才難招亦難留 港創科路障多

產業結構相對單一 人才儲備不足 業界倡政府出招「清障」

國家「十四五」規劃明確提出支持香港建設國際創新科技中心。但過去數十年香港產業結構相對單一，本地科技類人才儲備不足，同時引進人才附設條件過多，未能有效令外地人才常駐。專才缺失這一短板或導致許多大灣區機遇白白流失，無法得到充分利用。香港文匯報日前訪問創科界多位人士，並綜合團結香港基金最新研究報告，總結本港發展創科路上的「路障」，並給出政策性「清障」建議。 ◆香港文匯報記者 唐文

◆創科界人士表示，政府需在房屋、人才計劃等政策作出改善，方可挽留重點產業專才。圖為團結香港基金公布調查結果，對居粵港人及在港的內地高學歷人士兩群體詳細分析。 香港文匯報記者 攝

團結香港基金早前與香港大學和香港中文大學合作，對居粵港人及在港的*內地高學歷人士兩群體詳細分析。居粵港人群體於2020年11月至2022年4月期間受訪，涉2,500人，他們每月至少兩周在大灣區內地9市工作生活。在港的內地高學歷人士則於2019年2月至2020年5月期間受訪，涉3,012人，同時團隊亦訪問500名在澳門的內地高學歷人士，與香港情況進行對比。研究團隊近日舉行記者會，公布調查結果。

◆團結香港基金發布粵港澳大灣區人才流通研究報告。 香港文匯報記者 攝

路障一 居住環境窄 缺住房配套

調查顯示，持不同類別簽註的來港人士中，長遠（超過5年）留港意願最低的群體為工作移居，僅有不足四成，而因家庭團聚選擇來港的人士則有近七成有意留下。細分工作移居群體，透過科技人才入境計劃的來港者長遠發展意願最低，有可能或非常可能長遠留下者佔比30%，一般工作簽註、優秀人才入境計劃及輸入內地人才計劃，則均有約四成人士有意長遠發展。

從行業分析，專業、科學及技術，藝術、娛樂及康樂，以及運輸及郵政三個行業留港意願最低，平均約三成人；反之，留港意願最高的三個行業則分別是住宿及膳食服務，公共行政，以及金融及保險，意願高達約六成至七成以上。

團結香港基金教育及青年研究主管郭凱傑分析，科技人才不願留下的因素之一，或與香港人才住房配套政策不完善有關。他對比香港、深圳、杭州及西安4個城市的外來人才住房制度政策，發現香港僅有一個人才公寓計劃，提供約500個宿位，其他城市的人才公寓供應量均在數萬套以上，深圳更有多達35.5萬套人才公寓，租金寬免比例亦高於香港。他建議特區政府考慮擴大人才公寓範圍，以相對優厚的住房條件挽留重點產業專才。

路障二 招才門檻高 審批時間長

不僅人才來港後未必願意長留，高門檻亦將不少人才拒之門外。郭凱傑指出，香港的優秀人才入境計劃，平均審批需時長達6個月或以上，相關諮詢委員會每三個月才召開一次會議；而英國的全球人才簽證計劃，海外申請審批一般只需8個星期。在競爭激烈的全球人才市場下，香港無法做到「快人一步」。針對科技人才，香港的科技人才入境計劃雖然審批時間較短，僅需兩個星期，但設置較高的學位要求，並限定研究範疇，同時需要聘請一定比例的本地僱員才能提出申請；新加坡則沒有相關門檻，令人才流通更為流暢。

郭凱傑認為，特區政府應重新審視現有人才計劃的審核流程、準則、配額和計分方法等，加快人才來港速度。

路障三 不擅長粵語 難融入社會

調查並發現，內地高學歷人才在香港和澳門呈現出不同的融合模式。與澳門相比，香港的內地高學歷人才對粵語熟練程度較低，在交流互動中更少使用粵語，對香港的歸屬感亦普遍弱於澳門。僅有28.8%的內地來港高學歷人才認為自己屬於香港，37.8%人士為香港感到自豪，兩項均低於澳門數據（40.1%及55.1%）。

