

房地產服務業訓練委員會

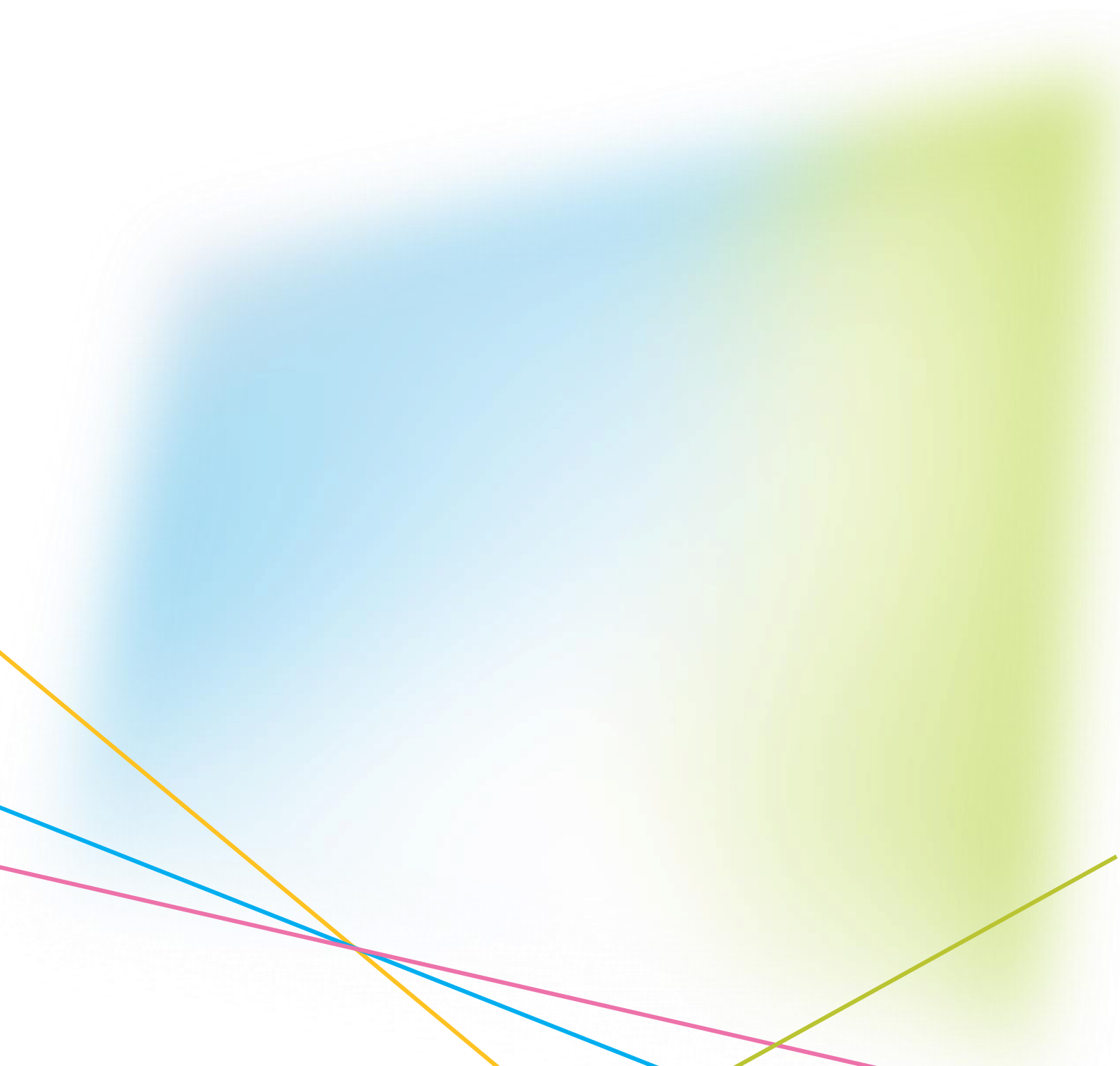


人力更新報告
房地產服務業
2021



鳴謝

承蒙業界代表抽空參與聚焦小組討論，對房地產服務業人力情況提供寶貴意見；以及求職招聘網站 CPJobs 及 CTgoodjobs 提供的招聘數據庫資料，本更新報告編撰工作方得以順利完成，房地產服務業訓練委員會特此鳴謝。



