



# 二零二五年人力調查報告

## 會計業

會計業訓練委員會

職業訓練局

# 目錄

	<u>頁數</u>
鳴謝	1
<b>1. 報告摘要</b>	<b>2 - 16</b>
<b>2. 緒論</b>	<b>17</b>
背景	17
目的	17
調查範圍	18
<b>3. 調查方法</b>	<b>19</b>
樣本設計	19
問卷設計	19
數據蒐集	19
資料分析	20
人力需求推算方法	20
<b>4. 調查結果</b>	<b>21</b>
全職僱員	21
全職空缺	23
平均每月收入	25
從業員宜有教育程度	25
宜有及要求專業資格	26
宜有相關年資	26
全職僱員的年齡分布	27
已離職及已招聘的全職僱員	28
招聘困難	31
有效鼓勵新人入會計業的因素	33

僱主對未來 12 個月業務額的看法	34
未來 12 個月全職員工數目的預期變化	35
內地業務	36
培訓需要	39
<b>5. 人力分析</b>	<b>40</b>
2021 至 2025 年間的人力變化	40
業務展望	46
人力推算及每年額外人力需求	53
<b>6. 建議</b>	<b>55</b>
附錄 1 - 會計業訓練委員會委員名單	59
附錄 2 - 會計業訓練委員會職權範圍	60
附錄 3 - 人力調查工作小組委員名單	61
附錄 4 - 詞彙釋義	62
附錄 5 - 調查文件	63 - 84
附錄 6 - 質素保證措施	85
附錄 7 - 填覆機構概要	86
附錄 8 - 人力推算方法	87
附錄 9 - 統計表	88 - 96

## 鳴謝

會計業訓練委員會鳴謝受訪公司提供調查所需資料。

# 1 報告摘要

## 背景

1.1 職業訓練局（下稱 VTC）的會計業訓練委員會（下稱訓練委員會）於 2025 年 3 月底至 8 月初進行會計業人力調查，數據參考日期為 2025 年 3 月 3 日。本報告載列業內最新人力情況的調查結果，並考慮業務前景後，就人力及培訓需要向業界，包括僱主、僱員及培訓機構等業內不同持份者提供建議。

## 調查範圍及方法

1.2 調查範圍涵蓋約 41 175 間會計業公司。透過採用分層隨機抽樣法，從香港特別行政區政府統計處編製的機構單位記錄庫，以及訓練委員會建議的補充樣本內，抽出 1 519 間接受調查。

1.3 每間獲選公司均會獲發一套調查文件，並獲邀填寫問卷，提供兩部分的相關資料。第一部分按職級及主要職務收集量化人力資料，第二部分則收集有關人力狀況的補充資料。訓練委員會先編製主要職務清單，並就每個職務提供詳細的工作說明，再由受訪者根據該清單提供其公司的人力資料。

1.4 在 2025 年 3 月底至 8 月初的調查期間，統計員致電或造訪選定公司，協助公司人員填妥問卷。收集數據與統計過程受到嚴密監控，數據均經過檢證，以確保數據質素。在 613 間有效抽樣公司中，569 間提供所需資料，有效填覆率達 92.8%<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 已停止營運、沒有聘用任何相關技術人員、沒有就調查作出回覆等抽樣公司視作無效樣本。

## 人力需求推算方法

1.5 訓練委員會採用統計模型，推算會計業 2026 至 2029 年的人力需求。這統計模型檢視一系列的相關經濟指標，反映本地經濟、人口、勞動市場的重要變化。推算方法詳載於**附錄 8**。

## 調查結果

### 全職僱員人數及全職空缺數目

1.6 截至 2025 年 3 月 3 日，會計業全職僱員共有 106 905 人，大部分在商業及服務行業公司、教育機構（69 344 名全職僱員，即 64.9%）及會計師事務所（26 576 名全職僱員，即 24.9%）工作。（表 1.1）

1.7 按職級分析，大部分全職僱員為文員級（56 684 名全職僱員，即 53.0%）。經理級（27 557 名全職僱員，即 25.8%）及主管級（21 966 名全職僱員，即 20.5%）的受僱人數相對較少。（表 1.1）

表 1.1 人力分布情況（按門類／職級）（2025 年 3 月 3 日）

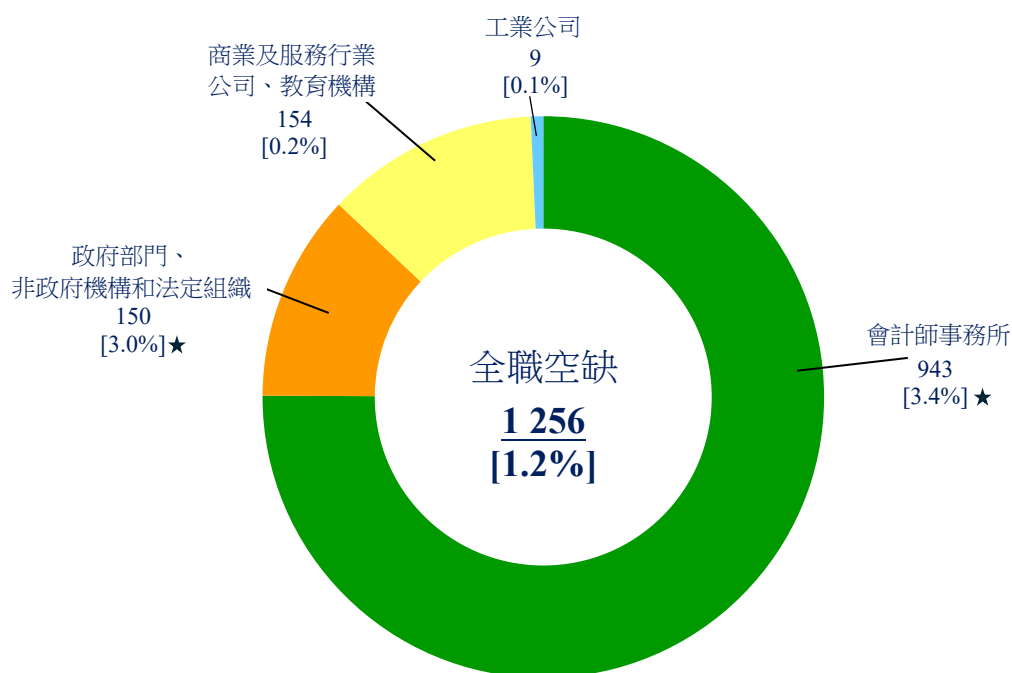
門類	僱員人數							
	經理級				主管	文員	培訓人員	總計
	合夥人／ 總監／ 首席財務官	高級經理／ 財務總監	經理	小計				
會計師事務所	4 057 (15.3%)	2 041 (7.7%)	3 763 (14.2%)	9 861 (37.1%)	5 467 (20.6%)	11 171 (42.0%)	77 (0.3%)	<b>26 576</b> <b>[24.9%]</b>
政府部門、 非政府機構 和法定組織	70 (1.4%)	432 (8.9%)	476 (9.8%)	978 (20.1%)	1 415 (29.1%)	2 466 (50.7%)	3 (0.1%)	<b>4 862</b> <b>[4.5%]</b>
商業及服務行業 機構	952 (1.4%)	6 280 (9.1%)	8 496 (12.3%)	15 728 (22.7%)	13 742 (19.8%)	39 256 (56.6%)	618 (0.9%)	<b>69 344</b> <b>[64.9%]</b>
工業機構	42 (0.7%)	325 (5.3%)	623 (10.2%)	990 (16.2%)	1 342 (21.9%)	3 791 (61.9%)	0 (0.0%)	<b>6 123</b> <b>[5.7%]</b>
<b>總計</b>	<b>5 121</b> <b>(4.8%)</b>	<b>9 078</b> <b>(8.5%)</b>	<b>13 358</b> <b>(12.5%)</b>	<b>27 557</b> <b>(25.8%)</b>	<b>21 966</b> <b>(20.5%)</b>	<b>56 684</b> <b>(53.0%)</b>	<b>698</b> <b>(0.7%)</b>	<b>106 905</b> <b>[100.0%]</b>

( )表示相關人員佔全職僱員總人數百分比（按職級）。

[ ]表示相關人員佔全職僱員總人數百分比（按門類）。

1.8 截至 2025 年 3 月 3 日，會計業共有 1 256 個全職空缺，空缺率為 1.2%（即全職空缺佔全職僱員及全職空缺總數的百分比）。大部分空缺來自會計師事務所（943 個全職空缺），其次是商業及服務行業公司、教育機構（154 個全職空缺），以及政府部門、非政府機構和法定組織（150 個全職空缺）。空缺率方面，以會計師事務所（3.4%）及政府部門、非政府機構和法定組織（3.0%）的比率較高。（圖 1.1）

圖1.1 空缺（按門類）



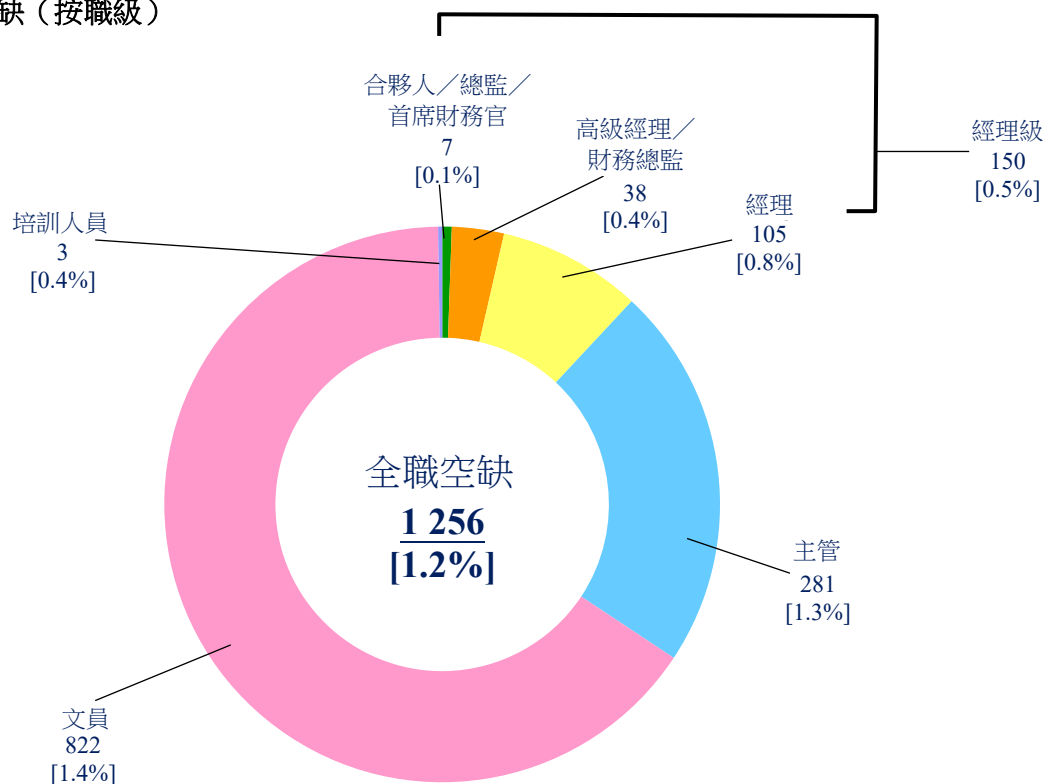
備註：

(1) [ ] 方括號中數字顯示**空缺率** =  $\frac{\text{全職空缺數目}}{\text{全職僱員人數} + \text{全職空缺數目}}$

(2) 標有「★」符號的數字指空缺率相對高於整體空缺率。

1.9 按職級分析，大部分全職空缺為文員級(822個全職空缺)，其次為主管級(281個全職空缺)。(圖1.2)

圖 1.2 空缺 (按職級)



備註：[ ] 方括號中數字顯示**空缺率** =  $\frac{\text{全職空缺數目}}{\text{全職僱員人數} + \text{全職空缺數目}}$

## 從業員流動

1.10 根據僱主報告，在過去 12 個月，共有 8 826 名全職僱員離職，流動率（即全職僱員離職人數佔全職職位總數的百分比）為 8.2%。按職級分析，以文員級離職全職僱員人數最多（5 046 名全職僱員），流動率最高則為主管級人員（9.7%）。（表 1.2）

表1.2 過去12個月全職僱員離職人數及流動率（按職級）

職級	僱員離職人數	流動率*
經理級	1 616	5.8%
- 合夥人／總監／首席財務官	150	2.9%
- 高級經理／財務總監	676	7.4%
- 經理	790	5.9%
主管	2 149	9.7%
文員	5 046	8.8%
培訓人員	15	2.1%
<b>總計</b>	<b>8 826</b>	<b>8.2%</b>

\*流動率=過去 12 個月全職僱員離職人數／（全職僱員人數+全職空缺數目）

## 從業員宜有教育程度

1.11 會計業內，大部分經理級（96.2%）和培訓人員級（99.7%）全職僱員宜持有學士學位或以上學歷。51.1%的主管宜持有學士學位或以上學歷，46.1%的文員則宜具備中四至中七學歷。（表 1.3）

表 1.3 宜有教育程度（按職級）

職級	學士學位或以上	副學位	文憑／證書	中四至中七	中三或以下	全職僱員人數
經理級	96.2%	3.8%	0.0%	*	0.0%	27 557
- 合夥人／總監／首席財務官	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5 121
- 高級經理／財務總監	100.0%	*	0.0%	0.0%	0.0%	9 078
- 經理	92.2%	7.8%	0.0%	*	0.0%	13 358
主管	51.1%	19.9%	23.6%	5.3%	0.0%	21 966
文員	9.0%	14.6%	29.5%	46.1%	0.8%	56 684
培訓人員	99.7%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	698

代表相關職級的宜有教育程度的主要範圍。

備註：

1. 因採四捨五入算法，百分率總和不一定等於 100%
2. \* < 0.05%

## 培訓需要

1.12 會計業內，經理級僱員的培訓需要通常集中於不同的管理知識（例如「管理理論與實務」、「解決問題及決策」及「領導才能」）及業務知識（例如「財務會計」及「成本和管理會計」）。主管的培訓需要涵蓋管理知識、業務知識及通用／科技技能。文員的培訓需要集中於不同的業務知識，而培訓人員的核心培訓範疇則為不同的通用／科技技能。（表 1.4）

表 1.4 主要培訓需要

排名	合夥人／總監／首席財務官	高級經理／財務總監	經理	主管	文員	培訓人員
1	管理理論與實務	解決問題及決策	成本和管理會計	財務會計		最新會計及財務準則
2	策略管理	管理理論與實務	財務會計	數據分析	成本和管理會計	資訊系統應用技巧
3	財務會計		人力資源管理	網路安全意識	審計學	會計行業的業務流程自動化與人工智能應用
4	解決問題及決策	成本和管理會計	領導才能	解決問題及決策	資訊系統應用技巧	英語會話
5	審計學	領導才能	財務管理	處理衝突	財務管理	英文書寫

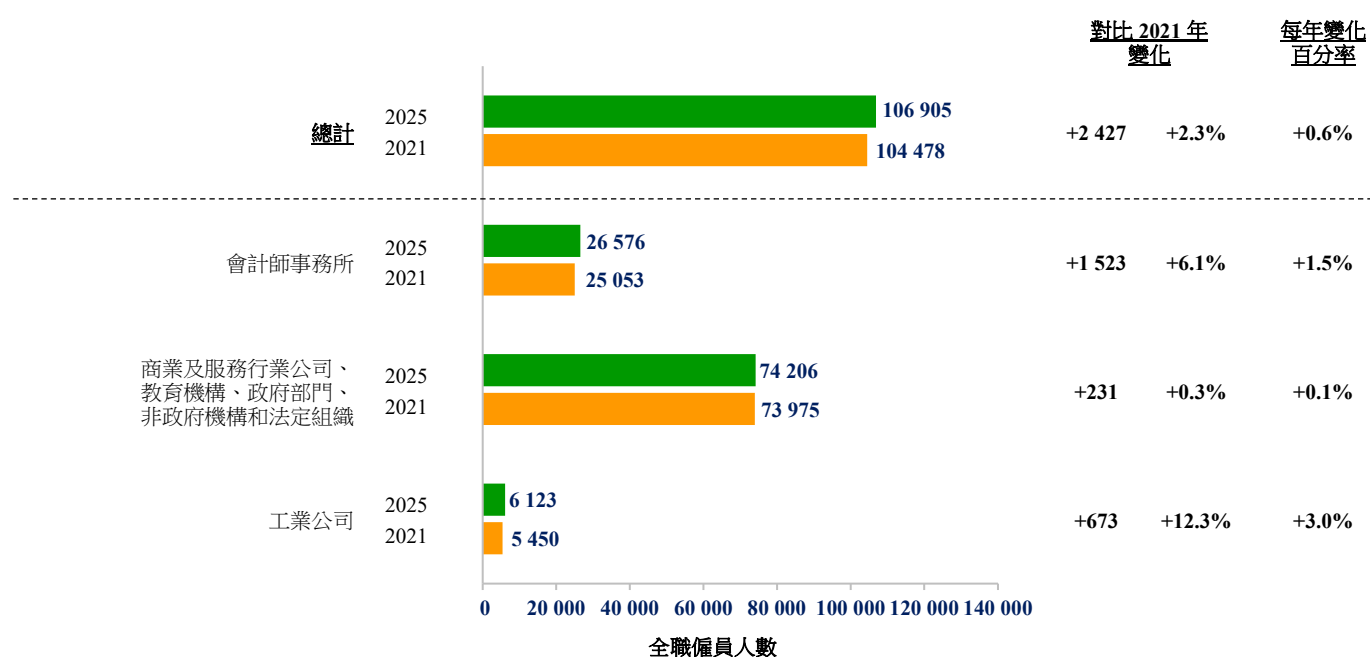
一般管理知識
  業務知識
  通用／科技技能

## 人力分析

### 2021至2025年間的人力變化

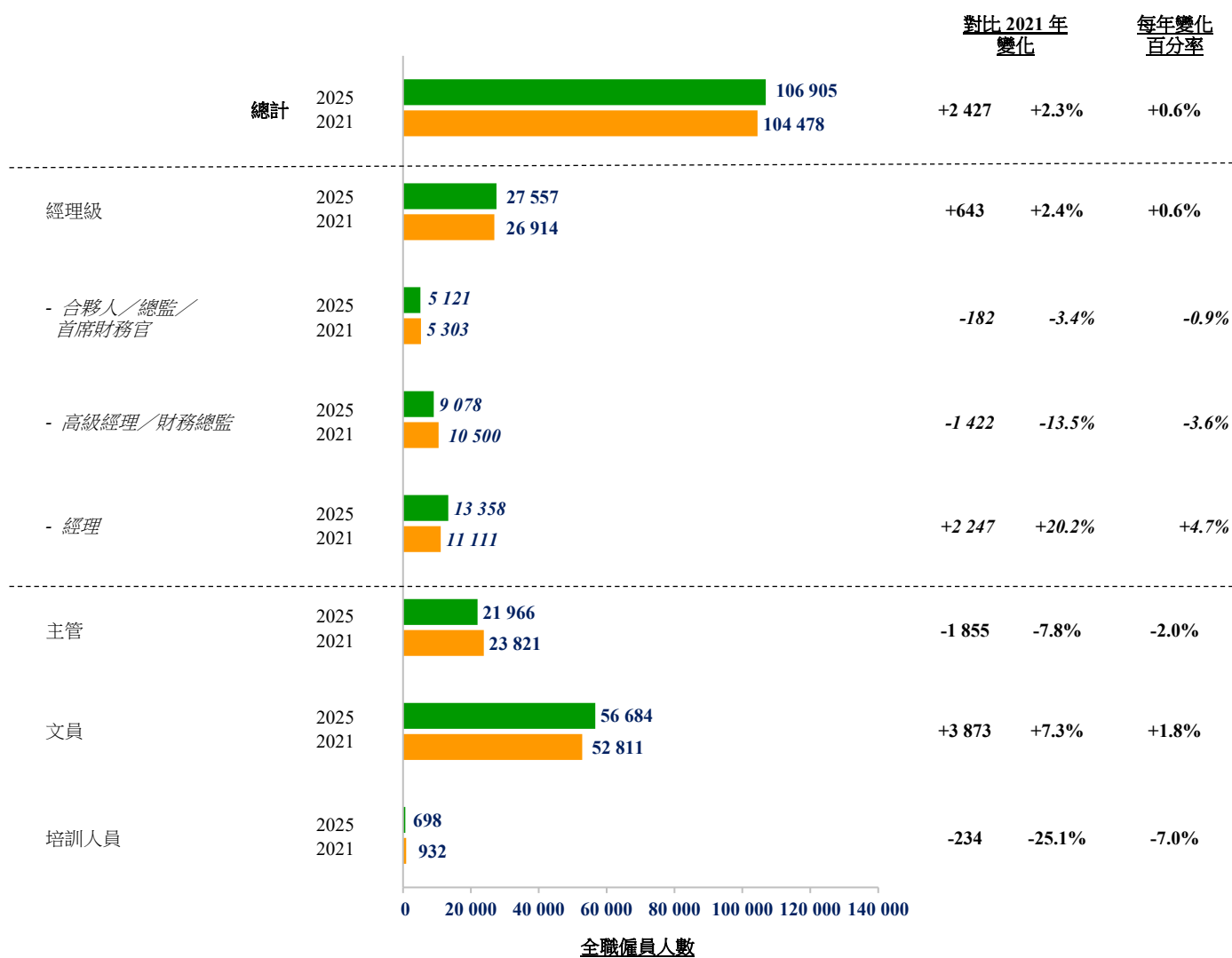
1.13 會計業全職僱員總數由2021年的104 478人增至2025年的106 905人(+2 427名全職僱員；+2.3%)。按門類分析，人力增長主要集中於「會計師事務所」(+1 523名全職僱員；+6.1%)，其次是「工業公司」(+673名全職僱員；+12.3%)。(圖1.3)

圖 1.3 全職僱員變化（按門類）



1.14 按職級分析，文員的人力大幅增加（+3 873 名全職僱員；+7.3%），而主管的人力則減少（-1 855 名全職僱員；-7.8%）。（圖 1.4）

圖 1.4 全職僱員變化（按職級）



## 人力推算及每年額外人力需求

1.15 經考慮包括 (i) 人力趨勢預測；以及 (ii) 業內流失率（每年僱員永久離開本業的比率）的因素，推算每年額外人力需求。下表 1.5 摘列 2026 至 2029 年每年額外人力需求。

**表 1.5 2026 至 2029 年每年額外人力需求**

職級	每年額外人力需求
經理級	1 360
主管	462
文員	2 183
培訓人員	5

## 會計業人力需求

1.16 按照表 1.5 載列的 2026 至 2029 年每年額外人力需求，會計業將需要 1 360 人擔任經理級職位，462 人擔任主管級職位，2 183 人擔任文員級，及 5 人擔任培訓人員級職位。至於僱員宜有教育程度（按職級）分析，會計業需要 1 715 人（1 277 + 237 + 196 + 5）具學士學位擔任以上四個級別的職位。此外，會計業需要 1 219 人（52 + 202 + 964 + 1）具副學位／文憑／證書程度擔任以上四個級別的職位。（表 1.6）

**表 1.6 會計業每年額外人力宜有教育程度**

教育程度	會計業所需僱員人數
學士學位	1 715
副學位／文憑／證書	1 219
總計	2 934

## 業務展望

### 會計服務市場穩步增長

1.17 雖然環球經濟不明朗，但會計服務市場仍穩步增長，預計規模將由 2024 年的 6,360.3 億美元擴大至 2025 年的 6,606.5 億美元，複合年增長率為 3.9%；並估計於 2029 年前進一步達到 8,006.8 億美元，複合年增長率為 4.9%。

1.18 香港會計業在鞏固香港作為環球金融中心地位方面舉足輕重，提供核數、稅務、財務管理及顧問等服務，行內既有「四大」會計師事務所等國際企業，亦有中小型企業。2023 年，香港會計、核數、簿記及稅務顧問服務輸出總值達 23.5 億港元，較上一年增長 0.3%。截至 2024 年 6 月，香港會計師公會擁有 47,724 名會員，反映人才儲備穩健。

### 新會計準則

1.19 國際財務報告準則第 16 號「租賃」的引入，為香港專業會計人士帶來挑戰及機遇。這些新準則要求專業會計人士具備更廣泛的技能，包括數據收集、系統整合及合規方面的專業知識。舉例說，管理大量房地產組合的公司需要涉獵不同職能的會計師，以管理租賃文件及確保合規。

