



## **2004 MANPOWER STATISTICAL REPORT**

### **IMPORT/EXPORT TRADE**

出入口業

二 四年人力統計報告

### **IMPORT/EXPORT/WHOLESALE TRADES TRAINING BOARD**

出入口及批發業訓練委員會

# CONTENTS

<u>Section</u>	<u>Page</u>
I Introduction	1 – 2
II Summary of Survey Findings	3 – 5
<u>Appendix</u>	
1 Membership List of the Import/Export/Wholesale Trades Training Board	6 – 8
2 Manpower Statistics in the Import/Export Trade	9 – 12

# I. INTRODUCTION

## The Training Board

1.1 The Import/Export/Wholesale Trades Training Board of the Vocational Training Council is appointed by the HKSAR Government to be responsible for determining the manpower situation and training needs in the import/export and wholesale trades and to recommend to the Vocational Training Council measures to meet the needs. Membership of the Training Board is at Appendix 1.

## Purpose of the Survey

1.2 The survey was conducted by the Training Board during the period 22nd November 2004 to 31st December 2004. The aim of the survey is to collect up-to-date manpower information in the principal jobs of the import/export trade.

## Scope of the Survey

1.3 The survey covered the whole import/export trade of Hong Kong. A list of samples at establishment level in the trade is obtained from the Central Register of Establishments Section of the Census and Statistics Department. Industry codes of the import/export trade using the Hong Kong Standard Industrial Classification (HSIC) covered in the survey are shown as follows:

<u>Industry Code</u> <u>under the HSIC</u>	<u>Titles of the</u> <u>Import/Export Trade</u>
631	Foodstuffs; alcoholic drinks and tobacco; fuel; clothing, footwear and allied products; consumer goods; transport equipment; durable goods.
632	Raw materials and semi-manufactures; general commodities.

## Method of the Survey

1.4 In view of the limited resources, a stratified random sampling method was adopted to select 669 samples out of a total of some 101 150 import/export establishments in the specified frame. 25 new cases in the import/export trade were discovered in the survey period, resulting in a total sample size of 694. The establishments were asked to complete a detailed questionnaire on import/export manpower and training needs. Fieldwork officers of the Census and Statistics Department visited the sampled establishments to ensure the proper collection of information.

## **Analysis of the Responses**

1.5 Out of the 694 establishments selected, 478 (including 25 new cases) completed and returned the questionnaires. Only 3 refused to respond. Taking into account those 213 establishments which had closed, moved, untraceable or had registered offices without operations, temporarily not in operation, not engaged in specific trade and others, the effective response rate was 99.4%.

## **Statistical Data**

1.6 This report aims at presenting the vital manpower data collected from the fieldwork. These statistics should be read with due care as they are initial data made available to the Training Board without in-depth analysis due to time constraints. The Training Board will further analyse the data together with other related information and compile a manpower survey report of the import/export trade for publication.

## II. SUMMARY OF SURVEY FINDINGS

### Number of Persons Engaged

2.1 The survey revealed that in December 2004, a total of 300 127 persons were employed in the principal jobs of the import/export (IE) trade in Hong Kong.

2.2 The distribution of manpower by job level in the import/export trade is shown in Table A.

**Table A Manpower Structure by Job Level  
(As in December 2004)**

Job Level	Number of Persons
Managerial	51 856
Supervisory	108 790
Clerical / Operative Support	139 481
<b>Total Number of Employees</b>	<b>300 127</b>
Owner / Sole Proprietor / Working Partner	5 202
<b>Total Technical Manpower</b>	<b>305 329</b>
Other Supporting Managers <sup>(1)</sup>	15 635
Other Supporting Supervisors <sup>(2)</sup>	22 333
Other Clerks / Supportive Staff <sup>(3)</sup>	68 385
Other Supportive Staff <sup>(4)</sup>	34 657
<b>Total Workforce</b>	<b>446 339</b>

- Notes:
- (1) Managers involved in engineering, production, personnel, accounting, finance, IT or other administrative work.
  - (2) Supervisors performing administrative and supporting work in various areas such as in personnel, finance, accounting and IT.
  - (3) Clerks providing supporting work in various areas such as in secretariat, personnel, finance, accounting and IT.
  - (4) Staff involved in labour intensive work such as driver, amah, watchman, OA, cleaner and delivery man.
  - (5) Figures may not add up to the total due to rounding.

2.3 Detailed manpower statistics by job level by job title for the import/export trade (including number of existing vacancies) are shown in Appendix 2.

### Number of Existing Vacancies

2.4 At the time of the survey, employers reported a total of 4 638 vacancies, or 1.52% of the existing 304 765 import/export posts. The number of existing vacancies by job level is shown in Table B.

**Table B Number of Existing Vacancies by Job Level  
(As in December 2004)**

<b>Job Level</b>	<b>Number of Existing Vacancies</b>	<b>As a Percentage of Number of IE Posts by Job Level</b>
Managerial (52 054) <sup>+</sup> (excluding Owner / Sole Proprietor / Working Partner)	198	0.38
Supervisory (110 274) <sup>+</sup>	1 484	1.35
Clerical / Operative Support (142 437) <sup>+</sup>	2 956	2.08
<b>Total (304 765)<sup>+</sup></b>	<b>4 638</b>	<b>1.52</b>

+ Total number of IE posts by job level.

Note: Figures may not add up to the total due to rounding.

### Employers' Forecast of Manpower Demand by December 2005

2.5 Employers forecast that there would be 307 003 import/export posts by December 2005, an increase of 0.73% (2 238) over the number of existing import/export posts (304 765).

2.6 Employers' forecast of import/export manpower demand by December 2005 by job level is shown in Table C.

**Table C Employers' Forecast of Manpower Demand  
by December 2005 by Job Level**

<b>Job Level</b>	<b>No. of Employees in December 2004</b>	<b>No. of Vacancies in December 2004</b>	<b>Manpower Demand in December 2004</b>	<b>December 2005 Forecast Manpower Growth (%)*</b>	<b>December 2005 Forecast Manpower Demand</b>
Managerial (excluding Owner / Sole Proprietor / Working Partner)	51 856	198	52 054	2 150 (4.13)	54 204
Supervisory	108 790	1 484	110 274	300 (0.27)	110 574
Clerical/ Operative Support	139 481	2 956	142 437	-212 (-0.15)	142 225
<b>Total</b>	<b>300 127</b>	<b>4 638</b>	<b>304 765</b>	<b>2 238 (0.73)</b>	<b>307 003</b>

\* Growth rate as percentage of number of import/export posts at the same job level in December 2004.

- Notes: (1) Manpower demand includes the number of existing employees and vacancies.  
(2) Figures may not add up to their totals due to rounding.

**Membership List**

**Import/Export/Wholesale Trades Training Board**

**(As in April 2005)**

Chairman:

Mr KWOK Tai-ki (nominated by The Hong Kong Exporters' Association)

Members:

Mr CHENG Kai-ming (nominated by the Hong Kong Chinese Importers' and Exporters' Association)

Mr HUNG Kim-fung, Measure (nominated by the Federation of Hong Kong Industries)

Mr KWOK Kai-hing, Daniel (representing the Executive Director of the Vocational Training Council)

Mr LAI Ching-hung (nominated by the Hong Kong Trade Development Council)

Mr LAI Sau-ting, David (on an ad personam basis)

Miss LAM Wing-yee, Willy (representing the Director-General of Trade and Industry)

Mr NG Wang-pun, Dennis (nominated by The Chinese Manufacturers' Association of Hong Kong)

Mr PAU Kit-kwan, Benson (nominated by the Hong Kong General Chamber of Commerce)

Mr TANG Ka-kwan (nominated by a trade union)

Miss TANG Woon-yee, Bianca (nominated by a large import/export firm)

Mr TING Tit-cheung, David (nominated by a small and medium business association)

Mr TSOI Tai-kwan, Arthur (nominated by the Employers' Federation of Hong Kong)



Mr TSUI Kwok-choy	(on an ad personam basis)
Mr WONG Tat-tong	(nominated by The Chinese General Chamber of Commerce)
Dr YIP Sai-chung, Leslie	(nominated by a tertiary institution)

In Attendance:

Ms KEA Chi-shun, Josephine	(Hong Kong Institute of Vocational Education (Sha Tin))
Miss YAM Ying-sim, Gladys	(Import/Export and Wholesale Trades Training Centre)
Ms YIP Yuk-wah, Frances	(Vocational Training Council)

Secretary:

Mr SUEN Gar-yun, Garry

## Membership List

### **Working Party on 2004 Manpower Survey of the Import/Export and Wholesale Trades** (As in April 2005)

#### Convener:

Miss Bianca W.Y. Tang (Li & Fung (Trading) Ltd.)

