

人才來了 代表甚麼？—— 走出單向「融入」論述

自 2022 年底起，政府改革人才輸入措施，特別是設立高才通計劃。三年多後，有約 27.9 萬人才及 25.4 萬受養人來港。社聯早前於 4 月舉行討論會，邀請了三位嘉賓探討適應和社會融入議題。

嘉賓

卓麗珊女士 (Sarah) |

有光集團有限公司 Head of People

廖錦鳳女士 (Iris) |

香港國際社會服務社服務總監

呂大樂教授 |

香港教育大學社會科學與政策研究學系客席
研究講座教授

討論重點

1 對於企業而言，「社會融入」來得簡單而明確：老闆建立「不論背景，唯才是用」的工作環境，令所有員工為公司目標而努力。Sarah 分享她的經驗，指企業的人力資源部會主動關心外來人才，讓他們認識公司文化及價值，打破語言障礙，增加彼此溝通，以至提供生活資訊和協助。同時，公司也要促進本地員工提升能力，鼓勵所有員工即使面對競爭，也要在公司認同的文化下彼此合作。

2 從整體社會層面看，融入比較複雜。呂教授提到，一個城市要兼顧的目標較多，例如要促進創科發展、滿足就業市場的需要、評估社會資源的承载力等。就此，政府要統合各項需要，「管理」融入過程，避免以往出現的失衡和社會矛盾。當中，政府需要收集並公布數據，及早規劃。

3 面對人口轉變及新需要，社會服務界要促進社會共融與跨界合作。Iris 建議業界有以下幾個角色，包括幫助人才應對工作和生活壓力、調解家庭問題、組織社會融入活動和介紹本地文化，以及收集意見和推動政策轉變。

4 社會融入是雙向的，不只涉及外來人口的融入，本地人才也要適應轉變中的環境，並且將自己特質呈現出來，讓外來人口繼續看見香港不同於其他城市的獨特性，願意繼續留下。我們要讓新人才認識香港的多元文化，一起塑造未來城市的發展。

社聯代表及討論會嘉賓講者合照



構想匯聚人才的未來城市： 北部都會區

北部都會區將會是外來人才和本地人建立事業，推動香港發展的地方。在這個新舊居民的交匯點，我們該如何在這裡實踐人才培育與城鄉共融，發揮香港優勢？未來，我們邀請大家與人才「共想」北都。請密切留意！