



促進公共政策質素 探究核心原則、價值



社聯政策報 | 第三十九期

**出版** 香港社會服務聯會  
**地址** 香港灣仔軒尼詩道 15 號  
 溫莎公爵社會服務大廈 13 樓  
**電話** 2864 2929  
**傳真** 2864 2999  
**網頁** [http://www.hkcss.org.hk/機構傳訊/  
 出版刊物/社聯政策報](http://www.hkcss.org.hk/機構傳訊/出版刊物/社聯政策報)  
**電郵** [policybulletin@hkcss.org.hk](mailto:policybulletin@hkcss.org.hk)  
**ISBN** 978-988-8448-80-7

版權屬香港社會服務聯會所有。歡迎轉載，惟轉載前須先取得本會同意。



網上意見回饋



下載昔日政策報

ISBN 978-988-844880-7



9 789888 448807



本計劃由香港公益金資助  
This project is supported by  
The Community Chest

POLICY BULLETIN



人才來了，帶來了甚麼？

2026 3月 | 39 期



**優勢** 人才看香港，優勢在哪  
**求才** 商界如何看人才，如何吸引人才  
**融入** 社福業界促進人才融入、社會融入及內聯外通  
**反思** 人才來港現象，提出了甚麼值得社會關注的議題

# 政策報

POLICY BULLETIN

社聯  
HKCSS

2026 3月 | 39 期



**政策匯報**  
POLICY BULLETIN

2026 3月 | 39 期

## 目錄

- 2-3** 編者的話：人才來了，帶來了甚麼？
- 4-11** 認識：甚麼是人才，人才移居，以及移居帶來的經濟及社會融入問題
- 12-15** 歷史：香港是移民城市，過往如何吸納內地人口與聯通國際
- 16-23** 統計：關於各人才計劃的數據
- 24-30** 優勢：人才看香港，優勢在哪
- 31-36** 求職：人才求職有何特別，有何困難
- 37-44** 求才：商界如何看人才，如何吸引人才
- 45-49** 圈子：內地人才接觸本地社群，卻感受到隔膜
- 50-56** 輿論：內地和本地網絡社群對高才通的評價有何差異
- 57-59** 學習：內地人才發現香港學校也「捲」
- 60-63** 融入：社福業界促進人才融入、社會融入及內聯外通
- 64-71** 取經：日本、新加坡及澳洲的輸入人才計劃
- 72-75** 反思：人才來港現象，提出了甚麼值得社會關注的議題



## 人才來了，帶來了甚麼？

# 編者的話



香港把握國家「十五五」規劃的機遇，加強參與大灣區發展，並積極拓展全球經貿網絡，發揮超級聯繫人和超級增值人的角色，建立國際高端人才集聚高地。此舉不僅重塑香港經濟結構，更是重塑國際城市文明素養與社會發展。本期政策報以「人才來了，帶來了甚麼？」為題，試圖從宏觀的國家戰略到微觀的人才感受，全面探討人才來港背後的經濟及社會發展議題。

一直以來，香港的獨特優勢在於其不可替代的「橋樑」作用。在服務國家「走出去」與「引進來」的戰略中，香港不僅需要資金與資訊的流動，更需要具備國際視野、創新思維並擁有國際及內地經驗的人才支撐。人才計劃的實施，本質上是為引進人才，鞏固提

升國際金融、航運、貿易中心的地位，並為建設國際創新科技中心提供源頭活水。這不單是為了彌補本地人口流失，更是主動對接國家大局、針對香港獨有定位，邁向高品質城市發展及文明素養的選擇。

### 從歷史看人才：移民城市的基因與演化

香港自開埠以來，本質上就是一座移民城市。我們從第2章的歷史回溯中看到，香港的每一次經濟騰飛，都伴隨着人口的遷徙與融合。從過去吸納內地勞動力及精英令香港產品走向世界，到如今吸引專業人才支撐創新科技及數碼轉型，香港的角色始終在「內地」與「國際」之間切換、演變與成長。

然而，今天的「人才移居」與過去不同。在全球爭奪人才的洪流中，我們必須精準覺察自身「優勢」與獨特性（第4章），不應妄自菲薄。人才選擇香港，看中的是香港有國際標準、資訊流通、學術自由、法規完善，以及高城市生活質素和素養，所以他們來到香港，正正希望參與發揮這些優勢及獨特性。然而，他們也面對實在的求職困難（第5章）與社會融入的挑戰（第9、10章）。創科企業在喊「求才若渴」的同時（第6章），本地社群與新來港人才之間的「圈子」的觀念碰撞與輿論磨擦（第7、8章），亦是我們不能迴避的問題。這需要我們停一停，想一想整體人才計劃，怎樣繼續往前走。

### 融合與發展：人本角度的思考

真正的人才融入，不應只是數據上的「續簽」。它應該有多個層次，包括人才的就業融入、人才家庭的融入、產業及社會融入，以及作為國際城市的香港如何融入國家發展大局。我們期望透過本政策報與讀者一起討論如何思考合適的人才引進、培育及社會融入政策，並在人才對香港的期望下，重新提出香港作為國際城市應如何發展，以達到國

家對香港的期望，同時構建一個包容、多元、有歸屬感的身份認同（第12章）。本報特別透過統計數據（第3章）與國際比較（第11章，參考日本、澳洲及新加坡），帶領讀者重新審視香港吸引人才的目的與政策。

### 結語：為未來鋪路

在政策報的最後，我們拋出3大核心問題：一，如何精準設計符合經濟轉型的人才引進及培育政策？二，如何正視並打破在人才融入香港下，社會出現不同圈子甚至隔閡的關係，以鞏固社會融合？三，如何覺察及利用香港自身優勢，促進本地與外來人才的溝通與合作，共同建立一個有歸屬感的國際化城市？

人才來了，帶來了甚麼？這不只是一個問句，更是一個邀請。邀請每一位市民、企業與決策者，重新認識香港在全球與國家格局中的新座標。只有以人為本，將本地及外來人才的個人夢想與香港的發展使命相結合，我們才能真正實現國際城市身份的認同與文明素養，讓香港在「聯通世界」的道路上走得更穩、更遠。



**只有以人為本，將本地及外來人才的個人夢想與香港的發展使命相結合，我們才能真正實現國際城市身份的認同與文明素養。**

# P

## 以及移居帶來的經濟及社會融入問題

SMALL WORDS, BIG IMPACT!



### 認識

#### 甚麼是人才？

人才通常指有高才能和技術、具有可貢獻社會的知識和經驗、能夠裨益社會以至世界的人。我們沿用2006年政府策略發展委員會經濟發展及與內地經濟合作委員會對人才的定義，以便在本刊物討論：

# bb

「人才泛指具備本港所需技能或才能的人士，或可提升社會的能力、增加多元文化及促進經濟增長的人士。人才不限於具有高等教育水平、專業資格或賺取相對較高收入的高技術人士，亦包括能夠開創新意念、新科技及新創意產品的人士。此外，在文化、音樂、藝術、設計、體育、娛樂等領域可對社會作出重大貢獻的人士，亦屬於人才。」<sup>1</sup>

政府在2018年制訂首份香港人才清單，旨在更有效及聚焦地吸引高質素人才，以配合香港經濟高增值及多元化的發展。直至2025年，清單涵蓋9個行業領域下的60項專業。

人才清單所列的專業，展示了現時香港最需要的專業人才：

#### 9個行業

- 創新科技
- 商業支援
- 創意產業、藝術文化、表演藝術
- 發展及建造
- 環境技術服務
- 金融服務
- 醫療服務
- 法律及爭議解決服務
- 航空及航運

以創新科技行業為例，涵蓋的專業包括：

- 人工智能專家
- 網絡安全專家
- 創新及科技專家
- 數據科學家
- 軟件專家
- 專利專業人員
- 雲端基礎設施專家
- 系統架構師

<sup>1</sup>策略發展委員會秘書處（2006）。《策略發展委員會經濟發展及與內地經濟合作委員會：人才匯聚（譯本）》。  
[https://www.cepu.gov.hk/sc/CSD\\_2005-2007/csd\\_edc\\_3\\_2006c.pdf](https://www.cepu.gov.hk/sc/CSD_2005-2007/csd_edc_3_2006c.pdf)

# bb

人才泛指具備本港所需技能或才能的人士，或可提升社會的能力、增加多元文化及促進經濟增長的人士。



## 內地來港人才特徵

近年來港人才當中，超過95%來自內地。本地人的普遍印象是他們為自身的職涯，以及為子女獲得更好教育而來。除此之外，這群人才和家庭成員有甚麼特徵，對香港社會有甚麼影響？

同鈺瑩是香港中文大學社會學系教授，亦是社會科學院副院長（研究），長期研究移民現象，包括研究專業人士移民的適應和社會整合。她本身也是一名移民，由內地赴美留學後，到香港任教。她運用移民研究常用的推拉因素、融合、適應等概念，扼要分析這次人才移民現象。以下訪談內容經過整理。

### 問：甚麼吸引內地人才來香港？

**答：**對內地人來說，可能因為小孩子在內地生存壓力大、學業競爭大、工作競爭大，這成為一種移居推力。此外，香港擁有較好的升學環境，<sup>2</sup>當然不是所有香港人也同意這一點。還有，他們覺得比較自在地脫離原生環境的社會網絡，看到香港這裡可能會有一種自由的感覺吧。

表格 1：內地人才來香港的推力和拉力

離開內地城市的推力	來香港的拉力	背景因素
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 子女的生存、學業競爭</li> <li>· 成年人的工作競爭</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 好的升學環境</li> <li>· 升讀大學機會較大</li> <li>· 脫離原生環境社會網絡的自由</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 香港鄰近內地</li> <li>· 兩地文化、語言相似</li> <li>· 有朋友已申請人才計劃或居港</li> </ul>

<sup>2</sup>內地只有約2%的學生能進入「985」高校。「985高校」來自「985工程」，是中國在1998年5月提出的宣言，指中國要具備世界一流教學能力的大學，重點培養國內外人才。首批大學包括北京大學、清華大學、南京大學、復旦大學等（中華人民共和國教育部，2008）。相反，香港有近兩成中學畢業生可升讀本地大學資助學位，包括世界排名前列的大學。因此，這批重視教育的移民家庭有很大誘因透過輸入人才計劃，把子女帶來香港，增加他們入讀本地大學的機會。參考資料：中華人民共和國教育部（2008）。《「211工程」、「985工程」及研究生教育培養機制改革有關情況》。[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xwfb/xw\\_fbh/moe\\_2606/moe\\_2074/moe\\_2438/moe\\_2442/tnull\\_39607.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2606/moe_2074/moe_2438/moe_2442/tnull_39607.html)



▲ 香港中文大學社會學系 同鈺瑩教授

另外，地理相對鄰近，文化、語言相似，還有社交網絡，已經很多內地人在香港生活，各種條件令到95%以上人才都是內地移民。事實上大部分人才計劃並沒有指定吸納內地人，只是結果吸引了很多內地人。

人才來港跟香港人移民去其他國家一樣，其實也面對求職困難，很多港人移民後要降職、降薪工作，但是他們期望移民能帶來生活質素的提升，又期望給孩子一個比較寬鬆的環境。內地人來香港也有相類似的想法，至少為孩子提供另一種可能，經濟上雖然可能虧錢，但是他們覺得也值得。

**問：**內地人才來港，填補了不少職缺，有助企業發展。同時，人才的特徵對香港社會帶來甚麼挑戰？

**答：**1. 人才來自各地，融合較困難：

以前如果人才是廣東人或福建人，首先他們在語言上是沒有很大障礙，然後文化上也有很多相似性，至少飲食、氣候沒有太大變化，況且廣東人可以經常往返內地。但是這次不同，這些移居人才的來源地變得非常廣泛，不只是來源地變得更加多樣，而且他們來自不同城市級別，有些來自省會城市或一線城市，有些來自二線城市，所以這次融合和以往的很不相同。

這次很多人才不是廣東人，所以語言上也難很快融合。例如，我們在學校開會用英語，大家都可以的。但一旦用廣東話，大家就接不上。人才就自然感覺被排拒在外（left out），所以他們特別希望與我們這些有內地生活經驗的人多相處。

2. 短時間大量來港，人才與職位供需錯配：

當初香港有很多人離開，但是不少職位已被本地人填補……新來的人才不可能完美接手已移民離港人士的工作。他們要適應不同的文化，包括使用廣東話和繁體字。

有一些行業是面對全球勞動市場，例如高等教育和金融，內地人才較容易任職。有一些行業



**這些移居人才的來源地變得非常廣泛，不只是來源地變得更加多樣，而且他們來自不同城市級別。**

本地化程度較高，例如醫療、護理工作需要文化適應、學習和資歷認可，內地人才較難進入這些崗位。

3. 人才教育水平高，對學校要求增加：

他們在內地屬於中產以上的階層，生活條件比較好，所以對學校的教學質量要求也比較高……好處是如果家長非常重視教育，然後不停給學校一些要求，那麼學校自然會投入改善。不好處是這種「捲」的風氣，可能會在香港變得濃厚，教育競爭會變得更加激烈。

表格 2：內地人才特徵

人才特徵
<p><b>人口和社會經濟因素</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 高教育水平</li> <li>· 來自各省市</li> <li>· 可能曾在香港讀書或出差</li> <li>· 不少帶同配偶子女</li> <li>· 但有部分先把孩子帶來香港讀書，經濟活動主要還是在內地進行</li> <li>· 短時間大量來港</li> </ul>
<p><b>想法</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 思想比較開放，與境外人事比較多聯繫</li> <li>· 認同海外教育理念，為孩子考慮出路</li> <li>· 有冒險精神，可能要經歷降職或減薪，但期望為家人帶來改善生活的機會</li> </ul>

問：怎樣才算是比較好的融合呢？

答：比較好的融合就是這個人已經在新的地方建立了新的身份。他覺得他就是香港人、中國香港人、香港的中國人。但如果他不認同他是香港人，然後他不認同本地的一些文化，一些現象，然後又找不到工作，這便代表融合失敗。或者他跟香港人沒有甚麼交往，這就等於他有social segregation（社會區隔）。

問：內地來港人才會回去嗎？

答：如果他們移居香港後發現香港不是預期那麼好，或者在適應上並不順利，他可能會離開，或者如果他們一直沒有獲聘用，他們的證件也不獲續簽了。

此外，如果孩子的教育需要已滿足了，同時又想保留內地身份，他們也有可能不申請香港的永居。



比較好的融合就是這個人已經在新的地方建立了新的身份。他覺得他就是香港人、中國香港人、香港的中國人。



表格 3：人才與香港融合的4個面向

▼ 整理自同鈺瑩教授訪談。

### 人才與香港融合的4個面向

#### 人口和社會經濟因素

##### · 經濟融合

覓得跟其經驗或專業匹配的工作

##### · 空間融合

有足夠的積蓄租住或購買物業

##### · 社會融合

由只和內地移民交往，到與說廣東話的本地人交往

##### · 身份認同

建立「我是香港人，香港的中國人」身份認同

問：你認為人才計劃應該寬鬆一點，以吸引不同人才，還是應集中吸引個別行業的專才較好呢？

答：沒有絕對答案。例如這地方對某一方面的人才需求比較高，那它可能比較聚焦吸引該行業的人才。但如果整個社會的人都比較稀缺，例如香港面對大規模移民，而我們想盡快補充人口，我們便要放寬限制，吸引多些精壯人才及他們的孩子過來。此外，他們的一般家庭條件比較好，又重視教育，這有利於將來培養人才。

從長遠看，多了這群人才，他們帶同孩子進來，而且家庭條件一般比較好，又重視教育，可以為未來香港培養更多人才，所以我們要看長遠一點。

如果說這個地方只需要一批技術工人，或者是一批高科技人才，那我們可以為人才類別設目

標。所以沒有一個絕對的好或者壞的答案，視乎想達到甚麼目的。

問：你為甚麼對香港的移民議題感興趣？

答：我一直從事移民研究，博士論文是研究移民融合的題目，其中一個章節是研究科學家和工程師的移民經歷，我一直延續這方面的興趣。來到香港後，我也自然地關注香港的移民現象。我讀社會學，在這裡生活，首先應對身邊的社區要有興趣，再者我也是個移民。



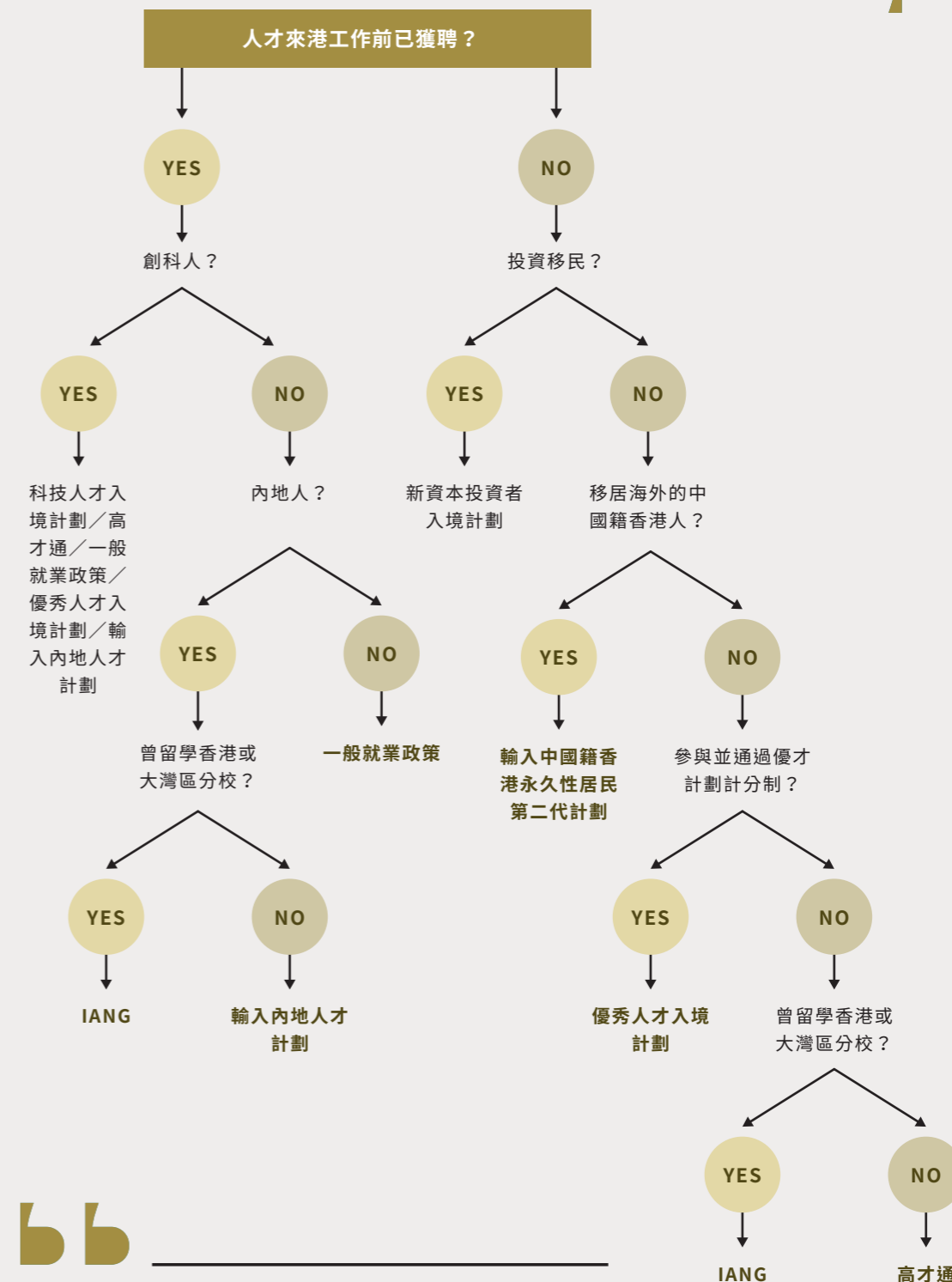
## 人才入境計劃簡介

表格 4：人才入境計劃簡介

計劃名稱	實施時間	對象	必須事先獲聘？	條件
一般就業政策	回歸前	海外專才	是	確實有該職位空缺；申請人持學士學位；並已確實獲聘
輸入內地人才計劃	2003年7月	內地專才	是	確實有該職位空缺；申請人持學士學位；並已確實獲聘
一般就業政策及輸入內地人才計劃 (技術專才類別)	2025年6月	技術專才	是	須已確實在港受聘從事「技術專才清單」中的指定技術工種，以及滿足最低資歷要求；18至40歲；受配額限制嚴格執行

