



# 銀行業專才渴市 提升技能補缺口

## 調查：對AI及大數據技術 需求最大

全球人才渴市，如何解決行內人手不足的問題，是各行各業的重點議題。香港銀行學會昨（15日）發布《銀行業人才培訓和發展調查2023》，提到金融科技、綠色及可持續金融，以及跨境業務，3大人才領域的技能需求持續上升，其中行內對「人工智能（AI）及大數據」技術需求最大。

■本報記者 殷凱怡

有專家稱，近年業界雖積極培訓人才，但礙於金融產業多面向發展，使人才需求急增，人才缺口尚存。業界除以提升員工技能（Upskilling）為解決技能缺口的最主要方法外，也加緊尋求跨學科、跨界別人才，以壯大人才庫。

調查結果顯示，在銀行業面對業務創新和轉型的挑戰下，94%受訪者將「科技及數據技能」視為業界最需要填補的技能缺口，而「綠色及可持續金融相關技能」（86%）及「銀行業新知識及技能」（84%）同樣需求殷切，三者需求情況較去年均稍微上升。

在科技及數據技能方面，75%受訪者認為

人工智能和大數據方面的技能需求最大。與去年的68%相比，可見相關技能在銀行業的重要性顯著上升。網絡安全（47%），以及數據分析及管理（46%）的技能需求亦與去年情況相若。

### 灣區及跨境市場知識 須提升

而「監管和合規」（74%）和「大灣區及跨境市場知識」（58%）被本地從業員視為最需要提升的銀行業新知識及技能。87%受訪者指出，跨境專業資格互認，將有助鼓勵更多人才到粵港澳大灣區發展事業。

香港銀行學會行政總裁梁嘉麗表示，雖然業界近年來一直積極培育人才，但由於金融業轉變大，銀行除需要維持現有的服務及工作外，亦需要人手發展金融科技相關的服務；加上市場對綠色科技、ESG（環境、社會和管治）相關產品需求大增，使人才需求亦持續上升。「人才本來就不足，需求增加使缺口更大。」

考慮到業界普遍認同在大灣區銀行業發展，有望為人才帶來理想的事業前景，中國銀行業協會與香港銀行學會早於2008年8月簽署《個人理財資格證書互認備忘錄》，並在今年9月再



▲香港銀行學會行政總裁梁嘉麗（右）認為銀行業人才缺口未能填補，主因行業數碼轉型正多方面驅使人才需求急增。左為香港銀行學會未來銀行業委員會成員黃小玲。（朱永倫攝）

簽署最新補充協議，以進一步推動與財富管理有關的資格互認機制，冀擴大本地金融從業員事業前景的同時，有助吸引內地人才來港就業。

她續指，除金融科技、ESG人才外，行業對前線財富管理人才的需求同樣急切，「任何學

1 來自其他行業/專業的競爭	56%
2 預算或資源有限	52%
3 缺乏具有專業技能的合資格申請者	44%

1 Workday (人力資源科技)
2 Topgolf (體育綜合零售)
Uber (叫車及共乘服務)
4 AT&T (電訊服務)
5 Boston Consulting Group (管理諮詢)
6 RingCentral (統一通訊服務)
7 Informatica (軟件開發)
8 Proofpoint (網絡安全服務)
9 ADP (人力資源管理)
10 Chegg (教育科技)

資料來源：銀行業人才培訓和發展調查2023

科和背景出身的人士，都是業界需要的人才」。另調查結果強調，學習新技能是解決技能缺口重要方法。

### 任何學科背景 業界急需良才

香港銀行學會未來銀行業委員會成員黃小玲補充，隨著金融業數碼轉型，業界對人才的要求愈來愈高。人才不但要具備多本地金融相關的專業知識外，在跨國及跨境財富管理需求上升的情況下，跨國的金融知識和視野同樣十分重要。因此，近年業界積極培訓人才之餘，亦進一步發掘跨界別人才，冀擴大本地金融業的人才庫。

### 學會報告

## ESG知識不可少 專家籲積極培訓

據香港銀行學會的最新調查報告，業界普遍認同掌握金融科技和ESG（環境、社會和管治）方面知識，是銀行從業員技能發展中不可或缺。其中，針對「綠色及可持續金融相關技能」，有72%受訪者認為，掌握ESG知識有利於事業發展前景。當中以「氣候相關金融風險評估與管理」（72%）為需求最大的ESG技能方面，亦有不少受訪者表示期望日後可參與更多與此相關的培訓。

然而，香港銀行學會行政總裁梁嘉麗指出，認同學習ESG知識有利於事業發展的受

訪者，由去年的65%升至今年的72%。但只有58%人認為，需要就此參與專業ESG培訓課程，以及考獲專業資格。反映業界對學習ESG知識實際行動上，進展緩慢。

### 納入更多課程元素 統一考核

她認為，業界需要採取更積極措施，包括研究向合資格從業員提供培訓資助，並納入更多新的課程元素，如有72%受訪者感興趣的綠色科技。或是統一考核制度，協助從業員更容易考獲行業廣泛認可的專業資歷，將有助吸引人才入行，以及推動相關業務發展。

