

# 金發局業界交流系列：報告發布網上研討會

《未來的職場展望：香港可持續發展及數碼經濟下的金融人才》

2021年8月16日

# 背景

- 不論是本土還是來自中國內地或海外的香港人才都十分搶手。他們的長處是態度謹慎、值得信賴且行業知識深厚。
- 長期以來，金融服務業以態度樂觀、活力充沛著稱，展望未來，這個行業勢將面臨前所未有的飛速發展。從數碼化轉型、客戶在期望上的變化、地緣政局欠明朗到疫後影響等各方面的發展，金融機構無論規模大小，不得不重新思考業務模式及優先事項。
- 金發局認同ESG和金融科技是重塑金融服務未來的兩大主要趨勢，因此準備本報告，呼籲持份者齊心協力，共同推進香港的人才策略。

## 目前狀況

香港是國際領先的金融中心之一，也是眾多金融機構開設地區總部的首選地點

招聘人才不難，但困難往往在於招聘與公司願景相同的「合適」人才

公司只有在無法請到本地人才時，才會開始物色內地和外籍人才，而這些人才通常覺得香港具吸引力

## 2022-24年展望

“

「對香港作為國際金融中心及區域人才樞紐的地位保持樂觀，但意識到亞洲以至全球競爭激烈」

”

大部分受訪金融機構表示

“

「近一半從業人員認為自己比他人優秀；專上學生則信心稍弱，認為自己與他人水平相若。他們之所以留在 / 加入這個行業，原因是：

- 職業前景更佳
  - 薪酬福利更好
  - 行業文化節奏快且具有挑戰性
- 」

”

