

改革培訓制度助金融人才供應持續

企業管治



近來城中幾個熱門的人才話題，包括港府準備將香港發展成為教育樞紐、輸入境外優才計分計劃，以及加強培訓本地金融人才。這些課題有其適性，就是涉及本港長遠教育和人力資源的發展。

很多人都說香港開金融人才

荒，但真正深入思考這個問題的人卻很少，很多討論只是流於表面。事實上，每個機構的董事會都有責任訂訂公司的人力資源長遠策略，也要把人才管理問題看作策略性管理的一部分。

金融會計專才不足

香港經濟轉型，漸走向一度知識化的社會，經濟增長仍傾向金融業和服務業的發展。金融業過去數年仍保持高增長。香港本身已是一個國際金融中心，多年來的努力已建立了一些優勢，包括完善獨立的法制，先進的金融基礎設施，具國際水平的市場監管制度，良好的企業管治及操守，以及高效率的辦事能力。香港匯集了世界各地金融機構及工具，市場充滿活力和多元化。另一項不可或缺，亦是最令人擔憂的，就是金融人才持續供應。

在經濟持續復甦帶動下，香港金融會計業的人才需求愈來愈大，競爭也愈來愈激烈。雖然本港每年培養約八千名大學商管畢業生，但不是每一個都願意或適合加入金融業。另

外，大多機構不願招聘及培訓剛畢業的大學生，較傾向在市場內以較高薪挖角；因此，市場上雖出現大量職位空缺，但符合專業能力經驗的求職者卻很有限。

根據一些統計資料，過去一年金融業（特別是會計及資產管理）專業人士轉工後的薪酬，一般較原來職位高兩成，反映加薪仍是本港機構僱主招聘及挽留人才的主要手段。相信金融人才緊絀的問題會持續一段時期，預料機構爭相招聘專才或「挖角」的情況仍為未來趨勢。

靠輸入難滿足

最近政府引入的海外輸入優才計劃，每年限制在一千名，相信仍遠遠未能滿足金融業的需求。改革本港教育及專業培訓制度仍是長期重要的策略。

這個人才競爭現象不單是在同一個行業領域（如保險或銀行）內出現，也逐漸變成跨金融業、跨金融市場、跨地域（大陸、香港及海外）及跨公司組織的人才競爭局面。因此，問題不單是如何吸引有潛力或能力的人才入行，不斷加以培訓以能達到期望的質素水平，更要設計適合的激勵措施把人才留住以免流失。這些解決方案卻須要業界、政府、學校及專業團體的表誠合作，以提供所需的就業前教育實習和入職前培訓在職持續進修，專業資格考試準備，以確保各行業、各階層及不同功能人才的量和質。

近年教育統籌局努力推行的多層次綜合資歷架構，已能界定清楚不同金融領域、不同階層和不同功能員工所需的核

心知識和技能，以方便機構招聘、培訓及考核有關員工。這些核心能力包括專業知識、高等及商業環境知識、語文溝通能力、資訊科技和資訊應用技巧、決策及解決問題技巧、領導及人際關係技巧，以及專業道德操守等等。

師資缺專業工作經驗

根據筆者年前向數百名上市公司財務總監和四大會計師行合夥人的調查，發現本港的會計及財務畢業生在三十多項核心知識能力中，最弱的是對商業環境和金融市場缺乏認識，也缺乏解決不具結構性問題的能力。在調查剛畢業一年的會計及財務畢業生，相對僱主對每項

這種不真實的「自信」很可能妨礙到這班年輕專才在改善提升自己的努力。

另一方面，筆者在這裏要提的，就是本港大學財務與會計學師資的嚴重缺乏，已到達一個警戒線。目前本港大學太多的會計及財務系教授都擁有海外大學博士學位，理論及研究能力不成疑問，但可惜大多數都是「純學院派」，超過七成缺乏專業工作經驗。這在教學上造成了限制和缺陷，學生所學也只流於學術理論層面。

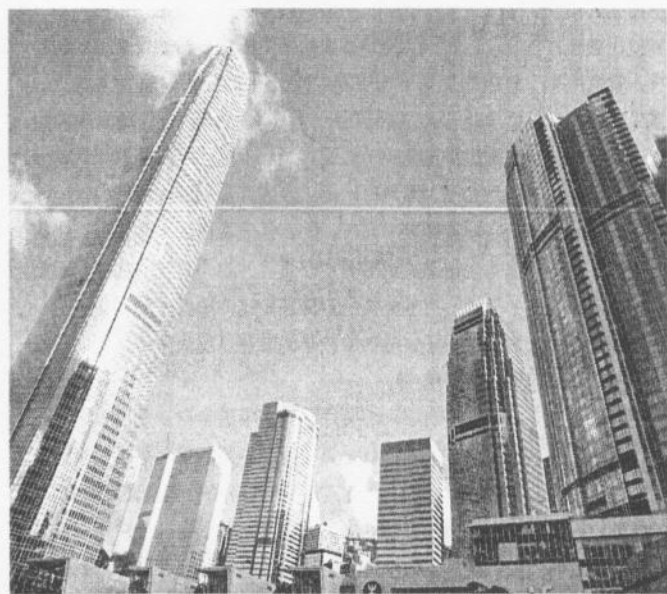
可是，由於政府的資源分配制度主要獎賞有研究能力的教授，大多數大學因此傾向聘用有較強學術研究能力的人士而不問他們是否具備實際經驗。

理想的大學師資是來自業界具經驗的人士，再進修博士學位返回大學任教，但在事業高峰期肯放下身段回校成為博士生的機會成本和風險很高，很多香港的專業人士都不願付出這個代價。良好師資「不是天跌落來的，也不是樹上長出來的」，需要政府、業界及大學共同找出誘因方案和投入資源，以吸引更多本地有能力興趣的專業人士投入大學教育的行列。在這方面美國、新加坡、台灣及日韓等國都比香港做得好。

浸會大學工商管理學院院長兼教授



香港人才的競爭已不再局限於相同行業，也伸延至不同地域。



本港的會計及財務學畢業生對商業環境及金融市場缺乏認識

能力的評分，筆者發現絕大多數畢業生都比僱主高估了自己的能力。