



香港特別行政區經濟和社會發展
第一個五年規劃（**2026 – 2030**）
及
2026年《施政報告》

建議書

香港人力資源管理學會





香港人力資源管理學會

Hong Kong Institute of Human Resource Management

Operated by Hong Kong Institute of Human Resource Management Limited

二零二六年八月十三日

政制及內地事務局
香港添馬添美道 2 號
政府總部東翼 12 樓

特首政策組施政報告小組
香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 26 樓

副本抄送：勞工及福利局

//此建議書已分別透過郵寄及電子郵件方式遞交予政制及內地事務局、特首政策組施政報告小組。副本抄送勞工及福利局。//

香港人力資源管理學會「就香港五年規劃公眾諮詢提交意見」

建議書摘要

香港人力資源管理學會（下稱「學會」）就《香港特別行政區經濟和社會發展第一個五年規劃（2026–2030）》（下稱「香港五年規劃」）及 2026 年《施政報告》提交以下意見。學會認為，香港首次制定自身的五年規劃，不僅是特區政府治理能力的重要體現，更是香港對接國家「十五五」規劃、發揮「背靠祖國、聯通世界」優勢的關鍵契機。要把握這個契機，人才策略是核心：沒有足夠的高質素人才，任何產業發展和區域合作均難以達致預期成效。

因此，學會以「人才驅動發展」為主軸，參考國家「十五五」規劃的方向，結合香港的實際情況及產業發展需要，提出一系列可落地、可持續的人才政策願景及具體建議。

學會一直堅守三項核心使命：倡導專業精神、培育未來人才、提升行業聲譽；並以職業操守、卓越專業、多元包容、協作網絡及可持續發展作核心價值。

學會就諮詢文件的六大政策範疇，從人力資源管理的專業角度，就香港五年規劃提出具體策略願景與行動方向，重點如下：



- 一、 建設北部都會區，以「土地驅動」作基礎，並循序漸進演化為「人才生態驅動」的發展模式；
- 二、 將青年就業定位為策略性「經濟基建工程」；
- 三、 確立「全民 AI 框架」及建立新產業專門人才培育體系，同時建構可持續、可預測的人才供應鏈
- 四、 多軌並行，在釋放本地勞動潛力的同時，創造與強化「留人才」的條件
- 五、 深化大灣區人才聯動，打造國際級人才樞紐
- 六、 創造高增值綠色職位，支持綠色轉型與可持續生活

針對 2026 年《施政報告》，學會聚焦**七大重點建議**：

- | | |
|-----------------------|--|
| 北部都會區發展： | 制訂人才藍圖、設立產業及人才發展專項基金、更新緊缺職業清單、推動智慧通勤及跨境稅務指引、試行人才置業計劃 |
| 青年就業： | 建立青年實習中央資訊平台、促進校園生涯規劃與市場數據對接、提供「實習轉正」稅務優惠 |
| 全民 AI 框架： | 制訂五年 AI 技能發展藍圖、資助傳統行業 AI 轉型、設立本地 AI 人才基金 |
| 新興產業人才供應鏈： | 明確培訓路徑與優先次序、設立特定產業專門學院 |
| 多軌並行優化勞動市場結構： | 落實人力資源推算報告執行方案、推行專才融入計劃、支援本地銀齡就業、營造家庭友善職場、設立終身職業培訓賬戶 |
| 大灣區人才交流： | 加強專業資格互認及認證平台、推動產學研人才共育計劃、構建綠色及數碼海事／物流人才走廊 |
| 新能源、綠色科技與創新應用： | 成立跨部門新能源發展工作小組、推動跨界別綠色人才升級轉型資助 |

總括而言，學會建議政府以系統化方式，將「人才驅動發展」理念貫穿五年規劃的實施過程，透過藍圖規劃、專項基金、職業清單、資訊平台及跨境協作等機制，將人才政策由短期措施提升為長期能力建構，為香港構建具韌性與競爭力的人才生態系統。



香港人力資源管理學會 《香港特別行政區經濟和社會發展第一個五年規劃（2026 – 2030）》 及 2026 年《施政報告》建議書

香港人力資源管理學會（下稱「學會」）就《香港特別行政區經濟和社會發展第一個五年規劃（2026–2030）》（下稱「香港五年規劃」）及 2026 年《施政報告》公眾諮詢，提交以下意見。

學會認為，香港首次制定自身的五年規劃，是對接國家「十五五」戰略、發揮「背靠祖國、聯通世界」優勢的關鍵契機，而人才策略正是當中的核心環節。因此，學會以「人才驅動發展」為主軸，就諮詢文件六大政策範疇中與人力資源相關的領域，提出具體策略願景及政策建議。

