



**培育當代青年人才  
引領香港金融服務業  
的穩健未來**

# 目錄

➤ 行政摘要	4
➤ 簡介	6
金融服務業的現況	6
➤ 收集持份者意見的方法	8
a) 文獻研讀	8
i) 數碼轉型的影響	8
ii) 個人志向和職涯發展規劃變化帶來的影響	9
iii) 全球化和多邊主義的影響	10
b) 與業界進行深入訪談和焦點小組訪問	12
c) 大專學生和年青金融人才的問卷調查	12
➤ 香港金融服務業人力市場環境的演變	13
全球人才競爭愈趨激烈	13
對香港金融服務業的信心	13
填補香港作為區域人才中心的不足之處	15
深入探討：香港保險業的現況	16
➤ 探索人力市場的動態：趨勢和機遇	18
金融服務業的人才供應與需求趨勢	18
應對全球人才流動所帶來的機遇和挑戰	20
➤ 為金融服務業培育未來優秀人才	23
年青專業人士要脫穎而出的關鍵	23
檢視本地人才的技能水平及準備現況	24
年青人才與業界專業人士對關鍵特質的觀點差異	25
➤ 建議	30
以人為本的金融服務業：提升學生的軟技能及培養正向成長思想	30
<b>建議 1：將軟技能培訓納入中學及大學的選修或基礎課程，首階段可考慮先納入大學研究生課程中</b>	32
<b>建議 2：透過體驗實際工作環境，培育正向成長思維，發揮學生潛力優勢。政府可以考慮資助「職場體驗計劃」並指定機構負責開展及管理計劃，安排學生參觀在香港和其他大灣區城市的金融企業</b>	34
投資未來：建構多元化環境	36
<b>建議 3：政府可以主動或與業界協調，為來自不同背景的學生提供獎學金到海外留學</b>	36
<b>建議 4：政府可以設計及／或贊助針對海外學生來港就讀的資助計劃，吸引更多國際學生，令學生群體更多元化</b>	37

# 目錄

➤ 建議 (續)	
積極對外宣傳香港金融服務業的正面形象	39
<b>建議 5: 政府致力向年青專業人士推廣香港的大學、實習及就業機會</b>	39
與鄰近地區合作共同培育人才	40
<b>建議 6: 本港大學的大灣區校園與香港各持份者緊密合作, 共同設計合適的課程, 為本地金融市場培育專業人才</b>	40
➤ 結論	41
➤ 附錄 1: 文獻研讀結果摘要	42
➤ 附錄 2: 2022年施政報告和2023年預算案演辭中的人才相關政策／措施	45
➤ 附錄 3: 全球類似的海外升學獎學金計劃清單	46

## 免責聲明:

本報告中所呈現的調查結果基於有限樣本問卷調查。發放問卷及收集數據皆由金發局指定的付費服務供應商負責。而所顯示的數值結果經過加權處理以提高代表性。

中文譯本僅供參考。如中、英文版本有任何抵觸或不相符之處，概以英文版本為準。

# 行政摘要

作為全球領先的國際金融中心之一，香港的成功很大程度要歸功於其多元化的金融服務業。隨著金融科技的創新、客戶期望的演變和地緣政治的改變，金融服務業積極變革以迎合全球市場變化，而金融業的人力市場也作出相應調整。

在高齡化社會的驅使下，人口增長緩慢，生育率下降，不同行業包括金融服務業在內都出現人才短缺的情形。加上疫情的影響及全球人才流動，驅使人才可以藉著跨國流動，尋找更好的就業機會。員工因而流失，加劇國際間的人才競爭。

此外，新一代的青年人對於自身的職業前景及生涯規劃亦有所不同，他們更注重工作與生活之間的平衡和職業發展。新一代投身職場，成為金融業初級／新入職員工，因此必須深入了解人力市場格局的變化，了解新一代員工的需求及特徵。

粵港澳大灣區發展帶來的機遇，讓周邊城市間的關係變得更加緊密，為香港金融服務業提供了擴大市場規模、開拓潛在人才和資本的機會。此外，隨著數碼轉型，傳統金融服務業不斷創新，帶來變革機遇，除了帶動經濟增長同時也提升工作效率。人工智能、區塊鏈和雲端運算等先進技術提升了業務營運和客戶體驗，因此數據分析和網路安全的科技方面的專業人才需求大增。要更充分發揮，香港需要積極培育人才及提升其能力以推進香港金融市場的發展。

金融發展局（金發局）欣悉政府已在2022年施政報告和2023年財政預算案演辭中，分別承諾會不遺餘力吸引全球人才來港發展。為了維持香港在全球市場的競爭力，政府應明確說明未來的重要發展方針及優先事項，並列出要達成目標所需的步驟。透制定過重點策略和為人力市場提供清晰的方向指引，政府能更有效地協調各持份者的合作。由此，政府從上而下帶領培育人才庫，以實現香港的長期經濟發展目標。

秉持推動金融服務業人力市場發展的願景，金發局希望辨識及解決與人力市場相關的挑戰。有見及此，本報告旨在識別香港金融服務業在人才方面所面臨的主要挑戰，並從四方面提出政策建議，以供政府和相關機構參考：

## 以人為本的金融服務業：提升學生的軟技能及培養正向成長思維

- i. 將軟技能培訓納入中學及大學的選修或基礎課程，首階段可考慮先納入大學研究生課程中。
- ii. 透過體驗實際工作環境，培育正向成長思維，發揮學生潛力優勢。政府可以考慮資助「職場體驗計劃」並指定機構負責開展及管理計劃，安排學生參觀在香港和其他大灣區城市的金融企業。

## 投資未來：培育多元化環境

- iii. 政府可以主動或與業界協調，為來自不同背景的學生提供獎學金到海外留學。
- iv. 政府可以設計及／或贊助針對海外學生來港就讀的資助計劃，吸引更多國際學生，令學生群體更多元化。

## 積極對外宣傳香港金融服務業的正面形象

- v. 政府致力向年青專業人士推廣香港的大學、實習及就業機會。

## 與鄰近地區合作共同培育人才

- vi. 本港大學的大灣區校園與香港各持份者緊密合作，共同設計合適的課程，為本地金融市場培育專業人才。

# 簡介

作為全球領先的國際金融中心之一，金融服務業一直是香港重要的經濟支柱之一。金融服務業在2021年佔本地生產總值 (GDP) 達21.3% (相較於二十年前12.8%)，提供了27.75萬個職位 (相當於總就業人數的7.6%)。

商業和金融專業人才一直是維持香港競爭力的關鍵因素之一。除了本土人才，現時有超過1,400間國際企業在香港設立地區總部<sup>1</sup>，憑藉完善的金融市場體系、優惠的稅率和可觀的發展機遇，香港成功匯聚世界各地的金融精英。為了保持香港作為領先的國際商業和金融中心的地位，在全球人才競爭激烈的情況下，香港政府已推出各種人才計劃並加快海外人士的簽證審批，以吸引優秀人才來港發展，推動本地經濟及金融服務業發展。

## 金融服務業的現況

金融服務業是向個人、企業和其他持份者提供金融產品和服務的行業。透過促進資本流動，推動經濟增長和發展，金融服務業不僅成為香港重要的經濟支柱，更是全球經濟的重要組成部分 (Sutton與Jenkins, 2007)<sup>2</sup>。

Sutton與Jenkins (2007) 指出，金融服務業作為全球最大的行業之一，涵蓋商業銀行、信用卡公司、證券經紀和保險公司等。然而，隨著新技術的普及和進步，全球市場環境不斷演變，金融服務業的領域也在變化。

根據一份2022年的報告指出，傳統金融界別如銀行、保險公司和資產管理公司佔全球金融服務業的產業價值約65%，而金融科技基礎設施公司等新興企業則佔約35%，相關情況有別於2012年時，傳統界別佔金融服務業的產業價值達90%。<sup>3</sup>

一如金發局於2021年發表的人才策略報告所述<sup>4</sup>，在過去數年間，金融服務業的不同領域出現了越來越多市場參與者，當中包括金融科技 (Fintech) 和環境、社會和管治 (ESG)。隨著市場對ESG的關注日益增加，以及把科技與金融服務業的融合將為未來重要課題，此類新領域的發展對勞動力和技能需求的影響需要更進一步的研究。

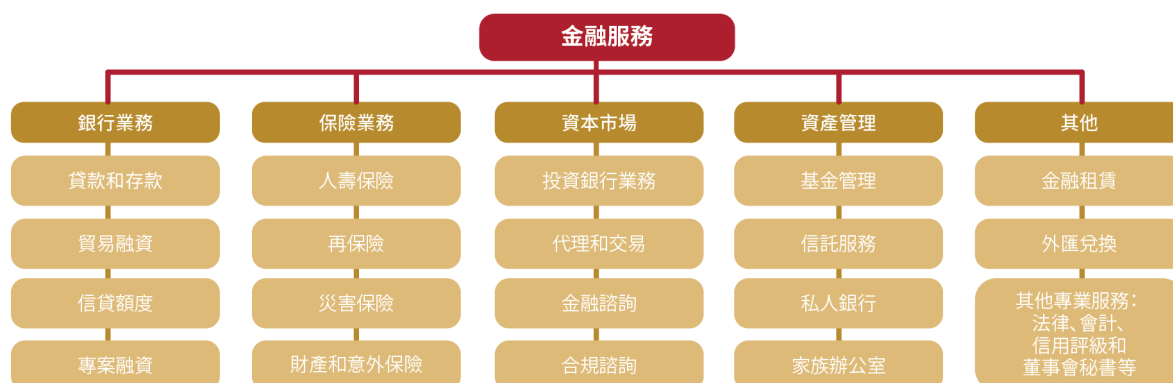
1 香港政府統計處。駐香港的境外公司。擷取於2023年5月26日。取自 <https://www.censtatd.gov.hk/en/scode360.html>

2 Sutton, C. N., & Jenkins, B. (2007)。金融服務業在擴大經濟機會中所擔當的角色。哈佛大學 [https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cfi/files/report\\_19\\_EO%2BFinance%2BFinal.pdf](https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cfi/files/report_19_EO%2BFinance%2BFinal.pdf)

3 奧緯諮詢 (2022)。2022年金融服務業發展報告。<https://www.oliverwyman.com/our-expertise/journals/state-of-financial-services.html>

4 金發局 (2021)。未來的職場展望：香港可持續發展及數碼經濟下的金融人才。<https://www.fsd.org.hk/media/kdrbqtp1/20210816-talent-strategy-report-eng-2.pdf>

圖 1 – 金融服務業的部分不同領域 (非盡錄)



資料來源:金發局

金融服務業是一個充滿活力又極具挑戰性的行業，需要大量具備各種技能和知識的人才。從投資銀行到保險，行業內的各種職位既需要專業知識，也需要一般的人際交往技能。加上金融科技不斷創新、數碼轉型以及消費者對於個人化金融科技服務的期待日益提升，因此企業需要投入大量不同專業技能和知識的人才。但年青人才對於自己的前景及生涯規劃有所改變，這對於金融服務業在招攬、培育和挽留人才產生一定影響。

金發局將持續推動香港金融人力資源發展，把香港發展成為區域金融人才中心，積極培育和吸引優秀專業人才。我們透過研究整體人力市場動向、本地人才需求、以及年青人才在加入金融服務業的準備狀況等方面，從而提供相關建議及措施。

# 收集持份者意見的方法

一如金發局於2021年發表的人才研究報告，本研究所收集的意見主要來自文獻研讀、與不同界別的訪談以及問卷調查。

## 文獻研讀



逾**30**項

在香港、中國內地和海外進行的人才發展研究和人才趨勢報告

## 質性研究



一對一深度訪談和焦點小組會議

## 量化研究



網路問卷調查



超過**20**名

金融機構最高管理層、高級管理人員、人力資源主管和資深招聘人員



超過**200**名

年輕及現職香港金融服務業的從業員(少於三年工作經驗)



超過**10**名

大專院校和中學的教育工作者和就業輔導專家



超過**250**名

就讀於本地高等大專院校的全日制學生

## a. 文獻研讀

本報告所採用的研究方法與金發局於2021年發表的報告類似，在展開研究時首先細讀了相關文獻，以加深對市場現況的了解和認識。綜觀超過 30份人才趨勢研究(詳見附錄 1)，大多數研究側重於調查結構性發展如數碼轉型、社會規範和職業志向的轉變，以及經濟全球化等因素如何促使大多數金融機構重組其經營模式並重新評估其人才需求。

### i. 數碼轉型的影響

隨著科技進步和業務需求不斷演變，金融服務業在過去十年經歷了重大的數碼轉型。數碼科技不但重塑了金融服務業不同領域的發展格局，當中包括支付方式、貸款、保險和財富管理等領域(國際結算銀行，2021)<sup>5</sup>，更對人才需求產生了深遠的影響，金融機構的勞資雙方都必須適應不斷變化的經營模式和技能需求。

急速的數碼轉型為業界在營運方面帶來重大挑戰，特別是在吸引和挽留人才方面。現時，不同金融機構都在爭奪頂尖科技人才，具備數據分析能力的人才更可進一步提高薪資水平。此外，工作性質的變化和遠距工作的興起也為企業在人力資源管理方面帶來全新挑戰(Kropp, 2021)<sup>6</sup>。

數碼化亦為金融從業員帶來不同程度的影響，特別是在職業保障和職涯發展方面。隨著數據自動化和人工智能等數碼科技變得愈發強大，雖然創造了全新的工作機會，但同時亦改變了現行的工作模式，甚至取代了部分工作崗位如出納員、資料輸入和處理工作，缺乏數碼技能的僱員可能面臨被市場淘汰的風險(Cascio與Montealegre, 2016)<sup>7</sup>。

5 國際結算銀行(2021)。*金融科技和金融服務的數碼轉型：對市場結構和公共政策的影響*。<https://www.bis.org/publ/bppdf/bispap117.pdf>

6 Kropp, B (2021年4月)。*2021年人力資源主管不能忽視的9種工作趨勢*。<https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-work-trends-that-hr-leaders-cant-ignore-in-2021>

7 Cascio, W. F.與Montealegre, R. (2016)。*科技如何改變工作和組織：年度組織心理學和組織行為評論*。349-375頁。<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>

Cascio與Montealegre (2016) 指出，傳統職位被數碼化所取代的社會現象對整個就業市場造成壓力，缺乏數碼技能的僱員在就業方面將面臨越來越大的挑戰。市場的快速變化意味著僱員必須不斷提升專業技能，以保持其競爭力，但提升個人技能往往需要投入大量的時間和資源，因此可能為員工帶來額外的壓力和焦慮 (Charan等, 2018)<sup>8</sup>。

根據美世諮詢顧問公司發表的《金融服務業人才策略研究》(2020)<sup>9</sup>，近幾年來，為了滿足市場需求，金融服務業人才技能亦有所改變。根據世界經濟論壇所發表的報告<sup>10</sup> (2023)，具備數據分析、人工智能和網路安全等技能的人才需求正在不斷增加。

隨著金融服務業逐漸步入數碼時代，業界需要面對吸引、培育和挽留人才等挑戰，而疫情大流行更進一步加速了跨行業的數碼轉型，從根本上改變了工作方式和生產力 (IMF, 2023)<sup>11</sup>。因此業界更需要尋找全新的方法以吸引人才及提升其技能，以應對未來的工作型態。

疫情大流行除了對商業交流和企業營運帶來困擾外，各國採取的社交距離措施更影響社交技能發展 (Hernandez與Jabbari, 2022)<sup>12</sup>，而這可能對人力市場產生一定衝擊並造成長遠的影響。根據OECD (2019)<sup>13</sup>指出，溝通、解難和適應能力等軟技能對個人職場發展仍然十分重要，而不同業界對此也十分認同。

## ii. 個人志向和職涯發展規劃變化帶來的影響

全球人口老化及出生率下降<sup>14</sup>，導致勞動力市場縮小 (Rahilly等, 2022)<sup>15</sup>，各行各業都需積極爭奪人才。在金融服務業，特別是初級以及新入職員工，在過往幾年間員工流失率一直增加。根據香港人力資源管理學會在2023年發表的調查報告，2022年香港僱員的平均流失率為24.1%，因此如何挽留人才成為本地企業首要關注項目之一 (香港人力資源管理學會, 2023年)<sup>16</sup>。

高流失率很可能是因為現今年青一代對職涯發展的看法有所改變所造成，年青人更加重視工作與生活的平衡、職涯晉升機會以及工作是否符合個人價值觀 (德勤, 2021)<sup>17</sup>。

隨著Z世代 (即1997年至2012年間出生)<sup>18</sup>開始投身職場，我們需要明白他們對於生涯規劃和工作期望與過往有所不同 (Gaidhani、Arora與Sharma, 2019)<sup>19</sup>。普遍意見認為，Z世代更重視追求目標、工作與生活的平衡，他們更傾向於選擇與個人價值觀相符及對他們來說有意義的工作，而不是僅僅考慮薪資等因素 (Bain&Company, 2022)<sup>20</sup>。

根據埃森哲 (2022)<sup>21</sup>的調查指出，年青專業人士期待能夠提供持續學習和具發展機會的工作，而非單純追求傳統的晉升機會和工作穩定性。由於傳統的金融服務業偏向提供清晰的晉升階梯及職責範圍，這對於新一代目標明確的年青員工來說欠缺吸引力。

8 Charan, R., Barton, D. 與 Carey, D. (2018)。Talent Wins: The New Playbook for Putting People First。哈佛商業評論

9 美世諮詢 (2020)。金融服務業人才策略研究。

<https://www.marshmclemens.com/content/dam/mmc-web/insights/publications/2020/july/Talent-Strategies.pdf>

10 世界經濟論壇 (2023年4月)。2023年就業前景報告。<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/digest/>

11 國際貨幣基金組織 (2023年3月21日)。全球疫情如何加速先進經濟體的數碼轉型。

<https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2023/03/21/how-pandemic-accelerated-digital-transformation-in-advanced-economies>

12 Hernandez, R. 與 Jabbari, J. (2022)。社會脫節：疫情下的兒童活動、社交技能和種族/族裔狀態及教育的全新領域。

<https://doi.org/10.3389/feduc.2022.869183>

13 經濟合作與發展組織 (2019)。掌握正確技能：為未來做好準備的成人學習系統。<https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>

14 世界銀行 (2022)。世界銀行數據庫【數據】。<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN>

15 Rahilly, L., Dowling, B., Hancock, B., Schaninger, B. (2022年12月) 現今不斷變化的市場人才 [Podcast]。麥肯錫。

<https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/talent%20in%20a%20changing%20market%20what%20now/talent-in-a-changing-market-what-now.pdf>

16 香港人力資源管理學會 (2023)。2022年人力資源統計調查

17 德勤 (2021)。2021 年全球千禧世代和 Z 世代的調查。

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mk/Documents/about-deloitte/2021-deloitte-global-millennial-survey-report.pdf>

18 皮尤研究中心 (2019年1月17日)，定義世代：千禧世代的結束，Z世代的開始。

<https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

19 Gaidhani, Arora 與 Sharma (2019)。瞭解Z世代對職場的態度。

[https://www.researchgate.net/publication/331346456\\_UNDERSTANDING\\_THE\\_ATTITUDE\\_OF\\_GENERATION\\_Z\\_TOWARDS\\_WORKPLACE](https://www.researchgate.net/publication/331346456_UNDERSTANDING_THE_ATTITUDE_OF_GENERATION_Z_TOWARDS_WORKPLACE)

20 Bain & Company (2022)。更人性化的未來工作。

[https://www.bain.com/contentassets/d620202718c146359acb05c02d9060db/bain-report\\_the-working-future.pdf](https://www.bain.com/contentassets/d620202718c146359acb05c02d9060db/bain-report_the-working-future.pdf)

21 埃森哲 (2022)。針對未來工作進行研究2022年。<https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/capabilities/strategy-and-consulting/talent-and-organization/document/Accenture-Work-In-Progress-How-The-Future-Of-Work-Depends-On-Us.pdf#zoom=40>



金融科技和數碼技術的興起亦影響了Z世代的求職取向。作為最擅長應用科技的世代，年青人更傾向於尋找與科技相關的工作如程式編寫和軟件工程，而不是透過傳統的招聘管道應徵金融機構行政人員職位 (LinkedIn, 2021; Manpower Group, 2017)<sup>22,23</sup>。

金融服務業長久以來被標籤為工時長和工作壓力大 (Giorgi等, 2017)<sup>24</sup>，這導致許多新入職人員在工作一段時間後便尋求轉職至其他行業，與過往關注薪酬調整、工作保障和職涯發展不同，年青一代的僱員會優先考慮相關職位是否能夠達到工作與生活平衡、彈性工作選擇和工作本身的意義。

疫情大流行也改變年青金融專業人士的工作動力。在疫情期間，許多金融機構被迫採取遙距工作模式。僱員可更靈活安排個人工作時間表，令他們體驗到在家工作及與家人有更多時間相處的好處，因此工作與生活的平衡對許多年青專業人士來說變得更加重要。另一方面，根據Cigna (2021)<sup>25</sup>的調查指出，疫情對僱員的心理健康產生了深遠的影響，也因此提高了工作與生活平衡、心理健康和公司福利對員工的重要性。