1.20 同樣地，國際財務報告準則第 17 號「保險合約」已重塑保險業的報告準則，因此精算、資訊科技及金融專業人士之間需要跨界別合作，以管理複雜的模型及系統升級。香港採納國際財務報告準則第 17 號後（即香港財務報告準則第 17 號），進一步要求公司採用新的合約計算模型及披露規定，因此需要員工具備顧問及技術專業知識。

1.21 這些發展令會計師肩負更多職責，例如財務模型、數據分析及系統整合等領域，確保業界與環球標準保持一致。

### 日益提升的監管要求

1.22 香港監管標準不斷演變，尤其是打擊洗錢與恐怖分子資金籌集及認識你的客戶框架，改變了會計業環境。隨著企業整合強大的系統，並採用合規科技解決方案進行盡職審查、交易監控及風險評估，合規已成為業界焦點。會計師逐漸需要具備多種技能，既要展現財務專長，又要具備監管法律、鑑證分析及數據安全方面的知識。

1.23 香港會計師公會強調會計師是守護財務誠信的重要把關者，並敦促他們保持警惕，防範金融罪行。這些轉變不但提升這個專業的角色，亦重塑人才儲備，推動市場對精通合規事宜及科技的專業人士的需求。

### ESG 報告推動轉型

1.24 環境、社會及管治（ESG）報告日漸普及，正重新界定香港會計業。採納香港財務報告準則第 S1 號及香港財務報告準則第 S2 號等監管發展，使 ESG 報告成為優先重點。香港聯交所已要求上市公司自 2025 年 1 月起披露範圍 1 和範圍 2 溫室氣體排放量。

1.25 在這些變化下，市場需要熟悉 ESG 報告、可持續核證及企業管治的專業人士。現時，會計師必須把溫室氣體排放量及社會影響力數據等非財務指標納入財務報告框架。小型公司往往缺乏資源，因而轉向會計師事務所尋求專業顧問服務。透過推動 ESG 報告的專業知識，香港在可持續發展金融及企業問責方面穩佔領導地位。

### 連接中國內地與全球的橋樑角色

1.26 在「一國兩制」框架下，香港繼續作為中國內地與國際市場之間的「超級聯繫人」。《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》（CEPA）在兩地會計業融合方面發揮重要作用。近期有關 CEPA 的修訂精簡了資格要求，容許跨境認可專業經驗，並簡化香港會計師進入中國內地市場的程序。這些措施加強地區合作，使香港專業人士在一體化的經濟環境下成為主要參與者。政府推出「內地企業出海」計劃，進一步加強香港作為中國內地企業拓展國際業務的啟航點，令市場對會計及顧問服務展現更多需求，同時鞏固香港作為領先專業服務地區樞紐的地位。

## 香港家族辦公室發展的影響

1.27 政府計劃發展香港成為領先的家族辦公室樞紐，為會計業開創新機遇。自 2023 年 3 月發表政策宣言以來，稅務優惠及支援服務使家族辦公室數目急速增長，單一家族辦公室在 2024 年 3 月前已超過 2,700 間，超出 2025 年前的 200 間目標。有關發展推動市場對稅務規劃、合規、投資建構及 ESG 報告的需求。隨著香港鞏固其作為亞洲領先金融中心的角色，具備跨境專業知識及提供以客為本服務的會計師非常重要。

## 不斷演變的人才格局

1.28 香港會計業正面對人力挑戰，包括人才短缺及職業取向轉變。越來越多年青人被科技及健康護理等行業吸引，他們認為這些行業更加創新。此外，部分學生誤以為自動化發展將會取代會計工作，因而不願投身業界。如要吸引新晉人才，關鍵在於糾正這些觀念及推廣會計職能的靈活性。

1.29 挽留人才亦成為挑戰，許多年輕從業員追求工作與生活平衡，而且希望工作與個人價值觀契合。為應對這個情況，業界正致力營造友善的工作環境，提供靈活安排，並展現多元化的職業發展路徑。隨著經驗豐富的專業人士發掘海外工作機會，全球人才流動趨勢亦造成人才缺口，反映業界需要制訂策略性人才發展計劃，以維持核數、稅務及顧問服務等主要領域的增長。

1.30 數碼轉型讓會計師有機會拓展實力。人工智能及區塊鏈等科技正重塑傳統職能，在合規、ESG 報告及跨界別工作方面創造新機遇。專業人士需要在教育及提升技能方面作出投資，才能具備技能應對不斷轉變的環境。

## **主要建議**

1.31 考慮過業務展望及調查結果，訓練委員會有以下建議。

### 政府

1.32 在市場穩步增長及人才環境不斷變化下，訓練委員會建議政府預先有策略地規劃勞動力，包括以數據主導進行供求動態分析，以及發表具透明度的情報，就本地培訓、吸引全球人才及持續提升技能的定向政策提供指引。重要的是，這些措施針對的對象不但涵蓋會計專才，亦包括知名學術專業人士，符合政府發展香港成為教育樞紐的倡議，同時提高會計業對新國際準則及科技發展的適應力，從而加強香港的競爭力。

1.33 為紓緩目前人才短缺問題，政府應推廣策略優勢及精簡入職流程，進一步從主要國際市場吸納多元化專業人士，並與大學合作，將數據分析、可持續發展金融及新興科技等未來重點主題納入教育範疇，同時推出促進創新及效率的激勵措施，鼓勵員工提升人工智能及數據安全方面的技能。透過公私營界別合作，使技能發展與行業需求（例如合規科技）保持一致，以填補技能差距及確保靈活性。此全方位策略令行業可持續增長，並確保香港作為全球領先金融中心的地位。

### 僱主

1.34 為確保會計業的長遠發展，必須採取全方位策略。首先，透過以智能方式管理工作量、推出健康計劃及以自動化程序減省重複工作，營造一個現代及友善的工作環境，藉此促進工作與生活平衡，提高留職意願。積極推動業界向策略顧問、科技整合及可持續實務措施方面轉型，以吸引人才及改變人們對業界的觀感。透過與教育機構合作，使內部培訓配合新興趨勢，並專注於合規及數碼鑑證，確保員工與時並進。透過有組織的工作實習機會，加強實際應用學習，提供實踐經驗。建立清晰的師友計劃及職業晉升階梯，支持專業發展及培養歸屬感。這些措施有助建立穩健的高技術團隊，讓業界在全球瞬息萬變的經濟環境下具備適應力及競爭力。

### 僱員

1.35 隨著會計業不斷演變，從業員必須持續積極尋求專業發展，以維持競爭力及配合市場需求，包括透過自主學習，掌握最新報告準則、科技工具應用及國際趨勢。主要行動包括積極了解自動化及數據分析等新興科技，以提升效率及轉型為分析和顧問角色。專注於可持續發展金融及數碼鑑證等未來重點領域，成為高需求領域的專家。加強溝通、領導及應變思維等基本軟技能，對促進協作及客戶管理非常重要。此外，透過培養環球思維，深入了解多元商業文化及國際框架，從業員可裝備自己，應付跨境工作，與香港作為環球金融樞紐的地位保持一致。此全方位策略有助僱員表現穩健，促進個人成長，並能夠提供創新服務。

## 教育機構

1.36 為確保會計教育與時並進，課程必須革新，加入數據分析、網絡安全及可持續發展報告等合乎時宜的內容，配合全球及本地業界需要。需與業界維持穩健的合作關係，擴大體驗式學習的機會，包括引入實踐項目、提供實習機會，以及邀請新興領域的主題專家參與教學和課程發展，讓學生能夠直接從具備現有行業經驗及見解的從業員身上學習。積極推廣從業員在科技及顧問方面的靈活角色，以消除舊有觀感和吸引人才。就新興領域提供靈活及可累積的微證書，支持僱員終身學習及提升專業技能。培養畢業生具備環球視野及跨文化實力，讓他們作好準備，應對國際環境。透過這些策略，讓僱員具備穩健及熟練的技能，適應香港的金融環境變化。

## 2 緒論

### 背景

2.1 會計業訓練委員會（下稱「訓練委員會」）由香港特別行政區政府委任隸屬職業訓練局（VTC），負責分析會計業的人力情況與培訓需求。訓練委員會委員由主要商會、職工會、專業團體、教育和培訓機構及政府部門提名出任。人力調查工作小組由訓練委員會指定委員組成。訓練委員會及工作小組委員名單及職權範圍見**附錄 1、2 及 3**。

2.2 會計業人力調查每四年進行一次，期間透過聚焦小組與桌面研究蒐集資料，撰寫兩次人力更新調查報告，以更準確地反映人力供求的變化趨勢。是次人力調查主要集中在分析技術人力，即是指預期運用行業知識與技術能力完成指派工作的人員。

2.3 本人力調查的參考日期定為 2025 年 3 月 3 日，數據於 2025 年 3 月底至 8 月初期間蒐集。本報告載列會計業最新人力情況的調查結果及分析，並考慮業務前景後，就人力發展向業界，包括僱主、僱員及培訓機構等業內不同持份者提供建議。

### 目的

2.4 本人力調查旨在：

- (a) 蒐集會計業的最新人力資訊，並按門類、職級及主要職務劃分；
- (b) 評估技術人力結構；
- (c) 預測未來短期內的培訓需求；以及
- (d) 向 VTC 和相關持分者提出制訂人才發展策略的建議，以配合人力需求。

## 調查範圍

2.5 調查範圍涵蓋以下會計業門類：

門類 1： 會計師事務所

門類 2： 政府部門、非政府機構和法定組織

門類 3： 商業及服務行業公司、教育機構

門類 4： 工業公司

## 3 調查方法

### 樣本設計

3.1 按照政府統計處編製的《香港標準行業分類》列表，調查範圍涵蓋約 41 175 間會計業公司。透過採用分層隨機抽樣法，從政府統計處編製的機構單位記錄庫，以及訓練委員會建議的補充樣本內，抽出 1 519 間接受是次人力調查。

### 問卷設計

3.2 調查問卷分為兩部分。第一部分按職級及主要職務收集量化人力資料，第二部分則收集有關人力狀況的補充資料。主要職務列表由訓練委員會編製，每項職務均有詳細工作說明，並分為以下不同職級：

- (a) 經理級
  - 合夥人／總監／首席財務官
  - 高級經理／財務總監
  - 經理
- (b) 主管
- (c) 文員
- (d) 培訓人員

3.3 鑒於職稱在各公司可能因應主要職務的描述而有所不同，回覆公司需按主要職務的工作說明與技能等級，提供人力資料。詞彙釋義及調查文件（包括問卷、附註、以及主要職務工作說明）載於**附錄 4 及 5**。

### 數據蒐集

3.4 訓練委員會於 2025 年 3 月底至 8 月初期間蒐集數據，每間選定公司均獲發一組調查文件，並請填覆者以 2025 年 3 月 3 日為參考日期，提供當時的人力資料。在調查期間，統計員透過電話或親身造訪選定公司，協助相關人員填妥問卷。

3.5 訓練委員會採取不同措施，以確保資料蒐集過程穩妥，包括調查前的準備、為調查人員提供充足培訓，監察調查進度，透過不同措施提高填覆率、核對填妥的問卷，雙重輸入資料及核實和驗證所蒐集的數據等。質素保證措施詳列於**附錄 6**。

## 資料分析

3.6 在 613 間有效抽樣公司中，569 間提供所需資料，有效填覆率達 92.8%<sup>2</sup>。考慮到(a) 各界別的填覆率令人滿意；(b) 公眾熟識和具規模的公司填覆率令人滿意；以及(c) 從樣本機構調查所得的結果可運用統計學方法倍大，訓練委員會總結認為，本報告所載的調查結果足以反映會計業的人力情況。個別界別取得的填覆率亦足以編製成有意義的分類分析。填覆問卷調查的概況載於**附錄 7**。

## 人力需求推算方法

3.7 訓練委員會採用統計模型，推算會計業 2026 至 2029 年的人力需求。這統計模型檢視一系列的相關經濟指標，反映本地經濟、人口、勞動市場的重要變化。推算方法詳載於**附錄 8**。

---

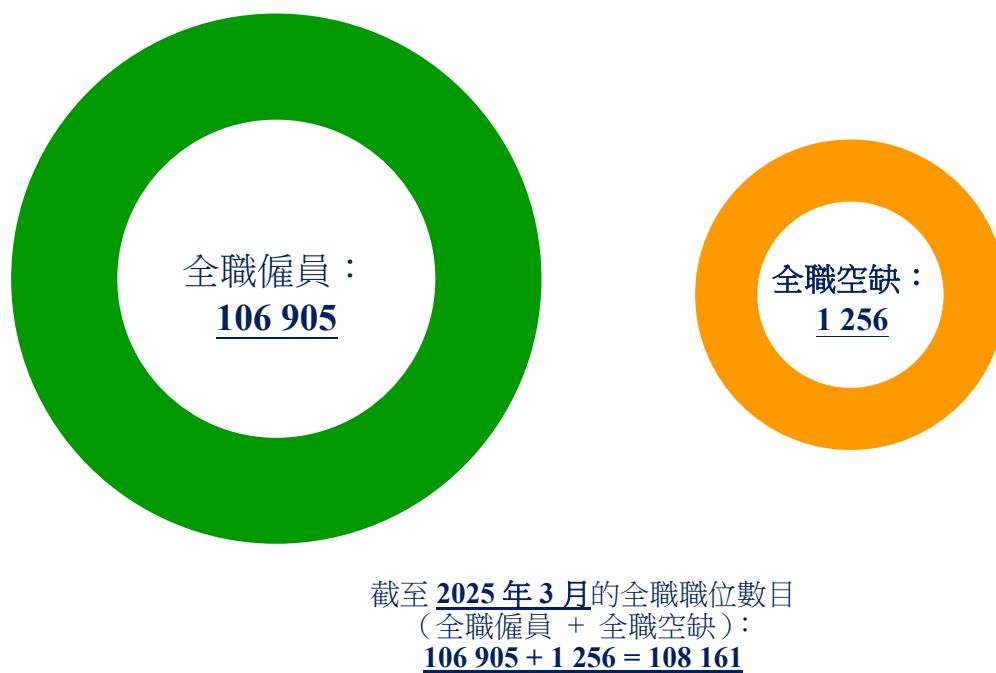
<sup>2</sup> 已停止營運、沒有聘用任何相關技術人員、沒有就調查作出回覆等抽樣公司視作無效樣本。

## 4 調查結果

### 全職僱員

4.1 截至參考日期（2025年3月3日），會計業共有106 905名全職僱員及1 256個全職空缺。按全職僱員及全職空缺數目合計，估計共有108 161個全職職位。（圖4.1）

圖 4.1 人力狀況



備註：「全職空缺」是指該職位於參考日期仍懸空，須立刻填補，而機構現正積極招聘人員填補。

4.2 在會計業的 106 905 名全職僱員中，64.9%任職於商業及服務行業公司、教育機構，24.9%則任職於會計師事務所。按職級分析，53.0%為文員級，25.8%為經理級，20.5%為主管級。(圖 4.2 - 4.3)

圖 4.2 僱員 (按門類)

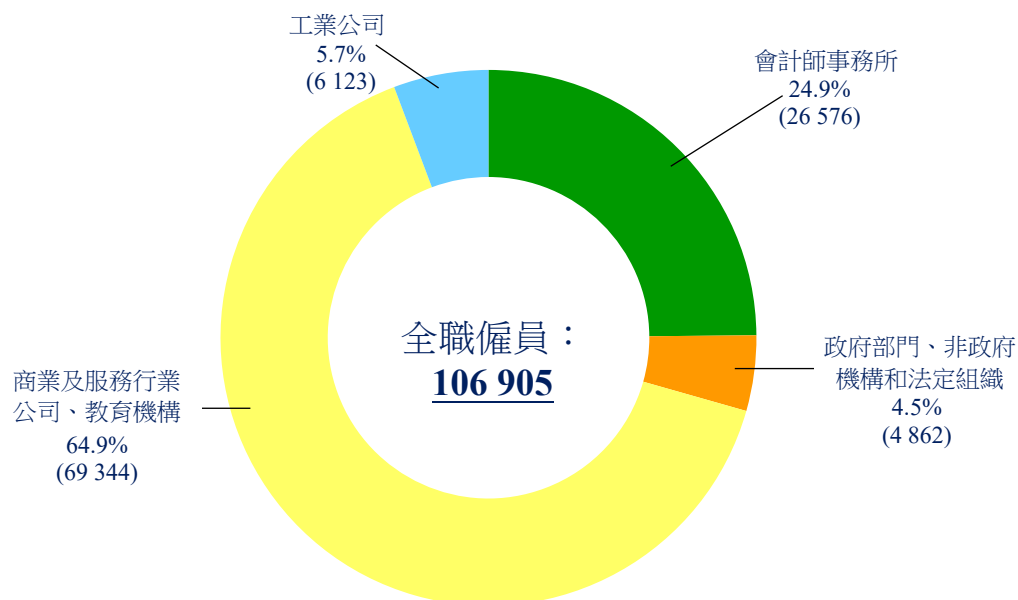
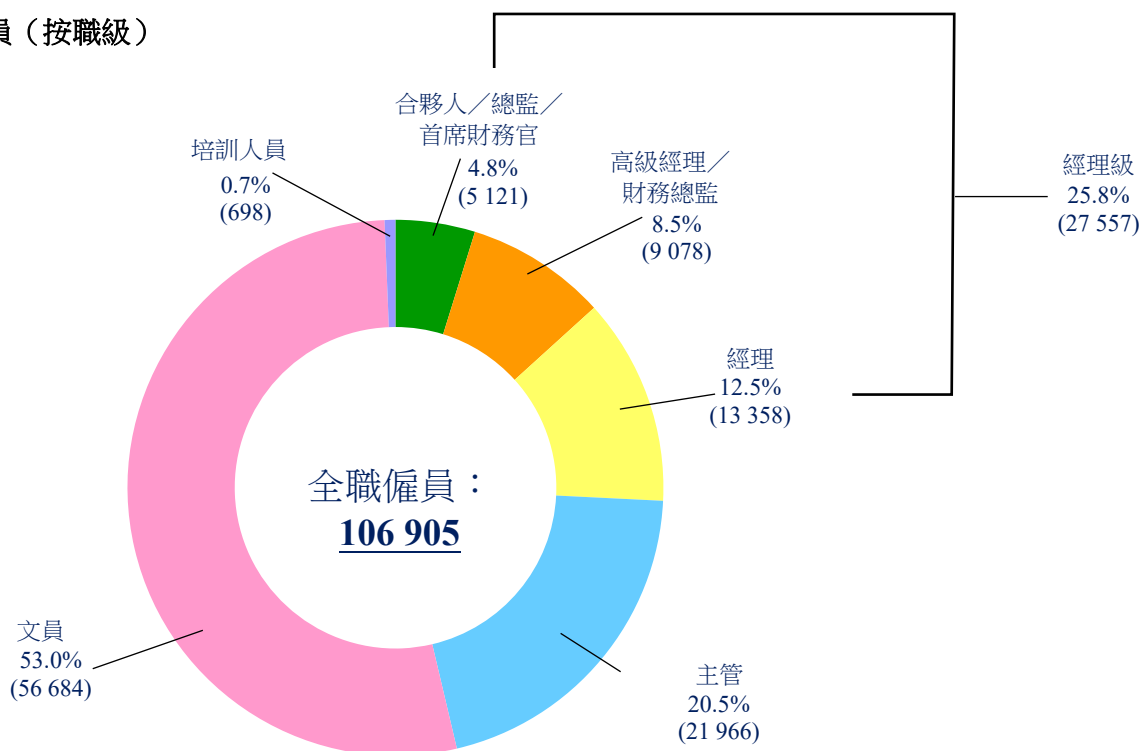


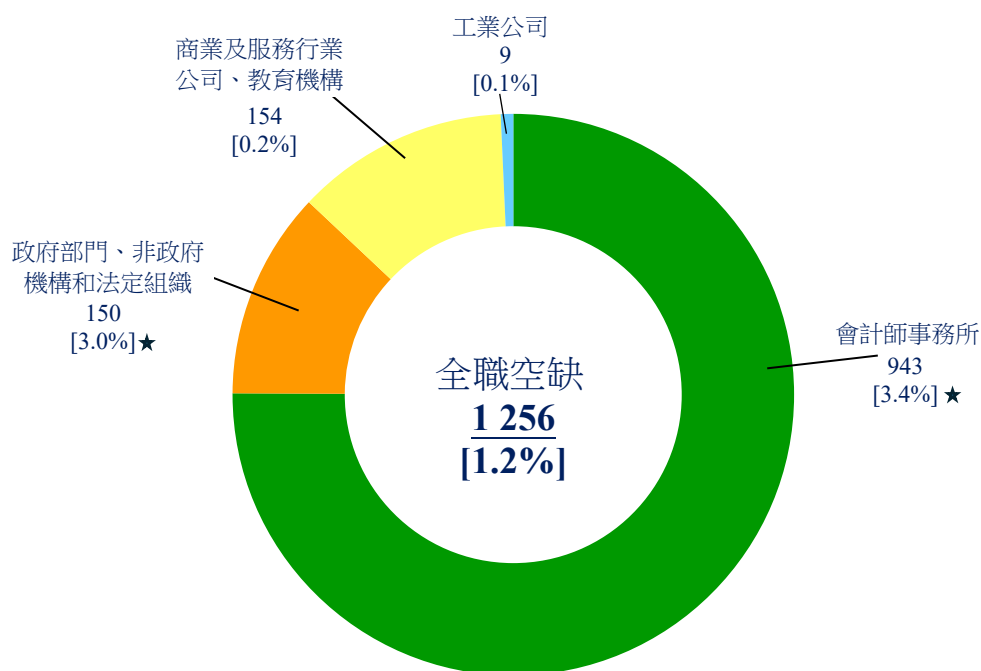
圖 4.3 僱員 (按職級)



## 全職空缺

4.3 截至 2025 年 3 月 3 日，會計業共錄得 1 256 個全職空缺，空缺率為 1.2%（即全職空缺佔全職僱員及全職空缺總數的百分比）。大部分空缺來自會計師事務所（943 個全職空缺），其次是商業及服務行業公司、教育機構（154 個全職空缺），以及政府部門、非政府機構和法定組織（150 個全職空缺）。空缺率方面，以會計師事務所（3.4%）及政府部門、非政府機構和法定組織（3.0%）的比率較高。（圖 4.4）

圖 4.4 空缺（按門類）



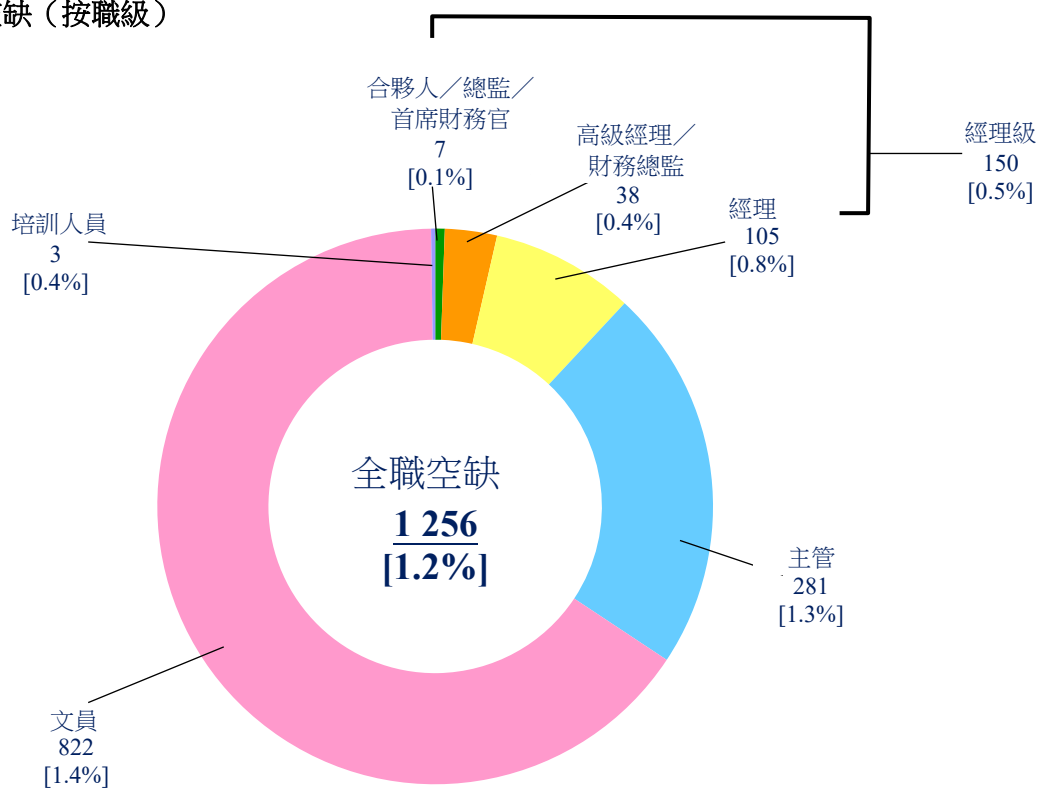
備註：

(3) [ ] 方括號中數字顯示**空缺率** =  $\frac{\text{全職空缺數目}}{\text{全職僱員人數} + \text{全職空缺數目}}$

(4) 標有「★」符號的數字指空缺率相對高於整體空缺率。

4.4 按職級分析，大部分全職空缺為文員級（822 個全職空缺），其次為主管級（281 個全職空缺）。（圖 4.5）

圖 4.5 空缺（按職級）



備註：[ ] 方括號中數字顯示**空缺率** =  $\frac{\text{全職空缺數目}}{\text{全職僱員人數} + \text{全職空缺數目}}$

## 平均每月收入

4.5 會計業經理級（51.9%）和培訓人員級（80.6%）全職僱員的平均每月收入主要介乎\$35,001 - \$50,000，其次是主管級（65.7%）及文員級（74.6%）全職僱員的平均每月收入分別主要介乎\$25,001 - \$35,000 及\$15,001 - \$25,000。（表 4.1）

