



人力更新報告

媒體及傳訊業

2019

媒體及傳訊業訓練委員會

鳴謝

承蒙業界代表抽空參與聚焦小組討論，對媒體及傳訊業人力情況提供寶貴意見。本更新報告編撰工作得以順利完成，並且載錄了業界專家對人力情況的意見，媒體及傳訊業訓練委員會特此鳴謝。訓練委員會主席亦感激委員在報告編撰期間提出富建設性的意見、心得及實用建議。

目錄

引言	1
背景 目的	
調查方法	3
概要 聚焦小組會議 桌面研究 資料分析 局限	
調查結果	5
媒體及傳訊業近期發展 未來人力需求 培訓需要 招聘上的挑戰	
建議	13
應對培訓需求	

引言

背景

媒體及傳訊業訓練委員會（下稱「本會」）由香港特別行政區政府委任，隸屬職業訓練局。本會職責之一，是確定媒體及傳訊業的人力情況和訓練需求。本會進行人力調查的方式於 2017 年理順，以提高成效，更貼切反映行業的人力動態。新的方式以四年為一周期，期間會進行一次詳細的人力調查，另會透過聚焦小組會議和桌面研

究，定期更新人力資料作補充。本業最近一次全面的人力調查於 2016 年完成，而 2018 至 2019 年間將會擬備兩份人力更新報告。本會於 2019 年 2 月 22 日、4 月 15 日及 4 月 24 日進行三次聚焦小組會議，就業內最新的人力情況及培訓需求聽取業界的意見。

另透過桌面研究，蒐集 2017 年第四季至 2018 年第三季期間的業界招聘資料，包括主要職務的職位空缺、資歷要求和薪酬水平。

這是第二份媒體及傳訊業人力更新報告，內容主要涵蓋聚焦小組會議所得的結果輔以桌面研究資料，以供參考。

目的

進行人力更新調查，旨在：

- (i) 研究行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場及培訓需求；
- (iii) 了解招聘上的挑戰；以及
- (iv) 識別職務要求。

調查方法

概要

本會透過全面的人力調查，並定期進行聚焦小組會議及桌面研究蒐集更新資料作補充，從而集得媒體及傳訊業的完整人力資料。本更新報告僅涵蓋聚焦小組討論及桌面研究之結果。

聚焦小組會議

聚焦小組會議旨在蒐集有關業內最新趨勢的意見，包括人力發展情況、培訓需求及招聘困難等。小組成員包括媒體及傳訊業以下行業類別的代表：

新聞業

1. 報紙
2. 雜誌
3. 電台及電視台的新聞及資訊部
4. 新聞通訊社

數碼／新媒體業

5. 數碼／新媒體

廣告與公共關係業

6. 公共關係服務供應商
7. 廣告公司、代理及其他廣告服務
8. 公司或機構內的企業傳訊／公共關係／廣告／市場部

媒體製作業

9. 製作公司

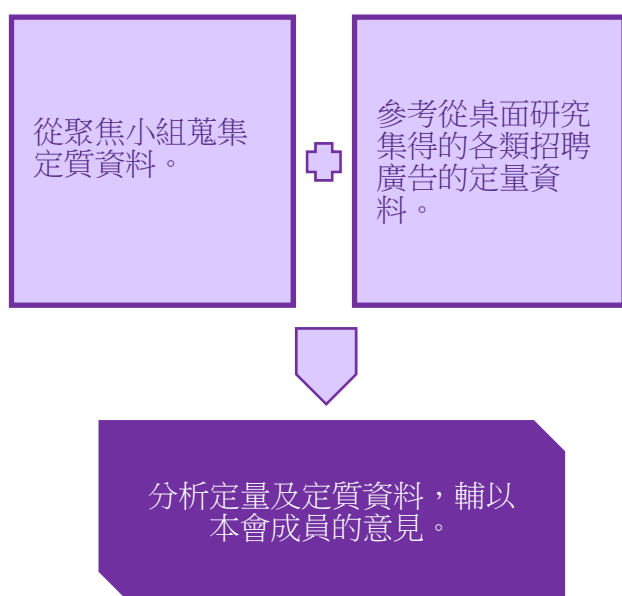
本會於 2019 年 2 月 22 日、4 月 15 日及 4 月 24 日分別進行聚焦小組會議，各 1.5 小時。出席會議的業界代表有 7 至 11 名不等，其中兩場邀請中級至管理層人員參加，另一場由千禧世代的僱員參與。第一場由研究顧問主持，另外兩場由本會秘書處人員主持，先從一般問題展開討論，再探究更具體的內容，以蒐集相關議題的詳細資料。

