



人力更新報告

海事服務業

2020

海事服務業訓練委員會

鳴謝

海事服務業訓練委員會十分感激聚焦小組成員撥出寶貴時間參與討論，並就業界人力情況提出精闢見解；亦衷心感謝中學教師與我們分享對行業的看法，以及 CPJobs 和 CTgoodjobs 提供職位空缺資料作參考。更新報告編撰工作得以順利完成，記載了聚焦小組及中學教師相關意見，並載錄了主要招聘網站的資訊，本會特此鳴謝。

目錄

引言	1
----	---

調查方法	2
------	---

調查結果	3
------	---

影響海事服務業發展的因素
 人力需求
 培訓需求
 招聘人才的挑戰

建議	7
----	---

 業界
 培訓機構
 政府

附錄	9
----	---

 附錄 1 – 「航海訓練獎勵計劃」[SGTIS]的參與人數
 附錄 2 – 桌面研究結果
 附錄 3 – 中學教師問卷調查結果

引言

背景

海事服務業訓練委員會（下稱「本會」）隸屬職業訓練局 [VTC]，由香港特別行政區政府委任。根據職權範圍，本會負責確定業內的人力情況，評估人力供應能否滿足人力需求，並向 VTC 提供發展職業專才教育[VPET] 設施的建議，以配合所評估的培訓需求。

VTC 採用了新的方法蒐集人力資訊，以提升成效及更貼切反映各行各業的人力市場現況。

革新人力調查方法後，每四年會進行一次全面的人力調查，而在兩次人力調查之間會編撰兩份人力更新報告。海事服務業最近的人力調查於 2016 年完成，其後於 2019 年發佈首份人力更新報告，而 2020 年則是第二次發佈人力更新報告。

2020 年人力更新報告的資料取自以下途徑：

- (a) 舉行聚焦小組會議，蒐集業界專家以下意見：行業最新發展、人力及培訓需求、招聘困難、以及應對挑戰的建議措施等；
- (b) 蒐集中學教師對海事服務業的看法，這或有助從另一角度了解行業面對招聘困難的原因；以及
- (c) 進行桌面研究，分析海事服務業的招聘廣告。

目的

本人力更新報告旨在：

- (i) 審視行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場情況及培訓需求；
- (iii) 識別招聘人才所面對的挑戰；以及
- (iv) 建議措施應對培訓需求，以及紓緩人手短缺的問題。

調查方法

概要

本更新報告透過聚焦小組會議，以定質方式描述業內近期發展，輔以桌面研究所得招聘廣告，以及問卷調查蒐集到的中學教師意見；另亦參考了 2016 年海事服務業全面的人力調查和 2019 年人力更新報告。

聚焦小組會議

聚焦小組成員來自海事服務業以下界別：往來香港與珠江三角洲港口船隻經營者、船舶維修及工程、海事法律、海事保險、船舶融資、驗船／船舶顧問、郵輪及遊艇。

聚焦小組會議於 2020 年 1 月 9 日舉行，深入討論了本會人力調查工作小組所挑選的議題。會上討論已作錄音並轉成文字紀錄，以便整理分析。

問卷調查

本會於 2019 年 12 月至 2020 年 1 月期間發出問卷，蒐集中學教師對海事服務業的看法，共有 28 間中學填覆問卷。雖然問卷所得資料並不足以代表中學教師的整體意見，但有助找出海事服務業對新一代缺乏吸引力的潛在原因，亦提供了向年輕人推廣行業的建議，值得參考。

