距離，相信有助達致雙贏。對於希望對香港特區作出更大貢獻，肩負更多社會責任的中資企業，例如國企來說，若能開放更多就業和發展機會予香港青年，並作出有



系統的人才培養，亦有益於企業在香港的長遠發展。

有內地學者認為，中資企業應以跨文化管理方法去預防和解決文化衝突引發的危機。有受訪企業分享經驗指，多與員工溝通和舉辦員工活動，可改善企業與員工文化融合的情況。受訪青年則認為，企業可更主動了解員工的需要，例如設立明確的培訓機制，並針對青年的特性作出更多彈性安排，以吸納及挽留年輕人才。

最後，值得強調的是，每人都可以有不同的事業和就業選擇，而不論中資、外資或港資企業的就業經驗均有其獨特的價值。青年人宜以開放的態度探索不同機會，多了解不同企業的文化，並選擇適合自己的企業去發展。

## 建議

基於上述研究結果及討論要點，我們循擴闊香港青年事業發展機會的方向，認為值得考慮下列建議，以利於企業吸納人才，並讓青年尋找適合自己的事業發展方向：

- 1. 青年應提升自己在國際視野和中西文化兼善等方面的優勢，以維持自己獨特的競爭力。**

香港青年應檢視自己的優勢，尤其在國際視野、中西文化兼善、英語能力，以及專業態度等普遍被肯定的範疇，同時爭取機會涉獵新的知識與技能，例如行業的國際趨勢、專業知識的最新發展、對新興市場的認知等，更重要是在瞬息多變的世界及香港經濟環境中，尋找可以發揮自己優勢的位置，並掌握最新就業需求狀況，不斷提升和增值自己，以保持自己的獨特價值和競爭力。

- 2. 有意探索不同事業發展機遇的青年，應爭取機會深入認識不同企業的背景和文化。**

有意探索不同事業發展機會的香港青年，應爭取機會深入認識不同企業的背景和文化，例如於在學時到有興趣的企業實習，從而選擇適合自己投身的企業。中資企業方面，可增加不同渠道，讓年輕一代了解他們的企業文化，例如與專上院校及就業服務機構等團體合作，提供更多為期半年至 1 年的學生實習名額；企業亦可藉此機會物色合適的年輕人才成為新力軍。

**3. 中資企業可完善人才培訓機制，推出可進行職位輪調的人才培育計劃。**

針對部分青年關注中資企業內長遠發展前景和培訓機制，建議相關企業可完善其人才培訓機制，包括推出可進行職位輪調的人才培育計劃，讓年輕員工有機會接觸不同部門，以至企業或集團內不同業務範疇的工作。此舉一方面可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；另一方面也可讓他們從中發掘個人興趣和專長，並在合適的崗位發揮所長。這同時有利企業善用及挽留人才，達致企業與員工雙贏。

**4. 中資企業可加強企業品牌形象建立的工作，改善刻板印象。**

針對企業形象和青年認識度不足的問題，中資企業可加強企業品牌形象建立的工作，改善公眾既定的刻板印象。品牌訊息可包括企業的目標、歷史、多元化業務的發展、履行企業社會責任等情況、介紹具活力的創新產品及服務，以至香港青年在企業內的發展機遇，例如晉升或領導新項目的機會等。形式方面，可考慮多利用視頻及網上渠道，並採用貼近青年文化的內容。

**5. 企業可實施更多彈性工作措施，並設立聆聽及回應員工意見的機制。**

面對青年人對工作與生活平衡的追求，以及對更具自主和參與度的工作文化的嚮往，傳統企業可參考新晉企業的做法，更新管理文化，在工作安排上增加更多靈活度，例如實施彈性工作地點和監督工作成效的措施，並配合資訊科技或相關培訓以落實彈性措施。同時，包括中資在內的企業亦可設立聆聽及回應員工意見的機制，多聽取和接納具建設性和創新的意見。這些改善措施對加強員工歸屬感和提升企業營運效率方面均有利。

# 目錄

## 研究摘要

第一章	引言	1
第二章	研究方法	3
第三章	青年在中資企業發展的機遇與挑戰	8
第四章	青年對在中資企業就業的看法	33
第五章	討論及建議	60
	參考資料	68
附錄一	青年實地調查問卷	70
附錄二	個案訪問大綱	74



## 第一章 引言

香港為全球重要的金融中心與商業及貿易樞紐，一直以來，均有來自不同地方資本的企業在香港營運業務。當中，來自內地資本的企業，從上世紀八十年代起逐步增加。近年，內地資本在香港的投資亦愈見蓬勃發展，成為香港經濟發展的重要持份者。

據政府統計處的調查，在所有有境外母公司的企業中，母公司設於內地的在港企業，由 2011 年的 805 家，躍升至 2020 年的 1,986 家，佔該類企業的比率由 11.6% 上升至 22.0%<sup>1</sup>，已超越日本和美國企業，成為所有地區之冠。此外，根據香港中國企業協會的數字，截至 2017 年年底，保守估計駐港中資企業共佔 4,300 家，在港資產約 11 萬億港元，在港僱用員工約 90,000 人<sup>2</sup>。現時，中資企業的業務遍布各行各業，包括具規模的銀行、金融、保險、航運、石油石化、電信、建築企業，以至航空、鋼鐵、旅遊、運輸、資訊科技、法律等企業，為香港就業市場帶來不少機會。

由於很多中資企業仍在擴充階段，即使在疫情下，其招聘意欲仍然比較進取。但據資料顯示，相比其他不同資金背景的企業，較多中資企業在聘用符合要求的全職員工方面存在困難，故改聘兼職或臨時員工<sup>3</sup>。此外，雖然中資企業願意以較高薪酬吸引求職者或留住員工，但因文化契合度的問題，令企業在香港招聘時面臨不少挑戰<sup>4</sup>。

香港青年的就業狀況一向備受關注，如何開拓青年就業機會，並增加青年在事業發展上的選擇，以應對未來經濟發展趨勢，是值得關注的課題。據了解，不少在港中資企業均有意招聘香港青年，認為他們擁有國際視野和良好的團隊協作能力<sup>5</sup>，同時亦較有語言優勢、有敬業精神、可靠度高；但觀察所見，香港青年對內地缺少了解和信任<sup>6</sup>，以致職位供

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 中國法律服務（香港）有限公司。〈香港中國企業商事調解服務〉，網址 <https://www.chinalegal.com.hk/a-list/14961-cht>，2021 年 4 月 15 日下載。

<sup>3</sup> JobsDB. (2021). *Hiring, compensation and benefits report 2021*. Hong Kong: JobsDB.

<sup>4</sup> Michael Page。2021。〈中資企業新浪潮〉，網址 <https://www.michaelpage.com.hk/content/chinas-new-wave-hits-hong-kong-zh/>，2021 年 4 月 13 日下載。

<sup>5</sup> 新華網。2019 年 10 月 30 日。「在港中資企業提供大量工作崗位 港青冀到內地發展實現理想」，網址 [http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c\\_1125173758.htm](http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c_1125173758.htm)，2021 年 4 月 29 日下載。

<sup>6</sup> 文匯報。2020 年 5 月 5 日。「對目前香港的就業困難與年輕一代國家認同建議」，網址

與求之間形成落差。這種情況持續下去，將對香港青年掌握事業發展的機會，帶來不必要的局限或障礙。

有見及此，本研究以增加青年在事業發展的選擇與機遇為目標，探討上述形成供求差距存在的相關因素，就開拓香港青年就業選擇和把握事業發展機會方面，提出具建設性的意見。

研究透過實地青年意見調查，了解香港在職青年的就業取向，以至他們對企業文化的看法；又透過曾經或正在中資企業就業的青年個案訪問，了解他們的就業經驗、對事業發展和相關機會的看法，以及對企業文化的感受和期望。同時，透過專家和企業訪問，了解中資企業對香港員工的需求、企業所提供的條件和發展機會、員工對企業文化的適應，以及香港年輕就業者的優勢和弱勢等。綜合這些資料，作出分析和建議。

## 第二章 研究方法

### 2.1 研究目的

本研究旨在擴闊香港青年發展事業的機會，透過了解香港在職青年對在中資企業就業的看法和經驗、中資企業對香港員工的需求，以及當中的發展機會和文化差異，探討收窄雙方差距的方法，以增加青年在事業發展上的選擇。

### 2.2 定義

香港金融界對「中資企業」的傳統定義，是指國有資本在公司擁有多數股份，是第一大股東，國有上市企業資本控股一般在 35%（非上市企業的國有資本佔 100%），以香港為註冊地的企業。簡單而言，是設立在香港的國有企業。

隨著中資力量日漸壯大，現在「中資企業」概念已經擴大，不單包括國有資本公司，也涵蓋了中國內地資本在香港註冊的獨資企業、內地在香港上市的企業、內地資本在港收購控股的各類企業、內地與香港或全球資本合資經營的企業等<sup>1</sup>。換句話說，「中資企業」已不限於國有企業，也包括來自內地資本的民營企業。因此，本研究將「中資企業」定義為主要資本來自內地的香港企業，當中包括國有企業及民營企業。

在對象方面，本研究以 18-34 歲的在職青年為對象，當中包括正在就業及待業的青年。

### 2.3 研究問題

是項研究的重點問題是「如何提升香港青年在中資企業發展事業的機會？」，並從下列 3 個方向作出探討：

- (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

---

<sup>1</sup> 孔丹。2020。〈中資機構在香港的發展〉，《經濟導刊》2017 年 07 期，網址 <https://www.jingjidaokan.com/>，2021 年 4 月 12 日下載。

## 2.4 研究方法

是項報告就上述 3 個研究方向進行資料蒐集，作出綜合探討。蒐集資料主要透過 3 方面：實地青年意見調查、青年個案訪問及專家和僱主訪問。實地青年意見調查的目的，是了解香港在職青年的就業取向，當中包括他們對在中資企業就業、發展機會和企業文化的看法。青年個案訪問是了解曾經或正於中資企業就業的年輕在職者的就業經驗、對事業發展和相關機會的看法，以及對企業文化的感受和期望等。而專家和僱主訪問，則是了解中資企業對香港員工的需求、企業所提供的條件和發展機會、員工對企業文化的適應，以及香港年輕就業者的優勢和弱勢等。

## 2.5 實地青年意見調查

調查委託社會政策研究有限公司，採用實地訪問形式，於 2021 年 6 月 5 日至 11 日進行。進行訪問的地點，是從全港合共逾 150 個港鐵站、輕鐵站和主要巴士總站等，透過隨機抽樣，選出當中 10 個地點，於上述期間派出已接受專業訓練的訪問員，前往指定地點並邀請合適受訪者進行面對面訪問。訪問員使用平板電腦或手機讀出問卷問題，再使用平板電腦或手機輸入答案至電腦輔助面訪調查系統（Computer Assisted Personal Interviewing），即時收集受訪者的意見。調查共訪問 520 名 18-34 歲操廣東話的在職或待業香港青年。樣本標準誤低於±2.2%。

有關問卷調查的受訪者基本資料，可參看表 2.1。

問卷（詳見附錄一）內容共 35 題，主要包括四個範疇：（1）青年求職的考慮；（2）青年對中資企業的認識和就業考慮；（3）企業文化；及（4）個人資料。



表 2.1：實地青年意見調查受訪者的背景分布

	人數	百分比
<b>性別</b>		
男	258	49.6%
女	262	50.4%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>
<b>年齡組別</b>		
18 – 24 歲	160	30.8%
25 – 29 歲	183	35.2%
30 – 34 歲	177	34.0%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>
<b>教育程度</b>		
小學或以下	--	--
初中	11	2.1%
高中	215	41.3%
專上非學位	140	26.9%
大學學位或以上	154	29.6%
唔知／難講	--	--
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>
<b>行業</b>		
製造	19	3.7%
建造	35	6.7%
進出口貿易及批發	83	16.0%
零售、住宿及膳食服務	99	19.0%
運輸、倉庫、郵政及速遞服務	42	8.1%
資訊及通訊	43	8.3%
金融、保險、地產、專業及商用服務	82	15.8%
公共行政、社會及個人服務	72	13.8%
料理家務者	11	2.1%
待業、失業，及其他非在職者	32	6.2%
唔知／難講	2	0.4%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>
<b>職位</b>		
經理及行政級人員	17	3.3%
專業人員	32	6.2%
輔助專業人員	53	10.2%
文書支援人員	133	25.6%
服務工作及銷售人員	179	34.4%
工藝及有關人員	20	3.8%
機台及機器操作員及裝配員	17	3.3%
非技術工人	18	3.5%
料理家務者	11	2.1%
待業、失業，及其他非在職者	32	6.2%
唔知／難講	8	1.5%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>

## 2.6 青年個案訪問

青年個案訪問於 2021 年 5 月 21 日至 6 月 16 日期間進行，透過香港青年協會的會員網絡及滾雪球方式，成功邀請 20 名 18-34 歲曾經或正在中資企業就業的香港年輕在職者進行訪問。由於疫情關係，訪問主要以通訊軟件及電話方式進行。

受訪者中，男性佔 11 人、女性佔 9 人。學歷方面，2 人屬專上非學位、12 人大學學位、6 人大學學位以上。工作經驗方面，由 2 個月至 9 年不等。11 人現時或曾經在中資國有企業就業、11 人現時或曾經在中資民營企業就業。平均每月工作收入由少於港幣\$10,000-\$14,999 至超過\$50,000 元不等，中位數為港幣\$30,000 至\$39,999（受訪者背景請參看表 2.2）。

表 2.2：青年個案背景資料

個案	性別	年齡（歲）	現時行業或專業範疇
1	男	33	建造
2	男	32	建造
3	女	27	金融
4	男	28	金融
5	女	29	保險
6	男	19	測量
7	男	21	建造
8	女	27	金融科技
9	女	30	銀行
10	女	30	銀行
11	男	27	資訊科技
12	男	25	建造
13	女	26	法律
14	男	32	資訊科技
15	男	29	資訊科技
16	女	28	廣告設計
17	男	27	金融
18	男	29	公共關係
19	女	25	統計
20	女	24	待業

訪問的內容（詳見附錄二）環繞在中資企業就業的情況、當中的事業發展機會、工作文化和信任；以及受訪者對香港青年在中資企業就業的意見等。

## **2.7 專家訪問**

2021年6月17日至28日期間，本研究透過邀請，共成功訪問了5名中資企業僱主、人力資源經理及學者。當中2名受訪人士分別為復星恆利證券有限公司助理行政總裁王潔女士，以及諾丁漢大學商學院（中國）組織行為學教授富萍萍教授。受訪者亦包括3名隱名的中資企業人力資源經理。

訪問內容環繞中資企業的招聘情況、對香港員工的需求、企業所提供的條件和發展機會、企業文化、香港年輕就業者的優勢和弱勢，以及提升香港青年在中資企業發展事業機會的方法等。

## 第三章 青年在中資企業發展的機遇與挑戰

本章檢視中資企業在香港的發展、香港青年在當中的就業機遇和挑戰；並綜合受訪專家、學者的意見，包括他們對香港中資企業的事業發展機會、企業文化，和香港青年競爭力的看法，以及他們對青年在中資企業發展事業的建議。受訪者包括 5 位專家及學者。結果闡述如下：

### 3.1 中資企業在香港的發展與青年就業機遇

#### 3.1.1 中資企業在香港的發展背景

香港是一個開放型的經濟體系，一直以來，均有來自不同地方資本的企業在香港營運業務。近年，由於中資企業在香港的發展非常迅速，並重視利用香港市場進行資本運營，已成為香港經濟密不可分的一部分，並為香港勞動市場提供眾多就業機會。

「中資企業」<sup>1</sup>傳統上指國有資本在公司擁有多數股份，以香港為註冊地的企業，即是設立在香港的國有企業。香港的國有企業通常有「老四家」和「新兩家」之說。前者是指在改革開放之前就有的華潤、招商、中旅和中銀香港，而後者則是指在改革開放之後設立並快速成長的中信和光大。

發展到現時，中資企業不單指中央政府在香港設立的國有企業，還涵蓋了內地資本在香港註冊的獨資企業、內地在香港上市的公司、內地資本在港收購控股的各類企業、內地與香港或全球資本參股經營的企業等，當中包括國有企業及民營企業。

中資企業在香港的發展大體經歷了以下階段：

#### 1. 改革開放之前，香港的中資企業主要屬貿易窗口公司，隨著中國經濟的快速發展，資金開始透過這些中資企業流向內地市場。

改革開放之前，內地實行計劃經濟，香港中資企業作為窗口企業，主要從事境內外貿易的代理和中轉業務，包括出口和轉口貿易、僑匯和存貸款業務、輪船海運業務、鐵路貨運代理等。中國對外開放之後，因當

---

<sup>1</sup> 孔丹。2020。〈中資企業在香港的發展〉，《經濟導刊》2017年07期，網址 <https://www.jingjidaokan.com/>，2021年4月12日下載。

時極缺乏能與國際打交道的企業經營人才，於是依靠老一輩的企業家進行開拓。

伴隨外貿體制放權，各部委、各省市在香港直接設立的貿易「視窗公司」紛紛冒起。隨著中國經濟的快速發展與香港回歸問題逐漸明朗後，各級內地政府為背景的「視窗公司」逐漸在香港的外資銀行獲得「視窗信用」，資金開始源源不斷地流向香港中資企業，並通過中資企業流向內地市場。

## **2. 在 1980 至 1990 年代，香港中資企業開始從事資本運營，並轉向多元化發展，在策略上將香港作為融資的重心，並將投資和擴張的重心放在內地市場。**

隨著中英聯合聲明的發布和香港前途的確定，從 1980 至 1990 年代，香港中資企業開始從事資本運營，開始大規模兼併、收購，並躋身香港藍籌股；部分企業亦相繼在香港直接上市。

至回歸前，這些紅籌公司不僅控股、參股了多家香港上市公司，還在航運、交通、零售消費等多個領域成為領軍級機構。中資在香港的發展亦轉向素質提高為主，從單一化經營轉向多元化發展，而且開始重視利用香港市場的功能進行資本運營，整體實力大大提升。

1997 年亞洲金融風暴令中資企業作出清理整頓重組，學習和實踐國際治理模式、風險控制體系，並開始採用國際標準的現代管理工具等。一批財務相對健康的企業重整上路，向國際標準看齊，在策略上，把香港作為資本運營和融資的重心，而投資和擴張的重心放在內地市場。

## **3. 從 1990 年代起，內地國企因資金和體制問題而在香港上市，對香港和全球資本市場產生了深遠影響。**

另一批資本力量同樣來自內地，但不在香港註冊，而在香港上市。當時，內地國企普遍陷入大規模虧損狀態，一些經濟效益、資產品質較好的國企卻由於資金問題和體制約束，無法實現新的突破，迫使國企改革尋找新的突破口。因此，這些來香港上市的 H 股企業資本規模巨大，且多屬於內地優質企業。H 股與紅籌公司改變了香港資本市場的規模、結構和品種，對香港乃至在全球資本市場都產生了深遠的影響。

#### **4. 中資金融機構在香港發展壯大，構成了香港金融體系的有機組成部分。**

同時，中資金融企業在香港的發展也日益壯大。而滬港通於 2014 年開通，人民幣於 2015 年被國際貨幣基金組織納入特別提款權貨幣，2016 年深港通開通，令香港金融市場的實力進一步加強。由於中資金融機構對中國經濟和市場有更多理解，故為香港市場提供新的市場觀點和投資方向。中資金融機構亦已與香港及國際金融機構一起，構成了香港金融體系的有機組成部分。

#### **5. 香港離岸人民幣業務快速發展，兩地金融市場實現互聯互通。**

另一方面，近年香港的離岸人民幣業務和兩地金融市場互聯互通也有了快速發展。香港成為有獨特優勢的人民幣離岸中心。同時，透過鼓勵境外企業使用人民幣對內地直接投資、允許香港金融機構投資內地銀行間債券市場、開闢港資進入內地資本市場的通道，以及開通「滬港通」、「深港通」和基金互認，兩地金融市場實現了互聯互通。

#### **6. 中資企業在香港各行各業佔有重要份額，已成為香港經濟的重要支柱之一。**

目前，中資企業在香港的銀行、金融、保險、航運、石油石化、電信、建築等行業均佔有重要份額<sup>2</sup>。根據香港交易所的資料，截至 2020 年 12 月 31 日，香港中資上市企業有 1,319 家，佔香港上市企業總數的 52%；市值總值為 380,730 億港元，佔香港交易所市值的 80%；每日平均成交額為 878 億港元，佔香港交易所整體成交額的 85%<sup>3</sup>。同時，中資企業亦涵蓋其他各行各業，包括航空、鋼鐵、旅遊、運輸、資訊科技、法律等，已成為香港經濟的重要支柱之一。

---

<sup>2</sup> 香港中資企業協會。2016。《香港中資企業協會 25 週年特刊》，網址 <http://www.hkcea.com/>，2021 年 5 月 26 日下載。