就香港五年規劃提出的 2030 年策略願景圖

第一部分：加快北部都會區建設 – 構建「人才為本」的創新生態系統

北部都會區（北都）是香港未來重要的新增戰略發展空間，目標創造約 50 萬個高增值職位。然而，學會關注的是：當硬件先行，人才供應如何確保北都繁榮發展？

2030 年策略願景

將北都發展以「土地驅動」作基礎，並循序漸進演化為「人才生態驅動」的發展模式，打造成為香港首個以人才為核心的新都會。

- 本地青年與國際科研人才交融協作，北都成為匯聚全球創新力量的創新高地
- 本地青年可依據清晰的人才藍圖規劃職涯，畢業後與區內企業直接對接
- 合資格國際專才在港落地生根，透過專屬「人才置業」機制，在若干條件下購置物業，實現安居樂業
- 與深圳市政府協作「智慧通勤」，便利人才便捷跨境往返港深
- 北都的人才密度與結構，成為香港產業轉型的關鍵風向標

第二部分：經濟、金融和貿易 – 釋放青年潛能，將就業銜接視為核心基建投資

學會認為，「拓展國際經貿網絡」及「構建高增值供應鏈服務中心」均需本地青年積極參與。然而，本地青年失業率持續高企，最新數字達 11.2%，尼特族（NEET）人數更創歷



史新高至 36,200 人，即使在經濟蓬勃時期仍佔青年人口 6.3%。青年就業問題的根源在於制度性銜接失效，而非單純經濟周期波動。

2030 年策略願景

- 將青年就業定位為「經濟基建工程」，使香港成為亞洲首個將校園到職場銜接視為核心競爭力投資的經濟體
- 青年失業率降至主要發達經濟體中最低水平
- NEET 比率減半
- 每位願意工作的青年均有清晰的上升通道，由「被動受惠者」轉為香港發展的「主動驅動者」

第三部分：創新科技和產業發展

1. 推動「全民 AI」，將 AI 列為全港勞動人口的核心技能

學會完全贊同「人工智能+」的策略。然而，AI 技術普及將對常規性職位帶來結構性衝擊。若不主動干預，低學歷及低技能勞工將首當其衝，可能引發大規模結構性失業。

2030 年策略願景

- 確立「全民 AI 框架」，將人工智能提升為全體勞動人口的基本職業技能
- AI 深度融入金融、零售、工程、醫療護理等各行各業
- 所有僱員均達政府訂定的「AI 素養基準線」
- 香港建構出具全球競爭力的數碼經濟體系，實現高增值轉型

2. 建立新興產業人才供應鏈

學會就政府推動低空經濟、飛機零部件處理、生命健康科技等新興產業發展表示關注，特別是本地新興產業的人才儲備與教育資源配套存在巨大缺口。

2030 年策略願景

- 從個別產業「各自為政」的散點式培訓，轉向以專門學院體系構建可持續、可預測的人才供應鏈
- 每個政府認定的新興產業，均對應一條清晰可行的本地人才供應鏈
- 香港在上述新興領域擁有穩定且高質素的人才儲備
- 香港成為亞洲前沿經濟的引領者



第四部分：民生及社會發展 – 多軌並行，釋放本地勞動力及「留人才」

學會充分支持「完善輸入勞工安排與促進本地就業之間平衡」的勞動力策略，但認為當前關鍵已由「搶人才」轉為「留人才」。

政府各項人才計劃成效顯著，惟如何確保外來專才及其家庭真正融入香港，轉化為長遠貢獻者而非短期過客，是當前最逼切的課題。

與此同時，本地勞動力市場存在結構性錯配。部分勞動密集或傳統工種乏人問津，中高齡、銀髮族及婦女求職者卻因年齡或技能落差難以受聘，形成人力資源的巨大浪費。

2030 年策略願景

- 對外將人才政策由「短期流量」轉化為「長期留量」，對內積極釋放本地婦女及銀髮族的潛在勞動力
- 海外人才五年留存率顯著提升
- 本地婦女及銀髮族的勞動參與率明顯增加
- 實現人力市場的結構性優化

第五部分：區域合作發展 – 大灣區人才聯動，深化區域合作

學會支持「深化與大灣區各城市的協同發展」及「推進規則標準『軟聯通』」，惟大灣區內地城市與香港在專業資格互認、行業標準對接及跨境便利配套上仍存制度差異，制約兩地人才流動的規模與深度。

