

2007-2008 在港內地專才

ANNUAL EMPLOYERS REPORT
ON THE DEVELOPMENT OF
MAINLAND TALENTS IN HONG KONG

僱主
報告

聯合發布機構

H K P R I

香港政策研究所



在港內地畢業生聯合會

2007 Annual Employer Survey

On the Development of Mainland Talents in Hong Kong

April 2008

發布機構：

- 香港政策研究所 (HKPRI)
- 在港內地畢業生聯合會 (HKAMG)

支持機構：

- 香港科技園 (HKSTP)
- 新世界發展有限公司 (NWD)
- 香港工商專業聯會 (BPF)
- 招商銀行香港分行 (CMBHK)
- 中國高等院校香港校友會聯合會 (CUAA)
- 居港大陸海外學人聯合會 (AMORSHK)
- EastSpider.com
- VAULT.com

課題組：

本課題屬香港政策研究所研究資助計劃 (2007)

課題顧問：

- | | |
|-------------------|-------|
| • 香港政策研究所主席 | 葉國華教授 |
| • 香港政策研究所副主席兼行政總裁 | 潘國城博士 |
| • 香港政策研究所副主席 | 黃紹倫教授 |
| • 香港政策研究所董事 | 陳偉群博士 |
| • 香港政策研究所董事 | 鍾偉雄先生 |
| • 香港政策研究所董事 | 張岩峰先生 |

課題負責人：

在港內地畢業生聯合會主席 耿春亞先生

課題組長：

在港內地畢業生聯合會執行副主席 李歡小姐

課題副組長：

王英辰、嚴璋

課題組成員：

張煜、范亞杰、程潔、王英辰、范道、王曉玓、林珍容、梁正燁、孔偉、單加、潘文慧、石茜萌、朱艾琳、馮后斌、俞亦奇、候晓阳、蘇志陽

報告平面設計：

謝鑿、劉宏大

報告全文請從以下地址下載：

<http://www.HKAMG.org/employer.pdf>

2007-2008年度在港內地專才雇主調查報告

2007-2008 Annual Employer Survey

On the Development of Mainland Talents in Hong Kong

2008年4月

目錄

	頁碼
研究摘要	5
項目總結概述	5
1 研究簡介	11
1.1 研究背景	11
1.2 研究目的	12
1.3 調研方法	13
1.4 雇主訪談調研員培訓項目	13
1.5 調研局限性討論	14
1.6 定義	14
2 定量研究（雇主調查）分析	15
2.1 引言	15
2.2 被訪公司背景資料	15
2.3 被訪公司雇用內地專才的基本現狀	15
2.4 被訪公司對內地人才入境政策的認知和意見	16
2.5 內地專才職業競爭力的對比評估	18
2.6 小結	22
3 定性研究（雇主訪談）分析	22
3.1 引言	22
3.2 被訪公司背景資料	22
3.3 被訪公司人才戰略和人才需求分析	22
3.4 公司人才聘用標準以及對內地專才認知評價的分析	24
3.5 公司對於人才入境政策和簽證辦理手續的認知和意見分析	27
3.6 小結	28
4 項目發展展望	29
附件一 調查問卷內容	
附件二 訪談提綱內容	
附件三 參與調查和訪談的雇主名錄	
附件四 部分受訓研究員訪談照片資料	

Executive Summary

Since Hong Kong's hand back to China ten years ago, the overall economy of the region witnessed a substantial recovery. However, talents shortage remains an outstanding problem. As early in 1994, HKSAR government had started to establish a series of immigration policy regarding attracting non-local youth to study and work in Hong Kong. With the effect of such policies and measures, the number of Mainland students studying in Hong Kong saw a dramatic climb-up. **Since 2001, the annual compound growth rate of Mainland students in Hong Kong reached up to 30%. More than 90% of the Mainland students express their wishes to work in Hong Kong after graduation. However, the actual employment rate of Mainland graduates in Hong Kong is no more than 18%, accounts for less than 7% in the overall number of Mainland talents migrants.** Therefore, Mainland students are deeply concerned about their career prospects in Hong Kong after graduation. Policy Address released in October 2007 announced government's relaxation on the restriction of Mainland youth studying and working in the city. We take this precious advantage to initiate the research project and now release the result of 2007 Annual Employer Survey on the Development of Mainland Talents in Hong Kong (the Report).

The Employer Report aims to offer an overview of the recruitment requirements and standards of various industries and corporations (employer) in Hong Kong. By analyzing employers' evaluation on Mainland talents in Hong Kong, hearing their opinions on immigration policy regarding Mainland talents, the Report tries to render tailor-made suggestions for Mainland youth on their career development in areas such as major studies and job-hunting preparations, for the purpose of better mingling them into the mainstream society. At the same time, we build up talents reserve for corporations; and based on our findings, propose to relevant government authorities and UGC-funded institutions in Hong Kong our suggestions on the further development of Mainland talents.

The research data includes valid questionnaires returned from 119 companies and in-depth interview with 30 companies among the four pillar industries in Hong Kong. Based on the statistics and feedbacks, we analyzed employers' perceptions on Mainland talents in terms of value cognition, competence identification, market demand, and personnel policy. We interviewed representatives from renowned corporations such as Towngas, KPMG, China Resources, Hang Seng Bank, MTR as well as some medium-sized and start-up companies, covering a wide variety of industries.

In this report, our findings include:

A. Competitiveness Comparison

- On average, employers hold positive attitudes towards the competitiveness of Mainland talents educated in Hong Kong.
- Mainland and local talents have their own edges—cooperation is needed from both sides.

B. Employers' Demand for Mainland Talents

- Major talent gap lies in Finance, Accounting, PR and IT Industry; Engineering companies are also facing manpower shortage.
- Employers tend to hire overseas-returned Mainland talents or directly recruit from Mainland to fill senior positions. As for entry-level or middle-level positions, they are much inclined to recruit local talents.
- Medium or small-to-medium sized companies are in greatest demand for Mainland talents.

C. Employers' Requirements for Talents

- Employers regard “Relevant working or internship experience” as the most vital criteria.
- “Outstanding communication and language skills” is also considered as indispensable.
- “Outstanding extra-curriculum activities performance” is also important.
- Much emphasis is placed on “university”, “major” and “degree obtained” instead of GPA and amount of scholarship received.

D. Employers' Perception on Current Immigration Policy

- Most employers don't have enough Knowledge towards current immigration policy
- Employers welcome the relaxation of restriction on quality migrant scheme, and are willing to offer job or internship opportunities to Mainland students

E. Analysis on the Recruitment Channels

- Further communication is in great need between employers and Mainland talents. The unbalanced status quo between demand and supply calls for the establishment of information platform.
- Industries such as IT and engineering are more than willing to hire Mainland talents; however, they are lacking in proper recruitment channels. Employers hope that Mainland talents could fill in the manpower gap.

Based on the research conclusion, we noticed that Mainland talents' employment opportunity and future career development are influenced by four factors, including individual preparation, employer perception, government policy, and university guidance. We hereby propose following suggestions:

Suggestions for Mainland talents in Hong Kong

Actively involve in social activities; enhance language proficiency of Chinese and English; be exposed to business operations and communication modes in Hong Kong; improve social cognition; carefully plan future career path, take initiatives to compete for internship or part-time working opportunities to accumulate hands-on professional working experience; be updated with various industry information; build up connections with employers; take a positive attitude when being challenged on immigration policy, understand the application procedure of working visa and keep contact with employers and universities.

Suggestions for UGC-funded Institutions in Hong Kong

Strengthen targeted counseling service for Mainland students, probable activities might include seminars on social cognition, Cantonese classes etc, both undergraduate and graduate students from Mainland should be taken care of; cooperate with professional institutions to set up relevant vocational training courses; encourage students to take up internship jobs; act as a medium for students' future development; pay close attention to any update on the immigration policy and well inform the students.

Suggestions for Employers

Keep updated with Quality Migrant Admission Scheme, hire Mainland talents educated in Hong Kong when necessary; cooperate with universities and relevant professional institutions to promote employers' demand for qualified talents; adopt an open and positive attitude towards Mainland talents, offer internship or part-time jobs to them when possible; understand the edges of Mainland talents in actual working environment and build up manpower reserve for the company.

Suggestions for the Government

Streamline the administration procedure, put the newly-amended policy into effect as early as possible for the better prospect of Mainland students; work on the connection with business and commercial sectors, encourage employers to recruit high caliber Mainland students, avoid the loss of talents funded by government; simplify visa application formalities, shorten processing time of visa application so that both parties could save time and labor cost; enhance the transparency of government policy, cooperate with employers to promote its demand for Mainland talents and attract Mainland professionals directly to work in Hong Kong.

研究摘要

香港回歸十年，經濟持續發展，社會繁榮穩定，卻凸現出人才日益短缺的問題。香港政府從1994年起制定了一系列針對內地專才的人才政策以改善本港的人才問題，在2007年10月頒布的“特首施政報告”中，更進一步放開在港內地學生和應屆畢業生實習、工作的限制安排。另一方面，留港就業也一直是來港求學的內地學生最為關心和備受困擾的話題。

在此背景下，本研究通過對本港四大支柱行業（金融業、貿易及物流業、旅遊業、工商業支援及專業服務業）119家公司的有效問卷調查及30家公司的深度訪談，探求香港各行業公司對人才需求戰略、內地專才認受性以及引進內地專才政策的具體看法。在此基礎上，我們將提出在港內地專才未來提升發展的有效途徑，幫助其融入主流社會，並獲得更多在港發展的機會，進而推動內地專才群體發展成為香港社會的產業結構轉型和總體競爭力提升的重要力量之一。亦希望藉調研報告的發布，提升香港社群及公眾對於在港內地專才群體的整體認知，為香港各高校的內地學生政策制定及在港企業內地專才聘用策略制定提供參考，持續推動人才和各界的良好溝通以求共榮發展。

通過定量（問卷調查）及定性（深度訪談）的調研，我們就在港內地人才的就業競爭力、企業人才策略和對內地人才的需求、優秀人才的雇用要求、企業對於簽證政策的認知評價，以及企業與內地人才認知溝通渠道等5大方面得出了研究結論。我們將在以下的“結論概述”中闡述。綜合調研情況，在港內地專才的就業和發展，受到來自個人準備、雇主認知、政府政策、高校引導等四方面主體因素的影響，研究分別對四方提出建議，希望能共同推動內地專才的就業力提升。

本次調研從本港的雇主層面入手，瞭解他們的具體人才需求和對於內地人才的想法，揭示了社會融合及社會交往對於引導專才職業發展起到至關重要作用。唯有專才自身、雇主企業、政府、高校各方通力合作才能切實落實政策，為香港未來的發展吸引和儲備更多更優秀的國際化人才，包括內地專才。

項目總結概述

一、人才就業競爭力比較

一）雇主對在香港接受教育的內地專才就業競爭力普遍肯定：

- 我們的調研邀請雇主對（內地教育）內地專才、（香港教育）內地專才和（香港教育）本地人才的就業競爭力做了評分，結果發現無論曾經聘用過內地專才的雇主，還是未曾聘用過內地專才的雇主，都對（香港教育）內地專才的評分最高，（香港教育）本土人才緊次

之，而僅接受過內地教育的內地人才競爭力得分則相對最低，表明曾在香港接受過教育的內地人才具有競爭優勢。

- 在受訪的雇主當中，有高達 56.5%把接受香港教育的內地人才作為第一意願聘請的對象，歡迎其加盟企業，其次為香港本土人才，而有 85.7%的雇主表示最不愿意聘請僅在內地受教育的內地人才。

