



人力更新報告
房地產服務業
2025



鳴謝

承蒙焦點小組成員撥出寶貴時間，對房地產服務業人力情況提供寶貴意見，亦特別感謝求職招聘網站 CPJobs 及 CTgoodjobs 提供職位空缺資料庫作參考，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 | 2 |
| 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 | 12 |
| 政府 | |
| 培訓機構 | |
| 僱主 | |
| 僱員 | |

引言

背景

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狀況，評估人力供應能否符合需求，並就職業專才教育的培訓需求向職業訓練局提供建議。

為更有效反映人力動態，本會每四年進行一次全面的人力調查，以蒐集定量結果，兩次人力調查期間會輔以兩份人力更新報告，以定質意見為重點。繼完成 2022 年人力調查報告後，本會發佈了 2024 年人力更新報告，此 2025 年人力更新報告為四年人力調查週期中第二份中期更新報告。

2025 年人力更新報告的資料取自以下途徑：

- (a) 舉行焦點小組會議，蒐集業界專家以下意見：房地產服務業的最新發展動向、人力需求、招聘困難、培訓需求及應對行業挑戰的建議方案；及
- (b) 進行桌面研究，分析與業界有關的招聘廣告。

目的

人力更新報告旨在：

- (i) 審視房地產服務業的最新趨勢及發展；
- (ii) 探討人力需求變化及招聘挑戰；
- (iii) 識別培訓需求；及
- (iv) 建議合適措施，以應對業界的培訓及人力需求。

調查方法

概要

本報告參考 2022 年人力調查及 2024 年人力更新報告的結果，同時透過焦點小組會議收集的意見，輔以桌面研究結果，從人力角度對業界的近期發展進行定質描述。

焦點小組會議

本會於 2025 年 9 月 9 日舉行了一場焦點小組會議，與會者包括以下界別代表：

- a. 地產發展；
- b. 地產代理；
- c. 物業管理及保養；及
- d. 測量、估價及顧問。

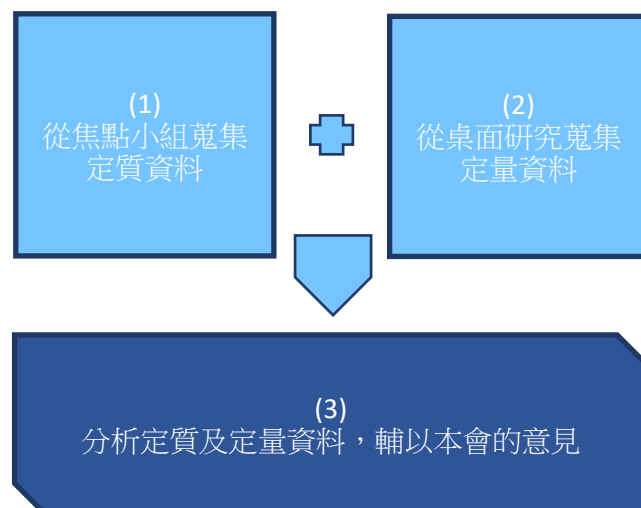
成員深入討論由本會人力調查工作小組所選定的課題。討論過程經錄音並轉成文字紀錄，以便整理分析。

桌面研究

本會於 2024 年 9 月至 2025 年 8 月期間進行桌面研究，透過就業資訊系統，從主要招聘網站蒐集職位招聘廣告。所得資料已與《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，上述期間共蒐集 37,554 則與房地產服務業有關的招聘廣告。

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，故焦點小組會議的結果及建議以定質資料為主，本報告聚焦於人力趨勢的分析。招聘廣告資料來自主要招聘網站，例如 CPJobs、CTGoodJobs、JobsDB、Recruit 及勞工處，並未有覆蓋其他招聘渠道，例如透過人力資源公司及轉介進行招聘等，故相關數據只能作為焦點小組會議結果的補充，僅供參考。