目錄

引言	1
----	---

調查方法	2
------	---

調查結果	3
------	---

影響房地產服務業發展的因素
人力需求
培訓需求
招聘上的挑戰

建議	10
----	----

政府
培訓機構
僱主
僱員

附錄	12
----	----



引言

背景

根據職權範圍，房地產服務業訓練委員會（下稱「本會」）負責確定房地產服務業的人力需求，並向職業訓練局建議職業專才教育的培訓需求。

為提高成效，職業訓練局每四年周期內進行一次全面的人力調查及編寫兩份人力更新報告，以反映各行業的人力市場最新狀況。

本會於 2018 年完成全面的人力調查工作，並於 2020 年及 2021 年編製兩份人力更新報告。2021 年的人力更新報告是透過以下途徑蒐集最新的人力資料：

- (a) 舉行聚焦小組會議，蒐集業界專家的意見，包括有關房地產服務業的最新發展動向、人力狀況、培訓需求、招聘困難及應對挑戰的方案；
- (b) 透過桌面研究蒐集招聘資訊，並分析招聘廣告的內容，包括業內主要職務空缺、月薪幅度、資歷和年資要求。

目的

本人力更新報告旨在探討業界下列情況：

- (i) 最新趨勢及發展；
- (ii) 人力及培訓需求；
- (iii) 招聘困難；及
- (iv) 建議措施應對行業面對的挑戰。

調查方法

概要

本更新報告透過聚焦小組會議討論的內容，以定質方式描述業內近期發展，並輔以桌面研究所得的招聘廣告，作為參考。

聚焦小組會議

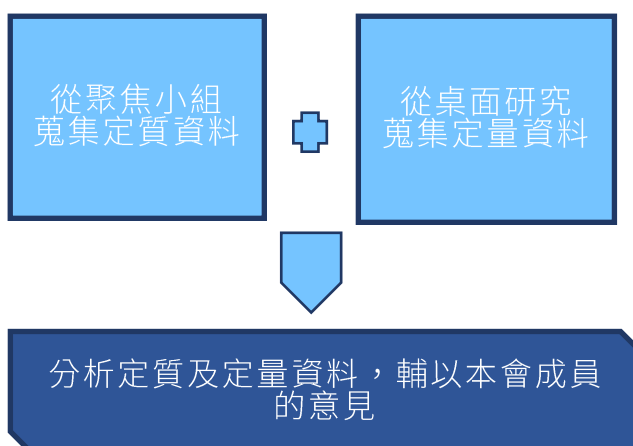
聚焦小組成員來自不同機構類別，包括地產發展、地產代理、物業管理及保養、測量、估價及顧問。聚焦小組成員於 2021 年 9 月 29 日舉行會議，深入探究相關議題，討論過程經錄音並寫成文字紀錄，以便整理分析。

桌面研究

透過就業資訊系統，從主要招聘網站和勞工處蒐集 2020 年 7 月至 2021 年 6 月的招聘廣告，摘取相關人力資訊包括招聘廣告的職務空缺、薪酬幅度、學歷和年歷要求。調查期間共蒐集 8,960 則招聘廣告，數量對反映就業市場趨勢有指標性作用。資料隨後與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄。

資料分析

分析資料按以下三個步驟進行：



局限

是次人力更新報告與收集廣泛量化資料的全面人力調查不同，旨在探討業內最新的人力發展趨勢。桌面研究收集的人力資料則來自主要招聘渠道，涵蓋範圍並不全面。由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故桌面研究的結果宜作為輔助參考，用以補充聚焦小組的意見。

