

## 人力更新報告 會計業

# 2023



## 鳴謝

會計業訓練委員會鳴謝焦點小組成員付出寶貴時間，就會計界人力狀況提供見解。本會也特別鳴謝 **CPJobs** 和 **CTgoodjobs** 分享他們的職位空缺資料庫。焦點小組成員的見解和主要招聘網站的資料構成本報告的關鍵部分。

## 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

影響會計業發展的因素  
人力需求  
培訓需求  
招聘挑戰

### 建議 10

政府  
僱主  
僱員  
培訓機構

# 引言

## 背景

會計業訓練委員會（下稱「本會」）由香港特別行政區政府委任隸屬職業訓練局（VTC）。根據職權範圍，本會負責確定會計業的人力情況，評估人力供應是否能滿足人力需求，並配合所評估的培訓需求，向 VTC 提供發展職業專才教育（VPET）及設施的建議。

現時進行人力調查的做法是每四年進行一次全面的人力調查，期間會根據桌面研究及焦點小組會議所得的結果，定期編寫人力更新報告。

本會於 2021 年完成最近一次人力調查，隨後分別於 2023 和 2024 進行兩次人力更新研究及編寫報告。

# 目的

2023 年人力更新報告的資料來自：

- (a) 透過焦點小組會議，蒐集業界專家意見，了解有關會計業的最新發展、人力及培訓需求，招聘困難及解決業界面對挑戰的措施；以及
- (b) 進行桌面研究，分析業內招聘廣告，包括主要職務的所需資歷、經驗和技能及薪酬等資料。

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) 識別招聘人才所面對的挑戰；以及
- (iv) 建議措施應對培訓需求及紓緩人手短缺的問題。

# 調查方法

## 概要

本更新報告參考會計業 2021 年人力調查報告，再透過焦點小組會議，以定質方式描述業內近期發展，並進行桌面研究，參考招聘廣告的定量資料，以作補充。

得出研究期內共收集 60,176 則招聘紀錄，用作研究就業市場趨勢的參考資料。

## 焦點小組會議

焦點小組成員來自會計業的五個門類：

- i) 會計師事務所；
- ii) 商業及服務行業機構/工業機構/非政府機構；
- iii) 教育/培訓機構之會計及金融學科；
- iv) 人力資源範疇；以及
- v) 具會計背景之顧問公司。

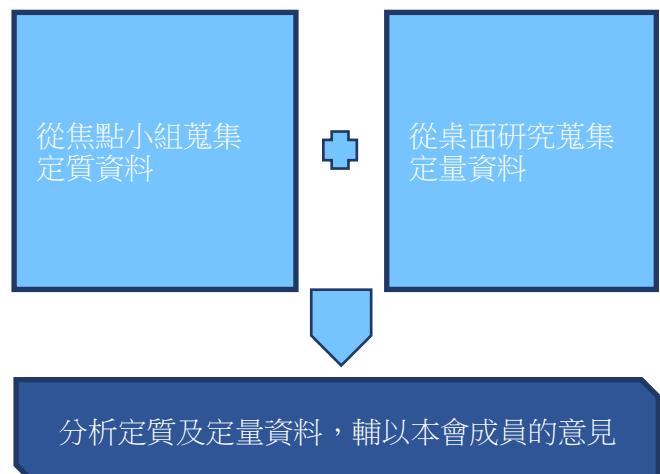
本會於 2023 年 5 月 4 日進行焦點小組會議。由秘書處人員主持，帶領成員深入探究本會人力調查工作小組所挑選的議題。會上討論已作錄音並轉成文字紀錄，以便整理分析。

## 桌面研究

本會建立了資訊系統，蒐集 2022 年第二季至 2023 年第一季期間主要招聘網站的相關招聘數據，包括職位招聘廣告數量；技能、資歷和經驗要求；市面薪酬等。蒐集的資料已與政府統計處制訂的《香港標準行業分類》內的相關公司列表比對，刪除重複紀錄後，

## 資料分析

資料分析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，所以本人力更新報告主要着重人力趨勢的分析。

桌面研究集中分析主要招聘網站及勞工處的網上職位空缺廣告，並無涵蓋如獵頭公司、社交媒体、朋友轉介等其他招聘渠道。

由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故桌面研究的結果僅供參考，再參考焦點小組會議結果以作參考。

