



人力更新報告 先進製造業 2026



鳴謝

承蒙焦點小組成員抽空對先進製造業的人力情況提供寶貴意見，先進製造業訓練委員會（下稱「本會」）特此鳴謝。相關觀點連同本會委員及主要招聘平台的意見，對本報告的調查結果具有重要參考價值。

目錄

| | |
|-----------|----------|
| 引言 | 2 |
| 背景 | |
| 目的 | |

| | |
|-------------|----------|
| 調查方法 | 3 |
| 概要 | |
| 焦點小組會議 | |
| 桌面研究 | |
| 資料分析 | |
| 局限 | |

| | |
|--------------|----------|
| 調查結果 | 4 |
| 影響先進製造業發展的因素 | |
| 人力需求 | |
| 培訓需求 | |
| 招聘上的挑戰 | |

| | |
|-----------|-----------|
| 建議 | 14 |
| 政府 | |
| 培訓機構 | |
| 僱主 | |
| 僱員 | |

引言

背景

職業訓練局轄下的先進製造業訓練委員會（下稱「本會」），負責查明業界的人力需求、評估人力供求是否平衡，以及就職業專才教育的發展提出建議，以配合評估結果所反映的培訓需求。

為更有效掌握勞動力動態，本會每四年進行一次全面的人力調查，以蒐集定量數據，並進行兩次人力更新，以定質意見為重點。人力調查在 2022 年完成，首次及第二次人力更新則分別在 2025 年及 2026 年發布。

本人力更新報告包括：

- (a) 業界專家焦點小組提供的見解，主題涵蓋行業最新發展、勞動力需求、招聘困難、培訓需求，以及應對行業挑戰的建議措施；及
- (b) 對主要招聘平台的招聘資料進行的桌面研究及分析。

目的

人力更新報告旨在：

- (i) 審視行業的最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場情況及招聘上的挑戰；
- (iii) 識別培訓需求；及
- (iv) 建議措施應對培訓需求，並紓緩人力短缺問題。

調查方法

概要

本人力更新報告透過焦點小組會議所蒐集的意見，了解先進製造業的最新發展，並進行桌面研究，分析主要招聘平台所得的招聘廣告，以作補充。

焦點小組會議

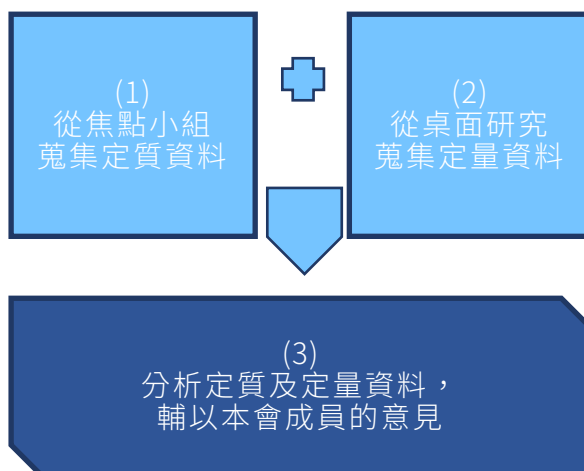
本會於 2025 年 12 月 8 日召開焦點小組會議，以討論多個主題。為蒐集最具代表性的意見，焦點小組由業界領袖、科技提供者、學術專家及培訓專家組成。焦點小組會議的討論內容已作錄音並轉成文字紀錄，以便整理分析。

桌面研究

透過資訊系統，從主要招聘網站蒐集 2024 年 12 月至 2025 年 11 月期間的相關招聘資料。蒐集的資料已與政府統計處制訂的《香港標準行業分類》先進製造業內的相關行業列表比對。在進行比對及刪除重複紀錄後，研究期內共蒐集 3,862 則招聘紀錄，用作就業市場趨勢的參考資料。

資料分析

資料分析按以下三個步驟進行：



局限

是次人力更新並非人力調查，加上焦點小組會議的結果及建議以定質資料為主，所以本報告著重人力趨勢的分析。職位空缺資料來自 CPJobs、CTGoodJobs、JobsDB 和 Recruit 等主要招聘網站及勞工處，並未有覆蓋其他招聘渠道，例如透過人力資源服務公司及轉介進行招聘等。由於資料並無參照任何過往資料，故僅供參考，只可作為焦點小組會議結果的補充資料。