調查結果

影響房地產服務業發展的因素

新冠肺炎疫情的影響

寫字樓市場

在疫情期間，租戶為了減低租金支出，會遷離核心商業區，選擇較低租金的地點，並採用混合上班模式，以縮減寫字樓的規模。預料疫情過後，企業將繼續審慎監控成本支出，考慮傾向放棄高級商廈，選擇較平宜可負擔的寫字樓地點，此舉會妨礙租賃市場於 2021 年全面復甦。

零售市場

隨著疫苗接種率上升，零售市場的氣氛有所改善。加上消費券計劃推出，預計會進一步刺激本地消費，有助本地零售銷售額增長，尤其是飲食零售商，預料飲食零售商租賃需求續強。然而，市民會很關注病毒變種問題，他們會選擇一些設有良好衛生安全措施的商用物業，包括採用室內空氣淨化科技、建築物流動應用程式、非接觸式科技、利便進出的配套。不過，零售市場因受長期跨境旅遊限制影響下，仍有待全面復甦。

住宅市場

在年初，發展商對推廣新的住宅項目傾向保守。然而，不少已推出住宅項目的銷售率仍然熾熱。由於新冠疫情逐漸受到控制，各經濟範疇的失業率持續下降，因而令住宅市場的銷售氣氛有所改善。展望未來，隨著外圍環境和本地疫情續步緩和，就業市場會進一步改善。由於置業需求仍然旺盛，預料疫情過後，住宅市場將會全面復甦。

先進科技

虛擬市場推廣

為應付疫情對營商帶來的挑戰，企業會透過改良網站、利用數碼工具如流動應用程式及先進產品配置服務客人。不少地產代理或商廈業主均轉用相關應用程式或平台發放房源的詳細資料。這些平台提供預錄或即時播放視象參觀、3D 空間展示、360 度虛擬導覽及翻新平面圖等。預料疫情過後，虛擬市場推廣策略會繼續受重視。

大數據

大數據分析與人工智能有助業界在業務上辨識隱藏的規律、未知的關聯、市場趨勢及管控風險，以便制定更適切業務發展的決策、減低營運成本及有效地優化業務組合。

智慧建築

隨著智能家電普及化，及客戶對雲端服務的需求也越來越大，智能建築亦因而普及起來。智能建築伴以貼心的線下體驗的趨勢將會持續加強。然而，科技不能替代人類，特別是涉及協作、同理心、創意解難、以及建立創新意念和互信的能力。

政府政策

借貸政策的改變

由於首期要求的金額高昂，令首次置業買家難以登上置業階梯，因此選擇購買較小的單位會成主流，以減低經濟上的負擔。2019 年，政府頒布放寬按揭條例，規定物業價格 800 萬港元或以下（前為 400 萬）的最高按揭成數上限為 90%；價格 800 萬至 1,000 萬港元（之前上限為 600 萬）的為 80%，導致中型單位的銷情良好。然而，樓價不斷上漲，進一步削弱置業人士的負擔能力，令他們轉移目標至作價較低的細單位。

綠色建築

鑑於全球對環境保護的議題日益重視，業界對綠色建築的關注程度正日漸增加。然而，綠色建築所涉及高昂的投資費用，往往令業界有所卻步。為達致 2030 年碳排放減少 36% 及 2050 年碳中和的目標，政府宣布一系列政策及激勵方案，推動綠色建築的發展。獲綠建環評認可（一套全面的表現準則進行評估，創建可持續建築環境）達到相關節能目標的建築物，可獲得總樓面面積寬免。儘管在推行綠色建築會涉及高昂成本，但所帶來可持續的裨益，均物有所值。再者，提倡綠色政策會締造商機及提供就業機會。