為了吸引和挽留金融精英，業界必須在行業需求與年青一代對工作期望的轉變之間取得平衡。對金融服務業而言，在工作與生活取得健康的平衡以及彈性的工作時間可能極具挑戰性，僱主應在這些年青人考慮的優先事項與行業需求之間取得平衡，以吸引和挽留頂尖人才 (哈佛商業評論, 2022)<sup>26</sup>。

### iii. 全球化和多邊主義的影響

全球化是指各國在經濟、社會和文化方面的相互聯繫日益頻繁 (Bhagwati, 2007)<sup>27</sup>，多邊主義則是指多個國家透過國際組織和多邊協議進行合作以實現共同目標 (Eichengreen, 2006)<sup>28</sup>。過去數十年間，全球化和多邊主義對世界經濟和金融服務業帶來巨大影響，金融人才的發展也同樣受到影響。

隨著經濟全球化、全球貿易協定的興起和不同經濟體的相互聯繫，為金融專業人士創造更多跨國工作機會。金融機構積極聘用和調派來自不同背景和國籍的人才，創造多元文化的工作團隊，因此專業人士更需具備跨文化溝通能力、靈活變通、對不同文化都有一定認識以及在多元環境文化下發揮所長 (Hurn與Tomalin, 2013)<sup>29</sup>。

根據安永在2023年發表的市場報告指出<sup>30</sup>，超過93%的受訪僱員表示對跨國工作持開放態度，認為在海外工作是一種可以改變生命的體驗。隨著跨國交流和國際人力流動增加，擁有駕馭多種語言的能力有助推動個人職涯發展 (Worp, 2016)<sup>31</sup>。香港作為全球領先的國際金融中心，本地專業人士精通「兩文三語」，加上背靠中國內地的優越地理位置，更能在全球化商業環境中發揮「超級聯繫人」的優勢。

受惠於全球化和多邊主義，金融機構能夠聘請世界各地的專業人才，以彌補企業在當地市場面對人才短缺的問題，但同時加劇全球人才競爭。隨著金融機構積極吸引和挽留來自世界各地的頂尖優秀人才，而提高精於機器學習、數據科學和人工智能等專業人士的薪資和福利水平<sup>32</sup>。

全球化亦推動高技術人才的跨國流動 (Freeman, 2010)<sup>33</sup>，雖然企業可以藉全球化的趨勢更有效吸引世界級人才，但亦需面對挽留人才和勞動力規劃的嚴峻考驗。企業應透過建立良好的晉升階級，確保穩定的內部接班人選，以挽留優秀人才及推動企業可持續增長。

22 LinkedIn (2021)。就業機會成長報告。https://business.linkedin.com/talent-solutions/emerging-jobs-report

23 ManpowerGroup (2017年5月10日)。#GigResponsibly - 下個世代工作的崛起。https://www.manpowergroup.co.uk/the-word-on-work/gig-responsibly/

24 Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Perez, J. F., Di Fabio, A., 與 Mucci, N. (2017)。

銀行業的工作相關壓力：發生率、相關因素和主要後果的綜述。https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.02166/full

25 Cigna (2020)。Cigna全球新冠影響研究。https://www.cignainternational.com/static/docs/pdfs/en/Cigna\_Covid-19-Wave-IV-Report.pdf

26 哈佛商業評論 (2022年10月)。新人才市場競爭。https://hbr.org/2022/10/competing-in-the-new-talent-market

27 Bhagwati, J. N. (2007)。捍衛全球化：新補充說明。牛津大學出版社。https://EconPapers.repec.org/RePEc:oxp:obooks:9780195330939

28 Eichengreen, B. (2007)。自1945年以來的歐洲經濟：協調並超越資本主義。普林斯頓大學出版社

29 Hurn, B.J., Tomalin, B. (2013)。跨文化溝通是什麼。倫敦Palgrave Macmillan。https://doi.org/10.1057/9780230391147\_1

30 安永 (2023)。高離職率如何幫助業界瞭解回報而非風險。

https://www.ey.com/en\_gl/workforce/how-can-reimagined-mobility-help-organizations-see-reward-and-not-risk

31 Worp, K. V. D. (2016)。職場多語言：專業人士語言能力。

https://www.semanticscholar.org/paper/Multilingualism-in-the-workplace%3A-the-voice-of-Worp/76cc7f94443964c662211ee26a7db5e17e025fcf

32 彭博社 (2019年8月20日)。金融業中能與AI良好合作的人才。https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-08-20/finance-needs-people-who-work-well-with-robots?leadSource=verify%20wall&in\_source=embedded-checkout-banner

33 Freeman, R. B. (2010)。科學和工程人才的全球化：學生、員工和思維的國際流動與世界經濟。

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10438590903432871

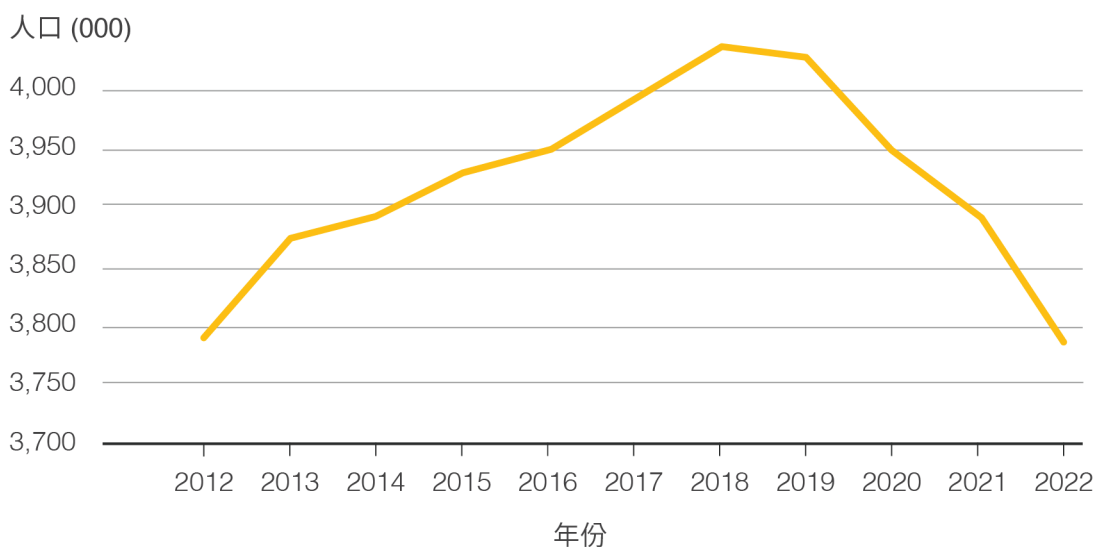
金融機構應積極營造多元共融的企業文化，廣納不同背景的專業人士，否則將難以吸引和挽留具備專業技能和知識的人才，同時亦應制定策略性人才管理計劃，涵蓋吸引、挽留及接班人規劃制定完善的晉升制度。

雖然跨國人才流動讓企業能更容易招攬人才，但它同時是一把雙刃劍。最具競爭優勢的企業需能成功打造高效的僱主品牌及提供優良的工作體驗，因此企業往往需要投入大量資源以招攬或培育具有國際思維和技能的領導層 (Iles等, 2010)<sup>34</sup>。對跨國企業而言，把握全球人才流動不僅是一項人力資源決策，更可在全球化市場提高實際業務表現、服務品質及可持續營運。總括而言，全球人才管理在可見的將來將會成為各企業管理階層的重要議題。

在全球人才流動的浪潮中，業界需要透過落實極具前瞻性的策略以培育和挽留具有國際化思維的專業人才。儘管中間困難重重，但是擁抱多元共融及創意的企業，將可把全球化趨勢轉為戰略優勢，所得到的回報也必定十分可觀。

除了上述文獻中提到的主要全球趨勢外，香港政府也注意到出現人才外流的情形。根據2022年施政報告指出，在過去兩年間，本地勞動人口流失約14萬人<sup>35</sup>。按2019年的人力資源推算，香港勞動人口已進入下降趨勢。在2022年，總勞動人口下跌至378萬，與2021年相比減少了94,100人，跌幅達2.4% (自1985年有紀錄以來年度跌幅最大) (圖2)。政府將會按在2022年施政報告和2023年預算案中所提及的各項人才政策，積極吸引全球人才 (請參閱附錄2)<sup>36</sup>。

圖 2 – 香港勞動力



資料來源：政府統計處

34 Iles, P., Chuai, X., 與 Preece, D. (2010)。北京跨國公司的人才和人力資源管理：定義、差異和驅動因素。世界商業雜誌，45(2)，179-189。  
<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1090951609000753>

35 香港政府 (2022)。2022年施政報告。<https://www.policyaddress.gov.hk/2022/tc/policy.html>

36 香港政府統計處 (2023)。勞動人口的統計數字【數據】。[https://www.censtatd.gov.hk/tc/web\\_table.html?id=210-06101](https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06101)

## b. 與業界進行深入訪談和焦點小組訪問

除了透過文獻研讀得出對人力市場的主要觀察外，為了更深入了解人才需求，我們進行了一系列一對一訪談和焦點小組訪問，受訪對象包括顧問公司、專業機構、不同界別的金融機構的高級管理人員和人力資源主管，以及大專院校和中學的導師<sup>37</sup>。

- i. 11 名金融機構的高級行政人員<sup>38</sup>
- ii. 13 名金融機構的人力資源主管<sup>39</sup>、資深招聘人員及培訓機構
- iii. 15 名教授、大專院校的就業服務處和就業服務導師，以及中學的升學就業輔導導師

我們與金融機構負責人力資源的主管進行深入訪談後，發現他們對人力市場的觀察與全球趨勢基本相符。

在深入訪談中，我們發現金融機構的高級管理人員和人力資源主管普遍對人力市場擁有相同看法，特別是針對初級和新入職人員對工作動力的轉變。此外，他們亦認同需要提升年青一代的軟技能，特別是語言能力。同時他們均認同業界需要著手解決不同層級員工的流失率攀升的問題。（詳細內容將於後面的章節中作進一步討論）

## c. 對專上學生和現職年青金融人才進行調查

除了聽取現職從業員的意見，金發局認為了解潛在和在職僱員的觀點同樣重要，尤其是確定金融服務業對他們仍否具備吸引力，以及他們自覺是否已為當前和不久將來的行業面貌做好準備。為此，我們委聘了一家獨立市場諮詢公司，以匿名的線上方式成功地向大學生和在職金融服務業從業員（全職工作經驗少於三年）收集了總共534份有效的問卷<sup>40</sup>。

問卷顯示金融服務業對新一代仍具有一定吸引力，許多大學生表示有興趣在畢業後投身金融服務業。但問卷調查和深度訪談／小組討論中亦顯示，僱主和僱員在金融服務業的重要特質和期望方面出現落差。

其中一項主要差異在於工作理念方面，問卷調查發現，許多有志於從事金融服務業的年青一代非常重視工作與生活的平衡，這可能與金融服務業緊湊及高強度的工作性質有所出入。在與業界進行的深入訪談相比，我們更發現金融服務業的潛在僱員對金融市場以及自身的優勢了解有限，這更突顯溝通和教育的重要性。

本報告中所呈現的調查結果基於有限樣本問卷調查。為了提高代表性，所有呈現的數值結果均為完整調查人口的加權數字，根據以下參數進行加權：

年青專業人士：結果根據香港金融服務業的就業比例進行加權。這包括銀行業、保險業和其他金融服務業<sup>41</sup>。

對於大學生：結果根據受資助的大學和其他自資機構的學生註冊人數進行加權<sup>42,43</sup>。此外，在商業／會計／經濟及金融的學院／學系的入學人數數據，在與其他學院／學系相比後進行調整<sup>44</sup>。

37 在2022年11月至2023年2月期間，金融發展局政策研究團隊與獨立市場顧問公司進行了一系列訪談和焦點小組會議

38 具有不同背景（香港、內地、跨國）、規模（500+、250-499、50-249、<50名員工）和行業（銀行、資產和財富管理、保險、證券、金融科技初創企業等）的金融機構最高行政人員及高級管理人員。

39 具有不同背景（香港、內地、跨國）、規模（500+、250-499、50-249、<50名員工）和行業（銀行、資產和財富管理、保險、證券、金融科技初創企業等）的金融機構人力資源主管

40 於2022年11月開始收集調查數據，於同年12月結束。線上問卷調查的受訪者包括250名工作不滿三年的香港金融服務業從業員（來自各領域金融機構前中後台職立）以及284名不同學科的大專院校學生（博士、碩士、學士和副學士）。

41 香港政府統計處。（2022年4月）。香港統計月刊 - 香港的金融服務業。  
[https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat\\_report/product/FA100091/att/B72204FB2022XXXXB0100.pdf](https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/FA100091/att/B72204FB2022XXXXB0100.pdf)

42 大學教育資助委員會。（2022）。按大學劃分的教資會資助課程的就學人數。<https://cdcf.ugc.edu.hk/cdcf/searchStatSiteReport.action#>

43 自資專上教育委員會。（2022）。資料庫。<https://www.cspe.edu.hk/tc/>

44 大學教育資助委員會。（2022）。按大學劃分的教資會資助課程的就學人數。<https://cdcf.ugc.edu.hk/cdcf/searchStatSiteReport.action#>

# 香港金融服務業的人力市場環境的演變

## 全球人才競爭愈趨激烈

「人才爭奪戰」一詞最初是用來形容招聘和挽留優秀的高級管理人員和高層員工 (Chambers 等人, 1998)<sup>45</sup>, 但近年來, 各行各業不同層面對人才競爭更加白熱化, 主要原因包括勞動人口結構變化、疫情大流行所引起的市場動蕩、地緣政治緊張局勢升溫以及經濟波動等因素。

在全球人才爭奪戰的影響下, 金融服務業面對激烈的人才競爭, 主要受到不同因素影響, 包括對專業技能的需求增加、勞動人口結構出現變化以及零工經濟的掘起 (Kehoe與Wright, 2010)<sup>46</sup>, 這現象更推動跨國人才流動, 更多僱員會轉職到其他國家擔任更高職位。

根據最近一份研究報告顯示, 金融服務業非高層員工的流失率<sup>47</sup>從2021年的16.2%上升至2022年的23.4%<sup>48</sup>, 這個上升趨勢突顯了激烈的人才競爭。為了應對人才爭奪戰, 不同企業爭相採取有效的人才管理策略, 例如提供明確的職涯規劃、提供完善的晉升機會以及提供具競爭力的薪酬待遇, 以滿足年青一代的期望及挽留優秀人才。

一如金發局在2021年所發表的報告所強調, ESG和金融科技為重塑金融服務業的兩大主要趨勢, 以推動創新技術、新型態的業務模式和實施全新的監管制度。因此金融從業員的所需專業技能亦出現變化, 業界在人才激烈競爭下, 必須積極投放資源以吸引在具有相關專業知識的頂尖人才。

隨著數碼科技對金融業的重要性日益提升, 業界對具備相關專業技能 (如網絡安全、區塊鏈和數據分析) 的人才的需求亦不斷增加。在可持續金融方面, 業界則積極招聘了解全球ESG框架、ESG數據分析和整合, 以及識別和評估ESG相關風險和機會的專業人才。

因此, 企業需加強投放資源在提升員工技能和再培訓計劃, 以吸引和挽留人才, 並確保員工擁有足夠技能以應對變化迅速的行業環境。

不同國家對疫情大流行的不同處理方式亦進一步加劇全球人才競爭, 特別是對在香港工作的外籍人才產生了明顯影響。隨著香港步入復常, 現在正是審視香港金融服務業人才市場現狀的好時機。這將確保人才梯隊的質量和能力, 以滿足金融服務業不斷發展的需求。

## 對香港金融服務業的信心

儘管近年來受到無法預料的外部因素影響, 但香港在商業、金融和投資活動方面所建立的完善框架, 為市場的持續發展打下了堅實的基礎, 這一點亦在我們的深入訪談中獲得業界的認同。儘管面臨挑戰, 香港金融服務業的商業環境仍具有一定的韌性。

受訪者一致認同香港的資本自由流動、健全稅收制度、完善的法律和監管框架、本地和海外的優良人才以及完善的基礎設施有助確保香港作為國際金融中心的地位。

此外, 外籍受訪者表示香港的優越地理位置亦是競爭優勢之一。香港背靠祖國, 作為連通中國內地與世界的戰略性門戶, 可為投資者帶來不少投資機會、資金以及進入世界第二大經濟體的發展機會。受訪者一致認為香港作為中國的一個特別行政區, 令香港擁有與其他國際金融中心不具備的競爭優勢。

45 Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M. 與 Michaels, E. G. (1998)。人才爭奪戰爭。

46 Kehoe, R. R., 與 Wright, P. M. (2010)。高績效人力資源措施對員工態度和行為的影響。管理學雜誌。第39卷第2期, 366-391頁。  
<https://doi.org/10.1177/0149206310365901>

47 非高層員工是指公司內不直接擔任高階職位的員工

48 Crowe (2022)。2022年Crowe銀行薪資和福利調查亮點。<https://www.crowe.com/-/media/crowe/llp/widen-media-files-folder/2/2022-crowe-bank-compensation-and-benefits-survey-highlights-cfs2304-003b>

我們的研究顯示，金融服務業的新入職人員（最高管理層和高級管理人員除外）對未來五到十年的行業前景感到樂觀（見圖3）。75%的年青從業員，特別是擔當後勤職位的僱員，均表示「非常樂觀」或「樂觀」；相反，少於一半（46%）的大專生持有同樣觀點，其中超過四分之一（28%）對行業前景缺乏信心，部分是因為對行業的了解有限以及對畢業後就業機會的擔憂（圖4）。

圖 3 – 未來5-10年香港金融服務業的前景

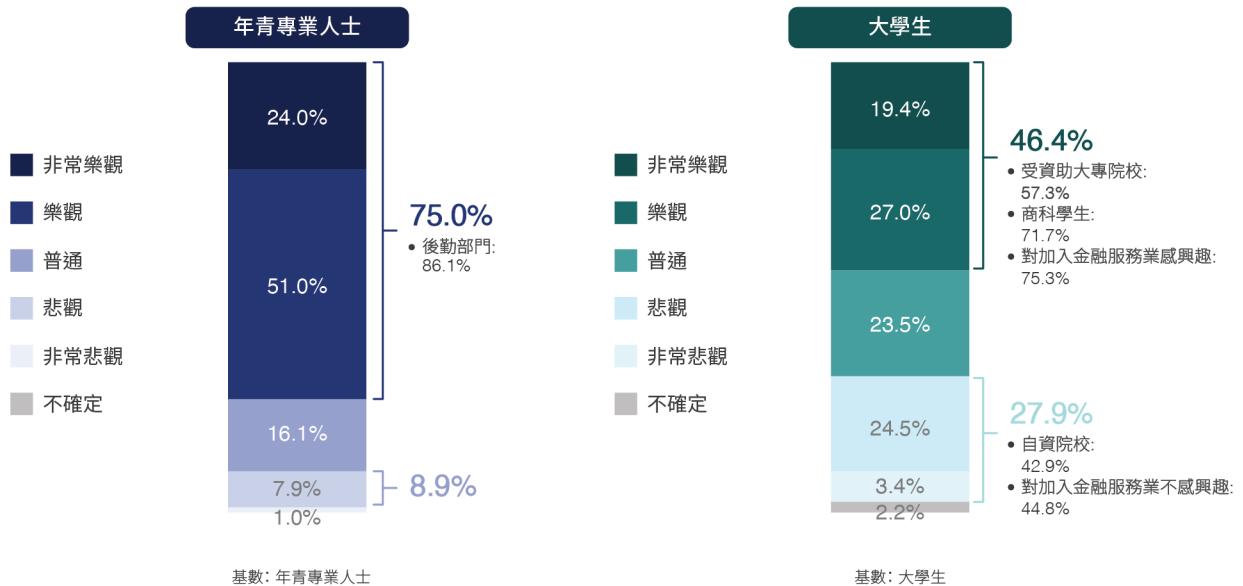
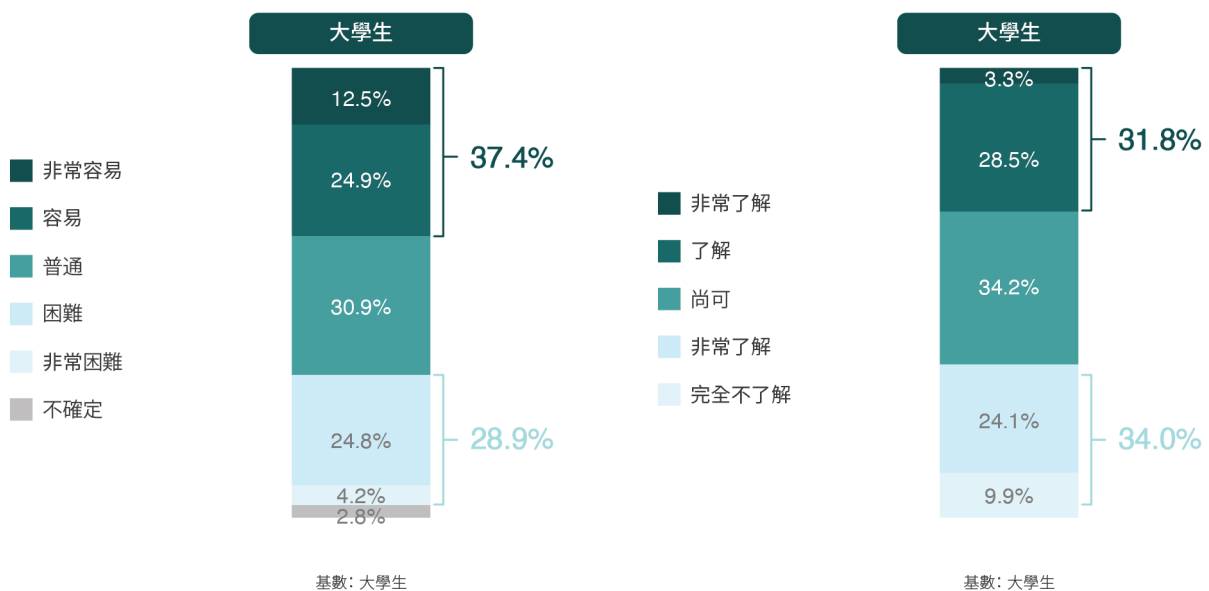


