

擺脫官僚枷鎖 輸入人才更進取

新世紀論壇副召集人 馬逢國 (27-04-2001)

政府建議放寬輸入內地專才計劃後，經過一段時間的討論，政黨和公眾似乎開始接受香港實在有需要輸入一些供不應求的專業人才。不過部分意見仍對這計劃有相當保留，部分人更擔心該計劃會衝擊本地中產專業人士和大學畢業生。無可否認，這計劃部分細節確有值得商榷之處，但綜觀一般輿論都只糾纏在應否設立輸入人數的上限，忽略了一個最根本的問題——香港缺乏長遠而全面的人力資源政策和有關統籌部門。

事實上，從政府把計劃交予以入境保安為工作目標的保安部門負責，可以看出新計劃的背後理念並沒有改變：即對內地人才仍然採取既利用、又限制的方針。所不同的是這次降低了專才的條件以引入和「利用」更多內地專才罷了。因此，政府應該將輸入人才的工作移交人力部門負責，並以更開放進取的心態吸各地的人才。

堵截防範從來不是先進國家吸納人才的作法。美國矽谷對人才的徹底開放正是其成功的重要因素。況且這些人才，尤其是新經濟範疇內的資訊科技專才，都是奇貨可居的，因為他們可以為當地創造財富和就業機會。然而港府這次推出新措施的同時，卻不斷強調計劃只是中短期措施，專才不能？眷來港，輸入人才的行業只亦限於資訊科技和財經等，都表現出政府對輸入內地專才仍存在畏首畏尾、欲迎還拒的心態，而這正正是以往的「輸入專才」和「輸入優才」計劃徒勞無功的原因。更重要的是港府缺乏長遠的眼光和政策去吸引內地和海外專才。要扭轉這個局面，必須先在行政架構上下工夫。

概觀不少先進國家，吸引外來人才的工作都是由人力部門，或以人力部門為首的跨部門構負責。因此，香港亦可參考這些國家的經驗，在教育統籌局轄下成立一個由商界、學者、專業團體、勞工界和相關部門代表組成的委員會，專責評估本地各行業的人力需求，以及制訂長遠政策，吸引內地及海外的人才來港，到海外推介在港工作的好處。委員會亦可在各政府部門的配合下，制訂各種配套措施，例如代辦簽證，協助抵港人才安排子女入學，為僱主提供一站式服務(包括協助申請輸入人才)等，具體政策的執行工作則可交由教統局副局長領導的專職部門負責。有了這樣的獨立決策和行政體系，才能迅速適應新經濟下全球性的人才爭奪形勢。

這個安排的好處在於委員會能集中處理本港所有輸入人才的事務，不受其它政策局制肘。也由於其工作哲學不在於入境保安，而在於盡量吸納人才來港，其政策措施會比保安部門更積極進取。同時，委員會受轄於教統局，也能更了解和跟進



本港的就業、人力供求情況，措施亦得以更快落實、更適當地與本地的人力情況、經濟發展情況相調和。委員會亦應以其獨立性，利用各種手段配合與推動人才的輸入工作，例如積極利用專業人才臨時入境簽證的安排來配合本港的人才需求；設立特別簽證給短期留港(兩至三個月)的人才。

當然，委員會亦應定時對輸入人才計劃進行檢討，使之能更適應社會對人才的需求變化。一旦發現計劃被濫用，又或是影響到本地人就業，便應立即設法堵塞漏洞。

人才一直被認為是香港成功的重要因素，在新經濟環境下，吸納人才、營造人才集聚的環境都是本港的出路。目前人力資源工作政出多門，阻礙了整體人才吸納的規劃和眼光。讓這項工作提上更高層次和專門化，是香港面對全球人力競爭的重要裝備。

(本文已刊載於 2001 年 4 月 27 日之《香港經濟日報》)