調查結果

影響先進製造業發展的因素

香港憑藉其優越的地理位置、穩健的基建和靈活的營商環境，正策略性地將定位為先進製造業樞紐。隨着製造業由傳統模式轉向科技主導，並融合集成自動化、人工智能和先進數據分析，業界更需要完善的配套環境以滿足其特殊需求。為促進創新、提升競爭力，並確保香港在競爭激烈的先進製造領域保持領導地位，必須妥善應對以下關鍵因素：

建立穩健的生態系統

雖然香港具備自由開放的經濟體制、健全的法律框架與完善的知識產權保障，但要推動先進製造業發展，仍需建立度身訂造的產業生態系統。確保持續增長的關鍵要素包括：

- **加強基建：**持續投資於實體基建，涵蓋尖端科技設施與完善物流體系，是推動先進製造業的關鍵。對於高複雜度的高科技營運而言，這類升級不僅能顯著提升效能，更是不可或缺的基礎支撐。完善的基建可確保生產流程高效運行、供應鏈穩健且具彈性，從而維持競爭優勢，並滿足瞬息萬變的市場需求。

- **財務資源獲取途徑：**為讓企業能加快投資於尖端創新及迅速採用先進科技，需建立穩健且多元的融資渠道，涵蓋創業投資與策略性投資，以支持企業加速投入尖端創新，並迅速採用先進技術。
- **行業特定標準：**需制定並落實針對性的行業標準，以有效應對獨特的營運與技術挑戰，確保產品品質卓越、維持嚴謹的安全規範，並促進整個價值鏈的互通性。

填補技術專才的嚴重缺口

技術專才是推動先進製造業創新、提升營運效率與實現可持續增長的關鍵支柱；然而，合資格專業人才供嚴重不足，正削弱行業的發展動能與整體競爭力。

- **人才短缺及勞動力老化：**技術專才供給本已有限，勞動力老化進一步加劇問題。隨著資深專業人士相繼退休，關鍵專業知識流失與知識傳承受阻的風險顯著上升，致使行業更難維持嚴格的製造標準並持續推動創新。

- **應變能力需求殷切：**在科技迅速演進的時代，勞動力除需具備紮實技術外，亦必須展現高度適應力與持續學習能力，能迅速吸收並整合新工具、新方法與新流程。

若缺乏與行業需求相匹配且規模充足的人才供給，企業將難以在日益重視創新與效率的市場中維持競爭力。因此，香港先進製造業須彌補技能缺口，方能有效應對挑戰、把握新機遇並實現長遠發展。

制定平衡共融的增長策略

在推動先進製造業之際，亦必須重視傳統與基礎製造業的關鍵作用。若忽視這些領域，易致經濟失衡；因其不僅提供基層就業、支撐本地供應鏈，亦為社區供應必需的商品與服務。

為建立平衡且穩健的產業生態，政策應透過以下措施推動共融增長：

- **跨行業技能培育：**在先進與傳統／基礎製造領域提供系統化培訓與技能升級，協助員工增值、提升生產力，並擴大社會受惠面。
- **全產業鏈創新：**在整個製造體系（自基礎流程至先進應用）促進創新，確保各環節共同為科技進步作出貢獻並共享成果。

此類共融政策至關重要，能塑造可持續的製造業生態，使社會各界得以參與並蓬勃發展。

善用政府支援

根據最新施政報告，香港政府正加大對高科技產業的支持，透過增撥科研資助以推動創新、優化製造流程，協助企業強化競爭優勢。重點措施包括：

- **財政支援工具：**緩解從事科技研發企業的資金壓力，營造有利於試驗與創新的生態環境。
- **產學研合作：**強化大學與業界的協作，推動聯合研究，加速將理論成果轉化為可迅速投放市場的實際應用。
- **創新及科技基金：**擴大對提升製造能力項目的支援，使初創與成熟企業均可受惠。
- **人才發展計劃：**加大對研發與高端製造技能培訓的投入，確保勞動力能因應行業快速演進的需求。
- **研發稅務誘因：**透過稅務優惠降低研發成本，鼓勵企業加大科研與創新投入，推動技術突破與應用。

此外，政府已預留 10 億港元，計劃於 2026 年成立「香港人工智能研發院」，以促進人工智能研究與實際應用轉化。沙嶺數據園區的興建亦將提供高性能算力與先進數據基建，支援數據及人工智能相關產業發展。上述措施正逐步打造有利於創新、協作與技術人才培育的生態系統，進一步鞏固香港在先進製造業的領導地位。