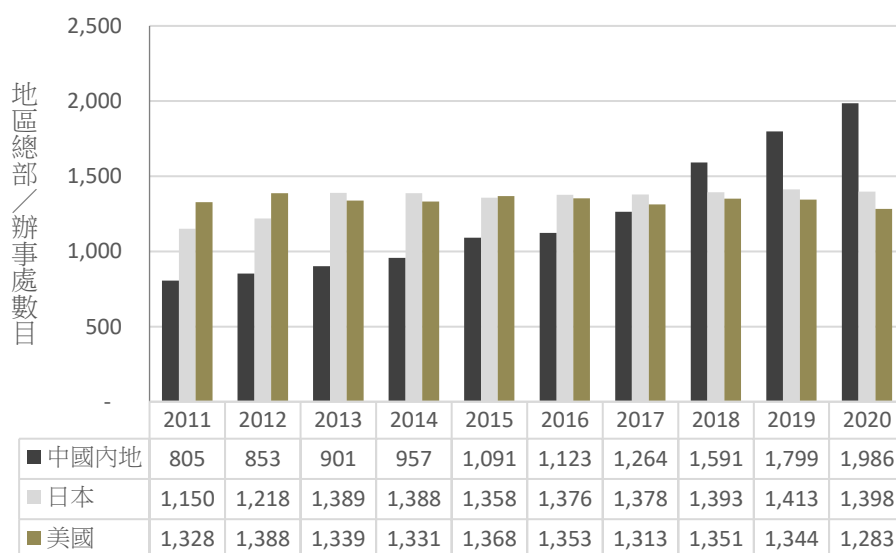
<sup>3</sup> 資料來源：香港交易所網頁，網址 <https://www.hkex.com.hk/>，2021 年 7 月 20 日下載。

### 3.1.2 過去 10 年，在港營運的中資企業數目大幅飆升，保守估計在港僱用員工 90,000 人，不少在港中資企業都有興趣招聘香港青年。

現時，有規模大小各異的中資企業在香港經營業務，並在香港就業市場提供就業職位。

過去 10 年，這些在港營運的中資企業數目大幅飆升。圖 3.1 及圖 3.2 顯示，根據政府統計處的調查，在所有有境外母公司的企業中，母公司在內地的在港企業於 2011 年有 805 家，數目至 2020 年的 10 年間上升 2.5 倍至 1,986 家，佔該類企業的比率由 11.6% 上升至 22.0%<sup>4</sup>。企業數目由第 3 多，躍升至成為所有地區之冠。母公司在日本的在港企業，則由 2011 年的 1,150 家，上升至 2020 年的 1,398 家。至於母公司在美國的在港企業，就由 2011 年的 1,328 家，輕微下降至 2020 年的 1,283 家。情況反映，有母公司在內地的香港中資企業數目，已大大拋離其他香港外資企業的數目。

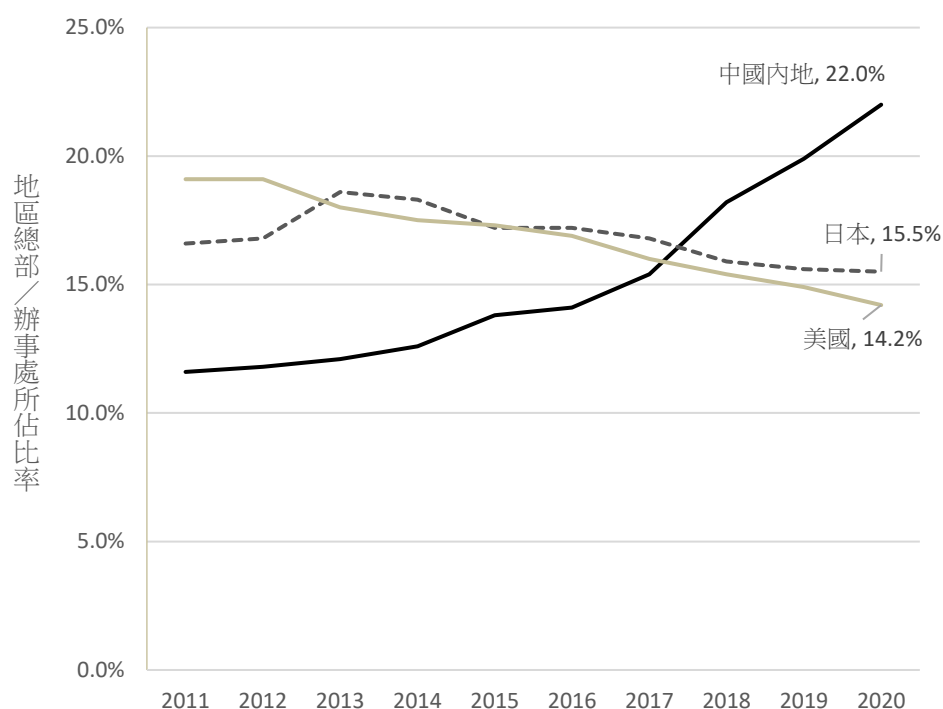
圖 3.1：2011 年至 2020 年母公司在中國內地、日本、美國的地區總部／地區辦事處／當地辦事處數目



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。

<sup>4</sup> 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。

圖 3.2 : 2011 年至 2020 年母公司在中國內地、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。

政府統計處的資料又顯示（表 3.1），這些母公司位於中國內地的地區總部／地區辦事處／當地辦事處，在香港僱用的總就業人數，由 2018 年的 58,000 人，上升至 2020 年的 67,000 人。換句話說，該 1,986 家有母公司在內地的企業，在香港共僱用了 67,000 人。

不過，上述數字仍未包括母公司位於其他地區在香港中資企業、以香港為業務總部的中資企業、內地資本在港收購控股的各類企業，以至內地與香港或全球資本參股經營的企業等。根據香港中國企業協會的數字，截至 2017 年年底，駐港中資企業估計共 4,300 家，在港僱用員工估計約 90,000 人<sup>5</sup>。兩組數據反映了中資企業在香港提供了一定規模的就業機會。

<sup>5</sup> 中國法律服務（香港）有限公司。〈香港中國企業商事調解服務〉，網址 <https://www.chinalegal.com.hk/a-list/14961-cht>，2021 年 4 月 15 日下載。



表 3.1：2018 年至 2020 年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
就業人數總計	58,000	64,000	67,000

資料來源：政府統計處

中資企業在香港營運，有需要在港招聘員工，在招聘香港畢業生上作出了一定的安排，例如在香港辦就業講座、舉辦實習及就業培訓計劃<sup>6</sup>，以至在大學校園舉辦招聘會等。事實上，不少在港中資企業都有興趣招聘香港青年在香港、內地，以至世界各地工作，認為香港青年擁有國際視野和良好的團隊協作能力，在求職時具備一定優勢<sup>7</sup>。有資深內地管理人員亦認同，香港青年擁有語言優勢、有敬業精神、可靠度高，有助中資企業的海外經營與擴張。然而，另一方面，香港青年對內地缺少了解和信任<sup>8</sup>，以致未能掌握相關事業發展機會。

有人事顧問公司亦指，中資企業樂意聘用香港畢業生，尤其願意到內地工作的青年，當中的機會包括管理培訓生。另外，不少企業在金融科技、新產品、技術和醫療管理等領域也設立團隊，對香港畢業生來說具相當吸引力。要增加求職的成功機會，該人事顧問公司指，求職者需具備良好的普通話能力、能與內地客戶建立良好工作關係、了解國情，以至保持謙厚尊重的態度等<sup>9</sup>。

<sup>6</sup> 中國教育留學交流（香港）中心。2019。〈「內地高校香港學生回港從事中資企業工作輔導講座」成功舉辦〉，網址 <https://www.ujobs-mainlandhe.hk/ujob/370836/398469/index.html>，2021 年 4 月 29 日下載。

<sup>7</sup> 新華網。2019 年 10 月 30 日。「在港中資企業提供大量工作崗位 港青冀到內地發展實現理想」，網址 [http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c\\_1125173758.htm](http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c_1125173758.htm)，2021 年 4 月 29 日下載。

<sup>8</sup> 文匯報。2020 年 5 月 5 日。「對目前香港的就業困難與年輕一代國家認同建議」，網址 <http://paper.wenweipo.com/2020/05/05/FK2005050003.htm>，2021 年 4 月 29 日下載。

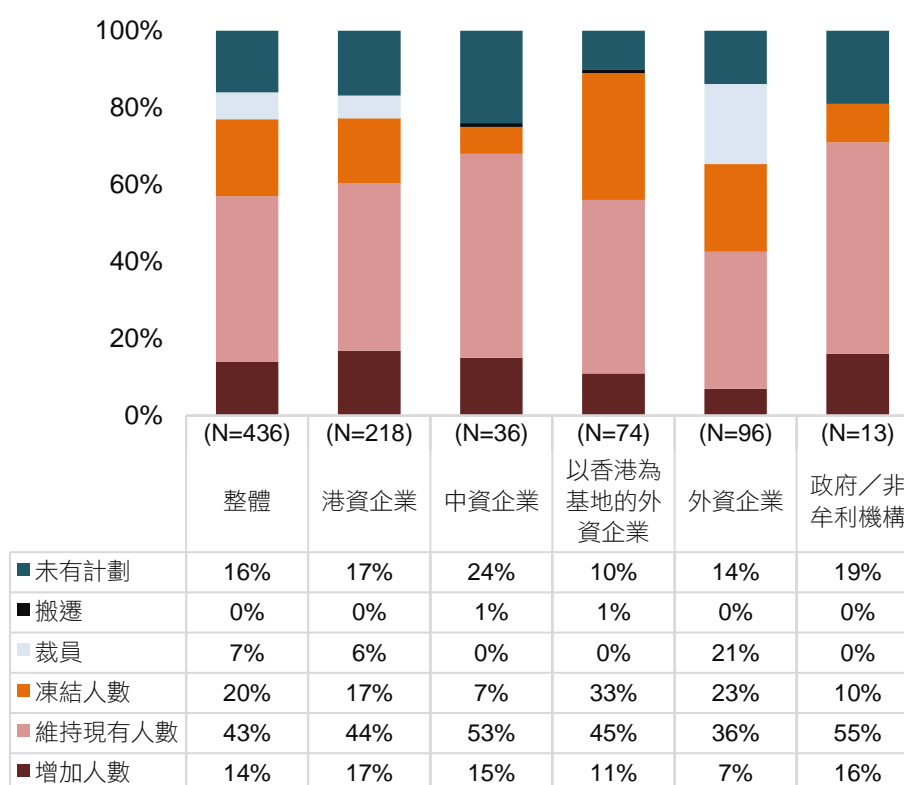
<sup>9</sup> cpjobs。2019。〈【Fresh Grad 求職攻略】想入中資公司 普通話要好〉，網址 <https://www.cpjobs.com/hk/article/【fresh-grad 求職攻略】想入中資公司-普通話要好>，2021 年 4 月 29 日下載。

### 3.1.3 中資企業的薪酬福利機制有競爭力，並能為員工提供累積多元化工作經驗的平台，成為青年的就業機遇。

此外，有調查又顯示，即使在整體經濟情況不理想的情況下，中資企業仍進行一定的招聘計劃，反映中資企業在香港提供了持續穩定的就業職位。

JobsDB 於 2020 年第三季所進行的一項調查就顯示，即使在疫情下，53%的中資企業仍表示會維持目前全職員工數目（圖 3.3），15%表示會增聘全職員工，招聘計劃的進取程度，僅次於政府／非牟利機構<sup>10</sup>。

圖 3.3：招聘全職員工計劃



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

<sup>10</sup> JobsDB. (2021). *Hiring, compensation and benefits report 2021*. Hong Kong: JobsDB.

中資企業對聘用員工有持續需求。因此，有人事顧問公司的調查就反映，在受訪的中資企業專業和管理人員中，60%認為中資企業願以高出市價一成至兩成的薪酬去吸引求職者或留住員工，而70%的求職者也對他們在中資企業的薪酬感到滿意，50%的求職者在加入中資企業時獲得職位晉升，更有70%獲得薪酬待遇提升，反映中資企業提供的薪酬待遇整體不錯。

從求職者的角度，不少中資企業在招聘上確實能提供一定的機遇和吸引因素，令不少香港求職者願意投身其中。首先，中資企業的薪酬福利機制有良好的競爭力<sup>11</sup>，雖然中資的基本薪酬未必及得上外資，但在獎金機制的配合下，薪酬亦很可觀；再加上他們為增加員工對公司的歸屬感而設的各項福利，令中資企業的吸引力大大提升。

舉例來說，中資金融企業通常會將公司淨利的20%至30%用作獎金池，前台的員工或許能透過獎金機制獲得超過1年的基本薪酬，後台的員工亦可獲大半年的基本薪酬。這樣的獎金機制為員工提供了「多勞多得」的額外保障，提升員工在中資企業工作的積極性<sup>12</sup>。此外，中資企業為提升員工對公司的歸屬感，亦設立多項福利，例如有中資銀行為員工提供的醫保福利涵蓋至員工的父母<sup>13</sup>，部分企業亦為有家庭的員工提供額外假期，並向生日的員工發放現金獎勵，在中國節日亦會派發獎金等<sup>14</sup>。

此外，不少中資企業也為員工提供累積多元化工作經驗的平台，增加工作的趣味和多樣性；又透過公司與內地的聯繫，派駐員工到內地學習和交流，以擴闊員工的視野。

例如，有中資電訊營運商拓展新業務，與電子產品供應商合作推銷產品，員工需與供應商協調測試新產品，藉此提供創新的工作平台予員工，使他們能「寓工作於娛樂」，並從中不斷學習提升自我<sup>15</sup>。此外，有中資企業在港聘請實習生進行對外聯絡，當中有機會被派駐內地城市，

---

<sup>11</sup> 新華網。2017年2月24日。〈中資金融企業在港競爭力提升 日益獲港人青睞〉，網址 [http://www.xinhuanet.com/2017-02/24/c\\_1120526996.htm](http://www.xinhuanet.com/2017-02/24/c_1120526996.htm)，2021年6月9日下載。

<sup>12</sup> 崑崙策。2015年9月5日。〈為什麼越來越多香港金融從業者放棄外資投奔中資金融機構？〉，網址 <https://www.kunlunce.com/ssjj/fl1/2015-09-05/12332.html>，2021年6月8日下載。

<sup>13</sup> 同上

<sup>14</sup> AM730。2014年4月28日。〈中資銀行六妙法留住員工〉，網址 <http://archive.am730.com.hk/column-204472>，2021年6月8日下載。

<sup>15</sup> CTgoodjobs。2020年12月21日。〈中國移動香港創新業務 讓員工實現寓工作於娛樂〉，網址 <https://www.ctgoodjobs.hk/article/中國移動香港創新業務-讓員工實現寓工作於娛樂/1228-22325>，2021年6月10日下載。

以加強他們對內地電商業務的認識<sup>16</sup>。這些例子均顯示，部分中資企業為員工提供更多元的平台，使他們不必被局限在辦公室內做重複性的工作，而是獲得更新穎的工作體驗。

## **3.2 香港青年到中資企業發展的挑戰**

### **3.2.1 具內地背景的員工在中資企業的競爭力日漸提高，成為香港青年到中資企業發展的一大挑戰。**

雖然中資企業有興趣招聘香港員工，而香港青年也有獨特的競爭優勢，但他們面對一定的就業挑戰。當中比較明顯的挑戰，是具內地背景的員工的競爭力正日漸提升。

由於中資企業的管理層和客戶大部分為內地人，在語言和文化上，具內地背景的員工相較香港員工更容易與客戶和上司溝通。加上隨著內地人出國留學的機會增加，其國際視野和經驗日漸豐富，其專業能力和競爭力正逐步提升。

有獵頭公司指出，現時內地員工、香港員工和其他國籍員工在香港投資銀行內的比例分別是 60%、30%和 10%，內地員工的比率較 20 年前的 15%高出 4 倍，顯示內地員工的競爭力有所提升。此外，有投資銀行家表示，中資的投資銀行，以至會計師行和律師行，聘用內地員工的比例亦愈來愈高，指香港市場主力做內地生意，但內地人對於不標準的普通話會感到有隔膜<sup>17</sup>。

隨着內地青年的專業能力的提升和語言上較大的契合度，他們在中資企業的競爭力和認受性亦逐漸增高，形成香港青年到中資企業就業的一大挑戰。

---

<sup>16</sup> 香港經濟日報。2017 年 10 月 30 日。〈阿里巴巴請 80 香港實習生 過來人：被五湖四海的普通話口音嚇一跳〉，網址 [https://inews.hket.com/article/1935805/阿里巴巴請 80 香港實習生 %E3%80%80 過來人：被五湖四海的普通話口音嚇一跳%E3%80%80](https://inews.hket.com/article/1935805/阿里巴巴請80香港實習生%E3%80%80過來人：被五湖四海的普通話口音嚇一跳%E3%80%80)，2021 年 6 月 10 日下載。

<sup>17</sup> 東方日報。2020 年 10 月 13 日。〈投行聘港人佔比驟降〉，網址 [https://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20201013/00202\\_010.html](https://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20201013/00202_010.html)，2021 年 6 月 9 日下載。

### 3.2.2 雖然中資企業在香港提供不少就業和事業發展機會，但在香港招聘時面對員工文化不契合的問題，是青年在中資企業就業的另一項主要挑戰。

香港青年在中資企業發展事業的另一項挑戰，是文化差異的問題。

JobsDB 的調查顯示，部分中資企業在吸納全職員工的情況方面未如理想。在會維持或增加聘用兼職或臨時員工的企業中，30%表示，他們這樣做的原因是聘用符合要求的全職員工有困難。該項調查又顯示，相比起港資及外資企業，中資企業用以吸引應徵者的措施（表 3.2），更著重薪酬（58%）、良好的發展機會（23%）和企業的市場地位（21%）；反之，中資企業比較少強調企業的正面文化（11%）和工作穩定性（11%）。

表 3.2：不同背景的企業用以吸引應徵者的措施

	整體	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	38%	35%	58%	40%	37%	29%
工作環境／設施良好	37%	34%	37%	50%	26%	72%
工作地點	30%	28%	23%	30%	39%	10%
同事關係和諧	29%	34%	20%	19%	28%	36%
推廣工作與生活平衡	28%	24%	25%	30%	36%	23%
企業的正面文化	27%	26%	11%	38%	25%	41%
工作穩定性	21%	22%	11%	22%	19%	32%
良好的發展機會	15%	16%	23%	10%	15%	4%
額外福利	13%	13%	13%	8%	18%	8%
良好管理質素	13%	17%	19%	9%	5%	16%
企業的市場地位	11%	6%	21%	19%	13%	0%
有效率的招聘程序	8%	8%	7%	6%	12%	0%
企業聲譽	6%	4%	7%	6%	5%	29%
推動企業社會責任	2%	4%	1%	*	*	0%
<b>N</b>	<b>436</b>	<b>218</b>	<b>36</b>	<b>74</b>	<b>96</b>	<b>13</b>

\* < 0.5%

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

人事顧問公司的調查亦反映，仍有 44% 中資企業難以留住員工，當中最普遍的原因（表 3.3）是文化契合度（72%），而中資企業在香港招聘時面臨的最大挑戰是文化不契合（94%）。事實上，求職者入職中資企業最關心的首兩個問題（表 3.4）是管理風格和方向（24%）和文化契合度（17%）。至於曾經在中資企業工作過的受訪者中，有 63% 認為管理方式有待改進，68% 期待在溝通和戰略方面更具透明度<sup>18</sup>。

<sup>18</sup> Michael Page。2021。〈中資企業新浪潮〉，網址

<https://www.michaelpage.com.hk/content/chinas-new-wave-hits-hong-kong-zh/>，2021 年 4 月 13

表 3.3：求職者離開中資企業的最普遍原因

離職原因	受訪者比率
文化契合度	72%
薪資與預期不匹配	67%
獲得更好的崗位／條件	56%

資料來源：Michael Page。2021。〈中資企業新浪潮〉，網址 <https://www.michaelpage.com.hk/content/chinas-new-wave-hits-hong-kong-zh/>，2021 年 4 月 13 日下載。

表 3.4：求職者入職中資企業最關心的問題

離職原因	受訪者比率
管理風格和方向	24%
文化契合度	17%
工作期望	13%

資料來源：Michael Page。2021。〈中資企業新浪潮〉，網址 <https://www.michaelpage.com.hk/content/chinas-new-wave-hits-hong-kong-zh/>，2021 年 4 月 13 日下載。

情況反映，雖然中資企業在香港提供不少就業和事業發展機會，但其企業文化與香港求職者和僱員所期望的職場文化之間存在落差，令部分符合條件的就業者對選擇在當中就業抱遲疑態度。

從求職者的角度，一家企業的文化對工作成就感和事業發展有很大的影響。與外資和港資企業比較，一般求職者會認為中資企業薪酬較佳、辦公室環境舒適，但盛行加班文化、管理模式強調由上而下，而且升遷機制較不透明<sup>19</sup>，可能令重視創意、溝通和工作與生活平衡的香港青年難以適應。

舉例來說，有人事顧問公司指出，中資公司十分注重下屬與上司的等級差別，這點從老闆要求員工以「（姓氏）+ 總」而非直接以名字稱呼自己可以體現出來。另一人事顧問公司亦表示，部分中資企業管治作風較家長式，要求員工完全服從上司，而上司亦有權責罵甚至因小事而辭退員工<sup>20</sup>。這些文化對於階層觀念較輕的香港青年而言或較難適應。

日下載。

<sup>19</sup> Compass Offices。2019。〈MNC 公司 vs 中資、港資公司，企業文化大不同〉，網址 <https://www.compassoffices.com/zh-hant/about-us/blogs/mnc-公司-vs-中資、港資公司，企業文化大不同/>，2021 年 4 月 12 日下載。

<sup>20</sup> 晴報。2015 年 7 月 29 日。〈秘書呻中資公司難適應〉，網址 <https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/1584370/秘書呻中資公司 難適應>，2021 年 6 月 8 日下載。

此外，亦有中資員工指應酬文化在中資金融業中十分常見，指飲酒是與客戶建立良好關係的捷徑，而好酒量是銀行家身分的象徵<sup>21</sup>。因此，香港青年在投身中資企業，尤其是金融業時，需適應他們濃厚的應酬文化，並要有花不少時間在應酬客戶上的心理準備。

### **3.2.3 文化差異是所有企業向外拓展普遍面對的問題，而且是在外地直接投資的主要文化風險；跨文化管理方法可預防和解決文化衝突引發的危機，以減低投資風險，並真正吸收人才。**

企業在境外經營而面對文化差異問題，其實並非中資企業在香港經營獨有，而是任何地方的企業向外拓展普遍面對的問題。學術界對企業文化亦有廣泛的討論。其中荷蘭心理學家 Hofstede 以跨國研究為基礎，以 6 個不同的維度來解釋文化差異<sup>22</sup>：

1. 個人主義與集體主義 ( Individualism Vs. Collectivism ) :  
著眼於個人還是集體的利益
2. 權力距離 ( Power Distance ) :  
人們對社會或組織中權力分配不均的接受程度
3. 不確定性規避 ( Uncertainty Avoidance ) :  
對事物不確定性的容忍程度
4. 事業成功與生活品質 ( Achievement Vs. Nurturing Orientation ) :  
追求物質還是強調人際和諧關係
5. 長期導向與短期導向 ( Long-term Vs. Short-term Orientation ) :  
一個族群對長遠利益和短期利益之間的權衡
6. 放任與約束 ( Indulgence Vs. Restraint ) :  
人們對控制自身的欲望的意圖

華人文化均普遍被認為受儒家文化所影響。有學者曾根據 Hofstede 解釋文化差異的維度，對內地、香港及台灣 3 地的企業文化進行比較研究<sup>23</sup>，指出雖然 3 地都是華人社會，企業管理層在管理實踐上均顯現長期導向和傾向集體主義，但在管理風格上仍出現一些差異。

---

<sup>21</sup> eFinancialCareers。2019 年 1 月 23 日。〈「我在香港一間中資銀行工作。每個星期我都有三晚與客戶喝威士忌」〉，網址 <https://www.efinancialcareers.hk/news/2019/01/drinking-culture-chinese-banks>，2021 年 6 月 10 日下載。

<sup>22</sup> 陳曉萍。2010。《跨文化管理》。台北：華泰文化。

<sup>23</sup> Lee, Y. (2013). Managerial philosophy of Chinese CEOs in modern business: A cross-cultural study. *Review of Applied Management Studies*, 11: 54-63.