逾六成（61%）香港受訪者幾乎沒有或只是偶爾會與所在社區的本地人交往。

調查團隊認為，雖然現時內地來港人才遍布香港各行各業，但他們與本地人群體仍存在較大隔閡，粵語水平不足對其社交、身份認同及了解本地文化都造成影響。團隊建議特區政府應提供多元的粵語及本地文化課程，幫助內地人才融入香港社會。郭凱傑亦建議，特區政府可參照加拿大政府對該國新移民的支援措施，組織內地來港人才進行文化交流活動，協助他們獲取生活資訊等。

路障四 政府資助「雞肋」 工程拒搵新手

「Clinic One診所一號」是一間2017年成立的本地醫療科技企業，主營遙距醫療技術服務，目前與約七成香港私營醫療機構有業務往來，年營業額達數千萬。公司在深港兩地僱有約35名技術員工，亦有部分員工來自海外以工作簽證留港。

Clinic One首席執行官林志文日前接受香港文匯報訪問時表示，公司總部雖然設在科學園，但成立以來一直沒有申領過任何特區政府的「天使投資」，究其原因主要是政府的資助額銀碼較小，稍顯雞肋，而能夠真正幫助中小企升級的大型政府項目，則只對資深大公司開放，初創企業只能「摸門釘」。

他舉例，由於一直專注遙距醫療技術，2020年疫情爆發之初，公司在客戶醫療資料私隱保護方面已積累不少經驗，看到內地很快實施健康碼的經驗，Clinic One亦透過科學園試圖與政府接觸，提出類似「安心出行」的初步設想，但政府取態保守，不願將大型工程直接流向業界新手，此舉或令「安心出行」面世推遲近一年。

他認為，若要真正幫助創科類中小企，特區政府應「授人以漁」，給業界公平的機會平台，同時加強官方、民間工作者的技術交流，而非固步自封，在各自體系內循環往復。「以醫管局為例，該局IT僱員有約1,000人，但是現在香港的醫療資訊水平真的先進嗎？在深圳一間有1,000個程序員的科技企業，每年創造的產值應該是幾十億人民幣。」對比之下，官方、民營體系的效率差異顯著。

大灣區內地9市港人月入各收入段人數佔比

城市	不到2萬	2萬至4萬	4至6萬	6萬或以上
深圳	14.3%	68.7%	13.5%	3.5%
東莞	18.3%	61.4%	16.3%	3.9%
惠州	19.7%	58.5%	16.1%	5.7%
珠海	27.7%	46.2%	20.0%	6.2%
廣州	30.9%	48.5%	15.4%	5.3%
中山	33.1%	43.6%	16.5%	6.8%
佛山	34.0%	44.3%	17.2%	4.5%
肇慶	46.0%	39.5%	9.7%	4.8%
江門	52.2%	35.4%	11.8%	0.6%

資料來源：在大灣區內地九市工作、居住的香港人現狀分析報告

港星科技人才入境計劃對比

對比項目	香港	新加坡
計劃名稱	科技人才入境計劃	Tech@SG
一般審批時間	2星期	3星期
指定學歷要求	僱員須持有指定世界大學排名榜上首100間大學中所頒授的科學、科技、工程或數學學科學位	無要求
最低薪酬要求	無要求	月薪須達4,500美元
崗位限定	須為指定13個科技範疇的研究人員	無要求
本地僱員聘請要求	每聘請1至3名非本地科技人才，須增聘1名本地全職僱員及兩名實習生	無要求

資料來源：團結香港基金

在粵收入不遜港 港青北上可「取經」

人才交流需要雙向流動，內地優秀青年流入香港的同時，港青亦應勇敢走出去。一項對居於大灣區內地9市港人的調查顯示，在2,500名受訪者中，有近六成受訪者的月收入介乎2萬至4萬港元，高於本港月薪中位數的1.87萬元。以地域劃分，9市的港人人均收入，居江門港人收入水平最低，深圳、廣州兩地月入最高（**見表**）。

此外，學歷水平亦是決定個人收入的關鍵因素，隨學歷增長，個人月收入呈增長趨勢。

團結香港基金高級副總裁兼公共政策研究院院長黃元山表示，從調查結果看，港人在內地工作的收入並不低於在港，年輕港人即使未下定決心長期在內地生活，都可先嘗試北上汲取經驗。