策略性對接國家「十五五」規劃

國家「十五五」規劃所確立的戰略目標，對香港先進製造業的升級與增長具有關鍵作用。規劃著重打造有利於尖端科技與產業深度融合的制度與生態環境，已明確多項重點任務：

- **創新驅動發展**：強調以創新作為產業升級的核心動力，推動先進技術的應用，並優化人機協作與職場安全，從而提升整體生產力。
- **研發協作**：規劃強調研發的重要性，為香港學術機構、研究單位和製造業公司創造協作機會，以加速科研成果的應用轉化，聚焦利基領域的創新開發，提升企業差異化能力，並更精準地滿足特定客群與消費者需求。
- **支持初創企業和創新**：營造有利於初創與創新的生態系統，讓香港可在先進製造業中發掘並培育多個利基領域。這種有利的環境可激發新思維和扶持創業項目，帶動行業整體升級與發展。

透過對接「十五五」規劃的戰略目標，香港先進製造業得以在行業創新上搶佔先機，把握新興科技機遇，進而提升國際競爭力並帶動經濟增長。

人力需求

在科技迅速演進與市場需求持續變化的雙重驅動下，香港先進製造業的人才結構與需求正加速調整。為實現可持續增長並維持競爭優勢，業界必須吸納並培育多元且高素質的技術專才。當前的人力配置重點包括支援數碼轉型、推動創新發展，以及對接國際標準與合規體系，其主要範疇包括：

專業技術水平

先進製造的根基在於具備扎實技術底蘊與專業知識的人才結構，其重點可歸納為三類：

- **基礎核心能力**：具備堅實的數理與工程基礎、系統思維與問題解決能力的人員，是推動科技創新（尤其是人工智能與自動化）的關鍵。他們能快速吸收新方法，將先進技術無縫嵌入既有流程，從而提升效率與品質。
- **新興科技專業知識**：因應數碼轉型，產業急需精通人工智能、機器人、數據分析與工業軟件等前沿技術的專家。他們負責流程優化與智能化升級，提升生產力，並以創新技術鞏固與擴大競爭優勢。
- **綜合人才(理論與實務)**：同時精通科學原理與工程實作的專業人士，能將理論洞見轉化為可行方案，跨學科協同，縮短從研發到量產的週期，在快速演變的技術環境中持續推動創新與營運改善。

創新及適應能力

在核心科技技能之外，業界同樣急需能推動創新、並對快速變革保持高適應性的專才，重點包括：

- **研發與創新推動者**：能為研發項目作出實質貢獻，從市場洞察出發開發突破性產品與服務，並迅速回應不斷變化的客戶需求，確保企業持續位於科技創新的前沿。
- **人工智能解決方案的適應能力**：隨著人工智能分析與 AI 代理等應用普及，人才除具備技術素養，亦需具備高度適應力、批判性思維與創新解難能力，以應對日益增長的客製化方案與利基市場需求，實現 AI 方案的有效整合與價值轉化。

品質保證及合規

隨著先進製造業更深度融入全球供應鏈並受嚴格監管體系約束，品質保證與合規能力已成為企業競爭力的關鍵基石。

- **合規與品質專才**：精通品質管理系統、國際標準與監管規定，能建立並運行合規框架、風險控制與持續改進機制，確保產品與流程穩定達標、降低營運與法規風險，維繫卓越聲譽，同時支撐市場准入與客戶審核。此類專業知識是穿越複雜合

規環境、拓展市場版圖的核心能力。

桌面研究

2024 年 12 月至 2025 年 11 月期間，在主要招聘平台蒐集了共 3,862 則招聘廣告，相較上一輪人力更新報告，總量下降 12.8%。

本會對有關行業的三大主要職務進行比較概覽。其詳細調查結果及就業市場格局演變的分析，詳載於下頁。

1. 製造

| 年份 | 招聘廣告 | 三大主要職務 | | |
|-------------|-------|---------------------|-----------------------|-------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 2023 - 2024 | 1,889 | 技術員 (621, 32.9%) | 工程師 (286, 15.1%) | 維修及保養工人 (209, 11.1%) |
| 2024 - 2025 | 1,043 | 技術員 (321, 30.8%) | 生產操作工 (282, 27.0%) | 工程師 (208, 19.9%) |