調查結果顯示

# 研究方法

## 主要趨勢

文獻研讀：



逾 **20** 項

關於香港、中國內地及海外人才培育研究

## 僱主觀點

一對一訪談及焦點小組會議，對象包括：



超過 **20** 名

金融機構最高行政人員及高級管理人員



超過 **10** 名

行業協會及專業團體代表



超過 **10** 名

金融機構人力資源主管及資深招聘人員

## 僱員觀點

回答問卷調查數目：



**200** 名

主修不同學科的香港專上學生



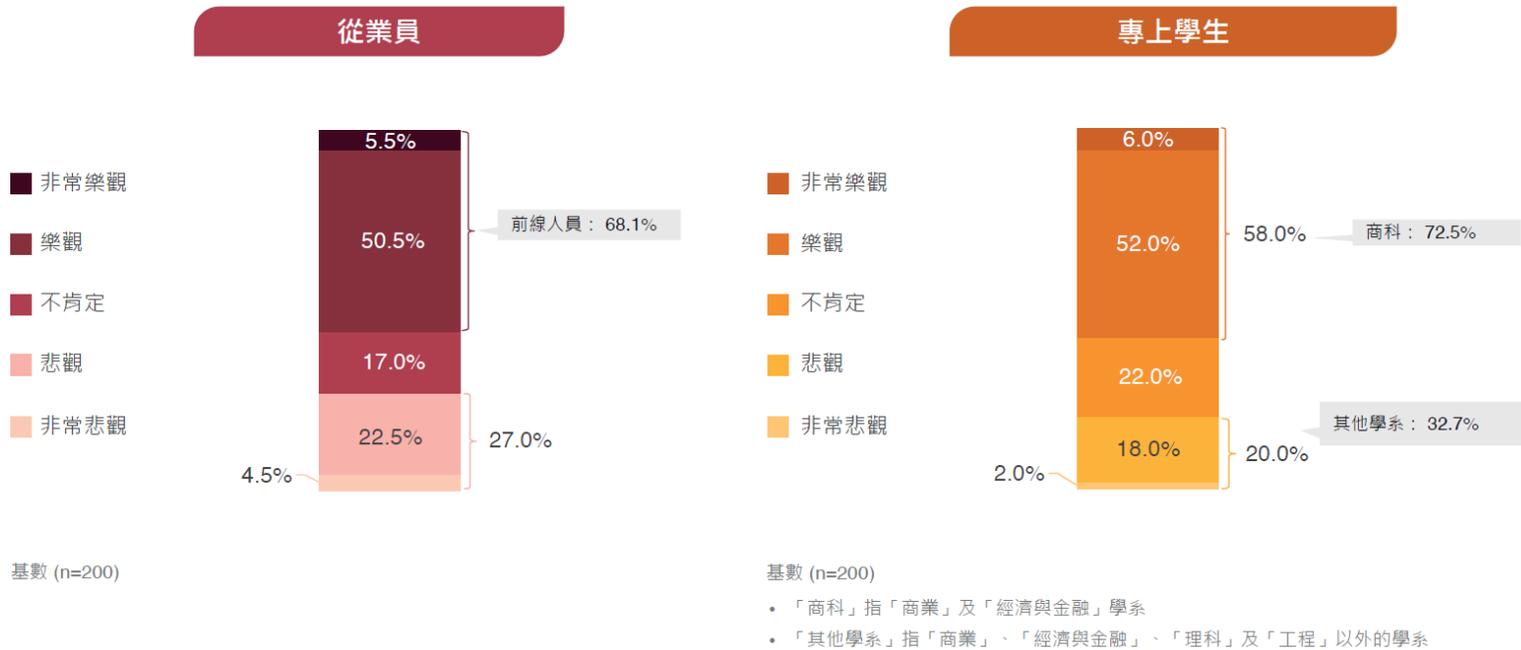
**200** 名

香港金融服務業的現職從業員

# 前景普遍樂觀，特定領域存在潛在人才缺口

未來3年香港金融服務業的預期前景

快速的發展趨勢造成人才缺口



# 金融科技對僱主和僱員有何意義？



機械人化可能會取代部分現有工作，  
但亦可能產生新需求及新崗位

前提是你擁有與時俱進的技能

## 僱主與僱員的 共同想法

趨勢領域：大數據、網絡安全、數碼營銷

現職和潛在從業員越來越精通數碼科技，且渴望繼續學習新知識

## 需彌補的不足

**期望管理：**

誤解所有金融科技職位一概提供高薪厚職且企業文化寬鬆

**無法轉化：**

無法將技術轉化至金融服務的應用上

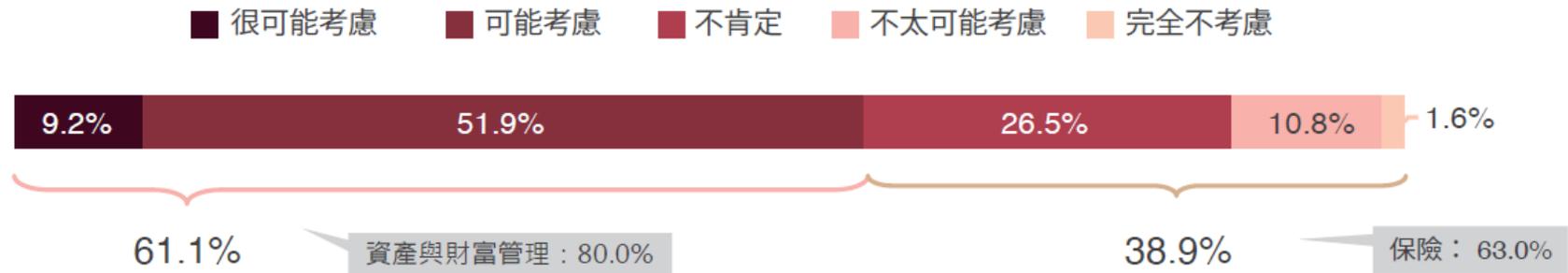
**了解香港特有的市場地位：**

項目管理而非編程

# 投身或轉至金融科技領域的偏好

## 從業員

基數：不在金融科技領域工作的人員 (n=185)



