

聚天下英才 築香港未來

打造香港國際 高端人才集聚高地 建議書2.0

2026年8月



小红书 人才高地小红书



人才高地公众号



人才高地视频号



聚天下英才 築香港未來

打造香港國際 高端人才集聚高地 建議書2.0

2026年8月



目錄

引言.....	4
第一章、建議書需升級的原因.....	6
1. 宏觀政策方面	6
1.1 國家「十五五」規劃提出三位一體的戰略佈局	6
1.2 香港人才政策定位的變化：從國際人才樞紐到國際高端人才集聚高地	7
2. 外部環境影響：全球高端人才競爭格局與對港啟示.....	8
3. 小結	10
第二章、香港進行人才政策優化的條件	11
1. 人才集聚與流動的學術理論基礎	11
1.1 推拉理論 (Push-Pull Theory)	11
1.2 人才集聚效應理論 (Talent Agglomeration Effect)	12
1.3 人才生態系統理論 (Talent Innovation Ecosystem Theory)	12
2. 香港現時人才政策為政策升級奠定基礎.....	13
3. 高才通計劃獲批人才結構詳細數據	14
3.1 地區分類數據	14
3.2 高人通人才收入分類數據.....	14
3.3 人才行業分類數據.....	15
3.4 高才通帶來的效應.....	16
4. 小結	17
第三章、研究方法.....	18
第四章、核心政策建議	19
1. 戰略形象升級：打造國家級國際人才樞紐品牌	19
2. 引才精準化：對接「十五五」產業清單要求	20
3. 生態優化：構建適配人才來港的宜居宜業環境	21
4. 平台賦能：爭建國家級科研平台承載高端人才	22
5. 以業聚才：重點企業與產業平台聯動育才引才	22
6. 高教擴容：對接國家人才培育需求擴大教育供給	23
結語.....	24

引言

中央的二十大報告明確指出，「教育、科技、人才是全面建設社會主義現代化國家的基礎性支撐」；中共二十屆三中全會進一步明確香港「打造國際高端人才集聚高地」的全新戰略定位，這一定位深度契合國家「十五五」規劃中「加快建設國家戰略人才力量、構建世界重要人才中心和創新高地」的核心部署。行政長官在施政報告中亦多次強調，特區政府將「搶人才、搶企業」視為啟動香港發展動能的施政重中之重，並全面對接國家戰略。當前，全球科技革命與產業變革加速反覆運算，新質生產力成為驅動經濟高質量發展的核心動能，而高端人才作為新質生產力的核心載體，是我國實現高水準科技自立自強、產業體系升級的關鍵支撐。

在 2024 年，我們發佈了《打造香港成為國際高端人才倡議書》的第一版，當時我們聚焦如何高效的吸引世界人才。然而在今天，相較於香港過往「國際人才樞紐」的定位，「國際高端人才集聚高地」的新定位，完全對接國家「十五五」人才發展體系建設要求，不僅提升了人才品質的核心標準，更強化了香港在全球高端人才競爭、國家人才戰略佈局中的樞紐作用。不同於以往數量導向的引才模式，國家「十五五」規劃明確提出人才建設要「質效優先、產才融合、體系賦能」，標誌著香港人才工作正式從「數量擴張期」全面邁入「質量效益期、落地轉化期、體系升級期」。

為此，行政長官在施政報告中展現出清晰的五年規劃藍圖，通過建立由政務司司長統籌的「教育、科技和人才委員會」，打破部門壁壘，推動教育、科技及人才的一體化融合發展。這正正呼應了國家「質效優先」的導向。在引才標準上，特區政府優化「高端人才通行證計劃」，聚焦全球百強名校及高收入群體，並緊貼產業需求動態調整人才清單；在產才融合上，施政報告積極落實《香港創新科技發展藍圖》，設立百億元的「新型工業加速計劃」，推進「產學研 1+ 計劃」，讓頂尖科研人才在香港不僅能做科研，更能實現成果轉化。

立足國家「十五五」規劃戰略框架與香港「一國兩制」獨特優勢、國際化核心稟賦，香港建設國際高端人才集聚高地，不再是單一的本地人才補缺工作，而是服務國家人才強國戰略、粵港澳大灣區協同發展、新質生產力培育的國家級任務。在本次建議書中，我們認為，當前特區政府引才政策已實現規模突破，後續

需緊扣國家戰略導向，聚焦人才落地就業、科研轉化、生活安居、灣區融通等核心痛點，以「人本需求+國家戰略+產業導向」為核心，優化全鏈條配套政策，破解「引來易、留住難、用不好」的行業性難題。

因此，為了將香港人才紅利轉化為支撐國家科技創新、灣區產業升級、香港經濟多元高質量發展的持久動能，我們在建議書中提出以下建議：

- (1) 戰略形象升級：打造「香港•灣區•新質生產力人才高地」品牌
- (2) 引才精準化：對接「十五五」產業清單實施精準引才
- (3) 生態優化：構建適配人才來港的宜居宜業環境
- (4) 以業聚才：重點企業與產業平台聯動育才引才
- (5) 平台賦能：爭建國家級科研平台承載高端人才
- (6) 高教擴容：對接國家人才培育需求擴大教育供給

