

研究摘要

香港是中西匯萃的大都會，亦是國際貿易及金融中心。人才是香港最寶貴的資源。政府統計處資料顯示，目前海外及內地的駐香港公司數目達 **9,040** 間，業務遍及貿易、批發、零售、金融、專業及商用服務等主要行業，當中就業人數多達 **493,000** 人，兩項數字亦持續上升¹。本港各行各業對具海外經驗的人才都有需求。

現時全球競爭激烈的環境中，香港應如何維持競爭力，與其他地區爭取主要及新興市場，從而開拓更多商機，其中重要條件是培養具國際經驗的人才，並對海外市場有足夠的了解，以協助企業開拓業務。

事實上，部分香港在職青年亦有興趣獲取海外就業經驗，以增加對海外市場及文化的認識。除了透過企業調派或自行求職外，職青亦可透過參加工作假期計劃、海外實習計劃等途徑獲取相關機會。過去 **5** 年，不同國家已向香港青年批出共 **44,371** 個工作假期簽證²，顯示工作假期計劃是香港青年爭取海外就業經驗的主要途徑。

雖然工作假期計劃普遍被認為有助擴闊視野及豐富人生閱歷，但對僱主而言，不少認為只能累積較低技術工種經驗，以及只著重假期而不著重工作，對往後求職未必有直接幫助³。此外，特區政府及非牟利組織所舉辦的實習計劃，則主要以在學青年為對象，短期實習佔多，性質亦以豐富學習經驗和增廣見聞為主，未能惠及在職青年之餘，亦對累積實務工作經驗、提升受僱能力的作用有限。

有見及此，本研究希望從企業和青年角度兩方面出發，了解有助提升青年競爭力和就業能力的國際視野和經驗。研究首先透過實地青年調查，了解青年對獲取海外就業經驗的態度和需求；又透過青年個案訪問，了解海外就業經驗對提升他們競爭力的作用；同時，透過專家訪問，綜合了解企業對人才獲取海外就業經驗的態度和該等經驗的作用。綜合這些資料和分析，本研究期望就香港應如何豐富青年海外就業經驗，

¹ 資料來源：政府統計處。2018。《2018年有香港境外母公司的駐港公司按年統計調查報告》；新聞公報。2019年10月16日。〈駐港海外及內地公司以及初創企業數字持續上升〉。

² 資料來源：勞工處

³ Topick。2016年7月22日。〈Working Holiday 會劃花 CV ? 3 招求職必勝法〉，網址 https://topick.hket.com/article/1468340/Working_Holiday_會劃花_CV_?3_招求職必勝法，2019年8月8日下載。

以提升整體人才質素的課題，提出可行建議。

是項研究在 2019 年 8 月至 9 月期間，透過三方面蒐集資料，包括實地青年意見調查，共訪問了 520 名 18-34 歲在職或待業的香港居民；青年個案訪問，共訪問了 20 名曾經或正在海外短期就業的 18-34 歲香港青年；以及與 4 名專家及相關人士的訪問。

主要討論

- 1. 香港是中西匯萃的國際都會，本地人才庫若具備擁有國際經驗的人力資源，將有利於各行各業發展，並有助香港於全球競爭激烈的環境中拓展海外主要及新興市場。然而，香港僱員較亞洲其他地區的僱員更傾向滿足於留港工作，這對香港企業進一步邁向國際市場，構成一定阻力，且不利於經濟發展和維護香港的國際地位。**

香港是國際貿易及金融中心，不少外地企業在本港設立地區總部和辦事處，各行各業對具有國際經驗的人才都需求甚殷。現時全球競爭激烈，香港若要爭取主要及新興市場，便需培養足夠的相關人才。而擁有海外就業經驗的人才，有助增加香港企業對這些市場的了解，有利於拓展業務。據國際人事顧問機構一項調查，多達 70% 的受訪亞洲人力顧問表示，公司有計劃於未來 3 年將業務進一步國際化⁴，因此渴求可吸納具國際經驗的人才。不過，香港僱員較亞洲其他地區的僱員更傾向滿足於留在本地工作⁵。這對香港企業進一步邁向國際市場構成一定阻力，亦不利長遠經濟發展，以及維護香港的國際地位與形象。

- 2. 工作假期計劃是香港在職青年爭取海外就業經驗的主要途徑。特區政府及非牟利組織所舉辦的實習計劃，則主要以在學青年為對象，性質亦以豐富學習經驗和增廣見聞為主。除了工作假期計劃外，香港職青能獲取海外短期就業的機會不多。而政府亦缺少支援措施，協助他們善用工作假期，以及獲得其他類型的海外就業機會。**

在職青年可透過跨國企業調派、自行求職、工作假期計劃，以及海外

⁴ Robert Walters. (2018). *How to attract and retain the right talent to grow your business internationally*.

