

特首：「1+3」領導機制 推進跨局跨部門工作

香港文匯報訊（記者 藍松山）為對接國家「十四五」規劃和大灣區建設，特區行政長官李家超在新一份施政報告中提出成立的「融入國家發展大局督導組」，以制訂有關的策略方案，積極推進發展協作。李家超昨日在一論壇上表示，自己親自擔任「融入國家發展大局督導組」的組長，由3位司長擔任副組長，是希望將該領導機制強化為「1+3」的4人領導，從策略和宏觀角度推進跨局、跨部門工作，加強與內地的溝通。

有責任獻力推動灣區高質量發展

李家超昨日在2022粵港澳大灣區高峰論壇致辭時表示，粵港澳大灣區建設是習近平主席親自謀

劃、親自部署、親自推動的重要國家戰略，是新時代國家改革開放中的重大舉措。香港特區有能力，亦有責任為推動大灣區高質量發展作出貢獻。

他表示，自己在施政報告中提出了多項關於粵港澳大灣區的措施。在建立治理體系方面，施政報告提出成立的「融入國家發展大局督導組」。在鞏固傳統產業的措施方面，施政報告提出發展綠色和可持續金融，推動香港成為海內外綠色企業的首選融資平台；加強結合空運、海運和陸路運輸的「多式聯運」，發揮香港在處理高價值貨物和高增值物流的優勢；協助港商利用大灣區為切入點，拓展內銷市場；特區政府駐粵辦會設立專責推廣中心，支援港

人港企在大灣區發展等。

在發展新興產業方面，施政報告提出加強發展港深創科園；讓「北部都會區」發揮超越地理界線限制的協同效應，與廣東省、深圳市和大灣區其他城市共同創造「一加一大於二」的價值，以及未來會主辦「2024粵港澳大灣區文化藝術節」，展示香港和大灣區城市的優秀藝術作品，彰顯香港在大灣區中的國際文化交流平台地位等。

李家超強調，粵港澳大灣區給香港的發展機遇是數之不盡的。香港要把握好進入由亂到治走向由治及興的新階段，各界要團結一致創新作為，為香港在未來五年融入國家發展大局，開創新局面、實現新飛躍作出更大貢獻。



◆李家超在2022粵港澳大灣區高峰論壇致辭。

港應對人才「樽頸」 招才流程須簡化

陳智思：行業發展應新舊並重 打造充足人才庫

在後疫情時代，「搶人才」是城市發展的重要課題，團結香港基金昨日舉辦「團結卓爾論壇」，探討如何制訂全面及穩健的人才培育戰略規劃，使香港發展成全球人才樞紐。團結香港基金常務副主席陳智思在主題演講中表示，香港於過去幾年確實因社會事件及新冠肺炎疫情令人才流失情況加劇，未來十年面對「樽頸」，須設立足夠的人才庫，並同時發展新興行業及傳統行業以提升競爭力，以及實現國家「十四五」規劃賦予香港的角色。他強調，香港在制度上仍有不少吸引人才的優勢，加上是「進入國家的大門」，惟全球各地正在爭奪人才，特區政府必須提供更具吸引力的招攬人才政策，並簡化申請流程。

◆香港文匯報記者 聶曉輝

陳智思承認，香港在過去幾年經歷社會事件及新冠肺炎，對人才的吸引力大減，加上過去3年有20萬人才流出，屬結構性問題，未來十年將面對人才「樽頸」，還要面對環球「搶人才」戰。

仍有很多優勢 香港未「玩完」

不過，他不認同所謂香港「玩完」的說法，「我認為香港還有很多優勢，是個充滿活力、宜居的城市。」香港奉行的簡單低稅制十分適合做生意，且經濟自由度全球第一，亦具備良好的教育和醫療制度，「全球排名首一百位的大學，香港佔4間，是全球最多的城市」，也是企業的上市熱點，以及「進入國家的大門」。

