



梁嘉麗

香港銀行學會行政總裁

加強銜接支援壯大港人才庫

香港總商會進行的「人才短缺調查2023」結果顯示，接近四分之三的受訪香港企業表示受到人才短缺問題困擾，影響遍及各行各業。香港要在國際舞台上保持競爭力，壯大本地人才庫當然刻不容緩。但要對症下藥，社會各界必須了解本地人才短缺問題的挑戰所在，才能從根本吸納、保留和培育人才。

2023年的世界人才報告或能對香港的人才競爭力格局帶來啟示。報告以「投資與發展人才(Investment & Development)」，「吸引力和挽留人才(Appeal)」及「人才準備度(Readiness)」為三大指標。「投資與發展人才」主要評估與人才培育相關的

投資，包括公共教育開支和員工培訓等，香港在全球排名第23位。「吸引力和挽留人才」評估經濟體吸引本地和海外人才的程度，香港在此方面表現最弱，排名第32位。「人才準備度」則衡量人才的技能和勝任能力，例如教育程度和語言能力等，香港在此範疇表現最佳，全球排名第6位。

港「求才」優劣勢明顯

報告正正反映香港在「求才」時代的優勢和劣勢所在。香港多年來匯聚具備優秀技能、經驗和國際視野的兩文三語人才；近年香港政府亦積極擴展專上教育的學術領域範疇和國際化水平，建設香港成為國際專上教育樞

紐。不同行業，例如筆者從事的銀行業，亦提供涵蓋新興技術及專業技能的專業資歷認證課程，冀培育更多新血。然而，緩解人才短缺問題不能單憑「從內增」，也要「向外求」。在此方面，香港在吸引和挽留海外人才近年明顯相對遜色，亟需正視。

「引資引才」向來對香港作為國際金融中心並不陌生。香港中西人才薈萃，過往一直吸引眾多來自東南亞和歐美國家的人才來港工作。但近年生活成本高昂和居住環境等因素，成為制約海外人才來港發展的原因。香港要提升對海外人才的吸引力，除了從薪酬和福利待遇等財務誘因着手，協助海外人才融入本地生活，提升對香

港職場和社會適應能力的配套和支援也不可忽視。

生活成本高制約人才來港

此外，法律、金融服務和會計等專業行業在不同國家均有不同法規和監管要求，業界需加強銜接課程和考核機制，才能令海外人才安心赴港，留港發展的同時，也能確保行業的專業水平。

隨着香港於疫情後與全球市場經貿往來和文化交流日益頻繁，筆者十分歡迎世界各地，包括內地、東南亞和歐美地區的頂尖人才來港發展。銜接支援除了能避免海外人才「水土不服」，也能鼓勵他們留港發展，長遠

為香港經濟及社會貢獻更多價值，而非只視香港為短暫跳板。

筆者從事銀行業人才培訓工作超過二十多年，今天看到社會各界積極為本地人才競爭策略出謀獻策，配合政府持續投資人才培育，加強海外宣傳力度和舉辦「香港·全球人才高峰會」等活動鞏固香港作為人才高地的角色，相信香港的人才競爭力在未來將穩步提升。香港銀行學會亦將繼續與政府和其他專業機構緊密合作，透過不同專業培訓課程、資歷互認機制、銜接支援和行業活動，協助本地以及在港發展的海外人才提升專業水平和擴闊人脈網絡，「從內到外」充實本地銀行業人才庫。