計劃名稱	實施時間	對象	必須事先獲聘？	條件
優秀人才入境計劃	2006年6月	海外和內地的 高技術人才	不是	計分制
<b>非本地畢業生留港／回港就業安排 (IANG)</b>				
1/ 非本地 畢業生	2008年5月	學士學位或 以上的非本地 學生	視乎申請 時間	應屆畢業生：無須先獲得聘用 非應屆畢業生：須先獲得聘用
2/ 大灣區 校園畢業生	2022年12月	於大灣區合 資格大學獲 學士學位或 以上的學生		
輸入中國籍香 港永久性居民 第二代計劃	2015年5月	已移居海外的 中國籍香港永 久性居民的第 二代人才	不是	在提出申請時年齡介乎18至40歲； 在海外出生；學士學位或具備良好 的技術資格
科技人才入 境計劃	2018年6月	科技人才	是	已獲公司聘請在香港工作，擔任全 職僱員；須持有指定學位
高端人才通行 證計劃	2022年12月	海外和內地高 收入或學歷人 才	不是	
1/ A類	緊接申請前1年，全年收入達港幣250萬元或以上			
2/ B類	獲合資格大學頒授學士學位，並在緊接申請前5年內累積至少3年工作經驗			
3/ C類	在緊接申請前5年內，獲合資格大學頒授學士學位，但工作經驗少於3年； 有年度配額，先到先得			
新資本投資 者入境計劃	2024年3月	技資移民	不是	淨資產或投資不少於3,000萬元

圖 1：按獲聘要求分類人才入境計劃



# 香港是移民城市 過往如何吸納內地人口與聯通國際

## bb

常說香港是一個移民城市，匯聚各方人才。早於二戰結束後，已有大批內地人遷來香港，當中有一批擁有技術、資金和社會連繫的精英。聖方濟各大學湯羅鳳賢社會科學院助理教授梁漢柱博士及嶺南大學歷史系助理教授（教學）李啟雋教授分別從歷史角度解釋移民人口如何成為香港社會發展不可或缺的部分，李教授更以香港蓬勃一時的裁縫業為例，探討人才如何帶來專業技術和資源，貢獻香港。

STITCH THE PAST INTO THE PRESENT



## 新移民貢獻香港裁縫業

二戰結束後，中國陷入內戰，大量內地人為尋求較穩定的生活逃難來港。緊接的1950至1953年，韓戰爆發，聯合國對中國實施禁運，打擊香港的轉口貿易。後來，工業家進口原材料，加上大量聘請勞工，發展紡織等輕工業並出口外地。

當時香港政府相信等待局勢穩定後，難民便會返回內地，因此政府在住屋方面並未提供太多支援。但內地社會環境在1950至1960年代持續不穩，結果他們繼續留在香港。當政府意識到他們不會離開後，便着手計劃把他們融入社會，包括逐步增加教育、醫療衛生和社會服務。<sup>1</sup>

李教授研究二戰後的裁縫業的盛衰。他提到難民之中，有兩批分別來自上海（包括寧波和江蘇等附近城市）和廣東的裁縫師傅。他們透過血緣和地緣關係來港，形成了「上海工」和「廣東工」。有一段時間，政府要求內地人需要有本地親友的聯繫才能來港，他們通常透過宗親會和同鄉會互相幫助，形成了一種連鎖移民模式。按人數計，上海師傅遠較廣東師傅少。根據1961年人口普查，香港有約313萬人，主要語言為上海話的人口只佔全港2%至3%，而廣東話人口佔近80%。<sup>2</sup>

李教授同時提到，「上海工」比較懂得推廣其工藝，建立了高端形象，服裝售價因而不斷上升。看到上海人成功建立了自己的群體和特



▲ 嶺南大學歷史系助理教授（教學）李啟雋教授

色，廣東師傅也開始學習建立「廣東工」和「廣東派」，創造自己的群體身份和特色來競爭。廣東工主要從事本地和旅客業務，特別是在越戰期間服務美國水兵，專門製作快速、便宜的西裝。廣東工服裝因價格便宜成為外國客人的必買之物，更推廣香港是「24小時西裝中心」（24-hour suit center），經常在美國報紙上出現。<sup>3</sup>

越戰結束，來自水兵的生意減少，後來內地改革開放，西裝可以由內地的工廠大量製造，價格因而大幅降低，削弱了本地裁縫師傅的發展機會，裁縫業因此逐漸式微，全人手裁縫師傅買少見少。

香港曾經是一塊讓裁縫師傅發揮的天地，亦將香港的美名傳頌海外。其實不止裁縫，戰後香港也吸引了內地和海外工業家、演藝人才、學者、醫生等人才工作和生活，塑造了香港故事。直至1990年代，因為香港政經變化，本地人才外移，政府在1994年推出輸入內地專才試驗計劃，再於1999年推出輸入優秀人才計劃。

<sup>1</sup>Mark, C. (2007). The "problem of people": British colonials, Cold War powers, and the Chinese refugees in Hong Kong, 1949-62. *Modern Asian Studies*, 41(6), 1145-81.

<sup>2</sup>政府統計處（1962）。《香港1961年戶口統計 - 香港戶口圖解》。  
[https://www.statistics.gov.hk/pub/hist/1961\\_1970/B10100031967AN67E0100.pdf](https://www.statistics.gov.hk/pub/hist/1961_1970/B10100031967AN67E0100.pdf)

<sup>3</sup>Lee, K. (2023). Revisiting Cold War Hong Kong: Chinese tailors, American servicemen, and Suit-making experiences, 1950-1980. In C. S. Chan & T. W. Ma (Eds.), *East Asia beyond the Archives: Missing sources and marginal voices* (pp. 203-220). Amsterdam University Press.

## 來自不同籍貫 逐漸有共同經歷

工藝以外，這群技術移民在香港的生活是怎樣呢？他們來自不同族群，如何共處？梁博士指，總的來說，戰後社會按階層區分社會賢達和一般市民，但對於人才與否的區分不明顯，反而多數以籍貫區分，例如東莞人、潮州人、上海人等，而關於「飯碗」的競爭也出現於籍貫之間。李教授回顧裁縫行業型態，指來港的上海和廣東人群體相當封閉，很少和其他族群互動。他補充，直至1960和1970年代，工廠興起，不同籍貫的人在廠房聚集，才有較多共同經歷和交流。

到了1970年代，一種新的「香港人」身份逐漸冒起，當中原因眾多。梁博士解釋，在法例上，「抵壘政策」在1974年設立和1980年取消，之後政府規定所有成年居民外出時攜帶身份證，明顯區分了合法居港人士和非法移民。再者，本地人和已定居的移民共同經歷了1970年代的工作和教育機會提升，生活環境改善，反觀當時內地的經濟水平仍然落後，教育水平普遍偏低。本地人和新來的內地移民開始出現界線，本地人多了一份經濟和文化的優越感。這種優越感在1990年代末本地經濟受亞洲金融風暴重創後才漸漸減退。



▲ 聖方濟各大學湯羅鳳賢社會科學院助理教授梁漢柱博士

## 從歷史經驗了解人口整合契機

過往的人才來港和群體交集，對於當下的人才來港現象有何啟示？李教授強調香港是一個很活躍的城市，提供很多機會和機遇。他認為移民是人們追求更好生活的多種方法之一，但移民過程充滿挑戰，包括社會融入困難、歧視等。這需要來港人才培養出對香港的歸屬感，而建立歸屬感是一個艱難的過程，政府需要透過改善醫療、教育、交通等範疇整合社群。

梁博士認為，現今經濟面臨挑戰，本地和外地來港人口容易出現競爭，要建立集體歸屬感不易，需要各群體創造共同經歷，共同發展。



**當群體之間能彼此互補不足，讓本地人才感到有安全感，本地人才會減少視外來人口為競爭者。**

表格 1：香港人口流動及移民政策演變

時間	事件	相關政策措施
二戰前	---	香港和廣東沒有邊界，居民自由進出。
二戰結束至1949年	二戰結束後，大量內地人逃避不穩政局來港	1949年香港政府實施新法例，管制內地人民入境，強制市民必須登記並領取身份證。
1950至1960年代	內地政局不穩，內地人持續湧港	1950年5月和1951年8月，香港政府和內地政府先後實施入境管制。香港政府對內地人來港實施每天50人的配額制，但沒有嚴格執行。
	政府意識到內地難民留港生活	在1953年石硤尾大火後，政府在建屋基礎上，逐步提供教育、醫療、衛生和社會服務。
	韓戰爆發，西方對中國實施禁運	移民人口提供了大量勞動力，加上資本家和器材聚集香港，同時因着韓戰禁運，香港入口大量運用的內地原材料再出口，成了製造業主要出口地，亦帶動工業起飛。
1970年代	政府認為香港出現「人滿之患」	政府視難民為非法入境者，着手控制入境人口以減少治安、醫療衛生、房屋問題，又控制福利開支，但大批內地人仍然偷渡來港，而這批人口成為強勁勞動力。
	在1966、1967年暴動後，政府建立香港人的歸屬感，同時加強邊境管制，限制人口增長	<ul style="list-style-type: none"> <li>1971年，法例確立「華籍居民」身份，移民人口可以長期居港，成為永久居民。</li> <li>1974年，政府實施「抵壘政策」，若成功以水路或陸路「偷渡」來港，須前往警局登記領取臨時身份證，並可在居港7年後成為香港永久居民。</li> </ul>
1980至1990年代	政府阻止內地人非法入境，安排內地親屬有序來港家庭團聚	<ul style="list-style-type: none"> <li>1980年取消「抵壘政策」，要求所有成年居民外出時攜帶身份證。</li> <li>1982年起實施單程證，由內地公安部簽發給前往香港定居的內地居民。現時每日配額為150個。</li> </ul>
	港人擔憂回歸，出現移民潮	政府在1980年代後期增建高等學府，培養本地人才。
1990年代	檢討入境政策，推動知識型經濟，尤其是內地人才及科技範疇	<ul style="list-style-type: none"> <li>1994年推出輸入內地專才試驗計劃。</li> <li>1999至2018年推出多項人才計劃，涵蓋內地、海外、非本地畢業生、科技人才。</li> </ul>
2000至2010年代	內地父母來港產子（雙非嬰兒），數目達20萬，引起社會爭議	2013年實施「零雙非」措施。
2020年至今	人口外移，政府引進人才補充	2022年底起推出高端人才通行證計劃，放寬引進技術專才的機制，讓人才可「先抵港後求職」，以鞏固香港作為國際高端人才聚集地的地位。

延伸閱讀 · Ku, A. S. (2004). Immigration policies, discourses, and the politics of local belonging in Hong Kong (1950-1980). *Modern China*, 30(3), 326-360. <https://doi.org/10.1177/0097700404264506>  
 · 鄭宏泰、黃紹倫（2004）。《香港身份證透視》。香港：三聯書店。

## 統計

## 關於各人才計劃的數據

回歸前，香港主要通過「一般就業政策」招攬海外專業人才。回歸後，特區政府增設「輸入優秀人才計劃」和「輸入內地專業人才計劃」以吸引人才來港發展。到了2003年，政府落實《人口政策專責小組報告書》的建議，政府推出「輸入內地人才計劃」，配合知識型經濟的發展需求，及後再推出有配額限制的「優秀人才入境計劃」，對象為高技術人才。人口政策經過幾番檢討，輸入人才計劃亦不斷調整，例如鼓勵非本地畢業生留港、吸引香港移民第二代回流、放寬續簽逗留安排等。

2022年後的人才輸入政策踏入新階段，政府放寬多項人才政策的申請條件，擴大適用範圍。自2022年底至2025年8月，各項人才計劃共收到約52萬宗申請，其中約35萬宗獲批，已有逾23萬人到港，並攜同約22萬名受養人來港工作和生活，即平均1名人才帶同1名受養人。其中，超過14萬人申請高才通，約11萬人獲批，超過9萬名已抵港。<sup>1</sup>

高才通迅速成為最多人申請的人才計劃，近95%的申請人來自內地。在獲批個案中，約53%屬於B類資格，即擁有學士學位及至少3年工作經驗。

踏入續簽期，在首批約9,900名高才通續簽申請當中，續簽申請率為54%，約95%申請者的月收入高於香港收入中位數。行業分布方面，23%從事商業及貿易，19%投身金融服務，

17%從事創新科技。此外，近半數申請人曾為其受養人提交隨行申請，平均每宗受養人申請1.7名子女來港。

人才攜家人來港，社會關注人才子女報考文憑試及升讀大學的情況。根據香港考試及評核局統計，2025年整體文憑試考生較2022年增加約6,000人，當中，自修生人數增加近3,300人。與此同時，大學聯合招生辦法（聯招）資料顯示，2022/23至2024/25學年期間，共有315名受養人通過聯招獲教資會資助的第一年學士學位課程錄取。為確保公帑用得其所和回應社會意見，教育局收緊入讀資助專上課程的申請門檻，由2028/29學年起，受養人需在獲得首次簽證時未滿18歲，並在入學前居港兩年，才可申請政府資助學額。

SEE THE STORIES BEHIND DATA



<sup>1</sup>勞工及福利局局長孫玉菡在2025年底更新入境數字。截至2025年12月中，各項人才入境計劃共收到超過57萬宗申請，批出近40萬宗，約26萬名人才攜同家人抵港。當中，高才通計劃共有超過12萬名獲批，共約3.3萬名申請人逗留期限屆滿，入境處接獲當中17,615名高才申請續簽，申請率約為53%。由於當局沒有公布詳細數字，所以本章運用較舊的統計數字。另外，鑑於有獲批人才及受養人從未到港或已離開，抵港數字不等於留港數字。勞工及福利局（2025年12月31日）。〈持續求新變革 招人才拼經濟 團結社福惠民生〉。  
<https://www.facebook.com/LabourAndWelfareBureau/posts/1354464663378168/>

表格 1：人才計劃獲聘條件

計劃名稱	事前須獲聘	不須事前獲聘	按類別
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／回港就業安排 (IANG)			✓
輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃		✓	
科技人才入境計劃	✓		
高端人才通行證計劃		✓	
新資本投資者入境計劃		✓	

圖 1：各人才計劃申請、獲批及抵港數字  
(2022年12月至2025年8月)



