



Lingnan 嶺南大學
University 香港 Hong Kong

潘蘇通滬港經濟政策研究所

Pan Sutong Shanghai-Hong Kong Economic Policy Research Institute



人才政策研究—香港建築業專才人力情況

Talent Policy Study - Manpower Situation of Construction Professionals in Hong Kong

2022年10月

目錄

行政摘要	I
EXECUTIVE SUMMARY	VII
一、研究背景和目的	1
1. 研究背景	1
2. 研究目的	4
二、香港吸納人才措施	5
1. 香港吸納優才及專業人士入境計劃	5
2. 香港吸納人才措施成效	9
3. 經驗借鑑：深圳和新加坡引進人才政策	12
三、建築業專業人員人力供應狀況及需求預測	17
1. 建築業專業人員人力供應狀況	17
2. 建築業專業人員人力需求預測	22
四、問卷調查結果及分析	27
1. 行業薪酬狀況	27
2. 專業人員短缺情況	32
3. 語文和專業能力變化	33
五、香港吸納建築業專才對策建議	37
六、總結	43
七、補充資料	44
八、附錄	45
1. 建議特區政府／有關機構單位跟進或深化數據資料	45
2. 與「建築、土木工程及建設環境業」相關統計／資料數字	46

行政摘要

研究背景和目的

1. 吸納世界各地優秀人才以加快疫後復甦速度，以及更好地迎接新時代經濟發展的挑戰已成為各地政府的要任。然而近年香港吸納人才的速度下降、專才流失情況持續，引起各界關注。本地人才不足、流失情況涵蓋各行各業，而且資深專才退休潮又至，再加上人口持續老化，生育率持續偏低，勞動力市場缺乏新血，連鎖反應下令本港不同規模企業皆受衝擊。
2. 其中建築業專業人員人力資源不足情況已經持續多年，但當局一直未有採取積極的人力政策應對，令到近年私營市場甚至出現「失衡」局面。隨著多個大型建造工程即將開展，建造業整體承載力備受社會關注，業界擔心政府縱有鴻圖大計，卻因缺乏人才而導致計劃最終落實無期。須知道建造行業是深受宏觀經濟和政府政策影響，特區政府責無旁貸，必須及早做好人力規劃工作，吸引適切專才來港補充人手更是迫在眉睫。
3. 本報告旨在嘗試調查建築業專業人員人力資源的狀況，反映包括建築商、工程界，以及建築、測量、都市規劃及園境界等業內人士的意見，資料來源包括引用公務員事務局和發展局數據、立法會資料、深圳和新加坡政府網站、報章報導，以及問卷調查和焦點小組等。最後提出與改善和優化本港吸納外來建築業專才相關的對策建議，以應對當下業界對專業人員的迫切需求。

香港吸納人才措施

4. 作為國際大都會，香港歡迎世界各地人才來港發展和定居，現時主要是通過特區政府駐外和駐內地的經濟貿易辦事處（經貿辦）和投資推廣署宣傳各項人才計劃，而投資推廣署更於 2021 年 4 月成立了專責

團隊主要為全球人才提供在港定居的建議。目前本港有數個人才入境計劃，包括「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」，以及「優秀人才入境計劃」（優才計劃）等。

5. 然而現時全球各地求才若渴，紛紛各出其謀延攬優秀人才，香港雖然設多項吸引人才入境計劃，但在欠缺全面人才政策的情況下，缺少激勵機制，主要依賴市場驅動，計劃整體成效未見突出。來港專才所屬地區和背景漸趨單一，藉人才計劃來港並逗留超過七年或以上的比率只是介乎 2.1%-12%。對比疫情前後，總體通過三個計劃入境的專才數字明顯下降，從原來逾 5 萬人跌至只有約 2.5 萬人，反映疫情成為嚴重阻礙外來人才到港主要原因，再加上香港高企的生活成本、狹小的生活空間削弱了人才入境計劃的吸引力。在拉力不足、推力過大的情況下，香港的吸引人才和留住人才政策措施都有很大的優化空間，有加大力度的必要。
6. 反之，與香港毗鄰的深圳，持續完善引入人才系統，敢於創新，推出大額獎勵補貼及配套，滿足人才需要；而新加坡為人才入境計劃設置薪金門檻及持續評估成效，又縮短計劃審批期至十天。兩地吸納人才政策的特點是積極進取、勇於創新，政府充分發揮主導性，值得香港借鏡。

建築業專業人員人力供應狀況及需求預測

7. 本研究以職業訓練局（職訓局）多年來定期進行的《建築、土木工程及建設環境業—人力調查報告書》（下稱《人力調查報告書》）為基礎，通過比較分析不同年度的數據以反映業界專業人員的供需狀況變化。調查數據顯示近十年建築業專業人員的僱員數目持續上升，從 2011 年約 2 萬人增至 2021 年接近 2 萬 7 千人，升幅超過三成；空缺額方面，大致維持在 5 百人或 1.7%-2.3% 水平。綜合而言，大約每兩年進行一次（2021 年除外）的調查數字反映業界對專業人士／技師的總體人力需求平穩上升，升幅介乎 3.9%-10.5% 之間。

8. 此外，各年度《人力調查報告書》因應所得的調查數據和收集到的意見，以及其時公布的基建項目等發展情況對人力培訓需求作出預測，並主要以從教資會／政府資助全日制建築、土木工程及建設環境學士學位課程畢業的學生人數作為補充專業人士／技師級的人力來源。然而，過去十年本地畢業生入行人數基本未能滿足推算提出的培訓需求，行內人力供應不足情況積累經年。
9. 根據入境處統計數字，疫情大幅度削減各業人才來港數字，但是近兩年經「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」來港的專才中從事「工程及建造」的獲批宗數與前幾年相比變化較為輕微。於是，在其他界別（例如「藝術／文化」、「康樂及體育」）出現大幅度下降的情況下，屬於「工程及建造」的人才佔比遞升，分別從 2019 年 3.8% 升至 2021 年 10.4%，以及由 4.9% 升至 17%，反映業界對外來人才需求不斷。
10. 綜合而言，行內最缺人手職位包括：土地測量師、土木工程師、土力工程師、環境工程師、建築信息模擬／建築資訊模型（BIM）技術相關的專業人員、工料測量師、屋宇設備工程師、室內設計師，以及安全主任等。2021 年《人力調查報告書》預測建築、土木工程及建設環境業到 2025 年所需要的專業人士／技師級人手達 30,474 人，比 2021 年的實際人力需求多出接近 3 千人。因應未來龐大的工程量，香港工程師學會和香港營造師學會亦分別估計業界未來需要增聘工程師 5 千至 7 千人、營造管理 3 百至 5 百人。

問卷調查結果及分析

11. 為了進一步了解行業最新人力情況，團隊在 2022 年 8 月期間與建築、測量、都市規劃及園境界別人士進行四場焦點小組，並獲得九間在本地從事建造工程項目的企業支持，分享公司目前聘用建築業專業人員的數據。

12. 調查結果顯示過去三年建築業專才薪酬每年平均增幅 3.7%-8.3%，當中以初、中級專業人員的薪酬有較大幅度的攀升。其中不同職級的「建築資訊模型顧問」和「工料測量師」都獲最少 6.3%或以上的薪酬提升。至於起薪點平均升幅 3%-8.2%，各職位初級專業人員的起薪點平均上升 6.3%或以上；中級職位則以「工料測量師」（8.2%）、「安全主任」（7.7%），以及「建築資訊模型顧問」（7.5%）的增長較大。
13. 因為價低者得的投標制度早已導致私營市場難以爭奪人才，同時政府部門工作的穩定性和遠超市場正常水平的薪酬成為吸走專業人員的最大助力，令私營業界更難聘請和留住有經驗人才，結果造成惡性循環，私營市場人手不足的困局越演越烈，導致失衡局面，引起業界不滿。
14. 調查結果反映目前中、高層最缺人手，這不只打擊企業運作，其潛在危機是影響對年輕一輩的培訓和指導。數據亦顯示需要特別關注「建築資訊模型顧問」、「土木工程師」、「工料測量師」短缺問題，隨著未來會有更多崗位需要掌握 BIM 技術，業界對 BIM 相關專業人員的需求將會不斷增加。
15. 除人手缺乏外，專業人員的語文和專業能力亦備受業內人士關注。受訪企業反映行內新人必須提升語文能力，積極參與國際研討會等活動以擴闊接觸面，有助提升工作能力。又認為中、高層專才亦要持續參與專業培訓，以及多出外走走吸取經驗、擴闊視野。

香港吸納建築業專才對策建議

總體原則

16. 背靠祖國、面向全球，做好中央對港要求，有效發揮香港作用，羅致國際化人才，保持香港國際化優勢，承擔走出去角色。就建築業界情況，特區政府應盡快公布各發展項目具體建設藍圖和時間表，改善價

低者得投標準則（近年加入價低者扣分制十分可取），讓業界能夠更好準備、讓人才見到發展的機會。建議當局羅致更多國際人才，面向更多英語水平優異的地區招攬合適的專才，以維持香港競爭力。

對策建議

17. **建議一：**由商務及經濟發展局牽頭負責跨部門人力資源政策規劃工作，制訂具前瞻性的政策措施；借鏡新加坡推出積極進取的優化人才政策措施，為人才入境計劃訂立績效指標（KPI）。建議由商務及經濟發展局牽頭，聯同教育局、勞工及福利局、分管入境工作的保安局等，跨部門負責人力資源政策規劃工作，定期進行本地人力資源供需規劃推算，充分運用現有的人力調查資源，並與私營市場保持緊密溝通。另外，有關當局應借鏡新加坡、深圳，以至其他城市吸納海外人才計劃的積極性，訂定更為進取、全面兼顧的吸引與留住人才措施，全力推進各項人才政策的優化工作並不時作出檢討，設定能夠平衡各方需求的專才入境門檻與計劃配額。亦要為各項人才入境計劃訂立績效指標（KPI），做好跟進專才在港活動的工作。
18. **建議二：**投資推廣署專責團隊應多採用創新手法，對外說好香港故事，向不同地域的人展示香港未來多元的發展機遇，以吸引更多外來人才來港。建議團隊思考採取更主動、更能打動人才來港的手法，以及應採取更新、更有效果的推廣手法，除了廣泛籌辦大型推廣外，應多運用創新科技元素，包括配合不同時區運作而增設 24 小時網上諮詢平台，以至應用 AR／VR 等科技展示香港的實時面貌、做好政策倡議等工作，加強各地人才對香港的認識，以吸引更多外來人才來港。
19. **建議三：**訂定溝通協作機制，成立建築業界「官商協調」聯席會議與業界保持緊密溝通，既助局方了解業界人才供需狀況，同時讓業界更好地掌握政府未來的工程規劃藍圖，為官商做好供求人才、工料等預期和合作。

- 20.建議四：加入建築專業領域相關工作到人才清單，調整「優才計劃」的計分標準，幫助行業吸納資深人才。例如清單可加入與 BIM 技術相關的職位，以紓緩業界的需求。行內現時缺乏中高層、具年資的專業人員，建議提高 30-45 歲申請人的得分（30 分），增加他們獲批機會。
- 21.建議五：吸引人才政策措施以「吸引力大、開放度高、立竿見影」為目標，要為人才入境計劃增設具吸引力的福利。建議成立「建築業人才基金」計劃，資金來自政府首先提供的 1 億港元起動基金，往後再從每項政府工務工程的總額抽 1%，及商界籌款為長期資金來源。合資格專才可以從基金每月獲發定額 1 萬港元房屋補貼、為每名子女每年提供 5 萬港元教育津貼（兩名以內）、每年 3 萬港元醫療津貼。申請人有權同時享有企業提供的其他津貼，不算雙重福利。特區政府亦要在北部都會區闢建「人才社區」，支援人才生活需要。
- 22.建議六：檢視過去兩、三年的防疫政策和入境安排對吸引和留住外來人才的影響，未來應就防疫政策與入境安排之間取得更好的平衡。
- 23.建議七：教資會應推動各資助大學、自資院校、職訓局，開辦包括建築業等，按政府政策及市場需要的學額，並與業界共同訂立與各院校撥款掛勾的績效指標（KPI）。
- 24.建議八：改善香港產業結構單一，鼓勵基礎教育推動 STEAM 相關學科，培養本地人才；資助企業聘用海外專家進行培訓，提升本地人才專業水平。

Executive Summary

Research background and purpose

1. Attracting talents from around the world to speed up the recovery from the epidemic and to better meet the challenges of economic development in the new era has become an important task for governments all over the world. However, in recent years, Hong Kong's rate of talent intake has declined and the loss of professionals continues to be a cause for concern. The shortage and loss of local talent across all sectors and the ongoing wave of retirement of senior professionals, coupled with an aging population, a persistently low fertility rate and a lack of new blood in the labor market, have had a knock-on effect on businesses with different scales in Hong Kong.
2. The shortage of professional manpower in the construction industry has persisted for many years, but the authorities have not adopted an effective and proactive manpower policy to deal with it, resulting in an impending crisis in the industry in recent years. With a number of large-scale construction projects about to commence, whether the construction industry can cope with the huge demand for workers including professionals is of great concern to the community, and the industry is worried that the projects could be subject to serious delays due to the lack of talents.
3. The purpose of this report aims to investigate the manpower situation of the construction industry, to draw the attention of the government to the views of the industry including builders, the engineering sector, as well as those of the architectural, surveying, planning and landscape sectors. Sources include data from the Civil Service Bureau, the Development Bureau, the Legislative Council, Shenzhen and Singapore government websites, newspaper reports, as well as questionnaires and focus groups.

The policy recommendations are related to improving and optimizing the attraction of foreign construction professionals to Hong Kong to meet the pressing demand for professionals in the industry today.

Talent attraction measures of Hong Kong

4. As an international metropolis, Hong Kong welcomes talents from all over the world to develop and settle in Hong Kong. At present, Hong Kong promotes its various talent admission schemes mainly through the Hong Kong Economic and Trade Offices (ETOs) and InvestHK's offices located overseas and on the Mainland. Besides, InvestHK has set up a dedicated team in April 2021 to provide advice to global talents on how to settle in Hong Kong, whether they intend to come under the General Employment Policy, the Admission Scheme for Mainland Talents, the Professionals, and the Quality Migrant Admission Scheme (QMAS), or on their own.
5. The scramble for talents is now on all over the world. Unfortunately, while Hong Kong has a number of schemes meant to attract talents to Hong Kong, we do not have a comprehensive policy that offer incentives for talents to come to Hong Kong. The number of incoming talents is becoming more homogeneous in terms of region and background. Data shows that the percentage of those who come to Hong Kong under the talent admission schemes and decide to stay seven years or more ranges from 2.1% to 12% in the past few years. Compared to the period before and after the epidemic, the total number of professionals attracted to and still staying in Hong Kong through the three schemes has dropped significantly, from over 50,000 to only about 25,000. This shows that the epidemic has become a major deterrent to the arrival of foreign talents. This, coupled with Hong Kong's high cost of living and small living space, has weakened the attractiveness of the talent admission schemes. With insufficient pull factors and too many push factors, Hong Kong's policies

and measures to attract and retain talents would require a complete revamp.