#### Members:

Mr Daniel K.H. Kwok (Hong Kong Institute of Vocational Education  
(Haking Wong))

Mr T. K. Kwok (Karstadt Quelle (Far East) Ltd.)

Mr K.C. Tsui (Shun Sang (H.K.) Co., Ltd.)

Miss Gladys Y.S. Yam (Import/Export and Wholesale Trades Training  
Centre)

#### In Attendance:

Ms Stella L.H. Cheung (Census and Statistics Department)

Ms Frances Y.W. Yip (Vocational Training Council)

#### Secretary:

Mr Garry G.Y. Suen

**出入口業人力統計資料**  
**Manpower Statistics in the Import / Export Trade**

職稱 Job Title	二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004	二 四 年 十二月的 空缺數目 No. of Vacancies in December 2004	預測二 五 年 十二月的 人力需求 Forecast Manpower Demand in December 2005
<b>經理級 MANAGERIAL LEVEL</b>			
總經理 General Manager	10 555	-	10 555
產品設計經理 Product Development Manager	2 680	4	2 684
出入口 / 船務經理 Shipping Manager	2 134	51	2 189
技術經理 Technical Manager	2 498	2	2 551
商品採購經理 Merchandising Manager	10 079	36	12 210
品質管制經理 Quality Control Manager	1 014	9	1 023
準則審核經理 Compliance Manager	337	-	337
銷售 / 市務經理 Sales /Marketing Manager	20 149	80	20 229
倉務及收發經理 Warehouse and Distribution Manager	326	14	340
採購經理 Purchasing Manager	2 084	2	2 086
東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事 Owners / Sole Proprietor / Working Partners	5 202	-	5 202
<b>小計 Sub-total</b>	<b>57 058</b>	<b>198</b>	<b>59 406</b>

職稱 Job Title	二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004	二 四 年 十二月的 空缺數目 No. of Vacancies in December 2004	預測二 五 年 十二月的 人力需求 Forecast Manpower Demand in December 2005
<b>主任級 SUPERVISORY LEVEL</b>			
準則審核主任 Compliance Officer	427	1	428
船務主任 Shipping Supervisor	5 873	5	5 878
產品設計主任 Product Development Officer	5 738	207	5 945
商品 / 採購主任 Merchandiser / Buyer	49 337	521	50 457
品質檢查員 Quality Inspector	3 577	67	3 544
營業主任 Sales Supervisor	24 842	36	24 827
倉務及收發主任 Warehouse and Distribution Supervisor	1 588	-	1 592
運輸主任 Transportation Supervisor	392	-	392
採購主任 Purchasing Supervisor	2 376	9	2 385
銷售工程師 Sales Engineer	3 454	39	3 493
技術員 Technician	11 180	599	11 627
推銷主任 Promoter Supervisor	6	-	6
<b>小計 Sub-total</b>	<b>108 790</b>	<b>1 484</b>	<b>110 574</b>
<b>文員 / 技術人員級 CLERICAL / OPERATIVE SUPPORT LEVEL</b>			
助理商品員 Assistant Merchandiser	24 509	394	24 987

職稱 Job Title	二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004	二 四 年 十二月的 空缺數目 No. of Vacancies in December 2004	預測二 五 年 十二月的 人力需求 Forecast Manpower Demand in December 2005
<b>文員 / 技術人員級 (續)</b> <b>CLERICAL / OPERATIVE SUPPORT LEVEL (Continued)</b>			
文件處理 / 船務文員 Documentation / Shipping Clerk	41 253	657	41 554
營業代表 Salesman / Sales Representative	55 279	1 905	57 192
貨倉 / 採購文員 Stock / Purchasing Clerk	18 111	-	18 163
推銷員 Promoter	329	-	329
<b>小計</b> <b>Sub-total</b>	<b>139 481</b>	<b>2 956</b>	<b>142 225</b>
<b>總計</b> <b>Grand Total</b>	<b>305 329</b>	<b>4 638</b>	<b>312 205</b>

職稱 Job Title		二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004
<b>行政及其他輔助人員 ADMINISTRATIVE AND OTHER SUPPORTIVE STAFF</b>		
其他經理級支援人員	Other Supporting Managers <sup>(1)</sup>	15 635
其他主任級支援人員	Other Supporting Supervisors <sup>(2)</sup>	22 333
其他文員 / 輔助人員	Other Clerks / Supportive Staff <sup>(3)</sup>	68 385
其他支援人員	Other Supportive Staff <sup>(4)</sup>	34 657
<b>總計 Total</b>		<b>141 010</b>

- Notes:
- (1) Managers involved in engineering, production, personnel, accounting, finance, IT or other administrative work.
  - (2) Supervisors performing administrative and supporting work in various areas such as in personnel, finance, accounting and IT.
  - (3) Clerks providing supporting work in various areas such as in secretariat, personnel, finance, accounting and IT.
  - (4) Staff involved in labour intensive work such as driver, amah, watchman, OA , cleaner and delivery man.
  - (5) Figures may not add up to the total due to rounding.

## 出入口業二 四年 人力調查結果摘要

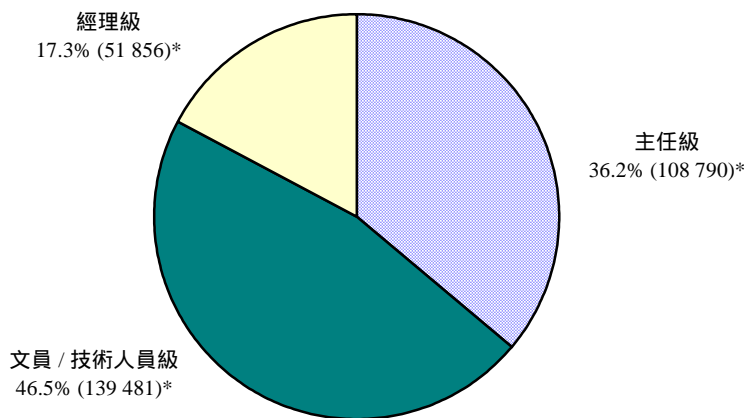
### 引言

職業訓練局出入口及批發業訓練委員會於二 四年十一月至十二月期間，進行每兩年一次的人力調查，以評估業內的人力情況及訓練需求。調查採用分層隨機抽樣法，抽查了 694 間機構（包括 25 個新個案），填覆率為 99.4%。

