



人力更新報告 銀行及金融業 2023



鳴謝

承蒙焦點小組成員抽空對銀行及金融業人力情況提供寶貴意見，亦特別感謝求職招聘平台 CPJobs 及 CTgoodjobs 提供旗下的職位空缺資料庫作參考。本更新報告編撰工作得以順利完成，記載了焦點小組成員的意見，並載錄主要招聘網站的資訊，銀行及金融業訓練委員會特此鳴謝。



目錄

引言	1
背景 目的	
調查方法	3
概要 焦點小組會議 桌面研究 資料分析 局限	
調查結果	4
影響銀行及金融業發展的因素 人力需求 培訓需求 招聘人才的挑戰	
建議	9
政府 僱主 僱員 培訓機構	

引言

背景

銀行及金融業訓練委員會（下稱「本會」）隸屬職業訓練局（VTC），由香港特別行政區政府委任，負責確定香港銀行及金融業的人力需求，評估人力供應是否能滿足人力需求，並向 VTC 作出發展職業專才教育設施的建議，配合評估的培訓需求。

根據現行人力調查模式，本會每四年進行一次全面的人力調查，輔以定期更新報告，補充透過焦點小組會議及桌面研究蒐集的資料。

本會於 2021 年完成最近一次全面人力調查，兩份人力更新報告將在 2023 年至 2024 年期間完成。

本人力更新報告包括：

(a) 透過焦點小組會議蒐集業界專家意見，以了解業內最新發展、人力情況與培訓需求、招聘挑戰及應對挑戰的建議措施；以及

(b) 進行桌面研究，分析業內招聘廣告，包括對資歷、經驗與技能的要求，及主要職務和薪資水平。

目的

本人力更新報告旨在：

- (i) 研究行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場情況及培訓需求；
- (iii) 識別招聘人才所遇挑戰；以及
- (iv) 建議措施應對培訓需求，以及紓緩人手短缺的問題。

調查方法

概要

本更新報告依據銀行及金融業 2021 年度人力調查報告書，透過焦點小組會議，以定質方式描述業內近期發展，再參考桌面研究所得招聘廣告的一些定量數據以作補充。

焦點小組會議

焦點小組成員來自銀行及金融業，涵蓋以下行業類別：

1. 銀行；
2. 證券及期貨機構；
3. 基金公司／資產管理公司；
4. 本地大專院校；以及
5. 年輕從業員。

本會於 2023 年 6 月 1 日召開焦點小組會議（1.5 小時），並分別於 5 月和 6 月舉行三場個人會議（每場會議約 45 分鐘至 1 小時）。成員深入討論本會人力調查工作小組挑選的議題。會上討論已作錄音並轉成文字記錄，以便整理分析。

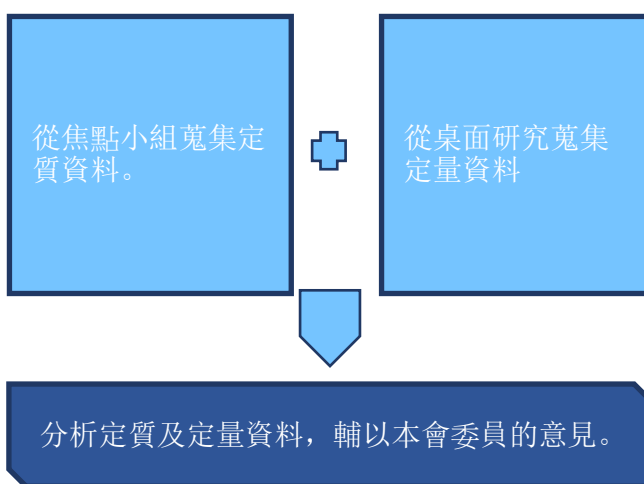
桌面研究

本會建立了就業資訊系統，收集主要招聘網站的相關招聘數據。系統蒐集銀行及金融業 2022 年第二季至 2023 年第一季期間的招聘紀錄。所得資料已與統計處制定的《香港標準行業分類》的銀行及金融業相關公司列表比對，刪除重複紀錄後，得出研究期間共