## 專上學生

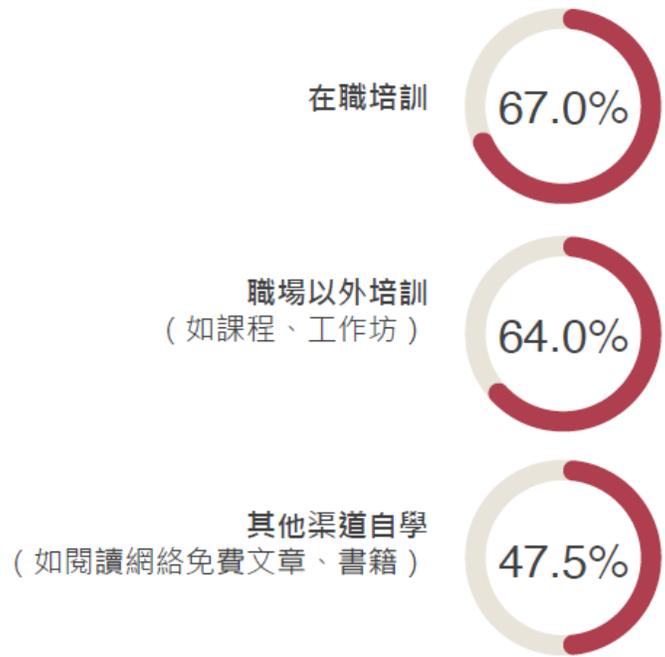
基數：專上學生 (n=200)



