

即時發佈 新聞稿

[2024年8月29日 – 香港]

廣納人才 賦能未來勞動力

調查結果概要：

1. 職缺難填困境減緩 強化招聘策略拓人才庫
2. 2028 人力資源預期增 2% 靈活應對勞動力變化
3. 傳統職位未來需求減 提升技能免淘汰
4. 海外及本地人才招聘需並重 優勢互補共發展

香港人力資源管理學會（「學會」）進行「未來勞動力研究 2024」，項目由香港網上求職招聘平台 Jobsdb by SEEK 贊助；研究於 2024 年 4 月至 6 月以網上調查進行，合共 300 間來自 20 個不同行業的企業及機構參與。研究旨在探討香港至 2028 年對人力資源需求的變化，分析影響人力資源推算的因素，及評估各項香港人才入境計劃的應用情況，並向政府提出專業見解，協助制定更完善的政策。

香港人力資源管理學會會長孔子人先生表示：「科技革新、新質生產力的發展，將對未來勞動力帶來長遠影響。今次的研究發現，科技應用程度不同的企業對所需人才的類型將出現明顯差異。政府應更具前瞻性分析各行業中存在的人力或技術短缺，以制定更具針對性的吸引人才措施，鞏固香港作為國家『國際高端人才集聚高地』的角色。」

Jobsdb by SEEK 香港區總經理李政勳先生認為：「是次調查反映香港僱主對於來年人手需求仍穩定增長，我們樂見政府著手透過各項人才入境計劃，為本地補充勞動力及所需技術人才，去年有近三成僱主曾經申請相關計劃，成效不俗。同時，AI 的急速發展，預期會代替一些重覆性的工作，個別職位如行政及文書的需求將會減少，相信企業在人手調配上將更加靈活，讓員工從重覆性的工作中解放，盡施所長。」

1. 職缺難填困境減緩 強化招聘策略拓人才庫

僱主填補職缺變得較不困難的趨勢開始浮現。在 2024 年 4 至 6 月期間，認為填補職缺「極度困難」的企業比例降至 16%，這是自 2022 年學會調查以來的最低水平；這可能源於香港勞動力的增長，及人才入境計劃的擴大，令香港人才庫得以注入新動能，為僱主提供更多選擇。

小型企業相對較容易填補職缺。有 27% 的小型企業認為填補職缺「不太困難」，另外 9% 認為「沒有困難」。這可能與小型企業擁有更彈性的招聘流程有關，使他們較容易填補職缺。

相比之下，中型企業在填補職缺方面遇到較大困難。有 20% 中型企業表示填補職缺「極度困難」，63% 表示「相當困難」。這可能是因為中型企業的招聘流程較為繁複，同時也需應對更多競爭對手對相同人才的競爭，因此填補職缺時面臨更大挑戰。

另外，酒店及餐飲業自去年疫後復常得以全面恢復營運，惟許多曾從事酒店及餐飲業的員工在疫情期間已轉行，導致行業出現嚴重的人才缺口，令人才供需不均問題尤為嚴重。研究發現，酒店及餐飲業約有 45% 僱主認為招聘員工「極度困難」，有 55% 僱主感到「相當困難」，其中侍應生、清潔工及房務員是酒店及餐飲業中最難填補的前三個職位，填補職缺困難度分別為 27%、27% 及 18%。

孔會長建議，企業可針對不同人才群體（婦女、青老年、少數族裔）提供靈活的工作安排，吸引更多人才重返職場。儘管某些行業如貿易業和銀行及金融服務業在填補職缺時面臨較少挑戰，但仍需密切關注市場變化，以確保人才供應與需求的平衡。

2. 2028 人力資源預期增 2% 靈活應對勞動力變化

2028 年人才需求將呈現不同的變化，預期整體增長率為+2%，顯示整體人才需求將有輕微擴展。企業傾向增加更多資源在資深管理層（增長率+7.4%）和中層管理層／專業人士／主管（增長率+5.0%）的招聘上，以推動業務增長。

