

人才得失與香港前景： 領英社交資料佐證

關穎倫 鄧希煒 王柏林



一幅香港維多利亞港靜態水彩畫。一條出水玉龍引領着一眾專業人士，象徵人才流入；另有一條赤龍騰空而起，將專業人士帶往天際，則代表人才流失。雙龍動態各異，凸顯出香江勞工市場的變遷。（圖片來源：DALL-E3）

近年，不論香港特區政府、商界或媒體，對於人才流失的負面社會經濟衝擊，均大表關注。前任行政長官林鄭月娥亦不諱言，雷厲風行的新冠肺炎防控措施觸發「無可置疑」的人才流失。因本地政治動盪以及香港居民申請入籍英國的新途徑亦加速了人才外流。這個大前提意味着人力資本流失，帶來不同社會和政策問題並可能損害香港未來的成長。

首先，連串問題油然而生：所謂人才流失，是否真有其事還是誇大的問題？離港他去的一群，是否人力資本最強的人才？遷移者是否大都落戶在亞洲區內的香港勁敵，例如新加坡？人才外流是否經由跨國公司安排？人才流失是否已被人才流入抵消？人才流動對香港的競爭優勢又有何影響？

本文根據專業人士網絡平台 LinkedIn 及特區政府的數據，對香港人口結構和經濟前景的變化作出評估。結果發現香港在面臨人才流失之餘，人才流入量亦甚高。相對於離港人口，來港人口年齡較大，教育程度較高，但在全球人脈網絡和種族多元程度方面則有所不及；其中又以來自中國內地者居多，來自美國等地者亦有。整體而言，人才流失之說未免以偏概全；事實上，相比於其他主要大都會，香港對環球人才依然極具吸引力。

從 LinkedIn 數據看 2019 年後人才流失與人才流入狀況

為評估人才流動，筆者集中研究在新冠疫情前後都有可識別地點和職位的 LinkedIn 用戶，樣本中包括疫情前後曾經到過香港者（見附錄）。

出乎意料，筆者發現，根據 LinkedIn 用戶社交資料計算，來港人數竟較外流人數為多。整體而言，疫情期間留在香港的 LinkedIn 用戶共計 255,911 人，來港有 31,835 人，離港則有 26,836 人。換言之，香港近幾年來既有人才流失，亦有人才流入。

近期香港外流的 LinkedIn 用戶以年輕人為主。【圖 1】（左方格圖）標繪出 LinkedIn 數據中各年齡組別流入香港的淨遷移比率；右方格圖則根據 Revelio Labs 的職業/職位水平模型，標示相對其估計年齡位居高薪要職潛力較高者的淨遷移比率。¹ 觀乎整體以及相對優秀的人才群組，在較具經驗及較為年長的組別中，筆者發現本港一直有淨人才流入。

流入香港的 LinkedIn 用戶教育水平較高，但國際化程度較低。【表 1】顯示，在 LinkedIn 擁有社交資料的外來移民，平均而言，其母校在泰晤士高等教育世界大學排名中的名次高於離港者，而且差幅在統計分析上意義顯著。然而，在組成方面，人才庫多元化程度較低，本土化程度反而較高，估計其中非亞裔的比例已減半。基於多元化程度固定不變，按年齡來計算來港人士的聯繫人數目，以推算個人聯繫網絡的整體大小（年紀愈長，聯繫網絡愈大）；結果發現來港者的網絡較離港者為小，而且差幅在統計分析上意義顯著。

【表 2】顯示流入香港的 LinkedIn 用戶從何地而來，以及離港者前往何處。來自美國、中國內地、印度的人口淨遷移量以及向新加坡、加拿大、澳洲的人口淨遷移量均偏高。尤

1 以 5 年劃分的年齡組別（25-29 歲、30-34 歲等）採用 Revelio 的估算模型，而筆者所選者則屬估計工資分布中最高 3 個十等分組別。

其矚目的是，來自美國的淨流入量看來不但呈現正數，而且人數最多。來自中國內地的人數實際上理應更多，不過內地人較少使用 LinkedIn 而已。²

高學歷人才方面，具哲學博士學位以及世界首 50 大學學士、工商管理碩士或碩士學位者，亦流失至新加坡和英國，但流失總數已由來自中國內地和美國的人才所抵消。整體上香港高學歷人才總數錄得淨增長。