圖 4.1 – 投身香港金融服務業的困難度

圖 4.2 – 對香港金融服務業的就業市場的了解



## 填補香港作為區域人才樞紐的不足之處

雖然香港作為國際金融中心，但我們從訪談中發現僱主對當前人力市場均抱有一定憂慮，特別是因疫情而離港的金融服務業專業和外籍人士。儘管香港已全面復常，但受訪者不確定這些已離港的專業和外籍人士會否選擇重回香港工作，因為他們當中有大多數人可能已經在其他地方安家立業。

雖然本地初入職人士和大學生對投身金融服務業仍然表現出濃厚的興趣，但受訪者觀察到新一代的工作理念和工作動力出現了明顯變化。為了配合當前的市場環境，包括與中國內地和國際合作夥伴開展業務的需求趨增，業界應加快提升本地初入職人士和大學生的個人素質和技能。（相關議題將會在其他章節作進一步討論）

最近一份市場報告<sup>49</sup>顯示，在2023年上半年，高達60%的本地員工正考慮轉工，這個現象亦與近年來在其他行業出現員工高流失率的情況一致，幾乎所有受訪的人力資源主管和高級管理人員亦認同高流失率是香港人力市場面臨的最大挑戰之一。

大多數受訪的最高管理層和高級管理人員認為，在競爭激烈的全球化市場，人才競爭將會變得越來越重要。隨著具國際金融視野的本地和非本地人才越來越具有流動性，業界應透過不同的措施如提供更吸引人的薪酬福利、技能發展、明確的晉升機會以及打造積極的工作環境，以吸引及挽留頂尖人才，否則將會導致競爭力下降，令香港失去作為領先金融中心的地位。

為解決人才短缺問題，香港需要仔細審視人才培育政策和發展。透過深入了解本地學生和年青專業人士的技能缺口，以及現時業界的人才需求，致力縮短知識及技能落差、提升本土人才進入職場的技術和能力，方可為業界提供穩定的人才供應。

49 Morgan McKinley (2023)。2023年薪資指南。 <https://en.prnasia.com/releases/apac/morgan-mckinley-employers-in-hong-kong-braced-for-talent-exodus-as-professionals-seek-more-money-by-moving-jobs-393206.shtml>

## 深入探討：香港保險業的現狀

香港是全球最發達的保險市場之一，在推動本地金融發展擔當一個重要的角色。保險業對本地生產總值的貢獻從2011年的1.2%提升至2021年的4.1%<sup>50</sup>，對未來經濟發展的關鍵性不言而喻。

香港65歲及以上的長者佔整體人口的比例預期將從2021年的19.6%上升至2031年的超過四分之一（27.9%），並在2041年達到近三分之一（31.7%）<sup>51</sup>。隨著人口老化，針對長者需求的保險產品可能隨之增加，當中包括長期醫療保險、年金和人壽保險。在高齡化社會下，保險業同樣面對平均壽命延長和慢性疾病變得更加普遍所帶來的風險，令保險公司可能因為醫療通脹令保險成本增加。

此外，大灣區發展規劃亦為保險業帶來大量發展機遇。雖然大灣區的人口超過8,000萬，但大灣區9個內地城市的保險滲透率僅為5.5%（Accenture, 2022年）<sup>52</sup>，可見香港發展成大灣區主要保險中心的龐大潛力。

雖然香港保險市場極具發展潛能，但需要依靠大量專業人才方可推動行業持續發展。根據國際人力資源顧問任仕達在2023年的調查報告指出<sup>53</sup>，超過150間不同規模的本地保險公司正加快或增加聘請精算、核保、數碼轉型、數據管理、保險營運和分析等多個技術職位。

除了增加招聘人手外，保險業對傳統職位如精算師的需求亦大增，當中部份原因是因為海外政府如澳洲和加拿大等地放寬專才計劃，另外核保人員的高壓工作環境也推高員工流失率，進一步加劇了人才荒的問題。根據我們與保險業最高管理層和高級管理人員的訪談中顯示，保險公司主要挑戰是缺少經驗豐富的專業人才，特別是精算、核保、理賠和風險管理等專業領域。

此外，科技應用愈趨普及亦改變了保險業的人才需求，現時保險公司利用保險科技為年青客戶提供保險分析等專業服務（麥肯錫，2017）<sup>54</sup>，因此正積極聘請數據分析、人工智能和數碼轉型等領域專才，而香港亦在2019年推出虛擬保險公司發牌制度，現時市場上已有四間虛擬保險公司（最新一間利用收購形式以取得牌照）。

「隨著重新通關和旅遊業的復甦，保險業預計人壽保險和一般保險等產品將迎來強增長，但現時保險業不論是前線客戶銷售至中後勤部門都受到嚴重人才荒影響。」



黃子遜女士，太平紳士  
行政總裁兼執行董事  
亞洲保險及安我保險

「受惠於香港高齡化社會所產生的龐大健康、財富和退休需求，以及大灣區內的內地居民持續湧入所推動，我們對香港整體人壽保險的未來發展感到十分樂觀。除了對精算師的需求持續增加外，本地保險業亦十分欠缺如理賠師和核保師等保險技術專才。」



戴明鈞先生  
主席  
宏利金融亞洲有限公司

50 香港政府統計處。四個主要行業的增加價值及就業人數。擷取於2023年5月26日。取自 [https://www.censtatd.gov.hk/en/web\\_table.html?id=655-82101#](https://www.censtatd.gov.hk/en/web_table.html?id=655-82101#)

51 香港政府統計處（2020）。香港人口預測2020-2069。

[https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat\\_report/product/B1120015/att/B1120015082020XXXXB0100.pdf](https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1120015/att/B1120015082020XXXXB0100.pdf)

52 埃森哲（2022年7月）。大灣區後新冠保險時代的解密。

<https://www.accenture.com/hk-en/insightsnew/insurance/cross-border-insurance-greater-bay-area>

53 任仕達（2023）。2023年市場展望與薪資縮影。

<https://www.randstad.com.hk/s3fs-media/hk/public/2022-12/randstad-hong-kong-2023-market-and-salary-trends-digital-report.pdf>

54 麥肯錫（2017年3月）。保險科技 - 激發人才競爭威脅。 <https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Industries/Financial%20Services/Our%20Insights/Insurtech%20the%20threat%20that%20inspires/Insurtech-the-threat-that-inspires.pdf>

人才荒亦加劇保險公司之間的人才競爭，許多保險公司提供更具吸引力的薪資待遇以吸引和挽留頂尖人才，現時部分保險公司正考慮在香港以外地方如大灣區城市或東南亞地區成立後勤支援中心，並在當地招聘專業的保險技術人才，以較低的人力成本支援或協助業務發展。

我們觀察到解決人才短缺和技能缺口已成為當前許多保險公司的首要任務，部分保險公司更積極為員工進行再培訓和技能提升，包括提供數據分析、數碼行銷和網路安全等在職培訓計劃。

除在職培訓外，業界採取不同方式優化人力資源結構，例如建立數據分析和數碼行銷團隊以推動數碼轉型，並透過招聘不同背景的人才以擴大人才庫，鼓勵現職員工進行再培訓並將其分配到全新的職位，充分利用內部人才以滿足最新的業務需求。

技能提升對員工固然十分重要，但這並不足以滿足業界對人才需求，特別是保險科技等新興領域。保險業需尋求積極擴充本地人才庫，透過與本地大學和職業培訓機構合作，開設保險科技和相關領域的專業課程，保險公司可以透過提供獎學金、實習和合作計劃與學術界合作，提升新一代對保險業的認識和興趣。

保險公司亦必須提高本地非商科學生對保險業的興趣意識，尤其是具備數碼科技和電腦背景的學生。雖然保險業被認為比其他行業（如電訊業）較為傳統，但保險科技的崛起正在改變整個業界發展，創造更多發展機遇。保險公司應更積極主動在大專院校和社交媒體作出宣傳，以吸引來自不同學術背景的學生投身保險業，以解決長遠人才短缺和技能落差的問題。

總括而言，保險公司在人才管理方面需要採取更具策略性和積極主動的方法，包括對現職員工進行再培訓和技能提升、優化人力結構、與學術界保持緊密合作以宣傳保險業的吸引力。雖然保險業無法自行改變大專院校的課程內容，但政府應該牽頭與保險業界在風險管理與可持續保險研究方面培養更多人才。唯有如此，保險業才能夠不斷推陳出新，不斷注入新的增長動力。

「我們十分感謝政府針對吸引特定保險業務和人才提出專項政策和措施，如果政府能夠持續把資源分配給大專院校以設立保險專業課程，這有助業界建立龐大的人才庫。」



許金桂先生  
蘇黎世保險(香港) 行政總裁  
蘇黎世保險(中國) 主席

「只要香港繼續為保險業提供充足的機會，將會成功吸引世界各地的人才來到香港發展。香港作為國際金融中心的地位仍然穩固，更有望發展成為區域和全球保險樞紐。」



Erik Bleekrode 先生  
畢馬威亞太區保險業務主管及  
中國保險服務聯席主管合夥人



# 探索人力市場的動態：趨勢和機遇

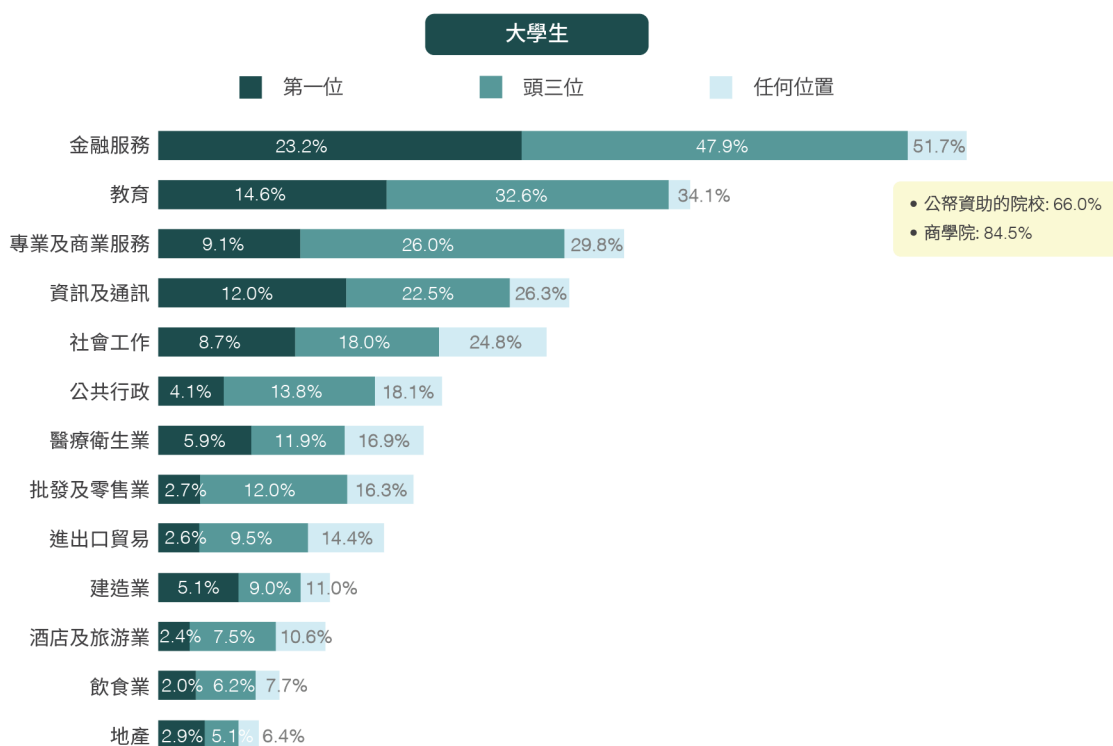
## 金融服務業的人才供應與需求趨勢

根據我們與人力資源主管和資深招聘人員訪談發現，近年來金融服務業的人力供求變化令業界面對不同挑戰，當中包括求職者數量減少，這影響了業界吸引和挽留頂尖人才的能力，疫情下許多企業為了應對經濟不確定性而暫停招聘或裁減人手，更加劇相關問題。

儘管面臨上述挑戰，金融服務業對人才的整體需求仍然十分強健，部分是因為需要替補現有職位空缺。在疫情期間，部分經驗豐富的專業人士遷往其他城市，特別是擔任前線和中台部門的中高級專業人士，導致市場上欠缺經驗豐富的金融專才，令業界進一步面對吸引和挽留頂尖人才的挑戰。

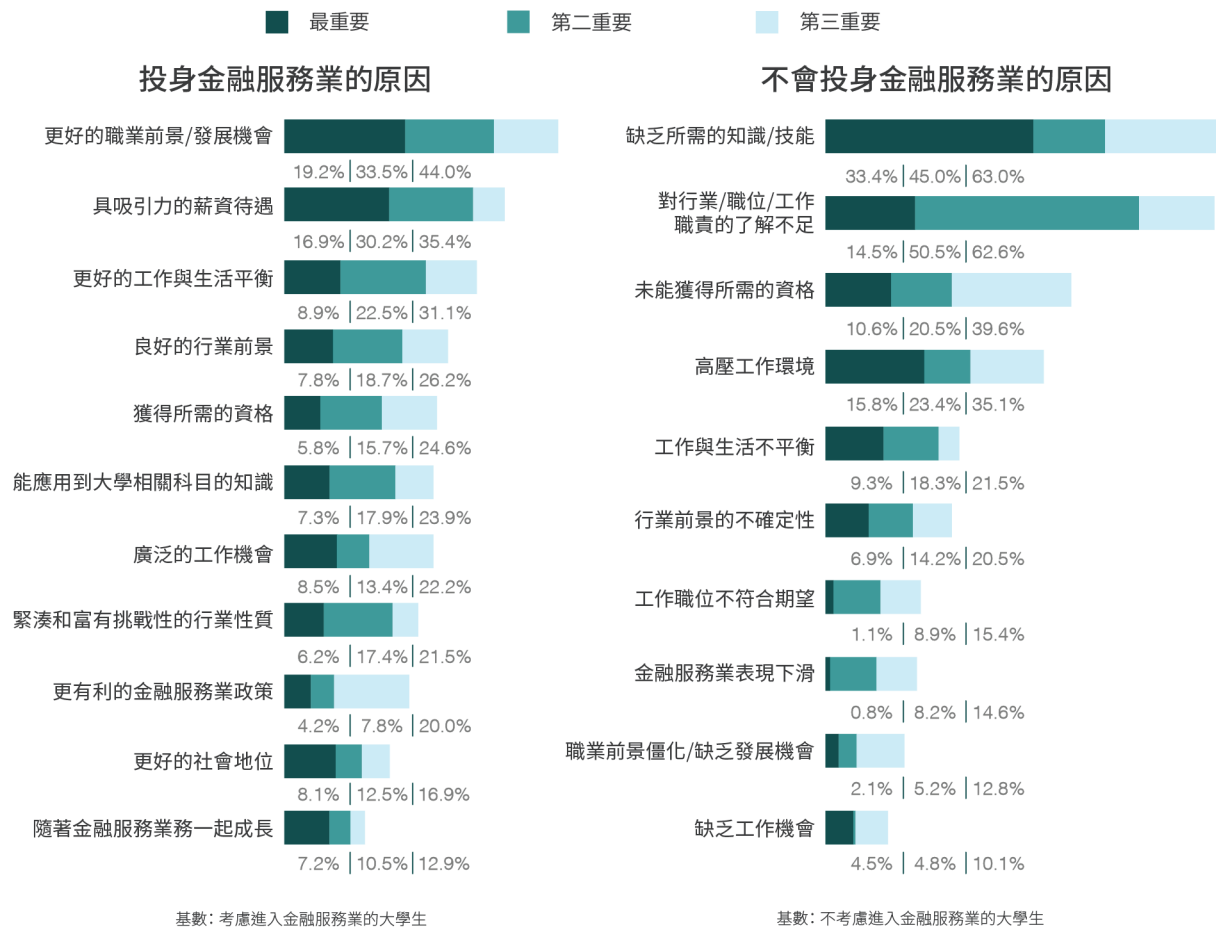
相反，本地大專院校畢業生的供應充足，能夠滿足業界對初級專業人才的需求。根據我們對大專院校的學生進行的調查顯示，接近一半的受訪學生表示對加入金融服務行業感興趣，並將之列為他們畢業後開展職業生涯的首選三個行業之一（見圖5），特別是商科和相關專業的學生。受訪學生普遍認為金融服務業與其他行業相比具有較佳的工作前景、發展機會和薪酬待遇（見圖6）。

圖 5 – 大學生有意於畢業後加入的行業



基數：大學生

圖 6 – 大學生願意/不願意加入金融服務業的原因



即使金融業初級專業人才的供應相對穩定，但在過去兩年間，僱主表示對於競爭激烈的初級職位如投資銀行分析師，來自目標學校的求職者(包括本地畢業生和年青現職金融專業人士)數量正在減少，這在一定程度上可以反映越來越多的頂尖學生選擇從事其他新興行業，例如金融科技或自行創業，放棄投入傳統金融服務業。

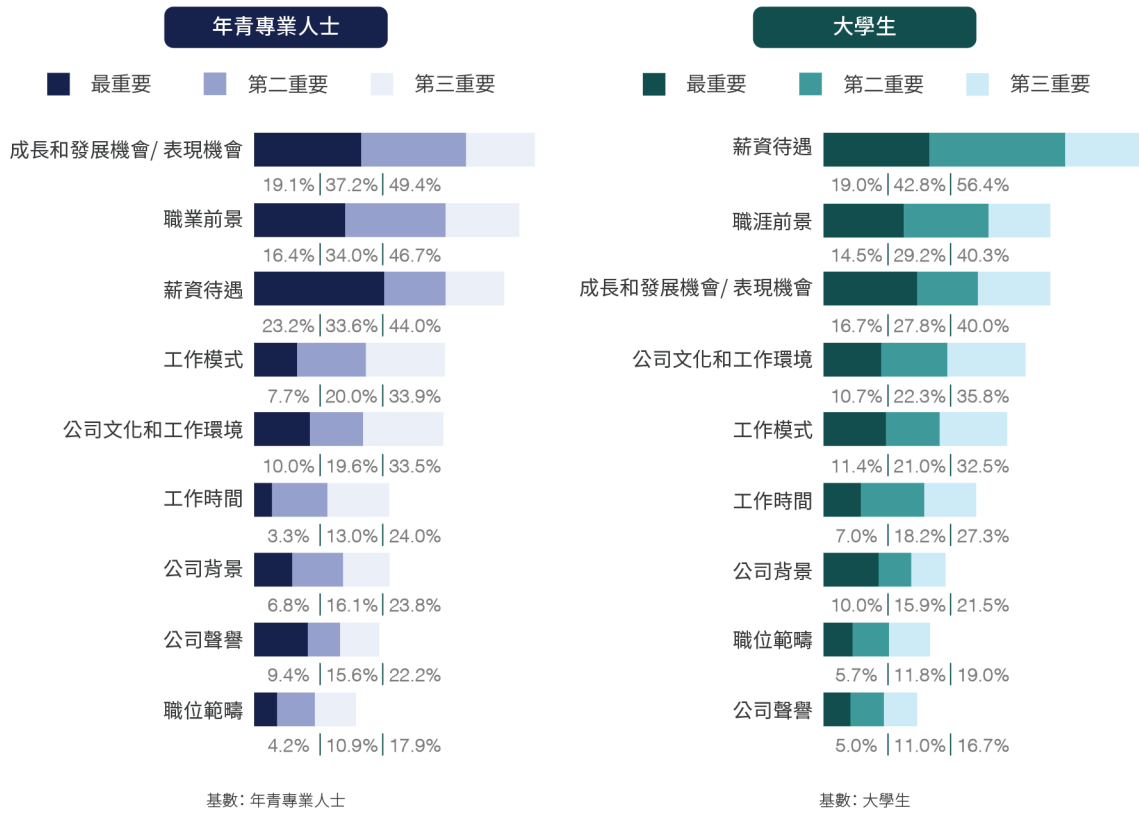
隨著Z世代在求職人口的比例不斷增加，他們對投入職場的熱誠以至邁向成功的動機存在不少差異。雖然新世代與千禧世代(即1980年至1996年出生)<sup>55</sup>在規劃職涯發展方面如薪酬待遇方面仍然享有共通之處，但僱主觀察到Z世代和千禧世代的工作動力仍有一些落差。

