

# 全球人才荒 75%僱主歎空缺難填

## 創16年最高 資訊科技就業展望最佳



**人才難求** 隨着全球各地正逐漸從疫情中復甦，勞動市場在

疫情期間遭受衝擊的影響亦陸續浮面，多個國家或地區面臨人才嚴重短缺問題。跨國人力資源機構 ManpowerGroup 昨公布今年第三季「就業展望調查」，於全球訪問40個國家和地區逾4萬名僱主，結果顯示全球淨就業前景錄得+33%，較第二季上升4%，按年增長18%，當中以全球人才短缺情況，更是16年以來最高。

■本報記者 黃顯晴

調查續指，全球約75%受訪僱主稱難以填補空缺，比例較去年增加6%。而在亞太地區中，填補空缺職位最困難的地區，依次為台灣(88%)、新加坡(84%)、中國內地(83%)、香港(83%)、印度(83%)和澳洲(81%)。

### 本港僱主 來季招聘審慎樂觀

調查亦訪問515名香港僱主，發現有38%僱主預算未來3個月將增加人手，27%計劃縮減人手，亦有34%表示未有計劃在來季調整現時員工數目，反映本港僱主預期來季招聘意欲審慎樂觀。

香港5大人才短缺職位分別為：資訊科技、銷售及市場推廣、製造及生產、行政及辦公室支援、營運及物流業。萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示，本港正從第5波疫情中逐步復甦，雖然2022年2月至4月經季節性調整的失業率上升0.4個百分點至5.4%，但調查顯示香港第三季就業展望指數較第二季上升8%，按年上升

### 本港5大人才短缺職位

資訊科技	49%
銷售及市場推廣	30%
製造及生產	27%
行政及辦公室支援	26%
營運及物流業	23%

### 本港各行業就業展望指數

資訊科技及通訊媒體業	+31%
餐飲及酒店業	+24%
建造業	+19%
銀行、金融、保險及房地產業	+9%
批發及零售業	+7%
製造業	-7%

觀的就業展望指數，為+31%，按季上升4個百分點，按年上升31個百分點。徐玉珊解釋，「數碼轉型發展熱潮持續，不論是傳統或初創企業皆採取數碼化策略，皆令企業對創科人才需求殷切。加上不少企業都實施混合及遙距工作模式，令網絡安全研究人員及雲端工程架構師需求相應增加」。

隨着本地疫情緩和，逐步放寬防疫限制的措施，宣布5月起取消非香港居民入境限制，帶動個人和商務旅遊上升。因此餐飲及酒店業、建造業分別錄得就業展望指數+24%及+19%。當中以餐飲及酒店業按季上升29個百分點，按年上升24個百分點；建造業則按季上升8個百分點，按年上升15個百分點。

### 銀行金融保險 積極做好準備

此外，銀行、金融、保險及房地產業，來季錄得+9%就業展望指數，按季上升1個百分點，按年上升5個百分點。她又指，香港與內地金融市場互聯互通機制持續完善，需要相關投資理財產品、銀行銷售及金融產品開發人才以配合發展；因此保險公司現時正積極擴充以內地訪客業務為主的代理隊伍，為恢復通關後，大灣區業務回歸做好準備。

批發及零售業來季亦錄得+7%就業展望指數，按季下降1個百分點，按年上升4個百分點。徐玉珊相信，由於港府將在第三季發放第二期電子消費券，有望帶動市民外出消費，促進零售業復甦，更有7成零售商料今年生意錄得至少2成增幅，令僱主有意增聘人手。

惟教育、醫療保健、社會工作及政府則錄得-6%就業展望指數，為各行業最低。



現時全球人才短缺情況為16年以來最高，尤其是資訊科技及通訊媒體業等。  
(黃顯晴攝)



▲為解決本港人才荒，有人力專家稱，部分僱主會額外為僱員提供培訓、優化工作環境質素等。  
(資料圖片)

## 畢業生減空窗期 可考慮合約制

本月進入大專院校畢業季，不少社會新鮮人都準備投入職場。萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示，今年職位空缺情況較前兩年明顯上升，亦比去年多約3成7，尤其傳統主要行業，如金融、會計及物流等職位空缺多，故鼓勵今年畢業生應積極裝備自己，去找尋心儀工作。徐玉珊續指，畢業生除了可考慮本科的工作外，也可根據個人興趣、能力和性格去

選擇非本科的職業。因為對社會新鮮人而言，當務之急是爭取工作經驗與減少工作空窗期；故她建議，畢業生應持開放態度，或可考慮合約制工作，去體驗不同工種和公司文化，若表現良好亦有機會轉長職。

### 履歷表重要 須了解公司背景

最後，她亦提醒求職者的履歷表很重要，只有履歷表過關才会有面試機會。在面試時亦要事先了解公司、工作內容與產品，如查詢公司背景、現時的競爭對手等。

## 為僱員提供培訓 改善工作環境

本港移民熱潮未見減退，加劇人才流失。為解決人才荒，萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示有逾4成僱主會額外為僱員提供培訓、優化工作環境質素，以及增強

Balance)，將更多時間用於個人或家庭事務。亦有28%的僱主提供靈活工作地點或混合工作模式(Hybrid Workplace)，聘用非本地生活的僱員，如海外人才或移民員工，以遙距方式在海外處理香港業務。

專家教路

增透明度



**人才難求** 隨着全球各地正逐漸從疫情中復甦，勞動市場在疫情期間遭受衝擊的影響亦陸續浮面，多個國家或地區面臨人才嚴重短缺問題。

跨國人力資源機構 ManpowerGroup 昨公布今年第三季「就業展望調查」，於全球訪問 40 個國家和地區逾 4 萬名僱主，結果顯示全球淨就業前景錄得 +33%，較第二季上升 4%，按年增長 18%，當中以全球人才短缺情況，更是 16 年以來最高。