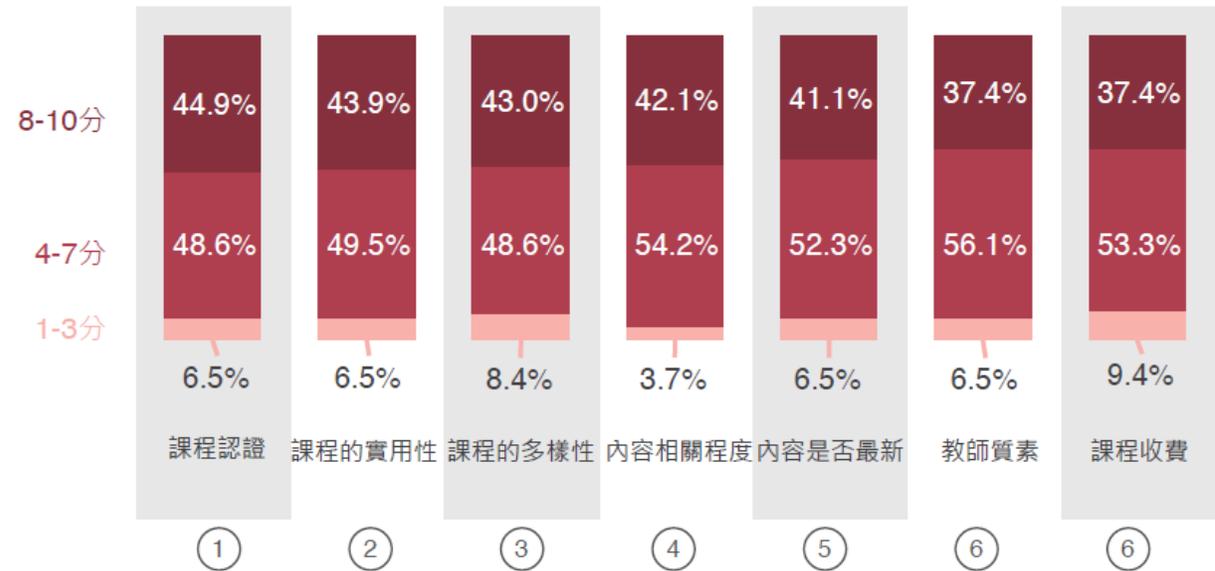
# 從業員對金融科技課程的偏好

## 從業員

### 提升 / 獲得新金融科技技能的有效方法



### 香港金融科技培訓計劃 / 課程與其他主要市場的比較



基數：熟悉香港課程的從業員

# ESG對僱主和僱員有何意義？



ESG本身是跨學科的，  
金融機構的人才組成也應如此  
在監管推動及客戶需求下，ESG成為主流

僱主與僱員的  
共同想法

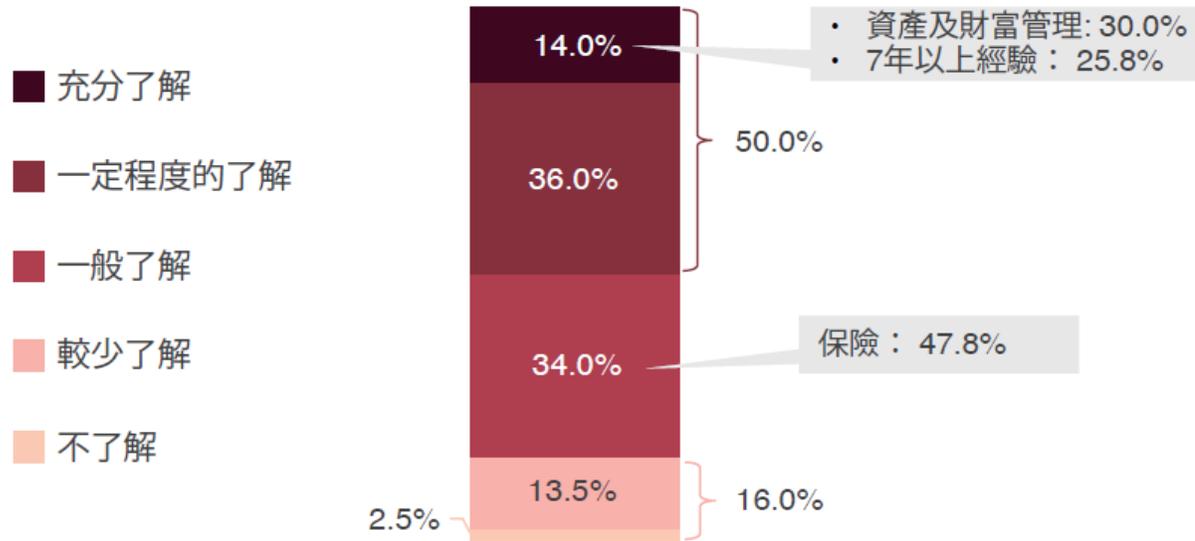
ESG法規知識和綜合分析是需要具備的硬技能  
溝通和利益相關者管理技能至為重要