二) 在香港受教育的內地專才與香港本地人才各有千秋，互補性強：

- 具體到我們所調查的 19 項就業力指標評估，我們發現在雇主的心目中，（香港教育）內地人才和（香港教育）本土人才平分秋色，各有所長。曾雇用和未雇用過內地人才的雇主在高达 17 項指標的評價一致。他們認為（香港教育）內地人才在“自信，有上進心”、“邏輯推理及分析判斷能力”、“書面論述能力（寫作）”、“學習能力及意願”、“綜合運用所學知識的能力”、“多任務協調管理”、“職業生涯規劃能力”和“領導能力”等 8 項指標優於（香港教育）本土人才，而在“負責任、講誠信”、“溝通及表達能力”、“職業道德及專業倫理”、“創新想象能力”、“發掘及解決問題的能力”、“自我職業形象設計”、“電腦操作能力”、“英文能力”和“國際化視野”等 9 項指標則上遜於（香港教育）本土人才。我們已經可以看出雇主對於兩種類型人才的普遍認知，同時也為人才發展和職業教育提供了改進的方向。
- 在深入訪談的過程中，雇主們更是特別指出在港就讀的內地人才在“熟悉內地市場環境”、“書面寫作能力”和“勤奮上進”這三方面的突出優點；相對而言，他們又認為內地人才應該努力提高應變能力、積極適應環境、發展創新思維，同時也應該更加踏實認真，循序漸進地尋求晉升和事業發展。

二、企業對內地人才的需求分析：

一) 金融、會計、公關、高科技企業最希望吸收內地人才，工程類人才亦同樣難求。

- 從深入訪談的結果來看，大部分雇主都認為金融、IT 及會計方面的工作會需要或者願意聘請內地專才，除了是從香港的整體產業結構考慮，雇主也覺得上述行業對於專業知識要求比較高，比較適合學習成績優異的內地學生。同時，雇主提及由於香港是一個服務型的業態結構，公關營銷行業的客戶也越來越多面對國內企業，內地人才在這個範疇也可以有更多用武之地。另外一方面，不少工程類型企業也提及了需要新的人才補給，可是由於香港的工程建築行業起薪較低、同時比較艱苦，鮮有人才愿意投身。以上這些行業為內地專才在就讀專業和入職行業方面提供了參考。

二) 企業多聘海歸內地人才任高層職位，或從內地引進，而中初級人才傾向在本港招聘。

- 從參與訪談的雇主意見來看，如需要中高層次的人才，企業愿意考慮在海外留學歸港的內地人才群體，或者是直接在國內招聘，不多聘請在港就讀畢業的內地專才來填補高級人才空缺。大部分雇主表示在一些中級職位或者招聘新畢業員工時會考慮在港畢業的內地專才。聘請后的員工也多留港工作，內地的職位需求多從內地直接招聘，很少將在港畢業的內地人才直接派回內地。

三) 中型或中小型公司對於內地人才的需求最大。

- 在訪談過程中我們同時發現，大部分大型公司由于經營模式穩定、體制健全、人才聘用體系也比較復雜成熟，對於內地人才並沒有明顯的傾向；而小型的公司由于本身員工少，要求員工本土化、并且能力全面，相對也不適合內地人才；中型和中小型的公司則是由于業務的拓展，比較需要多元化的人才結構來滿足公司發展。

三、 企業人才選用標準分析：

我們在問卷和訪談當中都特別問及了企業對於優秀人才的標準，以期對在港內地人才的職業素質積累提供參考指引：

一) “有足夠的工作或實習經驗”成為雇主的首要要求

- 在問卷調查中，“有足夠的工作或實習經驗”以 29%的比率排在雇主的首要素質標準。由於政策限制而在港就讀的內地生普遍缺乏工作或實習經驗，很大程度上限制了內地專才的求職之路。隨著新政策的推出，進一步放寬了在港內地專才實習及兼職的限制，相信會對專才提早作出職業化準備、融入香港社會產生深遠影響，而各企業也紛紛表示愿意提供相關實習機會。

二) “出色的溝通能力”被大多數雇主認為必不可少

- “溝通能力”或者“軟技巧”也為雇主所重視。其中語言能力包括兩文三語（中文、英文與廣東話、普通話、英語）的運用，作為溝通能力的基礎成為雇主考察人才的重點之一，其中廣東話作為香港本地語言，是與同事及社會溝通的基礎，是內地專才特別需要注意提高的。同時 23%的雇主選擇了“能熟練運用英語”作為優秀人才的重要指標。

三) “有出色的社會活動表現”也被雇主認為是重要的考慮因素

- 雇主認為積極參與社會實踐活動能增強員工對香港社會環境的認知，培養溝通能力及合作意識，也因此會減少工作上的局限。

四) 看重“學校、專業和學歷”，而對於“學分成績和獎學金情況”并不特別重視

- 在調研中，有 19%的雇主認為“學校、專業和學歷”也是一個重要指標，比率與“有出色的社會活動表現”一項相同，而僅有 5%的雇主看重學生的學分成績和獎學金情況。可見在港的內地人才如果只是成績優秀，而專業、學歷與行業需求不匹配，在就業時也會面臨很大困難。

四、 雇主對於簽證政策的認知評價分析

一) 企業對於現行的人才引進政策普遍缺乏認知

- 工作簽證是內地人才在港就業的必要手續，我們調查了受訪雇主在這方面的認知水平。我們看到沒有雇用過內地專才的雇主有高達 46%和 38%“完全不瞭解”或“基本不瞭解”工作簽證流程，0%選擇“瞭解”。而更有超過半數的雇主甚至認為內地學生在港實習、打工并不合法。同時，有高達 29%的受訪雇主坦言曾因簽證問題而棄用內地人才。亦有超過半數表示“簽證手續太過麻煩”，約半數沒有耐性忍受超過 1 個月的簽證辦理時間。特別是受訪的小型公司，紛紛表示不愿等待簽證時間及承擔相關花費。由此可見雇主對於簽證手續的認知和本身政策程序成為了內地專才在香港就業的其中兩個主要障礙。

二) 雇主歡迎新的人才政策，樂意提供實習和工作機會

- 我們在訪談中向雇主簡單介紹了將在 2008 年實施的有關內地專才來港就讀 在港就業的新安排，包括放寬人才引入數量上限，允許學生參與實習、兼職，和無條件允許畢業生留港一年尋找工作，幾乎所有雇主都對新政策表示歡迎，同時認為本港引進人才的規模適當，利於增進本港的競爭環境，并紛紛表示樂意為專才提供實習及兼職機會。因此唯有增大宣傳力度，保持企業與政府、專才的有效溝通才能切實落實新政策，解決人才留港問題。

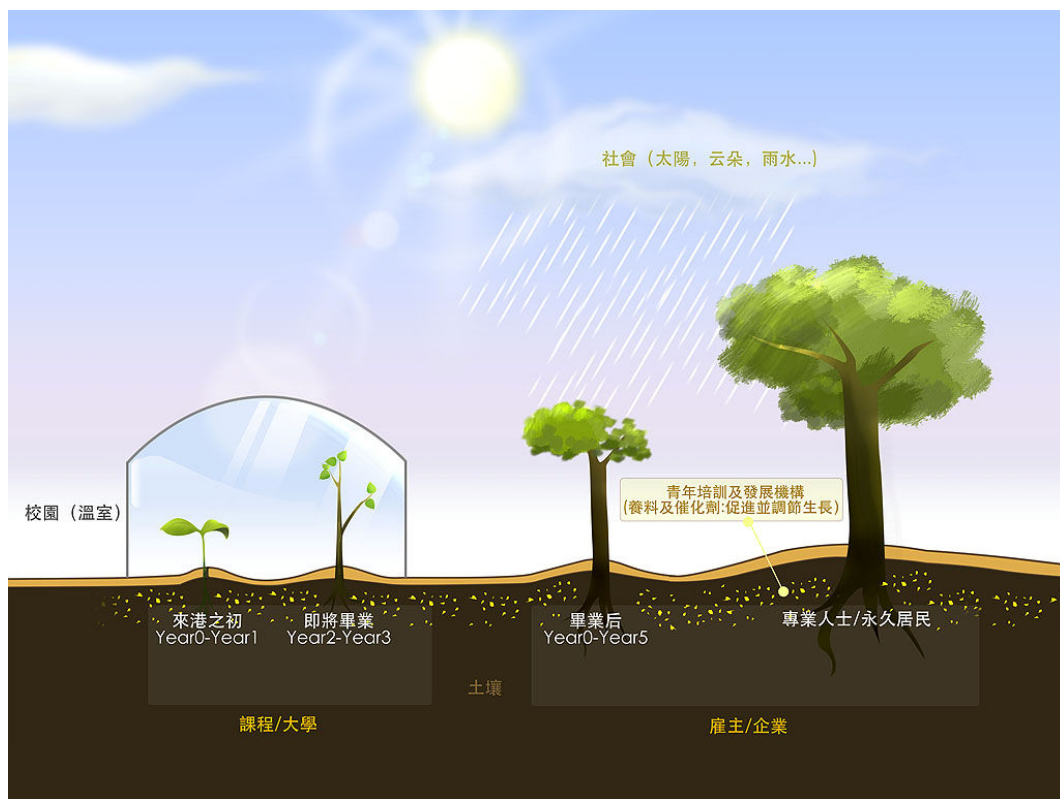
五、 人才聘用渠道分析

雇主和內地專才之間缺乏溝通認知渠道，需求和供給不匹配，亟待搭建平臺

- 在調研中我們也發現雇主和內地人才之間缺乏溝通和認知渠道，比如有金融公司表示在學校進行招生講座，內地人才甚少參與，以為他們對該公司并無興趣，而實際上內地人才對於進入金融行業非常期待。
- 同時 IT、工程類企業也表示求賢若渴卻缺乏招聘渠道。另外一方面 IT、工程類專業畢業生又普遍面臨入職困難，這在很大程度上造成了需求和供給的錯位。建立企業和人才之間的溝通認知渠道成為亟待解決的問題。

六、 政策發展建議

基於項目研究結論，在港內地專才的就業和發展，受到來自個人準備、雇主認知、政府政策、高校引導等四方面主體因素的影響。本研究建議以下圖所示的“生長模型”建立整體培養架構，由高校（溫室及土壤）進行早期培養，使之適應土壤環境，同時，溫室不能隔絕自然的陽光和雨露的滋潤，要讓內地專才（樹苗）透過交換介質接觸陽光照射和雨露的洗禮，逐步熟悉和適應自然生長環境。畢業后離開高校，內地專才（樹苗）完全曝露在自然生長環境下，由于培育階段給予了充分多元化的生長條件，內地專才能快速適應新的企業環境，茁壯成長，并在一段時間經驗積累后長成參天大樹（專業人士）。在全部成長期內，青年培訓及發展機構將成為樹苗成長的養料及催化劑，促進并調節生長，使樹苗具備在復雜環境下的適應能力。在此模型中，如何在溫室階段建立自然環境適應性培養，如何引入適當的養料及催化劑，有效促進樹苗生長，將是提高樹苗培育質量和成功率最關鍵的因素，此模型及要素對在港內地人才培養亦同樣適用。



在港內地專才的“生長模型”

對在港內地專才之建議

盡管在港內地專才職業發展受到大學、雇主、政府等方面影響，但從根本上提高競爭力、獲得良好職業前景仍需依靠專才本身的努力，這既是首要因素也是最重要的因素。內地專才應著重關注以下方面的培養和鍛煉：

- 積極參與社會活動，熟練掌握兩文三語并逐步了解香港的商業及市場運作和溝通模式，增加對香港社會的常識性認知；
- 保持內地背景優勢，對內地政治、社會、商業、經濟等領域建立持續深入認知；
- 建立理性自我認知，明確定位，保持優勢并有意識、有選擇地彌補劣勢；
- 規劃職業生涯，積極尋求實習或兼職機會，積累專業實踐經驗；
- 面對簽證政策等問題時保持積極態度，主動了解簽證办理流程并與雇主和學校保持良好溝通。

對本港高校之建議

隨著每年來港就讀的內地學生數量增加，香港各大專院校可從以下幾方面針對內地學生加強引導：

- 加強對在校內地學生的針對性輔導，如舉辦香港社會認知講座、開設廣東話學習班等，輔導範圍應從本科生擴展到研究生群體；
- 增進與專業機構的合作，根據內地生在校的不同階段設立相關職業化課程，邀請有經驗的培訓人士，尤其是已在港就業的內地畢業生進行針對性指導；
- 支持鼓勵學生實習并為內地學生提供辦理簽證所需要的各項證明文件，讓學校成為學生發展的通道；
- 持續關注政府對內地生政策，尤其是實習就業政策的變化，并在學生中廣泛進行宣傳。