圖 2：2023及2024年經各項人才入境計劃到港的人才數目

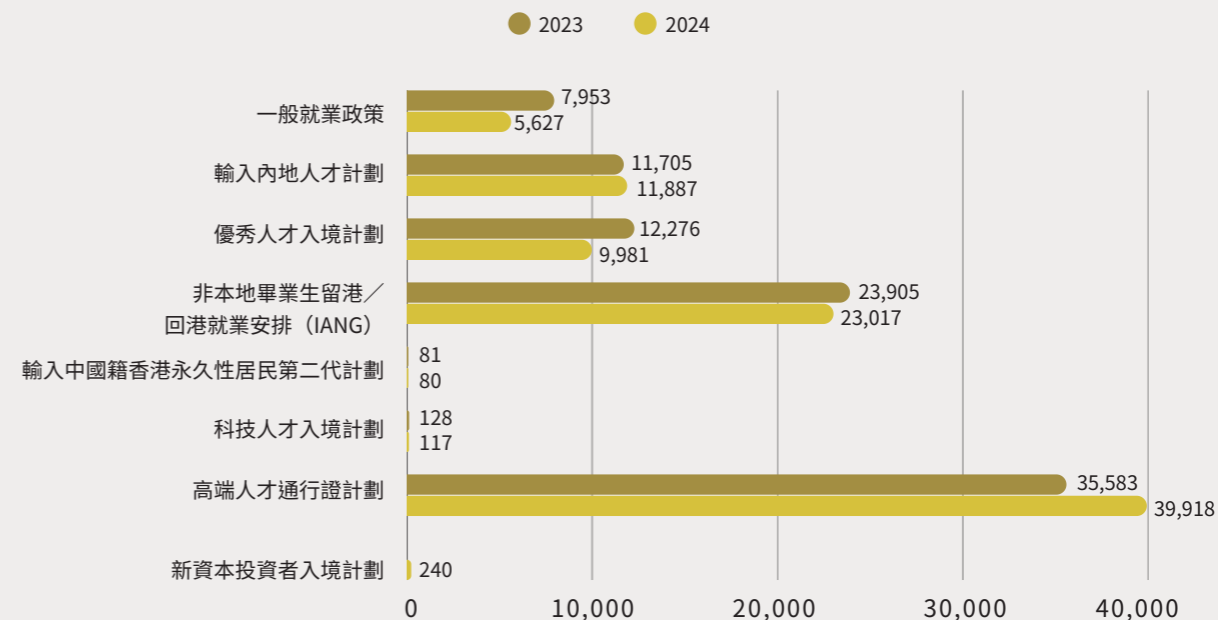


圖 3：2023及2024年各項人才計劃的18歲以下未婚及受養子女到港人數

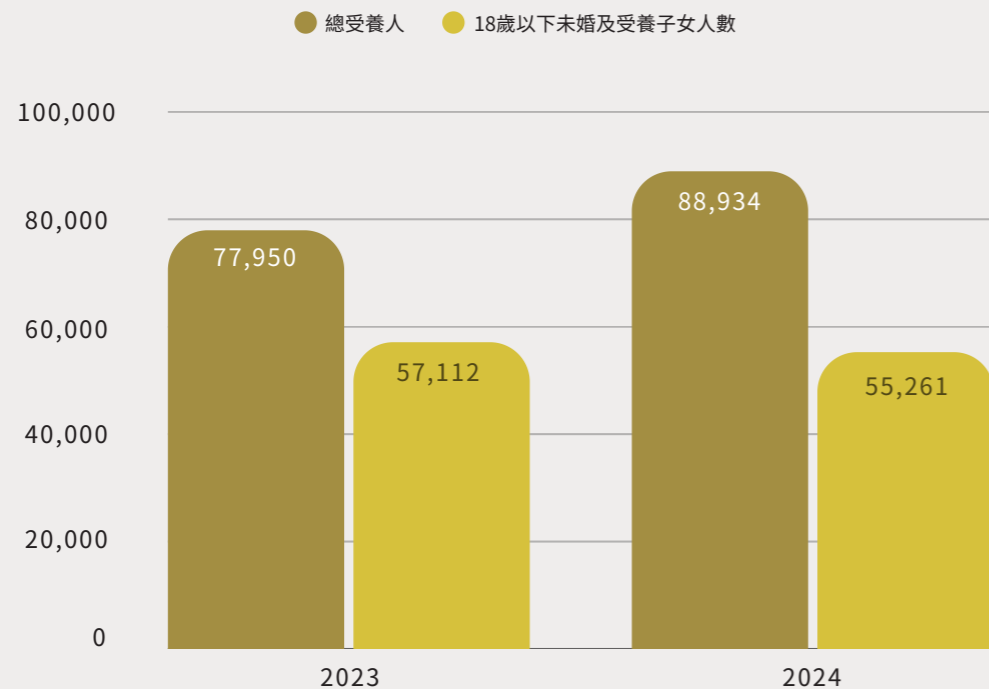


圖 5：高才通申請及獲批數字

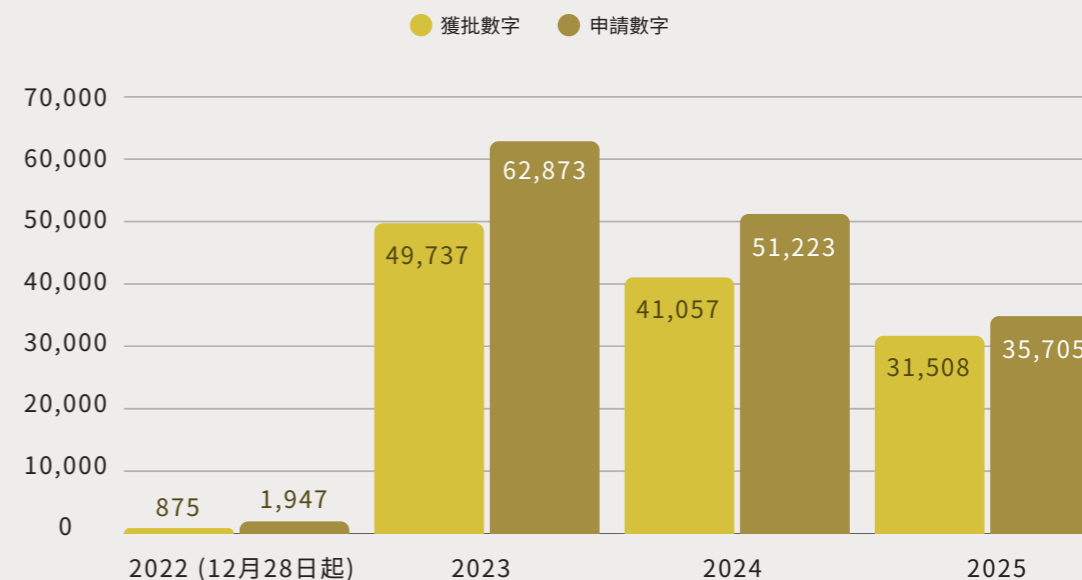


圖 4：2024年內地人士佔各項人才計劃獲批申請比例

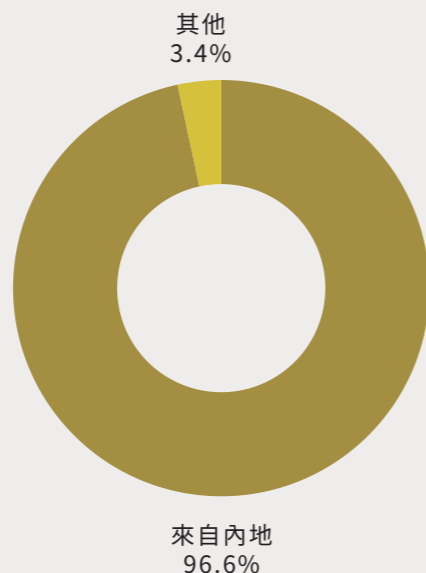


圖 6：高才通獲批人士類別分布 (2022年12月至2025年2月)

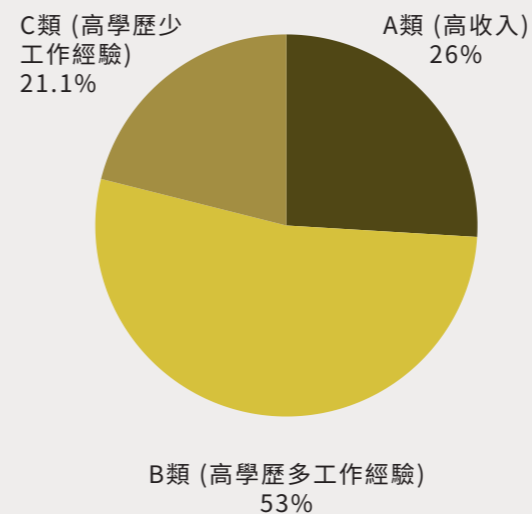


圖 7：高才通獲批人士國籍分布 (截至2025年6月)

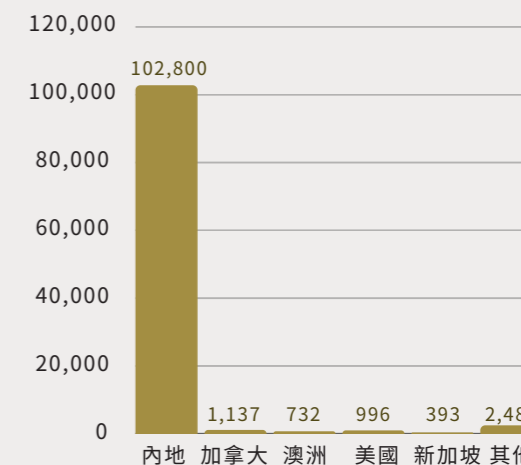


圖 8：高才通續簽申請  
(截至2025年7月)

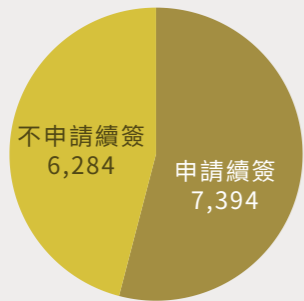


圖 9：高才通續簽情況  
(截至2025年7月)

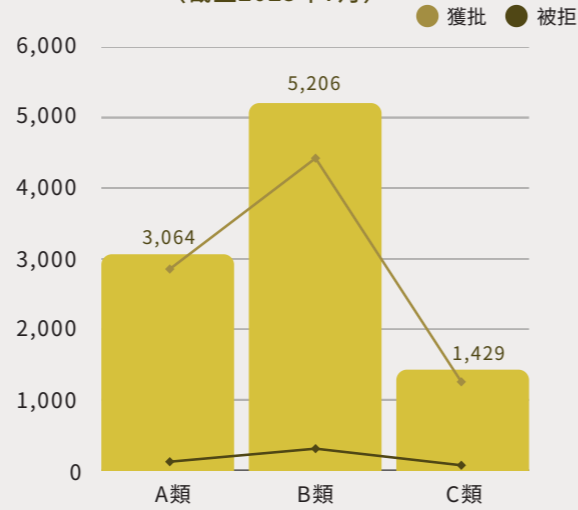
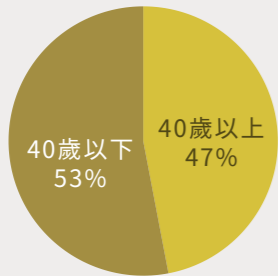


圖 10：高才通續簽獲批者的年齡分布  
(截至2025年7月)



表格 2：獲批續簽高才收入水平  
(截至2025年7月)

	月薪
月入中位數	約4萬元
25%獲批續簽高才	8萬元
約10%獲批續簽高才	12萬元
最高1%獲批續簽高才	30萬元或以上

圖 11：高才通續簽申請者的行業分布  
(截至2025年7月)

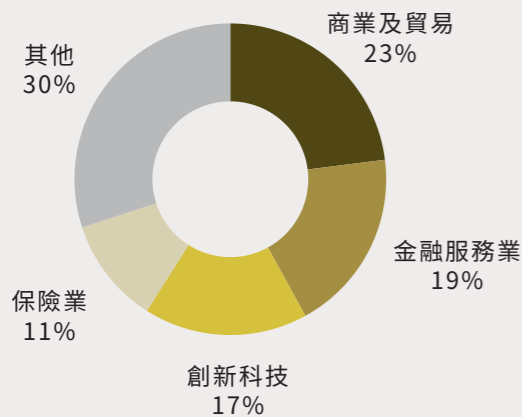


圖 12：高才通續簽獲批者的受養配偶  
(截至2025年7月)

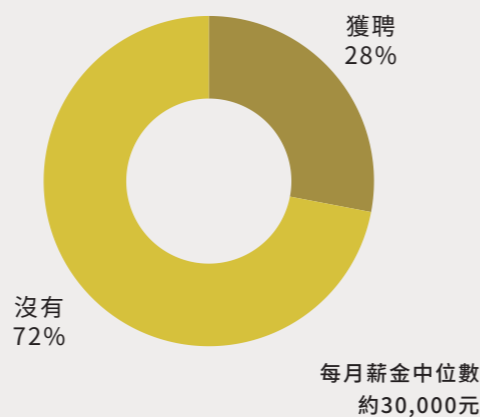


圖 13：高才通續簽獲批者的受養子女就學安排  
(截至2025年7月)

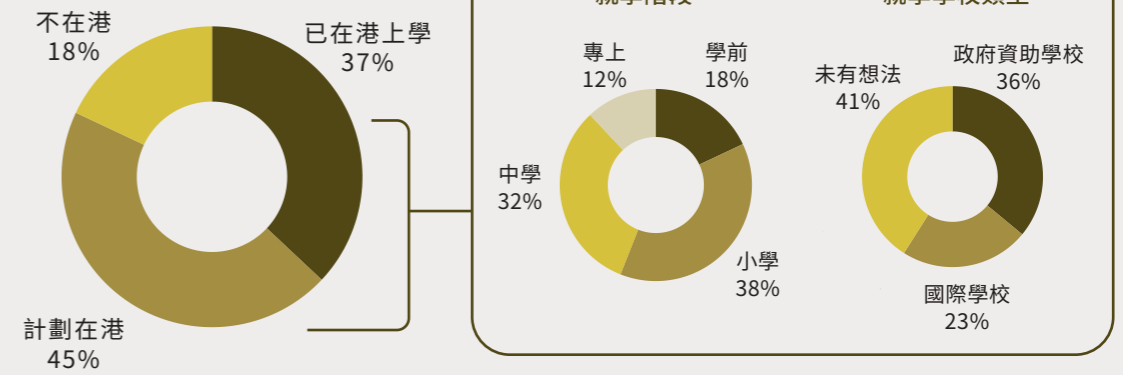
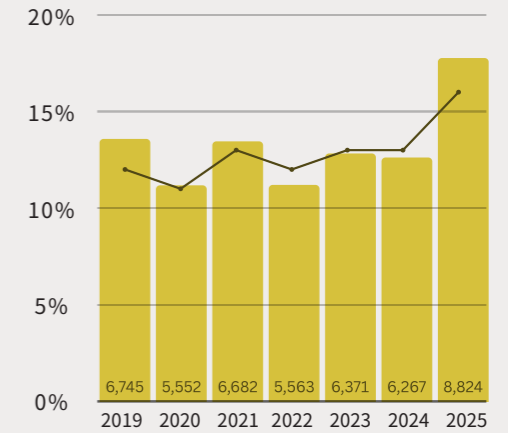


圖 14：中學文憑試自修生人數及比例

	整體考生	自修生	比例
2022	47,891	5,563	12%
2025	53,895	8,824	16%
增加	6,004	3,261	



參考資料

- 政府新聞網 (2025年9月9日)。〈世界人才排名香港躍升至第四位〉。  
[https://www.news.gov.hk/chi/2025/09/20250909/20250909\\_101855\\_093.html](https://www.news.gov.hk/chi/2025/09/20250909/20250909_101855_093.html)
- 政府新聞公報 (2025年9月10日)。〈立法會四題：人口政策規劃和資源分配〉。  
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202509/10/P2025091000285.htm>
- 立法會研究人口政策和措施小組委員會 (2025)。〈促進人口增長以提升本地勞動力〉。立法會CB(2)604/2025(01)號文件。取自[https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub\\_com/hs52/papers/hs5220250407cb2-604-1-c.pdf](https://www.legco.gov.hk/yr2023/chinese/hc/sub_com/hs52/papers/hs5220250407cb2-604-1-c.pdf)
- 勞工及福利局 (2025年8月15日)。〈《高才通》續簽情況理想 為香港帶來實質貢獻〉。  
<https://www.facebook.com/LabourAndWelfareBureau/posts/1232916562199646/>
- 勞工及福利局 (2025年12月31日)。〈持續求新變革 招人才拼經濟 團結社福惠民生〉。  
<https://www.facebook.com/LabourAndWelfareBureau/posts/1354464663378168/>
- 立法會財務委員會 (2025)。〈審核二零二五至二六年度開支預算 管制人員對立法會議員初步問題的答覆，答覆編號LWB(L)089〉。取自[https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/fc/fc/w\\_q/lwb-l-c.pdf](https://www.legco.gov.hk/yr2025/chinese/fc/fc/w_q/lwb-l-c.pdf)
- 政府新聞公報 (2025年7月23日)。〈立法會二十一題：吸引人才與資本來港的計劃〉。  
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202507/23/P2025072300295.htm>
- 江凌風 (2025年8月16日)。〈高才通續簽94%獲批 月薪中位數4萬〉。《大公文匯網》。  
<https://www.tkww.hk/a/202508/16/AP689fcc21e4b0f2e7439432bb.html>
- 香港考試及評核局 (多年：2019-2025)。〈新聞稿 香港中學文憑考試放榜〉。
- 政府新聞公報 (2025年3月19日)。〈立法會五題：持受養人簽證入讀本地學校的學生〉。  
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202503/19/P2025031900470.htm>

## 優勢

# 人才看香港， 優勢在哪

## bb

內地人才選擇來港，不少希望子女在香港有更好的學習環境和多元升學途徑。他們比較香港和內地以至外地城市，認為香港的優勢，不僅在於優質教育，更有面向世界的資訊環境，重視多元包容的生活環境，以至文化價值。我們習以為常的人與事，其實他們期盼已久。

THE HONG KONG ADVANTAGE, EVOLVING

## 作為中西橋樑的窗口

受訪者欣賞香港人善用兩文三語，能當中西橋樑。

## ”

「當你在香港工作過後，再與外國公司交流，便發現兩地的處事模式其實類似……香港人擅用英語，又長期與國外接觸，很適合當內地和海外機構的橋樑……香港的國際化，和北京完全不一樣，我看到大家都用英文思考……香港是一扇窗，可以給子女留幾年時間體驗，先多接觸不同生活，日後再決定回內地、留港、還是到國外。」 (Michael)

「香港屬於內地跟國際接軌的一個窗口吧，我覺得這個定位一直都是。香港人的國際化視野跟英文水平，比上海還是有優勢。香港的英語的這個優勢呢，還是保持得很好。這個我覺得可以繼續保持，這也是吸引內地人的一個點吧。」 (常先生)<sup>1</sup>

<sup>1</sup>本書中的金女士、Zoe、常先生、朱女士、畢女士、Hailey、Candy和馮氏夫婦均為化名。

## bb

香港是一扇窗，可以給子女留幾年時間體驗，先多接觸不同生活，日後再決定回內地、留港、還是到國外。



### 作為國際交流、 研發及資訊開放之地

受訪者選擇在香港工作，他們看好香港的傳統優勢行業，例如金融業。至於資訊科技的發展規劃，有受訪者更指出香港適宜做研發，並認同資訊開放的重要性。



「經濟肯定是第一，金融肯定是第一，整個國家都是推動香港，因為香港是一個自由市場，國家暫未開放國內的金融，但香港是開放的。近幾年都是說香港是金融遺址，我不認同。」 (Michael)

「我現在觀察很多內地企業，都是來香港做研發中心，以及國際交流基地。華為他們不會搬去香港，因為搬去香港的成本很高，國內高科技的基礎都是高科技、低成本的製造。而香港做R&D、學術交流，會較有空間。」 (Michael)

「因為香港的網路還是比較開放的，所以得到的資訊會更多一點。雖然沒有那麼集中，但是會有更多的選擇，更廣的資訊。」 (畢女士)

### 看見新商機

縱然香港經濟遇上各項挑戰，本地消費市場下滑，但人才家庭認為香港仍然有商機。有受訪人才在內地做銷售生意，來港後留意到香港家庭願意花錢在孩子身上，已物色商場地舖，準備入口名牌貨品出售。當港人多北上消費造成本港消費疲弱，他們卻認為現時舖租下跌，是一個入市好時機。

「我們一直在準備生意，售賣童裝鞋履，商舖（2025年）6月便開始裝修（按：受訪時間在5月）……香港消費降價是機會……」 (馮先生)

### 作為學術自由及多元升學機會的土壤

受訪者不想子女留在內地承受「內捲」文化，並欣賞香港的教學理念、方式和多元升學。



#### · 大學教學國際化

「不只是考試的層次，香港的大學我也探訪了很多間，城大、理大、中大、港大、科大，全部都去了。我覺得真的好國際化。這些教授跟我們講解、介紹，我覺得真的跟國內好不一樣。美國我都去過七、八所大學，常春藤<sup>1</sup>我去了一半，我覺得香港的大學與它們類似，例如教學方式，在相同的期刊發表論文。」 (Michael)

<sup>1</sup>常春藤聯盟 (Ivy League) 是美國東北部8所大學所組成的聯盟，包括哈佛大學、普林斯頓大學、耶魯大學和哥倫比亞大學等。

### · 多元化升學機會

「香港其實是世界百強大學最集中的城市……對於有一批學生，他們覺得去國外讀書，有很多不確定（因素），但又想在國際化環境下就學，所以香港是一個兩全其美的選擇。」（Michael）

「內地青年人只有升大學一個目標，而且很難，深圳只有3%取錄率。香港讀書也有壓力，但已經比內地少很多，而且有大學、副學士、職業學校等，不同能力和興趣的青年人也有出路。」（Michael）



### · 重視價值教育

「有一科叫公民教育，會教你識別情緒。所有情緒都是有用，沒有說生氣就是不好的情緒。像這種教學內容在內地是沒有的。」（畢女士）

「在香港這邊，雖然學校很嚴厲，但是我覺得是在正常範圍內……沒有把壓力影響到整個家庭……然後（我在內地）捲完了其實是很無聊的，你知道嗎？因為學的東西是沒有用的，我就是高考的犧牲品了。我讀書讀得很好，但nothing（沒用處）。」（金女士）

### · 鼓勵學生表達意見

「我本身讀英文教育，我覺得香港的教育理念有點不同。舉例，在內地，一班有50個小朋友左右。老師說最多的就是要求大家坐好坐穩，聽老師的話，（學生）沒有機會開聲……One teacher dominates the whole class, teacher-centered（老師主導整個課堂），在這邊，老師會鼓勵你。比如說，我成績這麼差，但老師會說，他剛剛來而已，他會很細心記錄哪方面有進步。所以他（指兒子）已經連續三次拿了學習積極之星。這種鼓勵式教育很適合他。」（朱女士）

### 優良生活環境與人文素養

生活質素同為受訪父母考慮子女升學地點的關鍵因素。

「第一個原因就是為了小孩的教育。第二個原因就是居住環境。因為當時北京的空氣比較差的，我特別想搬去南方換一個城市生活，所以我就想如果香港可以的話就過來。」

（畢女士）

「可能在（深圳）南山區會好一點，福田還OK，去別的區你就會很明顯地感覺到深圳只是一個生產地方。我覺得深圳好的是科技呀，AI呀，這邊確實發展得好快，這比上海更好……我覺得香港教育還是很好的，包括注重小孩子的禮貌、文明等等。」（金女士）

「香港比較內地講文明，講道理，法治、規矩，內地比較適合掙錢。」（馮先生）

「香港做生意比較受保護，少談關係，沒有那麼多灰色。」（馮太太）



「在內地，大家都是相同的文化背景，相同的語言，但到了香港，……我們就面對很多不同的語言，不同的種族，不同背景的人，但是又相互在這一圈子裡，然後又各自安好。」（Zoe）



