



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	5
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	18
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。

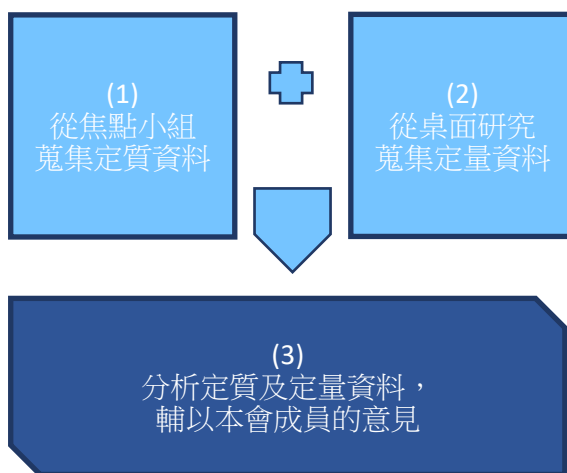
桌面研究

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，策略性地將自身定位為先進製造業樞紐。製造業正由傳統模式轉向採取科技主導的流程，融合自動化、人工智能及先進的數據分析，因此必須有完善的環境，才能滿足業界的獨特需求。為促進創新、提升競爭力，並確保香港能在競爭激烈的先進製造業居於領導地位，必須處理好數個關鍵因素：

為先進製造業建立穩健的生態系統

雖然香港擁有自由經濟、健全的法律框架和強大的知識產權保障，但先進製造業更需要度身訂造的生態系統。讓行業持續增長的關鍵要素包括：

- **加強基建：**投放資源持續加強實體基建，包括頂尖的科技設施和成熟的物

流系統，對先進製造業必不可少。此等升級對牽涉複雜高科技的營運而言，不僅有助提升效能，更屬必要的基礎。這些基建可確保生產流程高效及供應鏈穩健靈活，對維持競爭優勢和滿足不斷變化的市場需求至關重要。

- **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，必須為其提供多元化融資機制的穩健渠道，包括創業投資及策略性投資。
- **行業特定標準：**必須制定和實施行業特定標準，方能應對行業獨特的營運和科技挑戰、確保卓越的產品質素、維持嚴格的安全協議，以及促進整條價值鏈中的互通性。

填補技術專才的嚴重缺口

要推動先進製造業的創新、營運效率和持續增長，技術專才不可或缺。然而，業界面對合資格專業人士嚴重短缺的問題，危及其發展和整體競爭力。

- **人才短缺及勞動力老化：**行業的技術專才數量本已有限，勞動力老化令問題更加嚴重。隨著經驗豐富的專業人士退休，關鍵專業知識流失，知識承傳受阻的風險大增，使行業難以維持嚴格製造標準和持續創新。
- **對適應能力的需求：**科技演變步伐急速，勞工不但需要具備熟練的技術，同時還需要卓越的適應能力。員工必須能夠持續學習，並融合新工具、方法和流程。

如缺乏符合行業需求的強大人才供應，企業難以在日益重視創新和效率的市場中保持競爭力。因此香港的先進製造業必須

填補技能缺口，才能應對挑戰、把握新機遇並蓬勃發展。

制定平衡共融的增長策略

推動先進製造業發展的同時，亦不可忽視傳統／基礎製造業的重要性。忽視這些範疇可能導致經濟失衡，因為它們通常提供基礎職位、支持本地供應鏈，並為社區提供必需的貨品和服務。

為維持平衡而穩健的生態系統，政策應透過以下方式推動共融增長：

- **跨行業的技能發展：**在先進行業和傳統／基礎製造業均提供全面的培訓和技能提升機會，可讓員工增值、提高生產力，並確保廣泛社會受惠。
- **鼓勵所有層面的創新：**在整個製造業環境（由基礎流程至先進應用）促進創新，確保所有領域均為科技發展作出貢獻，並能從中獲益。