調查結果

影響房地產服務業發展的因素

房地產服務業受到經濟、人口結構、科技及結構性等因素的相互影響，正經歷重大轉型。

整體經濟環境

經濟不確定性

房地產服務業的發展與整體經濟息息相關。由於經濟環境存在眾多不明朗因素，無論是發展商、投資者或有住屋需要的市民均傾向對物業投資保持審慎，導致買地及物業交易放緩。

香港經濟的不確定性主要源於外部環境挑戰，包括地緣政治緊張、貿易戰及全球經濟放緩。本地方面，儘管股市表現亮麗，但整體經濟仍面對經濟結構轉型及市民消費習慣轉趨審慎的壓力。2025/26 財政年度政府綜合赤字預計將達 670 億港元¹。此外，失業率亦呈上升趨勢（由 2025 年 6 月至 8 月的 3.7%，上升至 2025 年 7

月至 9 月的 3.9%）²，導致市場氣氛持續低迷。

重啟減息週期

另一方面，若干經濟因素正對樓市帶來正面影響。繼美國聯儲局減息後，香港金融管理局已兩次下調基本利率至 2025 年 10 月 30 日的 4.5%³。香港主要銀行亦跟隨減息兩次，累計減幅為 0.25%。隨著減息令借貸成本下降，將有助刺激樓市需求，惟考慮到市場不確定性持續，預期減息效應將逐步浮現，且影響相對溫和。

旅遊及零售業復甦

此外，旅遊及零售業亦呈現復甦跡象。香港旅遊發展局於 2025 年 1 月至 9 月錄得訪港旅客量超過 3,600 萬人次，按年上升 12%⁴。在經歷長時間下跌後，香港 2025 年 9 月的零售業銷售表現亦較 2024 年同期上升 5.9%⁵，反映零售業持續回穩。隨著旅遊及零售業復甦，預期將帶動商業及零售物業的需求，為整體房地產市場提供支持。

¹ 《二零二五至二六財政年度政府財政預算案》，第 54 頁
https://www.budget.gov.hk/2025/chi/pdf/c_budget_speech_2025-26.pdf

² 政府統計處 - 「二零二五年七月至九月失業及就業不足統計數字」
https://www.censtatd.gov.hk/tc/press_release_detail.html?id=5637

³ 香港金融管理局 - 新聞稿「調整基本利率」
<https://www.hkma.gov.hk/chi/news-and-media/press-releases/2025/10/20251030-3/>

⁴ 香港旅遊發展局 - 新聞稿「旅發局公布 9 月初步訪港旅客數字」
https://www.discoverhongkong.com/content/dam/dhk/zh_tc/corporate/newsroom/press-release/hktb/2025/10-September-Arrivals-C.pdf

⁵ 香港特別行政區政府 - 新聞公報「二零二五年九月份零售業銷貨額臨時統計數字」
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202510/31/P2025103100349.htm>

展望未來，就業收入持續增加、本地股市暢旺，加上政府積極推動旅遊業及大型盛事，將帶動本地消費氣氛及零售業務。

人口結構轉變

人口持續老化

人口結構轉變正對香港房地產服務業產生深遠影響。本地人的生育率偏低，而且預期壽命長，導致人口急速老化。政府統計處預測，65歲及以上的長者人數將由2021年的145萬增至2046年的274萬，佔總人口的36%⁶。此趨勢正促使市場加速推動長者友善住宅，於新發展項目採納更多通用設計，並提供更優質及專為長者住戶設計的物業管理服務。

非本地人才及學生來港

政府一直積極透過不同政策吸引非本地人才及學生來港，入境事務處目前管理八項人才入境計劃，包括「高端人才通行證計劃」、「一般就業政策」、「輸入內地人才計劃」、「非本地畢業生留港／回港就業安排」及「職專畢業生留港計劃」等。於2024年至2025年上半年期間，超過190,000宗透過上述計劃的入境申請獲批，導致住房需求（尤其是租賃物業）顯著上升。受到非本地人才／學生的住屋需求帶動，住宅樓宇租金於2024年最後一季按年上升3.5%⁷。

