



## SPOTLIGHT



廖凡微 Stacy Liao  
人力資源部人才總監  
中國建築工程(香港)有限公司

## 突破人才瓶頸 高才通計劃應對人力短缺問題

廖凡微  
人力資源部人才總監  
中國建築工程(香港)有限公司

高端人才通行證計劃（「高才通計劃」）於2022年12月28日正式推出，對於緩解緊張的香港人才庫、建立香港成為國際人才樞紐具有重要意義；截至今年2月底，香港政府累計收到超過72,000宗高才通計劃申請，其中近59,000宗獲批，約44,000人已來港。

### 舒緩人才瓶頸

中國建築工程(香港)有限公司（「中國建築工程」）作為透過高才通計劃聘請高才的企業之一，他們透過聘請高才來港工作，舒緩了公司面臨的人力短缺問題，同時提升了僱員質素和專業水平。

中國建築工程人力資源部人才總監廖凡微指出，僱主一直面臨人才短缺問題，中國建築工程近年也面對同樣困難，尤其是香港缺乏年輕新血，難以滿足公司在擴充業務的過程中對人才的需求。為舒緩這一挑戰，中國建築工程透過人才入境計劃聘請了約30名高才及200多名大灣區專才，涵蓋助理工程師至經理級職位。

### 良好溝通能力、專業背景更易適應新環境

與坊間對高才的固有印象不同，中國建築工程聘請的高才不僅來自中國內地，還包括馬來西亞及新加坡等國家地區。其中，來自中國內地的員工中，有一半來自廣東及廣西省。這是因為公司非常重視員工的溝通和語言能力，特別是要求粵語能達到正常溝通水平。在與香港同事、分判及前線建築工人等人的溝通中，粵語始終是最重要的溝通語言。

這些高才中，約有八成多具備工程管理專業背景，少數則擁有人事管理和法律等專業背景。這些願意離鄉別井來港工作的高才，往往具備外地就學或工作經驗，因此更成熟且

對自己的發展方向有更清晰的了解。他們的加入除了舒緩公司的人力需求外，更提升了公司的人才質素。此外，他們普遍具備較強的綜合能力和專業水平，能夠快速學習新技能和適應新環境。這些特質對公司的健康營運和發展至關重要。

然而，招聘過程並非一帆風順。中國建築工程聘請的高才主要持有B類或C類簽證，而批予這兩類簽證的重要條件是符合資格的高校本科畢業，但這類人才在市場上相對較為罕見。加上高才自身條件優越，在原居地也有良好的發展機會，所以普遍對薪酬福利和職業發展抱有更高期望。因此僱主需要提供更大誘因，才能吸引高才來港工作。

### 多管齊下 磁吸高才

有見及此，中國建築工程多管齊下，不僅提供具競爭力的薪酬福利，還注重創造良好的工作環境和發展機會吸引高才，例如善用多元的招聘渠道、在招聘時增強與高才的溝通、資助來港機票費、為剛來港僱員支付兩星期酒店費等，以助他們在港安頓生活。公司亦支援高才辦理簽證、租房搬家及開立銀行戶口等，以減低高才來港工作的時間成本。

廖認為招聘高才的另一挑戰是如何協助高才融入香港的工作文化及生活。因為高才不曾在香港工作，所以往往不了解香港的法規政策、行業標準、職場文化等。為協助高才融入香港社會，中國建築工程為初入職的高才提供一系列的密集培訓，例如「香港生活指南」、「香港工程管理人員行為

## 觀點

- 就僱主而言，透過高端人才通行證計劃吸引人才來港工作，不僅有助舒緩現時人手短缺的挑戰，更有助提升僱員質素，因為高才普遍具備較強的綜合能力和專業水平。
- 僱主需提供誘因吸引高才來港工作，同時透過培訓、定期會面等方式，協助新入職的高才融入香港的工作文化及生活。
- 有意招聘高才的僱主，應集中測試求職者的語言水平及溝通能力，並了解他們的性格、選擇來港工作的原因和對香港的熟悉程度，確保求職者能順利適應香港的工作環境。

按此閱讀另一文章：

[《跨越文化差異 - 高才在香港職場的機遇與挑戰》](#)

## SPOTLIGHT

禮儀」、「企業文化宣貫」等課程，並定期舉行粵語學習班，配合定期考核，務求高才能在三個月至半年內能掌握流利的粵語溝通能力。公司亦安排管理層及人力資源部同事每半年與這些員工會面，了解他們的工作情況。為協助高才能更快融入香港社會，公司亦鼓勵高才參與義工活動，並定期舉辦聚會，促進高才間和與社區的交流。

同時為挽留這些人才，中國建築工程為高才提供專業培訓機制，培訓內容涵蓋當局政策、行業標準、業務流程、專業技能等，同時設有「見習系工程師」培養計劃，讓青年高才不斷提升專業技能及職業水平，以擴展他們的事業發展機會。

#### 了解高才背景 支援融入香港工作環境

對於有意透過高才通計劃招聘高才的公司，廖建議他們可集中測試求職者的語言，包括粵語和英語及溝通表達能力。同時了解他們的性格特質，尤其是外向的性格有助於融入新環境；亦需了解他們選擇來港工作的原因和對香港的熟悉程度。僱主亦要準備為高才提供度身訂造的培訓計劃。這樣，僱主將能聘請到合適的人才，讓他們發揮潛能，協助公司發展。

此外，中國建築工程早前派出代表與政府共同前往馬來西亞，宣傳高才通計劃；廖認為這是一個非常有效的方法，讓高才直接了解公司的業務和工作機會，進而吸引他們來港工作。她建議政府可多舉辦這類與僱主合作的高才通計劃宣傳活動，並將宣傳範圍擴大到更多的國家地區；她相信透過與政府合作，可更有效地吸引更多優秀的專業人才加入香港人才庫，為香港發展注入新動力。

-完-



The copyright of all articles published on the HR Journal belongs to the Hong Kong Institute of Human Resource Management (HKIHRM). No part of these articles may be reproduced, stored, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission from the HKIHRM. The HKIHRM does not accept any liability for any views, opinions or advice expressed by writer and interviewees of the articles. The contents of the HR Journal do not necessarily reflect the views or opinions of the HKIHRM or the members of the HKIHRM and no liability is accepted in relation thereto.



Copyright © Hong Kong Institute of Human Resource Management. All Rights Reserved

Hong Kong Institute of Human Resource Management

Units 1810-15, 18/F, Millennium City 2, 378 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong

Tel : (852) 2837-3826 / 2837-3828 | Email : pr@hkihrm.org | Website : www.hkihrm.org