另外，不止一位兩三年前來到香港或者畢業留港的受訪人才提到，新冠疫情是促進來港的因素。有人覺得疫情期間，在哪裡住也行，都是要原地在家隔離，就逐漸跟自己生活的城市減少了連結，於是不再很堅決留在特定城市，以至離開內地生活。有人認為內地封城決定和執行手法對他們衝擊太大，尤其對於身處比較多外國人的內地城市的人而言是「很失望」的。相對而言，他們認為香港相較開放，政府實施政策時較考慮到市民的需要，所以便選擇留港或者在解封後就申請來港。可以說，行動自由和政策「便民性」是香港的吸引力。

#### 結語：教育之外，香港還有很多優勢

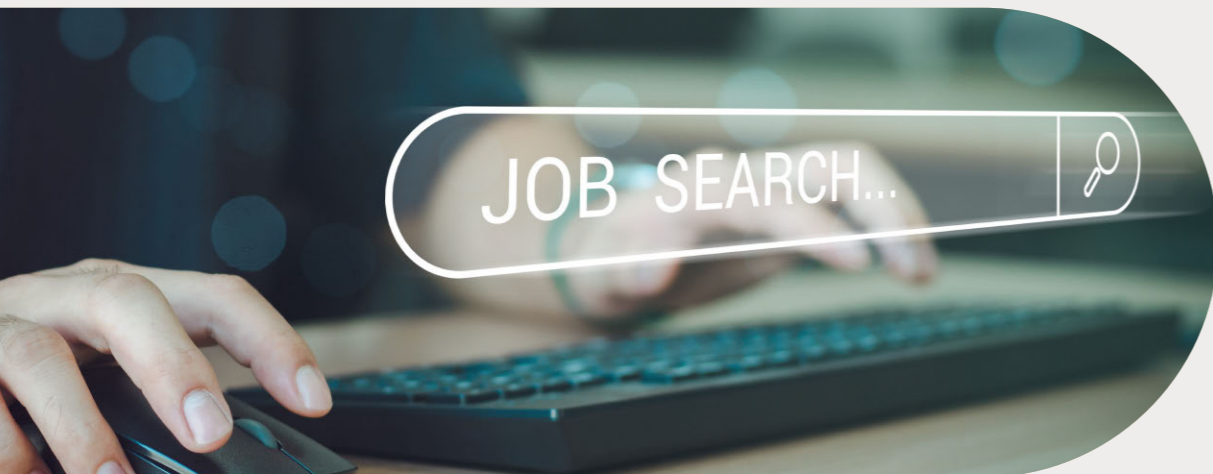
受訪的內地人才在考慮是否舉家來港定居時，會比較香港與不同城市的分別，教育制度是主要因素，同時亦相當重視其他因素。如果香港失去了她的優勢，例如國際化、資訊開放等，他們選擇來港的動機便會減少。從另一個角度看，他們欣賞香港的獨特優勢。在這基礎上，內地和本地人才就香港未來發展大有溝通和互補的空間。

## 人才求職有何特別，有何困難

NEW NOTES IN THE MAINSTREAM

在多個人才計劃之中，高才通、優才計劃和IANG應屆畢業的申請人，可以在獲批來港後才找工作。

受訪的9位內地人才在來港前後找到工作，部分甚至已轉了工。表面上，他們跟本地人的求職方法相若：瀏覽公司網站、網上求職平台、他人介紹等等，不過，受限於資訊獲取路徑及語言文化障礙，他們需要透過適合的招聘平台及人際網絡，才能獲得適合他們的求職資訊。



### 用內地的求職網站

雖說線上求職平台是求職主流方法，但平台的對象和功能各有不同，會影響配對成果。在9位內地來港工作的受訪者之中，有4位選用內地背景的平台。

畢女士是其中一位。她在2021年獲批優才計劃，2022年12月先帶同大兒子來港，一年後丈夫和小兒子抵港會合。來港前，她通過一個內地背景網上求職平台找到科技相關工作，公司是一家民營企業，總部在上海，在香港設分公司。

她提到在該求職平台招聘的公司大部分來自內地，而且程式會提示求職者的履歷缺點。相對而言，她認為「至少到現在為止，我沒有看到這種針對內地來港人士的平台」。

香港人熟悉的本地或者跨國網上求職平台，在內地不算流行。內地人才使用內地背景的

網上平台，既是習慣，也是「人以類聚」，因為這些平台會吸引有意聘請內地人才的公司刊登職缺，從而吸引內地來港求職者。此外，有平台標榜提供促進配對功能，例如可以與公司招聘代表直接線上對話，從而提高配對成功機會。<sup>1</sup>

畢女士在該民營企業做了不久，由於要照顧小兒子，所以暫離職場，3年後再次在內地背景網上平台找到另一個職位，工作至今。



**內地人才使用內地背景的網上平台，既是習慣，也是「人以類聚」，因為這些平台會吸引有意聘請內地人才的公司刊登職缺，從而吸引內地來港求職者。**

### 資歷配搭人脈

人才有高學歷和多年專業經驗，不代表他們求職過程順利，完全掌握求職渠道。不少受訪者分享求職的關鍵，在於認識能夠提供本地職業資訊的人。

#### · 業務及人際往來

在幾位人才受訪者之中，Michael和Yolanda的求職路比較順利。Michael在2023年憑高才通來港，Yolanda在2024年憑IANG身份來港，來港之前，他們分別在內地從事養老行業，數年前已與本地社會服務界別交流，主要在樂齡科技範疇。來港之後，二人得知一家社會服務機構有相關職缺，及後加入機構。

可以說，二人過往的人脈和合作經驗，鋪墊了後來求職的康莊大道。這些經驗降低了徵聘錯配的風險，機構和求職者毋須不斷尋覓目標，可節省成本。



**不少受訪者分享求職的關鍵，在於認識能夠提供本地職業資訊的人。**

#### · 在地關係提供偶然資訊

常先生在2023年10月獲批優才計劃，他先安排妻兒來港，自己留在杭州大半年「邊上班，邊找工作」。他原本在外資銀行當資訊科技後勤崗位，希望在香港也找到類似職位。他以為可以內部轉職，但香港分公司暫無後勤部門的職缺，於是向外找，無奈空缺較多的職位主要涉及業務營運、或者是金融和商貿職位。他有另一個限制，就是不懂說粵語，找工只能「盡量找國際化的企業，沒有找本地的」。他投了好幾百封申請信，等了10個月也沒有回音。

找到工作的契機，始於他太太在租香港房子時認識的一位室友。那室友的朋友在一家印度背景的銀行工作，剛巧他也曾任職印度公司，所以朋友告知常先生有職缺。他投了履歷，最後成功找到與內地工作類近的職位。

常先生的求職經歷多了偶然因素，即碰到知道職缺的人，為他帶來不同於他生活圈子的資訊。



<sup>1</sup>大灣區青年網（2025年2月21日）。〈內地與香港職場大揭秘：升職、薪酬和求職大不同！〉。  
<https://www.youth-bay.com/a/142138-cht>

### · 前輩教路

Candy求職路的順利程度，介乎常先生和Yolanda之間。她是廣州人，能說流利廣東話。她先在美國讀社工，之後回廣州當了逾10年社工，後來再來香港讀輔導碩士，於2021年畢業，並以IANG資格留港。

她選擇不留美，因為當地的槍械暴力、毒品氾濫及種族歧視頗困擾她；而選擇與丈夫和女兒移居香港，最重要原因是內地的學習進度太快，老師比較嚴厲，而香港有較寬鬆的教學氣氛，有助女兒全面發展。

她碩士畢業後的兩份工作也是有人教路。首份工作由碩士老師介紹，在一家私人營運的輔導機構當行政工作。後來她想發展自己專業，於是在移居香港後認識的社工前輩告知

下，瀏覽報章專為社會服務界別而設的招聘平台尋找機會，最後找到現職。

Candy的例子可說是體現人脈的求職過程中兩項功能，一是信任：首份工作的僱主直接找她入職；二是資訊傳遞：她在尋找第二份工作時獲告知求職渠道，之後走正式的申請過程。

人脈是求職成功的關鍵，對Candy、常先生、Yolanda和Michael來說，他們的特點在於接觸到熟悉本地特定行業的求職市場的人，獲告知有用的求職方法。若他們不知道這些資訊，單靠技能和學歷，他們可能要花更多時間才找到相同工作，或者崗位早被其他人奪走了。

**人脈是求職成功的關鍵，他們的特點在於接觸到熟悉本地特定行業的求職市場的人，獲告知有用的求職方法。**



”

**Yolanda認為內地人才求職困難，原因在於僱主擔憂他們不懂得本地文化生活，窒礙同事間的相處和業務往來。**

### 增加在地認識，增強競爭力

如果缺乏人脈，而部分本地僱主不在內地求職平台刊登職缺，人才唯有依靠本地正式、公開渠道求職。但若脫穎而出，他們需要想其他辦法。

Hailey在2022年於香港完成社工碩士課程後，她懂得廣東話了。她在社會服務機構官網和報章專為社會服務界別而設的招聘平台尋找社工空缺，花了4個月、寄了數十封求職信，終於獲得現職機構面試的機會。

她和「港漂」社工同學早已預料求職比本地人困難，尤其缺乏本地工作經驗。因此，她在讀書期間已積極做義工：「因為做義工才會看到景點之外的香港，我曾教認知障礙症長者玩遊戲，接聽一些受家庭暴力人士的電話。」

社工和輔導員職缺通常是靠對外公開徵聘。縱然「港漂」社工有其優勢（詳見〈融入〉章節），但行業講求在地知識和實務經驗，好像Hailey般來自外地加上新畢業社工，難與本地人競爭。因此，她透過參與義工，累積在地服務經驗，增加競爭力。亦因為這樣，Hailey鼓勵學弟學妹積極參與義工。

### 求職很難

受訪內地人才之中，縱然有些求職路順遂，有些較為曲折，但他們不約而同認為人才來港求職，整體而言是困難的。

### · 工作經驗歸零、粵語和文化障礙

Candy通曉粵語，加上在香港讀書，找工相對容易。不過，她也留意到不少直接來港的內地人才，其工作經驗被漠視：「包括在內地或其他地方做到中高層或年資深的人士……如果不是相熟介紹，HR（人力資源部）見到履歷就當他們零工作經驗，這對於找工作很不利。如果不懂粵語，就更加削弱競爭力。」

Yolanda認為內地人才求職困難，原因在於僱主擔憂他們不懂得本地文化生活，窒礙同事間的相處和業務往來。她觀察到金融行業和科技行業之中的研發範疇是相對歡迎內地人才，前者「不挑出身地」，能夠兼容來自不同地方的人，後者多數在科技園區工作，任職於由內地人成立的創科公司。她留意到，有些人才長期找不到工作又想留在香港，便開公司做生意或者當保險代理。

· 最佳時機已過

常先生總結他的在港求職路時，除了說受制於語言和職缺受限，還指出職缺最多的時機已經過去：「2023年初、上半年相對好找工，因為聽說香港有很多人移民，所以空缺比較多，但到我在2023年中旬、下旬再找工，職位就比較少。」雖然專業職位的就業人數仍在增長，但這也意味着餘下職缺減少，加劇人才之間競爭。

結語：需增加求職渠道

能夠運用人脈在新地方求職的人才固然少，即使是有海量職缺加上科技程式提升配對機會的網上求職平台，仍然不是人人有效。要

增加求職成功機會，彌補網上平台和依靠人脈求職的盲點，政府、人才團體和商界近期合辦就業博覽，讓人才認識以至直接接觸本地企業。



表格 1：受訪者求職途徑

途徑	類型	特點	受訪者例子	受訪者
正式及非中介渠道	僱主廣告	資訊透明，流程標準化	僱主網站	Hailey
正式及中介渠道	獵頭公司、職業介紹所、招聘會、招聘網站平台	部分針對中高層職位，部分針對基層職位，具專業篩選機制	內地背景招聘網站平台	畢女士、朱女士、Zoe丈夫、金女士
非正式渠道	<ul style="list-style-type: none"> <li>親人、朋友、前同事引薦、偶然人際交往、同學會、同鄉會</li> <li>包括社交媒體及實體</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>較吻合求職者背景，或存在隱形職位</li> <li>職位有機會同質性高，限於同類行業職業</li> </ul>	老師介紹	Candy
			過往業務交流	Michael、Yolanda
			偶然得知	常先生
混合	例如由親友告知當事人渠道	混合正式及非正式渠道	獲告知招聘網站	Candy

# 如何吸引人才，

## 求才

政府新增高才通和放寬其他人才入境計劃，容許合資格人才「先到埗後求職」，以填補本地人才外移的空缺。2025年第3季經理及專業人員就業人口從2021年底、2022年初的低位回升約10萬（政府統計處，2025），相信部分正是來港人才。<sup>1</sup>



《政策報》受訪人才主要透過線上求職平台和人際網絡找工作，當中經歷幾番轉折。值得注意的是，他們較少提及透過招聘會求職。那邊廂，企業仍在尋找新血擴展業務。似乎政府也了解到人才配對障礙，所以自2024年起透過香港人才服務辦公室（人才辦）舉辦連線上線下招聘會，為僱主和人才提供直接對接的場地和資訊。

《政策報》專訪了「香港國際人才職業博覽會」主辦機構兩位代表，她們肯定博覽會的成效，並從求職中介的角度建議如何進一步協助人才找工作。此外，近年人才計劃改革又怎樣協助創科企業吸納適合人才推進行業的發展呢？本刊亦邀請一家本地人工智能企業代表分享。

### 關於「香港國際人才職業博覽會」

政府在《2024年施政報告》宣布與團體合辦不少於12個人才招聘會。該博覽會由香港特別行政區政府勞工及福利局及香港人才服務辦公室（人才辦）擔任官方策略夥伴，現由香港優才及專才協會、香港管理專業協會、香港經濟日報聯合主辦。首次活動在2025年4月舉行，到10月已經舉辦了4季。博覽會涵蓋職業博覽、行業研討、現場面試、就業和入境政策解說等活動，邀請政府官員、企業高層及行業專家討論。



<sup>1</sup>按主要工作所屬行業及職業劃分的就業人數（不包括外籍家庭傭工）

	經理	專業人員	小計	總計
2022 Q1	386,200	419,300	805,500	3,347,800
2025 Q3	435,900	468,600	904,500	3,322,900
相差	+49,700	+49,300	+99,000	-24,900

政府統計處（2025）。《按主要工作所屬行業及職業劃分的就業人數（不包括外籍家庭傭工）》。  
[https://www.censtatd.gov.hk/tc/web\\_table.html?id=210-06308A](https://www.censtatd.gov.hk/tc/web_table.html?id=210-06308A)



### 胡志君女士

香港管理專業協會（HKMA）總裁

### 企業渴求金融科技人才參加博覽會盼增知名度

「很多企業放眼內地或東南亞，希望有認識當地文化和經濟的人……希望有人願意派駐外地工作。」胡女士解釋企業聘請本地以外人才的原因。

高才通實施後，企業尋覓人才變得更容易。胡女士引述僱主普遍讚賞高才通計劃：「以往僱主要等9個月或者1年才完成簽證手續，現在快很多，可能是幾個星期。其實，有些高才根本已經來了香港。」HKMA也曾在博覽會聘請了內地來港的人才。

那邊廂，她知道很多人才希望找到能幫助他們求職和適應的機構。因此，HKMA與香港優才及專才協會及香港經濟日報合辦博覽會，串連企業、人才和媒體。

參與博覽會的人才大部分來自內地，小部分來自海外。就行業而言，金融和科技行業人才最為吃香。胡女士特別提到，即使金融機構也在尋找科技相關的員工，「例如我們找

港交所來參加博覽會，對方說想聘請科技相關的同事。」

她指出，相比過往為本地人才而設的博覽會，這幾次的就業博覽有以下兩個特點：

一、企業CEO會親自到場招聘人才，希望了解人才的質素和期望，足見企業重視和期待人才加入。

二、參與企業會在博覽會徵聘經理、總經理級或以上的職位，這是因為內地的管理人才也會透過博覽會尋覓機會，而這種博覽會在內地頗普遍，香港企業則較少循這渠道招聘管理人才。

除了尋找合適徵者外，企業更期望人才透過博覽會認識它們。「人才未必認識香港企業，又或者不是全面認識。他們好像聽過某家公司，但未必知道做甚麼生意。事實上，我們正探討更多方法讓他們直接認識企業。」

聘請人才難度減低了，但企業仍然要處理人才入職後的適應，以及與本地員工的關係。胡女士得知有僱主希望聘請外地人才，但同事不希望，「他們可能會擔心，雖然現在不是搶他們飯碗，但將來會這樣。」另一個情形是，若果聘請的人才數目很少，那他們就幾乎沒有同伴，「這要視乎同事是否歡迎他們，公司有沒有制度和政策促進共融。」

有別於人才受訪者的看法，胡女士認為語言問題相對容易解決，一來本地同事可以說普通話，二來她見到人才很願意學習廣東話，

見證他們進步，所以不認為出現很大障礙。

HKMA致力培育企業人才領袖，胡女士長期與內地人才交流溝通，感受到他們「連繫很緊密，很團結，很重感情，互相幫忙」，很多本地人感到「很難打入他們圈子」。但她對群體連結保持樂觀，「在這個歷程裡面，如果我們可以幫到他們的話……例如在他們來港之前告知他們香港的主要行業、強積金制度、教育體制等等，那怕只是一般的政府資訊，我們也可以和他們形成更大的連結。」

### 香港國際人才職業博覽會首3季統計

博覽會現場參與人數增長，在讀學生和IANG群體增加，求職者年輕化，表示畢業生求職需求強勁。相對之下，高才通及優才計劃的人才參與比例下降。

參與者	第1季 (4/2025)	第2季 (6/2025)	第3季 (10/2025)
數目	3,000	5,000	6,000

總計3季有310萬網上直播點擊，共140間港資、中資和外資企業參展。

學歷類別	第1季	第2季	第3季
博士	6.6%	4.2%	3.3%
碩士	63.9%	75.2%	66.3%
學士	25.3%	18.1%	26.1%

工作經驗	第1季	第2季	第3季
10年及以上	50.6%	24.9%	21.7%
數目	24.7%	45.7%	49.5%

來港方式	第1季	第2季	第3季
在讀學生簽證	18.5%	25.3%	32.8%
IANG	17.2%	29.8%	23.8%
高才通	13.3%	8.0%	7.7%
優才計劃	18.6%	8.4%	6.1%

▲ 資料來源：香港管理專業協會

### 王清女士

香港經濟日報集團有限公司集團董事總經理、  
香港經濟日報社長、CTgoodjobs董事



### 認同政府快速補充人才缺口 欣賞內地人才進取

CTgoodjobs是本地大型網上招聘網站，機構希望幫助企業客戶和近年來港人才配對，所以與政府合辦人才博覽。雖然網上求職已經十分流行，但王女士認為不少內地來港人才仍然喜歡面對面的招聘活動，他們可以透過博覽會認識本地公司。

王女士認為香港需要金融和創科人才，又指內地人認為香港是最安全的地方做投資，所以很多金融相關企業會聘請熟悉金融產品的人，加上他們本身已經帶來很多客戶。另一方面，本地一直缺乏創科人才，「我們集團有段時間招聘相關員工時也相當吃力」。

她觀察到有些企業已連續參與3屆博覽，亦有不少企業收到很多履歷表，也得知有參與者收到數家公司的聘書，反映博覽會是有用的。在她眼中，內地人才比本地人才更主動向僱主介紹自己的履歷，展示自己對工作的拼搏，但同時他們急於知道求職結果，對企業不告知他們求職結果而感到懊惱。就此，CTgoodjobs曾舉行網上直播解釋兩地求職過程的差異。