特區政府人口數目及出入境數據

本研究選用 LinkedIn 用戶為研究樣本，同時採用特區政府的數據，作為以上分析的補充。筆者首先證實香港確實出現顯著人口流入；根據最新數字，新冠疫後人口急升。儘管人口由 2019 年底高峰期的 752 萬降至 2022 年中的 735 萬，至今已幾乎悉數回升。截至 2023 年中，香港人口總數為 750 萬（【圖 2】）。

有關數據亦力證來自中國內地人口流入量實高於 LinkedIn 數據所示。2023 年 1 月至 9 月期間，香港特區政府發出約共 10 萬張工作簽證，遠較 2022 年的 38,559 張為多。人口流入激增原因之一，在於為應對人才流失而實施的「高端人才通行證計劃」（高才通計劃），為世界頂尖大學畢業生及高收入專業人士特快批核在港就業許可。截至 2023 年 7 月 31 日，共有 30,183 人通過此項計劃來港工作，其中來自中國內地者佔 94.6%。

「優秀人才入境計劃」名額亦已大為擴充。根據入境事務處數據，2023 年上半年，共有 7,022 人透過該計劃獲批來港，其中 98.3% 來自中國內地；2022 年則僅得 2,845 人獲批來港。

跨國公司是否大量流失？

與一般人的想法相反，跨國公司並未大規模撤離香港。從 LinkedIn 的數據可見，設於本港的跨國公司總數未有減少。【圖 3】集中展示新冠疫情之前，在至少 3 個國家或地區聘有僱員的公司。出乎意料，在香港跨國公司任職的 LinkedIn 用戶大致上有所增加。

【表 3】顯示公司內部調職有助於僱員移居香港，因為離港移民者亦已離職。不少外來人才正好通過公司內部調職而來港發展。

2 有關討論詳見附錄。耐人尋味的是，即使以香港或其他中國姓氏為篩選準則，美國是香港人才流入的主要來源現象依然維持不變。

根據政府數據，非本地公司在香港勞工市場的重要性亦沒有減少。2018年，香港就業人口約有16.9%受僱於非本地公司；2022年的比率則為17.3%。

然而，正如【圖4】所示，本地跨國公司的組成則已出現變化。2018至2022年期間，設於香港的美國和日本公司地區總部分別減少17%和13%。同期，內地企業在港設立地區總部則大約增加27%，足以抵消美、日公司地區總部的減幅。

香港能否保持國際化和高技術水平？

香港的人才庫依然強大，並具國際競爭優勢，相對於中國其他城市而言尤其如此。筆者在【表4】臚列LinkedIn用戶的教育程度及其母校在泰晤士高等教育世界大學排名中的平均名次，從而衡量城市的人力資本，然後按此將選定的16個城市和國家排名，發現香港足與全球各大城市比肩，而人才庫亦較北京、上海、深圳等內地城市強大得多。

再者，在香港居留的外籍人士數目未見減少。根據人口普查數據，香港的外籍人口數目在2011至2021年期間，由485,000漲至593,000。同期，除了外籍家庭傭工，香港的外籍人口由185,000增至254,000。

反觀近10年來，內地城市的外籍人口卻長期持續減少。2010至2020年期間，來自外國以及香港、澳門、台灣三地居於北京的人口總和，由107,000人下降至63,000人，跌幅高達42%。上海的對應數字則由209,000減至164,000，減幅大約18%。

由此可知，香港遠遠拋離國內其他城市，成為最國際化的中國城市。鑑於2020年內地的外籍人口總數只得846,000，香港一地的外籍人口已佔此數7成左右，而全港人口卻僅佔內地人口0.5%而已。

人才流動的引擎何在？

研究結果發現的遷移模式，有以下3種動力泉源。第一，香港民情對與內地經濟融合的政治抗拒有所紓緩，自從2019至2020年間發生的社會事件以來，對輸入內地技術人才已遠較以往開放。特區政府已宣布多項大計，在新界興建房屋，藉以加強與深圳企業的聯繫。³ 香港各大學的非本地生學額亦即將倍增。⁴

3 <https://www.policyaddress.gov.hk/2021/chi/pdf/publications/Northern/Northern-Metropolis-Development-Strategy-Report.pdf>

4 <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20231025122118185>

其次是中國內地經濟增長放緩。由於地緣政治重新調整，加上宏觀經濟的周期性因素，外國對中國的資金流動已大為減少。內地中產階級日益傾向將資金和人才配置投放於資本回報與工資均較高的國際市場。