根據2025年施政報告，非本地生自費就學的學額將會增加，預期將進一步推動租

賃住宅的需求。此外，政府透過調整「新資本投資者入境計劃」的淨資產要求⁸，放寬投資移民政策，亦預料將吸引非本地買家入市，為新盤銷售注入新動力。

科技發展

房地產科技及新型建築物料的應用日益普及

自新冠疫情爆發以來，各項社交距離措施促使地產從業員嘗試遙距交易及將營運流程數碼化，大幅加快了房地產科技的發展。同時，前線人員短缺亦推動物業管理公司加速採用新科技，自動化部份工作流程。

現時房地產科技應用範圍甚廣，涵蓋智能建築／家居、建築項目管理、地產金融科技、虛擬／擴增實境物業導覽、網上物業買賣及租賃，以及由人工智能驅動、可與租戶進行自動化溝通的聊天機械人及預測性保養等。發展商／承建商亦積極採用新型建築物料／工具及技術，例如超高強度鋼材、快速修補砂漿物料、遙距塔式起重機操控系統，以及混凝土「組裝合成」建築法（MiC），以提升生產力並降低建築成本。

法律滯後及其他窒礙房地產科技應用的因素

然而，法律及監管框架暫時未能完全趕上科技發展的步伐，企業對應用新技術例如監察用無人機及人面識別等存在顧慮，主

⁶ 政府統計處 - 「《香港人口推算 2022-2046》」

https://www.censtatd.gov.hk/en/data/stat_report/product/B1120015/att/B1120015092023XXXXB01.pdf

⁷ 差餉物業估價署 - 《香港物業報告 2025》

https://www.rvd.gov.hk/doc/tc/hkpr25/HKPR2025_Fullbook_TC.pdf

⁸ 《行政長官 2025 年施政報告》

<https://www.policyaddress.gov.hk/2025/tc/p99.html>

要源於相關私隱、安全及責任問題在法律上仍存在模糊地帶。

此外，舊樓宇的基建落後、住戶和年長員工的抗拒心理，加上預算限制等因素，亦窒礙／減慢業界應用新科技。

當前房屋問題

樓宇老化

現時老化樓宇數量眾多，已成為其中一項備受關注的本地房屋問題。根據屋宇署截至 2024 年底的紀錄，共有 8,977 幢私人住宅樓宇的樓齡為 50 年或以上⁹，其中不少出現混凝土剝落、滲水及升降機故障等結構性問題。加上近年颱風頻繁，更令這些樓宇加速老化。雖然及時維修與預防性保養對延長樓宇壽命至關重要，惟由於屋宇裝備工程師、測量師及技術員等技術專才不足，致物業管理公司難以執行有效的維修保養計劃。

物業庫存高企

本港住宅市場亦面對庫存水平偏高、待售住宅單位供應過剩的情況。房屋署預計，未來三至四年間將有 101,000 伙一手私人住宅單位供應¹⁰。供應過剩對物業價格造成下行壓力，亦令發展商買地建屋方面趨向保守。儘管發展商採取具競爭力的定價策略刺激一手市場銷售，致 2024 年的住宅買賣宗數有所上升，但本地住宅售價仍連續三年錄得跌幅，於 2024 年 12 月

按年下跌 7.2%¹¹。預計庫存量需時數年才能回落至正常水平。

環境考慮因素

能源與廢物管理

根據政府制定的《香港氣候行動藍圖 2050》，主要減碳目標包括：(i) 在 2050 年或之前，商業樓宇用電量較 2015 年水平減少 30%至 40%，住宅樓宇用電量減少 20%至 30%；及(ii) 廢物處理在 2050 年前達至碳中和¹²。為達成以上目標，許多物業管理公司正採取多管齊下的策略，包括但不限於：為物業加裝發光二極管照明及高效能暖氣、通風和空調系統（HVAC）；採用物聯網感應器等智能科技，根據使用率及外在環境優化能源使用；安裝廢物分類／回收設施；以及向住戶推廣環保行為。