這些共融政策非常關鍵，能締造可持續發

展的製造業環境，讓社會各界均能作出貢獻並蓬勃發展。

善用政府支援

一如最近期的施政報告所述，香港政府大力支持高科技產業。為研究增撥資助，旨在推動創新和改善製造流程，讓企業保持競爭優勢。主要措施包括：

- **財政支援計劃**：這些計劃旨在減輕從事科技發展的公司所面對的財政困難，以營造有利創新的環境。
- **大學與業界合作**：相關措施正加強大學與業界之間的合作關係，推動聯合研究，藉以將理論見解轉化為可即時投放市場的實際應用。
- **創新及科技基金**：為提升製造能力的項目提供更多支援，使初創企業和成熟企業均能受惠。
- **人才發展計劃**：大量資源獲分配至聚焦於研發技能的計劃，確保勞動力準

備好應對行業不斷演變的需求。

- **為研發提供稅務誘因**：為研發投資提供財務誘因，鼓勵企業追求科技發展和創新。

此外，政府已撥款 10 億港元於 2026 年成立香港人工智能研發院，旨在促進人工智能研究和實際應用。於沙嶺興建數據園區的計劃亦將提供先進算力資源，以支持數據及人工智能相關行業。這些措施共同締造一個支持行業的生態系統，促進創新、協作和技術專才的發展，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」規劃所述的戰略目標，對香港先進製造業的發展和增長至關重要。規劃旨在營造有利融合尖端科技的環境，並設有多個主要重點：

- **創新主導發展**：創新主導發展獲重點提及，旨在推廣採用先進科技，以加

強人機互動、改善職場人體工學，並顯著提高製造業環境的生產力和安全性。

- **研發協作**：規劃強調研發的重要性，為香港學術機構、研究機構和製造業公司創造合作機會。這些合作關係對發展迎合細分領域的創新應用極其重要，可使企業能脫穎而出，滿足特定消費者需求。
- **支持初創企業和創新**：規劃推動營造一個支持初創企業和創新的生態系統，讓香港可在先進製造方面發掘不同的利基領域。這種有利的環境可激發新思維和扶持創業項目，推動業界整體發展。

透過對接「十五五」規劃的戰略目標，香港先進製造業可在行業創新方面穩佔先機、把握新興科技機遇，並提升國際競爭力和經濟增長。

人力需求

由於科技發展迅速，而且市場需求不斷演變，香港先進製造業的人力需求環境亦瞬息萬變。為實現持續增長並保持競爭力，行業需要多元而優秀的技術專才。業界的人力需求取決於應付數碼轉型、創新發展和符合國際標準的需要，其主要範疇包括：

專業技術水平

先進製造的核心是依賴具備扎實技術基礎和專業知識的專業人士，具體包括：

- **基礎核心能力**：具備扎實基礎知識的人員，是有效推行科技創新（尤其是人工智能及自動化等領域）的關鍵。這些技能有助員工適應新方法，並將先進科技無縫融入現有營運方式，從而提升整體效率。
- **新興科技專業知識**：為配合數碼轉型，

製造業迫切需要精通人工智能、機械人和數據分析等先進科技的專家。這些專家是優化製造流程、提高生產力，以及透過創新科技維持行業競爭力的關鍵。

- **綜合人才（理論與實務）**：對同時精通科學理論和工程實務的專業人士需求日益增加。理論實務俱佳的人員可在快速演變的科技環境中，將科學見解與實務工程解決方案無縫融合，推動創新和改善營運流程。

創新及適應能力

除了核心科技技能外，業界亦急切需要能推動創新和適應轉變步伐加速的人員：

- **研發及創新推動者**：市場對能夠為研發項目作出重大貢獻的專業人士需求殷切。這些人員能開發突破性產品與

服務、洞悉市場動態，並迅速應對不斷變化的消費者需求，從而確保企業處身科技創新的前沿。

- **對人工智能解決方案的適應能力：**人工智能分析及人工智能代理等應用日益普及，員工不但需具備科技能力，更需具備高度的適應能力、批判性思維及創新的解難能力。業界越益看重度身訂造的解決方案和利基市場，因此這些能力尤其關鍵。