研究顯示，大型企業對人力資源的需求增長率預計為-0.2%，這可能與大型企業有空間引入更多自動化和效率提升措施，以減輕對人力的需求有關。相對地，小型企業可能會面臨較大的人力需求增長，預計高達+12.5%，這些企業可能因為沒有足夠的資源採用自動化等高科技配合業務發展，促使他們仍需依靠人力協助企業營運。

在科技進步的趨勢下，預期某些行業如物流與運輸業、零售與批發業及電訊／多媒體／科技業可能面臨人力需求下降，因為自動化和人工智能的應用有助簡化部份流程，減少對人力資源的需求。而建築／工程和建造業、貿易業、物業管理及房地產開發業將穩定增長，分別預計增幅為+8.4%、+6.4%及+4.9%。這些行業未來將需要大量人力，與香港未來的重大發展項目，例如「北部都會區」、「交椅洲人工島」和計劃逐步開展有關。

孔會長建議，企業透過有效的人才管理策略，包括人才儲備和培訓計劃，以靈活應對未來勞動市場的變化和需求。特別是在面對人口老化和科技進步帶來的挑戰時，有效及具前瞻性的人才管理將成為企業成功的關鍵。

3. 傳統職位未來需求減 提升技能免淘汰

根據企業對未來職場的趨勢預測，以下為未來需求會增加或減少的職位：

行業	職位	企業預期未來需求會上升的職位 (百分比)
資訊科技	資訊科技經理、程序員、軟件工程師、雲端工程師	33%
銷售	銷售經理、店鋪經理、銷售主管／銷售員	16%
行政／文書	助理、前線員工	10%
技術支援	技術人員	9%
數據科學	數據分析師、數據工程師	7%

行業	職位	企業預期未來需求會下降的職位 (百分比)
行政／文書	行政人員、文員、秘書	71%
客戶服務	前台／接線生、接待員、客服人員	10%
會計	會計文員、簿記員	10%
人力資源	人力資源主任、人力資源助理	10%
營運	運營分析師、運營人員／助理	9%

資訊科技、銷售和技術支援等領域被視為未來需求增長較為穩定的職位。資訊科技相關職位如資訊科技經理、程序員、軟件工程師、雲端工程師的需求預計將呈現上升趨勢，這反映了科技行業在未來的重要性；而技術支援人員的需求也將隨著企業業務的擴大而增加。

孔會長指出，71%企業預計未來將減少行政／文書職位，但有 10%企業則計劃增加這類職位。行政／文書類工作具自動化潛力，企業未來可透過科技提高效率，可能導致相應職位的需求縮減。然而，尚未採用數碼化技術的中小企業仍可能需要增加行政／文書人員，以應付業務需求。

孔會長強調，未來職場的變化將受到科技發展和自動化趨勢的影響，僱員需致力提升技能，及時調整自身的職涯規劃，以應對不斷變化的市場需求。同時，政府和企業也應共同努力，提供培訓和支援措施，幫助僱員適應新的職場環境，實現共贏。

4. 海外及本地人才招募需並重 優勢互補共發展

研究亦探討各項人才入境計劃的應用情況，發現儘管大部分企業表示填補職缺仍具挑戰，目前有 28% 企業於 2023 年有採用人才入境計劃，61% 企業指沒有採用這些計劃。不採納人才入境計劃的主因包括本地招聘更直接（43%）、成本考量（26%）及非本地人才不適合相關職位（22%）。分別有 96% 貿易業受訪企業及 88% 零售與批發業受訪企業認為「本地招聘更直接」。

在有採納人才入境計劃的企業中，有 58% 採用非本地畢業生留港／回港就業安排（IANG）招聘非本地人才。IANG 人才因在香港接受教育，對本地文化和職場有一定了解，容易融入本地工作環境；加上計劃已推行多年，僱主對計劃流程較為熟悉。而高端人才通行證計劃（高才通）則有 29% 的企業採用，高才通人才主要申請中高階職位，招聘人數較 IANG 人才為少，加上高才通推出不足兩年，相信僱主需要更多時間去反映其使用情況及加強認知度。