表4.1 平均每月收入（按職級）

職級	\$100,000 以上	\$80,001 - \$100,000	\$50,001 - \$80,000	\$35,001 - \$50,000	\$25,001 - \$35,000	\$15,001 - \$25,000	\$15,000 或以下	全職僱員人數
經理級	8.5%	5.7%	33.1%	51.9%	0.8%	0.0%	0.0%	27 557
- 合夥人／總監／首席財務官	25.6%	13.8%	51.0%	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	5 121
- 高級經理／財務總監	11.8%	5.1%	47.8%	34.8%	0.5%	0.0%	0.0%	9 078
- 經理	0.0%	3.1%	16.4%	79.2%	1.3%	0.0%	0.0%	13 358
主管	0.0%	0.0%	0.0%	25.7%	65.7%	8.6%	0.0%	21 966
文員	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	4.6%	74.6%	20.6%	56 684
培訓人員	2.6%	0.0%	16.8%	80.6%	0.0%	0.0%	0.0%	698

代表相關職級的每月收入的主要範圍。

備註：\*少於 0.05%

## 從業員宜有教育程度

4.6 會計業內，大部分經理級（96.2%）和培訓人員級（99.7%）全職僱員宜持有學士學位或以上學歷。51.1%的主管宜持有學士學位或以上學歷，46.1%的文員則宜具備中四至中七學歷。（表 4.2）

表 4.2 宜有教育程度（按職級）

職級	學士學位或以上	副學位	文憑／證書	中四至中七	中三或以下	全職僱員人數
經理級	96.2%	3.8%	0.0%	*	0.0%	27 557
- 合夥人／總監／首席財務官	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5 121
- 高級經理／財務總監	100.0%	*	0.0%	0.0%	0.0%	9 078
- 經理	92.2%	7.8%	0.0%	*	0.0%	13 358
主管	51.1%	19.9%	23.6%	5.3%	0.0%	21 966
文員	9.0%	14.6%	29.5%	46.1%	0.8%	56 684
培訓人員	99.7%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	698

代表相關職級的宜有教育程度的主要範圍。

備註：

1. 因採四捨五入算法，百分率總和不一定等於 100%
2. \* < 0.05%

## 宜有及要求專業資格

4.7 是次調查問及僱主相關職級僱員的宜有及要求專業資格。整體而言，宜有及要求專業資格的比例相若，意味兩者之間差距不大。就經理級僱員而言，約三分之二宜有／要求具備合資格會計師資格（65.6%宜有；68.0%要求），約四分之一宜有／要求具備執業會計師資格（25.1%宜有；26.3%要求）。就主管級僱員而言，約三分之一宜有／要求具備合資格會計師資格（35.4%宜有；39.7%要求），超過半數無需宜有／要求具備專業資格（57.9%無需宜有；54.3%無需要求）。大部分僱主無需文員級和培訓人員級僱員宜有／要求具備專業資格（分別為 97.9%無需宜有；96.4%無需要求；及 85.5%無需宜有；76.0%無需要求）。（表 4.3）

表 4.3 宜有及要求專業資格（按職級）

職級	宜有專業資格			要求專業資格			全職僱員人數
	執業會計師	合資格會計師	無需上述專業資格	執業會計師	合資格會計師	無需上述專業資格	
經理級	25.1%	65.6%	9.3%	26.3%	68.0%	5.7%	27 557
- 合夥人／總監／首席財務官	65.0%	34.8%	0.2%	58.4%	41.4%	0.2%	5 121
- 高級經理／財務總監	23.3%	75.0%	1.7%	28.8%	68.6%	2.6%	9 078
- 經理	10.7%	71.3%	18.0%	12.1%	78.0%	9.9%	13 358
主管	6.6%	35.4%	57.9%	6.0%	39.7%	54.3%	21 966
文員	0.0%	2.1%	97.9%	0.2%	3.4%	96.4%	56 684
培訓人員	2.6%	11.9%	85.5%	2.2%	21.8%	76.0%	698

代表相關職級的宜有及要求專業資格的主要範圍。

## 宜有相關年資

4.8 相關年資方面，會計業大部分經理級（58.6%）及培訓人員級（57.7%）全職僱員宜有六年至十年以下經驗。90.1%主管級僱員宜有三年至六年以下經驗，88.9%文員級僱員宜有三年以下經驗。（表 4.4）

表 4.4 宜有相關年資（按職級）

職級	十年或以上	六年至十年以下	三年至六年以下	三年以下	全職僱員人數
經理級	18.4%	58.6%	22.5%	0.5%	27 557
- 合夥人／總監／首席財務官	64.0%	35.0%	1.0%	0.0%	5 121
- 高級經理／財務總監	18.3%	78.7%	3.1%	0.0%	9 078
- 經理	0.6%	54.3%	44.1%	1.0%	13 358
主管	*	3.8%	90.1%	6.1%	21 966
文員	*	0.3%	10.7%	88.9%	56 684
培訓人員	0.0%	57.7%	37.0%	5.3%	698

代表相關職級的宜有相關年資的主要範圍。

備註：

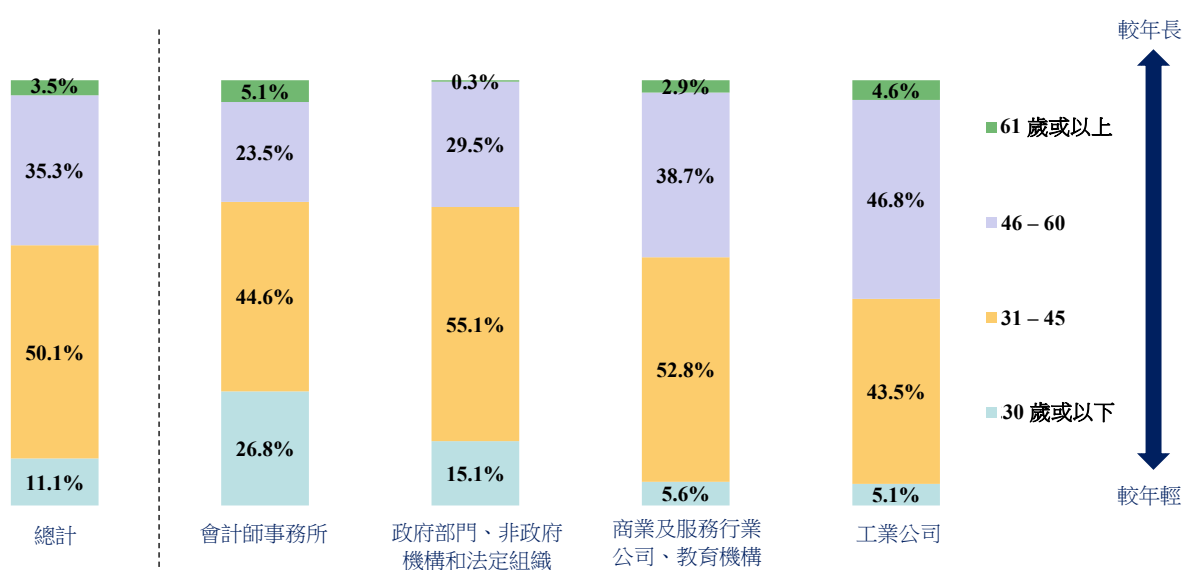
1. 因採四捨五入算法，百分率總和不一定等於 100%
2. \* < 0.05%

## 全職僱員的年齡分布

4.9 會計業全職僱員的年齡主要介乎 31 至 45 歲 (50.1%)，其次是 46 至 60 歲 (35.3%)。30 歲或以下 (11.1%) 及 61 歲或以上 (3.5%) 的僱員相對較少。(圖 4.6)

4.10 按門類分析，會計師事務所 30 歲或以下的較年輕僱員比例相對較高 (26.8%)。另一方面，工業公司 46 歲或以上的較年長僱員比例相對較高 (51.4%)。(圖 4.6)

圖 4.6 全職僱員的年齡分布



備註：(1) 百分比按全職僱員總數計算。  
(2) 2021 年調查並無蒐集有關數據，因此無法進行比較。

## 已離職及已招聘的全職僱員

4.11 根據僱主報告，在過去 12 個月，共有 8 826 名全職僱員離職，流動率（即全職僱員離職人數佔全職職位總數的百分比）為 8.2%。按職級分析，以文員級離職全職僱員人數最多（5 046 名全職僱員），流動率最高則為主管級（9.7%）。(表 4.5)

表4.5 過去12個月全職僱員離職人數及流動率（按職級）

職級	僱員離職人數	流動率*
經理級	1 616	5.8%
- 合夥人／總監／首席財務官	150	2.9%
- 高級經理／財務總監	676	7.4%
- 經理	790	5.9%
主管	2 149	9.7%
文員	5 046	8.8%
培訓人員	15	2.1%
<b>總計</b>	<b>8 826</b>	<b>8.2%</b>

\*流動率=過去 12 個月全職僱員離職人數／（全職僱員人數+全職空缺數目）

4.12 70.8%文員級僱員在離職前工作少於三年，71.6%主管級僱員在離職前工作一年至少於五年。就經理級僱員而言，37.2%僱員工作五年至少於十年，26.9%僱員則工作一年至少於三年。(表 4.6)

表4.6 僱員離職前的工作年期（按職級）

職級	僱員離職前的工作年期				
	十年或以上	五年至少於十年	三年至少於五年	一年至少於三年	少於一年
經理級	16.0%	37.2%	13.4%	26.9%	6.6%
- 合夥人／總監／首席財務官	37.3%	22.0%	14.7%	22.0%	4.0%
- 高級經理／財務總監	12.9%	51.2%	5.2%	26.6%	4.1%
- 經理	14.6%	28.1%	20.1%	28.1%	9.1%
主管	10.3%	4.9%	36.2%	35.4%	13.2%
文員	13.9%	5.2%	10.1%	44.0%	26.9%
培訓人員	26.7%	6.7%	20.0%	20.0%	26.7%

 代表相關職級的離職前工作年期的主要範圍。

4.13 另一方面，過去 12 個月合共招聘 7 540 名全職僱員，其中大部分為文員（4 901 名全職僱員）及主管（2 016 名全職僱員）。整體而言，大部分新聘僱員是來自另一間公司而擔任會計職務者（73.7%），11.4%則是應屆會計學科之畢業生。（表 4.7）

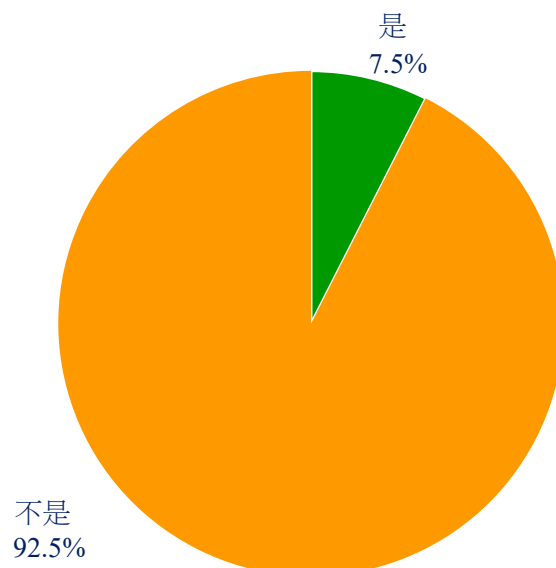
表4.7 過去12個月招聘的僱員（按職級）

職級	來自另一間公司而擔任會計職務者	來自應屆會計學科之畢業生	來自應屆非會計學科之畢業生	新招聘總人數
經理級	444 (73.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	<b>604</b>
- 合夥人／總監／首席財務官	37 (56.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	<b>66</b>
- 高級經理／財務總監	116 (65.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	<b>176</b>
- 經理	291 (80.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	<b>362</b>
主管	1 828 (90.7%)	4 (0.2%)	0 (0.0%)	<b>2 016</b>
文員	3 265 (66.6%)	857 (17.5%)	450 (9.2%)	<b>4 901</b>
培訓人員	19 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	<b>19</b>
<b>總計</b>	<b>5 556</b> <b>(73.7%)</b>	<b>861</b> <b>(11.4%)</b>	<b>450</b> <b>(6.0%)</b>	<b>7 540</b>

備註：( ) 表示相關人員佔新招聘僱員總人數百分比（按職級）

4.14 7.5%新招聘僱員為透過香港吸引人才計劃的非本地專才。（圖 4.7）

圖 4.7 是否透過香港吸引人才計劃招聘的非本地專才



4.15 大部分經理級（58.6%）及培訓人員級（84.2%）的新僱員為合資格會計師。主管級（16.9%）及文員級（0.7%）僱員的相應比例明顯較小。（表4.8）

**表4.8 屬合資格會計師的招聘僱員（按職級）**

職級	作為合資格會計師	新招聘總人數
經理級	354 (58.6%)	<b>604</b>
- 合夥人／總監／首席財務官	38 (57.6%)	<b>66</b>
- 高級經理／財務總監	118 (67.0%)	<b>176</b>
- 經理	198 (54.7%)	<b>362</b>
主管	341 (16.9%)	<b>2 016</b>
文員	36 (0.7%)	<b>4 901</b>
培訓人員	16 (84.2%)	<b>19</b>
<b>總計</b>	<b>747</b> (9.9%)	<b>7 540</b>

備註：( ) 表示相關人員佔新招聘僱員總人數百分比（按職級）

## 招聘困難

4.16 會計業方面，過去 12 個月進行招聘的公司數目不多，於各職級之中，文員的招聘比例最高（7.8%），明顯高於其他職級的比例（介乎 0.1% - 2.4%）。(圖 4.8、4.9)

4.17 在進行相關職級招聘的公司中，招聘經理級（39%）及培訓人員級（49%）僱員時遇到招聘困難的公司比例相對較高。招聘主管級（27%）及文員級（26%）僱員遇到困難的相應比例明顯較小。(圖 4.8、4.9)

4.18 招聘經理級僱員時遇到的招聘困難主要是「服務條件／薪酬未能符合求職者的要求」（84%）及「缺乏具相關經驗及訓練的職位申請人」（76%）。招聘培訓人員及主管級僱員時遇到的困難主要是「服務條件／薪酬未能符合求職者的要求」（分別為 97%及 93%）；文員級方面則是「缺乏具相關經驗及訓練的職位申請人」（76%）。(圖 4.8、4.9)

圖 4.8 過去 12 個月所遇到的主要招聘困難  
(經理級)

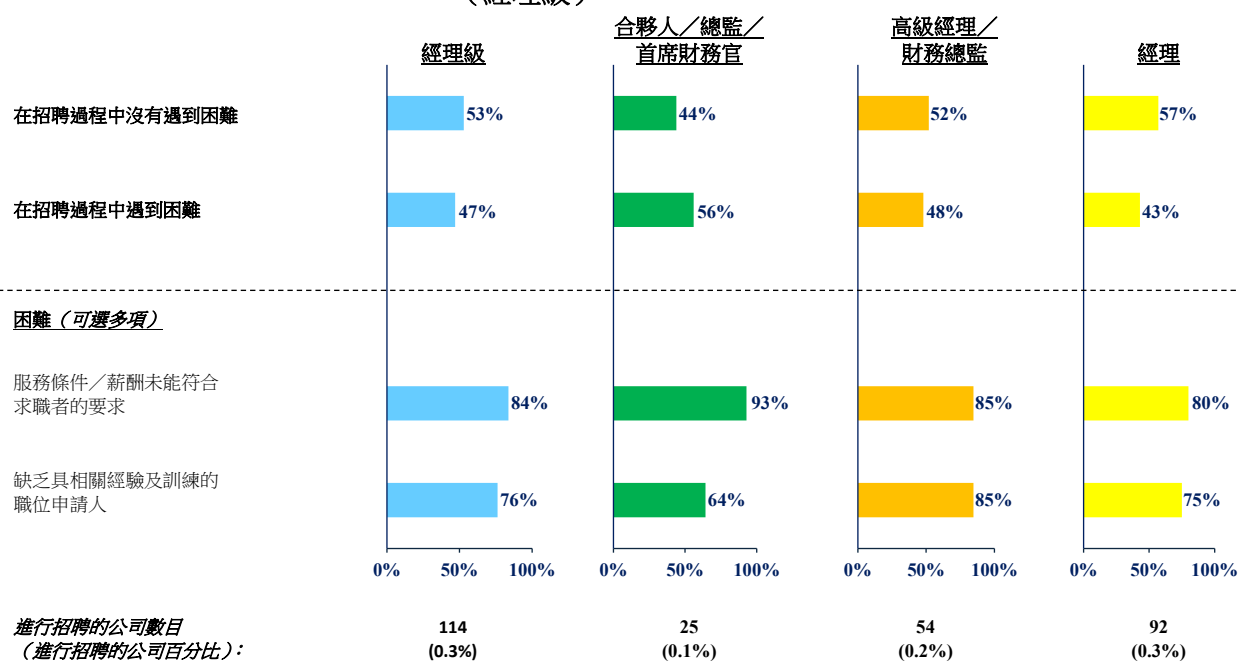
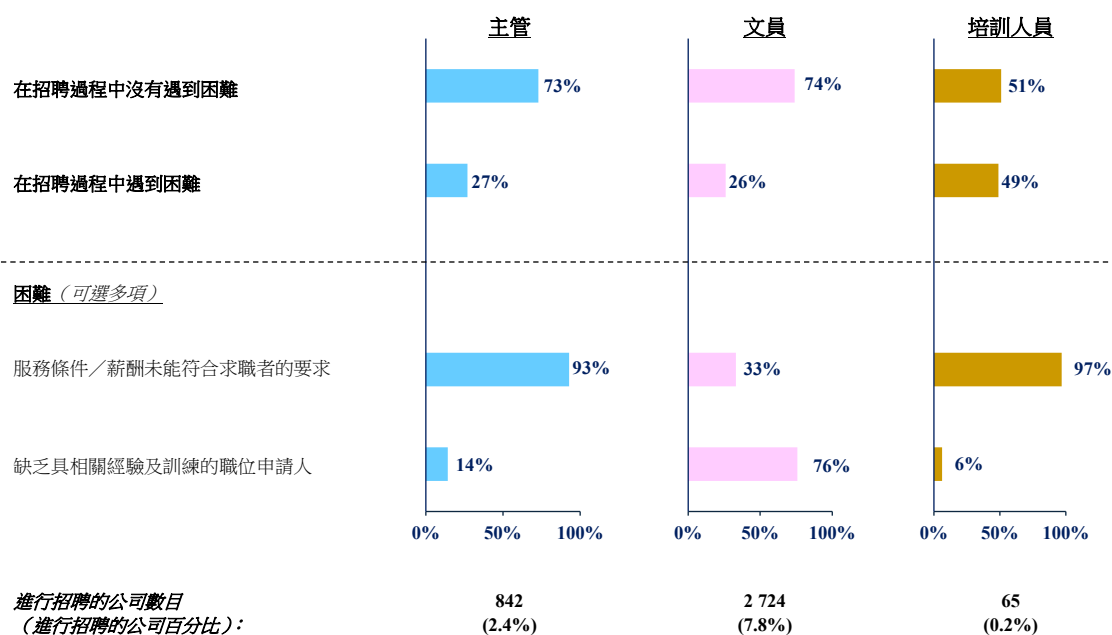


圖 4.9 過去 12 個月所遇到的主要招聘困難  
(主管、文員、培訓人員)

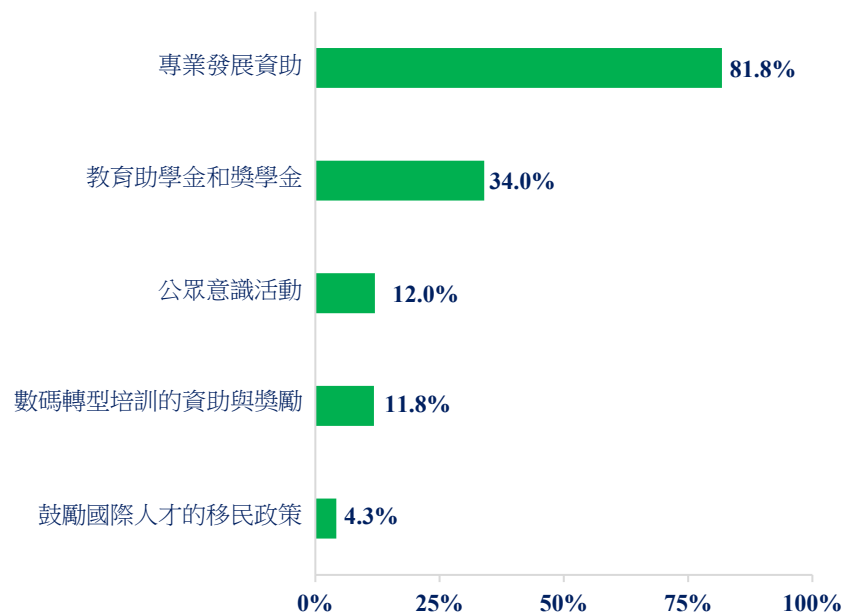


備註：(1) 招聘困難百分比是按在該職級招聘時遇到困難的公司數目計算。  
(2) 受訪者可選多於一項困難。

## 有效鼓勵新人入會計業的因素

4.19 是次調查問及僱主認哪些因素能為有效鼓勵新人投身會計業。其中，「專業發展資助」(81.8%)被視為最有效鼓勵新人入行的主要因素，其次是「教育助學金和獎學金」(34.0%)。(圖 4.10)

