



人力更新報告
銀行及金融業
2024



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，記載了焦點小組成員的意見，並載錄主要招聘網站的資訊，編撰工作得以順利完成，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	11
為數碼和可持續轉型提升技能 利用僱主品牌吸引年輕人才 面向未來的銀行及金融教育	

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)，成員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及相關設施的建議，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，兩份人力更新將於 2023 年至 2024 年期間完成。

2024 年人力更新報告包括：

(a) 透過焦點小組會議蒐集業界專家意見，了解業內最新發展、人力情況與培訓需求、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、經驗與技能和薪酬等資料。

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) 識別招聘人才所面對的挑戰；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 年度人力調查報告及 2023 年人力更新報告，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。

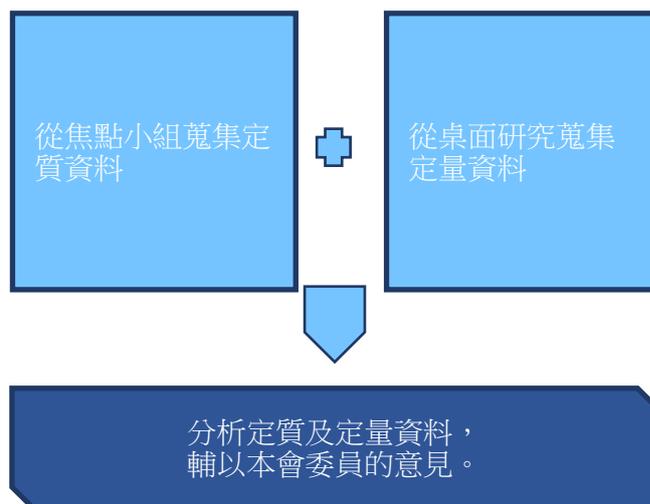
本會於 2024 年 5 月 29 日召開焦點小組會議。秘書處人員負責主持會議，並引領成員深入討論本會人力調查工作小組所挑選的議題。會上討論已作錄音並轉成文字記錄，以便整理分析。

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 2023 年第三季至 2024 年第二季期間的招聘紀錄。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 38,365 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

銀行業和金融業充滿機遇和威脅。當中，焦點小組指出業界受以下因素影響：

經濟週期

地緣政治局勢緊張，香港銀行及金融業面對挑戰重重的環球經濟環境。這些不利因素令市場環境波動，導致業務不穩定，而且部分領域需要加強監管審查。不過，更為緊密的跨境聯繫（尤其是大灣區）帶來一線曙光。區內的進一步融合為香港金融業帶來嶄新商機和增長潛力。儘管如此，銀行及金融業的整體不可預測性，和要求嚴格的特質，削弱了行業對年輕專業人士的吸引力。雖然迎來嶄新機遇，但由於外界認為行業前景不穩定，不少優秀畢業生仍對投身這個行業感到猶豫。年輕一代受制於這種矛盾心理，構成未來人才缺口的風險，對於致力在地區前景與全球不明朗因素之間取得平衡的銀行及金融業而言，是一項獨特的挑戰。

人才短缺

人才是香港銀行及金融業成功發展的關鍵。期內，迫切的人才短缺問題略有改善，員工流失率下降，部分職位的應徵者增加。然而，行業持續在重要新興領域面對資源挑戰，例如金融科技、綠色金融、大灣區機遇、數碼資產、數據科學和人工智能自動化。業界的監管和合規要求可能為有意投身金融業的年輕人帶來挑戰。雖然最近招聘壓力略見紓緩，但仍需要策略性人力規劃來建立具備優先才能的人才庫。

調查顯示，香港銀行及金融業在對未來競爭力舉足輕重的專業技能領域面臨嚴峻的人才短缺問題。企業難以招聘具備可持續金融和數碼轉型等新興領域專長的專業人士，這些領域需要的技能尤其受到業界青睞。焦點小組憂慮這個人才缺口或會限制業界把握新機遇的能力，並難以在瞬息萬變的環境下維持競爭優勢。此外，現時的技能與未來三至五年所需的技能可能不相稱。雖然政府推出多項人才入境計劃來吸引海外人才，提供了一定的幫助，但要建立強大的本地人才庫，還需要採取更多協作和可持續的策略。政府應與學術界合作，為本地青年提供與全球相關但適合本地的專業知識，以配合未來需要。培育具備多元視野的未來人才被視為業界的策略重點。積極應對關鍵技能領域在招聘上的挑戰，對創新和增長非常重要。