儘管新世代非常重視工作與生活的平衡以及有意義的工作(在其他章節會有詳細討論)，但對希望在金融服務業尋求第一份工作的大專生而言，薪酬待遇仍然最為重要。由於許多學生面對學生貸款還款和高昂生活成本等經濟壓力，優厚的薪酬福利可以為他們提供急需的經濟保障。此外，薪酬待遇通常反映僱主是否願意在僱員身上投資以至於是否重視員工，而這也是吸引和挽留人才的關鍵因素。

儘管如此，薪酬待遇並不是吸引Z世代投身金融服務業的唯一因素，特別是當學生投入全職工作及在經濟上已獲得保障時，他們可能會重新評估其優先事項。許多在香港的Z世代專業人士在大學或首份工作期間經歷了疫情動盪，因此覺得工作彈性、職涯成長、發展機會和工作體驗，成為他們在選擇工作時的標準之一(見圖7)。因此越來越多的潛在求職者選擇金融服務業的新興範疇開展其職業生涯，而不是目標在於畢業後立即投身頂尖知名企業。

55 皮尤研究中心(2023年5月22日)。定義世代：千禧世代的終結與Z世代的開始。  
<https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

圖 7 – 求職過程中重要的標準



## 應對全球人才流動所帶來的機會和挑戰

新世代對工作動機的轉變也反映了金融業未來的就業人口結構的改變。在全球化的影響下，全球人才流動性不斷增加，接近一半的年青專業人士和學生在訪談中表示考慮到其他國家發展（見圖8），但根據我們的調查顯示，只有7.5%和13.9%的求職者和年青學生表示有具體計劃移居至香港以外的地方，在表示有具體移居計劃的受訪者中，約三分之二的人計劃於未來五年內落實計劃（見圖9）。

圖 8 – 是否有計畫離港

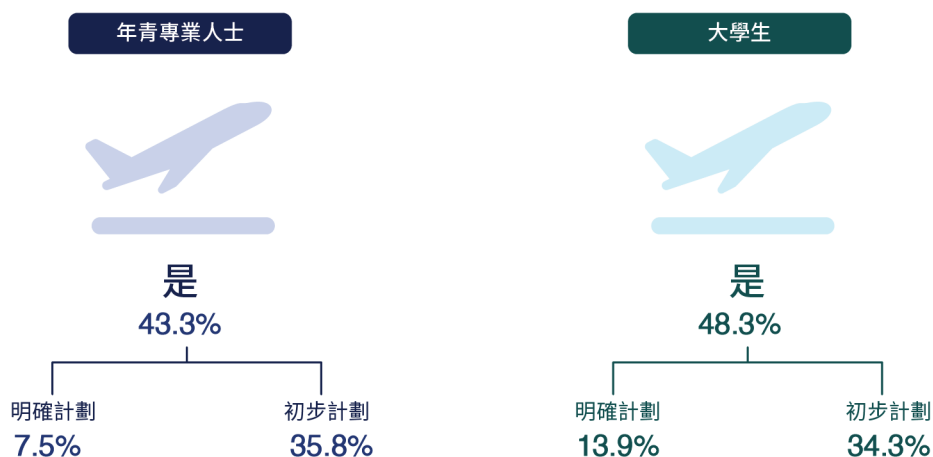
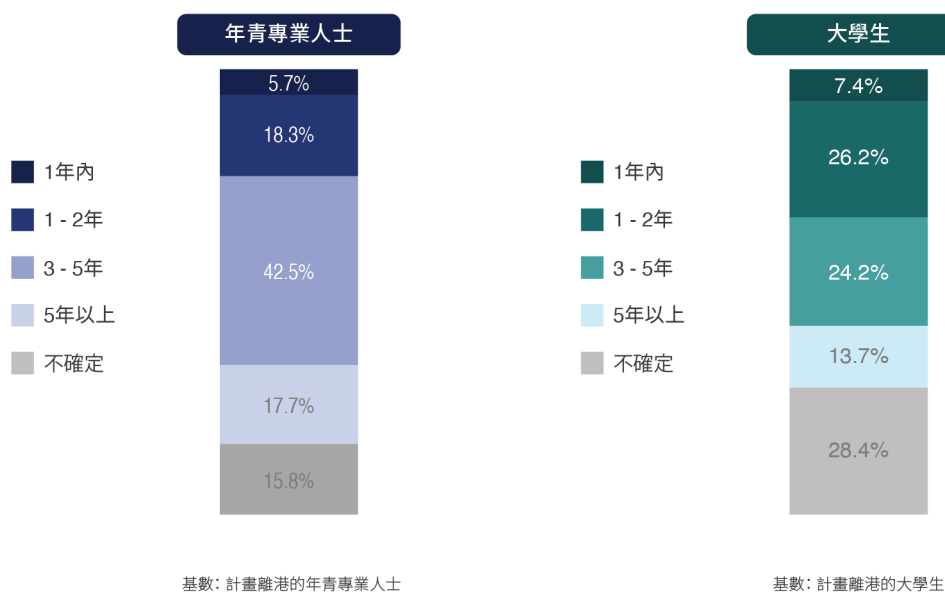
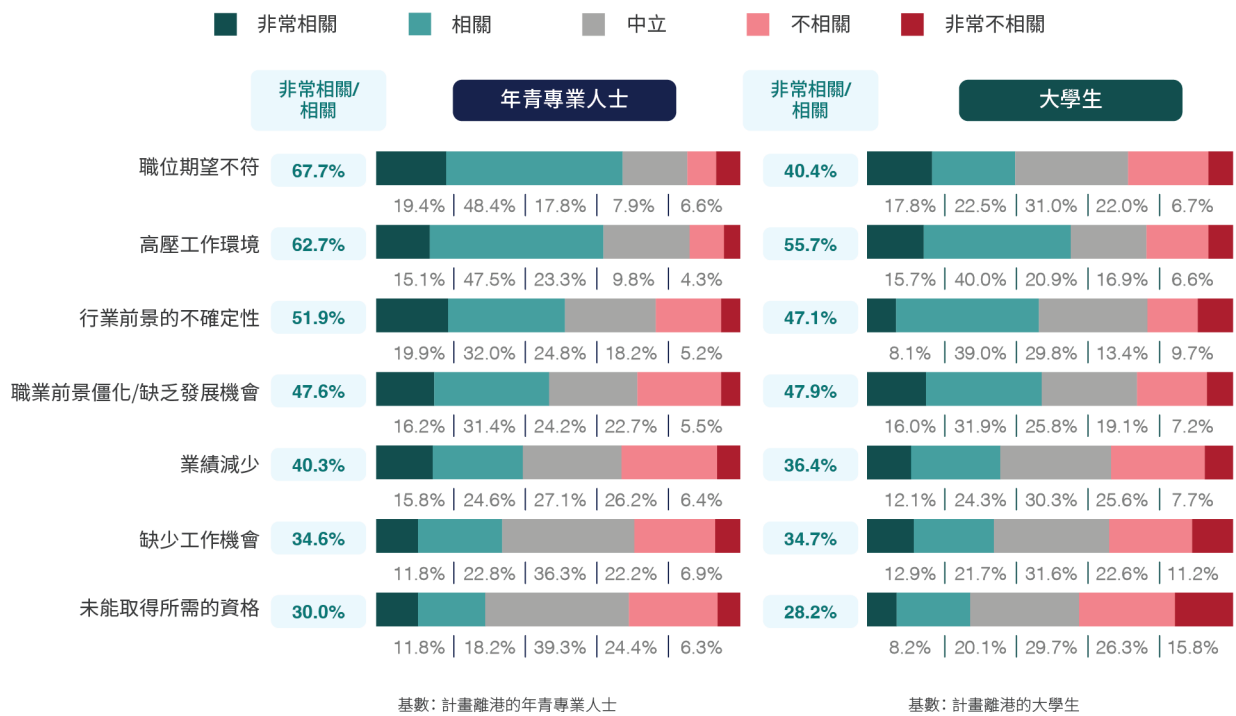


圖 9 – 離港時間



除了全球疫情大流行等不可預料的外部因素外，兩組受訪者均指出「高壓的工作環境」和「不確定的行業前景」是考慮離開香港的最大原因，受訪者還表示期待和渴望其他城市更好的職涯前景、發展機會和更有利的商業環境（見圖10）。

圖 10 – 離開香港的原因



除了工作動力和職業選擇出現轉變外，新世代決定移居的決定往往受到一系列因素所影響，包括就業機會、生活品質和文化契合度。例如，香港的年青專業人士可能會因為低生活成本和更有利的移民政策吸引到其他地區，其他人可能被吸引到新興市場和鄰近城市在金融科技和其他相關行業中尋找發展機會。根據滙豐和奧緯諮詢在2022年<sup>56</sup>進行的市場研究顯示，逾72%的香港永久居民表示有興趣在大灣區的其他城市工作、學習、創業或退休。

留住有潛質以及經過適當培訓的人才同樣重要。上述考慮離開香港的原因代表了更深層次的問題，例如工作與生活的平衡、工作是否得到保障和職涯發展。如果忽視這些問題，會導致人才流失，損害香港金融服務業的增長和競爭力。因此，我們應制定強而有力的策略來解決他們的憂慮，留住人才以及為增加人才營造有利的環境。

儘管全球人才流動為金融服務業帶來了挑戰，但對本地金融服務業而言，也為吸引和挽留頂尖人才創造了全新機會。例如，香港特區政府最近推出了擴大人才清單，旨在吸引和挽留科技和創新領域的人才，該計劃包括簡化簽證流程和為符合條件的企業提供招聘海外人才的補助措施。

隨著亞洲對可持續金融和綠色投資產品日益成長的需求，香港憑藉強大的金融基礎設施和穩健的監管框架，可望成為區域可持續金融中心。透過積極投放資源在發展相關領域投資人才和專業知識，金融服務業可望開拓全新市場。

56 滙豐銀行與奧緯諮詢 (2022年7月)。一個地區，多種機會：促進進入大灣區的流動性。  
<https://www.about.hsbc.com.hk/-/media/hong-kong/en/news-and-media/220720-hongkongers-attracted-to-mainland-gba-opportunities-en.pdf>

# 為金融服務業培育未來優秀人才

## 年青專業人士脫穎而出的關鍵

金融服務業是一個充滿活力和變化急速的行業，不同的金融產品、技術和客戶需求都會推動行業變革，年青專業人士必須具備不同技能以加強競爭力，在競爭激烈的金融業中取得成功。

大多數受訪金融機構的最高級管理層和高級管理人員均指出，書寫和口語溝通技巧是年青僱員的最重要職場技能之一，其他技術性技能如會計、分析、交易、程式編寫和計算等，則會根據行業和職位而有特定水平的要求。良好的語言能力在日益全球化的行業中尤其重要，而且是一項極具市場競爭力的資產，有助人才在競爭中脫穎而出。

隨著科技急速發展和跨境活動增加，金融機構和其他企業往往需要在眾多具有不同文化的地區營運，因此掌握多種語言能力有助推動事業發展，特別是對在香港工作的金融專才。從我們的訪談中發現，跨文化溝通技巧和多種語言能力在應對這個充滿活力和競爭的行業中扮演極為關鍵的角色。有志於在金融服務業發展的專業人士應主動學習不同語言，以提升跨文化溝通技巧，尤其是從事前台職位的人才。

金融機構往往希望聘請具有邏輯推理能力的人才，以便在有限的資訊下為複雜問題提出最佳的解決方案。根據不同職位，金融專才需要運用其不同專業技能分析資料，了解投資風險和回報，建構不同情景分析模型並為客戶確定最佳解決方案。大多數受訪的人力資源主管和資深招聘人員坦承，雖然只有中層僱員才需要具備一定的專業技能，但對年青初級專業人才而言，具有一定程度的專業技能和基礎知識將是一個附加優勢。在這種情況下，軟技能相較其他技能更為重要，因為業界普遍不期望剛畢業的大學生和年青專業人士擁有過於複雜的金融知識，相反地金融機構希望尋找態度積極、願意學習和具有優秀語言能力的求職者。

總括而言，我們認為年青專業人士在金融服務業開展事業時，應該謹記發展軟技能的重要性，包括書寫和口語溝通能力、跨文化溝通能力以及多種語言技能，因為隨著金融服務業不斷演變，擁有上述軟技能是達致事業成功所不可或缺的要素。金融機構十分重視求職者積極學習的態度，年青專業人士應該做好準備不斷發展個人技能，以在競爭激烈的金融業中脫穎而出。



流利的英語和普通話是申請前台／中台職位的求職者必須具備的技能。

某跨國銀行人力資源主管

對於新入職僱員，具備良好的溝通能力是最重要的技能，以便能夠與不同層面的持份者作出交流。

主要針對聘請畢業生和入門級職位的資深招聘人員

要在金融服務業發揮所長，年青專業人士需要妥善結合軟技能和專業技能，配合經驗累積，將可為職業發展和升遷提供更多機會。

除上述基本技能外，僱主亦認為額外電腦技能如程式設計和編寫等將有助前台交易員和投資專業人士的發展，其他技術性技能包括數據分析、數據科學及ESG等新興趨勢的相關知識將會為年青一代帶來附加優勢。

僱主著重的技能包括：

年青人才	中層人才	高層人才
<ul style="list-style-type: none"><li>• 態度積極，願意學習和具備良好溝通技巧</li><li>• 不需要具備過度複雜的金融知識和資格，相反地僱主希望年青人才在工作過程中累積相關專業技能</li><li>• 專業技能是附加優勢</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 中層職位需要同時具備相關專業技能和軟技能</li><li>• 豐富經驗和良好的溝通能力有助推動事業發展及擔當領導角色</li><li>• 應具備金融服務業和特定領域的相關經驗以及人脈網絡</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 高層人才應在其職位上擁有豐富的實戰經驗</li><li>• 軟技能是高層職位的關鍵要求，因為需要負責建立客戶關係、領導和推動團隊成長</li></ul>

### 檢視本地人才的技能水平

金融服務業越來越依賴數碼平台和新世代科技以推動業務發展，加上全球市場環境和客戶需求不斷演變，我們需要確保大學畢業生以及年青專業人士擁有必需技能和正確工作。雖然沒有完美的職場制勝之道，但年青金融人才只要擁有合適的技能、正確工作心態和良好溝通技巧絕對可以奠定堅實成功基礎。

受訪的人力資源主管普遍滿意Z世代對與金融工作相關的電腦技能，但一如之前所述，技術性技能只是工作所需技能之一，年青人才還需結合良好的溝通能力、多種語言能力、團隊合作和批判性思維等軟技能。雖然本地的教育課程設計上會為學生傳授技術性和軟技能等能力，但仍有改進的空間。

由於金融服務業發展迅速，因此僱主亦希望求職者具備主動、靈活和容易適應新環境等特質。受訪的高級管理人員一致認為，他們更樂意聘用願意不斷學習並根據需要承擔新職責的初級人才。

香港的教育制度有時被批評過於僵化，據觀察，與其他國際和內地人才相比，本地人才和學生在主動性和領導力等方面的表現較差。雖然金融機構通常會投入大量資源於在職培訓以提升員工技能，但他們也期望新入職員工具有一定水平的能力和學習潛力。

“ 投資銀行和其他金融機構的工作環境有時壓力很大，員工必須有很強的適應能力，因此年青人需要更主動、願意學習和毅力，才能在這樣的環境中持續成長。

跨國資產管理公司最高級管理層

國際人才和具海外背景的本地人才更主動和開明，他們通常善於流暢地表達自己的想法。

跨國資產管理公司人力資源主管

大部分受訪者普遍認為，目前香港大專院校的課程能夠讓學生對金融服務業有基本的了解和知識以滿足金融業發展所需，然而需要著力提升本地學生的軟技能表現，以便為從事金融服務業做好更充足的準備。

語言能力和溝通技巧幾乎是所有受訪者普遍認同的關鍵能力。除了直接面對客戶的職位外，良好的溝通技巧可助年青專業人才向不同持份者清楚表達概念、服務和工作進度，而流利的語言能力亦有助建立可靠度和信賴，避免因為溝通誤會而產生任何問題。

一如金發局在2021年所發表的報告中所述，過去幾年，香港教育工作者日漸意識到於課程中融入職業元素的重要性，因此現時不同的實習機會和職業體驗活動有助年青人才為進入金融業做好準備。由於現時社會結構趨向小家庭化，目前就讀本地大專院校學生普遍社交溝通能力較弱，大多數受訪者還指出，與之前的畢業生相比，最新一批應屆畢業生普遍英語水平相對較低，而且對職業缺乏理想抱負。

隨著大灣區整體發展規劃，綠色金融和金融科技成為重要發展方向，受訪者一致認為香港在金融服務支援所扮演的角色愈趨重要，因此對具備全球和區域金融觀念、了解和認識內地市場發展的人才的需求將會增加。在訪談中顯示，與中國內地人才相比，本地人才在上述範疇的競爭力較弱。

## 年青人才與業界人士對人才關鍵特質的不同觀點

在招聘初級金融人才時，我們的調查發現，年青專業人士和大專生優先考慮的特質與業界的期望之間存在顯著差異。

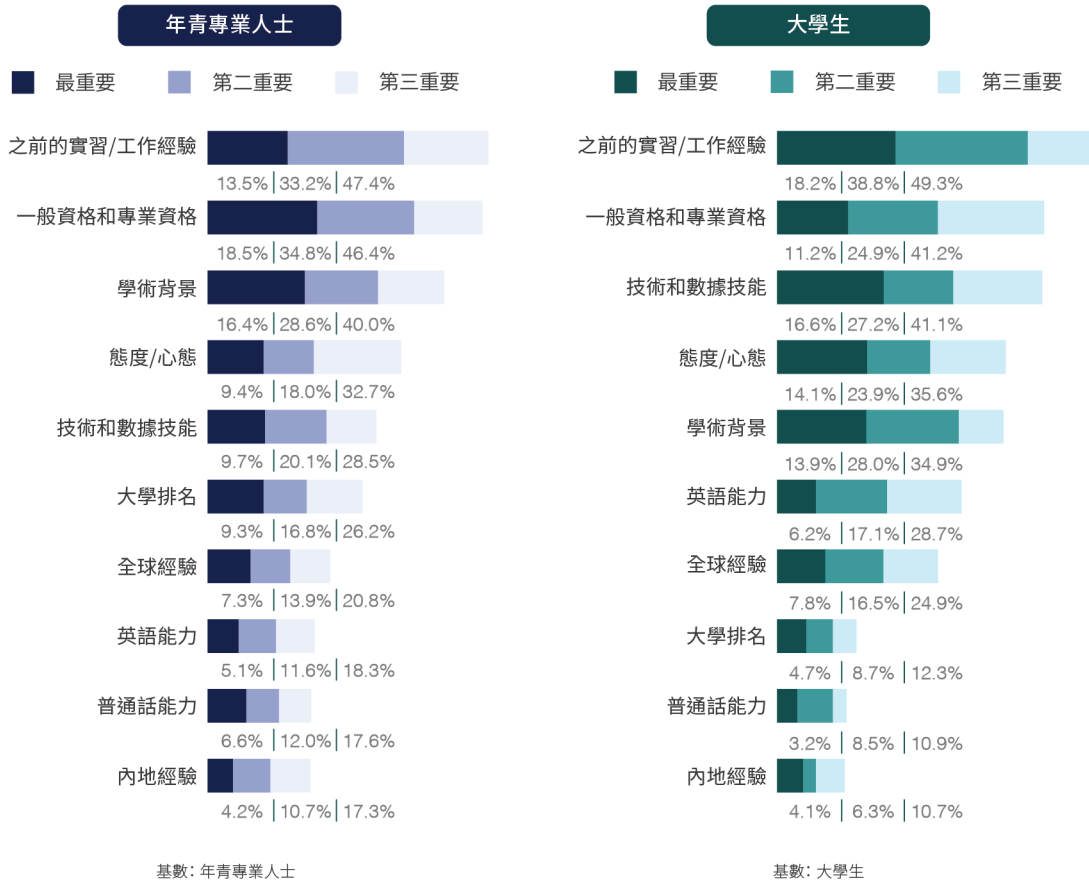
### 不同持份者著重的重要技能和特質：

業界人士	年青人才
<ul style="list-style-type: none"> <li>對於剛投身職場的年青一代而言，良好的溝通技巧非常重要</li> <li>由於科技進步和不斷擴大的跨境活動，流利的語言能力十分重要</li> <li>軟技能相比其他能力更加重要</li> <li>儘管擁有足夠的技術性技能對中級人才而言非常重要，但並不是初級職位的先決條件，但如擁有技術性知識，可為年青人才提供競爭優勢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受訪者認為，以前的實習／工作經驗是影響招聘決定的主要因素</li> <li>年青的專業人士非常看重證書、專業資格以及學術背景</li> <li>極少數的受訪者認為語言能力（英語和普通話）和跨文化意識是有志投身金融服務業的重要標準</li> </ul>