6. On the contrary, Shenzhen, our neighboring city, continues to improve its system for attracting talents, and dares to innovate by offering new and strong incentives and support to help talents settle in Shenzhen. Singapore has set salary thresholds for its talent admission scheme and continuously evaluates its effectiveness, and shortens the vetting period to 10 days. The two cities' policies on talent admission are characterized by their proactive and innovative approach, with the governments playing a leading role. We should learn from them.

Forecast of manpower supply and demand for professionals in the construction industry

7. Much of the information presented in the current study is drawn from the “Building, Civil Engineering and Built Environment Industries Manpower Survey Report” (Manpower Survey Report) conducted by the Vocational Training Council (VTC) on a regular basis over the years. Data shows that the number of construction professionals employed has been increasing over the past decade, from about 20,000 in 2011 to nearly 27,000 in 2021, an increase of more than 30%; the number of vacancies has remained roughly at 500 or 1.7%-2.3%. In summary, the surveys conducted approximately every two years (except 2021) reflect a steady increase in the industry's overall manpower demand for professional/technologist, ranging from 3.9% to 10.5%.
8. In addition, the annual Manpower Survey Report forecasts the manpower training needs based on the survey data and opinions collected, as well as the development of infrastructure projects announced at the time. In summary, the Manpower Survey Report is mainly based on the number of graduates from full-time UGC/government-funded Bachelor of Building,

Civil Engineering and Built Environment degree programs as a source of supplementary professional/technologist level manpower. However, the number of local graduates enrolled in the past decade has largely failed to meet the projected training needs and the shortage of manpower supply in the industry has aggravated over the years.

9. Statistics of the Immigration Department shows that the epidemic has generally reduced the number of talents coming to Hong Kong noticeably. Still, among all professionals coming to Hong Kong under the General Employment Policy and Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals in the past two years, the number of approved cases of “Engineering and Construction” has held up quite well. As a result, while other sectors (e.g. “Arts/Culture” and “Recreation and Sports”) have seen significant decreases, the share of talents in “Engineering and Construction” has increased from 3.8% in 2019 to 10.4% in 2021 and from 4.9% to 17% respectively, reflecting the strong demand of the construction industry for foreign talents.
10. In summary, talents in shortest supply include: Land Surveyors, Civil Engineers, Geotechnical Engineers, Environmental Engineers, Building Information Modelling (BIM) technology-related professionals, Quantity Surveyors, Building Services Engineers, Interior Designers, and Safety Officers. The 2021 Manpower Survey Report forecasts that 30,474 professionals/technologist will be needed in the building, civil engineering and built environment industries by 2025, nearly 3,000 more than the actual manpower requirement in 2021. In view of the huge volume of works in the future, the Hong Kong Institution of Engineers and the Hong Kong Institute of Construction Managers also estimate that the industry will need 5,000 to 7,000 additional engineers and 300 to 500 additional construction management staff respectively.

Key findings and analysis of the questionnaire survey

11. To further understand the latest manpower situation in the industry, the research team conducted four focus groups with members of the architectural, surveying, planning and landscape sectors during August 2022 and received support from nine companies engaged in construction projects locally to share data on the current employment of construction professionals in their companies.
12. The survey results show that construction professionals' salaries have increased by an average of 3.7%-8.3% per year over the past three years, with salaries for junior and mid-level professionals increasing more significantly. Among them, “Building Information Modelling Consultant” and “Quantity Surveyor” of different ranks have received salary increases of at least 6.3% or more. The average increase in starting salary was 3%-8.2%, with the average increase of 6.3% or more for entry-level professionals. At the mid-level, there were larger increases for Quantity Surveyor (8.2%), Safety Officer (7.7%), and Building Information Modelling Consultant (7.5%).
13. Because the government apparently commonly adopted the “lowest bid wins” assessment criterion when rating tenders, it is difficult for the private sector to compete for talents. With government jobs being more stable and salaries often far above the normal market level, players in the market sector can hardly hire and retain experienced personnel.
14. The survey results reflect that the current shortage of staff at the middle and senior levels is not only a blow to business operations, but also a potential crisis that affects the training and mentoring of the younger generation. The data also shows that special attention needs to be paid to the shortage of “Building Information Modelling Consultant”, “Civil

Engineers” and “Quantity Surveyors”. With more positions requiring BIM skills in the future, the demand for BIM-related professionals in the industry will continue to increase.

15. In addition to the lack of manpower, the language and professional skills of professionals are also a concern for the industry. Newcomers in the industry must enhance their language skills and actively participate in international seminars and other activities to broaden their exposure, which will help enhance their working ability. Middle and senior professionals should continue to undergo professional training and to gain experience and broaden their horizons through traveling overseas and learning from major players around the world.

Policy Recommendations to attract professionals in the construction industry to Hong Kong

General Principle

16. **With the strong support from the motherland, we should be able to effectively recruit international talents, maintain Hong Kong's advantages, and enhance Hong Kong's status as a global financial centre and world city.** In the case of the construction industry, the HKSAR Government should announce as soon as possible the specific construction blueprints and progression timelines of various projects, and move ahead from the “lowest bid wins” rule to a more comprehensive and scientific assessment of the merits of tenders (the introduction of the demerit point system in recent years is a step in this direction), so that the industry can be better prepared and talents can see the opportunities for development. We need to recruit high-calibre professionals who are proficient in English from around the world in order to maintain Hong Kong's competitiveness.

Policy Recommendations

- 17. Recommendation 1: The Commerce and Economic Development Bureau (CEDB) should take the lead in inter-departmental human resources policy planning and formulate forward-looking policy measures; draw reference from Singapore's proactive measures to enhance its talent policy and set key performance indicators (KPIs) for the talent admission schemes.** It is suggested that the CEDB should take the lead and work with the Education Bureau, the Labour and Welfare Bureau, the Security Bureau, and stay in touch with the private sector. This cross-bureau approach and active consultation with the private sector would help avoid blind spots, leading to better planning and policy implementation and more accurate projection of local manpower demands. We should learn from Singapore, Shenzhen, and other cities around the world. We should assess our talent admission schemes against KPIs and revise them from time to time as necessary.
- 18. Recommendation 2: InvestHK's dedicated team should adopt more innovative approaches to tell the Hong Kong story and showcase the diverse development opportunities of Hong Kong to people from different regions, so as to attract more foreign talents to Hong Kong.** In addition to organizing large-scale promotions, more innovative technology elements should be used, including the establishment of a 24-hour online consultation platform to tie in with the operation of different time zones, as well as the application of technologies such as AR/VR to showcase the real time face of Hong Kong, and proper policy advocacy, in order to enhance the understanding of Hong Kong by talents from all over the world and attract more foreign talents to Hong Kong.

19. Recommendation 3: Establish a “Government-Business Dialogue Mechanism” involving the construction industry to maintain close communication with the industry, so that the Bureau can keep abreast of the changing supply and demand of talents in the industry, and so that the industry can better grasp the Government’s future plans. Only so can the Government and the business sector work together to tackle the industry’s growing challenges.

20. Recommendation 4: Add jobs related to the construction professional field to the Talent List and adjust the scoring criteria of the QMAS to help the industry attract experienced talents. In particular, there is an acute shortage of mid to senior level experienced professionals in the BIM technology sector. It is recommended that applicants aged 30-45 be given higher scores to increase their chances of being approved.

21. Recommendation 5: Policy measures to attract talents should offer the greatest incentives and must be open to all qualified individuals so as to be effective. Specific suggestions include setting up a “Construction Industry Talent Fund.” The government will provide a HK\$100 million start-up fund. Additional funds can be derived from designating 1% of the total cost of each public works project as a contribution to the fund, and additional fundraising from the industry. It is proposed that qualified professionals will be entitled to a monthly housing subsidy of HK\$10,000, an annual education subsidy of HK\$50,000 for each child up to two children, and an annual medical subsidy of HK\$30,000. Applicants should be allowed to enjoy extra subsidies from their employers. The government should also establish a “talent community” in the Northern Metropolis to support the living needs of talents.

- 22. Recommendation 6: Review the impact of the epidemic prevention policy and immigration arrangements in the past two to three years on attracting and retaining foreign talents, and strike a better balance between the epidemic prevention policy and immigration arrangements in the future.**
- 23. Recommendation 7: The UGC should promote the provision of places in publicly-funded universities, self-financing institutions, and the VTC. The construction industry should work with the government to set key performance indicators (KPIs) that are linked to funding for each institution.**
- 24. Recommendation 8: Improve Hong Kong's industrial structure by diversification, encourage basic education to promote STEAM-related subjects, and nurture local talents; subsidize enterprises to hire overseas experts for training to enhance the skills and professionalism of local talents.**

一、研究背景和目的

1. 研究背景

1.1 勞動力市場人力資源不足，威脅本港經濟發展

吸納世界各地優秀人才以加快疫後復甦速度，以及更好地迎接新時代經濟發展的挑戰已成為各地政府的要任。然而近年香港吸納人才的速度下降、專才流失情況持續，引起各界關注。在全球爭奪人才的年代，香港人才儲備不論數量還是質量上都響起了警號，尤其兩年多以來嚴厲的防疫政策和入境檢疫規定，導致人才流失¹，也窒礙吸納專才的速度。根據保安局統計數字，2019 年約有 6 萬 7 千名非本地人士透過不同輸入人才計劃來港，2020 年跌至約 3 萬人²。與此同時，本地已有一批具相當學歷程度和工作經驗的港人外移或打算外移，最新發布的 2022 年中期人口數字顯示近三年移出香港的居民人數已達 21 萬人³。

本地人才不足、流失情況涵蓋各行各業⁴，資深專才退休潮又至⁵，加上人口持續老化，生育率持續偏低，勞動力市場缺乏新血，連鎖反應

¹ 例如 2022 年香港歐洲商務協會一項調查發現受訪的 260 名會員中，有 25% 表示未來 12 個月會全面遷出香港，另有 24% 亦正考慮局部離港。近七成受訪會員表示因為檢疫或其他與新冠疫情相關的限制措施，包括隔離政策、旅遊限制和家庭團聚困難等，導致招聘海外人才來港出現困難。資料來源：Human Resources online.net：《調查指近半歐洲公司因嚴格防疫措施而計劃遷出香港》，<https://bit.ly/3CGX4II>，最後訪問時間：2022 年 8 月 15 日。此外，自 2019 年起已出現以香港為地區總部的跨國公司數目下降情況，前行政會議召集人陳智思亦坦言擔心跨國公司遷離後或不會重返香港，嶺南大學潘蘇通滬港經濟政策研究所所長何灝生教授更憂慮此舉甚至會連帶減少人才來港的吸引力，造成惡性循環。資料來源：港人講地：《香港競爭力危機必須正視》，<https://bit.ly/3cnVTgs>，最後訪問時間：2022 年 8 月 15 日。

² 資料來源：香港特別行政區政府新聞公報：《立法會十六題：吸引人才來港》，<https://bit.ly/3Q9nC32>，最後訪問時間：2022 年 8 月 15 日。

³ 居港人口從 2019 年中約 750 萬，下降至 2022 年中約 729 萬。資料來源：香港特別行政區政府新聞公報：《二零二二年年中人口數字》，<https://bit.ly/3w0PWww>，最後訪問時間：2022 年 8 月 16 日。

⁴ 根據近期報導，會計師公會反映部分會計師事務所、大型金融機構或金融監管機構的流失率達三成，業界以加薪、花紅和福利挽留人才。資料來源：香港 01：《會計師公會：疫下業界流失率達 30% 多地會計師互認續期縮減至 1 年》，<https://bit.ly/3pwRECM>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

⁵ 例如香港測量師學會幾年前已表示行內出現退休潮，令測量界人手不足問題更為嚴峻。資料來源：灼見名家：《大學畢業搵好工 測量師：有前景有機遇缺新血》，<https://bit.ly/3e4maRD>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

下令本港不同規模企業皆受衝擊。參考香港總商會 2022 年初對公司進行的調查研究，結果顯示近年技術人才流失情況嚴重，包括工程和技術、財務和會計，以及資訊科技等，並以 30 至 49 歲中層人員為主，反映不少企業即將或已經面對人才青黃不接，出現「斷層」危機⁶。有關當局若再不正視本地人才流失現象，甚至會影響商人在港的投資意欲。此外，根據聯合國定義，本港已邁向「超老齡化社會」，2021 年人口普查結果顯示本港 65 歲及以上的人口佔整體人口比例已由 2011 年的 13% 上升至 2021 年的 20%⁷。《香港勞動人口推算 2017-2066》指香港整體勞動人口於 2022 年開始縮減，從 367 萬人的高位逐步下降至 2031 年的 351 萬，2038 年將徘徊在 349 萬至 351 萬之間，最後下降至 2066 年的 313 萬⁸。若本地勞動人口佔比持續縮小，而當局又沒有適切的應對措施，將不利香港未來的經濟發展和轉型。



近年香港吸納人才的速度下降、專才流失情況持續，引起各界關注

⁶ 資料來源：明報財經：《總商會：人才外流困擾企業 王冬勝：問題實在不容忽視》，<https://bit.ly/3DIYVHi>，最後訪問時間：2022 年 8 月 14 日。

⁷ 資料來源：香港特別行政區政府新聞公報：《二零二一年人口普查簡要結果及二零二一年年底人口數字》，<https://bit.ly/3QBLT24>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

⁸ 資料來源：香港特別行政區政府新聞公報：《香港人口推算 2017-2066》，<https://bit.ly/3dFwcrY>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

1.2 建築業專才短缺持續多年，當局未有做好人力規劃

其中建築業專業人員人力資源不足情況已經持續多年⁹，但當局一直未有採取積極的人力政策應對，令近年私營市場甚至出現「失衡」局面。隨著多個大型建造工程即將展開，建造業整體承載力備受社會關注，業界擔心政府縱有鴻圖大計，卻因缺乏人才而導致計劃最終落實無期。建築業缺乏專才的問題困擾業界多年，原因之一是市場「新血」供應不足。香港經濟發展由服務業主導，產業結構單一，年輕人多重商科法醫，輕工程數理，加上早年政府審批工程進度緩慢，工程量不足不穩，令不少新人對前景感到憂慮而轉行或轉向包括內地等其他市場發展。