希望通過我們的建議，能協助香港全面建構起具國際競爭力的留才生態圈。為國家「十五五」規劃以及中國式現代化貢獻力量！



第一章

建議書需升級的原因

1. 宏觀政策方面

1.1 國家「十五五」規劃提出三位一體的戰略佈局

國家「十五五」規劃」明確將教育、科技、人才一體化發展作為核心戰略，重點部署戰略科學家、科技領軍人才、基礎研究人才、青年科技人才、卓越工程師五大戰略人才隊伍建設，聚焦人工智慧、生物醫藥、量子科技、先進材料、綠色低碳、數字經濟等未來產業與新興產業，構建國家戰略人才體系。同時，規劃明確支持香港融入和服務國家發展大局，發揮香港國際化、法治化、市場化獨特優勢，將香港打造為國家對外開放的人才樞紐、全球高端人才集聚高地、灣區人才協同發展示範區。

中共二十屆三中全會《決定》進一步強調，要充分釋放「一國兩制」制度紅利，鞏固香港國際金融、航運、貿易中心地位，重點支持香港建設國際創科中心、國際高端人才集聚高地，深化粵港澳大灣區人才、技術、資源融通，完善香港服務國家人才戰略的機制體系。中央港澳工作辦公室、國務院港澳事務辦公室夏寶龍主任多次強調，香港人才工作需突破固有思維，緊跟國家「十五五」戰略導向，背靠祖國、聯通世界，與大灣區城市協同「拼船出海」，實現人才引進、培育、留存、轉化全鏈條升級，主動承擔國家全球人才競爭、科技自立自強的戰略任務。

由此可見，國家人才戰略已從宏觀佈局邁向對關鍵領域與戰略力量的「精準配對」與體系化建設，這對香港的人才政策提出了更為迫切且具體的更高要求。香港不能再僅滿足於作為一般性的國際人才聚集地，而必須主動對標國家「十五五」規劃中的五大戰略人才隊伍與六大未來產業需求，實現人才引進從「量」的積累向「質」的結構性匹配轉變。同時，香港需突破固有思維，將自身發展深度嵌入國家科技自立自強的宏大藍圖中，不僅要當好「超級聯繫人」，更要成為「超級增值人」，支撐國家參與全球人才競爭的「戰略樞紐」與「示範引擎」。這意味著香港必須在機制體制上進行全鏈條升級，與大灣區城市實現深度協同，以更高水準的國際化視野和更精準的戰略執行力，承擔起為國家現代化建設輸送核心戰略人才的歷史重任。

1.2 香港人才政策定位的變化： 從國際人才樞紐到國際高端人才集聚高地

正如以上提到的，國家「十五五」規劃對於人才政策的新定位也對香港人才政策提出了新的要求。長期以來，香港作為「國際人才樞紐」，其核心優勢在於高度的國際化與自由流動性。依託「背靠祖國、聯通世界」的獨特區位，香港發揮著「超級聯繫人」的關鍵作用，成為國際人才進入內地、內地人才走向世界的樞紐。這一時期的政策邏輯，更多側重於提供開放的營商環境、低稅制與國際化的生活氛圍，以確保人才「流得動」、「進得來」。然而，「樞紐」屬性往往伴隨著高流動性帶來的「過客心態」——人才視香港為職業發展的中轉站，而非深耕的地方。加之過往香港產業結構相對單一，高度依賴金融、貿易、地產等傳統服務業，導致吸納的人才雖具國際視野，但類型相對集中，缺乏支撐硬核科技創新與產業升級的深度積累。這種「流動有餘、集聚不足」的狀態，難以滿足國家在關鍵核心技術領域實現自立自強的戰略需求。

隨著國家「十五五」規劃將教育、科技、人才一體化發展確立為核心戰略，並明確指向人工智慧、生物醫藥、量子科技等未來產業，香港的人才定位必須向「國際高端人才集聚高地」躍升。「集聚高地」不同於「樞紐」，它要求人才不僅要「流得進」，更要「留得住」、「長得大」。這意味著香港不能止步於做人才的「驛站」，而要成為戰略科學家、科技領軍人才和卓越工程師的「歸宿」與「搖籃」。

因此，這也標誌著香港的人才政策正式從「數量擴張期」邁入了高端引領與精準適配的時期。這一轉變對香港提出了更為嚴峻的結構性挑戰與更高要求：

首先，政策目標需從「填補市場缺口」轉向「服務國家戰略」。以往的人才引進多由市場需求驅動，主要解決本地勞動力短缺；而如今，香港必須主動對標國家五大戰略人才隊伍建設，精準鎖定國家急需的「高精尖」人才，實現人才引進與國家戰略產業佈局的同頻共振。