企業認為聘請非本地人才的主要優勢包括可填補本地人才庫中的技能差距（65%）及緩解勞動力短缺（63%）。39% 企業認為非本地人才的技術技能在本地就業市場中「非常具競爭力」，認為「頗具競爭力」的企業亦有 34%。可見通過招募非本地人才，企業可擴大人庫，進一步提升競爭力。

調查顯示，非本地人才在港工作遇到的主要挑戰為：住宿（67%）、適應香港工作習慣（67%）及語言障礙（55%）。為幫助非本地人才更好地融入工作環境，僱主主要提供住房津貼（39%）和組織文化融合活動（36%）來幫助他們適應香港的生活和工作環境。企業亦期待政府能夠提供更多支持，其中包括就簽證續期流程提供支援（69%）、提供詳細的移民及人才入境計劃資訊（55%），促進更多非本地人才順利融入並提升整體工作體驗，進而增加留任率。

李政勳先生認為多元化的工作機會、優厚的薪酬、低稅制等依然是香港建構國際人才集聚地的重要優勢。香港面對產業轉型期間，僱主聘用外地人才來港後，可讓本地及外地人才互相交流學習，將促進香港人才庫的發展。他又建議，政府可以加強與業界合作，由教育或推廣方面入手，舉辦針對性講座，根據行業性質向僱主介紹相關的人才入境計劃，並提高審批流程上的透明度，讓僱主可以更清楚申請進度，增加他們採用各項人才入境計劃的信心。

總結及建議

孔子人先生總結：「政府應積極聆聽業界意見，為企業提供更具前瞻性的措施來填補職缺，並根據實際情況調整人才入境計劃，以更有效地吸引海外人才來港填補本地人才庫的不足。透過完善便利人才發展的政策和生活配套，我們可以吸引更多國際高端人才與本地人才攜手為香港高質量發展賦能，為國家新質生產力的發展作出貢獻。」

李政勳先生總結：「今次調查反映，香港僱主仍普遍優先聘請本地人才，僱用外地人才主要為了填補技能差距，由此可見技術型人才在本地持續渴市。本地打工仔應時刻關注市場所需，保持終身學習的心態，持續提升及學習新技能，方能維持自身優勢及競爭力，應對瞬息萬變的市場。」

請[按此下載](#)傳謀簡報會照片。

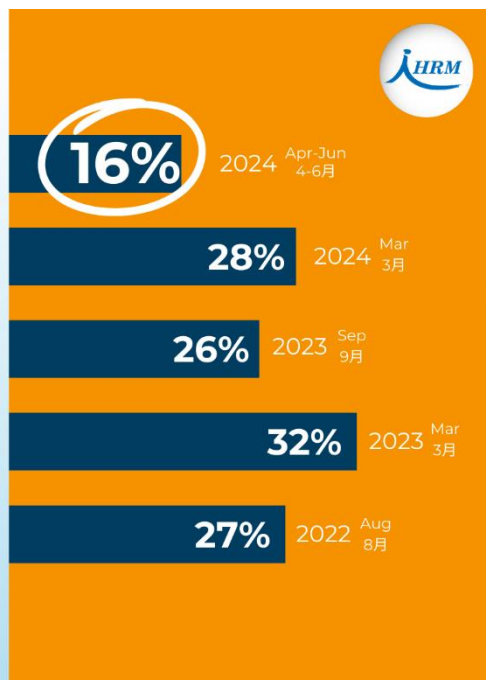
Difficulty in Filling Vacancies 填補職缺困難度

The proportion of employers who consider filling job vacancies **extremely difficult** has dropped to 16% in the latest survey, marking the lowest level since 2022.