動力之三在於海外華人正面臨愈來愈緊張的地緣和種族關係，在美國尤其如此。這有助於促使部分海外華人移居香港。

香港應對2019冠狀病毒病的政策相對嚴厲，或也許是另一動力泉源，效果如何則不得而知。防疫嚴格，以策萬全，也許會吸引關注健康風險和因公共服務停擺而造成干擾的一群來港，亦也許會令為求擺脫限制的港人離去。疫情肆虐之際，香港在防疫措施方面雖較內地寬鬆，卻較不少西方國家嚴格；由於至今仍未經周全完備的分析，難以確定相關影響。

人才流入對香港經濟有何影響？

外來人才應有利於本地經濟，目前已有跡象可見，能為不同行業帶來需求，包括入讀本地學校的內地生持續增加。大學鄰近地區如堅尼地城租金已水漲船高。本地中小學亦錄取較多新來港的內地學童。在利率趨升的背景下，本港銀行及保險業產品需求有增無已。

人才流入或同時有利於促進商業蓬勃發展，並增添創新動力。舉例來說，內地龍頭外賣平台美團就銳意在香港市場大展拳腳。⁵ 本港市場規模有限，內地企業南下發展向來無利可圖；然而，內地市場發展已達飽和，整體增長疲弱，以致各大企業紛紛將投資與業務擴展至香港，為進軍國際市場鋪路。

政策建議

總的來說，本文數據顯示，香港在面臨人才外流的同時，亦迎來關鍵性人才流入，足以產生互相抵消的作用。有別於過去20年來港的低技術移民，今日的外來人口以技術人才為主，其中胸懷國際視野、抱負遠大者大不乏人。這類新移民將發揮驅動香港經濟增長的作用，並強化特區作為內地家庭和企業進軍海外市場門戶的角色。疫情既已消退，鑑於這類人才對經濟前景至關重要，香港宜加倍努力加以挽留和招徠。

首先，有關當局可運用和整合各類行政及企業數據集，監察勞動市場的健康發展，從而改善政策設計，並對站不住腳的失實言論予以駁斥。正如本研究顯示，已知數據與香港

5 <https://pandaily.com/meituan-delivery-takes-four-months-to-expand-from-kowloon-to-hong-kong-island/>

正長期陷入人才凋零困境的廣泛悲觀論調背道而馳。雖然數據表明總人口中亞裔佔比日增，但香港仍繼續吸引來自世界各地的多元化移民，而近年來整體人才庫的技術水平看來更有所提升。

其次，香港可考慮制定挽留年輕一代的勞工政策。在有關數據中，筆者發現青年屬移民意欲最高的社群，皆因大多社會地位未穩，而事業發展仍在探索路上，難免對未來感到困惑。為減少這類外流移民，特區政府不妨以挽留這一社群為長遠目標，採取一系列措施，如提供持續進修津貼或海外獎學金，條件為必須在進修後回港工作。