對雇主之建議

隨著香港企業與內地之間的經貿往來日益密切，香港雇主對熟悉內地背景的專業人才的需求日漸提升。如何尋找到合適的人才，對企業本身也是一個挑戰，更是一個機會。對意欲招聘內地專才的企業，可通過與大學或專業機構的互動合作，著重在以下幾點給予關注：

- 關注內地人才引進政策，根據公司需求嘗試選用在港內地人才；
- 與大學及相關專業機構進行合作，宣傳企業人才需求，共同促進人才匹配；
- 對內地專才持開放態度并為其提供實習或兼職機會，通過實際接觸了解內地專才優勢，為公司建立人才儲備。

對政府之建議

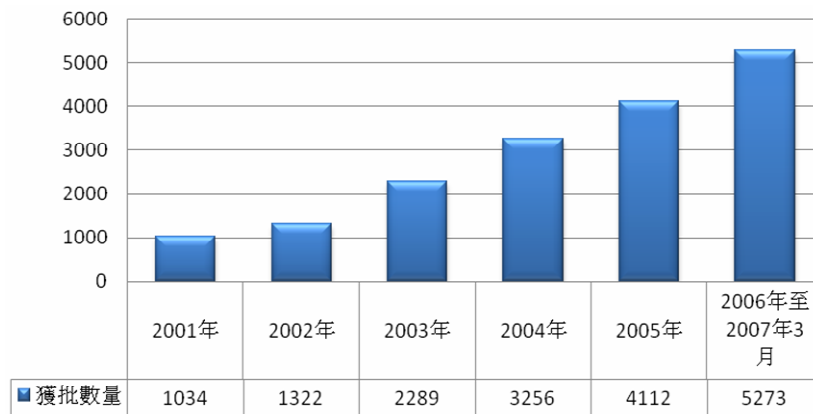
本研究建議香港政府從以下幾方面入手，落實人才政策：

- 新政策受到專才及企業的普遍歡迎，顯示出香港社會對於引進人才的迫切需求，希望政府加快行政流程，盡快落實新政，早日讓內地生獲得更多發展空間；
- 進一步加大宣傳力度，增進與業界的溝通，鼓勵企業雇用優秀的內地專才，避免由政府出資培養的優秀人才流失；
- 簡化簽證辦理手續，縮短辦理時間，為企業和人才節約人力成本；
- 提高政策公開度，與企業合作，更多利用社會資源直接到內地進行宣傳，吸引內地優秀專業人才直接來港。

1. 研究簡介

1.1 研究背景

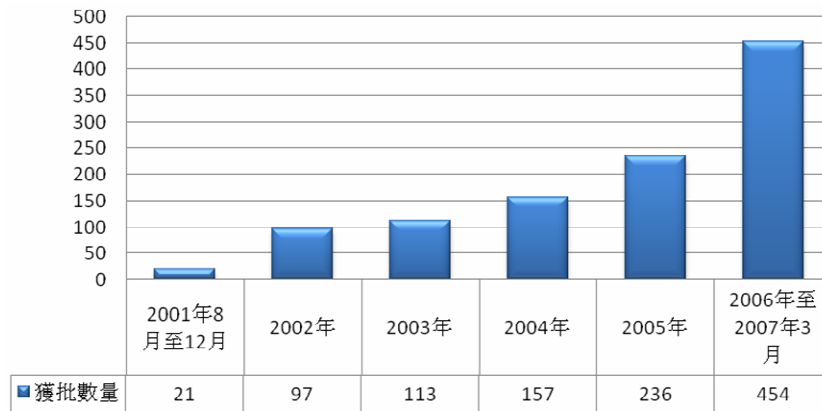
回歸十年來，香港經濟持續發展，社會繁榮穩定，民生不斷改善，贏得了國際社會的廣泛認同。與此同時，香港的人才短缺問題卻日漸凸顯。為舒緩上述問題，香港制定新人力資源戰略，放寬入境政策，以期吸納更多國際及區內人才。回歸以來，香港與內地經濟關係日益緊密，香港特區政府提出了“背靠大陸，面向世界，發展高增值服務業”的施政方針。目前在港就讀及就業的內地專才總存量已超過 25,000 人（圖二）。



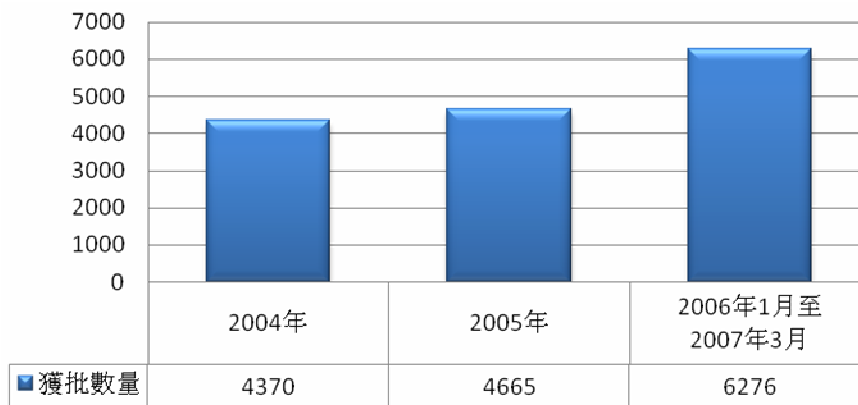
圖二 2001 年至 2007 年 3 月獲許可進入香港學習的內地學生統計獲批數量

香港政府分別在 1994 年，1999 年和 2001 年實施了“輸入內地專業人才試驗計劃”，“輸入優秀人才計劃”和“輸入內地專業人才計劃”，作為內地人才引進的政策嘗試。現行的三項關於內地專才的政策分別為：2001 年 8 月頒布的“在本地院校取得學位的內地學生來港就業安排”，目標對象為具有香港教育背景的內地畢業生，至 2007 年 3 月共有 1078 名曾在港就讀的內地學生通過此政策留港工作（圖三）；2003 年 7 月頒布的“輸入內地人才計劃”，直接從內地引進專業人才，至 2007 年 3 月已有超過 15,400 名內地人才通過此計劃來港工作（圖四）；2006 年 6 月頒布的“優秀人才入境計劃”，旨在吸引新入境而不具有進入香港和在港逗留權利的高技術人才或優才來港定居，截至 2007 年 12 月已有 322 人獲批來港。

在 2007 年 10 月頒布的“特首施政報告”中，提及進一步放開在港內地學生和畢業生實習、工作限制的安排：就讀於經本地評審的全日制學士學位或以上課程的非本地學生，將可在無須取得入境事務處的事先批准的情況下，在校內從事兼職工作，及在校外從事全職暑期工作；同時提出放寬非本地學生畢業後尋找工作及就業的逗留安排，并提供獎學金加強對本地及非本地學生的支援等。



圖三 通過“在本地院校取得學位的內地學生來港就業安排”就業的人數統計



圖四 “輸入內地人才計劃”的入境工作進入許可統計

對於政策大方向的調整我們很受鼓舞，認為其符合我們長期建議和推動的方向。但是，在政策實施過程中，我們看到社會、政府、雇主，甚至大學行政管理層對內地學生問題以及聘用內地人才的相關安排還不甚瞭解。如何做好基層工作，例如協助同學辦理工作簽證，支持內地學生參與實習和兼職工作等等，各方的認知還比較缺乏。

我們期望首先從本港的雇主層面入手，瞭解他們的人才需求和對於內地人才的評價，亦希望藉此調研報告的發布，提升香港社群及公眾對在港內地專才群體的認知，為企業聘用內地專才提供參考，持續推動人才和各界的良好溝通以及共榮發展。

1.2 研究目的

本研究旨在瞭解香港不同行業、不同類型的公司的人才需求、對內地專才的認知以及對於現行人才政策的評價意見。在此基礎上，我們將探索在港內地專才未來競爭力提升的有效途徑，幫助其融入社會，獲得更多在香港發展的機會，推動內地專才群體成為香港社會的產業結構轉型和競爭力

提升的重要力量之一。

雇主是此項目研究的主體對象，我們希望在基於雇主報告的研究成果基礎上，針對性地對雇主、政府、學校和專才本身提出具體的建議，真正地為內地人才留港發展，為香港吸收引進更多優秀人才創造條件。我們研究的核心目的主要有以下七點：

- I. 瞭解各行業和類型公司的人才需求，指引內地專才的專業發展和求職選擇；
- II. 理清公司對於優秀人才的素質要求，幫助內地專才及早作好職業化準備；
- III. 反映雇主對現行和即將推行的人才政策的意見，為政府提供有效參考；
- IV. 總結雇主對內地專才優、缺點的評價，為內地專才提供針對性的調整建議；
- V. 向香港雇主宣傳並促進其對內地專才的認知與認同，為企業發展提供人才戰略儲備；
- VI. 揭示社會融合和社會交往對於內地專才在港生活和職業發展的作用，推動其更好地進入主流社會；
- VII. 根據調研的結果，向政府和高校提出促進內地專才留港發展的意見和建議。

1.3 調研方法

為能較全面和深入地瞭解雇主的意見建議，本次調研採取了定量問卷調查和定性雇主訪談相結合的方式。本次調查按照政府統計處統計的四大行業：金融業、貿易及物流業、旅遊業和工商業支援及專業服務業為基本取樣分類，向包括公司董事、總裁、經理或人事部主管等在人事管理層面上有決策權的人士發出問卷共 600 份，收回問卷 121 份，回收率 23.8%。其中 119 份為有效問卷。受訪公司主要以港資公司為主（63%），也包括歐美（13%）、日韓（4%）、中資（18%）及其他類型公司等；受訪公司有 33% 為中小型企業，25% 為中型企業，19% 是大型企業，而規模超過 10,000 人的超大型公司和規模小於 10 人的小型公司分別占 7% 和 16%。

在 119 份問卷的基礎上，我們與金融、資訊科技、工程、保險、教育、旅遊等領域的 30 家大、中、小型企業的管理層或人力資源負責人進行了面對面訪談，每次訪談歷時 45-90 分鐘，並做了錄音整理和照片記錄。受訪的企業包括香港中華煤氣有限公司、KPMG、華潤集團、恒生銀行、MRT 等知名企業代表，同時也有部分中型或創業型的企業，在取樣的多樣性和代表性上有一定的覆蓋。

1.4 雇主訪談調研員培訓項目

本次訪談調研同時亦是我們對於內地專才素質培養的一個創舉性嘗試。通過訪談，讓雇主給予反饋的同時，直觀地接觸瞭解內地專才。由此我們特別設計了“雇主訪談調研員”培訓項目。學員來自香港九所高校各個年級，培訓包括兩個方向：一是兩天的集中解析，主要向學生講解職業規劃及準備，溝通交流技巧以及提高語言能力的途徑等。其二是讓學員 2-3 人一組進行雇主調研，從最初的發郵件，打電話聯絡雇主，到約見面訪談以及最後的總結報告都是在項目負責人的指導下由學員項目組獨立完成。

本次培訓共分 3 期，歷時 2 個月，共培訓訪談調研員 289 人，其中約 30% 的受訓學員最終成功完成雇主訪談。在 30 份雇主訪談中，有 21 份都是由經過培訓的學員項目組進行的訪談，達到了非常理想的培訓效果。

1.5 調研局限性討論

本次調研從策劃、實施到報告總結，歷時 10 個月，我們也投入了大量的人力的和心力，務求獲得理想的調研成果。但以下三方面仍有待完善：

- I. 在此項調研工作中，雇主樣本的分布和取樣方式有進一步提升改進的空間；
- II. 此次訪談工作的訪談員都是有內地背景，雇主在回答問題的時候，可能會有所保留，未及全面客觀；
- III. 效度方面，受訪者由於所在部門和工作性質不同，未必能全面代表該行業和該公司的人才聘用標準，回答問題的時候可能比較主觀；信度方面，有些公司並沒有聘用過內地專才，所以在探討一些問題的時候，理解和回答可能會有所偏差。