2030 年策略願景

- 由單向輸入人才，轉向以香港為核心樞紐的「大灣區人才共育與雙向流動」框架
- 香港成為大灣區人才匯聚、培育及走向國際的首選平台
- 重點行業實現專業資格與技術標準的高度互認
- 形成雙向暢通、高效流動的大灣區人才生態圈

第六部分：文體旅協同發展、綠色生活及其他 – 創造高增值綠色職位

相較區內其他經濟體，香港在綠色產業的發展步伐明顯滯後。學會支持政府方向，認同必須全面強化新能源、綠色科技及創新應用，方能突破瓶頸，重塑香港長遠競爭優勢。

2030 年策略願景

- 驅動綠色產業躍升，系統性創造高增值綠色就業機會，為本地人才開拓優質出路
- 確立香港為區域「綠色認證樞紐」及「綠色金融中心」



- 匯聚全球頂尖綠色產業科研專才與優秀學子來港發展，為香港注入可持續發展的創新動能

總結

學會認為，香港五年規劃為特區政府提供了首次系統性思考經濟與社會協同發展的契機。學會的六大建議均圍繞一個核心理念：人才是香港競爭力的根本。

從北部都會區建設、青年就業、AI 技能普及、本地勞動力釋放，到新興產業培育、大灣區人才聯動及綠色生活，所有政策均須以「人」為本。硬件與基建固然重要，惟缺乏前瞻性人才策略配合，任何產業發展均難以達致預期成效。

本文件闡述學會對 2030 年香港人才發展的整體願景與方向性建議。學會的具體政策建議及執行細節，將於附件「2026 年《施政報告》建議書」中詳述。學會期望上述願景與機制，能為政府制定香港五年規劃提供參考，共同為香港構建具韌性與競爭力的人才生態系統。

香港人力資源管理學會會長
蔡靖民, F.I.H.R.M.(HK) 謹啟

//此建議書已分別透過郵寄及電子郵件方式遞交予政制及內地事務局、特首政策組施政報告小組。副本抄送勞工及福利局。//



附件：2026 年《施政報告》建議書

僅以學會提出的未來五年香港人才資本與勞動力策略願景圖為基礎，正式向特區政府及相關政策局提交業界倡議，就 2026 年《施政報告》積極爭取相關政策配套及支持計劃，重點包括：

一、 北部都會區發展

- 1) 發布「北部都會區人才藍圖」：在 2027 年或之前公布首份人才藍圖，列明 2027 年至 2031 年間每年的優先工種、技能要求及職位數量估算，引導院校調整課程，助力青年提早規劃職涯。
- 2) 設立「北部都會區產業及人才發展專項基金」：實施稅務優惠機制，撥出北都未來的部份稅收成立專項基金，以稅務優惠驅動高增值及新興產業職位增長，發揮「磁石效應」，吸引並留住本地與大學城培養的頂尖人才。基金劃定比例專用於培訓，撥款與績效指標掛鉤。建議政府為基金設立啟動門檻，確保基金具備實質影響力。
- 3) 制定「北都緊缺職業清單」：探討為北都緊缺的職位制定清單，加速審批相關海外專才來港的申請，並定立更便捷的續期機制。
- 4) 北都人才配額與「北都緊缺職業清單」聯動機制：確保人才輸入有序，推行「人才配額與緊缺清單掛鉤」制度。每年外來人才聘用配額須嚴格按行業及工種細分；每半年動態更新「北都緊缺職業清單」。清單編製須按以人力資源數據推算，並向社會全面公開，確保輸入有序。
- 5) 推行「智慧通勤」與擴展「白名單」，設立跨境稅務指引：將河套區無感通關安排延伸至整個北都，並為跨境專才提供交通津貼，降低通勤成本，打造宜居宜業社區。明確制定統一的跨境遙距工作及稅務對等指引，界定港深兩地遙距工作的合理日數上限、企業常設機構風險的觸發條件，以及雙重課稅的責任歸屬，為僱主及專才提供清晰可循的合規框架，降低法律不確定性，鞏固北都作為跨境人才樞紐的競爭優勢。
- 6) 人才置業試點：探討在北都以「閉環管理」模式，預留一定比例住宅單位以優惠價格供合資格專才購買，並拓寬物業貸款渠道。