在企業角度來說，王女士認為博覽會是企業建立形象的重要渠道，尤其是中型企業。

「人才來來去去認識本地大企業，但中型企業也有人才需求，而且同樣歡迎不同文化和國籍人才加入。」

即使內地人才到了職，企業也要持續留意他們與本地員工的職場差異。王女士聽說內地員工比本地員工較勇於表達自己所想，本地員工則較謹慎、多注重言辭一點。她強調這是文化不同，不是說哪種方法比較好。

有些事情王女士認為要多做和應該加快做的，例如讓外來人才運用他們的資歷在香港發展。有很多人問她如何取得專業認證，因為不少內地的課程不獲本地承認。她建議本地的行業組織協助人才裝備知識，考取本地認證和資歷認可。

數年前本地人才流失，企業崗位大量空缺，王女士讚賞政府「馬上回應」，改革人才計劃後「多了一班人才來香港」。隨着經濟和行業變化，失業率呈上升趨勢，究竟現時的人才計劃是否仍然著重吸引人才的數量，還是應精準一點吸引香港經濟需要的人才呢？。詳見〈前路〉一章討論。

## 人才職業博覽參與簡錄

撰文：易汶健

2025年8月30日，「2025香港國際人才職業博覽會」第3季在尖沙咀一家酒店的宴會廳舉行。那次博覽會的主題是商貿物流、文體教及金融服務，共有逾40家企業參展。除了主題之下的銀行、保險公司和物業代理公司，還有物流、工程、化工等企業，非牟利企業則有香港賽馬會，參與博覽的行業種類繁多。

至於職位，有人力資源、市場營銷、見習經理、保險從業員、工程師等。人才辦亦設有攤位，介紹辦公室的資訊講座，以及即場解答求職者落戶香港遇到的問題。

我在早上9時多到場，不少參加者比我更早到，而且帶備履歷表即場求職。很快場地已



經濟滿人，樣貌年輕的人居多，絕大部分參加者來自內地，普通話和微信是共同語言，符合活動之後的統計數字和兩位受訪活動代表的描述。不少參加者有備而來，提交紙本履歷表給參展企業。下午其中一節講座是3名入境處官員介紹人才計劃，近百觀眾參加，座無虛席，他們仔細留意各項條款，拍照拍片記錄。

我留在求職區的時間較講座長，希望與參與者有更多交流。期間，有人主動與我交談，她介紹自己是某家族辦公室職員，該家族辦公室沒有參展但趁活動前來物色合適人才。她指在多變的世界局勢當中，不少由內地外流的資金陸續流進香港並進行資產管理，因為外地的資金管制趨嚴，而香港具一國兩制優勢，是良好的資金避風港，家族辦公室順勢擴展業務和物色新成員，他們亦透過這次博覽會嘗試物色合適人才。



**因為外地的資金管制趨嚴，而香港具一國兩制優勢，是良好的資金避風港，家族辦公室順勢擴展業務和物色新成員，他們亦透過這次博覽會嘗試物色合適人才。**



## 卓麗珊 (Sarah) 女士

有光集團有限公司 (Fano Labs)  
人力資源助理副總裁



## 「軟硬」技能兼備AI人才難覓 多元渠道推廣公司

究竟創科公司怎樣看人才入境計劃呢？我們邀請到有光科技的人力資源助理副總裁卓女士分享經驗。

有光科技是一間發展AI語音識別技術的公司，需要在全全球發掘熟悉AI的人才。該公司現時有55名員工，當中13人持工作簽證，分別是1位高才通、7位IANG、1位科技人才入境計劃、3位一般就業計劃和1位受養人簽證。她認為公司人才難覓，AI人才更甚，原因有以下兩個：

首先，AI語音識別技術是新興技能，但本地鮮有相關人才。她了解到本地大學近兩三年才提供AI教育課程，畢業生人數有限，遠不足以應付需求：「公司需要一位博士學歷的AI研究科學家，我在這間公司工作大約6年，直到近來才通過同事介紹找到人選，由海外來港。」

第二，公司除了看重人才的技術經驗外，還着重他們的軟技能 (soft skill)。這包括學習新事物的能力，有主動性及進取心，以及語言技能。公司正在擴展本地和海外業務，

所以要求人才有很高的主動性。

公司專注於語言AI，生產含有語音識別、自然語言處理及聲紋驗證的軟件，尤其能夠處理亞洲地區的多語言環境，協助銀行、保險、電訊等行業分析通話記錄、識別潛在風險並提升營運效率。

她認為各類人才計劃對公司有3項好處。第一，高才通計劃增加了人才供應，而且減省了聘用時間，因為入境申請已由人才辦理。公司曾聘請3位高才，現時有1位留下。第二，不少內地背景的科技人才住在深圳鄰近關口一邊，他們獲批簽證後，來港工作就更方便。第三，與胡女士和王女士看法相似，卓女士認為內地人才較本地求職者積極主動，「可能想爭取留港生活」，例如他們會直接問有沒有適合崗位，升遷途徑如何，實習經驗對獲聘有否幫助等，這種進取心符合公司文化。相對而言，她甚少見香港學生如此進取。

問及科技人才為何來香港，卓女士解釋主要因為香港的生活、經濟和定居資格較確定。

對外地人才而言，香港有中西合璧的文化，娛樂生活較多，而且對外國人比較包容。此外，香港取得永久居民身份資格比其他地方容易，在這方面較新加坡吸引：「新加坡取得永居是很困難的，即使在計分制下取得高分，外國人也不保證獲得永居，令過往的事業投資沒有回報。」她補充，若撇除永居因素，科技人才認為新加坡更吸引。

至於內地人，他們認為香港經濟比內地經濟好，而且他們來港讀書後感受到香港的開放和包容，學校又鼓勵應用技術，「他們既然要離鄉別井，不如到較有發展前景的地方。」此外，來港學生畢業後可以憑IANG留港24個月找工作，受聘後只要僱主續約，他們應該可以續簽，但在新加坡這方面就不太確定。

人才來到公司，需要一番適應磨合，有光科技的本地同事會向外地同事提供在港生活資訊，協助尋找居所等，又在公司政策上致力加強信息的透明度、公平和一致，令同事感到一視同仁，建立一個適合多國籍人士的工作環境。

不過，始終有些人才未能長期與公司合作。卓女士憶述一位內地來港高才離開公司，原因不是科技技術差，而是英語能力遜於預期：「公司有不少本地銀行客戶，語言模型也是英語夾雜廣東話，所以英文是公司和客戶員工主要溝通的語言，可能內地和香港的工作需求不同……同事即使聽得明白英語，但聽得慢，也會影響工作成果和滿意度。」溝通障礙不是有翻譯軟件就能完全解決，員工需要掌握溝通技巧和理解對話背後的意思。也許這就是軟技能。

有光科技是中小企，卓女士自言企業不如海外巨企同業出名，所以會運用招聘網站和四出參與博覽會募集人才，包括參與第2季香港國際人才職業博覽會，以及到內地和新加坡的大學招聘活動，尋覓良才，以及建立品牌：「其實我們不知道哪一刻，業務需要哪些員工，所以會預先收集履歷表。」其中一位同事在求學時期到博覽會認識了公司，畢業後他就投履歷、入職工作至今。

她特別提到香港科技園公司擔當引進人才的橋樑角色：一、協助園區公司處理科技人才入境計劃的申請；二、提供資助給創科人才短期資助進駐園區；三、辦招聘會及環球實習計劃，聯繫企業和大專院校；以及四、建立針對園區企業的網上招聘平台。「科技園公司有知名度可以吸引人才求職，不論他們是本地還是外地人才……其中兩名高才就在這個平台求職。」

卓女士坦言公司對員工要求高，正因獲聘員工優秀，他們較傾向持續轉職，前往待遇及前景更好的企業，以致公司要持續搶人才。

**結語：業界稱人才計劃見效 宜按就業情況檢討**

受訪企業和中介團體樂見高才通等人才入境計劃改革，配合網上求職平台和招聘會等，致力補充職位空缺，縮短招聘過程和減少「請錯人」的機會，並期望內地人才帶來人脈和業務。同時，業界受訪者建議根據行業變化，適時調整吸納人才計劃的設計，既要聚焦人才短缺的行業，亦要避免與本地人過度競爭。

圈子



內地人才接觸本地社群，卻感受到隔膜

CIRCLES IN THE CITY

bb

內地人才來港工作、子女讀書，與本地社群往來。他們對本地人有甚麼看法？他們離開了成長地方，與昔日的同學朋友有不同的生命軌跡，他們的社交圈子有沒有變化，對他們的生活又有何影響？

本章節主要透過IANG社工Hailey、高才配偶Zoe及從事電腦系統開發的優才常先生回應上述問題。綜觀而言，雖然受訪人才來港後積極融入本地社群，但語言與文化差異窒礙了兩個群體交流。在面對日常生活疑難時，他們主要依賴同學、朋友及內地社交媒體協助；然而，一旦涉及深層的情感支援，現有的人際網絡往往力有不逮，容易產生孤獨感。

### 隔閡不只在語言，更在於文化生活

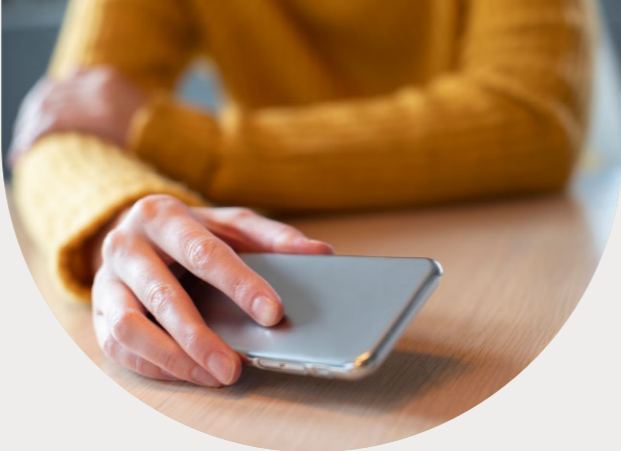
Hailey在2020年由上海來港讀社工碩士，自小已看香港電影和電視劇。她愛好香港的山和海，令她「心情非常好」，又到處認識香港事物，程度比很多香港人更甚，例如曾參加導賞團認識安放不幸自然流產胎兒遺體的「天使花園」。讀書期間她學習粵語，訪問當天她用粵語對答如流。

即使對本地文化和語言有相當認識，她仍然感到與本地人有明顯的隔閡。她和同事的談話時，仍未感受到如本地人般聊天：

「我覺得我的同事都很認識我，很關心我，但是有些時候我們聊天，對方用到一些很口語的字詞，我聽不懂。我會思考對方在說甚麼。我只是在回應他們，但我不是百分百理解到他們的意思。」

她很想改變這狀況，同事提議每天打開Instagram，看看香港人發生甚麼事情，但她自言對看Instagram的興趣遜於內地社交應用程式：

「比如小紅書或者微信，我會很自然打開，它們令我容易建立用戶習慣。但我要想到看



Instagram才打開它，就知道不是發自內心，所以這件事（指由Instagram認識香港）的效果並不理想。」

她甚至主動參加實體的陌生人聚會。那些聚會的舉辦者會訂出主題，招募參加者分享。她參加了幾次以30多歲人士為對象的聚會，覺得「不知道他們在聊甚麼，很難插話，只能在旁聆聽」。

學校是另一個內地和本地人交集的場所。高才通配偶Zoe來了香港近3年，有學習粵語，但平時用普通話溝通。為了照顧兩名分別讀小二及幼稚園高班的兒子，她在來港後停了工作。雖然她認識了一些本地家長，但大多時間仍與內地家庭聯繫。

「像我們內地來的家庭之間，如果小朋友比較熟悉，我們會經常一起去大家家裡玩，但是香港這邊，應該是（跟香港人家庭）生活習慣不一樣，很少會受邀請去他們家裡玩。」

在工作和生活場景，受訪內地人才和其家人與本地人相處時存在隔膜。語言障礙是隔膜的主要來源，但即使好像Hailey般已掌握粵語又積極認識本地人，也難以進入本地人的圈子，很大程度上是因為她不在香港成長，加上不熟悉香港的流行文化。

### 在港內地社群愈趨廣闊並交換資訊

採訪團隊曾邀請受訪者形容內地人和本地人的社交型態，其中，常先生以「群聚」和「個體」區分：

「感覺香港人更獨立，更個體，內地更喜歡八卦東西，更需要信息，更依靠一點。因為我們內地的文化就是一個大家庭的文化，不管在做什麼事情，都是喜歡以群聚的方式去出現。」

也許在常先生的生活之中，人際網絡是內地重要的安全網，頻繁的資訊交流可以降低生活的不確定因素。相較之下，他覺得香港人較獨來獨往，個人好似不那麼依靠關係應付生活問題，又覺得要較長時間認識香港人，才可與香港人交朋友。

身處於移民群體，常先生更感到社交圈子的互助能力。首先，他的不少大學校友已申請了高才通，亦從這些群組取得有助移居和兒子來港讀書的資訊。第二，比他早來香港的朋友當上保險經紀。他們需要發展保險業務，經常主動跟他交流。他自言「有很多信息也是來自他們」。第三，他從兒子就讀的小學認識內地家長，彼此就着親子及學校事宜經常在群組內溝通。

他特別提到太太也是重要橋樑，因為她主要處理家庭事務，認識了更多有助日常生活適應的朋友，包括「那種在香港待了很多年及取得永居的內地群組」。隨着愈來愈多內地人才家庭來港，加上在社交媒體互相連結，他們的社群愈來愈廣闊。

內地社群廣闊，但連結深入麼？

### 無人可Deep Talk的孤獨

隨着來港時間漸久，部分內地人才的人生經歷跟在內地的家人朋友有差異，想找到共鳴感的交流變得困難。按理說，居港內地社群應該可以補足溝通缺憾。然而，從Hailey的分享之中，我們得知在香港結識深交的內地群體殊不容易。

她直言到了三十出頭，「不需要一些很普通吃飯的朋友」，想認識可以「deep talk」（分享內心想法）的朋友，「瞭解一下自己狀態、精神狀況、心理需要、價值觀」。

本來，內地朋友是她穩固的情感支柱，但當兩地相隔，加上人生軌跡開始分岔，「我這些沒有小朋友的，跟別人有小朋友的不一樣」，這種連結便轉弱了。

內地來港的同學給了她一定程度的支持，但「代溝」影響了交情：

「他們太年輕了，我的煩惱他們不一定明白到……我問她們誰玩Popmart，然後她就說：『我吧』，然後我就立刻感受到那種（興趣愛好上的年齡）差異。」





▲ 在港唸社工碩士時，Hailey（右一）參加了由畢業生辦的「亦師亦友」計劃，從中認識了照顧她和內地同學的學姐。學姐不僅分享了學習和工作經驗，也很照顧她們的文化適應。見面地點是特意挑選，因為學姐想帶她們出去認識香港不同風景，「在天地間聽我們聊在港生活的困惑和感受」。在那段際遇中，她獲得了很多養分和支持。圖中那次是她們在下白泥沙灘等待日落。

她有參與「港漂」社工圈子和微信群組，但一來成員在群組多談資源分享，少觸及社交和情感範疇，二來疫情期間取消了迎新活動，減少了她日後和群組社工的聯繫。她認為群組成員「都是一些很陌生的人」。

她參與過不少在港內地社群活動，但「也覺得好像很陌生，不想無緣無故加入，……因為始終在線上認識，隔了一層膜。」

她有一位要好的香港朋友，只是「不可以天天黏著別人」。

在很低落的時候，她只好打電話給在上海的丈夫傾訴，說需要有人跟她交流，得到的反應卻是：「那你想怎樣？」她覺得丈夫那一刻不理解她。

她感嘆在內地不曾孤獨過，「真的來到香港才感覺到這種感受。」

Hailey的孤獨感涉及個人因素，例如她對深交的渴求較其他人強烈，而她的生命歷程與友伴不同步，但很多情境是不少從內地來港的年輕人才也面對的，例如隻身移居、與親友分隔兩地，加上疫情窒礙了與人培養共同經歷的時刻。這些背景或會放大對社交生活的需要及不滿。

孤獨對每個人的影響不一，Hailey繼續探索香港，尋找可以深入交流的群體，似乎探索本身成了療癒孤獨的方法。但對於無法排解孤獨的人，他們可能會衍生情緒問題，或者會離開香港，值得社會留意。

#### 憂群體身份磨擦

儘管受訪內地人才偶爾會遇到不禮貌或者基於口音的歧視，但他們對曾接觸的香港人的印象普遍正面，例如在〈優勢〉一章提到，欣賞

不同族群可以在社區共同生活。不過，他們也對一些排拒內地人的看法和言論表達擔憂。

Hailey直言感到民間的情緒「湧動」，例如在輸入勞工、黑工問題、買水風波等爭議。她認為這些情緒難以減少，因為這是源於資源有限帶來的不安全感，不論這種有限是真實還是主觀想法：

「很難（減少這種情緒），始終資源有限是現實，所以每個人都會害怕，就算這個不是真實發生的，也不會真的有人來爭你的資源。但是一個人如果感覺到這種不安全感，他都會出現這種情緒。這是一個很本能的反應，我覺得。」

#### 教會跨界

Hailey、常先生和其他人才在受訪時，多少形容內地人才和本地群體的隔膜，過往融入本地群體的經驗也沒有很大得着。不過，有幾位受訪者提到參與教會活動的經驗蠻好，認為教會幫助他們學習粵語、認識社區和本地人。

文首提及Zoe多與內地家長相處，但除此之外，他在安排兒子上學後，會抽時間到教會。教會當時以粵語班招徠，更舉辦燒烤、行山和在港生活秘訣講座等活動，又透過下

午茶等促進情感方面交流。雖然她不是教友，但很欣賞教會的安排：

「它們（教會）幫助我們較快融入香港……我喜歡聽導師講很多文化故事，我不覺得自己很想回內地去，又或想逃離，這跟我經常到外面參加這些活動可能有關係。」

不少教會留意到多了內地人來港，希望可以開拓教友來源，亦鼓勵Zoe等人才家庭認識本地人，實踐社會共融。

#### 結語

在〈認識〉一章，同鈺瑩教授提及4項人才與本地社會融合的面向。受訪人才未至於完全與本地社群隔絕，部分甚至主動認識本地人，但與社會融合仍有一段距離。部分受訪者同時認為連內地居住的親朋也未能完全明白他們，因而產生了孤獨感。再者，當香港出現一些涉及內地人影響本地人利益的議題時，群體之間更容易產生嫌隙。

可幸的是，教會提供了資訊以及情感支持給內地人才家庭，連結本地和內地群體。社會尚有人才團體等的組織在促進群體共融，雖然難以從源頭解決群體之間的定見和對資源競爭的擔憂，但至少可以鼓勵互相理解，減少定見。



社會尚有人才團體等的組織在促進群體共融，雖然難以從源頭解決群體之間的定見和對資源競爭的擔憂，但至少可以鼓勵互相理解，減少定見。





輿論

內地和本地網絡社群對高才通的評價有何差異



內地和本地民眾對高才通計劃有什麼看法？這些看法及其差異會否反映社會差異及其潛藏的矛盾？《政策報》邀請了大數據與商業智慧解決方案機構「Wisers慧科訊業有限公司」協助進行初步研究，了解兩地網上社群意見。在商討研究時，續簽是高才通群體關注的事宜，所以研究團隊選擇了出現較多輿論討論高才通計劃的兩個時段收集資料作分析。

SAME ISSUE, DIFFERENT VIEWS



數據提供：Wisers 慧科訊業有限公司時任分析經理（公共）李正雯女士  
 數據收集期：2024年10月至12月；2025年3月至7月  
 數據範圍：本地網上媒體及社交媒體、內地社交媒體  
 數據量：共30多萬，隨機抽樣10%後，用AI模型抽取主題及觀點