需彌補的不足

對 ESG 及其影響理解不足  
誤以為人才需求不會顯著增加

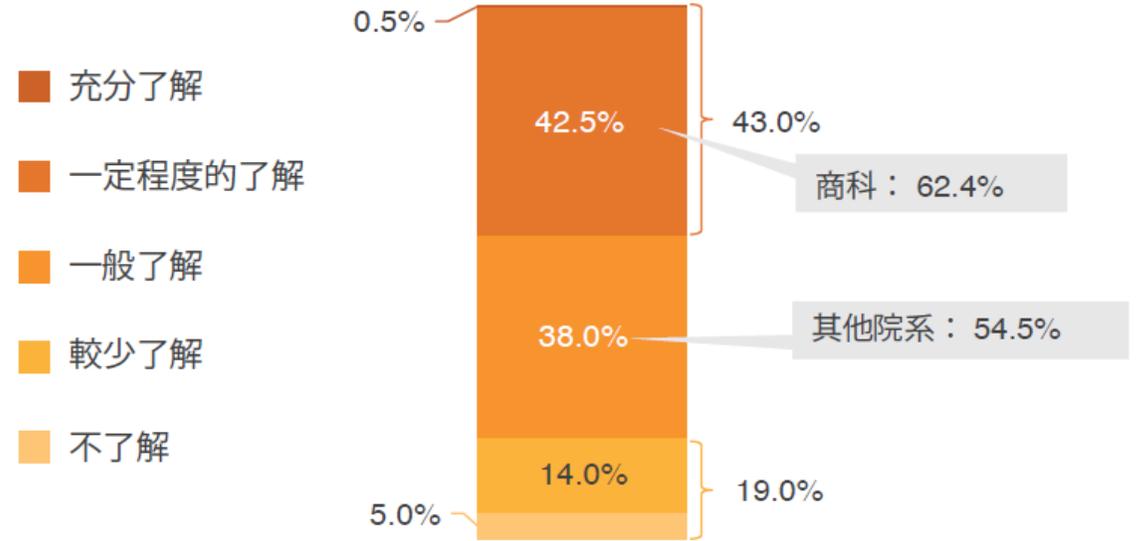
# 對香港ESG就業市場的了解

## 從業員



基數: n=200

## 專上學生

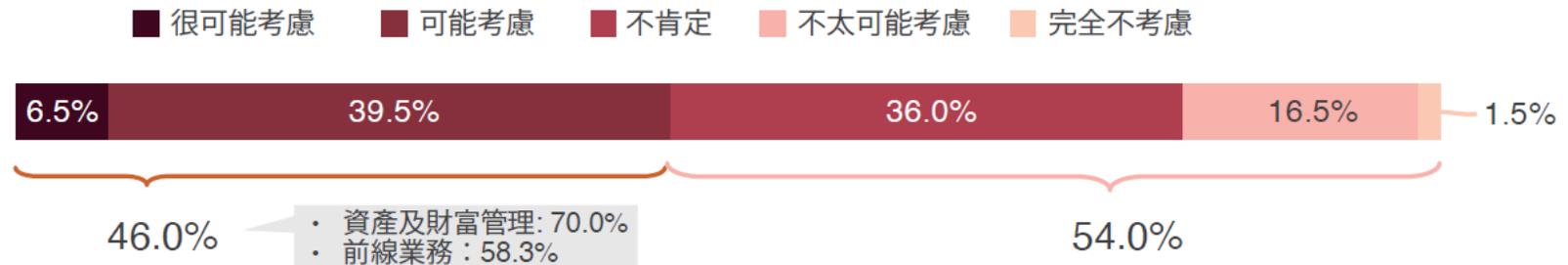


基數: n=200

# 在ESG領域開展職業生涯或轉行到ESG領域的意願

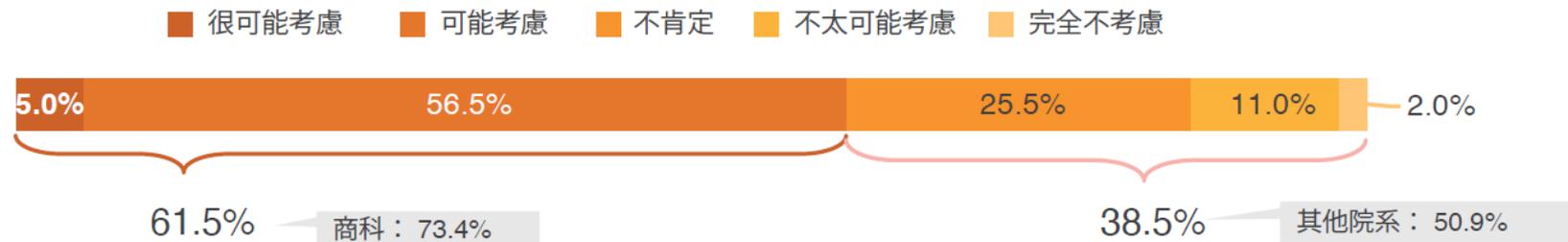
## 從業員

基數：n=200



## 高校學生

基數：高校學生 (n=200)



# 建議

# 建議：培育、挽留和吸引人才

	大學生	初級人員	中高級管理層
整體	#1: 制定和更新不同領域的核心能力圖		
	#2: 協調和評估實習和學徒計劃	#3: 透過資助支持香港專業人士在海外和內地的就業	
金融科技	#4: 激勵私營金融科技企業參與課程開發與應用	#6: 擴展CEF可獲發還款項課程，以涵蓋更多金融科技和ESG方面的專業培訓	
ESG	#5: 引入ESG課程作為金融相關學科的必修課		