其次，產業生態需從「單極支撐」轉向「多元載體」。要讓高端人才「集聚」，必須提供能夠承載其抱負的事業平台。這迫使香港必須加快建設國際創科中心，完善「產學研」全鏈條，利用好北部都會區與河套深港科技創新合作區等新載體，為科學家提供實驗室，為工程師提供產業線，將人才優勢轉化為實實在在的創新成果。



2. 外部環境影響： 全球高端人才競爭格局與對港啟示

2026 年全球人才競爭進入「精準卡位、質效優先、產業綁定」的新階段，主要發達經濟體全面終結粗放式引才，聚焦本國戰略產業，定向獵取全球頂尖科研、技術、資本人才，與國家「十五五」全球人才競爭佈局形成直接博弈。各國政策核心趨勢為「總量緊縮、門檻提升、產業定向、存量優先」，為香港優化人才政策、對接國家戰略提供重要借鑑。

表一 全球主要經濟體人才政策最新動態

國家/地區	政策重點	關鍵門檻與數據	核心聚焦領域	政策趨勢
新加坡	分層精準篩選、高薪門檻過濾、頂尖人才定向留存	金融EP月薪門檻 6200 新元（45 歲以上資深人才 11800 新元）；ONE Pass 僅開放全球前 5% 頂尖人才	人工智慧、生物醫藥、前沿金融、綠色經濟	極高門檻、精英鎖定、產業深度綁定
英國	財政基金撬動、科研團隊整體引進、戰略產業資助	5400 萬英鎊全球人才基金 +1.15 億英鎊科研獎學金池，定向資助頂尖科研團隊	綠色科技、量子計算、AI 基礎研究、國家戰略科研	團隊式引才、科研優先、公共財政賦能
美國	高技能 + 高資本雙軌通道、精英人才綠色審批	EB-1A 傑出人才、NIW 國家利益豁免高效審批；TEA 區 EB-5 投資 80 萬美元免排期	半導體、生物醫藥、高端科研、跨國資本運營	精英寬鬆、資本賦能、技術優先
加拿大	總量收縮、境內轉化優先、本地經歷人才留存	2025-2026 永居配額削減 20%，優先本地留學生、產業短缺人才轉永居	醫療健康、高端建造、語言服務配套產業	存量啟動、本地適配、防禦性收緊

從全球國家和地區的人才政策來看，全球人才流動已經從「自由擴散」轉變為「國家管控」。這種嚴峻的外部環境，對香港人才政策帶來了三大啟示：

第一，要求引才標準從「學歷導向」向「戰略貢獻導向」升級，建立精準識別機制。當前，新加坡、美國等國紛紛提高薪資與技能門檻，實質上是在進行「人才質量分層」。反觀香港，目前的人才引進計劃雖然反應迅速、成效顯著，但在篩選標準上仍帶有「粗放」特徵。例如，「高才通」計劃雖然快速高效，但主要依賴大學排名與收入標準，這種「一刀切」的標準難以精準鎖定國家「十五五」規劃急需的戰略科學家、卓越工程師等特殊人才。在全球競爭對手實行「精準卡位」的背景下，香港若繼續沿用「廣撒網」模式，極易陷入「引進的人不對口，對口的人引不進」的結構性錯配。因此，外部環境迫使香港必須盡快建立以「戰略貢獻度」為核心的多元評價體系，將人才甄別的顆細微性從「學校排名」細化到「學科排名」、「行業成就」與「技術專利」，確保引進的是真正能為國家關鍵技術攻關提供支撐的「關鍵少數」。

第二，要求引才模式從「單兵引進」向「產業鏈條引進」轉型，實現產才深度融合。英國「團隊引進」與美國「產業定向」的經驗表明，高端人才從來不是孤立存在的，他們依賴實驗室、資金、團隊與產業鏈配套。香港過往的人才政策多聚焦於個體，缺乏對團隊落戶的整體支持。在國家急需突破「卡脖子」技術的背景下，單打獨鬥的科學家難以在港開展系統性研究。外部環境的變化要求香港必須打破「引才」與「引企」、「引資」之間的壁壘，實施「產業綁定」策略。這意味著香港的人才政策需要與北部都會區、河套深港科技創新合作區的產業佈局深度掛鉤，針對人工智慧、生物醫藥等重點產業，推出「團隊打包」、「實驗室搬遷」的專項支持計劃，讓人才隨著產業鏈、創新鏈而來，而非僅憑一紙簽證孤身前來。

第三，要求留才機制從「提供身份」向「提供機遇」轉變，強化在地轉化能力。加拿大的「境內轉化優先」策略揭示了全球人才競爭的一個新動向：人才並非永遠流動，他們更傾向於留在已經建立社會網絡與職業根基的地方。這對香港是一個啟示：單純依靠簽證便利並不構成長期留才的核心壁壘。當全球各國都在爭奪存量人才時，香港的挑戰在於如何將「過境」的人才轉化為「在地」的生產力。這要求香港必須從單純的「簽證發放者」轉變為「事業成就者」。政策重心需從「審批環節」延伸至「落地服務環節」，著力解決人才在港發展的痛點，如科研成果轉化難、子女教育銜接難、住房成本高等問題。只有為人才提供在內地和西方都難以獲得的獨特發展機遇與廣闊市場腹地，才能真正實現從「樞紐」到「高地」的轉變。