圖 4.10 有效鼓勵新人入行的因素



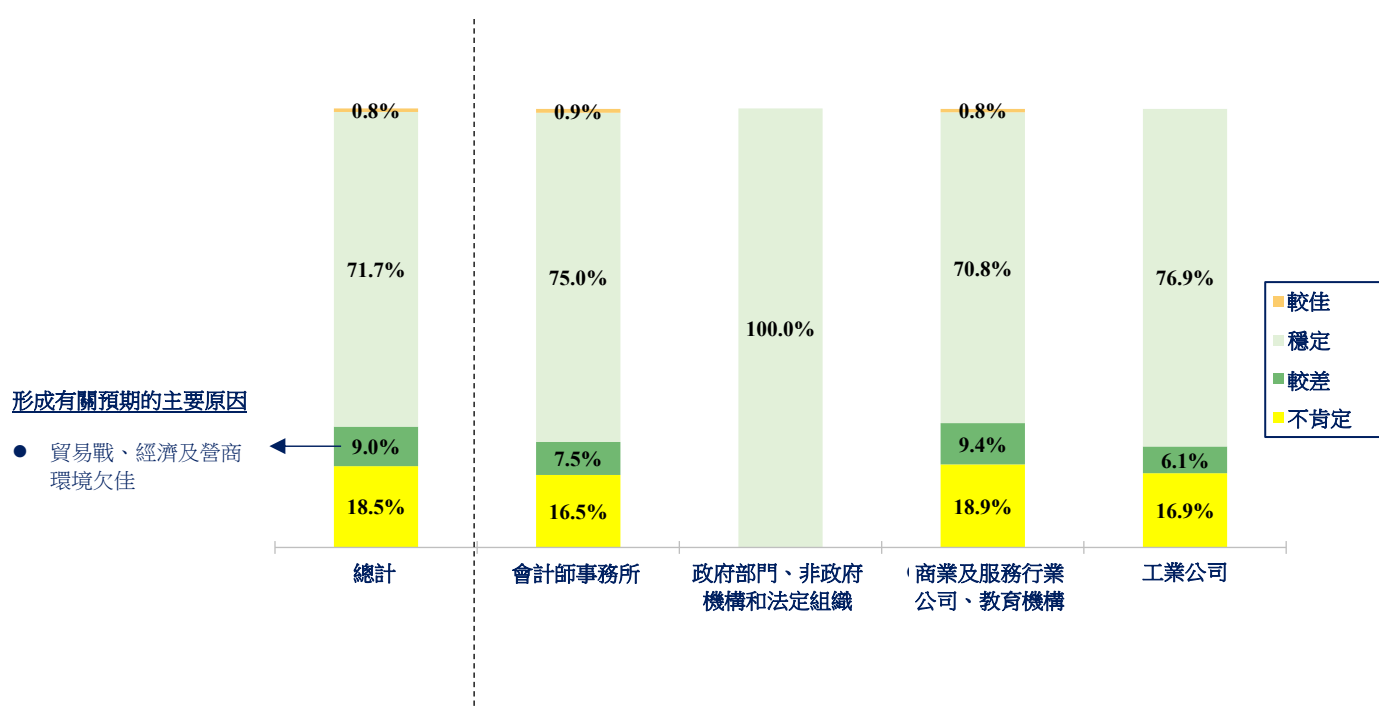
備註：(1) 百分比按公司總數計算。  
(2) 受訪者可選三大因素。

## 僱主對未來 12 個月業務額的看法

4.20 是次調查亦問及僱主對未來 12 個月公司業務額預期變化的看法。約七成(71.7%)公司預期未來一年的業務額將保持穩定，9.0%公司認為較差，0.8%公司認為較佳。就不同界別的僱主而言，商業及服務行業公司、教育機構預期業務額較差的百分比相對較高(9.4%)。(圖 4.11)

4.21 預期業務額較差的主要原因為「貿易戰、經濟及營商環境欠佳」。

圖 4.11 對未來 12 個月業務額的看法

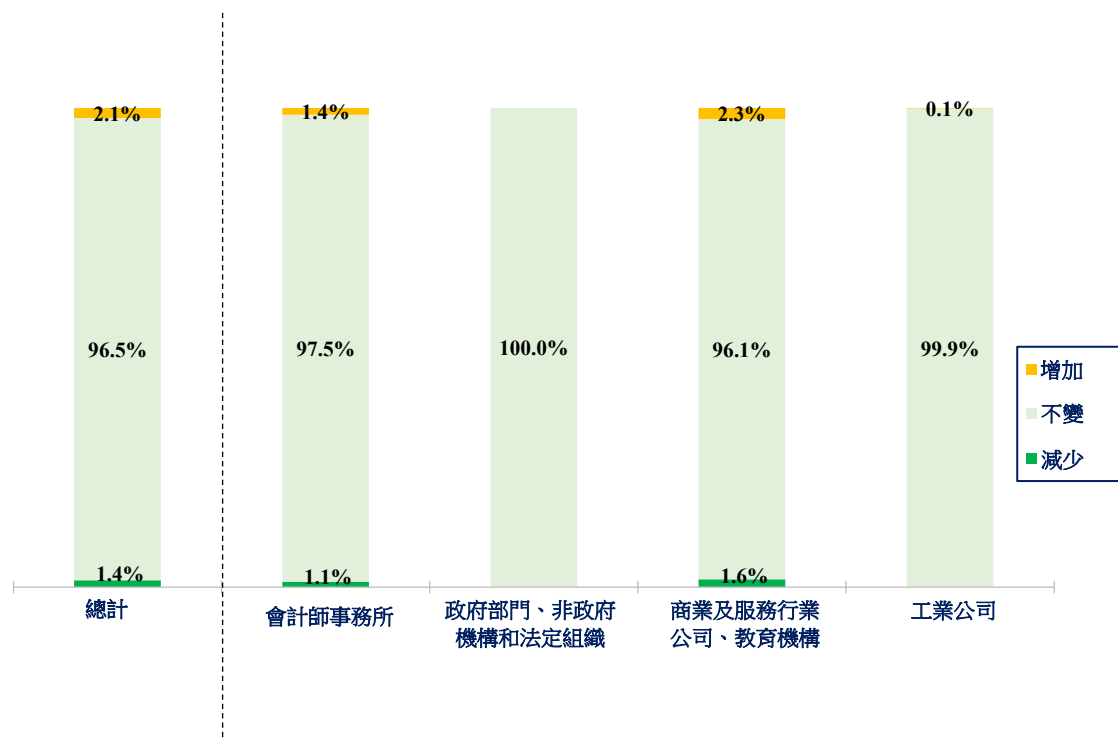


備註：百分比按相關界別的公司總數計算。

## 未來 12 個月全職員工數目的預期變化

4.22 當被問及公司未來 12 個月全職員工數目的預期變化時，大部分公司（96.5%）預期全職員工數目將維持不變。2.1%公司預期全職員工數目增加；1.4%公司預期全職員工數目減少。（圖 4.12）

圖 4.12 對未來 12 個月全職員工數目的看法

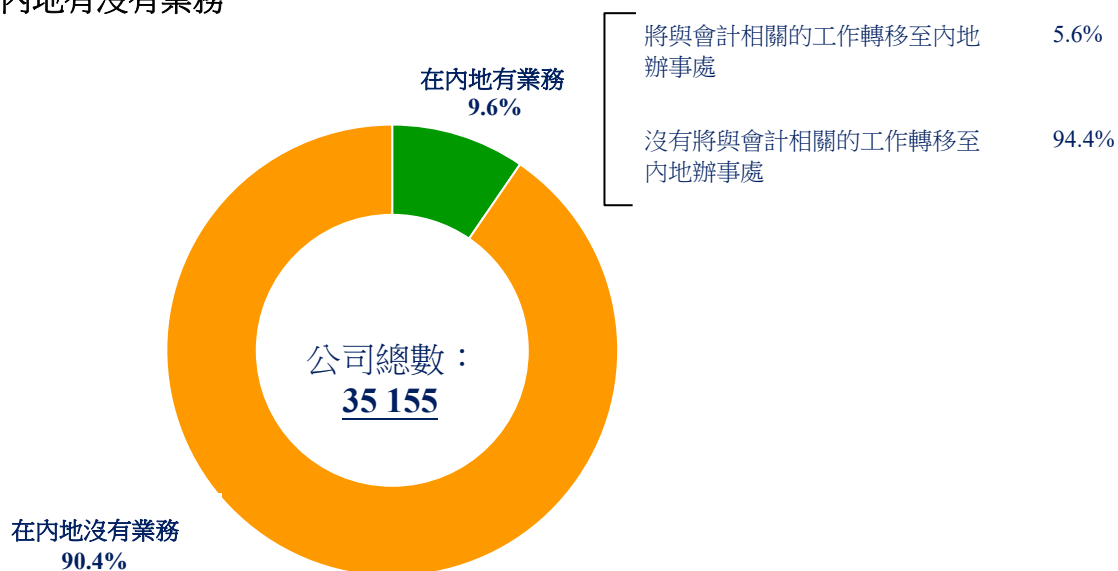


備註：百分比按相關界別的公司總數計算。

## 內地業務

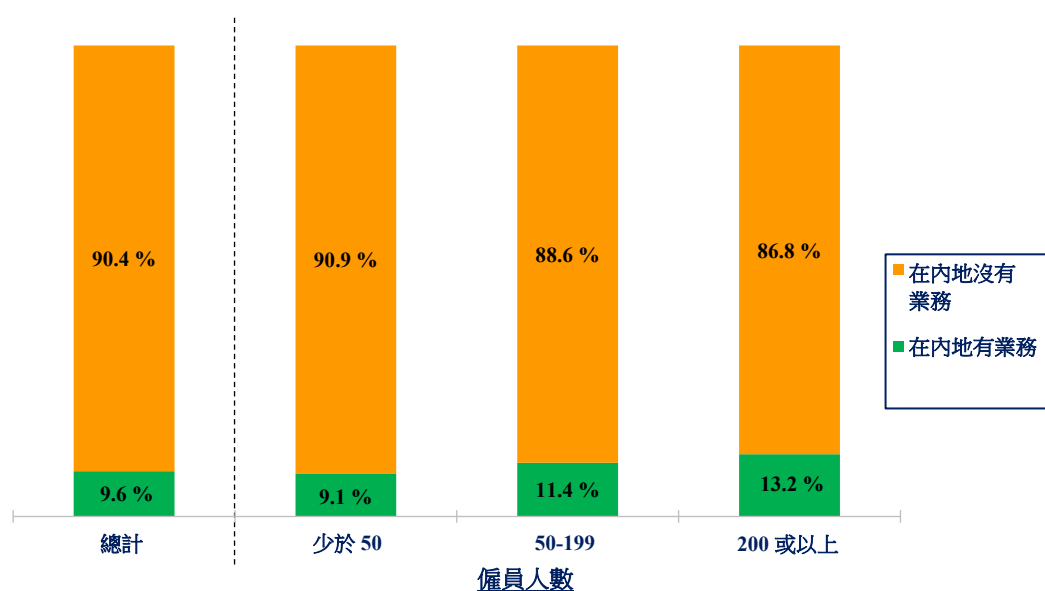
4.23 在調查期間，只有 9.6%公司在內地有業務。在這些公司中，5.6%公司將與會計相關的工作轉移至內地辦事處。(圖 4.13a)

圖 4.13a 在內地有沒有業務



4.24 按僱員人數分析，擁有 200 名僱員或以上 (13.2%) 及 50 至 199 名僱員 (11.4%) 並在內地有業務的公司比例相對較高。(圖 4.13b)

圖 4.13b 在內地有沒有業務 (按僱員人數)



4.25 大部分在內地有業務的公司已安排主管級和經理級僱員往內地出差（分別為75.1%及48.5%），只有5.9%公司安排文員級僱員長駐在內地。（表4.9）

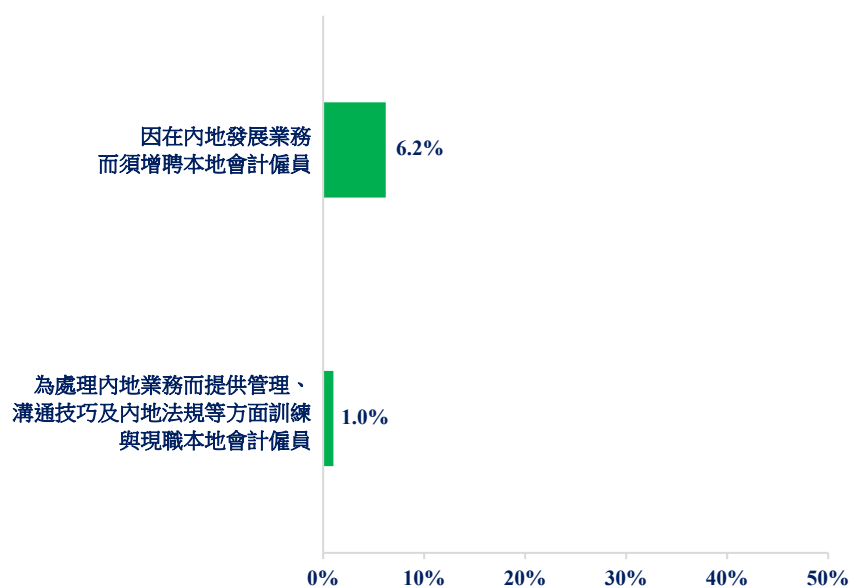
表 4.9 會否有員工在內地長駐或出差到內地

職級	長駐#在內地	往內地出差	在內地有業務及擁有該職級員工的公司數目
經理級	2.0%	48.5%	1 098
- 合夥人／總監／首席財務官	1.9%	11.3%	160
- 高級經理／財務總監	0.9%	70.2%	681
- 經理	1.9%	48.0%	948
主管	0.9%	75.1%	2 629
文員	5.9%	1.4%	1 805
培訓人員	0.0%	0.0%	2

備註：#長駐是指僱員逗留在內地工作的時間佔其工作時間百分之五十或以上。

4.26 在內地有業務的公司中，只有 6.2% 公司因在內地發展業務而須增聘本地會計僱員，只有 1.0% 公司為處理內地業務而提供管理、溝通技巧及內地法規等方面訓練予現職本地會計僱員。(圖 4.14)

圖 4.14 處理內地業務的安排



在內地有業務的公司數目：3 355

備註：(1) 百分比按在內地有業務的公司總數計算。


(2) 受訪者可選一項或多於一項。

## 培訓需要

4.27 會計業內，經理級僱員的培訓需要通常集中於不同的管理知識（例如「管理理論與實務」、「解決問題及決策」及「領導才能」）及業務知識（例如「財務會計」及「成本和管理會計」）。主管的培訓需要涵蓋管理知識、業務知識及通用／科技技能。文員的培訓需要集中於不同的業務知識，而培訓人員的核心培訓範疇則為不同的通用／科技技能。（表 4.10）

**表 4.10 主要培訓需要**

排名	合夥人／總監／首席財務官	高級經理／財務總監	經理	主管	文員	培訓人員
1	管理理論與實務	解決問題及決策	成本和管理會計	財務會計		最新會計及財務準則
2	策略管理	管理理論與實務	財務會計	數據分析	成本和管理會計	資訊系統應用技巧
3	財務會計		人力資源管理	網路安全意識	審計學	會計行業的業務流程自動化與人工智能應用
4	解決問題及決策	成本和管理會計	領導才能	解決問題及決策	資訊系統應用技巧	英語會話
5	審計學	領導才能	財務管理	處理衝突	財務管理	英文書寫

 一般管理知識

 業務知識

 通用／科技技能

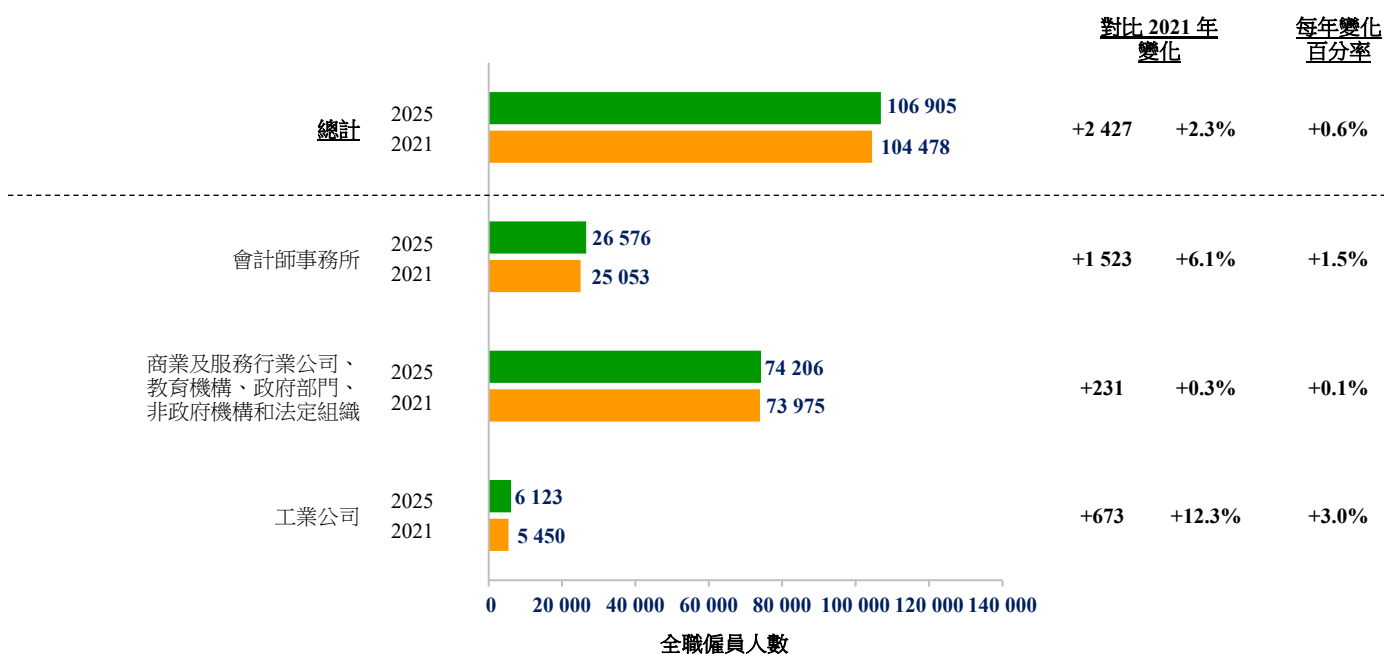
## 5 人力分析

### 2021 至 2025 年間的人力變化

#### 全職僱員變動

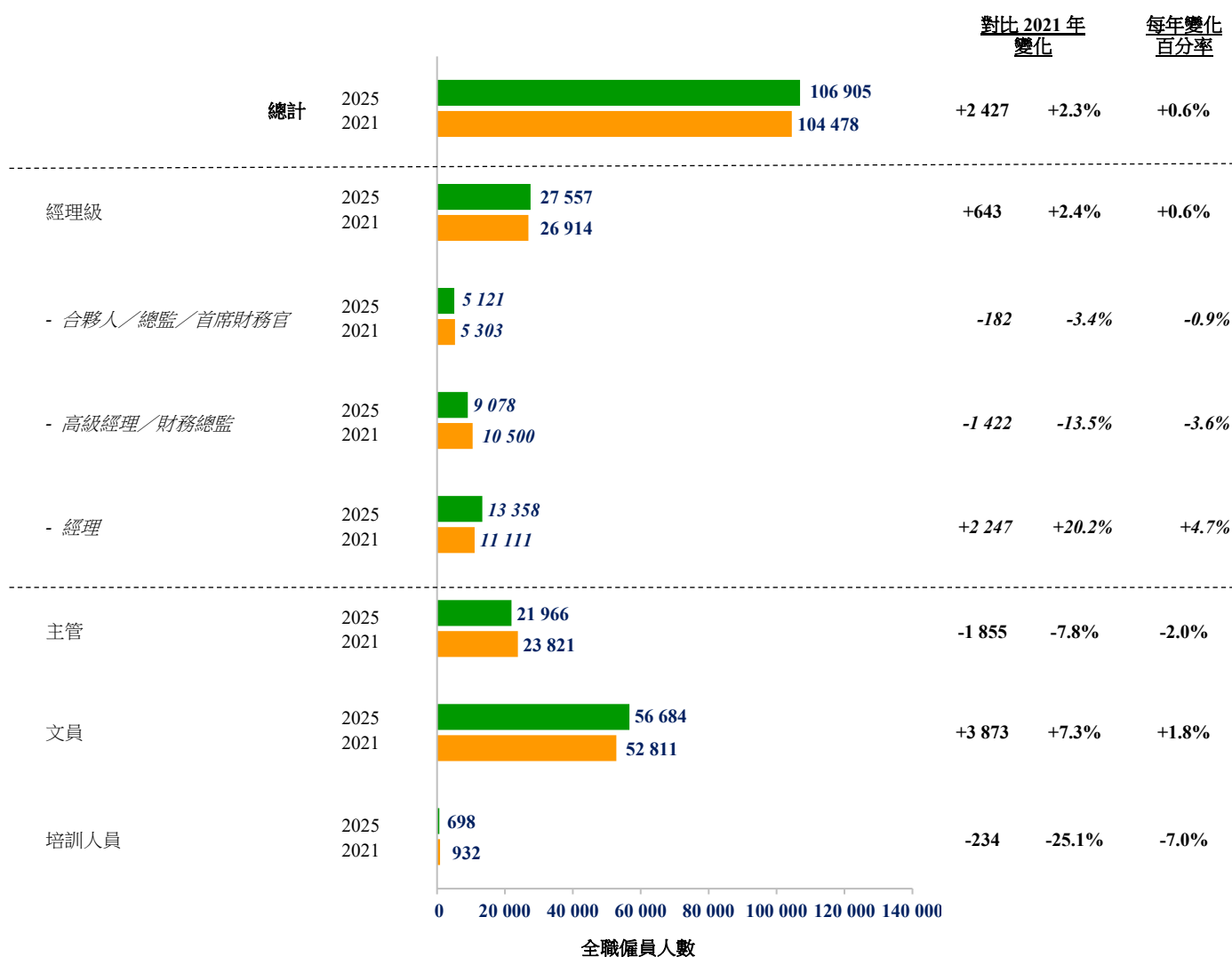
5.1 會計業全職僱員總數由 2021 年的 104 478 人增至 2025 年的 106 905 人 (+2 427 名全職僱員；+2.3%)。按門類分析，人力增長主要集中於「會計師事務所」(+1 523 名全職僱員；+6.1%)，其次是「工業公司」(+673 名全職僱員；+12.3%)。(圖 5.1)

圖 5.1 全職僱員變動 (按門類)