在我們與年青專業人士和學生進行的調查中發現，接近一半的受訪者同意「實習／工作經驗是招聘過程中最重要的標準」為招聘經理關注的首三個重要品質。而在受訪的年青專業人士中，則認為其次是「證書和專業資格」及「學術背景」，相比之下，受訪學生把「證書和專業資格」作為首三個重要品質的第二位，其次是「技術性技能」（見圖11）。

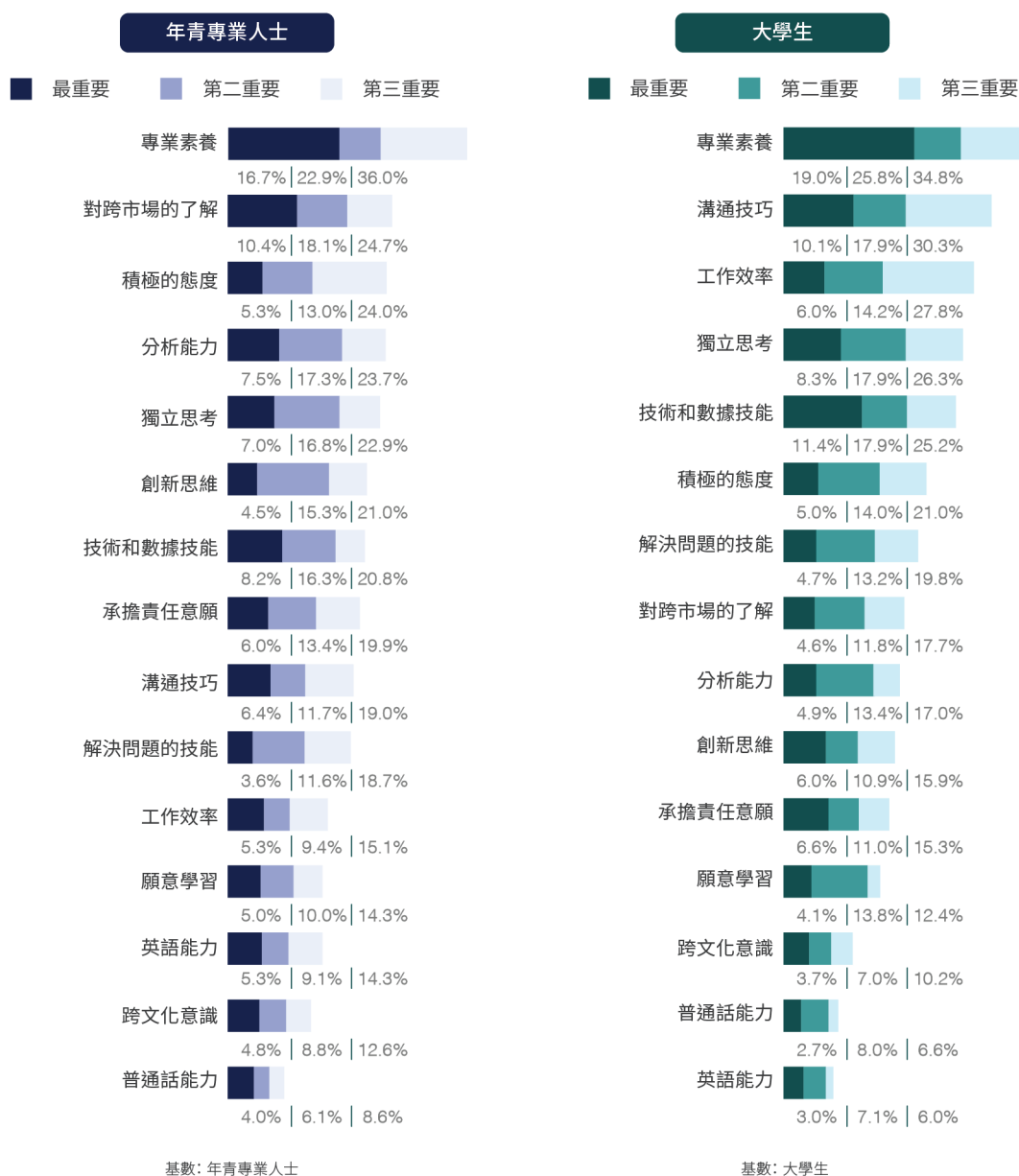


圖 11 – 業界在招聘初級職位時認為最重要的標準



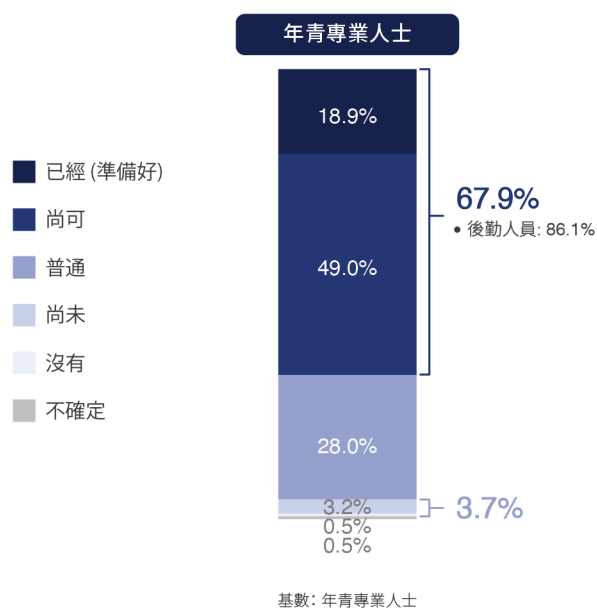
儘管受訪者普遍認為「專業素養」是金融界最重要的特質，但在其他重要特質的排名上，以上兩個群體之間存在顯著差異，接近30%的受訪大學生將「溝通技巧」列為首三位重要特質之一，而在受訪年青專業人士和大專學生中，則將「語言能力」（英文和普通話）和「跨文化思維」列為最不重要的特質，儘管這些特質在資深金融從業員看來皆非常重要（見圖12）。

圖 12 – 金融服務業專業人才的重要技能和特質



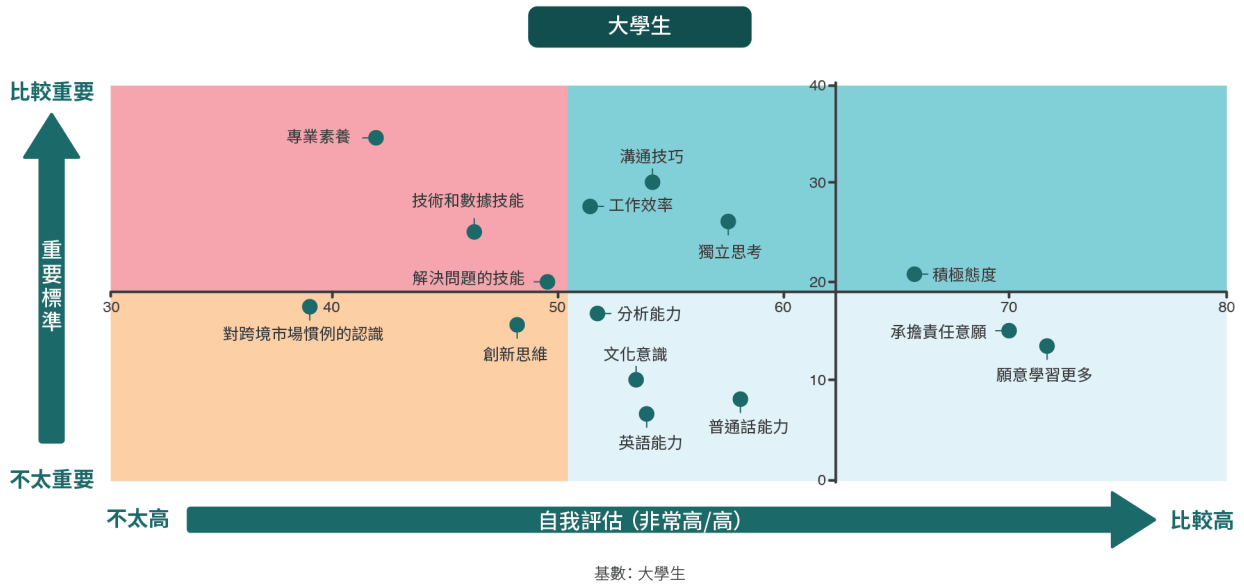
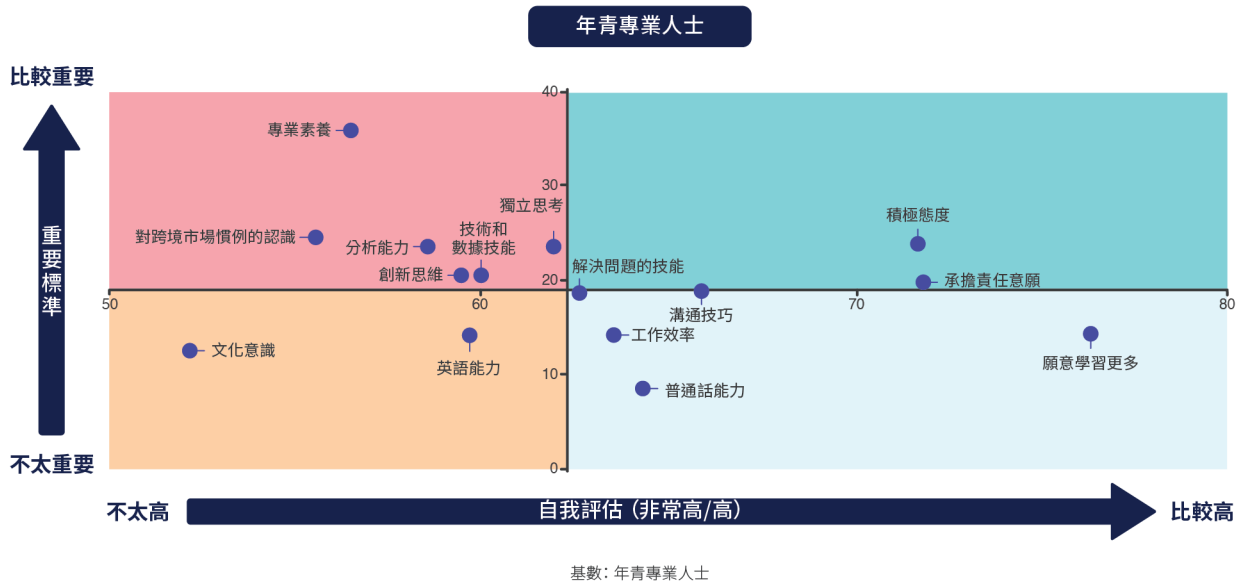
在自我意識和評估方面，我們對年青金融專業人士和本地大專生進行的調查揭示了一個有趣的矛盾現象，約有三分之二(68%)的受訪年青專業人士，特別是從事後勤職位，當被要求評估自身準備狀況時，他們表示已經準備好全職投身金融服務業(見圖13)，此結果似乎與我們對資深業界專業人士進行的訪談內容一致，他們普遍認為，不論職能角色，年青一代似乎已經準備好全職投身金融業，這歸因於他們十分熟悉科技應用以及相對普及的實習計劃，讓渴望進入金融業的新人能夠深入了解金融業的實際情況並獲得必要的實際技能。值得注意的是，這些稍有經驗的專業人士對於知識和技能水平的要求不會過高，特別是對於非技術性角色的要求也不會太過嚴格。

圖 13 – 投身香港金融服務業的準備



另一方面，雖然上述兩組群體將「語言能力(英語和普通話)」和「跨文化思維」列為新入職人員在金融服務業建立和維持職業生涯時最不重要的標準(見圖14)，但他們同時也了解到自身能在這些方面改進，這種矛盾現象顯示出受訪者意識到自己在這些方面還有不足，並希望能有所改進。

圖 14 – 金融服務人才的重要標準及自我評估



X軸：調查受訪者對金融服務業人才標準的自我評估，基於5點評分尺度。

Y軸：調查受訪者認為金融服務業人才最重要的三個標準。

我們與高級管理人員和人力資源主管的訪談顯示，良好的語言能力是年青人在金融業致勝之道，然而我們對渴望進入金融業的求職者和學生進行的調查顯示「語言能力」的重要性排在最低，突顯了資深金融從業員和年青一代之間觀念的差異，這亦解釋了儘管他們對科技應用較為敏感，資深從業員還是普遍認為本地年青一代在語言能力方面較弱，這同時也突顯了有意進入金融業的新一代對金融從業員最應重視的特質存在誤解。

由於人才短缺、金融數碼化、跨國人才流動增加以及年青一代已改變的求職理念，業界應採取即時行動以解決這些問題。為確保香港金融服務業能夠吸引頂尖人才以推動業界發展，積極投資在人才發展對於金融業的成長與可持續發展尤其重要。金發局將持續推動人力資源發展，致力為業界持份者在推動人才發展提供適切的建議，促進金融服務業的可持續發展和成長。

## 建議

### 以人為本的金融服務業：提升學生的軟技能及培養正向成長思想

正如前文所述，根據文獻研讀和我們與業界人士的訪談中發現，軟技能是年青專業人士所需的關鍵技能<sup>57</sup>。因此，金發局認為，為學生提供軟技能培訓是至關重要。除了需要掌握軟技能，激發年青人的正向成長思維也是全面發展的根本。兩者互相配合，能夠更好地培養學生，使他們具備職場所需的工具和視野，提升他們的能力，並協助他們在事業道路上邁向成功。金發局對此提出以下建議：

- **建議1：將軟技能培訓納入中學及大學的選修或基礎課程，首階段可以考慮先納入大學研究生課程中。**
- **建議2：透過體驗實際工作環境，培育正向成長思維，發揮學生潛力優勢。政府可以考慮資助「職場體驗計劃」並指定機構負責開展及管理計劃，安排學生參觀在香港和其他大灣區城市的金融企業。**

#### 在本研究報告中，軟技能的定義如下：

軟技能，又稱為人際關係或非技術性技能，指的是個人的特質和能力，使其能夠有效及和諧地與他人互動。隨著工作環境的演變，軟技能在職場中越來越受到重視，根據世界經濟論壇的報告指出<sup>58</sup>，未來在工作對軟技能的需求如溝通、領導和團隊合作能力等將大幅增加。



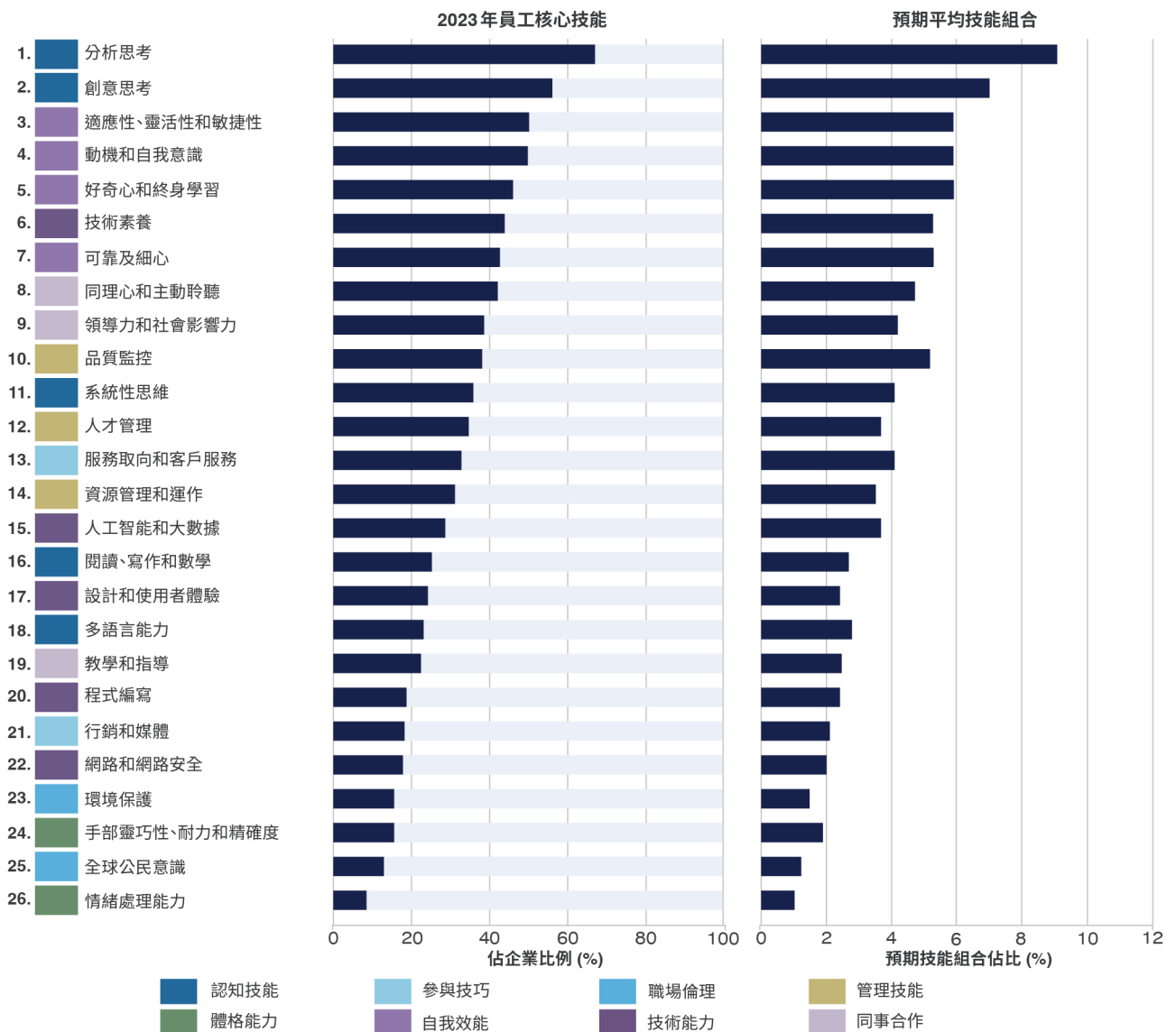
軟技能在未來的工作中變得日益重要，主要是因為自動化的興起和在日常生活中愈益採用人工智能所引起的變化導致。隨著科技逐漸取代常規的重複性工作，令社會更重視人類的獨特技能如情商、創造力和批判性思維。根據世界經濟論壇的報告指出<sup>59</sup>，員工的核心技能主要由軟技能所驅動，包括分析思維、創造性思維、恢復效能、靈活性和敏捷性等（見圖15）。

<sup>57</sup> 軟實力是指一系列個人特質和人際技能，使個人能夠有效地應對社交和職業情境，軟實力包括溝通、團隊合作、問題解決、領導能力、適應性和時間管理等

<sup>58</sup> 世界經濟論壇 (2023)。2023 未來就業報告。 [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf)

<sup>59</sup> 同上

圖 15 – 2023年員工核心技能



僱主明白軟技能可有助推動團隊合作、溝通和領導能力，因此希望招聘具有良好軟技能的人才。根據美國大學和僱主協會的調查指出，僱主把溝通能力列為招聘過程最重要的關鍵能力<sup>60</sup>。Adobe Acrobat的調查亦指出，企業最看重的三項技能都屬於軟技能，包括溝通、組織和解難能力<sup>61</sup>。

簡單而言，軟技能在未來的工作中將變得越來越重要，具備良好的軟技能可更有效地與他人互動、適應變化和解決複雜問題。隨著自動化和人工智能持續取代常規工作，高情商、富有創造力和批判性思維等人類專屬技能將更受重視。因此，我們應該作出必要調整，提升新一代的軟技能實力。

60 Nace Centre (2017年11月)。僱主在學生簡歷期望的特質。

<https://www.naceweb.org/about-us/press/2017/the-key-attributes-employers-look-for-in-students-resumes/>

61 Adobe Acrobat (2023年4月)。掌握科技技巧，解開數字閱讀的差距。 <https://blog.adobe.com/en/publish/2023/04/12/time-to-get-technical-debunking-digital-literacy-gap>

## 建議 1：將軟技能培訓納入中學及大學的選修或基礎課程，首階段可考慮先納入大學研究生課程中。

儘管大學教育使學生具備技術專長和學術知識，但從我們的訪談顯示，學生在職場上的軟技能仍有改進的空間。

金發局建議將軟技能培訓納入中學和大學的課程以解決上述問題。大學可把軟技能列作選修科目，而中學則可作為基礎課程的一環。我們認為早期進行軟技能培訓，為發展職業生涯中不可或缺的人際交往和溝通技巧提供了基礎，有助促進個人和職業發展。在年輕時盡早掌握軟技能，學生便可建立堅實基礎並將技能逐漸融入行為和思維過程，使他們能夠在整個學習和職業生涯中不斷完善和提升軟技能。此外，早期發展軟技能可以提高合作、解難和適應能力，這在當今節奏明快和全球化的職場中日益重要。簡而言之，早期的軟技能培養對個人全面發展十分關鍵，有助年青一代做足準備應對未來工作和個人生活中的複雜挑戰。