基建設施

本港最長的鐵路支線—屯馬線於 2021 年 6 月開通，設有數個中轉站，有效連接了其他鐵路網絡，大大縮短新界與市區之間的交通時間。加上新市鎮的發展逐漸完備，吸引置業人士選擇居住遠離市區的地方。北部支線進一步發展後，未來新界與市區住宅物業的價格差距預料將會繼續收窄。

粵港澳大灣區

發展優質基建設施及加強行業的持續發展，將會是推動大灣區發展的主要動力。此外，大灣區人口超過 8,600 萬，生產總值達 1.7 萬億美元，擁有非常巨大的發展潛力，提供很多寶貴商機。香港和澳門成熟的服務業和廣東省的經濟活力，相信在大灣區房地產業的租賃率和資本價值將不斷增長。此外，亦

有助房地產顧問公司在不同範圍的業務的發展，包括從事交易、諮詢、估價及項目管理等。

全球政經影響

在中國經濟強勁復甦及西方經濟在逐步解封後有所改善的支持下，預計 2021 年環球貿易會穩步復甦。期望最近的中美雙邊會談，有助緩和緊張局勢，並締造有利環境，促進兩國經濟關係健康發展。然而，病毒變種及中美關係假如續有爭端，便會拖累全球經濟及房地產市場復甦步伐。

人力需求

專才需求

要在這個數碼時代及複雜多變的營商環境中保持競爭力，房地產服務業需要精通科技的領導者和員工，他們更要有創新思維、能運用最適合業務發展的系統和工具，制定合適的策略。未來業界對擁有強大數據分析能力、能應用房地產科技提供具靈活性和創造性的業務解決方案和客戶體驗的人才渴求。同時，具備良好的人際溝通技巧、提供貼心服務及與客戶建立良好的互信關係亦很重要。此外，業界對可持續發展和社會責任實踐的需求與日俱增，故此精於環境、社會和管治方面的人才亦將十分渴求。

桌面研究

2020 年 7 月至 2021 年 6 月期間，本會共蒐集 8,960 則招聘廣告。各類機構類別中，招聘廣告數量最高的首三個主要職務列載如下：

地產發展

- 1) 物業主任 (272, 11.1%)
- 2) 技術員 (214, 8.7%)
- 3) 項目經理 (192, 7.8%)

物業管理及保養

- 1) 物業主任 (1,300, 26.8%)
- 2) 大廈管理員 (719, 14.8%)
- 3) 技術員 (441, 9.1%)

地產代理

- 1) 地產代理 (280, 33%)
- 2) 見習物業銷售員 (219, 25.8%)
- 3) 市場營銷經理 (48, 5.7%)

測量、估價及顧問

- 1) 項目經理 (21, 18.9%)
- 2) 物業估價主任 (18, 16.2%)
- 3) 總經理 (13, 11.7%)

政府部門及公共機構

- 1) 技術員 (153, 21.8%)
- 2) 項目經理 (88, 12.6%)
- 3) 技術主任 (75, 10.7%)

按機構類別和職級劃分的招聘廣告分布情況見第 12 頁附錄 I。按職級展示宜有資歷、年資要求、月薪幅度的招聘廣告分布情況見第 13、14 頁附錄 II。

培訓需求

根據行業趨勢發展及聚焦小組成員的意見，業界認為僱員需具備以下技能：

專門技術

1.	建築信息模擬 使用建築數據的數碼視像，透過優化設計和策劃，改善整體建築質素，同時加強各持分者的協調和合作、資訊分享、減少廢料、提升安全標準及防止失誤。
2.	數據分析 研究大量不同種類的數據，以便發現隱藏的規律、未知的關聯、市場趨勢、客戶愛好，達致有根據的業務決策。
3.	房地產科技應用 應用房地產科技，提升客戶體驗與工作效率，使用如自動化的租賃和採購平台、虛擬現實、擴增實境、流動應用程式及物聯網等。
4.	數碼營銷 了解不同數碼營銷策略，包括搜尋器的優化、社交媒體推廣、及高階的錄像拍攝、剪接和其他後期製作的技術，以辨識目標對象，吸引潛在客戶。
5.	項目管理 確保項目按時並在預算內完成。有效溝通、質量及風險管理為整個項目生命週期的關鍵因素。實施後的檢討有助改善將來項目開展及執行。