研究指出，中資企業的管理層在建立商業願景、領導風格和持份者管理上相對較強調科層和權威，優先考慮忠誠和禮節。當中的主要管理策略環繞競爭、自信、國際化、目標為本、價值創造、挑戰和冒險態度、創造和創新、團隊，以及有效溝通。

港資企業方面，亦強調科層，但較為彈性。港式的領導普遍傾向採用「積極不干預」的原則去包容個人差異及鼓勵創意創新。雖然香港管理人員亦會應用到儒家的忠誠、正直等精神，但成功的管理實踐還包括全球視野、將挑戰轉變為機會、建立企業文化和價值、推動全方位品牌管理、務實和理性的業務策略、有效溝通、團隊工作、強調仁慈和利他，並實踐以人為本和期望管理。至於台資企業的管理風格，則較重視謙虛溫和、人性化和關懷等元素。

另一項有關華人企業管理文化的研究<sup>24</sup>就指出，華人企業大多深受傳統中國文化的影響，其中以集體主義、強調階層，和重視建立關係的影響最為深遠，使現代華人企業盛行權力差距大、家長式管理手法和注重應酬等企業文化和特色。研究指內地與香港同樣是受到傳統中國文化影響的華人社會，但由於歷史原因，香港處於中西文化的交匯，使香港發展出融合西方商業理論和中國文化的獨特管理文化。

近年，在「一帶一路」的戰略下，中資企業「走出去」的步伐加快，不同地域文化衝突引發的企業管理問題成為亟待解決的問題。有內地學者探討了東西方企業管理文化的差異以及中資企業跨文化管理的現狀，提出中資企業跨文化管理模式與策略，認為中資跨國企業應該樹立跨文化管理的理念，重視多元文化的共存與發展，運用跨文化的管理方法來預防和解決文化衝突引發的危機<sup>25</sup>。

同時，有其他內地學者又認為，文化差異是企業在外地直接投資的主要文化風險，當中與語言、宗教信仰、法律淵源等因素的差異有關，而價值觀在其中起著隱性和具影響力的作用。該分析認為，中資企業應因應投資地點的文化風險大小而採取不同文化主導的投資策略，在選擇商務語言、尊重當地宗教信仰和文化習俗，和減低法律風險等方面作出調節，以減低投資的風險，令業務順利進行<sup>26</sup>。

---

<sup>24</sup> Pun, K. F., Chin, K. S., & Lau, H. (2000). A review of the Chinese cultural influences on Chinese enterprise management. *International Journal of Management Reviews*, 2(4): 325-338.

<sup>25</sup> Chen, Y., & Wang, F. (2019). Cross-cultural Management of Chinese Enterprises: A Review of the Literature. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 677(2019) 042071

<sup>26</sup> Dang, L., & Zhao, J. (2020). Cultural risk and management strategy for Chinese enterprises' overseas investment. *China Economic Review*, 61(2020) 101433.



中資企業本身亦一直關注在境外發展時的管理和聘用文化問題。舉例說，有中資企業高層撰文關注中資建築企業在香港的屬地化管理問題，指出企業除了要適應香港的法律法規要求外，還應適應香港的管理文化、制度和經驗，適當吸收香港的文化特點，以至履行企業社會責任等，才能真正吸收人才，並提升企業品牌形象<sup>27</sup>。

### **3.3 受訪專家、學者對青年在中資企業發展事業的看法**

綜合受訪中資企業代表和學者的訪問，以下歸納他們對香港中資企業的事業發展機會、企業文化，以及香港青年競爭力的看法。

#### **3.3.1 香港中資企業的事業發展機會**

- 1. 中資企業因其規模擴充的趨勢，企業對職位的需求上升，當中包括不同類型和學歷背景的職位，為香港青年帶來不少職位和機會。然而，社會環境令中資企業對青年的吸引力不高，部分企業在招聘時出現一定困難。**

近年，中資企業在香港迅速擴張，無論國有企業或民營企業，在香港都有不錯的發展，亦因此有相當的職位需求。

當中，擴張急促的金融業對職位的需求特別大，並以高端人才為主。由於不少中資企業在香港發展的歷史不長，有受訪企業代表認為，很多中資企業仍在快速發展的階段，業務進取，即使 2020 年經歷新冠病毒疫情，亦無阻發展。因此，無論在招聘前、中、後台員工，或員工在企業內部發展方面，青年人都較容易獲得機會。

在專業或專門範疇上，除了企業所屬的業務範疇外，企業對其他專門範疇的職位亦有需求。舉例說，上述受訪者就表示，除了金融業的專業員工外，他們也在物色有生物醫藥背景的人才，以協助相關業務的投資。另一名受訪金融企業代表亦表示，該企業的發展非常迅速，今年已增聘了十多人，有一定的入職機會。而且因應公司收購項目，除了對金融專業員工有需求外，也會在香港招聘管理職位。

---

<sup>27</sup> 陳惠君、寧少晨。2014。〈中資建築業在香港的屬地化管理〉，《國際經濟合作》，2014年06期，頁82-86。

「中資企業更有活力，是因為在快速發展階段，青年人特別容易獲得機會。我們不只看資歷，只要有能力，很快便給你上升機會；所以更適合想快速成長、得到機會的青年。我們的人員招募需求很大，去年年底有 103 名員工，今年年底計劃有 170 人，增量 70%，當中希望最少一半在香港招聘。我們還有財富管理業務，建立了香港財富中心，及前陣子剛成立的創新財富部，都是今年大力擴張的計劃。其他業務包括投資銀行、資管，都有招人需求；中、後台人員需求亦會有一些增加。」

（王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁）

至於其他行業方面，部分也出現了中資企業急促發展的情況，令企業對職位需求上升。有受訪的中資企業人力資源經理表示，該企業每年都招聘過百名員工，而 2020 年的疫情不單沒有令業務倒退，反而因業務涉及科技元素，令服務需求上升，現時仍有過百空缺。他們的職位需求涉及不同學歷背景，也包括不同範疇如管理、專業技術、銷售、行政等多方面。他又指，疫情令內地與香港未能通關，使部分內地員工離職返家。另一方面，香港的社會環境發展，令部分香港員工離港移民，或不願留在中資企業就業，變相令人力需求更趨緊張。

另一名受訪的人力資源經理亦表示，公司在疫情下的業務不錯，故不同學歷背景和不同類型的職位仍有需求。他同樣提到，招聘困難的其中一個因素，是中資企業對香港青年吸引力不高。這點值得關注。

「我們工種比較多，有些是前線銷售人員，有些是後勤技術人員，當然亦有些是負責行政、財政等工作。公司看好香港，每年都再擴展業務，所以會加一些新的 head count，也有一定的流失率，兩方面加起來每年都會招聘最少 200 至 300 人。不同學歷都會聘用，中五、預科、本科、碩士，而且每年都會訓練一群管理培訓生去做部門未來的中堅份子。在疫情下，我們沒減少招聘，業務沒特別受影響，反而多了生意。」

其實我們在社會事件時已走了一批人，疫情下又走了另一批人，主要是一些內地人，他們長期與家人分隔兩地，近期又有些員工因移民而流失。另外是政治取向，我們新近聘請大學生，很多都可能因為我們是中資企業，寧願不工作都不來。」

（大型中資企業人力資源經理 B）

「公司有為青年分別開設專業及初級職位。例如每年聘請數十名

大學畢業生，並協助他們獲取專業資格；另外，每年也吸納 10 多 20 名較低學歷的中學畢業生或沒有高級文憑的學生。此外，公司也有不同類型的職位，包括其他專業、總務、項目管理人員等，均可讓青年申請。在疫情下，我們的招聘情況不差。但現時有兩個原因令我們遇到招聘困難，一是現時是行業的蓬勃期，人手不足，招聘方面較為困難；二是因為我們是中資公司，對香港青年不太有吸引力。」

(大型中資企業人力資源經理 A)

## **2. 仍在擴張階段和職位需求較大的中資企業，普遍能提供較高薪金，職位穩定性一般也較高；員工亦有機會參與新項目或大型項目，累積豐富的工作經驗，有助日後發展。**

在聘用條件和發展機會方面，由於不少中資企業都在擴張階段，職位需求較高，故薪金一般較同行為佳。以受訪的企業為例，普遍指他們所提供的薪金為市場中上水平，部分更能根據優秀的表現而作出較高的加薪幅度；而且他們的職位一般穩定性高，企業不傾向隨便解僱員工，能為員工提供穩定的發展環境。在晉升方面，同樣，仍在擴張階段或本身業務穩健的中資企業，有一定的晉升機會；惟職場競爭激烈，表現出色的員工晉升機會會較高。

此外，在迅速擴張階段的企業，由於公司作風一般較進取，員工有機會參與一些新的項目，或調任到不同部門去汲取經驗，以至調任到母公司去了解內地的運作。在一些大型企業中，業務一般較穩定，員工有機會參與大型項目，累積相關經驗。

「我們的薪金跟同行相比一定較好，穩定性必定更好，我們沒裁員，因為仍在擴張。」

(大型中資企業人力資源經理 B)

「公司的薪金在中上水平，而近期比較缺人，空缺職位超過 1,000 個。公司不會隨便辭退員工，工作穩定性較高。晉升機會亦比較高，有員工於公司工作 3 年多便獲晉升。公司亦會派同事到不同地區工作，只要當地有職位上的需要。香港的發展前景不差，工作機會及經驗累積的機會都較高。同事入職既能發展專業，也能參與大型項目。此外，公司亦會派員工到其他專業的企業做交換生，實習交流。」

(大型中資企業人力資源經理 A)

「在薪酬上，我們每年也有年度檢視，有調整機會。特別優秀的人才會有較高的加薪比例；如果幫公司拿了很好的項目，在適當的時機會有晉升。只要能展現自己，上升的通道是打通的。如果同事有興趣，能力又適合的話，可調任到母公司旗下任何企業。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。我們與內地有聯繫，同事可以了解公司在內地的文化，這對員工很有吸引力。

培訓方面，也是多元化的，有業務本身的培訓，有公司層面的，也有針對管理培訓生的，也有請外僱的行業裡的人做產品培訓。培訓有積分排名，1年下來，積分較高的員工有獎勵。」

(王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁)

### 3.3.2 香港青年在中資企業就業的情況

1. 受訪中資企業均願意聘用香港員工，企業指招聘時按條件而非背景作出考慮，香港青年的優勢在英語會話能力、國際視野和良好的專業態度；但他們的穩定性和勤奮度較低，亦不太善於與內地客戶打交道，這些方面均影響其就業競爭力。

在中資企業聘用香港員工的情況方面，受訪企業均表示，大部分在港職位均由香港員工擔任。

有受訪企業代表表示，他們多數會在香港聘用員工，不會直接聘用在海外畢業的非香港畢業生，因為這涉及到申請工作簽證。他們主要在港透過不同渠道去招聘員工，例如招聘廣告、校園招聘會、實習及獵頭公司等。在錄用方面，主要是按應徵者的條件而非背景去作出考慮，整體香港員工約佔6成。

另外兩名受訪人力資源經理亦指，雖然公司小部分核心員工由內地母公司派到香港，但大部分在港的員工均屬香港人，亦有在港招聘管理培訓生。他們表示，只要能滿足職位的條件，在面試中表現良好，便有機會獲錄用，他們不會有傾向要錄用香港人還是內地人，反映香港青年仍有不錯的機會獲錄取。

「直接海外畢業的不會聘請，因為要做工作簽證，基本上也是在香港本地畢業的。也有些是在海外畢業，但已在香港工作一段時

間。公司不會刻意區分本地還是內地青年，都是按他本身的條件決定聘請誰。公司的香港本地員工較多，整個公司氛圍都較本地化。」

(王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁)

「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)

「內地申請來的員工是有的。一些是本身在集團在內地的公司工作，因為他們熟悉公司的產品、文化、體系，有特別的特質，我們就會透過優才計劃申請他們來港；另一些是在香港聘請的。不過，現時 9 成員工都是香港人。在招聘上，內地人或香港人是沒有分別的，我們請管理培訓生都是經過相同的過程，只是可能內地的高材生在面試中表現得好些、積極些，取錄的比率便較高。」

(大型中資企業人力資源經理 B)

在香港青年的優勢上，受訪者多認為，香港青年普遍英語會話能力較強、較具國際視野、熟悉香港市場和文化；他們亦普遍認為香港員工較重視原則和制度，並具有良好的專業態度。不過，與內地年輕員工相比，香港年輕員工穩定性和勤奮度較低；書寫能力、人脈和跟內地客戶打交道的能力較弱。假如這些方面能進一步改善，將有助提升其競爭力。

「香港青年英語會話能力較強，但撰寫英文文件方面不及內地青年。資料搜集方面，香港青年比較優勝，他們較有國際視野，內地青年比較只搜集內地資料。內地青年較願意到不同地方工作，香港青年對於工作地點比較挑剔。香港同事會較多提及工作及生活平衡，不願加班；內地同事較為勤奮。這或因為內地同事離鄉別井來港，整個家庭於內地，在港沒有其他牽掛，到港是專心為了升職、加薪。」

(大型中資企業人力資源經理 A)

「首先，香港青年對本地文化很了解，有些受海外教育，也較融入外地文化，我們本來就是建基於香港，熟悉香港文化很有幫助。第二是香港的員工跟本地和海外客戶打交道也有優勢。第三是香

港員工很專業，即使已辭職，仍會堅持做好到最後一天。只是現在很多業務在跟內地客戶做交易，或替內地客戶做資產配置，相比內地人，香港員工在內地的交流上需要多互相了解學習。」

(王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁)

「香港少部分青年未必處於一個工作穩定的狀態，例如我們曾經接收過一些履歷表，當中一些年輕應徵者平均約 9 個月至 12 個月轉工 1 次，這反映出部分香港青年缺乏清晰的職業規劃。中資公司較看重員工的穩定性與忠誠度，希望員工能於公司穩定發展下來。可取之處是，香港青年較具國際視野，教育背景能幫助他們熟悉及快速掌握各種法規和規範。」

(中資金融企業人力資源經理 C)

有曾在香港任教多年的受訪學者表示，時代已改變，現時內地青年與香港青年同樣可到外國就學和就業，能接觸國際間不同的文化、語言和技術，所以內地青年與香港青年之間的距離已拉近，香港青年的優勢相對減弱。她指出，過往的中資企業因香港青年的優勢和專業態度，更願意聘用他們；雖然現時中資企業仍喜歡香港青年的部分特性，但這些特性並不特別吸引。她認為，香港青年應摒除對國家的偏見，才有更佳的發展機會。

「我 20 多年前來香港時，香港學生更勇於表達、不太複雜。中資企業喜歡這種特性和專業性，以及香港人的工作態度，所以從前的中資企業更願意聘用香港人。現時中資企業仍喜歡香港青年的一些特性，但他們應摒棄對國家的偏見，承認香港是中國的一部分。現時內地青年同樣可到外國就學或就業，接觸國際、語言和技術，所以香港人的優勢逐漸減少。」

(富萍萍教授／諾丁漢大學商學院(中國)組織行為學教授)

2. 部分香港年輕員工未必適應中資企業的企業文化，包括工作與生活融合、強調團隊精神、由上而下的管理模式等。企業可將本身文化與業務當地文化融合、多與員工溝通，並舉辦員工活動去作出調和；員工亦可多了解自己的角色定位、調節自己的心態，並選擇適合自己的企業去發展。

香港中資企業來自內地，當中的企業文化、管理和工作方式，與同時受中西文化影響的香港青年未必能配合。香港青年在中資企業內工作，或會出現文化上不協調的地方。

整體來說，中資企業通常會使用中文文件，部分溝通需要使用普通話，尤其是與內地同事或與內地管理層溝通時。受訪企業代表又提到，因內地的競爭大，有內地背景的青年在香港工作，普遍比較拼搏；而且部分人來港的目的就是為了工作，往往將全副精神投入在工作之中，將工作與生活融合，形成一種工作文化。相對而言，香港青年在香港有家人和朋友生活圈子，較重視工作與生活平衡。

此外，受訪企業代表指出，中資企業比較重視團隊精神，例如他們會組織員工在工餘時間去完成某些活動，僱主或上司亦會邀約員工或下屬吃飯，藉此強化彼此的聯繫，增加員工對企業的歸屬感。然而，香港員工未必習慣這種文化，他們多認為下班後的時間是私人時間，並較希望將自己的私人生活與工作生活分開。

「年輕人現在是在說 *work-life balance*（工作與生活平衡），我們用一個詞是 *work-life integration*（工作與生活融合），沒說放工不放工，因為我們始終是拿住手機就可以工作的，沒完全可以放工的，有事要照樣回覆。」

（大型中資企業人力資源經理 B）

「內地的求職者多於工作空缺，每個人也很有競爭意識；香港人工作機會較多，也較重視 *work-life balance*。對於目前處於高速發展的公司來說，會覺得如果大家願意花多些時間在公司會更好。不過雖然公司是很進取，但我們不要求同事『996』<sup>28</sup>。」

（王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁）

---

<sup>28</sup> 「996」工作制，是指一種「早上 9 點上班，晚上 9 點下班，每周工作 6 天」的工作時間制度。

「我們公司比較喜歡建立一些較大的項目，如義工制度等。每個項目都比較有目標，向著較大的方向進發。中資公司比較喜歡全部員工出席活動。」

(大型中資企業人力資源經理 A)

「中資公司注重企業文化建設，公司會於下班後或週末期間舉辦不同聚餐、團建及聯誼活動，希望透過這類型活動增強員工的歸屬感及增進工作關係，故此非常鼓勵員工踴躍參與。而香港員工較著重下班後的私人空間，需要較長時間才能適應這種公司文化。」

(中資金融企業人力資源經理 C)

在管理作風上，內地習慣與香港習慣有別，內地較強調權力差異。有受訪人力資源經理承認，新近由內地派來香港的管理人員較少聽取下屬意見，傾向由上而下的管理模式，或未能掌握香港市場的具體情況。但另有受訪者指出，近年全盤由上而下的管理作風改變了不少，管理層明白與員工溝通的重要性，只要大家互相尊重不同的價值觀，文化差異問題是可以解決的。此外，有受訪者提醒明白角色定位的重要性，表示香港員工在企業內工作，主要是輔助管理層在香港發展。只要接受這種定位，這方面的文化差異不難接受。

