

培育香港新一代保險專業人才 共促行業蓬勃發展

2026年4月

人才是推動保險業持續發展與長遠競爭力的關鍵支柱



最新研究報告：《培育香港新一代保險專業人才 共促行業蓬勃發展》

- 加強公眾（特別是年青專業人才）對保險業專業性及經濟貢獻的瞭解
 - 掌握行業動態：分析推動行業增長與轉型的創新動力
 - 釐清職業路徑：剖析多元化的職涯發展及核心技能需求
- 為公私持份者提供洞見，以制定人才策略、促進跨界合作並完善政策
 - 識別人才缺口：透過質性及量化研究，探討人才供需失衡的深層原因
 - 提出政策建議：針對強化人才儲備提出具體建議與考慮因素

香港——開啟國際保險事業的理想平台：

- 專業領域超越銷售範疇
- 保險專才具備跨學科與高可轉移能力
- 拓展國際視野

為金發局於2025年3月發表之報告《保駕護航：推動可持續發展及創新，鞏固香港作為全球重要保險樞紐的地位》的延續

- 探討保險業的的關鍵挑戰與潛在發展機遇
- 提出策略性建議，鞏固香港作為亞洲卓越國際保險樞紐的地位





質性研究

結合一對一深度訪談與焦點小組討論

20

高階主管、基層經理及人力資源保險機構

15

位香港本地大學及大灣區院校的學者、生涯導師及教育工作者



量化研究

基於線上問卷的研究*

364

名香港及大灣區的有志及在職專業人士 (工作經驗少於三年)

335

名香港及大灣區大專院校在讀學生



文獻回顧

香港、內地及海外的保險人才發展研究與趨勢報告

參考業界報告、學術研究及政策文件，以完善研究設計與分析。整體研究旨在為推動香港保險人才培育提供堅實而具前瞻性的建議基礎。

*免責聲明：本報告中所呈現的調查結果基於有限樣本問卷調查。發放問卷及收集數據皆由金發局指定的付費服務供應商負責。

關鍵主題驅動的新興職位



以可持續發展 作為戰略主軸

- 從合規要求轉為**核心業務策略**
- 可持續理念滲透**產品設計、投資、承保及理賠**
- **政策推動**：包括《氣候憲章》、2024年風險為本資本制度及2025年精算氣候風險要求



銀色經濟： 人口老化作為社會經濟契機

- 人口老化：香港65歲及以上人口比例預計由2021年的20.5%，上升至**2046年的36%**
- **產品創新**：終身年金、彈性照護方案、與健康狀況掛鉤的保險保障
- **大灣區機遇**：保險滲透率僅為5.14%，增長潛力巨大



專項保險人才： 海事保險、再保險及專屬自保保險

- 專業人才對香港實現**全球風險管理目標**至關重要
- 再保險保費增長**15.5%**，但技能發展相對滯後
- 現有7家獲授權專屬自保保險公司，但**專業人才匱乏**



數字化與營運重塑 以提升勞動人口靈活性

- 由**客戶需求與法規複雜性**驅動的數字化轉型
- **科技應用**：人工智慧、區塊鏈與雲端運算提升效率並推動服務創新
- **敏捷實踐**：跨職能團隊加速產品交付並提升應變能力

人才格局

- **新興職位**：氣候風險建模師、可持續產品開發人員、合規與報告專才
- **人才缺口**：缺乏具備金融及可持續發展跨領域知識的專業人才，難以吸引追求使命導向的年青人才
- **新興職位**：善用數據分析與疾病發生趨勢洞察的產品開發人員、具備流利華語能力與深厚文化適應力的跨境協作人員
- **人才缺口**：於老年照護、多重共病管理及漸進性疾病照護領域之專業知識與經驗仍顯不足
- **新興職位**：海事保險核保員、再保險精算師、自保風險管理經理
- **人才缺口**：職務要求複雜繁重，高階精算與監理法規專業人才供給不足
- **新興職位**：平台工程師、使用者體驗設計師、數據分析師；具備科技與保險雙重背景之服務設計師及客戶體驗分析師人才短缺
- **人才缺口**：雲端、機器學習及網路安全技能有限；中階員工缺乏數位流暢度，年青人才則缺乏保險專業知識



建議一：整合長遠人才與行業轉型議程

以統一的轉型願景為指引，協調推進行業定位重塑、人力資源規劃及能力建設，實現協同發展

主要挑戰

- 僅27%大專學生及32%年青專業人才對行業前景表示樂觀
- 68%大專學生表示對保險生態系統的了解有限或幾乎不了解，30%年青專業人才表現出類似但相對較低程度的理解不足
- 許多受訪者仍普遍認為保險業以銷售為主，並對行業的長遠事業發展前景抱有顧慮

制定長遠的保險人才發展路線圖

- 由監管機構、保險公司、學術界及專業協會協力推動
- 三項核心支柱為基礎：
 - 行業整體人才需求預測：進行全面的勞動市場評估，預測能力缺口、繼任風險及新興技能領域
 - 強化培訓配套與激勵措施：促進大學、職業培訓機構、專業團體與業界攜手，共同開發更切合行業需求的專門課程、實習及學徒計劃，以及針對性補貼等政策激勵措施
 - 吸引海外及內地人才：優先針對本地人才嚴重短缺的職位，如數據科學、核保及網絡安全等崗位