通用技能

1.	變革管理 利用有系統的方法和結構化的程序來處理企業在目標、流程或技術上的過渡及變革，以推行策略帶來改變。
2.	數碼應用能力 使用市場上各類軟件製作及編輯文件、評估網上資料、分析數據；運用資訊通訊系統工具及設備，以數碼形式與他人分享資料。
3.	人際關係技巧 掌握良好的人際溝通技巧，包括有效陳述，主動聆聽、互相尊重、有耐性等，以便與人交流及聯繫，建立長久關係、並避免衝突和誤解。
4.	設計思維 構思有效率、可行與創新的解決方案，並將難題轉化為機遇。
5.	建立團隊 建立互信，減少衝突、鼓勵溝通及提升合作。有效團隊令僱員更投入，有助推動公司文化，加強工作效率。

招聘上的挑戰

職業選擇眾多

隨着社會經濟出現變化，新世代有較多學習機會以獲取更高的學術資歷，職業選擇亦因此增多。家長大多有能力供養子女接受高等教育，無需在中學畢業後急於投身工作。

對行業形象的誤解

鑑於對物業管理及保養類別的前景不瞭解和有誤解，影響有關人士入行的意欲。期望物業管理服務業推行發牌制度後，有助提升其專業形象，吸引新血。

爭奪人才

有見於大型基建的發展及公私營住宅房屋需求殷切，不少顧問公司、地產商、承建商在招募測量專才時遇到困難，可能會導致企業從競爭對手中挖角。

缺乏具備多元技能及數碼技術人才

企業對擁有多項技能、具數碼應用能力及數據分析的人才甚為渴求。然而市場上卻缺乏這些人才，這說明解決行業專才短缺及填補市場上技能缺口的必要性。

出生率下跌和移民潮

根據政府統計處的資料，本地出生人數由 2014 年的 61,290 名，降至 2019 年的 53,168 名。此外，2020 年錄得出生人數 43,100 名，死亡人數 49,800 名。人口增長出現負數，主因是疫情和經濟衰退。2021 年的人口數字或會進一步下跌。移民潮亦減低學生人數，未來大學需面對收生挑戰，香港亦面臨勞動市場缺乏人力供應的難題。