5.2 按職級分析，文員的人力大幅增加（+3 873 名全職僱員；+7.3%），而主管的人力則減少（-1 855 名全職僱員；-7.8%）。（圖 5.2）

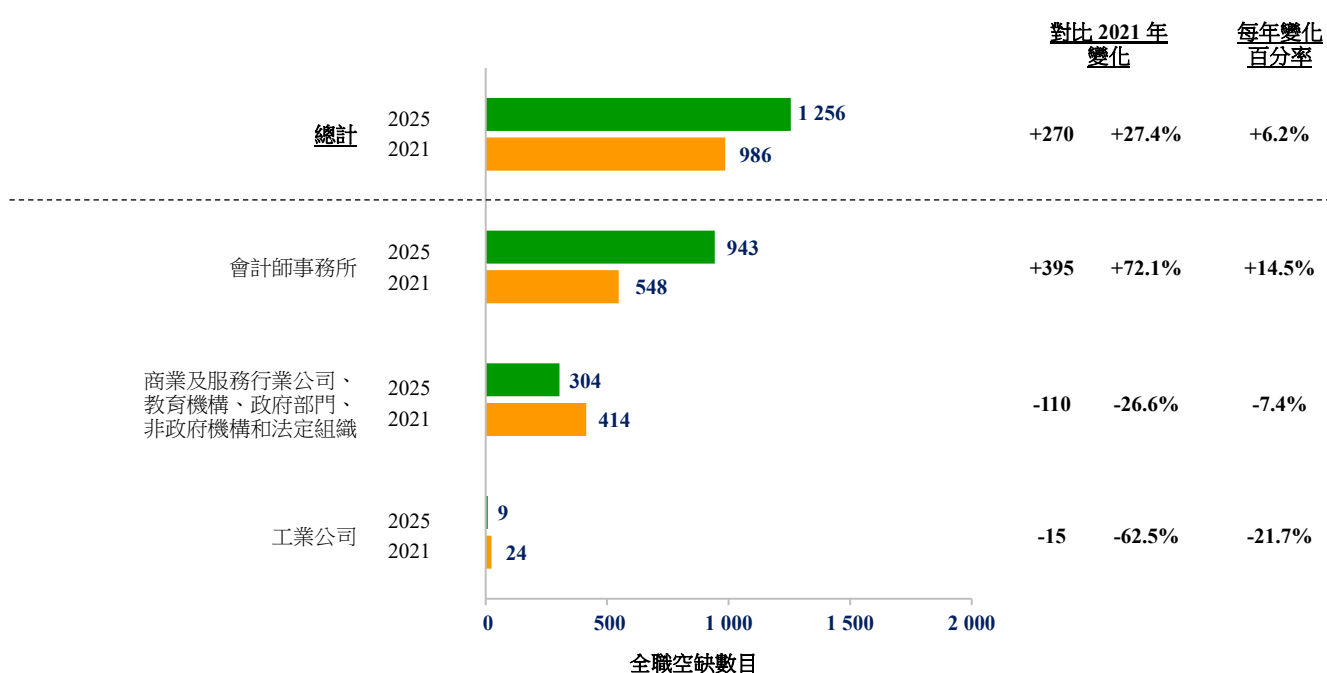
圖 5.2 全職僱員變動（按職級）



## 全職空缺變動

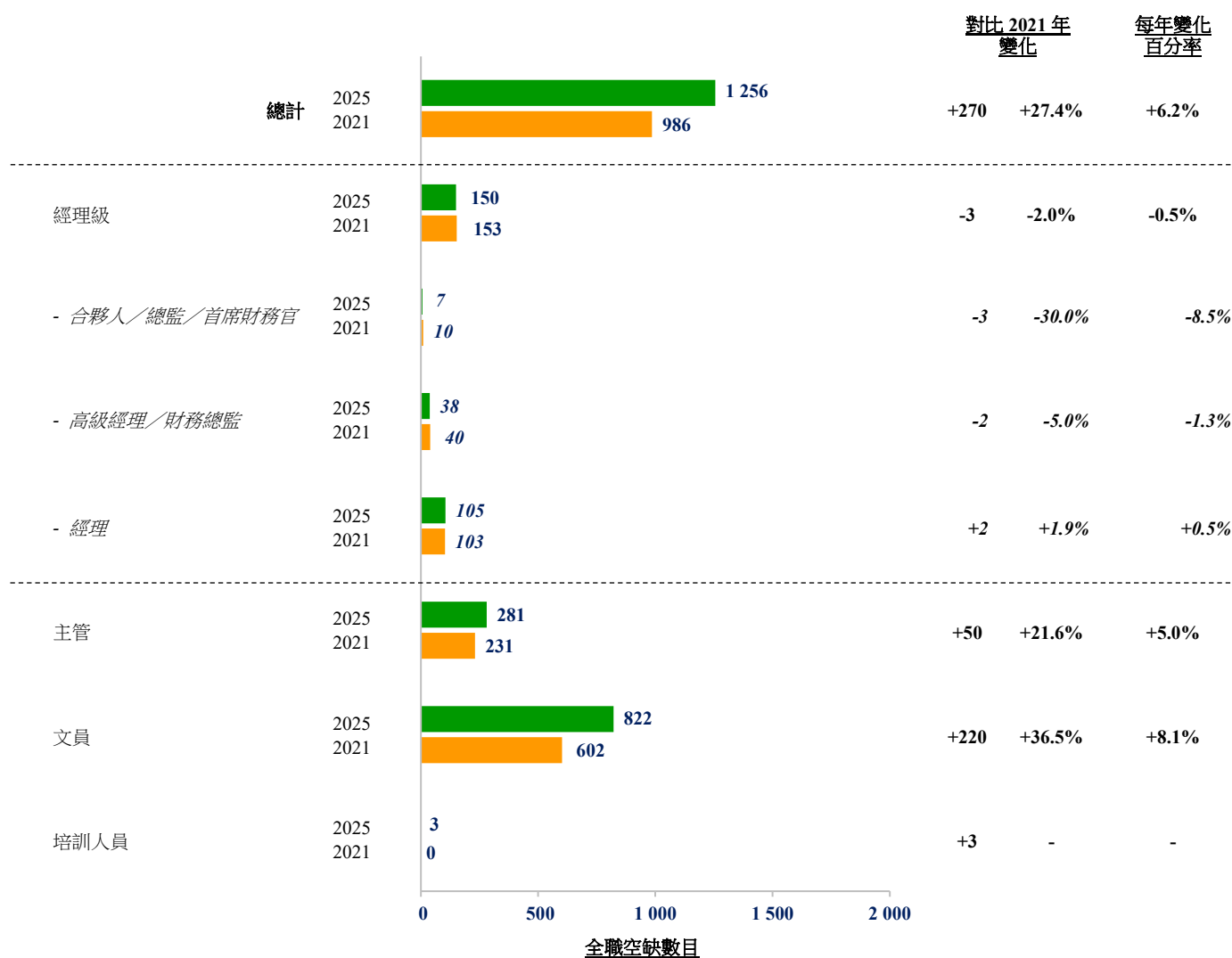
5.3 全職空缺總數由 2021 年的 986 個增至 2025 年的 1 256 個（+270 個全職空缺；+27.4%）。按門類分析，「會計師事務所」的全職空缺有所增加（由 548 個增至 943 個；+395 個全職空缺）。另一方面，「商業及服務行業公司、教育機構、政府部門、非政府機構和法定組織」的全職空缺有所減少（由 414 個減至 304 個；-110 個全職空缺）。（圖 5.3）

圖 5.3 全職空缺變動（按門類）



5.4 按職級分析，文員佔全職空缺增幅的主要比重（由 602 個增至 822 個；+220 個全職空缺）。（圖 5.4）

圖 5.4 全職空缺變動（按職級）



## 宜有教育程度變動

5.5 相比 2021 年人力調查結果，不同職級的宜有教育程度變動如下：(表 5.1)

- 經理級、培訓人員及主管僱員：大多數依然宜有學士學位或以上學歷，但有跡象顯示比例上升（由 2021 年的 95.8% 增至 2025 年的 96.2%；由 2021 年的 87.8% 增至 2025 年的 99.7%；由 2021 年的 42.1% 增至 2025 年的 51.1%）；及
- 文員：大多數依然宜有中四至中七學歷(2021 年：42.7%；2025 年：46.1%)。

表 5.1 宜有教育程度

職級	年份	學士學位或以上	副學位	文憑／證書	中四至中七	中三或以下
經理級	2025	96.2%	3.8%	0.0%	*	0.0%
	2021	95.8%	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%
- 合夥人／總監／ 首席財務官	2025	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	2021	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
- 高級經理／ 財務總監	2025	100.0%	*	0.0%	0.0%	0.0%
	2021	99.9%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
- 經理	2025	92.2%	7.8%	0.0%	*	0.0%
	2021	89.8%	10.2%	0.0%	0.0%	0.0%
主管	2025	51.1%	19.9%	23.6%	5.3%	0.0%
	2021	42.1%	18.1%	29.9%	9.9%	0.0%
文員	2025	9.0%	14.6%	29.5%	46.1%	0.8%
	2021	11.1%	9.3%	36.9%	42.7%	0.0%
培訓人員	2025	99.7%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%
	2021	87.8%	12.1%	0.0%	0.1%	0.0%

 代表相關職級的宜有教育程度的主要範圍。

備註：

1. 因採四捨五入算法，百分率總和不一定等於 100%
2. \* < 0.05%

## 宜有相關年資變動

5.6 相比 2021 年人力調查結果，各職級的宜有相關年資變動不一。(表 5.2)

- 經理級：大多數僱主維持認為宜有六年至十年以下經驗(2021 年：57.2%；2025 年：58.6%)；
- 主管：僱主認為宜有六年至十年以下經驗的比例下降(由 2021 年的 25.9% 減至 2025 年的 3.8%)，認為宜有三年至六年以下經驗的比例上升(由 2021 年的 56.1% 增至 2025 年的 90.1%)；
- 文員：僱主認為宜有三年至六年以下經驗的比例下降(由 2021 年的 35.7% 減至 2025 年的 10.7%)，認為宜有三年以下經驗的比例上升(由 2021 年的 62.8% 增至 2025 年的 88.9%)；
- 培訓人員：大多數僱主由過往認為宜有三年至六年以下經驗(2021 年：53.0%) 上調至認為宜有六年至十年以下經驗(2025 年：57.7%)。

表 5.2 宜有相關年資

職級	年份	十年或以上	六年至十年以下	三年至六年以下	三年以下
經理級	2025	18.4%	58.6%	22.5%	0.5%
	2021	26.8%	57.2%	16.0%	0.0%
- 合夥人／總監／首席財務官	2025	64.0%	35.0%	1.0%	0.0%
	2021	82.0%	17.4%	0.6%	0.0%
- 高級經理／財務總監	2025	18.3%	78.7%	3.1%	0.0%
	2021	23.9%	71.3%	4.8%	0.0%
- 經理	2025	0.6%	54.3%	44.1%	1.0%
	2021	3.0%	62.2%	34.7%	0.1%
主管	2025	*	3.8%	90.1%	6.1%
	2021	0.2%	25.9%	56.1%	17.8%
文員	2025	*	0.3%	10.7%	88.9%
	2021	0.0%	1.4%	35.7%	62.8%
培訓人員	2025	0.0%	57.7%	37.0%	5.3%
	2021	3.1%	34.3%	53.0%	9.6%

 代表相關職級的宜有相關年資的主要範圍。

備註：

1. 因採四捨五入算法，百分率總和不一定等於 100%
2. \* < 0.05%

## 業務展望

5.7 訓練委員會編製 2025 年人力調查報告，目的是為讀者提供寶貴見解，了解會計業從業員的人力狀況和培訓需要。值得注意的是，由於調查工作以 2025 年 3 月 3 日為參考日，因此地緣政治發展、監管改革、經濟週期波動、科技進步、全球經濟環境轉變及跨境貿易措施等外圍因素變化，均可能對會計業的人力供求推算造成影響，故在使用調查結果作為參考資料時應保持謹慎。

### 會計服務市場穩步增長

5.8 儘管經濟不明朗及面對多項挑戰，但全球會計服務市場正穩步增長，預計規模將由 2024 年的 6,360.3 億美元擴大至 2025 年的 6,606.5 億美元，複合年增長率為 3.9%；並估計於 2029 年進一步達到 8,006.8 億美元，複合年增長率為 4.9%<sup>[3]</sup>。

5.9 香港會計業是香港作為環球金融中心的基石，為客戶提供一系列服務，包括核數、稅務、財務管理及顧問服務。行內既有「四大」國際會計師事務所，亦有多間中小型企業，形成競爭環境。2023 年，香港的會計、核數、簿記及稅務顧問服務輸出總值達 23.5 億港元，較上一年增長 0.3%，佔香港整體服務輸出的 0.31%<sup>[4]</sup>。截至 2024 年 11 月，香港會計師公會擁有超過 47,000 名會員<sup>[5]</sup>。

### 新會計準則

5.10 隨著新報告準則實施（例如國際財務報告準則第 16 號「租賃」及本地採用的香港財務報告準則第 16 號），香港會計業的人力需求受到重大影響。這些準則增加租賃會計的複雜性，令市場需要具備更廣泛技能的專業人士。現時，除了傳統會計專業知

---

<sup>3</sup> The Business Research Company，2025年9月5日。Accounting Services Global Market Report 2025。  
在此查閱：<https://www.giiresearch.com/report/tbrc1807795-accounting-services-global-market-report.html> [查閱日期：2025年10月7日]。

<sup>4</sup> 香港貿易發展局經貿研究，2025年4月25日。香港會計業概況。  
在此查閱：<https://research.hktdc.com/tc/article/MzExMzM00Tcw> [查閱日期：2025年10月7日]。

<sup>5</sup> 香港會計師公會（2025年）概覽。  
在此查閱：<https://www.hkicpa.org.hk/zh-HK/About-us/Organization/Overview> [查閱日期：2025年11月13日]。

識，企業更需要人員具備與採購、營運及資訊科技部門之間跨職能協作的專長，以支持數據收集、系統整合及合規工作<sup>[6]</sup>。租賃文件以集中化方式處理，進一步突顯業界需要數據管理、科技及項目協調方面的專家，確保成功執行工作及維持合規，尤其是對管理大量房地產組合的公司而言。

5.11 同樣地，國際財務報告準則第 17 號「保險合約」及本地採用的香港財務報告準則第 17 號的實施，已徹底重塑保險業的報告環境，尤其是跨國公司及保險集團。這些準則需要人員具備精算、資訊科技及金融方面的專業知識，以管理複雜的合約模型及執行系統升級。保險公司已對系統測試及合規投入龐大投資，而且需要精算、財務及資訊科技團隊之間緊密合作，才能成功符合有關準則。由於國際財務報告準則第 17 號及香港財務報告準則第 17 號相當複雜，*The Actuary* 雜誌強調跨界別人才非常重要，以確保順利執行及持續符合這些新監管規定<sup>[7][8]</sup>。此外，專業人士必須能夠詮釋及應用國際財務報告準則第 17 號及香港財務報告準則第 17 號等複雜的監管框架，並將會計系統與精算及資訊科技工具融合，同時確保遵守嚴格的披露規定。因此，業界對顧問服務的需求急增，促使會計師拓展實力，不但需要擁有傳統會計知識，更要具備財務模型、數據分析及系統整合等高級技能，以應對這些複雜的新準則。

5.12 成功執行這些準則，對香港會計業的業務展望具有深遠影響。透過推動創新和培育新技能，這些轉變讓企業有機會在合規及顧問服務領域確立其領導地位。然而，這亦突顯為應對現代會計的複雜性，培育穩健人才儲備是相當重要。

### 日益提升的監管要求

5.13 香港持續優化監管規定，推動會計業轉型，重塑其發展趨勢，並重新界定人力需求。監管標準不斷演變，尤其是打擊洗錢與恐怖分子資金籌集及認識你的客戶框架，對香港會計業發展產生深遠影響。這些框架已成為業界日常工作及長遠目標的關鍵。預計會計師事務所需要將強大的合規系統融入服務範圍，由傳統角色轉型為多職能公司，既具備財務專業知識，亦對監管規定保持警覺性。在這環境下，專業合規團隊應運而生，業界亦採用合規科技解決方案，以自動化方式進行盡職審查、交易監控及風險評估。鑑於香港銜接國際標準，跨境金融活動的複雜性令會計師更需要深入掌握不同司法管轄區在打擊洗錢與恐怖分子資金籌集法例上的細微差別<sup>[9]</sup>。

---

<sup>6</sup> 3E Accounting Limited。（2021年1月7日）Your Guide to Understanding the Implementation of IFRS 16 in Hong Kong。在此查閱：<https://www.3ecpa.com.hk/blog/implementation-of-ifrs-16-in-hong-kong/> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>7</sup> Jiang, Y.及Dai, Z.（2020年12月）IFRS 17 Implementation - Key considerations for insurance companies in China and Hong Kong。The Actuary。2020年12月。在此查閱：<https://www.theactuarymagazine.org/ifrs-17-implementation/> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>8</sup> Dan, M.（2025年3月）IFRS 17 Implementation Experience Sharing。The Actuary雜誌。2025年3月。在此查閱：<https://www.theactuarymagazine.org/ifrs-17-implementation-experience-sharing/> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>9</sup> 香港金管局。（日期不詳）打擊洗錢及恐怖分子資金籌集。在此查閱：<https://www.hkma.gov.hk/eng/key-functions/banking/anti-money-laundering-and-counter-financing-of-terrorism/> [查閱日期：2025年10月8日]。

5.14 人力方面，業界對具備多種技能的專業人士需求急升，他們需擁有會計資格，亦熟悉監管法律、鑑證分析及數據安全等範疇的知識。香港會計師公會強調會計師是守護金融體系的把關者，敦促他們保持警惕，並肩負道德責任，以免無意間牽涉金融罪行<sup>[10]</sup>。上述監管轉變不但提升這個專業在守護財務誠信方面的角色，亦重塑人才儲備，需要靈活應變及精通合規事宜和科技的新一代專業人士。

### ESG 報告推動轉型

5.15 環境、社會及管治（ESG）報告落實，正推動會計業轉型，重塑其發展趨勢，並重新界定人力需求。採納香港財務報告準則第 S1 號「可持續相關財務信息披露一般要求」及香港財務報告準則第 S2 號「氣候相關披露」等監管發展，全面銜接國際可持續準則理事會的準則，使 ESG 報告成為優先重點。香港聯交所已要求上市公司於 2025 年 1 月 1 日起或之後開始的財政年度披露範圍 1 和範圍 2 溫室氣體排放量<sup>[11]</sup>，旨在提高可持續發展披露的透明度及可比性，與全球最佳實務措施保持一致。

---

<sup>10</sup> 香港會計師公會。（2024年）Accountants' role in safeguarding Hong Kong against money laundering and terrorist financing。7月25日。在此查閱：<https://www.hkicpa.org.hk/en/Become-a-Hong-Kong-CPA/QP-Student-support-and-benefits/Prospective-CPA/Accountants-Role-In-Safeguarding-Hong-Kong-Against-Money-Laundering-And-Terrorist-Financing> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>11</sup> 香港交易及結算所有限公司（2024年）《聯交所刊發有關氣候信息披露規定的諮詢總結》。4月19日。在此查閱：[https://www.hkex.com.hk/News/Regulatory-Announcements/2024/240419news?sc\\_lang=zh-HK](https://www.hkex.com.hk/News/Regulatory-Announcements/2024/240419news?sc_lang=zh-HK) [查閱日期：2025年10月8日]。

5.16 在這些變化下，市場更需要一些熟悉 ESG 報告、可持續發展驗證及企業管治顧問的專業人士<sup>[12]</sup>。現時，會計師需要把溫室氣體排放量及社會影響力數據等非財務指標納入財務報告內<sup>[13]</sup>。會計師事務所亦須協助企業進行重要性評估，制定可量度的 ESG 目標，並建立穩健的數據管理系統<sup>[14]</sup>。然而，小型公司資源有限，難以滿足這些要求，因而讓會計師事務所有機會提供專業顧問服務。

5.17 透過推動 ESG 報告的專業知識，香港會計業成為區內可持續發展的一大助力。這不但提升企業問責水平，亦鞏固香港作為堅守可持續發展的領先國際金融中心的聲譽<sup>[15]</sup>。

### 連接中國內地與全球的橋樑角色

5.18 在「一國兩制」框架下，香港作為國際金融中心，繼續發揮連接中國內地與全球其他地區的獨特優勢，擔當「超級聯繫人」及「超級增值人」的角色。香港特區政府積極到訪不同國家和地區，進一步對外推廣香港的優勢及機遇，為會計業創造寶貴的發展前景。

5.19 在《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》（CEPA）的推動下，兩地的經濟連繫更加緊密，對香港會計業發展造成重大影響。CEPA 在 2023 年擴大至涵蓋 153 個服務業（包括會計），創造了新機遇<sup>[16]</sup>。《2024 年修訂協議二》精簡了資格要求，容許

---

<sup>12</sup> HSBC Commercial Banking。（2024年11月26日）How the Accounting Industry is Creating Value for Businesses in the Wave of Sustainable Development。在此查閱：<https://www.business.hsbc.com.hk/en-gb/insights/sustainability/how-the-accounting-industry-is-creating-value-for-businesses-in-the-wave-of-sustainable-development> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>13</sup> AB Magazine。（2024年1月）Hong Kong's ESG ambition。在此查閱：<https://abmagazine.accaglobal.com/global/articles/2024/jan/acca/hong-kong-s-esg-ambition.html> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>14</sup> GreenCo ESG Advisory Sustainability Consulting。HKEX ESG Reporting Requirements。在此查閱：<https://greenco-esg.com/hkex-esg-reporting-requirements/> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>15</sup> 香港特別行政區政府。（2024年12月10日）政府推出香港可持續披露路線圖。在此查閱：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202412/10/P2024121000242.htm?fontSize=1> [查閱日期：2025年10月8日]。

<sup>16</sup> 中華人民共和國國務院，2025年3月3日。CEPA進入新階段 香港加速融入國家發展大局。在此查閱：[https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202503/content\\_7009691.htm](https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202503/content_7009691.htm) [查閱日期：2025年10月7日]。

跨境認可專業經驗，並簡化註冊程序，使香港會計師更容易在中國內地執業，其後於 2025 年取消經營三年的年期規定，進一步放寬香港公司進入中國內地市場<sup>[17]</sup>。此外，有關安排允許在中國內地合約中使用香港法律及仲裁機制，亦有助提高法律清晰度，促進區內融合<sup>[18]</sup>。隨著經濟環境更趨一體化及深度融合，這些發展使香港會計師處於領先地位。

5.20 政府推出「內地企業出海」計劃，加強香港作為中國內地企業拓展國際業務的策略啟航點。這將大幅增加對會計、鑑證及顧問服務的需求，為本地會計師開創跨境新機遇，同時將鞏固香港作為領先專業服務地區樞紐的地位，支持企業轉型，把握高質量環球增長。

### 香港家族辦公室發展的影響

5.21 政府計劃將香港打造成領先國際的家族辦公室樞紐，為會計業開創新的增長機遇。政府在 2023 年 3 月發表《有關香港發展家族辦公室業務的政策宣言》<sup>[19]</sup>，其後一直透過香港家族辦公室團隊推出稅務優惠及支援服務。截至 2024 年 3 月，已有逾 2 700 間單一家族辦公室落戶香港，政府亦已實現其在 2025 年前吸引 200 個新辦公室的目標<sup>[20]</sup>。

5.22 這個強勁的發展步伐令會計、核數及顧問工作的需求有所提升。現時，不少家族辦公室在稅務規劃、合規、投資建構及 ESG 報告方面均需要專業支援。會計師亦需要對跨境業務、國際稅務規例及家族財富管理有所了解。根據南華早報引述萊坊最新的

---

<sup>17</sup> 香港特別行政區政府，2025年2月28日。《關於修訂〈《內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排》服務貿易協議〉的協議二》三月一日起實施。  
在此查閱：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202502/28/P2025022800294.htm?fontSize=1> [查閱日期：2025年10月7日]。

<sup>18</sup> Herbert Smith Freehills Kramer，2025年2月26日。New rules on governing law and arbitration for contracts involving Greater Bay Area enterprises with Hong Kong and Macau investors。  
在此查閱：<https://www.hsfkramer.com/notes/arbitration/2025-02/new-rules-on-governing-law-and-arbitration-for-contracts-involving-greater-bay-area-enterprises-with-hong-kong-and-macau-investors> [查閱日期：2025年10月7日]。

<sup>19</sup> 財經事務及庫務局（2023）《有關香港發展家族辦公室業務的政策宣言》，3月24日。香港特別行政區政府。  
在此查閱：[https://gia.info.gov.hk/general/202303/24/P2023032300716\\_415643\\_1\\_1679583518364.pdf](https://gia.info.gov.hk/general/202303/24/P2023032300716_415643_1_1679583518364.pdf) [查閱日期：2025年11月21日]。

<sup>20</sup> 香港特別行政區政府（2024）《「裕澤香江」高峰論壇圓滿閉幕 鞏固香港作為全球領先家族辦公室樞紐地位》（附圖），3月27日。  
在此查閱：<https://www.info.gov.hk/gia/general/202403/27/P2024032700492.htm> [查閱日期：2025年11月21日]。

《財富報告》資料，香港仍然是領先的全球財富中心之一，每 176 名居民中便有一人持有超過 1,000 萬美元的資產<sup>[21]</sup>，這反映香港對環球投資者的吸引力日增。因此，市場越益需要具備國際專業知識和提供以客為本服務的合資格會計專業人員，以助香港鞏固其作為亞洲主要金融中心和商業樞紐的地位。

### 不斷演變的人才格局

5.23 在勞動力動態和行業需求不斷變化的環境下，香港的會計業正經歷轉型期。儘管業界面對人才短缺和職業取向轉變等挑戰，但這亦是推動會計專業現代化的好時機，以確保其長期可持續發展。

5.24 業界面對的主要趨勢之一，是入行年青人的數目下降。越來越多年青人被科技、健康護理及供應鏈管理等新興行業吸引，他們認為這些行業更加創新刺激<sup>[22]</sup>。此外，對於科技如何影響會計崗位，社會上亦存在誤解，例如有人認為自動化技術將取代人類專業角色，導致部分學生不願意發展會計事業<sup>[23]</sup>。如要吸引新晉人才，關鍵在於糾正這些觀念，並強調會計專業靈活多變且不可或缺的特性。

5.25 業內年輕專業人士對事業的追求不斷演變，除了強調工作與生活平衡，亦關注事業是否與個人價值觀吻合。會計崗位（尤其是核數）的要求甚高，導致企業難以挽留人才。為業界營造友善的工作環境、提供靈活安排，並展現多元化的職業發展路徑，才能較符合下一代的期望。

5.26 隨著經驗豐富的專業人士追尋海外工作機會，全球人才流動亦造成人才缺口，反映業界當務之急是培養穩健的本地勞動力，並實施策略性人才發展計劃，以支持核數、稅務及顧問服務等主要領域的業務延續和增長<sup>[24] [25]</sup>。

---

<sup>21</sup> Arcibal, C. (2025 年 3 月 5 日) Hong Kong still among the world's top wealth hubs, according to Knight Frank report, 南華早報, 3 月 5 日。

在此查閱：<https://www.scmp.com/property/article/3301202/hong-kong-still-among-worlds-top-wealth-hubs-according-knight-frank-report> [查閱日期：2025 年 11 月 21 日]。