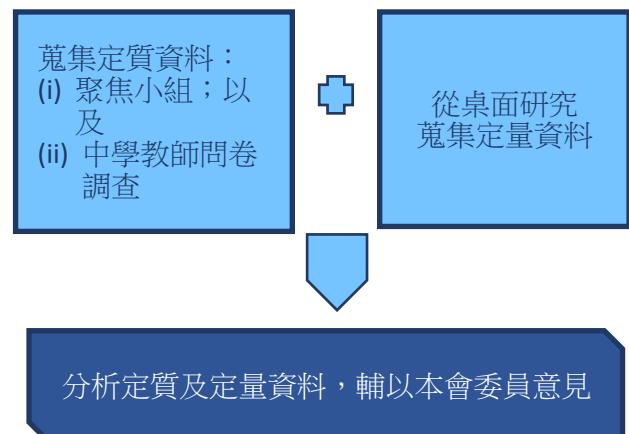
桌面研究

桌面研究在 2018 年第四季至 2019 年第三季進行，按季蒐集人力資料。VTC 建立了就業資訊系統，蒐集主要招聘網站的招聘廣告。

2018 年第四季至 2019 年第三季期間，系統蒐集了約 400 則招聘紀錄，可供分析就業市場的趨勢。資料已與《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

聚焦小組討論和中學問卷調查的結果和建議以定質資料為主，是次人力更新調查着重人力趨勢分析，並非一項全面的人力調查。職位空缺資料來自主要的招聘網站及勞工處，並未有覆蓋其他招聘渠道的資料，例如同業轉介、人事中介，或透過獵頭公司招聘經理級職位等。因此，所得資料僅供參考，旨在補充聚焦小組的討論結果。

聚焦小組會議舉行時，2019 冠狀病毒疫情尚未爆發，雖然本會已對疫情的影響作初步評估，但是次人力更新報告並未能反映疫情所帶來的全面影響。本會將於 2020 年 9 月進行海事服務業人力調查，屆時將探討疫情所帶來的全面影響。

調查結果

影響海事服務業發展的因素

世界經濟展望

根據四月份的《世界經濟展望》，國際貨幣基金組織預測 2020 年全球經濟收縮 3%。為遏止 2019 冠狀病毒疫情，各國實施隔離及保持社交距離等「封城」措施，導致自大蕭條以來最嚴重的經濟衰退，情況遠比 2008 年環球金融危機嚴峻。

航運業與全球經濟情況緊密相連。2019 冠狀病毒疫情爆發削弱了行業的營利，以致評級機構穆迪於 2020 年 3 月將全球航運業的前景由「平穩」降為「負面」。有關轉變源於疫情打擊中國製造業的產量及對煤炭及鐵礦石的需求，亦令全球經濟活動停頓，導致市場對集裝箱和乾散貨船運服務的需求急跌，預期行業於 2020 年的營利將縮減。

除了貨物需求銳減外，供應鏈斷裂亦導致貨運延誤，加上貨櫃碼頭未有足夠人手操作，全球主要港口的貨物吞吐量均大幅下跌。2020 年第一季，香港的貨櫃吞吐量按年下降了 5.8%。

雖然冠狀病毒疫情會持續多久以及嚴重性尚未可知，暫難以評估其帶來的全面影響，然而，由於國際商貿高度依賴海運服務，預料相關服務需求將會逐步恢復正常。

國際環保法規

行業面對的另一大挑戰來自環境保護的法規。國際海事組織[IMO]修訂規例，遠洋船舶的硫排放需降低至不超過 0.5%。

這項規定於 2020 年 1 月 1 日生效，旨在減少國際航運對環境造成的影响。

為了符合規定，船東需要使用低硫燃料或安裝除硫洗滌器。改用低硫燃料前需要改裝船舶，安裝洗滌器亦涉及一定成本，兩者均需要船東投放資源。

國際海事組織計劃到 2050 年，進一步降低國際航運產生的溫室氣體排放，預計會實施更多嚴格的環保規定。鑑於環保議題日益被受關注，相信會促使業界加快應用新科技。部分船東可能會考慮更換液態天然氣動力船，或其他零／低硫排放量的新型號船隻，新造船隻的需求將因此而增加。由於建造新船需要大量資金，銀行和船舶融資公司料可從中受惠。船東亦可透過控制換船速度，維持運力供求平衡，從而穩定運費。