1.6 定義

“在港內地專才（內地專才）”

“在港內地專才”主要是指 97 年之後來港就讀、畢業留港工作，或者直接來港工作的內地人才，其主體年齡分布在 19-35 歲之間。在海外就讀歸港工作的“海歸”人士並未納入本次調研的範圍當中。

“企業雇主（雇主）”

“企業雇主”包括企業或機構的總裁、董事、總經理、高級經理、部門主管、人事部總監、高級經理，或者獨立的專業從業人士等在人事管理層面上有決策權的人。

2. 定量研究（雇主調查）分析

2.1 引言

定量分析的目的是分析在港企業在人事管理層面上有決策權的人士（包括董事、主管、經理、人力資源負責人等）對內地專才的認受程度，同時了解他們對於現行政策以及簽證辦理手續的評價。下述問卷調查的結果會以摘要形式，輔以圖表加以闡述。

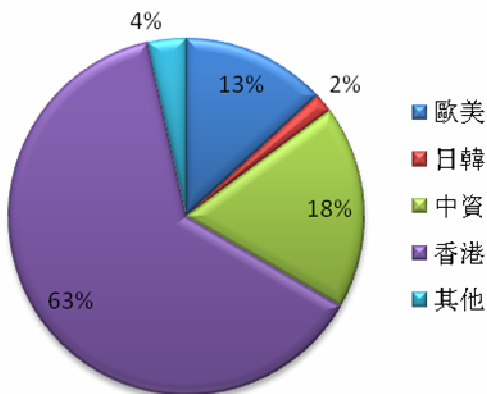
在有效的問卷樣本中，雇用過內地專才的公司與未曾雇用過的基本上各占一半，分別是 49%和 51%，除了一般的單向比率計算外，我們還提供“曾聘用過內地人才企業”和“未曾聘用過內地人才企業”調研結果的交互表，以分析不同公司對內地專才的認知差異。

2.2 被訪公司背景資料

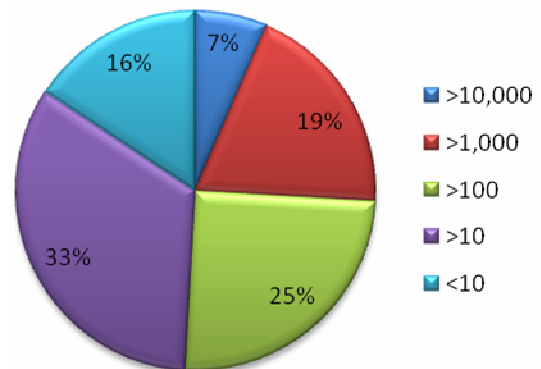
2.2.1 被訪公司所在行業主要涵蓋金融、貿易及物流、旅遊和工商支援及專業服務

2.2.2 大部分(63%)是港資公司及(18%)中資公司，外資機構相對的對象較少，回復率也較低，只有15%。（圖五）

2.2.3 受訪公司有33%為中小型企業，25%為中型企業，19%是大型企業，而規模超過10,000人的超大型公司和小型公司分別占7%和16%。（圖六）



圖五 受訪公司背景

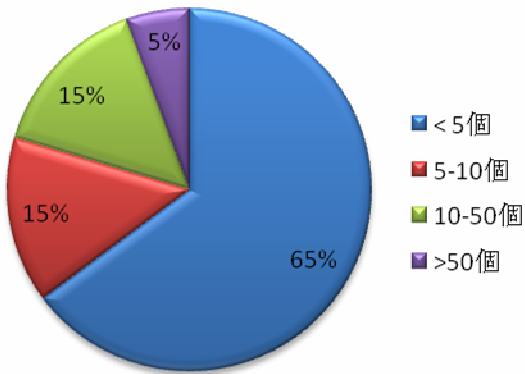


圖六 受訪公司員工數目

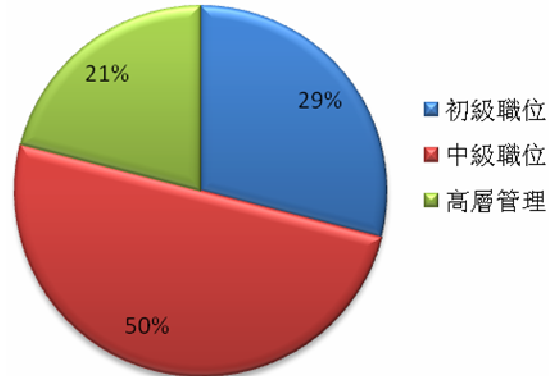
2.3 被訪公司的內地專才雇用現狀

2.3.1 在雇有內地專才的公司中，內地專才數量大多數(65%)在5人以下，5-10人的有15%，數量大於50人規模的公司為5%（圖七）。

2.3.2 這些公司裡內地專才一般是擔任(50%)中層職位，初級職位的佔29%，高層管理的有21%（圖八）。

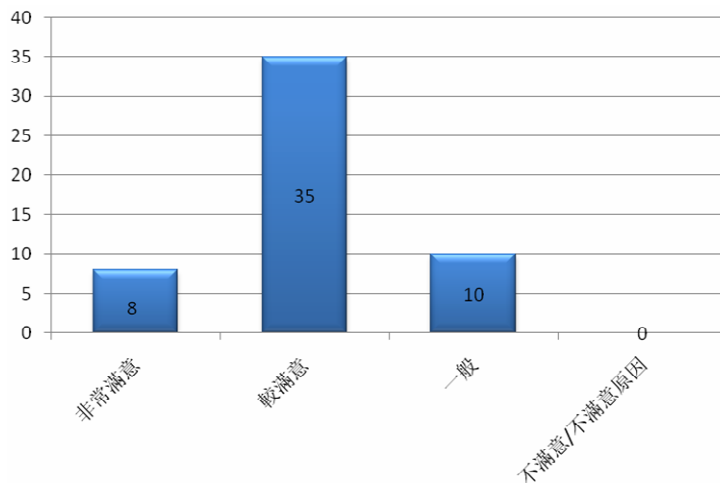


圖七 內地專才在貴公司的員工數目



圖八 內地專才在貴公司的職務角色

調查顯示雇用過內地專才的雇主對其滿意度較高，其中 66%表示對內地專才的表現較滿意，15%表示非常滿意，表示一般的是 19%，沒有一家機構的雇主表示不滿意（圖九）。

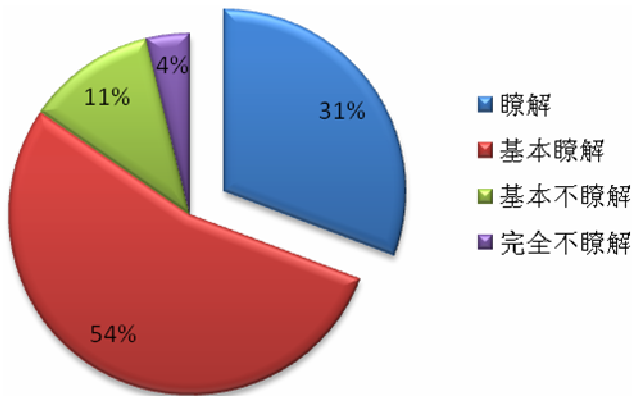


圖九 雇主對內地專才滿意程度

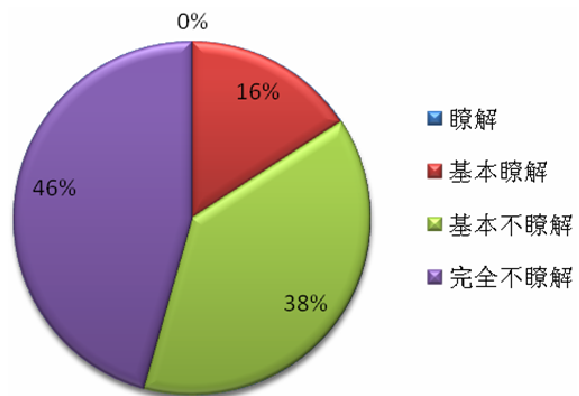
2.4 對內地專才入境政策及簽證的認知

2.4.1 工作簽證是內地專才在港就業的必要手續，我們調查了受訪雇主在這一方面的認知。總體而言，被訪雇主中分別有25%和27%“基本不瞭解”和“完全不瞭解”簽證辦理的相關情況，有33%表示“基本瞭解”，而表示“瞭解”的僅占15%。

- 其中雇用過內地專才的雇主中有 54%和 31%表示“基本瞭解”和“瞭解”簽證程序，仍有 15%“不瞭解”或“基本不瞭解”（圖十）。
- 沒雇用過內地專才的雇主則有高達 46%和 38%“完全不瞭解”或“基本不瞭解”辦理工作簽證的流程，0%“較為瞭解”，“基本瞭解”的也只有 18%（圖十一）。



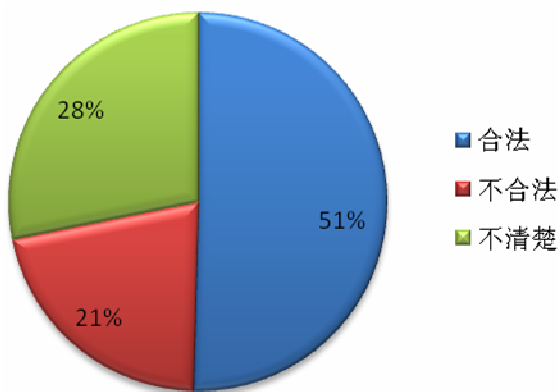
圖十 僱用過內地專才的雇主對入境政策及簽證的認知



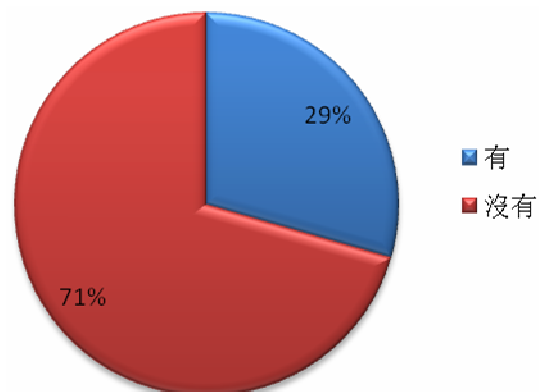
圖十一 沒僱用過內地專才的雇主對入境政策及簽證的認知

2.4.2 對於入境政策的基本認知，我們問了“您認為正在港就讀的內地學生就讀期間做兼職或實習是否合法？”的問題，51%的雇主不瞭解或者回答錯誤（正確答案是可以申請相關許可進行合法的兼職或實習）。（圖十二）

2.4.3 所有被訪雇主中有29%曾經因為簽證問題而棄用內地專才（圖十三）。對於“僱用內地專才的障礙”這個問題，僱用和沒僱用過內地人才的雇主表現出來不同的考慮。僱用過的雇主認為主要障礙為“簽證手續太過麻煩”（56%），其次為“不瞭解如何辦理簽證”（22%）和其他原因（22%）。沒僱用過的雇主考量比較分化，“其他原因”（30%），“嫌簽證手續太過煩”（23%），“不瞭解內地專才能力特點”（22%）及“不瞭解如何辦簽證”（19%）。