<sup>22</sup> Randstad Hong Kong (2024) 2024 Market Outlook and Salary Guide。

在此查閱：<https://www.randstad.com.hk/s3fs-media/hk/public/2024-02/randstad-hong-kong-2024-market-outlook-and-salary-guide-professional-report.pdf> [查閱日期：2025 年 10 月 13 日]。

<sup>23</sup> 香港會計師公會 (2023) Addressing the talent shortage in accounting。

在此查閱：<https://aplus.hkicpa.org.hk/oct-23-addressing-the-talent-shortage-in-accounting/> [查閱日期：2025 年 10 月 13 日]。

<sup>24</sup> Charterhouse Asia (2023) Talent Drain in Hong Kong。

在此查閱：<https://www.charterhouse.com.hk/blog/2023/06/talent-drain-in-hong-kong?source=google.com> [查閱日期：2025 年 10 月 13 日]。

<sup>25</sup> 南華早報 (2023 年 7 月 19 日) Shortage of audit professionals will 'affect Hong Kong's position as a fundraising centre', industry body says, asks government to recruit overseas auditors。

在此查閱：<https://www.scmp.com/business/article/3228197/shortage-audit-professionals-will-affect-hong-kongs-position-fundraising-centre-industry-body-says> [查閱日期：2025 年 10 月 13 日]。

5.27 與此同時，會計業持續數碼轉型，為專業人士創造令人振奮的機會，讓其拓展技能並擔任全新崗位。業界採用人工智能等技術，加上越發重視合規、環境、社會及管治（ESG）報告，以及跨領域的專業知識，均在重塑會計業的環境。業界需要在教育、培訓及提升技能方面作出投資，才能讓專業人士具備能力應對不斷轉變的環境。值得注意的是，超過三分之一的香港企業認為，發展技能是擁抱新科技及加速數碼轉型的關鍵<sup>[26]</sup>。

5.28 為滿足目前和未來的勞動力需求，政府和業界持份者正採取積極措施，例如「香港人才清單」在 2025 年 3 月新增會計業，旨在吸引國際專業人士填補即時缺口。同時，香港特別行政區政府致力發展香港成為區內教育樞紐，透過加強專上會計課程、研究協作和跨境學習機會，增加合資格人才的儲備。政府亦推出計劃，以資助學生取得會計資格、學界加強培訓計劃及業界進行較靈活的工作安排，再加上前述措施，均有助促進會計業多元化的職業發展路徑，並改善職場文化。多管齊下的策略有助會計業更容易實現可持續的優質增長<sup>[27]</sup>。

5.29 展望未來，政府、業界領袖和教育機構之間的合作，將是應對勞動力挑戰和確保會計業保持競爭力的關鍵。透過現代化招聘策略、營造友善的工作環境，以及投資於人才發展，香港會計業穩佔優勢，可以把握新機遇，並維持其環球金融領先地位。

---

<sup>26</sup> 澳洲會計師公會透過傳訊拓展（Media OutReach Newswire）發布（2022年8月11日）Hong Kong businesses embrace digital transformation yet talent shortage bites。在此查閱：<https://www.media-outreach.com/news/hong-kong/2022/08/11/155907/cpa-australia-hong-kong-businesses-embrace-digital-transformation-yet-talent-shortage-bites/> [查閱日期：2025年10月13日]。

<sup>27</sup> Confederation of Asian and Pacific Accountants（CAPA）（2025年7月1日）Addressing Talent Shortage in Asia's Accounting Profession: Strategies for Attraction and Retention。在此查閱：<https://www.capa-apac.org/addressing-talent-shortage-in-asias-accounting-profession-strategies-for-attraction-and-retention/> [查閱日期：2025年10月13日]。

## 人力推算及每年額外人力需求

### 人力推算

5.30 參照相關經濟指標，包括本地經濟、人口、勞動市場的重要變化後，推算 2026 至 2029 年的人力趨勢，詳見下表 5.3。人力推算方法細節則載於附錄 8。

表 5.3 2026 至 2029 年的人力趨勢

年份	人力需求
2025	108 161
2026	108 989 (+0.77%)
2027	109 738 (+0.69%)
2028	110 405 (+0.61%)
2029	110 994 (+0.53%)

( ) 指比對前一年的年度變化百分比

### 每年額外人力需求

5.31 經考慮包括 (i) 人力趨勢預測；以及 (ii) 業內流失率（每年僱員永久離開本業的百分比）的因素，推算 2026 至 2029 年每年額外人力需求，詳見下表 5.4。

表 5.4 2026 至 2029 年每年額外人力需求

年份	業內流失率	每年額外人力需求		
		人力趨勢 (a)	業內流失人數 (b)	總計 (a)+(b)
經理級	4.2%	181	1 179	1 360
主管	1.4%	146	316	462
文員	3.1%	377	1 806	2 183
培訓人員	0.0%*	5	0	5

備註：\* 流失率為 0%，因為新招聘總人數超過僱員離職總人數。

## 會計從業員需求

5.32 按照表 5.4 載列的 2026 至 2029 年每年額外人力需求，會計業將需要額外 1 360 人擔任經理級職位，462 人擔任主管級職位，2 183 人擔任文員級職位，及 5 人擔任培訓人員級職位。根據第 4.7 段所載列的表 4.2 僱員宜有教育程度（按職級）的分析，會計業需要 1 715 名（1 277 + 237 + 196 + 5）具學士學位的人員擔任以上四個級別的職位。此外，會計業需要 1 219 名（52 + 202 + 964 + 1）具副學位／文憑／證書程度的人員擔任以上四個級別的職位。（表 5.5）

**表 5.5 會計業每年額外人力宜有教育程度**

教育程度	會計業所需僱員人數
學士學位	1 715
副學位／文憑／證書	1 219
<b>總計</b>	<b>2 934</b>

## 6 建議

6.1 本報告根據調查結果和人力趨勢分析，並考慮業務展望、人力推算，以及訓練委員會的意見等因素後，就人力發展制定了一系列建議，供會計業持份者考慮。

### 政府

#### 加強吸納和融合全球人才

6.2 為解決目前人才短缺問題並支持行業持續增長，各方必須採取更多措施，以從主要國際市場吸納會計專業人員。這不但涵蓋會計專才，亦包括知名學術專業人士，響應政府發展香港成為教育樞紐的倡議。這些措施除可加強教育活動，亦可確保學生獲得最優質的教學。多元化的人才庫帶來不同的專業知識和創新觀點，豐富本地會計業的實力。透過推廣香港的策略優勢及精簡入境程序，香港可進一步鞏固作為充滿活力的世界級金融中心的地位。聚焦於融合全球人才的方針，不僅有助填補技能差距，亦可在全球經濟環境中，加強香港的競爭力和聯繫。

#### 投資於具前瞻性的教育和培訓合作

6.3 與教育機構及專業團體合作，將會計教育現代化。將數據分析、可持續發展金融及新興科技等未來重點主題納入核心課程，讓下一代做好周全準備，以應對數碼化和複雜的營商環境。支援獎學金和持續學習的激勵措施，塑造多元化和靈活的勞動力，直接解決會計業持續轉型所面對的人才儲備問題。

#### 推動業界提升技能應對數碼轉型

6.4 為應對數碼化加快的步伐，政府可推出人工智能及數據安全等先進科技的技能提升計劃。為專業人員提供誘因，讓其獲得這些領域的專業知識，從而促進行業的創新及效率。積極的支援可確保勞動力能夠善用新工具，以滿足不斷變化的客戶和監管期望，保障行業在未來能夠配合市場需求。

## 僱主

### 營造現代及友善的工作環境

6.5 優先營造友善和靈活的工作環境，解決人才流失的問題。關鍵是要引入智能方式管理工作量、推出員工福利計劃及利用自動化技術減省重複工作。僱員對工作與生活平衡的期望不斷變化，而這些措施可直接回應他們的期望，從而培養歸屬感和穩定性，以應對行業經歷大幅轉變和增長的時期。

### 推動行業不斷演變的策略性角色

6.6 鼓勵僱主積極推動會計業在傳統職能以外的靈活發展。強調業界在策略顧問、科技整合及可持續實務措施方面的關鍵角色，可改變人們對業界的觀感。重塑形象對吸引新人才和消除誤解至關重要，確保行業的前瞻性和影響力可激勵專業人員入行，從而建立充裕的人才儲備。

### 根據行業新興趨勢制訂相應內部培訓

6.7 強烈建議與教育機構合作，確保內部培訓課程反映最新的行業趨勢。聚焦於新合規要求及數碼鑑證技術等領域，讓新舊員工均具備相關技能，與時並進。在瞬息萬變的環境下，願意持續進行內部發展對維持競爭優勢和高效營運至關重要。

### 加強實際應用學習和職業發展

6.8 建議透過加強與教育機構及行業夥伴的合作，制定有組織的工作實習機會及師友指導計劃。此舉可將新晉人才與經驗豐富的師友配對，提供當今實務領域的實踐經驗，有效地彌補理論與實際之間的差距，亦可支持專業融合。在顧問和分析等專業領域，建立清晰和透明的職業晉升階梯，將進一步提升僱員留職率，並展現對長期人才發展的堅定承諾。

## 僱員

### 持續積極尋求專業發展

6.9 建議從業員持續積極學習，以掌握最新報告準則、科技工具應用及國際趨勢。致力進行自主發展，是保持個人競爭力和與時並進的基石，可確保能夠提供優質服務，並適應行業的持續演變，保障長期事業發展和穩定性。

### 培養新興科技和未來重點主題的技能

6.10 要取得長遠成功，關鍵在於具備自動化及數據分析等新興科技能力，同時增進可持續發展金融、網絡安全及風險管理等未來重點主題的專業知識。掌握這些技能不僅可提升效率，並使工作重心轉向價值較高的分析和顧問職能，亦可使事業發展與不斷演變的市場需求互相配合，確保在瞬息萬變的會計業環境下保持專業競爭力。

### 加強協作影響力的基本軟技能

6.11 隨著業務計劃日益變得複雜，我們強烈建議加強溝通、領導力及應變思維等基本軟技能。這些能力對促進跨界協作及客戶管理非常重要。提升這些以人為本的技能與技術專長相輔相成，才能在重視團隊合作的專業環境下締造具影響力的成果。

### 培養環球思維，推動跨境效益

6.12 建立環球思維，了解多元商業文化及國際框架，越發顯得重要。國際視野可讓專業人員作好準備進行跨境工作，並提升他們為全球客戶提供服務的能力。具備這項能力完美切合香港作為國際樞紐的角色，是推動事業發展的重要資產。

## 教育機構

### 與時並進的會計教育

6.13 持續革新會計課程，以加入數據分析、網絡安全及可持續發展報告等合乎時宜的主題，同時培養畢業生具備環球視野及跨文化實力，才能讓他們作好準備，應對不斷演變的行業需求。與業界合作，確保課程內容配合市場需求和具前瞻性，讓學生掌握的技能可滿足國際發展和香港充滿活力的金融業的具體需要。交換生計劃及接觸全球商業實務措施的機會，將進一步提升畢業生在多元及國際專業環境的工作效率。

### 融入廣泛的體驗式和實踐式學習

6.14 需與業界維持穩健的合作關係，擴大體驗式學習的機會，包括邀請新興領域的主題專家參與教學和課程發展，讓學生能夠直接從具備現有行業經驗及見解的從業員身上學習。將實踐項目、職場模擬和有組織的實習機會融入計劃，以填補學術知識與專業實務之間的關鍵差距。直接接觸當前的會計挑戰，可提高畢業生的準備程度和就業能力，使他們自投身業界的第一天已成為行業的寶貴資產。

### 積極推廣行業的未來活力

6.15 機構應透過針對性的宣傳和活動積極進行推廣，精準呈現會計業的現代化形象。強調其在科技、可持續發展及業務顧問方面的策略性角色，是啟發下一代的關鍵。這項舉措關鍵在於消除舊有觀感，並吸引多元化和具才能的學生群體，保障業界將來有充裕的人才儲備。

### 提供靈活及可累積的微證書路徑

6.16 在新興專業領域實施靈活的微證書計劃，支持僱員終身學習。這些可累積的資歷，讓學生和在職專業人員能夠按自身步伐、有效地提升對特定高需求領域的技能。這種創新的教育模式提供更多學習機會，確保勞動力保持靈活，並能應對行業未來的轉變。

會計業訓練委員會  
委員名單

**主席**

李舜兒女士<sup>2</sup>  
盧華基先生<sup>1</sup>

**委員**

柯灝泓先生  
陳耀邦先生  
周嘉弘先生, JP  
蔡懿德女士, MH<sup>1</sup>  
洪淑芬女士  
甘志成先生  
關燕琳女士  
劉穎先生  
廖國泰先生  
文浩然博士<sup>1</sup>  
吳錦華議員, JP<sup>2</sup>  
蕭耀和先生<sup>2</sup>  
蘇婉婷女士<sup>2</sup>  
戴麟先生  
唐旨均先生<sup>1</sup>  
黃俊碩先生  
黃國康先生<sup>2</sup>  
黃雅麗女士<sup>1</sup>  
王偉樑先生  
王偉倫先生<sup>1</sup>  
鄔晉昇先生  
會計及財務匯報局主席(或其代表)  
庫務署署長(或其代表)  
勞工處處長(或其代表)  
職業訓練局執行幹事(或其代表)

**秘書**

劉燕媚女士

註: <sup>1</sup> 直至 2025 年 3 月 31 日

<sup>2</sup> 自 2025 年 4 月 1 日起

## 會計業訓練委員會 職權範圍

1. 確定業內的人力需求，包括收集、分析相關的人力和學生／學員統計數字，以及關於社會經濟、科技及人力市場發展的資料。
2. 評估及研究本業的人力供求是否平衡。
3. 就發展業內職業專才教育及訓練設施應付人力需求，向職業訓練局（下稱「局方」）提供意見。
4. 就相關學科的課程發展策略及質素保證，向局方提出建議。
5. 擬訂本業主要職務的工作範圍，界定所需的技能及知識；審議訓練方案，包括訂定每種技能所需的訓練期。
6. 對技術評估、技能測驗及認證制度（如適用）提供意見，以確定從業員、學徒及見習員的技能水平。
7. 就本業主要行業舉辦技能比賽提供意見，以推廣職業專才教育和派員參加國際賽事。
8. 與僱主、僱主聯會、工會、專業團體、訓練及教育機構、政府部門等聯絡，共商本業職業專才教育的發展與推廣事宜。
9. 為本業舉辦有關職業專才教育的研討會和會議。
10. 就訓練委員會工作和相關職業專才教育課程之推廣宣傳，向局方提供意見。
11. 每年向局方呈交訓練委員會工作報告，以及相關學科課程發展策略建議。
12. 根據《職業訓練局條例》第 7 條，負責局方所委派的其他工作。

人力調查工作小組  
委員名單

召集人

李舜兒女士<sup>2</sup>

盧華基先生<sup>1</sup>

委員

陳耀邦先生

周嘉弘先生, JP

唐旨均先生<sup>1</sup>

黃俊碩先生

黃國康先生<sup>2</sup>

王文傑先生

王偉樑先生

職業訓練局執行幹事(或其代表)

秘書

劉燕媚女士

註: <sup>1</sup> 直至 2025 年 3 月 31 日

<sup>2</sup> 自 2025 年 4 月 1 日起

## 詞彙釋義

全職僱員	「全職僱員」指每週工作至少 18 小時、已工作四週或以上且在選定公司／公司受薪從事某項工作的人員，無論是否派駐其他地方（包括中國內地）工作。
空缺	「空缺」指該職位於調查期間仍懸空，須立刻填補，而機構現正積極招聘人員填補。
空缺率	「空缺率」指空缺數目佔僱員加空缺總數的比率。
流動率	「流動率」指離職僱員人數佔僱員加空缺總數的比率。
每月平均收入	「每月平均收入」指統計前過去 12 個月的每月平均薪酬，包括底薪、一般逾時工作津貼、生活津貼、膳食津貼、房屋津貼、旅遊津貼、佣金及花紅等，乃從事相同主要職務的僱員的收入平均數。
研究生學位	「研究生學位」指本地或非本地教育機構提供的高等學位（如碩士學位），或同等教育程度。
學士學位	「學士學位」指本地或非本地教育機構提供的學士學位，或同等教育程度。
副學位	「副學位」指本地或非本地教育機構提供的副學士、高級文憑、專業文憑、高級證書、認可證書、副院士銜或同等課程。
文憑／證書	「文憑／證書」指技術及職業教育課程，包括文憑／證書課程、基礎課程文憑、職專文憑及技工程度的課程，或同等教育程度。
中四至中七	「中四至中七」指香港中學會考、香港中學文憑考試、毅進文憑，或同等教育程度。
中三或以下	「中三或以下」指中三或以下，或同等教育程度。

## 調查文件

Headquarters (Industry Partnership) 總辦事處(行業合作)  
30F, Billion Plaza II, 10 Cheung Yue Street, Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong  
香港九龍長沙灣長裕街10號億京廣場2期30樓  
www.vtc.edu.hk

Telephone No 電話

Facsimile No 傳真

Our Reference 本局檔號 AC/4/2(2025)

Your Reference 來函檔號



14 March 2025

Dear Sir/Madam,

**2025 Manpower Survey of the  
Accountancy (AC) Sector**

The Accountancy Training Board (the Training Board) of the Vocational Training Council (VTC), is responsible for matters pertaining to manpower training in the industry. To collect the latest manpower information for formulating recommendations on future manpower training, the Training Board will conduct the above survey from **March to May 2025**. I am writing to enlist your kind assistance by providing the relevant information to the survey and your co-operation would be much appreciated.

I enclose the following documents for your reference and completion:

- (a) The Questionnaire;
- (b) Explanatory Notes (Appendix A); and
- (c) Job Descriptions for Principal Jobs (Appendix B).

The VTC has appointed **MOV Data Collection Center Ltd (MOV)** to conduct the above survey. During the survey period, the enumerator of **MOV** will contact your company for the survey and answer the questions you may have. If necessary, visit will be made to your company to assist in completing and collecting the questionnaire. Alternatively, you may return the copy of the completed questionnaire to **MOV** via fax (3900 1122) or email (vtc@mov.com.hk).

I wish to assure you that the information provided will be handled **in strict confidence** and published on an aggregate basis without reference to individual companies.

The salient findings and the survey report will be uploaded to the Manpower Survey Information System of the VTC after completion of the survey. The link is as follows:

<https://manpower-survey.vtc.edu.hk/>



If you have any queries, please feel free to contact the following hotline during 9:30 a.m. to 6:00 p.m. from Monday to Friday :

- ✧ For matters regarding completion and return of questionnaire(s), please contact **Ms. Polly CHAN** of **MOV** on 3900 1176.
- ✧ In case you want to approach the VTC directly, please contact Mr. Boris TAM of the VTC Manpower Survey (Statistical Team) on 3907 6865.

Yours faithfully,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Roy LO Wa-kei', written in a cursive style.

(Roy LO Wa-kei)  
Chairman  
Accountancy Training Board

Encl.

Headquarters (Industry Partnership) 總辦事處(行業合作)  
30F, Billion Plaza II, 10 Cheung Yue Street, Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong  
香港九龍長沙灣長裕街10號億京廣場2期30樓  
www.vtc.edu.hk

Telephone No 電話

Facsimile No 傳真

Our Reference 本局檔號 AC/4/2(2025)

Your Reference 來函檔號

執事先生／女士：



### 2025年會計業人力調查

職業訓練局(VTC)屬下會計業訓練委員會(訓練委員會)，負責就業內人力訓練事宜提供意見。本會將於 **2025年3月至5月**期間進行調查，蒐集業內人力情況的最新資料，並按此為未來人力訓練制訂適當建議。現謹代表訓練委員會致函，懇請 貴公司善意協助提供相關資料，以便進行上述人力調查。

茲夾附下述文件，供 貴公司參閱及填寫：

- (1) 調查問卷；
- (2) 附註（附錄 A）；及
- (3) 主要職務工作說明（附錄 B）。

VTC已委託**米奧特資料搜集中心有限公司(米奧特)**協助進行上述人力調查。調查期間，**米奧特**的統計員將聯絡 貴公司進行訪問及解答相關問題。如有需要，統計員會造訪貴公司協助填寫並收回已填妥的問卷。 貴公司亦可將完成的問卷，以傳真3900 1122或電郵(vtc@mov.com.hk)交回**米奧特**。

調查所得的資料將**絕對保密**，局方在發表報告時，只會公布合計數字，不會提及個別公司情況。

調查完成後，調查的結果及報告將會上載至人力調查資訊系統。 網址如下：

<https://manpower-survey.vtc.edu.hk/tc>



如對調查有任何查詢，請於星期一至五上午九時半至下午六時聯絡以下人士：

- ✧ 如查詢有關填寫及寄回問卷事宜，請與**米奧特公司陳寶儀小姐**聯絡（電話：3900 1176）。
- ✧ 如希望直接與 VTC 聯絡，請致電 VTC 人力調查（統計組）**譚祉樂先生**（電話：3907 6865）。



會計業訓練委員會主席  
盧華基

二零二五年三月十四日  
附件

**CONFIDENTIAL**

WHEN ENTERED WITH DATA

填入數據後即成

**機密文件**

**VOCATIONAL TRAINING COUNCIL**  
職業訓練局

**THE 2025 MANPOWER SURVEY OF THE ACCOUNTANCY SECTOR**  
會計業2025年人力調查

The 2025 Manpower Survey of the Accountancy Sector aims at collecting manpower information of the industry concerned for formulating recommendations on future manpower training. Please provide the information of your company as at **3<sup>rd</sup> March 2025** by answering the questionnaire. Thank you.

會計業2025年人力調查旨在蒐集業內人力情況的最新資料，並按此為未來人力訓練制訂適當建議。懇請 貴公司根據 **2025年3月3日** 的人力情況填寫此問卷。多謝合作。

**Company Information**

## 公司資料

(For official use)

Industry Code \_\_\_\_\_

NATURE OF BUSINESS 業務性質：

 **Accounting Firms 會計師事務所**
**Government Departments, Non-governmental Organisations and Statutory Bodies 政府部門、非政府機構和法定組織**
 Government Department  
政府部門

 Non-governmental organisations and statutory bodies  
非政府機構和法定組織
**Commercial and Services Companies 商業及服務公司**
 Wholesale, Retail & Import / Export traders, Catering & Hotels  
進出口,批發,零售,酒店,餐飲

 Transport, Storage & Communication  
運輸,倉庫通訊

 Information and Communications  
資訊及通訊服務

 Financing and Insurance  
金融及保險

 Real Estate and Business Services  
物業及商業服務

 Legal and Management Consultancy  
法律及管理顧問

 Community, Social & Personal Services  
社區,社會及個人服務

 Secondary and Primary schools  
中學與小學
**Industrial Companies 工業公司**
 Electricity, Gas & Water  
電力,燃氣及水源

 Manufacturing  
製造

 Construction  
建造

 **Others, please specify 其他,請註明** \_\_\_\_\_

TOTAL NO. OF PERSONS ENGAGED 僱員總人數: \_\_\_\_\_

**Details of Contact Person 聯絡人資料 \***NAME OF PERSON TO CONTACT: \_\_\_\_\_  
聯絡人姓名POSITION: \_\_\_\_\_  
職位TEL. NO. : \_\_\_\_\_  
電話FAX NO. : \_\_\_\_\_  
圖文傳真E-MAIL : \_\_\_\_\_  
電郵

\* The information provided will be used for the purpose of this and subsequent manpower surveys.  
所提供資料將用作是次及日後人力調查之用。

**Part I – Manpower Information**

**第一部份 – 人力情況**

Please complete columns ‘B’ to ‘E’ of the questionnaire according to the list of principal jobs by referring to the Appendix B for job description of individual job.