綠色建築

雖然上述香港氣候行動藍圖未有聚焦於物業建造過程中的隱含碳排放，但不少發展商及承建商已於建築設計中融入可持續元素，並運用創新建造技術，更有效益地利用建築材料，並在設計階段修正潛在問題，以優化建造過程。

隨著 ESG（環境、社會及管治）意識提升，以及相關監管要求日益嚴格（例如《建築

⁹ 香港特別行政區政府 - 新聞公報「立法會十七題：高樓齡樓宇的按揭年期」
<https://www.info.gov.hk/gia/general/202509/10/P2025091000369.htm?fontSize=1>

¹⁰ 房屋署 - 「私人住宅一手市場供應統計數字（截至 2025 年 6 月 30 日）」
<https://www.hb.gov.hk/tc/publications/housing/private/pshpm/stat202506.pdf>

¹¹ 差餉物業估價署 - 《香港物業報告 2025》；第 9 頁
https://www.rvd.gov.hk/doc/tc/hkpr25/HKPR2025_Fullbook_TC.pdf

¹² 《香港氣候行動藍圖 2050》
https://cnsd.gov.hk/wp-content/uploads/pdf/CAP2050_booklet_tc.pdf

物能源效益條例》的修訂建議，要求更多類型的建築物進行能源審核¹³），相信房地產服務業將會繼續於日常營運中加入

更多環保元素，從而提升物業的可持續性及價值。

人力需求

焦點小組的觀點

業界仍然難以吸納新血。根據焦點小組的觀察，各界別的人力需求趨勢如下：

地產發展界別

過去數年，經濟下行及住宅庫存高企導致買地及建屋步伐放緩，此界別的人力需求一度下降。然而，受移民潮影響，此界別近年出現中層員工流失的情況，因此仍有吸納新血的需要。

此外，未來數年有多項因素有利於此界別的增長，包括經濟出現復甦跡象、低息週期展開、房屋庫存逐步被消化、北部都會區發展，以及引入成本較低的建築材料等。預期發展商將會逐步增加買地及樓宇建設，未來人力需求或會上升。

物業管理及保養界別

不少物業管理公司雖然已利用新科技精簡人手，但前線人員短缺的問題依然持續，對大廈管理員／保安員、清潔工、園藝工人及物業主任的需求仍然殷切。政府亦了解到此界別人手短缺，容許其在「補充勞工優化計劃」下輸入技術員級或以下的勞工。儘管輸入勞工或會產生額外成

本，但多家物業管理公司已開始透過該計劃聘請保安員及清潔工，並普遍滿意外勞的表現，認為他們一般較為年輕（大多介乎 30 至 40 歲）及勤奮。

此界別對屋宇裝備工程師及機電技術員的需求也非常殷切。鑑於樓宇老化，樓宇維修、改裝及保養的需求大幅增加，相關人力需求預期將持續上升。

地產代理界別

過去數年物業交投量少，地產代理與成交量出現「僧多粥少」的失衡情況。物業市場長期不景氣，持牌地產代理人數持續減少，已由 2024 年 9 月的 38,677 人跌至 2025 年 9 月的 37,591 人¹⁴。

展望未來，一系列利好因素有望重振樓市，為地產代理帶來商機。各項人才入境計劃推動租賃房屋需求，令租金上升，吸引投資者購入住宅單位作出租用途，為買賣及租賃市場提供支持。隨著旅遊及零售出現復甦跡象，加上低息環境，預期物業交易（包括商業物業）將會穩步增加。

測量、估價及顧問界別

雖然此界別從業人數相對較少，但與其他界別一樣面對難以吸引和挽留人才的問

¹³ 香港能源審核
<https://hkenergyaudit.com/pages/what-is-beeo>

¹⁴ 地產代理監管局 - 過去 13 個月牌照及營業詳情說明書的數量；於 2025 年 10 月擷取自
<https://www.eaa.org.hk/zh-hk/Information-Centre/Key-Figures/Licensee-Population>