據報導，業界反映目前建築界人手不足情況嚴重，各處都爭奪人才，有錢亦聘請不到人員¹⁰。須知道建造行業是深受宏觀經濟和政府政策影響，本年初發展局預料未來數年基本工程開支從過去數年平均每年的 7 百至 8 百億元水平增長至每年過千億元，連同私人市場，預計建造業整體工程量會增加至每年 3 千億水平，大型工程項目如「北部都會區」、「明日大嶼」、「十年醫院發展計劃」等，再加上未來 10 年的建屋目標（33 萬個公營房屋和 10 萬個私營房屋），勢必對建築人才需求有增無減。參考職業訓練局發布的 2021 年《建築、土木工程及建設環境業——人力調查報告書》估計 2022 至 2025 年，建築、土木工程及建造環境業每年需要額外約 1,500 位專業人士／技師¹¹。與此同時，當局已就規劃申請及收地等程序拆牆鬆綁¹²，意味工程開展的步伐勢必加快，各崗位

⁹ 有報導指香港建造商會留意到 2021 年行內流失不少工程師、監工，以中年人士為主，情況近似 2007 年「十大基建計劃」時期，其時不少人手因沙士而轉行，業內因人手不足而拖慢各項工程進度，受訪代表憂慮情況會再次出現，甚至更嚴重。資料來源：Job market：《北部都會工程師荒 急需專才 估算生產力對症下藥》，<https://bit.ly/3QAav5C>，最後訪問時間：2022 年 8 月 21 日。

¹⁰ 資料來源：星島網：《工程界掀搶人潮 3 年需額外聘數萬人》，<https://bit.ly/3CmYkun>，最後訪問時間：2022 年 8 月 23 日。

¹¹ 除了「專業人士／技師」，「技術員」和「熟練及半熟練技工」同樣缺乏，預料前者每年需要額外 2,600 名，後者更需要 5,600 名。

¹² 為了進一步縮短發展流程的時間，發展局已與相關政策局和部門優先檢視不同的法例的發展程序，以精簡或縮短城市規劃申請、收地、道路刊憲等多個法定程序。而當局亦爭取於 2022 年底為相關措施提交條例修訂草案，如能獲得通過及推行，有望可加快政府未來各個發展項目。資料來源：香港特別行政區政府新聞公報：《立法會十四題：精簡與發展相關的法定程序》，<https://bit.ly/3wgau4k>，最後訪問時間：2022 年 8 月 6 日。

人才需要更快到位，倘若專業人才短缺持續，將擴大制約香港土地開發的速度，加大工程整體成本，影響項目效率和質量。業內人士早已表達對專業人員數目不足的憂慮，特區政府責無旁貸，必須及早做好人力規劃工作，吸引適切專才來港補充人手更是迫在眉睫。

2. 研究目的

目前香港多個行業都存在人才流失、專才不足的情況，對外吸納人才是其中一個可以在短時間內補充人力資源不足的方法。鑑於香港即將推展多項大型建造工程，市場急需大量建築業專才參與其中，然而行內人手匱乏問題近年越趨嚴重，引起社會大眾關注、業內人士憂慮。因此，本報告旨在嘗試調查建築業專業人員人力資源的狀況，反映包括建築商、工程界，以及建築、測量、都市規劃及園境界等業內人士的意見，資料來源包括引用公務員事務局和發展局數據、立法會資料、深圳和新加坡政府網站、報章報導，以及問卷調查和焦點小組等。最後提出與改善和優化本港吸納外來建築業專才相關的對策建議，以應對當下業界對專業人員的迫切需求。

二、香港吸納人才措施

1. 香港吸納優才及專業人士入境計劃

作為國際大都會，香港歡迎世界各地人才來港發展和定居¹³，現時主要是通過特區政府駐外和駐內地的**經濟貿易辦事處**（經貿辦）和**投資推廣署**宣傳各項人才計劃¹⁴，而且投資推廣署於2021年4月成立了專責團隊主要為全球人才提供在港定居的建議，包括簽證申請和就業相關事項，協助他們在港生活和工作¹⁵。目前本港有數個人才入境計劃以吸引外來的高技術人才來港工作和定居，除「科技人才入境計劃」以海外及內地科技人才為對象外，其餘的「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」，以及「優秀人才入境計劃」（優才計劃）¹⁶皆不限行業。其中「優才計劃」自2006年起推出，多次更新計劃內容，包括調高每年的入境名額，由原先的每年1千個配額，至2020年底增至2千，再到《2021施政報告》宣佈增加至4千。另外，為了更有效及聚焦地吸引高質素人才以配合香港經濟高增值及多元化的發展，2018年制訂了首份香港「人才清單」¹⁷，符合清單的行業和專業領域申請者，可於「優才計劃」下

¹³ 根據2015年發布的《人口政策：策略與措施》（<https://bit.ly/3qe2AFk>），其時特區政府表示會循五個方面優化吸引人才來港的安排，包括鼓勵香港移民的第二代回流、放寬逗留安排以鼓勵外來人才以香港為家、優化「優秀人才入境計劃」、吸引更多海外投資者來港創業，以及研究制定人才清單的可行性。

¹⁴ 例如經貿辦會採用會面、網絡平台、社交媒體、電子通訊以推廣各項人才入境計劃。投資推廣署亦積極與相關政策局、入境處、經貿辦、香港科技園公司、香港數碼港管理有限公司、外國商會及人力資源顧問等合作，透過舉辦不同形式的全球推廣活動（包括線上研討會），以及社交媒體和其他數碼宣傳平台，向全球人才展示香港以至粵港澳大灣區的機遇。署方亦推出一系列措施，包括以吸引人才為主題的網站、傳單、簡報，以及宣傳視頻，又安排在港的海外及內地人才在不同的活動平台分享經驗，為有意來港發展的人士提供參考，以進一步加強推廣香港的優勢及各項人才入境計劃。

¹⁵ 署方亦設立專門網站提供人才來港相關資訊（liveworkhongkong.gov.hk）。資料來源：投資推廣署：《二零二一年年報》，<https://bit.ly/3qVhy39>，最後訪問時間：2022年8月30日。

¹⁶ 由於本研究以建築業專才為主，因此不會探討跟「科技人才入境計劃」相關的內容。其餘的人才輸入計劃還包括「非本地畢業生留港／回港就業安排」和「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」，但基於入境處的統計數字未有列出申請人所屬行業等相關資料，較難作出分析。再加上本研究聚焦探討引進海外人才的政策措施，上述兩項計劃申請人的身份背景有別於一般海外專才，故是次研究不涵蓋相關內容。

¹⁷ 為了確保清單不會削弱本地人才的培訓及就業機會，「人才清單」的訂定是先由相關政策局／部門進行內部評估，所選取的行業和專業領域只涵蓋能夠幫助香港經濟高增值和多元化發展的優先行業（例如金融服務、資訊及通訊科技），而獲納入清單的行業和專業領域下的專業人才是未能於本地就業市場，或者透過入境處既有的入境計劃（例如「一般就業政策」）輕易覓得，以及在合理的時間內難以通過本地培訓解決相關人才不足的狀況。此外，人才清單作為首個綜合指

的「綜合計分制」額外獲得 30 分。2021 年當局更新了清單，從原來的 11 項增至 13 項，並擴闊部分原有專業領域¹⁸，有意來港專才即使非從事清單所列專業仍可申請「優才計劃」或其他入境計劃來港，各人才入境計劃詳情見表 1。

表 1：「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」、「優秀人才入境計劃」內容

計劃名稱	內容
一般就業政策	● 目的：不限行業，申請者需具備香港所需而又缺乏的特別技能、知識或經驗，工作不能輕易覓得本地人擔任，其從事的工作與學歷或工作經驗有關，必須先獲僱主聘用。 ● 對象和配額：非內地人才和專業人士；不設配額 ● 處理簽證申請時間：4 星期 ● 簽證有效期：2+3+3；頂尖人才可在申請延期逗留時獲准延期逗留六年¹⁹。
輸入內地人才計劃	● 目的：與「一般就業政策」相同 ● 對象和配額：內地人士和專業人士；不設配額 ● 處理簽證申請時間：4 星期 ● 簽證有效期：2+3+3；頂尖人才可在申請延期逗留時獲准延期逗留六年¹⁹。

標，顯示本港在當前至中期（0 至 5 年）的技能短缺情況和對海外人才的需求。《制訂人才清單的顧問研究》（<https://bit.ly/3wXY2GC>）指「各類持份者，包括人力資源公司、商會、專業團體和僱主，均被邀請就制訂人才清單提供意見，讓他們建議一些可以納入清單的專業，以及提供人才短缺的專業之詳情（例如有關專業所需的主要技術和才能、需要擔任的職務和薪酬），共有超過 240 人參與是次諮詢活動。」

¹⁸ 最新的人才清單包括：資產管理合規專才、環境、社會及管治（ESG）相關財經專才、廢物處理專家、資產管理專才、海事保險專才、精算師、金融科技專才、數據科學家及網絡安全專家、創新及科技專家、造船師、輪機工程師及船舶總管、創意產業和表演藝術專才，以及爭議解決專才及業務交易律師。另外，為配合香港未來重點發展金融、創科、文化藝術和爭議解決服務的政策方向，清單擴闊原有專業領域的範疇包括「醫療及健康護理科學」、「微電子」、「集成電路設計」和「藝術科技」專才，並優化法律及爭議解決專才的要求。資料來源：香港特別行政區政府人才清單：《人才清單》，<https://bit.ly/3RaQ8lr>，最後訪問時間：2022 年 8 月 14 日。

¹⁹ 頂尖人才指根據「一般就業政策」或「輸入內地人才計劃」獲准以專業人士身份在港就業不少於兩年；及申請人在上一評稅年度的薪俸稅應評稅入息達 200 萬港元或以上。又或申請人已根據「優秀人才入境計劃」「綜合計分制」獲核准來港不少於兩年；及申請人在上一評稅年度的薪俸稅應評稅入息達港幣 200 萬或以上。

優秀人才 入境計劃

- **目的和對象：**旨在吸納世界各地高技術人才或優才來港定居，以應對香港中、長期經濟發展的功能，申請者來港前無須事先獲聘，可攜同受養人來港定居。
- **配額：**最新增至每年 4 千個
- **處理簽證申請時間：**6 個月或以上²⁰
- **評核方式：**採用計分制，分數根據申請人的學歷／專業資格、工作經驗、年齡及家庭背景、曾否獲得傑出成就等方面計算²¹。
- **簽證有效期：**2+3+3（綜合計分制）、8（成就計分制）；「綜合計分制」下的頂尖人才可獲准以 2+6 年模式逗留¹⁹。

資料來源：入境事務處網站：《簽證／進入許可》，<https://bit.ly/3x7G2K5>，最後訪問時間：2022 年 8 月 13 日。



特區政府目前有數個針對吸納優才及專業人士入境計劃

²⁰ 申請會經由「輸入優秀人才及專才諮詢委員會（諮詢委員會）」作進一步評核，諮詢委員會由行政長官委任來自社會不同界別的非官方成員以及官方成員組成。每季度會進行甄選程序，成功的申請人會獲邀在 3 個月內親身到港出席會面，故此審批申請有機會多於 6 個月。

²¹ 分為「成就計分制」和「綜合計分制」，設及格分數，計分詳情可瀏覽入境處網頁：《優秀人才入境計劃》，<https://bit.ly/3T4D5mV>，最後訪問時間：2022 年 8 月 16 日。

疫情成為嚴重阻礙外來人才到港主要原因，由原來每年吸納逾 5 萬人，大減至約 2.5 萬

下表整理了最近五年三項人才入境計劃的獲批宗數，以及人才所屬地區的數字（「輸入內地人才計劃」除外）。經「一般就業政策」和「輸入內地人才計劃」來港的專才數字在疫情前基本呈上升趨勢，至 2020、2021 兩年遞減，跌幅近六成；而「優才計劃」因為配額分別在 2020 年底和 2021 年 10 月獲得上調，獲批宗數反現上升。但對比疫情前後，總體通過三個計劃入境的專才數字明顯下降，從原來逾 5 萬人跌至只有約 2.5 萬人。關於獲批來港人才所屬的行業／界別，近五年的數字顯示，在「一般就業政策」下，從事「康樂及體育」界別佔相對高比重，其次是「學術研究及教育」、「藝術／文化」、「金融服務」，以及「商業及貿易」。而「輸入內地人才計劃」則以「學術研究及教育」、「藝術／文化」，以及「金融服務」佔大多數。至於「優才計劃」的獲批人士以屬於「資訊科技及電訊」、「金融及會計服務」，以及「建築、測量、工程及建造」為主。

表 2：2017 至 2021 年三項人才入境計劃獲批宗數和人才所屬地區

	項目	2017	2018	2019	2020	2021
一般就業政策	獲批宗數	39,952	41,592	41,289	14,617	13,821
	人才所屬地區（頭三位）*	英國 (12.8%) 美國 (10.7%) 南韓 (8.8%)	英國 (13.0%) 美國 (10.6%) 日本 (9.9%)	英國 (12.8%) 美國 (9.9%) 日本 (9.7%)	英國 (12.7%) 日本 (9.2%) 美國 (8.9%)	英國 (10.4%) 日本 (9.3%) 美國 (8.2%)
輸入內地人才計劃	獲批宗數	12,381	13,768	14,053	6,995	9,065
優秀人才入境計劃	獲批宗數	411	555	874	1,709	2,004
	人才所屬地區（頭三位）#	內地 (86.6%) 澳洲 (2.4%) 美國 (1.9%)	內地 (90.8%) 加拿大 (1.1%) 澳洲 (0.9%)	內地 (91.9%) 美國 (2.1%) 加拿大 (1.6%)	內地 (95.0%) 加拿大 (1.5%) 美國 (1.1%)	內地 (92.8%) 加拿大 (1.6%) 澳洲 (1.3%)
	總數	52,744	55,915	56,216	23,321	24,890

備註：* 每年的獲批宗數以「其他」佔最大比重，佔比介乎 36.8%至 42.5%，但由於欠缺明確地區的數字，故上表所列資料是指繼「其他」之後頭三位最多獲批申請人才的所屬地區。

每年的獲批宗數中「其他」佔比介乎 1.8%至 8%，但由於欠缺明確的地區數字，故上表所列資料是指繼「其他」之後頭三位最多獲批申請人才的所屬地區。

2. 香港吸納人才措施成效

留住人才比率只是介乎 2.1%-12%，急須檢討相關政策

香港作為國際大都會，實行寬鬆的出入境政策，低稅制、便利的營商環境，再加上獨特的城市魅力，不少國際機構選擇在港設立總部，亦吸引來自五湖四海人才赴港尋覓不同的發展機會，因而匯聚多國人才。然而現時全球各地求才若渴，紛紛各出其謀延攬優秀人才，香港雖然設