政府政策

香港作為領先的國際金融中心，需要採取嚴謹的監管措施，以維持系統穩定和健全。政府實施全面的風險管控是一項重要舉措，例如了解你的客戶（KYC）和反洗黑錢（AML）協議，焦點小組認同這些環球最佳實務措施旨在保障香港作為值得信賴的金融服務中心的聲譽。為了符合更嚴格的合規要求，企業必須作出投資，以加強盡職審查、監控和報告能力。雖然管理由此產生的資源需求會帶來一定挑戰，但在當前受嚴格監管的環境下，為了保持競爭力，便需要將合規視為審慎和符合道德的商業措施的重要元素。業界表示有信心銀行業將繼續與監管機構積極合作，在監管和增長之間取得平衡。

為進一步鞏固香港作為國際金融中心的地位，政府計劃落實 2024 年施政報告中的多項策略性措施，包括發展具備國際級黃金倉儲設施的國際黃金交易市場、提供更多以人民幣計價的投資產品，以及完善監管制度以提高市場效率。政府透過善用貨幣互換協議增加離岸人民幣流動性、為「債券通」（南向通）擴容，以及納入高端住宅物業來優化「新資本投資者入境計劃」，這些都將有助促進市場發展。此外，政府正採取措施壯大保險業，尤其是非壽險業務，並吸引大型企業在香港設立專屬自保保險公司。

從科技浪潮到靈活工作地點

在疫情期間和勞工持續短缺的情況下，僱主加快自動化轉型，並在科技的支持下將許多行政和重複工作轉至境外處理。有關轉變紓緩對初級員工的需求，並減少重複的工作，使企業可專注提升員工技能，以處理更複雜和科技無法取代的工作。作為金融服務中心，本港市場對財富管理人才的需求殷切，但焦點小組指出市場缺乏這類人才。小組表示大學畢業生對投身銀行及金融業的興趣減弱，並質疑不斷收緊監管規例會否削弱年輕人入行的意欲。

教育機構

除了幫助學生掌握基本的分析、解難和溝通技巧外，教育機構亦已將人工智能、金融科技和區塊鏈等新興領域納入課程，以配合市場需求。然而，近日有關銀行及金融業面對挑戰的新聞消息，可能削弱年輕人從事這個行業的熱誠。雖然新科技仍是關鍵的學習領域，但教育工作者必須尋求平衡的方式，讓學生掌握適用於不同行業的適應性技能。職場需求瞬息萬變，重點是培養批判思維、創意和對終身學習的熱誠，而非只聚焦於可能不時轉變的傳統銀行和金融知識。整體而言，培育作好準備應對不確定未來的全方位人才非常重要。

人力需求

桌面研究

在 2023 年 7 月至 2024 年 6 月期間（12 個月），桌面研究共收集 38,365 則與銀行及金融業相關的招聘廣告。銀行界別共刊登 21,360 則廣告（佔 55.7%），證券及資產管理界別刊登 5,268 則廣告（佔 13.7%），而其他金融界別刊登 11,737 則廣告（佔 30.6%）。

與 2023 年銀行及金融業人力更新報告顯示的調查結果比較，廣告總數由 2022/23 年的 58,792 則減少 34.7% 至 2023/24 年的 38,365 則。

具體來說，銀行界別的廣告由 2022/23 年的 28,958 則減少 26.2% 至 2023/24 年的 21,360 則；證券及資產管理界別的廣告由 9,828 則減少 46.4% 至 5,268 則；其他金融界別的廣告由 19,906 則減少 40.9% 至 11,737 則。儘管時期並不相同，但 12 個月的持續時間提供各個界別按年趨勢的指示性比較。

