



## SPOTLIGHT



林銀 Ann Lin  
人力資源部  
中國建築工程(香港)有限公司

## 跨越文化差異 高才在香港職場的機遇與挑戰

林銀  
人力資源部  
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。根據對截至去年10月來港已超過半年的高端人才的調查，五成多受訪高才表示已在港就業，就業人才主要涉足金融服務、創新及資訊科技、商貿等行業，亦有不少高才從事人力資源管理行業，他們離鄉別井來港工作，對高才通計劃和在港工作有着自己的看法。

林銀小姐是眾多來港高才的其中一員，目前在中國建築工程(香港)有限公司（「中國建築工程」）的人力資源部工作。林是廣東人，之前在中國內地從事人力資源工作，曾在內地房地產工作五年多；後來轉職到中國建築工程的一個內地分部。她在那裡工作兩個多月後，有機會透過高才通計劃調職到公司的香港辦事處。到目前為止，她已在香港工作了近大半年時間。

### 探索職業發展新路徑

林承認來港工作前對香港的了解有限。然而，當她得知公司內部調職的機會時，考慮到香港離家不遠且自己能說粵語，因此希望把握這個機會到一個新地方，體驗不同的制度政策、職場氛圍和工作方式，並探索職業發展的新路徑。

林坦言，透過高才通計劃申請來港的過程非常順利。她透過入境處網站詳細了解到該計劃的辦理條件和流程。此外，她亦在各個網上平台找到其他人分享的資訊和心得，這些資訊對她在申請過程中遇到的問題提供了很大的幫助。

初來報到時，因為中港語言表達上的差異，令她在與香港同事溝通上遇到障礙；但除此之外，因著她的廣東背景，並沒有遇到太大的文化衝擊。為了能更快地適應香港的環境，林會主動留意香港新聞和收看香港電視劇，以了解香港社會的流行話題，亦積極與本地同事交流，以增進彼此互動。

### 包容與平等文化 讓僱員盡展所長

來港工作一段時間後，林深深感受到香港與內地職場的差異。內地僱主對於「985」、「211」、「雙一流」等學歷要求非常注重，且許多內地求職者常面對著「35歲危機」，即許多企業在開出職缺時，普遍不會聘請35歲以上的求職者，這使內地求職者在35歲左右就承受著職場中年危機的壓力。

相反，林留意到對比起求職者的年齡、性別或學歷，香港企業更注重求職者的相關經驗和能力。與內地的職場文化相比，香港的職場氛圍較輕鬆友好，上下級之間的關係也更平等，香港企業更重視僱員的工作與生活平衡。林指這開放、平等的氛圍在內地較為少見，為她帶來不同的職場體驗和發展機會。這種多元、包容與平等的職場文化，對女性僱員而言，尤其重要。

林明白在港工作需要面對較高的住屋及生活成本，因此她選擇每天花多一點時間來往兩地工作。雖然時間和交通等成本因而上升，但在權衡利弊後，她認為在港工作能有更多發展機會，期待繼續在香港發揮所長。

## 觀點

- 就僱員而言，香港具備吸引更多高才的有利條件，例如香港享有重要的經濟地位、大量的就業機會、友善的人才政策、成熟的市場環境和開明的職場文化。
- 香港政府或相關機構可多作宣傳，例如多舉辦宣傳講座或招聘會，令更多內地人才認識高才通計劃。
- 有意在港發展的內地人才應積極參加香港企業在內地舉辦的招聘會，以了解香港的職場文化，亦應先行學習粵語和英語。

按此閱讀另一文章：

[《突破人才瓶頸-高才通計劃應對人力短缺問題》](#)

**SPOTLIGHT****提前準備 加強語言表達能力**

長遠來說，林認為香港擁有重要的經濟地位和大量的就業機會，並有友善的人才政策、成熟的市場環境和開明的職場文化，具備吸引高才的條件。

對於高才通計劃的實行情況，林提到許多合資格的內地人才因不清楚高才通計劃的詳情而沒有參與，她認為政府或相關機構可以加強宣傳，例如舉辦更多宣傳講座或招聘會，令更多人了解高才通計劃。

與此同時，林亦鼓勵有意在港發展的內地人才積極參加香港企業在內地舉辦的招聘會，以了解香港的職場文化，甚至可以在取得簽證前便開始準備面試。林強調語言能力是在港工作的重中之重，所以建議有意來港發展的內地人才可先行學習粵語和英語。

-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

