



人力更新報告

保安服務業

2017

保安服務業訓練委員會

鳴謝

承蒙業界專家擔任聚焦小組成員，抽空出席會議，對本業人力情況提供寶貴意見。本更新報告編撰工作得以順利完成，並且載錄了業界專家意見，保安服務業訓練委員會特此鳴謝。

目錄

引言 背景 目的	1
調查方法 概要 聚焦小組會議 文案研究 資料分析 局限	2
調查結果 影響保安服務業發展的因素 未來人力需求 培訓需求 招聘困難	3
建議 應對培訓需求 紓緩人力短缺	7

引言

背景

職業訓練局保安服務業訓練委員會（下稱「本會」）於 1998 年成立，負責確定保安服務業的人力情況及培訓需求，並向局方、僱主及關注團體建議業界對訓練人力的需求的措施。

本會每四年進行一次人力調查。期間，透過文案研究及聚焦小組會議，編製人力更新報告，以便更貼切反映保安服務就業市場的動態。

目的

編製人力更新報告，目的旨在了解業界以下幾方面的情況：

- (i) 最新趨勢和發展；
- (ii) 就業市場和培訓需求；
- (iii) 招聘困難；
- (iv) 職務要求；以及
- (v) 市場薪酬待遇。

調查方法

概要

基於保安服務業 2015 年進行全面人力調查，是次更新報告採用定質分析法，包括聚焦小組會議和文案研究作為補充，研究蒐集 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間職位空缺的資料。

聚焦小組會議

召開聚焦小組會議的目的，是為了蒐集專家對行業的人力最新趨勢和發展、培訓需求、招聘困難等各方面意見。聚焦小組成員分別來自以下三類持牌保安服務業機構：

- (i) 第一類別 - 保安護衛服務；
- (ii) 第二類別 - 持槍押運服務；
- (iii) 第三類別 - 保安護衛服務及保安系統的安裝／保養／維修／設計／其他

聚焦小組會議於 2017 年 9 月進行，由顧問公司的資深人員，根據會前擬備的討論指引，引導與會人士深入討論相關議題。會上對話經過錄音，轉成文字記錄，方便分析。

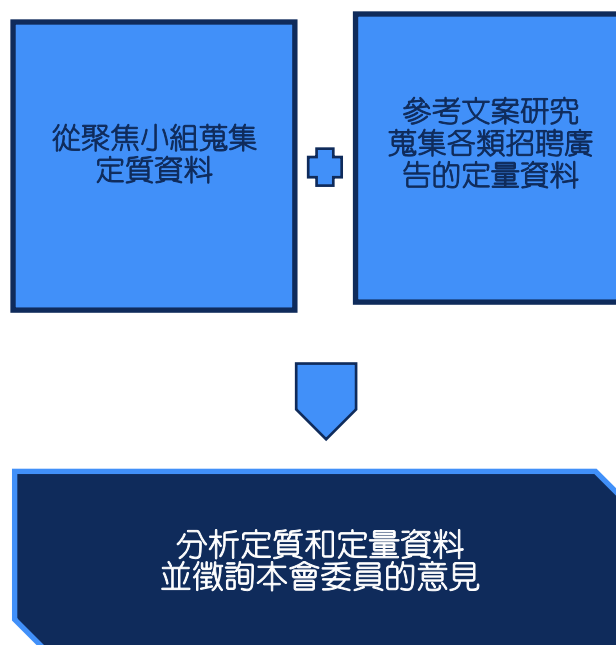
文案研究

文案研究按季度蒐集 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間的人力資料，當中包括招聘廣告數量；能力、資歷和經驗要求；市場薪酬待遇等。主要招聘網站的相關招聘資料，均透過已研發的綜合資料庫收集。研究期間，共蒐集得了超過 300,000 宗不同行業的招聘資料，並與保安及護衛業管理委員會的保安公司

名單核對，再把重複的記錄刪除。

資料分析

分析資料主要分為以下三個步驟：



局限

本更新報告，目的是探索業內的人力發展課題，有別於 2015 年採用時定量分析的人力調查。透過聚焦小組和文案研究，蒐集業界的就業趨勢和表現、招聘困難、持份者的見解和觀察。人力更新報告採用定質分析法，蒐集聚焦小組的