3. 小結

全球人才競爭格局的劇變，實質上是國家戰略力量在全球範圍內的重新佈局。新加坡的「精準篩選」、英國的「團隊引進」、美國的「精英通道」以及加拿大的「存量留存」，都意味著這不再是單純的人才爭奪戰，而是一場關乎科技主導權與產業話語權的戰略博弈。

香港不能再做國際人才流動的被動「中轉站」，而必須依託「一國兩制」的制度紅利，成為全球頂尖人才服務國家發展的「戰略錨點」。這意味著未來的香港人才政策，必須在篩選上更「精」，在產業結合上更「深」，在服務留存上更「實」。唯有如此，香港才能在日趨激烈的全球人才博弈中，將外部的競爭壓力轉化為服務國家戰略、實現自身躍升的強大動力。

第二章

香港進行人才政策優化的條件

1. 人才集聚與流動的學術理論基礎

從學術視角審視，香港打造國際高端人才集聚高地，本質上是人才跨國流動與區域集聚的系統性工程，涉及多個經典理論框架。這些理論不僅為報告提供學理支撐，更將貫穿於後續現狀分析與政策建議中。同時，這些理論在內地城市的人才引進中扮演著重要的角色，在這裡我們以深圳為例進行分析。

1.1 推拉理論 (Push-Pull Theory)

認為人才流動是輸出地「推力」與接收地「拉力」共同作用的結果——經濟發展水準、薪酬待遇、學府聲望、政治穩定性、社會網絡等均是關鍵因素。對香港而言，國際化法治環境、自由經濟體系、接軌國際的專業標準構成持續「拉力」；全球地緣政治變化、部分發達經濟體收緊移民政策則形成「推力」。這一理論將用於解釋香港人才來源地的多元化趨勢，以及全球競爭格局變化對香港引才的戰略機遇。深圳早期推出的「孔雀計劃」及各區配套的安家補貼、獎勵補貼等，直接拉平了深圳與北京、上海以及廣州等城市在體制內待遇或基礎薪資上的差距，對海內外人才形成了極強的經濟拉力。



1.2 人才集聚效應理論 (Talent Agglomeration Effect)

當人才流動達到一定規模時，會產生知識溢出效應、創新效應、資訊共用效應、集體學習效應等疊加價值，地理空間上的人才集聚有助於擴大「知識池」與「人才池」，促進創新合作與生產率提升。該理論將用於分析香港高才通引才規模的質量意義，以及行業高度集中對創新生態的促進作用。深圳在人才政策的設計上注重「以才引才」和「團隊引才」，一個領軍人才往往會帶來數十名核心骨幹，並培養出一批青年才俊。

1.3 人才生態系統理論 (Talent Innovation Ecosystem Theory)

從系統論視角出發，認為教育、科技、人才是社會系統中彼此銜接、相互支撐的有機子系統。高水準人才高地的建設，需要經濟發展環境、教育科技環境、政策制度環境、人才資源環境、社會文化環境等多維度協同發力，呈現四個顯著特徵：人才資源集聚度高、多元創新主體協同、人才環境優越、創新能力強勁。該理論將用於診斷香港現存短板(如科研轉化不暢、配套不足)，並指導全鏈條政策設計。深圳最著名的口號是「來了就是深圳人」，這不僅是一個口號，更是移民城市文化的內核。

2. 香港現時人才政策為政策升級奠定基礎

2022 年底至 2026 年 6 月底，香港各項優化人才入境政策成效顯著，累計接獲超 45 萬申請、超 28 萬獲批、超 18 萬抵港專才及家屬抵港定居發展，為香港產業轉型、人口結構優化、新質生產力培育注入核心動能，初步建成覆蓋全球的高端人才引進體系。

表二 各項人才入境計劃申請及獲批數據統計

人才入境計劃 (註一)	申請數目	獲批數目	核心人才定位(對接「十五五」規劃)
高端人才通行證計劃	155,607	126,085	頂尖學歷、高薪資深精英， 戰略人才核心增量
一般就業政策	101,929	95,091	高端產業實務型人才、企 業管理人才
輸入內地人才計劃	83,787	73,965	對接灣區協同的專業技 術、產業配套人才
非本地畢業生留港/ 回港就業安排	84,903	80,957	青年儲備人才、高潛力基 礎研究人才
科技人才入境計劃	476	426	創科領域專精人才、技術 攻關人才
優秀人才入境計劃 (註二)	163,520	32,296	綜合型高端人才、科研領 軍人才、文創人才
輸入中國籍香港永久 性居民第二代計劃	434	256	國際視野複合型人才補充
總數	591,299	409,499	全類別高端人才體系化增 量

註一：同一時期獲批個案包含往期遞交申請，數據為累計動態統計；

註二：2025 年優才計劃雙軌制落地後，篩選標準聚焦國家「十五五」重點產業，人才精準度大幅提升，獲批人才均具備科研創新、產業領軍核心能力。

在這些人才計劃中，比較受到社會關注的是「高才通」計劃，我們亦認為「高才通」將會成為香港未來吸引人才的關鍵政策，因此在下面的內容中，我們會重點分析「高才通」計劃的成效以及給香港帶來的效應。