「工作文化是有差異的，因為領導說甚麼就是甚麼。我們的高層較好，較願意聽下屬聲音。但當然他們有時有些做法，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)

「香港人對於中資公司的管理模式，都有概定印象，例如由上而下的管理模式，較少聆聽員工想法。但我所接觸的中資公司，管理層都為年輕管理團隊，樂於聽取員工想法及意見，並非大眾所想的情況。」

(中資金融企業人力資源經理 C)



「香港同事了解到需要輔助內地同事晉升到相關職位。香港同事大多是提供意見為主，不是主要決策者。若同事由其他公司轉到我們公司任職項目經理，會有較大的不習慣。」

(大型中資企業人力資源經理 A)

在處理文化差異上，有受訪企業代表認為，文化差異是正常的，員工可主動跟主管溝通，解決當中的具體問題。而企業方面，亦會將本身的文化與業務當地的文化融合，務求做到切合企業理念，同時起用到合適的人才。有受訪人力資源經理認為，企業與員工皆可作出努力去改善相關問題，企業的人力資源部可發揮作用，在企業與員工之間作出調和，例如舉辦活動融合員工；而員工亦應調節自己的心態，嘗試適應。

受訪學者則認為，中資企業的企業文化並非只有一種，有些企業制度較不透明，亦有些制度比較透明的企業，香港青年可選擇適合自己的企業去發展。進一步而言，青年人可以有技巧地對所屬的企業作出影響。

「即使是在北京或上海長大的人，也會有文化差異，內地和香港自然也會有文化差異，但不會影響大家正常工作。差異只在表達上，香港同事較含蓄，有意見或不滿不會直接說；內地同學較直接，會直接說。每家企業有不同的文化，但落地到不同的城市，仍會融入當地文化，不會跟當地文化起太多衝突；但如果全跟當地文化，公司發展起來也會有問題。我們有『Glocal』的概念，是 global 加 local，既要有全球視野，也要用本地人才。」

(王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁)

「我們盡量做不同的活動去令香港青年覺得在這裡不止是工作，還可以達到其他目標，並嘗試做很多工作令他們感到多元化和有包容性。有一批人接受，但不是每個人都接受。其實青年人需要調整自己，我相信每間公司都總有好和沒那麼好的地方，只有適應或不適應，沒好和壞之分。」

(大型中資企業人力資源經理 B)

「部分中資企業制度不透明，但不是所有中資企業皆如此，香港青年可選擇適合他們的企業。他們亦可更主動影響公司，可有技巧地作出影響，或靜待公司作出改變。」

(富萍萍教授／諾丁漢大學商學院(中國)組織行為學教授)

### 3.3.3 受訪者對青年在中資企業發展事業的建議

受訪者普遍認為青年人不需對自己的事業發展作出限制，應以開放和共融的態度多作嘗試。若有興趣，可於在學時參與相關企業實習計劃，並增強普通話能力和人際溝通等軟技能，以提升競爭力。

中資企業在香港提供的就業機會愈來愈多，有受訪者認為，香港青年不妨考慮這些機會，不要限制自己的選擇，以增加自己的經驗和體驗為前題作出嘗試。在心態上，也應持開放態度，以共融和合作去獲取更多機會。受訪學者就認為，香港青年應培養對國家的歸屬感，讓文化差異問題變得更易處理。

「我認為青年人不要太執著於公司的背景。若青年人自我設限，便會流失了一個工作和體驗的機會。香港青年需要調整個人心態，為開闊自己的眼光著想。」

（中資金融企業人力資源經理 C）

「現時整個世界來說，中國和美國已是最大的強國，中國只會愈來愈多機會，若香港青年只覺得香港有優勢，便會愈來愈被內地青年所取代；香港青年應要思考如何共融，用合作模式會較好。」

（大型中資企業人力資源經理 B）

「香港青年應要思考他們的目標，培養對中國的歸屬感。若香港青年能做到此，兩地青年的差異便很容易處理。」

（富萍萍教授／諾丁漢大學商學院（中國）組織行為學教授）

在具體提升機會的方法上，有受訪者建議，有興趣的青年人可於在學時參加中資企業的實習計劃，一來可看看企業是否適合自己，二來可開闊眼界，三來亦可提高被實習企業錄用的機會。

在能力方面，受訪者就普遍認為青年人應仔細地鍛鍊好普通話，以及多了解內地的文化，包括流行文化，因為這有助人際間的溝通。同時，青年人應持續增值自己，雖然香港青年在國際視野及專業知識和態度上有優勢，但在軟技能方面則有欠理想，可在人際溝通和社交方面加以提升，以增強自己的競爭力。

「學生可參與多些實習計劃，中資公司亦樂於開辦工作實習計劃。公司傾向用人唯才，政治上的考量不是首位，人力資源部致力在兩者之間取得平衡。」

(大型中資企業人力資源經理 A)

「一是學好普通話，對工作交流有幫助。二是多了解內地文化，例如看內地的電視劇或多去旅遊。參加實習也可以。其實各部門也在招實習，如果表現好，可以招為管理培訓生。」

(王潔女士／復星恆利證券有限公司助理行政總裁)

「在中資公司工作，能夠擴闊自己的眼界，對事業發展有幫助。我認為香港青年需要把握機會增值自己，尤其在軟性技巧如人際關係、溝通及社交能力等方面。」

(中資金融企業人力資源經理 C)

### 3.4 小結

綜合本章的資料和訪問，中資企業在香港經過了多年的發展歷程，由改革開放前的貿易窗口公司、將融資重心放在香港，至今成為香港金融體系的有機組成部分，並在香港的銀行、金融、保險、航運、石油石化、電信、建築等行業佔有重要份額，其發展亦涵蓋航空、鋼鐵、旅遊、運輸、資訊科技、法律等各行各業，已成為香港經濟的重要支柱之一。

過去 10 年，在港營運的中資企業數目大幅飆升，根據政府統計處的數字，單單計算有母公司在內地的在港企業，便由 2011 年的 805 家，增加至 2020 年的 1,986 家，在 10 年間上升 2.5 倍，佔該類企業的比率由 11.6% 上升至 22.0%，數目亦大大拋離其他有母公司在外地的企業數目。加上其他類型的中資企業，至 2017 年年底保守估計共 4,300 家，在港僱用員工共 90,000 人。

這些中資企業在香港營運，並有興趣在港招聘員工，為香港青年帶來不少就業機遇。雖然不同規模和行業的企業情況各異，但普遍而言，因為很多香港中資企業仍在擴充階段，對不同類型和學歷背景的職位需求上升，而且普遍能提供較高的薪酬待遇，其職位穩定性亦普遍較高，企業不傾向隨便解僱或裁減員工。

同時，在擴張中的中資企業，亦有較大機會在其業務中推出新的項目或大型項目，令相關員工有機會參與其中，累積多元化和豐富的工作經驗，有助他們日後的發展。

然而，香港青年到中資企業發展仍面對一定的挑戰。首先，人事顧問公司和受訪企業代表均提到，現時具內地背景的員工在中資企業的競爭力日漸提高。香港青年的相對優勢在英語會話能力、國際視野和良好的專業態度，但他們的穩定性和勤奮度較低，亦不太善於與內地客戶打交道，這些方面均影響其就業競爭力。

受訪中資企業就強調，他們在招聘時是按條件而非背景作出考慮。受訪者普遍認為青年人不需對自己的事業發展作出限制，應以開放和共融的態度多作嘗試。若有興趣，可於在學時參與相關企業實習計劃，並增強普通話能力和人際溝通等軟技能，以提升競爭力。

另一項主要挑戰是中資企業在香港招聘時面對員工文化不契合的問題。一方面，社會環境令中資企業對青年的吸引力不高，部分企業在招聘時出現一定困難。而更重要的，是部分香港年輕員工未能適應中資企業的企業文化，包括工作與生活融合、強調團隊精神、由上而下的管理模式等。

其實，文化差異是所有企業向外拓展普遍面對的問題，而且是在外地直接投資的主要文化風險。有內地學者認為，中資企業應以跨文化管理方法去預防和解決文化衝突引發的危機，以減低投資風險，並真正吸收人才。

受訪企業亦分享經驗，認為可多與員工溝通，並舉辦員工活動去作改善企業與員工文化融合的情況。而年輕就業者方面，亦可多了解自己的角色定位、調節自己的心態，並選擇適合自己的企業去發展。

## 第四章 青年對在中資企業就業的看法

是次研究進行了一項實地青年意見調查，共成功訪問 520 名 18 至 34 歲的香港在職青年，以了解一般在職青年對在中資企業就業的取向。此外，研究又訪問了 20 名年齡介乎 18 至 34 歲，並曾經或正在中資企業就業的香港在職青年，以深入了解他們的就業經驗、對事業發展和相關機會的看法。本章主要分析調查及個案訪問結果，並闡述如下：

### 4.1 年輕求職者選擇企業的取向

#### 4.1.1 受訪青年求職時主要考慮職位的條件、工作前景、工作性質和工作穩定性，在選擇公司時主要考慮業務性質和公司規模。

調查結果顯示，整體上，青年在求職時會考慮多方面的因素。表 4.1 顯示，當中首要是「薪金／福利」，達 72.5%；其次是「晉升機會／發展前景」，佔 39.6%。部分受訪者則會考慮「工作性質／興趣」，佔 33.1%；同時，31.2% 表示會考慮「工作穩定性」。只有 3.3% 的受訪者在求職時不會考慮任何條件，只求獲得取錄。

表 4.1：搵工時，整體上你最主要考慮邊 3 個條件？（1-9 最多 3 項） N=520

	人數	百分比■
薪金／福利	377	72.5%
晉升機會／發展前景	206	39.6%
工作性質／興趣	172	33.1%
工作穩定性	162	31.2%
工作時間	142	27.3%
工作地點／公幹需要	118	22.7%
發揮機會	114	21.9%
學習機會	65	12.5%
沒有條件／只要取錄便可	17	3.3%
唔知／難講	--	--

■ 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。

在選擇公司方面，表 4.2 顯示，最多受訪者會考慮公司的「業務性質」，佔 59.8%；而「公司規模」也是重要的考慮，佔 36.9%。其次，受訪者亦重視「業務地點」和「公司制度」，選擇的受訪者分別佔 32.7% 和 32.3%。只有 8.5% 的受訪者不會考慮任何條件。

對於公司的背景，表 4.3 顯示，大部分受訪者不認為這是求職時的重要考慮因素，佔 70.0%；表示這是重要考慮的佔 23.5%。

表 4.2：搵工時，你選擇公司最主要考慮邊 3 個條件？（1-9 最多 3 項）**N=520**

	人數	百分比■
業務性質	311	59.8%
公司規模	192	36.9%
業務地點	170	32.7%
公司制度	168	32.3%
管理文化	128	24.6%
公司名聲	116	22.3%
人事關係	89	17.1%
股東／資本背景	54	10.4%
沒有條件／只要取錄便可	44	8.5%
唔知／難講	--	--

■ 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。

表 4.3：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？

	人數	百分比
係	122	23.5%
唔係	364	70.0%
唔知／難講	34	6.5%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>

至於有中資企業就業經驗的受訪個案亦普遍表示，在求職時沒有特別考慮公司背景。不少個案首先考慮的條件是職位的工作性質，以及僱主能否提供合理以至較高的薪酬，若條件合適便會嘗試；他們亦希望在不同背景的企業中學習和體驗，以累積工作經驗。有受訪者就指，由於就業市場上可供選擇的企業背景不多，再加上受本身的行業所限，故不會規限自己的選擇。當中，只有少部分受訪者曾在受聘前對企業的工作文化和具體工作內容作出深入了解，才決定接受聘書。

「我沒有特別去選擇中資企業，認為職位適合就做。」

(個案 5/女/29 歲/保險)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 括號內載該引述談話的受訪者資料，依次為個案編號/性別/年齡/現時行業或專業範疇。

「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)

「因為這行競爭很大，所以有機會就會去嘗試。雖然我都會考慮公司背景，但我可以選擇的機會不多，所以我沒甚麼所謂。」

(個案 13/女/26 歲/法律)

「我本身認識介紹我進去這企業的同事，大概了解工作環境和文化，覺得適合自己。另外，中資銀行相對地工作較輕鬆，希望可以 *work-life balance*。我在外資銀行服務時，客戶大多是民企或國企，或有內地背景的公司，工作性質和內容都與新職位差不多，所以就轉到中資銀行了。」

(個案 10/女/30 歲/銀行)

雖然受訪者稱公司背景非重要考慮，但另一方面，數據卻顯示，61.5%的受訪者在選擇任職企業時會有傾向。表 4.4 顯示，26.9%受訪者傾向選擇港資企業，20.4%傾向選擇外資企業，6.3%傾向選擇政府，只有 5.0%傾向選擇中資企業。至於沒有傾向選擇企業背景的受訪者，則佔 36.9%。

表 4.4：搵工時，你傾向選擇咩背景嘅公司？（讀答案 1-7）（只選一項）

	人數	百分比	
港資	140	26.9%	} 61.5%
外資	106	20.4%	
中資	26	5.0%	
中資國有企業	7	1.3%	
中資民營企業	19	3.7%	
政府	33	6.3%	
非牟利團體	13	2.5%	
其他	2	0.4%	
冇傾向	192	36.9%	
唔知／難講	8	1.5%	
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>	

教育程度對選擇任職企業亦有一定影響。表 4.5 顯示，較多中學和專上非學位程度的受訪者傾向選擇港資企業，亦有較多專上非學位和大學學位或以上程度的受訪者傾向選擇外資企業。在行業和職業方面，表 4.6 及表 4.7 顯示，從事製造、建造、進出口貿易及批發，以及零售、住宿及膳食服務的受訪者，多傾向選擇港資企業；而從事資訊及通訊，以

及金融、保險、地產、專業及商用服務的受訪者，多傾向選擇外資企業。待業的受訪者，則多沒有傾向選擇企業背景。在職業上，經理、行政級人員及專業人員，以及輔助專業人員，會較傾向選擇外資企業，前者選擇中資企業的比率亦有 10.6%；而文書支援人員、服務工作及銷售人員、工藝及有關人員，以及機台及機器操作員、裝配員及非技術工人，則傾向選擇港資企業。

表 4.5：求職時傾向選擇的企業背景與教育程度的關係

	教育程度			合計
	中學	專上非學位	大學學位或以上	
港資	78 35.1%	42 30.9%	20 13.2%	<b>140</b> <b>27.5%</b>
外資	34 15.3%	34 25.0%	38 25.0%	<b>106</b> <b>20.8%</b>
中資	11 5.0%	6 4.4%	9 5.9%	<b>26</b> <b>5.1%</b>
政府	7 3.2%	8 5.9%	18 11.8%	<b>33</b> <b>6.5%</b>
非牟利團體	4 1.8%	4 2.9%	5 3.3%	<b>13</b> <b>2.5%</b>
有傾向	88 39.6%	42 30.9%	62 40.8%	<b>192</b> <b>37.6%</b>
<b>合計</b>	<b>222</b> <b>100.0%</b>	<b>136</b> <b>100.0%</b>	<b>152</b> <b>100.0%</b>	<b>510</b> <b>100.0%</b>

\*\*\* p<0.001

表 4.6：求職時傾向選擇的企業背景與行業的關係

	行業									合計
	製造	建造	進出口貿易及批發	零售、住宿及膳食服務	運輸、倉庫及郵政及速遞服務	資訊及通訊	金融、保險、地產、專業及商用服務	公共行政、社會及個人服務	待業、失業，及其他非在職者	
港資	7 36.8%	11 34.4%	29 35.8%	37 37.8%	10 23.8%	9 21.4%	14 17.3%	15 21.1%	4 12.5%	<b>136</b> <b>27.3%</b>
外資	4 21.1%	6 18.8%	19 23.5%	13 13.3%	9 21.4%	13 31.0%	25 30.9%	12 16.9%	5 15.6%	<b>106</b> <b>21.3%</b>
中資	4 21.1%	1 3.1%	5 6.2%	2 2.0%	2 4.8%	3 7.1%	6 7.4%	3 4.2%	--	<b>26</b> <b>5.2%</b>
政府	1 5.3%	2 6.3%	6 7.4%	2 2.0%	2 4.8%	--	3 3.7%	13 18.3%	3 9.4%	<b>32</b> <b>6.4%</b>
非牟利團體	--	1 3.1%	1 1.2%	1 1.0%	2 4.8%	1 2.4%	--	4 5.6%	2 6.3%	<b>12</b> <b>2.4%</b>
有傾向	3 15.8%	11 34.4%	21 25.9%	43 43.9%	17 40.5%	16 38.1%	33 40.7%	24 33.8%	18 56.3%	<b>186</b> <b>37.3%</b>
<b>合計</b>	<b>19</b> <b>100.0%</b>	<b>32</b> <b>100.0%</b>	<b>81</b> <b>100.0%</b>	<b>98</b> <b>100.0%</b>	<b>42</b> <b>100.0%</b>	<b>42</b> <b>100.0%</b>	<b>81</b> <b>100.0%</b>	<b>71</b> <b>100.0%</b>	<b>32</b> <b>100.0%</b>	<b>498</b> <b>100.0%</b>

\*\*\* p<0.001



表 4.7：求職時傾向選擇的企業背景與職位的關係

	職位							合計
	經理、 行政級 人員及 專業人 員	輔助專 業人員	文書支 援人員	服務工 作及銷 售人員	工藝及 有關人 員	機台、 及機器 操作 員、裝 配員及 非技術 工人	待業、 失業， 及其他 非在職 者	
港資	--	10 19.6%	40 30.5%	62 35.2%	8 40.0%	11 31.4%	4 12.5%	<b>135</b> <b>27.4%</b>
外資	21 44.7%	13 25.5%	29 22.1%	28 15.9%	4 20.0%	4 11.4%	5 15.6%	<b>104</b> <b>21.1%</b>
中資	5 10.6%	3 5.9%	7 5.3%	6 3.4%	1 5.0%	2 5.7%	--	<b>24</b> <b>4.9%</b>
政府	3 6.4%	4 7.8%	14 10.7%	4 2.3%	3 15.3%	1 2.9%	3 9.4%	<b>32</b> <b>6.5%</b>
非牟利團體	--	2 3.9%	5 3.8%	2 1.1%	1 5.0%	--	2 6.3%	<b>12</b> <b>2.4%</b>
右傾向	18 38.3%	19 37.3%	36 27.5%	74 42.0%	3 15.0%	17 48.6%	18 56.3%	<b>185</b> <b>37.6%</b>
<b>合計</b>	<b>47</b> <b>100.0%</b>	<b>51</b> <b>100.0%</b>	<b>131</b> <b>100.0%</b>	<b>176</b> <b>100.0%</b>	<b>20</b> <b>100.0%</b>	<b>35</b> <b>100.0%</b>	<b>32</b> <b>100.0%</b>	<b>492</b> <b>100.0%</b>

\*\*\* p<0.001

在就業經驗上，表 4.8 顯示，大部分受訪者曾在港資企業就業，佔 70.2%；另有不少受訪者曾任職外資企業，佔 39.4%。只有 21.9%的受訪者曾在中資企業就業，當中 5.0%曾在國有企業就業，16.9%曾在民營企業就業。此外，表 4.9 顯示，有中資就業經驗的受訪者，較沒有相關經驗的受訪者，在求職時更傾向選擇中資企業和政府，比率分別高達 20.2% 和 10.1%；而沒有相關經驗者，則更傾向選擇港資和外資企業，比率分別為 30.7%和 22.9%。

表 4.8：你現時或過去，有冇啲以下公司或機構工作過？（包括全職／兼職）  
（1-6 可選多項，讀答案 1-6）

	人數	百分比■
港資	365	70.2%
外資	205	39.4%
中資	114	21.9%
中資國有企業	26	5.0%
中資民營企業	88	16.9%
政府	59	11.3%
非牟利團體	48	9.2%
其他	--	--
未開始就業	11	2.1%
唔知／難講	2	0.4%

■ 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。

表 4.9：求職時傾向選擇的企業背景與中資企業就業經驗的關係

	中資企業就業經驗		合計
	有	沒有	
港資	21 19.3%	119 30.7%	<b>140</b> <b>28.2%</b>
外資	16 14.7%	89 22.9%	<b>105</b> <b>21.1%</b>
中資	22 20.2%	4 1.0%	<b>26</b> <b>5.2%</b>
政府	11 10.1%	19 4.9%	<b>30</b> <b>6.0%</b>
非牟利團體	--	12 3.1%	<b>12</b> <b>2.4%</b>
有傾向	39 35.8%	145 37.4%	<b>184</b> <b>37.0%</b>
合計	<b>109</b> <b>100.0%</b>	<b>388</b> <b>100.0%</b>	<b>497</b> <b>100.0%</b>

\*\*\* p<0.001

結果反映，青年求職時的著重點非公司的背景，而是考慮公司能給予的條件和工作的前景，選擇公司時著重業務性質和公司規模。雖然受訪者稱公司背景非重要考慮，但他們仍傾向選擇港資及外資企業，尤其教育程度較高者、從事資訊、通訊及金融等行業，以及行政及專業人員。除非曾在中資企業任職，否則不傾向選擇中資企業。