# 調查結果

## 影響會計業發展的因素

會計業訓練委員會列舉了多個影響行業發展的因素，以便焦點小組討論。焦點小組成員就上述因素的相關問題發表意見，闡述上述因素截至 2023 年 5 月為止如何影響或改變不同界別。

### 營商環境

2023 年香港經濟反彈，許多利好因素有力推動會計業發展，包括：第一季本地生產總值迅速增長，按年增長 2.7%，按季增長 5.3%，而本地消費強勁復蘇，按年錄得 12.5% 的高增長。疫情後全面復常推動了本地消費，加上第二輪消費券的刺激，進一步提振了消費意欲。而勞動力市場保持樂觀，有利增加消費者信心，預計全年消費將維持增長勢頭。

2023 年 2 月，隨著香港與內地全面通關，訪港旅客數大幅攀升。雖然旅客數目仍未回復至疫情前水平，但增長速度非常快，而且升勢持續。旅遊業大幅復甦，將帶動零售業蓬勃發展，再結合本地消費動力和旅遊需求持續高企，這些因素預期會推動會計業發展。

儘管有各種利好因素，會計業發展仍面臨一定的挑戰和不確定性，當中包括全球經濟形勢不佳，商品貿易疲弱，利率高企，拖累投資需求。而且，資本市場表現不佳，影響金融市場對會計服務的需求。其次，國際貿易動盪和地緣政治緊張，也會為香港經濟復常增加變數。但是，隨着人員流動回復正常，有助減低中港貿易和營商的不利影響。在此背景下，預計會計業仍可保持增長勢頭。

### 監管環境

2022 年 10 月 1 日，香港特別行政區政府實施新的會計專業監管制度，以符合國際做法。在新制度下，會計及財務匯報局（會財局）成為獨立的會計專業監管機構，其主要職權包括：向會計師發出執業證書；為會計執業單位和本地公眾利益實體核數師註冊；處理會計專業的查察、調查和紀律處分工作；以及監督香港會計師公會執行其各項法定專業職能。新制度旨在提升監管效率和成效。長遠來看，新制度有助鞏固香港作為國際金融中心和營商樞紐的競爭力。

是次香港會計專業監管制度改革向，讓監管框架與國際監管慣常做法接軌，向前邁出重要的一步。預計新監管機制的效率和效用將得以提高，有助推動會計專業的可持續發展。隨着監管要求提高，預計市場會對在國際財務報告準則方面具經驗的理財管理人才需求，也會相應增加。

### 科技環境

新冠疫情大幅改變了會計業的運作方式，大部分交易轉趨自動化。在這種背景下，會計師的職責不再僅僅局限於財務報告編制，他們還需要在不確定市況下，為企業提供業務建議。根據威科集團 2023 年一項調查，84% 的會計師事務所表示，客戶對顧問服務需求有所提升。會計師的角色從過去單純編製財務報告，逐漸轉變為提供策略性建議乃至參與決策。客戶預期會計師能分析數據，並基於數據提供有助改善營運和業績的建

議，而不僅僅停留在提供數字報表的層面。因此，現時會計師需掌握廣泛的技能，具備敏銳的商業頭腦和策略性思維。這些改變為會計行業帶來新的需求和機遇，也要求會計師擔當顧問角色，不再只是簡單的記賬人員。

## 大灣區機遇

大灣區的發展預計會顯著影響香港會計業。在大灣區的金融、科技、物流等多個領域的高質量發展中，會計業將發揮關鍵作用，這將激發市場對專業會計服務的需求，為會計

行業提供廣闊發展空間。根據焦點小組表示，過去幾年內地對會計專業人才的需求穩步上升，隨着大灣區建設推進，預計這些需求將持續增加。

《粵港澳會計師行業發展戰略協議》強調了三地就五個關鍵方面展開全方位合作，大灣區發展為香港會計業帶來更多商機、跨境合作、專業人才流動、科技應用，以及人才培訓機遇。在某些項目中，中港會計師需合作運用各自的專業知識，為客戶提供優質服務。隨著大灣區持續發展，預計會帶來更多機遇，推動區內會計業發展。