## 建議一：制定和更新不同領域的核心能力圖

- 香港需要涵蓋金融服務不同領域的核心能力圖，方可更全面地規劃人才發展。憑藉全面的最新核心能力圖，現職從業員及有意入行人士可以更輕鬆地於職業生涯不同階段培養必要的能力；培訓機構亦可以更有效地規劃和組織課程。
- 目前，從學科知識、應用能力到期望的專業態度，教育局推出的資歷框架（Qualifications Framework）詳細列出特定金融服務業（如銀行和保險業）內各職能領域所需的技能，但沒有涵蓋資產和財富管理等其他關鍵金融服務領域的技能要求。

### 金發局的建議

- 教育局成立的行業培訓諮詢委員會（「ITAC」）可以考慮擴大範圍，以涵蓋金融服務業的其他領域並定期更新。
- 可以考慮使用交互式工具，制定循序漸進的內容並提供指引，以便讀者理解有關內容。（可以參考新加坡銀行與金融學會（Institute of Banking & Finance Singapore）等制定的金融服務技能框架。）

## 建議二：協調和評估實習和學徒計劃

- 如實習生／學徒在畢業後以常規就業方式獲聘用，公司可以憑藉運作良好的實習和學徒機制，享受更低的招聘成本、僱員更優秀的技能及文化適應能力，從而隨著時間推移收回投資成本。
- 每年，香港的金融服務業至少提供數百個公私營實習和學徒職位。此類計劃的豐富程度在一定程度上證明了實習和學徒制對公司的價值；但與此同時，人們可能會質疑這些機制是否一律卓有成效，或者相互之間有何差別。

### 金發局的建議

- 財經事務及庫務局可以考慮擔任協調人或委派機構為金融服務業建立由政府（及有關機構）單獨或聯合運營的實習和學徒計劃體系。
- 一如其他人才培養計劃（包括提升保險業及資產財富管理業人才培訓先導計劃），為鼓勵私營機構參與經協調的實習和學徒計劃，財經事務及庫務局可考慮向參與的僱主提供高達實習生薪金75%的津貼。

## 建議三：透過資助支持香港專業人士在海外和內地的就業

- 對國際背景的需求將於未來幾年變得更為顯著。除深厚的知識外，公司還希望員工擁有更廣博的知識，尤其是具備全球和內地視野。
- 非本地利益相關者、政治、文化差異和其他因素將對業務成果產生越來越大的影響，為應對不斷變化的國際環境，立志成為未來領袖的專業人士應獲得充分機會，持續拓展國際視野。

### 金發局的建議

- 財經事務及庫務局應考慮推出國際化人才計劃，香港的金融機構可以據此獲得津貼支持（例如租金和保險費用），為本地員工提供外地就業機會。
- 為符合本計劃的資格，參加員工須承諾在調任後回港工作一段時間。參加的僱員如未履行此承諾，將會受到處罰，並必須償還所產生的一切費用。
- 作為起步，該計劃可以試點方式進行，以評估效用和控制預算。

## 建議四：激勵私營金融科技企業參與課程開發與應用

- 如私營金融科技企業和從業員可以參與更多相關專上教育課程設計，求職者重要的「應用」能力就可以發揮極大作用。大學有一些自費的金融科技碩士課程由資深從業員講授，可以考慮將這種做法擴展到學士學位課程。
- 同樣重要的是如何激勵私營金融科技企業投入資源以促成實際應用，例如為學生開設短期或兼職實習機會，讓他們從實際工作環境（例如公司的實驗室或辦公室）中學習。為鼓勵此類貢獻，建立公私營合作關係將有助於這種投入。

### 金發局的建議

- 大學教育資助委員會（「教資會」）可建議受資助大學考慮私營機構參與金融科技相關課程設計。
- 大學可以邀請經驗豐富的從業員參與課程設計，並在適當的情況下參與教學。
- 財經事務及庫務局可考慮為獲（教資會資助大學）選擇作為課程開發合作夥伴並為大學生提供實習機會的金融科技公司引入財務誘因。
- 津貼金額取決於這類公司提供的實習機會數量，以每月或以項目為基礎。