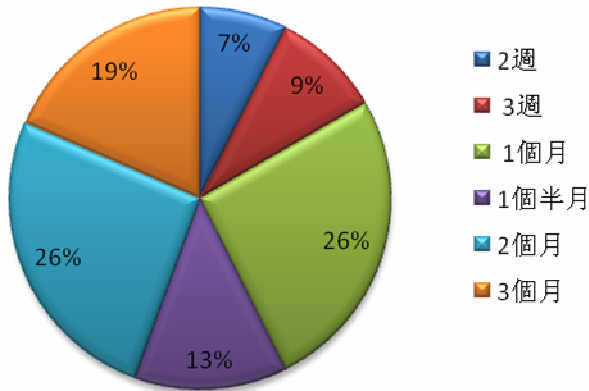


圖十二 在港就讀的內地學生就讀期間做兼職或實習是否合法

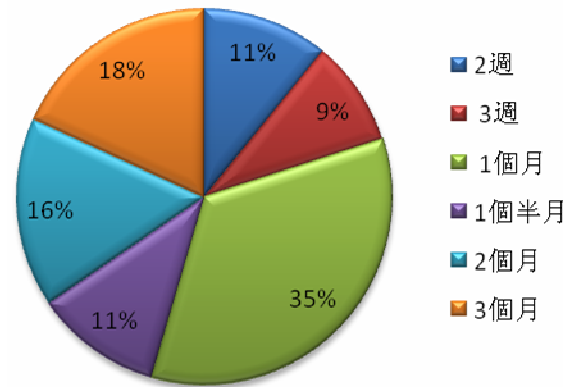


圖十三 雇主曾經因為簽證問題而棄用內地專才

2.4.4 僱用過內地專才和未僱用過的被訪雇主均對內地專才申請工作簽證等待期過長表示沒有耐心。僱用過內地專才的雇主不能忍受1個月以上等待期的有42%（圖十四），沒僱用過內地專才的雇主則有55%不能忍受（圖十五）。

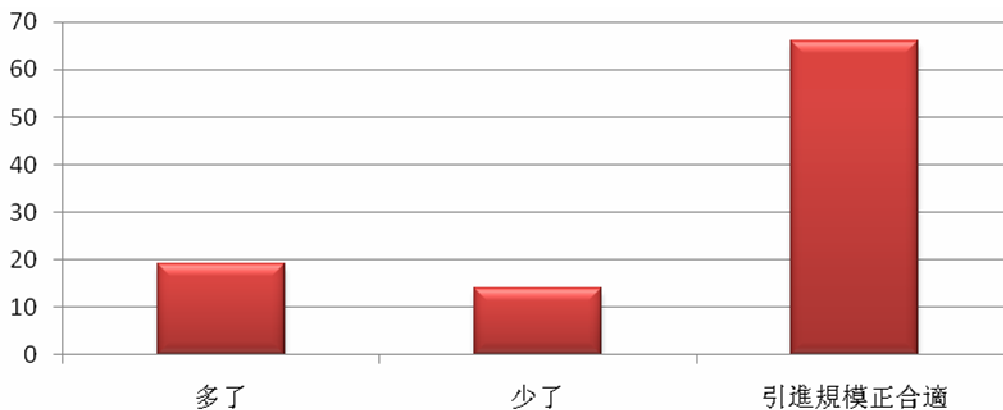


圖十四 僱用過內地專才的僱主能接受的工作簽證等待期



圖十五 沒僱用過內地專才的僱主能接受的工作簽證等待期

2.4.5 最後我們問了所有被訪僱主對當前引進內地專才規模的意見。66.7%的被訪者表示每年5000名的引入規模適當，覺得多了或者少了各有19%和14%（圖十六）。



圖十六 每年5000名的引進內地專才規模是否適當

2.5 內地專才職業競爭力的對比評估

2.5.1 職業競爭力包括十九項就業力技能，從僱主角度出發，對具有香港教育背景的內地畢業生進行職業競爭力評估。我們同時選擇了“具有香港教育背景的本地大專人才”及“具有內地教育背景的內地專才”作為平行類比參考，並分別了解僱用了內地專才的僱主和未僱用內地專才的潛在僱主對三類型人才的對比評分。以下是被訪者根據3分最高，1分最低標準的評分結果：

	(內地教育)內地專才	(香港教育)內地專才	(香港教育)本地專才
未雇用過 內地專才的雇主	1.71	2.20	2.13

表一 沒有實際雇用內地專才的被訪公司對三類人才的平均評分（58份有效評分問卷結果）

	(內地教育)內地專才	(香港教育)內地專才	(香港教育)本地專才
雇用過 內地專才的雇主	1.66	2.14	2.13

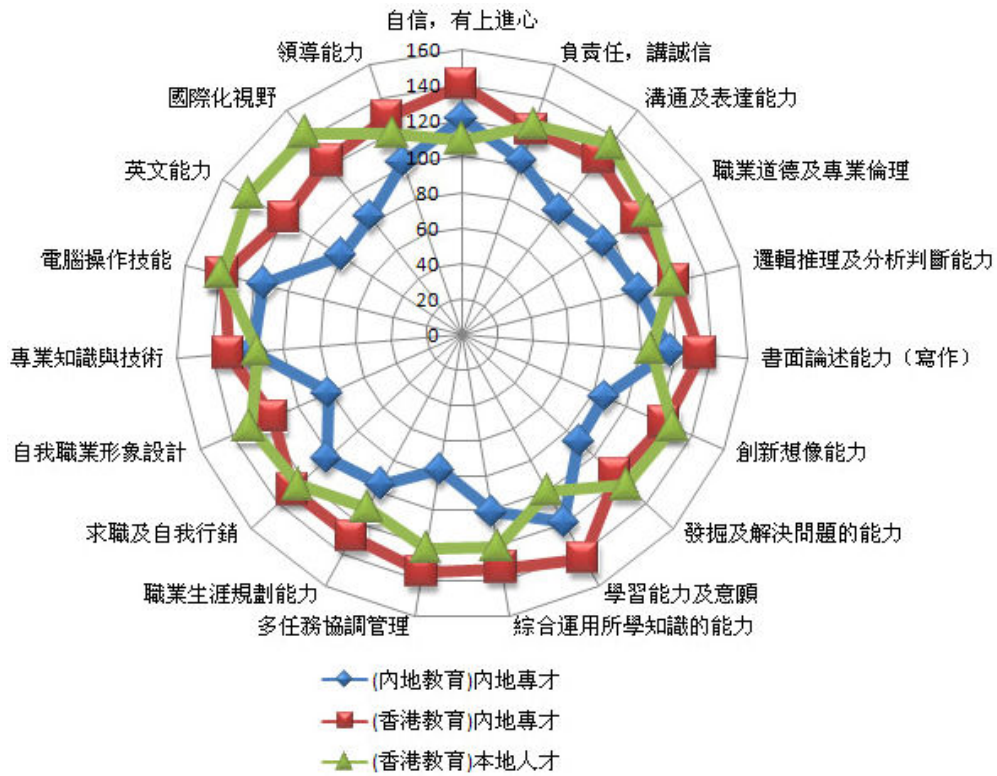
表二 實際雇用內地專才的被訪公司對三類人才的平均評分（56份有效評分問卷結果）

可發現曾聘用過內地人才和未聘用過內地人才的雇主對三類型人才的評分基本吻合。其中，都以接受過香港教育的內地專才的得分最高，香港本土人才緊次之，而僅在內地接受教育的人才則稍遜，且有一定差距。

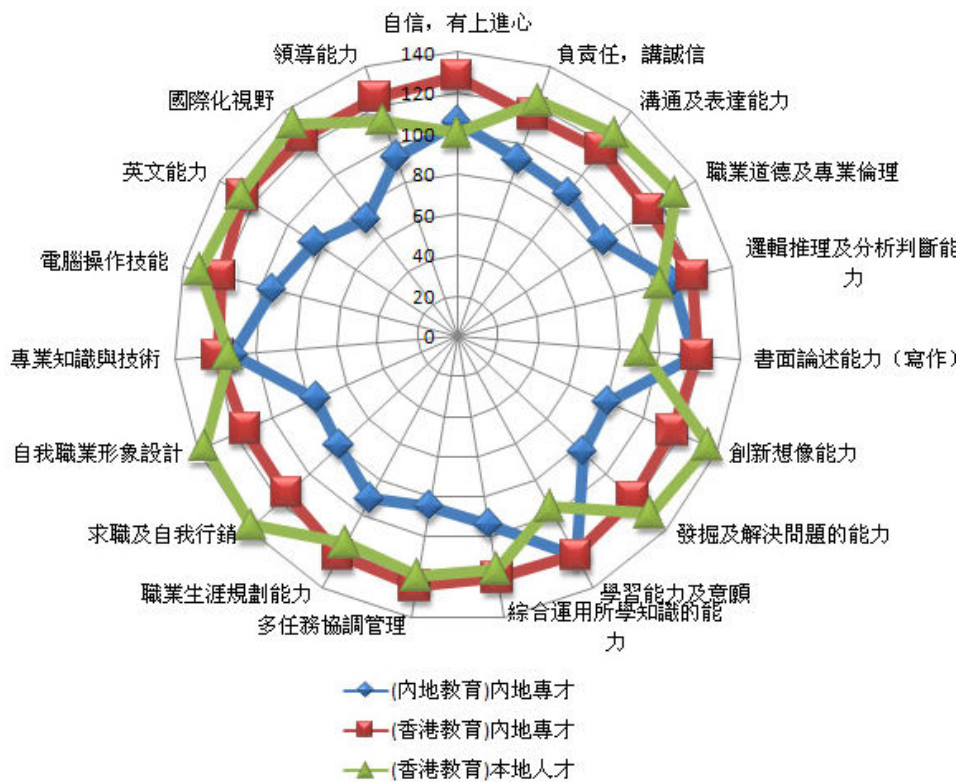
2.5.2 具體到十九項就業力技能指標：

- 未雇用內地專才被訪者評價(香港教育)內地專才在 a/e/f/i/j/k/l/m/s 等九方面領先(香港教育)本地人才。後者則在 b/c/d/g/h/n/o/p/q/r 等十個方面領先於(香港教育)的內地專才。(內地教育)內地專才無一領先(圖十七)。
- 雇用內地專才被訪者的評分結果有稍微差異。(香港教育)內地專才在 a/e/f/i/j/k/l/o/s 等九個方面領先(香港教育)本地人才。後者則在 b/c/d/h/g/m/n/p/q/r 等十方面領先(香港教育)的內地專才。(內地教育)內地專才在學習能力及意願方面領先。三者專業知識與技術方面極為相近，而(香港教育)內地專才與(香港教育)本地人才在英文能力基本沒差別(圖十八)。
- 曾雇用和未雇用過內地人才的雇主在高達 17 項指標的評價一致。兩個組別對三種背景人才的評價基本吻合，不過香港本地人才的優勢在曾雇用過內地專才的雇主眼中較為明顯。
- 在曾雇用過內地專才的雇主的評價中，香港本地人才在求職及自我行銷、自我職業形象設計、創新想像能力方面領先其他兩類人才較多，而(香港教育)的內地專才則在“自信”，“有上進心”，“領導能力”等方面有較大優勢。

(a 自信，有上進心；b 負責任，講誠信；c 溝通及表達能力；d 職業道德及專業倫理；e 邏輯推理及分析判斷能力；f 書面論述能力(寫作)；g 創新想像能力；h 發掘及解決問題的能力；i 學習能力及意願；j 綜合運用所學知識的能力；k 多任務協調管理；l 職業生涯規劃能力；m 求職及自我行銷；n 自我職業形象設計；o 專業知識與技術；p 電腦操作技能；q 英文能力；r 國際化視野；s 領導能力)