⁵ Smith, Michael. 2016 年 3 月 22 日。〈香港僱員滿足於留港工作〉，網址 <https://cthr.ctgoodjobsblog.hk/hr-columnist/randstadhk/2016/03/22/香港僱員滿足於留港工作/>，2019 年 8 月 16 日下載。

實習等途徑獲得海外就業機會。當中，企業調派的機會不多，亦較被動。而自行求職的機會，亦礙於缺少相關資訊和簽證等問題而較難覓得。

工作假期計劃則是現時香港青年爭取海外就業經驗的主要途徑，對提升參加者的通用就業技能，包括掌握外語、解難、社交等能力有正面影響，同時又能加強國際視野和人脈網絡。但部分個案反映，他們要花好一段時間才能儲備足夠金錢應付工作假期的基本開支。

此外，香港青年亦可透過海外實習計劃前往海外商業機構實習。但這些實習機會多以在學青年為對象，而且為期相當短，未必能累積實質的工作經驗；同時，在職青年亦未能參與。政府方面，亦缺少支援措施，協助職青善用工作假期爭取有助事業發展的實務工作經驗，以及獲取其他類型的海外就業機會。

3. 逾半受訪在職或待業青年有興趣到海外短期就業，相關經驗普遍被認為能改善外語、社交、解難等通用就業能力，並能提升國際視野。但若以工作假期的方式前往海外就業，並從事不直接相關的行業，容易受到僱主或人事經理的質疑，令部分青年對海外短期就業卻步，擔心影響日後求職。

實地青年意見調查結果顯示，在 520 名受訪在職或待業青年中，表示有興趣到海外短期就業者佔 51.0%，當中主要原因是希望「豐富工作經驗」（46.8%）、「順道旅行」（43.8%）、「提升語文能力」（41.5%）和「擴闊國際視野／體驗文化」（38.5%）。沒興趣者的主要原因是「不想離鄉別井」（35.6%）、「不想辭職／錯過在香港的事業發展機會」（31.4%）、「語言、文化障礙」（25.8%）、「工作機會欠佳」（19.9%）和「工種欠佳」（17.4%），反映部分受訪者擔心工作假期令他們錯失在香港的發展機會，以及當中的工作機會和工種未必令他們回港後的就業有所得益。

此外，受訪青年個案普遍認為，海外就業經驗對提升個人視野和歷練都有正面影響，同時能增強青年的通用就業能力，並能發展更強的人脈網絡，強化國際聯繫。

但部分個案反映，僱主對工作假期存在負面觀感。有個案甚至遇到僱主認為在工作假期從事不相關的工作是浪費時間，或只是吃喝玩樂，不認為對工作有幫助。受訪人力資源專家亦坦言，香港的人事經

理普遍不太接受工作假期，除非當中所從事的工作與未來事業發展相關。

- 4. 綜合受訪人力資源專家的意見，以及受訪個案的情況，如青年人在海外從事與回港就業相關的行業，對日後的發展有較明顯的幫助。若香港青年能利用海外就業機會，汲取本地缺乏的行業及專業經驗，將更有利於整體經濟發展。**

有受訪人力資源專家表示，渴求擁有海外經驗人才的香港行業，主要在資訊及創新科技等發達地區發展較佳的行業，以及從事以人為服務對象的行業，如市場推廣等，並認為海外就業應選擇日後有意從事的相關行業。

有從事金融業的受訪個案透過交流計劃前往英國的金融機構實習，藉此機會累積在跨國金融機構的工作經驗及人脈，回港後成功由本地金融機構轉職往機會更佳的跨國金融機構。另一名個案曾以工作假期方式前往澳洲，雖然全程任職臨時工，但由於她從事設計業，藉此機會四出參觀展覽及考察當地設計作品，提升創作靈感，回港後獲設計業僱主賞識。

除了上述行業外，香港在個別行業及專業範疇亦缺乏相關人才，以協助香港經濟朝向高增值及多元化發展。特區政府制訂的「香港人才清單」⁶，便是聚焦吸引高質素人才入境。其實，香港相關行業及專業的年輕人才亦可前往海外汲取工作經驗，以充實本地人才的行業及專業經驗，補充這方面的不足。從宏觀角度考慮，此舉更有利整體經濟發展。

- 5. 若青年人漫無目的地前往海外就業，難以覓得與行業相關的工種，意味著該等經驗對回港求職未必有明顯幫助。於出發前進行就業諮詢、及早作出準備和計劃，以及主動向行業僱主查詢，對尋覓理想工種有重要幫助。提供這方面的支援，有利於提升青年回港後的事業發展機會，以至增強整體年輕一輩的競爭力。**