### 僱員人數

2. 調查顯示，二 四年十二月時，有 300 127 人受僱於出入口業的主要職務。僱員分布情況（按技能等級劃分）見圖 1：

**圖 1 各技能等級的出入口僱員人數  
（二 四年十二月）  
僱員總數 300 127**



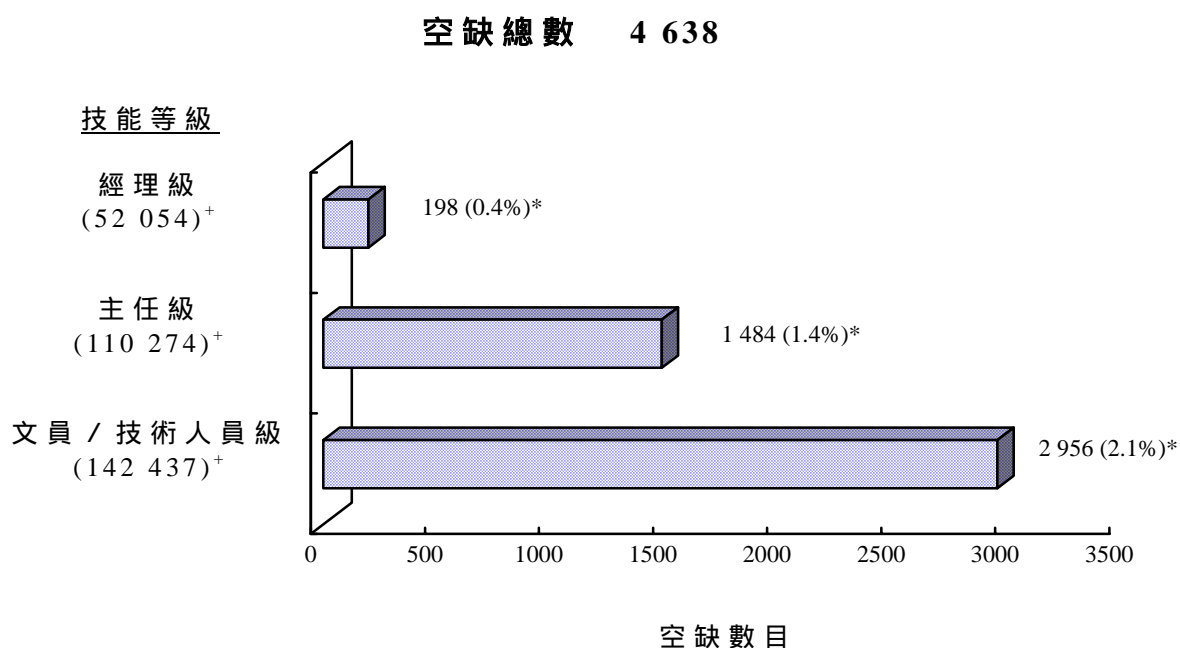
\* 括弧內為該技能等級的出入口僱員人數。

註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 空缺

3. 調查期間，出入口業共有空缺 4 638 個，佔有關行業 304 765 個現存職位的 1.5%。以技能等級而言，文員 / 技術人員級的空缺職位最多，共有 2 956 個，見圖 2。

圖 2 各技能等級的空缺數目  
(二 四年十二月)



\* 佔該技能等級出入口職位數目的百分率。

+ 該技能等級的出入口職位總數。

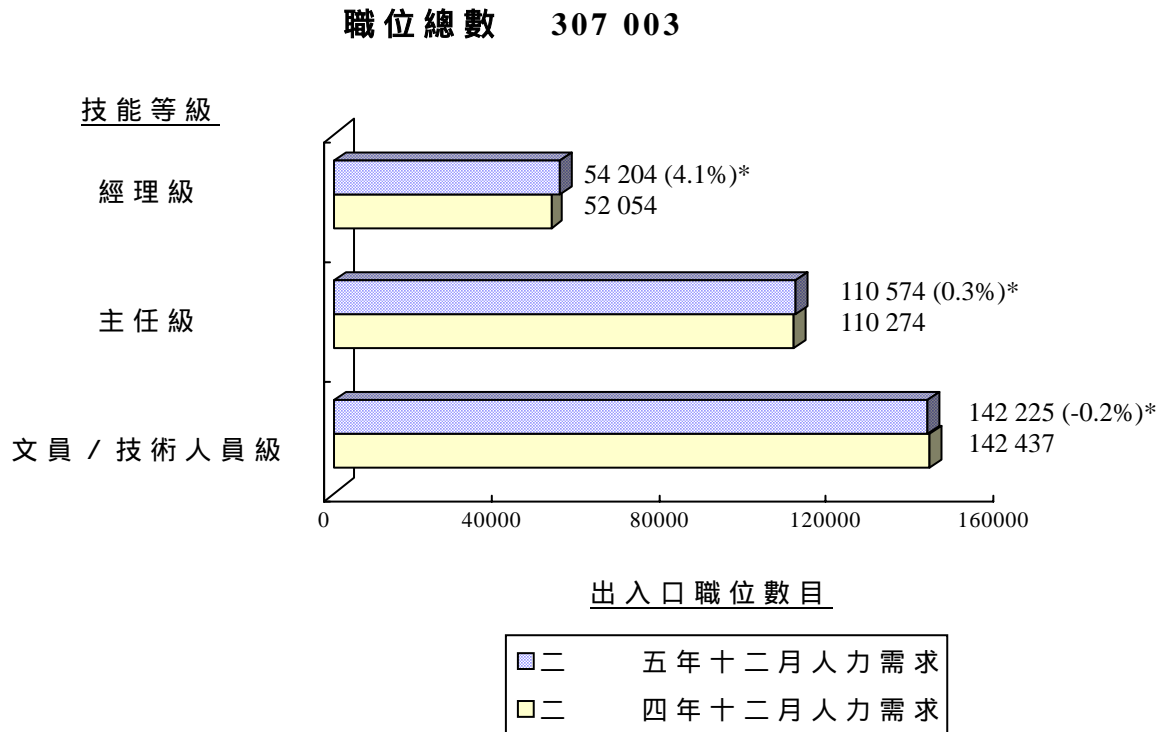
註： 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 僱主預測二 五年十二月出入口業的人力需求

4. 僱主預測，二 五年十二月時，出入口業將會有 307 003 個職位（不包括東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事），當中包括 2 238 個新增職位，即相當於現存職位總數（304 765）的 0.7%。按技能等級劃分，僱主對出入口業二 五年十二月時的人力需求預測載於圖 3。



**圖 3 僱主預測二 五年十二月各技能等級的出入口人力需求**



\* 相對於二 四年十二月同一技能等級出入口職位數目的預測增幅。

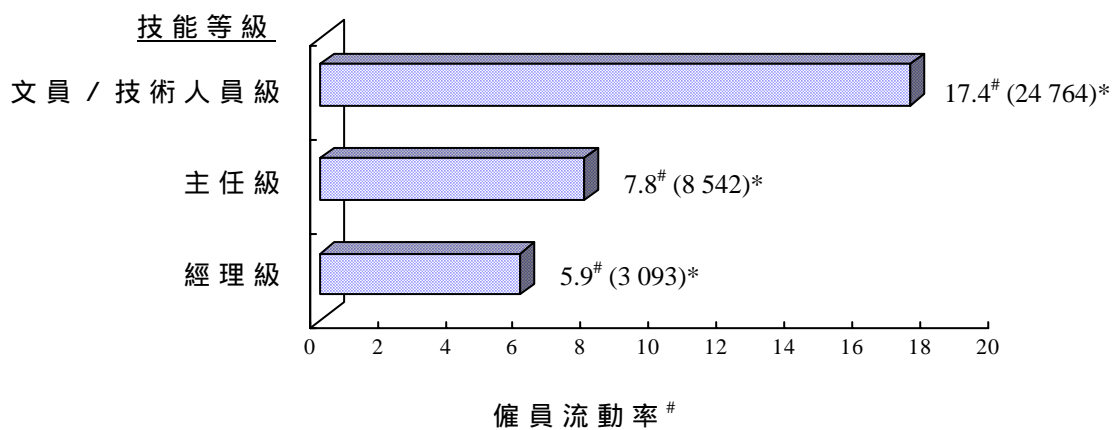
註： (1) 人力需求包括現有僱員人數及空缺數目。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

### 過往十二個月出入口僱員離職情況

5. 過往十二個月，出入口業有 36 399 人離職，佔該行業職位總數 11.9%，其中 40.4% 員工於業內轉職（包括自行經營出入口業務）；3.0% 轉任非出入口業工作（包括自行經營非出入口業業務）；3.8% 因移民、退休、進修或其他原因離職；其餘則去向不詳。過往十二個月各技能等級僱員的人事變動率載於圖 4：