題。修讀測量及物業管理課程的畢業生甚少投身地產測量及估值工作，而許多現職從業員在取得專業牌照後往往會轉任政

府職位，令此界別出現青黃不接的問題，對富經驗的持牌從業員有一定需求。

桌面研究結果

2024 年 9 月至 2025 年 8 月期間，本會透過主要招聘網站，蒐集共 37,554 則招聘廣告。各界別刊登最多招聘廣告的首三個職位如下（對照 2024 年人力更新報告的桌面研究結果）：

I. 高需求的職務

地產發展界別

| 最多招聘廣告的三大主要職務 () 內的數字代表佔廣告總數的百分比 | | |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | 2024 年至 2025 年桌面研究 | 2023 年至 2024 年桌面研究 |
| 1 | 經理 (24.7%) | 大廈管理員／保安員 (13.9%) |
| 2 | 技術員 (9.7%) | 技術員 (11%) |
| 3 | 大廈管理員／保安員 (7.5%) | 租務主任 (8.9%) |

物業管理及保養界別

| 最多招聘廣告的三大主要職務 () 內的數字代表佔廣告總數的百分比 | | |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | 2024 年至 2025 年桌面研究 | 2023 年至 2024 年桌面研究 |
| 1 | 大廈管理員／保安員 (29.6%) | 大廈管理員／保安員 (51.4%) |
| 2 | 物業主任 (12.2%) | 物業主任 (16.8%) |
| 3 | 技術員 (8.9%) | 顧客服務助理 (8.7%) |

地產代理界別

| 最多招聘廣告的三大主要職務 () 內的數字代表佔廣告總數的百分比 | | |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | 2024 年至 2025 年桌面研究 | 2023 年至 2024 年桌面研究 |
| 1 | 地產代理 (74.6%) | 地產代理 (58%) |
| 2 | 業務拓展助理 (10.0%) | 見習地產營業員 (12.3%) |
| 3 | 市務營銷助理 (2.6%) | 業務拓展助理 (5.4%) |

測量、估價及顧問界別

| 最多招聘廣告的三大主要職務 () 內的數字指佔廣告總數的百分比 | | |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | 2024 年至 2025 年桌面研究 | 2023 年至 2024 年桌面研究 |
| 1 | 經理／分行經理 (36.3%) | 估價師 (48.2%) |
| 2 | 董事 (27.3%) | 項目經理 (30.9%) |
| 3 | 項目經理 (12.5%) | 董事 (9.4%) |

政府部門及公共機構界別

| 最多招聘廣告的三大主要職務 () 內的數字代表佔廣告總數的百分比 | | |
|--------------------------------------|--------------------|--------------------|
| | 2024 年至 2025 年桌面研究 | 2023 年至 2024 年桌面研究 |
| 1 | 技術員 (28.5%) | 技術員 (24.7%) |
| 2 | 經理 (27.7%) | 社區服務經理 (5.2%) |
| 3 | 物業主任 (14.2%) | 物業主任 (4.9%) |

桌面研究所得的數據大致與焦點小組的意見一致，特別是在物業管理及保養界別，當中需求最大的職位是大廈管理員／保安員、物業主任及技術員。測量、估價及顧問界別最多招聘廣告的三個職位（即經理／分行經理、董事及項目經理）亦與焦點小組認為該界別需要更多高級人員的看法相符。

II. 關鍵能力／特質

這些招聘廣告也反映了業界所需的熱門能力／特質：

| 招聘廣告中最常出現的三大能力／特質 () 內的數字指佔廣告總數的百分比 | |
|---|---------------|
| 1 | 英語 (59.1%) |
| 2 | 普通話 (41.0%) |
| 3 | 主動／自發 (11.8%) |