蒐集 58,792 則招聘記錄，用作研究就業市場趨勢的參考資料。

資料分析

資料分析主要按以下三個步驟進行：



局限

是次人力更新並非全面的人力調查，加上焦點小組會議的結果及建議以定質資料為主，故本報告主要著重人力趨勢的分析。職位空缺資料來自主要招聘網站及勞工處，並未涵蓋其他招聘途徑，例如透過獵頭公司招募管理層職位。由於資料屬某時段內蒐集所得，並無參照任何過往數據，故桌面研究的結果僅供參考，補充焦點小組會議所得結果。

調查結果

影響銀行及金融業發展的因素

為促進焦點小組討論，銀行及金融業訓練委員會提出幾個影響行業發展的因素，邀請焦點小組成員就相關問題發表意見，了解該等因素對行業各門類近期發展或變化的影響。

克服挑戰，見證發展

跨過 2022 年全球經濟減速期，香港銀行及金融業現正穩步提速。2023 年第一季度，香港經濟強勁反彈，實質本地生產總值較上年同期增長 2.7%，主要歸功於入境旅遊恢復及本地需求回升。失業率從 2022 年 1 月的 3.9% 降至 2023 年 6 月的 2.9%，標誌著市場運作回歸正常。

作為國際金融中心，香港積極發揮其作為內地門戶的策略地位及優惠的公司稅制度。國家「十四五」規劃支持香港提升國際金融中心地位，強化全球離岸人民幣業務樞紐，為本業的長期發展注入動力。然而，行業發展並非一帆風順。近期歐美銀行業壓力頻現、利率高企及地緣政治緊張局勢，為全球經濟增長帶來風險，可能引發週期性市場波動。儘管挑戰重重，但香港的金融體系依然穩健強韌，已做好抵禦不利衝擊的準備。

新興服務領域

香港政府雙管齊下，一面加強傳統金融的發展，一面提振綠色金融、金融科技、虛擬資產等新興領域。多項舉措齊頭並進，將香港

建設成內地與全球資金流動的橋樑。

此外，政府正在實施轉型，欲將香港打造成國際資產與財富管理中心，以便發揮亞洲經濟增長的優勢，加強內地金融市場自由化。相關措施包括完善基金結構、擴大分銷網絡及吸引全球家族辦公室入駐香港。

綠色金融是另一重要發展領域，政府已制定行動方案，推動香港成為全球綠色科技與金融中心。

此外，政府正在締造一個充滿活力的虛擬資產生態體系，確定香港全球加密貨幣中心的地位。隨著允許零售投資者接觸某些虛擬資產的法規出台，香港虛擬資產行業將迎來持續增長。

科技進步

科技進步令香港銀行及金融業發生巨大變化。金融科技的運用促成銀行與金融機構轉型，使它們在改善客戶服務的同時提高營運效率。金融科技已被用於推動全球金融服務創新，改變商業性質及最終用戶對金融服務的期望。人工智能、區塊鏈、雲端運算、大數據等新興技術已應用於多個領域，如支付、清算與結算、存款、借貸與集資、保險、投資管理及市場支持。

為支持金融科技的健康發展，維護公眾對銀行體系的信心，香港金融管理局（下稱「金管局」）於 2021 年 6 月公佈「金融科技 2025」策略。該策略旨在鼓勵金融機構制定

技術路線圖，全面應用金融科技，如大數據、人工智能、機器學習等。

科技的應用為本業帶來了全方位的影響，尤其是在傳統商業模式遭疫情重創的背景下。然而，運用金融科技面臨的最大挑戰之一是能否獲得具備必要技能與能力的人才。為應對這一挑戰，金管局推出多項人才培育措施，如於 2021 年 9 月推出金融科技先鋒聯網計劃，於 2022 年 10 月推出金融科技人才培育計劃 3.0，旨在培育金融科技人才，打造一支精通金融科技的員工隊伍。此外，金管局於 2022 年 9 月公布「金融科技從業員培訓資助先導計劃」，以推動金融科技人才專業化，及壯大香港金融科技人才庫。