隨著金融業對更高階的交流與合作更看重，團隊合作、領導力、溝通和解難能力等軟技能已成為在職場上成功的必備技能。這些軟技能在與客戶、同事以及其他持份者建立有效互動，顯得非常重要，更是作為未來行業領導者必不可少的特質。

政府可以考慮在中學及大學，透過工作坊及實務練習來教授軟技能。此外，可以透過與內地和海外大學進行大學生交流計劃，為他們提供更多學習途徑。這種多元化的方法能夠支持學生實踐和掌握軟技能。相關領域的專業人士可以在課堂上向學生傳授他們的經驗和心得。

香港的15年學校課程從幼稚園到中學教育，在各個科目和生活體驗融入一系列通識技能學習，培養學生的全面發展。然而，這種做法仍有擴展的空間。透過在中學階段引入更專門的課程段節，加強軟技能培訓。例如納入現行框架下的「其他學習經歷」類別。另一方面，大學亦可以與企業合作，為大專生提供實際案例和見解，讓他們了解不同職業成功所需的技能。

大學可以教授各種軟技能，幫助學生發展他們在職業生涯中所需的技能，以下是一些具體的例子：



### 溝通技巧

主動聆聽、有效的口頭和書面溝通以及非語言的溝通技巧。



### 團隊合作

在團隊中有效地合作，建立信任，解決衝突和管理不同的意見。



### 解決問題和批判性思維

分析數據以找出問題所在，提出解決方案及決策的技能。



### 領導力和管理

制定目標，分派工作，激勵他人和管理資源的技能。



### 情緒智商

自我觀察、自我調節、同理心和社交技巧等技能。

除上述內容外，還必須認識到數據素養在當今數據驅動和數字經濟背景下的重要性。數據素養指的是讀寫、分析和推理數據的能力，以及有效交流數據見解的能力。在未來的工作中，這項技能對於增強個人能力和支持其職業發展尤為重要<sup>62</sup>。

62 數據素養協會。www.dalahk.org

數據素養與各種軟技能的發展息息相關，例如：



### 批判性思維

數據掃盲使個人能夠從分析中獲得洞察力，並將其應用於解決問題，從而提高批判性思維能力。數據素養使他們掌握必要的工具，以做出穩健、以數據為導向的決策。



### 好奇心

批判性思維促使人們進行更深入的探究，激發探索更多數據和獲得更多見解的好奇心。



### 創造力

從數據分析中獲得的創新見解有助於重構問題，挑戰傳統的思維和行動方式。這有助於培養解決問題和創新的創造力。



### 同理心

數據驅動的思維方式通過分析和數據洞察提高了對客戶行為的理解，加強了對客戶體驗的同理心。反過來，個性化的客戶體驗也能為企業創造競爭優勢。



### 溝通

通過磨練講數據故事的技能，個人可以學會有效地傳達數據見解和敘述。這可以通過分析和洞察的可視化、連接和定制數據故事以滿足受眾需求，以及精心製作引人入勝的交流來實現。

在現今數字經濟背景下，數據已成為人人都應精通的新商業語言。正如熟練掌握英語和中文等語言能夠幫助後代有效溝通和提升職業發展一樣，數據也應被視為一種日常商務語言。這一比喻強調了流利的數據素養與傳統的語言技能在現代社會中同等重要。

儘管大學和中學要評估軟技能的教學和學習效果并非易事，但考慮到這些課程的「軟性」特質，應給予一定程度的靈活性。校方可採用「及格或不及格」的評估方式，但應注意這些課程的最終目標不在於學生的能力排名，而是引導和強化他們的軟技能發展。

在上述基礎上，以下是一些可能的評估方案：

- **自我評估：**可要求學生在每一學期或學年反思自己在特定軟技能方面的發展。學生可以透過填寫自我評估表、撰寫反思文章，或參與小組討論，在不同時間點對自己的軟技能學習進度反思並反饋。
- **同儕評估：**可要求學生透過小組討論或課堂活動互相評估軟技能，學生可以就彼此的溝通、團隊合作、解決問題、領導能力等軟技能互相提供反饋。
- **導師評估：**與其他傳統科目一樣，導師可以對學生的發展進行評估。
- **評分表：**這方法在西方教育體系較常見。評分表可由教師或學生填寫，為特定軟技能的發展設定清晰的標準和期望。
- **作品集：**學生可建立作品集，展示他們的軟技能發展過程，包括展示他們溝通技巧的實例。例如，他們所撰寫的論文或演講，並附上關於他們在這方面如何改進的反思。

借助虛擬現實等技術，教育機構可以透過不同方式收集學生的反饋並向他們提供評估結果，例如傳統線上調查和影片評估可以用於收集和提供反饋。而學習管理系統則可用於追蹤和評估學生在發展特定軟技能方面的進展，提供有關表現和參與度的數據。



一如金發局關於ESG培訓的建議<sup>63</sup>，因為軟技能是一個範圍相對廣泛的主題，引入一刀切的方法並不一定適合。我們建議大學在制定課程時強調軟技能與學生的關連性和實用性，例如參考大學教育資助委員會新推出的「科教創新基金」，將行業從業員帶入課堂，讓學生熟悉行業實踐和新興趨勢，並安排學分認可實習，共同開展技術培訓。有見及此，我們亦鼓勵以類似方式進行。大學可以邀請金融從業員參與教學，提升課程的實用性，更好地為學生在金融服務行業的職業生涯做好準備，同時能促進學術界與業界之間更緊密的聯繫。確保課程內容與市場需求和趨勢保持一致，這種交流可以彌合業界期望和學生對這些技能和優先事項的理解之間的差距。總括而言，儘管評估軟技能相關技能的發展可能需要與傳統課程科目採取不同的方法，教育機構仍可對學生的軟技能發展進行全面評估，並幫助學生找出需要改進的領域。

此外，將軟技能培訓與海外交換生計劃結合，可以產生協同效應，為學生提供一個沉浸式的實踐環境，以應用和培養他們的軟技能。因此，我們認為值得探討如何增加學生參加這些交換生計劃的機會。此外，大學可以考慮將交流生計劃擴大到香港希望與之建立更緊密聯繫的地區，例如中東和東盟市場。這樣的擴展不僅可以豐富學生的文化體驗和多樣性，還可以與香港的戰略利益保持一致。

大學交換生計劃是在互惠的基礎上運作。這意味著香港的大學每派出一名學生負笈海外，就必須同樣有一個名額供外國學生來香港。這種安排不僅確保了交流生計劃公平互利，而且在本地大學內營造了豐富的多元文化環境，使其他未能出國留學的本地學生受益。然而，計劃在不同時期面對不同挑戰。根據我們與計劃的管理人員的討論，知悉有意負笈海外的本地大學生數目有時高於有意來港交流的外國學生，這限制了香港學生參與這些有意義的計劃的機會。此外，財務支持也是另一個考慮因素。

在此背景下，政府的支持就顯得相當重要，這可以通過各種形式實現。例如通過發放獎學金提供財務支持，推出或增加激勵措施鼓勵更多私營機構參與支持，以及推出向國際學生宣傳在香港學習的好處的舉措（與建議 5 相關）。促進學生們達致均衡的雙向交流可以讓更多的學生從中得到寶貴經驗。在這些計劃上的投資是對我們學生未來的投資，使他們具備在全球市場競爭中脫穎而出所需的軟技能。

## **建議2：透過體驗實際工作環境，培育正向成長思維，發揮學生潛力優勢。政府可以考慮資助「職場體驗計劃」並指定機構負責開展及管理計劃，安排學生參觀在香港和其他大灣區城市的金融企業。**

在研究過程中，金發局注意到許多從業員注重在課堂外培養的軟實力。實際上，我們發現如學生有機會實際體驗金融機構的工作環境，更能意識到軟技能的重要性。

有見及此，金發局認為，如財經事務及庫務局能夠撥款推行「職場體驗計劃」將是非常具建設性的。在合理預算的支持下，財庫局可指定特定機構管理「職場體驗計劃」，安排學生參觀香港及大灣區其他城市的金融機構，讓大專生和中學生在提升軟實力之餘，也能加深了解香港和大灣區的金融服務業。這亦可視為在2021年和2023年啟動的「灣區啟航-金融才俊計劃」的延續。該計劃受到參加者和業界人士的認可<sup>64,65</sup>。

63 金發局（2021年8月）。未來的職場展望：香港可持續發展及數碼經濟下的金融人才  
<https://www.fsd.org.hk/media/2ninfxl/20210816-talent-strategy-report-chi.pdf>

64 該計劃由業界主導，並獲得財經事務及庫務局的支持

65 大灣區共同家園青年公益基金。2023 灣區啟航-金融才俊計劃。擷取於2023年5月26日。  
<https://www.gbayouth.org.hk/tc/scope/set-sail-for-gba-scheme-for-financial-leader-of-tomorrow>



## 何謂職場體驗計劃？

職場體驗計劃是一種職業探索活動，讓尚未獲得全職工作經驗的個人嘗試或體驗不同的職業，以更深入了解這些職業所涉及的内容，該計劃通常讓參加者在不同行業、公司和/或職位上進行工作或實習，時間通常為幾天或幾週。此外，職場指導計劃可以與師友計劃（包括傳統以及逆向師友計劃）融合，以發揮計劃的最大效用。一方面，經驗豐富的專業人士可以向年輕人才傳授對未來職業生涯發展的指引，在行業導航、確立目標和技能發展方面為年輕人才提供支持。另一方面，在人工智能、非同質化代幣、區塊鏈等新興趨勢上，年輕人才既可以傳授相關知識，也可以就他們對職涯的期望與資深同行多作溝通。這種雙向知識交流促進了持續學習，並彌合了行業內的世代鴻溝。

職場體驗計劃的目標是透過為個人提供不同領域的實習經驗，幫助他們做出更明智的職業選擇，適合正在選擇考慮未來職涯發展的學生或考慮轉換職業的人士。

在促進軟實力發展的背景下，金發局認為「職場體驗計劃」有效讓學生了解軟技能在金融服務環境中的重要性。金融業的高級管理層和人力資源主管均認為，這種實踐經驗與課堂學習有相輔相成的效果。

職場體驗在金融和商業企業中常被採用。事實上，現時社會已有類似的計劃，並獲得一定的認可。例如，由九龍倉集團發起的「學校起動」項目（Project WeCan）旨在為學習條件稍遜的中學生提供各種機會，為日後升學及就業作好準備<sup>66</sup>。此外，由恒生銀行贊助，聖雅各福群會主辦的「I am ...」青年職學平台，為年青人（包括中學生）提供個人化的一站式升學及就業輔導資源網上支援計劃<sup>67</sup>。香港青年創業體驗計劃（Junior Achievement Hong Kong）也致力透過一系列的企業體驗計劃，為年青人（特別是中學生）提供體驗機會，包括職場體驗、工作坊、互動分享等<sup>68</sup>。

儘管已有類似的計劃，工作小組認為可以專門為金融服務業設計更具結構和更頻繁的計劃，包括把「職場體驗計劃」加入最新的「公民及社會發展科」，該科目要求中學生在高中階段的三年內需參加一次內地考察<sup>69</sup>。此外，香港青年發展委員會推出的「青年生涯規劃活動資助計劃（2022-2025）」也值得借鑒。該計劃鼓勵受資助機構舉辦更多活動，幫助青年深入了解國家「十四五」規劃和粵港澳大灣區發展帶來的發展機遇。

我們認為推出一個以金融業為重點的「職場體驗計劃」，不僅可以為學生提供培訓機會，同時亦可符合金融服務業可持續發展。它還可以作為一個平台，教育年青人了解到恪守道德、良好操守和負責任行事是金融服務業實踐的關鍵。該計劃可以將合規和風險管理等關鍵範疇納入培訓板塊，並強調每個人在促進良好風險和管治文化方面皆有其角色。這使學員能夠全面了解行業的運作。通過這種方法，「職場體驗計劃」可以有效塑造未來行業專才的態度和技能，強調秉持誠信和責任感在他們職業發展中的價值。此外，如果未來人才能儘早認可這些最高行為標準，將有助於香港在國際金融中心的地位上持續取得成功。

66 「學校起動」計劃。職場體驗計劃。擷取於2023年5月26日。取自於<http://www.projectwecan.org/category/joint-school-programmes/job-tasting-programme/>

67 「I am ...」：青年職學平台。擷取於2023年5月26日。取自於<https://i-am.hk/main/about-us/intro>

68 青年成就香港部。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.jahk.org/who-we-are/>

69 課程發展議會與香港考試及評核局（2021）。公民與社會發展科課程及評估指引。

[https://ls.edb.hkedcity.net/file/C\\_and\\_A\\_guide/202106/CS\\_CAG\\_S4-6\\_Eng\\_2021.pdf](https://ls.edb.hkedcity.net/file/C_and_A_guide/202106/CS_CAG_S4-6_Eng_2021.pdf)

另外，鑒於大灣區的重要性，若能擴大計劃範圍，讓大學和中學生參加這些短期的職場體驗計劃，將使他們有機會在大灣區獲得第一手的實踐體驗，同時學習必要的技能並深入體驗工作文化。

基於上述原因和相關計劃對學生將來從事金融服務業的潛在影響，金發局建議政府撥款資助「職場體驗計劃」。該預算將由指定機構管理，負責安排學生參觀香港和其他大灣區城市的金融機構。

除了發展軟技能之外，向學生灌輸正向成長思維對於他們未來的職業發展同樣重要。世代間的差異一直存在，現今快速演變環境下的年青人，他們的思維方式和價值觀與前世代截然不同。隨著社會加速進步，這些差異變得越來越明顯。一眾行業領袖觀察到年青人個人主義的思潮，他們更加注重個人目標和抱負。這種強調個人主義的思維方式可以引領他們發揮發展事業的潛力，但也可以是職業發展中遇到某些挑戰的根源所在。

要應對這種趨勢，需要對學生培養平衡的觀點。這包括培養一種成長思維模式，重視持續學習、承擔責任、在面對挑戰時的韌性和在快速變化的專業環境中的適應能力，特別是在金融行業中。我們要令學生明白，事業的成功不僅取決於學術成就或技術能力，他們的態度、批判性思維能力、團隊合作等能力同樣重要。正如之前所述，通過同步培養軟技能以及正向成長思維，我們可以讓學生更好地應對現代職場的複雜性和需求。這種全人發展策略有效裝備好年青人才綜合的軟技能和思維模式，以助他們在未來的金融事業領航並脫穎而出。

## 投資未來：建構多元化環境

在研究過程中，受訪者普遍表示擁有多元化思維對企業來說更具吸引力。雖然私人機構主要負責構建多元化的工作環境，但政府在吸引海外人才方面擔當極為重要的角色，因此金發局希望向政府提出一些建議，包括：

- **建議3：政府可以主動或與業界協調，為來自不同背景的學生提供獎學金到海外留學。**
- **建議4：政府可以設計及／或贊助針對海外學生來港就讀的資助計劃，吸引更多國際學生，令學生群體更多元化。**

多元化的大學和工作環境有助推動社會多元共融發展，這亦與政府的願景不謀而合。透過匯聚來自不同背景的人才，可以創造一個更能反映我們所生活的多元世界的空間。多元的環境為個人提供了相互學習、應對偏見並拓寬視野的機會，同時創造一個個人可以成長和蓬勃發展的空間，同時為企業和社會發展和成功貢獻。

在多元化的大學環境下，學生可向不同種族、民族、文化和社經背景的人學習。這種接觸有助打破刻板印象，促進年青一代對不同文化和傳統的了解，更能適應複雜多變且更高度互融的世界。

至於在多元化的工作環境，員工可以帶來他們獨特的觀點、經驗和想法，並提供更創新的解決方案、更佳商業決策以至建構更具競爭力的企業結構。此外，多元工作環境有助推動共融文化，令僱員感覺受到公司的重視和支持，有效提高工作的滿意度、生產力和留職率。

作為一個國際金融中心，多元共融的社會有助推動金融服務業以至整體社會的發展，故此，金發局認為能有效擴大年輕人的視野和接觸面的激勵措施將是必不可少的。

### 建議3：政府可以主動或與業界協調，為來自不同背景的學生提供獎學金到海外留學。

作為一個國際金融中心，香港以其國際化而蓬勃發展，這一點可以從其企業和人才的多樣背景得到證明。值得注意的是，在香港，有許多由不同慈善家、基金會和私營機構所設立的獎學金計劃，為學生提供出國留學的獎學金。根據一家非牟利慈善組織的資料指出，香港有不同獎學金計劃資助合資格大專生到英國、美國、加拿大等地進修<sup>70</sup>。同樣地，根據英國文化協會的資料指出，不同基金會、學校和其他機構積

<sup>70</sup> Arch Community Outreach。海外獎學金。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.ydc.gov.hk/tc/programmes/life/life.html>Overseas Scholarships,

極為學生提供獎學金，以促進文化交流和多元性的提升<sup>71</sup>。

儘管未能詳細列出由私營企業推動的獎學金計劃，但這也引發了我們思考公共部門是否能夠更積極提供更多類似的機會。政府在2014年推出的「香港卓越獎學金計劃」(HKSES)，旨在支持傑出的本地學生到香港以外的大學深造。然而，考慮到相關計劃已推出接近十年，政府可探討是否需要進一步修訂和加強相關計劃，而惠及更多學生，應對目前市場對高需求人才的短缺問題。

許多研究已顯示，出國留學的學生受惠於學習能力成長和生活眼界擴闊，這些學生可以利用在海外取得的寶貴經驗應用到未來的工作中。透過鼓勵人才在學成後回港，香港經濟也能受惠於他們在其他市場獲得的技能、人脈和知識所帶來的國際視野。

因此，金發局建議政府創立一個全新的獎學金計劃或擴大現有的「香港卓越獎學金計劃」，以資助更多不同專業領域的本地優秀學生出國留學。

不論是透過推出全新的獎學金計劃或擴展現行計劃，這個新的舉措應該向來自不同學術領域的學生開放，甄選準則應以學術成績為基礎。同時亦應與香港卓越獎學金計劃一樣，要求得獎者承諾回港工作至少兩年，獎學金提供者和接受者之間應當達成一致的承諾。例如，要求這些學生在畢業後返回香港，在特定行業或公共服務中工作一定年限，以確保能選出願意推動香港未來發展的年青人才。在其他國家/地區的獎學金計劃亦有類似安排，如新加坡公共服務委員會的獎學金計劃可供新加坡的學生選擇入讀當地和海外大學，得獎學生在畢業後必須在特定的期限內在新加坡公共服務部門工作，他們可以選擇在公共行政、專業服務和軍警服務三個範疇服務社會(參見附錄3)。透過類似的安排，可確保得獎學生所獲得的技能和知識能夠推動香港社會及經濟發展。

金發局認為政府在建立/擴大獎學金計劃需考慮以下重點，包括：

- 資金：現時的獎學金計劃通過不同渠道獲得資助，包括慈善組織、基金會、私人企業和學校等。雖然過去私人企業的贊助一直是不同獎學金計劃的主要資金來源，但政府亦可採用公私營合作模式，推出相關獎學金計劃，令公私營雙方既可以獲得正面宣傳效果，而且能夠優先錄用優秀人才。對得獎學生而言，這樣的合作模式可在符合獎學金計劃的要求下，擴大了未來的工作選擇，讓他們在回港後可選擇加入私人企業或公營部門開展其職業生涯。
- 甄選標準：長久以來的獎學金計劃主要以學術成績為評審基礎，透過透明及客觀的篩選標準進行甄選，以確保成功篩選最優秀的學生參加獎學金計劃。考慮到多樣性、公平性和包容性在金融服務領域越來越受重視，我們認為在甄選過程中應加上共融元素是合適的，讓這些少數族裔群體的學生能夠參政府參加的獎學金計劃。
- 留學目的地：由政府全面或部分資助的獎學金計劃可以讓學生有機會在不同地方的頂尖大學就讀。除了傳統的美國和英國等地外，鑒於內地經濟對全球重要性不斷上升，以及國際社會對國內的大學的認可程度不斷提高，獎學金計劃應將中國內地的大學列入申請院校清單。
- 成效評估和回報：政府應定期評估此類獎學金計劃的成效，以確保相關計劃能夠成功達到目標。相關評估可參照不同指標，包括畢業後回港的學生人數，香港的競爭力排名(尤其是人力資源供應和品質)，以及得獎學生的長遠職涯成就。

71 英國文化協會。其他獎學金及助學支援擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.britishcouncil.hk/study-uk/scholarships/other-scholarships>

#### 建議4:政府可以設計及／或贊助針對海外學生來港就讀的資助計劃,吸引更多國際學生,令學生群體更多元化。

作為一個國際金融和商業中心,香港依賴多元化的人才和商業企業以推動經濟發展,因此政府和大學教育資助委員會(UGC)一直致力吸引更多非本地學生來港就讀,拓寬多樣性和增強香港國際化:

