



即時發佈 新聞稿

[2025年2月13日 — 香港]

## 香港人力資源管理學會《財政預算案》建議 善用資源 賦能香港勞動力

[2025年2月13日 — 香港] 香港人力資源管理學會（學會）近日就2025年至2026年度《財政預算案》向財政司司長提交意見書，旨在善用資源，賦能香港勞動力，以應對財政挑戰。學會的六項提案涵蓋多個關鍵領域，以應對當前經濟環境的挑戰並促進可持續增長，包括：

1. 改革持續教育基金，滿足僱主和員工的新興需求
2. 重新分配來自引進人才的經濟效益，促進本地人才以發展實現可持續增長
3. 利用人工智能和科技提升勞動力技能，加強政府效率
4. 與行業合作以加快資格互認，引入技術專業人才
5. 投資於實習和職業輔導，鼓勵年輕人尋求就業
6. 加強家庭友好措施，提高勞動參與率

香港人力資源管理學會會長孔于人表示：「政府在面對財政赤字的情況下，必須與各個行業攜手合作，開源節流，更好利用資源，以維持香港的競爭力。我們呼籲政府制定措施，讓本地勞動力能共享引進人才政策所帶來的經濟成果。」

他補充說：「香港的勞動力需要跟上創新技術的新興需求，因此，我們提出改革持續教育基金，支持個人持續學習。許多僱主也需要支持來進行培訓，而香港的低勞動參與率多年來一直是社會關注的焦點。從長遠來看，香港必須培養自己的勞動力和人才，以實現可持續增長。」

### 1. 改革持續教育基金，滿足新興的勞動力和僱主需求

政府設立的持續教育基金，資助持續教育和培訓，促進終身學習。我們了解到政府目前正考慮適當檢討現有安排，提高基金的使用率。我們建議政府改革該基金，以涵蓋更多微證書課程，讓僱主和員工能受益於符合行業需求更靈活的培訓機會。短期課程也可加快人力資源的供應，例如推廣人工智能和技術等新興領域的微證書，可以培訓更多學員具備市場需求的最新技能。

作為全港最大的僱主，政府應當將微資格認可為新興領域，例如人工智能和大數據技術的相關職位。我們相信，透過更加靈活使用基金，可以鼓勵員工更積極地參與持續學習計劃。

### 2. 重新分配來自引進人才的經濟效益，促進本地人才發展，以實現可持續增長

自2022年以來，政府實施了一系列輸入人才政策，取得了顯著成果。政府預測這些措施為香港帶來每年340億港元的直接經濟貢獻，約本地生產總值1.2%。我們建議政府轉化來自引進人才政策的經濟利益，以資助僱主的在職培訓計劃。



政府可以考慮新的補貼機制，包括鼓勵僱主與專業組織合作開定制培訓計劃。此外，可為積極參與員工培訓的公司提供額外誘因，例如稅務優惠或補貼，並考慮根據受訓員工人數提供額外資助。

### 3. 利用人工智能和科技提升勞動力技能，加強政府效率

隨著科技的快速發展，人工智能（AI）可以顯著降低勞動成本並優化各個行業的人力資源。數字政策辦公室應考慮建立一個中央專責小組，負責監督各部門的人工智能解決方案的開發和實施。

香港可參考其他國家的經驗，例如加拿大和新加坡分別制定了在公共服務中應用人工智能的戰略和政策。通過培養社區的數字素養的措施，我們可以增強社區參與，共同創建智慧城市。

### 4. 與行業合作以加快資格互認，引入技術專業人才

隨著部分行業仍持續面臨人力資源短缺，政府將引入技術專業人才。我們建議這些專業人才的評估應更加包容，強調學術資格不是唯一的評估標準，相關的實際經驗和在職培訓同樣應該被納入考慮。

持續的人力資源短缺引致營運成本上升，特別是在技術行業。政府應加強香港與大灣區各行業之間的合作，通過《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》（CEPA），建立專業資格的互認將顯著簡化外籍工人的認證過程，讓他們更快加入勞動力市場。與行業的合作是擴大技術人才專業資格互認的另一關鍵步驟。例如，海事和電梯維修行業協會可以與政府合作，確定優先資格以供互認，並制定簡化的認證途徑。

通過實施這些建議，政府可以減輕人力資源短缺，提升關鍵行業的運營效率，並改善香港勞動力的整體技能水平。這將確保可持續的經濟增長，並保持香港在全球市場的競爭力。

### 5. 投資於實習和職業輔導，鼓勵年輕人尋求就業

我們全力支持促進青年向上流動，呼籲政府與企業、非政府組織和專業機構合作，推出創造就業機會的項目。學會目前積極尋求夥伴合作，提供職業輔導並尋找青年實習機會。我們旨在為僱主及其他專業人士，如社會工作者和個案經理提供培訓，通過鼓勵青年就業，我們可以培養出符合未來需求的技術勞動力。

### 6. 加強家庭友好措施，提高勞動參與率

學會一直是家庭友好工作環境的堅定倡導者，截至 2024 年底，香港的勞動參與率僅為 56.9%，相對於其他發達國家較低。政府應繼續推動家庭友好的政策，鼓勵生育並支持家庭發展。學會建議政府加強對在職家庭在幼兒照顧方面的支持措施，例如增加兒童照顧服務配額及擴展課後照顧服務。

為了支持剛出生嬰兒的家庭並促進生育，我們建議政府參考其他地區的做法，將法定產假延長至 16 週，侍產假延長至 14 天。政府可以參考新加坡即將於四月生效的增強



# 香港人力資源管理學會

Hong Kong Institute of Human Resource Management

*Operated by Hong Kong Institute of Human Resource Management Limited*

產假政策。此外，我們敦促政府檢討勞工處的產假薪酬補償計劃，以擴大產假保障，進一步支持香港的工作家庭。

孔子人會長總結道：「我們希望政府能認真考慮上述建議，確保我們的勞動力能夠與時俱進，在未來的挑戰中持續發展。學會將繼續收集會員的意見，為政府的政策制定提供有益的建議，推動倡議工作。」

請點選[此處](#)查看完整的意見書。

-完-

## 傳媒查詢

香港人力資源管理學會 - 企業傳訊及項目部

盧靄婷小姐 電話：(852) 2837 3827 | 李慧雯小姐 電話：(852) 2837 3822

電郵：[pr@hkihrm.org](mailto:pr@hkihrm.org)

## 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/](http://www.hkihrm.org/)