



SPOTLIGHT



拓展機遇 高才在港的職涯探索

劉同
企業戰略及發展經理
高奧士國際控股有限公司

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。許多來港高才逐漸在港就業，涉足金融服務、創新科技、商貿等行業，其中也不乏人力資源管理領域的高才。他們為香港的發展注入新動力，對「高才通計劃」和在港工作持有獨特看法。

劉同先生是眾多來港高才的其中一員，目前在高奧士國際控股有限公司（KOS）擔任企業戰略及發展經理。

多元工作文化成來港誘因

劉認為「高才通計劃」為高才提供更為靈活的工作和生活環境，並提供更多發展機會和國際交流平台。他相信在國際化的香港，能讓高才更好地發揮專業技能並在多元文化環境中成長和學習。

由於劉本身生活在深圳，對香港的工作和生活環境有一定了解。他認為香港重視工作成果，提供員工更多彈性和尊重，使他能更好地平衡工作和生活。加上香港擁有繁榮的商業環境、強大的金融體系及多元文化，促使劉選擇香港作為移居目的地。儘管劉目前未有家庭，但他相信香港完善的教育和醫療體系將為未來的家庭締造理想的成長及生活環境。



「高才通計劃」申請過程簡便 宜盡早申請防有變

劉憶述，他申請的是「高才通計劃」B類簽證，即是需擁有全球百大院校本科畢業學歷及具備三年工作經驗的人士。他僅花上兩三小時準備所需文件，申請也在一個月內順利完成審批。據劉了解，目前他所認識的申請者中並沒有申請被拒的情況。即使申請過程迅速和順利，劉仍提醒有意申請的高才應盡早把握機會，因為「高才通計劃」的申請人數已超出政府預期，難以預計這政策日後會否有變。

香港雖被譽為充滿機遇的城市，但劉也指出，儘管香港存在勞動人口外流的情況，使各行各業都面對人手短缺的問題，但這並不代表求職過程變得特別輕鬆。劉認為高才務必要調整好自己的心態，做好期望管理，並保持耐性。同時，全面了解自己所選擇的行業或企業，這樣在面試和商議薪酬時更得心應手，提高配對速度。

融入香港社會三部曲： 主動、理解、尊重

初到香港工作，現實與預期有沒有落差？

劉體會到香港職場文化和工作氛圍活躍多元，與他的原居地相比，香港的工作節奏較明快，更注重效率和專業水平。國際和多元化的工作環境亦經常給予他機會進行跨文化交流和合作，有助他培養更廣闊的視野和發展空間。

觀點

- 與其他就業市場相比，香港市場除了享有制度和硬件方面的優勢外，亦擁有較為多元和平衡的工作文化，成為高才來港的部分誘因。
- 高才求職時要調整心態，做好期望管理；並全面了解自己所選的行業或企業，讓自己在面試和商議薪酬時更得心應手。
- 來港工作的高才雖要面對文化和語言障礙，但透過理解和尊重差異及積極提升自身語言能力，必能克服困難。

按此閱讀另一文章：

[《填補人才缺口 - 高才通計劃下的就業市場展望》](#)

SPOTLIGHT

初入香港職場，劉確實面臨語言和文化挑戰，特別是在與一些本地合作夥伴進行純廣東話會議時，這種壓力會更明顯。劉認為克服這些困難並無捷徑，只能藉着積極提升自身語言能力、理解和尊重文化差異，及努力適應和融入香港環境。

雖然在香港的生活費用較為高昂，但劉表示相應的薪酬提升令他可以維持甚至改善生活水平。這種挑戰與收穫的過程讓他更加珍惜自己的成長和適應能力，為未來在香港的職業發展奠定了堅實的基礎。

精益求精 深耕香港

儘管「高才通計劃」能在相對短時間內為合資格人士提供機會體驗新的工作和生活，但劉認為該計劃在實踐上還有改進的空間。

在申請過程中，申請人須提交一份由申請人的工作單位或檔案所在單位蓋章簽署的赴港工作同意書。實際上，檔案所在單位會建議尚未離職的申請人要求僱主簽署同意書並蓋章。然而，此舉間接令申請人的原僱主知道他們可能離職，輕則給予僱主負面印象，重則令僱主不願意簽妥文件。這將使得申請過程中出現一些阻礙。

縱使「高才通計劃」有一些需要改進的地方，但劉仍相信香港的低稅率、國際地位、優質的教育制度和醫療資源將繼續吸引更多高才。他亦希望自己能植根香港、深耕香港，為這座城市的發展出一份力。

-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