職位廣告總數大幅下滑，顯示行業或正進行整合，或自動化程度提升，因而壓縮整體人力需求。技術員佔比穩定（30.8%）且居首位，凸顯核心技術專長依然是企業運作的關鍵。生產操作工位列第二（27.0%），反映企業正策略性擴大生產規模、優化產能，並帶動自動化生產線管理與操作人力的需求上升。工程師的佔比增至 19.9%，顯示企業持續加大在創新上的投資，致力流程優化及研發，以提升長期競爭力。

2. 貿易

| 年份 | 招聘廣告 | 三大主要職務 | | |
|-------------|-------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 2023 - 2024 | 2,041 | 採購員 (330, 16.2%) | 技術員 (270, 13.2%) | 市務／ 銷售主任 (196, 9.6%) |
| 2024 - 2025 | 1,932 | 項目工程師／ 經理 (460, 23.8%) | 市務／ 銷售主任 (309, 16.0%) | 採購員 (258, 13.4%) |

行業重心由日常營運與執行，轉向以項目主導，並採更進取的商業模式。項目工程師／經理（23.8%）位列第一，反映企業加大對策略性項目的投資，例如物流自動化、基建升級與數碼供應鏈整合。市務／銷售主任人數大幅增長，顯示企業積極推動收入增長與搶佔市場，更著重技術型銷售、版圖拓展及增值服務的商業化。採購員佔比相對下降，與採購及庫存管理加速數碼化相關。技術員已不在三大主要職務之列，顯示日常維護優先度下調；自動化程度提升或為主要原因。

3. 工程服務

| 年份 | 招聘廣告 | 三大主要職務 | | |
|-------------|------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 2023 - 2024 | 354 | 工程師 (135, 38.1%) | 化學專家／ 實驗室技術員 (112, 31.6%) | 技術主任 (40, 11.3%) |
| 2024 - 2025 | 761 | 化學專家／ 實驗室技術員 (282, 37.1%) | 工程師 (267, 35.1%) | 技術員 (65, 8.5%) |

招聘廣告按年激增+115%，顯示需求大幅擴張，該領域在產業轉型中的夥伴角色愈見重要。化學專家／實驗室技術員與工程師合計佔比超過 72%，反映企業高度聚焦核心技術能力。外判需求集中於材料科學、先進測試與分析服務，帶動技術型職位快速增長。技術員躋身三大主要職務，顯示由單純顧問諮詢轉向綜合服務交付：從設計、實施、啟動到維修的端到端解決方案。

4. 製造服務 — 先進物料／智能製造／工業 4.0 解決方案提供商

| 年份 | 招聘廣告 | 三大主要職務 | | |
|-------------|------|---------------------|--------------------|----------------------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 2023 - 2024 | 145 | 顧問 (34, 23.5%) | 研究員 (23, 15.9%) | 技術主任 (22, 15.2%) |
| 2024 - 2025 | 126 | 技術主任 (36, 28.6%) | 研究員 (25, 19.0%) | 生產操作工 (18, 14.3%) |

行業由概念構思（顧問主導）自然過渡至規劃與實施階段（由技術主任與生產人員推動）。顧問不再位列三大主要職務，並非價值下降，而是因策略藍圖已基本成形；現階段重心轉向把既定方案「建設－營運－優化」。市場加大吸納具技術背景的專業人才，聚焦流程優化與產能提升等實務能力，推動可量化業績與效率增長。

培訓需求

為有效應回應先進製造業持續演變的人才需求，必須以前瞻策略與嚴謹體系推動人才培訓。下文概述培養兼具實力、創新力與競爭力的人才所需的關鍵培訓重點。

扎實的核心基礎能力

培訓必須建立扎實的核心基礎能力，讓員工準備更充足，表現更卓越，培訓應聚焦於以下三方面：

- **技術能力**：建立工程原理、製造流程、品質與安全標準等基礎知識。
- **認知能力**：培養系統化解難與批判性思維，以應對多變而複雜的情境。
- **軟實力**：強化溝通協作與團隊合作，促進工程、生產、資訊科技與供應鏈之間的無縫協同。