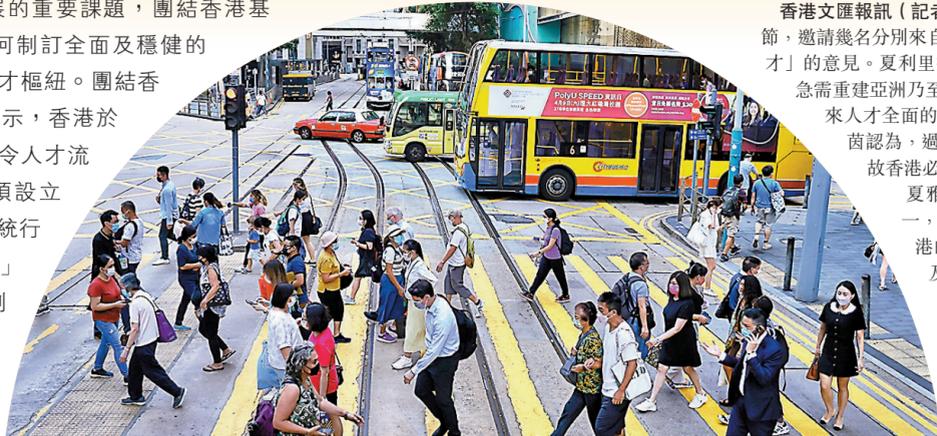
陳智思直言，目前內地及其他地區的人才政策比香港更吸引，「因此只抱着希望疫情過後人才會回來的想法並不足夠，要推出創新政策解決問題。」

他認為香港的人才計劃推出不夠快、層面不夠闊、出手不夠慷慨，若不檢視，將難以吸引全球大量高端人才來港，「4年前推出的科技人才計劃申請條件十分嚴格，例如要成功覓得工作才可來港，門檻太高，福利亦未夠進取，至今僅約200人申請，這必須作出改變。」

陳智思以深圳為例指出，當地政府會向科技人才提供十分吸引的房屋福利及其他津貼，「香港樓價非常貴，外來人才連納米樓也未必買得起，這樣只會令他們離開香港。」他續說，不少內地畢業生找不到合適的工作尤其科技行業，建議特區政府為他們提供更方便和省時的簽證政策，方便跨境工作。

港教育太重考試 易人力錯配

他指出，必須建立足夠的人才庫以建成生態系統，同時亦要培訓本地人才。目前，香港的教育制度太重



◆路上不少上班族是為香港努力工作的人才。

香港文匯報訊（記者 聶曉輝）在昨日「團結卓爾論壇」設座談環節，邀請幾名分別來自酒店、銀行及展覽業的領袖分享他們對「搶人才」的意見。夏利里拉酒店集團主席及行政總裁夏雅明指出，香港急需重建亞洲乃至世界最具活力的國際都會形象，以及給予外來人才全面的優質生活。恒生銀行執行董事兼行政總裁施穎茵認為，過去幾年的檢疫政策令「人才荒」的問題加劇，故香港必須有清晰定位，逐步向前。

夏雅明表示，多元文化共存是香港最大的優勢之一，不論什麼種族均在乎才能，「我作為身處香港的印度人也覺得自己是香港人。」倫敦、巴黎及紐約的最佳酒店管理人才中，不少屬香港輸出，因此香港不應妄自菲薄，要向外宣傳香港的強項，同時創造及掌握機遇，以及應實施更靈活、寬鬆的人才輸入及出入境政策，以免失去多年來的獨特優勢。

恒生銀行執行董事兼行政總裁施穎茵認為，香港要發展自己的下一代人才，但不應困在傳統思維的框架，「例如傳統認為在投資銀行工作必須具備經驗，但其實技術可轉換，例如具法律背景人士也可在銀行等工作。」

她表示，金融業一直被視為由男性主導，但目前恒生銀行董事委員會中，就有66%為女性，因此建議各界以更開放的心態培育下一代人才。

在內地出生、美國生活十多年的香港故宮文化博物館副館長（研究策展及節目）王伊悠表示，她2019年來港，全因為喜歡香港的速度及充滿挑戰性，香港亦有最好的博物館觀眾。事實上，香港有很多具潛能的人才，建議年輕一代裝備自己，提升知識與技能，擁抱及迎接挑戰和新機遇。



◆陳智思(左四)出席團結香港基金「團結卓爾論壇」。香港文匯報記者萬霜攝

視考試，容易出現人力資源錯配，「你問4個僱主，有3個都話難聘請適合的員工。另一方面，香港的持續教育參與度十分低，只有20%成年人有持續進修，遠低於新加坡的49%。」

陳智思認為，其實缺乏人才及技術錯配問題一直存在，只是疫情令問題加劇，「加上香港過去太自信，以為人才自然會來，如今必須向世界說好『香港故事』，以及傳遞『只要你是人才便可以來』的信息。」

鄭李錦芬：「搶人」政策須更進取

團結香港基金總裁鄭李錦芬在致開幕辭時表示，香港一向人傑地靈，但世界各地不同城市都在爭奪人才。她認為香港不但需要人才，更需要建構人才庫，令優秀人才視香港為「家」，故「搶人」政策必須更進取。她樂見新一份施政報告的政策較以往更主動，為人才創造更優質的居住環境。