縱觀不同界別，僱主均非常重視求職者的語文能力及個人特質。

培訓需求

考慮到業界最新發展動向（例如住戶／業戶的人口結構變化及科技發展），焦點小組建議加強以下範疇的培訓：

軟技能

房地產服務業多個職位（例如地產代理及物業主任）均擔當面向客戶的角色。隨著長者及非本地人口增加，從業員在日常工作中經常會接觸不同背景的客戶／住戶。他們需要加強軟技能，尤其是溝通能力、文化敏感度及同理心，以處理不同人士的特殊需要。

英語及普通話

桌面研究的結果顯示，英語及普通話能力對房地產從業員非常重要，因為他們在日常業務中可能經常需要與說英語及普通話的客戶／住戶互動。

基礎數碼及科技知識

由於房地產科技現時涵蓋多種應用，從業員應具備基礎數碼及科技知識，以有

效應用房地產科技。例如地產代理應掌握製作社交媒體內容的基本知識，以及懂得使用製作虛擬導覽的應用程式；物業管理人員應具備操作智能管理系統的基礎知識（例如門禁系統及能源使用監察系統）；涉及物業發展及保養的技術員工應熟習使用建築信息模擬技術（BIM）軟件。

建築系統的基礎知識

從業員（特別是從事物業管理職務者）應具備建築系統的基本認識，包括風、火、水、電系統，以便在需要時能有效匯報問題，及就相關問題與住戶及技術團隊溝通。

緊急事故處理

由於樓宇老化、惡劣天氣頻繁，以及住戶／租戶老齡化，從業員日常工作中需要處理大量緊急事故，他們應熟悉常見事故（如火警、颱風引致的水浸、年長住戶的家居意外）的處理程序及匯報機制。

物業發展的完整流程

從業員應對物業發展的完整生命週期（即從可行性研究、買地、融資、詳細規劃與設計、申請許可及批核、建造階段，以至市場推廣、銷售／租賃及落成後的管理）具備基本認識，以確保在各階段與相關人員有效協作。

ESG（環境、社會及管治）

為滿足監管要求及公眾期望，房地產服

務機構在營運中融入越來越多的 ESG 元素。除管理層及技術人員應對 ESG 有較深入的了解外，一般員工亦應具備基本 ESG 概念，例如與 ESG 相關的法規，以及適用於業界的主要 ESG 指標等。

最新法規及實務守則

從業員應了解最新法例，例如最近修訂的《2024 年建築物管理（修訂）條例》、大廈公契、《消防條例》、各類環保法例及實務守則。

招聘上的挑戰

求職者偏好能平衡工作與生活的職位

求職者（尤其是年輕一代）傾向選擇工作模式具彈性及責任較少的職位，以達致工作與生活平衡，但業界一般職位均未能符合他們的偏好。例如物業管理人員工時較長並需輪班工作，亦需處理緊急事故。地產代理需於平日晚上及假日工作，以配合客戶需求，且薪酬主要以佣金為基礎，故此工作壓力亦會較其他收入穩定的工作為大。

業界形象

雖然業界也有不少持牌專業職位，但公眾往往會把行業與大廈管理員和清潔工等藍領職位掛鉤。此外，某些職位（如地產代理）偶有失當行為見諸媒體，令公眾對業界產生負面印象。求職者在選擇職業時，一般會優先考慮其他形象更佳行業。

輸入勞工的限制

雖然部分公司已經透過「補充勞工優化計劃」輸入勞工，以解決難以招聘本地僱員的問題，但過程中仍遇到不少挑戰和限制。

首先，現行的申請程序需時較長。其次，僱用外勞一般會產生住宿及交通津貼等額外費用，令僱用外勞的成本高於本地勞工。再者，由於文化差異，即使大部分外勞來自廣東等鄰近地區，僱主仍需提供額外培訓，協助他們了解香港的規例及工作文化。最後，由於政府外判合約目前禁止聘用外勞，輸入勞工只能為僱主紓緩部分招聘壓力。