香港特區政府的支持

香港特區政府致力支持海事服務業發展高增值服務。除了提供利得稅務優惠予海事保險業務，及推出「海運及空運人才培訓基金」以支援人才發展，政府亦致力向中國內地及海外市場推廣香港的仲裁服務，例如簽署了《關於內地與香港特別行政區法院就仲裁程序相互協助保全的安排》，使香港成為首個及內地以外唯一的司法管轄區，在作為仲裁地時，由合資格仲裁機構管理仲裁程序的當事人，可向內地法院申請保全。

此外，業界亦有其他意見，期望政府可從政策層面支援業內各界別。例如，有業界

希望政府檢討船廠的招標和租賃安排，以便營運商在設施建設和人力培訓方面作長遠投資。另有部分業內人士期望政府提供一站式諮詢服務，以吸引有意在港經營海事相關業務的投資者。

休閒船業的發展

香港擁有美麗的海岸線和大量離島，是進行水上休閒活動（包括滑水、風帆、衝浪及划船等）的理想場所。於香港註冊的遊樂船數目約有 10 000 艘。隨著遊樂船日漸普及，連帶持證的遊樂船隻操作員、泊位及相關維修服務亦保持穩定需求。

在 2019 冠狀病毒疫情爆發前，郵輪業發展非常迅速。根據國際郵輪協會的數據，郵輪乘客由 2009 年的 1 780 萬增加到 2019 年的 3 000 萬，年增長率達 5.4%。來自亞洲地區的乘客量於近年顯著增長，

在香港停靠的郵輪數量（主要是 4 星或以上）也呈上升趨勢。

雖然 2019 冠狀病毒爆發對全球郵輪業造成沉重打擊，相信待疫情消退，而業界亦制定防疫措施重建乘客信心後，郵輪業的營運情況將逐步改善。同時，政府亦在 2020-21 財政年度的財政預算案宣布，為停靠郵輪碼頭的郵輪公司和租戶提供租金及其他費用優惠，以紓緩他們的負擔。

本地社會事件

與空運和陸運相比，海運受近期社會事件的影響相對較微。不過，在 2019 年下半年，仍可見社會事件對海事服務業帶來的短期影響。例如，海外客戶礙於社會氣氛暫不願來港，部分原先安排在港進行的仲裁案件因而取消。而內地旅客減少，也使渡輪公司的乘客量顯著下跌。

人力需求

人手老化依然是行業首要關注的問題。行業持續受新血不足的影響，尤以海事工程人員為甚。以下是各界別預計未來的人力需求趨勢：

1. 遠洋輪業

自「航海訓練獎勵計劃」[SGTIS]推行後，近年本地甲板和輪機實習生人手供應相對穩定，每年約有 30 至 40 人入行（詳情請參閱附錄 1）。除本地僱員外，船東還會在世界各地招募海員。中國、菲律賓、印尼、俄羅斯及烏克蘭仍然是供應最多海員的國家。

因應來自東南亞國家的郵輪乘客數量上升，業界對精通普通話和英語的接待人

員有殷切需求。一般人認為郵輪相關的工作薪酬偏低，實際上這類從業員的平均薪金卻是旅遊及康樂界別中最高的。香港的人才具備雙語能力的優勢，可考慮在郵輪開展事業。

2. 內河船業

雖然有遠洋輪業回流的新血加入，甲板人員的短缺情況得以紓緩，但內河船業對各級工程人才（由機工到總工程師）的需求仍然很大。

3. 本地船舶業

近年本地船舶業的員工老化問題嚴重，迫切需要新血加入。與內河船業的情況相若，本地船舶業最缺工程人員。部分海上建造工程公司甚至考慮申請輸入外勞，以解決勞工短缺的問題。

此外，由於遊樂船日漸普及，對主要為兼職形式的遊樂船操作員，需求也持續增長。

4. 駐岸行業

船廠同樣欠缺各類工種的人手，例如工程、機械、空調、木工及油漆等。

高增值的海事業務也遇到接班問題。不過，這類企業只需少量專業人員，這些人員在正常退休年齡後仍能繼續工作，因此接班問題相對不及其他界別嚴峻。部分公司亦透過招聘在本港大學完成學位或碩士學位的海外人士，以紓緩短缺人手。