在此整全基礎之上，員工能更好適應科技主導的環境，提升個人生產力與持續改善能力，同時有效減少營運失誤與風險。

複合型人才（理論與實務）

為培育理論與實務兼備的專業人才，需推行針對性的培訓安排，重點包括：

- **跨學科課程**：以整合式教學將核心科學理論與工程實務連結，強化從理論到應用的轉化能力。
- **實境化的專案式學習**：融入親身實作與專題導向訓練，透過貼近現場的情境與案例，模擬真實世界的挑戰。

透過上述安排，可在加深技術知識的同時，本質上提升創新與適應能力，更有效滿足行業持續轉變的需求。

數據科學及人工智能

為使團隊能有效掌握並運用數據與人工智能（AI），培訓計劃須以系統化路徑強化專業能力，重點包括：

- **基礎能力**：數據科學、統計與演算法，以及先進機器／深度學習的原理與實作。
- **場景化應用**：提供真實製造流程的實作經驗，例如預測性維護、電腦視覺品質檢測、與流程優化等。
- **端到端執行**：覆蓋 AI 解決方案全生命週期，包括數據獲取與治理、模型開發與驗證、邊緣／雲端部署、效能監控與模型更新，以及網絡安全。

透過此專業培訓，團隊可將數據洞察轉化為營運成果，進一步提升效率、品質與競爭力。

提升研發能力

研發方法的專業培訓是加快創新的關鍵：

- **技術深度提升**：強化關鍵領域能力，例如科學研究、系統工程、數碼製造（自動化、機械人、AI 驅動分析）、材料科學與增材製造。
- **嚴謹流程導入**：落實結構化、數據驅動的創新框架，為團隊提供從假設建立與實驗設計，到原型開發、驗證以至商業化量產的清晰路徑與標準。

透過培養上述專業能力，可降低研發風險、加快產品推出市場，並使跨部門團隊更有效應對複雜的技術與營運挑戰。

客製化及開發利基市場技能

隨著行業重心轉向量身訂製的解決方案，培訓應聚焦於以客為本的創新能力建設，重點包括：

- **市場洞察**：深入掌握客戶痛點、使用情境與新興趨勢，並將洞察轉化為明確的需求與設計準則。
- **敏捷開發**：教授產品設計原則與敏捷開發實務，結合原型驗證與有效的客戶互動策略。

- **應變思維**：培養快速反應、快速試錯與數據驅動決策的企業文化，強化組織韌性與跨部門協作。

透過此專業培訓，員工能更有效地開發創新且客製化的產品與服務，鞏固企業在利基市場的定位與競爭優勢。

建立品質保證及合規的專業知識

全方位培訓是確保產品達致國際標準並符合監管要求的關鍵基石，重點包括：

- **體系與標準掌握**：深入理解品質管理系統 (QMS) 及相關國際標準 (如 ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485)，清楚其要求與審核要點。
- **實務方法與工具**：強化根因分析、糾正／預防措施與統計製程管制等能力。
- **專業資格認證**：支持員工考取行業標準認證，提升其專業認受性。

此類培訓可強化風險管理與合規保證，加速市場准入，建立客戶信任，並鞏固企業競爭優勢。

招聘上的挑戰

技能缺口擴大

先進製造業正面臨且持續擴大的技能缺口，已明顯削弱當前的招聘成效。其主要成因是求職者普遍欠缺將先進技術與現代生產方法落實應用的實務經驗，而這些能力已成為高效能製造環境的基本門檻。

行業要求與現有人才水平之間的差距不斷拉闊，企業難以招募能即時產生貢獻的新員工。現代製造生態系統高度互聯且結構複雜，要求員工具備跨學科能力組合，將工程原則、精密數據分析與先進營運知識融會貫通。具備上述全面能力的人才仍嚴重短缺，形成結構性缺口，進一步加劇用人困難。

因此員工技能缺口不但降低營運效率，亦限制創新，讓行業更難迅速應對瞬息萬變的市場環境。

人才短缺及競爭激烈

先進製造業的競爭日益激烈，而高技能專才的供應有限，令企業面臨更大的招聘挑戰。隨著科技迅速發展，企業對具備先進技能與高度專業素養的人才需求不斷上升，但市場供給始終不足，使招募變得更加困難。同時，社會普遍認為該行業吸引力不足，進一步削弱了具潛質人才的投入意願。整體而言，企業只能在有限的人才庫中展