表格 1：數據來源

內地數據來源	本地數據來源
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 抖音</li> <li>· 微信公眾號</li> <li>· 今日頭條</li> <li>· 小紅書</li> <li>· 快手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 各大報章、雜誌、電視台、電台、網上媒體網站</li> <li>· YouTube、Facebook、Instagram、Line Today</li> <li>· 主要網上討論區</li> <li>· 主要政黨 Facebook專頁</li> <li>· 政府新聞處</li> </ul>

高才通熱門話題

圖 1：在高才通計劃中3項最受發言者關注的話題

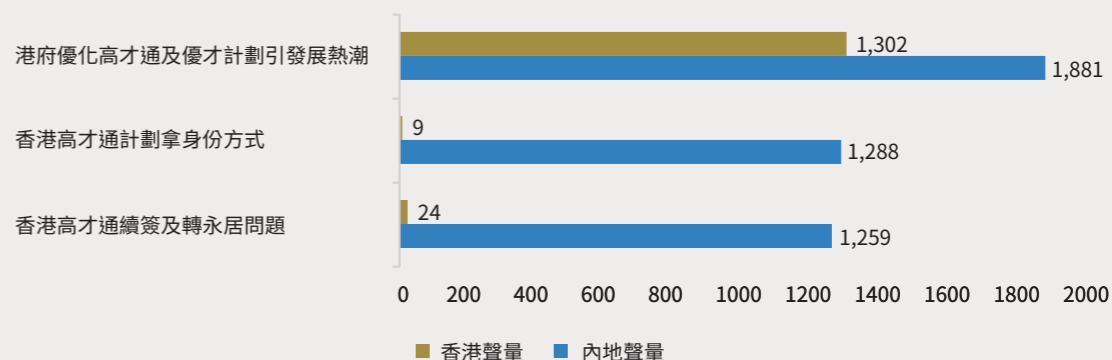


圖1標示高才通計劃中3項最受發言者關注的話題，「聲量」是指社交媒體的帖文量／留言量。這3個話題的討論數量有5,763個，佔約3萬個樣本數據量大約20%。在眾多討論中，「港府優化高才通及優才計劃引起來港發展熱潮」最受發言者關注。<sup>1</sup>

<sup>1</sup>這些優化措施包括擴大「高才通」合資格大學名單，延長高收入的A類申請人的首個簽證期至3年並簡化續簽手續，以及修改「優才計劃」的「綜合分制」。

表格 2 內地和香港網上輿論比較

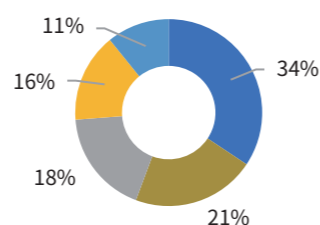
	內地	香港
輿論數量	較多	較少
數據範圍	社交媒體	本地網媒及社交媒體
特點	內容主要是網民言論 關注放寬人才計劃引起來港的熱潮，透過高才通計劃獲取身份方式及續簽、轉永居問題	內容主要是網媒報道和帖文，網民多在帖文留言 關注放寬人才計劃引起來港的熱潮

下列會分別探討這三個話題。

### 就「優化計劃」發表的觀點

圖 2.1：內地輿論場就「優化計劃」發表的觀點

- 積極評價政策調整，認為對申請人是重大利好
- 支持政府優化政策，認為能有效吸引全球高端人才
- 擔憂續簽難度增加，提醒須證明對港有「真實貢獻」
- 讚賞高才通計畫申請門檻清晰、審批快速高效
- 建議符合資格者抓住政策紅利盡快申請

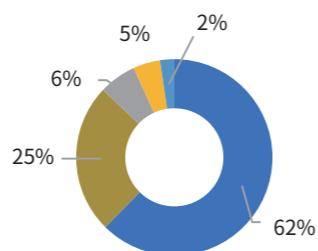


從圖2.1看，過半數內地發言者認為修改計劃能讓更多人申請高才通計劃，有望吸引更多高質素人才來港推動金融、科技及創新產業發展，屬重大利好訊息。

不過，內地發言者當中有18%對續簽表示擔憂，認為這或會對申請者的留港意願帶來不確定性與焦慮，繼而影響政策成效。

圖 2.2：本地輿論場就「優化計劃」發表的觀點

- 支持政府優化政策，認為能有效吸引全球高端人才
- 肯定人才計劃對經濟的正面作用，尤其利好樓市租務市場
- 擔憂人才湧入對本地教育及社會資源造成壓力
- 積極評價政策調整，認為對申請人是重大利好
- 擔憂續簽難度增加，提醒須證明對港有「真實貢獻」



我們從圖2.2看到，在本地發言者當中，優化計劃是提升香港國際競爭力和推動經濟發展的關鍵措施，尤其利好樓市。小部分（6%）表示擔憂人才湧入對本地教育及社會資源造成壓力。

與內地發言者不同的是，香港發言者更著重高才通對樓市租務市場的影響，以及對本地教育資源及公共服務造成的潛在負擔。

### 就「獲取身份方式」發表的觀點

圖 3.1：內地發言者就「獲取身份」發表的觀點

- 認為高才通是實現子女教育規劃的黃金跳板
- 肯定高才通申請門檻明確且審核流程快捷
- 高才通等政策被視為香港降低落腳門檻的訊號
- 認為高才通「一人申請，全家受益」
- 擔憂政策窗口期或將收緊，申請審核趨於嚴格

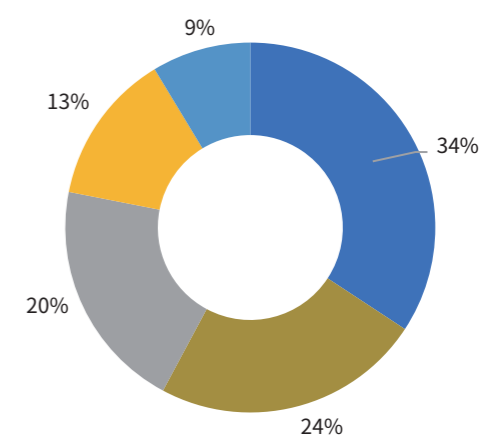


圖3.1展示內地發言者對香港高才通計劃拿身份方式普遍持正面態度，認為高才通計劃能為子女獲得更好教育與生活資源，認同申請門檻明確而且審核流程快捷。

從內地發言者的討論重點來看，高才通計劃不但能為高才帶來香港身份，更能惠及子女享受15年免費公立教育、入讀國際學校，以及通過華僑生聯考或文憑試成績進入內地名校的機會，達致「一人申請，全家受益」的目標。不過，也有少量討論指國際學校或熱門公立學校學額競爭可能加劇，從而造成資源擠壓。

至於本地，如圖1指出，在數據收集時期涉及「獲取身份」的發言數量甚少，反映當時沒有事件引發這方面的意見。就這少量的輿論當中，我

們看到網民較關注有高才通家庭利用計劃在香港產子，目的是為子女取得香港永久居民身份，進而享有香港的教育及社會福利資源。<sup>2</sup>

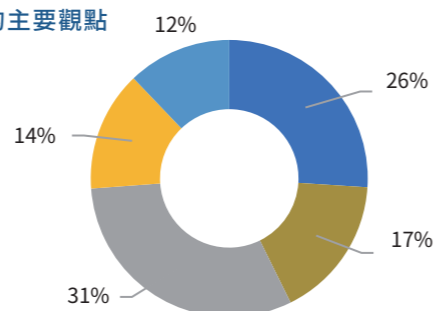


<sup>2</sup>「雙非」問題曾在10多年前引發香港社會強烈爭議，當時有大量內地孕婦來港產子，擠壓本地醫療和教育資源，並最終在2013年全面禁止。在此背景下，高才通將成為獲得香港居民身份的新途徑，令有關誰可佔用本地資源的爭論再現。帖文例子見2025年7月15日的《BusinessFocus》，題為〈小紅書瘋傳內地來港生仔攻略 高才優才誕子博（編按：搏）居留權 公院誕子只需\$555 納稅人付賬〉，<https://www.facebook.com/watch/?v=1264977655038348>

## 就「申請香港永久居留權」發表的觀點

圖 4.1：在「申請香港永久居留權」中，內地發言者的主要觀點

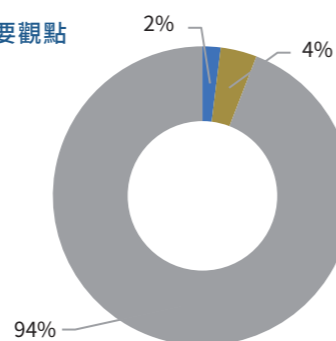
- 建議續簽需事先規劃，切勿臨時抱佛腳
- 建議申請者創業自僱續簽，認為更靈活成功率高
- 擔憂高才通「寬進嚴出」，續簽難度高
- 指出續簽審核趨嚴，強調「實際貢獻」
- 認為A類簽證期限延長等調整有利弊



在有關高才轉永居的討論中，內地發言者的觀點較多元化，包括續簽需提前規劃、續簽難度高、認為創業自僱續簽較容易成功、審核趨嚴且需強調實際貢獻，以及延長A類簽證期限的政策利弊。就利弊而言，好處是指工作生活規劃時間更長，弊處是指續簽要求提高（圖4.1）。

圖 4.2：在「申請香港永久居留權」中，香港發言者的主要觀點

- 建議續簽需事先規劃，切勿臨時抱佛腳
- 警告嚴打空殼公司及虛假掛靠續簽
- 指出續簽審核趨嚴，強調「實際貢獻」



從比例上看，本地發言者對於「申請香港永久居留權」的關注和內地發言者有明顯差異。絕大部分列出高才來港要有實際貢獻，例如帶來資金、有助行業發展等，反映香港社會期望篩選出真正扎根香港、創造價值的人才，避免政策被濫用或淪為身份套利工具，從而提升人才引進計劃的效用和公信力（圖4.2）。



內地圈子以網民原生輿論較多，他們關注續簽門檻、如何穩妥申請永居、子女升學等，引證人才家庭主要視申請高才通計劃為家庭計劃，而不只是個人事業發展的計劃。

## 結語

透過Wisers的輿情數據，我們發現內地和本地網絡圈子對高才通的討論有相當差別，不論在數量和方向。內地圈子以網民原生輿論較多，他們關注續簽門檻、如何穩妥申請永居、子女升學等，引證人才家庭主要視申請高才通計劃為家庭計劃，而不只是個人事業發展的計劃。取得永居資格是不少高才通人士的願望，惟本地生活成本高昂，且續簽要求趨嚴，可能影響移居決定。

相比之下，在數據收集期內，本地網絡圈子的討論量較少，當中又以媒體帖文為主，網民的意見甚少。在僅有的內容當中，輿論傾向關注高才通家庭藉著計劃為子女「獲取身份」，進而享有香港的教育及社會福利資源。從2025年8月本地社會熱烈討論高才通續簽率數據、高才子女自修報考文憑試以報讀大學資助學位課程等事件反映，本地網民相當在意人才來港對他們的影響，尤其當牽涉資源分配之時。

### 高才計劃申請者常見困難 (截圖由Wisers選取)



#### 大陸人才去香港找工作的誤區

近年越來越多大陸人才想通過高才專才之類的計劃去香港找工作和規劃身份 但找不到自己心儀的工作 特別是“研究生+”不會廣東話+“英文還可以”更成為重災區 個人觀點如下:

香港絕大部分職位不需要研究生 特別是QS50以外的研究生 就以我比較熟悉的金融行業為例 我認識年薪在HKD200-800萬一年的從業者不到1萬也有大幾千人 具備研究生學歷的不超過10個 可能5個都沒有

香港商業社會英語是官方語言 日常生活廣東話是主流 “廣東話不會”“英語還可以”的人請問你的競爭力是什麼 為什麼企業不招一個土生土長英語不錯的普通香港人 招了你之後整個公司開會都要因為一個人改說成普通話?!

大陸人才去香港找工作主打兩個方向: 1. 香港人不愿意做的 比如私行招ARM 高中畢業的香港人要求5萬還挑來挑去這個不幹那個不幹 在港畢業的大陸畢業生2萬立馬給銀行好好幹 2. 香港人做不來的 比如對接/接待/開拓大陸客戶的工作 跟大陸政府部門打交道的工作 人情世故 待人接物和內地的人脈關係絕對比香港人有優勢 廣東話和英語能力也不太重要

別再去香港卷什麼教師 风控 法務 人事之類的工作

#### 香港租房好難

線下找了两天的中原地产和美联物业, 沿着港岛线都要走到太古了也没有寻到一个低于12000HKD/月 我要求实在是挺低的, 只要冰箱洗衣机热水器和空调, 然后面积在10平米左右就可以, 也几乎都被回答说没有房源。HK 房子这么紧俏吗, 还是说我寻找方式不正确

#### 高才|1万以内香港租房怎么这么难...

去年高才上岸, 转眼高续签时间不到1年了, 时间真是说没就没了 焦虑, 真怕找不到工作续签失败 深圳香港每天往返快一周了, 找房和找工作同步进行

#### 两个高才, 小朋友过不了香港幼稚园面试

上午队友发来小朋友面试结果, 又没有过

队友说可能面试的形式不适合小朋友, 看到陌生人不太爱说话, 也没有经过面试培训, 听不懂粤语

香港身份不香了?  
“高才”子女居港  
两年方可享受政府  
资助

#### 高才续签

#### 会说粤语

真的太太太有用了

高才续签 | 真的太需要会说粤语了  
高才申请的时候, 基本上不需要语言沟通, 所以体现不出粤语的优势。  
高才续签, 遇到2件事儿, 深深地感到:

### 教育



從《政策報》受訪內地人才的分享當中, 我們知道放寬入境計劃成為了他們的「機會之窗」, 絕大部分帶子女來港讀書的受訪者, 均表示認同香港的課程設計, 有更多元的升學途徑, 有些甚至見過有內地學生飽受精神壓力, 所以希望子女避開過度競爭的考試環境。他們移居香港, 為子女教育比為自己事業發展更重要。

## 內地人才發現香港學校也「捲」



THE BOUNDARYLESS RACE



那麼，人才目睹子女在本地學校讀書後，有否改變他們對本地教育的想法？理想和現實相差多遠？本地社會需要注意些甚麼？本章分享幾位受訪人才和配偶的看法，他們的子女正就讀小學或幼稚園。

### 學習預期與現實

#### · 畢女士：發現香港更「捲」

畢女士在2021年獲批優才計劃，2022年12月先帶大兒子來港，1年後丈夫和小兒子跟她會合。她在來港前後任職軟件工程師，明言為了兒子的教育而移居，希望他在具國際視野的學校學習。她說內地讀書很「捲」，但令她意外的是，她發現香港更「捲」。

對她來說，香港的「捲」有兩個層面。第一，幼稚園要求小兒子學習英文單詞，「要求很高」，「對於一些資質比較平庸的小孩而言，要達到學校要求頗具難度」。她一家在北京時，大兒子就讀的幼稚園沒有要求他寫字。

第二，她認為要在學校以外，「還要做很多事情，這個就是『捲』」。那些事情包括家長在課後要「不停地教小孩，不停地去督促，很辛苦」。

另一方面，大兒子在讀小學，他的學習過程帶給母親的感覺是「一直緊張」，因為連平時的作業以至校服穿着也要認真做，不能像內地般，到考試才緊張，因此「感到比較大的壓力」。再者，當小兒子未懂粵語而不能唱粵語歌，她會有挫敗感。她現在嘗試「放平」，但仍然感到焦慮，「擔心小學之後會跟不上」。

被問及來港後仍難逃競爭壓力，是否未達移居原意時，畢女士認為當中沒有矛盾。她覺得幼稚園需要確保學生銜接小學，所以才有相應的課程要求，只是她希望內容會淺一點，「家長沒有那麼大的挫敗感，小孩也輕鬆一點」。她強調香港教育的好處是「教學內容好，不是因為它輕鬆。它很『捲』，要求很高。」

她尤其讚賞香港有公民教育，當中包含情緒教育：

「它會教你識別情緒。所有的情緒都是有用的，然後沒有說生氣就是不好的情緒。這個教學內容內地是沒有的。我認為是有用的。」

#### · 馮先生：「不上課的幼稚園是好幼稚園」

馮先生在2023年7月獲批高才通，9月連同太太及兩名當時3歲及5歲的兒子從四川來港，同年底幼子在港出生。夫婦在內地做兒童物品零售生意，訪問之時他們正籌備在本地商場開設商舖。

他認為「不上課的幼稚園是好幼稚園」，應注重多點玩樂，怎料夫婦安排老大和老二讀本地幼稚園後，發現學校要他們上不同科目，包括英語，結果他要額外教兒子教英語，加上兒子不懂廣東話，適應有點困難。他期望學校能多點支援英語學習。



**她強調香港教育的好處是「教學內容好，不是因為它輕鬆。它很『捲』，要求很高。」**

#### · Zoe：多上課，讓子女盡早適應

相較畢女士和馮先生，Zoe自己正面評價自己和兩名兒子的校園生活，也認為自己沒有太大壓力。大兒子讀小二，小兒子讀幼稚園高班。她說孩子成績也不錯，所以沒有給他們上功課班，除了給大兒子補習英文。Zoe的丈夫在2023年獲批高才通，全家移居香港。她自己在內地時有工作，來港後就全職料理家庭，由丈夫工作。

但她知道小孩的生活是忙碌的。她給小兒讀兩家幼稚園，因為在內地幼稚園是全日上課，加上她想小孩盡早適應香港，快點學廣東話，所以多報一家幼稚園。「有家長說讀兩家比較辛苦……但我家孩子就是中午不入睡，他自己讀得也挺開心，所以保持這安排。」

此外，在小孩放學之後，她會帶他們參加樂器班、籃球班、游泳班和童軍。她覺得童軍活動豐富、不重複又好玩。周末全家會行山、去海邊等進行家庭活動，自己平日會上教會和跟朋友打羽毛球，在「照顧小孩的同時也給自己放鬆」。

#### 「捲」下去的後果

從以上3位受訪者的分享，我們可以理解子女的成績相當影響父母以至整個家庭的福祉。當子女學習表現未如預期，父母會緊張甚至產生壓力。反之，當父母接受子女學習表現，他們壓力會小一些。

也許人才教育程度高，因此期望子女有同樣成就。他們不想看見子女轉換了學習跑道、避開了內地的競爭後，學習表現反而轉差。



然而，子女的學習能力各有不同，有些需要較長時間適應，加上父母低估了香港小學和幼稚園的課程水平，尤其是英文和粵語，所以會對子女失望，甚至有挫折感。

正因為人才家庭的經濟資源相對豐富，加上爭取好成績的決心大，他們傾向安排子女密集上課和參與補習班、配以各種各樣的興趣班。對於學習能力較高或者適應順利的兒童而言，密集學習的問題不大，但若兒童學習能力較低、適應較慢甚至有障礙，他們很容易落後學習進度，身心健康值得擔憂。

更重要的是，長遠下去，這種催谷會導致兩個結果，一是正如學者同鈺瑩教授在〈認識〉篇章所言，這會加劇人才子女在學業上的競爭，而這種競爭會隨兒童升學，由幼稚園擴展至中學。二是出現管教和親職問題，例如打罵子女，導致整個家庭關係受損。事實上，本地有社會服務機構已留意到部分內地人才家庭出現管教子女的問題，詳見下章〈融入〉的討論。

## 融入

# 社福業界促進人才融入、 社會融入及內聯外通

## bb

一直以來，社會談論人才來港時，通常會聯想到商貿金融和教育範疇，少有提及社會服務界別。其實，業界在以下3個範疇也跟來港人才息息相關：協助家庭適應、業界人才發展和跨境服務發展。