**圖 4 過往十二個月各技能等級的僱員流動率**  
離職僱員總數 36 399



\* 括弧內為該技能等級出入口僱員的離職人數。

# 佔該技能等級出入口職位數目的百分率。

註： 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

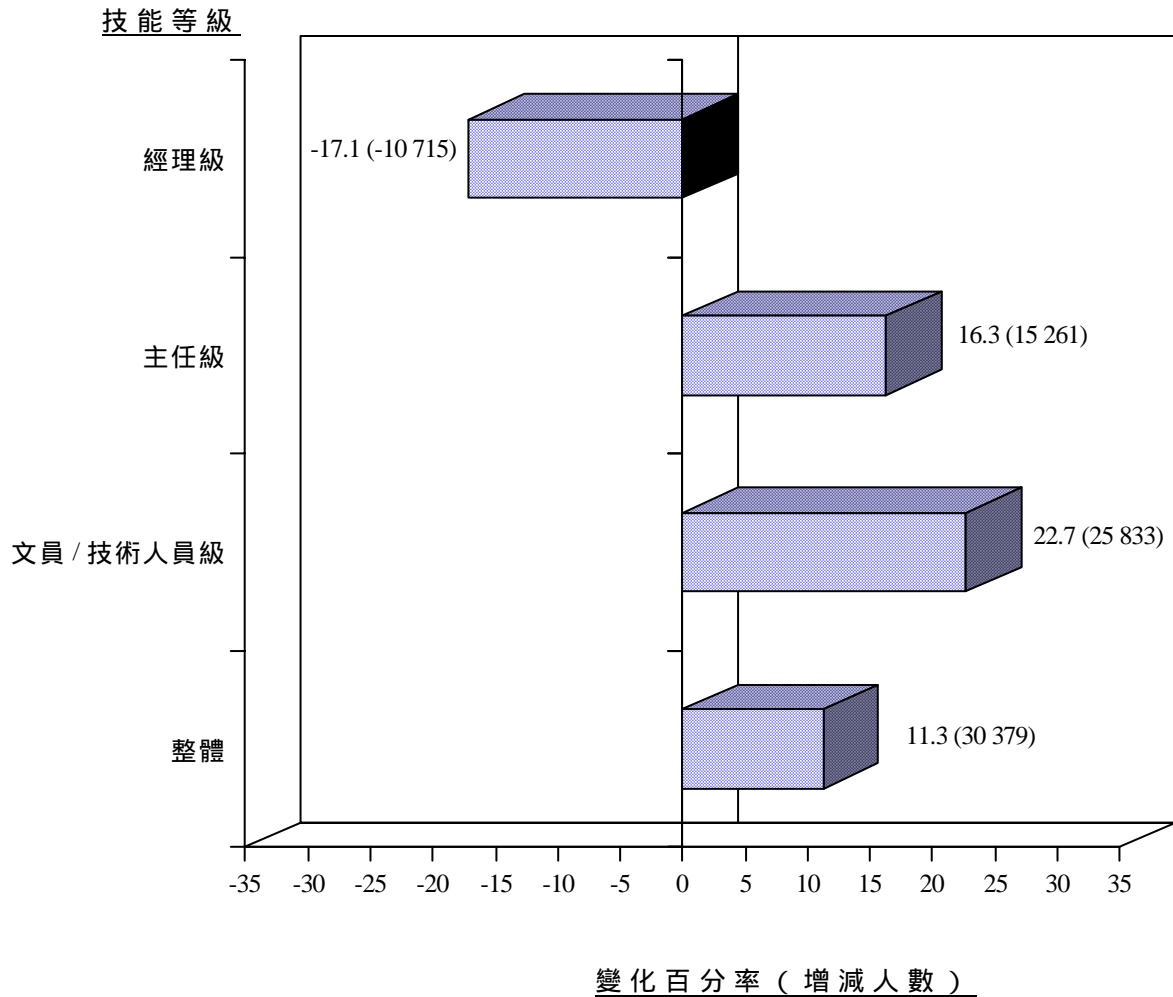
## 業內僱員訓練需要

6. 調查顯示僱主在未來十二個月計劃提供 / 資助 65 424 名業內員工（以人次計）的培訓。最受歡迎的培訓類別為產品知識、電腦運用、普通話、英語、客戶關係、產品開發和督導技巧。

## 二〇〇二年十二月至二〇〇四年十二月期間的人力變化

7. 二〇〇二年十二月至二〇〇四年十二月期間出入口業各技能等級僱員總數的比較載於圖 5。

圖 5 各技能等級的人力變化  
 (二〇〇二年十二月至二〇〇四年十二月)



## 二 五年十二月的額外人力需求

8. 根據僱主所預測二〇〇五年十二月時的人力增長及僱員流失率，訓練委員會已計算出來年各技能等級的額外人力需求，詳情見表 A。

表 A 二 五年十二月各技能等級的額外人力需求

技能等級	二 四 年 十二月的 僱員人數	僱主預測 二 五 年 十二月 的人力增長	為填補流失 空缺而須 增聘的 僱員人手 (%)*		二 五 年 十二月的額 外人力需求
經理級	51 856	2 150	700	(1.35)	2 850
主任級	108 790	300	609	(0.56)	909
文員 / 技術人員級	139 481	-212	4 268	(3.06)	4 056
<b>總計</b>	<b>300 127</b>	<b>2 238</b>	<b>5 577</b>	<b>(1.86)</b>	<b>7 815</b>

\* 各技能等級每年的僱員流失率。

註： (1) 「流失率」指因轉行、移民或其他原因離職的出入口僱員，佔業內僱員總數的百分率。

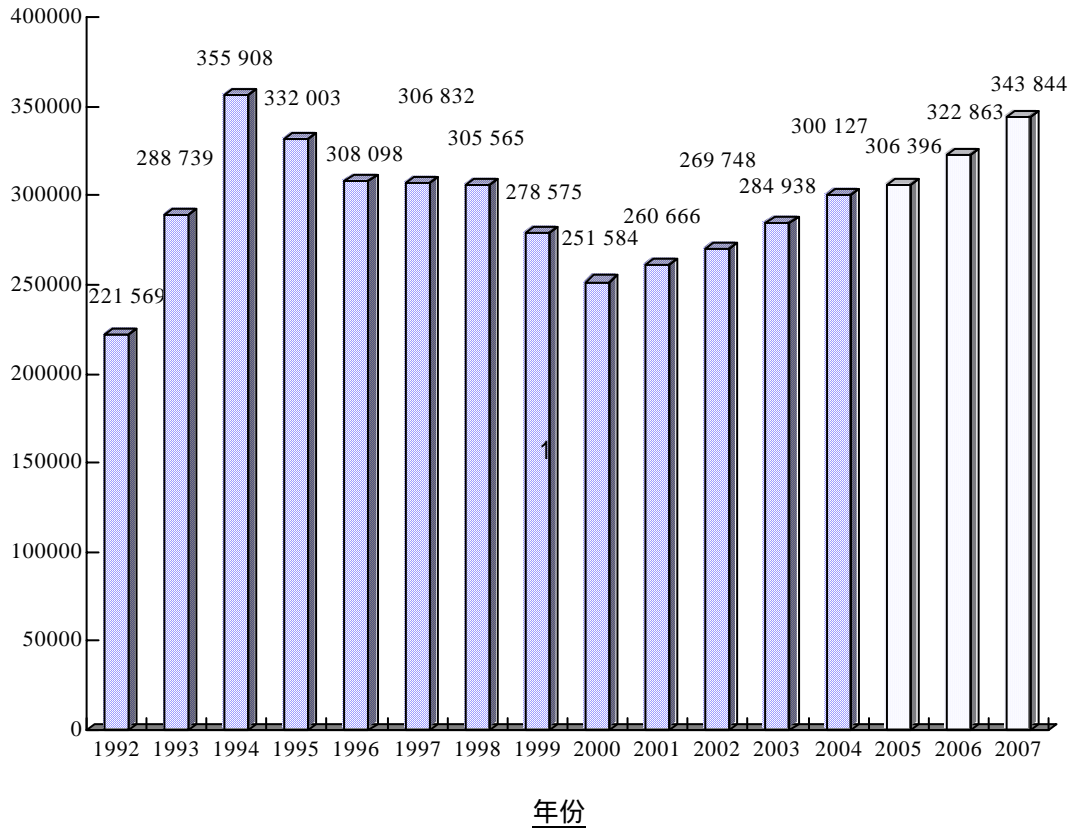
(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 二 五至 七年的人力需求預測