多項吸引人才入境計劃，但在欠缺全面人才政策的情況下，**整體成效未見突出**，無論是吸引人才還是留住人才方面的政策措施都尚有很大的優化空間，有加大力度的必要。例如瑞士洛桑管理學院（IMD）最新發布的《**2021 年 IMD 世界人才排名報告**》²²，全世界 64 個經濟體系之中，香港排名雖然比 2020 年上升 3 位至第 11 位，然而「吸引與留住人才」一項排名則從 18 位跌至 26 位。參考立法會整理的數字，截至 2015 年底，以「一般就業政策」來港居住人士有 71,986 人，當中只有 **1,525 人留港 7 年或以上**。而 2003 至 2012 年間「輸入內地人才計劃」的成功申請宗數共 57,126，最後只有 7,033 人在 2010 至 2019 年間取得居留權，由此估算即只有 **12% 的內地人才居港滿 7 年並成為香港永久性居民**²³。下表列出 2017-2019 年間三項人才入境計劃獲批准的簽證申請宗數及經各計劃取得居留權的人數，可見疫情前即使專才來港工作的數字穩定上升，但願意留港定居長期發展的人才數目比例只有約一成²⁴。

表 3：2017-2019 年三項人才入境計劃獲批准的簽證申請宗數及取得居留權的人數

	2017	2018	2019	總數
獲批准的簽證申請宗數	52,744	55,915	56,216	164,875
取得居留權人數	5,318	6,589	6,695	18,602

資料來源：立法會秘書處資料研究組：《全球爭奪人才》，<https://bit.ly/3Bn5kp2>，最後訪問時間：2022 年 8 月 15 日。

此外，由於特區政府從來未有就各計劃在推動本地經濟和社會發展方面的成效，以及他們為社會帶來的實際裨益作出評估，社會大眾其實無從得知計劃如何有助提升香港的國際競爭力和加強香港作為「亞洲國際都會」的地位。再者，表 2 數據反映了通過各計劃來港的人才所屬地

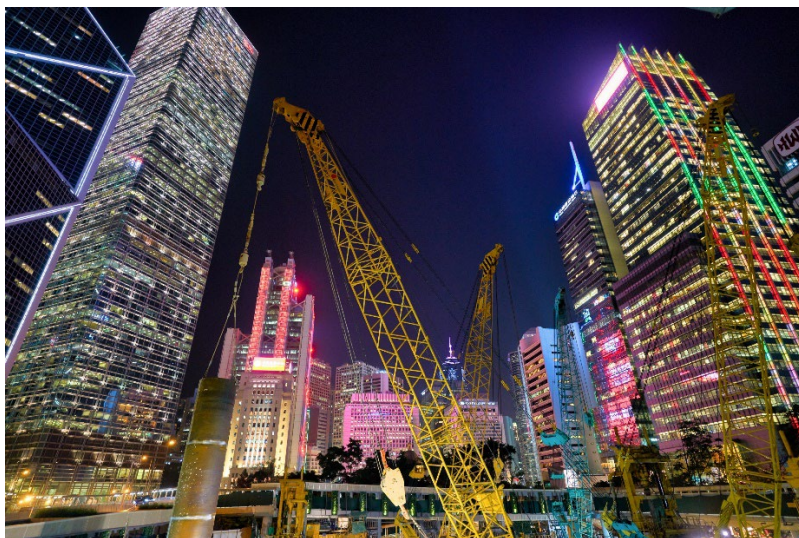
²² 報告以「投資與發展人才」、「吸引與留住人才」、「人才準備度」三方面作為準則，各有不同的評分項目並設獨立排名。資料來源：東網：《2021 世界人才競爭力報告 香港十大不入》，<https://bit.ly/3P9dUwn>，最後訪問時間：2022 年 8 月 16 日。

²³ 資料來源：立法會秘書處資料研究組：《全球爭奪人才》，<https://bit.ly/3Bn5kp2>，最後訪問時間：2022 年 8 月 15 日。

²⁴ 須留意同一年度的「獲批准的簽證申請宗數」跟「取得居留權人數」之間沒有關係，因為抵港人士需在港逗留 7 年才取得居留權，表 3 列出的數字僅供參考用。

區和背景漸趨單一，更因為疫情過去兩年申請人數出現明顯下跌，當局有必要在此關鍵時刻就吸引外來專才的政策措施作出全面檢討，首要是檢視現有計劃需要改進的地方。

參考深圳和新加坡的引進人才政策²⁵，香港推廣人才入境計劃積極性不足、創新性不強，而且計劃的資助對象多數以「企業」為主，甚少落實到「個人」身上，激勵機制未有訂立，主要依賴市場驅動，通過企業提供優薪厚職作為招徠，對專才而言沒有具吸引力的直接誘因。根據立法會 2020 年整理的資料²⁶，指出香港高企的生活成本削弱了人才入境計劃的吸引力，即使在港擔任高級專業人士職位，以美元計算的年薪比較，也沒有比在內地和新加坡工作的同業更為吸引。再者，香港生活空間狹小，對有配偶及子女的專才而言壓力更大，香港低宜居程度的現實成為吸納外來專才的致命傷，亦降低人才留港作長期發展的意欲。在拉力不足、推力過大的情況下，倘若特區政府再不正視問題，本地專才儲備未能及時補充，在已經處於白熱化階段的人才爭奪戰上繼續落後於形勢的話，將進一步拖慢疫後復甦的步伐，長遠甚至會窒礙香港經濟的發展轉型。



璀璨繁榮的香港背後，是高企的生活成本。削弱了人才入境的吸引力，窒礙香港經濟發展

²⁵ 相關內容見本章「3. 經驗借鑑：深圳和新加坡引進人才政策」。

²⁶ 資料來源：同 23。

3. 經驗借鑑：深圳和新加坡引進人才政策

與香港毗鄰的深圳，在引進人才制度上不斷創新；而新加坡在全球人才競爭力排名經常位列亞洲區前沿位置，她們吸納人才政策的特點是積極進取、勇於創新，政府充分發揮主導性，值得香港借鏡。

3.1 深圳：持續完善引入人才系統，敢於創新，推出大額獎勵補貼及配套，滿足人才需要

深圳投入於引進人才計劃的資金從 2016 年的 1.5 億元增加至 2019 年接近 50 億元人民幣，可見當地對引進具競爭力高端人才的決心²⁷。在市級以外，深圳各區亦會基於當區實際情況出台吸引高層次人才的政策舉措。而「孔雀計劃」是深圳最具代表性的吸納人才計劃，自 2011 年推出以來不斷改良和完善，並逐步把引進海外高層次人才的政策系統化，範疇包括人才認定標準、配套政策、申請手續和監督管理。

根據政策，納入「孔雀計劃」的海外高層次人才²⁸並符合申請條件的可獲獎勵補貼，以及居留和出入境、落戶、子女入學、配偶就業、醫療保險等方面的待遇政策。按照現行政策，深圳目前的高層次人才主要分為傑出人才、國內領軍人才（含國家級領軍人才、地方級領軍人才、後備級人才），以及海外高層次人才。傑出人才可獲的獎勵補貼金額最高，達 600 萬元人民幣，亦可享免租金租住 200 平方米住房 10 年，而聘用傑出人才的工作單位可以申請一筆一次過發放的工作經費，標準為 100 萬元人民幣。至於海外高層次人才分 A、B、C 三類，各類別人才對應不同的獎勵金額。A 類人才的獎勵補貼標準為 300 萬元人民幣，B 類

²⁷ 資料來源：騰訊網：《孔雀計劃招才十年：深圳的海歸還快樂嗎？》，<https://bit.ly/3TxBDi7>，最後訪問時間：2022 年 8 月 18 日。

²⁸ 海外高層次人才是指「企業技術與創新創業」、「科研學術與教育衛生」、「文化藝術與體育」三個領域的「國（境）外高級專家」和「留學回國人員」，其中「國（境）外高級專家」分為 A、B 兩類，「留學回國人員」分為 A、B、C 三類。A 類人才對應《深圳市高層次專業人才認定辦法（試行）》中的國家級領軍人才、B 類人才對應地方級領軍人才、C 類人才對應後備級人才。A 類人才年齡應在 60 周歲以下、B 類人才 55 周歲以下、C 類人才 40 周歲以下。資料來源：深圳市人力資源和社會保障局：《關於印發《深圳市海外高層次人才確認辦法（試行）》的通知》，<https://bit.ly/3pNldhT>，最後訪問時間：2022 年 8 月 18 日。

200 萬元人民幣，C 類 160 萬元人民幣，補貼分五年發放²⁹。另外，根據 2019 年頒布的《深圳市人才安居辦法》，符合條件的新引進人才可以申請租房補貼，補貼標準為本科每人 6,000 元人民幣、碩士 9,000 元人民幣、博士 12,000 元人民幣³⁰。

此外，近日深圳市人力資源和社會保障局及深圳市財政局共同發布關於印發《深圳市新引進博士人才生活補貼工作實施辦法》的通知，根據深圳市最新人才政策、《深圳經濟特區人才工作條例》等相關規定，對 2021 年 9 月 1 日起新引進入戶並在深圳市全職工作的 35 歲以下博士給予一次性 10 萬元人民幣的生活補貼，符合條件的港澳台和外籍博士首次在深圳就業的可同等享受補貼³¹。

3.2 新加坡：設置薪金門檻及持續評估計劃成效，以平衡引入人才對國民就業影響，合資格人才審批程序只需十天

新加坡作為全球外籍人口比例最高的國家之一，積極引進海外人才。根據當地官方數據，2021 年新加坡共 5.45 百萬人口，外來人口佔比達 27%，比率受疫情影響已較之前稍為下降³²。新加坡因應前赴當地就業並具備不同技術水平的海外人士設有四種工作簽證³³，其中「就業准證」和「個人化就業准證」適合海外專才申請，持有「就業准證」簽證人士在居留期間沒有出入境限制並有申請新加坡永久居留權的資格。

²⁹ 資料來源：深圳市人力資源和社會保障局：《深圳市人力資源和社會保障局 深圳市財政局 深圳市住房和建設局關於進一步完善深圳市高層次人才獎勵補貼發放有關事項的通知》，<https://bit.ly/3dZNkcd>，最後訪問時間：2022 年 8 月 18 日。

³⁰ 「新引進人才」指深圳市接收的應屆畢業生、新調入的在職人才、新引進的歸國留學人員。資料來源：廣東省人民政府：《深圳市人才安居辦法》，<https://bit.ly/3KsbZT1>，最後訪問時間：2022 年 8 月 22 日。

³¹ 資料來源：香港貿易發展局經貿研究：《深圳為港澳台及外籍博士人才提供生活補貼》，<https://bit.ly/3dV6Q9O>，最後訪問時間：2022 年 8 月 22 日。

³² 資料來源：National population and talent division: Population Trends-Overview. <https://bit.ly/3AgkgVd>。最後訪問時間：2022 年 8 月 18 日。

³³ 簽證按技術程度分別設：勞工證 Work Permit (WP)、中等技術准證 Skill Pass (SP)、就業准證 Employment Pass (EP)，以及個人化就業准證 Personalised Employment Pass (PEP)，由新加坡人力部 (Ministry of Manpower) 負責審批。由於勞工證及中等技術准證對象非本研究報告的目標範疇，故不詳列有關內容。

新加坡總理李顯龍於 2022 年當地國慶演說其中一大重點是如何吸引和留住國際頂尖人才，為了展示對於吸納國際頂尖人才的決心並向當地公司證明對外來人才的重視，新加坡政府於八月底宣佈推出「**頂級專才准證**」，表明當地吸引外來人才的目的是壯大當地的經濟規模和提升經濟結構，利用海外人才的網絡、學習他們的專業知識，從而為新加坡人創造更多更好的機會，加速當地人才庫的發展。為了確保引進的人才沒有偏離計劃目的，新加坡人力部和相關政府機構會跟進持證人士的情況，要求他們每年申報專業活動的情況，以助當局評估海外專才對社區和新加坡人的貢獻，包括技能和專業知識的轉移和其他經濟與社會貢獻。

與此同時，新加坡人力部同時宣佈調整不同准證的申請要求，並縮短所有就業准證審批時間至十個工作天。為了保障本地人就業，新加坡政府在羅致各地人才的同時亦推出一系列政策措施以收緊僱用海外人士的規定，例如提高申請門檻，又按公平考量框架的要求，僱主需要先在**新加坡勞動力發展局**管理的 **Jobs Bank** 網站張貼至少 14 日的招聘廣告。下表詳列「**頂級專才准證**」、「**個人化就業准證**」，以及「**就業准證**」的申請要求和計劃內容。

表 4：新加坡「頂級專才准證」、「個人化就業准證」、「就業准證」
申請要求和計劃內容

簽證類別	薪金門檻	特點
頂級專才准證 (Overseas Networks & Expertise Pass, ONE Pass) 2023 年 1 月 1 日起 開放申請	● 申請前過去一年月薪至少為 30,000 元，或將在當地得到同樣薪酬。 ● 海外申請者須證明自己在市值超過 5 億美元或年收入超過 2 億美元的企業擔任要職。 ● 在特定領域有傑出成就者無須達到以上收入門檻，包括文化藝術、體育、科學與科技和學術方面，新加坡人力部將聯同當地相關政府部門進行審查。	● 容許專才同時創業、經營或為多家企業工作。 ● 須每年向人力部通報個人專業活動。 ● 准證有效期達五年，續簽有效期同為五年。 ● 可攜同受養人入境，獲發同意書的配偶能在當地工作，無須另外申請工作證件。 ● 無須在公平考量框架下刊登招聘廣告，或滿足互補專才評估框架 (COMPASS) 的需求。
個人化就業准證 Personalised Employment Pass (PEP)	● 申請前在新加坡境外的前一份工作月薪達 18,000 元或以上，或現時月薪超過 12,000 元的「就業准證」持有人。 ● 2023 年 9 月 1 日起提升至至少 22,500 元，適用於所有申請人。	● 適用於高收入的海外專業人士，可由專才自行申請。 ● 離職後可逗留當地六個月尋找新工作。 ● 簽證有效期最多三年，不設續簽，有需要人士可轉申請「就業准證」。 ● 可攜同受養人入境。 ● 可豁免在公平考量框架下刊登招聘廣告。
就業准證 Employment Pass (EP)	● 月薪達 4,500 元或以上。 ● 2022 年 9 月 1 日起提升至 5,000 元。	● 適用於已獲新加坡企業聘用的海外專業人士、經理、管理人員。 ● 首次簽證有效期兩年，續簽每次有效期三年。 ● 月薪達 6,000 元或以上人士可攜同配偶及子女入境；12,000 元或以上人士可攜同父母入境。

備註：除特別註明外，表格內貨幣單位為新加坡幣。

資料來源：Channel News Asia: Singapore to launch new work pass for top talent in all sectors from 2023. <https://bit.ly/3RixNmB>. 最後訪問時間：2022 年 9 月 2 日。

除了具系統性的簽證計劃外，新加坡設專責機構「**Contact Singapore**」負責吸引海外高技術人才到當地就業，以及鼓勵在外地就業的高技術新加坡人回流。成立於 1997 年的 **Contact Singapore** 是由新加坡經濟發展局和新加坡人力部共同成立，除了設一站式平台提供當地就業、生活、投資和創業，以及新加坡職位招聘等多方面的資訊外，更在多地設駐點並舉辦多元化活動，主動聯繫各地具潛質人才，向他們介紹新加坡的工作和發展機會，**Contact Singapore** 駐點包括上海、倫敦、波士頓、悉尼等地³⁴。

當地政府意識到若然培育人才的速度滯後於產業人才的需求將對經濟發展帶來影響，因此在吸納海外人才以外，新加坡政府亦沒有忽略對本地人才培訓的工作。當地於 2017 年推出 **Capability Transfer Program**（能力轉移計劃），資助當地企業聘用外國專家培訓企業員工，亦可用於派遣新加坡籍員工到海外學習所需的新技術，計劃不設特定產業領域，目的旨在確保新加坡勞動力能得到提升，提高國家整體競爭力³⁵。

³⁴ 資料來源：Yang, H., Yang, P. & Zhan, S. (2017). Immigration, Population, and Foreign Workforce in Singapore: An overview of trends, policies, and issues. *HSSE Online*, 6(1), 10-25. <https://bit.ly/3cS2TCo>.