桌面研究

桌面研究按季度蒐集 2017 年 11 月至 2018 年 7 月期間的人力資料，當中包括：招聘廣告數量；空缺職位所需能力、資歷及經驗要求；市場薪酬待遇等。主要招聘網站的相關招聘資料，均透過綜合資料庫蒐集。研究期間，共蒐集約 2 800 則招聘紀錄，以供分析就業市場的趨勢。資料會與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄。

資料分析

分析資料按以下三個步驟進行：



局限

是次人力更新並非全面的人力調查，加上聚焦小組會議的結果及建議以定質資料為主，故本報告主要著重人力趨勢的分析。職位空缺資料來自主要招聘網站及勞工處，僅可反映廣告數目，而非職位數目；而且並不包括可能透過其他方法進行招聘的職位（如透過獵頭公司、人脈或社交媒體聯繫進行招聘）。由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故僅供參考，並用以補充聚焦小組得出的結果。

調查結果

影響媒體及傳訊業發展的因素

聚焦小組受邀進行討論，探討影響行業發展的因素及未來或會出現的轉變。

5G 發展

業界預期 5G 的發展和實施將帶來挑戰和機遇。

高速流動網絡將促進數據傳輸、處理和分析，使業界能夠適時以數碼方式向目標受眾提供更為個人化的訊息。5G 技術將催生更多的擴增實境和虛擬實境 (AR 和 VR) 應用程式，同時促進媒體界面的新發展。在 5G 時代，媒體將能夠準確預測受眾的需求，透過 AR、VR 和直播節目為觀眾提供過程體驗，如交通和天氣情況。預計影片、AR 和 VR 內容觀看量將會大大增加。

對於缺乏相關人才的機構，假若他們無法製作高質素內容，滿足 5G 時代消費者的期望，將會面臨失去市場競爭力的挑戰。

技術

借助網絡技術，表情吸引和具策略的虛擬 YouTuber 能吸引人們成為追隨者。此趨勢在日本和韓國愈趨蓬勃，亦可能成為香港媒體未來發展的方向。方便易用的錄像設備和數碼平台發展也吸引了

更多人成為自由職業者，扮演關鍵意見領袖(KOL)的角色。

中國市場及大灣區

大灣區的發展將對香港轉型產生重大影響。內地企業和中國市場正在增長，繼續為本業帶來機遇。

中國對流動通訊創新科技的接受程度高，促進了包括新媒體、網上平台和電子支付系統市場的蓬勃發展。預計行業將與內地媒體展開激烈競爭；與此同時，業界與內地公司亦會有更頻繁的商務交流，並與內地受眾有更多互動。

大數據

為了涵蓋更廣泛的潛在受眾，大部分傳統印刷媒體已數碼化，成為網上媒體。從網上受眾活動收集得來的大數據提供了大量的消費者資訊。新聞從業員可從大數據獲得啟發，辨識利基市場，透過為社會群體或小眾提供具吸引的內容，加強傳訊效力。

