



HR e-Journal

SPOTLIGHT



填補人才缺口 「高才通計劃」下的就業市場展望

吳國傑
首席戰略官
高奧士國際控股有限公司

現今的人才市場競爭激烈，企業面臨著前所未有的挑戰和機遇。人力資源公司在其中扮演著關鍵的角色，並時刻緊貼就業市場脈搏，以幫助各企業應對挑戰。有見及此，學會邀請高奧士國際控股有限公司 (KOS) 的首席戰略官吳國傑先生，宏觀解構高端人才通行證計劃（「高才通計劃」）下香港就業市場的變化、趨勢和前景，並探討僱主應如何善用資源以補充人才缺口。

「職業空缺見高位，就業人數長低迷」 香港就業市場的結構性改變

吳指出，香港就業市場目前仍處於疫後復甦期，而面對着移民潮和宏觀經濟復甦緩慢的雙重壓力，本地就業市場正呈現着職位空缺量處於歷史高位、就業人數卻低於 2013 年水平的情況。展望未來半年，預計香港的就業環境將持續受到整體經濟影響而有所變化。科技、醫療、教育、銀行保險、航空、建築和酒店服務等行業將面臨人才短缺的挑戰，競爭壓力仍將存在。

吳亦提到，移民潮對香港就業市場造成了 20 萬至 50 萬港元年薪範圍的初級至中層員工的流失，導致企業難以填補空缺；加上宏觀經濟復甦速度未達預期，企業難以增加招聘預算，導致即便存在職缺，也難以滿足求職者期望，進一步導致職位空缺和求職者觀望的情況。而政府推行「高才通」計劃，正好重點為香港市場補充人才。

在目前市場環境下，哪類人才最受青睞？吳認為，隨着中港經濟聯繫日益緊密，市場將更渴求能操流利普通話或具備中國內地工作經驗的「國際型」和「複合型」人才。

多管齊下 羅致多元人才

為填補職位空缺，企業紛紛透過各項人才計劃，從世界各地羅致合適的人才。根據香港入境處數據，從 2023 年 1 月 1 日至 11 月 30 日，「高才通」計劃接獲共 58,550 份申請，並批准其中 46,806 份申請。這批申請人約有 95% 來自中國內地，其餘 5% 則來自加拿大、美國、澳洲和新加坡等地。

據 KOS 的觀察，香港僱主主要透過非本地畢業生留港／回港就業安排填補初階職位，並招聘工作經驗較淺的大學畢業生。

至於中高層職位，僱主則主要依靠「高才通」計劃。對僱主來說，這項計劃最吸引之處是人才在申請高才通簽證時，該計劃其實已協助僱主就申請者的學歷和工作經驗等方面進行篩選，包括畢業於全球範圍內合資格的大學，並且大多數擁有至少三年的工作經驗。這意味著面對持有「高才通」簽證的求職者時，僱主無需再進行學歷和工作經驗的初篩；此外，高才通簽證持有人的入職程序與本港員工無異，僱主無需為其承擔因申請簽證而帶來的額外成本。

觀點

- 香港就業市場正經歷連串結構性改變，疫情後的經濟復甦速度較預期緩慢，加上經濟挑戰等大環境因素，令就業市場長期出現人才缺口。
- 高才來港工作，誘因各有不同，心態亦各異。僱主務須了解高才的背景，方能以恰當方式聘得合適的人才。
- 不論行業，都可利用「高才通」求職者擴闊自身人才庫，提高企業競爭力，同時為高才帶來更多發展機會，吸引他們繼續留港發展。

按此閱讀另一文章：

[《拓展機遇 - 高才在港的職涯探索》](#)

SPOTLIGHT

了解高才背景 精準招聘人才

企業要在「人才爭奪戰」中得享優勢，便需深入了解來港高才的背景和需求，制定精準的招聘策略，以吸引和留住來港高才。高才選擇來港的原因各異，有些是為了尋找事業發展機會，有些是為了追求更高的薪酬和國際化發展，還有些是為了子女的教育，因此香港的整體環境對高才具有一定的吸引力。

然而，香港就業市場競爭激烈，高昂的生活成本亦會影響高才是否願意放棄原有工作來港求職。有些求職者甚至不願直接辭去原有職位來港求職，而更傾向於在保留原有工作的同時尋找新的工作機會，以避免高昂的生活成本和職業空窗期。

高才在求職時並無特定的行業偏好或限制，根據 KOS 與求職者的接觸，金融和科技領域的高才通常更積極尋求在港的工作機會。

此外，高才通常擁有至少三年的工作經驗，他們不太會考慮初階職位，反而會傾向尋求能較輕鬆適應工作環境的職位，尤其是因為他們尚未熟悉在港的生活。因此，高才普遍偏好選擇支援完善的中資、外資或跨國企業，這些企業能夠提供穩定的薪酬和福利，讓高才在新環境下感到安心。儘管語言差異有時是一個挑戰，但對高才來說通常不是難以克服的問題，因為他們通常能夠在短時間內適應並融入新的工作環境。

吳認為高才在港的未來發展應充分發揮他們在中國內地或其他地區的優勢，為香港企業拓展中國內地市場或其他區域提供支援。不論是哪個行業，都可利用「高才通」求職者擴闊自身人才庫，有助擴展企業業務範圍，提高競爭力，同時為高才帶來更多發展機會和挑戰，吸引他們繼續留港發展。

-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