DIFFERENT ROOTS, SHARED ROADS



### 協助人才家庭融入

· 回應子女壓力和緊張家庭關係

在〈學習〉一章，我們引述了受訪人才和配偶對子女來港學習的期望，以及父母的壓力。不少人才家庭十分重視子女的學習表現，既希望下一代可以逃離內地的「內捲」升學競爭，同時希望子女成績至少追上本地學生。觀乎社交媒體和主流媒體的報道，這種爭取成績的想法橫跨幼稚園到中學。

這種情況引起了社會服務界別的注意。循道衛理觀塘社會服務處（觀循）總幹事蔣志恒先生（Louis）與其社工同事檢視幼稚園駐校工作時，留意到有家長會安排子女同時就讀上午班與下午班幼稚園，黃昏時段再參加補習班、英文班。不論父母和子女是否應付得來，他也擔心小孩要承受沉重的學習壓力，而且缺乏遊戲與休息時間，失去透過生活探索與學習的平衡發展。

近年觀循擴展服務，開展沙田、灣仔和北角的幼稚園駐校工作，因此接觸到人才家庭。

Louis的機構也觀察到，有人才家庭會體罰子女。體罰在香港是違法的，當學童有跡象被體罰，學校和駐校社會即時跟進。但他指出體罰在內地不是罕見，反映兩地在管教觀念和法律有差異。結果，家長會與社工爭辯，甚至指責社工小題大作。此時，社會會勸導家長體罰無助管教，又警告體罰有法律後果，引導他們了解並適應本地的法律和管教習慣。可幸的是，家長慢慢接受勸告。體罰背後或許反映了人才家長與子女適應香港學習環境的困難與壓力，但成績只是眾多因素之一，社會會了解原因再採用合適的介入手法。

除了子女外，配偶的適應狀況同樣值得關注。香



▶ 循道衛理觀塘社會服務處（觀循）總幹事蔣志恒先生（Louis）

港國際社會服務社（ISS）長期服務多元族群人士，包括內地新來港人士，其機構服務總監廖錦鳳女士（Iris）在受訪時提到，人才配偶主要是女性，部分也是母親而且具高學歷，但因家庭移居而暫停工作。她們在家庭崗位或人生規劃上有所妥協，當中可能埋藏了不滿。Iris擔憂有些家庭現在因為忙於安頓而壓下矛盾爭端，但來港3、4年後，若那些家庭問題沒化解，衝突就會浮面。

誠然，人才在原居地已經有一定社會經濟地位和教育水平，資源較基層新移民多，社會服務機構需要回應他們求助嗎？Iris認為，社會服務的功能不應局限於救濟，亦應促進個人和家庭發展，「正如IFSC（綜合家庭服務中心）的服務也無分階層」，保護兒童也是無分階層。

· 調整介入手法：應對文化差異、善用多項渠道  
內地人才對社工制度和服務不算陌生，但Louis覺得相對本地和基層新移民家庭，人才父母忙於工作，社工要聯絡他們也不容易，其次是他們防禦心態較強，強調私隱，例如不願填寫幼稚園家庭狀況問卷，增加駐校社工的介入難度。社工需要花更長時間，或者轉變介入方法（例如以提供升學資訊等實務需要），才可與家長建立信任。

另一方面，Louis分享道，基於任職機構與教會

有深厚聯繫，機構社會會按個案狀況，邀請案主

參與教會活動。他表示教會沒有特別給人才家庭提供活動，但有普通話崇拜及小組，為人才家庭提供一個輕鬆、無壓力的環境學習粵語、認識社區、並與本地人產生連結(見本頁中間之補充)。

當適應問題同時牽涉家庭和工作，僱員支援計劃(Employee Assistance Programme, EAP)也是另一個求助渠道。<sup>1</sup>人才受訪者Candy在香港讀社工碩士，憑IANG簽證留港後，在一家社會企業任職EAP輔導員。據她的觀察，人才在香港遇到的困難未必完全與本地環境有關，許多挑戰本就存在於他們的家庭計劃和人生歷程中，只是來港的選擇使這些問題變得更複雜，令情緒和人際關係出現問題。

正如〈圈子〉一章帶出，教會成為內地人才和本地社群的橋樑。Louis歸納教會的非正式的支援模式具有以下兩項特點：

1. **靈活**：教會服務彈性高，能根據群體需要開設廣東話班、社區小組等，按照人才家庭的實際需求安排活動；以及
2. **融入社區**：透過小組活動，教會幫助人才家庭建立本地社交網絡，使他們不再停留在自身圈子，有利他們融入香港社會。

### 培育人才、促進人才融入

#### · 善用「港漂」社工專長

除了支援人才家庭，社會服務機構也需要「港漂」社工的人才。他們在各個崗位服務不同對象，特別在服務內地移民可說得心應手。例如Hailey運用服務對象熟悉的語言和思維進行溝



▶ 香港國際社會服務社 (ISS) 服務總監 廖錦鳳女士 (Iris)

放在人才的處境，EAP既可以解答他們生活和職場文化等疑難，也可以幫助他們了解自己的壓力情況，處理工作、生活、人際關係上的挑戰。有一點要注意，儘管EAP的支援對象無分階層，但EAP的應用範圍有其限制。在本地，購買或具備EAP服務的公司以大企業或專業服務行業為主，小公司的員工或要尋求其他服務。

這兩項特點背後道出社會服務機構和教會的差異。受限於體制框架，人們向社會服務機構求助時，難以完全擺脫負面標籤，容易產生「自己有問題」，乃至「被界定有家庭問題」的負擔。相比之下，教會活動門檻較低，較少被污名化，讓包括人才父母在內的有需要人士更願意參與，繼而求助。



通，加上切身的移居經歷，讓她具備同理心與來自內地的服務對象建立較深的信任關係，提供更適切的幫助。

身為機構主管，Iris觀察到「港漂」社工裨益業界，一是比本地同工着重文字記錄，整理個案十分清楚，有條理地完成事工；二是較本地社工熟

悉科技產品和網絡資訊，並願意分享在內地電商正流行的科技產品。隨着政府擴大人才入境政策，機構收到內地人才求職的數目隨之增加。

面對「港漂」以及其他非華裔員工，機構的人事部門已有周詳配套措施，例如同事要非常熟悉入境條例，應付入境處不時轉變的續約期限。此外，機構在召開全體會議和舉行員工活動時會安排中英文版本文件，又會輪流運用中英文開會，讓員工感到受重視和尊重。

#### · 貢獻人才技能

Hailey一直支援基層內地新來港人士，包括舉辦適應課程。她透露近來有越來越多人才家庭子女參加課程，而且人才之間會推介課程：「以往是1個月1班，但今年（2025年）單計暑假已經開了7班，連港島區的班組也旺起來，畢竟不少人才家庭住在港島。」雖然課程內的粵語、認識社區等活動只限兒童和青少年參與，但家長也能從中受益。

從移民政策的角度，新來人才有各種能力及需要，社會服務有助他們適應新環境及培養他們成為香港的一份子，讓他們發揮能力，貢獻社會。

「你幫助他們貢獻社會，融入社會，同時也避免他們自身問題變差。」Iris舉例，不少高才通配偶雖然沒有工作，但他們做義工，教人普通話和英文，開心之餘又認識朋友，認為自己有價值。

### 融入國家發展：推動跨境業務協作

近年本地和內地社會服務界別推動跨境協作，尤其在樂齡科技和養老範疇，因此亟需認識兩地業界運作，認識各自強項的人才。Yolanda和Michael現時在一家社會服務機構推動大灣區行業標準對接與專業交流，以及引進內地創新

養老科技產品來港。

Yolanda讀完社工碩士後，在2013年回到深圳，承着國家踏入「養老元年」的契機，協助企業興建現代化養老院和社區養老設施。她憑IANG簽證在2024年來港，見證內地養老產業愈趨成熟：「10年前，我們學習日本的管理系統；如今，內地的養老科技產品，例如智能管理系統或外骨骼機器人等，已達到國際水平，並開始反向輸出。」

與Yolanda共事的Michael，早年在深圳一家央企旗下公司的養老業務部總經理任職多年，也是首批來港的高才通人士。他欣賞香港有完善的安老法規與資源架構，而且行業資訊公開透明。香港採用的評估工具大量參考國際標準，例如簡易標準評估工具 (interRAI Check-Up) 等，切合華人社會需要，值得推廣至內地。

香港與大灣區其他城市的融合，為Yolanda和Michael這類人才開啟了一扇窗，在社會服務和樂齡科技範疇發揮內聯外通的角色。

### 結語：從支援到推動未來藍圖

本地社會服務界與跨境移民的關係早已密不可分，早年以服務基層新移民，以家庭和就業支援為主。後來香港的社工課程和督導已培訓不少內地社工，有助內地的社工行業成長。隨着大灣區發展，區內城市的社會服務交流日增。因此，在訂定人才計劃及跨境移民政策時，需要留意多重的融合元素：一是留意人才家庭及子女融入社會的問題；二是留意港漂社工融入業界的情況，包括能否發揮他們的技能和專長；三是透過人才在安老和樂齡科技層面的經驗和知識，加強業界在大灣區以至內地協作聯繫和標準制訂，以及把產品和服務帶到國際。

<sup>1</sup> EAP是一項企業關懷員工的措施，透過熱線和面談輔導、健康講座、培訓活動及其他專業支援服務，協助僱員及管理層處理在工作、人際關係、個人成長及家庭各方面所遇上的困難和問題，促進僱員身心靈的平衡發展，提升工作效率和歸屬感。

## 取經

澳洲、日本、新加坡及  
的輸入人才計劃

THE RACE FOR TALENT

## bb

人才爭奪賽在新冠疫情後明顯加劇，主要原因包括人口老化、科技高速發展、技能供需錯配，以及全球競爭人才。除了香港，世界各地也在搶人才，《政策報》選取了日本、新加坡和澳洲新推出的人才計劃作比較。

三地的人才計劃期望吸納頂尖人才，在創新、研究、文化藝術或專業領域作出貢獻。這些計劃採用不同的甄選機制，取替常用的計分制，以增加評估彈性，避免人才因為個別準則不達標而被排拒。此外，為吸引人才，這些計劃更給予配偶、子女或／和父母居留權，例如日本的人才計劃向人才子女提供免費教育機會，澳洲則向人才及受養人提供永久居留權。

與香港的高才通計劃比較，高才通與新加坡和澳洲的人才計劃一樣，申請前毋須受聘。相異之處在於，新加坡和澳洲的計劃的要求較香港的高，獲批的人數較少。另外，高才通旨在補充不同專業界別的人才，所以獲批人數較多，但沒有給予有關居留權和家人權利的額外優待。

## 日本：J-Skip「人才磁石」策略

為吸納更多外國人才，日本政府近年積極推動一系列人才引進政策。這些政策不僅著眼於吸引高學歷與高收入的外國專業人士，更透過一系列簽證優惠與支援家庭的配套措施，鼓勵他們在日本長期定居。

日本於2012年設立高技能專業人才簽證制度，透過一套積分制度來篩選優秀外國人才，並提供出入境與居留權方面的優待。

到2023年4月，日本為了吸引更多頂尖人才再推出「特別高技能專才制度」（Special Highly-Skilled Professionals System, J-Skip），<sup>1</sup>其特別之處是，政府吸納年收入較高的人才到日本工作，即使申請人的學歷或工作經驗略遜於「高技能專才」簽證的要求，仍有機會獲批。

J-Skip同樣有3大職業分類：

(1)學術研究類及(2)專業技術類：須具備碩士以上學位，且年收入超過2,000萬日圓，或具備10年以上相關經驗。

(3)經營管理類：須具備5年以上管理經驗且年收入達4,000萬日圓。

申請者必須事先取得工作機會或在日本經營公司。

<sup>1</sup>出入國在留管理廳 (n.d.)。〈特別高度人才制度〉。  
[https://www.moj.go.jp/isa/applications/re-sources/nyuukokukanri01\\_00009.html?hl=zh-TW](https://www.moj.go.jp/isa/applications/re-sources/nyuukokukanri01_00009.html?hl=zh-TW)





截止2025年6月，已有超過3.16萬人透過高技能專才計劃或J-Skip簽證居留日本。<sup>2</sup>

計劃特徵：

· 家庭成員待遇

這兩項人才簽證制度，其吸引力不僅限於主申請人，更在於為其家庭成員提供全面的支持與便利，例如：

- 配偶工作自由：配偶的工作時數沒有限制；
- 子女教育權益：子女可以享有與日本公民同等的教育權利，自由選擇公立或私立學校；
- 父母可陪同居留：申請人家庭年收入須達到800萬日圓或以上，可邀請其父母一同赴日居留，以協助照顧年幼子女或分擔家務；<sup>3</sup>

- 快速永住權：申請人及其家庭成員可同時申請永住權，並將原本須在日本連續居住10年以上期限的永住權條件，大幅縮減至最快1年，為整個家庭提供了長期居留的穩定保障。

· 社會福利保障

- 與其他居留簽證一樣，在日本合法居留超過3個月的人士必須加入國民健康保險或社會健康保險，確保他們在生病或受傷時，只須承擔30%的醫療費用。<sup>4</sup>

總體而言，日本的高技術專才簽證制度不僅在簽證門檻上精準鎖定目標群體，更透過一系列支持家庭的措施及社會福利保障，為人才及其家庭提供完整的配套措施。

<sup>2</sup>由於J-Skip制度是較新的政策，相關的統計數據通常會與「高技能專業人才簽證」的總人數合併發布。資料來源：日本國家統計中心（2025年7月11日）。〈按國籍和地區按在留資格外國居民統計表〉。  
<https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0004019020>

<sup>3</sup>出入國在留管理廳（n.d.）。〈特別高度專業人才制度（J-Skip）〉。  
[https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/newimmiact\\_3\\_preferential\\_index.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/newimmiact_3_preferential_index.html)

<sup>4</sup>厚生勞動省（n.d.）。〈關於國民健康保險的加入・登出〉。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_21539.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21539.html) marginal voices (pp. 203–220). Amsterdam University Press.

新加坡：海外專才通行證 爭奪頂尖人才  
在一般的「就業通行證」（Employment Pass）以外，新加坡政府近年推出新的人才計劃，而且無需在申請時受聘或已創立企業。

· 首簽5年期

最新一項是2023年的「海外專才通行證」（Overseas Networks & Expertise Pass，簡稱ONE Pass），目的是吸引商貿、藝術文化、運動、學術和研究範疇的精英。<sup>5</sup>與其他計劃不同，ONE Pass首次逗留期限長達5年並可以續簽。



新加坡政府近年推出新的人才計劃，而且無需在申請時受聘或已創立企業。



如要續簽，申請人在過去5年的平均月薪須有至少3萬新加坡元，或者他們在新加坡成立公司並聘請至少5人，每人月薪至少5,000新加坡元。申請者在遞交申請前12個月的月薪須有至少3萬新加坡元，而且在具規模的海外公司任職，惟在運動、文化藝術、學術研究範疇有傑出表現者除外。配偶和21歲以下未婚子女均可申請家屬簽證。

直至2024年，有約3,000人持有海外專才通行證，約1/6為新個案，其餘來自現有簽證計劃。<sup>6</sup>

<sup>5</sup>Ministry of Power (2025). Eligibility for Overseas Networks & Expertise Pass.  
<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/overseas-networks-expertise-pass/eligibility>

<sup>6</sup>Oh, T. (2025, February 4). Singapore grants 3,000 One Passes for top foreign talent in 2024. The Business Times.  
<https://www.businesstimes.com.sg/singapore/singapore-grants-3000-one-passes-top-foreign-talent-2024>



#### · 子女讀書：按公民身份分級收費

就所有人才入境計劃而言，子女可就讀私立學校、國際學校或公立學校。私立學校和國際學校可自行釐定學費和入學準則。在公立學校方面，政府實施分級收費，非本地生的費用遠高於公民和永久居民。值得一提的是，來自東盟成員國的學生有學費折扣，以表示東盟國家之間的密切聯繫。至於大學，學費同樣分級，以非東盟國際學生最高。

由於移民人口加劇了就業競爭和威脅本地治安，新加坡人一度對政府的輸入人才計劃十

分不滿，導致執政黨在2011年的選舉失利。近年該國政府逐步調整人才入境計劃，緩解本地人的不滿，根據新加坡智庫Institute of Policy Studies (IPS) 在2021年進行的調查，分別有大約75%和60%的受訪者認同移民很大或有一定程度上對經濟有利和能帶入新意念和文化。然而，近一半受訪者認為移民很大或有一定程度上搶走當地人的職位，<sup>7</sup>換言之，外來人才與本地人的關係有不少潛在矛盾。



近一半受訪者認為移民很大或有一定程度上搶走當地人的職位，換言之，外來人才與本地人的關係有不少潛在矛盾。

<sup>7</sup>Mathew, M., Hou, M., Tan, E. S., & Chua, V. (2021). Making identity count in Singapore: Understanding Singaporeans' national pride and identity. IPS Working Papers No. 41, September 2021. Institute of Policy Studies. [https://lkyspp.nus.edu.sg/docs/default-source/ips/working-paper-41\\_making-identity-count-in-singapore\\_understanding-singaporeans-national-pride-and-identity.pdf](https://lkyspp.nus.edu.sg/docs/default-source/ips/working-paper-41_making-identity-count-in-singapore_understanding-singaporeans-national-pride-and-identity.pdf)

#### 澳洲：國家創新簽證 賣點在永久居留權

面對全球人才競爭，澳洲政府亦透過一套系統化的簽證策略框架，精準地引進高技術人才，藉此填補國內技能缺口、推動經濟創新並提升國家在全球市場的競爭力。

#### · 邀請制

國家創新簽證 (National Innovation Visa, Subclass 858) 於2024年12月正式生效，目的不僅是引進高技能專業人士，還期望人才帶來創新、推動產業進步並對澳洲作出重大貢獻。人才對象包括但不限於全球研究人員、企業家、創新投資者和運動員。<sup>8</sup>簽證方

式是邀請制的，申請人須先向內政部提交意向書，審批後並取得邀請後，方可正式遞交申請。若符合特定條件，申請人會被優先考慮，例如在國際領域獲得獎項或從事指定行業（如健康產業）並取得卓越成就者。2025-2026年澳洲的移民名額維持在每年185,000個的上限，國家創新簽證佔4,300個。<sup>9</sup>

與澳洲其他簽證相比，國家創新簽證的優勢在於無嚴格年齡限制，<sup>10</sup>能吸納非常年輕或年紀稍長但擁有豐富經驗的專業人士，對英語要求相對寬鬆。

<sup>8</sup>Australian Government, Department of Home Affairs. (2025). National Innovation visa: About this visa. <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/national-innovation-visa-858#About>

<sup>9</sup>Australian Government, Department of Home Affairs. (2025). Migration Program planning levels. <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels>

<sup>10</sup>未滿 18 歲或年滿 55 歲的申請者，只要能證明自己對澳洲具特殊利益亦可申請。



國家創新簽證的優勢在於無嚴格年齡限制，能吸納非常年輕或年紀稍長但擁有豐富經驗的專業人士，對英語要求相對寬鬆。



· 全面的社會福利保障及高度彈性

澳洲的國家創新簽證最大優勢在於，一旦獲批，申請人及其家人可獲得永久居留權，不須經歷很長的等待期。這為頂尖人才及其家庭提供了持續發展的穩定性。

作為永久居民，他們須履行稅務義務並可享受澳洲全面的社會福利，<sup>11</sup>包括：

- 醫療福利：可以加入公共醫療系統 Medicare，享受免費的或受補貼的門診、住院及治療服務；
- 教育福利：子女可在澳洲的公立小學和中學接受免費教育；
- 社會福利金：符合條件後可申請多種政府補助，例如家庭稅收福利和育兒津貼。