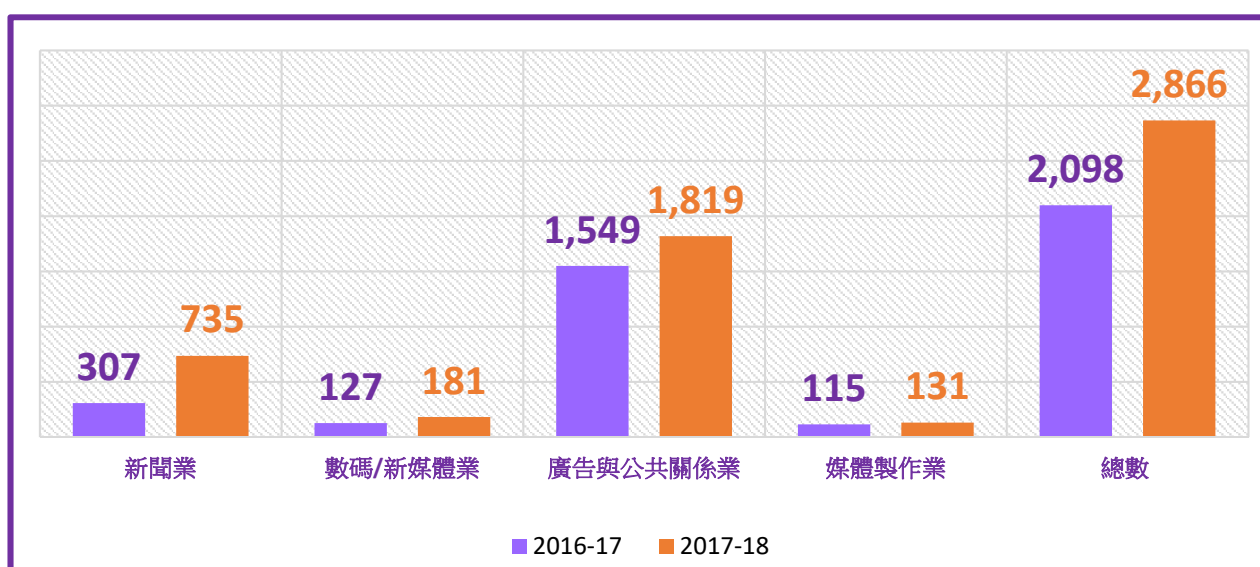
在公關與廣告行業類別，大數據能讓企業從消費者行為及彼此的互動中獲得有用資訊，有助於吸引潛在消費者，並更有效地推銷產品。隨著 5G 技術可連接更多設備，預期數據量將會劇增。

行業步伐加快、媒體數碼化及對創造更具吸引力內容的需求，這些因素均會影響從業員需要具備哪些技能和才幹，以應對行業轉變帶來的挑戰。

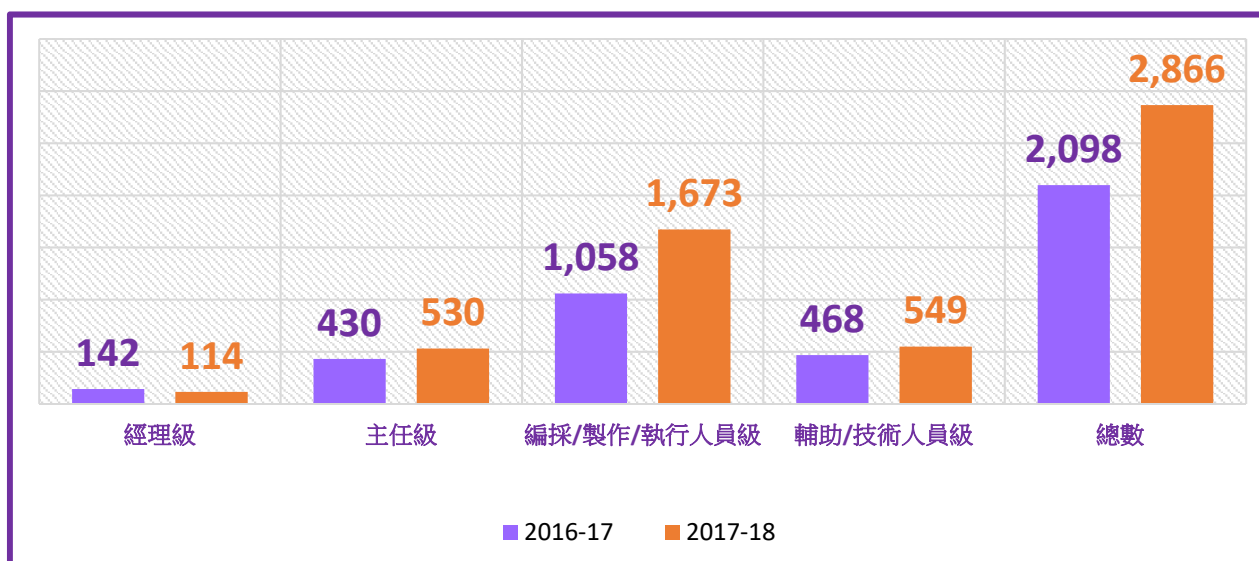
未來人力需求

2016-17 年的桌面研究錄得 2,098 則與媒體及傳訊業相關的招聘廣告，其中大部分來自廣告與公共關係行業類別。2017-18 年共錄得 2,866 則招聘廣告，增長 36%。與 2016-17 年相似，廣告與公共關係行業類別佔最大部分的人力需求。新聞業招聘廣告大幅增加，由 2016-17 年的 307 則增至 2017-18 年的 735 則。下圖顯示了兩個時段內招聘廣告的比較。