品質保證及合規

隨著先進製造業的業務日益融入國際供應鏈和嚴格的監管框架，品質保證及合規方面的專業知識至關重要：

- **合規及品質專家：**要確保產品符合國際標準、緩減風險，以及維持行業追求卓越聲譽，必不可少的是精通品質管理系統、國際標準及監管規定的專業人士。這些專業知識是應對複雜合規環境和開拓市場的核心。

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。數字較上一次人力更新降低 12.8%。

本會對不同行業的三大主要職務進行比較概覽。詳細調查結果載於下頁，並提供就業市場格局演變的分析。

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／工人 (282, 27.0%)	工程師 (208, 19.9%)

職位廣告總數大幅減少，反映行業可能出現整合，或自動化程度提升，從而影響整體僱員人數。技術員仍然居於首位，而且職位佔比穩定（30.8%），證明核心技術專長仍然相當重要。生產操作工／工人人數升至第二位（27.0%），意味行業正策略性轉向擴大生產規模、優化產能，或是自動化生產線的直接管理勞工需求上升。與此同時，創新的策略性投資持續，工程師的佔比增至 19.9%，反映企業致力優化流程及研發工作，以提高長期競爭力。

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%)

這個行業的重心從日常營運執行轉向以項目主導，而且在商業上更進取的動態模式。最顯著的趨勢是 2024-25 年度項目工程師／經理人數大幅增加（23.8%），反映行業對策略性項目作出重大投資，例如物流自動化、基建升級或數碼供應鏈整合等主要項目。市務／銷售主任人數大幅增長，表明企業正積極推動收益增長和搶佔市場。企業現在更著重技術銷售、市場擴張及增值服務商業化。採購員佔比相對下降，反映採購及庫存管理工作數碼化。技術員不再名列三大主要職務，顯示日常維護的優先次序降低，而自動化可能是其成因。

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%)

這個行業錄得卓越增長，招聘廣告按年增長超過一倍（+115%）。由此可見其在行業轉型中擔當重要夥伴的角色。增長顯示行業高度專注於核心技術專長，化學專家／實驗室技術員及工程師的招聘廣告佔比超過 72%，反映對材料科學、先進測試和分析服務的外判需求殷切。與此同時，技術員佔比提升，反映單純的顧問服務轉向綜合服務交付的策略性轉變，提供設計、實施、啟動到維修的端對端解決方案。總括而言，該行業正逐漸成為現代工業基礎中的關鍵知識與執行夥伴。

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／工人 (18, 14.3%)

這個行業經歷自然發展，市場從最初的構想階段（由顧問主導）步入規劃階段和實現階段（由技術主任和生產人員推動）。「顧問」的佔比下降，並非意味其價值被忽視，而是反映策略基礎已經奠定，當前任務是建立、營運並優化先前構思的解決方案。市場現正積極招聘具備技術的專業人才，以推動實質業績和提升營運效率，標誌著穩步走向實際執行和直接貢獻的發展。

培訓需求

為有效應對先進製造業不斷轉變的人力需求，以策略性及結構嚴謹的方式培訓人才相當重要。以下概述培養具實力、創新力及競爭力的人才所需的主要培訓需求。

基礎教育及核心能力

培訓必須建立扎實的核心實力基礎，讓員工準備更充足，表現更佳。計劃應聚焦於：

- **技術水平**：建立工程原則、製造流程、質素及安全標準的基礎知識。
- **認知技能**：培養強大的解難及批判性思維能力，以應對複雜情境。
- **軟技能**：促進有效溝通及團隊合作，在工程生產、資訊科技及供應鏈領域實現跨部門無縫合作。