總體而言，香港銀行及金融業對金融科技的運用既帶來了機遇，也帶來了挑戰。政府正與業界緊密合作，確保在金融科技的發展過程中，香港金融科技人才長期充足，以及在為創新保留適當靈活性的同時，確保妥善保護客戶利益。

人才短缺

經濟復甦及移民潮造成的人才短缺困境已波及香港銀行及金融業。業界面臨熟練員工短缺的問題，尤其是需要分析與技術技能的職位。業內公司正在調整薪資標準，以期留住現有員工，及吸引具備必需技能的「新血」。為填補人才缺口，僱主正在從鄰近行業招聘人手，加以訓練後負責大眾富裕階層的客戶關係管理工作。

此外，年輕一代認為銀行業「朝九晚五」、規管嚴格的工作環境枯燥乏味，以致初級員工招聘情況出現潛在變化。銀行業正在創造

更多高價值的前台工作職位，但應徵者越來越少。

政府推出多項引進優秀人才與專才的計劃，以充實香港人才庫，提升國際競爭力，包括「高端人才通行證計劃」及「科技人才入境計劃」。近期，政府擴大「人才清單」，涵蓋專業增至 51 項，旨在吸引更多高質素人才來港，滿足本港人力需求。

加強跨境合作

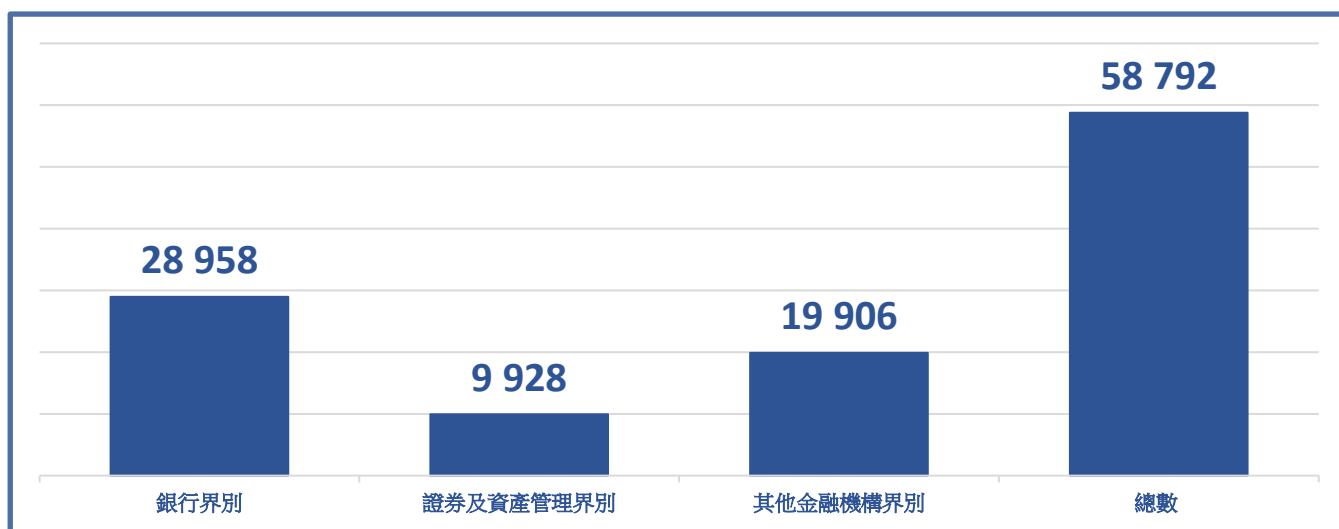
香港銀行及金融業機構與內地辦事處攜手，透過加強兩地員工的合作，提高營運效率。此外，企業將員工調至不同地區工作兩三年，再調回原城市是常見做法。此類借調有助員工了解跨境業務與產品，對其未來發展大有裨益。銀行亦開始根據各地的人才與技能屬性，安排業務活動，以便有效利用資源和人才的最佳化。加強香港與內地員工合作，及根據人才與技能組合對業務活動進行策略性佈局，有助提高香港銀行及金融業的營運效率。