不過調查亦發現，港人北上同樣存在融入困難問題。近半來到內地工作的港人是就職於港資企業，逾六成在職人士的直屬上司為港人。調查指出，對於這部分北上港人而言，其在內地就業如同身處一塊香港「飛地」，而非真正融入當地勞動力市場。

生活融入方面，9市亦存在較大差異，深圳、東莞兩地逾半受訪者居住在以香港人為主的社區中，而江門、佛山兩地的這一比例僅有不足一成。逾四成（44.3%）受訪者表示，與居住在同一小區的內地人互動頻率為「偶爾」或「幾乎沒有」。

團隊建議，特區政府應針對不同北上人群特徵，提供相應政策支持。例如對青年群體，可透過網絡平台，提供大灣區9市的就業資訊、投資機會、進修資源等。而對於已在9市生活一段時間、特別是已婚已育港人，如何幫助他們在工作之餘融入內地生活，解決其家庭和子女照顧問題，則是影響其長期居留意願的重點因素。

*內地高學歷人士篩選標準：1. 出生並於16歲前居於內地；2. 年齡介乎18至50歲； 3. 現職工作屬於國際標準職業分類(ISCO)的第一、二、三類

機器解放人力 港有底蘊成創科中心

特寫

雖然香港邁向創科中心的轉型之路困難重重，但過去十年亦不乏創科界獨角獸企業，以香港爲搖籃脱穎而出。無人倉領域先驅企業——「海柔創新」就是其中之一，該公司目前估值已逾十億美元。公司的兩名聯合創始人均是香港理工大學畢業的內地來港學生，他們的成功正是兩地人才交流成果的最佳例證。聯合創始人之一房冰日前接受香港文匯報專訪時表示，香港有衆多優秀大學，亦有不少扶助初創企業的資助計劃，海柔更是其中受惠者，曾獲理大資助70萬元創業基金，相信香港絕對有成爲創科中心的學術基因和軟環境底蘊。

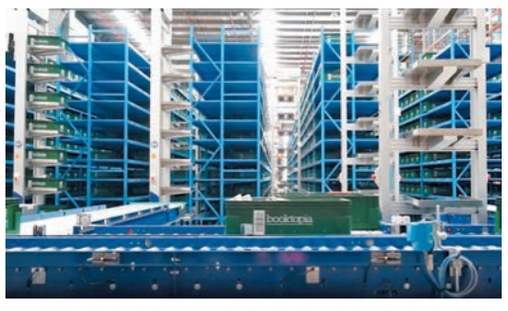
房冰與另一聯合創始人陳宇奇於大學期間結識，兩人分別就讀電子、機械相關專業，亦均有畢業後不進入職場直接創業的志向，在導師的鼓勵下，他們於2015年開始了第一次創業歷程，當時是以進入安老服務行業爲目標，計劃在照顧長者、幫助中風病人復康等領域進行機械化研發，不過很快發現醫療技術上有較多認證門檻，創業團隊人員均沒有從醫資質，只能無奈放棄。「雖然最終沒有進入安老服務行業，但我們從中發現一個很明確的需求：整個社會需要解放青壯年勞動力，以提高社會生產力，作爲勞動力比較密集的物流倉儲行業是很好的機會。」房冰說。

營收持續增長 內地前景可期

隨後，他們將目光投向正快速發展的物流行業。確立目標後，團隊與多個物流倉儲公司進行了大量的交流走訪，了解前線從業員的困擾，以及不同業務公司在各應用場景下的痛點，有針對性地研發無人倉機械人系統，令客户的儲存密度及倉存調取效率得以大幅提高。「我覺得我們最大的競爭優勢就是技術，2015年時我們就想到要發明一種機器人產品，解放人力資源，到今天我們的產品更加成熟，可以在標準化機器人的基礎上，根據不同客户需求進行定製。」

2020年海柔創新營收實現了約10倍增長，去年增長約5倍，預計今年還將實現數倍增長；員工隊伍也從2015年時的約10人，擴張至現時約1,600人，當中一半是工程師。

據統計，截至去年，內地智能倉儲市場規模已達1,126億元人民幣，預計未來數年還將保持高速增長，足見海柔在內地發展前景可期。


◆「海柔創新」智能倉儲機械人系統應用場景。 受訪者供圖