9. 本會採用人力市場分析法 (LMA)，推算出入口業每年人力需求，方法是審視一組反映本港經濟、人口及人力市場情況的主要統計數據 / 經濟指標，而這些數據或指標均由信譽可靠的獨立機構蒐集所得。出入口業二 五至 七年的人力預測 (採用人力市場分析法) 見圖 6。

**圖 6 出入口業人力預測**  
(採用人力市場分析法)

僱員人數



**建議**

10. 考慮過僱主預測的人力增長、估計的僱員流失率、出入口業的最新發展及業界人士的經驗，本會建議每年各技能等級的額外訓練人數如下：

<u>技能等級</u>	<u>額外訓練需求預測</u>
經理級	2 570 - 3 140
主任級	820 - 1 000
文員 / 技術人員級	3 650 - 4 460
<b>總計</b>	<b>7 040 - 8 600</b>

11. 訓練委員會建議：

- (a) 為了配合更緊密經貿關係安排的落實、知識型經濟的來臨和全球化發展：
  - (i) 本地教育院校及訓練機構提供短期 / 晚間課程，教授專門技能及軟性技巧，以應付從業員所需。
  - (ii) 內地對出入口業的專才需求殷切，有關方面的人才往往供不應求，從業員應把握機會接受訓練、到內地汲取出入口業管理和發展的經驗，以提升個人技能。
- (b) 僱主應利用本港的教育及訓練機構開辦的部分時間課程提升僱員的技能。
- (c) 為了保持公司的競爭力，僱主應聘請此類機構的畢業生，並提供內部和外間訓練，以提升員工的各項技能。
- (d) 政府應繼續推行技能提升計劃、設立持續進修基金，資助有志進修人士繼續接受培訓。在中小型公司工作的員工更應善用培訓基金提升競爭力。
- (e) 本會日後應繼續每隔兩年進行一次人力調查，以評估業內未來人力需求。
- (f) 本會應改良未來調查的抽樣細則，以公司為基本點算單位，抽取足夠業內各界別僱用 4 人以上公司的樣本，以作點算之用。

# 第一章

## 緒論

### 出入口及批發業訓練委員會

1.1 本會隸屬職業訓練局，負責有關出入口及批發業的人力及訓練需求事宜。本會由行業代表、學者及政府人員出任委員，工作之一是向局方提供有關發展訓練設施的建議，以應付業內對幹練人員日增的需求。本會的職權範圍及委員名單載於附錄 1 及 2。

### 調查目的

1.2 本會自一九八〇年代初開始，每兩年進行一次人力調查，目的是協助局方執行兩項《職業訓練局條例》所載的職能，即檢討業內對幹練人員的需求，以及檢討幹練人員的供應能否應付所需。

1.3 是次調查於二〇〇四年十一、十二月間進行，旨在評估出入口業主要職務的人力及訓練需求。本會認為調查報告內容不但有助局方及政府推行工作，對僱員、僱主及想了解有關出入口業訓練與人力的人士，亦非常有用。

### 調查範圍

1.4 二〇〇四年調查的範圍與二〇〇二年的相近，兩者都有覆蓋從事出入口貨物的機構（不包括郵購及網上銷售貨物的機構）。調查亦包括處理出入口貨物的採購或佣金經紀人，但是，入口貨物作零售用途的公司則歸類為零售商。

1.5 業內抽樣調查機構的名單，從政府統計處機構記錄組處取得。根據香港標準行業分類（HSIC），調查所涉及出入口業的行業編號如下：

香港標準行業分類  
行業編號

出入口業  
名稱

631	食品；酒類飲品及煙草；燃料；衣物、鞋類及有關製品；消費品；運輸設備；耐用品。
632	原料及半製成品；一般貨品。

## 調查方法

1.6 資源所限，調查採用了分層隨機抽樣法，從 101 150 間出入口業機構內選出 669 間作調查。在調查期間，本會發現 25 個新個案，調查機構因而增加至 694 間。調查機構會填寫一份關於出入口業人力及訓練需要的詳盡問卷（附錄 3）。政府統計處負責實地調查的職員會拜訪調查機構，以確保資料收集可以順利進行。

1.7 調查涵蓋 3 個技能等級，分別為經理、主任及文員 / 技術人員級。根據僱員的教育、經驗和平均每月收入，本會再將 3 個技能等級細分為 27 種職務，以作詳盡的分析。

1.8 填寫調查表時，受訪僱主須按僱員實際負責的工作，而非機構內所採用的職稱歸類。本會事前亦安排講座，向統計處職員講解各種職務的性質。收回的調查表經覆核、編碼，並於必要時與填覆機構核實。集得資料以統計方法倍大，以反映業內的整體人力情況。

## 調查反應分析

1.9 694 間選定機構中，478 間（包括 25 個新個案）填覆調查表；除了 213 間機構已結業、搬遷、無法聯絡、有註冊商號但無運作、暫時停業、並非從事有關行業外，只有 3 間拒絕作答；是次調查的實際回覆率為 99.4%。

## 調查結果

1.10 調查報告第二章載有調查結果摘要；第三、第四章分別載有本會結論及建議。



1.11 為確定訓練需求和了解業內最新情況，是次調查將部分職稱重新分類，因此部分人力數據與以往調查報告所載並非完全可以對照。

## 釋義

1.12 「僱員」指所有由公司直接支付薪金的全職員工，包括現時仍在工作，以及因病或放取產假、年假、事假或罷工而暫停工作的員工。

1.13 「出入口業僱員」指從事有關出入口業的全職員工。

1.14 「機構」指製造貨品和提供服務的經濟單位。「機構」屬同一擁有權及控制權，並在某地點主要或只從事一種經濟活動。是次調查以機構為點算單位。

1.15 「公司」是指業務經營者，同一公司可包括若干業務單位。這些業務單位的商業登記號碼首 8 個數字相同（即屬同一擁有權及控制權），及屬同一業務性質。

1.16 「長駐內地的僱員」指在內地工作，有長期職位及職稱的全職員工。

1.17 「非長駐但要返內地公幹的僱員」指到內地工作只是為了洽談生意、視察業務及 / 或出席業內展覽、會議及參與與工作有關的娛樂活動的全職員工。往返中港兩地的運輸工人並不包括在內。

1.18 「流失率」是相對於出入口業僱員總數，僱員因轉行、移民或其他原因而離開本業的比率。各技能等級每年僱員流失率計算公式如下：

$$\frac{\text{轉行人數} + \text{移民人數} + \text{其他原因流失人數}}{\text{該技能等級的出入口僱員人數}} \times 100\%$$

## 鳴謝

1.19 是次調查得到政府統計處的協助，負責監督實地調查工作、處理調查資料，以及提供社會經濟數據；此外，調查工作獲工作小組成員相助，本會謹此致謝。

## 第二章

### 調查結果摘要

#### 僱員人數

2.1 調查顯示，二〇一四年十二月時，本港共有 305 329 人（包括東主／獨資經營者／執行合夥董事共 5 202 人）從事出入口業主要職務。附錄 5 按技能等級及職稱詳細列出調查結果。

2.2 表 A 按技能等級列出出入口業人力結構。

表 A 按技能等級人力結構  
(二〇一四年十二月)