陳國基：設「人才服務窗口」統籌

香港文匯報訊（記者 林熹）「搶人才」成為特區政府目前一項重點工作。政務司司長陳國基昨日在F7上發布「司長與你談談施政報告：搶人才篇」的短視頻，表示特區政府會在不同方面強化體系建設，包括設立由他領導的「人才服務窗口」，專責統籌工作並向來港人才提供一站式支援。

在這個約兩分鐘長的視頻畫面中顯示，陳國基於本月24日出席香港專業及資深行政人員協會舉辦的分享會，聽取一眾專業人士對施政報告的意見。他表示，行政長官在上周發表的施政報告中提出一系列「搶人才」新措施，包括推出「高端人才通行證計劃」、優化現有多項輸入人才計劃，以至讓合資格外來人才在成為香港永久性居民後，可申請退還在港置業已繳付額外的印花稅，以期通過更便利、更吸引的安排，招攬各地高質素人才來港工作。

陳國基說，香港政府以前並沒有「招商」的概念。政府以往的思維是推出相關政策，讓感興趣者自行申請，在這個過程中會遇到申請程序繁複的問題，而高端人才不會去等審批時間過久的申請，因此這次政府採用了破格思維，用「搶」表示政府會主動去爭取。他表示，將會和相關政策局及部門研究大家提出的意見，做好「搶人才」的工作，增強香港發展動力。

設「招商引才專組」主動接觸人才

「只要香港有吸引力，離開的人才還會再回來。」陳國基指出，政府落實了在不同方面的強化體系建設，包括設立由他領導的「人才服務窗口」，專責統籌工作並向來港人才提供一站式支援，以及在各駐內地辦事處和海外經濟貿易辦事處設立「招商引才專組」，主動接觸目標人才和企業，積極遊說他們來港發展。

重建國際都會形象 予外來人才優質生活

盧寵茂：公院40歲以下醫生流失最嚴重

香港文匯報訊（記者 林熹）立法會昨日通過「縮短公立醫院專科門診輪候時間」的無約束力議員議案。醫務衛生局局長盧寵茂昨日表示，公立醫院年輕醫護人員流失率高，而88%醫生在退休年齡前便已離開公營醫院，40歲以下的醫生流失比率最為嚴重。為此，政府已推出增設醫學院名額、增加了副顧問醫生職位等多項措施「留人」。

因應新一份施政報告中提出，醫院管理局將多管齊下，希望2023年至2024年度內科專科穩定新症的輪候時間減少20%，民建聯議員梁熙在日前舉行的立法會大會上提出「縮短公立醫院專科門診輪候時間」的議員議案，表示目前公立醫院專科門診的輪候時間過長，部分穩定新症輪候時間甚至以年

計，導致不少病人未能在病情惡化前得到合適治療。

為此，他促請政府積極善用私營醫療資源以分流和照顧公立醫院的專科病人，包括擴大公私營醫療協作計劃至更多專科疾病；就公立醫院專科門診穩定新症的輪候時間中位數訂訂目標，並循序漸進地縮短有關新症的輪候時間。

嘆十多年前瑪麗工作 曾被指最老

立法會昨日續會，繼續討論有關的議案。盧寵茂在會上回應表示，「睇病難，輪候時間長」關乎「兩個字」：一個是「供」，一個是「求」。「供求不平衡，就會造成輪候時間長。」

他分享了自己此前任醫院前線醫生的經驗，「在十多年前，當我仍在瑪麗醫院工作，有一個下午，在電梯內有一位婆婆走進來，她看了我一眼後，再看着我，很感慨地對我說：『醫生，你是在這間醫院中見到最老的醫生。』我當時其實有些詫異，到底她是讚許我或是責罵、批評我？我相信10年之後的今日，假如這位老婆婆再到瑪麗醫院，她會更加感嘆。」

約88%醫生未達退休齡已離開公院

盧寵茂解釋，公營醫院不缺職位，但缺醫生。據統計，約88%的醫生沒做到退休就離開公立醫院，而在沒退休的人裏面，約88%的醫護人員還沒做到顧問職

位就已經離職。「究竟是因為醫療制度、工作環境，還是思維造成這樣的現象？」

他表示，在人手供應方面，政府已採取相應措施，包括香港大學、中文大學兩所醫學院在今年增加590個醫學生名額，「一個學生從入學到變成專科醫生需要足足13年的時間培訓，遠水救不了近火。」

盧寵茂表示，政府採取了將已退休的醫生繼續留在醫院工作，並增加了副顧問醫生晉升的職位，針對不能全職工作的人士也採取了彈性措施，令有需要的人可以做兼職的工作，另一方面他會積極考慮，讓合資格的醫護專業要服務公立醫院一定的時間。