#### 4.1.2 除非曾在中資企業就業，否則受訪者普遍對其認識不深，多依靠第三方的陳述和介紹去了解，令他們不清楚當中的就業和發展機會。

調查發現，受訪青年對中資企業的認識並不算深入。表 4.10 顯示，整體受訪者對中資企業認識的深入程度平均分只有 4.45 分（0-10 分），低於一半。不過，表 4.11 顯示，有中資企業就業經驗者對中資企業的認識平均分為 6.25 分，較沒有相關經驗者的 3.96 分明顯為高。

在認識的渠道上，表 4.12 顯示，大部分受訪者是從「媒體／網上」認識中資企業（55.2%），亦有不少受訪者是透過「中資企業提供的服務」（例如銀行服務、電訊服務等）認識中資企業的（38.7%）；而通過「求職機構／招聘活動」和「親友」認識中資企業的分別佔 33.1%和 31.2%。

表 4.10：受訪者對中資企業的認識（請以 0-10 分表示：0 分=非常淺，5 分=普通，10 分=非常深入）

	平均分	標準差(S.D.)	N
你認為自己對中資企業嘅認識有幾深入？	4.45	2.347	520

# 數字不包括回答「唔知／難講」者

表 4.11：對中資企業的認識與中資企業就業經驗的關係

回答的平均分 【該組別總作答人數】	中資企業就業經驗	
	有	沒有
對中資企業的認識***	6.25 [114]	3.96 [393]

\*\*\* p<0.001

表 4.12：你從咩渠道認識中資企業？（1-7 可選多項）

**N=520**

	人數	百分比■
媒體／網上	287	55.2%
中資企業提供的服務	201	38.7%
求職機構／招聘活動	172	33.1%
親友	162	31.2%
工作（包括實習）	98	18.8%
學校	74	14.2%
不認識／沒有渠道	59	11.3%
唔知／難講	6	1.2%

■ 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。

結果反映，除非曾任職上述機構，否則受訪青年普遍對中資企業的認識不深，認識的途徑亦較為表面，大多靠第三方的陳述和介紹，令他們不清楚這類企業所能提供的就業和發展機會。

## 4.2 中資企業的待遇和發展機會

### 4.2.1 中資企業的待遇較有競爭力，而且業務穩健，職位穩定性理想，令逾半受訪者願意到該等企業就業。

在到中資企業就業的意願方面，表 4.13 顯示，表示如有機會，「一定會」及「多數會」考慮這工作機會的受訪者分別佔 8.7%和 48.3%；表示「一定唔會」及「多數唔會」考慮的分別佔 3.7%和 21.9%，可見較多受訪者願意考慮到中資企業就業。表 4.14 進一步顯示，教育程度為中學

及專上非學位者，有較高比率的約七成會考慮在中資企業就業；但大學學位或以上的受訪者，只有不足六成表示會考慮在中資企業就業。此外，行業的因素亦有一定影響，表 4.15 顯示，從事製造、進出口貿易及批發、金融及商用服務、建造業及待業的受訪者，有較高比率表示會考慮在中資企業就業；而從事公共行政及社會服務，以及資訊及通訊業的受訪者，意願相對較低。

表 4.13：如果有機會，你會唔會（再）考慮嘅中資企業工作？

	人數	百分比
一定會	45	8.7%
多數會	251	48.3%
多數唔會	114	21.9%
一定唔會	19	3.7%
唔知／難講	91	17.5%
<b>合計</b>	<b>520</b>	<b>100.0%</b>

表 4.14：會否考慮在中資企業就業與教育程度的關係

	教育程度			合計
	中學	專上非學位	大學學位或以上	
會	138 74.6%	78 70.9%	80 59.7%	<b>296</b> <b>69.0%</b>
唔會	47 25.4%	32 29.1%	54 40.3%	<b>133</b> <b>31.0%</b>
<b>合計</b>	<b>185</b> <b>100.0%</b>	<b>110</b> <b>100.0%</b>	<b>134</b> <b>100.0%</b>	<b>429</b> <b>100.0%</b>

\* p<0.05

表 4.15：會否考慮在中資企業就業與行業的關係

	行業									合計
	製造	建造	進出口貿易及批發	零售、住宿及膳食服務	運輸、倉庫、郵政及速遞服務	資訊及通訊	金融、保險、地產、專業及商用服務	公共行政、社會及個人服務	待業、失業、及其他非在職者	
會	17 94.4%	19 70.4%	58 79.5%	52 65.8%	24 68.6%	24 61.5%	49 71.0%	31 53.4%	16 72.7%	<b>290</b> <b>69.0%</b>
唔會	1 5.6%	8 29.6%	15 20.5%	27 34.2%	11 31.4%	15 38.5%	20 29.0%	27 46.6%	6 27.3%	<b>130</b> <b>31.0%</b>
<b>合計</b>	<b>18</b> <b>100.0%</b>	<b>27</b> <b>100.0%</b>	<b>73</b> <b>100.0%</b>	<b>79</b> <b>100.0%</b>	<b>35</b> <b>100.0%</b>	<b>39</b> <b>100.0%</b>	<b>69</b> <b>100.0%</b>	<b>58</b> <b>100.0%</b>	<b>22</b> <b>100.0%</b>	<b>420</b> <b>100.0%</b>

\* p<0.05

調查進一步了解受訪者會否考慮到中資企業就業的原因。從表 4.16 可見，在會考慮的 296 名受訪青年中，最主要原因是「薪金高／福利好」，佔 37.5%；其次是「工作穩定」，佔 34.1%；另亦有 29.7%受訪者指「發展前景理想」。

表 4.16：你會考慮嘅中資企業工作嘅最主要 3 個原因係咩？（1-13 最多 3 項）

	人數 <sup>^</sup>	百分比 <sup>■</sup>
薪金高／福利好	111	37.5%
工作穩定	101	34.1%
發展前景理想	88	29.7%
晉升機會理想	62	20.9%
企業背景非重要考慮	54	18.2%
可以掌握內地經濟發展機遇	49	16.6%
可以拓展內地人脈	49	16.6%
培訓機會理想	47	15.9%
可接觸新的工作項目	41	13.9%
規模大	31	10.5%
有人情味	20	6.8%
較多使用創新科技	8	2.7%
其他	1	0.3%
唔知／難講	7	2.4%

■ 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。

<sup>^</sup> 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。

受訪個案亦普遍指，與市場上相同職位比較，中資企業能提供相若或較佳的薪酬待遇，尤其是新發展的企業或有大規模人力需求的行業，因此其職位相對較為吸引。其中，個案 18 就指他的薪金和福利都屬市場中上水平，而且待遇在持續改善中。

此外，幾乎所有受訪個案均認為，中資企業財力充足，業務穩健，而且其文化也不傾向輕易裁員，令職位較為穩定，自己可以有較穩定的環境謀生和發展事業。相比之下，部分外資企業正在壓縮在香港的業務，未必能提供較佳待遇和穩定性，令中資企業職位的競爭力相對較高，使受訪者較願意到該等企業就業。

「這職位薪金屬市場平均以上，金融行業的工作，錦上添花是正常的。公司的福利、獎勵會較多，所以我認為公司的待遇是在改善中。」

(個案 18/男/29 歲/公共關係)

「選這間公司是看前景和公司背景，我覺得中資企業比較穩陣，財政上沒大壓力，不怕結業。我是想要穩定的工作，不會冒險試較細型的公司，喜歡大一些和知名度高一些的。有些港資公司都不錯，知名度也高，但擔心可能香港沒甚麼項目，或正在走下坡而影響到比較大的港資公司。」

(個案 7/男/21 歲/建造)

「這間公司穩定，不炒人的，除非犯大錯。與外資不同，這幾年外國銀行業都壓縮得很厲害，很多外資都會將後勤部門移走，去馬來西亞、印度這些薪金低些的國家，所以聽到外資銀行薪金加幅很少，沒甚麼花紅，會很擔心被人炒。在中資會安穩些。」

(個案 9/女/30 歲/銀行)

#### **4.2.2 受訪者普遍認為在中資企業就業的發展前景較市場水平略優勝，吸引到追求發展機會的青年人。**

在發展機會上，調查發現，整體受訪者估計，在中資企業就業的發展機會較市場水平略為優勝。表 4.17 顯示，在「發展前景」、「工作穩定性」、「晉升機會」和「培訓機會」上，估計中資企業比市場水平「較為優勝」的受訪者比率，分別佔 29.4%、26.7%、25.2%和 20.2%，比估計「較為遜色」者多；逾半受訪者則估計，在中資企業就業的發展機會與市場水平接近。

不過，曾在中資企業就業的受訪者對在該處的發展機會看法較正面。表 4.18 顯示，有中資企業就業經驗者，比沒有相關經驗者，較多認為該等企業的「發展前景」、「工作穩定性」、「晉升機會」、「福利」和「薪金」比市場水平「較為優勝」。

表 4.17：相對於市場水平，你估計嘅中資企業就業，嘅以下方面較為優勝、差不多，還是較為遜色？

	較為優勝	差不多	較為遜色	唔知／難講	合計
發展前景	153 29.4%	286 55.0%	43 8.3%	38 7.3%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
工作穩定性	139 26.7%	309 59.4%	55 10.6%	17 3.3%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
晉升機會	131 25.2%	268 51.5%	78 15.0%	43 8.3%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
培訓機會	105 20.2%	298 57.3%	62 11.9%	55 10.6%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
福利	100 19.2%	292 56.2%	98 18.8%	30 5.8%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
薪金	98 18.8%	323 62.1%	72 13.8%	27 5.2%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
累積工作經驗	96 18.5%	370 71.2%	37 7.1%	17 3.3%	<b>520</b> <b>100.0%</b>

表 4.18：回答下列中資企業就業條件「較為優勝」的百分率與中資企業就業經驗的關係

回答「較為優勝」的百分率 【該組別總作答人數】	中資企業就業經驗	
	有	沒有
發展前景***	46.8% [111]	27.2% [360]
工作穩定性*	36.8% [114]	24.7% [377]
晉升機會*	36.3% [113]	24.6% [353]
福利**	31.6% [114]	17.0% [364]
薪金**	30.7% [114]	16.3% [367]

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

事實上，部分受訪個案亦認為中資企業的發展前景較佳，令他們希望在當中就業。受訪者特別提到工作上的新挑戰，以及與內地發展相關機會兩點。

## 1. 正在擴張的中資企業能為青年提供工作上的新挑戰和學習機會，並有助他們累積多元化的工作經驗。

不少中資企業仍在擴張階段，正在擴張的企業特別能為青年提供新挑戰和學習機會。個案 18 是比較典型的例子。他預計中資企業的相關經驗在未來會愈來愈受到重視，故因朋友介紹而到一家中資企業就業，原本計劃工作兩年再轉職到其他企業。但因為他所從事的是新發展企業，而且能接觸到其他大企業的客戶，每天工作上都遇到不少挑戰，認為在工作上的學習機會很多，而且發展空間也很大，決定將在此就業的計劃延長至 4 年。

此外，近年金融業和資訊科技業發展迅速，部分受訪個案認為，在相關的中資企業就業，會有不錯的學習機會和發展。個案 17 就表示，他入職時發現該企業的業務多元化，是內地同行的龍頭企業，故樂意在當中工作和學習。至於個案 14 亦表示，他任職的中資企業使用新技術開發系統，令他能學習新的技能，有利日後發展。

*「首先，我的公司在行內的名聲不錯，是剛起步的公司，由數十名員工增長至數百名員工，增長速度較快。其次，中資公司的工作經驗在未來會被重視。而且，它的薪金及職位亦比之前的條件更好。我剛剛做了半年，未來的工作計劃要視乎公司的變化，無論是人數或業務擴張上。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)*

*「我入職前沒有聽聞這間公司的，面試前才做資料搜集，從而有一定的認識。該公司有一定的發展前景及規劃，它本身是內地行業的龍頭，而幾年前開始向其他公司挖角。面試前，他們有向我介紹公司的發展宏圖，有涉獵證券交易、資產管理、分析等，這令我的見識有所增加。而當時他們計劃作企業融資計劃，是香港較少見的，這對我而言是難得的機會。」*

*(個案 17/男/27 歲/金融)*

*「我選擇中資公司是因為新職位對我來說是一個晉升。就經驗而言，公司使用新的技術開發系統，所以我亦學習到新技能。」*

*(個案 14/男/32 歲/資訊科技)*



部分受訪者就著眼於多元化的機會。個案 15 認為，他轉職到中資企業後，有機會嘗試金融科技的工作，而且能由自己開展新的項目，較過往的工作涉獵更多。個案 2 亦指出，他每年能夠負責一個項目，可以豐富自己的經驗。至於個案 9 更指，自己在中資銀行任職，能有不錯的機會累積工作經驗，因為她能在不同的部門工作。

*「於中資公司的工作，項目是由零開始，由自己開展一個項目，與從前不同，雖然工作性質上大致相同。於金融行業的科技職位，前景較為穩定，亦較多中資公司在金融科技方面發展。」*

*(個案 15/男/29 歲/資訊科技)*

*「我最大的得著是學到新知識，經理給予機會，多了決策上的經驗。在中資企業工作，好處是令我的履歷好一點，我每年都有一個項目。」*

*(個案 2/男/32 歲/建造)*

*「金融工作有不同組別，我可以選做金融報表，或對總行的報表，都有的，可以轉組，他們都 OK。但以前那間就沒有，老闆沒給這些機會，你真的要很主動去要求，亦很少可以跨部門地轉。」*

*(個案 9/女/30 歲/銀行)*

## **2. 中資企業能為青年提供更多與內地發展相關的客源和發展機會。**

部分受訪者認為，在中資企業就業可以取得便利，協助他們開拓在內地的業務或客源。個案 3 任職於金融企業，她表示，不少客戶是內地人，這方面的業務仍有很大的開拓空間，而且經驗有助她適應中資的環境，多元化的經驗有利將來轉職到其他企業。而個案 13 任職於法律行業，她認為，因公司有內地母公司，這能便利她獲取更豐富的跨境法律經驗，將來應用於需要相關法律服務的客人。

*「中資公司大多數客戶都是內地人。若我將來工作的公司都是中資公司，將來的公司會認為我是比較容易適應中資環境的員工。加上我曾於外資公司工作，多元的經驗會對我有好處。我個人來說，不是特別喜歡到內地工作。但若對我事業發展有幫助，我會到內地工作。因為現時公司於金融行業前景較穩定，所以我亦因此選擇此公司。」*

*(個案 3/女/27 歲/金融)*

「不只是中資行做跨境，很多公司都會做，因為是大趨勢。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)

此外，有受訪者認為，中資的經驗能有助他們日後在內地求職或發展。舉例說，個案 14 從事資訊科技業，但行業在香港以使用英文的技術詞和電郵為主，甚少使用中文，但他在中資資訊科技企業任職，必須使用中文技術詞和電郵，加上有機會了解內地人的工作文化，認為這有利於將來在內地工作。至於個案 4 和個案 6，也分別認為在中資企業任職，有助他們在內地求職或發展。

「若將來是計劃於中資機構就業，會對適應中資文化有幫助。中資企業主要是以中文溝通，不論是資訊科技的專有名詞，或是以電郵溝通也是使用中文。此工作讓我了解到內地人的工作文化。公司業務主要以內地為主，有利於我將來於內地工作。電腦技術上，港資公司以英文為主，但中資公司是以中文為主，將來於中資公司中發展較為有利。」

(個案 14/男/32 歲/資訊科技)

「若是我希望在內地尋找工作，這工作經驗對我來說是有幫助的。好處是將來較容易投入其他中資企業。」

(個案 4/男/28 歲/金融)

「好處是公司除了香港項目，亦有澳門及內地項目，到內地發展會較有優勢。例如，如果我想到大灣區發展，我曾經在中資公司工作，自己的機會會較強，當中的工作處理手法與外資公司不同，所以公司會聘請曾在中資公司有工作經驗的員工去發展。」

(個案 6/男/19 歲/測量)

### 4.2.3 長遠晉升前景和培訓機會

#### 1. 受訪個案普遍認為，他們在中資企業的長遠晉升前景有欠理想，減低他們留在企業發展的動力。

雖然受訪個案普遍表示，中資企業能提供較佳的就業待遇和工作穩定性，同時在新挑戰、學習，和與內地相關的發展上有更理想的機會，但受訪個案就普遍認為，他們在企業內的長遠晉升機會受到一定限制，減低了他們長遠留在企業發展的動力。

晉升機會較低，其中一個原因可能跟職位穩定性較高而流失率較低有關，令下層員工有效少機會晉升。部分受訪者亦提到，傳統的中資企業有固定的晉升框架，而且在晉升、聘用、辭退上，較取決於個人決定，令晉升機會受限。

*「其他分行視乎業績而升，所以不太容易，我估計是因為高層流失率不高，職位空缺較少。中資比較保守，如非業績突出，員工不會被提攜。」*

*(個案 5/女/29 歲/保險)*

*「內部升職框架較傳統，比較視乎老闆是否喜歡你，不只看你的工作能力。」*

*(個案 19/女/25 歲/統計)*

此外，部分受訪者認為，香港員工與有內地背景的員工在晉升機會上有分別，令他們的機會較少。個案 2 就表示，公司從內地派員工到香港任職，這些內地員工可直接晉升至管理層，而香港員工則需要逐級晉升；他亦因其他企業能提供更高的職位和薪金而離職。不過，他也承認，這些內地員工較香港員工勤力和進取。個案 9 同樣認為，大趨勢是公司愈來愈多內地派來的員工，亦多了在港畢業的內地員工，令香港員工的晉升機會減少。有個案就分析指，香港員工較難晉升至中高層，主要是因為人脈網絡較弱；而中高層員工需要有良好的客戶網絡，並要與客戶保持良好關係。他認為，香港青年應熟習內地文化，以提升自己的機會。

*「晉升方面會較傾向個人喜好，上司覺得你可以就會升，都會視乎能力，但很著重一個人的決定，個人主義較重。內地派來的員工，一開始未必比我們高級，但升遷快，本來都是實習，但一升*

就升到經理級高位，所以他們機會較多。但本地員工則要循序漸進，要逐級上，有時都會是內地派來的同事本來比自己低級，後來要成為他們的下屬。我在這公司中沒有升職，現在別的公司可以讓我升職再加薪，所以離開。」

(個案 2/男/32 歲/建造)

「因為現在愈來愈多重要職位是內地母公司派來，以前沒那麼多，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)

「在金融業，香港人做生意的優勢是管理能力強及執行性高，但要做到中高層較難，因為人脈網絡方面較弱。」

(個案 18/男/29 歲/公共關係)

## **2. 受訪個案指中資企業的培訓機制較不完善，令他們未能進一步提升專業知識，影響他們留在企業服務的意欲。**

至於培訓方面，中資企業一般能提供一些與工作直接相關的基本培訓，例如公司系統的使用、專業知識的更新、專業技能的應用等，同時亦能協助專業職位員工獲取相關經驗以符合取得專業資格的規定。然而，受訪者普遍表示，中資企業傾向認為，員工在企業內的角色是工作而非學習，故培訓機制相對並不完善，亦沒有提供額外資源進行培訓。有受訪者就指，因公司是新發展的企業，未有系統性的培訓機制。

「培訓方面，以我所知，外資公司對初入行員工的培訓偏多及完善，中資公司是在 2015 年後才慢慢加多。例如，外資公司有專屬課程讓同事考牌，中資公司暫時沒有。因為從中資的角度，聘請員工是為工作而不是為學習，這裡是公司，不是學校。」

(個案 6/男/19 歲/測量)

「培訓方面沒有太多，因為這是新公司。在別的公司，員工新入職後會有一系統的培訓，進行兩星期與工作相關的訓練，有時會邀請嘉賓分享等，而這裡是零。」

(個案 5/女/29 歲/保險)

有曾在港資和外資企業工作過的個案 15 表示，雖然公司業務進取，前景不錯，但與他過往的工作經驗相比，公司的培訓機會欠理想，令他有所失望。而正在計劃離職的個案 17 就表示，他只是將過往所學的知識在公司內應用，在此職位上所學到的新知識並不多，但其他公司可以提供較佳的培訓，加上晉升機會欠佳，故決定轉職到其他企業以爭取更佳機會。

*「中資公司較少給予同事培訓機會。就培訓而言，外資公司提供培訓最多，其次是港資公司，最後是中資公司。在中資公司能夠學習的機會不多，令我有少許失望。」*

*(個案 15/男/29 歲/資訊科技)*

*「本身這公司待遇不錯，但遇到事業瓶頸，可以學到的知識不多。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)*

### **4.3 企業文化和形象**

#### **4.3.1 企業文化和制度的適應問題，障礙了部分受訪者到中資企業就業的意願。**

表 4.13 顯示，是項研究調查中，有 25.6% 的受訪者不會考慮到中資企業就業。表 4.19 顯示，133 位不考慮到中資企業就業的受訪者指，最主要原因是「不習慣內地文化」，佔 60.2%；有受訪者則擔心「制度不透明」（38.3%），亦有 32.3% 受訪者「不想從事與內地相關的工作／不想到內地公幹」。情況反映，受訪者頗關注企業文化的議題。

調查再深入了解受訪青年對中資企業文化的看法。與發展機會不同，整體上，受訪者認為中資企業的企業文化比其他企業略為遜色。表 4.20 顯示，雖然有逾半受訪者認為，中資企業的企業文化與其他企業相若；但在「人情味」、「創意空間」、「工作與生活平衡」、「工作自主性」、「重視員工意見」和「管理制度透明」幾個項目上，估計中資企業「較為遜色」的受訪者，比「較為優勝」者多；當中只有「工作氣氛積極」一項例外。