## 建議五：引入ESG課程作為金融相關學科的必修課

- 在為學生提供基於行業需求的知識方面，大學發揮的作用甚為重要。但據我們的利益相關者參與的調查顯示，在學校培訓中，ESG尚未得到足夠的重視。
- 與此同時，僱主（包括金融服務業規模最大的公司）已在增聘ESG方面的人手，且這種趨勢有望增強。若香港繼續採取自由放任的方式，很可能會在ESG人才的競爭上敗下陣來。

### 金發局的建議

- 大學應引入ESG課程作為商科專業相關學科（例如工商管理、經濟學、財務和會計）本科生的必修學分。
- 修畢基礎課程後，學生如對該主題產生興趣，可選擇接受更高級／專業的培訓。
- 鑑於ESG是一個涵蓋不同行業的廣泛主題，因此引入此類ESG課程時可能不會有通用的方法；建議大學開發課程時側重與各學院學生相關的領域。

## 建議六：擴展CEF可獲發還款項課程，以涵蓋更多金融科技和ESG方面的專業培訓

- 持續進修基金（「CEF」）是政府轄下一項計劃，旨在資助有志學習的成年人接受持續教育和培訓。然而，根據我們對最新合資格課程列表的研究，課程範圍仍不足以涵蓋金融科技和ESG等新興主題。
- 獲取補貼的另一個障礙是交付方式。鑑於疫情影響，CEF課程提供者只能於網上平台提供不超過批准教學總時間70%的課程。無法做到的提供者必須安排補課，安排學員推遲到下一個批次，或向學員退還費用。這種安排增加了課程提供者和學員的困難。

### 金發局的建議

- 勞工及福利局應更及時地提升CEF基金課程和運作框架的靈活性，以更有效地運用CEF基金。
- 可以通過提高課程提供者申請框架的透明度，並使完全在網上進行的課程也符合資格（如適用）來提升靈活性。

# 附錄

# 對金融科技技能供需的認知

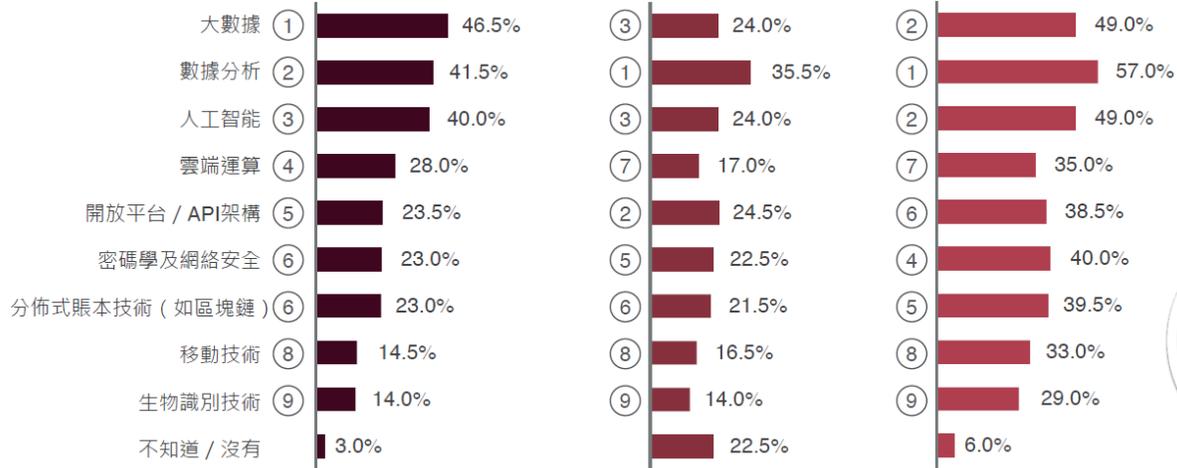
## 從業員

基數 (n=200)