認為填補職缺**極度困難**的僱主比例在最新調研中降至16%，是自2022年以來最低水平。



© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Difficulty in Filling Vacancies 填補職缺困難度 By Business Sector 按行業劃分

Sectors Relatively More Affected 相對受影響較大的行業

	Hospitality & Catering 酒店及餐飲業	Property Management & Real Estate Development 物業管理及房地產開發業	Architecture, Engineering & Construction 建築、工程和建造業
★★★★ Extremely Difficult 極度困難	45%	0%	16%
★★★ Quite Difficult 相當困難	55%	83%	64%

Sectors Relatively Less Affected 相對受影響較少的行業

	Trading 貿易業	Manufacturing 製造業	Banking & Financial Services 銀行及金融服務業
★★ Not that difficult 不太困難	50%	27%	23%
★ Not at all difficult 沒有困難	5%	9%	8%



© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Manpower Projections for 2028 人力資源推算2028

- Projected Manpower Growth by 2028
預計2028年人力資源增長

+2%



© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Manpower Projections for 2028 人力資源推算2028 **By Job Level 按職級劃分**

**Top Executive /
Management**
高級主管/管理層

**Senior
Management**
資深管理層

**Middle Management /
Professional /
Supervisory**
中層管理層/專業人士/主管

General / Supporting
初級/後勤

-2.2%

+7.4%

+5.0%

+0.6%

© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Manpower Projections for 2028 人力資源推算2028



© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Benefits of Hiring Non-Local Talents 僱主認為僱用非本地人才的好處



© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Employers' Wishlist of Government Support For Talent Admission Schemes Talents 僱主期望政府在人才入境計劃上提供的支援

1

Advice on visa extension processes
就簽證續期流程提供建議

69%

2

Providing detailed immigration & talent admission information
提供詳細的移民及人才入境計劃資訊

55%

© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



Employers' Suggestion On Areas Of Improvement for Talent Admission Schemes 僱主對人才入境計劃的建議



Simplify procedures
精簡 / 簡化程序 64%



Shorten approval time
縮短審批時間 49%



Help desk assisting employers to apply
設立服務台以協助僱主申請 37%



Guides, toolkits, online resources
提供指引、工具包和線上資源 33%



Talks & seminars to introduce schemes
舉辦講座、研討會，向僱主介紹人才入境計劃 27%

© 2024 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited



傳媒查詢

此新聞稿由香港人力資源管理學會及 Jobsdb by SEEK 聯合發佈，並由 MSL Group 代表 Jobsdb by SEEK（香港）發佈。

香港人力資源管理學會

陳敏慧

(852) 2837 3826

pr@hkihrm.org

潘懿文

(852) 2837 3820

pr@hkihrm.org

MSL Group

Joyce Kwan

(852) 2804 8135

joyce.kwan@mslgroup.com

Claire Au

(852) 2804 8162

claire.au@mslgroup.com

關於香港人力資源管理學會

香港人力資源管理學會（學會）是現時香港最具規模的人力資源管理專業團體，目前會員數目近 5,000，當中近 500 家為公司會員。學會於 1977 年成立，致力提高香港人力資源管理的專業標準，以及提升人力資源管理專業的影響力。學會致力服務人力資源管理同業及大小企業，舉辦各類專業活動，其中包括周年會議、主題研討會、獎項及不同程度的專業證書課程。學會亦提供多項會員服務、人力資源調研和網上會刊。學會是亞洲太平洋人力資源管理協會會員。

詳情請瀏覽學會網址 www.hkihrm.org/

關於 Jobsdb by SEEK

Jobsdb 是香港具領導地位的求職招聘平台，自 1998 年成立以來，致力幫助求職者覓得理想工作。Jobsdb 由澳洲證券交易所上市公司 SEEK 經營，憑藉其深厚的本地專業知識，與 SEEK 世界頂尖的人工智能技術及平台融合，在亞太地區內為僱主及人才提供匹配服務。瀏覽 www.jobsdb.com 了解更多。