



即時發佈 新聞稿

[2023 年 6 月 19 日 – 香港]

「固人才、搶人才」 入職及在職雙軌培訓成解決之道

調查結果概要

1. 僱員培訓及發展預算持續上升
2. 技能提升與重塑 人才培訓鞏固人才庫
3. 入職及在職雙軌培訓 助新進快速上手
4. 2019 冠狀病毒病對僱員培訓的影響

香港人力資源管理學會（「學會」）早前進行「2022／2023 年僱員培訓及發展需求調查」，發現 74% 的受訪企業於去年提供了預算作員工培訓及發展用途。調查顯示培訓實際開支相對員工整體基本薪酬的比率從 2021 年的 1.9% 升至 2022 年的 2.6%，而培訓預算相對員工整體全年基本薪酬的比率從 2021 年的 2.8% 上調至 2022 年的 3.6%。

此外，香港僱員年度人均培訓時數連續第二年上升，2022 年升至 18 小時，較 2021 年多約 3.9 小時，增幅達 28%，顯示疫後各行業復甦下，企業認為有必要投放更多資源培訓僱員以提升職業技能。

「2022／2023 年僱員培訓及發展需求調查」於 2023 年 2 月至 4 月期間進行，涵蓋 107 間來自 20 個不同行業的企業，涉及約 66,624 名全職僱員。這項年度調查旨在了解香港整體在職培訓及發展需要，以及年內重點的培訓項目。調查重點如下：

1. 僱員培訓及發展預算持續上升

2022 年培訓及發展的實際開支相對員工整體全年基本薪酬平均比率為 2.6%。某些行業培訓實際開支比率上已超過平均值；其中銀行／金融服務業以 5.4% 成為榜首，其次為商業服務／專業服務業（4.3%）及批發／出入口／貿易業（3.3%）。

學會理事會成員暨學習及發展委員會聯席主席曾永昌博士評論此現象時表示：「移民潮雖有放緩跡象，但各行業的人才短缺情況仍然持續，加上香港經濟正處於復甦期，商業活動越趨頻繁，各界急需人手應付，令企業必須增加培訓及發展開支「固人才、搶人才」，以延攬及培育新員工，及鞏固現有人才庫。」

2. 技能提升與重塑 人才培訓鞏固人才庫



2022 年，超過九成（95%）受訪企業認為提升及重塑僱員技能非常（42%）或十分（53%）重要。僱員技能提升及重塑的首四個好處為：

1	鼓勵人才留任（77%）
2	為機構發展作準備（77%）
3	提升員工投入度（61%）
4	縮減技能差距（59%）

學會副會長暨學習及發展委員會聯席主席葉華信博士表示：「在移民潮、人口老化、AI 科技快速發展及經濟復常的內外因素催化下，企業正面臨技能缺口，難以單靠對外招聘滿足營運需求，因此鞏固人才庫、提升與重塑現職僱員技能變得事不宜遲。」

3. 入職及在職雙軌培訓 助新進快速上手

隨著社會復常，企業培訓模式亦趨改變，更傾向採用在職及入職培訓「固人才、搶人才」。2022 年提供了數據的 102 間企業當中，八成企業選擇以在職培訓模式培訓員工，較採用網上學習模式培訓僱員的企業（73%）高近 7 個百分點。

2022 企業採用的首三位培訓模式為：

	2022 年企業採用之培訓模式	2023 年企業將會採用之培訓模式
1	在職培訓（80%）	在職培訓（76%）
2	數碼培訓（73%）	數碼培訓（72%）
3	企業內部培訓及發展課程（69%）	企業內部培訓及發展課程（71%）

在企業大力「搶人才」下，企業的主要培訓範疇排序與去年相比有所調整。2022 年企業對督導級／主任級員工／一般／前線員工最著重的培訓範疇為「新僱員入職培訓」，其次為「產品／服務知識」及「道德／操守／企業管治／法規」。至於 2021 年企業對督導級／主任級員工／一般／前線員工最著重的是「行業專門技能／趨勢／技術新知」，2022 年已跌至第四位。

曾永昌博士表示：「現時求職市場競爭激烈，企業傾向吸納職場新人及相關行業經驗較淺的員工，以填補人才空缺。為幫助這類員工更易適應新工作，僱主願意大力投放培訓資源到「新僱員入職培訓」及「產品／服務知識」上，令新員工更快上手，同時增加他們的歸屬感。」

