

全球化 + 今日香港 + 現代中國

企業鬥創意 全球搶人才



你爭我奪

人才是企業的寶貴資產，現時

的新興高增值行業更集中在創新科技及創意工業。這類企業的特色在於其核心競爭力不在於有形資產例如土地、資源等，而在於能為企業帶來新思維的出色人才。有鑑於此，企業都願意利用各式各樣的方法挽回及吸納人才，各地政府為提高本土企業的競爭力，更推行各項措施締造能吸引人才的环境，從而形成一場國際之間的人才爭奪戰，到底各方所爭奪的人才須具備怎樣的特質？兩地和鄰近國家利用甚麼政策吸引人才就業及創業？本文將一一探討。 ■丁彥文
作者簡介：香港青年時事評論員協會成員。文章散見於各大報刊。

亞洲各地出招 留人各施各法

中國香港

本港無論在地理位置及軟實力都具有獨特優勢。外資企業在考慮擴展內地市場時，往往都會在香港設立試點，藉此走入內地市場，而本港在金融方面的優勢，亦吸引內地企業在香港設點，尋找合適的外國市場甚至集資上市。因此香港的專才政策設有針對海外專才的優秀人才入境計劃及針對內地人才的輸入內地人才計劃。

優秀人才入境計劃：此計劃由2006年開始實施，截至去年11月，共有2,646申請人成功獲分配名額。此計劃以計分制作考量，分別以年齡、學歷、工作經驗及語文能力等因素給予評分，分數合乎資格的申請者則可進入甄選程序，然後挑選出合適的申請者批出逗留香港的簽證。

輸入內地人才計劃：此計劃門檻較低，只要香港企業有意聘用內地人才來港工作便可申請。由去年10月至今年3月期間，此計劃便批准逾4,200人來港工作，當中過半數為短期職位。

中國內地

中國近年的發展超出了國內外的預期，在2010年，中國的國民生產總值成為世界第二大經濟體。在這些成就背後，內地一直推行不同政策吸納海外人才，用以支持這種高速的發展。

千人計劃：在2008年，中央政府推出海外高層次人才引進計劃，簡稱千人計劃，用意是引入海外人才到中國發展，此計劃門檻為申請者需在海外取得博士學位的海外教授級人才，目標是吸納2,000名教授，截至現時透過此計劃申請成功的人數已高達4,000人，超越當初的目標一倍以上。

新加坡

在上世紀90年代初，新加坡以知識經濟為發展軸心，着重人才吸納，容納任何國籍的人才，在2000年至2011年期間，新加坡人口增加了超過100萬，外來人口比例超過25%。在經濟產業方面，他們重新興高增值產業，例如在今年5月份，已耗資多達3,000萬美元建立了3D打印研究中心，研究以3D打印技術為核心，拓展醫療及建築等新領域。

新加坡招攬人才委員會：早於1998年，新加坡政府已成立一個跨部門的招攬人才委員會，多年來在不同國家設立「聯繫新加坡」辦事處，遍布中國、澳洲、歐洲、東南亞等，用以推廣新加坡的發展潛力及發掘專才引入新加坡。新加坡同時設有專業人士引入政策，以計分制評核申請者的資格，到該國工作的人才甚至可以移民長期居留當地。

摘星級



人才競爭力 (Talent Competitiveness)：指在一定的時期內，某地區的人才在一定的人才投入條件下，在一定的人才環境中，通過創造性勞動而比其他地區人才取得更優、更多成果的能力。

人才競爭力 (Talent Competitiveness)：指在一定的時期內，某地區的人才在一定的人才投入條件下，在一定的人才環境中，通過創造性勞動而比其他地區人才取得更優、更多成果的能力。

攬才「古」已有 三原因今尤烈

爭奪人才雖不新鮮，但在近年卻越見激烈，背後原因可歸納為三個要點。

亞洲市場崛起 形勢轉劣為佳

近10年，亞洲多個新興市場崛起，包括中國、新加坡及韓國等。以往這些亞洲國家都被歐美國家視為人才輸出的寶庫，很多亞洲學生熱衷於選擇到歐美各國留學，畢業後以工作簽證留於外地工作，甚至定居。這種取向當年曾一度被視為拖累亞洲發展的原因之一。惟亞洲經濟發展迅速，反而在金融海嘯後歐美經濟一沉不起，因此整個亞洲區由人才流失的弱勢扭轉為人才湧入的現象。