建議

政府

支持企業「走出去」

為了鼓勵企業「走出去」，拓展海外市場，探索「一帶一路」和「大灣區」倡議帶來的商機，政府宜向企業提供必要的資訊和經濟資助。

聘用退休人士

支持聘用合適的退休人士，並提供技能提升及再培訓的支援。職業及專才教育機構如僱員再培訓局等，應提供更多相關訓練課程。

提高公眾對綠色建築的認識

政府應提高公眾對綠色建築的認識，並培育綠色建築專業人才，實現綠色發展的目標及可持續的未來。

培訓機構

更新課程內容及教職員的技術知識

促進與業界夥伴的資訊交流及管理，利用靈活的學習模式，更新課程內容，尤其是與環境、社會及管治、大灣區的社會文化環境及生態圈相關的知識

，以便裝備學員在行業所需的專才及通用技能，掌握行業的專業性。亦建議透過實習機會，更新教職員的行業技能和知識。

多元學習機會

培訓機構應提供多元培訓機會，培養全面人才，並與大灣區及海外業界夥伴合辦交流活動，提供實習機會，裨益師生。

校友轉介

透過職業專才教育機構的校友網絡，擴闊人際脈絡和發掘更多就業轉介機會。

僱主

適應變化

全球經濟環境急速變遷，僱主必須與時並進適應變化、打造企業韌性，並採取有效的變革管理溝通策略，方能與員工共同靈活應對新興風險的挑戰，保持競爭優勢。

量才而用

除向員工提供激勵誘因，學習多元技能知識之外，僱主應量才而用，並給

與員工適當嘉許，以便物色未來領袖。此外，僱主應考慮再聘用幹練的退休人士。

靈活的工作安排

在複雜多變的營商環境中，企業要採用具靈活性兼具創新的解決方案，並提供彈性工作安排以配合僱員的實際需要。

僱員

培養積極學習的心態

在複雜多變的營商環境中，僱員應培養積極學習的心態、提升適應能力、並加強其生產力、創造力及韌性。此外，更要擴闊視野，探索「一帶一路」和「大灣區」帶來的機遇。

善用培訓激勵計劃

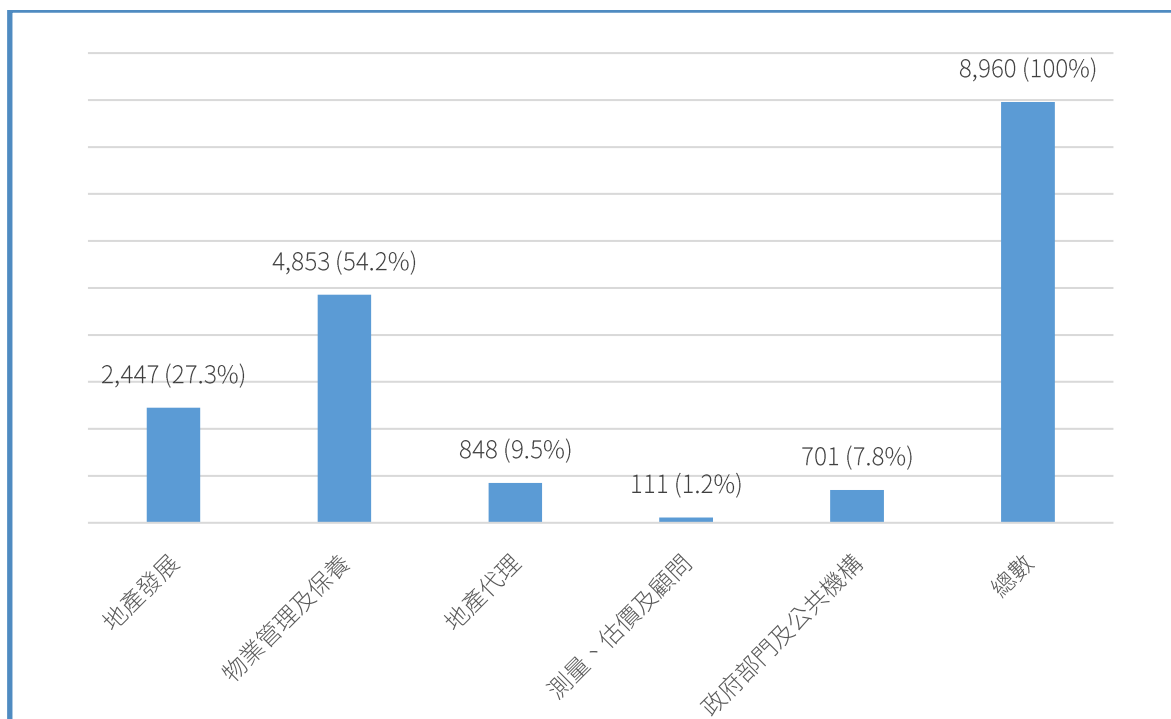
僱員應構建事業及個人發展計劃，並透過不同的工作機會自我增值。同時應善用僱主支援和各種政府資助計劃，加強多項技能和新興技能的培訓。