人力需求

2021 年人力調查將銀行及金融業人力數據按界別分為三類，分別是銀行界別、證券及資產管理界別、其他金融機構界別。業內僱主預測整體人力需求將略為增長 0.08%，從 2021 年的 177,907 人增至 2022 年的 178,057 人。估計銀行界別的人力需求將溫

和增加 (0.08%)，其次是證券及資產管理界別 (0.02%)，但其他金融機構界別的人力需求則輕微下降 (-0.02%)。然而，由於本業從業員流動性高，加上人力嚴重短缺，職位空缺與人力需求仍然持續，特別是在銀行界別。

圖 1：2022 年 3 月至 2023 年 2 月期間
銀行及金融業招聘廣告數目（按門類劃分）



2022 年 3 月至 2023 年 2 月期間，桌面研究共收集 58,792 則與銀行及金融業相關的招聘廣告。報告期內，招聘廣告大部分由銀行界別 (50%) 和其他金融機構界別 (34%) 刊登。桌面研究結果顯示，銀行及金融業的整體人力需求僅略為增長，但仍有大量空缺需要填補，尤其是商業及服務機構門類。

2023 年，香港銀行及金融業迎來蓬勃發展之勢，數碼化轉型和對員工跨學科技能的要

求，催生對資產管理人才的旺盛需求，，但對基層員工的需求則減少。需求殷切的職位包括關係與產品經理、風險管理及合規專家，尤其是反洗錢及網絡安全方面的專家。金融公司正著力提升風險管理能力，加劇了人才競爭，亦令風險管理專才的數目減少。客戶盡職審查、打擊洗錢及恐怖分子資金籌集等領域的合規人才需求殷切。加密資產市值飆升，推動對數碼資產人才的需求，但合適的應徵者需兼具金融與技術知識。

培訓需求

融合資訊科技與銀行及金融知識

現今銀行及金融業發展迅速，從業員需要具備跨學科技能。將傳統銀行及金融知識與資訊科技技術知識相結合，是保持競爭力的基本要素。香港銀行學會認為，從業員缺乏技術與數據技能，包括人工智能、大數據、數據分析及管理。此外，雲端運算、網絡安全、機器學習及數據分析等金融科技技能亦需求殷切。資訊科技安全是另一重要知識領域。透過掌握該等技能，銀行及金融業從業員就能看清複雜的金融服務格局，在金融數碼化時代取得成功。

持續金融領域保持領先

環境、社會及公司治理 (ESG) 與綠色金融迅速成為推動銀行及金融業變革的關鍵因素。隨著人們對環境和社會日益關注，從業員需掌握關鍵知識與技能，方能配合行業發展。了解可持續投資策略、評估氣候風險及遵守 ESG 法規至關重要。此外，在決策過程中考慮 ESG 因素，熟悉綠色融資產品與綠色債券，有助從業員推廣可持續和負責任的商業行為。隨著業界對 ESG 和綠色金融知識的需求越來越高，具備該等技能的銀行及金融業從業員將更勝一籌，在不斷變化的行業格局中把握正確方向，贏得未來。

順應數碼資產趨勢

香港的銀行及金融業從業員傳統上接受過證券與期貨的相關訓練，為從事交易和監測工作奠定了堅實的基礎。憑藉該等知識，從業員能迅速把握業內新興趨勢及相關的知識，如加密貨幣和虛擬資產，從而更深刻地理解該等新領域涉及的風險與機遇，作出有利於客戶和機構的明智決策。隨著金融格局持續演變，與時俱進的從業者將更有機會取得成功。

了解大灣區

香港的銀行及金融業從業員必需掌握大灣區及跨境業務知識，並利用中央政府鼓勵人才流動的政策，以把握更多的商業機會。隨著香港與內地辦事處之間的合作日益加強，銀行可根據員工的技能和才能來安排其業務活動。內地員工擁有更好的技術技能，香港員工則擁有更好的商業意識，掌握客戶的文化及服務需求、法律和政策規定等跨學科技能，是在這個不斷發展的市場中成功合作的關鍵。

