

經濟崛起吸引回流 中印積極招攬

全球人才蜂擁亞洲

全球人才流向經歷重大轉變，以往不少亞洲學生選擇到外國留學，畢業後留在當地打工甚至定居，這種「人才流失」(Brain Drain)被視為拖累亞洲發展的原因之一。然而，隨着亞洲近年急速崛起、西方經濟沉痾不起，愈來愈多亞洲學生回流發展。很多外國學生和人才也到亞洲留學和求職，使該區「人才流失」的趨勢扭轉，成為「人才湧入」(Brain Gain)。

■香港文匯報記者 李鍾洲、陳國麟

■亞洲經濟迅速崛起，吸引了不少人才。
設計圖片

研究顯示，自2000年至今，全球出國留學生增加65%，達430萬人，以亞洲最普遍。經濟合作與發展組織(OECD)今年一份報告顯示，在2005年至2011年間，亞洲學生佔OECD成員國全體海外留學生超過一半，其中逾30%畢業後選擇留在當地。

西方學府紛在亞洲設分校

不過，隨着愈來愈多西方學府選擇在亞洲開設分校，上述情況明顯改變，更多亞洲學生寧願留在出生地進修，當中以中國、新加坡及馬來西亞最明顯。相比到海外留學需花巨額費用，入讀本地分校便宜得多，可減輕學生和家庭的負擔。

國際教育協會前年一個統計顯示，中國已成為全球學生第三大留學目的地，有近32.8萬名海外留學生到中國留學，超過澳洲和德國，僅次於美國及英國，其中來自韓國的學生佔最多，達到21.3%，其次為來自美國的學生，佔8%。

勞工需求急增 高薪誘海外專才

除了學府開設海外分校及遙距課程外，亞洲經濟崛起亦是對留學生一大誘因。亞洲勞工需求未來10年料增22%，故吸納人才變得十分重要。多國紛紛加入全球人才爭奪戰，中國和印度投放大量財政資源吸引海外專才，例如提供高薪工作。專才可推動經濟和社會發展，還能替人口老化、出生率低的國家和地區注入新血，改善人口結構。

中國是積極吸納海外人才的國家之一，在2008年推出「千人計劃」，目標是於10年內從海外大學或研究所吸納2,000名教授，現已成功招募最少4,000人，超越當初的目標。日本、韓國、菲律賓、越南等亦開始擴大投資及修改政策，冀更有效吸納外國專才和技術勞工。

或掀文化衝突 本地人漸排外

然而海外人才大量湧入亞洲，也可能產生負面影響，與本地人產生文化衝突，阻礙社會融合。韓國和日本有民眾開始仇視外勞；新加坡本來打算加強吸納外國留學生，至明年達至15萬人，但也因為本地人不滿外國人湧入，政府被迫叫停計劃。部分亞洲國家仍沒穩固社會福利基礎，大量較年長專才湧入，或會帶來財政問題。

港吸引英青年落戶創業

亞洲人才回流之際，英國年輕人才近年卻不斷外流。聯合國上月一份報告顯示，去年定居海外的英國僑民超過500萬，創歷史新高，其中逾1.3萬人居於中國內地及香港。然而英國政府不重視人才外流問題，擺出一副無所謂的態度。有英國青年創業人士選擇落戶香港，希望開闢另一片天。

英國樓價高昂，促使青年向國外發展，高學歷一羣亦投向研究設備及待遇更好的國家。英國國家統計局數據顯示，金融危機發生前至今，英國移居海外總人數減少19%，但15至24歲人士卻增8%。根據世界銀行數據，英國移居海外人數是發達國

家中最多。英國年輕人才威爾遜在大學時建立首家公司，畢業時出售業務，再創辦一家新軟件公司。他接受《經濟學人》訪問時表示，自己是獲邀請而將業務遷往香港。

英不重視海外人才優勢

人才到海外發展，本應可增強英國的貿易網絡及宣傳國家品牌，但英政府似乎無相應政策善用此優勢。在193個聯合國成員國中，110個設有與海外國民保持聯繫的計

劃，但英國不包括在內，其外交部的海外國民資料庫亦不夠完善。

相比之下，印度設有獨立部門負責移民事務，吸引電腦人才從美國矽谷及歐洲回流，協助印度資訊科技業蓬勃發展。新西蘭鼓勵企業招攬海外國民回流，亦有團體透過社交媒體和活動，支援及連繫海外僑民。

亞洲移民潮褪色 加國現「逆流」

加拿大是最受亞洲移民歡迎的目的地之一，但近年隨着亞洲經濟、社會及教育環境急速發展，令不少亞洲人打消移民念頭。相反，亞洲愈趨吸引加拿大專才前赴發展。人才流向逆轉對加拿大造成多方面的威脅，特別是年輕移民減少，將加劇低出生率和人口老化問題，同時損害加國包容移民的形象。