圖1 LinkedIn用戶中按年齡組別劃分人才淨流入/ 外流分布

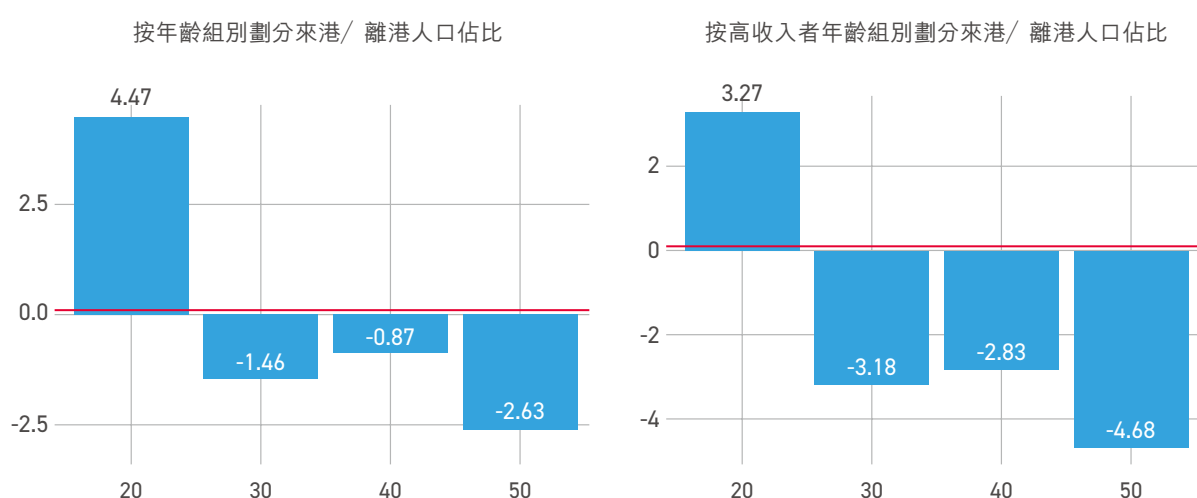


圖2 2017-2022年香港人口

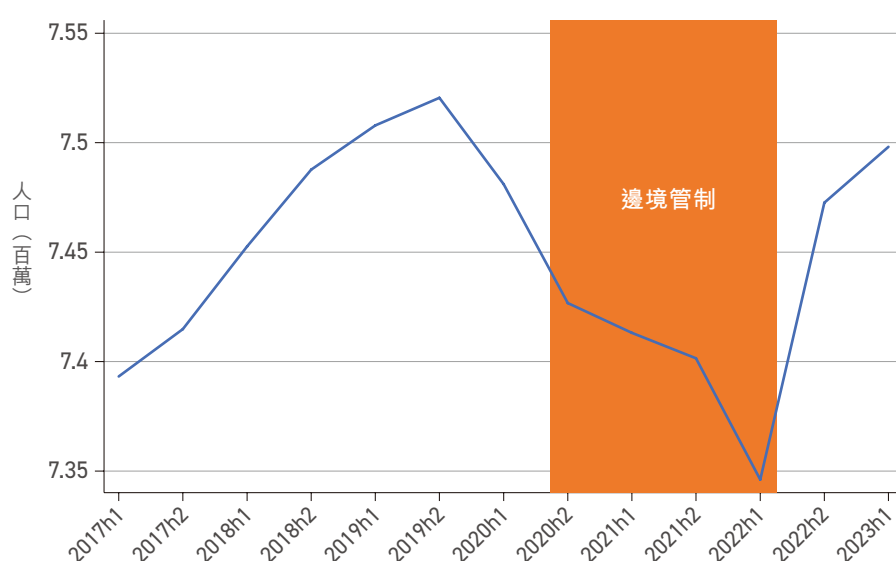


圖3 LinkedIn用戶所任職跨國公司人手增長分布

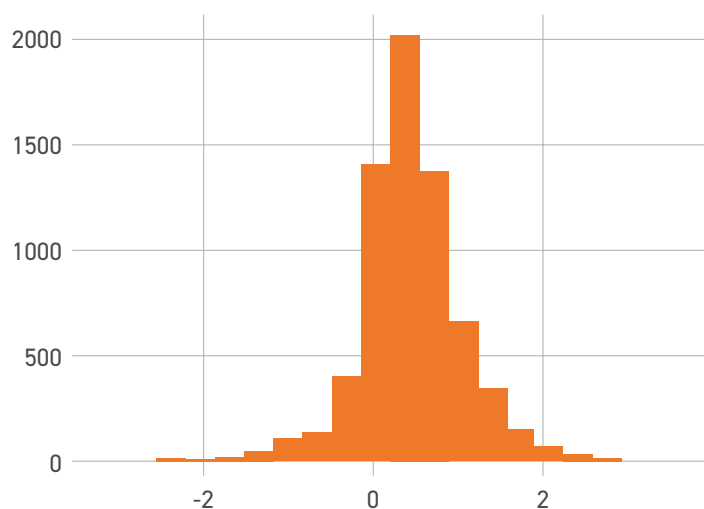


圖4：2018-2022年設於香港的地區總部數目

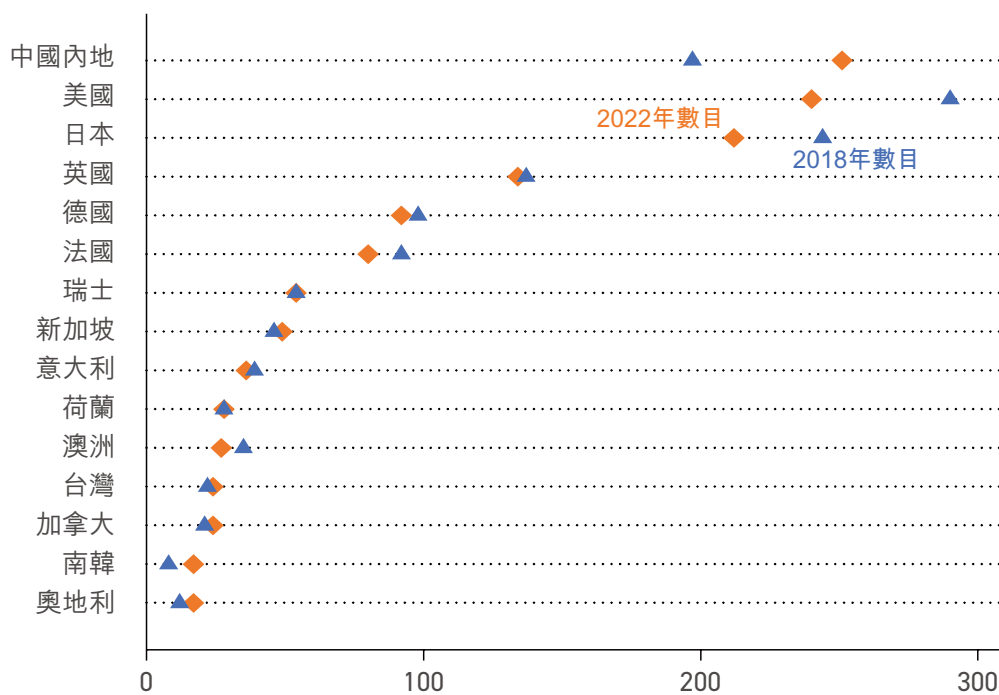


表1 LinkedIn 用戶中外來及外流人口的一般資料

	Joiner 來港者	Leaver 離港者	t-test t檢驗
Average Times Higher Education Rank (lower → more elite) 泰晤士高等教育世界大學排名平均數 (較低 → 較高)			
Master's 碩士	163.48	191.84	-4.29
Bachelor's 學士	211.54	263.24	-16.11
MBA's 工商管理碩士	229.35	284.26	-2.86
PhDs 哲學博士	137.79	172.17	-1.97
Other statistics 其他統計資料			
Age 年齡	33.59	32.28	17.61
Estimated Salary ⁶ 估計薪金 ⁶	59545	53624	31.01
Asian 亞裔	0.79	0.58	
Connections (LinkedIn) 聯繫人數目 (LinkedIn用戶)	200	339.04	-15.83
Connections/Age 聯繫人數目/年齡	6.55	10.63	-11.45

6 估計薪金以 Revelio 模型為根據，其中考慮因素眾多，包括個人所在地域。雖然地域因素決定性較低（而職業、行業、公司、學歷則足以成為主導因素），將之納入評估標準或會令人費解，惟亦須考慮到 LinkedIn 用戶原居地生活水平和薪金或高於香港。

表2 LinkedIn用戶中按地域劃分的人才流動