表 4.19：你唔會考慮嘅中資企業工作嘅原因係咩？（1-13 最多 3 項）**N=133**

	人數 <sup>^</sup>	百分比 <sup>■</sup>
不習慣內地文化	80	60.2%
制度不透明	51	38.3%
不想從事與內地相關的工作／不想到內地公幹	43	32.3%
薪金／福利欠佳	32	24.1%
發展前景欠佳	20	15.0%
工時長	19	14.3%
較少機會接觸國際項目	11	8.3%
晉升機會欠佳	9	6.8%
中文／普通話欠佳	9	6.8%
沒有相關職位	6	4.5%
專業資格／專業標準有差異	3	2.3%
不重視員工意見	3	2.3%
其他	2	1.5%
唔知／難講	3	2.3%

■ 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。

<sup>^</sup> 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。

表 4.20：相對於其他企業，你估計嘅中資企業就業，嘅以下方面較為優勝、差不多，還是較為遜色？

	較為優勝	差不多	較為遜色	唔知／難講	合計
工作氣氛積極	100 19.2%	319 61.3%	59 11.3%	42 8.1%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
人情味	80 15.4%	287 55.2%	93 17.9%	60 11.5%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
創意空間	74 14.2%	261 50.2%	148 28.5%	37 7.1%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
工作與生活平衡	70 13.5%	336 64.6%	77 14.8%	37 7.1%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
工作自主性	61 11.7%	317 61.0%	87 16.7%	55 10.6%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
重視員工意見	49 9.4%	314 60.4%	98 18.8%	59 11.3%	<b>520</b> <b>100.0%</b>
管理制度透明	45 8.7%	328 63.1%	114 21.9%	33 6.3%	<b>520</b> <b>100.0%</b>

表 4.21 則顯示，與沒有中資企業就業經驗的受訪者比較，較多有中資企業就業經驗的受訪者認為，該處的企業文化「較為優勝」。

表 4.21：回答下列中資企業的企業文化「較為優勝」的百分率與中資企業就業經驗的關係

回答「較為優勝」的百分率 【該組別總作答人數】	中資企業就業經驗	
	有	沒有
工作氣氛積極***	35.4% [113]	16.4% [354]
工作自主性**	22.3% [112]	9.9% [344]
工作與生活平衡*	21.4% [112]	12.8% [360]
重視員工意見*	17.1% [111]	8.8% [340]

\* p<0.05，\*\* p<0.01，\*\*\* p<0.001

#### 4.3.2 受訪青年多認為中資的企業文化透明度有待提升，較強調科層和程序，令部分青年感到與公司有距離；亦有個案認為，多溝通可減少相關問題。

受訪個案對中資企業的文化也表達了上述的關注，認為中資的企業文化較為傳統，透明度不高，令他們不太習慣，有可能影響對公司的信任度。

舉例說，個案 3 是金融業的員工，曾在港資、外資和中資企業就業。她表示，雖然中資企業有較大發展潛力，員工也有機會嘗試新工種，但整體公司的決定和政策透明度不高，員工往往無從得知決策背後的原因，只被告知要指派執行的事務，亦不知道整體項目的全貌，令她對公司信任度下降。個案 16 同樣指出，他進入中資企業時沒有考慮公司背景，但入職後發現公司透明度較低，而且公司不容許她接觸某些客戶及項目，令她感到有隱藏；不過她認為公司整體是信任員工的，只是企業文化令她感到與公司有距離。

不過，個案 2 就表示，他能理解中資的管理風格與香港管理風格的差異。他認為，內地管理人員較重視項目的整體利益，但他們不習慣公開解釋做決策的原因，因而容易被認為是不能理解或神秘。他指自己與內地管理人員在私下有較多交流，故明白他們的想法，認為這主要是溝通的問題。

「公司很多決定、政策都不太透明。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)

「對前公司（中資企業）的決定只有概念，透明度不太高；但現時的港資公司會諮詢員工的意見，有更高的透明度。以前，有些客戶或項目我是無法接觸的，公司會有隱藏，而現時的公司透明度較高。不過，我認為前公司算是信任員工的，因為該公司的 8 成員工都是香港人，決策者也包含香港人。」

(個案 16/女/28 歲/廣告設計)

「我有聽過朋友說過，在中資會有覺得神秘、奇怪、不解的東西，都有聽過。我自己跟內地派來的員工都有傾計，他們會向我說心底話，所以我沒這個想法，內地派來的員工不會跟每一個人說自己的看法，這跟香港人不同，他們自己都會覺得與香港人不同。他們有時自己不說，我們就會覺得他們很神秘，所以都是視乎內地派來員工的個人性格。例如我對人事調動、安排人手等都會有疑問，他們會私下向我說，未到時候去解說，但大家會覺得很神秘，因為不是每個內地派來的員工都會公開解說，只跟身邊幾個同事解釋，他們不會習慣去解釋太多，但香港人多數會公開解釋。」

(個案 2/男/32 歲/建造)

另一方面，中資企業較強調科層和程序，香港員工未必習慣。個案 4 表示，公司有步驟繁複和固定的工作流程，工作欠缺靈活性，容易令人固步自封。個案 8 亦表示，雖然公司的產品走在時代尖端，但工作文化則程序繁複，重視監察，而她則不喜歡被明文規管，較喜歡有效率的文化。個案 7 亦表示，公司重視職級和規則，例如規定只能與自己的上司對話處理工作事情，不能與其他部門的同事或其他上司對話去處理事情；但他認為此舉問題不大，他也喜歡這種文化，不會過問公司的其他事情。

「公司講求工作上的流程，每步驟都需要經過覆核，步驟繁複，做事欠缺靈活性，令人固步自封。公司的階級觀念較重，稱呼上級需要有相應的尊稱。」

(個案 4/男/28 歲/金融)



「公司有很多流程，需要總部審批，每天流程需要被記錄，好像學校的每天日誌的制度，需要總部審批，會記錄在大數據裡面。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。我還是喜歡做事有效率，不需要明文規定。」

(個案 8/女/27 歲/金融科技)

「職位層級很看重，隔了一級，例如上司的上司，你不能和他講說話、問東西。有時間了，他也叫我問回自己的上司。盡量不要越級，規矩很緊要，要守足，沒那麼多彈性。我個人也喜歡系統性的東西，整間公司也像個系統，一次性搞好編排，甚麼職位的職責是甚麼，不會很亂，有些公司會沒甚麼系統。」

(個案 7/男/21 歲/建造)

#### **4.3.3 部分受訪青年認為中資的企業文化較不重視員工意見，並較難提供創意空間和工作自主性，對他們在當中就業構成一定的負面影響。**

青年人希望自己的意見獲得接納。在這方面，有受訪個案認為，公司文化不重視與團隊溝通，較少聆聽員工意見，令團隊運作較容易出錯。從事資訊科技業的個案 15 更直言，因為感到公司不接受員工意見，做事沒有自主性，加上工作上的創意空間不大，因此討厭這種企業文化。個案 19 更表示，因為公司在工作程序上有既定的答案和做法，難以接受其他意見，且主管較為主導，工作上往往不能走出既有框架，這種氛圍令她不想留下。

「我們最高決策人是內地人，可能有認知上的差別，經驗都不同。他們的經驗較少，領導的經驗都少，後面跟著他們做事的人都會跟著錯，因為他們都不太熟悉香港的運作，這可能都與溝通有關。」

(個案 12/男/25 歲/建造)

「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，但我能理解當中的文化。我比較喜愛重視每位職位同事的意見，重視團隊的文化。」

(個案 15/男/29 歲/資訊科技)

「公司一定會有既定的指引，即使問我們新的想法，其實都較難接受新意見，他們會有既定的答案和做法。領導者往往比較主導性，所以吩咐後就要做，不能做其他事。有些家長式，但我不喜歡家長式，環境不能讓我融洽、輕鬆、自在，大家關係雖然是好，但我會記住權威的分別。這是其中一個因素令我不想留下。」

(個案 19/女/25 歲/統計)

至於創意空間方面，有在廣告設計行業工作的受訪者表示，因公司的客戶群狹窄，而客戶又有既定要求，因此在創作上的發揮空間有限，擔心工作上難有突破。不過，個案 18 就不認同在中資企業就業難以發揮創意，他認為這是內地人與香港人在審美標準上有所不同，令創意發揮的方向不同；只要多花時間了解內地人的審美觀，就會了解能夠發揮創意的方向，也就有一定的創意空間了。

新一代香港青年重視工作自主性、靈活度，並希望在工作中多發揮創意；但調查及個案訪問結果均反映，受訪青年認為中資企業較難提供這些方面的空間，對他們在當中就業構成一定的負面影響。

「我是負責設計的，以前公司背景令我的客戶群集中於中資機構，大概佔 6 至 7 成。而現時轉職後，客戶則來自不同公司。我離職的原因是工作開始傾向流水作業式，我希望尋找新挑戰。從公司的角度而言，中資市場當然帶來龐大生意；但作為年輕的打工仔，這並非特別的機遇。設計最重要是作品，沒有好作品則沒有發展機會。」

(個案 16/女/28 歲/廣告設計)

「最大問題是標準，如做公共關係最重要是字眼運用。我們會以為內地運用奇怪的中文，公司老闆與客人喜歡用詩詞歌賦，對我來說挑戰最大。創意空間方面，入職時覺得沒有，慢慢了解後明白這是文化差異，並不是不受尊重。例如內地人喜歡的創意是詩詞歌賦，大規模有型的感覺；香港人的創意是偏向日系或西方，要小巧精緻。雖然當中會有衝突，但學習了解會知道他們的審美觀，對我的工作有幫助。」

(個案 18/男/29 歲/公共關係)

#### 4.3.4 受企業形象影響，中資企業在吸納人才和挽留人才方面或會出現困難。

在中資企業的形象方面，表 4.22 顯示，調查受訪者同意「中資企業值得信任」和「中資企業著重企業社會責任」正面說法的平均分分別為 6.00 分（0-10 分）和 5.46 分，略高於一半半。至於同意「在中資企業工作給人負面嘅印象」和「香港青年唔係中資企業首選嘅招聘對象」負面說法的平均分分別為 5.43 分和 5.17 分，也是略高於一半半。結果反映在受訪者心目中，中資企業的形象僅屬一般。進一步統計分析就顯示，有中資企業就業經驗與否，對中資企業的形象評分並沒有顯著影響。

表 4.22：你有幾同意以下嘅講法？（請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意）

	平均分	標準差(S.D.)	N
中資企業值得信任	6.00	1.809	516
中資企業著重企業社會責任	5.46	1.697	479
喺中資企業工作俾人負面嘅印象	5.43	2.114	515
香港青年唔係中資企業首選嘅招聘對象	5.17	1.978	462

# 數字不包括回答「唔知／難講」者

個案訪問結果與調查結果頗為脛合。舉例說，個案 6 表示，他所從事的測量專業工作有國際標準，但由於中資企業未必全然跟從國際標準，故在香港的專業體制中，被行內視為專業未達國際標準，影響公司的企業形象。他又指，公司在這方面正在慢慢改善中。

此外，部分個案指，中資企業文化獨特，而且在工作上較少用英文，而外資及港資企業都以用英文為主，擔心在中資企業就業時間長，會被定型，被認為不適應其他企業的工作環境，因此不打算長期在此任職。由此可見，中資的企業形象有機會令企業在吸納人才和挽留人才上出現困難，這點值得關注。

「我曾在中資公司 3 年，想轉到外資或港資公司，外資就不喜歡聘請曾在中資工作的員工。行內對中資公司的印象不好，如要轉到外資公司發展會較難。以前中資的工作質素會較參差，不跟隨國際標準，而外資公司不喜歡中資的工作框架。現時中資慢慢改善，有跟國際標準的合約做法，漸漸成為標準國際化，但自己一套工作的影子仍然存在。」

(個案 6/男/19 歲/測量)

「公司會少用英文，熟習中資文化後再轉去其他企業會不適應，需要不斷跟流程。其他中資可能會繼續找我，我不希望定型，所有機會都想嘗試。」

(個案 8/女/27 歲/金融科技)

#### 4.4 受訪青年個案的建議

##### 4.4.1 青年人可以多嘗試的心態接觸中資企業。若希望在當中發展，可選擇真正需要人才的企業，會有較大的發展空間。

面對在中資企業就業的機會和限制，多個受訪個案均表示，整體中資企業在迅速發展的階段，在未來仍有很大的增長空間，青年人應抱著多嘗試和體驗的心態盡早接觸中資企業，這有助未來的事業發展。若排除了這方面的機會，選擇便會變得很狹窄。

當然，並非每名青年都適合在中資企業就業，每個人亦可以有不同的選擇，而中資企業與外資和港資企業的就業經驗也有其獨特的價值，有受訪者提醒，外資企業的經驗能豐富國際視野，亦是很重要的。

「香港青年值得在中資企業就業，看看不同公司的文化，多元化發展，不要只說在港資、外資。全球化下香港都有很多內地人來工作，都很難避免接觸內地方面的東西。如果那職位是很想做的，可以嘗試一下。」

(個案 20/女/24 歲/待業)

「年輕人應該甚麼公司都體驗一下，體驗一下不同文化，擴闊眼界。青年有抗拒，因為看不到好的一面。」

(個案 1/男/33 歲/建造)

「香港青年於中資公司工作是一個好的經驗。適應於中資公司工作對香港青年人來會是一個挑戰，但又是一個好的經驗。不過，我認為香港人於外資公司的工作經驗較為重要。公司聘請員工，都希望員工有國際化的視野及多元的經驗。」

(個案 3/女/27 歲/金融)

有受訪者認為，中資企業特別適合追求穩定，以及希望尋求內地發展機遇的青年。亦有受訪者指出，其實中資企業也很多元化，青年人可選擇真正需要人才的企業，這樣會有較大的發展空間。

「香港青年是否值得在中資企業就業，要視乎他們需要甚麼而定，如要穩定性是可以的，中資公司所提供到內地發展機會會較多。」

(個案 5/女/29 歲/保險)

「有人認為中資文化、語言及習慣上太官僚，我認為其實要視乎老闆，會有特別例子。金融業當然外資較成熟，選擇中資的話可以選擇需要人才的地方，創業一腳踢管理很難，企業需要時間成熟。」

(個案 18/男/29 歲/公共關係)

#### **4.4.2 有興趣在中資企業發展事業的青年人，應多了解和熟習內地文化，並在普通話和軟技能等方面進行增值，以提升自己的機會。**

不少個案建議，若青年人有興趣在中資企業發展事業，應做好準備，包括多認識中資企業的公司背景、業務發展，並熟習內地文化，這樣有助融入中資的企業文化，有助在當中的發展。

此外，有受訪者建議，青年應學好普通話，並改善自己的軟技能，多吸取內地市場資訊，以及增值專業技能，這樣可以提升自己在中資企業的發展機會。

「可以包裝一下內地文化去向年輕人宣傳。香港覺得某些中資科技公司只是網購公司，但其實背後有更多產業，也有很多國際平台，很多年輕人都不知，所以這就是中資企業形象不夠外資吸引。」

(個案 1/男/33 歲/建造)

「要融入公司文化就可以升職較快。以香港人去配合中資文化已經困難，除非自小家人是傳統家長式管治，就會較易。土生土長的青年人就較難適應。」

(個案 19/女/25 歲/統計)

「要先學好普通話和俚語，要熟習當地文化和喜好，當自己能夠用普通話表達專業能力，再加上軟技能，知道內地市場發展，不單止看報紙。內地公司會有自己賺錢方法，熟習後才是自己得著的知識能力，有助自己未來工作，有時香港所看見的未必是內地市場現況。我自己有時都會有偏見，但接觸後發現並不是這樣。」

(個案 18/男/29 歲/公共關係)

#### **4.4.3 企業可考慮推出一些吸引青年就業者的措施，以吸納及挽留人才。**

中資企業方面，若希望吸納更多人才，以協助香港的業務發展，可考慮推出一些吸引青年就業者的措施。

就培訓方面，有受訪者建議，企業可設立明確和專業的培訓機制，令員工有機會在職場上增進專業技能，有助挽留人才。

此外，不少受訪者認為，企業在工作文化上有改善的空間。當中包括更主動了解員工的需要，並針對青年人的特性去作出更多的彈性安排，例如研究將工作內地多元化的可行性、在一定範疇內給予員工更大的工作自主性，以至增加更多職級以吸引青年人等。

「我認為應有一定經驗的人帶領、有明確的架構及提供專業培訓。有架構的公司會細分崗位，分工較清晰，也對員工有較多培訓。我認為重點並非吸引人入職，而是留住人才，而我提及的建議正可挽留人才。」

(個案 17/男/27 歲/金融)

「我想現在青年人都是希望想試不同的新鮮事物，如果中資想吸納多些，要自己本身都多些多元化內容給他們做，例如我只做這職位要做的事，青年人會覺得很悶。部門要了解員工需要，知他們想試甚麼，有責任給青年人試不同東西。」

(個案 7/男/21 歲/建造)

「職位階層性無人喜歡，青年人更難接受。大部分人喜歡工作自主，公司不開放的話較難吸引香港人參與。」

(個案 5/女/29 歲/保險)

## 4.5 小結

綜合上述青年個案訪問及意見調查的結果顯示，青年人在求職時首先會考慮職位的薪酬待遇，同時重視工作前景、工作性質和工作穩定性，而在選擇公司時主要考慮業務性質和公司規模，只有 23.5% 受訪者表示，公司背景是當中的重要考慮。曾經或正在中資企業就業的受訪青年個案亦普遍表示，求職時主要考慮職位的工作性質和薪酬待遇，通常沒有特別考慮公司的背景。

研究結果又發現，如果有機會，有 56.9% 的受訪者會考慮在中資企業就業，當中薪酬、福利和工作穩定性等是最吸引的條件。受訪者傾向認為，在中資企業就業的發展前景較市場水平略優勝，吸引到追求發展機會的青年。事實上，從不少受訪個案的情況可見，正在擴張的中資企業確能為青年提供工作上的新挑戰和學習機會，並有助他們累積多元化的工作經驗。此外，因應與內地有緊密的聯繫，中資企業亦能為青年提供更多與內地發展相關的客源和發展機會。

青年人除了重視薪酬待遇和工作經驗外，亦希望在企業內有長遠的晉升空間。然而，受訪個案普遍認為，他們在中資企業的長遠晉升前景有欠理想。此外，受訪個案亦普遍認為中資企業的培训機制未夠完善，令他們未能進一步提升專業知識。這兩方面的因素，均影響人才留在企業發展的動力。

此外，青年人亦關注到企業文化適應和制度的問題。據受訪個案的經驗，他們多認為中資的企業文化相對透明度低，較強調科層和程序；同時，相對較不重視員工意見，在創意空間和工作自主性上欠理想。此外，中資企業的形象未如理想，也影響了部分受訪者留在當中就業的意願。情況反映，企業文化因素是青年人在中資企業發展事業的關鍵障礙。

面對以上情況，青年人和企業雙方都可作出一些改善。受訪個案提出數項建議，包括有興趣者可多了解和熟習內地文化，在普通話和軟技能等方面增值自己，以便溝通和適應企業文化。此外，青年人可以多嘗試的心態接觸中資企業，並在適合的行業中選擇真正需要人才的企業，便有較大的發展空間。企業方面，可考慮推出一些吸引青年就業者的措施，如設立明確的培训機制，以及針對青年的特性作出更多的彈性工作安排，以吸納及挽留年輕人才。

研究綜合上述章節的結果，歸納值得討論的要點，闡述如下。

### 討 論

- 1. 過去 10 年，中資企業數字在香港持續增長，成為香港經濟體系的重要組成部分。在有母公司在境外的企業當中，中資企業所佔比率由 11.6% 上升至 22.0%，保守估計在港僱用人數達 90,000 以上。因其規模擴充的趨勢，對人力，尤其香港年輕就業者有一定需求，同時為青年帶來事業發展機會。**

經歷多年在香港的發展，中資企業由改革開放前的貿易窗口公司，發展至今天，成為香港金融體系的重要組成部分，並在香港的各行各業佔有重要份額。近 10 年來，香港中資企業數目大幅飆升。根據政府統計處的數字，有母公司在內地的在港企業，由 2011 年的 805 家，在 10 年間上升 2.5 倍，至 2020 年增加至 1,986 家，佔該類企業的比率由 11.6% 上升至 22.0%<sup>1</sup>，成為所有地區之冠，有大幅拋離其他有母公司在外地的企業數目的趨勢。此外，根據香港中國企業協會的數字，至 2017 年年底，各類中資企業保守估計共 4,300 家，在港僱用員工達 90,000 人<sup>2</sup>。數字反映，中資企業在香港營運，並在港招聘員工，為香港青年帶來不少就業和發展機遇。

由於中資企業的業務種類繁多，並涵蓋不同行業，它們面對的發展和人力需求情況各異。但整體而言，中資企業屬香港經濟發展中不容忽視的新興力量，不少這類企業正處於擴張階段，對各類型的職位需求仍在上升。正因如此，無論在聘用機會、薪酬待遇、職位穩定性，以至發展機會上，中資企業能提供的選擇都普遍被認為較市場水平為佳。香港青年如何面對和掌握當中的機遇，以提升自己的發展空間，是值得關注的議題。