葉華信博士亦指出：「根據調查，2022 年設有人才發展項目的企業比例中位數為 63%，其中工程界別企業設有人才發展項目的比例高達 100%，而建造業、製造業、非政府組織及社會服務業及物業管理業，各有 75%。反映以上行業不同程度的人才缺失問題，求才若渴，必須靈活運用人才發展項目，以滿足企業商業發展需要。」

4. 2019 冠狀病毒病對僱員培訓的影響



在提供 2022 年數據的 107 間企業中，64% 受訪企業增設了培訓內容，以應對 2019 冠狀病毒病。

企業為了應對 2019 冠狀病毒病，增設不同的培訓內容，首三位包括：

1	2019 冠狀病毒病疫情期間的健康與安全（73%）
2	支援員工的心理健康（55%）
3	在家工作／遙距辦公政策（52%）

受疫情影響，企業採用網上學習科技培訓僱員仍是大勢所趨，在提供了數據的 107 間企業當中，98 間企業（92%）表示已將科技融入培訓，遠超過過去十年的平均值（70%）。這 98 間企業的培训平均實際開支比率分配情況，51% 投放在有導師的培訓中，遠較投放在網上學習工具的平均實際開支比率（38%）為高。

葉華信博士認為：「疫情促使企業增設網上學習培訓，讓僱員可隨時隨地學習相應技能，保持競爭力。」

網上學習平台的首三位為：

1	網上研討會／虛擬教室（76%）
2	培訓影片（62%）
3	網上學習平台／電子圖書館（53%）

總結

葉華信博士指出：「高層管理員工的主要培訓範圍首三位均與策略管理有關，反映企業重視變革管理及創新思維，亦是目前僱員培訓及發展的首要目標。在大辭職潮及後疫情等因素影響下，職場環境充滿變動，管理層必須為企業排難解憂，制定適切策略，靈活應對挑戰。」

曾永昌博士表示：「為填補因大離職潮及疫情而流失的人才，企業於 2022 年均願意投放大量資源於員工培訓上，透過雙軌培訓提升及重塑員工的職業技能，從而鞏固及擴展人才庫。透過這種培訓方式，新進員工能夠獲得基礎訓練，而現有員工也能夠接受進階培訓，以應對不斷變化的市場需求。」

請按[此](#)下載學會副會長暨學習及發展委員會聯席主席葉華信博士及學會理事會成員暨學習及發展委員會聯席主席曾永昌博士的照片。

-完-

2022

Summary of Findings 重點概要



COMPANIES' INVESTMENT IN EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT 企業在僱員培訓及發展的資源投放

% of companies with training budget
提供培訓預算的企業比率



74%

Average Actual Spending on training & development
budget as a % of total annual base salary
培訓實際開支佔員工全年整體基本薪酬的百分比

2.6%

Average number of annual training hours
per employee was
僱員全年人均培訓時數為

18 Hours
小時

© 2023 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

2022

Summary of Findings 重點概要

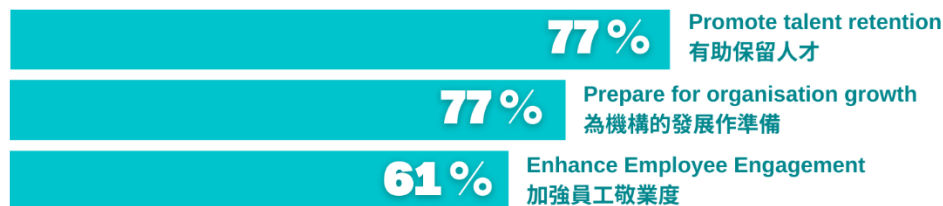


RESKILLING AND UPSKILLING 僱員技能提升及技能重塑



95% of the companies stated that it was very and quite important to
reskill and upskill employees
的受訪企業認為僱員技能提升及技能重塑非常及十分重要