開激烈競爭，因此更難吸引並留住具備所需經驗與技能的員工。

勞動力老化及知識流失

先進製造業正面臨勞動力老化所帶來的關鍵人才挑戰。這一人口結構變化形成明顯的結構性阻力，令具備經驗的求職者數量顯著下降，直接擠壓市場上的合資格人選。隨之而來的是人才庫持續縮小，企業為爭奪有限的專業人才而展開更激烈的競爭，導致專業職位的填補時間拉長，招聘成本亦隨之攀升。同時，退休潮引發寶貴知識與專業技能的加速流失，而這些多屬難以複製與傳承的隱性能力，難以在短期內有效移交給新進員工。整體而言，這些因素為行業的長期競爭力與創新能力帶來重大風險。

行業觀感及高流動率

相較於金融與科技等行業，製造業常被視為競爭力與吸引力不足。這種形象弱勢使年輕、受過高等教育的專業人才對投身製造業卻步，削弱了行業吸納新血的能力。同時，另一項值得關注的趨勢是：不少初入行的年輕專才往往較快轉投其他行業，導致僱員流動率攀升。此現象不僅進一步惡化既有人才短缺，亦為企業挽留技術專才帶來更大挑戰。

建議

政府

提升行業形象

為提升香港先進製造業的整體形象並吸引技術專才，建議政府以策略性、系統化的方式推行以下措施：

有計劃地開展宣傳項目，重點突顯行業的高科技實力及多元化的職業發展機會，從而提升行業吸引力。

定期舉辦交流活動，連結製造商、科技專家與政策官員等主要持份者，推廣最佳實務並促進社群知識交流。

加強行業品牌推廣，清晰列出事業發展路徑，並分享專業從業員的成功故事，以激勵新一代投身先進製造業。

制訂品質標準，提升全球競爭力

本會建議政府加大力度，專為先進製造業制定清晰、標準化的產品質素與安全基準，並將相關制度的制定與推廣列為優先事項。透過此舉，先進製造商可持續符合國際規定，從而更順利拓展海外市場。同時，政府應積極與行業協會及國際機構合作，確保本地標準對齊全球最佳實務。此類合作不僅促進知識交流，亦有助於維持並提升本地先進製造業的國際競爭力。

推動再培訓，為未來做好準備

為回應先進製造業持續轉型的需求並培育面向未來的勞動力，政府應主導並系統化推動再培訓工作，具體方向如下：

將全面性的再培訓計劃列為優先事項，並與具規模與信譽的企業建立策略性合作，提供因應僱主與僱員需要的訂製課程。此外，建立嚴謹的再培訓框架，聚焦先進科技的關鍵技能，包括人工智能、機械人技術與數據分析。

由政府牽頭與龍頭企業合作，提供實地體驗與導師指導，讓學員直接接觸最新設備與行業實務，加速技能內化與應用。並加強稅務優惠、資助與補貼等針對性措施，鼓勵企業投入再培訓並提升員工參與度，擴大技術人才供應。

透過工作坊、研討會與行業論壇連結培訓機構、僱主及專業人士，促進協作與知識交流，同時持續校準課程內容，以緊貼行業趨勢與科技發展。透過上述組合拳，既可提升人才技能與數量，亦能強化先進製造業的長期競爭力與創新能力。

培訓機構

加強校企合作

培訓機構應主動與先進製造業的龍頭企業建立策略性、穩健且長期的夥伴關係，並以此擴大學生的實務踐學機會，與業界專業人士共同設計與授課，融入最新實務流程、前沿技術與實際案例，強化學生對尖端科技與不斷演變挑戰的應對能力。

透過專案式學習提升實踐能力

培訓機構應將教學重心轉向實踐導向，並以專案式學習作為主軸，透過擬真情境與動手實作，系統化提升學生的就業能力，重點包括專案式學習、擴充模擬實驗室、開設實用工作坊，並推動產學合作計劃，提供更多接觸與應用自動化、機械人及數據分析的機會，強化對前沿工具與方法的操作能力。讓學生累積可驗證的實作成果，建立必要技能與信心，畢業後能迅速在現代職場作出實質貢獻。

全方位發展的跨學科課程

為更有效裝備學生應對先進製造業的複雜發展，培訓機構應將工程、商業管理與科技元素結合，系統性強化課程設計，重點包括將工程知識與數碼科技（如自動化、機械人、數據分析）結合，並融入商業管理觀念。另外在確保學生掌握核心技術能力之餘，同步強化與行業相關的商業概念，如營運與供應鏈管理、成本與風險考量、市場與產品策略等。培育具備技術與商業視