隨著業務擴張，面對大量人力需求，中資企業亦有需要吸引理想的人才，以協助企業營運。對企業而言，香港青年較熟悉本地市場和西方

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 中國法律服務（香港）有限公司。〈香港中國企業商事調解服務〉，網址 <https://www.chinalegal.com.hk/a-list/14961-cht>，2021 年 4 月 15 日下載。



文化，在國際視野、英語能力，以至專業態度上，仍具一定競爭優勢，是中資企業的主要招聘對象之一。

**2. 受訪青年在求職時主要考慮薪酬和前景，7 成受訪者認為公司資金背景非重要考慮，但只有甚低比例受訪青年傾向選擇任職中資企業。同時，受訪者普遍對中資企業認識不深，對當中的就業與發展機會亦缺乏了解。**

是項研究進行了一項在職青年就業取向調查。結果顯示，青年的就業態度頗為實際。在 520 名受訪者中，72.5%表示在求職時主要考慮「薪金／福利」；其次是「晉升機會／發展前景」，佔 39.6%。有 33.1%受訪者表示會考慮「工作性質／興趣」，而 31.2%表示會考慮「工作穩定性」。

當被問及公司背景是否求職時的重要考慮，七成 (70.0%) 受訪者持否定取向。個案訪問的結果顯示，曾經或正在中資企業就業的受訪者亦普遍指出，在求職時沒有特別考慮公司背景，而是首先考慮工作性質、薪酬和學習機會。由於就業市場上可供選擇的企業背景不多，故不會規限自己選擇公司的背景。有從事資訊科技工作的個案就表示，因為中介公司介紹了中資企業的職位給他，而該職位符合自己要求，所以順理成章地在中資企業就業。

雖然公司背景並非重要考慮，但逾 6 成 (61.5%) 受訪者在選擇企業時仍會有傾向。26.9%受訪者傾向選擇港資企業，20.4%傾向選擇外資企業，6.3%傾向選擇政府，只有 5.0%傾向選擇中資企業，顯示中資企業並非受訪青年的首選。

同時，受訪者亦承認普遍對中資企業認識不深，整體受訪者對中資企業認識的深入程度平均分只有 4.45 分 (0-10 分)，沒有中資企業就業經驗受訪者的平均分更只有 3.96 分，反映他們普遍不清楚中資企業所能提供的就業和發展機會。

**3. 中資企業的待遇較有競爭力，加上業務穩健和職位穩定，令逾半受訪者願意投身這類企業；同時，中資企業又能提供多元化的工作經驗，以及更多與內地發展相關的客源和機會，可吸引追求發展機會的青年。**

調查顯示，如果有機會，仍有近六成（56.9%）受訪青年願意到中資企業就業，當中以中學及專上非學位、以及從事製造、進出口貿易及批發、金融及商用服務、建造業及待業受訪者的比率較高。其中最主要原因是「薪金高／福利好」和「工作穩定」，分別佔 37.5%和 34.1%；有 29.7%受訪者認為「發展前景理想」。

調查又發現，受訪者普遍估計在中資企業就業的發展機會較市場水平略為優勝，當中包括「發展前景」、「工作穩定性」、「晉升機會」和「培訓機會」，因此能吸引追求發展事業機會的青年。

受訪個案普遍同意中資企業能提供與市場水平相若或較佳的薪酬待遇，尤其是新發展的企業、有大規模人力需求的行業；而且中資企業業務穩健，不傾向輕易裁員，令職位較為穩定，與部分外資企業正在壓縮香港業務的情況相反。此外，擴張中的中資企業確能提供工作上的新挑戰和學習機會，有助他們累積豐富的工作經驗；其與內地的緊密聯繫，亦可以帶來更多與內地發展相關的客源和機會。

有個案就指，他原本計劃在一家中資企業工作兩年，再轉職到其他企業，但他在所從事的新發展企業中能接觸到大企業的客戶，在工作上遇到不少挑戰，認為學習機會和發展空間理想，決定將就業計劃由兩年延長至 4 年。此外，有個案轉職到中資企業後，有機會嘗試金融科技的工作，而且有機會由自己開展新的項目，較過往的工作涉獵更多。另有任職於法律行業的個案認為，因公司有內地母公司，有利於她獲取更豐富的跨境法律經驗，將來應用於需要相關法律服務的顧客。

上述情況反映，中資企業對於一些香港青年的吸引力，在於有競爭力的待遇、穩健的業務、穩定的職位，以至多元化的工作經驗，和更多與內地發展相關的客源和機會，吸引到追求穩定與事業發展空間的青年。

#### **4. 受訪青年個案認為，他們在中資企業的長遠晉升前景並不理想，而且培訓機制亦欠完善，影響他們留在企業服務的動力。**

除了重視薪酬待遇和工作經驗外，青年人亦希望在企業內有長遠的晉升空間和培訓機會。但曾經或正在中資企業就業的受訪個案普遍認為，他們在這些機構的長遠晉升機會欠佳。

晉升機會較低的原因之一，可能在於職位穩定性高而令高層流失率低，也可能與香港員工的人脈網絡不及內地員工有關。

有受訪個案指，其公司從內地調派到香港任職的員工可直接晉升至管理層，但香港員工則需要逐級晉升。有個案分析認為，中高層員工需要有良好的客戶網絡和客戶關係，但香港員工在人脈網絡方面相對較弱，故較難晉升至中高層。受訪的中資企業就強調，他們在招聘時是按條件而非按背景作出考慮；又提到現時具內地背景的青年競爭力日漸提高，雖然香港青年的相對優勢在英語會話能力、國際視野和良好的專業態度，但他們不太善於與內地客戶打交道，穩定性和勤奮度也略為不足，這些均影響其就業競爭力。

另一方面，受訪個案亦普遍認為中資企業的培訓機制有欠完善，令他們未能進一步提升專業知識。受訪個案普遍指，中資企業一般能提供一些與工作直接相關的基本培訓，例如公司系統的使用、專業知識的更新、專業技能的應用等，同時亦能協助專業職位員工獲取相關經驗以符合取得專業資格的規定；但在觀念上，這類機構上不傾向認為企業在提升員工個人專業技能上有角色，故培訓機制相對並不完善。

有曾在港資和外資企業工作的個案表示，雖然他任職的中資企業業務進取，但公司的培訓機會與他過往的工作經驗相比有欠理想，令他感到失望。另一正計劃離職的個案就表示，他只是將過往所學知識應用在工作中，在任職崗位上所學到的新知識不多，而其他公司可以提供較佳的培訓和晉升機會，故決定轉職到其他企業。當然，有個別中資企業比較重視人才培訓，例如研究中亦有受訪企業指，他們有鼓勵培訓的機制和調任到不同部門的機會；惟個案訪問反映，此類安排並不常見。

整體而言，受訪個案普遍認為，他們在中資企業的長遠晉升機會受到一定限制，培訓機會也欠理想，減低了他們長遠留在企業發展的動力。

**5. 受訪青年認為中資企業相對透明度較低，較強調科層和程序，且在重視員工意見、創意空間、工作自主性和企業形象上不足，擔心不適應這類企業文化和制度，因此影響投身的意願。**

與企業文化和形象相關的因素，影響了部分青年留在中資企業就業的意願，也是他們在中資企業發展事業的關鍵障礙。

在受訪的五百多名青年中，有四分之一（25.6%）表示不會考慮到中資企業就業。這133名受訪青年指出，最主要原因是「不習慣內地文化」，佔60.2%；其次是擔心「制度不透明」，佔38.3%。在文化範疇的「人情味」、「創意空間」、「工作與生活平衡」、「工作自主性」、「重視員工意見」和「管理制度透明」幾個項目上，估計中資企業「較為遜色」的受訪者，比認為「較為優勝」者多。

受訪個案亦傾向認為中資的企業文化較傳統，相對透明度低，較強調科層和程序，令部分青年感到與公司有距離。此外，部分受訪者認為，中資的企業文化較不重視員工意見，在創意空間和工作自主性上欠理想，影響他們在工作上的投入和發揮。

有受訪個案表示，雖然在中資企業有機會嘗試新工種，但整體公司的決定和政策透明度不高，員工往往無從得知決策背後原因，只被告知指派執行的事務，亦不知道整體的全貌，令她對公司信任度下降。另有從事金融科技的個案表示，雖然公司的產品走在時代尖端，但工作上程序繁複，重視監察，而她個人並不喜歡被過多的明文規管而影響工作效率。

此外，有個案表示，因為公司在工作程序上有既定答案和做法，難以接受其他意見，工作上往往不能走出既有框架，這種氛圍令她想離職。另有從事廣告設計的受訪者表示，因公司的客戶群狹窄，而客戶又有既定要求，在創作上的發揮空間有限，擔心工作上難有突破。

有受訪中資人力資源經理就承認，公司在管理作風上與香港一般習慣有別，傾向由上而下的管理模式；同時，中資比較重視團隊精神，例如公司會組織員工在工餘時間完成某些活動，藉此強化彼此的聯繫，但香港員工希望將私人生活與工作分開，未必習慣這種文化。

研究又發現，除了企業文化和適應問題，企業的形象亦在一定程度上影響中資機構吸納和挽留人才。調查受訪者同意「中資企業值得信任」

和「中資企業著重企業社會責任」正面說法的平均分分別為 6.00 分（0-10 分）和 5.46 分，略高於一半水平。至於同意「在中資企業工作給人負面嘅印象」和「香港青年唔係中資企業首選嘅招聘對象」負面說法的平均分分別為 5.43 分和 5.17 分，也是略高於一半。數據反映，受訪者對中資企業的印象僅屬一般。

個案訪問中也有相關例子。有個案指中資企業文化獨特，而且在工作上較少使用英文，擔心在中資企業長時間就業會被定型，而且被認為不適應其他企業的工作環境，因此不打算長期任職。

上述各項與企業文化和形象相關的因素，影響部分青年留在中資企業就業的意願，也是他們繼續在這類企業發展事業的關鍵障礙。

**6. 若中資企業希望吸納和挽留更多能貫通中西文化的人才，並肩負更多社會責任去培養人才，可考慮循改善員工溝通、設立明確培訓機制等方向，增加吸引力。青年就業者亦可以開放態度，選擇適合自己的企業發展。**

香港中西文化薈萃，在金融、商貿、專業服務等領域上，仍然肩負起貫通中外的角色。中資企業在香港的數目躍升，說明香港具有獨特的營商吸引力。從企業經營的角度，有需要吸引能夠在各領域上扮演中西文化橋樑及溝通的人才。對青年就業者來說，中資企業的待遇有競爭力，而且工作穩定，又能提供多元化的工作經驗和與內地發展的相關機會，存在一定吸引力。然而，在企業內的長遠晉升前景和培訓機制，以及企業文化的適應和形象等相關因素，對青年投身中資企業發展構成一定影響，並不符合雙方的利益。如果兩者都能作出改善，拉近彼此距離，相信有助達致雙贏。

對於希望對香港特區作出更大貢獻，肩負更多社會責任的中資企業例如國企來說，若能開放更多就業和發展機會予香港青年，並作出有系統的人才培養，不單止能吸納更多中西兼善的員工，協助拓展業務，更有益於企業在香港的長遠發展，讓人才累積的經驗得以傳承。

研究探討了一些改善香港青年在中資企業發展的可行做法，檢視中資企業向外拓展時普遍遇到的文化差異問題。有內地學者認為，文化差異是在外地直接投資的主要文化風險，建議中資企業應以跨文化管理方法去預防和解決文化衝突引發的危機，以減低投資風險，並真正吸納人才。有受訪企業分享經驗指，多與員工溝通和舉辦員工活動，可改善企

業與員工文化融合的情況。

而受訪青年方面，則認為企業可更主動了解員工的需要，例如設立明確的培訓機制，並針對青年的特性作出更多彈性安排，以吸納及挽留年輕人才。

此外，有受訪青年和企業均認為，青年人不需要對自己的事業發展作出太多限制，應以開放和共融的態度多作嘗試。若有興趣，可於在學時參與相關企業實習計劃，增強普通話能力、人際溝通等軟技能，並多了解內地的文化，以提升競爭力。

最後，值得強調的是，每人都可以有不同的事業和就業選擇，並非每名青年都適合在某類特定背景的企業發展，而不論中資、外資或港資企業的就業經驗均有其獨特的價值。青年人宜探索不同機會，多了解不同企業的文化，並選擇適合自己的企業去發展。

## 建 議

基於上述研究結果及討論要點，我們循擴闊香港青年事業發展機會的方向，認為值得考慮下列建議，以利於企業吸納人才，並讓青年尋找適合自己的事業發展方向：

- 1. 青年應提升自己在國際視野和中西文化兼善等方面的優勢，以維持自己獨特的競爭力。**

香港青年應檢視自己的優勢，尤其在國際視野、中西文化兼善、英語能力，以及專業態度等普遍被肯定的範疇，同時爭取機會涉獵新的知識與技能，例如行業的國際趨勢、專業知識的最新發展、對新興市場的認知等，更重要是在瞬息多變的世界及香港經濟環境中，尋找可以發揮自己優勢的位置，並掌握最新就業需求狀況，不斷提升和增值自己，以保持自己的獨特價值和競爭力。

- 2. 有意探索不同事業發展機遇的青年，應爭取機會深入認識不同企業的背景和文化。**

有意探索不同事業發展機會的香港青年，應爭取機會深入認識不同企業的背景和文化，例如於在學時到有興趣的企業實習，從而選擇

適合自己投身的企業。中資企業方面，可增加不同渠道，讓年輕一代了解他們的企業文化，例如與專上院校及就業服務機構等團體合作，提供更多半年至 1 年的學生實習名額；企業亦可藉此機會物色合適的年輕人才成為新力軍。

**3. 中資企業可完善人才培訓機制，推出可進行職位輪調的人才培育計劃。**

針對部分青年關注中資企業內長遠發展前景和培訓機制，建議相關企業可完善其人才培訓機制，包括推出可進行職位輪調的人才培育計劃，讓年輕員工有機會接觸不同部門，以至企業或集團內不同業務範疇的工作。此舉一方面可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；另一方面也可讓他們從中發掘個人興趣和專長，並在合適的崗位發揮所長。這同時有利企業善用及挽留人才，達致企業與員工雙贏。

**4. 中資企業可加強企業品牌形象建立的工作，改善刻板印象。**

針對企業形象和青年認識度不足的問題，中資企業可加強企業品牌形象建立的工作，改善公眾既定的刻板印象。品牌訊息可包括企業的目標、歷史、多元化業務的發展、履行企業社會責任等情況、介紹具活力的創新產品及服務，以至香港青年在企業內的發展機遇，例如晉升或領導新項目的機會等。形式方面，可考慮多利用視頻及網上渠道，並採用貼近青年文化的內容。

**5. 企業可實施更多彈性工作措施，並設立聆聽及回應員工意見的機制。**

面對青年人對工作與生活平衡的追求，以及對更具自主和參與度的工作文化的嚮往，傳統企業可參考新晉企業的做法，更新管理文化，在工作安排上增加更多靈活度，例如實施彈性工作地點和監督工作成效的措施，並配合資訊科技或相關培訓以落實彈性措施。同時，包括中資在內的企業亦可設立聆聽及回應員工意見的機制，多聽取和接納具建設性和創新的意見。這些改善措施對加強員工歸屬感和提升企業營運效率方面均有利。

## 參考資料

- AM730。2014年4月28日。〈中資銀行六妙法留住員工〉，網址 <http://archive.am730.com.hk/column-204472>，2021年6月8日下載。
- Compass Offices。2019。〈MNC公司 vs 中資、港資公司，企業文化大不同〉，網址 <https://www.compassoffices.com/zh-hant/about-us/blogs/mnc-公司-vs-中資、港資公司，企業文化大不同/>，2021年4月12日下載。
- cpjobs。2019。〈【Fresh Grad 求職攻略】想入中資公司 普通話要好〉，網址 <https://www.cpjobs.com/hk/article/【fresh-grad 求職攻略】想入中資公司-普通話要好>，2021年4月29日下載。
- CTgoodjobs。2020年12月21日。〈中國移動香港創新業務 讓員工實現寓工作於娛樂〉，網址 <https://www.ctgoodjobs.hk/article/中國移動香港創新業務-讓員工實現寓工作於娛樂/1228-22325>，2021年6月10日下載。
- eFinancialCareers。2019年1月23日。〈「我在香港一間中資銀行工作。每個星期我都有三晚與客戶喝威士忌」〉，網址 <https://www.efinancialcareers.hk/news/2019/01/drinking-culture-chinese-banks>，2021年6月10日下載。
- Michael Page。2021。〈中資企業新浪潮〉，網址 <https://www.michaelpage.com.hk/content/chinas-new-wave-hits-hong-kong-zh/>，2021年4月13日下載。
- 中國法律服務（香港）有限公司。〈香港中國企業商事調解服務〉，網址 <https://www.chinalegal.com.hk/a-list/14961-cht>，2021年4月15日下載。
- 中國教育留學交流（香港）中心。2019。〈「內地高校香港學生回港從事中資企業工作輔導講座」成功舉辦〉，網址 <https://www.ujobs-mainlandhe.hk/ujob/370836/398469/index.html>，2021年4月29日下載。
- 孔丹。2020。〈中資機構在香港的發展〉，《經濟導刊》2017年07期，網址 <https://www.jingjidaokan.com/>，2021年4月12日下載。
- 文匯報。2020年5月5日。〈對目前香港的就業困難與年輕一代國家認同建議〉，網址 <http://paper.wenweipo.com/2020/05/05/FK2005050003.htm>，2021年4月29日下載。
- 東方日報。2020年10月13日。〈投行聘港人佔比驟降〉，網址 [https://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20201013/00202\\_010.html](https://orientaldaily.on.cc/cnt/finance/20201013/00202_010.html)，2021年6月9日下載。
- 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。
- 香港中資企業協會。2016。《香港中資企業協會 25週年特刊》，網址 <http://www.hkcea.com/>，2021年5月26日下載。



- 香港經濟日報。2017年10月30日。〈阿里巴巴請80香港實習生 過來人：被五湖四海的普通話口音嚇一跳〉，網址 <https://inews.hket.com/article/1935805/阿里巴巴請80香港實習生%E3%80%80過來人：被五湖四海的普通話口音嚇一跳%E3%80%80>，2021年6月10日下載。
- 崑崙策。2015年9月5日。〈為什麼越來越多香港金融從業者放棄外資投奔中資金融機構？〉，網址 <https://www.kunlunce.com/ssjj/fl1/2015-09-05/12332.html>，2021年6月8日下載。
- 陳惠君、寧少晨。2014。〈中資建築業在香港的屬地化管理〉，《國際經濟合作》，2014年06期，頁82-86。
- 陳曉萍。2010。《跨文化管理》。台北：華泰文化。
- 晴報。2015年7月29日。〈秘書呻中資公司難適應〉，網址 <https://skypost.ulifestyle.com.hk/article/1584370/秘書呻中資公司難適應>，2021年6月8日下載。
- 新華網。2017年2月24日。〈中資金融企業在港競爭力提升 日益獲港人青睞〉，網址 [http://www.xinhuanet.com/2017-02/24/c\\_1120526996.htm](http://www.xinhuanet.com/2017-02/24/c_1120526996.htm)，2021年6月9日下載。
- 新華網。2019年10月30日。「在港中資企業提供大量工作崗位 港青冀到內地發展實現理想」，網址 [http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c\\_1125173758.htm](http://www.xinhuanet.com/2019-10/30/c_1125173758.htm)，2021年4月29日下載。
- Chen, Y., & Wang, F. (2019). Cross-cultural Management of Chinese Enterprises: A Review of the Literature. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 677(2019) 042071
- Dang, L., & Zhao, J. (2020). Cultural risk and management strategy for Chinese enterprises' overseas investment. *China Economic Review*, 61(2020) 101433.
- JobsDB. (2021). *Hiring, compensation and benefits report 2021*. Hong Kong: JobsDB.
- Lee, Y. (2013). Managerial philosophy of Chinese CEOs in modern business: A cross-cultural study. *Review of Applied Management Studies*, 11: 54-63.
- Pun, K. F., Chin, K. S., & Lau, H. (2000). A review of the Chinese cultural influences on Chinese enterprise management. *International Journal of Management Reviews*, 2(4): 325-338.