Region 地域	Leave HK 離港	Join HK 來港	Join – Leave 流入–外流	Turnover 更替
United States 美國	5654 (242)	10186 (302)	4532 (60)	15840 (544)
Mainland China 中國內地	3421 (141)	5032 (210)	1611 (69)	8453 (351)
United Kingdom 英國	3010 (151)	3126 (129)	116 (-22)	6136 (280)
Singapore 新加坡	2173 (138)	1497 (115)	-676 (-23)	3670 (253)
Australia 澳洲	1725 (46)	1321 (25)	-404 (-21)	3046 (71)
Canada 加拿大	1297 (81)	684 (48)	-613 (-33)	1981 (129)
India 印度	516 (5)	1275 (6)	759 (1)	1791 (11)
France 法國	984 (12)	725 (4)	-259 (-8)	1709 (16)
Taiwan 台灣	449 (15)	564 (26)	115 (11)	1013 (41)
Japan 日本	548 (18)	462 (20)	-86 (2)	1010 (38)

表3 LinkedIn用戶在公司內部調職與轉職跳槽對比

Transition 調職	Move company 跳槽	Counts 人數	Proportion 比例
Leave HK 離港	Different company 跳槽	21690	6.83
Leave HK 離港	Same company 調職	5206	1.64
Join HK 來港	Different company 跳槽	21136	6.65
Join HK 來港	Same company 調職	11775	3.71
Stayed in HK 留港	Different company 跳槽	72659	22.86
Stayed in HK 留港	Same company 調職	185317	58.32