二、 青年就業

- 7) 整合青年實習中央資訊平台：鑑於現時各類青年實習、就業及培訓計劃較分散，政府應發揮領頭作用，跨部門整合公私營機構的青年項目，推出一站式中央資訊平



台，系統梳理各類資訊，便利青年規劃職涯發展。

- 8) **校園生涯規劃與市場數據對接**：強制中學將最新人力需求數據納入生涯規劃課程，助力學生掌握真實行業前景、學歷要求與晉升階梯。
- 9) **設立「實習轉正」稅務優惠**：為聘用本地大專生為實習生並於畢業後直接轉正的企業提供一次性稅務寬減或津貼，目標每年不少於 5,000 個配對名額。

三、 全民 AI 框架

- 10) **制定五年「AI 技能發展藍圖」**：訂立各行業 AI 技能需求及能力基準，推動院校與職專教育對接，建立權威「AI 專業技能認證機制」及持續進修基金銜接階梯。
- 11) **設立「傳統行業 AI 轉型專項資助」**：優先支援受 AI 及自動化衝擊的基層員工，資助其學習電商、數據分析及生成式 AI 工具，協助轉型至高增值職位。
- 12) **成立「本地 AI 人才基金」**：成立專項基金培育本地 AI 專才，夯實香港創科長遠發展根基。

四、 新興產業人才供應鏈

- 13) **確立優先順序與培訓路徑**：基於本港優勢與國際需求，明確梳理新興產業的發展優先次序，並設計專屬人才培訓路徑。
- 14) **設立「特定產業專門學院」**：支持院校及公營機構開辦針對性專修課程。長遠為極具潛力的重點產業設立專門學院，確保人才供應鏈不斷層。

五、 多軌並行，優化勞動市場結構

- 15) **落實《人力資源推算報告》執行方案**：針對政府發布的《人力資源推算報告》訂立清晰的應對路線圖，精準對接培訓機構與企業用人需求，填補人才缺口。
- 16) **推出「專才融入計劃」**：為新來港專才提供適應課程、行業迎新及技能轉移配對。人才留港滿五年，可獲政府提供最高 50% 培訓資助。
- 17) **支援本地「銀齡」就業**：以經濟誘因鼓勵企業聘用 60 歲以上退休人士擔任兼職或青年導師，促進知識傳承與跨代共融。
- 18) **倡導「家庭友善職場」**：政府帶頭推行家庭友善措施，包括彈性工時、居家辦公及職位共享，鼓勵婦女重返職場。
- 19) **建構「終身職業培訓賬戶」**：為中高齡及基層勞工提供專項培訓津貼，資助其修讀 AI 技能應用、數碼工具操作等轉型課程，確保不同年齡層的本地勞動人口皆能產業升級機遇，實現「配額有序、培養有方、人人有路」的人才生態願景。

六、 大灣區人才交流

- 20) **建構「大灣區專業資格互認與認證平台」**：搭建涵蓋醫療生物科技、建築工程、



法律、金融等重點行業的大灣區職業技能認證機制，推動「一試多證」，便利兩地人才流動。

- 21) **推動「大灣區產學研人才共育計劃」**：鼓勵本地院校與大灣區內地科研機構及領頭企業深度合作，超越傳統以課堂為主的教學模式；開辦跨城聯合培養課程及「實習轉正」項目；政府提供對等資助，吸引大灣區優秀青年與科研人才來港培訓、實習及就業。
- 22) **設立「綠色及數碼海事／物流人才走廊」**：在大灣區合作框架下，建立「綠色及數碼海事／物流人才走廊」，重點涵蓋綠色航運、數碼物流及智能港口三大方向。同時，建議成立「大灣區海事人才聯動協調機制」，定期檢視互認進度與行業技能需求，並透過聯合培訓與跨境實習，確保人才供應對接產業升級，鞏固香港作為大灣區高增值海事服務核心樞紐的地位。

七、 新能源、綠色科技與創新應用

- 23) **成立跨部門「新能源發展工作小組」**：成立跨部門的專責工作小組，高層次協調及主導可持續航空燃料（SAF）、氫能等前沿新能源的發展藍圖、供應鏈建設及法規配套，克服跨政策局的制度障礙，並透過推進產業發展創造高增值職位。
- 24) **資助「跨界別」綠色人才升級轉型**：資助現已具備綠能技術、金融、貿易或法規知識等其中一項或以上專業資格的人才，考取或修讀「第二項」相關專業資格（例如技術人才進修綠色金融／法規，金融人才考取綠色認證資格），透過培育具備跨領域能力的高端人才，為綠色產業的不同層面（包括綠色貿易、認證、金融及科研等）作出實質貢獻。

—完—