# 人力需求

## 焦點小組

焦點小組討論了業界趨勢和發展方向，並表達人力需求預計會集中在以下領域：

### 中低級人員需求高企

不同企業目前均面對文職人員普遍短缺的問題，很多中層職位申請者缺乏僱主要求的技能和經驗。為應對這些挑戰，企業正推行自動化流程運作，並與內地分公司開展跨境合作。通過引入科技、簡化營運流程和利用合作夥伴優勢，企業希望減輕人手短缺的壓力。隨着上述措施運作逐步成熟，預計將提高公司營運效率和生產力。

### 移民潮後需要人手取代資深員工

移民潮導致會計業資深員工流失，使企業的工作量大增、生產力下降，而且難以吸引和挽留人才。為應對這些挑戰，各企業正探討其他應對方案，包括提供更具競爭力的薪酬福利，以及為員工安排人才培訓計劃，以紓緩移民潮對企業帶來不利的影響。

### 全新業務範疇徹底改變服務

環境、社會和管治 (ESG) 相關政策的推出增加了企業對會計師的需求，由於 ESG 已成為影響投資決定的關鍵因素，市場對具備 ESG 專業知識的會計師有持續需求。除此之外，會計師開始就財務數據提供分析，詮釋財務數據以助企業作出業務決策，並提供風險管理和財務分析等增值服務，讓他們的角色更趨顧問性質。財產和資產管理界別的創新金融產品如有限合夥基金、開放式基金公司和加密貨幣等，都需要會計師具備特定的會計技能和知識，為會計師帶來全新就業機

會。與此同時，發展家族辦公室也成為財產和資產管理界別的新動力，推動香港成為家族辦公室樞紐的政策，預計也會進一步擴大對會計服務的需求。

## 桌面研究

根據 2021 人力調查報告，會計業僱主預計 2022 年的人力僅會輕微增加 0.02%，由 2021 年 105,464 人輕微上升至 105,483 人。但是，由於合資格會計人員高度流失，加上人手長期供不應求，市場仍持續存在人手短缺，需要招聘新人才以填補空缺，特別是商業及服務行業機構。

2022 年 3 月至 2023 年 2 月期間進行的桌面研究發現，有 60,176 個會計相關職位的招聘廣告，其中絕大多數來自商業及服務業機構，佔 84.9%，其次是會計師事務所和工業機構，分別佔 8.8% 和 5.4%。

從職級而言，文員需求最大，佔 40.4%，其次為主管和經理，分別佔 27.5% 和 27.3%，顯示會計業對中低層員工的高需求。

總括而言，桌面研究結果指出，儘管會計業整體人力需求僅略有上升，但在不同行業和職級，仍存在一定數量的人力空缺需要填補，特別是商業及服務行業機構，這與 2021 人力調查報告結果一致。