圖 1：2023 年 7 月至 2024 年 6 月期間
銀行及金融業招聘廣告數目（按門類劃分）



焦點小組

焦點小組的討論強調，在新興科技和趨勢的推動下，銀行及金融業正經歷對專業技能和知識的需求轉變。

爭奪金融科技人才

市場對具備新興科技專長以推動數碼轉型的人才需求殷切。業界青睞金融科技、區塊鏈、加密貨幣、人工智能、機器學習和數據分析的技能，藉此實現業務現代化、透過自動化提高效率並支持創新。其他優先技能包括網絡安全、雲端運算、應用程式介面(API)管理和用戶體驗設計。隨著虛擬資產和開放銀行越來越受歡迎，精通這些領域的專業人士有助企業發掘嶄新機遇，同時管理相關風險。然而，在招聘競爭激烈的情況下，精通這些技術的人才仍然稀缺。

爭奪ESG人才

由於客戶對ESG的興趣急增，加上有關ESG績效和披露的法規日益嚴格，業界對可持續發展專長的需求持續增長。業界青睞的特定能力包括評核氣候風險、衡量排放和社會影響、評估綠色投資，以及建構與可持續發展相關的融資方案。然而，在相關領域具備充足知識的專業人士仍然稀缺。隨著持份者對ESG的期望不斷提高，金融機構致力應對合資格人才嚴重短缺的問題，以開發合適的可持續發展金融產品。

分析人才需求殷切

隨著數據分析對銀行業變得更具策略重要性，銀行業對數據科學家的需求殷切。業界需要數據科學能力，才可透過先進的建模和工程技術獲取客戶見解、指導決策及提高效率。然而，要在本地招募於這些專門領域具備充足專業知識的人才並不容易。隨著數據知識成為不同職位的關鍵技能，建立合資格本地人才庫極其重要。然而，對稀缺的數據科學技能的競爭激烈，使資歷較高和經驗較豐富的人才獲得豐厚薪酬。

財富管理

研究顯示，區內財富管理的需求不斷上升，因此對這方面的人才需求急增。鑑於香港政府致力加強香港作為區內主要資產及財富管理中心的競爭力，香港需要具備專業知識的客戶經理，為高資產淨值人士提供服務，尤其是中國內地客戶。隨著大灣區不斷發展，能夠吸引南向業務和促進北向業務，並了解內地財富管理需求和監管要求的專業人才備受追捧，但也十分稀缺。培育本地人才和吸引海外人才，對滿足這方面的需求非常重要。財富管理能力對維持香港競爭力以及在本地和中華區不斷擴大的私人財富市場中把握機會至關重要。

風險管理技能的需求

為應對監管壓力和市場波動，業界對風險管理專長的需求殷切。精通統計模型和風險分析的人才本已稀缺；具備傳統能力與科技實力，能進行數據導向風險管理的專業人士尤其備受業界青睞。此外，業界尋求具有風險管理經驗，並能夠運用最新量化技術和分析系統的人才，但這些人才難求。金融機構需要能夠利用數據和科技力量的多方面人才，以實時見解加強風險框架。然而，能融匯跨領域技能的人才仍非常稀少。

培訓需求

發展數碼實力

焦點小組強調數碼實力已成為銀行及金融業不可或缺的元素，所有從業員必須精通金融科技和資訊科技。銀行和金融機構積極推行全面的數碼轉型計劃，涵蓋關鍵科技領域：人工智能、自動化、數據分析、雲端運算、區塊鏈，以及面向客戶的技術。人工智能的整合變得尤其重要，其徹底改變風險評估、欺詐偵測以至個人化銀行服務。這場數碼變革要求各部門的員工都具備強大的技術能力，有效配合自動化系統、善用數據資產，為客戶提供最佳的數碼體驗。急需的特定科技能力包括人工智能執行技能、機器學習專業知識、開放銀行計劃的 API 管理、建立複雜風險模型的數據科學能力，以及應對數碼環境新威脅的網絡安全專業知識。然而，只有科技技能並不足夠；專業人才亦必須能夠策略性應用這些科技，特別是人工智能驅動的解決方案，並提供有意義的見解，為業務目標和決策流程提供支援。小組意識到科技既能推進數碼時代，同時也是優勝劣敗的因素，因此業界宜採取雙管齊下的策略：提高現有銀行及金融業從業員在人工智能和新興科技領域的技能，同時招聘精通科技的人才。

為促進這種技能發展，企業應與學術機構和金融科技公司加強策略性合作，建立一個可持續發展的生態系統，以推動業界持續學習和科技升級，並特別專注於加強人工智能能力，以及了解其在金融服務的應用。