請根據列表中的主要職務，並參考附錄B有關各種職務的工作說明來填寫表內各‘B’至‘E’欄。

**Principal Jobs (Full-time employees) 主要職務 (全職僱員)**

Please refer to the Appendix A for column explanations. 請參考附錄A內各欄的說明。

	(A) Principal Job 主要職務  (See Appendix B) (參閱附錄 B)	(B) No. of Employees as at Survey Reference Date  在統計日期的 僱員人數	(C) No. of Vacancies as at Survey Reference Date  在統計日期的 空缺額	(D) Average Monthly Income # Range 平均每月收入#幅度#  Code 編號 1 \$15,000 or below 或以下 2 \$15,001 - \$25,000 3 \$25,001 - \$35,000 4 \$35,001 - \$50,000 5 \$50,001 - \$80,000 6 \$80,001 - \$100,000 7 Above \$100,000 以上	(E) Type of Professional Qualification of Employees Required 僱員要求專業資格的類別  Code 編號 1 CPA (Practising) 執業會計師 2 Qualified Accountant (e.g. members of the HKICPA or other accounting bodies) 合資格會計師 (例如： 香港會計師公會 或其他會計團體會員) 3 Not require professional qualifications shown above 無需上述專業資格
Job Code 職位 編號		Please enter a zero ‘0’ in the box if there is no employee /vacancy. 如沒有僱員/空缺，請在方格內填入‘0’。			
e.g: 例子:	<b>Job Title A (3 employees and 2 vacancies) 職位甲 (3名僱員2個空缺)</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
101	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官				
201	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監				
301	Manager 經理				
401	Supervisor/ Senior 主管				
501	Clerk/ Associate 文員				
601	Trainer/ Teacher 培訓人員				
<b>OTHER RELEVANT STAFF 其他相關人員</b>					
<i>For Official Use</i>					

# Includes basic salary, overtime pay, cost of living allowance, meal allowance, housing allowance, travel allowance, commission and bonus.

每月收入包括底薪、逾時工作津貼、生活津貼、膳食津貼、房屋津貼、旅行津貼、佣金及花紅。

**Part II**  
**第二部份**

**Expected Change in Future**  
**未來變化**

1. When comparing with the current situation, please indicate your views on the expected change of the following **in the next 12 months**. (Please tick in the box as appropriate)

對於現在，請指出 貴公司預計在**未來十二個月**於下列之預期變化。(請在適當的格內填上“✓”號)

<p>(i) Business volume 業務額</p> <p><input type="checkbox"/> (a) Better 較佳</p> <p><input type="checkbox"/> (b) Stable 穩定</p> <p><input type="checkbox"/> (c) Worsen 較差</p> <p><input type="checkbox"/> (d) Uncertain 不肯定</p>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 20px; margin: 5px auto;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20px;">+</td> <td style="text-align: center; width: 20px;">%</td> </tr> </table> <table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 20px; margin: 5px auto;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20px;">-</td> <td style="text-align: center; width: 20px;">%</td> </tr> </table>	+	%	-	%	<p>(ii) Number of Full-time employees 全職員工數目</p> <p><input type="checkbox"/> (a) Increase 增加</p> <p><input type="checkbox"/> (b) Same 不變</p> <p><input type="checkbox"/> (c) Decrease 減少</p>	<table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 20px; margin: 5px auto;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20px;">+</td> <td style="text-align: center; width: 20px;">%</td> </tr> </table> <table border="1" style="border-collapse: collapse; width: 100px; height: 20px; margin: 5px auto;"> <tr> <td style="text-align: center; width: 20px;">-</td> <td style="text-align: center; width: 20px;">%</td> </tr> </table>	+	%	-	%
+	%										
-	%										
+	%										
-	%										

Please indicate the reasons leading to **“better” or “worse”**  
請說明引起**較佳或較差**的原因

---

2. Other than the principal jobs in Part I, please indicate the new job position(s) that will be introduced in the future (if any) in order to meet the emerging trends of the industry. If existing jobs are foreseen to undergo drastic changes in job duties/job specifications, please also provide the information in the table below. (Please tick in the box as appropriate)

除第一部分所列出的職位外，請指出 貴公司未來將會引入的新職位(如有)，以配合行業的新興趨勢。如現有職位將有職務或工作規範上的重大轉變，亦請填寫下表。(請在適當的格內填上“✓”號)

Job title 職位名稱	New Job 新職位	Existing Job 現有職位	Job Descriptions / Changes in Job Duties/Specifications 職位描述 / 職務或工作規範的轉變
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

**Current Employees**  
**現職僱員**

3. Please indicate the age range distribution of **full-time employees related to Accountancy Sector**.

請指出 貴公司 **與會計業相關全職僱員**的年齡分布。

30 or below 30 歲或以下	31 – 45 31 至 45 歲	46 – 60 46 至 60 歲	61 or above 61 歲或以上
%	%	%	%

## New Recruitment

### 新聘僱員

4. Please state the number of full-time employees **newly recruited** in the past 12 months.  
請列出 貴公司過去十二個月內**新招聘**的全職僱員人數。

	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/ 財務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
(a) Total new recruits 新招聘總人數						
(b) Number of new recruits <b>from</b> 新招聘僱員中，來自						
(i) an accounting position of another company 另一間公司而擔任會計職務者						
(ii) Fresh graduates of accounting discipline 應屆會計學科之畢業生人數						
(iii) Fresh graduates of non-accounting discipline 應屆非會計學科之畢業生						
(c) Number of new recruits who are qualified accountants (e.g., members of the HKICPA or other accounting bodies) 屬合資格會計師 (如香港會計師公會或其他會計 團體會員) 的新招聘僱員人數						
(d) Number of new recruits of non-local talents and professionals through talent admission scheme(s)* in Hong Kong 透過香港吸引人才計劃的新招聘非本地專才人數						

\* refers to the Top Talent Pass Scheme, General Employment Policy, Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals, Quality Migrant Admission Scheme, Technology Talent Admission Scheme, Immigration Arrangements for Non-local Graduates and the Admission Scheme for the Second Generation of Chinese Hong Kong Permanent Residents  
指高端人才通行證計劃、「一般就業政策」及輸入內地人才計劃、優秀人才入境計劃、科技人才入境計劃、非本地畢業生留港/回港就業安排、輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃。

## Employees Left

### 員工離職

5. Please state the number of full-time employees **left** in the past 12 months.  
請列出 貴公司過去十二個月內**離職**的全職僱員人數。

(a) Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	<input type="text"/>	(b) Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	<input type="text"/>
(c) Manager 經理	<input type="text"/>	(d) Supervisor/ Senior 主管	<input type="text"/>
(e) Clerical/ Associate 文員	<input type="text"/>	(f) Trainer/ Teacher 培訓人員	<input type="text"/>

### Years of Service of Resigned Employees

#### 離職前的工作年期

6. Please indicate the number of resigned employees according to their years of service before they left the company.  
請列出 貴公司離職僱員人數按僱員在離職前的平均工作年期。

	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
(a) Less than 1 year 少於 1 年						
(b) 1 year to less than 3 years 1 年至少於 3 年						
(c) 3 years to less than 5 years 3 年至少於 5 年						
(d) 5 years to less than 10 years 5 年至少於 10 年						
(e) 10 years or above 10 年或以上						

### Preferred Professional qualification, Level of Education and Years of Experience of Employees

#### 僱員宜有的專業資格、教育程度及相關年資

7. Please choose preferred Professional qualification, Level of Education and Years of Experience of **full-time employees**.  
請選擇**全職僱員**宜有的專業資格、教育程度及相關年資。

Job level 職級	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
<b>(a) Professional Qualification of Employees (Please tick “√” 1 box for each job level)</b> <b>僱員專業資格 (每職級請別“√” 選一項)</b>						
(i) CPA (Practising) 執業會計師	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(ii) Qualified Accountant (e.g., members of the HKICPA or other accounting bodies) 合資格會計師 (例如:香港會計師 公會或其他會計團體會員)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iii) Not require professional qualifications shown above 無需上述專業資格	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>(b) Level of Education (Please tick “√” 1 box for each job level)</b> <b>教育程度 (每職級請別“√” 選一項)</b>						
(i) Postgraduate Degree 研究生學位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(ii) First Degree 學士學位	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iii) Sub-degree (e.g. Higher Diploma) 副學位 (例如高級文憑)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iv) Diploma/Certificate 文憑/證書	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(v) Secondary 4 to 7 中四至中七	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(vi) Secondary 3 or below 中三或以下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>(c) Years of Experience (Please tick “√” 1 box for each job level)</b> <b>相關年資 (每職級請別“√” 選一項)</b>						
(i) 10 years or more 十年或以上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(ii) 6 years to less than 10 years 六年至十年以下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iii) 3 years to less than 6 years 三年至六年以下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iv) Less than 3 years 三年以下	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No such level of staff 沒有相關職級員工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Recruitment Difficulties**

**招聘困難**

8. Please indicate the difficulties encountered in recruitment of full-time employees of your company in the past 12 months.  
請指出 貴公司在過去十二個月招聘全職僱員時所遇到的困難。

	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
(a) No recruitment was taken place (incl. no recruitment due to no such level of staff) 沒有招聘(包括因沒有相關職級的員工而沒有進行招聘)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(b) Recruitment was taken place and <b>did not encounter</b> difficulties 有招聘，但 <b>沒有遇到</b> 招聘困難	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(c) Recruitment was taken place and the difficulties encountered were: (You may tick “√” one or more options.) 有招聘，所遇到的困難是： (可剔“√”選多於一項。)						
(i) Insufficient accountancy graduates from tertiary institutions 專上院校會計畢業生人數不足	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(ii) Lack of candidates with relevant experience and training 缺乏具相關經驗及訓練的職位申請人	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iii) Working conditions/remuneration package could not meet recruits' expectations 服務條件/薪酬未能符合求職者的要求	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iv) Other (Please Specify) 其他 (請說明)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Business in the Mainland****內地業務**

9. (a) Does your company have **operation in the Mainland as of 3<sup>rd</sup> March 2025?**

在2025年3月3日，貴公司在內地有沒有業務？

Yes 有                       No 沒有 → **Please go to question 10 請跳至第 10 題**

(b) Has any of the accounting-related functions of your company been transferred to the office in the Mainland?

貴公司有沒有將與會計相關的工作轉移至內地辦事處？

Yes 有                       No 沒有

(c) Are there any employees of your company stationed or travelling to the Mainland for work?

貴公司會否有員工在內地長駐\*或出差到內地工作？

Job level 職級	With Employees 有員工	
	Stationed* in the Mainland 長駐在內地	Travelling to the Mainland 往內地出差
(i) Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(ii) Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iii) Manager 經理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(iv) Supervisor/ Senior 主管	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(v) Clerk/ Associate 文員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(vi) Trainer/ Teacher 培訓人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* Employees who stay in the Mainland for 50% or above of the working time are classified under “Stationed in the Mainland”.  
長駐是指僱員逗留在內地工作的時間佔其工作時間百分之五十或以上。

(d) Does your company :

貴公司會否：

	Yes 會	No 不會
(i) recruit additional Hong Kong accounting employees as a result of development in Mainland operation. 因在內地發展業務而須增聘本地會計僱員。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(ii) train the existing Hong Kong accounting employees to deal with Mainland operations in terms of control, communication skills and Mainland regulations. 為處理內地業務而提供管理、溝通技巧及內地法規等方面訓練與現職本地會計僱員。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Training Needs

### 培訓需要

10. Please indicate the training areas required to deal with the emerging trend and development of the accountancy sector by choosing the corresponding codes. (You may choose up to five options for each job level.)

請選擇相應的課程編號，指出僱員所需要的培訓課程，以配合會計業的新興趨勢及發展。（各職級可選最多五項。）

Training Areas  
訓練範疇

	1	2	3	4	5
Partner/Principal/Director/Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manager 經理	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisor/ Senior 主管	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clerk/ Associate 文員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trainer/ Teacher 培訓人員	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**General Management Knowledge****一般管理知識**

Code 編號	Training Areas 訓練範疇
101	Principles & Practice of Management 管理理論與實務
102	Problem Solving & Decision Making 解決問題及決策
103	Strategic Management 策略管理
104	Marketing Management 市場管理
105	Quality Management 優質服務管理
106	Risk Management 風險管理
107	Stress Management 壓力管理
108	Crisis Management 危機管理
109	Human Resources Management 人力資源管理
110	Leadership 領導才能
111	Team Building 團隊之建立
112	Motivation 激勵
113	Coaching & Counseling 訓練及輔導下屬
114	Dealing with Conflict 處理衝突
115	Implementing Change 推行變革
116	Time Management 時間管理
117	ISO Audit ISO 審核
118	Public Relations 公共關係
119	Performance Management 績效管理
120	Analytic Skills 分析能力
121	Project Management 項目管理

**Job-related Knowledge****業務知識**

Code 編號	Training Areas 訓練範疇
201	Financial Accounting 財務會計
202	Cost and Management Accounting 成本和管理會計
203	Internal Control and Compliance 內部監察、條例執行和企業管治
204	Tax Compliance and Planning 遵從稅規和稅務策劃
205	Auditing 審計學
206	Business Law 商業法律
207	Company Law and Practice 公司法和實務
208	Economics and Statistics 經濟學和統計學
209	Financial Management 財務管理
210	Management Information System 管理資訊系統
211	PRC Accounting System 內地會計制度
212	PRC Taxation System 內地稅務制度
213	Updates on Accounting and Reporting Standards 最新會計及財務準則 (e.g. 例如 HKFRS/IFRS, HKAS/IAS, SME FRF, etc.)
214	Accrued-based Accounting 應計制會計
215	Financial Instruments 金融工具
216	Common Law Jurisdiction 普通法司法管轄區
217	China Business Studies 中國商貿知識
218	Corporate Financing 企業融資
219	ESG (Strategy / Reporting) 環境、社會及公司治理 (策略 / 報告)

**Generic / Technological Skills****通用 / 科技技能**

Code 編號	Training Areas 訓練範疇
301	English Writing 英文書寫
302	Spoken English 英語會話
303	Chinese Writing 中文書寫
304	Cantonese 廣東話
305	Putonghua 普通話
306	Interpersonal Skills 人際關係技巧
307	Marketing/Selling Skills 市場推廣 / 銷售技巧
308	Presentation Skills 演說技巧
309	Business Storytelling 商業敘事
310	Cross-Accounting Functional Training 會計部門跨職能培訓
311	Communication Skills 溝通技巧
312	Negotiation Skills 談判技巧
313	Persuasion Techniques 勸說技巧
314	Information Systems Application Skills 資訊系統應用技巧 (e.g. Accounting Software, Data Management Systems, ERP Systems, Document Management Systems, etc. 例如：會計軟體、數據管理系統、企業資源規劃系統、文件管理系統等)
315	Robotic Process Automation (RPA) and Artificial Intelligence (AI) in Accounting 會計行業的業務流程自動化與人工智能應用
316	Blockchain 區塊鏈
317	Cloud -Base Accounting Application 雲端會計應用
318	Cybersecurity Awareness 網路安全意識
319	Data Analytics 數據分析
320	Professional Etiquette 專業禮儀

**Others: Please specify**

其他: 請說明

---



---

11. Which of the following measures does your company prefer to attract new entrants to the accountancy sector?

(You may tick “√” one or more options.)

貴公司認為以下哪項項目有效鼓勵新人入會計業？（可剔“√”選多於一項。）

- Educational Grants and Scholarships  
教育助學金和獎學金
  - Financial Support for Professional Development  
專業發展資助
  - Grants and Incentives for Digital Transformation Training  
數碼轉型培訓的資助與獎勵
  - Immigration Policies to Encourage International Talent  
鼓勵國際人才的移民政策
  - Public Awareness Campaigns  
公眾意識活動
  - Others, please specify :  
其他, 請說明
- 

**End of Questionnaire. Thank You for Your Co-operation.**

問卷完，多謝合作。

## Appendix 5C.

### Explanatory Notes to the Questionnaire

**The 2025 Manpower Survey of the Accountancy Sector**  
**會計業 2025 年人力調查**

Explanatory Notes  
附註

**Part I**  
第一部份

1. Principal Jobs - Column 'A'  
主要職務—— 'A' 欄

- (a) Please go through column 'A' and mark those principal jobs applicable to your company. For detailed job descriptions for principal jobs, please refer to Appendix B.  
請瀏覽 'A' 欄，選取適用於 貴公司的主要職務。有關詳細的工作說明，請參閱附錄 B。
- (b) Please note that some of the job titles may not be the same as those used in your company. Please classify an employee according to his/her major duty and supply the required information if the jobs have similar or related functions.  
調查表內部分職稱可能有別於 貴公司所採用。請根據僱員的主要職責分類。若員工職責與表內某職務的職責相近，可視作相同職務，請提供所需資料。
- (c) In the event that an employee's duties in your company are split between two or more job titles, please use the job title that best describes his/her principal responsibility.  
如 貴公司有員工身兼多項職責，請選用最能反映其主要職責的職稱。
- (d) Please add in column 'A' titles of any principal jobs not mentioned in job descriptions (Appendix B); briefly describe them with respect of the appropriate job categories.  
如 貴公司另有會計業的主要職務未載於工作說明（附錄 B），請一併填入 'A' 欄內，並簡述其所屬的職務類別及等級。

2. Number of Employees as at Survey Reference Date (Excl. trainees) - Column 'B'  
在統計日期的僱員人數（受訓者除外）—— 'B' 欄

For each principal job, please fill in the total number of full-time employees (excluding trainees) as at the survey reference date.

"Full-Time Employees" refer to those working full-time (i.e. at least 4 weeks a month, and not less than 18 hours each week) under the payroll of the company. These include proprietors and partners working full-time for the company. These definitions also apply to 'full-time employee(s)' appearing in other parts of the questionnaire.

請填寫 貴公司於統計日期僱用的每個主要職務的全職僱員總數（受訓者除外）。

「全職僱員」指在 貴公司內全職工作（即每月最少四週、每週不少於十八小時）的受薪人員，其中包括在公司內全職工作的東主及合夥人。調查表內所出現的「全職僱員」等詞，定義亦同。

3. Number of Vacancies as at Survey Reference Date - Column 'C'  
在統計日期的空缺額 —— 'C' 欄

Please fill in the number of existing full-time vacancies as at the Survey Reference Date. 'Vacancies' refer to those unfilled, immediately available job openings for which the company is actively trying to recruit personnel as at the survey reference date.

請填上在統計日期每一主要職務的全職空缺額。「空缺額」是指該職位於統計參考日期仍懸空，須立刻填補，而現正積極招聘人員填補。

**Part I (continued)**

**第一部份 (續)**

4. Average Monthly Remuneration Package of Employees (Excl. trainees) - Column 'D'  
僱員之每月平均薪酬 (受訓者除外) —— 'D' 欄

Please enter the code of the average monthly remuneration package during the past 12 months for each principal job of a full-time employee(s). This should include basic salary, overtime pay, cost of living allowance, meal allowance, housing allowance, travel allowance, commission and bonus. If you have more than one employee doing the same job, please enter the average range.

請在 'D' 欄填入每個主要職務的全職僱員過去 12 個月每月平均薪酬的編號。這包括底薪、逾時工作津貼、生活津貼、膳食津貼、房屋津貼、旅行津貼、佣金及花紅。如 貴公司有多於一名僱員擔任同一主要職務，則請取平均收入。

5. Type of Professional Qualification of Employees Required - Column 'E'  
僱員要求專業資格的類別 —— 'E' 欄

Please enter the code of type of professional qualification for each principal job of employees should have.

請在 'E' 欄填入 貴公司認為每個主要職務要求專業資格的類別編號。

## **Part II**

### **第二部份**

#### **6. Question 1 - Expected Change in Future**

問題 1 — 未來變化

When comparing with the current situation, please indicate your views on the expected change in the next 12 months. 相對於現在，請指出 貴公司預計在未來十二個月之預期變化。

- (i) Business volume and provide the reasons leading to the better or worsen.  
業務額及指出引起較佳或較差的原因。
- (ii) Number of Full-time employees  
全職員工數目

#### **7. Question 2 – New Job Position**

問題 2 — 新職位

- ◆ Please indicate the new job position(s) that will be introduced in the future (if any) in order to meet the emerging trends of the industry.  
請指出 貴公司未來將會引入的新職位(如有)，以配合行業的新興趨勢。
- ◆ Please indicate the existing jobs that are foreseen to undergo drastic changes in job duties/job specifications.  
請指出預計將有職務或工作規範上重大轉變的現有職位。

#### **8. Question 3 - Age Distribution of Employees**

問題 3 — 僱員年齡分布

Please indicate the age range distribution of full-time employees related to Accountancy Sector. 請指出 貴公司 與會計業相關全職僱員的年齡分布。

#### **9. Question 4 - New Recruitment**

問題 4 — 新聘僱員

- ◆ Please fill in the total number of full-time employees who were newly recruited in the past 12 months.  
請填寫 貴公司在過去十二個月內新招聘的全職僱員總人數。
- ◆ Please fill in the number of new recruits from an accounting position of another company.  
請填寫 貴公司的新招聘中，來自另一間公司而擔任會計職務者的僱員人數。
- ◆ Please fill in the number of new recruits from fresh graduates of accounting discipline.  
請填寫 貴公司的新招聘中，來自應屆會計學科之畢業生的僱員人數。
- ◆ Please fill in the number of new recruits from fresh graduates of non-accounting discipline.  
請填寫 貴公司的新招聘中，來自應屆非會計學科之畢業生的僱員人數。
- ◆ Please fill in the number of new recruits who are qualified accountants (e.g., members of the HKICPA or other accounting bodies).  
請填寫 貴公司的新招聘中，屬合資格會計師(如香港會計師公會或其他會計團體會員)的僱員人數。
- ◆ Please fill in the number of new recruits of non-local talents and professionals through talent admission scheme(s) in Hong Kong.  
請填寫 貴公司的新招聘中，透過香港吸引人才計劃\*的新招聘非本地專才人數。

\* refers to the Top Talent Pass Scheme, General Employment Policy, Admission Scheme for Mainland Talents and Professionals, Quality Migrant Admission Scheme, Technology Talent Admission Scheme, Immigration Arrangements for Non-local Graduates and the Admission Scheme for the Second Generation of Chinese Hong Kong Permanent Residents  
指高端人才通行證計劃、「一般就業政策」及輸入內地人才計劃、優秀人才入境計劃、科技人才入境計劃、非本地畢業生留港/回港就業安排、輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃。

## **Part II (continued)**

### **第二部份 (續)**

#### **10. Question 5 – Employees who had left the Company**

問題 5 – 已離職僱員

Please fill in the number of full-time employees who had left in the past 12 months.

請填寫 貴公司過去十二個月內，全職僱員的離職人數。

#### **11. Question 6 – Years of Service of Resigned Employees**

問題 6 – 離職前的工作年期

Please indicate the number of resigned employees according to their years of service before they left the company.

請列出 貴公司離職僱員人數按僱員在離職前的平均工作年期。

#### **12. Question 7 – Preferred Professional qualification, Level of Education and Years of Experience of Full-Time Employees**

問題 7 – 全職僱員宜有的專業資格、教育程度及相關年資

Please indicate the preferred professional qualification, level of education and years of experience of full-time employees.

請選擇全職僱員宜有的專業資格、教育程度及相關年資。

Definition of Preferred Level of Education:

宜有教育程度的定義：

- ◆ “Postgraduate Degree” refers to higher degrees (e.g. master degrees) offered by local or non-local education institutions, or equivalent.  
「研究生學位」是指本地或非本地教育公司提供的高等學位（如碩士學位），或同等教育程度。
- ◆ “First Degree” refers to first degrees offered by local or non-local education institutions, or equivalent.  
「學士學位」是指本地或非本地教育公司提供的學士學位，或同等教育程度。
- ◆ “Sub-degree” refers to Associate Degrees, Higher Diplomas, Professional Diplomas, Higher Certificates, Endorsement Certificates, Associateship or equivalent programmes offered by local or non-local education institutions.  
「副學位」是指本地或非本地教育公司提供的副學士、高級文憑、專業文憑、高級證書、增修證書、院士銜或同等課程。
- ◆ “Diploma/Certificate” refers to technical and vocational education programmes including Diploma/Certificate courses, Diploma of Foundation Studies, Diploma of Vocational Education and programmes at the craft level, or equivalent.  
「文憑／證書」是指技術及職業教育課程之文憑／證書、基礎課程文憑、職專文憑及技工程度的課程，或同等教育程度。
- ◆ “Secondary 4 to 7” refers to Secondary 4-7, covering the education programmes in relation to the Hong Kong Certificate of Education Examination (HKCEE), the Hong Kong Diploma of Secondary Education (HKDSE) Examination, Diploma of Applied Education (DAE), or equivalent.  
「中四至中七」是指中四至中七（包括與香港中學會考、香港中學文憑考試、應用教育文憑等相關的教育課程）或同等教育程度。
- ◆ “Secondary 3 or below” refers to Secondary 3 or below, or equivalent.  
「中三或以下」是指中三或以下，或同等教育程度。

#### **13. Question 8 – Recruitment Difficulties**

問題 8 – 招聘困難

Please indicate the difficulties encountered in the recruitment of full-time employees of your company in the past 12 months.