技能等級	人數
經理級	51 856
主任級	108 790
文員／技術人員級	139 481
小計 (不包括行政及其他支援人員)	<b>300 127</b>
東主／獨資經營者／執行合夥董事	5 202
小計	<b>305 329</b>
行政及其他支援人員 <sup>(1)</sup>	141 010
總計	<b>446 339</b>

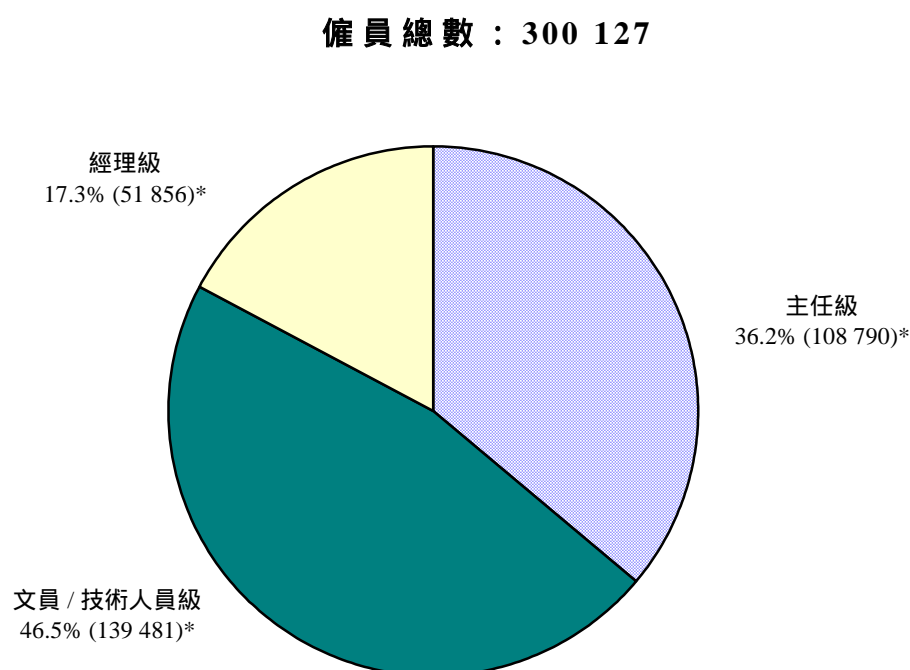
註： (1) 其他負責工程、生產、人事、會計、財務及資訊科技的支援經理、主任、文員及支援人員。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 出入口業僱員人數

2.3 調查顯示，出入口業 300 127 名僱員中，經理級人員有 51 856 名（17.3%）；主任級人員有 108 790 名（36.2%）；文員 / 技術人員則有 139 481 名（46.5%）。各技能等級員工分布情況見圖 1。

圖 1 各技能等級出入口僱員的分布情況  
（二 四年十二月）



\* 括弧內為該技能等級的出入口僱員人數。

註：因四捨五入關係，各個括弧內數字相加或與總計數字略有出入。

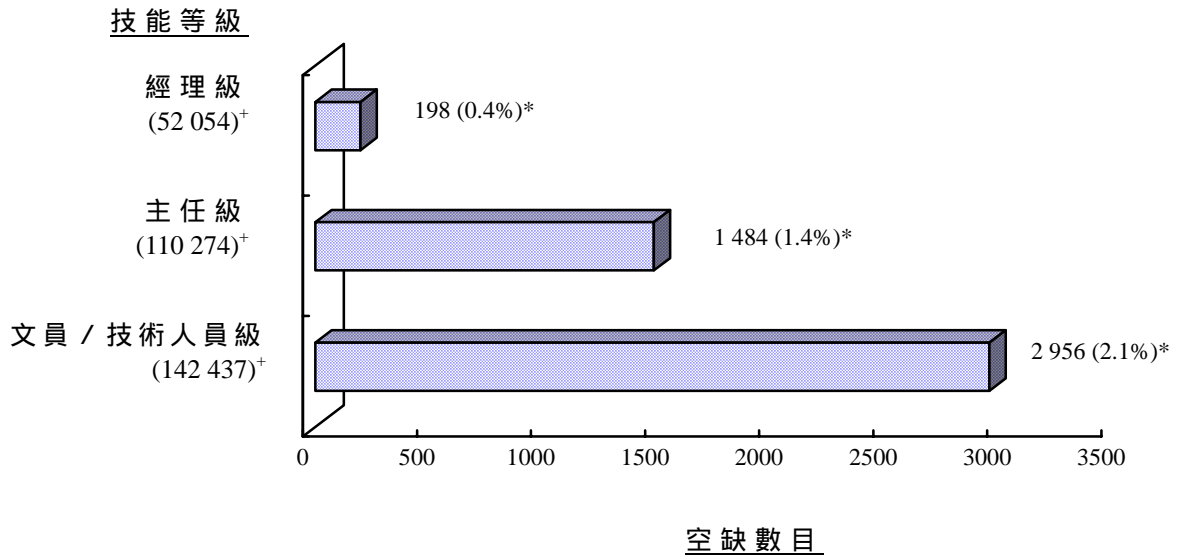
## 現有空缺數目

2.4 調查期間，僱主填報有 4 638 個空缺，佔現有 304 765 個出入口業職位<sup>(1)</sup>1.5%。按技能等級劃分（見圖 2），空缺最多是文員 / 技術人員職位，有 2 956 個；其次是主任級人員，有 1 484 個空缺。表 B 列出各技能等級員工的空缺數目。附錄 5 按技能等級及職稱詳細列出調查結果。

註：(1) 出入口業職位包括現有僱員人數及空缺數目。

圖 2 各技能等級的空缺數目  
(二 四年十二月)

空缺總數：4 638 個



\* 佔該技能等級出入口職位數目的百分率。

+ 該技能等級的出入口職位總數。

註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

表 B 各技能等級的空缺數目  
(二 四年十二月)

技能等級	出入口職位數目	現有空缺數目 (%)*
經理級 <sup>+</sup>	52 054	198 (0.4)
主任級	110 274	1 484 (1.4)
文員 / 技術人員級	142 437	2 956 (2.1)
<b>總計</b>	<b>304 765</b>	<b>4 638 (1.5)</b>

\* 佔該技能等級出入口職位數目的百分率。

+ 經理級職位不包括東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事。

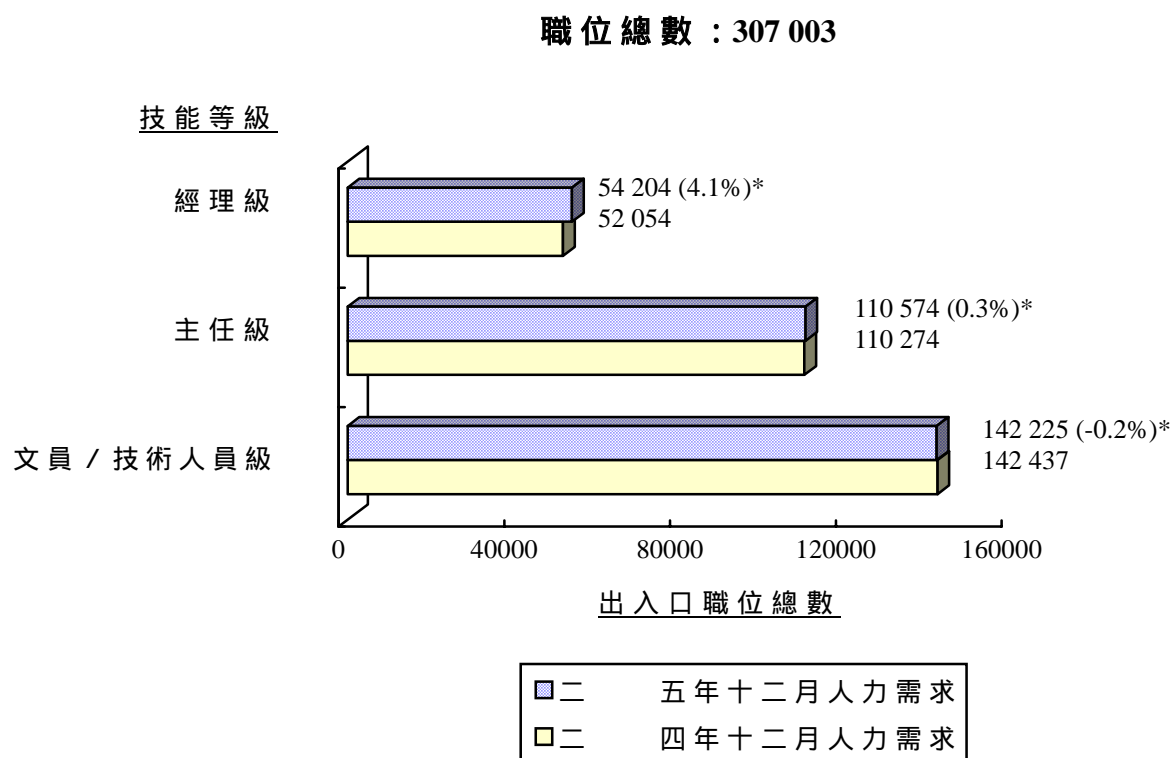
註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 僱主預測二 五年十二月出入口業的人力需求