[V06] 搵工時，你選擇公司最主要考慮邊 3 個條件？  
(1-9 最多 3 項)

- |   |         |    |              |
|---|---------|----|--------------|
| 1 | 業務性質    | 7  | 管理文化         |
| 2 | 業務地點    | 8  | 人事關係         |
| 3 | 公司規模    | 9  | 其他，請註明：_____ |
| 4 | 公司名聲    | 10 | 沒有條件／只要取錄便可  |
| 5 | 股東／資本背景 | 99 | 唔知／難講        |
| 6 | 公司制度    |    |              |

[V07] 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？

- |   |    |    |       |
|---|----|----|-------|
| 1 | 係  | 99 | 唔知／難講 |
| 2 | 唔係 |    |       |

訪問員讀出：

以下會講到有關公司嘅背景：

「港資」係指公司主要股東係香港人。

「外資」係指公司主要股東係外國人。

「中資」係指公司主要股東係內地人，包括國有企業同民營企業。

[V08] 搵工時，你傾向選擇咩背景嘅公司？(讀答案 1-7)  
(只選一項)

- |   |            |    |              |
|---|------------|----|--------------|
| 1 | 港資         | 5  | 非牟利團體        |
| 2 | 外資         | 6  | 其他，請註明：_____ |
| 3 | 中資         | 7  | 冇傾向          |
|   | 3a. 中資國有企業 |    |              |
|   | 3b. 中資民營企業 |    |              |
| 4 | 政府         | 99 | 唔知／難講        |

## 2.2 青年對中資企業的認識和就業考慮 ([V09] - [V21])

[V09] 你認為自己對中資企業嘅認識有幾深入？(請以 0-10 分表示：0 分=非常淺，5 分=普通，10 分=非常深入)

\_\_\_\_\_ 分 (0-10 分)

[V10] 你從咩渠道認識中資企業？(1-7 可選多項)

- |   |           |    |              |
|---|-----------|----|--------------|
| 1 | 親友        | 6  | 求職機構／招聘活動    |
| 2 | 工作(包括實習)  | 7  | 其他，請註明：_____ |
| 3 | 學校        | 8  | 不認識／沒有渠道     |
| 4 | 中資企業提供的服務 | 99 | 唔知／難講        |
| 5 | 媒體／網上     |    |              |

[V11] 你現時或過去，有冇啲以下公司或機構工作過？  
(包括全職／兼職)(1-6 可選多項，讀答案 1-6)

- |   |            |    |              |
|---|------------|----|--------------|
| 1 | 港資         | 5  | 非牟利團體        |
| 2 | 外資         | 6  | 其他，請註明：_____ |
| 3 | 中資         | 7  | 未開始就業        |
|   | 3a. 中資國有企業 |    |              |
|   | 3b. 中資民營企業 |    |              |
| 4 | 政府         | 99 | 唔知／難講        |

[V12] 如果有機會，你會唔會(再)考慮啲中資企業工作？

- |   |               |    |                |
|---|---------------|----|----------------|
| 1 | 一定會           | 4  | 一定唔會(跳至[V14])  |
| 2 | 多數會           | 99 | 唔知／難講(跳至[V15]) |
| 3 | 多數唔會(跳至[V14]) |    |                |

[V13] 你會考慮嘅中資企業工作嘅最主要 3 個原因係咩？（1-13 最多 3 項）（跳至[V15]）

- |   |              |    |              |
|---|--------------|----|--------------|
| 1 | 薪金高／福利好      | 8  | 可接觸新的工作項目    |
| 2 | 晉升機會理想       | 9  | 有人情味         |
| 3 | 發展前景理想       | 10 | 規模大          |
| 4 | 工作穩定         | 11 | 較多使用創新科技     |
| 5 | 培訓機會理想       | 12 | 企業背景非重要考慮    |
| 6 | 可以掌握內地經濟發展機遇 | 13 | 其他，請註明：_____ |
| 7 | 可以拓展內地人脈     | 99 | 唔知／難講        |

[V14] 你唔會考慮嘅中資企業工作嘅原因係咩？（1-13 最多 3 項）

- |   |                      |    |              |
|---|----------------------|----|--------------|
| 1 | 薪金／福利欠佳              | 8  | 沒有相關職位       |
| 2 | 晉升機會欠佳               | 9  | 較少機會接觸國際項目   |
| 3 | 發展前景欠佳               | 10 | 專業資格／專業標準有差異 |
| 4 | 工時長                  | 11 | 中文／普通話欠佳     |
| 5 | 制度不透明                | 12 | 不重視員工意見      |
| 6 | 不習慣內地文化              | 13 | 其他，請註明：_____ |
| 7 | 不想從事與內地相關的工作／不想到內地公幹 | 99 | 唔知／難講        |

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

		1. 較為 優勝	2. 差不多	2. 較為 遜色	99. 唔知／ 難講
[V15]	薪金				
[V16]	福利				
[V17]	工作穩定性				
[V18]	培訓機會				
[V19]	晉升機會				
[V20]	累積工作經驗				
[V21]	發展前景				

### 2.3 企業文化（[V22] - [V28]）

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

		1. 較為 優勝	2. 差不多	2. 較為 遜色	99. 唔知／ 難講
[V22]	管理制度透明				
[V23]	創意空間				
[V24]	人情味				
[V25]	工作氣氛積極				
[V26]	工作與生活平衡				
[V27]	重視員工意見				
[V28]	工作自主性				

你有幾同意以下嘅講法？

(請以 0-10 分表示：0 分=非常唔同意，5 分=一半半，10 分=非常同意)

		0 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	6 分	7 分	8 分	9 分	10 分	99. 唔 知 / 難 講
[V29]	中資企業值得信任												
[V30]	喺中資企業工作俾人負面嘅印象												
[V31]	中資企業著重企業社會責任 (如：重視環保、回饋社會)												
[V32]	香港青年唔係中資企業首選嘅招聘對象												

## 2.4 個人資料 ([V33] - [V35])

[V33] 最高教育程度：

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

[V34] 現時行業：

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| 1 製造            | 7 金融、保險、地產、專業及商用服務 |
| 2 建造            | 8 公共行政、社會及個人服務     |
| 3 進出口貿易及批發      | 9 料理家務者            |
| 4 零售、住宿及膳食服務    | 10 待業、失業，及其他非在職者   |
| 5 運輸、倉庫、郵政及速遞服務 | 11 其他，請註明：_____    |
| 6 資訊及通訊         | 99 不知/難講           |

[V35] 現時職位：

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

[完結] 問卷已完成。非常感謝您嘅參與。

香港青年協會 青年研究中心  
青年創研庫  
「經濟」專題研究系列  
擴闊香港青年事業發展機遇  
個案訪問大綱

附錄二

**在中資企業就業的情況**

- 你是透過甚麼途徑進入中資企業工作？
- 你為何選擇在中資企業工作？
- 你在中資企業負責甚麼崗位？具體工作內容是甚麼？與你過往的工作有分別嗎？
- （在職）你計劃在中資企業工作多久？為甚麼？期間你有甚麼得著？
- （離職）為甚麼你離開中資企業？期間你有甚麼得著？

**事業發展機會**

- 與市場平均水平比較，你在中資企業工作的條件（薪金、福利、工作穩定性）有甚麼分別？
- 與市場平均水平比較，你在中資企業工作的發展機會（培訓、晉升、工作經驗、發展前景）有甚麼分別？
- 你認為在中資企業工作對事業發展有甚麼好處？又有甚麼不利？
- 你是否希望在內地發展事業？這对你選擇在中資企業就業有關嗎？
- 你是否希望在外國發展事業？這对你選擇在中資企業就業有關嗎？

**工作文化及信任**

- 就你在中資企業工作的經驗而言，相比起其他企業，工作文化上有甚麼分別？（例如：制度清晰、創意空間、人情味、人事關係、工作氣氛積極、工作與生活平衡、重視員工意見、工作自主性）
- 你喜歡這些工作文化嗎？
- 以你的經驗而言，你認為中資企業值得信任嗎？為甚麼？
- 以你的經驗而言，你認為中資企業信任香港員工嗎？何以見得？

**對香港青年在中資企業就業的意見**

- 你認為香港青年是否值得在中資企業就業？
- 你認為如何才能提升香港青年在中資企業發展事業的機會？

## 香港青年協會

### The Hong Kong Federation of Youth Groups

hkfyg.org.hk | m21.hk

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。隨著社會瞬息萬變，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接近 600 萬。在社會各界支持下，我們全港設有 80 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逾 45 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，亦有超過 25 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)青年研究中心於 2015 年成立青年創研庫，是本港一個屬於青年的智庫，透過科學研究和政策倡議，為香港社會的發展建言獻策。過去四年，創研庫共完成 48 項研究，並與政策制定者及社會各界積極交流。

新一屆(2020-2022 年度)青年創研庫由超過 80 位專業才俊、青年創業家與大專學生組成；部分曾參與青協領袖學院的訓練課程。八位專家、學者應邀擔任創研庫的顧問導師，就各項研究提供寶貴意見。

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，以求真求實的態度，探討解決對策和可行方案。

青年創研庫將持續與青年研究中心，定期發表研究報告。四項專題研究系列，分別是：(一)經濟；(二)管治；(三)教育；以及(四)民生。

青年創研庫短片



## 青年研究中心

### **Youth Research Centre**

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

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 25 年間，持續進行一系列有系統和科學性的青年研究，至今已完成超過 370 項研究報告，當中包括《香港青年趨勢分析》及《青年研究學報》，讓社會各界掌握青年脈搏，並為香港制定青年政策和策劃青年服務，提供重要參考。

為進一步強化研究領域和青年參與，中心於 2015 年成立青年創研庫，由本地年輕專業才俊與大專學生組成智庫，於 2015-2019 年間，就經濟、管治、教育及民生四項專題，完成 48 項研究報告，以青年角度為香港社會持續發展建言獻策。

## 香港青年協會領袖學院

### **The HKFYG Leadership Institute**

[LeadershipInstitute.hk](http://LeadershipInstitute.hk)

香港青年協會自 2000 年開始，已為本港超過 15 萬名學生領袖提供專業及具系統的培訓。建基於多年的經驗，青協活化前粉嶺裁判法院，成為全港首間「香港青年協會領袖學院」，並提供營舍，為中學至在職優秀青年提供更全面領袖訓練。學院下設五個院校，重點培訓領袖技巧、提升傳意溝通、加深認識國家發展、開拓全球視野，以及推動社會參與。其中《香港 200》領袖計劃，每年選拔具領導潛質的青年學生，培養他們願意為香港貢獻的心志。學院更與 One Young World、薩斯堡世界論壇及和平號等國際組織合作，為本地青年提供開拓國際視野的機會，進一步實踐回饋社會的心志。



## 研究報告一覽

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI001	人盡其才——如何開拓青年就業出路 The Opportunities of Vocational Training for Youth Employment	7/2015
YI002	年輕一代可以為高齡社會做什麼？ What can the Younger Generation Do for an Aged Society?	8/2015
YI003	誰願意參與公共事務？ Who is Willing to Take up Positions in Public Affairs?	9/2015
YI004	促進青年參與創新科技的障礙與對策 Encouraging Young People to Participate in Innovation and Technology Development	10/2015
YI005	如何促進科技創業的發展條件 Enhancing the Conditions for Technology Start-ups	11/2015
YI006	輸入人才的機遇及影響 Attracting Talents to Hong Kong: Impact and Opportunities	12/2015
YI007	青年看公眾諮詢的不足與障礙 Young People's Perception on Public Consultations	1/2016
YI008	「翻轉教室」有助提升香港學生自主學習？ Do "Flipped Classrooms" Motivate Students to Learn?	2/2016
YI009	香港擔任「超級聯繫人」的挑戰與機遇 Challenges and Opportunities: Hong Kong's Role as a Super-Connector	3/2016
YI010	年輕一代為何出現悲觀情緒 What Makes Young People Feel Negative	4/2016
YI011	青年看立法會的職能與運作 Young People's Views on the Roles and Functions of the Legislative Council	5/2016
YI012	青年對持續進修的取態 Young People's Views on Continuous Learning	6/2016
YI013	多元發展香港旅遊業 Diversifying Hong Kong's Attractions to Boost Tourism	8/2016
YI014	少數族裔人士在港生活的困境 Challenges Faced by Ethnic Minorities in Hong Kong	9/2016
YI015	青年對公務員及其所面對挑戰的意見 Young People's Views on Civil Servant Challenges	10/2016
YI016	中學生對體育教育的意見和取態 Attitude of Secondary Students on Physical Education	11/2016
YI017	新生代的彈性就業模式 Flexible Employment of Today's Youth	12/2016
YI018	青年對香港城市規劃的願景 Young people's Views on "Hong Kong 2030+"	1/2017
YI019	青年對政治委任官員的期望 Young People's Views on the Performance of Political Appointments	2/2017
YI020	小學創科教育的狀況與啟示 STEM Education in Primary Schools	3/2017
YI021	香港創意工藝產業化的發展挑戰與機遇 Challenges and Opportunities Facing the Development of Creative Craftsmanship in Hong Kong	4/2017
YI022	青少年如何處理壓力 How Young People Cope with Stress	5/2017
YI023	香港青年看社會團結 Young People's Views on Togetherness	6/2017
YI024	高中學生對「休學年」的取態 Views of Senior Secondary Students on Taking a Gap in Their Studies	7/2017

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI025	如何建立公眾對政府的信任 Building Public Trust in the Government	12/2017
YI026	改善中學 STEM 教育的資源運用 STEM Education in Secondary Schools: Improving Resource Utilization	1/2018
YI027	電競業在香港的發展機遇 e-Sports in Hong Kong	1/2018
YI028	提升香港器官捐贈率 Promoting Organ Donation in Hong Kong	2/2018
YI029	促進特區政府電子服務 Enhancing e-Government in the HKSAR	4/2018
YI030	改善高中通識科的教學與評核 Improving Liberal Studies in Senior Secondary Education	6/2018
YI031	推動耆壯人士就業 Encouraging Young-Olds Employment	6/2018
YI032	提升香港生育率 Boosting Birth Rate in Hong Kong	7/2018
YI033	培養香港管治人才 Nurturing Talent for Governance	8/2018
YI034	創科生活應用與智慧城市 Living with Innovative Technologies and Building a Smart City	9/2018
YI035	釋放香港女性勞動力 Improving Incentives for Women's Employment	10/2018
YI036	促進高學歷特殊需要青年的就業機會 Enhancing Career Opportunities for Higher Educated Youth with SEN or Disabilities	11/2018
YI037	促進市民參與公共財政管理 Involving the Community in Public Finance Management	12/2018
YI038	改善中學生涯規劃教育的效能 Improving the Effectiveness of Career and Life Planning Education	1/2019
YI039	消除港青在粵港澳大灣區發展事業的障礙 Overcoming Career Challenges of Hong Kong Young People in the Greater Bay Area	2/2019
YI040	改善香港減廢與資源回收狀況 Stepping up Efforts in Reducing and Recycling Waste in Hong Kong	3/2019
YI041	優化香港特別行政區授勳及嘉獎制度 Advancing the Honours and Awards System of the HKSAR	4/2019
YI042	提升初中資訊科技教育的效能 Increasing the Efficacy of ICT Education at Junior Secondary Level	5/2019
YI043	吸納多元化年輕人才來港就業 Attracting Diverse Young Talents to Hong Kong	6/2019
YI044	「共居」— 香港青年住屋的可行出路？ Co-Living: An Alternative Hong Kong Housing Solution for Youth?	8/2019
YI045	強化區議會的角色與職能 Strengthening the Role and Functions of District Councils	9/2019
YI046	改善青年理財教育 Improving Financial Education for Young People	9/2019
YI047	豐富職青的海外視野與就業經驗 Enriching the Experiences of Working Youth through Overseas Exposures	10/2019
YI048	改善香港的跨代關係 Strengthening Intergenerational Understanding	12/2019

系列編號 Serial No.	題目 Titles	日期 Date
YI049	善用社交媒體提升管治 Improving Governance by Maximising Effectiveness of Social Media	4/2020
YI050	加強支援電子學習的發展 Enhancing Support for e-Learning in Schools	7/2020
YI051	促進虛擬銀行服務惠及青年 Facilitating Young People's Access to Financial Services through Virtual Banking	7/2020
YI052	優化彈性工作安排應對職場新常態 Maximizing the Advantages of Flexible Working Arrangements	9/2020
YI053	改善諮詢組織運作促進青年參與 Improving Operations of Advisory Bodies to Better Facilitate Youth Engagement	9/2020
YI054	疫情下為青年就業尋出路 Opportunities for Youth Employment Amid the Pandemic	11/2020
YI055	新常態下促進學生實習經驗 Enriching Students' Internship Experiences in the Next Normal	11/2020
YI056	全民抗疫對促進公共衛生的啟示 Public Health Lessons Learnt from COVID-19	1/2021
YI057	從青年去留抉擇看改善特區管治 To Stay or To Leave? A Critical Question for Good Governance	1/2021
YI058	為香港年輕人才流失作準備 Tackling Hong Kong's Brain Drain	3/2021
YI059	支援教師應對教學新挑戰 Supporting Teachers in Facing Educational Challenges	4/2021
YI060	大數據時代下保障個人私隱 Balancing Privacy Protection and Big Data Development	5/2021
YI061	促進公務員隊伍的人才發展 The Challenges of Civil Servant Talent Development	6/2021
YI062	擴闊香港青年事業發展機遇 Navigating Career Opportunities for Young People	8/2021



### Donation / Sponsorship Form 捐款表格

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

I am / My organization is interested in donating 本人/本機構 願意捐助

HK\$10,000  HK\$5,000  HK\$2,000  HK\$1,000  HK\$800  HK\$500  HK\$200  Other 其他 HK\$ \_\_\_\_\_

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。

### Cheque 支票

Cheque Number 支票號碼 \_\_\_\_\_

Crossed cheques should be made payable to: **The Hong Kong Federation of Youth Groups**

劃線支票抬頭祈付：**香港青年協會**

### Direct Transfer 銀行轉賬

Direct transfer to the **Hang Seng Bank, account number:**

存款予本會恒生銀行賬戶：

**773-027743-001**

Internet Banking "Bill Payment" or

"Charity Donation" Services

本地銀行網上理財「繳費」或「慈善捐款」

Date of Payment 轉賬日期 \_\_\_\_\_

Please use your contact number as the bill account number (if applicable). If you need a receipt, please send us the bank's receipt / transaction record together with this form. 請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼(如適用)，並將存款證明/交易紀錄連同本表格交回。

**Monthly direct debit** (Please complete and send us the Direct Debit Authorization Form on the next page together with this form.)

**每月自動轉賬** (請填寫附件 直接付款授權書 連同捐款表格交回。)

### PPS Payment 繳費靈

PPS Payment (The merchant code for The Hong Kong Federation of Youth Groups is **9345**. Please use your contact number as the bill account number.)

繳費靈(本會登記商戶編號：**9345**；請以您的電話號碼作為賬單/賬戶號碼)

Date of Payment 轉賬日期 \_\_\_\_\_

### Credit Card 信用卡

VISA  MasterCard

One-off Donation 單次捐款  Regular Monthly Donation 每月捐款

Card Number

信用卡號碼

Expiry Date

有效期至 (MM 月 / YY 年)

Signature of Card Holder

持卡人簽署

Name of Card Holder

持卡人姓名

HK 港幣

\$

### Donor Information 捐款者資料

Name of Donor / Organization 捐款人/機構 \_\_\_\_\_

Name of Contact Person (if applicable) 聯絡人姓名 (如適用) \_\_\_\_\_

Telephone / Mobile 電話 \_\_\_\_\_

Fax 傳真 \_\_\_\_\_

Email 電郵 \_\_\_\_\_

Do you need a receipt?  Yes 是

是否需要捐款收據?  No 否

Name for Receipt

收據抬頭

Address 郵寄地址 \_\_\_\_\_

I / My organization wish(es) to remain anonymous. 青協毋須就是項捐款於任何電子平台或印刷品鳴謝本人/本機構。

The Hong Kong Federation of Youth Groups (the Federation) respects the privacy of individuals. We do our best to ensure the collection, use, storage, transfer and disclosure of your personal data comply with the Personal Data (Privacy) Ordinance.

You have the right to access and correct your personal data and request a copy of the said data. You can make your request to [personaldata@hkfyg.org.hk](mailto:personaldata@hkfyg.org.hk). Your request will be answered in 40 days. A fee may be charged for processing a data access request.

Your personal data may be used for purposes related to participation in various programmes and activities, issuing of receipts, collection of user feedback, conduct of analysis, and any other initiatives related to the aims and objectives of the Federation. Please indicate below if you agree to being contacted for these purposes. Should you wish to stop receiving news and information from the Federation and its service units, please contact us at [unsubscribe@hkfyg.org.hk](mailto:unsubscribe@hkfyg.org.hk).

香港青年協會(青協)非常重視個人私隱，並確保轄下之服務於任何情況下收集、使用、儲存、轉移及查閱個人資料之程序均符合香港的《個人資料(私隱)條例》的要求。您有權要求查閱和改正所提供的個人資料及索取有關資料的複本。

如需查詢或改正個人資料，可電郵至 [personaldata@hkfyg.org.hk](mailto:personaldata@hkfyg.org.hk)。在收到您提出的要求後，本會將在 40 天內給予回覆，並將可能就此收取合理的費用。

您提供之個人資料將用作參與活動的相關用途、簽發收據、收集意見、資料分析，及其他配合本會宗旨及使命的事項。請在下面的方格上填上剔號，表示您是否願意收到本會通訊。如需取消接收青協及有關單位的資訊，請電郵至 [unsubscribe@hkfyg.org.hk](mailto:unsubscribe@hkfyg.org.hk) 與青協職員聯絡。

I / We do not wish to receive communication through the channels below \*:

本人/本機構 不希望從以下渠道接收通訊 \*:

Email 電郵

Mail 郵寄

Phone 電話

**Please send this 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」

Tel 電話：3755 7103

Fax 傳真：3755 7155

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

Online Donation Platform 網上捐款平台 eGiving：[giving.hkfyg.org.hk](http://giving.hkfyg.org.hk)