桌面研究結果

在 2018 年第四季至 2019 年第三季期間，桌面研究共蒐集到 463 則與海事服務業相關的招聘廣告。由於遠洋輪、內河船和本地船舶業的僱主傾向採用其他非線上方式進行招聘（例如：同業轉介及中介公司），桌面研究無法取得足夠數量的職位空缺資料進行分析。因此，對高需求的主要職務分析，僅限於駐岸行業。

以下是駐岸行業中招聘廣告數量最多的首三類主要職務：

1. 商業與貿易 (28.3%)
2. 營運 (26.3%)
3. 會計及財務 (11.8%)

與先前的人力更新比較

與 2019 年人力更新報告錄得的高需求主要職務相比，「商業與貿易」及「營運」依然位列首兩位，「會計及財務」則取代「行政、管理及人力資源」，成為第三位高需求的主要職務。

上述主要職務的工作說明和桌面研究的其他結果，載於附錄 2。

培訓需求

實際工作體驗

有效的知識轉化過程需配合實際工作環境。不少與海事服務業相關的保險、融資、仲裁和法律個案都有其獨特和複雜性，如若缺乏實際個案作研習，學生難以吸收相關知識。為了讓學生作更好的就業準備，應儘可能在這些專業範疇的培訓過程中提供在職學習機會。

液化天然氣的相關培訓

隨著液化天然氣逐漸成為普及的船隻燃料，海員需要學習新技能，確保在日常操作、加油及緊急情況下，均能安全處理液化天然氣。

船舶維修

隨着船舶老化，近年維修服務的需求一直增加。此外，愈來愈多船舶採用碳纖維等新物料。然而，香港缺乏船舶維修的培訓，部分船廠只能派員到海外及中國內地接受相關培訓。

《海員培訓、發證和值班守則》的密集培訓

所有海員均需接受《海員培訓、發證和值班守則》[STCW] 要求的相關培訓，但部分海運及旅遊業相關學位課程的畢業生，並不曉得即使在郵輪上擔任接待人員，也必需接受這些培訓。他們畢業後才得悉有關規定，未必願意再花額外時間和精力接受培訓，可能因此轉投其他行業。故此，提供 STCW 培訓的機構可考慮在暑期提供密集式培訓，供有意投身航海事業的大學生預早修讀。

招聘人才的挑戰

由於就業市場競爭激烈，不少僱主在吸引和挽留人才方面遇到困難。從問卷收集到中學教師的意見（附錄 3）以及聚焦小組會議的討論，或能解釋招聘困難的部分原因：

對行業認識不足

收回的問卷顯示，超過 70%的中學教師對海事服務業所知不多。大多數只認識船上的職務，對於其他如海事仲裁、船舶保險／金融服務及船隊管理等工作並無認識。絕大多數受訪者（超過 80%）形容這行業的工作需要「刻苦耐勞」。

中學教師在學生的生涯規劃中起著關鍵作用，如教師本身欠缺對行業的基本知識，實難以引發學生對行業的興趣。

年輕一代的偏好

年輕一代似乎對投身海事服務業的興趣不大，問卷收集的回應進一步確認了這一點：只有 10%的中學教師認為學生有意入行。教師認為學生對「酒店、飲食及旅遊業」，以及「醫療及護理服務業」的興趣會較大。

向上流動的階梯

本地船舶業有不少中小企業，由於業務規模小，無法為員工提供向上流動的機會，所以特別難吸引人才。此外，本地船舶業的工作經驗亦未能轉換成內河船業的經驗。基於認證的要求有異，本地船舶業普通海員以至其他船員，均難以在內河船業覓得較高薪的工作。