表4 全球選定主要城市人力資本排名（根據LinkedIn用戶社交資料）

學士、哲學博士、工商管理碩士比率是指由LinkedIn用戶填報獲頒此等學位的比率。學士、碩士、哲學博士排名指某學府在泰晤士高等教育世界大學排名中的整體排名（而非以個別學位為依據）。

Location 地域	LinkedIn users LinkedIn 用戶	Bachelor rate 學士比率	MBA rate 工商管理 碩士比率	PhD rate 哲學博士 比率	Founder rate 創辦人比率	Bachelor Rank 學士排名	Master Rank 碩士排名	PhD Rank 哲學博士 排名
San Francisco 三藩市	1052372	2	2	1	2	2	3	3
Los Angeles 洛杉磯	1396690	10	13	8	1	4	1	2
New York 紐約	4531237	6	6	5	7	6	5	7
Hong Kong 香港	636742	9	7	10	12	1	2	1
Sydney 悉尼	1116363	3	10	12	5	3	7	4
Chicago 芝加哥	1307694	5	3	6	11	7	4	8
Melbourne 墨爾本	1052652	1	12	7	6	5	8	6
Switzerland 瑞士	778234	12	4	3	4	9	6	9
Toronto 多倫多	1372302	4	5	11	9	10	10	10
Singapore 新加坡	1289905	7	8	14	15	8	9	5
London 倫敦	3503532	8	14	13	3	11	13	11
Tokyo 東京	307889	13	11	4	10	15	15	15
Shanghai 上海	712040	14	9	9	14	13	12	13
Beijing 北京	508173	15	15	2	13	14	14	14
Dubai 杜拜	2209764	11	1	15	16	16	16	16
Shenzhen 深圳	375386	16	16	16	8	12	11	12



附錄：數據及樣本構建

本研究項目的 LinkedIn 檔案由 Revelio Labs 公司搜集所得，該公司專門從事有關工作人口公開數據的搜集和匯總，藉此建立全面的就業記錄數據庫。其他學者根據 Revelio 數據集所發表的研究論文有 Baker et al. (2022)、Cai et al. (2022)、Charoenwong et al. (2022)、Liang et al. (2022)。為切合本研究的主要樣本所需，筆者構建出一個「個人與時期」面板，然後透過用戶在其社交資料或時間點的職位地點（例如：甲某在乙公司任職，標示為身在香港），而抽取所有曾經在港的用戶。用戶的社交資料都有標示地點，但往往並不將地點與職位掛鉤。要斷定用戶所在地點，筆者假設職位地點（若有提供）較社交資料地點為可靠。

上述數據雖然包含有關移民人口特徵的詳盡資料，但其中仍有部分偏差值得留意。一、資料並非實時更新。筆者從 2023 年 10 月起截取相關數據，但用戶更新社交資料時有延誤。延誤期一般多長難以得知，據 Revelio 公司所提供的非正式估計，延誤期可長達數月之久。二、用戶數據因分不同時段抽取，或未能每次都取得 LinkedIn 所有用戶的檔案。三、用戶或會以錯誤資訊或延遲更新的資訊來更新其社交資料。Revelio 雖已試圖採用機器學習模型，剔除濫發資訊的社交資料，但一如所有機器學習模型，其效用未必完全準確無誤。四、基於國家的審查規則，而本地競爭公司亦漸多，來自內地的移民使用 LinkedIn 機會較低，以致難以與內地城市作出基準比較。五、從事高技術職業的人口較多屬 LinkedIn 用戶，本研究樣本搜集所得的技術人才難免偏多，筆者於是採用特區政府相關數據，作為佐證。

參考文獻

- A. Baker, D. F. Larcker, C. McClure, D. Saraph, and E. M. Watts. (2022). Diversity washing. Chicago Booth Research Paper, (22-18).
- Cai, W., Dey, A., Grennan, J., Pacelli, J., & Qiu, L. (2022). Do diverse directors influence dei outcomes? Available at SSRN.
- Charoenwong, B., Kowaleski, Z. T., Kwan, A., & Sutherland, A. (2022). Regtech.
- Liang, C., Lourie, B., Nekrasov, A., & Yoo, I. S. (2022). Voluntary disclosure of workforce gender diversity. Available at SSRN 3971818.