是次調查顯示，最多受訪者認為，應該「增加工種選擇」以鼓勵更多青年人到海外獲取工作經驗，佔 41.0%。

⁶ 資料來源：香港特別行政區政府。2018。「香港人才清單」網頁，網址 <https://www.talentlist.gov.hk/tc/>，2019年5月30日下載。

不過，要增加工種選擇並不容易。有個案表示出發參加工作假期前，已搜集了有關求職的資訊，但到達當地後仍感到求職困難，最後在害怕耗盡旅費的情況下，接受了一份工資低於當地最低工資標準的「黑工」。此外，有持社工資格的受訪者到達工作假期的目的地後，雖然有應徵不同的文職職位，但最終仍然要依靠朋友介紹才能找到農場和包裝的工作。她認為，自己缺乏資訊網絡，只能亂打亂撞地求職。

上述情況反映，漫無目的地前往海外短期就業，難以覓得與行業相關的工種。受訪人力資源專家認為，青年人應及早作出準備和計劃，並在出發前開始在目標行業應徵，或嘗試尋找短期項目的機會，更可向當地獵頭公司尋求協助，選擇與回港就業相關的行業工作。受訪工作假期組織負責人亦同意，青年人應更主動向目標行業的僱主查詢是否有適合的崗位可擔任，以增加機會。

有受訪青年個案於出發前往海外之前先作就業諮詢，訂立海外就業的目標。她積極進取地發出數十份求職申請，結果如願嘗試不同的專門工種，包括媒體與科技等行業，回港後能在相關行業發展。另有個案以工作假期簽證前往愛爾蘭，他在出發前準備好推薦信及寄出多份求職申請，甚至作好面試安排，結果如願於該國的媒體企業任職實習生，累積相關的工作經驗。

建議

基於上述研究結果及討論要點，我們認為值得考慮下列建議，以提供更多機會予在職青年到海外短期就業，豐富他們的工作經驗及國際視野：

1. 針對海外的主要及新興市場，推出「年輕管理人才海外發展計劃」。

針對海外的主要及新興市場，當局應推出「年輕管理人才海外發展計劃」，向派駐年輕管理人才往海外主要或新興市場的企業提供資助，以加強企業管理人才掌握該等市場的經驗，以及促進對這些市場的了解。資助範圍可包括派駐海外的額外成本、事前的適應培訓及相關行業的培訓等。

2. 當局為指定的行業及專業提供資助，為企業提供「年輕僱員海外交流計劃」。

當局為指定的行業及專業提供資助，予相關行業及專業協會與海外相關行業組織合作，為企業提供「年輕僱員海外交流計劃」，讓香港僱員有機會到海外相關企業短期就業，並作出互換安排，讓企業的海外僱員來港就業，促進雙方年輕僱員汲取相關行業的海外經驗，然後回到原居地作出貢獻。建議的行業包括創意產業、資訊及創新科技產業，以及「香港人才清單」所列明的相關行業人才等⁷。

3. 勞工處改善工作假期的形象。

勞工處應改善工作假期的形象，向公眾介紹從工作假期經歷中獲得良好就業經驗的個案。這些個案應能反映其經歷有助於豐富通用就業能力或專門經驗，以改善僱主對工作假期的印象；同時擴闊青年對工作假期的就業想像，協助他們作出更理想的就業選擇。此外，僱主亦應持開放態度去了解青年人從工作假期中所獲得的軟技能，從而選擇聘用有助企業發展的僱員。

4. 勞工處推出服務，向準備前往工作假期的青年人講解如何訂立就業目標和作就業諮詢。

勞工處應推出服務，協助職青在出發參加工作假期前作出更周詳的計劃，包括向參加者提供就業諮詢服務，講解如何訂立就業目標和達至相關目標的策略。若以提升事業發展機會為目標，有關服務可協助年輕人在相關行業求職作好準備，例如主動尋找機會、尋求人事顧問公司的協助，或嘗試短期工作項目或實習職位等。

5. 當局向低收入職青提供海外短期就業的旅費資助。

當局可向低收入職青提供海外短期就業的旅費資助，當中包括機票、保險，以及到達目的地初期逗留的生活費。參加的青年需向當局提交海外就業計劃書，以及就業或學習進度報告，並承諾於完成旅程後回港就業。

⁷ 該人才清單現包括 11 項專業，分別為資深廢物處理專家或工程師、資產管理專才、海運保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業專才、爭議解決專才和業務交易律師。