2.5 僱主預測，二 五年十二月時，出入口業職位會有 307 003 個（不包括東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事），相對於現有職位數目（304 765 個），增加 2 238 個，增幅為 0.7%。各技能等級中，以經理級人員的增幅最高，達 4.1%，其次為主任級人員（0.3%）。

2.6 圖 3 及表 C 列出僱主預測二 五年十二月時，各技能等級的出入口人力需求<sup>(1)</sup>。附錄 5 按技能等級及職稱詳細列出調查結果。

圖 3 僱主預測二 五年十二月時各技能等級的出入口人力需求



\* 相對於二 四年十二月同一技能等級出入口職位數目的預測增幅。

註： (1) 人力需求包括現有僱員人數及空缺數目。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

**表 C 僱主預測二 五年十二月時各技能等級的出入口人力需求**

技能等級	二 四年 十二月的 僱員人數	二 四年 十二月的 空缺數目	二 四年 十二月的 人力需求	預測 二 五 年十二月 的人力 增長 (%)*	預測 二 五年 十二月的 人力需求
經理級 <sup>+</sup>	51 856	198	52 054	2 150 (4.13)	54 204
主任級	108 790	1 484	110 274	300 (0.27)	110 574
文員 / 技術人員級	139 481	2 956	142 437	-212 (-0.15)	142 225
<b>總計</b>	<b>300 127</b>	<b>4 638</b>	<b>304 765</b>	<b>2 238 (0.73)</b>	<b>307 003</b>

\* 相對於二 四年十二月同一技能等級出入口職位數目的預測增幅。

+ 經理級職位不包括東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事。

註：(1) 人力需求包括現有僱員人數及空缺數目。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

### 過去十二個月的內部晉升情況

2.7 調查顯示，有 4 419 名出入口業僱員（佔業內僱員總數 1.5%）獲內部晉升；其中，主任級人員在三個技能等級中有最高的內部晉升比率，3 015 名主任級人員（2.8%）由文員 / 技術人員晉升；1 175 名經理級人員（2.3%）由主任級人員晉升。表 D 列出各技能等級的內部晉升情況。

**表 D 過去十二個月各技能等級出入口僱員的內部晉升情況**

技能等級	僱員人數	獲內部晉升的僱員人數 (%)*
由主任級晉升至經理級	51 856	1 175 (2.27)
由文員 / 技術人員級晉升至主任級	108 790	3 015 (2.77)
由其他職位晉升至文員 / 技術人員級	139 481	229 (0.16)
<b>總計</b>	<b>300 127</b>	<b>4 419 (1.47)</b>

\* 佔該技能等級出入口僱員總數的百分率。

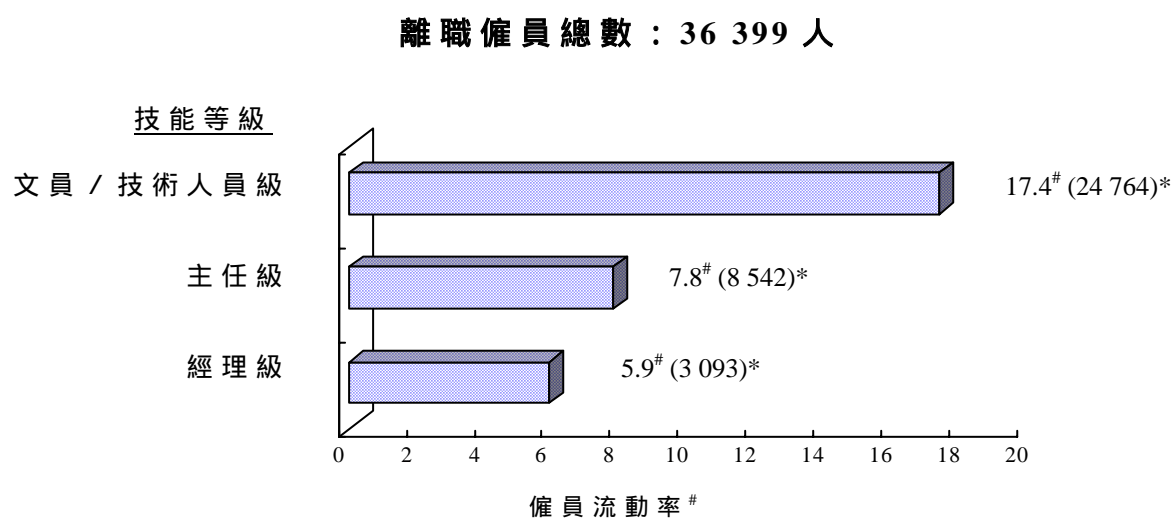
註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

### 過去十二個月離職的出入口僱員

2.8 過去十二個月，共有 36 399 名出入口僱員離職（佔業內職位總數 11.9%），其中，40.4% 轉任另一份出入口業工作（包括自行經營行內業務），3.0% 行（包括自行經營其他業務），3.8% 於其他原因（例如移民、退休或升學等）離職，其餘原因不詳。各技能等級中，文員 / 技術人員流動率最高，達 17.4%。圖 4 及表 E 列出各技能等級僱員的流動率及離職去向及人數。



圖 4 過去十二個月各技能等級的僱員流動率



\* 括弧內為該技能等級出入口僱員的離職人數。

# 佔該技能等級出入口職位數目的百分率。

註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

表 E 過去十二個月各技能等級  
出入口僱員的離職去向及人數

僱員離職去向	經理級	主任級	文員 / 技術人員級	總計	
	(%)*	(%)*	(%)*	(%)*	(%) <sup>#</sup>
轉任另一份有關出入口業的工作 (包括自行經營行內業務)	1 077 (2.07)	4 964 (4.50)	8 657 (6.08)	14 698 (4.82)	(40.38)
轉行 (包括自行經營其他與出入口業無關的業務)	12 (0.02)	234 (0.21)	856 (0.60)	1 102 (0.36)	(3.03)
移民、退休、升學及其他原因	303 (0.58)	149 (0.14)	944 (0.66)	1 396 (0.46)	(3.84)
去向不詳	1 701 (3.27)	3 195 (2.90)	14 307 (10.04)	19 203 (6.30)	(52.76)
<b>總計</b>	<b>3 093 (5.94)</b>	<b>8 542 (7.75)</b>	<b>24 764 (17.39)</b>	<b>36 399 (11.94)</b>	<b>(100.0)</b>