³⁵ 資料來源：Workforce Singapore: Capability Transfer Programme. <https://bit.ly/3AsImfE>.最後訪問時間：2022 年 8 月 23 日。

三、建築業專業人員人力供應狀況及需求預測

1. 建築業專業人員人力供應狀況

過去十年建築業專業人員維持在 2 萬水平，人手求過於供數目約為 5 百人



近年每當大型工程展開，人力資源不足備受社會關注。

就建築業專業人員人力供應情況，現有可供分析或參考用的數據並不多³⁶。本研究遂以職業訓練局（職訓局）多年來定期進行的《建築、土木工程及建設環境業—人力調查報告書》（下稱《人力調查報告書》）為基礎³⁷，通過比較分析不同年度的數據以反映業界專業人員的供需狀況變化。《人力調查報告書》涵蓋九類建築、土木工程及建設環境業機

³⁶ 就建造業相關工程的人力情況，官方或坊間的調查數據主要集中在前線工人或技術員，包括政府統計處「建築地盤就業及空缺數據集」、建造業議會「註冊建造業工人統計數字」、香港建造商會「建造業勞工需求調查」等等。針對專業人員的調研則以職業訓練局進行的人力調查相對具規模和持續性（自 1983 年起定期進行），因此本研究採用其調查數據作為分析基礎。

³⁷ 職業訓練局定期對香港共 24 個主要行業的人力需求進行分析，涵蓋的僱員人數超過八成勞動人口。操作方式是通過以四年為一周期的人力調查和人力更新工作，分析香港 24 個行業中各個行業的人力動態。人力調查是透過每四年一次與相關行業機構進行的定量調查，搜集僱員數目、薪酬、學歷等資料。人力更新則在四年周期內進行兩次，每次均透過與行業代表進行聚焦小組及從主要招聘網站蒐集的數據作出綜合分析。人力調查和人力更新的分析結果旨在幫助政府及各個行業的不同持份者制定人力和培訓計劃。資料來源：職業訓練局人力調查：《人力調查總覽》，<https://bit.ly/3eaZI9l>，最後訪問時間：2022 年 8 月 19 日。

構，了解他們調查期間聘用建造業及相關行業內超過 100 個主要職務的最新人力資料、評估業內技術人力結構、預測未來短期的培訓需求，以及向當局提出相應的建議，以便制訂培訓策略配合需求。調查涵蓋各個不同技能職級，包括專業人士／技師³⁸、技術員、熟練及半熟練技工，以及普通工人，調查數據能有助大眾認知活躍於與建造工程相關專業人員的人力狀況。下表整理了 2011、2013、2015、2017 及 2021 年《人力調查報告書》的調查數據，顯示近十年從事建築業專業人員的僱員數目一直有約 2 萬多人，人數持續上升 4.5%-10.1%。空缺額方面，大致維持在 5 百人或 1.7%-2.3% 水平。總體的人力需求均為 2 萬多人，持續升幅 3.9%-10.5%。

表 5：從事「建築、土木工程及建設環境業」的專業人士／技師人力狀況³⁹

報告年份	2011	2013	2015	2017	2021
專業人士／技師級僱員人數 (與前一份調查報告相差數目)	20,361 (+2,416)	21,942 (+1,581)	22,924 (+982)	25,240 (+2,316)	26,959 (+1,719)
空缺額	379 (1.8%)	512 (2.3%)	396 (1.7%)	533 (2.1%)	523 (1.9%)
總體人力需求	20,740	22,454	23,320	25,773	27,482

³⁸ 根據 2011、2013、2015、2017，以及 2021 年的《人力調查報告書》，「專業人士／技師」包括：建築師、營造師／項目經理（2021）、屋宇／保養測量師、土木工程師、建造機械工程師、環境工程師、土力工程師、室內設計師、土地測量師、園景規劃師、工料測量師、安全主任、結構工程師、城市設計師、工程地質學家、品質工程師、屋宇設備工程師、電機工程師、機械工程師、樹藝師（2015、2017、2021）、建築資訊模型顧問（2017）／建築信息模擬經理（2021）。

³⁹ 關於《人力調查報告書》列出的「專業人士／技師級」僱員人數，詳見本研究第七章附錄部份表 i。

過去十年本地畢業生入行人數基本未能滿足推算提出的培訓需求

此外，各年度的《人力調查報告書》會因應所得的調查數據和收集到的意見，以及其時公布的基建項目等發展情況對人力培訓需求作出預測。表 6 詳列各報告的預測數字，包括推算的人力培訓需求和從教資會／政府資助全日制建築、土木工程及建設環境（Building, Civil Engineering and Built Environment）學士學位課程（下稱「BCE 課程」）畢業的學生人數，從而整理出預測的供應是否能配合推算所需的培訓需求。按 2011、2013，以及 2015 年《人力調查報告書》的預測，完成學位課程的本地畢業生數目比報告中推算每年在專業人士／技師級別中所需培訓的人數為低，其時報告書提出的應對方法是吸納從海外回流的畢業生，以及通過修畢兼讀學位課程後獲晉升為專業人士／技師的技術員以補充培訓需求。不過，本研究認為即使修讀相關課程的畢業生也有不同的出路選擇，未必會全部投身建築、土木工程及建設環境業，因此各年度新供應的人力資源應比《人力調查報告書》所預料的更低，意味行內人力供應不足情況積累經年。

表 6：《人力調查報告書》預測每年平均對「專業人士／技師」人力培訓的供應和需求

報告年份	2011	2013	2015	2017
預測年份	2012-2014 年	2014-2016 年	2016-2018 年	2018-2021 年
預測每年人力培訓需求	1,198-1,464 人	1,200-1,500 人	1,000-1,250 人	1,700-2,100 人
預計修讀教資會／政府資助全日制 BCE 學士學位課程畢業生人數	2010/11: 887 2011/12: 1,033 2012/13: 983 2013/14: 1,007	2012/13: 922 2013/14: 1,010 2014/15: 947 2015/16: 818	2014/15: 1,134 2015/16: 1,323 2016/17: 1,527 2017/18: 1,527	2016/17: 1,774 2017/18: 1,733 2018/19: 1,888 2019/20: 1,888
《人力調查報告書》總結總體培訓供應	低於推算所需	低於推算所需	低於推算所需	可滿足推算



建築業課程的畢業生人數，未能滿足業界需求

疫情大幅削減各業人才來港數字，惟建築業專才佔比提升半成至一成，反映業界對外來人才需求強勁

自疫情爆發後本港推行嚴格的隔離措施和出入境政策，打擊了不少外來人才到港工作和定居的意欲，大幅削減各業人才來港數字，三個人才入境計劃的申請和獲批宗數大幅減少。但是根據入境處統計數字（表 7），近兩年經「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」來港的專才中從事「工程及建造」的獲批宗數與前幾年相比變化卻相對輕微，於是在其他界別（例如「藝術／文化」、「康樂及體育」）出現大幅度下降的情況下，屬於「工程及建造」的人才佔比反而遞升，「一般就業政策」從 2019 年 3.8% 升至 2021 年 10.4%，「輸入內地人才計劃」則由 4.9% 升至 17%，升幅更為明顯。由於入境處未有提供通過「一般就業政策」及「輸入內地人才計劃」來港人士從事的工作職位的統計數據，以及「優才計劃」中屬於「建築、測量、工程及建造」界別申請人士到港後的工作情況，在欠缺完整職業數據的限制下，本研究未能進一步分析外來人才從事本地建築業界工作的具體情況，但已經反映市場對外來人才有很大的渴求並持續增加。

表 7：通過人才入境計劃並從事「工程及建造」／屬於「建築、測量、工程及建造」界別人數（佔全部獲批宗數%）

		2017	2018	2019	2020	2021
一般就業政策	從事「工程及建造」	1,631 (4.1%)	1,187 (2.9%)	1,567 (3.8%)	1,085 (7.4%)	1,433 (10.4%)
輸入內地人才計劃	從事「工程及建造」	463 (3.7%)	553 (4.0%)	691 (4.9%)	971 (13.9%)	1,544 (17.0%)
優才計劃	屬於「建築、測量、工程及建造」界別	32 (7.8%)	30 (5.4%)	53 (6.1%)	99 (5.8%)	169 (8.4%)
		2,126	1,770	2,311	2,155	3,146



建築業持續對外來人才增加需求

2. 建築業專業人員人力需求預測

最缺人手職位包括：土地測量師、土木工程師、土力工程師、環境工程師、建築信息模擬／建築資訊模型（**BIM**）技術相關的專業人員、工料測量師、屋宇設備工程師、室內設計師、安全主任

關於對建築業專業人員的人力需求，除職訓局《人力調查報告書》外，過去幾年特區政府及不同機構也曾發表相關的需求預測，以及估算將會出現人力短缺的工作職位。縱然有部分報告的預測期限已過（例如2017年由建造業議會發布的《建造業工地監督人員、技術員及專業人員人力預測》）或者未有涵蓋最新的工程項目，不過這些報告所作的預測仍具一定參考性，詳情見下表：

表 8：特區政府及相關機構發布的人力需求預測

機構／報告	人力需求預測
建造業議會 《建造業工地監督人員、技術員及專業人員人力預測》 ⁴⁰ （2017）	● 預測 2018 至 2022 年，專業人士中以「土地測量師」的短缺情況最為嚴重，其次是「土木工程師」、「土力工程師」，以及「環境工程師」。 ● 預計未來數年「建築資訊模型的建模者」（BIM modellers）的需求頗大。
香港特別行政區政府 《2027 年人力資源推算報告》（2019）	● 預算 2027 年專業及商用服務業中「與地產及建造相關的建築、測量及工程服務⁴¹」的人力需求達 31,700 人，比 2017 年增加 2,800 人（+0.9%）。 ● 上述預測的人力需求未包括明日大嶼、北部都會區等大型發展項目。
職業訓練局 《建築、土木工程及建設環境業—人力更新報告 2021》	● 報告收集了業內人士意見，並按行業趨勢和發展作出評估，提出專業人士／技師級別中，預計以建築信息模擬（BIM）相關的專業人員，尤其是「BIM 模型製作員」和「BIM 經理」，以及「建築師」等需求殷切。 ● 報告同時收集調查期間主要招聘網站的招聘廣告⁴²，專業人士／技師級別中以「工料測量師」、「屋宇設備工程師」、「土木工程師」、「室內設計師」，以及「安全主任」有最多的廣告數量，反映行業對上述職位的人力需求。

⁴⁰ 資料來源：建造業議會：《建造業工地監督人員、技術員及專業人員人力預測》，<https://bit.ly/3TI0LDM>，最後訪問時間：2022 年 8 月 22 日。

⁴¹ 根據報告，「與地產及建造相關的建築、測量及工程服務」涵蓋從事建築設計服務、與地產及建造相關的測量服務、結構工程服務、屋宇設備工程服務、土木和土力工程服務、環境工程服務及相關顧問服務、城市規劃及設計活動，以及與建造相關的建築、測量及工程服務的綜合活動的機構單位。

⁴² 調查期指 2019 年 11 月至 2020 年 10 月。

預計建築、土木工程及建設環境業近三年每年需要額外約 1,500 名專業人士／技師；未來需要增聘工程師 5 千至 7 千人、營造管理 3 百至 5 百人

職訓局近期發表的 2021 年《人力調查報告書》預測 2022 至 25 年，建築、土木工程及建設環境業每年需要額外約 1 萬個人力資源，其中專業人士／技師級人員每年共需額外聘用 1,549 名⁴³，到 2025 年所需人力達 30,474 人，即三年後的數目比 2021 年的實際人力需求(27,482 人)多出接近 3 千人。同時，該報告估算只有約六成 BCE 課程畢業生投身業界(表 9)，即每年平均數約 2,804 人，因此是有足夠的補充人手應付日後工程量所帶來的人手需求。縱然《人力調查報告書》對建築業未來的人力供應持樂觀態度，但本研究認為《人力調查報告書》未有展示各職位不同職級的人力情況和近年出現的變化，以及日後對不同職級的人力需求，因此難以全面反映業界的用人需求⁴⁴。再加上《人力調查報告書》主要視新畢業生作為補充人力的主要來源，卻未有考慮近年流失的專業人員以具資歷者為主。誠然，行內有「新血」供應是好事，但新畢業生根本無法取代資深人員的工作崗位，這也是業界甚為擔憂之處。根據 2021 年《人力調查報告書》問卷結果反映，超過六成僱主認為全職僱員宜有的相關年資是六至十年以下，可見當下業界需要的是具有相當工作經驗、資歷的專業人員。

⁴³ 根據 2021 年《人力調查報告書》(段 5.20 及表 5.5)，估計專業人士／技師的每年流失率為 2.8%，預算每年人力趨勢額外需要 748 人，離職人員 810 人，合共每年額外人力需求 1,549 人。