“ 致力令我們的畢業生具有國際競爭力,是政府、教資會,以至整個高等教育界的共同目標。這意味著他們要具備國際視野、有能力了解不同人士的文化和背景,並與他們一起工作。教資會相信吸引優秀的非本地學生來港就讀能有助建立一個更國際化的學習環境,促進文化交流,帶來良性競爭,擴闊本地學生的視野。就整個社會而言,招收非本地學生可吸引更多人才來港,提升人口質素,從而促進經濟發展;長遠來說,更可提高香港的整體競爭力。

大學教育資助委員會(2017)<sup>72</sup>

雖然政府和大學已著力採取不同措施以吸引海外學生來港就讀,但成效並不顯著。根據入境事務處的數據顯示,在2021年,香港有43,732名非本地學生,其中絕大多數來自中國內地(總共37,087人)<sup>73</sup>。為擴大學生群體,例如,本地的大學管理層計劃投放高達1,000萬港幣作市場推廣活動,主要針對「一帶一路」國家以及其他市場,例如沙地阿拉伯。然而,措施的成效往往需要數年才能觀察到<sup>74</sup>。因此,我們必需針對目前的人才短缺問題積極尋找其他替代方案。

政府最近更新人才清單和推出高端人才通行證計劃,積極吸引國際人才來港。工作小組認為,吸引頂尖學生的另一個有效方法是強化大專院校的吸引力。透過吸納經濟學、生物科技、化學、物理等領域的優秀及著名教授和研究人員,將可強化香港作為頂尖學術和研究中心的聲譽,吸引更多學生來港就讀。因此,吸引相關學術人才對維持香港在全球舞台上的競爭優勢至關重要。

此外,金發局認為,政府現在是增加獎學金以吸引國際學生來港就讀的最佳時機。雖然目前已有為數不少針對研究生的獎學金計劃<sup>75,76</sup>,但我們相信此舉不但令香港更加國際化,也能促進本地和國際學生之間的文化交流,從而提高大學課程對本地學生的吸引力。

事實上,世界各國政府亦積極推出不同獎學金計劃,以吸引國際學生並培養多元化的學習環境,例如,由荷蘭教育、文化和科學部資助的荷蘭獎學金計劃,為非歐洲經濟區的大學生提供獎學金以在荷蘭修讀本科或碩士課程<sup>77</sup>,由澳洲政府外交事務和貿易部資助的澳洲獎學金,為發展中國家的學生(特別是位於亞太地區的國家)提供全額獎學金以攻讀本科或碩士課程<sup>78</sup>,由日本文部科學省管理的日本政府獎學金計劃,為國際學生提供本科和碩士課程的學費和旅費<sup>79</sup>。

Holoien(2013)認為,不少針對互動和多元化課程的文獻指出,多元化和公民參與之間存在正向關係<sup>80</sup>。在多元化社會成長的個人通常更大機會參與對他人產生正面影響的活動,進而使他們在家庭、社區、職場、教堂和社區等方面產生積極正面的影響(第14頁)。

話雖如此,政府在教育方面作出投資,希望得到回報自是理所當然。因此,與建議3中所述的方向一致,政府和提供獎學金的機構可考慮與得獎學生簽訂協議,要求這些獲獎學金資助的海外學生必須在香港工作一定年限。這不僅可確保本港能夠優先吸納頂尖人才,而且不論這些得獎學生回國或轉往其他市場發展,香港及國家都可以收益於這一批對我們社會有深入了解的專業人才。

72 大學教育資助委員會(2017年1月)。常見問題。<https://www.ugc.edu.hk/big5/ugc/faq/q602.html>

73 入境事務處(2021)。2021年度報告。[https://www.immd.gov.hk/publications/a\\_report\\_2021/en/chapter2.html](https://www.immd.gov.hk/publications/a_report_2021/en/chapter2.html)

74 南華早報(2023年4月26日)。本地大學推出1000萬港元招生計劃,吸引來自一帶一路國家的學生。

<https://www.scmp.com/news/hong-kong/education/article/3218348/hong-kongs-public-universities-launch-hk10-million-campaign-attract-students-belt-and-road-countries>

75 香港博士研究生獎學金計劃:該計劃於2009年由香港研究資助局成立,旨在吸引世界各地優秀的研究生,來港在受教資會資助大學修讀以研究為本的博士學位課程。該計劃提供每月港幣26,600元(約合3,400美元)的生活津貼,以及每年港幣13,300元(約合1,700美元)的會議和研究相關差旅津貼

76 香港特別行政區政府獎學金基金:該基金於2008年成立,旨在表揚本地與非本地學生的卓越表現,從而吸引更多優秀本地學生留港升學和更多出色的非本地學生來港就學。該計劃為得獎學生豁免學費以及每月港幣15,000元(約合1,900美元)的生活津貼,最長可享受24個月。

77 荷蘭獎學金。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.studyinnl.org/finances/holland-scholarship>

78 澳洲獎學金。澳洲獎學金要求學生完成學業後至少離開澳洲兩年。擷取於2023年5月26日。

取自於[https://www.dfat.gov.au/people-to-people/australia-awards/australia-awards-scholarships/riben\\_xuesheng](https://www.dfat.gov.au/people-to-people/australia-awards/australia-awards-scholarships/riben_xuesheng)

79 日本學生服務機構。日本政府(文部科學省)獎學金計劃。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.studyinjapan.go.jp/en/planning/scholarship/types/>

80 Holoien, D. S. (2013)。多樣性和包容性報告,普林斯頓大學。<https://inclusive.princeton.edu/sites/g/files/toruqf1831/files/pu-report-diversity-outcomes.pdf>

## 積極對外宣傳香港金融服務業的正面形象

卓越的學術水平、充滿活力的文化和優越的地理位置，令香港成為希望接受世界一流教育和追求人生體驗的海外學生首選之地。我們的研究發現，大部分的對外宣傳工作普遍側重於商業範疇，較少涉及教育領域。為了促進更多元化的大學環境，可以採取一些針對性措施。

香港作為中西文化匯聚的國際城市，擁有世界一流的研究機構<sup>81</sup>，海外學生可在香港獲得頂尖的教育和研究機會，並投身擁有豐富發展機會的就業市場。

事實上，除了是追求學術成就的理想之地外，香港也是一個繁華大都市，提供多元豐富的文化和娛樂活動。不論是從探索充滿活力的市集到投身優美自然盡享郊遊樂，海外學生可以體驗兩種截然不同的文化色彩。香港亦擁有濃厚的藝術氛圍，擁有各式博物館、畫廊和劇院，展示本地和國際人才的藝術才華。貴為「美食天堂」，香港亦擁有來自世界各地的美饌佳餚，海外學生亦親身體驗香港的地道美食。

優越的地理位置亦令香港成為探索亞洲的理想樞紐，憑藉高效的運輸網絡，學生可以輕鬆前往中國內地、台灣、日本和東南亞，讓他們可以體驗不同的文化並擴闊視野。

上文所提到的不同優點，雖然已為本地市民和外籍人士所熟知，但對於正在考慮留學地點的學生來說是十分重要的資訊，因此金發局認為有必要針對教育範疇進行推廣活動，並對此目的制定專屬的宣傳資訊。

### 建議 5：政府致力向年青專業人士推廣香港的大學、實習及就業機會。

香港是一個充滿活力的城市，成功吸引來自世界各地的學生。隨著其他主要城市對海外留學生的競爭日益激烈，我們更需要突顯在香港留學的獨特優勢。雖然香港是國際商業和金融的樞紐，可以為學生提供豐富多樣的就業機會，但仍應制定針對教育領域的相關資訊以說服海外學生及家長，讓他們相信這個城市提供了優越的就業前景。透過強調香港強勁的經濟增長，以及多元化的實習和就業機會，本地大學能夠吸引更多學生並幫助他們開展理想事業。

家長往往在教育決策中扮演著重要的角色，他們在學生出國留學的事宜扮演關鍵決策者。為了說服家長把學生送來香港就讀，本地大學必須消除他們對安全和教育品質的疑慮，同時傳達香港的獨特文化體驗：

- 香港以世界一流的學術機構聞名，不同統計數據（例如就業率、研究生入學率等）和大學排名足以證明本地的教育品質絕對符合學生期望。
- 大專院校可透過分享社會治安和完善的學生支援系統以說服家長（例如強調低犯罪率）。
- 香港獨特的東西方文化交融體驗，例如慶祝西方和東方節日。

透過強調這些文化體驗，大學可以吸引那些不僅追求一流教育，也希望透過不同生活體驗以塑造未來的職業生涯和個人成長的學生。

因此，我們認為投資推廣署和／或其他相關政府部門，如勞工及福利局，應該加強在中學和其他市場的學生中的招生宣傳。其中措施如下：

- **建立人才網絡（中學）**：為了吸引來自世界各地最優秀的人才，我們必須發掘有潛力的學生，透過與美國、英國、中國內地、東南亞國家和中東地區等目標市場的知名中學建立合作夥伴關係，我們可以創建一個人才網絡，將具備專業技能的人才引入香港。

81 南華早報 (2022年10月12日)。本港所大學位列世界百大院校的一百名內。  
<https://www.scmp.com/news/hong-kong/education/article/3195678/5-universities-hong-kong-make-list-top-100-institutions>

- **展示成功故事**: 透過強調本地和大中華地區的個人和企業的成功故事, 我們可以鼓勵學生仿效他們的步伐在港發展。根據思科2018年的研究指出, 預計在2022年, 短片將佔網路流量的80%以上<sup>82</sup>。因此, 政府可以考慮設計一系列的影片, 並透過不同管道和社群媒體平台進行宣傳<sup>83</sup>。
- **人際脈絡的力量**: 香港許多的成功企業家和專業人士曾在其他城市留學, 並在海外大學擁有人際脈絡。此外, 有教育顧問與其他市場的中學亦建立了關係。政府可以考慮透過這些人士及機構的協助, 在各地舉辦交流活動、會議和研討會, 從而促進有意義的對話和合作, 培養非本地學生對香港的興趣和了解。重要的是, 此類交流機會還可以作為一個平台, 向非本地人才, 包括在海外留學的香港學生, 介紹香港一系列的工作和實習機會, 讓他們全面了解香港充滿活力的職業發展環境。

此外, 儘管宣傳工作發揮著關鍵作用, 但有吸引力且結構完善的實習計劃有助於吸引本地和全球的年青人才。實習計劃發揮著橋樑的角色, 讓來自不同背景、文化和學術領域的學生能夠貢獻香港充滿活力的商業環境, 並從中學習。這種初步的接觸體驗往往為學生締造長期專業和個人志向的基礎, 為實習生和僱主創造互惠互利的好處。然而, 有一些關鍵細節需要我們注意, 以確保這些實習計劃的長期性和雙贏效益。一些行業人士指出, 低薪實習崗位取代傳統的畢業生入門級職位似乎正成為趨勢, 亦成為獲得有更高薪酬的全職工作的先決條件。這種做法值得警惕, 以保證所有不同職級的同事享有公平的機會。在這種情況下, 政府可以在營造更公平和有吸引力的實習環境方面發揮作用, 提供經濟激勵以鼓勵私人企業提供合適薪酬水平的實習崗位, 從而增強香港作為全球年青人才中心的吸引力。

總結而言, 針對學生和家長提供專屬的體驗及宣傳資訊有助說服他們選擇到香港留學。透過強調香港出色的就業前景、世界一流的學術機構和獨特的文化體驗, 使本地大學在競爭激烈的市場中脫穎而出, 吸引更多學生來港就學。香港亦憑藉其優越地理位置、穩健的經濟和多元化社會為學生提供更多機會, 使他們在學業和職業上都能取得成功。政府可以在提供領導和促進必要政策措施方面發揮重要作用, 以吸引海外人才。通過與業界充分合作, 向全球人才展示香港的事業機遇, 從而加強香港金融業的實力, 鞏固其在國際舞台上的地位。

## 與鄰近地區合作共同培育人才

從我們與保險業領導者的焦點訪談中發現, 香港在精算師人才方面未能滿足需求, 而受訪管理層相信來自中國內地的人才可望解決相關問題。目前, 香港有三所本地大學包括香港浸會大學、香港中文大學和香港科技大學分別在珠海、深圳和廣州設立了大灣區分校<sup>84</sup>, 但卻沒開設任何精算學課程。以此為鑒, 我們建議本地大學的大灣區校園應該針對人才若渴的行業開設相關課程, 以滿足人才需求。

- **建議6: 本港大學的大灣區校園與香港各持份者緊密合作, 共同設計合適的課程, 為本地金融市場培育專業人才。**

大灣區匯集了不同高科技企業, 經濟發展迅速, 對技術性的專業人才的需求日益增長。本港大學可以在培育相關人才方面發揮關鍵作用, 為年青一代提供高品質的教育和培訓, 滿足大灣區就業市場的需求。

從保險業的角度而言, 本地大學擁有在大灣區培養人才的優勢, 並引進他們來港成為技術專才。

在大灣區培養人才的一個重要優勢, 是能夠把該地區的巨大人才潛力連通世界。本地大學可以透過培養具備必要技能和知識的人才, 以推動大灣區的增長潛力; 在大灣區分校就讀的學生, 不僅可以獲得實際職場經驗、緊貼中國內地的最新發展動向, 亦可透過修讀國際認可的本地大學課程。這種方法令畢業生更具全球競爭力之餘, 亦擁有寶貴的本地經驗, 使他們成為國內外都極具吸引力的專業人才。

<sup>82</sup> 思科公司 (Cisco) (2018)。網絡流量預測和成長報告。

[https://www.cisco.com/c/dam/m/en\\_us/solutions/service-provider/vni-forecast-highlights/pdf/Global\\_Device\\_Growth\\_Traffic\\_Profiles.pdf](https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/service-provider/vni-forecast-highlights/pdf/Global_Device_Growth_Traffic_Profiles.pdf)

<sup>83</sup> 富比士 (Forbes) (2023年1月)。發表的《2023年透過影片吸引大眾注意的15種獨特方式》。

<https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2023/01/27/15-unique-ways-to-capture-audiences-attention-with-video-in-2023/?sh=5466af85613b>

<sup>84</sup> 大灣區教育資訊。擷取於2023年5月26日。取自於 <https://www.bayarea.gov.hk/tc/opportunities/education.html>

在大灣區培育人才的另一個優勢是促進學術界與企業的交流和合作。以保險業為例，雖然國際和內地的風險評估和核保流程大致相同，但對於數據、文化和其他社會經濟理解的熟悉程度存在很大差異。透過與業界建立緊密合作關係，本地大學的大灣區分校可以確保他們的畢業生具備市場所需的技能和知識，使他們在大灣區和其他地方成為企業招聘首選。

為了吸引人才來港，大學可採取不同措施，包括在大灣區提供實習和就業機會，讓學生獲得實際職場經驗，發展潛在就業網絡。金發局認為，這與政府近期一系列措施，包括更新香港人才清單<sup>85</sup>和推出高端人才通行證計劃，起了相輔相成的作用<sup>86</sup>。

隨著區域互聯互通不斷增加，本地大學和大灣區其他城市分校可以積極推動聯合學術項目及研究合作。本地大學可以透過在香港八大院校<sup>87</sup>的中國內地的學術人員，提供促進跨境理解和交流機會，推動本地學生和學術界的進一步發展。透過知識和專業技能分享，本地大學可建立一個支持大灣區發展的區域人才網絡。聯合學術研究合作亦可為學生開闊視野，讓他們接觸不同文化和思維方式，在將來成為不同領域的可造之材。

總結而言，以保險業為例，香港的大學應更好地利用其通過在大灣區其他城市設立分校所獲得的廣大人才的機會。透過針對國際及本地僱主對人才的需求，設計符合業界所需的課程。金發局認為，這對學生、大學和企業帶來三贏的局面，企業不單能招攬具備專業技能的勞動人口，更有助推動大灣區的經濟成長和發展，而學生也能獲得超越大灣區的多元就業機會。

85 香港政府。人才清單網站。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.talentlist.gov.hk/en/index.html>

86 入境事務處。高端人才通行證計劃(2022年)。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.immd.gov.hk/eng/services/visas/TTPS.html>

87 大學教育資助委員會。擷取於2023年5月26日。取自於<https://www.ugc.edu.hk/eng/ugc/index.html>



## 結論

長久以來，金融服務業一直是香港經濟賴以繁榮的重要基石之一。然而，由於人口老化、出生率下降、年青一代的工作期望改變以及競爭激烈的跨國人才爭奪戰，行業目前面臨著人才格局的重大變革。

此外，大灣區的發展為金融服務業的成長，以至如何獲取新資金與新技術，帶來機遇與挑戰。全球化與科技發展令市場的變化衍生對新技術的需求，而如何掌握是市場面對的挑戰。在各行各業適應轉變的過程中，我們應該更積極利用既有的專業性與行業資源，主動培育多元人才。

金發局透過與相關專家進行交流，提出了一系列吸引年青專業人士和本地大學生投身金融服務業的建議。我們對政府在2022年施政報告和2023年預算案中對吸引全球人才的承諾感到欣慰，同時我們相信本報告的建議著重於為香港開拓人才網絡，以支持金融服務業的未來發展。

通過合作和資源共享，香港的金融服務業方可成功應對激烈的人才競爭，鞏固香港在全球舞台的競爭力，進一步加強香港作為主要國際金融中心的地位。

# 附錄1：文獻研讀結果摘要

報告／文章	日期	主要研究結果	地區
世界經濟論壇發表的《2023年未來工作報告》	2023年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>科技採用仍是業務轉型的關鍵驅動力</li> <li>採用大數據、雲端運算和人工智能的可能性更高</li> <li>更廣泛應用ESG標準將產生重大影響</li> <li>僱主預計勞動力市場的結構性流失將導致23%的職位流失</li> <li>44%的員工原先所具備技能將受到影響</li> <li>60%的員工需要進行再培訓，但只有一半的員工取得足夠培訓</li> </ul>	全球
Adobe發表的認識科技時代：揭開數碼落差	2023年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>針對職位首要要求是溝通技巧(43%)，超過93%的僱主和94%的員工認為溝通技巧是一項極其重要的工作技能</li> <li>25%的員工在要求僱主提供更多技能培訓時感到不受尊重，超過1/3的僱主提認為他們沒有責任為員工學習新技術提供培訓</li> <li>極少數員工表示，在與工作場所相關的技術上遇到較大的挫敗感，包括「技術過時」、「缺乏培訓」、「難以學習新軟件」以及「需不斷適應新技術」。</li> </ul>	美國
國際貨幣基金組織發表的疫情如何加速已開發國家的數碼轉型	2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>在疫情大流行前，各國的數碼化程度差異很大，然而研究發現已開發國家的數碼化平均提高了6%</li> <li>使用兩種不同的生產力指標評估數碼化的可能收益：勞動生產率（衡量每小時工作的產量）和全要素生產率（追蹤在生產過程中使用的總投入資源所得到的產量）</li> </ul>	全球
重新思考人才流動性如何協助企業看到好處而非風險？(由安永會計事務所提供)	2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>新的工作方式使勞動力更具靈活性且帶來了更高的期望，針對勞動力的流動性制定計劃的業界在全球人才競爭市場中將具有強大的戰略和營運重要性的地位</li> <li>93%的員工認為到海外工作可以改變他們自己和家人的生活。</li> <li>92%的受訪者認為，人才政策應與企業目標保持一致有助於吸引和挽留頂尖人才，90%的業界認為，人才策略與企業目標保持一致則可以推動業務成長。</li> </ul>	全球
美世諮詢發表的2022-2023年全球人才趨勢	2023年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球人力資源主管和高級管理人員明白需要解決潛在的社會政治和經濟不確定性，整體來說，人才策略受到五個趨勢影響，即「建立與趨勢的關聯性」、「合作夥伴關係」、「實現總體福利」、「打造就業能力」和「激發團隊能量」。</li> </ul>	全球
麥肯錫發表的變革中的人力市場現狀	2022年12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工和業界的關係已經從根本上轉變，許多員工離職尋求新的職涯發展。</li> <li>企業正在重新調整其經營模式和策略，以應對難以填補的職位。</li> <li>企業正在根據人才短缺趨勢，制定不同的策略，以滿足其員工的需求。</li> </ul>	美國
Accenture發表的2022年未來工作的前景	2022年11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>只有26%受訪的總裁願意在「發揮組織目標」和「透過工作體驗及技術塑造未來工作」方面以新的方式思考。</li> <li>只有35%受訪的員工對公司處理不斷演變的工作方式的方法感到滿意。</li> <li>員工渴望一個真正有效的混合作業模式，主要目的在為現場和遙距工作環境中提高生產力。</li> </ul>	全球
Katy George在《哈佛商業評論》發表的《在新時代人力市場中競爭》	2022年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球疫情催生了三大工作趨勢：尋求工作意義、渴望彈性工作和技術轉型。</li> <li>因此，組織正在檢視如何招聘、發展和挽留人才，因為員工的期望也有所提高。</li> <li>這也導致了「員工大量流失」，因為許多員工對工作持續不斷地感到不安。</li> </ul>	全球
匯豐和奧緯諮詢聯合發表《推動人才進入大灣區》	2022年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>72%的受訪者表示他們打算在中國內地的大灣區城市工作、就學或退休。</li> <li>近50%表示有興趣尋求跨境就業機會的受訪者希望體驗不同職涯規劃，例如先學習然後找工作。</li> <li>深圳是香港人最喜愛的目的地，主要原因是深圳有較優異的生活環境、行業前景和當地經濟發展。</li> </ul>	香港
奧緯諮詢發布的《2022年金融服務業現狀》	2022年5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>金融服務業正在邁向與風險、資訊和技術相關的轉變。</li> <li>隨著金融服務業的趨勢成長顯著轉變，成本和風險管理與趨勢的潛在性不一致可能為企業帶來風險。</li> <li>新興的金融服務界別已經出現，其中包括銀行、保險公司和資產管理公司等傳統範疇佔整個行業價值中的比例由10年前的90%縮減到今天的約65%。</li> </ul>	全球
香港科技大學發表的香港致力成為領先的環球金融科技中心	2022年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過對國外指標性措施的進行案例研究。</li> <li>新加坡鼓勵本地金融科技發展，同時限制外國人才。</li> <li>紐約和三藩市克服了美國的科技人才短缺等指標措施。</li> </ul>	香港
聖路易斯華盛頓大學社會政策研究所發表的《社會脫節：疫情下的兒童活動、社交技能和種族／族裔狀態》	2022年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>疫情期間社交活動的變化與兒童社交技能之間的關係</li> </ul>	美國