透過這個全面的基礎，員工可在科技主導的環境下作好準備，提升個人生產力，持

續改善表現，並減少營運失誤。

培育複合型人才（理論與實務）

如要培育理論及實務兼備的專業人士，需要採取針對性措施：

- **跨學科課程**：實行將核心科學理論與實務工程應用結合的教育途徑。
- **從實際體驗中學習**：融入親身實踐的專案式學習體驗，模擬現實世界的挑戰。

這方式可加深員工的技術知識，同時本質上提高創新及適應能力，滿足行業不斷轉變的需求。

數據科學及人工智能專業培訓

計劃必須能夠讓團隊學習專業知識，以有效利用數據及人工智能。主要培訓內容包括：

- **基礎知識**：培養數據科學、演算法及先進機器學習方面的能力。

- **實際應用**：提供人工智能應用於真實製造流程的實際經驗，例如預測設備維護、電腦視覺品質檢測及流程優化等。
- **端對端執行**：涵蓋人工智能解決方案的整個生命週期，包括數據獲取、模型開發、驗證、邊緣／雲端部署、表現監控及網絡安全。

這個專業培訓讓團隊能可靠地將數據見解轉化為實際營運成果，從而提高效率及競爭力。

提升研發能力

研發方法的專業培訓對加快創新相當重要：

- **提升技術水平**：提升關鍵領域的技能，例如科學研究、系統工程、數碼製造（自動化、機械人、人工智能驅動分析）、材料科學及增材製造。
- **結構嚴謹的流程**：執行嚴謹及以數據主導的創新框架，為團隊提供指導，包括假設及實驗，以至原型設計、驗證及商業量產。

培養這些能力有助降低發展風險，加快產品推出市場，讓跨部門團隊能夠應對複雜的技術及營運挑戰。

客製化及開發利基市場的技能

隨著行業發展轉向量身定制的方案，培訓必須聚焦於以客為本的創新：

- **市場觀點**：深入了解客戶需要及新興市場趨勢。
- **敏捷開發**：教授產品設計原則、敏捷開發措施及有效的客戶互動策略。
- **應變思維**：培養以應變能力及快速反應為先的企業文化。

這個技能有助僱員開發創新及量身定制的產品和服務，鞏固企業在利基市場的地位。

建立品質保證及合規的專業知識

全面培訓是確保產品符合全球標準及監管要求的關鍵：

- **系統及標準**：深入了解品質管理系統

(QMS)及相關標準(例如 ISO 9001、IATF 16949、ISO 13485)。

- **實踐能力**：培養根源分析、糾正／預防措施及統計過程控制的實際技能。
- **專業認證**：支持員工考取行業標準認證，以提升其專業認受性，並彰顯企業對標準化及可重複操作的承諾。

此類培訓加強風險管理，加快開拓市場，取得客戶信任，並維持競爭優勢。

招聘上的挑戰

技能缺口擴大

先進製造業正面臨嚴重的技能缺口，而且缺口不斷擴大，大幅削弱目前的招聘成效。出現這個挑戰主要源於求職者普遍缺乏運用先進技術及現代生產方法的實際經驗。如今，要在高效能的製造業環境中取得成功，這些能力不可或缺。

行業要求與現有人才水平的差距不斷擴大，使企業難以招聘能夠即時帶來貢獻的新員工。此外，現代製造業生態系統環環相扣且結構複雜，有賴員工具備跨學科技能組合，將工程原則、精密數據分析及先進營運知識融會貫通。具備此等全面能力的人才目前仍嚴重短缺。

因此，員工技能普遍不足的現況不但降低營運效率，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趨激烈，而且高技能的專業人才有限，令業界面對更大的招聘挑戰。科技發展一日千里，業界需要非常專業及具備先進技能的員工，但這類人才的供應往往短缺，導致招聘更加困難。

此外，社會普遍認為這個行業缺乏吸引力，亦會顯著阻礙有潛質的人才加入。整體而言，這些因素使企業爭奪有限的專業人才，因而更難吸引和挽留具備所需經驗和技能的員工。

勞動力老化及知識流失

先進製造業面對勞動力老化帶來的重大人才挑戰。這種人口結構轉變帶來重大結構性阻力，大大降低有經驗的求職者人數。

因此，人才庫不斷縮減，令業界進一步爭奪有限的專業人才，因而延長填補專業職位空缺的時間，使招聘成本顯著上升。此外，提早退休潮導致寶貴的機構知識迅速流失，因此越來越難將這些專業知識有效傳授予新員工。