3. 高才通計劃獲批人才結構詳細數據

3.1 地區分類數據

現時高才通人才以內地為核心主力，契合香港服務國家發展大局的定位，同時海外頂尖人才佔比穩步提升，國際人才多元化格局初步形成，匹配國家「十五五」「全球引智」戰略要求。

表三 高才通計劃的人才構成

地區	2023 年	2024 年	2025 年
中國內地	47,021	39,010	29,638
加拿大	549	393	346
美國	536	331	304
澳洲	370	256	191
新加坡	191	143	118
其他地區	1,070	924	911
總數	49,737	41,057	31,508

3.2 高人通人才收入分類數據

數據顯示，香港持續吸引高淨值、資深產業領軍人才，高薪人才結構穩定，為香港發展高端金融、總部經濟、創科產業提供核心人才支撐，契合國家「十五五」高端產業人才培育導向。本表僅統計年收入 250 萬港元及以上 A 類高薪專才，B、C 類名校畢業青年人才為創新主力，無需收入證明。

表四 高才通人才收入分佈數據

金額	2023 年	2024 年	2025 年
250 萬至不足 300 萬	2,557	5,065	5,355
300 萬至不足 500 萬	4,947	4,202	2,762
500 萬至不足 1000 萬	2,180	1,465	1,143
1000 萬或以上	2,002	1,296	938
總數	11,686	12,028	10,198

3.3 人才行業分類數據

本次行業分類我們重點關注對接國家「十五五」規劃的創新產業領域，清晰體現香港人才結構與國家新質生產力、戰略產業佈局的匹配度。我們可以發現金融、創科、商貿以及資訊科技人才比例占了近 50%，與香港四大支柱產業高度契合。

行業 / 界別	2023 年	2024 年	2025 年	國家「十五五」 戰略匹配屬性
金融服務	7,246	5,483	3,445	國際金融核心產業、綠色金融重點領域
商業及貿易	4,949	6,860	4,311	對外開放樞紐配套產業
創新及科技	4,852	5,882	3,947	國家戰略核心產業、新質生產力主力領域
資訊及通訊 科技服務	4,013	3,894	2,154	數字經濟、人工智慧基礎產業
工業製造	1,580	2,153	1,436	高端製造、先進材料配套領域
工程及建造	1,348	2,025	1,214	北部都會區、科技城建設配套
商業支援及 人力資源	1,268	1,774	1,220	人才服務體系配套產業
學術研究及 教育	7,617	1,427	1,035	基礎研究、人才培育核心力量
其他	7,246	9,413	7,135	文創、專業服務等多元配套領域
總數	34,380	38,911	25,897	全產業高端人才覆蓋

3.4 高才通帶來的效應

(1) 引才規模歷史突破，契合國家戰略需求

2022-2025 年香港累計 41 萬餘宗人才申請、25.5 萬宗獲批、16 萬人才抵港，規模創歷史新高。其中高才通作為核心引才管道，11.5 萬宗申請、9.1 萬宗獲批，覆蓋全球 190 餘所頂尖院校，完美匹配國家「十五五」「集聚全球頂尖人才、建強戰略人才隊伍」的要求。人才結構呈現「雙核心優勢」：一是中生代骨幹人才（B 類）佔比超半，成為香港創科、金融、貿易產業升級的主力；二是 A 類高薪精英穩定流入，為香港發展總部經濟、對外投資、高端科研提供資本與人才雙重支撐，有效填補國家戰略產業高端人才缺口。

(2) 產業與地域結構優化，深度對接新質生產力發展佈局

當前抵港人才高度集中於金融服務、商貿、創科、資訊科技四大領域，佔比接近 50%，為對接國家「十五五」重點發展的數字經濟、生物醫藥、綠色科技、高端金融等新質生產力產業體系打下基礎。同時與鞏固香港國際金融中心、建設國際創科中心的雙核心定位相互配合。地域結構持續優化，牢牢紮根國家發展大局，海外頂尖人才佔比穩步回升，打破人才來源單一化格局，契合國家「全球引智、開放育才」的戰略部署。

(3) 政策重心轉型，聚焦留存與成果轉化

隨著 2023 年首批高才通簽證於 2025-2026 年集中到期，香港人才工作正式從「增量引才」邁入「存量留才、效能育才、產業用才」的高質量階段，與國家「十五五」「重視人才效能、推動人才成果轉化」的核心要求高度契合。目前高才通人才在港就業率超 54%，從事高端高增值產業，收入中位數 5 萬港元，年直接經濟貢獻約 340 億港元，佔 GDP1.2%，人才紅利初步釋放。