招聘人才的挑戰

銀行及金融業員工移民

近期移民人數激增，導致香港銀行及金融業經驗豐富的員工流失。根據香港總商會的調查，40% 的公司因移民潮失去熟練員工，38% 的受訪者表示移民造成的員工流失為公司帶來不利影響，影響程度為中等至嚴重。人才流失涉及廣泛的技能，從工程與技術服務、財務與會計到資訊科技。

調查顯示，離開香港的最主要的兩個年齡層是 30 至 39 歲和 40 至 49 歲之間。從組織架構來看，與普通員工及高級管理人員相比，中級管理人員和一級管理人員移民的可能性更高。

本業焦點小組討論強調，隨著監管機構採取措施維護公眾信任及行業穩定，合規要求日益嚴格。滿足該等要求依賴於經驗豐富的風險管理與合規專家。然而，移民潮引發的人手短缺難題，加上新晉員工需要時間熟悉工作，使情況進一步惡化。

年輕人對銀行及金融業工作不感興趣

銀行及金融業「朝九晚五」、規管嚴格的傳統工作環境對現今的年輕人吸引力不大。他們注重工作與生活的平衡，追求遠大的職業目標。與老一輩相比，他們渴望在更短的時間內獲得晉升及調任。部分年輕人不太關心金錢，認為工作滿足感高於一切。這對大型企業，尤其是銀行及金融業構成挑戰，它們必需作出改變，吸引年輕精英加入。年輕人

不關心收入的原因很多，比如父母溺愛，或內心迷茫，認為自己找不到工作，更不用說事業了。焦點小組表示，現今年輕人會根據在工作中獲得的成就，感決定是否留任及是否向朋友推薦自己工作的機構。

香港上演「人才爭奪戰」

由於大量員工外流，加上跨境內地客戶新業務湧入，香港人才供不應求，引發了薪酬價格戰。為避免競爭，部分業內機構擴大招聘範圍，吸引其他行業合適的人才。2019 新型冠狀病毒大流行加劇人才短缺困境，潛在應徵者越來越少，為留住頂尖人才，香港各銀行紛紛提高薪酬待遇，推動業內薪酬水平達到十年最高。業內對資深技術人才的爭奪異常激烈，令金融專才的薪酬大幅上漲，漲幅至少為 20-30%。預計「人才爭奪戰」將從多個方面影響本業，如營運費用增加，人才集中在大型機構，及出現新的招聘策略。

建議

為配合行業的未來發展，政府、培訓機構及僱主需要為僱員和學生提供以下方面的合適培訓機會：

政府

完善全球人才策略，穩固香港金融中心地位

為確保香港穩佔全球金融中心地位，完善全球人才策略至關重要。政府推行多項人才引進計劃，如「高端人才通行證計劃」、「一般就業政策」、「優秀人才入境計劃」及「非本地畢業生留港／回港就業安排」，吸引多元化人才來港，鞏固香港的國際競爭力。政府需繼續努力，持續完善該等舉措，維持香港在全球人才市場上的競爭優勢。

一旦有國際人才來港工作，支援措施必需配合。協助人才與專業機構或教育機構建立聯繫，有助他們融入社會和行業。透過提供獲得必要專業牌照與證書的指引，可以幫助人才順利步入職場，適應本地商業環境。

留住現有人才與持續招聘同樣重要，且更具成本效益。強調香港高水準的社會安全、教育水平、醫療水平及文化藝術，吸引並留住人才。要保持國際競爭力，豐厚的薪酬及改善的生活成本不可或缺。生活品質亦是人才考慮的重要因素。因此，提高香港在全球宜居的排名，對維護其領先國際金融中心地位至關重要。

平衡合規與發展：克服金融業人才短缺帶來的營運挑戰

為保護投資者利益、維護市場誠信及促進金融業健康發展，監管機構必須實施有效的合

規措施，同時亦要承認該等措施帶來的營運難題，尤其在行業人才短缺的情況下，這一點十分重要。鑒於專業人才需要時間掌握必要技能與知識，銀行及金融機構或許難以恰當平衡監管合規與業務發展。

