

提升金融人才實力 配合多元化的發展

香港銀行學會行政總裁梁嘉麗

(本文於 2018 年 3 月 27 日刊於《信報財經新聞》)

本年度《財政預算案》所引起的討論，不少是圍繞在「派錢不派錢」這個話題上，但對於從事和關注本地人才培訓的持分者來說，預算案的最大焦點，莫過於是政府就支持人才發展投放更多資源，以及多項與培育人才相關的建議措施。

《財政預算案》提出向持續進修基金注資港幣 85 億元，筆者認為此舉可算令不少有意進修的在職人士守得雲開。持續進修基金自 2002 年成立至今，提供的資助金額上限一直沒變，筆者過往接觸過不少有意持續進修的銀行從業員，他們雖然未必能夠充分使用港幣一萬元的資助金額，但卻往往受限於這個十年如一日的金額上限，減低了額外花費進修的意欲，更遑論要終身學習。

多年來，筆者曾通過不同渠道和平台，建議檢討這項資助金額上限，今天樂見訴求得到回應，有關上限將增加至港幣兩萬元。同時，個人進修在稅務上的最高扣除額，也將由現時港幣八萬元增至十萬元，顯示了政府積極維持本港優質勞動力的決心。

作為銀行和金融業的一份子，筆者亦非常關注預算案中所提及有關成立金融學院的建議。雖然學院成立的細節有待公佈，但此舉有望匯聚多個相關界別、專業培訓機構和監管機構之所長，提升香港金融人才實力，配合金融業的多元化發展。

不過，金融業要加強人才優勢，除了要有政策和措施的配合外，業界無論是僱主或僱員都必須要有「跨出去」的勇氣和準備，讓人才發展策略得以有效實施。

地域上的「跨出去」將會繼續成為專業培訓發展的大趨勢，從業員不應輕易錯過大大小小的跨地域交流活動和學習機會。金融機構對員工的要求，不再只局限於本地行業知識和經驗。跨地域的交流和培訓，有助加強從業員對不同地區的市場環境、監管制度和經營文化的了解。而隨著國家積極推動「一帶一路」倡議和發展粵港澳大灣區，相關的交流、討論和培訓需求料將有增無減。

界別上的「跨出去」也同樣重要，跨界別的培訓將會成為人才發展的大方向。金融業涉及的範圍甚廣，加上金融科技經過多年來的蓬勃發展，現已成為金融業中不可或缺的一環，一些非傳統領域，如數碼科技、電子商貿、網絡安全、合規要求等，都成為了金融業的熱門議題。如何能夠有效地培育跨界別專才，以滿足金融機構的業務發展需要，實在值得業界深思。

目前，本地大學已開始推出金融科技課程，把金融知識和科技資訊匯聚起來。不過，

專業的培訓機構在課程編排上具有較大的靈活性，能更快把課程推出市場，加上課程內容比較貼近市場最新發展，對培訓本地金融科技人才發揮積極作用。

願意從固有的人才培訓思維「跨出去」，也是現今建立優質人才庫的重要條件。今時今日，從業員不論資歷深淺，都應該接受不同程度、不同層面和不同課題的培訓。同樣地，金融機構也應該多提供世代學習的機會，為不同級別和資歷的員工帶來個性化和針對性的培訓支援。近年來，專為銀行獨立非執行董事提供的研修班和研討會便是個好例子。

優秀人才一直是經濟發展的要素，香港要鞏固國際金融中心地位，實踐長遠的人才發展策略，絕對是勢在必行。當「派錢不派錢」這個話題漸告一段落的時候，大家應該仔細審視預算案的各項建議，認真考慮如何善用現有和新的資源，為提升本地人才競爭優勢多出一點力。