從業員認為  
需求殷切的金融科技技能

已具備的金融科技技能

有待提升 /  
再培訓的金融科技技能



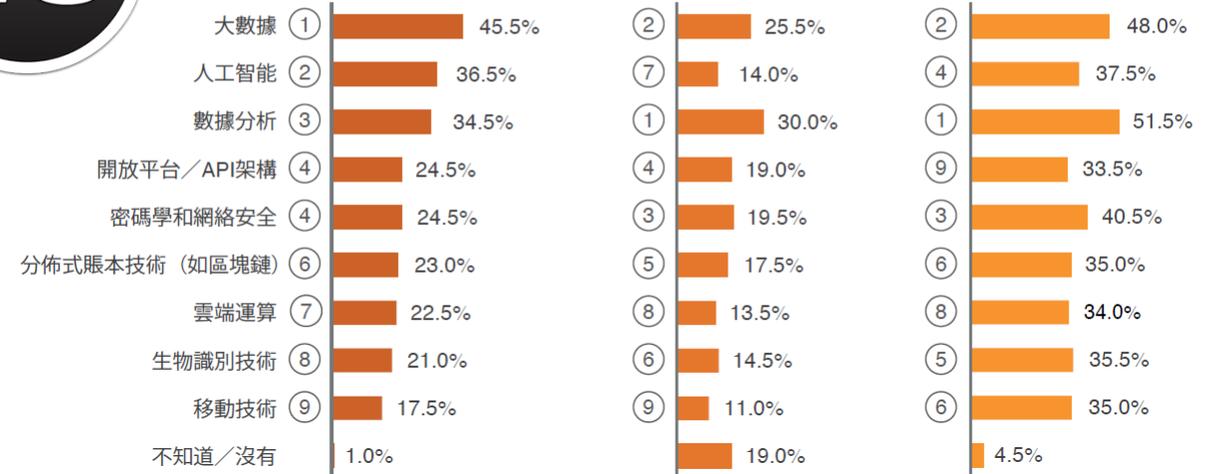
## 專上學生

基數 (n=200)

從業員認為  
需求殷切的金融科技技能

已具備的金融科技技能

有待提升 /  
再培訓的金融科技技能



# 對ESG技能供需的認知

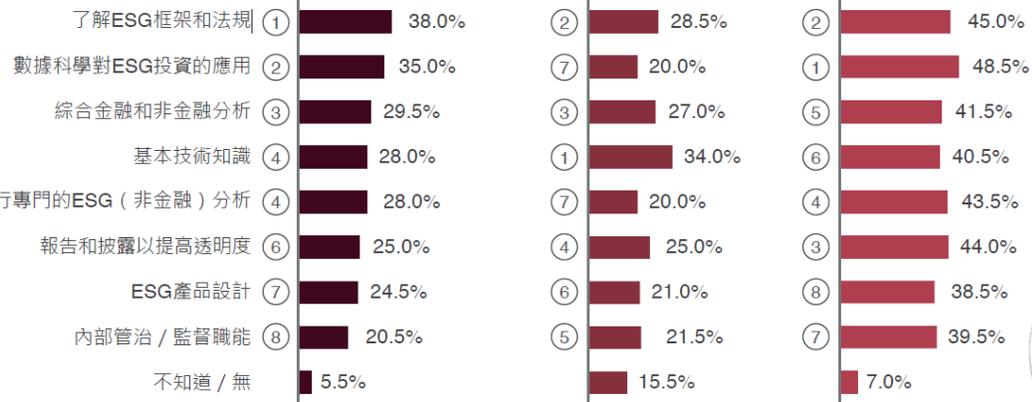
## 從業員

基數 (n=200)

從業員認為需求高的ESG技能

具備的ESG技能

有待提升/  
再培訓的ESG技能



## 專上學生

基數 (n=200)

從業員認為需求高的ESG技能

具備的ESG技能

有待提升/  
再培訓的ESG技能