整合不同職能的合規要求

值得注意的是，合規已成為各級銀行和金融專業人士的關鍵能力。焦點小組指出，行業在日益複雜的監管環境經營，涵蓋金融犯罪、資料私隱、行為操守及審慎要求等領域。為了管理日益增加的合規風險和成本，從業員需要在 AML、KYC、可持續發展和資本充足規例等領域具備豐富的知識。此外，鑑於要求日益嚴格，專業人士必須具備運用人工智能和先進分析等科技的思維和技能，以實現高效率和有效的合規。小組強調，詮釋新規則、執行有效控制措施及向監管機構報告的技巧，對個別僱員以至整體機構來說相當重要。合規應融入科技、營運、諮詢及其他領域的職能。業界普遍認為，涵蓋傳統知識和新興科技能力的合規專業知識，已從獨特的專門領域轉變為所有從業員都必需具備的核心能力。吸引該領域的人才並對員工進行再培訓被視為首要重點。

大灣區

報告指出，香港銀行及金融業從業員必須掌握與大灣區相關的全面知識和技能。焦點小組指出大灣區為香港銀行及金融業帶來龐大機遇和競爭挑戰。大灣區的財富和融資需求吸引企業在區內擴展業務，因此香港從業員必須了解大灣區的城市、人口結構、行業格局和商業慣例，以充分利用跨境協同效應。此外，了解中國內地客戶的文化、關注點和信念，以及有關內地金融產品的專業知識非常重要。擅長與大灣區夥伴合作、掌握地區規例和消除文化差異的專業人士受到高度重視。業界強調，與大灣區相關的技能應不只適用於銀行及金融業的專有職務，更應廣泛涵蓋業內不同職級。為了促進重要的跨境知識轉移和夥伴合作關係，小組建議與大灣區機構舉辦聯合培訓計劃、有組織的職位輪調和短期員工借調，讓員工全面融入大灣區的生活環境。這些舉措將加深對大灣區最新情況的了解，促進更緊密的合作關係，使香港銀行及金融業能夠充分發揮大灣區的潛力，並在不斷變化的金融環境下保持競爭優勢。

招聘人才的挑戰

業界表示在招聘某些關鍵職位時面臨挑戰，包括會計專業人員（基於對自動化風險的看法）、金融科技和科技專家及合規專家。

當面臨招聘困難，業界採取技能招聘的策略，包括重點評估應徵者履行職務的相關才幹和能力，而不是強調其過往的工作經驗，例如在類似職位或行業的卓越往績及專業背景的資歷。企業認為這項策略讓它們能夠考慮更多不同的應徵者，這些應徵者可能並無豐富經驗，但具備合適技能亦可勝任。這種策略為企業提供靈活性，可根據應徵者展現的能力和潛力進行評核，而非單純依賴廣泛的工作往績。

企業越來越強調應徵者態度的重要性。舉例說，前線銷售崗位需要個人展現正確的心態、幹勁和爭取收入的強大動力。鑑於近幾代人的出生率偏低，加上必須對部分中年僱員進行再培訓，焦點小組注意到資深的銀行員工對行業擁有全面了解。小組認為，對這些人員進行再培訓並幫助他們轉換至新職位，將帶來裨益。業界表示再培訓是一個過程，一般需時 12 至 15 個月。這些從業員能否重返其原有機構，將取決於機構的規模。在此背景下，業界宜合作促進技能再培訓，並將已接受再培訓的從業員配對合適的新職位，這將有助推動再培訓進程。

鑑於香港勞動人口老化，業界強調再培訓計劃透過傳授所需技能，讓資深從業員轉換至新職位。行業知識非常值得保留。然而，小組指出規模較小的公司或難以重新吸納已接受再培訓的人才。業界認為對現有員工進行再培訓往往比招聘更具成本效益，但規模較小的公司面臨限制。有見及此，小組建議政府和業界在培訓計劃和夥伴關係合作，可促進不同規模公司的再培訓、人才流動及招聘。

小組認為這種多元化的策略結合以技能為本的招聘、再培訓計劃及公私營合作，有助應對招聘挑戰。隨著需求不斷轉變，為吸引掌握關鍵技能的人才，調整人才策略對銀行及金融業非常重要。