重塑改公眾對保險專業的形象

- 由行業協會牽頭，並與監管機構及相關政府部門作策略性對接
- 重塑形象：將前線職能從單純銷售重塑為以顧問和知識為本，有助提升行業的整體專業形象
- 三大策略主題可作為形象轉型的核心：

風險與韌力
(包括氣候變化、環境及安全風險、公共衛生、長壽風險及網絡威脅)

資產與財富管理
(長期財務規劃與跨代財富管理的核心支柱)

科技轉型
(人工智能、數據分析、區塊鏈及數字生態系統)



建議二：提升教育與技能發展途徑以強化人才基礎

主要挑戰

- 超過65%大專學生受訪者表示對保險業的職業路徑或市場發展了解甚少或全無認識
- 少於45%大專學生認為大學教育能有效培養保險行業所需的專業技術及軟技能
- 逾半數年輕從業者認為大學教育對其事業發展具有價值，惟於缺乏系統化入職培訓或輪崗計劃的情況下，普遍難以將學術知識有效應用於實務工作

引入前瞻性的《保險從業員專業資歷架構》

- **標準化基準：**建立統一的資格架構，為各專業層級制定清晰的能力標準及透明的事業晉升路徑
 - **未來技能規劃：**採取分階段推行方式，先由核保、合規、理賠管理等需求較大的範疇，以及可持續發展、保險科技、領導力培訓等策略領域著手，再逐步拓展至其他範疇
 - **設立專職管理機構：**負責協調培訓課程認證、考試及持續進修要求，認證管理及公開認可名冊的維護
 - **行業與人力資源融合：**將專業資歷架構標準納入招聘及績效管理流程，將架構融入人力資源施政
- **策略性政策支援與共管機制：**
 - 提供充足的政府資金和資源以支持對管理機構的運作
 - 保險業監管局應聯同行業聯會如香港保險業聯會、專業團體及行業培訓機構共同協作推動

將保險知識融入教育課程

- **將保險知識跨學科融入：**將保險主題個案研究、選修單元融入教學或與業界共同開發課程，可讓學生接觸保險的實際及跨行業應用
- **雙軌認可：**加強大學與專業團體的合作，銜接學術學習與行業資格認證，並提供考試豁免機制
- **中學層面推廣：**視需要將保險相關主題融入 STEM、生涯規劃、可持續發展等相關範疇
- **擴展實務經驗機會：**優化現有實習資助計劃，延長實習期並推動校企協作型職業發展課程，促進學生由學校順利過渡到職場



建議三：提升人才靈活性與職業流動性

主要挑戰

- 隨着自動化加速發展，行業需要具備跨領域能力及靈活事業轉型潛能的多元化人才
- 現行入職及實習計劃普遍以銷售為主，難以有效提升年輕人對保險業多元專業發展路向的認識
- 相較於替換人手，投資於員工再培訓更具成本效益

推出規模更大、業界共資的職業轉向發展計劃

- 參與對象：(i) 有意轉型投身保險業的相關行業中年專才；(ii) 因自動化轉型而被取代，卻具備可轉移技能的人士；以及 (iii) 原有保險從業員，需就新興或轉型職位再培訓的人員
- 鑑於在數據科學、雲端工程、網絡安全、機器學習及數字產品管理方面的科技與數碼技能短缺，可將這些範疇作為即時策略焦點，充當轉型的主要驅動力。
- 共同出資將由政府（提供培訓補貼及學員津貼）、保險公司與行業協會（提供輪調崗位、導師指導、畢業項目贊助、長期職位及內容開發建議）及專業團體（按照專業資歷架構標準開發課程及認可資歷）分擔



建議四：通過大灣區、內地及全球市場擴展人才來源

主要挑戰

- 雖然大灣區大專學生普遍看好香港的金融業發展機會，但僅有 24% 表示對保險業具體興趣，且只有 7% 的大灣區年輕金融人才計劃在香港保險業就業。
- 約 50% 的受訪大灣區年青專業人士及大專學生認為，現行大學課程未能充分裝備他們迎接保險業的職業發展。

設立專為保險業而設的人才聯繫平台

- 策略性連結平台：作為策略連繫者，提供行業特定的職位配對服務、導師計劃、入職支援等功能
- 專業融入計劃：為新進從業員提供全面培訓，涵蓋規管與合規知識、道德與操守標準及職場溝通與專業期望
- 區域合作拓展：與內地大學、專業協會及業界機構建立緊密溝通與協作，有助於有組織地推動與保險行業相關的培訓及實習計劃
- 建議平台可配合與保監局、保險業聯會及相關行業協會協作

謝謝

聯絡方式

香港金融發展局

香港中環干諾道中41號盈置大廈5樓502室

電話：(852) 2493 1313

電子郵箱：enquiry@fsdc.org.hk

Website 網站



LinkedIn 領英