### 留人有法

## 不單靠加薪 員工追求工作滿足感

全球人才短缺挑戰持續，驅使各行各業設法留人。然而，在全球經濟不穩，銀行在招聘時正面對3大主要挑戰（見表1）。企業要決定是否加薪亦有眾多考量，業界怎樣才能有效留住人才？

### 重視融洽人際關係 獲公司支持

對此，香港銀行學會未來銀行業委員會成員黃小玲指出，銀行業界不但需要加強人才發展方面的投資，也要加快招聘流程及考慮提高待遇。香港銀行學會行政總裁梁嘉麗稱，除薪酬外，工作上的滿足感、發展機會，以及其所屬公司是否

能協助提升能力，均是從業員留任的主要元素。值得參考的是，企業文化與薪酬網站Comparably在9月發布「2023全美幸福企業排名」（見表2），人力資源科技企業Workday以91分的員工工作場所幸福感評分，奪得冠軍寶座；其次是體育綜合連鎖店Topgolf、叫車平台Uber。

綜合Comparably錄錄員工對所屬公司評價，3大最幸福美企員工均認為，有良好職場生活，包括融洽人際關係、從工作中感興奮及獲公司支持和鼓勵發展，是使其工作感幸福關鍵所在。

### Smart Management

## 科企3大策略搶人才 首務做好規劃預估需求

【本報記者梁巧恩報導】企業在疫情及疫後復常時期，也面臨各項挑戰。當中不少科企受惠於疫下急增的數碼轉型需求，少了營銷上的擔憂，但仍受內部轉型及人才不足的挑戰。

以堅持開源技術發展及應用著稱的跨國科企Red Hat，也算是受惠科企。Marjet Andriesse於2020加入Red Hat並於去年4月接任亞太區、日本及大中華區高級副總裁及總經理。在新時勢下加入公司管理新團隊，Marjet坦言絕不容易，「一向對尖端科技及開源技術感興趣，同時被其開放的文化吸引。」她指Red Hat在管理上採用開放決策框架（Open Decision Framework），在營運功能上有分階層，但在決策是開放式。

### Red Hat管理 採開放決策框架

作為領導者，她多次強調溝通的重要性，尤其在疫情期間，她及團隊也掌握到更多虛擬溝通的技巧。「約5,000名同事在區內的14個國家及地區中，我花大量時間在溝通上。」幸好疫下市場需求大，讓其團隊更易投入及把握各種機會。她經常提醒自己，任何轉型的關鍵也在於領導者，要抱著謙卑的態度在不同時間與團隊溝通。

談到缺人才、留人才，作為科企管理層確實感受良多。Marjet表示以3大策略搶人才，首要做好人才規劃，包括預估未來需要哪些人才。她指公司本身提供的產品如OpenShift、Ansible也間接有助有效運用人力資源。其二是重視同事的精神健康，並要付諸行動。自疫情開始設立Recharge day，全球同事在同一天，一起放下工作去做喜愛的事，例如練習瑜伽、聽音樂，並將感受與同事分享。其三是重視賦能員工，包括提供假期給工程及技術部員工應付行業考試，為前線銷售人員提供溝通及銷售技巧培訓。「我們的流失率低於同行，甚至成為行內的benchmark（基準）。」

### 疫後在家工作 員工仍有得揀

然而策略就算多麼好，人才還是重視機會與結果。科技行業一向男性主導，但Red Hat最近在台灣及日本也晉升了兩位女士。Red Hat香港、台灣及澳門區域總經理文志鋒表示，只要有表現及做到成績，不論性別或年



▲Red Hat亞太區、日本及大中華區高級副總裁及總經理Marjet Andriesse（右）表示，一向對尖端科技及開源技術感興趣，加入Red Hat被其開放文化所吸引。左為Red Hat香港、台灣及澳門區域總經理文志鋒。

齡都應給予機會。例如早前在台灣被晉升的女士，在晉升前已為台灣創造非常理想的業績。

此外，疫情期間不少企業容許員工在家工作（WFH），但復常之後不少也要求員工重回辦公室。Marjet指Red Hat仍然保持彈性，讓員工有選擇。「自己個人喜歡回到辦公室工作，現時除了出差外，每星期會有四天在辦公室工作。」她表示，能否在家工作很視乎工種。然而，對於剛畢業的新鮮人來說，他們雖然有選擇，但Marjet也有建議正處於學習階段的新鮮人，若要好學習，回到辦公室或有更多機會。「這是他們的選擇，他們在辦公室內可以跟資深同事學習。」

她又稱，在新加坡曾聽說源於馬來西亞的kampung spirit一詞，大致上指大家源於同一個村落，發揮守望相助的精神。她感到回辦公室工作不僅為工作，亦是為互相之間的溝通及聯繫，培養歸屬感及團隊精神。