掌握新興技術

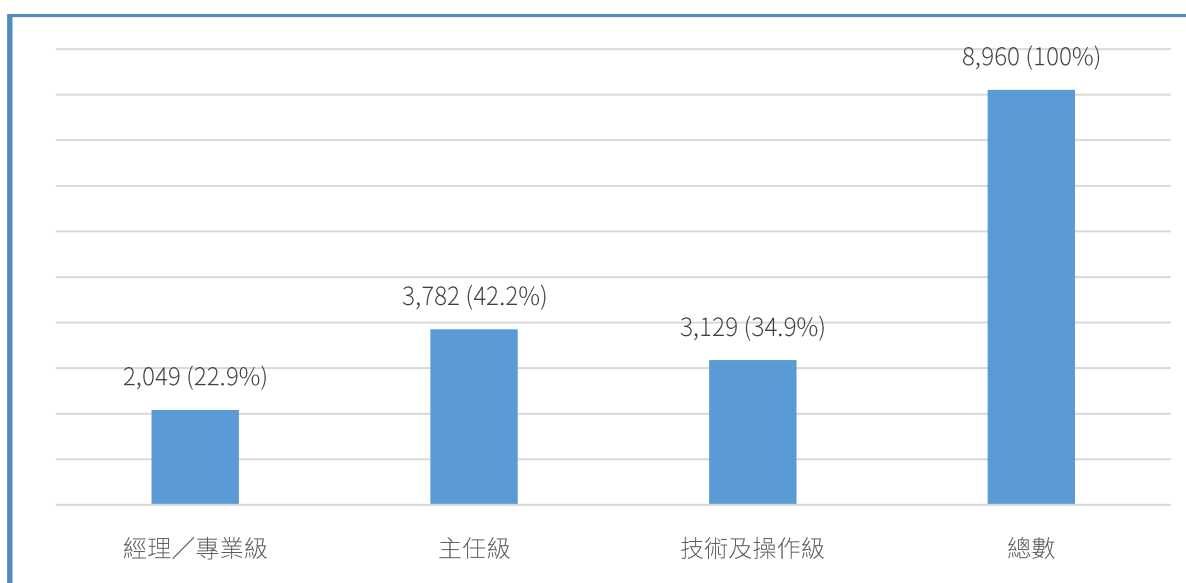
僱員應掌握新興的技能包括應用數碼技能及房地產科技，以保持生產和創新能力。此外，亦需要提升軟性技巧，包括人際溝通，設計思維和創意商務解決方案。

桌面研究
2020 年 7 月至 2021 年 6 月

房地產服務業 - 招聘廣告數目
(按機構類別劃分)



房地產服務業 - 招聘廣告數目
(按職級劃分)



桌面研究
2020 年 7 月至 2021 年 6 月

房地產服務業 - 招聘廣告數目
(按資歷劃分)

職級	資歷							
	研究生學位	學士學位	副學位／高級文憑／高級證書	文憑／證書／學徒訓練	高中（中四至中六／七）	初中（中一至中三）	小學	總數
經理／專業級	16	1,468	272	88	41	-	-	1,885
主任級	19	953	1,070	892	425	20	3	3,382
技術及操作級	-	93	248	600	1,008	132	103	2,184
總數	35	2,514	1,590	1,580	1,474	152	106	7,451

房地產服務業 - 招聘廣告數目
(按年資要求劃分)

職級	年資						
	一年以下	一至兩年	三至四年	五至六年	七至八年	八年以上	總數
經理／專業級	11	66	175	582	405	488	1,727
主任級	76	1,038	1,074	521	70	35	2,814
技術及操作級	295	782	221	106	21	17	1,442
總數	382	1,886	1,470	1,209	496	540	5,983

房地產服務業 - 招聘廣告數目
(按月薪幅度劃分)

職級	月薪							
	\$10,000 以下	\$10,000 -- \$15,000	\$15,000 - \$20,000	\$20,000 - \$30,000	\$30,000 - \$40,000	\$40,000 - \$60,000	\$60,000 以上	總數
經理／專業級	-	1	1	7	3	2	12	26
主任級	-	27	80	50	12	6	1	176
技術及操作級	73	138	129	93	1	3	-	437
總數	73	166	210	150	16	11	13	639