2016-17 與 2017-18 年招聘廣告數目比較
(按行業類別劃分)



2016-17 與 2017-18 年招聘廣告數目比較
(按職級劃分)



2017-18 年媒體及傳訊業首五大招聘職位

新聞業	數碼/新媒體業	廣告與公共關係業	媒體製作業
記者	銷售助理 / 客戶主任	客戶主任	錄影廠製作經理 / 影片剪接師 / 工程及技術人員 / 字幕操作員
廣告銷售助理 / 客戶主任	市場主任	客戶經理	編導 / 助理編導
市場主任	客戶經理	設計員	動態圖像設計師 / 視覺特效設計師 / 動畫師
編輯	市務經理	公共關係主任	撰稿員 / 編劇
廣告 / 客戶經理	項目主任	市場主任	市場主任

本地和中國經濟環境正面，加上失業率低（2016 年為 3.4%；2017 年為 3.1%；2018 年為 2.8%，屬 20 年來最低），對本業的人力狀況帶來關鍵影響。人手緊絀伴隨業內高企的人力流動率，令業內各類別機構的招聘活動有所增加。

就著上述行業趨勢和發展，本會請聚焦小組對未來三至五年新的人力需求、新興工作和行業技能等發表意見。

新興工作

KOL、YouTube 創作者及 KOL 經理人公司—隨著社交媒體興起，擁有大量粉絲、活躍於社交媒體的紅人透過平台上的影片或直播、照片和文章，推薦新產品。他們是不同領域的關鍵意見領袖 (KOL)，包括食品、旅遊、時裝、美容、電子產品、廚具、電子遊戲、奢侈品等，吸引眾多追隨者。隨著品牌與社交媒體紅人推廣合作越見普及，有些網絡紅人為 YouTube 平台製作影片內容，他們被稱為 YouTube 創作者。他們報導各式各樣的產品，製作影片給成千上萬的訂閱者觀看。KOL 經理人公司在行業中冒起，幫助企業尋找合適的 KOL，在合適的社交媒體平台上進行 KOL 活動，接觸目標客戶，追蹤和報告網絡紅人營銷活動的成效。

新興技能和新要求

分析數據 分析來自數碼或社交營銷活動的數據，正成為從業員追捧的技能之一。儘管科技將繼續為數據分析提供更多支援，但要準確解讀數據含義、以易懂的方式向客戶展示活動成效，並根據對市場的專業見解建議進一步行動或解決方案，始終需要由專業的人員處理。運用專業知識準確解讀數據並向客戶分析匯報，是不能被任何科技輕易取代的工作。

掌握多種技能 機構因應行業趨勢，要求員工身兼多職的情況愈見普遍。例如，在某些廣告公司，通常有員工分別負責客戶服務、策略計劃和媒體採購。然而，在數碼年代，為確保能快速回應情況並配合項目活動短促的周轉時間，以上工作已合併成為一個職位。機構不選擇開設一個全新的職位，而是將現有工作的職責範圍擴大，使安排更為靈活。因此，從業員將需要多種不同的技能才能勝任工作。例如，創作設計師現時要擁有平面設計、動態圖像及拍攝技能。

內地社交媒體營銷技能 這項技能現正廣受業界歡迎。內地社交媒體多變而獨特，與香港及世界其他地方非常不同。國際品牌及企業渴望在龐大的中國市場中佔一席位，而大量的社交媒體用戶正提供大好機會，讓企業接觸潛在客戶。本業，尤其是公關與廣告行業類別，期望僱員對微信、抖音(TikTok)、微博、小紅書、美團點評等各種內地社交媒體平台有深入認識。流動服務用戶依賴平台閱讀其他用戶的推薦、產品或服務評論，並圍繞不同的主題進行互動。機構需要聘請專業人員閱覽和分析用戶的討論，從而為客戶的社交媒體策略提出建議。