⁴⁴ 2021 年《人力調查報告書》反映調查期前 12 個月(2020 年 6 月至 2021 年 5 月)僱員離職情況，「專業人士／技師」級的離職率是 10.8%，共 2,422 僱員離職。

表 9：2021 年《人力調查報告書》預計修讀教資會／政府資助全日制 BCE 學士學位課程畢業生人數

畢業年份	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
畢業生人數	4,787	4,778	4,548	4,579

此外，因應未來工程量的大幅增加，有報章報導**香港工程師學會**和**香港營造師學會**作出的預測，前者估計日後需要增聘 5 千至 7 千名工程人手，後者則預算營造管理人才短缺多達 3 百至 5 百人，可見未來業界的人力需求非常龐大。

表 10：香港工程師學會和香港營造師學會人力需求預測

學會	人力需求預測
香港工程師學會	● 估計私營市場日後需要增加起碼三至五成工程師人手，即約增聘 5 千至 7 千人⁴⁵。 ● 學會發表研究報告，表示因應特區政府推出明日大嶼和北部都會區等發展計劃，預計 2030/31 年度和 2040/41 年度香港的整體工程量會較 2021/22 年度分別增加 28%和 50%⁴⁶。
香港營造師學會	● 因應未來建築工程大增，預料營造管理人才短缺多達 3 百至 5 百人⁴⁷。

⁴⁵ 根據報導，香港工程師學會會長表示據其了解三跑填海工程，包括跑道及客運大樓等項目動用了約六百多名工程師、測量師等專業人員，估計即使北部都會區、明日大嶼等工程性質與機場相異，但人手需求必然倍增。資料來源：頭條日報：《「北都」料須增五成工程師 業界促政府設法補空缺》，<https://bit.ly/3zKASEI>，最後訪問時間：2022 年 8 月 22 日。

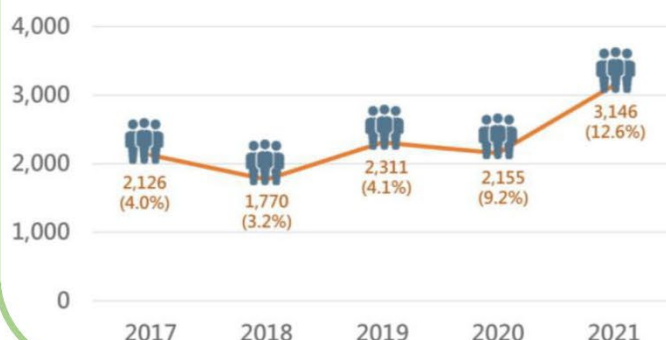
⁴⁶ 資料來源：Job Market：《大型發展遇人才樽頸 建築界籲改善生態吸引年輕人入行》，<https://bit.ly/3BRZRID>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

⁴⁷ 資料來源：香港營造師學會：《頭條日報—香港營造師學會倡「專業營造師管理制度」 提升專業形象邁向新里程》，<https://bit.ly/3AwPNai>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

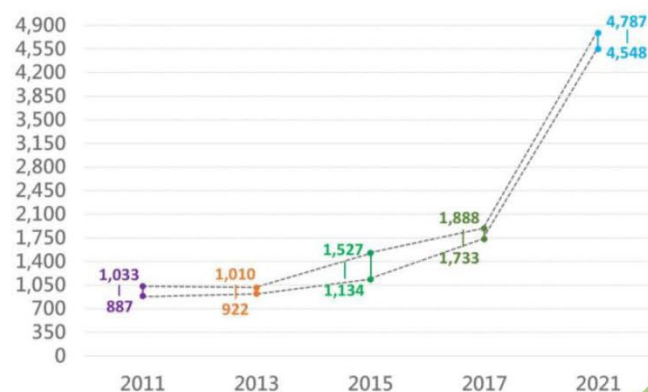
建築業專才供求數據

人力供應

圖表：通過 **人才入境計劃** 來港
從事建築業相關職位人數（佔全部獲批宗數百分比）



圖表：預測 **畢業生** 人數



人力需求

圖表：從事「建築、土木工程及建設環境業」的
專業人士/技師總體 **實際人力需求**（人數）



預期人力需求



資料來源：

- 人才入境計劃數據：入境處
- 畢業生、人力需求數據：職業訓練局，2011、2013、2015、2017、2021年《建築、土木工程及建設環境業——人力調查報告書》，相關機構網頁及報章。

四、問卷調查結果及分析

本研究前一章以職訓局不同年度的《人力調查報告書》為基礎，分析建築業專業人員近年的人力變化和總體狀況。為了進一步了解行業最新人力情況，團隊在 2022 年 8 月期間與建築、測量、都市規劃及園境界別人士進行四場焦點小組，並獲得九間在本地從事建造工程項目的企業支持，分享公司目前聘用建築業專業人員的數據，資料由企業的人力資源部主管負責填寫，內容包括受僱員工的薪酬狀況和變化、人員短缺的情況，以及對專業人員的語文和專業能力的評價等。

1. 行業薪酬狀況

過去三年建築業專才薪酬每年平均增幅 3.7%-8.3%；起薪點平均升幅 3%-8.2%

表 11 列出受訪企業回覆旗下僱員從事不同職位並按職級劃分的平均月薪，結果顯示各職位的初級專業人員每月薪酬介乎\$20,000-\$25,000、中級專業人員\$30,000-\$43,000，而不同職位的高級專業人員薪酬差距較大，介乎\$52,000-\$80,000。其中「土力工程師」、「結構工程師」，以及「岩土工程師」三個職位，由中級晉升至高級的薪酬上升幅度最為顯著，「土力工程師」的升幅更達 47%。

表 12 和表 13 反映了過去三年各職位按職級劃分的薪酬和入職起薪點變化。首先，過去三年薪酬方面的升幅十分明顯，當中以初、中級專業人員的薪酬有較大幅度的攀升，部分職位上升超過 6%或以上。其中不同職級的「建築資訊模型顧問」和「工料測量師」都獲最少 6.3%或以上的薪酬提升，初、中級「建築資訊模型顧問」薪酬的升幅更分別達 8.0%和 8.3%。而過去三年入職起薪點的變化更為顯著，各職位初級專業人員的起薪點平均上升 6.3%或以上。中級職位則以「工料測量師」（8.2%）、「安全主任」（7.7%），以及「建築資訊模型顧問」（7.5%）

的增長較大；而高級「工料測量師」的起薪點增幅（7.8%）遠較其他職位為高。

參考香港人力資源管理學會每年底發布的「薪酬趨勢調查結果」，2019年僱員平均加薪幅度為3.6%，2020年是1.4%，2021年更只有1%⁴⁸。與是次調查結果比較，可見過去三年建築業專業人員薪酬的平均升幅遠較一般行業高出甚多，各職位薪酬的平均升幅由3.7%-8.3%不等。

表 11：按職級劃分僱用的專業人員每月平均薪酬（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	\$24,170	\$42,321	\$70,626
工料測量師	\$22,395	\$31,975	\$55,209
建築資訊模型顧問	\$20,450	\$30,001	\$52,116
土力工程師	\$21,500	\$42,501	\$80,001
結構工程師	\$22,329	\$42,501	\$76,154
安全主任	\$23,718	\$41,384	\$52,778

表 12：過去三年按職級劃分僱用的專業人員薪酬平均變化（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	+5.9%	+6.0%	+4.5%
工料測量師	+6.8%	+7.4%	+6.5%
建築資訊模型顧問	+8.0%	+8.3%	+6.3%
土力工程師	+6.1%	+5.5%	+4.6%
結構工程師	+5.5%	+5.3%	+3.7%
安全主任	+6.0%	+4.8%	+4.3%

⁴⁸ 資料來源：香港人力資源管理學會：《2019 年僱員基本薪金較去年微升 0.4 百分點 平均增幅達 3.6%》（<https://bit.ly/3B088Ib>）；《2020 年僱員基本薪金較去年明顯下跌 2.2 百分點 創十年新低》（<https://bit.ly/3x7x6oa>）；《2021 年僱員平均加薪幅度創十年新低》（<https://bit.ly/3TTrdV6>），最後訪問時間：2022 年 8 月 28 日。

表 13：過去三年按職級劃分僱用的專業人員入職起薪點平均升幅（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	+6.3%	+6.1%	+3.8%
工料測量師	+7.6%	+8.2%	+7.8%
建築資訊模型顧問	+7.3%	+7.5%	+5.5%
土力工程師	+6.7%	+6.3%	+3.0%
結構工程師	+6.3%	+5.8%	+3.2%
安全主任	+7.0%	+7.7%	+5.0%

價低者得投標制度早已導致私營市場難以爭奪人才，政府部門薪酬遠超市場正常水平令業界不滿

特區政府作為工程、測量等專業界別其中一個大僱主，近年招聘不少相關人才，加上當局近年為了加強監察項目的質量而需要更多人手處理，這些額外人手自然是從私人市場招聘⁴⁹。根據公務員事務局資料，現時有 31 個政策局／部門有聘用屬建築、測量、園境及規劃等界別的公務員，表 14 分別列出 2008 年和 2022 年「政策局／部門所聘用屬建築、測量、園境及規劃等界別的公務員」數字⁵⁰，可見政府體系吸納了不少業界專才。在行內本來人手已緊絀的情況下，再加上「價低者得」的投標制度使工程造價太低，結果對整體私營市場造成不少負面影響。業界受訪人士批評，在多重夾擊下，政府工作的穩定性和高薪酬成為吸走專業人員的最大助力，令私營業界更難聘請和留住有經驗人才，不少企業惟有上調各職位起薪點和以高薪、加薪吸引和挽留人手，造成惡性循環，私營市場人手不足的困局越演越烈，導致失衡局面。有業界更直言多年來專才完全缺乏供應彈性，即使政府如何加人工爭奪，專才數量也不會增加，又指人力資源有別於商品，政府應做好供需規劃才可解決

⁴⁹ 職業訓練局《建築、土木工程及建設環境業—人力更新報告 2020》（<https://bit.ly/3ehNXxP>）有提及政府推出更嚴格的規條加強對建築業的監管，包括安全巡查、環保規定、工地監督等。而香港工程師學會的研究亦反映因為監督工作的增加，目前不少初、中層人手被監管機構吸納，留任私營機構的人員因為行內人手不足而面對帶來更大的挑戰和壓力。資料來源：香港工程師學會，<https://bit.ly/3BRZRID>，最後訪問時間：2022 年 8 月 16 日。

⁵⁰ 本表格未包含產業測量師、城市規劃師，以及規劃師資料。

問題。

表 14：2008 年、2022 年政策局和部門所聘用屬建築、測量、園境及規劃等界別的公務員數目

職系	職級	2008 年 [^]	2022 年 [^]
工料測量師	高級工料測量師	31	54
	工料測量師	98	164
	助理工料測量師	0	0
土地測量師	高級土地測量師	27	49
	土地測量師	52	102
	助理土地測量師	1	21
屋宇測量師	高級屋宇測量師	44	95
	屋宇測量師	127	340
	助理屋宇測量師	0	0
屋宇保養測量師	高級屋宇保養測量師	39	69
	屋宇保養測量師	98	185
	助理屋宇保養測量師	0	0
建築師	高級建築師	61	118
	建築師	154	333
	助理建築師	0	0
園境師	高級園境師	13	23
	園境師	41	79
	助理園境師	1	15

備註：[^]數字分別截至該年度的 3 月 31 日

資料來源：2008 年資料來自香港特別行政區政府新聞公報：《立法會一題：政府僱員的薪酬》，<https://bit.ly/3Us4v6Z>，最後訪問時間：2022 年 9 月 1 日；2022 年資料來自公務員事務局回覆立法會周文港議員「有關政府部分職級僱員現時薪酬待遇的查詢」。

此外，下表整理了有關界別公務員的薪酬情況⁵¹，各職系的助理級別起薪點約 4 萬元，而「工程師」、「土力工程師」、「結構工程師」的起薪點更超過 7 萬元，「工料測量師」亦接近 7 萬元（表 15）。與前部分問卷調查的結果比較，可見任職私營企業的建築專業人員薪酬平均遠較政府部門為低。參考 2021 年《人力調查報告書》調查結果，亦跟業界人士反映的情況一致，問卷向調查期之前 12 個月有進行過招聘全職僱員的機構了解他們在招聘時有否遇到困難，當中有一半機構回覆表示曾遇到困難，並以「公營機構條件較佳」（25%）獲最多回覆機構揀選，其次是「缺乏具相關經驗求職者」（23%）和「行業的晉升機會有限」（23%），此結果亦凸顯市場欠缺具經驗者的狀況。

表 15：工程、建築、測量、園境及規劃等界別的公務員薪金（不包括首長級公務員）

薪級點	職系			
	工程師	土力工程師	結構工程師	工料測量師
總薪級表第 45 至 49 點 (\$120,520 - \$138,855)	高級工程師	高級土力工程師	高級結構工程師	高級工料測量師
總薪級表第 32 至 44 點 (\$72,225 - \$112,925)	工程師	土力工程師	結構工程師	
總薪級表第 31 至 44 點 (\$68,975 - \$112,925)				工料測量師
總薪級表第 19 至 27 點 (\$39,560 - \$57,395)	助理工程師	助理土力工程師	助理結構工程師	助理工料測量師

資料來源：「工料測量師職系」薪酬資料來自公務員事務局回覆立法會周文港議員「有關政府部分職級僱員現時薪酬待遇的查詢」；其他職系來自香港公務員資訊網，《政府職系資料庫》，<https://bit.ly/3exltAi>，最後訪問時間：2022 年 9 月 1 日。

⁵¹ 關於其他工程、建築、測量、園境及規劃等界別的公務員薪金資料，詳見本研究第七章附錄部份表 v。

2. 專業人員短缺情況

中、高層最缺人手，需要特別關注「建築資訊模型顧問」、「土木工程師」、「工料測量師」短缺問題

建築業人手短缺問題持續多年。針對專業人員層面，企業反映缺人情況主要集中在中、高層級，其中以「建築資訊模型顧問」情況最為嚴重，人力短缺狀況橫跨不同職級（初級 3.8、中級 4.0、高級 4.3），而「土木工程師」（初級 3.8、中級 4.0、高級 4.3）和「工料測量師」（初級 3.8、中級 4.0、高級 4.3）則主要待填補中、高級人手。與此同時，需要留意初級「安全主任」的短缺情況存在，反映入行新人數量不足。從表 16 的調查結果可見，只有初級「工料測量師」和高級「安全主任」缺人嚴重程度的評分是 2.5 以下，言即其餘各個職位、不同職級都普遍存在人力不足的問題，情況值得關注。