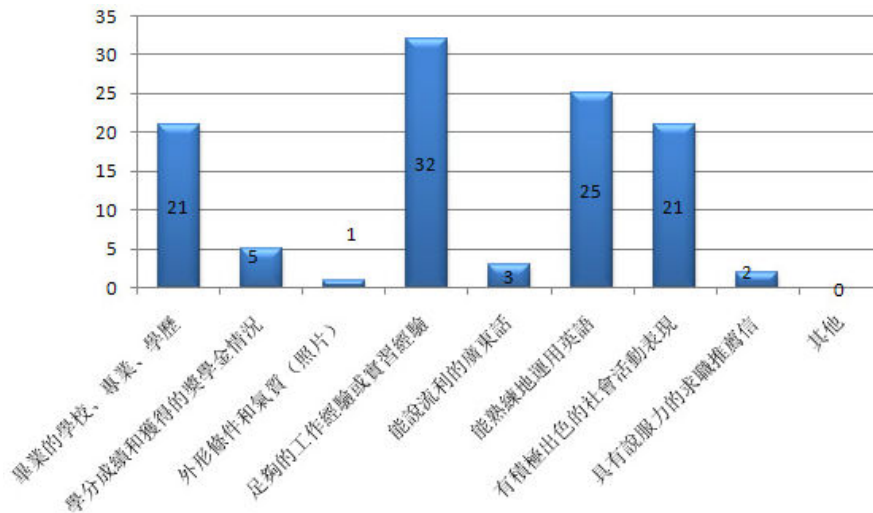


圖十七 未雇用過內地專才被訪者評價三類型人才素質

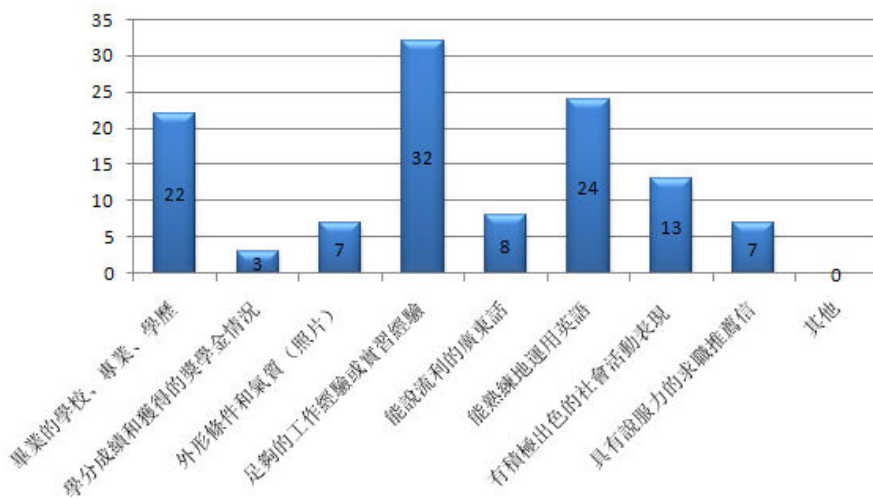


圖十八 雇用過內地專才被訪者評價三類型人才素質

- 2.5.3 我們詢問了被訪者對聘請三種不同背景人才的傾向，56.5%的雇主把（香港教育）內地人才作為第一意願聘請的對象，香港本地人才次之；而在“最不願意聘請的人才”一項問題裏，85.7%的雇主選擇了接受內地教育的內地專才。
- 2.5.4 在對（香港教育）內地專才的評估中，被訪公司認為需要加強的部分，主要是對社會文化和競爭環境的認知，次之為行業背景方面的認知和職業要求認知。
- 2.5.5 我們特別詢問雇主在瀏覽內地專才簡歷時最看重的指標：僱用過內地專才的雇主招聘時最在意有沒有足夠的工作經驗或實習經驗（29%），高於“能熟練地運用英語”（23%），“畢業的學校、專業、學歷”（19%）和“有積極出色的社會活動表現”（19%）（圖十九）。未僱用過內地專才的被訪雇主最看重的前4位的指標依次是“足夠的工作經驗或實習經驗”（27%），“能熟練地運用英語”（21%），“畢業的學校、專業、學歷”（19%）和“有積極出色的社會活動表現”（11%），兩類雇主在看重和要求的指標方面十分相似（圖二十）。



圖十九 僱用過內地專才的雇主瀏覽內地專才簡歷時最看重的指標



圖二十 未僱用內地專才的雇主瀏覽內地專才簡歷時最看重的指標

2.6 小結

- 2.6.1 訪雇主涵蓋香港四大行業（金融業、貿易及物流業、旅遊業、工商業支援及專業服務業），以港資公司為主，近半曾雇用過內地專才并表示滿意。
- 2.6.2 雇主幾乎不瞭解內地學生留港工作的政策和手續，更有過半數雇主對內地專才留港工作的合法性產生質疑，成為專才就業的壁壘。此外由於簽證手續繁雜，時間又過長，過半公司表示不能接受，是內地學生尋找實習和工作機會的重大障礙。
- 2.6.3 在內地教育的內地專才、香港教育的內地專才、及香港本地人才的競爭力對比中，無論是否雇用過內地專才，雇主均表示最為看好香港教育的內地專才，本地人才次之。在具體技能比較中，內地專才在寫作、自信及有上進心方面占優較為明顯，而發覺及解決問題能力、求職及自我行銷、自我職業形象設計等方面仍待提高。
- 2.6.4 在對香港教育背景的內地專才認知水平的評估中，雇主認為最需要加強的部分是對社會文化和競爭環境的認知，而工作或實習經驗成為大部分雇主認為簡歷上最重要的部分。

3. 定性研究（雇主訪談）分析

3.1 引言

定性分析的目的是在定量分析的基礎之上，通過面對面訪談的方式，更加直觀和深入的瞭解典企業（包括不同行業類型、規模）的受訪者對內地專才的瞭解及認受程度。我們以行業、規模和背景三個方面作為指標，選取 30 家典型企業進行訪談。

3.2 被訪公司背景資料

在 119 份問卷的基礎上，我們與金融、IT、工程、保險、教育、旅遊等領域中 30 家大、中、小型企業雇主進行了面對面的訪談，其中包括香港中華煤氣有限公司、KPMG、華潤集團、恒生銀行等知名企業。

訪談從 2007 年 10 月開始進行到 12 月中，訪談後主要採集錄音筆錄以及整理訪談總結報告。

3.3 被訪公司人才戰略和人才需求分析

參與訪談的雇主當中，有一半以上表示需要內地專才來填補公司人才空缺。公司對內地專才的需求主要體現在以下不同的方面：

3.3.1 金融、會計、公關、IT、高科技人才最為緊俏，工程類人才亦同樣難求

- 總體來看，大部分雇主都認為金融、IT 及會計方面的工作會需要或者願意聘請內地專才。如恒生銀行人力資源部負責人在訪談過程中多次提到銀行對於金融、會計人才

非常需要，更加渴求有一定工作經驗的 IT 技術人才。同樣強調目前 IT 技術人才緊俏的企業還包括阿斯達克等金融資訊提供公司。並且大部分雇主都認為，IT、會計、精算這樣對於專業技能要求比較高的行業比較適合學習成績優異的內地學生。

- 同時，CCG Elite 公關公司的代表也指出由於香港是一個服務型的業態結構，公共關係行業的客戶也越來越多面對國內企業，內地人才在這個范疇也可以有用武之地。
- 另外一方面，如金城營造、MTR、瑞安承建等企業也提及了工程類企業需要新的人才補給，可是由於香港的產業結構以及工程建築行業的起薪較低、同時比較艱苦，鮮有人才愿意投身這個行業。

3.3.2 高級人才多從海外或國內引入，而中初級人才傾向本港招聘

- 從參與訪談的雇主意見來看，如需要中高層次的人才，企業愿意考慮在海外留學歸港的人才群體，或者是直接在國內招聘，不會聘請在港畢業的內地專才來填補高級人才空缺。比如不少金融機構的高層由海歸內地人才擔任，而入中華電力這樣的工程類企業就不惜花精力從內地引入有豐富工作經驗的內地人才來港工作。大部分雇主表示在一些中級職位或者招聘新畢業員工時會考慮在港就讀的內地專才。

3.3.3 不同規模的公司對內地專才的需求程度不同

- 一部分大型公司對於要不要聘請內地專才並沒有明顯的傾向，比如宏利保險、中華電力、中華煤氣等等。由於大型公司經營模式比較穩定，體制比較健全，對於員工的培養都已經很成熟，因此不介意員工的來源背景，內地人才也不具有明顯優勢。
- 小型公司如 Ondo 設計公司等，通常不願意聘請內地專才，大部分表示在招聘時從未考慮過內地專才。由於他們總員工數目本身就很少，因此就要求每個員工各方面的能力都很全面，相對而言內地專才對香港環境甚至語言都不瞭解，就不會被列入考慮範圍內。
- 中型公司介於二者之間，由於其正在發展當中，需要大量人才，特別是一些意欲開拓內地市場的中型企業，非常歡迎內地人才來滿足公司的發展需要。

3.3.4 本土聘用的內地人才多留港工作，內地的職位需求多從內地直接招聘，很少將在港內地人才直接派回內地

- 大部分受訪的雇主都表示，企業在香港聘用一個內地人才，多傾向於使其留任香港，並不會在初期 1-2 年就把其派回內地常駐。而部分公司採用的是較為特殊的培訓模式。例如 MTR 對於聘請內地專才方面的三年培訓計劃，第一年全部在香港，到市場營銷、金融等部門學習，之後回內地培訓兩年，最後決定哪一個部門適合。
- 至於企業在內地的人才需求方面，雇主表示考慮到人力資源的成本和業務需要，多傾向於在內地直接就地進行招聘。

3.3.5 雇主需求和內地專才的認知存在溝通認知差異

- 從訪談中我們也發現，在內地人才的聘用過程當中出現的一些雇主的期望和內地專才認知的差異。比如恒生銀行人力資源部經理提到他們很想聘用內地畢業生，也曾經試圖與內地一些大學的職業發展中心進行聯絡，但都沒有太多回應，而本身申請恒生銀行的內地畢業生比例又非常小，導致他們認為內地專才並不傾向於加入恒生銀行。她在訪談中也鼓勵內地同學多關注申請恒生銀行的工作。而我們在訪談中也向恒生銀行反映有內地同學表示由於恒生銀行比較本地化，所以并不招收內地人才，於是甚少參與其學校的招聘活動。
- 又如宏利保險的人力資源負責人指出，其實在保險公司當中精算、會計等職位都很適合內地人才，但是可能由於內地人才對保險行業的人才需求結構并不完全了解，因此很少見到有內地人才投保該公司的相應職位。
- 同時 IT、工程類企業也表示求賢若渴卻缺乏招聘渠道，有認為由此以為內地有雇主表示，非常愿意聘請內地專才，但缺少渠道。另外一方面 IT、工程類專業畢業生又普遍面臨入職困難，這在很大程度上造成了需求和供給的錯位。建立企業和人才之間的溝通認知渠道成為亟待解決的問題。

3.4 公司人才聘用標準以及對內地專才認知評價的分析

3.4.1 雖然不同領域的公司聘用人才的標準和要求不同，但有一些共同的素質是幾乎所有接受訪談的雇主都表示看重的：

➤ 工作和社會經驗

大部分接受訪談的雇主都表示在為公司或企業選拔人才的時候，工作經驗是很重要的一個參考標準。KPMG 人力資源部門負責人認為，內地大學畢業生的軟肋就在於沒有或很少有實習工作的經驗。接受訪談的全部雇主都表示，有一定的工作實習經驗的申請者將會被優先考慮，公司十分注重申請者的實習經歷。

除實習以外，社會實踐參與也是雇主較為看重的部分。華潤集團要求申請人具有出色的社會活動經歷，滙豐建信達東有限公司還尤其在申請人資格中特別提到了“有社會服務記錄”這一項；中華煤氣人力資源負責人也強調，參與社會工作的多少可以體現出該申請人的社會責任意識，公司十分注重這方面的素質。

➤ 溝通交流能力

從對這 30 個不同領域、不同規模的公司的訪談中可以發現，幾乎所有的企業和雇主都很看重員工與人溝通的能力。不僅像 CCG 這樣的做市場、公關的企業要求良好的與人溝通的能力，金承營造、北方科技這些工程、科技類企業也同樣強調了這方面的重要性。阿斯達克集團公司人力資源總監認為，即使是做技術性工作，良好的溝通交流能力也是必不可少的。

➤ 語言能力

雇主提到的語言能力包括了中英文寫作能力、英文表達能力以及廣東話水平。許多雇

主看重內地專才很大程度上是由於內地專才受過內地高校比較系統的教育，文字功底很好。同時大部分的雇主都對於廣東話水平有一定要求，認為廣東話是必要的和同事溝通的基礎，可以提高工作效率。