不過，當前香港人才發展仍然存在短板，其中核心痛點聚焦四大方面：一是戰略產業高端崗位供給不足，難以匹配創科人才科研攻關需求；二是產學研轉化機制不暢，大量高端科研人才成果難以落地；三是灣區人才融通壁壘未破除，無法釋放灣區聯動育才效能；四是國際化配套與家庭安居保障不足，高端人才長期定居意願偏低。目前超四成人才面臨續簽、就業、安居難題，若不及時破解，將制約香港服務國家「十五五」人才戰略的整體效能。

4. 小結

香港已初步完成人才數量積累任務，成功搭建全球高端人才引進體系。對接國家「十五五」人才強國戰略、新質生產力培育、大灣區高質量發展三大核心任務，香港現階段核心戰略課題已徹底轉變：不再是單純擴大引才規模，而是聚焦精準留存高端戰略人才、啟動人才科研創新效能、打通灣區人才融通通道、構建產才深度融合機制，將人才「流量」轉化為支撐國家科技自立自強、香港長遠競爭力的核心「存量」，建成國家級國際高端人才集聚與轉化示範高地。



第三章

研究方法

本研究緊扣國家「十五五」規劃人才發展、新質生產力培育、大灣區協同發展核心要求，立足香港國際高端人才集聚高地戰略定位，採用「政策研讀+實地調研+政企學研座談+專家訪談+數據驗證」的多元研究方法，重點圍繞國家戰略落地、香港產業匹配、人才痛點破解、灣區制度融通四大維度開展深度研究，確保所有政策建議貼合國家頂層設計、契合香港本地實際、具備落地執行性。

1. 講座分享（聚焦「十五五」政策解讀與人才落地）：

先後開展人才簽證政策、高才續簽、IANG 人才發展、科創人才高地建設、「十五五」人才戰略解讀等系列專題講座，覆蓋入境處、人才辦、企業服務平台、高校師生等群體，累計開展 6 場核心政策講座，精準對接國家最新戰略導向。

2. 圓桌會議與高峰論壇（聚焦產才融合與灣區協同）：

圍繞創科教育人才一體化、兩地金融互通、國際人才合作、新質生產力人才培育、灣區產業協同等核心主題，召開多場政企學研圓桌會議，邀請政府官員、高校專家、企業領袖、人才代表參與研討，匯集一些痛點與優化建議，對接國家「十五五」教育科技人才一體化發展要求。

3. 專題諮詢與深度訪談：

定向訪談勞工及福利局、香港人才服務辦公室核心負責人，高校科研團隊專家、在港內地及國際人才代表、重點企業負責人，全面掌握香港人才引進、留存、轉化的現狀難題，確保研究成果貼合國家戰略落地需求與香港產業發展實際。

第四章

核心政策建議

本部分基於國家「十五五」人才強國、新質生產力培育、粵港澳大灣區高質量發展三大頂層戰略，結合香港產業升級與人才發展現狀，構建「戰略引領、產業賦能、制度融通、服務保障、灣區協同」五大體系、19項精準政策舉措，實現香港人才工作與國家戰略全方位對標、全鏈條落地。

1. 戰略形象升級：打造國家級國際人才樞紐品牌

吸引人才最關鍵的因素這是城市需要有鮮明的特色。這在全球都有成功的例子，例如我們提到矽谷，就會想創科人才，美國舊金山更是以「世界 AI 之都」吸引著全球 AI 人才。與香港毗鄰的深圳，以「創新之城」「人才之城」的鮮明城市形象聞名。因此香港也必須要樹立鮮明的城市形象。因此我們希望在未來推動以下建議：

- 1.1 **打造「香港·灣區·新質生產力人才高地」城市人才品牌：**積極塑造「香港·灣區·新質生產力人才高地」的形象，有針對性邀請已落戶的科研領軍人物與產業頂尖專才，向全球分享他們在港創新創業、成功對接內地龐大市場並服務國家發展的真實案例。吸引全球高端科技人才落戶香港。
- 1.2 **重塑國家級戰略定位宣傳：**以往的宣傳中，我們經常偏重於宣傳本地的低稅率或宜居優勢。在全球搶人才的今天，我們要依託國家外宣平台、國際社交媒體及全球高端論壇，重點宣傳香港擁有「一國兩制」的制度優勢以及國家「十五五」規劃給予香港的新定位，世界人才將分享中國發展的機遇。
- 1.3 **建立全球招商引才聯動機制：**將過去分散的海外招商引資活動與引才全面結合，特區政府應常態化走進歐美、東南亞及「一帶一路」沿線的頂尖高校與前沿科研機構，實施定向、定點的海外獵才，讓香港成為國家吸引全球高精尖人才的第一站。

2. 引才精準化：對接「十五五」產業清單要求

為全面對接國家戰略，本建議書提出建立「國家產業清單+香港缺口清單」的雙清單精準引才機制，特別是我們希望能引進新質生產力高技能人才。這就要求我們需要調整現時「高才通」的類型以及審批原則。