與 BIM 工作相關專才勢將進一步備受爭奪

針對人手不足情況，受訪的建築公司負責人表示企業對中、高層人才需求殷切，中、高層人手不足、流失的問題不只打擊企業運作，其潛在危機是影響對年輕一輩的培訓和指導。在供不應求的情況下，也令「建築資訊模型顧問」和「工料測量師」過去三年的薪酬和入職起薪點出現顯著升幅（表 12 和表 13），進一步加劇企業的經營成本和壓力。而隨著建築信息模擬／建築資訊模型（Building Information Modelling，下稱 BIM）技術在建築工程界成為不可或缺的元素，未來會有更多崗位需要掌握這門技術，業界對 BIM 相關專業人員的需求也會不斷增加。參考 2017 和 2021 年《人力調查報告書》，從事與 BIM 相關職位的人數從 19 人躍升至 116 人，升幅超過 6 倍⁵²，數字的變化亦對應了建造業議會 2017 年報告中提出的「在未來數年建築資訊模型的建模者（BIM modellers）的需求增大」的預測⁵³。行業對 BIM 人才的需求急增緣於自

⁵² 2017 年和 2021 年的《人力調查報告書》調查的職位稍有不同，前者是「建築信息模型顧問」，後者是「建築信息模擬經理」。

⁵³ 資料來源：同註 40。

2018 年起，特區政府要求任何預算超過 3,000 萬元港幣的工務工程項目必須全面使用 BIM 技術，由於 BIM 可貫穿整個工程的各個階段，從設計管理到前線執行，因此人力需求變得龐大，調查結果與預測脛合。

表 16：按職級劃分評價各職位空缺的嚴重程度（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	2.7	4.1	4.1
工料測量師	2.4	3.6	4.0
建築資訊模型顧問	3.8	4.0	4.3
土力工程師	3.6	3.5	3.4
結構工程師	2.5	2.5	2.3
安全主任	3.3	2.6	1.7

註：1=完全不嚴重，5=非常嚴重

3. 語文和專業能力變化

業界新人必須提升語文能力，中、高層專才亦要持續參與專業培訓擴闊視野

除人手缺乏外，專業人員的語文和專業能力亦備受業內人士關注。表 17 顯示企業評價過去三年專業人員語文能力的變化不算大，大致維持在小幅度下滑至平穩之間，其中以初級「建築資訊模型顧問」語文能力的下滑情況較其他職位或職級較為明顯。相對而言，高級專業人員的變化較少，大致保持平穩或小幅度提升。

至於專業能力的變化跟語文能力的情況相近，同樣維持在小幅度下滑至平穩之間（表 18）。不過，調查數據顯示不論哪個職級的「土力工程師」近年的專業能力都有所下滑，反之「工料測量師」和「安全主任」的專業能力較為穩定。調查亦有了解企業如何評價過去三年專業人員持續進修的意欲，回覆大致正面（表 19），大部份初級專業人員，以及中

級「工料測量師」和「安全主任」的進修意欲較其他職級為高。比較之下，企業對高級專業人員持續進修意欲方面的評價稍低，尤其「土木工程師」有輕微的下滑。

總體而言，就語文和專業水平能力方面，雖然企業普遍的評價大致正面，整體情況未見有大幅度下滑，卻也不見有所提升，尤其初級專業人員水平值得關注，普遍有下滑傾向。有參與焦點小組人士坦言，認為初級專業人員的語文水平有較大的改進空間，與早年初入職人士比較，現時新入職員工的語文能力明顯存在大差距，對參與國際研討會等活動也表現抗拒，擔心新生代接觸面不夠廣闊，對日後提升工作能力構成阻礙。

此外，越高級的專業人員雖然在水平上較穩定，但相對的持續進修意欲亦較低。由於行內近年湧現的新技術越來越多，不論任何職級、職位都需要持續學習才不致被淘汰。例如參考 2021 年《人力調查報告書》調查結果，受訪機構認為「專業人士／技師級」職級未來需要加強培訓的範疇包括「項目管理」（51.5%）、「質量管理」（32.2%），以及「分析思維」（23%）等，以配合行業的新興趨勢所需。此外，隨著 BIM 技術的普及已逐步改變從前的工作模式，對資深從業員而言實屬挑戰，但他們的進修意欲卻未見明顯提升，這方面應予以關注⁵⁴。有受訪人士指出，過去建築業內即使具經驗的專才，都會經常四出學習，業界才得以引入新技術發展。惟近年各處爭奪人才，不論年資深的、淺的，都不願出外走走吸取經驗，但在「粥多僧少」的情況下仍能被高薪挖角。業界盲目地以薪金搶人，最終導致整個行業受害。

⁵⁴ 參與職業訓練局《建築、土木工程及建設環境業—人力更新報告 2021》調研的聚焦小組成員「認為所有涉及 BIM 的專業，包括建築業、工料測量、結構工程、機電工程等，均須接受培訓，方能加強有關專業人士的知識，並讓他們在各自領域中應用所需的 BIM 技術。」

表 17：企業評價過去三年專業人員整體語文能力（包括兩文三語）的變化（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	2.6	2.9	3.1
工料測量師	3.0	3.0	3.0
建築資訊模型顧問	2.5	2.8	3.0
土力工程師	2.8	3.0	3.2
結構工程師	2.7	2.8	3.2
安全主任	3.0	3.0	3.0

註：1=大幅度下滑，5=大幅度上升

表 18：企業評價過去三年專業人員整體專業能力水平的變化（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	2.4	2.9	3.0
工料測量師	3.0	3.3	3.0
建築資訊模型顧問	2.5	3.0	3.0
土力工程師	2.4	2.8	2.8
結構工程師	2.8	3.2	3.2
安全主任	3.0	3.0	3.0

註：1=大幅度下滑，5=大幅度上升

表 19：企業評價過去三年專業人員持續進修意欲的變化（平均數）

職位	初級	中級	高級
土木工程師	3.1	3.0	2.8
工料測量師	3.5	3.5	3.0
建築資訊模型顧問	3.3	3.0	3.0
土力工程師	3.6	3.3	3.2
結構工程師	3.5	3.3	3.2
安全主任	3.5	3.5	3.0

註：1=大幅度下滑，5=大幅度上升



業界反映在政府工程「價低者得」的投標制度，以至政府部門聘用專才提供具吸引力的薪酬制度下，難以搶奪人才

五、香港吸納建築業專才對策建議

總體原則：背靠祖國、面向全球，做好中央對港要求，有效發揮香港作用，羅致國際化人才，保持香港國際化優勢，承擔走出去角色

在新時代、新形勢之下，全球各地面對很多前所未有的新挑戰，積極招攬人才成為其中一個重要的應對手段。作為國際化城市，香港吸納專才政策應當面向全球，才能讓香港繼續成為吸引各方人才的集聚地、繼續展現我城擁抱多元專才背景和技能的開放性，藉此更好地實踐習近平主席七一講話中對香港提出的要求，在積極融入國家發展大局的同時，繼續保持高度自由開放和跟國際規則順暢銜接的優勢，做到有效發揮香港在新格局中的作用。韓正副總理在最近舉行的一帶一路高峰論壇中的致辭亦強調香港長期作為中西文化交流窗口，要繼續做好發揮對外文化交流窗口的作用，拓展暢通便捷的國際連繫，並與更多國家開展更緊密交流合作⁵⁵。故此，在人才可以自由、高速流動的新時代，特區政府需要抱持堅定決心以多管齊下方式應對本港人才不足的挑戰，加快補充人手的速度，其中以改善和優化現有的吸納人才計劃是重中之重，包括做好各項具針對性的吸引和留住人才的政策措施。

就建築業界情況，未來多個大型發展項目如明日大嶼、北部都會區發展計劃需要龐大的人力資源，特區政府應盡快公布各項目具體建設藍圖和發展時間表，改善價低者得投標準則（近年加入價低者扣分制十分可取），讓業界能夠更好準備、讓人才見到發展的機會。以目前建築業內的人力和培訓力度，要應付未來持續的多項大型基建工程極具挑戰，建築業界歡迎當局羅致更多國際人才，面向更多英語水平優異的地區招攬合適的專才，以維持香港的競爭力，例如當局以往較為忽略菲律賓、馬來西亞、孟加拉等地，這批人才在原居地難以賺取跟在港工作所得到的薪酬，對他們而言來港發展是具有吸引力。

⁵⁵ 資料來源：明報新聞網：《韓正冀港拓國際連繫 發揮對外交流窗口作用》，<https://bit.ly/3RxaWTS>，最後訪問時間：2022年9月3日。

建議一：由商務及經濟發展局牽頭負責跨部門人力資源政策規劃工作，制訂具前瞻性的政策措施；借鏡新加坡推出積極進取的優化人才政策措施，為人才入境計劃訂立績效指標（KPI）

人力資源政策是社會可持續發展的一個關鍵要素，然而特區政府多年來未設固定而有效的部門負責相關事項，只是就人力需求和發展、人力資源規劃等設立不同的委員會、專責小組，由她們承擔起向政府提出意見的責任，而且多年來不斷改組，結果令人力資源政策零散，欠缺持續性。建議由商務及經濟發展局牽頭，聯同教育局、勞工及福利局、分管入境工作的保安局等，跨部門負責人力資源政策規劃工作，定期進行本地人力資源供需規劃推算，充分運用現有的人力調查資源，包括職訓局就 24 個行業定期發布的人力調查報告書，適時進行更深入的行業狀況分析；並與私營市場保持緊密溝通，讓各行各業能夠更好地掌握最新的發展趨勢和變化，制訂應對策略。

與此同時，有關當局應借鏡新加坡、深圳，以至其他城市吸納海外人才計劃的積極性，訂定更為進取、全面兼顧的吸引與留住人才措施，全力推進各項人才政策的優化工作並不時作出檢討，設定能夠平衡各方需求的專才入境門檻與計劃配額。優化工作包括重新檢視所有人才入境計劃的申請程序、加快審批速度（新加坡已縮短至十個工作天）、增設網上諮詢平台以支援中小企和海外專才的申請等。此外，要為各項人才入境計劃訂立績效指標（KPI），做好跟進專才在港活動的工作，以確保人才在港能夠對社會帶來不同方面的貢獻，指標包括人才留港數字、技能和專業知識的轉移。

建議二：投資推廣署專責團隊應多採用創新手法，對外說好香港故事，向不同地域的人展示香港未來多元的發展機遇，以吸引更多外來人才來港

投資推廣署已設立專門的人才吸引團隊提供廣泛的個人化服務，協助各地人才在港的生活和工作，惟手法依然較為傳統，亦未見顯著成效。

建議團隊思考採取更主動、更能打動人才來港的手法，利用好該署在全球超過 30 個地方已設立辦事處的優勢，說好香港故事，向不同地域的人展示香港未來多元的發展機遇。香港的特色不只是一座具備中西文化特點的國際大都會，更背靠國家，是粵港澳大灣區的其中一員，與內地發展緊密相連。香港作為「超級聯繫人」，將繼續深度參與內地各項建設工作，助力內地企業走向世界，未來的發展潛力巨大。《2022-23 年度財政預算案》通過，將分階段增加約九千萬元經常撥款於投資推廣署吸引人才工作上，署方應採取更新、更有效果的推廣手法，除了廣泛籌辦大型推廣外，應多運用創新科技元素，包括配合不同時區運作而增設 24 小時網上諮詢平台，以至應用 AR／VR 等科技展示香港的實時面貌、做好政策倡議等工作，加強各地人才對香港的認識，以吸引更多外來人才來港。

建議三：訂定溝通協作機制，成立建築業界「官商協調」聯席會議與業界保持緊密溝通，既助局方了解業界人才供需狀況，同時讓業界更好地掌握政府未來的工程規劃藍圖，為官商做好供求人才、工料等預期和合作

在人才高速流動的時代，為了幫助當局掌握業界的人才供需狀況，建議成立建築業界「官商協調」聯席會議，讓特區政府與建築業界有一個高層次的溝通平台，平台一方面幫助局方了解業界人才供需狀況，另一方面讓業界能夠更好地掌握政府未來的工程規劃藍圖，為官商做好供求人才、工料等預期和合作。有建築業界負責人反映由於過去缺乏溝通機制，政府的工程規劃與市場的人力供應未能配合，又缺乏有效的解決方法，導致私營市場失衡。有鑑於此，希望藉著建立高層次的溝通機制能改善情況，通過早期的溝通協調，加快日後工程的進度。

建議四：加入建築專業領域相關工作到人才清單，調整「優才計劃」的計分標準，幫助行業吸納資深人才

建築業雖然並非特區政府和相關決策局所認定的「尖端或新興產業」，但既然人才清單設定的目標是「凸顯香港經濟發展最需要的具體專業」⁵⁶，眼前未來數以千億計的建造工程與香港的整體經濟發展緊密相連，若沒有硬件建設，發展從何而來？業界缺乏專才的危機已到達臨界點，建議當局盡快在「優才計劃」的人才清單中加入與建築專業領域相關工作，例如與 BIM 技術相關的職位，以舒緩業界的需求。此外，行內現時缺乏中高層、具年資的專業人員，建議修訂「優才計劃」的計分方式，調整 30-45 歲申請人的得分（30 分），增加他們獲批機會⁵⁷。

建議五：吸引人才政策措施以「吸引力大、開放度高、立竿見影」為目標，要為人才入境計劃增設具吸引力的福利；試行「建築業人才基金」計劃；在北部都會區闢建「人才社區」

香港生活成本高企，現有人才入境計劃配套措施不足，主要是提供入境便利措施，實在難以跟其他地區爭奪人才。深圳「孔雀計劃」成功之處是激勵機制明確，配合強勁的「銀彈政策」引起各地人才關注。本研究認為當局吸引人才政策措施應以「吸引力大、開放度高、立竿見影」為目標，要為人才入境計劃增設具吸引力的福利，包括(1) 提供稅務優惠：縱然香港的低稅制是一大特色，但隨著人才爭奪戰已在全球上演，當局急需探討更具競爭性的稅務優惠措施；(2) 放寬購房限制：現行政策要求居港未滿 7 年的外來人士買樓時需額外繳納 15%印花稅，此舉提高外來人才的落地門檻，打擊他們留港意欲，必須重新檢視。

另外，都市人在後疫情時代更加關注健康生活模式，著重家庭關係，當局如能針對外來專才需要而提供各類型的生活配套措施和支援，強化

⁵⁶ 資料來源：香港特別行政區政府新聞公報：《人才清單吸引優秀人才》，<https://bit.ly/3T6cGVH>，最後訪問時間：2022 年 8 月 19 日。