知識流失速度加快，不但降低入職過程的成效，而且在複雜的製造業環境下，根本上限制了企業維持嚴格標準及卓越營運的能力。最終，這對行業的長期競爭力及創新構成重大風險。

行業觀感及高流動率

相比金融或科技等行業的工作機會，不少人認為製造業的競爭力或吸引力較為遜色。這種觀感令年輕且教育程度較高的專業人才對製造業望而卻步，阻礙了行業吸納新血的能力。

此外，有一個行業趨勢亦值得關注：最初從事製造業的年輕專業人士往往很快便

會轉投其他行業，導致僱員離職率上升。這種現象進一步加劇現有人才短缺的情況，並為製造業機構挽留技術專才方面帶來重大挑戰。

建議

政府

提升行業觀感及人才招聘

為提升香港先進製造業的觀感，並吸引技術專才，政府應有策略地推行公眾宣傳計劃。相關計劃應可有效突顯業界的高科技水平及多元化的職業發展機會。

此外，舉辦業界交流活動將促進製造商、科技專家及政策官員等主要持份者之間的聯繫，從而宣傳最佳實務措施及推動社區知識交流。

另外，製作吸引人的市場推廣材料，列出明確的事業發展路徑，並分享專業從業員的成功故事，將可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

本會強烈建議政府加大力度，專為先進製造業制定明確和標準化的產品質素及安

全基準。政府優先制定及推廣這些行業標準，讓先進製造商確保產品持續符合國際規定，以便更順利進軍海外市場。

此外，與行業協會及國際機構積極合作，對使本地標準符合全球最佳實務措施而言至關重要。這種合作方式不但促進知識交流，亦支持先進製造業在國際上維持競爭力。

有策略地再培訓員工，為未來作好準備

為有效應對先進製造業不斷轉變的需求，並培育面向未來的勞動力，政府參與相當重要，因此應優先推動全面再培訓計劃，與知名及信譽良好的企業建立策略性合作關係。這些合作可提供量身定制的培訓計劃，滿足僱員及僱主的需要。

建立結構嚴謹的再培訓框架非常重要，有助員工學習先進科技的關鍵技能，包括人工智能、機械人及數據分析。在這個框架下，政府與領先機構建立合作關係，機構可提供寶貴的親身學習機會及指導，讓員工直接接觸最新行業實務措施。

為鼓勵業界廣泛參與，政府應透過稅務優惠、資助或補貼等針對性財政手段，鼓勵企業參與這些再培訓計劃。這些激勵措施將刺激企業積極投資於人力發展，大大增加技術員工人數。

此外，透過舉辦工作坊、研討會及行業論壇，政府亦可發揮關鍵作用。這些平台可策略性地連繫培訓機構、僱主及專業人士，加強重要的合作及知識交流，同時亦可確保培訓內容保持靈活，並與行業最新趨勢及科技發展保持一致。

培訓機構

加強產學合作

培訓機構應大幅推動與先進製造業的領先企業建立更具策略性及穩健的合作關係，藉此增加實習、合作教育計劃及指導機會，為學生提供寶貴的實踐經驗。透過積極與業界專業人士合作，培訓機構可更有效幫助學生作好準備，以應付當前實務措施、尖端科技及不斷演變的挑戰。

透過專案式學習提升實際技能

培訓機構必須更專注於實踐經驗，主要透過專案式學習方法，其中應包括擴大模擬實驗室、實用工作坊及合作計劃，旨在準確模擬真實的製造情境。透過提供更多實際應用先進科技的機會，包括自動化、機械人及數據分析，學生可培養必要的技能

及信心，在現代職場即時作出寶貴的貢獻。

全方位發展的跨學科課程

為有效幫助學生作好準備，以應對先進製造業的複雜發展，培訓機構必須結合工程、商業管理及科技的跨學科元素，提升課程內容。透過建立全方位教育框架，確保學生不但能掌握技術方面的技能，亦能深入了解與行業相關的基本商業概念，藉此培育綜合人才，讓學生能夠在靈活多變及環環相扣的工作環境中取得成功，同時有效應對先進製造業的挑戰。