- 2.1 **調整「高才通」的引才邏輯：**高才通以學校的世界排名為基礎，羅列出學校名單，這樣可以在短期內吸引到大量的優秀人才到港。然而隨著人才政策由量到質的變化，我們需以國家「十五五」重點產業（如人工智慧、生物醫藥、量子科技、先進材料、綠色低碳、數字經濟）為核心導向，定向納入全球非百強但在上述戰略學科高居頂尖地位的專科院校人才。例如，盧森堡大學（University of Luxembourg）在金融科技以及資訊安全等方面名列前茅，特文特大學（University of Twente）在軟件工程方面也是世界百強之列，但是他們綜合排名都不在前100，因此也不在高才通的名單上。未來希望能多引入類似這些學校的人才，進一步為新質生產力的發展提供人才儲備。
- 2.2 **增加「高才通」類別，引進新質生產力高技能人才：**新質生產力賦能產業變革，也催生出對高科技產業工人的強烈要求。例如，新能源汽車維修工、工業機器人操作和維護等都是新質生產力發展的急需人才。因此我們建議可以適當減少「高才通」的C類名額，增加一項新的D類，即新質生產力高技能人才類名單，加快審批進度。同時，在續簽時，對這類人才約束性要求，例如必須從事對口專業以及進行技術轉移，培訓當地勞工，提升香港整體人才的競爭力。
- 2.3 **動態更新人才短缺清單：**根據本港產業轉型與「八大中心」建設需要，實施每半年一次的「香港人才短缺清單」動態更新機制，確保引才指標與新質生產力發展無縫對接，做到「以產業定人才、以科研引人才」。
- 2.4 **設立戰略定向引才綠色通道：**針對戰略科學家、基礎研究人才、青年科技人才及卓越工程師等國家重點培育的人才類型，設立綠色審批專項通道，並配套提供「專項科研啟動基金」與特殊津貼獎勵。

3. 生態優化：構建適配人才來港的宜居宜業環境

對接國家「十五五」「優化人才發展生態，建設高規格人才社區」的要求，香港亟需打造一個包容開放、國際一流的「留才」環境，破解「引來易、留住難」的痛點。民建聯一向關注「人才安居、子女教育及稅務支援」等訴求，因此我們提出以下政策建議：

- 3.1 **深化一站式落地支援機制：**提升醫療、公共服務及交通系統的國際化與多語言便利程度，並由人才辦牽頭建立全方位、一站式的「抵港落地支援機制」，提高國際多元文化的包容度。例如，建立從入境接待、身份辦理、子女教育到生活融入的「抵港落地一站式支援機制」。
- 3.2 **打造「職住平衡」國際人才社區：**我們必須打破過去「酒店式宿舍」的思維誤區。同時要走出 Inno Cell 的局限，基於現有科學園的創科公寓（Inno Cell）雖然設計新穎，但本質上仍屬「酒店/單身宿舍」性質。這類空間對於單身、短暫訪港的學者或許足夠，但絕不適合人才在此結婚、生兒育女。如果缺乏長遠的居住條件，國際人才只會把香港當作職業生涯的跳板，難以真正長期留人。因此建議依託北部都會區、新田科技城及河套園區，政府與規劃部門正積極籌劃建設高素質的「國際人才公寓」及「智慧人才社區」。同時，需要出台配套政策：制訂「創科人才留港房策」：將住房提升至戰略層面，不再只提供冰冷的單人床位，而是積極規劃多元化的戶型，確保有足夠的空間容納人才的家庭成員。
- 3.3 **高水準科研交流與家庭生活並重：**將前沿的科研交流中心與多元社群空間、托育中心、優質學校網絡等社區支援配套緊密結合。
- 3.4 **構築全方位「居住一體化」生態圈：**讓科研人才在白天能高效創業與研究，下班後能便利地回歸家庭生活，享受充滿活力的國際化社區氛圍。

期望透過這種從「宿舍」到「家」的思維轉變，新田科技城與河套園區將不僅僅是工作的產學研基地，更是能讓海內外人才紮根發芽、安居樂業的理想國度。

4. 平台賦能：爭建國家級科研平台承載高端人才

對接國家「十五五」「強化國家戰略科技力量、優化重大科技創新平台佈局」的部署，香港必須構建多層級的國家級科研平台體系，作為承載頂尖科學家與科研團隊的核心硬體。緊扣民建聯長期倡議的「深化融入國家創科體系、打通兩地科研要素流通」之方向，具體政策要點如下：

- 4.1 **增設更多的國家重點實驗室：**全力爭取中央支持，在河套深港科技創新合作區、新田科技城內，加速設立更多的國家重點實驗室或國家技術創新中心分中心，聚焦生物醫藥、人工智慧與晶片研發等核心賽道。
- 4.2 **爭取國家科研資源與要素「過河」：**全面升級現有的香港國家重點實驗室及「InnoHK」平台，推動其深度參與國家重大科研專項，並積極爭取國家科研資金跨境規模擴大、項目申報資格放寬，以及兩地科研數據與生物樣本的便利跨境流通。

5. 以業聚才：重點企業與產業平台聯動育才引才

落實國家「十五五」「以產業載人才、以人才興產業」的核心要求，必須強化產業載體對高端人才的吸納能力，解決人才來港後崗位錯配的難題。結合民建聯推動香港經濟多元化與創科產業化的政策主張，具體政策要點如下：