報告／文章	日期	主要研究結果	地區
新南威爾斯省創新與生產力委員會發表的《全球人才戰爭：向吸引最佳人才的國家和地區學習》	2022年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球人才競爭：人才爭奪戰主要在二十國集團(G20)國家之間進行，這些國家在整體人才流動中佔有重要比例。</li> <li>已開發地區正在經歷人才赤字，部分原因是日本、台灣和意大利等已開發地區已出現人口老化，相較於印度和巴西等發展中地區的年青、快速成長的人才網絡。</li> <li>人才的可用性在推動企業和經濟內創新的程度方面扮演重要角色。</li> </ul>	澳洲
貝恩策略顧問發表的《未來的工作特質：邁向更人性化》	2022年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>工作動機正在改變。</li> <li>對於何謂好工作的觀念和期望正產生分歧。</li> <li>自動化有助於重新帶來更具人性化的工作。</li> <li>科技變革正在模糊企業的界限。</li> <li>年青一代對工作越來越感到壓力重重。</li> </ul>	全球
國際結算銀行發表的金融科技和金融服務的數碼轉型對市場結構和公共政策的影響	2021年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>數碼創新正在對金融服務業帶來經濟上具一定意義的變化，對金融產業結構產生影響。</li> <li>現有的監管範圍可能無法充分涵蓋新興金融服務提供者，而新的業界可能對傳統金融監管帶來挑戰。</li> </ul>	全球
高德納諮詢公司發表的2021年人力資源主管不可忽視的9個工作趨勢	2021年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界將從管理員工經驗轉向管理員工生活體驗。</li> <li>更多企業將在社會和政治問題上表達立場。</li> <li>工作上的彈性將從地點轉向時間。</li> <li>擴大促進心理健康的措施。</li> <li>業界將利用人才派遣來填補技能落差。</li> <li>各地區將競爭吸引人才，而不是試圖遷移企業地點。</li> </ul>	全球
德勤會計事務所發表的全球2021年千禧世代和Z世代的調查	2021年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>超過40%的千禧世代和Z世代對氣候變遷和環境表示關注。</li> <li>約33%的千禧世代和Z世代更關注工作場所中對心理健康的影響。</li> <li>千禧世代和Z世代更關注工作靈活性，認為這是作為成功的企業，員工必備的最重要特質。</li> </ul>	全球
領英公司發表的就業成長報告	2021年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>趨勢特徵：15個成長最快的職業趨勢。</li> <li>學習新技能對於獲得新的工作機會比以往任何時候都更具重要性。</li> <li>數碼轉型對世界經濟產生龐大影響，強化遙距工作的趨勢。</li> </ul>	全球
信諾保險集團發表的《新冠肺炎的全球影響研究：未來的高度不確定性》	2020年12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>全球疫情之後，兼顧工作與生活平衡和心理健康的福利措施成為員工更高的優先事項。</li> <li>48%的受訪者表示，對未來的不確定性是他們認為最大的壓力來源，而對財務擔憂在不確定感中扮演著重要角色。</li> </ul>	全球
美世諮詢發表的針對不斷變化的金融服務業的人才策略	2020年7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>由於新技術和數碼化市場新企業的崛起，更多傳統企業被迫投資於創新解決方案並尋求替代的經營模式。</li> <li>全球化的影響下，公司面臨的主要挑戰之一是重新分配資源到成長較快的經濟體，並在中國、印度或墨西哥等地區建立以當地人才為基礎的團隊。</li> </ul>	全球
普華永道會計事務所發表的2020年人才趨勢：《技能提升：在不確定的世界中建立信心》	2020年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>要找到具備合適技能的員工並不容易：74%的人擔心如何取得關鍵技能。</li> <li>在提升技能方面取得進展可以增加信心：38%的人對未來12個月的成長感到非常有信心。</li> <li>提升技能帶來的不僅僅是技能本身：41%的人表示，他們的技能提升計劃在創建更強的企業文化和員工參與方面非常有效。</li> <li>許多人落於「說多於做」的情形：只有18%的人在建立發展軟技能、技能和數碼能力相結合的技能提升計劃方面取得了重大進展。</li> <li>20%的總裁表示他們的技能提升計劃正在減少技能落差和不一致性。</li> </ul>	全球
私人財富管理協會及畢馬威會計師事務所發布的《2019年香港私人財富管理報告》	2019年10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>88%的人認為科技應用能減輕行政負擔。</li> <li>一般評論： <ul style="list-style-type: none"> <li>解決人才缺口並提高橫向挖掘人才的成功率在於以下方法： <ul style="list-style-type: none"> <li>推廣客戶關係經理職業生涯以及增加潛在客戶池的行業主流方法</li> <li>與同業之間協調候選人的篩選方法，建立共享的最佳措施。</li> <li>政府資金妥善運用於培訓其他行業的人員。</li> <li>強化人才計劃，以吸引和保留人才。</li> </ul> </li> <li>投資於推動行政效率的技術，讓客戶關係能更集中於高價值活動。</li> <li>投資於客戶關係管理平臺，使客戶管理主管能更加容易地掌握相關資訊，使客戶獲得更好的服務，從而同時保挽留客戶和客戶關係主管的職位。</li> </ul> </li> </ul>	香港

報告／文章	日期	主要研究結果	地區
普華永道會計事務所《2019年對科技時代的希望與恐懼調查》	2019年9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育的重要性:34%沒有受過學校教育或學校以外的培訓的人表示他們未學習到任何新的數碼技能。</li> <li>科技變革即將來臨:77%願意提升技能以增加就業機會;53%的人相信自動化將在未來十年內顯著改變工作方式,或使他們的工作變得過時。</li> <li>機會永遠存在:50%的人相信自動化帶來的機會超過風險;60%的人認為技術將改善他們的就業前景。</li> <li>數碼技能正是關鍵:61%的人對於科技對他們日常工作的影響持正面態度;33%的人在正常職務之外有許多機會發展數碼技能。</li> </ul>	全球
香港銀行學會2019年人才發展調查	2019年9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>98%的人認為一般銀行從業員應該發展金融科技技能。</li> <li>66%的人認為本地銀行業存在技能落差問題。</li> <li>約70%的人認為銀行應該對現有員工進行再培訓或提升技能,以解決技能落差並強化本地人才取得管道。</li> <li>97%的人認為銀行從業員應該發展金融科技能力。</li> <li>約70%的人認為大灣區的發展將在未來兩三年為香港銀行業帶來商機。</li> <li>71%的人同意,在未來兩三年內,虛擬銀行和傳統銀行機構之間的競爭將變得激烈。</li> <li>技術性技能:技術性技能(88%)、數據技能(77%)和網路安全(75%)被認為是面臨最大技能落差的領域。</li> <li>軟技能和通用技能:創造力(77%)、分析和解釋能力(63%)、跨境網路(63%)方面被認為是面臨最大落差的領域。</li> <li>66%的人認為金融科技對整個銀行業無疑是商機所在。</li> </ul>	香港
彭博社《金融界需要聘請善於運用人工智能的專業人士》	2019年8月	<ul style="list-style-type: none"> <li>在金融領域,人工智能、機器學習和數據研究的專業知識是最受需求的人才之一。</li> <li>為學生於將來進入銀行業的商業和金融教授也看到了這一趨勢。</li> <li>雖然機器學習得以強化工作並提高企業的績效,但它也會帶來風險和對「AI稽核師」的需求。</li> </ul>	全球
經合組織(OECD)《取得正確的技能:面對未來的成人學習系統》	2019年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>數碼化、全球化和人口老化正在改變工作方式和職場環境。</li> <li>在現代職場中,溝通、解決問題和適應能力等軟技能仍然是個人成功的關鍵。</li> </ul>	全球
高德納諮詢公司發表的新興風險報告和監控研究	2019年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>63%的受訪者表示人才短缺是他們所在企業的最主要的關切問題之一,並將其列為金融服務業中前五大風險之一。</li> </ul>	全球
機械人會搶走我們的工作嗎?普華永道會計事務所(PwC)對自動化潛在長期影響的國際分析	2018年2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>將簡單的數據運算以及分析系統數據等工序自動化,將對金融業等以數據推動的行業產生影響。</li> <li>文書支援與企業決策牽涉的動態科技互動。</li> <li>需要體力勞動和手工技術的相關自動化,以及在需要快速反應行動的實際動態情況下的問題解決,例如在運輸和建築領域的相關自動化。</li> </ul>	全球
銀行業的工作壓力:發生率、相關因素和主要後果評論(Giorgi等人)	2017年12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>銀行和其他金融機構在新科技下正經歷不同的變革和組織架構的變化。</li> <li>這些變化不僅影響業界,也重塑了員工的工作方式,導致針對員工的新要求和資格的相關基礎產生不同的變化。</li> </ul>	全球
美國大學和僱主協會:學生履歷中僱主尋求的主要特質	2017年11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>受訪者表示,除了解難能力(82.9%)和團隊合作能力(82.9%)之外,書面溝通技巧(80.3%)、領導能力(72.6%)和高職業道德(68.4%)也是業界於履歷中高度重視的特質。</li> </ul>	美國
GigResponsibly- 新世代工作的興起	2017年5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>越來越多的員工傾向於選擇非傳統的全職和永久性的工作。</li> <li>下個世代的工作包括各種形式,例如:兼職、臨時工、合約員工、派遣工、自由工作者、獨立承包商、網路和平台工作等形式。</li> <li>87%的受訪者表示他們願意從事與「下個世代的工作」相關的職業。</li> </ul>	全球
Wayne F. Cascio 和 Ramiro Montealegre 在《組織心理學和組織行為年度評論》發表的《科技如何改變工作和組織》	2016年3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>下述五大科技正在徹底改變全球商業的基礎和推動企業的變革:雲端和行動計算、大數據和機器學習、感測器和智能製造、先進機械人和無人機、以及潔淨能源技術。</li> <li>在組織心理學和組織行為學領域,對於科技如何改變工作和組織的問題,越來越引人注目,因為企業組織越來越依賴科技來完成工作。</li> </ul>	全球
Sutton, C. N. 和 Jenkins, B., 哈佛大學,《金融服務業在擴大經濟機會方面的作用》。	2007年1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>大型金融機構,如國內和國際商業銀行,在擴大經濟機會方面的角色。</li> <li>各國政府針對擴大市場所帶來的風險,所採取的措施以減輕並管理風險。</li> <li>促進普惠金融的經營模式,以及金融機構擴大經濟機會的策略清單。</li> </ul>	全球

## 附錄2：2022年施政報告和2023年預算案演辭中的人才相關政策／措施

人才政策和措施	施政報告／ 財政預算案演辭	吸引人才／培育人才
<b>成立人才服務窗口</b> 在政務司司長的領導下，制定招募內地及海外人才的策略並統籌相關工作，為引進人才提供一站式服務；	施政報告	吸引人才
<b>政府駐內地辦事處及經貿辦設有專門的招商引才專組</b> 主動接觸重點企業和人才，吸引企業和人才來港發展	施政報告	吸引人才
<b>允許合資格的外來人才在成為香港永久居民後，申請退還首置物業的額外印花稅</b> 外來人才可申請退還買家印花稅(15%)和新住宅從價印花稅(15%)，整體印花稅將與香港永久居民首次置業的印花稅相同。	施政報告	吸引人才
<b>推出「高端人才通行證計劃」，吸引大量人才來港發展</b> 高端人才通行證計劃為期兩年，申請人需在過去一年年薪達港幣250萬元或以上，或畢業於全球百強大學並在過去五年內累積三年或以上工作經驗	施政報告／ 預算案演辭	吸引人才
<b>放寬「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」</b> 如職位空缺屬於「人才清單」所列51個本地人才短缺或年薪達港幣200萬元或以上，僱主無須在遞交申請輸入人才前證明難以本地招聘	施政報告	吸引人才
<b>取消優才計劃的年度配額，為期兩年</b> 該計劃旨在吸引高科技和產業優秀人才入港定居，獲批准的申請人無須在來港定居前先得本地僱主聘任	施政報告	吸引人才
<b>放寬「非本地畢業生留港／回港就業安排」</b> 政府會將逗留期限由一年延長至兩年，以便利人才留港或回港工作，並擴展計劃範圍涵蓋至本港大學大灣區校園的畢業生，試行兩年。	施政報告	吸引人才
<b>優化「科技人才入境計劃」</b> 科技企業在引進境外人才不再需要額外聘用本地員工，以加快引進人才的速度	施政報告	吸引人才
<b>延長各項輸入人才計劃工作簽證的逗留期限</b> 根據新設和現有的人才入境計劃入境並就業的人才，可獲得有效期限最長為三年的工作簽證	施政報告	吸引人才
<b>建立香港人才服務窗口</b> 網站由香港政府建立，人才服務窗口就招攬人才、便利入境以及相關支援提供一站式服務。除了提供在香港生活及工作的一般資訊外，亦會介紹各項人才計劃、相關措施及工作機會，並協助各地人才移居香港及求職。	預算案演辭	吸引人才
<b>引入全新「資本投資者入境計劃」</b> 政府現正釐訂新計劃的細節，新計劃將大致沿用原有「資本投資者入境計劃」的框架和申請資格，可能針對申請人在港的投資範疇和金額要求等規定作出調整，詳情將於稍後公佈。	預算案演辭	吸引人才
<b>推出「專上學生金融科技實習計劃」</b> 資助本地及大灣區的專上學生在本港或大灣區的金融科技企業取得跨境實習工作經驗，及早培養他們投身金融科技事業的興趣	預算案演辭	培育人才
<b>延長「提升保險業和資產財富管理業人才培訓先導計劃」三年</b> 自2016年推行以來，目標是加深公眾對保險業和資產財富管理業的就業機會和技術職位發展前景的認識，旨在培訓和發展人才，特別是中後台職能，包括為學生提供實習機會，並為現有從業員提供專業培訓資助。	預算案演辭	培育人才

## 附錄3：全球類似的海外升學獎學金計劃清單

獎學金名稱	Gilman 國際獎學金計劃 <sup>88</sup>	新加坡公共服務委員會獎學金 <sup>89</sup>	國庫基金全球獎學金 <sup>90</sup>	印度國家海外獎學金 <sup>91</sup>
申請人的居住國家	美國	新加坡	馬來西亞	印度
留學國家	海外	海外	美國、英國和澳洲	海外
適用課程	大學或學士學位	學士學位	預科課程、碩士學位和博士學位	碩士學位和博士學位
獎學金期限	2-4年	4-6年	整個課程	3年(碩士)、4年(博士)
資助機構	美國國務院教育文化局	新加坡公共服務委員會	馬來西亞國家主權財富基金旗下的國庫基金	印度社會正義和賦權部
年齡上限	不適用	不適用	40	35
畢業後是否需要回國就業	不適用	4-6年,取決於個人所攻讀的學士學位類型	完成課程後,必須返回馬來西亞為馬來西亞主權財富基金國庫控股或其他附屬單位工作,所需的就業期限與獎學金計劃持續時間一致。	所有取得獎學金的申請人畢業後都必須返回印度,但如果取得就業和適當的簽證,在完成課程後,則可以在沒有任何經濟支持的情況下在國外居留2年。
特別要求	為了符合申請資格,申請人必須在申請期間獲得聯邦裴爾助學金(一種經濟援助)。儘管沒有參加該計劃的最低平均成績要求,但學術表現,尤其是申請人報讀學科的學術成績表現則相對重要。	新加坡公共服務委員會獎學金提供三個主要的職業管道,分別是公共行政類別、專業服務類別和軍警服務類別。	學術成績要求相當嚴格,對於預科課程,申請人必須在最近期的 IGCSE 中獲得至少 8A 的成績。對於碩士學位,申請人必須至少二級甲等榮譽學士學位(英國和澳洲大學)。	為了符合申請資格,成績必須達到至少 60% 或同等成績。 每年30%的獎項將指定給女性申請者。 在申請獎學金計劃的前一年,家庭的每年總收入不得超過 80 萬盧布。

獎學金名稱	荷蘭獎學金 <sup>92</sup>	澳洲獎學金 <sup>93</sup>	Chevening英國政府獎學金 <sup>94</sup>	日本政府獎學金計劃 <sup>95</sup>
申請人的居住國家	歐洲經濟區以外的國家	針對發展中國家,尤其是印太地區的發展中國家	符合Chevening獎學金申請資格的國家,如澳洲、巴西、加拿大、印度等	海外
留學國家	荷蘭	澳洲	英國	日本
適用課程	本科和碩士學位	本科和碩士學位	碩士學位	本科和碩士學位
獎學金期限	1年	整個課程	1年	1-5年
資助機構	荷蘭教育、文化和科學部以及幾所荷蘭研究型大學	澳洲外交貿易部	英國外交聯邦及發展事務部	日本文部科學省
年齡上限	不適用	不適用	不適用	25-35歲,取決於個人申請的獎學金類型
畢業後是否需要回國就業	不適用	學生在完成獎學金後需離開澳洲至少兩年,如果未能遵守此規定,學生將需要償還與獎學金相關的全部費用。	2年	不適用
特別要求	該獎學金金額為5000歐元以支付首年的學習費用,這並不是全額獎學金。	該獎項提供的研究和學習機會旨在培養個人的技能和知識,以推動變革並促進學生所在國家的發展,因此,該獎項不適用於飛機、核能或軍事培訓相關領域的訓練。	候選人在提交申請時應至少擁有二級榮譽學位。 最低工作經驗要求為2年或相當於2,800小時。	獎學金有專科學院、本科、研究生研究、研究生日語研究等4種類型。 筆試包括英語和日語測試。

88 Benjamin A. Gilman 國際獎學金, <https://www.gilmanscholarship.org/program/program-overview/>

89 新加坡公共服務委員會(PSC)獎學金, <https://www.psc.gov.sg/scholarships/undergraduate-scholarships/psc-scholarships>

90 Khazanah Global獎學金計劃, <https://www.yayasankhazanah.com.my/scholarship-programmes/khazanah-global-scholarship-programme>

91 國家海外獎學金中心部門計劃, <https://nosmsje.gov.in/docs/nosGuidelines2022-23.pdf>

92 荷蘭獎學金, <https://www.studyinnl.org/finances/holland-scholarship>

93 澳洲外交與貿易部, 澳洲獎學金, <https://www.dfat.gov.au/people-to-people/australia-awards/australia-awards-scholarships>

94 Chevening獎學金, <https://www.chevening.org/terms-and-conditions-scholarships/>

95 日本政府獎學金計劃, <https://www.studyinjapan.go.jp/en/planning/scholarship/>

# 鳴謝

## 金發局感謝以下工作小組成員的寶貴意見：

許金桂先生  
Matt Dooley先生  
黎雲龍教授  
李立明先生  
梁國權先生  
吳家俐女士  
譚嘉因教授  
丁麗蘋女士  
王依寧女士  
王文心女士  
任景信先生

## 金發局的運作由行政總監領導：

區景麟博士  
行政總監

## 此報告由金發局的政策研究團隊妥為準備：

董一岳博士  
總監・政策研究主管  
陸浩賢女士  
高級經理  
陳晴臻女士  
經理  
鍾曦文女士  
經理  
李恩如女士  
經理  
梁雋邦先生  
經理  
梁彥彪先生  
助理經理  
施凱凝女士  
分析師



## 本報告的連結

本報告pdf版的連結



## 金發局網頁連結

香港金融發展局

### 關於香港金融發展局

香港金融發展局於二零一三年一月由特區政府宣布成立，為高層和跨界別的平台，就如何推動香港金融業的更大發展及金融產業策略性發展路向，徵詢業界並向政府提出建議。金融發展局會集中研究如何進一步發展香港金融業，促進金融業多元化，提升香港國際金融中心在國家和地區中的地位和作用，並背靠國家優勢、把握環球機遇，以鞏固本港的競爭力。

### 聯絡我們

電郵：[enquiry@fsdc.org.hk](mailto:enquiry@fsdc.org.hk)

電話：(852) 2493 1313

網頁：[www.fsdc.org.hk](http://www.fsdc.org.hk)