討論意見，由於所抽選的持份者人數有限，不能歸納代表大部分人的意見。另一方面，文案研究是從主要招聘網站及勞工處搜集職位空缺資料，如用作完整的定量分析則有欠詳盡；收集所得的數據只反映報告期內某個時段的概略情況，僅供參考，為聚焦小組的觀察提供補充資料。

調查結果

影響保安服務業發展的因素

科技

隨着閉路電視、智能設備及保安機械人廣泛為業界採用，加上近年人手短缺，業內人士普遍認為，採用電子保安設備代為處理部分保安工作是可行的做法。

業界對簡易操作及方便監察的綜合保安系統的需求殷切，系統能連繫各種電子設備，例如：警報監察、門禁監控、監控攝錄系統。令保安監察變得簡易。現今研發的保安系統愈趨精密，從業員需要具備系統管理和數據分析的知識。

運作模式轉變

觀察所見，業界的科技發展一日千里，傳統解款及收集現款等現金押運服務的模式已有轉變。電子貨幣通行及將現金集中儲存能防禦內部及外來威脅，有助提升效率和增強保安效能。由於收集存

款的次數不像以往般頻密，因此第二類保安服務的人力需求將會縮減。

然而，亞太區對高價值商品物流服務的需求增加，因此持槍押運服務的需求仍具增長潛力。

保安服務合約常規

按「價低者得」原則批授外判保安服務合約是業界常規，惟最終卻削弱了業界的競爭能力。為務求投得合約，參與競投的保安公司大部分會盡量降低成本，因而不會積極考慮僱員的長遠事業發展。

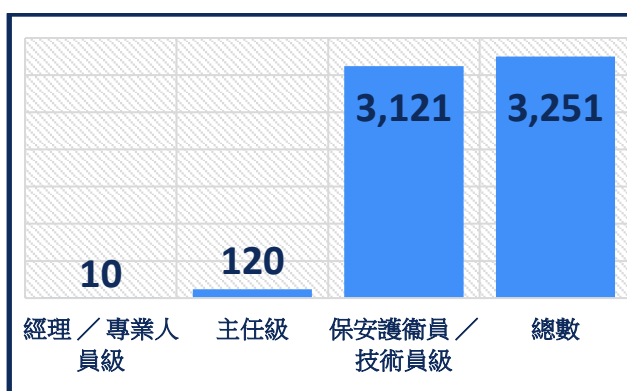
公共政策

政府推行各類輸入勞工計劃，讓僱主可因應實際業務情況申請輸入非本地勞工，填補本地市場所缺乏的技術人員。保安人員儘管需要接受特定的培訓，卻歸類為非技術勞工；因此，透過輸入勞工來解決人力短缺的方法對保安服務業並不適用。

未來人力需求

2015 年人力調查時，業界對業務增長抱持保守看法，並預期人力增長溫和。圖 1 顯示 2015 年人力調查時保安服務業各技能等級的空缺數目。

圖 1. 2015 年人力調查
保安服務業空缺數目（按技能等級劃分）



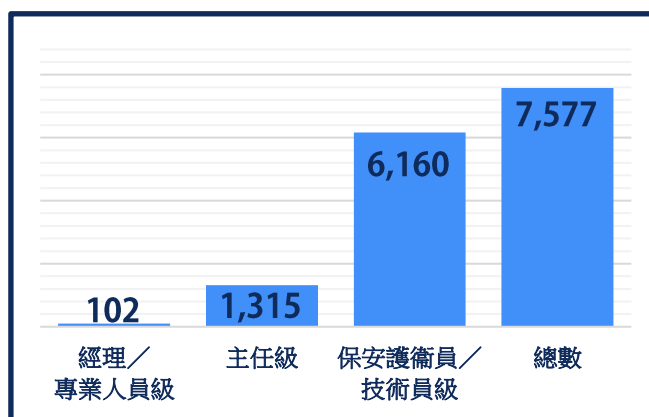
保安服務業未來的人力需求預期整體會上升。調查期間，文案研究集得大量與保安服務相關的招聘廣告，正好反映前