僱主

透過師友計劃推動成長

本會強烈鼓勵僱主推行正式的師友計劃，讓經驗豐富的專業人士為新晉或年輕僱員提供指導和支援。透過促進導師與學員之間的關係，機構可有效推動重要知識傳

授，加快技能發展，並營造非常有利學習的環境。

這不但顯著幫助初級員工發展專業及融入團隊，並讓資深員工在傳授寶貴專業知識時，獲得強大的使命感和認可。另外，這些師友計劃有助鞏固團隊合作及協作，為整個機構帶來顯著及持久的裨益。

培育合作文化

僱主應積極營造開放共融的工作環境，從本質上鼓勵公司各階層互相合作及坦誠溝通。透過提高透明度，推動員工提出具建設性意見及創新的文化，僱主可顯著提升僱員滿意度及改善留任率。

僱主可定期進行團隊建立活動，舉辦論壇讓員工自由交流想法，進一步加強團隊凝聚力，並提升整體職場氣氛。此類合作模式不但有助提升員工士氣，亦直接推動企業持續取得成功。

透過共同擁有權推動參與

培養員工的共同目標及提供實際利益，是企業值得考慮的方法，以實現可持續增長。這些共同擁有權模式旨在使員工利益與公司目標保持一致，鼓勵團隊取得成功，並建立更積極參與和盡責的團隊。在各種共同擁有權模式中，與表現掛鈎的財務獎勵是切實可行的做法，例如利潤分成計劃，即公司會把每年利潤的若干百分比分配給僱員，因此員工分成與公司整體成功直接相關，鼓勵團隊合作，共同致力賺取利潤。此外，如公司架構及營運環境合適，亦可直接向員工授出股份，尤其是關鍵人才。這個方法可作為獎勵或長期激勵措施，令員工建立強烈的歸屬感，確保員工利益與公司長期策略目標保持一致。相較於典型中小企，此做法在大型或上市公司中可能更為普遍。

以數據推動員工一致性

本會強烈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數據。分析

這些數據有助從策略上識別關鍵技能缺口，優化工作規範，並準確量身定制培訓課程。

透過確保員工發展策略與實際行業需要和新興趨勢保持一致，僱主可積極為僱員作好準備，面對先進製造業未來的挑戰和機遇。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

持續學習及發展

本會強烈鼓勵員工積極持續進修，專注於人工智能、創新及基礎行業知識等關鍵領域。僱員必須深入了解核心原則及現有實務措施，才能有效適應新興科技及不斷演變的方法。

參與網上課程、專門工作坊和行業研討會，不但可顯著提升個人專業知識，亦可加深對實際操作的了解，知道如何策略性

地將這些創新技術應用在製造業範疇。此外，取得相關專業認證將可提高僱員的認受性，明確展現他們致力奉行行業標準。

這種雙管齊下的方式既著重扎實的基礎知識，亦重視持續的專業發展，讓員工能夠保持高度競爭力，同時在所屬公司營造卓越的文化。

堅守行業標準

了解和遵守行業標準相當重要，讓僱員可維持優質出品和確保符合監管規定。僱員必須投放時間，以熟悉相關標準和最佳實務措施。這不但提升他們的專業信譽，亦為企業公信力帶來重大貢獻。如要優化營運流程及落實持續符合行業預期的創新方案，這些知識不可或缺。

把握大灣區機遇及善用知識產權保護

本會強烈鼓勵員工積極發掘大灣區的重大機遇，因為大灣區被視為充滿活力的創

新科技樞紐。與該區專業人士建立戰略網絡，有助開拓新的合作和專業發展渠道。

此外，充分利用香港完善的法律框架及全面的知識產權保障機制，可支持員工持續創新，確保他們在先進製造業的創意成果得到有效保障，並獲得應有的認可。