➤ 其他素質

這部分包括了所有企業對於員工的最基礎性的要求，比如認真的工作態度、必要的專業知識水平或技能以及學習的能力。一些雇主也提到了信譽和穩定度的問題，例如 CCG 的副總裁在訪談中提到，公司不介意培養剛畢業的新人，但注重員工對於公司的“忠誠度”。中國銀行部門主管在表示願意培養剛畢業的同學時說，這樣經過公司一手培養的人才，除了對公司業務較熟悉以外，他們本身對公司也是一筆很難得的財富。另一方面，不同的行業對人才招聘和錄取的標準也會有所不同。招聘對象是技術人才時，雇主比較看重申請者的專業能力。比如阿斯達克集團要求招聘的 IT 人才一定要熟悉 JAVA 及 ASP。中國銀行部門主管也表示，與 IT 相關的職位更傾向於招 GPA 高的應聘者，認為很好的 GPA 反映了應聘者的專業水平以及對該技能較好的理解。如果招聘的是管理和溝通方面的人才，比如像銷售、服務等方面的工作，那麼沟通交流能力、語言能力、對社會環境的認知、靈活性等軟性能力就非常重要。比如阿斯達克集團要求做客戶服務的員工要機敏，宏利保險要看員工的工作方式是否適合顧客等等。MTR 公司經理就表示說，公司派給的任務往往很難，需要解決不同方面的問題，一個人是很難完成的，這個過程中合作和溝通的能力就非常重要。更有一些特別的行業有特別的要求，例如香港交易及結算公司要求會計資格，中國課室旅遊公司要求對旅遊、文化的興趣及好奇心等等。

3.4.2 雇主對內地專才主要優缺點的評價

除了沒有聘請過內地專才的公司企業，接受訪談的大部分雇主在為內地專才評分時，大部分評價在 8 分左右（10 分為滿分）。瑞安承建以及中華電力的人力資源負責人甚至給予了滿分評價。究其主要的優缺點，雇主的評價如下：

3.4.2.1 優點：

➤ 有內地背景，熟悉內地市場環境

雇主普遍認為，內地專才最大的優勢就在於熟悉內地環境。由於現在越來越多的公司都開始向內地發展，由於大部分香港人對於內地的政策以及商業模式都不太瞭解，在與內地溝通合作方面雇主十分傾向於聘請內地人才。比如華彩控股有限公司董事提到的草擬與大陸的文件問題，內地專才與香港人的寫法有很大的不同，相比較而言，由於內地專才更瞭解內地商業模式，擬出的文件往往更能迎合企業在內地的發展需要。伊藤醫藥投資有限公司、金承營建等公司也都提到，企業正在向內地發展，很多與大陸生意有關的職位都會首先優先考慮內地專才。

部分雇主認為在港就讀的內地專才在這一方面就更加具有優勢。因為大部分的公司

都以香港方面的業務為基礎，又同時需要與內地在業務上溝通往來，因此對兩種文化都有一定認知和瞭解的人才就更加適合相關的職位。華潤集團人事部經理在訪談中提到，對內地和本地都瞭解的申請者競爭力較大，並且反復提醒在港就讀的內地學生注意保持住這方面的優勢，不要忽視對內地信息的掌握。

➤ **寫作能力**

大部分雇主都很看好內地專才的寫作能力。他們認同內地高校教育對於人才寫作能力的培養，認為進行過系統的文字訓練的內地專才在寫作方面會比香港本地人才有更大的優勢。

➤ **成績優異、勤奮努力**

所有雇主都承認內地專才在學業方面普遍十分優秀。內地專才不僅基礎好，內地的競爭環境促使內地學生努力工作學習的意識非常強。雇主普遍認為內地專才會更加投入，對工作具有更大的熱情。

3.4.2.2 **缺點：**

➤ **應變能力**

部分雇主認為，香港本地人才比較具有創造性思維，在應對不同局面的時候也可以有比較靈活的把握。比如瑞安承建人力資源部經理在訪談中提到的尋求和把握資源方面的問題，他認為香港本地的學生比較開放，有尋求幫助的意識，懂得自己去找支持來源。相比較而言，內地的學生較為死板，思維模式比較單一，在工作中會比較有局限性。

➤ **對環境的融入程度**

幾乎所有雇主都認為，對於香港社會環境的認知是他們在聘用員工時考慮的重要因素之一。大部分雇主都認為如果對語言、文化和環境多些認知，工作起來限制會小很多。這也是許多雇主傾向於請香港本地員工的原因之一。尤其是像宏利保險這樣的需要與客戶來往很多的企業，就更加要求最基本的語言交流技能以及對香港交流合作等文化的瞭解和把握。再如香港基本法推介聯席會議主席希望聘用的是來港生活 5 年以上，熟悉香港環境的，比較利於融合。其他一些公司如三山香港有限公司也提到，內地同學應該多與本地人交朋友，有助於獲得一些本地人的資源。

➤ **創新思維**

大部分雇主認為，內地教育的弊處就在於限制了學生的創新思維。因此在一些需要創新的行業，比如 Ondo Creation 這樣的創意設計公司，雇主傾向於聘請香港本地人才。

➤ **踏實認真**

不少雇主包括中華電力、瑞安承建、MTR 等企業代表表示，由於內地同學通常都比較有上進心，另一方面就會導致比較急於求成，對於晉升、新的工作內容比較熱衷，

在踏實和循序漸進方面就相對欠缺。

3.5 公司對於人才入境政策和簽證辦理手續的認知和意見分析

3.5.1 對現行政策及新政策的看法

在訪談過程中我們發現，大部分雇主對現行的以及新發佈的有關內地專才的政策並不瞭解。但幾乎所有雇主在聽過我們的簡單介紹以後都表示認為新政策很好，有利於引進優秀人才以及增進香港本地的積極競爭環境等等。

2007年10月特首施政報告中提出，內地學生從2008年起可以在港從事與其專業相關的實習及兼職活動。畢業生可以免簽證一年留港工作。對於新的人才政策，大部分雇主表示滿意。

對於學生的實習及兼職政策，大部分雇主表示有興趣在新政策推出後嘗試接納內地專才來公司做暑期實習或者兼職。其中中華電力、恒生銀行、MTR以及宏利保險都明確表示已經開始提供假期實習的機會給各大學的學生，同時非常鼓勵內地同學關注他們網站上的實習信息並嘗試申請。恒生銀行人力資源部的負責人表示，暑期實習對於公司聘請員工來說是個非常好的途徑，表現出色的學生會直接被優先考慮畢業後加入。同時公司可以通過實習的過程對學生的各方面能力進行一個更全面的認識，從而使企業可以有更大的機會聘請到符合需要的人才。其他公司雖沒有明確的計劃，但也都表示有興趣進行這方面嘗試。

3.5.2 有關簽證手續

採集的訪談樣本顯示，企業規模的大小在一定程度上影響了公司對於政策的認知程度以及辦理簽證手續的意願程度。

小型公司（公司員工總數小於10人的公司）的雇主普遍認為簽證時間以及相關花費的確會導致他們不願意聘用內地專才。香港交易所及結算有限公司董事表示，如果學校或者個人可以承擔這部分費用還可以考慮。他認為，雇主既要等長時間又要花錢，而聘請來的人很可能流動性很大，那麼這部分的花費是遠遠不值得的。因此如果所做工作相同，就不會考慮內地專才。中國課室旅遊有限公司董事表示，由於沒有一個交流的過程使雇主對於內地專才有一個比較深入的瞭解，導致雇主在聘用內地專才時會由於不瞭解而產生很多顧慮，從而很難願意為內地專才花費時間和金錢。

相比而言，大型公司介意簽證方面花費的情況就比較少。大部分大型公司的雇主都表示可以接受5周左右等待時間以及部分中介費用的花費。雇主們也都表示，如果真的需要這樣的人才，再多一些的花費也都不成問題，關鍵是可以請到需要的人才。中華電力就曾經花了一年的時間來請一個內地人，其中簽注花了一共4個月。也有少部分雇主表示說如果是急需的空缺職位，可能也不會等那麼久。但大部分情況下，由於公司規模較大，一兩個招聘者無法立刻工作不會對公司造成很大的影響。

儘管客觀上大致是如上情況，能否順利地解決簽證問題很大程度上取決於個人。中國銀行的部門主管曾舉過一個例子，有一位內地應聘者已經通過了面試，但因為公司不瞭解相關的手續，就把他的檔案一直放在一邊。後來他主動同雇主聯繫，說明辦理簽證是非常簡單的，結果很快就開始上班了。他以此事例說明內地學生在面對簽證問題時，可以更加主動地同雇主溝通解釋，成功的機率會大很多。

3.6 小結

- 3.6.1 受訪企業對內地專才評價較高，普遍期待內地專才加盟，其中以金融、會計、IT等專業技能要求較高的職位需求最大。此外與內地相關的商業及公共關係類職位也非常適合在港內地專才。有工程類職位雇主表示渴求內地專才，但因雙方欠溝通造成認知誤區，成為阻礙專才在港就業的一大壁壘。因此加強資訊分享，促進雙方溝通認知是獲得雙贏的必然途徑。
- 3.6.2 調查顯示，在港企業在招聘初、中級人才時更為傾向於考慮內地專才，而中型和中小型企业對在港的內地背景人才需求較大，也不介意花時間和金錢辦理相關簽證，是內地專才求職時可以較多考慮選擇的方向。
- 3.6.3 在聘用人才方面，“工作或實習經驗”被幾乎所有公司一致列為第一考慮要素，而出色的溝通能力也被大多數雇主認為是必不可少的。其中語言能力包括兩文三語（中文、英文與廣東話、普通話、英語）的運用，作為溝通能力的基礎成為雇主考察人才的重點之一，特別是廣東話作為香港本地語言，是與同事及社會溝通的基礎，是內地專才特別需要注意提高的。其他要求如專業技能、學習能力及責任心、忠誠度等基本素質也都會在企業招聘人才過程中重點考察。此外積極參與社會實踐也被認為十分重要。
- 3.6.4 大部分企業不了解政府現行的及新發布的人才引進政策，但經過簡單的介紹，均表示歡迎並願意提供實習機會。唯雇主表示簽證手續太過麻煩，特別是小型公司不愿等待簽證時間及承擔相關花費。但有雇主表示，但能否順利解決簽證問題很大程度上取決於個人。實例表明如果內地專才在面對簽證問題時持積極態度與雇主溝通或主動承擔費用，成功的機率會大很多。
- 3.6.5 受訪雇主普遍對內地專才滿意度較高，認為其熟悉兩地社會環境及商業運作模式，這也成為很多雇主雇用內地專才的主要原因。同時也有雇主指出內地專才仍需積極參與社會實踐，保持對內地發展狀況的關注和認知。此外，內地專才在寫作方面普遍較好，更加自信及具有領導能力，學習能力較強因此更能勝任技術性要求較高的職位。相較而言，香港本地人才在溝通表達、國際化視野等方面更勝一籌，更適應香港社會，而內地專才在務實敬業及創新能力上仍有待提高。

4. 項目發展展望

4.1 在研究報告的基礎上進行可行性實踐

在此次研究報告的基礎上，我們可以積極探索研究與實踐相結合的道路。我們在此次項目中嘗試“雇主訪談調研員”培訓與面對面雇主訪談相結合的計劃。進行雇主訪談的調研員都是經過培訓的學員，同時也是在港就讀的內地學生。接受培訓的同時，也為他們開拓了一次很好的實踐機會，鍛煉了學員的口頭表達能力，與人交流溝通的能力，在聽取了雇主意見的同時，也提高了自己的認知，親身感受到雇主真正需要的在港內地畢業生的特質，從而進一步提高自己的素質，為將來的職業發展道路，打下堅實的基礎。

4.2 關於未來的項目發展，除了內地專才的留港就業發展問題以外，我們可以將研究範圍拓展到更廣泛和深入的層面：

- a) 內地專才評選香港高校排行，或香港高校院系對內地學生就業支持的排行榜
- b) 已獲得香港永久居留權的內地專才的社會及政治生活參與報告
- c) 來港內地青年與本港青年共融共處的狀況分析
- d) 本港青年對內地狀況認知的分析等