保安人員年齡限制

雖然第一類別保安工作人員的年齡上限已由 65 歲放寬至 70 歲，但就業人口下跌的根本問題仍在，業界普遍認為此放寬只能短暫解決人力不足問題。此外，放寬年齡政策並不適用於第二類別的保安工作，無助解決該類公司的人手短缺問題。

述情況。圖 2 顯示，在 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間，透過文案研究收集的保安服務業各技能等級招聘廣告數目。

圖 2. 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間
保安服務業招聘廣告數目
（按技能等級劃分）



隨著港珠澳大橋和廣深港高速鐵路香港段將於 2018 年啟用，香港多項大型基建項目（例如：機場第三跑道）亦即將動工，業界認為未來將會需要大量保安服務人力。

培訓需求

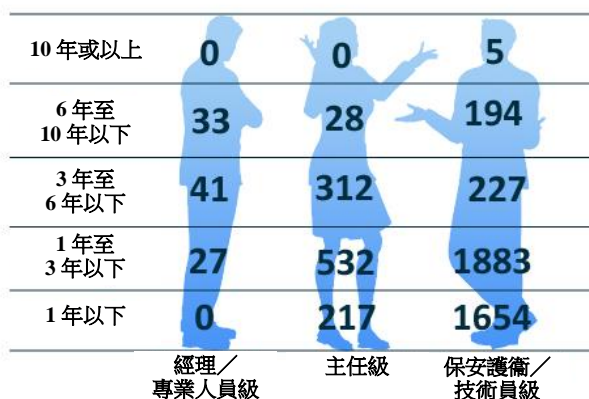
文案研究顯示，大部分保安服務公司要求申請人具備一定學歷和工作經驗。於2016年10月至2017年9月期間業內各技能等級職位訂明學歷和經驗要求的招聘廣告數目見圖3和圖4。

由於保安服務公司有各自的運作模式，

圖 3. 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間
訂明學歷要求之招聘廣告數目
(按技能等級劃分)



圖 4. 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間
訂明工作經驗要求之招聘廣告數目
(按技能等級劃分)



並需要滿足客戶的特定要求，因此會為員工提供公司指定的內部培訓。除了公司內部培訓，由保安設備供應商向客戶提供培訓（例如安裝、操作和保養保安系統）的需求亦有所增加。

目前，第二類別的保安服務公司會安排員工接受槍械訓練，而員工均需向警務處申領槍械及彈藥的管有權牌照。然而，業界自行提供的內部槍械訓練並沒有統一標準，未必依照政府訂立的官方基準。

整體而言，行內認為 16 小時的基本保安培訓，作為讓學員了解行業概況的職前培訓可算足夠。惟現職的從業員需要接受特定培訓，配合公司的業務而學習必要的相關知識和技能。例如，客戶服務、重要管制點、人流管制、偵察威脅等。