### AI大熱 無損開源技術發展

此外，談到開源（Open Source）在面對AI、生成式AI（Generative AI）大熱的環境下，會不會成為明日黃花？Red Hat一向擁抱開源，文志鋒表示：「開源不但是一種技術，更是文化的展現。喜歡開源的人，也明白開源技術具吸引人才的魅力，大家可以為一個項目作出貢獻，而非由少數大型科企控制。」故AI大熱對於開源技術不但沒有影響，反而可以攜手合作。

### 香港城市大學校友成功故事系列

## 城心·新志

## 研發熱鏈技術 革新速食文化

### 陳雋

- 香港城市大學工商管理碩士
- 和田便當行政總裁及共同創辦人



開發獨特的新技術為普羅大眾生活帶來便利，在和田便當行政總裁及共同創辦人陳雋看來，正是創新科技的重要意義。他將日本留學的經歷，結合從香港城市大學（城大）工商管理碩士（MBA）獲得的實用知識，成功推出亞洲首款採用熱鏈物聯網的便當自動販賣機，突破快速熱食一貫的限制，未來更準備將這項專利技術推廣至亞洲不同地區，進一步拓展業務。

回顧投身電子工程領域，陳雋表示，從小已對物理及電子科技十分著迷，如無形的電波怎樣轉化為收音機的音頻等，促使他在浙江大學攻讀學位課程時，修讀了電子工程。「人生首個轉捩點是在大學四年級赴日本交流，在北海道大學遇上專研機械人和日本民用衛星技術的和田充雄教授，改變了我的一生。」

### 攻讀MBA 踏上創業之旅

陳雋形容，和田教授是一位溫暖的學者，不但啟迪他共同發表了數篇論文，更親筆撰寫推薦信，讓他成功以獎學金入讀東京大學的碩士課程。這段學習經歷令他開闊眼界，也為創業鋪路。「我將初創命名為和田便當，就是為了紀念恩師。」

畢業後曾在日本及香港企業專責晶片設計，陳雋坦言，熟能生巧使工作得心應手，卻漸變得刻板及欠缺挑戰。為了尋回創意與動力，他決定透過進修充實及提升自己，最終選定攻讀MBA，從中掌握置身任何專業皆不可或缺的管理知識。「揀選城大，主要是整個面試形式相當



▲陳雋於去年12月出席城大HK Tech 300活動，分享創業歷程及參與計劃的心得，冀讓有志創業的學生及校友可從中取經。

「貼地」，一眾申請人進行業界個案分析，彼此的專業背景各異，交流不同觀點，感覺還未開始上課已很有得著，令我對城大的MBA課程有所期待，未料其後更造就我踏上創業旅程。」

### 組建初創團隊 為夢想奮鬥

「畢業前獲城大安排到美國加州大學柏克萊分校交流，我們的分組研習題目是為企業設計爭取投資者注資的業務發展方案，讓我見證自己經過兩年課程的理論研習和實踐磨練，由起初在課堂匯報亦會膽怯的『宅男』，蛻變為敢於站在大學講台前，面對一眾教授和矽谷投資者侃侃而談的碩士生。結束匯報時，參加者更向我起立鼓掌，令我感到極大鼓舞，至為難忘。」他直言，正是由步出這所大學開始，燃點起40歲前創業的夢想。

至於採用自動售賣機出售熱飯的構思，陳雋闡釋是源於日本的生活體驗，觸發點卻是回港上班後，每逢午飯點餐動輒等上20分鐘，而萌生開發熱鏈技術的念頭，提供快速而「暖人心」的便當，為上班族提供更多選擇。他的創業理念先邀得大型連鎖超市的日籍總廚及川學先生成為合作夥伴，未幾又成功說服熱悉市場推廣的MBA同學加入，為成立和田便當打下強心針。

### 獲HK Tech 300支持 城大教授任軍師

「實踐創業夢的背後，既有數碼港培育計劃助我們踏出第一步；也得到城大HK Tech 300天使基金支持公司拓展業務，尤如催化劑推動我們加速成長。不能不提的是城大MBA主任江偉裕教授早在創業計劃萌芽之時，已向我提出的改善建議，絕對是一大幕後功臣。」他補充說，創業之路並不平坦，陳雋稱，疫情高峰期間，本港學校停課，上班族普遍在家工作，一度令自動售賣機的營業額下跌，而食材、零件等供應鏈亦受到影響；幸而團隊靈活應變、迎難而上，適時推出送餐服務，化危為機。今年初疫後曙光之際，他指和田便當也迎來兩個好消息，其一是獲得創立以來最大筆注資，其二是歷時八個月的日本認證取得成功，並與原田產業達成合作協議，將於今月內於當地推出首部便當售賣機，實現他將和田便當帶回日本的夢想。「日本是自動售賣機的始創地，我們期望藉此達致雙贏及促進交流，未來籌劃在當地成立研發中心，進一步完善相關技術，為大眾帶來更便利的生活便利。」

（資料由客戶提供）

訪問全文：www.cityu.edu.hk/aro/alumnistories



城大校友資訊：  
城大大型創新創業計劃「HK Tech 300」，以「創科無限 引領未來」為主題，旨在協助城大學生、校友、研究人員及其他人士成立初創企業。  
詳情請瀏覽：https://www.cityu.edu.hk/hktech300/