建議

為應對上述趨勢、人力需求、培訓要求及挑戰，小組現提供以下建議：

為數碼和可持續轉型 提升技能

焦點小組建議業界採取合作方式，以提升員工在數碼和可持續金融轉型方面的技能。政府宜考慮積極與業界合作，制定全面的技能框架，協助學術機構舉辦度身訂造的培訓計劃，並提供獎勵，讓從業員在新興金融領域接受再培訓和提升技能。僱主應透過積極合作，與政府和學術機構共同制定與行業相關的課程和職場學習計劃，同時提供內部激勵措施和支持，協助推行再培訓計劃以確保員工與時並進。學術機構應與業界和政府合作，確保其課程提供專門的金融科技和可持續金融培訓。此外，員工亦需要積極主動，把握再培訓和技能提升的機會，以增強適應能力。政府、僱主、學術機構和員工攜手合作，將有助香港金融業從業員掌握相關技能和獲得所需支持，以鞏固香港作為善於靈活應變的國際金融中心地位。

利用僱主品牌吸引年輕 人才

鑑於年輕人對投身銀行及金融業的興趣減弱，教育機構應深入了解學生對投身銀行及金融業卻步的看法，並協助僱主制定更有效的品牌推廣和宣傳策略。僱主可考慮利用強大的僱主品牌實力，吸引和激勵這些年輕人發掘多元化的事業機會。僱主重點強調銀行及金融業角色和職責不斷演變的性質，並展示數據分析、人工智能和可持續金融實務措施等新興科技的融合，以帶出行業轉型，以及掌握未來技能的人才的可觀潛力。僱主必須強調業內各種職業發展趨勢和增長前景，並利用僱主品牌展示年輕專業人士在銀行及金融業茁壯成長和發展的成功故事，突顯業界培育人才的能力，並提供令人滿意的職業路徑。僱主可利用其僱主品牌，強調業界對社會的正面影響和對廣泛經濟的貢獻，喚起年輕應徵者的社會責任意識，並鼓勵他們加入這個充滿活力的生態系統。強大的僱主品牌也突顯銀行及金融業具有競爭力的薪酬水平、福利和工作與生活平衡的特性，並確保僱主的價值主張符合年輕一代的期望和抱負。銀行和金融機構策略性建立一個吸引人的僱主品牌，與年輕一代的利益和價值觀保持一致，藉此有效地將機構定位為有抱負、有遠見的人追求回報和發揮影響力的首選職業。

面向未來的銀行及金融教育

為應對銀行及金融業瞬息萬變的商業環境，學術機構宜制定全面的教育計劃，不但為學生提供穩固的科技知識基礎，亦培養他們的思維和應變能力。鑑於這個行業的變化急速，課程不僅要傳授核心理論知識，還要讓學生掌握在這個多變環境下茁壯成長所需的分析、解難和溝通技巧。焦點小組鼓勵學生發展傳統專業以外的技能知識，為自己創造更廣泛的職業選擇範圍，而不是遵循固定的職業發展路徑。融滙跨領域知識變得日益重要，傳統金融專業知識與輔助的學術見解相輔相成，有助促進創新思維和全面解難的能力。這種靈活的策略符合當前行業趨勢，使畢業生能夠適應金融服務業不同界別的新興機會。值得注意的是，鑑於內地與香港市場日益融合，學生應深入認識內地銀行及金融市場，以促進香港與內地之間的合作。為此，教育機構宜與行業領袖和僱主緊密合作，設計平衡基本理論概念與面向未來應用學習機會的課程，其中可包括新興科技的整合模組、可持續金融實務措施和其他推動行業轉型的先進發展。此外，納入職場學習和實習等實用元素，將有助收窄學術學習與實際應用之間的差距，進一步提高畢業生的就業能力。重要的是，這些教育課程亦應提供清晰的發展路徑，使學生能夠無縫過渡至銀行及金融業的各種職業發展，而透過提供專業化、持續進修和專業發展的機會，學術機構可讓學生隨著急速變化的商業環境適應和發展，確保他們具備充分條件，為充滿活力和不斷演變的金融服務業作出貢獻。