⁵⁷ 原來「優才計劃」的綜合計分制中，18-39 歲申請人的分數最高（30 分），其次是 40-44 歲（20 分）、45-50 歲（15 分）。

他們與社區的連結、增強對社區歸屬感，有助提升他們的留港意欲，長遠為香港經濟社會發展注入動力。本研究建議**試行「建築業人才基金」計劃**，資金來自政府首先提供的 1 億港元起動基金，往後再從每項政府工務工程的總額抽 1%，及商界籌款為長期資金來源。設立基金的目的是讓符合資格的外地建築業專才可以從基金申請與租住房屋、子女入學、醫療相關的資助。(1) **租住房屋補貼**：建議向專才發放每月定額 1 萬港元的租住本地房屋補貼；(2) **子女學費補貼**：建議每年發放 5 萬港元以補貼專才子女(上限兩名、實報實銷)入讀本地國際／私立／直資學校；(3) **醫療補貼**：每年 3 萬港元。申請人有權同時享有企業提供的各類型津貼，不屬雙重福利。

此外，建議仿效「人才公寓」做法，在**北部都會區**闢建完善的「人才社區」，區內有完備的配套設施兼顧外來專才全面的生活需要，包括子女入學和相應的家庭支援措施，例如在區內或附近區域興建國際學校以照顧專才子女需要。

建議六：檢視過去兩、三年的防疫政策和入境安排對吸引和留住外來人才的影響，未來應就防疫政策與入境安排之間取得更好的平衡

最近兩、三年香港吸納人才工作出現危機的原因跟嚴謹的防疫政策不無關係，不少專才因為隔離政策而對來港工作卻步，而本來在港工作的海外專才亦因此決定離港。面對疫情的不斷演變，建議當局要詳細檢視過去兩、三年的防疫政策與入境安排如何對吸引和留住人才造成影響，為日後可能出現的其他可傳染性疾病做好應對策略。**現階段要盡快恢復有意義的與內地和與國際的通關，重塑香港經濟活力，保持香港高度開放的特性，扭轉人才因嚴謹防疫政策而選擇離港的趨勢。**

建議七：教資會應推動各資助大學、自資院校、職訓局，開辦包括建築業等，按政府政策及市場需要的學額，並與業界共同訂立與各院校撥款掛勾的績效指標（KPI）

多年來本港以至外圍經濟都已經產生巨大的變化，反而較少變化的是本港的高等教育及職業教育等內容和結構。建議教資會應重新審視本地的大學學位、職訓教育，因應香港包括建築業的人力資源需求，儘快增加學額；同時就香港的中長期產業需求，儘快制定應對學額措施，加強社會推廣，避免人力資源錯配、職位錯配，青年人可以有更佳的向上流動機會。為使政策到位，建議與業界共同訂立與各院校撥款掛勾的績效指標，如資助大學未能達標，直接影響撥款金額；優化「自資專上教育提升及啟動補助金計劃」，補助金以 1：1 配對方式發放，讓這些院校有更多資源改善現有教學條件，開辦更多切合社會需求的課程。「指定專業／界別課程資助計畫」受惠學生擴大至非本地學生，附帶條件為畢業後留港從事相關行業三年，為產業提供新力軍。

建議八：改善香港產業結構單一，鼓勵基礎教育推動 STEAM 相關學科，培養本地人才；資助企業聘用海外專家進行培訓，提升本地人才專業水平

培養本地人才的工作需要時間才能見效，因此從世界各地引入專才是填補目前人才不足空檔期的解決方法。但長遠而言必須改善香港產業結構單一問題，積極改善建築行業生態，向新生代展示多元就業前景和機遇；鼓勵基礎教育推動 STEAM 相關學科，培育本地人才。與此同時，提升業內人士的專業水平、加強培訓是必須推動的工作，建議當局參考新加坡的「能力轉移計劃」，津貼企業聘用海外專家培訓本地從業員，提升本地勞動力的專業技能水平，尤其針對資深專業人員的進修動力不足，或許跟坊間缺乏相符其能力的進修課程或活動有關，若企業能聘請到海外專家擔任培訓員角色，相信有助刺激他們的進修意欲。

六、總結

總括而言，全球的人才爭奪戰已進入白熱化階段，特區政府必須嚴肅看待香港人才儲備不足的問題，制訂具前瞻性並有吸引力的吸納與留住人才政策，才不致於落後於形勢。經歷近年的社會動盪，加上受到疫情衝擊，香港在吸引人才、留住人才上碰到前所未有的挑戰，各行各業、不同規模企業同樣受到影響。作為人才短缺重災區之一的建築業，當局需要認真正視業界面對人手匱乏的問題多年，特別是早年因為政府審批工程速度緩慢，工程界業務的波動性大，不少從業人員選擇離隊或轉投政府，為私營市場人才缺口埋下危機。隨著香港進入新的篇章，多項大型工程推展在即，特區政府必須向社會大眾展示對香港未來的建設願景，讓建築業界人員看到前景，這對吸納外來專才和培養本地人才同等重要。加上當局近年積極推動工務工程數碼化，建築行業已經現新型態，特區政府需要積極加強社會對建築工程界的認識、改變大眾對行業的固有觀念、提升業界形象，鼓勵年輕人投身建築業，長遠充實本地人才庫。

七、補充資料

是次研究報告於 2022 年 10 月上旬完成，因應特區政府於 2022 年 10 月 19 日公布《行政長官 2022 年施政報告》（下稱《2022 年施政報告》）提出一系列吸納外來人才的政策措施，本研究作以下補充回應：

1. 《2022 年施政報告》提出成立由政務司司長領導的「人才服務窗口」專責制訂並統籌招攬人才的策略和工作，並由各經濟貿易辦事處（經貿辦）設立「招商引才專組」主動接觸企業和人才。研究團隊認為「人才服務窗口」由政務司司長領導，「招商引才專組」則由隸屬財政司司長領導的商務及經濟發展局屬下的經貿辦負責，操作上要注意必須是跨部門合作，並思考如何共同推動整套人力資源政策規劃。特別是建築業，需要結合當前以至未來行業人力需求，實施有效吸引及留住人才措施。
2. 承上，因應最新吸引外來人才的工作將由「招商引才專組」負責主動出擊，研究團隊認為專組應採取更加創新、更有效果的推廣香港手法，包括加入創科元素，對外說好香港故事和香港的多元發展機遇，化被動為主動，以吸引全球各地人才來港。
3. 《2022 年施政報告》表示會盡快更新「人才清單」，目標是 2023 年第一季度完成。研究團隊認為有關當局應就此盡快向建築業團體進行諮詢，以確保能準確掌握專才短缺情況，並加入相關專業（例如 BIM 專才）到清單，確保各個工程項目能如期開展。
4. 《2022 年施政報告》推出的「高端人才通行證計劃」較新加坡「頂級專才准證」人才入境門檻更高、簽證有效期卻較短，而且後者容許持證人同時創業、經營或為多家企業工作，具有靈活性。此外，新加坡最新改革目標是所有就業准證只需十天審批，人才入境計劃目標明確，又有專人跟進人才入境後工作狀況，並設有准證流轉機制，系統性強。研究團隊對於「高端人才通行證計劃」吸引人才來港的成效存疑，並認為香港吸納專才的政策措施仍有改進空間。

八、附錄

1. 建議特區政府／有關機構單位跟進或深化數據資料

本研究團隊建議特區政府／有關機構單位深化下列主題的資料收集和整理工作，相信可助當局日後檢討人才入境計劃的成效並豐富社會各界對來港專才在港活動和對香港社會貢獻的認知，以及全面了解本地建築業相關專業人員的人力狀況。

負責部門	主題	建議原因及具體內容
入境事務處	經不同輸入人才計劃來港專才在港進行專業活動的情況	之前當局未有整理外地專才到港後進行專業活動的情況，建議由相關部門跟進並每年更新整理經各個人才入境計劃來港工作專才在港進行專業活動的情況，包括從事的職業、技能和專業知識轉移等，以助全面監察和檢討計劃成效。
職業訓練局	《建築、土木工程及建設環境業—人力調查報告書》	現有的《人力調查報告書》未有全面反映業界人力供求狀況，建議問卷加入各職務按職級劃分的資料，包括：薪金、僱員數目等。
政府統計處	建築業專業人員薪酬統計報告	現時統計處《經理級與專業僱員薪金及僱員福利統計報告（高層管理人員除外）》中「樓宇建築、建造及有關行業」只包含「屋宇設備工程師」、「工程計劃經理」、「安全主任」，以及「結構工程師」的薪酬統計數據，建議可擴闊至涵蓋職訓局《人力調查報告書》列出的「專業人員／技師」職位。

2. 與「建築、土木工程及建設環境業」相關統計／資料數字

表 i：從事「建築、土木工程及建設環境業」專業人員／技師級人力數字⁵⁸

職務	2011	2013	2015	2017	2021
工程師	9,775 (48.0%)	10,420 (47.5%)	11,123 (48.5%)	12,096 (47.9%)	12,425 (46.1%)
測量師	3,462 (17.0%)	3,720 (17.0%)	3,884 (16.9%)	5,082 (20.1%)	5,765 (21.4%)
建築師	2,851 (14.0%)	2,859 (13.0%)	2,983 (13.0%)	3,527 (14.0%)	3,715 (13.8%)
營造師／ 項目經理	1,414 (6.9%)	1,512 (6.9%)	1,566 (6.8%)	1,414 (5.6%)	1,625 (6.0%)
安全主任	869 (4.3%)	1,329 (6.1%)	1,454 (6.3%)	1,594 (6.3%)	1,746 (6.5%)
園景規劃師	425 (2.1%)	444 (2.0%)	123 (0.5%)	121 (0.5%)	173 (0.6%)
設計師	1,353 (6.6%)	1,442 (6.6%)	1,509 (6.6%)	1,239 (4.9%)	1,255 (4.7%)
工程 地質學家	212 (1.0%)	216 (1.0%)	187 (0.8%)	133 (0.5%)	152 (0.6%)
樹藝師	---	---	95 (0.4%)	34 (0.1%)	103 (0.4%)
總數	20,361	21,942	22,924	25,240	26,959

資料來源：整理自職業訓練局 2011、2013、2015、2017、2021 年《建築、土木工程及建設環境業—人力調查報告書》

⁵⁸ 表格中「工程師」包含的工作職位是參考了香港工程師學會 2022 年發布的 *Research on augmenting engineer manpower to cope with the foreseeable surge in demand*。包括：土木工程師、建造機械工程師、環境工程師、土力工程師、結構工程師、品質工程師、屋宇設備工程師、電機工程師、機械工程師，以及建築資訊模型顧問／建築信息模擬經理。資料來源：香港工程師學會，<https://bit.ly/3BRZRID>，最後訪問時間：2022 年 8 月 16 日。「測量師」包含了屋宇／保養測量師、土地測量師，以及工料測量師。「設計師」包括室內設計師和城市設計師。

表 ii：2017 至 2021 年建築師和工程師統計數字

	2017	2018	2019	2020	2021
建築師 [^]	3,459	3,617	3,734	3,851	3,894
工程師 [#]	15,590	15,862	16,109	16,361	16,563

備註：

[^] 指該年度 3 月底的數字，此處指「註冊建築師」人數，資料來源自建築師註冊管理局。

[#] 指該年度 3 月底的數字，此處指「香港工程師學會法定會員」人數，學會的法定會員乃專業工程師，如其符合工程師註冊條例中的相關資格，均可註冊為註冊專業工程師。而學會的法定會籍亦被香港特區政府及各機構廣泛確認為專業工程師的入職條件。

資料來源：政府統計處：《服務業統計摘要 2022 年版》，<https://bit.ly/3DbN7gJ>，最後訪問時間：2022 年 8 月 17 日。

表 iii：香港測量師學會正式會員數字

組別	資深專業會員	專業會員	總計
建築測量	109	1,459 (2)	1,570
產業測量	174 (4)	2,009 (8)	2,195
土地測量	55	297	352
規劃及發展	6 (38)	9 (53)	106
物業設施管理	6 (136)	55 (593)	790
工料測量	212	3,210	3,422

備註：括號是持多重會籍人數

資料來源：香港測量師學會：《統計資料》，<https://bit.ly/3PW49lt>，最後訪問時間：2022 年 8 月 16 日。

表 iv：「建築、土木工程及建設環境業」專業人士／技師最新公開註冊專業人數

專業人士／技師	於 2022 年 8 月 15 日網上截取數字
建築師	3,971
屋宇設備工程師	1,069
電機工程師	530
機械工程師	885
土木工程師	2,580
土力工程師	513
結構工程師	2,079
環境工程師	92
屋宇／保養測量師	1,150
土地測量師	169
工料測量師	1,709
園境師	234
規劃師	220
安全主任	3,977
建築資訊模型經理	508

資料來源：發展局回覆立法會周文港議員「查詢現時建造業各專業人士／技師人力資源統計」

表 v：工程、建築、測量、園境及規劃等界別的公務員薪金（不包括首長級公務員）

	職系											
薪級點	工程師	土力工程師	結構工程師	機械工程師	屋宇裝備工程師	電機工程師	工料測量師	土地測量師	屋宇測量師	屋宇保養測量師	建築師	園境師
總薪級表第 45 至 49 點 (\$120,520 - \$138,855)	高級工程師	高級土力工程師	高級結構工程師	高級機械工程師	高級屋宇裝備工程師	高級電機工程師	高級工料測量師	高級土地測量師	高級屋宇測量師	高級屋宇保養測量師	高級建築師	高級園境師
總薪級表第 32 至 44 點 (\$72,225 - \$112,925)	工程師	土力工程師	結構工程師	機械工程師	屋宇裝備工程師	電機工程師					建築師	
總薪級表第 31 至 44 點 (\$68,975 - \$112,925)							工料測量師					
總薪級表第 30 至 44 點 (\$65,875 - \$112,925)								土地測量師	屋宇測量師	屋宇保養測量師		園境師
總薪級表第 19 至 27 點 (\$39,560 - \$57,395)	助理工程師	助理土力工程師	助理結構工程師				助理工料測量師				助理建築師	
總薪級表第 18 至 27 點 (\$37,685 - \$57,395)				助理機械工程師	助理屋宇裝備工程師	助理電機工程師		助理土地測量師	助理屋宇測量師	助理屋宇保養測量師		助理園境師

資料來源：所有測量師相關職系、建築師，以及園境師薪酬資料來自公務員事務局回覆立法會周文港議員「有關政府部分職級僱員現時薪酬待遇的查詢」；其他職系來自香港公務員資訊網，《政府職系資料庫》，<https://bit.ly/3exltAi>，最後訪問時間：2022 年 9 月 1 日。

如對本報告有任何意見或查詢，請聯絡研究團隊負責人之一、嶺南大學潘蘇通滬港經濟政策研究所副所長周文港博士（Email: mkchow2@LN.edu.hk）。