圖1：2022年3月至2023年2月期間的會計業招聘廣告數目（按行業界別劃分）

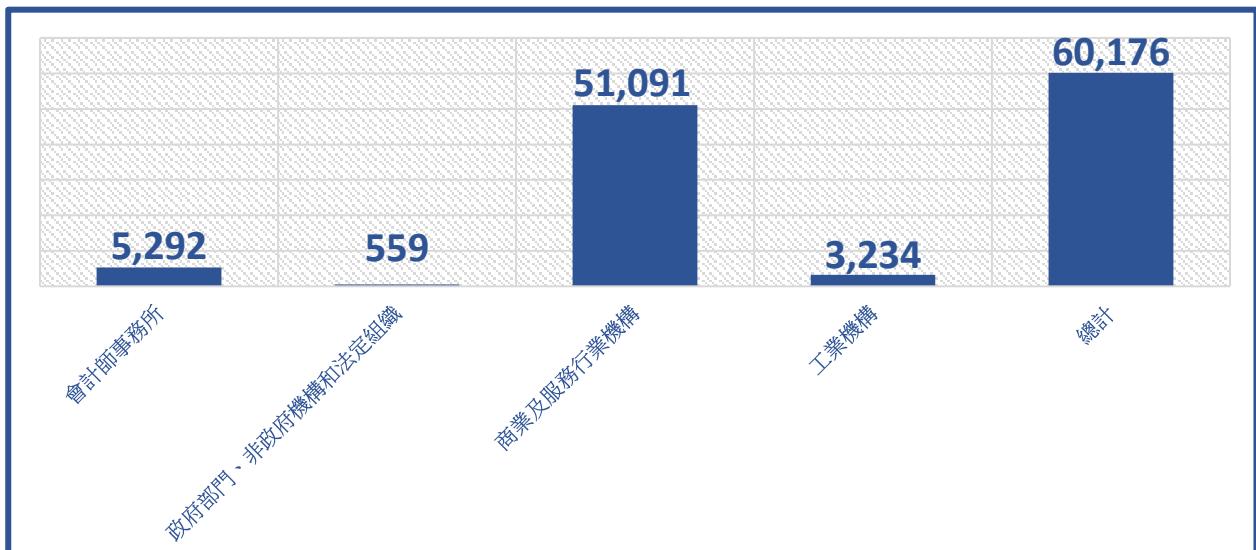
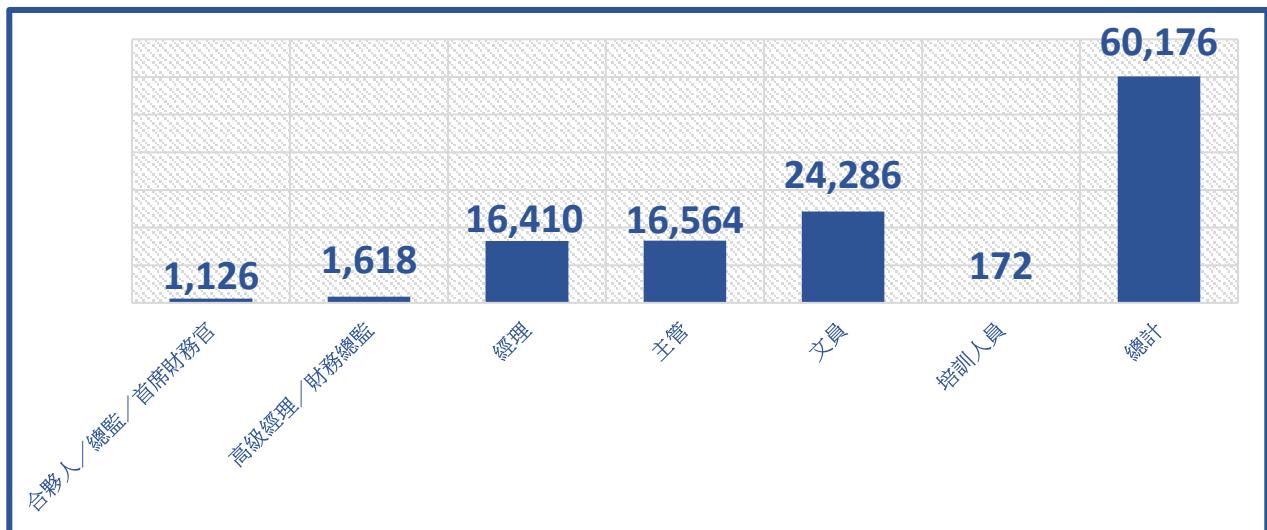


圖2：2022年3月至2023年2月期間的會計業招聘廣告數目（按職級劃分）



# 培訓需求

## 跨學科知識

隨著監管要求不斷提高和營商環境日益複雜，會計師的工作及職責也愈見繁重。在嚴謹的監管和複雜的營商環境下，會計師不僅需要具備全面專業會計知識，還需要掌握審計、財務會計和管理會計等多個領域的知識。

為向客戶或僱主提供優質服務，會計師需持續關注監管制度變更和最新科技，以確保他們可以有效分析複雜的營商環境，並為企業提供具價值的建議。由於會計工作愈趨複雜，會計師需持續增進技能和知識，以維持在就業市場的競爭力。

## 全面而敏銳的商業頭腦

會計師的角色由過去講究算盡每個數字的傳統形象，變為現時的策略顧問。現今僱主或客戶期望會計師會積極參與變革管理，並在動盪不穩的市場中為企業的未來發展做業務預測。會計師的工作是突破海量的資料，迅速準確地為客戶提供關鍵資訊。僱主正尋找具備良好商業和產品知識、並且有前瞻眼光的會計人才，以支援公司的業務發展。

為滿足這些全新期望，會計師需具備全面而敏銳的商業頭腦，包括商業觸覺、分析技巧和管理能力。具備全面技能的會計師可在傳統會計功能以外，提供財務規劃、風險管理和績效分析等多方面服務，為會計師客戶和企業創造更高價值，讓他們的業務在現今及未來不穩定的市場中持續發展。