培訓需求

技能差距

因應上述趨勢和行業發展，以及預期的人力需求，聚焦小組提出了一些從業員缺乏的知識或技能。

初級員工

寫作技巧 被視為新聞業、公關與廣告行業的基本和必要技能。初級員工尤其需要改進寫作技巧。僱主普遍同意初級公關及廣告員工擅長口頭發表意見，但鼓勵他們在為內外客戶撰寫電郵和報告方面，進一步提升寫作技巧，以及發展有質素的内容和訊息。

AR、VR 製作技能 在行業進入 5G 時代後，將會受到追捧。為了透過新體驗吸引消費者和受眾，品牌和媒體對創作 AR 和 VR 內容的需求增加。初級員工應掌握如何使用相關設備和軟件，製作有質素的 AR 和 VR 內容。

中層員工

與時並進的市場知識 是中層從業員作出準確判斷和決定的基礎。中層員工亦應該掌握熱門的社群論壇和 KOL 的最新發展，以確保客戶資源投放在恰當的地方。他們也應熟悉各種社交媒體平台，了解不同平台的具體性質。

影片技術 已成為大多數公關及廣告從業員所需的一般技能。包括主任級在內的大部分員工都應懂得為影片作出簡單修改，以便在社交媒體上發布，或在緊迫的時限內進行匯報。

對中國的認識 讓中層從業員能夠與內地客戶溝通，或為進入中國市場的企業提供有效解決方案。中國市場龐大，不同地區的人口狀況及文化各有不同。從業員必須擁有相關的知識，包括中國市場的政治、社會和經濟發展，以及行業慣例。

中層員工需要**具備批判性思維和卓越分析能力**，才能從社媒聆聽中得出結果及策略性見解。社媒聆聽是指透過監察社交媒體渠道，了解公眾如何看待品牌、產品或特定議題。中層員工應發展專業知識，以便解釋數據，了解其對機構的影響，並發掘機會，向管理層建議合適的行動。他們應能從相關數據中理出頭緒，配合機構的策略構思未來的活動計劃。

千禧世代僱員

千禧世代是本業的主要勞動力。聚焦小組由千禧世代及其僱主的角度出發，提出了千禧世代的優勢，以及有待提升的技能和素養。

特點和優勢

千禧世代（90 後、接近 30 歲）佔聚焦小組成員所任職公司中 10%至 50%的勞動力。千禧世代自小接觸數碼科技，精通使用數碼工具；精力充沛，充滿好奇心，經常願意作出嘗試。他們不單學習速度快，能主動學習感興趣的技能或主題，更能與團隊良好合作，而基於對最新趨勢的了解及對 KOL 的熟悉，特別能貢獻新想法。這些特質令他們為行業注入動力。

有待提升的素養

如要在行業中進一步發展，千禧世代需要具備以下素養：

僱主的看法

- 商業觸覺 – 是初級至中層人員最需要發展的重要素養。年輕的從業員該從宏觀角度（如：大灣區）了解機構的商業模式及定位，以掌握身處的事業環境。此外，初級員工如能擴闊視野並從客戶角度出發，將能與客戶更有效溝通，並明白自身工作的價值。
- 寫作技巧 – 千禧世代一般能說流利的英語和普通話，但中文和英文書寫能力則需要改進。寫作技巧是傳訊業的基礎，在社交媒體和報刊同樣重要。

千禧世代的看法

- 適應能力 – 新科技、新規則和法規在機構和行業中出現。從業員必須能暢順、快速和從容地適應這些變化。
- 表達想法 – 能夠在會議或討論中積極主動地表達想法。這是讓自己脫穎而出的方法。

僱主的看法	千禧世代的看法
<ul style="list-style-type: none"> 處理壓力 – 從業員必須在節奏急速的環境中工作。面對緊迫的項目時限，或必須在社交媒體社群中快速作出回應，從業員的工作與個人生活之間界線變得模糊。年輕從業員如未能有效處理壓力，將很容易感到壓力過大。 	<ul style="list-style-type: none"> 迅速自發學習 – 積極主動學習，並時常緊貼了解影響行業的趨勢，以跟上行業的變化。
<ul style="list-style-type: none"> 身兼多職和積極的工作態度 – 事業發展的基礎。 	<ul style="list-style-type: none"> 責任感 – 做一個負責任、值得信賴的人。