角的綜合人才，可多變的營商環境中取得成功，並能有效應對行業挑戰。

僱主

推動師友計劃

本會強烈鼓勵僱主建立制度化、可衡量的師友計劃，配對經驗豐富的專業人士與新晉或年輕員工，提供持續的指導與支援，營造良好學習環境。這不但有效促進關鍵知識傳授，加快技術與軟技能的發展，更有助初級員工更快融入團隊並建立專業自信。此外，資深員工在傳承經驗的過程中獲得使命感與認可，同時強化領導、溝通與教練能力。最終有助強化團隊合作與跨部門協作，為整個機構帶來顯著且長遠的裨益。

培育協作文化

僱主應積極營造開放、共融、相互尊重的職場氛圍，鼓勵各層級與跨部門之間的協作與坦誠溝通。提升資訊與決策透明度，推動員工提出具建設性的意見與創新構想。

另外，定期舉辦團隊建立活動、跨部門工作坊及內部論壇，促進自由交流與知識共享，鞏固團隊凝聚力並改善整體職場氣氛。此舉有效提升員工滿意度與留任率，增強士氣與歸屬感，並以更強的協作能力推動企業持續成功。

以共同擁有權推動參與

透過培養共同目標並提供實際利益，將員工利益與公司目標對齊，促進企業持續增長。在共同擁有權模式中，包括與表現掛鈎的財務獎勵：如利潤分成計劃，按年度利潤的若干百分比分配給員工。另外，在公司架構與營運條件許可下，向員工（尤其關鍵人才）授予股份，作為獎勵或長期激勵，強化歸屬感。上述做法在大型或上市公司中較為普遍；中小企可優先採用與績效掛鈎的獎勵機制，並視乎需要逐步引入股權安排。預期成效可提升員工參與度與責任感，促進跨團隊協作與整體表現，並有助於留任關鍵人才。

數據共享以提升競爭力

本會鼓勵僱主向人力資源部門及培訓機構等主要持份者提供就業與人力數據，建立透明的資訊基礎。透過數據分析，策略性識別關鍵技能缺口，優化工作規範，並精準訂製培訓課程。此外，確保員工發展策略與實際行業需求及新興趨勢保持一致，前瞻部署以應對先進製造業的挑戰與機遇。這種積極主動及以數據推動的策略，將可令員工的準備更充足，有助推動公司整體取得成功。

僱員

持續進修與專業化，打造高競爭力人才

本會強烈鼓勵員工積極參與持續進修，特別聚焦以下關鍵領域：人工智能、創新方法與基礎行業知識。唯有深刻理解核心原理與現行實務，方能有效吸收新興技術並應對不斷演變的方法理論。

善用網上課程、專題工作坊與行業研討會，系統提升專業知識與操作熟練度。透過案例與情境演練，掌握如何將創新技術策略性地應用於製造業場景。此外，取得相關專業認證，以提升市場認受性，並明確展現遵循行業標準與持續精進的承諾。這種既以扎實基礎及持續進修的雙軌模式，強化員工的即戰力與長期競爭力。在企業內部塑造追求卓越與終身學習的文化，促進組織整體表現與創新動能。

堅守行業標準，鞏固品質與合規

全面理解並遵守行業標準，是確保產品品質穩定與符合法規要求的基礎，亦是降低營運風險的關鍵前提。員工應持續投入時間熟悉相關標準與最佳實務，定期更新知識，提升個人專業認受性，同時強化企業公信力與客戶信任，為市場拓展與合作奠定良好口碑。此外，掌握行業標準有助於優化流程設計與品質管控，確保創新方案符合行業預期與監管要求，實現可持續的改進與升級。

把握大灣區機遇，善用知識產權保護

本會強烈鼓勵顧員積極探索大灣區這一創新科技樞紐帶來的合作與增長機會，關注研發、製造與市場應用的跨境協同。與區內專業人士、科研機構及企業建立長期合作關係，拓展聯合研發、產學合作與職涯發展渠道。

此外，員工要充分運用香港完善的法律框架與知識產權保障機制，在保障創意成果與合法權益的同時，加速創新與市場拓展，提升行業認可與競爭優勢。