銀行和保險公司一般只有細小的團隊從事與海事相關的業務，難以為員工提供

晉升機會，所以亦面對相若的困難。這類工作基於缺乏晉升階梯，往往難於吸引求職者。

工作環境

業界中小企亦反映了由於籌集資金不易，無力改善設備和工作環境以吸引年輕一代。

建議

為吸引人才並滿足行業的未來發展需要，建議僱主、培訓機構及政府通力合作，採取以下措施：

僱主

提升中學師生對行業的認識

就中學教師可能對行業認識不多，僱主和業界商會可積極向教師推廣行業前景，再由教師與學生分享相關的就業機會。

部分教師在問卷提出建議，認為可透過就業講座、分享會及派發宣傳資料推廣行業。此外，他們認為直接安排學生參與就業探索活動（例如公司探訪及試工計劃），也不失為有效的宣傳方法。由於海事工程領域缺乏新血的問題尤其嚴峻，可考慮集中向學校推廣相關範疇。

重視員工的福祉

部分公司礙於業務規模所限，或未能為員工提供晉升機會，但營造良好的工作環境亦有助留住人才，例如僱主可以重組工序，減少體力勞動和單一的工作，並

發證要求

海員的認證要求向來嚴格，需要累積海上服務年資，並通過相關的專業考試才能獲得升遷機會。但年輕人往往未必具備足夠遠見和耐心，能夠接受相對漫長的升遷過程。

建立關愛和諧的工作環境。

協助員工取得所需認證

僱主可指派主管級人員擔任導師，指導和協助新入職同事考取相關專業證書，避免他們在尚未累積應考所需的海上服務年資前便離職。

視人才發展為企業的社會責任

不論業務規模大小，僱主應投放資源於人才發展，並視之為企業社會責任的核心價值。除了安排在職培訓以栽培自身員工外，還應就整個行業的人才培訓出一分力，例如支持培訓機構的課程發展和教學工作、向學生分享經驗，並提供工作實習等培訓機會。

培訓機構

以靈活方式提供業界所需培訓

培訓機構應留意業界的最新發展，積極回應需求。一如上文所述，應開展有關液化天然氣和船舶維修的培訓，並以較靈活的方式提供 STCW 訓練，協助有意從事海上工作的人士符合這項必要要求。

儘早為學生提供更多職業資訊和建議

宜在學生在學初期清楚解釋行業的發展路徑，以及相關的培訓／認證要求，讓學生能及早為未來就業作好準備，避免錯過必修課程，或在不相關的科目上花費太多時間。

與業界合作提高培訓質素

培訓機構在課程設計及檢討過程中，宜與業界緊密合作，確保課程內容切合業界需要。同時，還應尋求業界支持，提供工作實習機會，以加深學生對行業的知識及提升其軟性技巧。

政府

邀請業界參與生涯規劃教育

就中學的生涯規劃教育，政府可加強與業界合作，請他們與師生分享最新的就業市場資訊，讓學生更了解不同行業可供選擇的職業。

推行資歷架構 提升從業員上流機會

七個「遠洋船舶適任證書」已分別獲認可為資歷架構第 4 及第 5 級，而「本地合格證明書」與資歷架構第 2 及 3 級的對照工作亦已完成。預計「本地合格證明書」

及相關工作經驗正式獲資歷架構認可後，再配合銜接課程增加，將提高從業員（特別是本地船舶業的從業員）的上流機會。

檢討本地船舶業的晉升階梯

目前，新入行及在職從業員均需累積規定的海上服務年資，才能參加「本地合格證明書」考試，相關規定影響了本地船舶工作對年輕人的吸引力。政府可考慮讓有意投身行業的人士隨時參加相關考試，待他們符合所有要求（包括海上服務年資）後才正式頒授相關認證。在不影響安全的前提下，這個較彈性的安排可縮短從業員取得專業資格的時間，令他們更早看到事業前景。

「航海訓練獎勵計劃」[SGTIS]的參與人數

參與 SGTIS¹ 的畢業生人數（截至 2020 年 3 月 31 日）

畢業年份	院校 ³							
	MSTI	IVE	HKU	HKUST	PolyU		Others	
甲板 實習生	輪機 實習生	輪機 實習生	輪機 實習生	輪機 實習生	甲板 實習生	輪機 實習生	甲板 實習生	輪機 實習生
2019 ²	7	4	0	0	2	0	2	0
2018	28	5	1	1	3	0	2	0
2017	35	5	0	1	2	0	0	1
2016	36	7	0	2	0	2	3	1
2015	24	7	2	3	6	0	2	0
2014	39	9	1	2	6	4	0	0
2013	24	6	1	1	10	3	0	0

