

才爭奪戰”勝算，包括優化輸入人才政策、放眼東盟攬“才源”、精準配合行業所需、進行本土育才。

他強調，本港要突圍而出，無論是制定吸納人才的數目，還是招攬、挽留和培養人才方面的具體措施，似乎都顯得未夠進取；譬如，政府目標是未來三年(2023至2025年)平均每年通過各項輸入人才計劃，(每年)能吸引至少3.5萬人來港發展；不過，疫情前的2019年，本港通過“一般就業政策”、“輸入內地人才計劃”、“優秀人才入境計劃”、“非本地畢業生留港/回港就業計劃”等吸納的外地專才數字已高達逾6萬人：即使在疫情期間，相關數字亦錄得逾3萬人(2020和2021年分別為3.06萬和3.22萬人)。對照新加坡政府早前公布的“頂級專才准證”，本港對人才入境的門檻更高、簽證有效期更短，故透過該計劃吸引海外高端人才來港的成效，社會普遍存疑。

他繼續說，新加坡最新改革目標是所有就業准證只需十天審批，人才入境計劃的目標明確，又有專人跟進人才入境後的工作狀況，並設有准證流轉機制，系統性強，這可以看見香港吸納外地專才的簽證政策和流程，仍有改進的空間。

### 增加薪酬福利擴大人才清單

有關於吸引高端人才成效如何，香港下一步應如何處理？周文港表示，勞福局局長孫玉菡於5月3日表示，自推出措施各項人才入境政策以來，當局接收超過6萬份申請，批出逾3.3萬份申請，而高才通亦收到2.5萬申請，有1.5萬獲批；不過，他指出，香港高企的生活成本、狹小的居住空間，嚴重削弱了人才入境計劃的吸引力。他建議特區政府應通過增加薪酬福利以擴大人才清單，可考慮給予外地人才一定年限(例如來港首3年)的住房租金補貼，或者更高額度(於現時租樓免稅額的水平)的租務扣稅安排，以及成立專項基金為相關人才提供子女教育及醫療津貼等，以切實減低外來人才在港的生活成本。

### 解決人才錯配軟肋

談及人才軟肋方面，他說，目前專科人才最難

招，以建築界為例，前線工人青黃不接，專業人力不足亦持續多年，這涉及眾多原因，如人口老化、技能錯配、人力規劃未能配合行業發展等。“目前行內專業人員約有2.7萬人，包括工程師、測量師、建築資訊模擬專才、安全主任等，料至2025年人手需求將達30474人”

至於如何吸引更多人才解決技能錯配問題，對本港未來建設至關重要，況且本港缺乏科研人才，尤其生物科技人員；現時甚至本地生修讀生物科技博士學位，博士生以內地人才居多，他們畢業後大多返回內地，部分或到外國發展，甚少留下；未來需從外地吸納具創科經驗的人才來港，與本地學者教授合作，令科研成果能真正投入市場，將之產業化，使行業更具規模，才更易吸引人才留下發展。

### 多建人才公寓挽留人才

搶到人才，都要留得到人才，才有作用。香港要如何挽留人才呢？他說，特區政府必須在挽留人才方面展現出誠意，增加人才長期留港發展的意願，穩住本港就業市場的“基本盤”。

他指出，有本港智庫的調查顯示，約六成持工作證來港的內地人士不打算留港工作超過5年，其中，上述都提過居住環境不佳是促使離港的主因；“眾所周知，香港的生活成本居高不下，尤其是樓貴、租貴，的確令許多有意來港或在港發展的人望而卻步”。所以他建議，特區政府可參考深圳和本港科學園修建“創新斗室”的做法，為外來人才興建更多類似的“人才公寓”。

他又說，一向被認為高薪厚祿的政府公務員和工程師等專業人士，近來亦有加速流失的情況，特區政府有必要採取果斷的應對措施，可考慮通過調整薪酬制度及退休福利安排，盡可能挽留更多合適的人才。📺



掃碼閱讀原文



掃碼觀看視頻