## 精通科技

會計業受先進科技影響，會計師需與時並進，學習必需的資訊科技知識和技能。為提出有用的業務建議，會計師需援引數據，當中需要建立模型、分析、追蹤和比較以往的數據。會計師可透過雲端平台，輕易整合和自動化數據管理工作。另一方面，人工智能偵測到肉眼不可察的趨勢和模式，可提供更深度的風險評估和見解。

由於現今科技已可協助執行一些重複性工作，讓會計師騰出更多時間，專注於策略性思考和進行複雜決策。不過，會計師仍要驗證自動編製的報告，並以專業角度審視和詮釋數字，在這些方面仍有重要角色。

要維持競爭力和有效地管理自動化程序，會計師需對資訊科技有基礎認識。他們還需加強溝通、合作等軟性技巧，以便能在數碼環境中跟同事和客戶有效地溝通。系統金融技巧對持續發展自動化和推行政序改進項目也是不可或缺。

## 企業家精神和靈活思維

在當今瞬息萬變的營商環境中，會計師需具備企業家精神和靈活思維。會計師不應只向客戶建議如何應對挑戰，還應建議如何創新和開拓新財源。憑着對企業財務狀況的全面理解，會計師定位獨特，可引領客戶轉型和提出變革建議，但這需要更為創新的會計模型。會計師需擁抱改變，並勇於踏出常態，培養靈活思維。會計師需迅速應對環境變化、擁抱新科技和新方法，並找出創意方法迎合客戶需求，幫助他們維持競爭力，以及在變化萬千的商業世界中搶佔先機。

# 招聘挑戰

## 人才短缺

根據香港統計處，2019 年至 2022 年期間，香港勞動人口於下跌了 210,000 人，單單 2022 年已流失超過 94,000 人。這一趨勢對會計業挽留中層和前線人員帶來重大挑戰。持有高學歷的人才外流創下新高，嚴重影響經濟。由於企業爭相聘請頂尖人才，如何吸引和挽留人才，以至避免員工被競爭對手高薪挖角成為當務之急。為保持競爭力，企業和政府正檢視政策，確保香港仍是適合居住、工作、求學和養育家庭的地方。

## 年輕一代需求有變

昔日，會計師須經過嚴格培訓。年青人在選擇職業時會考慮薪酬福利、就業前景、事業發展等因素。然而，隨著近年家庭整體財務狀況有所改善，年輕一代財政負擔較輕。在選擇職業發展路徑時，他們更看重的因素也有所不同。年輕專業人士現在重視工作與生活之間的平衡、工作性質和福利，並尋找機會影響社會。因此，企業需調整招聘策略，提供更全面的福利，例如支援個人發展和取得更高工作成就感。僱主需提供獨特而創新的福利去吸引和挽留頂尖人才。

## 技術人才不符合企業期望

僱主難以找到符合需求的本地人才這個問題在會計界尤其明顯。僱主要求求職者具備特定技能和知識，缺乏合適的人才可能導致招聘程序延長、工作量增加和生產力下降。除此之外，招聘和培訓新員工會為企業帶來更大財政負擔。技術差距可能迫使企業在招聘標準上妥協，只能聘請不符合企業需求的次等人選。這些挑戰可嚴重影響會計業能否招聘到頂尖人才和保持市場競爭力。

# 建議

為吸引人才和符合會計界的未來發展需要，本會建議政府、僱主、僱員和培訓機構合作推行以下措施：

## 政府

### 吸引人才在港工作

為吸引人才和專業人士以提高香港競爭力，香港特區政府為頂尖人才和持有學士學位或本地認可的高等教育學歷的畢業生推出了多項入境計劃，例如高端人才通行證計劃、一般就業政策、優秀人才入境計劃，以及非本地畢業生留港／回港就業安排(IANG)。由於會計界現時對中低層員工有強大需求，人手短缺，政府可考慮把 IANG 範圍擴展至在港完成高級文憑或副學士的內地畢業生。這項舉措有助吸引更多年輕專業人才加入香港會計界，繼而支持香港的經濟和社會發展。