(資料來源：海事處)

註

1. 計劃鼓勵香港青少年接受及完成海上訓練，以發展他們未來在港口及海事支援行業的事業。合資格申請人可在三個階段獲發每月津貼。（<https://www.hkmpb.gov.hk/tc/manpower/sgtis.html>）
2. 因畢業生未必即時申請參與計劃，上述參與人數可能較實際投身遠洋輪業的為少。根據海事專才推廣聯盟和海事訓練學院提供的資料，受到 2019 年底的社會活動及近期爆發冠狀病毒的影響，部份學員的聘用合同延遲了開始，據估計，2019 年加入遠洋輪業的畢業生超過 30 人（包括甲板實習生和輪機實習生），數目與前兩年相若。此外，由於 2020 年各院校學生大部分尚未畢業，故上表未有顯示該年度參與計劃的畢業生人數。
3. 院校：

MSTI – 海事訓練學院

IVE – 香港專業教育學院

HKU – 香港大學

HKUST – 香港科技大學

PolyU – 香港理工大學

Others – 海外大學或其他

桌面研究結果

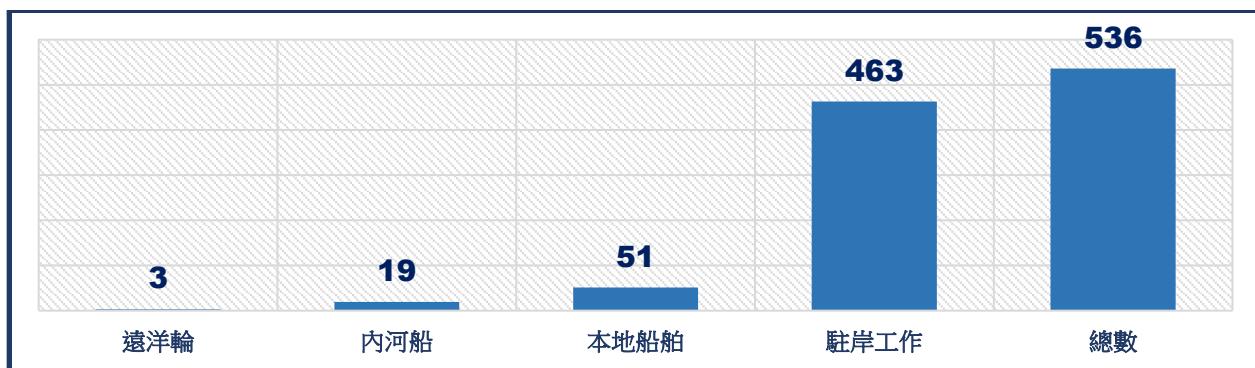
使用招聘網站只是其中一個招募人才的途徑，故此桌面研究期間（2018 年第四季至 2019 年第三季）所錄取的網上招聘廣告數目僅供參考，不能全面反映海事服務業的實際人力需求。