為促進行業的持續發展，建議政府定期檢討相關監管措施，擴大支援範圍，幫助培育所需人才。政府主動採取措施，旨在解決行業難題，並確保其長期可持續性。

透過審慎評估及調整合規措施，提供必要的支援與資源，監管機構及政府可以創造一個有利於監管合規與行業發展的環境。恰當平衡監管規定與行業對熟練專才的需求十分重要，政府與行業相互配合，有助於行業的整體繁榮及穩健發展。

僱主

布局自動化，提高營運效率

香港銀行及金融業需進一步實施數碼化轉型措施，緩解人才短缺造成的緊張局勢。行業可利用自動化及數碼化簡化工作流程，讓僱員騰出時間處理價值更高的任務。此外，行業需投資新興技術，如人工智能和機器學習，以增強決策能力及客戶服務水平。與金融科技公司合作亦有助於拓展數碼能力，引進新人才。銀行秉承「數碼優先」的原則，能善用資源，減少人工處理需求，進而緩解人才短缺的影響。總體而言，持續關注數碼

化轉型對香港銀行及金融業的長期繁榮至關重要。

完善措施，挽留人才

面對激烈的競爭，香港銀行及金融業已實施多項挽留人才的策略，包括為在職媽媽提供靈活的工作安排；組建運動隊，提供健身設施，促進員工身心健康；提供合規及反洗錢等熱門主題培訓，提升員工技能。行業亦重視在不同部門及地點之間的工作輪換，拓寬員工視野。同時為員工考取專業資格及實現職業發展提供培訓與資助。此外，行業提供結構化培訓計劃，鼓勵員工留任。重新僱用退休員工填補人才缺口。該等措施旨在挽留業內人才，及促進員工發展。

僱員

持續學習推動事業成功

在快速發展的銀行及金融業，專業人才必須終身學習，方能與時俱進。在數碼化的驅動下，行業正在發生翻天覆地的變化，從業員務必掌握數碼技能。此外，不斷更新產品知識是在相關領域迅速成長的關鍵。值得注意的是，市場越來越關注 ESG 及綠色金融，因此，了解相關資訊，並將其融入工作對行業專才越來越重要。忽視終生學習會逐漸落伍，失去競爭優勢。

焦點小組鼓勵本業專才善用政府資助作為寶貴資源，支援其終生教育、職業成長及專業發展。僱員可參與「金融科技從業員培訓資助先導計劃」，合資格人員可獲得最高 80% 培訓費用資助，上限為 25,000 港元。此外，持續進修基金提供各種各樣的金融、商業及資訊科技課程，僱員可善加利用，獲得持續教育及訓練資助。僱員應堅持終身學習，提升技能，走在行業前沿，不容錯過投

資自身專業發展的機會。

把握良機：學習跨境知識，分享大灣區成果

大灣區由香港、澳門及廣東九個城市組成，具有巨大的經濟潛力及一體化優勢。大灣區的金融生態體系互聯互通，要在此領域取得成就，香港銀行及金融業從業員應獲取跨境知識。透過了解大灣區的監管框架、市場動態及文化差異，從業員方能突破地域障礙，發揮協同效應，觸及該地區龐大的消費者群體。大灣區擁有令人矚目的發展前景及金融格局，從業員想要藉此機會一展抱負，掌握跨境知識至關重要。

培訓機構

向學生傳授歷久彌新的知識

銀行及金融業發展迅速，教育機構需為學生裝備與時並進的知識與技能。隨著數碼化轉型不斷顛覆行業，新從業員必須具備數碼敏銳度，才能有效履行職責。為滿足這項需求，焦點小組建議教育機構將金融科技相關科目納入課程，為畢業生裝備必要技能。

此外，產品知識不斷演變，及時更新相關知識對取得成功至為重要。建議教育機構將 ESG、綠色金融、虛擬資產等新興趨勢融入教育課程中。

銀行及金融業亦十分重視合規及風險管理。建議學生裝備這一領域的知識。了解相關原則不僅能讓學生做好準備，迎接業內挑戰與機遇，亦能為他們提供必要工具和技巧，在工作中恪守職業道德與誠信。