■本報記者 黃顯晴

調查續指，全球約 75% 受訪僱主稱難以填補空缺，比例較去年增加 6%。而在亞太地區中，填補空缺職位最困難的地區，依次為台灣 (88%)、新加坡 (84%)、中國內地 (83%)、香港 (83%)、印度 (83%) 和澳洲 (81%)。

### 本港僱主 來季招聘審慎樂觀

調查亦訪問 515 名香港僱主，發現有 38% 僱主預算未來 3 個月將增加人手，27% 計劃縮減人手，亦有 34% 表示未有計劃在來季調整現時員工數目，反映本港僱主預期來季招聘意慾審慎樂觀。

香港 5 大人才短缺職位分別為：資訊科技、銷售及市場推廣、製造及生產、行政及辦公室支援、營運及物流業。萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示，本港正從第 5 波疫情中逐步復甦，雖然 2022 年 2 月至 4 月經季節性調整的失業率上升 0.4 個百分點至 5.4%，但調查顯示香港第三季就業展望指數較第二季上升 8%，按年上升 10%，相信未來一段時間人力市場壓力將逐漸緩解。

在各行業中，資訊科技及通訊媒體業錄得較樂

### 本港5大人才短缺職位

資訊科技	49%
銷售及市場推廣	30%
製造及生產	27%
行政及辦公室支援	26%
營運及物流業	23%

### 本港各行業就業展望指數

資訊科技及通訊媒體業	+31%
餐飲及酒店業	+24%
建造業	+19%
銀行、金融、保險及房地產業	+9%
批發及零售業	+7%
製造業	-2%
教育、醫療保健、社會工作及政府	-6%

資料來源：ManpowerGroup「就業展望調查」

觀的就業展望指數，為 +31%，按季上升 4 個百分點，按年上升 31 個百分點。徐玉珊解釋，「數碼轉型發展熱潮持續，不論是傳統或初創企業皆採取數碼化策略，皆令企業對創科人才需求殷切。加上不少企業都實施混合及遙距工作模式，令網絡安全研究人員及雲端工程架構師需求相應增加」。

隨着本地疫情緩和，逐步放寬防疫限制的措施，宣布 5 月起取消非香港居民入境限制，帶動個人和商務旅遊上升。因此餐飲及酒店業、建造業分別錄得就業展望指數 +24% 及 +19%。當中以餐飲及酒店業按季上升 29 個百分點，按年上升 24 個百分點；建造業則按季上升 8 個百分點，按年上升 15 個百分點。

### 銀行金融保險 積極做好準備

此外，銀行、金融、保險及房地產業，來季錄得 +9% 就業展望指數，按季上升 1 個百分點，按年上升 5 個百分點。她又指，香港與內地金融市場互聯互通機制持續完善，需要相關投資理財產品、銀行銷售及金融產品開發人才以配合發展；因此保險公司現時正積極擴充以內地訪客業務為主的代理隊伍，為恢復通關後，大灣區業務回歸做好準備。

批發及零售業來季亦錄得 +7% 就業展望指數，按季下降 1 個百分點，按年上升 4 個百分點。徐玉珊相信，由於港府將在第三季發放第二期電子消費券，有望帶動市民外出消費，促進零售業復甦，更有 7 成零售商料今年生意錄得至少 2 成增幅，令僱主有意增聘人手。

惟教育、醫療保健、社會工作及政府則錄得 -6% 就業展望指數，為各行業最低。徐玉珊解釋，現時檢疫中心需求大減，不少隔離中心亦改作備用狀態，因此數字有下調。



▲萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示，現時全球人才短缺情況為 16 年以來最高，尤其是資訊科技及通訊媒體業等。(黃顯晴攝)



▲為解決本港人才荒，有人力專家稱，部分僱主會額外為僱員提供培訓、優化工作環境質素等。(資料圖片)

## 畢業生減空窗期 可考慮合約制

專家教路

本月進入大專院校畢業季，不少社會新鮮人都準備投入職場。

萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示，今年職位空缺情況較前兩年明顯上升，亦比去年多約 3 成 7，尤其傳統主要行業，如金融、會計及物流等職位空缺多，故鼓勵今年畢業生應積極裝備自己，去找尋心儀工作。

徐玉珊續指，畢業生除了可考慮本科的工作外，也可根據個人興趣、能力和性格去

選擇非本科的職業。因為對社會新鮮人而言，當務之急是爭取工作經驗與減少工作空窗期；故她建議，畢業生應持開放態度，或可考慮合約制工作，去體驗不同工種和公司文化，若表現良好亦有機會轉長職。

### 履歷表重要 須了解公司背景

最後，她亦提醒求職者的履歷表很重要，只有履歷表過關才有面試機會。在面試時亦要事先了解公司、工作內容與產品，如查詢公司背景、現時的競爭對手等。

## 為僱員提供培訓 改善工作環境

增透明度

本港移民熱潮未見減退，加劇人才流失。為解決人才荒，萬寶盛華大中華高級副總裁徐玉珊表示有逾 4 成僱主會額外為僱員提供培訓、優化工作環境質素，以及增強企業管理透明度。

此外，有 39% 僱主制定靈活上班時間，讓僱員可以有彈性的工作時間，助他們更好地平衡工作與生活 (Work-Life

Balance)，將更多時間用於個人或家庭事務。亦有 28% 的僱主提供靈活工作地點或混合工作模式 (Hybrid Workplace)，聘用非本地生活的僱員，如海外人才或移民員工，以遙距方式在海外處理香港業務。

徐玉珊亦留意到，有部分行業如專業服務、創科、金融業「跳槽」轉工更可獲加薪 10%，但她強調，這情況並非適用於所有行業。