Top 3 benefits of reskilling and upskilling employees
前3位僱員技能提升及技能重塑的好處



© 2023 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

2022

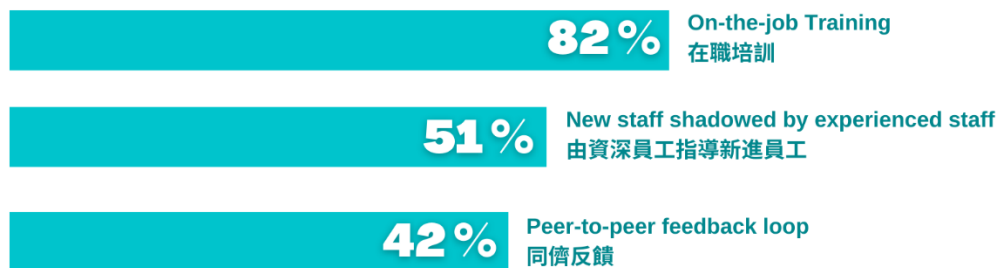
Summary of Findings 重點概要



RESKILLING AND UPSKILLING 僱員技能提升及技能重塑



Top 3 Effective Means of Bridging Knowledge Gaps between Experienced & New Staff
前3位彌補資深員工和新進員工知識差距的有效方法



© 2023 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

2022

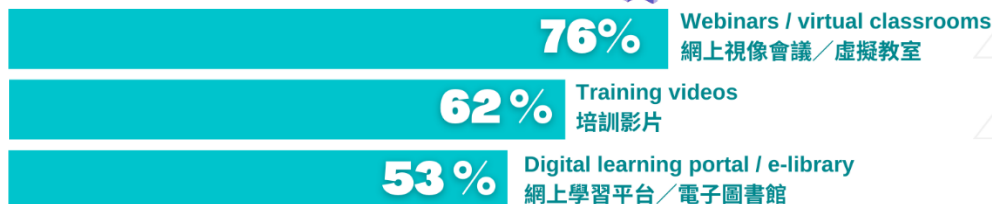
Summary of Findings 重點概要



LATEST TRAINING PRACTICES AND TRENDS 最新培訓模式和趨勢

92% of the companies adopted digital learning technology
的受訪企業採用網上學習科技培訓

Top 3 types of digital learning platforms were
前3位的網上學習平台類型



© 2023 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

Summary of Findings 重點概要



MAJOR TRAINING AREAS FOR EMPLOYEES AT DIFFERENT STAFF LEVELS 不同職級僱員的主要培訓範疇

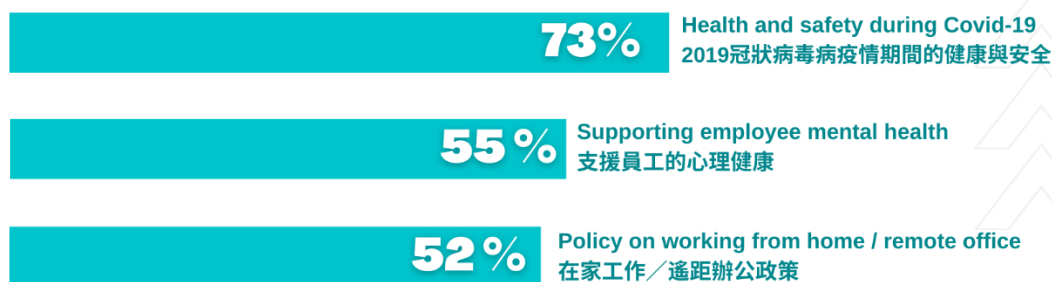


© 2023 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

Summary of Findings 重點概要



Top 3 new learning contents were
前3位的新學習內容類型



© 2023 HKIHRM. All rights reserved. Proprietary and Confidential. Distribution is strictly prohibited

-完-



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

傳媒查詢

香港人力資源管理學會企業傳訊及市場部

李樂延小姐 電話：(852) 2837 3828 | 陳敏慧小姐 電話：(852) 2837 3826 | 莊永玲小姐 電話：(852) 2837 3821

電郵：pr@hkihrm.org

關於香港人力資源管理學會

香港人力資源管理學會（學會）是現時香港最具規模的人力資源管理專業團體，目前會員數目近 5,000，當中約 520 家為公司會員。學會於 1977 年成立，致力提高香港人力資源管理的專業標準，以及提升人力資源管理專業的影響力。學會致力服務人力資源管理同業及中小企，舉辦各類專業活動，其中包括周年會議、主題研討會、獎項及不同程度的專業證書課程。學會亦提供多項會員服務、人力資源研調和網上會刊。學會是亞洲太平洋人力資源管理協會會員。

詳情請瀏覽學會網址 <http://www.hkihrm.org>。