此外，此簽證賦予申請者及其家人高度的工作和居住自由。他們可以選擇在澳洲的任何城市或地區居住和工作，<sup>12</sup>沒有任何地域上的限制，亦可以自由轉換工作，不一定要從事與自己技能相關的工作。

總的來說，這些簽證條款提供配套，支持人才及其家庭在目的地的發展，有助他們長遠融入社會。



表格 4：人才入境計劃簡介

項目	新加坡	日本	澳洲	香港
簽證名稱	頂級專才准證	高技能專才簽證／特別高技能人才制度	國家創新簽證	高端人才通行證計劃
推出年份	2023年	2023年	2024年	2022年
目標群體	具備傑出成就或高收入的商貿、藝術文化、體育、學術研究等範疇精英	高學歷、高資產收入的專業人士和頂尖人才	國際研究人員、創業家、創新投資者、運動員和創意人才等，並對澳洲作出重大貢獻	指定大學畢業或收入特別豐厚的人才

<sup>11</sup> Australian Government, Department of Home Affairs. (2025). Permanent resident: Entitlements. <https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/permanent-resident/entitlements>

<sup>12</sup> 部分簽證，例如州擔保技術移民簽證（Skilled Nominated Visa, Subclass 190）和技術工作區域（臨時）簽證（Skilled Work Regional (Provisional) Visa, Subclass 491）均要求簽證持有人在特定的州或偏遠地區居住和工作。

項目	新加坡	日本	澳洲	香港
申請機制	以收入、經驗或者行業傑出表現為門檻	設立積分制或以年收入及經驗為門檻	先申請再獲邀	以年收入和大學學歷／大學名單為門檻
受聘要求	無需在申請時受聘或已創立企業	必須事先取得工作機會	無需受聘，但需獲得政府邀請	無需受聘
收入要求	月薪至少3萬新加坡元（約17.5萬港元）	視乎簽證類別有不同。例如技術／研究類年收高於2,000萬日圓（約104萬港元）	無直接收入門檻	A類： 年薪250萬港元 B、C類： 無收入要求
居留期限	首次逗留期限5年	首次居留期為5年	永久居留權	3年
永居／長期居留資格	沒有訂明，通常為居住滿半年後可申請永居	最快1年可申請永住權	即時獲得永久居留權	居住滿7年可申請
家庭成員優勢	配偶和21歲以下未婚子女可申請家屬簽證	配偶工作時數無限制；主申請人年收入達800萬日圓可邀父母陪同	配偶及家人可一同獲得永久居留權	配偶可申請受養人簽證及自由就業
子女教育	公立學校實施分級收費（非本地生費用較高）	子女享有與日本公民同等的教育權利	子女可在公立中小學接受免費教育	免費公立或資助教育
社會福利	享受特定福利，但需符合公民身份分級收費	可享國民／社會健康保險	可享受公共醫療系統 Medicare 及其他社會福利	可享用公立醫院服務
獨有彈性	可任職多家公司，轉工不用再申請簽證，配偶可工作	父母可陪同居留	無嚴格年齡限制；工作和居住地點高度自由	可自由就業，轉工不用再申請簽證
持有簽證人數	約 3,000 人（截至2025年2月）	超過 3.16 萬人（截至2025年中）	年度名額上限：4,300 個（2025-26年度）	近11萬人（截至2025年8月）

# 人才來港現象， 提出了甚麼值得社會關注的議題



高才通是政府在2022年底設立的新輸入人才機制，受訪者大致認同新機制補足到眾多行業的人才職缺。經過與不同持份者的討論，我們留意到人才來港的現象不只涉及人才計劃及融入的政策議題，也涉及香港產業發展及人才培育議題，亦反映了香港作為移民城市的人口融合策略，以及她應如何發展。

FROM FARAWAY TO BELONGING

## 檢討高才通：引進甚麼人才

過去二十多年，香港設有多個計劃給人才先到埗後求職，IANG要求人才先在香港讀書，優才計劃有嚴格的計分制度，而政府在2022年底推出的高才通更放寬入境方式，加上審批快速，成為了人才最容易來港的方法。然而，部分高才來港後未能適應而離港，不續簽的比例超過4成，而大學畢業5年內、工作少於3年的C類不續簽比例更高達6成。同時，內地人才和本地社群在子女教育等資源上磨擦增加。高才通計劃推行3年，未來如何走下去？

政府沒有統計不續簽的原因，受訪者分享他們認識的高才經歷，有人本來在內地從事創新科技行業，屬生產範疇，但來到香港後發現工作通常與銷售相關，所以找不到工作。有人認為花時間在香港考取專業資格時間長而且成本高，尤其是資訊科技、建築和醫療，於是來了又離開。有人接受不了香港生活節奏急速，居住環境狹小，最後不留在香港，也不續簽。

另一方面，從續簽比例分布來看，最多高才從事商業和貿易，佔23%。不過，香港本地商業貿易人才相對充裕，未必需要大量外來人才補充。

上述幾項因素可能導致本地人才的供應和需求不完全協調。就此，香港經濟日報集團有限公司集團董事總經理、香港經濟日報社長、CTgoodjobs董事王清女士受訪時指出，2022年至現在的經濟環境已有轉變，或許是適當時候檢討高才通吸納的對象：「商貿範疇比較闊，加上現在同類背景的本地人求職仍然困難，因此本地及外來人才投身這領域容易出現競爭……可否看清楚哪一個行業有缺口，我們才去吸引相應人才來呢？」

面對高才通計劃不容易續簽的現象，同時為了避免外來人才過於便利在港工作，香港國際社會服務社服務總監廖錦鳳女士受訪時建議，人才政策要保持「公平、開放」，「按照他們的本事和市場需要去決定他們去留」，不應在人才就業上提出過多優待措施，否則容易加劇社會矛盾和資源競爭。

那邊廂，觀乎鄰近國家也在搶人才，而且待遇優厚，香港亦要檢視競爭優勢，包括人才計劃的對象和設計，適應配套和受養人待遇等。

## 如何培育人才發展創新產業

供需落差也反映香港的行業承接不住多種多樣行業人才，創新科技就是一例。特首李家超在參選時便強調「沒有創科就沒有未來」，創科企業亦期望高才通計劃可吸納到合適的人才。但是在獲批以至申請續簽的行業來看，創科的比例並不高，獲批比例約26%，申請續簽比例為17%，較商貿的23%為低。

香港教育大學客席研究講座教授呂大樂坦言數字之低，「連頂住河套區的需要也不夠」。他又認為如果現時新的人才吸納機制採取「產業跟人走」的模式，落實不是這麼容易。

傳統產業是「人跟產業走」，但學者Richard Florida提出創意階層理論（Creative Class Theory），指創意產業是「產業跟人走」。呂教授解釋，當年美國矽谷等的科技產業是慢慢形成，先有了一群嚮往高生活質素、設施齊全、思維開放的精英，隨後科技企業進駐，再進一步吸引人才在這些城市聚居。「產業跟人，一定有時間差。」

放在今天的香港，落實「產業跟人走」困難

不少。「試想香港要輸入10萬個高科技專才。產業要回應，有時間差，到產業進來的時候，人才可能等到絕望了。現在北部都會區和河套區也面對人才不足這個問題。」

新興產業要有系統發展，涉及產業政策、教育政策和人口政策。呂教授認為，在未來一段時間接合人才和產業，「首先大學要培養足夠的人才數量和種類，形成至關鍵數量（critical mass），期間招來一些企業，院校可以向企業展示4年後有第一批畢業生，以便企業在第3年招攬學生實習或者工作，再加入外來人才，建立班底。」

政府計劃於2025年底開展「2023年人力推算」中期更新，結果預計於2026年公布，期望為香港人才和產業未來帶來明確目標。

### 如何緩解社會隔閡 促進融入

呂教授在大學任教多年，見證着內地人才來港過程的轉變及人才圈子擴大：

「當年我在中文大學教書的時候，賽馬會給獎學金內地學生來香港讀本科（按：首屆在1998年招收）。他們要先去深圳或者廣州學習幾個月粵語……很多很快也懂講粵語，之後他們便較容易融入香港社會。後來有了社交媒體，他們在到埗之前已經聯絡到很多學兄學姊，例如租屋或看醫生也很容易，甚至不用接觸本地人……他來到之後要找訊息，當然去朋友圈裡面找，因此他們與本地人的互動已轉變。」

換言之，他們現在更有能力透過自己的圈子所提供的資訊解決生活問題，減少與本地社群接觸的機會。接觸減少，便容易造就群體之間的隔閡。

緩解隔閡需要從三方面着手。首先是資訊流通和及早釋除疑慮，避免矛盾累積。以中學文憑



▲ 香港教育大學客席研究講座教授呂大樂

試和升學資助大學學位爭議為例，本地和人才父母也着重子女教育，考試升學議題自然是社會長期焦點。當媒體揭發了造假入學的新聞，本地人更容易感到焦慮與反感，很快便視內地人為資源的競爭者。

要消弭矛盾，呂教授認為辦法之一是從當事人角度設想，將政策及制度說清楚，確保原有的利益分配沒有變動。他憶述當局說大學資助學額沒有減少，即維持1.5萬個，但家長關心的不只是資助學額沒有減少，而是隨着人才子女數目增加，他們會否透過非聯招方式申請資助或非資助學位，從而減少子女入讀心儀大學和學科的機會。這需要政府清楚解釋大學收生方式有否影響本地子女入讀心儀學科，從而減少猜疑。

其次，在日常生活上，社會服務界可扮演橋樑角色：一方面，機構繼續提供恆之有效的粵語班、適應課程和社區活動，讓人才家人接觸社區；另一方面，同工可多留意校園內本地和內地學生的相處、學習進度和心理健康狀況等。中文大學社會學系同鈺瑩教授在受訪時也提到，「若內地人和本地人認識更多，他們留下來的意願就會更加強烈，而不是權宜之計，來到就是把孩子升學，然後就離開。」

第三，面對移民融入過程的轉變，如果要增加不同群體的互動，呂教授認為香港社會需要思考怎

樣將自己的文化和價值推廣，令外來人才也欣賞，甚至跟隨香港城市的獨有價值。

### 如何發揮香港獨特之處

除了嚮往香港的教育，受訪內地人才亦希望在香港享受自由、文明、按規則辦事、國際化環境、及容易接觸各方資訊。其他界別受訪者則分享，當他們與內地人或「港漂」交流時，香港的國際化特質與對多元聲音的接納，令對方印象深刻。

這些獨有價值也是外來人才挑選移居地點的「軟實力」，例如按規則辦事會少點受人事左右，比較公平；國際化環境會擴闊學生升學選擇。呂教授觀察「港漂」群體多年，認為香港社會需要思考如何利用自己的文化與人才互動，從而建立集體身份認同。

「……你要表現一些東西是人家會認同的。正如真正紐約出生的人少，但很多人會認同自己是New Yorker（紐約人），你有沒有一種自信建立自己的城市身份，讓新來的人參與、融入呢？」

香港作為一座移民城市，一代代人在多變的時空下帶來了新技能、資本及想法，亦在不知不覺中建構不同圈子與距離，塑造了香港獨特的生活面貌。這裏引用呂教授的反思作結：

「回到最根本的問題，香港是一個移民城市，人來人去，這不是新現象，從來也是如此，有時移出多，有時少，各自喜歡，城市就是這樣，自由流動。以前外籍人士來港較多，但當時我們不覺得是一回事，現在多內地人來港。」

長遠可能要平衡一點，除了內地人才，我們也需要其他國家的人才，他們覺得這地方有趣，從而帶給香港新的東西，令這個城市更有趣。這就是城市的特點。

至於如何共處？其實，大家也要講得出，香港作為國際城市、全球城市，如何做得更好？怎樣才算好？要達到甚麼期望？無論在文明程度，城市的競爭力、效率、包容度等等，香港社會要有一種能力去探討及改進才成事。經歷過去政治經濟社會的變化，現在大家都在摸索中，但社會需要更多看法及聲音，思考如何將某些原有好的東西改進得更好，所以需要恢復這些聲音，而新來的人才也確實想有不同聲音，不能只盲目跟從，甚至鸚鵡學舌，這樣不會進步。外來人才才能欣賞香港的獨有價值，而本地人也要珍惜自己原有的東西，能講得出香港獨特的地方是重要的。」

人才來港，帶給香港新動力，也提醒我們思考應怎樣做好一個移民共融城市，除了連接內地之餘，同時如何實踐聯通國際。在思考的同時，本地人也要覺察到自己的優勢與獨特性，從而與新來者一起建立一個多元共融及有趣的國際都市。



**人才來港，帶給香港新動力，也提醒我們思考應怎樣做好一個移民共融城市，除了連接內地之餘，同時如何實踐聯通國際。**

# 受訪者列表



人才或受養人 · 金女士、Zoe、常先生、朱女士、畢女士、Hailey、Candy和馮氏夫婦均為化名。

## 1. 金女士 40多歲 | 高才通B類 | 2025年1月居港

背景	首份工作	保險公司行政工作
· 大學讀測量，但畢業後沒有從事相關工作	開始受聘時間	2025年1月
· 來港前在上海當外資金融機構的行政和辦公室工作	求職途徑	香港勞工處招聘廣告
· 與丈夫及兒子來港	第2份工作	普通話老師
· 轉工是因為想做金融機構行政工作，以及不習慣工作太趕急	開始受聘時間	2025年4月
	求職途徑	沒有提及

## 2. Michael 近50歲 | 高才通B類 | 2023年5月來港工作

背景	首份工作	社會服務機構員工，推廣樂齡科技和大灣區安老服務交流
· 在深圳工作多年，能說粵語	開始受聘時間	2024年
· 來港前在內地涉足多項養老服務和社區項目，亦曾於本地社會服務業界聯繫	求職途徑	過往與本地社會服務機構有業務交流，從中得知職缺
· 家在深圳		

## 3. Zoe 近40歲 | 高才通B類受養人 | 2023年4月居港

### 背景

- 主婦，來港前當財務管理工作
- 與丈夫和兩位兒子由天津來港
- 丈夫轉工是因為追求發展事業，對舊公司工作方式不滿意

首份工作	從事國際貿易，專責能源、大宗商品進口的營運管理
開始受聘時間	2023年4月
求職途徑	沒有向外求職，是向當時任職的內地公司申請來港
第2份工作	在另一家公司任職，性質與首份工作類同
開始受聘時間	2024年1月
求職途徑	以內地人為對象的網上招聘平台

## 4. 常先生 40多歲 | 優才計劃 | 2024年下半年居港

背景	首份工作	銀行電腦系統開發人員
· 由杭州移居香港	開始受聘時間	2024年12月居港
· 在內地長期在外資銀行當IT	求職途徑	透過租房時認識的朋友得知職缺
· 他獲批資格後，太太和兒子先來港，其後大半年在杭州邊上班邊找工作，之後來港繼續求職		

## 5. 朱女士 近40歲 | 優才計劃 | 2014-2019年居港、2024年9月來港工作

背景	首份工作	大專院校的英文老師
· 流利粵語，曾在內地高校執教英文15年	開始受聘時間	2024年9月
· 2014年在港攻讀教育博士	求職途徑	網上廣告
· 2019年畢業後回內地		
· 與丈夫和兒子居於深圳		

## 6. 畢女士 47歲 | 放寬前的優才計劃 | 2022年12月居港

### 背景

- 大學畢業後在北京從事計算機軟件行業
- 2022年12月先帶同大兒子來港，一年後丈夫和小兒子會合
- 因為要照顧小兒子，所以辭職照顧。當穩定了生活，請了外傭後，再找第二份工作

首份工作	軟件工程師，企業總部在上海
開始受聘時間	2023年初
求職途徑	以內地人為對象的網上招聘平台
第2份工作	軟件工程師
開始受聘時間	2023年7月
求職途徑	以內地人為對象的網上招聘平台

## 7. Yolanda 近40歲 | IANG | 2010-2013年居港、2024年1月來港工作

### 背景

- 2006年在深圳讀本科
- 2010年來港讀社工碩士，2012年留港一年工作
- 2013年回廣東省從事養老行業，後因健康和事業發展離職
- 現與丈夫和兒子居於深圳

### 首份工作

社會服務機構員工，推廣樂齡科技

### 開始受聘時間

2025年1月

### 求職途徑

過往與本地社會服務機構有業務交流，從中得知職缺

## 8. Hailey 36歲 | IANG | 2020年9月居港

### 背景

- 在武漢讀本科，後在北京、上海工作
- 來香港讀社工碩士，粵語逐漸流利，也喜歡香港文化
- 丈夫留在上海

### 首份工作

社工，服務新來港家庭

### 開始受聘時間

2022年中

### 求職途徑

社會服務機構官網及報章的社工招聘網站得知職缺，面試後獲聘

## 9. Candy 近40歲 | IANG | 2019年中居港

### 背景

- 在廣州成長，粵語流利
- 在美國讀社工本科、2019年中在香港修讀輔導碩士並於2021年畢業
- 與先生育有一女，2020年底帶女兒來港
- 丈夫於2021年中來港，從事IT職業

首份工作 輔導機構行政工作

開始受聘時間 2021年

求職途徑 碩士課程老師介紹

第2份工作 僱員支援計劃輔導員

開始受聘時間 2022年

求職途徑 本地資深社工告知她在報章的社工招聘網站尋找職缺

## 10. 馮氏夫婦 丈夫50多歲，太太約35歲 | 高才通A類 | 2019年中居港

### 背景

- 丈夫是北京人，來港前與太太及當時5歲及3歲兒子居住四川，來港後同年年底誕下小兒子
- 在四川經營母嬰用品店
- 受訪時籌備在港經營兒童鞋履店舖



## 商界、學界及社會服務界

	名字	稱呼	身份/職銜
1	胡志君 (Titania)	女士	香港管理專業協會 (HKMA) 總裁
2	王 清 (Vivienne)	女士	香港經濟日報集團有限公司集團董事總經理、香港經濟日報社長、CTgoodjobs董事
3	卓麗珊 (Sarah)	女士	有光集團有限公司 (Fano Labs) 人力資源助理副總裁
4	梁漢柱	博士	聖方濟各大學湯羅鳳賢社會科學院助理教授
5	李啟雋 (Katon)	教授	嶺南大學歷史系助理教授 (教學)
6	同鈺瑩	教授	香港中文大學社會科學院副院長 (研究)、社會學系教授
7	呂大樂	教授	香港教育大學客席研究講座教授
8	蔣志恒 (Louis)	先生	循道衛理觀塘社會服務處 (觀循) 總幹事
9	廖錦鳳 (Iris)	女士	香港國際社會服務社 (ISS) 服務總監

## 新來港人士支援服務

不少社會服務機構為內地新來港定居人士提供服務，協助他們早日融入社會。自人才計劃改革後，部分機構收到內地人才家庭查詢，以至安排子女參與社區活動。

民政事務總署整理了相關社會服務機構名單和聯絡<sup>1</sup>。



## 編採團隊

香港社會服務聯會 政策研究及倡議



何俊傑先生 總主任

朱智鵬先生、何沁妍女士、李嘉盈女士、易汶健先生、陳希彤女士、

陳祈亨先生、游佩珊女士、楊佩賢女士、盧明志先生、羅詩琪女士

<sup>1</sup> 民政事務總署整理了相關社會服務機構名單和聯絡。連結：

[https://www.had.gov.hk/tc/public\\_services/services\\_for\\_new\\_arrivals\\_from\\_the\\_mainland/role.htm](https://www.had.gov.hk/tc/public_services/services_for_new_arrivals_from_the_mainland/role.htm)



人才來了，帶來了甚麼？



政策報  
POLICY BULLETIN