鑑於 81% 廣告並無註明薪酬，本報告不會就相關廣告進行薪酬分析。

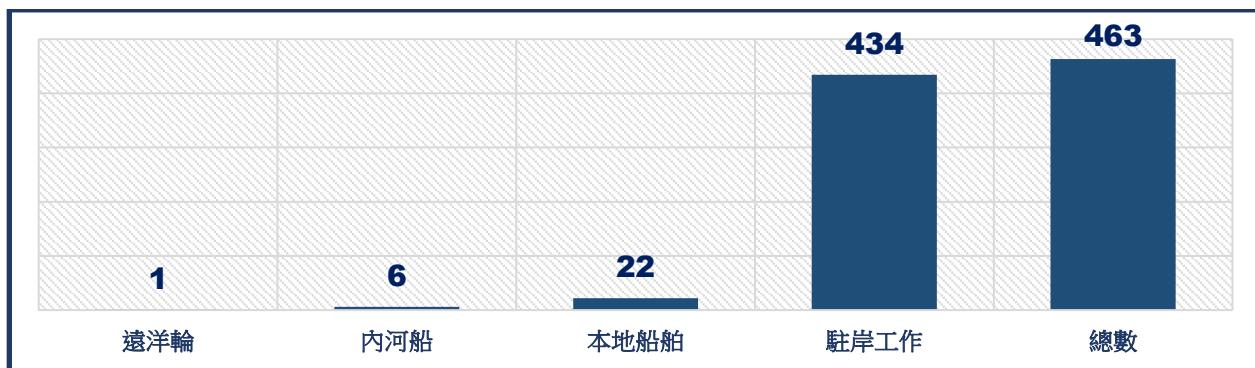
海事服務業各界別招聘廣告的分布情況

與上次桌面研究（2017 年第四季至 2018 年第三季）比較，今次桌面研究期間（2018 年第四季至 2019 年第三季）所錄得的招聘廣告數目略為下降，而招聘廣告在四大行業的分佈則與上次相若。然而，有關廣告數目並不代表遠洋輪業、內河船業和本地船舶業的職位空缺很少，僅可能反映這些行業傾向採用主要招聘網站以外的方式來招聘員工。

**2017 年第四季至 2018 年第三季招聘廣告 - 海事服務業職位空缺
(按界別劃分)**



**2018 年第四季至 2019 年第三季招聘廣告 - 海事服務業職位空缺
(按界別劃分)**



需求較高的主要職務（駐岸工作）

鑑於遠洋輪、內河船及本地船舶業主要職務的招聘廣告只錄得很少數，不足以進行進一步分析。以下只列出駐岸工作當中人手需求較大的主要職務。

桌面研究所蒐集的 434 份駐岸工作招聘廣告中，以下三類職務的人手需求最多，順序排列為：

1. 商業及貿易 (28.3%)
2. 營運 (26.3%)
3. 會計及財務 (11.8%)

上述主要職務的工作說明如下：

職位種類	工作說明
商業及貿易	商務、銷售買賣、顧客服務、市場拓展、定價業務 例如：商務經理／主任、貨運經理／主任、顧客服務經理／主任、船務經紀、租賃／銷售部經理／主任
營運	配送調度、物流操作、倉庫／貨運站／碼頭操作、碼頭裝卸、船上服務 例如：船舶代理、船務經理／主任、登船主任、駐岸船長、港口代理、分發經理、調度經理、倉庫經理、貨運經理、貨運站運作主任、貨物操作員、理貨員、鏟車操作員、吊機操作員、船舶艙載計劃經理、船務總管、貨物訊息業務員、船舶營運員、見習生
會計及財務	海事相關會計、審計、船舶財務 例如：船舶財務經理／主任、船舶會計經理／審計員／主任

中學教師問卷調查結果

受到社會運動及學校停課影響，是次調查只成功收回 28 份填妥的問卷。以下摘錄的主要調查結果僅供參考，並不等同中學教師的整體意見。

註：括號中的數字是指選擇該選項／給予相關回應的受訪者人數。

1. 你認為自己對海事服務業有多少認識？

- 很少 (20)
- 一般 (7)
- 充份 (1)