- 5.1 **招商與引才深度綁定：**進一步依託特區政府「引進重點企業辦公室（OASES）」，定向引進國家戰略產業的龍頭企業、獨角獸以及跨國企業總部，在土地供應、融資管道及稅務優惠上給予量身定制的政策組合拳，直接創造大量高端科研與管理崗位。
- 5.2 **擴大新興產業就業容量：**推動香港傳統優勢產業（如金融、航運、商貿）的數字化升級與綠色轉型，擴大戰略新興產業的崗位供給，形成「產業規模擴大—高端崗位元增加—人才加速集聚」的良性循環。
- 5.3 **賦予重點企業引才自主權：**建立「重點企業人才綠色通行證」制度，對成功落地香港、承擔服務國家戰略項目的重點企業，直接賦予一定額度的人才自主提名權、續簽便利。

6. 高教擴容：對接國家人才培育需求擴大教育供給

落實中共二十屆三中全會與國家「十五五」規劃關於「教育、科技、人才一體化發展」的戰略部署，香港必須發揮高等教育的獨特優勢，擴大優質教育供給以服務國家與灣區的人才培育。呼應民建聯近年積極推動「北都大學教育城」並倡議釋放土地資源的訴求，具體政策要點如下：

- 6.1 **落實北都教育科研土地規劃：** 加快推動洪水橋/廈村新發展區、以及牛潭尾一帶的土地規劃優化，將合適的用地改劃為教育科研用途，全力支持本地各大學在北部都會區建設新校舍、前沿交叉學科研究院及國際產學研合作平台；同時亦需提供完善的交通及住宿配套，以便利學生的生活及出行。
- 6.2 **擴大非本地生與研究院招生規模：** 在現時已提升非本地生限額的基礎上，目標在 2027 年前全面落實非本地生自費學額上限提升至 50%、研究院課程超額收生達 120% 的政策；同時積極推動招生結構多元化與國際化，確保非本地生中約有 20% 為來自包括「一帶一路」沿線及東盟國家等在內的海外國家及地區學生，多管道吸納全球高潛力青年儲備人才，加大「搶人才」的力度。
- 6.3 **優化學科佈局培育新質生產力：** 支持本地高校與內地頂尖院校及海外名校開展「雙學位」與聯合培養計劃，重點向 STEM（科學、技術、工程和數學）、數字金融、智慧城市等戰略學科傾斜，將香港打造成為亞太區的國際高等教育樞紐。
- 6.4 **強化職專教育與放寬留才措施：** 充分善用應用科技大學及職專教學體系，開辦更多對接大灣區產業需求的應用學位課程；同時推出更具吸引力的留人才措施，包括放寬修讀高級文憑等職專教育的內地畢業生留港工作限制，容許其畢業後申請留港發展，並輔以「實習與就業配對」的機制，確保非本地生畢業後能真正留港貢獻，避免出現「學歷貶值」或「人才錯配」，為香港構建多元技能的人才基礎。

結語

立足國家「十五五」規劃全新戰略佈局與粵港澳大灣區高質量發展大局，香港打造國際高端人才集聚高地，早已超越單一城市層面的人力資源補缺範疇，成為國家建設世界重要人才中心、培育新質生產力、實現高水準科技自立自強的關鍵支點。現時香港已完成高端人才規模積累，形成覆蓋全球的引才網絡、多元立體的人才輸入體系，積累了獨特的國際化人才集聚優勢。

當前全球高端人才競爭日趨白熱化，各發達經濟體紛紛收緊引才門檻、定向鎖定頂尖產業人才，香港人才工作已全面進入「存量提質、效能轉化、體系升級」的深水區。過去「重引進、輕留存，重數量、輕產效」的發展模式已難以適配國家戰略新要求與香港產業轉型新需求，破解人才落地、就業、科研、安居、灣區融通等深層痛點，推動人才資源向創新動能、產業優勢、發展存量轉化，成為未來一段時期的核心任務。

未來，香港需牢牢把握「一國兩制」制度優勢，深度對接國家「十五五」人才發展、科技創新、產業升級頂層部署，以精準化引才、體系化育才、精細化留才、產業化用才、灣區化融才為核心，持續優化人才發展生態、搭建國家級科研產業平台、打通人才資金技術雙向流通通道、完善全鏈條配套服務保障。通過構建「國家戰略牽引、香港產業承載、灣區聯動賦能、全球資源集聚」的全新人才發展格局，全面啟動高端人才創新活力，既助力香港鞏固提升國際競爭力、實現經濟多元高質量發展，更主動擔當國家對外開放橋樑與人才戰略樞紐使命，為國家建成人才強國、構建新發展格局貢獻香港力量。



地址 | 香港北角英皇道83號聯合出版大廈15樓
15/F, SUP Tower, 83 King's Road, North Point, Hong Kong

電話 | (852) 3582 1111

傳真 | (852) 3582 1188

電郵 | info@dab.org.hk