建議

政府、培訓機構、僱主及僱員必須共同努力，才能支持房地產服務業的可持續發展，以及吸引新血入行。本會建議的具體措施如下：

政府

制定房地產科技應用的法律框架

政府應制定全面的法律框架，以規範房地產科技的應用，特別是涉及私隱及個人資料等層面，以配合科技發展的步伐。

放寬保安員年齡限制

非持槍保安員現時須持有「甲」類或「乙」類保安人員許可證，而 71 歲或以上人士只能申請「甲」類保安人員許可證，只可於單幢式私人住宅工作。考慮到人手持續短缺、長者健康不斷改善及智能監控系統普及，政府可檢視在特定前提下（例如提供健康證明及限制許可證有效期），容許 71 歲或以上人士申請「乙」類保安人員許可證，於單幢式私人住宅以外的處所工作。

定期檢視輸入勞工政策

鑑於招聘困難持續，本會建議政府定期檢視輸入勞工政策，並考慮作出下列改進：

- (i) 簡化及加快「補充勞工優化計劃」的申請程序；及
- (ii) 放寬政府合約對聘用外勞的限制。

及早培養年輕人對業界的興趣

政府可透過以下方式，協助培養年輕人對業界的興趣：

- (i) 推出針對房地產服務業的「應用學習」科目，有關科目旨在增強高中生對不同專業的興趣；及
- (ii) 鼓勵中學參與更多職涯探索活動，例如「商校合作計劃」提供的活動，讓學生早日接觸業界。

培訓機構

參考最熱門的培訓需求以充實課程

培訓機構應參照是次人力更新確認的培訓需求，並考慮將有關元素（例如建築系統的基礎知識、物業發展生命週期及 ESG）納入相關房地產／物業管理／測量課程之中。

培育學生的可轉移技能

桌面研究的結果及焦點小組的觀點均反映業界高度重視軟技能（例如溝通技巧）、英語及普通話能力，以及積極主動的特質。除技術知識外，培訓機構亦應著重培育學生上述可轉移技能。

為學生提供職涯輔導及接觸業界的機會

培訓機構應與業界合作，為學生提供職涯輔導服務，使其了解不同職能範疇及相關事業發展路徑。此外，培訓機構亦應與業界緊密合作，為學生安排工作實習機會。

僱主

善用科技與人力資源的協同效應

僱主應全面檢視其機構之工作流程，善用科技與人力資源之間的協同效應。例如透過自動化重複性的恆常工作，僱主可抽調僱員至較複雜及技能要求更高的職務（例如需要深入人際互動及作出判斷的工作）。這種策略性人手調配，不僅能最大程度發揮科技與人力的獨特專長，亦能提升企業的整體效率。

提升業界形象

僱主應加強對年輕人的宣傳工作，讓他們認識房地產服務業的事業發展路徑及優勢。業內多個職位（如物業管理等工作），在經濟下行時較具韌性，而且需求穩定；另業界有不少大型企業提供具吸引力的員工福利，亦重視僱員身心健康。

僱主可為中學生安排職業講座及參觀活動，展示業界的優勢、專業性及多元性，藉此改變學生對業界的觀感。僱主亦可為專上學生提供更多職場實習機會，讓他們了解業界的實際運作及工作機會，為日後投身行業作好準備。

此外，僱主應教導員工注重儀容和衣著，以在公眾眼中塑造專業形象。

僱員

保持不斷學習的思維

僱員應積極面對科技變化，並保持不斷學習的思維。業界許多職位（如物業管理界別的職位）涉及多種職責，包括環境管理、設施保養、安全與防災、行政事務、財務管理、住戶及社區服務，以及人力資源管理。僱員需要不斷增進在法律、財務、建築、工程、環境保護及科技等多個範疇的知識，才能應對工作上的挑戰。

培養可轉移技能

僱員應積極提升其可轉移技能，尤其是軟技能。這些特質並非科技可以替代，能讓僱員在日益自動化的行業中保持就業競爭力。