### 促進大灣區協作的持續發展

香港特區政府應繼續與大灣區有關當局討論，促進兩地會計界協作。與大灣區其他城市合作可擴展營商視野、吸引更多人才在香港工作，並推動區內的人才流動。這種合作可活用多角度觀點和多種專業知識，推動香港會計業發展和加強競爭力。多方合作還可增加人才供應和填補技能上的短缺。因此，與大灣區其他城市的協作融入香港的勞動市場對會計業而言是互惠互利的選擇，會計業蓬勃發展，為兩個地區的經濟發展作出貢獻。

## 僱主

### 改變現在，創造更美好的明天

為解決現時的人力短缺問題，香港會計業可考慮數碼轉型。自動化重複性的工作和利用雲端平台進行合作，提高會計業的效率和生產力。

數碼轉型正重塑會計業，以電腦取代低級會計工作，讓會計師可專注於更複雜和策略性工作。遙距工作令時間運用更加靈活，並且令工作和生活之間更能取得平衡，整個行業也因此在就業選擇方面變得更為吸引。

不過，數碼轉型需要有策略地推行，確保數據安全和客戶私隱不受影響。行業未來的成功視乎能否適應這些改變和活用現代科技去提高生產力和效率。因此，擁抱數碼轉型對香港會計業維持競爭力和吸引頂尖人才而言不可或缺。

### 採取更多措施挽留人才

現今競爭激烈的勞動市場中，很多企業推出比原先更具吸引力的條件去挽留符合條件和技能要求的員工。不過，加薪未必是最能留住員工的方法，企業應花時間了解僱員選擇離開公司背後的原因，可能是升職機會，也可能是加薪。

為吸引和挽留頂尖人才，會計業可推出彈性工作安排和運動計劃，改善工作和生活之間的平衡，以及員工健康。這能帶來更高

生產力、工作滿足感和忠誠度，讓會計業能保持競爭力。

## 僱員

### 終身學習、不斷進步

會計業近年來瞬息萬變，僱主樂於在工作流程中融合科技，以便減少成本和為客戶提供更優質的服務。而且，因應市況的改變，機構需及時就新興業務範疇作出反應。因此，僱員具備終身學習的思維很重要。面對不斷變化的行業，他們需持續學習所需技能。僱員可活用公司內部的進修基金或使用網上資源，增進專業技能，繼而進一步帶動行業創新。他們也可利用政府的持續進修基金，取得額外資歷和證書，確保在累積經驗的同時，緊貼行業發展。

### 學習數碼技能

僱員應不時增進數碼技能，由於企業正依靠電子化改善和簡化工序，他們應加深了解如何在多項會計程序中活用科技。由於這類知識可讓會計業持續電子化，緊貼所有科技趨勢，可說是十分重要。簡單來說，由於會計業越來越重視把多項行業做法電子化，增進數碼技能是未來會計人才的必備技能。

## 培訓機構

### 推出內容更濃縮、可累積學分的課程以鼓勵學習

為鼓勵學習，教育機構可考慮為有意進修和取得資歷和技能的學生和在職專業人士，推出內容更濃縮、可累積學分的課程。由於學生和專業人士需兼顧全職工作和學習，為時較短的課程對他們來說較為吸引。他們可以利用周末或工餘時間進修。可累積學分的課程減低申請入讀的門檻，鼓勵他們持續進修和學習。

### 讓下一代會計師擔任更多角色

為配合會計業的發展需求，吸引年輕一代投身業界至為重要。教育機構可透過向中學生、家長及升學輔導老師推廣，讓他們了解行業的最新發展。

教育機構與業界合作，可讓年輕人認識行業的新趨勢和崗位。現時會計工作種類繁多，除傳統審計、稅務外，還有嶄新職位如業務顧問、鑑證會計等。強調行業日益看重科技，可吸引對前沿科技感興趣的年輕人。

除此之外，舉辦體驗計劃可向有興趣入行的年青人提供寶貴的平台，讓學生有機會體驗基本業務培訓，包括金融知識和會計概念。這類活動為年青人營造可認真考慮投身會計業的環境，讓他們認為會計業觸手可及，而且回報可觀。

由於年輕一代有志為社會帶來正面影響，教育機構可強調現今會計師在 ESG 相關問題上擔當重要角色，有望在環境議題上帶來影響。而且，教育機構可介紹會計師在金融界的不同角度，讓他們關注到會計師如何幫助鞏固香港作為頂級全球金融中心的地位。