維持人口活力 保障稅收

亞洲移民過去幾十年持續湧入加拿大，無論是科學、商業以至文學和藝術範疇，均對加拿大帶來重要貢獻。他們

不僅帶來技術、知識和財產，偏向年輕的移民亦有助維持當地人口的活力和繳稅能力。因此，如何吸引外國人才，對於國家的社會和經濟整體發展，有舉足輕重的作用。

外國和本地人才流失，將影響加國社會發展。同時，加拿大着重宣揚多元文化和包容移民，若移民回流潮持續，其國家形象也會受創。

反觀亞洲國家着重招攬人才，其中一個目標正是紓緩人口老化，尤其是東亞。聯合國預測到2050年，40%日本和韓國人均是65歲或以上。對於這兩國，吸引年輕和具活力的勞動人口，是關乎國家興衰的關鍵。

非白人受歧視 前景不明寧返國

印度近年經濟增長減速，但相比受金融危機衝擊的歐美，該國增長步伐仍佔優，加上印度人在海外職場受歧視問題仍嚴重，促使大量專才回流。有人力資源顧問指出，當西方出現經濟危機，亞裔和非白人僱員往往是最先收到「大信封」的一群。

42歲的庫爾馬在美國工作了12年，任職跨國美資銀行管理層。他正與印度的獵頭公司商討回國工作，「美國前景不明朗，覺得是時候返回我感到合適的地方。」

50歲的斯里瓦斯塔瓦畢業後赴美進修，之後落地生根，並創辦一間預繳式電訊服務公司。他於4年前毅然離開住了25年的美國返回印度，原因同樣是美國經濟不穩定。

另一方面，印度企業的薪酬及工作文化與外國差別不大，故人才都不介意回國發展。人力資源公司Kelly Services India估計，在2011至2015年間，從外國返回印度的專才將達30萬人。

倘無政策配套 浪費回流專才

澳洲統計局顯示，今年2月及3月外流一年以上澳洲人回國人數創新高，部分原因是全球經濟危機影響他們在海外的生計。不過，澳洲欠缺相應配套政策，容納回流專才，不少人被迫從較低職位重新開始，浪費了他們的國際經驗。

潘特是其中一名由海外回流的澳洲人，此前曾任職信用卡公司Visa全球品牌及市場公關業務總裁。她表示，回流人才可推動澳洲社會及經濟，問題是如何好好利用及發揮他們豐富的知識。

企業策略調整顧問帕梅拉·楊譯音表示，澳企很重視求職者的本地專門知識及網絡，回流人才沒這方面的優勢，只好接受待遇及職位較差的工作，從低做起證明自己的能力。帕梅拉·楊譯音指出，這對澳洲經濟是一大損失，浪費回流專才的國際知識，而他們同時面對心理及社會壓力，長期失業會令他們質疑自己的能力。

外國專才失「全包宴」 為留港星寧棄福利

2008年金融海嘯前，香港及新加坡等亞洲金融中心為吸引外國人才，經常以高薪厚職作招徠，而房屋、交通及孩童上學等福利「全包」更幾乎是必要條件。今時今日，亞洲企業已不再流行這一套，甚至有外國職員主動放棄原有福利，只為留在香港或星洲，希望從急速崛起的亞洲經濟中分一杯羹。

跨國企業傾向起用本地人

10年前，很多企業為加快在亞洲建立聲望，爭相以優厚福利吸引海外專才。亞洲經濟崛起後，跨國企業逐漸看重該區戰略價值，更傾向起用本地人，即使是外國專才，待遇也與本地人差不多。招聘網

站eFinancialCareers最近訪問了1,142名到星洲的銀行及金融業專才，發現逾80%從未享受過外國專才福利。

人力資源公司Kelly Services新加坡分部副總裁霍爾指出，僱主現在更注重成本效益，只把優厚福利提供予極少數員工，例如高級管理層或是擁有特殊技能的專才。

英國人力資源公司馬斯登指出，以往亞洲的外籍員工享用豐厚福利包括房屋、子女學費和私家車津貼，另有多個會所會籍，以及每年兩次全家回鄉的來回機票等。對比現在很多企業僅提供搬遷費、單程機票及首4至6周的住屋安排，可謂差天共地。

日企國際化 吸納非本地畢業生

日本企業近年銳意招聘海外專才，職業博覽公司Disco調查逾800家中大型企業，發現48%欲招募非本地畢業生，較數年前的20%增加逾一倍。分析指，企業希望藉此建立國際化形象，同時使工作團隊更多元，長遠協助企業發展國際業務。

對於剛投身職場的海外人才而言，日企最吸引之處在於職業訓練制度。企業不強求初入職年輕人立刻上手，它們願招聘無經驗的員工，投放資源發掘其潛

力，再逐步分配至合適部門，而非因應具體職位空缺來招聘。

另一方面，外國人也須適應當地禮儀規則，細微事情例如進入面試室時敲門的次數，已足以決定成敗。招聘會主任大懸德(Isao Ogake，譯音)表示，日本大企業每年招募的新人可逾千名，篩選大量應徵者的重要因素是衣着，因為可從中看出他們未來是否願意遵守公司的行為規範。