《2007年在港內地專才雇主分析報告：問卷調查》

填寫人基本資訊

1. 您所任職的公司名稱_____，屬於以下哪個行業：
 製造 IT 貿易 酒店餐飲 旅遊
 物流 電信通訊 保險 證券基金 會計審計
 投資銀行 零售銀行 建築房地產 法律 諮詢服務
 生物醫藥 政府部門 教育 媒體文化 公關廣告
 其它，請注明_____
2. 您在所任職機構的角色：
 董事局主席 董事總經理 合夥人 公司董事 首席執行官
 首席運營官 首席財務官 首席技術官 執行董事 部門主管
 高級經理 經理 其它，請注明_____
3. 您所任職公司的類型：
公司資本背景：
 歐美公司 日韓公司 中資公司 香港公司 其他公司
公司全球規模（全球員工總人數）：
 超大型(>10,000) 大型(>1,000) 中型(>100) 中小型(>10) 小型(<10)
香港業務規模（香港公司員工總人數）：
 超大型(>10,000) 大型(>1,000) 中型(>100) 中小型(>10) 小型(<10)
4. 您的個人信息(選填)：
性別： 男 女 聯繫電話：_____
電子郵件：_____

隱私聲明：

- 您填寫此問卷即授權在港內地畢業生聯誼會匿名引用您對調查問題的見解；
- 年報發布內容僅包括問卷內容分析，不會包含受訪者之個人資訊與相關資料；
- 您的個人資訊同填寫的問卷資料將分別保存，受到高度隱私保護，不與任何調研資料掛鉤，亦不作任何相關性討論。

問卷調查

此問卷調查共3頁，勾選共需時約10分鐘。我們真誠地邀請您與我們分享這10餘分鐘時間，為我們提供寶貴的意見，以使我們能夠提供一份具有參考價值的報告。十分感謝!

Section A 僱傭內地專才現狀

- A1. 貴公司通常是通過何種管道發布職位元招聘資訊？（多選）
- 公司網站發布 專業招聘網站 報刊雜誌招聘 招聘展會
 - 高校就業輔導中心 員工內部推薦 獵頭公司 其他_____

A2. 您的公司是否設有員工推薦招聘計劃？

有，很有成效 有，應用不多 沒有

A3. 您所在公司是否聘請過內地專才？

否，請轉至A4 是，請轉至A5

A4. 您認為公司不曾考慮雇用內地專才的原因是什麼？（可多選）

不了解內地專才能力特點 不了解如何辦理簽證 嫌簽證手續太過麻煩
 認為其他背景人才更為優秀 其他_____

A5. 您所在公司擁有的內地專才數量是：

< 5個 5-10個 10-50個 > 50個

A6. 內地專才在貴公司的職位角色通常是：

初級職位 中級職位 高層管理

A7. 您對內地雇員的表現是否滿意？

非常滿意 較滿意 一般 不滿意
如果不滿意，原因是_____

Section B 入境政策及簽證

B1. 您認為正在港就讀的內地學生就讀期間做兼職或實習是否合法？

合法 不合法 不清楚

B2. 您是否瞭解為內地專才辦理全職工作簽證的流程？

瞭解 基本瞭解 基本不瞭解 完全不瞭解

B3. 您認為為一名內地專才申請工作簽證的等待期超過多久是不可以忍受的？

2周 3周 1個月 1個半月 2個月 3個月

B4. 您是否曾因為覺得簽證手續繁雜而放棄聘用內地專才？

有 沒有

B5. 您是否曾通過仲介機構聘用內地專才並辦理相關手續？

有 沒有

如沒有，您是否願意嘗試此種方式： 願意 不願意

B6. 您覺得每年引進5000名內地專才是多了還是少了？

多了 少了 引進規模正合適

Section C 職業競爭力評估

C1. 對於以下四類本科 (Undergraduate Education) 教育模式培養出的人才：

您**最願意**聘請那一類：

接受內地教育的內地專才 接受香港教育的內地專才 香港本地大專人才

您**最不願意**聘請那一類：

接受內地教育的內地專才 接受香港教育的內地專才 香港本地大專人才

C2. 你在接觸或面試內地專才時，認為他們如果要在香港發展，比較缺乏的認知包括：(多選)

社會文化認知 行業背景認知 職業要求認知

自我能力認知 競爭環境認知 其他認知, _____

C3. 你在瀏覽內地專才申請工作提交的簡歷時，您最在意以下哪些方面的資訊？(請勾選1-2項)

畢業的學校、專業、學歷 學分積和獲得的獎學金情況

外形條件和氣質 (照片) 足夠的工作經驗或實習經驗

能說流利的廣東話 能熟練地運用英語

有積極出色的社會活動表現 具有說服力的求職推薦信

其他, _____

C4. 請將以下各項個性及能力指標，按照能力水準次序為三種教育背景人才進行排名 (1為能力最高，2為其次，3為最低)：

	接受內地教育 的內地專才	接受香港教育 的內地專才	香港本地 大專人才
自信，有上進心	1 2 3	1 2 3	1 2 3
負責任，講誠信	1 2 3	1 2 3	1 2 3
溝通及表達能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
職業道德及專業倫理	1 2 3	1 2 3	1 2 3
邏輯推理及分析判斷能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
書面論述能力 (寫作)	1 2 3	1 2 3	1 2 3
創新想像能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
發掘及解決問題的能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
學習能力及意願	1 2 3	1 2 3	1 2 3
綜合運用所學知識的能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
多任務協調管理	1 2 3	1 2 3	1 2 3
職業生涯規劃能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
求職及自我行銷	1 2 3	1 2 3	1 2 3
自我職業形象設計	1 2 3	1 2 3	1 2 3
專業知識與技術	1 2 3	1 2 3	1 2 3
電腦操作技能	1 2 3	1 2 3	1 2 3
英文能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3
國際化視野	1 2 3	1 2 3	1 2 3
領導能力	1 2 3	1 2 3	1 2 3

【完】

真誠感謝您的合作與支持！

訪談提綱

公司人才戰略和需求：

- 貴公司及貴公司所處的行業是否缺乏專業人才，缺乏的人才屬於什麼層面？
- 該層面人才的缺乏是否需要引進內地背景人才來港以彌補不足？
（中高端人才缺口）是否有管道來引進內地專才，包括有海外教育及從業背景的內地專才，解決公司人才不足的問題？如果有，是什麼樣的管道？
（初級人才缺口）來港就讀的內地青年基本是沒有工作經驗的，他們在短期內是難以發揮實質性作用的。貴公司是否仍然願意聘用剛畢業的內地青年專才？如果是，為什麼？
- 貴公司所處的行業是否有向內地轉移的趨勢？人才需求是否可以在內地進行本土招聘而無須申請內地專才來港長期工作？您仍然希望他們在港工作的原因主要是什麼？

人才招聘標準及要求：

- 一個GPA3.7但是不瞭解香港社會的內地學生，和一個GPA3.2但是長期參與本港社會工作並有一定社會責任意識的內地學生（例如：此次調研訪談工作的部分在校學生），您更願意聘用誰？原因是什麼？學習成績和社會工作兩者之間的關係您認為是怎樣的？
- 對於來港內地學生及專才，您是否覺得認知並融入社會是一項重要的課題？能否給些建議？
- 在實習或招聘面試過程中，您如何看待申請人過往的實習實踐的經歷？您希望看到一份怎樣的簡歷或者希望聘用具有何種特質的內地專才？
- 您眼中的來港內地生和香港本港生的工作能力的特點和差異是什麼？什麼性質的工作你認為內地專才將會具有優勢？對於哪些職位您將來聘用的時候會考慮首選內地專才？

簽證辦理手續及要求：

- 自2008年起，在港就讀內地學生將可以在讀書期間自由兼職及實習，你及貴公司是否有興趣聘用內地專才從事兼職工作，並從中選拔優秀的應屆畢業生進入公司？為什麼？
- 據我們瞭解，很多雇主，尤其是中小型企業的本港雇主均未聘用過內地專才，理由主要集中在對工作簽證政策不瞭解，覺得複雜麻煩。從您的角度看，香港目前的人才引進政策是否合理？是否能配合到企業發展的人才需要？為什麼？
- 幫助內地專才辦理簽證（檔及申請）需花費一定的時間及成本。支付多少費用（例如：3000港幣）及等待多少時間（目前是5周左右的時間）您能夠接受，該代價是否值得？為什麼？

如果給您最滿意的人才打10分，那麼您給目前所接觸和瞭解的內地專才整體評估打_____分

你對內地專才在港就業有什麼樣的告誡和提示：_____

《2007-2008在港內地專才雇主調查年報》項目組
在港內地畢業生聯誼會
2007/10

附件三 參與調查和訪談的雇主名錄（以下排名不分先後）

公司	領域	規模	受訪人	職位
宏利國際控股有限公司	金融	大型	Kam W.To	Human Resource Director
恒生銀行	金融	大型	Louise Lam	AGM Head of Human Resource
中國銀行	金融	大型	鄭松岩	部門主管
香港交易所及結算有限公司	金融	大型	許正宇	上市科 高級經理
滙豐建信達東有限公司	金融	中型	梁國棟	執行董事
阿斯達克國際集團公司	金融	中小型	Ms Tiffany Yip	人力資源總監
三山香港有限公司	金融	小型	溫智敏	副總裁
金承營造	工程	大型	王紹基	助理總經理
瑞安承建有限公司	工程	大型	溫永祥	人力資源經理
MTR Corporation Ltd	工程	大型	Mr. Sammy Yu	Senior Manager
北方科技控股有限公司	IT	中型	陳文龍	副總裁
WELL SYNEGY Ltd	IT	小型	李志雄	CEO
思齊軟體有限公司	IT	小型	胡權斌	董事
華潤（集團）有限公司	綜合	超大型	聶蓉	人事部高級經理
復星國際有限公司	綜合	超大型	潘東輝	香港首席代表
中華煤氣有限公司	公共事業	大型	Margaret Cheng	Head-Corporate Human
中華電力有限公司	公共事業	大型	H.S.Chan	Gp HR.Mgr-Emp Relations
香港公共行政學院	教育	中小型	許詩濛	執行董事
教育出版社	教育	中小型	黃東承	高級資訊科技經理
一心旅遊有限公司	旅遊	小型	劉志剛	董事
學而國際交流中心	旅遊	小型	譚樹繁	董事
博浩百睿專利代理事務所	法律	小型	何松霖	創辦人
李偉斌律師行	法律	小型	李偉斌	律師
KPMG Tax Limited	會計	大型	Ian O'Brien	Partner/HR
中怡精細化工集團有限公司	化工	中型	韓歡光	執行董事
華彩控股有限公司	博彩	中型	陳愛政	執行董事
億騰醫藥投資有限公司	醫藥	中型	繆瑰麗	財務總監
CCG Elite	市場/公關	中小型	忻紅玲	副總裁
香港基本法推介聯席會議	公共事務	小型	黃富榮	主席
Ondo creation Ltd	設計	小型	Victor tsang	合夥人

附件四 部分受訓研究員訪談照片資料



阿斯達克國際集團公司



中華煤氣有限公司



香港基本法推介聯席會議



瑞安承建有限公司



李黃林律師行



恒生銀行



三山香港有限公司



MTR Corporation Ltd



Ondo Creation Ltd



復星國際有限公司



WELL SYNEGY Ltd



一心旅遊有限公司



宏利國際控股有限公司



學而國際交流中心



中國銀行



香港公共行政學院



中怡精細化工集團有限公司



華潤（集團）有限公司



思齊軟體有限公司



教育出版社



中華電力有限公司

注：以上研究僅代表受訪人士之個人見解，并不代表企業或集團的整體意見。

www.HKAMG.org/employer.pdf



報告全文下載



在港內地畢業生聯合會
Hong Kong Association of Mainland Graduates
秘書處：香港九龍塘達之路72號創新中心336單位
電話：852-3586 0586
傳真：852-2319 2980
電郵：info@hkamg.org
網址：www.hkamg.org