創新行業發展 企業求才若渴

除了市場轉變外，產業轉變亦是關鍵因素。隨着科技日新月異，創新科技行業發展相當迅速。創新科技業相對於傳統的輕、重工業或金融服務業，更着重於研發及管理團隊，它們的產品開發都有賴整個研發及技術人員團隊，尤以技術及創新能力最為重要。正因這類新興行業求才若渴，導致各方企業爭相搶奪市場中的人才。

企業全球化 各國分一杯羹

現時大部分成功企業面對的是整個國際市場，就亞洲崛起的機遇，人均收入和生活水平都相應提升，歐美瞄準了這個機遇，紛紛到亞洲設立大中華分部，而亞洲的企業亦希望能打入歐美市場，在國際市場上佔一席位。在這種相互發展的環境下，企業對人才需求有所提升。而亞洲各國都希望能加速發展步伐，各項人才爭奪的政策相應而生。

基礎級



不少中國學生熱衷留學，畢業後以工作簽證留居當地。圖為家長、學生參加留學展的情況。 資料圖片

銀行屢推優惠政策留才

今年7月，滙豐及恒生銀行提出最新的員工福利政策，向旗下員工提供十成按揭，貸款上限增至2,000萬元，按揭息率最低可達0.8%。銀行向員工推出種種優惠政策，目的不外乎挽留人才，利用長期房貸計劃吸引員工為公司服務。

由此可見，銀行業亦面臨人才爭奪的煩惱。事實上，人才挽留甚至人才爭奪並不新鮮，宏觀來看，人才爭奪的博奕並不止於某一公司或行業，從地域上分隔來看，兩地和相鄰國家一直都推出不同政策吸引人才於當地發展。

哪些人才可脫穎而出？

人才的定義看似空泛，但只要理解到現時企業的發展方向，大致可歸納出下列3個要點：

創新能力：科技的發展使得新興產業崛起，傳統企業亦急於轉型，因此企業都渴求擁有創新能力的人才。而傳統企業面臨新興企業的競爭，它們更急需擁有創新能力的團隊為他們轉型，若然轉型失敗或趕不上時代的步伐，最終會被淘汰。例如，網購為近年新興的購買商品的模式，威脅傳統零售業的營業模式，因此兩項產業都需要擁有創新能力的團隊增強企業對市場轉變的適應力及敏捷度。

溝通能力：每個企業的成功是有賴整個團隊的合作和貢獻。因此，在管理整個團隊的架構中，擁有溝通能力的人才十分重要。擁有優秀溝通能力的人才除了善於表達外，還要有傾聽及協調能力，從而產生協同效應，提升企業的實力。

國際視野：如上述所言，現時企業的視野在於全球的國際市場。在這種風氣及目光驅使下，擁有國際視野的人才變得更為重要。在企業制訂營運或銷售策略時，擁有國際視野的員工能避免過於短視或狹隘的策略，而是在整個大方向審時度勢，切合當地市場的文化。

進階級

想一想

1. 根據上文，指出何謂人才競爭力？
2. 參考上文並就你所知，各地出現爭奪人才戰的原因？
3. 若你想成為各地爭相搶奪的人才，需具備甚麼質素？分3方面簡要說明。
4. 試從文章或就你所知，舉出香港、內地及新加坡的人才政策？
5. 你認為港府可以採取何種措施吸引人才來港、留港？解釋你的答案。

答題指引

1. 在一定條件下，通過創造性勞動而比其他地區人才取得更多成果的能力。
2. 可從亞洲市場崛起、創新行業發展及企業全球化這3個方面進行分析。
3. 可從創新能力、溝通能力及全球視野這3方面進行探討。
4. 香港：優秀人才入境計劃和輸入內地人才計劃；內地：千人計劃；新加坡：新加坡招攬人才委員會。
5. 可從香港的優勢出發：法治、自由、低稅率及稅制，好好加以善用，吸引世界專才來港、留港。

■香港文匯報記者 李 慧

概念圖



■香港文匯報記者 李 慧

延伸閱讀

1. 《聚才攸關未來 重質亦要重量》，香港文匯報，2007-08-30
<http://paper.wenweipo.com/2007/08/30/WW0708300009.htm>
2. 《「全球人才競爭力排名」出爐 瑞士第一新加坡第二》，環球網
<http://finance.huanqiu.com/world/2013-12/4620869.html>
3. 《人才被全球爭奪》，人民網，<http://www.people.com.cn/BIG5/paper85/11283/1019335.html>

■香港文匯報記者 李 慧