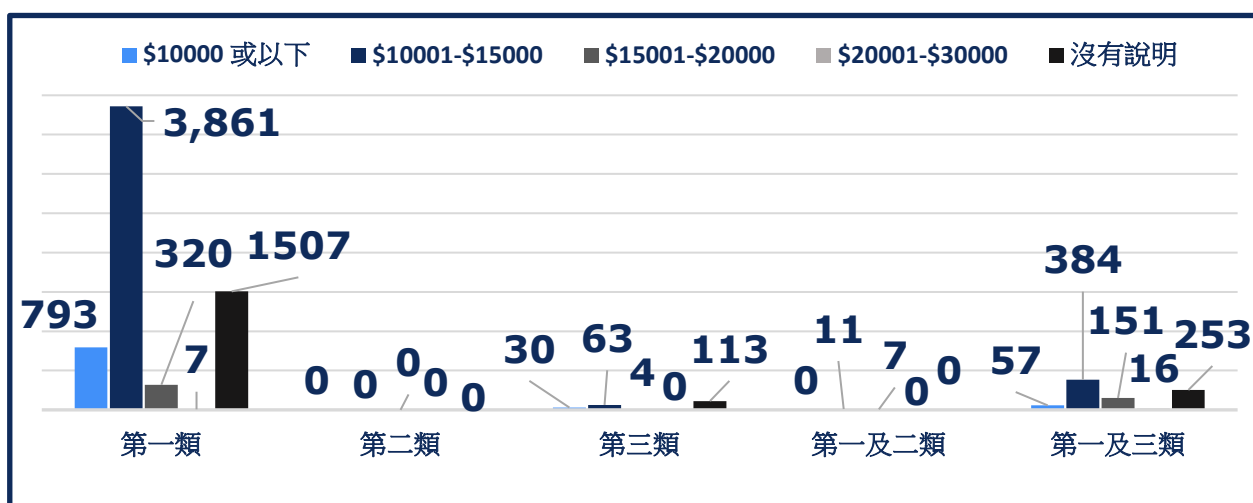
招聘困難

因房地產業迅速發展，保安服務業會有大量發展空間。不過，預期人力不足以應付目前和未來需求，而同業在招聘和挽留人才方面亦遇上困難。

業界為了投得保安服務合約，經常需要減低成本，因此行業薪酬未必有競爭優勢。圖 5 顯示 2016 年 10 月至 2017 年 9 月期間各類保安服務公司開出的薪酬水平。

薪酬欠吸引

圖 5. 招聘廣告所見保安服務業薪酬水平（按行業劃分）



概括而言，僱主只願按法定最低工資批出最低價的保安服務合約，而保安服務公司為了降低成本，對給予較高薪酬亦有猶疑。上述做法均會妨礙新人入行。

內地基建發展競爭

粵港澳大灣區的發展，或會加深業內人力短缺的問題。國內的發展商開始以優厚的薪酬福利吸引資深管理人員到內地工作，在不久將來情況會更為嚴峻。

年輕人的期望

由於年輕人的教育水平提高，保安服務業的工作性質與他們的期望不符（例如從業員須經常輪班及超時工作，但年輕人講求生活工作平衡），故此業界無論招聘年輕人入行或挽留他們時均遇上困難。

社會形象

儘管保安人員需要接受至少 16 小時的培訓，卻被歸類為非技術勞工，這勢影

響打擊新人（特別是年輕人）的入行意欲。

建議

應對培訓需求

為了滿足保安服務業未來的發展，政府、教育院校和僱主必需為僱員和學員提供適當培訓機會，範疇如下：

政府

為第二類別保安服務從業員提供適當的槍械訓練場地，符合政府所訂基準；

教育院校

安排實習機會和舉辦實務工作坊，讓學員更深入了解行業情況；

提供通用技能培訓（特別是溝通技巧），配合國際／高價值商品物流服務的最新發展；

教授資訊科技和數據分析技能，使從業員勝任電腦化保安系統的程式編寫、操作和保養工作；

僱主

為員工提供行業特定的內部培訓計劃，符合公司的需要；

除 16 小時的基礎保安培訓外，應輔以保安意識、衛生安全、環保意識和法規知識的培訓。

僱員

僱員亦應主動提升行業技能和增進知識，增強本身的競爭能力。鼓勵僱員善用政府的資助計劃，例如：持續進修基金、「新技能提升計劃」、網上培訓課程等，實踐終身學習和發展事業。

紓緩人力短缺

期望下列建議可緩和人力短缺問題：

政府

政府應協助業界提升保安服務人員的社會地位和認受程度。

推行資歷架構是保安服務業的一大躍進。政府應加強宣傳資歷架構，喚起大眾和持份者的注意。

政府應該引領業界檢討投標政策，並帶頭批出長期合約，令保安服務公司能為員工提供更理想的薪酬、事業發展途徑和培訓。

僱主

在日常運作中更廣泛地應用科技，減省人手。

可考慮推行彈性工時或縮短輪班時間，吸引和挽留僱員。

第三類保安服務公司可考慮採用職學計劃的僱用模式。