2. 你聽過以下的海事範疇或工種嗎？（可選多於一項）

- 遠洋輪船高級船員 (21)
- 郵輪從業員 (28)
- 港澳客船從業員 (26)
- 本地船隻從業員 (24)
- 船隊管理／船隻總管 (9)
- 船廠／船塢 (17)
- 船舶維修 (19)
- 船舶機械／儀器／器材 (5)
- 船舶自動化／人工智能 (3)
- 船舶設計／新船建造／造船師 (7)
- 驗船師／海事工程師 (13)
- 船級社／驗船機構 (2)
- 海事科研 (2)
- 海上供油 (7)
- 海事律師／海事仲裁 (6)
- 船舶買賣／按揭 (5)
- 船舶保險 (8)
- 與海事相關的大學或職業訓練局 (11)
- 海事專業學會 (2)
- 船員培訓／資格考試 (11)
- 船員招募／船員管理 (9)
- 海上救援 (15)
- 海港策劃／航道規劃 (3)
- 海上巡邏／交通管理 (14)
- 防止海上污染 (7)
- 船舶註冊 (4)
- 領港員 (13)
- 國際海事組織及其國際海事公約／海事法規 (6)
- 著名的國際海事航運協會／公會 (1)
- 著名的國際海事媒體 (1)

3. 如果你覺得對航運業認識不算足夠，原因是甚麼？

- 工作圈子接觸不多 (25)
- 航運業界宣傳不足 (14)
- 沒有電視劇、電影講述關於海運、行船或相關工種的故事 (11)

4. 以下哪些形容詞較能反映你對海事服務業工作的觀感？（可選多於一項）

- 專業 (15)
- 前線 (15)
- 文職 (0)
- 藍領 (10)
- 刻苦耐勞 (23)
- 工作穩定 (7)
- 前景不明 (1)
- 回報高 (5)
- 具挑戰性 (9)
- 有趣 (1)
- 刻板 (9)
- 自由度高 (2)
- 擴闊眼界 (11)
- 離鄉別井 (17)

5. 你估計你們的學生最有興趣加入以下哪些行業？（可選多於一項）

- 海事服務 (3)
- 商業及行政管理 (10)
- 設計、廣告及相關服務 (9)
- 工程及與環境相關服務 (7)
- 酒店、飲食及旅遊 (22)
- 進出口貿易、批發及零售 (0)
- 資訊及通訊科技 (8)
- 醫療及護理服務 (15)
- 房地產服務 (1)
- 個人服務 (2)
- 運輸、航空及物流 (5)
- 教育 (6)
- 社會工作 (10)
- 傳媒 (1)
- 體育 (7)
- 演藝 (4)
- 其他：紀律部隊 (1)

6. 你認為你們的學生作出就業選擇時，主要會考慮以下哪些因素？（可選多於一項）

- 待遇 (21)
- 穩定性 (8)
- 滿足感 (5)

- 挑戰性 (0)
- 個人興趣 (21)
- 個人專長 (12)
- 工作地點 (7)
- 企業品牌 (0)
- 晉升空間 (3)
- 行業前景 (4)
- 行業形象 (5)
- 工作時間 (10)
- 工作自由度 (7)

7. 你認為中學層面可以接觸到的勞工市場資訊及就業規劃諮詢服務是否足夠？

- 不足夠 (9)
- 不全面 (只集中於個別行業) (9)
- 一般 (10)
- 足夠 (0)

8. 貴校教師及學生一般透過以下哪些途徑接收勞工市場及不同工種的資訊？（可選多於一項）

- 教育局 (12)
- 學校 (16)
- 就業講座 (19)
- 職業博覽 (27)
- 網上平台 (10)
- 畢業生引導／分享 (14)
- 行業機構／專業團體網站 (10)
- 行業推廣活動 (包括參觀式體驗活動) (12)
- 其他：公司探訪 (2)；家長分享 (1)

9. 請建議方法加深學校、學生和家長對不同行業的認識。

- 舉辦就業講座 (2)
- 舉辦參觀活動 (5)
- 提供更多工作體驗機會 (2)
- 舉辦以學生及家長為對象的分享會 (1)
- 透過大眾傳媒宣傳 (例如：電視劇集、廣告) (3)
- 學校至少一年一次舉辦大型生涯規劃日 (1)
- 到校宣傳 (例如：展覽、向學校派發宣傳物品) (5)
- 設立一個透明及高認受性的職業介紹平台 (1)
- 舉辦以老師為對象的就業講座，再由老師向學生傳達相關資訊 (1)
- 路演活動 (1)
- 製作展示行業魅力所在的短片／由從業員親身分享的短片 (2)