請指出 貴公司在過去十二個月在招聘全職僱員時遇到的困難。

**Part II (continued)**

**第二部份 (續)**

**14. Question 9 - Business in the Mainland**

問題 9 — 內地業務

Please indicate that if:

請指出：

- (a) your company has operation in the Mainland;  
貴公司在內地有沒有業務；
- (b) any of the accounting-related functions of your company has been transferred to the office in the Mainland;  
貴公司有沒有將與會計相關的工作轉移至內地辦事處；
- (c) there are any employees of your company stationed or travelling to the Mainland for work;  
貴公司會否有員工在內地長駐或出差到內地工作；
- (d) your company recruits additional Hong Kong accounting employees and trains the existing Hong Kong accounting employees as a result of development in Mainland operation.  
貴公司會否因在內地發展業務而增聘本地會計僱員及訓練現職本地會計僱員。

**15. Question 10, 11 – Training Needs**

問題 10、11 — 培訓需要

Question 10) Please indicate the training areas required to deal with the emerging trend and development of the accountancy sector by choosing the corresponding codes.

問題 10) 請選擇相應的課程編號，指出僱員所需要的培訓課程，以配合會計業的新興趨勢及發展。

Question 11) Please indicate the measures that your company prefers to attract new entrants to the accountancy sector.

問題 11) 請選擇貴公司認為有效鼓勵新人入會計業的項目。

Appendix 5D.  
Job Descriptions for Principal Jobs

**2025 Manpower Survey of the Accountancy Sector**  
**會計業 2025 年人力調查**

Description for the Principal Jobs  
The Accountancy Sector  
會計業主要職務工作說明

Code 編號	Principal Job 主要職務	Job Description 工作說明
101	Partners/Principals/ Directors/Chief Financial Officers  合夥人／總監／首席財 務官	Owners, partners, principals or directors of accounting firms who are responsible for the administration and management of the accounting firms. This category also includes those professionally qualified persons like chief financial officers working in commercial, servicing and industrial establishments.  會計師事務所的東主、合夥人或總監，負責該事務所的行政及管理工作。此級人員亦包括那些具備專業資格的人員，如在商業、服務業及工業機構任職的首席財務官。
201  301	Senior Managers/ Financial Controllers/  Managers      高級經理／財務總監／  經理	Persons responsible for some or all of the following functions: (1) supervision and co-ordination of the activities of accounting, auditing and financial personnel; (2) establishment and implementation of accounting, auditing and financial policies; (3) design, evaluation and implementation of accounting systems; (4) preparation and consolidation of financial or costing reports; (5) preparation of budgets and forecasts; (6) implementation of budgetary control, cash control and credit control; (7) internal control and audit; and (8) treasury control and administration.  They are normally professionally qualified persons and can include chief accountants, financial accountants, group accountants, management accountants, auditors, treasurers and controllers. <b>Senior Managers/Financial Controllers</b> should normally have <u>at least five years'</u> accounting managerial experience. <b>Managers</b> have <u>less than five years'</u> accounting managerial experience.  須負責下列部分或全部工作： (1) 督導與協調會計、核數及財務人員的工作； (2) 制定與推行會計、核數及財務政策； (3) 制定、評估與推行會計制度； (4) 編製與綜合財務或成本報告； (5) 編製財政預算及預測； (6) 執行預算、現金及信貸控制等工作； (7) 內部監督及核數；及 (8) 監督與管理財務工作。  經理級人員通常具備專業資格；此級人員包括總會計師、財務會計師、集團會計師、管理會計師、核數師、司庫及財務總監。 <b>高級經理／財務總監</b> ：具 <u>五年或以上</u> 會計管理經驗。 <b>經理</b> ：具 <u>五年以下</u> 會計管理經驗。

Code 編號	Principal Job 主要職務	Job Description 工作說明
401	Supervisors/Seniors  主管	<p>Persons who normally perform some of the functions of Senior Managers/Financial Controllers/Managers as listed above. They are usually under the supervision of a manager, and are often themselves in charge of one or more subordinates. They include assistants to the managerial posts, e.g., assistants to cost accountants, audit supervisors/seniors and chief clerks.</p> <p>一般負責上列高級經理／財務總監／經理的部分職務。他們通常隸屬一名經理級人員，而本身又有一名或多名下屬。主管級人員包括經理助理，例如成本會計師助理、核數主任及文員主管。</p>
501	Clerks/Associates  文員	<p>Persons who are normally engaged in compiling, classifying and recording data, verifying records, posting entries, balancing books and preparing reports. They include accounting clerks, data input clerks, junior audit staff/staff accountants, tax juniors and similar positions.</p> <p>通常負責將資料編纂、分類及紀錄、檢核紀錄、入帳、平衡帳戶及編寫報告；此級人員包括會計文員、資料輸入文員、核數員、稅務員及類似職位。</p>
601	Trainers/Teachers  培訓人員	<p>Persons who are engaged to train or teach people to perform accounting or accounting-related functions.</p> <p>負責會計或會計相關職務的培訓工作。</p>

## 質素控制措施

### 實地調查前的準備工作

- 收集抽樣機構的聯絡資料
- 將同一業務組織的抽樣機構集合在一起

### 實地調查員的充分訓練

- 由 VTC 主持行業簡介工作坊
- 諮詢 VTC 後，由 MOV 提供簡介與培訓

### 監察實地調查的執行

- 訓練有素，並具機構調查經驗的調查員
- 密切監察實地調查進程與調查員的工作
- 每星期舉行兩次匯報會

### 增加填覆率的措施

- VTC 提供策略指引
- 由訓練委員會與行業組織協助

### 檢查填覆的問卷

- 由獨立質素審查隊伍抽樣檢查填覆的問卷
- 填覆的問卷 100%由 VTC 審查

### 複式數據輸入及檢核收集所得數據

- 複式數據輸入制度
- 運用電腦程式與系統檢核收集所得數據

### 由 VTC 分析數據

- 比較上一輪的調查結果
- 如視為適當，以相關人力資料為基準

## 填覆機構概要

門類	(a) 有效抽樣 公司數*	(b) 成功受訪公司 數目	(b)/(a) 有效填覆率
會計師事務所	191	165	86.4%
政府部門、非政府機構和法定組織	20	14	70.0%
商業及服務行業公司	286	284	99.3%
工業公司	116	106	91.4%
總計	613	569	92.8%

註: \* 不包括在調查時已停止營運，未聘用任何相關技術人員等的公司。

## 人力推算方法

### 勞動市場分析

1. 勞動市場分析法審視一系列主要統計數據，所反映的本地經濟、人口和勞動市場的變化，然後選取部分數據作獨立變項，構建統計模型推算研究中經濟範疇的人力需求。
2. 統計模型的建構包含兩部分：(i) 診斷；以及 (ii) 預後。診斷階段會檢視兩組經濟指標，第一組為本地經濟核心的主要數據（例如人均生產總值及其組成部分），提供主要經濟活動的資料。第二組為更多分類數據的經濟指標，例如消費、投資、貿易、旅遊、物業及相關活動、勞動市場等。與保險業相關的經濟指標在歸入主要組成部分前，會先作統計測試，確保其多重共線性。在預後階段，主要組成部分用作建構和維持統計模型，推算人力需求。

## 統計表

Table 9.1 Manpower Statistics by job level by sector  
表 9.1 按職級及門類劃分的人力統計

Sector 門類	Job level 職級		Number of Employees as at Survey Reference Date 在統計日期的僱 員人數	Number of Vacancies as at Survey Reference Date 在統計日期的空 缺額
Accounting Firms 會計師事務所	101	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	4057	0
	201	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	2041	23
	301	Manager 經理	3763	59
		Subtotal of managerial level 經理級小計	9861	82
	401	Supervisor/ Senior 主管	5467	161
	501	Clerk/ Associate 文員	11171	700
	601	Trainer/ Teacher 培訓人員	77	0
		<b>Total 總數</b>	<b>26576</b>	<b>943</b>
Government Departments, NGOs and Statutory Bodies 政府部門、非政府機構和法定組織	101	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	70	7
	201	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	432	14
	301	Manager 經理	476	20
		Subtotal of managerial level 經理級小計	978	41
	401	Supervisor/ Senior 主管	1415	71
	501	Clerk/ Associate 文員	2466	38
	601	Trainer/ Teacher 培訓人員	3	0
		<b>Total 總數</b>	<b>4862</b>	<b>150</b>
Commerce and Services Companies, Educational Institutes 商業及服務行業公司、教育機構	101	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	952	0
	201	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	6280	0
	301	Manager 經理	8496	26
		Subtotal of managerial level 經理級小計	15728	26
	401	Supervisor/ Senior 主管	13742	48
	501	Clerk/ Associate 文員	39256	77
	601	Trainer/ Teacher 培訓人員	618	3
		<b>Total 總數</b>	<b>69344</b>	<b>154</b>

Table 9.1 Manpower Statistics by job level by sector  
表 9.1 按職級及門類劃分的人力統計

Sector 門類		Job level 職級	Number of Employees as at Survey Reference Date 在統計日期的僱 員人數	Number of Vacancies as at Survey Reference Date 在統計日期的空 缺額
Industrial Companies 工業公司	101	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	42	0
	201	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	325	1
	301	Manager 經理	623	0
		Subtotal of managerial level 經理級小計	990	1
	401	Supervisor/ Senior 主管	1342	1
	501	Clerk/ Associate 文員	3791	7
	601	Trainer/ Teacher 培訓人員	0	0
		<b>Total 總數</b>	<b>6123</b>	<b>9</b>
All Sectors 全部門類	101	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	5121	7
	201	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	9078	38
	301	Manager 經理	13358	105
		Subtotal of managerial level 經理級小計	27557	150
	401	Supervisor/ Senior 主管	21966	281
	501	Clerk/ Associate 文員	56684	822
	601	Trainer/ Teacher 培訓人員	698	3
		<b>Total 總數</b>	<b>106905</b>	<b>1256</b>

Table 9.2 Percentage distribution of average monthly income / preferred and required professional qualification / preferred level of education / preferred years of relevant experience of full-time employees by job level

表 9.2 按行業等級劃分的全職僱員之每月平均薪酬 / 宜有及已獲得的專業資格 / 宜有的教育程度 / 宜有的相關年資的百分比

(a) Percentage distribution of average monthly income of full-time employees by job level  
按行業等級劃分的全職僱員之每月平均薪酬的百分比

Average Monthly Income 每月平均薪酬	\$15,000 or below 或以下	\$15,001 - \$25,000	\$25,001 - \$35,000	\$35,001 - \$50,000	\$50,001 - \$80,000	\$80,001 - \$100,000	Over \$100,000 以上	Total number of full-time employees 全職僱員人數
Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	0.0%	0.0%	0.0%	9.6%	51.0%	13.8%	25.6%	5121
Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	0.0%	0.0%	0.5%	34.8%	47.8%	5.1%	11.8%	9078
Manager 經理	0.0%	0.0%	1.3%	79.2%	16.4%	3.1%	0.0%	13358
Managerial level 經理級	0.0%	0.0%	0.8%	51.9%	33.1%	5.7%	8.5%	27557
Supervisor/ Senior 主管	0.0%	8.6%	65.7%	25.7%	0.0%	0.0%	0.0%	21966
Clerk/ Associate 文員	20.6%	74.6%	4.6%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	56684
Trainer/ Teacher 培訓人員	0.0%	0.0%	0.0%	80.6%	16.8%	0.0%	2.6%	698

(b) Percentage distribution of preferred and required professional qualification of full-time employees by job level  
按行業等級劃分的全職僱員宜有及已獲得的專業資格的百分比

Preferred and Required Professional Qualification 宜有及已獲得的專業資格	Preferred Professional Qualification of full-time employees 全職僱員宜有的專業資格			Required Professional Qualification of Full-time Employees 全職僱員已獲得的專業資格			Total number of full-time employees 全職僱員人數
	CPA (Practising) 執業會計師	Qualified Accountant 合資格會計師	Not require professional qualifications shown above 無需上述專業資格	CPA (Practising) 執業會計師	Qualified Accountant 合資格會計師	Not require professional qualifications shown above 無需上述專業資格	
Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	65.0%	34.8%	0.2%	58.4%	41.4%	0.2%	5121
Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	23.3%	75.0%	1.7%	28.8%	68.6%	2.6%	9078
Manager 經理	10.7%	71.3%	18.0%	12.1%	78.0%	9.9%	13358
Managerial level 經理級	25.1%	65.6%	9.3%	26.3%	68.0%	5.7%	27557
Supervisor/ Senior 主管	6.6%	35.4%	57.9%	6.0%	39.7%	54.3%	21966
Clerk/ Associate 文員	0.0%	2.1%	97.9%	0.2%	3.4%	96.4%	56684
Trainer/ Teacher 培訓人員	2.6%	11.9%	85.5%	2.2%	21.8%	76.0%	698

(c) Percentage distribution of preferred level of education of full-time employees by job level  
按行業等級劃分的全職僱員宜有的教育程度的百分比

Preferred Level of Education 僱員宜有的教育程度	Postgraduate Degree 研究生學位	First Degree 學士學位	Sub-degree 副學位	Diploma/Certificate 文憑/證書	Secondary 4 to 7 中四至中七	Secondary 3 or below 中三或以下	Total number of full-time employees 全職僱員人數
Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	4.9%	95.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5121
Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	0.8%	99.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9078
Manager 經理	2.5%	89.7%	7.8%	0.0%	0.0%	0.0%	13358
Managerial level 經理級	2.4%	93.8%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	27557
Supervisor/ Senior 主管	0.0%	51.1%	19.9%	23.6%	5.3%	0.0%	21966
Clerk/ Associate 文員	0.0%	9.0%	14.6%	29.5%	46.1%	0.8%	56684
Trainer/ Teacher 培訓人員	0.3%	99.4%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	698

Table 9.2 Percentage distribution of average monthly income / preferred and required professional qualification / preferred level of education / preferred years of relevant experience of full-time employees by job level

表 9.2 按行業等級劃分的全職僱員之每月平均薪酬 / 宜有及已獲得的專業資格 / 宜有的教育程度 / 宜有的相關年資的百分比

## (d) Percentage distribution of preferred years of relevant experience of full-time employees by job level

按行業等級劃分的全職僱員宜有的相關年資的百分比

Preferred Years of Relevant Experience 僱員宜有的相關年資	10 years or more 十年或以上	6 years to less than 10 years 六年至十年以下	3 years to less than 6 years 三年至六年以下	Less than 3 years 三年以下	Total number of full-time employees 全職僱員人數
Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/首席財務官	64.0%	35.0%	1.0%	0.0%	5121
Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財務總監	18.3%	78.7%	3.1%	0.0%	9078
Manager 經理	0.6%	54.3%	44.1%	1.0%	13358
Managerial level 經理級	18.4%	58.6%	22.5%	0.5%	27557
Supervisor/ Senior 主管	0.0%	3.8%	90.1%	6.1%	21966
Clerk/ Associate 文員	0.0%	0.3%	10.7%	88.9%	56684
Trainer/ Teacher 培訓人員	0.0%	57.7%	37.0%	5.3%	698

*Note:*

As a percentage of total number of employees by corresponding job level

註：

佔該行業等級僱員總數百分率

Table 9.3 Percentage distribution and ranking of training needs for full-time employees by job level  
表 9.3 按職級劃分的全職員工所需培訓課程的百分比及排名

Code	Training Areas 訓練範疇	Percentage 百分比						Ranking 排名					
		Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
	<b>A. General Management Knowledge</b> <b>一般管理知識</b>												
101	Principles & Practice of Management 管理理論與實務	31.9%	33.6%	2.3%	0.1%	0.0%	0.0%	1	2	21	42	46	29
102	Problem Solving & Decision Making 解決問題及決策	23.7%	44.8%	4.0%	15.8%	0.6%	1.2%	4	1	18	4	25	11
103	Strategic Management 策略管理	31.4%	1.5%	2.4%	0.1%	0.0%	0.4%	2	18	20	45	46	16
104	Marketing Management 市場管理	0.8%	0.4%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	23	33	28	50	46	29
105	Quality Management 優質服務管理	11.9%	10.3%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	7	6	36	38	35	29
106	Risk Management 風險管理	8.9%	7.9%	17.0%	1.8%	0.0%	0.4%	9	14	6	24	33	16
107	Stress Management 壓力管理	8.2%	1.1%	8.8%	12.8%	0.7%	1.2%	11	19	12	7	23	11
108	Crisis Management 危機管理	8.6%	3.2%	9.9%	1.4%	0.0%	0.0%	10	17	9	26	36	29
109	Human Resources Management 人力資源管理	1.1%	9.9%	21.0%	3.2%	0.0%	0.0%	20	7	3	21	46	29
110	Leadership 領導才能	4.6%	13.6%	20.9%	1.5%	0.0%	0.0%	14	5	4	25	46	29
111	Team Building 團隊之建立	1.2%	0.5%	0.6%	0.9%	0.0%	0.0%	19	29	29	28	38	29
112	Motivation 激勵	0.3%	0.8%	8.9%	6.2%	0.0%	0.4%	28	20	11	11	36	16
113	Coaching & Counseling 訓練及輔導下屬	0.4%	8.9%	10.8%	9.3%	0.0%	0.0%	26	9	8	10	46	29
114	Dealing with Conflict 處理衝突	0.1%	0.2%	0.9%	15.1%	0.0%	0.0%	38	36	24	5	46	29
115	Implementing Change 推行變革	2.6%	0.6%	0.1%	0.1%	0.0%	0.4%	17	27	39	42	43	16
116	Time Management 時間管理	4.8%	0.5%	3.6%	11.9%	0.7%	0.0%	13	28	19	8	24	29
117	ISO Audit 審核	0.0%	0.3%	0.6%	0.3%	0.0%	0.0%	44	35	30	32	46	29

Table 9.3 Percentage distribution and ranking of training needs for full-time employees by job level  
表 9.3 按職級劃分的全職員工所需培訓課程的百分比及排名

	Training Areas 訓練範疇	Percentage 百分比					Ranking 排名						
		Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
118	Public Relations 公共關係	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	38	42	37	39	46	29
119	Performance Management 績效管理	0.2%	0.4%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	31	31	31	40	46	29
120	Analytic Skills 分析能力	1.1%	0.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	20	39	22	46	43	29
121	Project Management 項目管理	9.0%	8.5%	4.1%	0.3%	0.0%	0.0%	8	11	17	33	43	29
<b>B. Job-related Knowledge 業務知識</b>													
201	Financial Accounting 財務會計	24.9%	26.5%	32.4%	21.5%	58.0%	13.7%	3	3	2	1	1	6
202	Cost and Management Accounting 成本和管理會計	11.9%	18.1%	32.9%	9.5%	32.0%	0.0%	6	4	1	9	2	29
203	Internal Control and Compliance 內部監察、條例執行和企業管治	0.3%	0.2%	1.0%	2.5%	1.0%	0.0%	29	37	23	22	19	29
204	Tax Compliance and Planning 遵從稅規和稅務策劃	0.2%	0.2%	0.3%	5.1%	1.6%	0.4%	30	40	33	15	15	16
205	Auditing 審計學	13.8%	8.6%	14.1%	5.4%	12.8%	0.4%	5	10	7	12	3	16
206	Business Law 商業法律	2.0%	9.4%	6.3%	3.2%	2.4%	0.0%	18	8	15	19	11	29
207	Company Law and Practice 公司法和實務	0.6%	0.8%	0.7%	4.2%	0.9%	0.0%	25	21	27	17	20	29
208	Economics and Statistics 經濟學和統計學	0.0%	0.1%	0.8%	0.6%	0.1%	0.8%	48	42	26	30	32	14
209	Financial Management 財務管理	3.0%	8.2%	18.8%	5.2%	9.5%	0.4%	15	12	5	13	5	16
210	Management Information System 管理資訊系統	0.1%	0.5%	0.0%	3.9%	0.4%	0.4%	35	29	46	18	27	16
211	PRC Accounting System 內地會計制度	0.0%	0.7%	6.0%	0.3%	1.5%	0.0%	44	23	16	35	16	29
212	PRC Taxation System 內地稅務制度	0.0%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	44	24	42	52	42	29
213	Updates on Accounting and Reporting Standards 最新會計及財務準則	5.1%	8.2%	7.0%	1.2%	8.4%	58.2%	12	12	14	27	6	1

Table 9.3 Percentage distribution and ranking of training needs for full-time employees by job level  
表 9.3 按職級劃分的全職員工所需培訓課程的百分比及排名

	Training Areas 訓練範疇	Percentage 百分比					Ranking 排名						
		Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
214	Accrued-based Accounting 應計制會計	0.0%	0.0%	0.9%	2.3%	8.2%	13.3%	48	50	25	23	7	7
215	Financial Instruments 金融工具	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	48	54	33	56	46	29
216	Common Law Jurisdiction 普通法司法管轄區	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	48	25	50	54	46	29
217	China Business Studies 中國商貿知識	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	48	54	50	56	46	29
218	Corporate Financing 企業融資	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	44	31	46	54	46	29
219	ESG (Strategy / Reporting) 環境、社會及公司治理 (策略 / 報告)	0.9%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	1.2%	22	41	42	37	46	11
<b>C. Generic / Technological Skills</b> <b>通用 / 科技技能</b>													
301	English Writing 英文書寫	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%	1.4%	22.3%	32	42	46	40	17	5
302	Spoken English 英語會話	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	2.1%	23.0%	48	50	50	16	12	4
303	Chinese Writing 中文書寫	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33	42	50	56	33	29
304	Cantonese 廣東話	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	48	54	50	56	31	29
305	Putonghua 普通話	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	2.0%	3.1%	33	42	50	46	14	10
306	Interpersonal Skills 人際關係技巧	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.8%	13.3%	48	54	42	36	21	7
307	Marketing/Selling Skills 市場推廣 / 銷售技巧	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.8%	0.4%	35	47	50	42	22	16
308	Presentation Skills 演說技巧	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%	0.0%	0.8%	38	47	37	31	39	14
309	Business Storytelling 商業敘事	0.7%	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	24	37	50	48	30	29
310	Cross-Accounting Functional Training 會計部門跨職能培訓	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.3%	0.4%	48	49	45	33	28	16
311	Communication Skills 溝通技巧	0.1%	0.0%	0.0%	3.2%	7.8%	13.3%	38	50	49	19	9	7

Table 9.3 Percentage distribution and ranking of training needs for full-time employees by job level  
表 9.3 按職級劃分的全職員工所需培訓課程的百分比及排名

Training Areas 訓練範疇	Percentage 百分比						Ranking 排名					
	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員	Partner/ Principal/ Director/ Chief Financial Officer 合夥人/總監/ 首席財務官	Senior Manager/ Financial Controller 高級經理/財 務總監	Manager 經理	Supervisor/ Senior 主管	Clerk/ Associate 文員	Trainer/ Teacher 培訓人員
312 Negotiation Skills 談判技巧	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.5%	0.4%	48	26	50	50	26	16
313 Persuasion Techniques 勸說技巧	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	48	54	32	52	39	29
314 Information Systems Application Skills 資訊系統應用技巧	0.1%	0.0%	9.6%	5.2%	11.0%	35.5%	38	50	10	14	4	2
315 Robotic Process Automation (RPA) and Artificial Intelligence (AI) in Accounting 會計行業的業務流程自動化與人工智能應用	2.8%	0.4%	8.7%	0.7%	8.0%	24.2%	16	34	13	29	8	3
316 Blockchain 區塊鏈	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%	48	54	50	48	13	29
317 Cloud -Base Accounting Application 雲端會計應用	0.1%	5.1%	0.1%	14.8%	1.1%	0.4%	35	16	41	6	18	16
318 Cybersecurity Awareness 網路安全意識	0.4%	5.5%	0.3%	18.2%	2.6%	0.0%	27	15	35	3	10	29
319 Data Analytics 數據分析	0.1%	0.8%	0.1%	18.5%	0.2%	0.4%	38	22	40	2	29	16
320 Professional Etiquette 專業禮儀	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	48	54	50	56	41	29
No training is required 不需要任何培訓	4.1%	2.6%	8.3%	13.3%	12.7%	1.6%						
<b>Number of companies with such level of staff 具有此技能等級員工的公司數量</b>	<b>2990</b>	<b>5009</b>	<b>6876</b>	<b>10148</b>	<b>27535</b>	<b>260</b>						

Note:

(1) Percentages are calculated on the basis of total number of companies with such level of staff

(2) May choose up to five options for each job level

註：

(1) 百分比是以具有相關技能等級的員工的公司數目為基準計算。

(2) 各職級可選最多五項