千禧世代的培訓需求

千禧世代需要接受以下的知識和技能培訓：

	僱主的看法	千禧世代的看法
新聞業、新媒體/ 數碼媒體業	<ul style="list-style-type: none"> 資訊圖像 影片技術 	<ul style="list-style-type: none"> 海外媒體機構的報導和演示慣例
公關與廣告業	<ul style="list-style-type: none"> 社媒聆聽數據分析 影片技術（中層人員） 私隱條例 數據道德 	<ul style="list-style-type: none"> 大數據分析 設計軟件應用 資訊圖像設計 影片技術
媒體製作業	<ul style="list-style-type: none"> 實時圖像 	<ul style="list-style-type: none"> 情商訓練、壓力管理

職場多樣化

聚焦小組指出，現時有越來越多內地畢業生加入本業的趨勢。他們在本地機構完成學士學位，並嘗試在香港發展事業。內地畢業生會否為業界帶來穩定的人才供應目前尚未能確定，然而，聚焦小組認為職場多樣化能夠激發新意念，而涵蓋不同世代的僱員亦會為機構帶來更多不同的觀點。小組認為互相尊重和專業溝通是維持職場和諧的關鍵。

招聘上的挑戰

行業在招聘過程或挽留員工方面遇到了困難。這可能是因為精通科技的千禧世代有個人的工作價值及期望，注重「工作與生活的平衡」。他們喜歡靈活的工作環境和安排，包括工作假期和自由工作。

具有五至八年行業經驗的從業員往往在業內較為穩定。然而，經驗豐富並能夠創造業績的中層專業人員仍然極為渴市，特別是在企業傳訊、廣告、公共關係行業類別，或不同行業及公共機構的營銷部門。

建議

應對培訓需求的方法

要滿足行業的發展需求，教育機構和業界必須制定有效策略以培訓人才和提升技能。

行業協會或教育機構可以舉辦由僱主資助，針對行業知識或技能的培訓工作坊，如數據分析、社媒聆聽、數據道德等。

僱主推動學習

在職場創造學習文化有利僱員和機構的成長。僱員透過自學、知識共享或同儕舉辦的工作坊，可以獲得軟件應用和社交媒體工具等新數碼技能。

良好的指導能協助僱員培養能力和信心。要挽留和培育年輕一代，高層員工需與他們有良好的雙向溝通並給予指導，以推動年輕僱員自我反思，持續改進。

加強新人培訓及業界與院校的合作

高等教育機構與業界應建立長期合作關係。

業內機構可與教育院校共同制定課程，為學生提供實習，讓他們獲取新知識和技術。選擇深造的畢業生可以兼職員工或自由工作者的身分繼續工作，協助紓緩人力短缺情況。

院校應與行業專家定期審視課程內容，使學生具備最新的科技才能，並打好廣泛根基，涵蓋商業知識和特定行業知識，例如社媒聆聽分析、私隱條例、數據道德等。由於媒體及傳訊從業員可能需要面對逼切的道德議題，而這些議題會對持份者和社會造成影響，因此應著重培養誠信、道德操守和專業的業務慣例，以保證從業員的操守及維護行業的專業水平。

教育機構可為現職員工提供在職培訓課程、師友計劃或研討會/工作坊，提升他們的知識和技能。

為了引起年輕人入行的興趣，可向他們介紹行業循序漸進的發展途徑及職業前景等資訊，幫助他們加深了解行業的未來機會。參觀辦公室亦可讓他們對業內工作情況有較為現實的期望。

終身學習

急速的行業節奏和不斷增加的工作項目要求從業員（包括自由工作者）培養行業所需的能力，以保持競爭力。

隨著 5G 的發展和新技術的應用，技能提升和終身學習對於從業員以至不同機構而言，均變得越來越重要。

因應從業員繁忙的工作日程，應提供一口即食、時間較短的培訓，協助他們提升專業技能和知識，並能立即應用於工作上。

培訓機構及從業員亦應考慮「微學習」方式。透過流動裝置，以小件和特定的方式提供學習內容。模式可各有不同，包括文章、互動內容及影片。無論何時何地，甚至在短短的乘車時間內，從業員都能按照自己的步伐來學習。微學習的靈活性讓從業員擁有巨大的自主學習空間。