\* 佔該技能等級出入口僱員總數的百分率。

# 佔過去十二個月離職出入口僱員人數的百分率。

註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 宜有教育程度

2.9 附錄 6 顯示，僱主極希望經理級的僱員能夠具有大學學位（除了船務經理，僱主要求他們具有文憑 / 證書）；至於大多數主任級的職位，則要求具有文憑 / 證書 / 預科學歷，（除了船務主任、銷售主任、採購主任和銷售工程師，僱主要求具有大學學位）。各技能等級最宜有的教育程度摘要見表 F。

表 F 各技能等級僱員最宜有的三種教育程度

經理級	主任級	文員 / 技術人員級
1. 大學學位或以上	文憑 / 證書或同等學歷	中五
2. 文憑 / 證書或同等學歷	預科	大學學位或以上
3. 副學士 / 專業文憑 / 高級文憑 / 高級證書或同等學歷	大學學位或以上	預科

## 宜有出入口經驗

2.10 附錄 7 顯示，大部分僱主認為經理級的僱員宜具有六年以上的業內工作經驗；主任級人員宜具有三至六年的業內經驗；文員 / 技術人員則宜有三年以下的業內經驗。

## 每月平均收入

2.11 報告內，「每月收入」是指：包括每年底薪、超時工作工資、住屋津貼、膳食津貼、佣金及花紅。附錄 8 顯示，大部分僱主向經理級僱員提供的每月平均收入，介乎港幣 20,000 元至 50,000 元之間；向主任級人員提供的則介乎港幣 10,000 元以上至 20,000 元之間；向文員 / 技術人員提供的則介乎港幣 8,000 元以上至 20,000 元之間。是次調查並非專門研究僱員的薪酬情況，故有關數據僅作複核資料之用。各技能等級人員的每月平均收入摘要見表 G。

表 G 技能等級出入口僱員的每月平均收入幅度

每月平均收入幅度	出入口僱員數目			
	經理級 (%)*	主任級 (%)*	文員 / 技術人員級 (%)*	總計 (%)*
\$6,001 以下	- (-)	250 (0.23)	2 749 (1.97)	2 999 (1.00)
\$6,001 - \$8,000	- (-)	512 (0.47)	21 941 (15.73)	22 453 (7.48)
\$8,001 - \$10,000	250 (0.48)	7 940 (7.30)	45 376 (32.53)	53 566 (17.85)
\$10,001 - \$20,000	6 006 (11.58)	65 446 (60.16)	56 093 (40.22)	127 545 (42.50)
\$20,001 - \$30,000	14 973 (28.87)	19 488 (17.91)	3 006 (2.16)	37 467 (12.48)
\$30,001 - \$50,000	14 984 (28.90)	3 024 (2.78)	323 (0.23)	18 331 (6.11)
\$50,001 - \$70,000	2 563 (4.94)	15 (0.01)	- (-)	2 578 (0.86)
\$70,000 以上	2 333 (4.50)	- (-)	- (-)	2 333 (0.78)
不詳	10 747 (20.72)	12 115 (11.14)	9 993 (7.16)	32 855 (10.95)
<b>總計</b>	<b>51 856 (100.0)</b>	<b>108 790 (100.0)</b>	<b>139 481 (100.0)</b>	<b>300 127 (100.0)</b>

\* 佔該技能等級出入口僱員總數的百分率。

註：四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 訓練方針及方式

2.12 調查顯示，有超過 100 名員工的機構較樂意為僱員提供培訓。按規模劃分的詳細調查結果見附錄 9。

2.13 調查亦顯示，在有提供員工培訓的機構中，較多僱主願意透過不同形式資助員工修讀外間課程（大約 4.6%）；為僱員提供正式內部培訓的則有大約 3.6%。大多數機構無安排員工培訓的主因，是因為認為培訓並非必要；大部分機構亦覺得他們的僱員已有足夠的培訓。

## 現職僱員訓練需求

2.14 調查顯示僱主計劃在未來十二個月為 65 424 名僱員（按人次計）提供訓練／培訓資助。最受歡迎的訓練項目為產品知識、電腦運用、普通話、英語、客戶關係、產品開發及督導技巧。按技能等級及訓練內容劃分的分析見表 H。

**表 H 按訓練內容及技能等級劃分  
未來十二個月接受僱主資助培訓的僱員  
（以人次計）總數**

訓練內容		經理級	主任級	文員／技術人員級	總計
電腦運用		750	2 957	4 586	8 293
語言	英語	981	1 626	3 634	6 241
	普通話	1 098	3 469	2 849	7 416
	日文	457	1 631	1 178	3 266
產品知識		2 032	4 478	5 650	12 160
商務發展及管理		2 228	477	482	3 187
客戶關係		642	2 463	2 554	5 659
中國貿易		833	737	471	2 041
督導技巧		1 232	1 808	284	3 324
準則審核		244	527	368	1 139
產品開發		979	2 402	540	3 921
品質控制		189	492	434	1 115
國際貿易實務		405	382	20	807
運輸與物流		276	557	755	1 588
辦貨		66	1 635	531	2 232
其他（員工創造力、環境安全與健康、供應鏈管理）		786	1 986	263	3 035
<b>總計</b>		<b>13 198</b>	<b>27 627</b>	<b>24 599</b>	<b>65 424</b>

註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

2.15 調查亦顯示 13.7% 機構認為更緊密經貿關係安排的落實、知

識型經濟的來臨及全球化發展會增加僱員訓練的需求。當中 74.1% 示僱員需要修讀中國市場有關課程（例如稅制、中國法律及會計）。按規模及訓練課程劃分的機構百分率見表 I。

**表 I 考慮過更緊密經貿關係安排的落實、  
知識型經濟的來臨和全球化發展後  
指明僱員所需修讀課程的機構  
(按規模劃分) 所佔百分率**

公司規模	訓練課程				
	供應鏈管理 %*	中國市場 <sup>(1)</sup> 有關課程 %*	全球產品搜尋及 發展相關課程 %*	其他 <sup>(2)</sup> %*	整體 %*
1 至 9 人	51.95	77.26	55.19	-	11.53
10 至 19 人	36.30	57.64	45.39	-	26.40
20 至 49 人	54.88	80.59	48.46	6.56	29.72
50 至 99 人	70.12	59.76	39.84	-	49.31
100 至 199 人	68.97	89.66	33.33	2.30	43.94
200 人及以上	74.29	74.29	68.57	-	52.24
<b>整體</b>	<b>50.36</b>	<b>74.10</b>	<b>52.65</b>	<b>0.50</b>	<b>13.74</b>

註：(1) 中國市場有關課程包括稅制、中國法律及會計。

(2) 其他課程包括電子商貿、語言及電腦應用。

\* 佔填覆公司的百分率。

## 長駐內地的僱員

2.16 調查期間，68.1% 的出入口業公司共派遣 131 817 名僱員到內地工作，其中 17 845 人為長駐內地的全職僱員，113 972 人則為非長駐人士。按規模及技能等級劃分，派駐內地工作僱員數目見表 J。

表 J 按機構規模劃分各技能等級  
派駐內地工作僱員的數目

機構規模	經理級	主任級	文員 / 技術人員級	總計
<i>長駐</i>				
1 至 9 人	4 100	2 301	1 000	7 401
10 至 19 人	1 604	3 499	350	5 453
20 至 49 人	656	2 255	304	3 215
50 至 99 人	127	76	-	203
100 至 199 人	445	303	98	846
200 人及以上	526	165	36	727
<b>小計</b>	<b>7 458</b>	<b>8 599</b>	<b>1 788</b>	<b>17 845</b>
<i>非長駐</i>				
1 至 9 人	27 650	23 253	17 703	68 606
10 至 19 人	4 844	10 234	5 798	20 876
20 至 49 人	4 455	7 457	4 171	16 083
50 至 99 人	502	2 259	1 006	3 767
100 至 199 人	1 370	1 435	890	3 695
200 人及以上	265	521	159	945
<b>小計</b>	<b>39 086</b>	<b>45 159</b>	<b>29 727</b>	<b>113 972</b>
<b>總計</b>	<b>46 544</b>	<b>53 758</b>	<b>31 515</b>	<b>131 817</b>

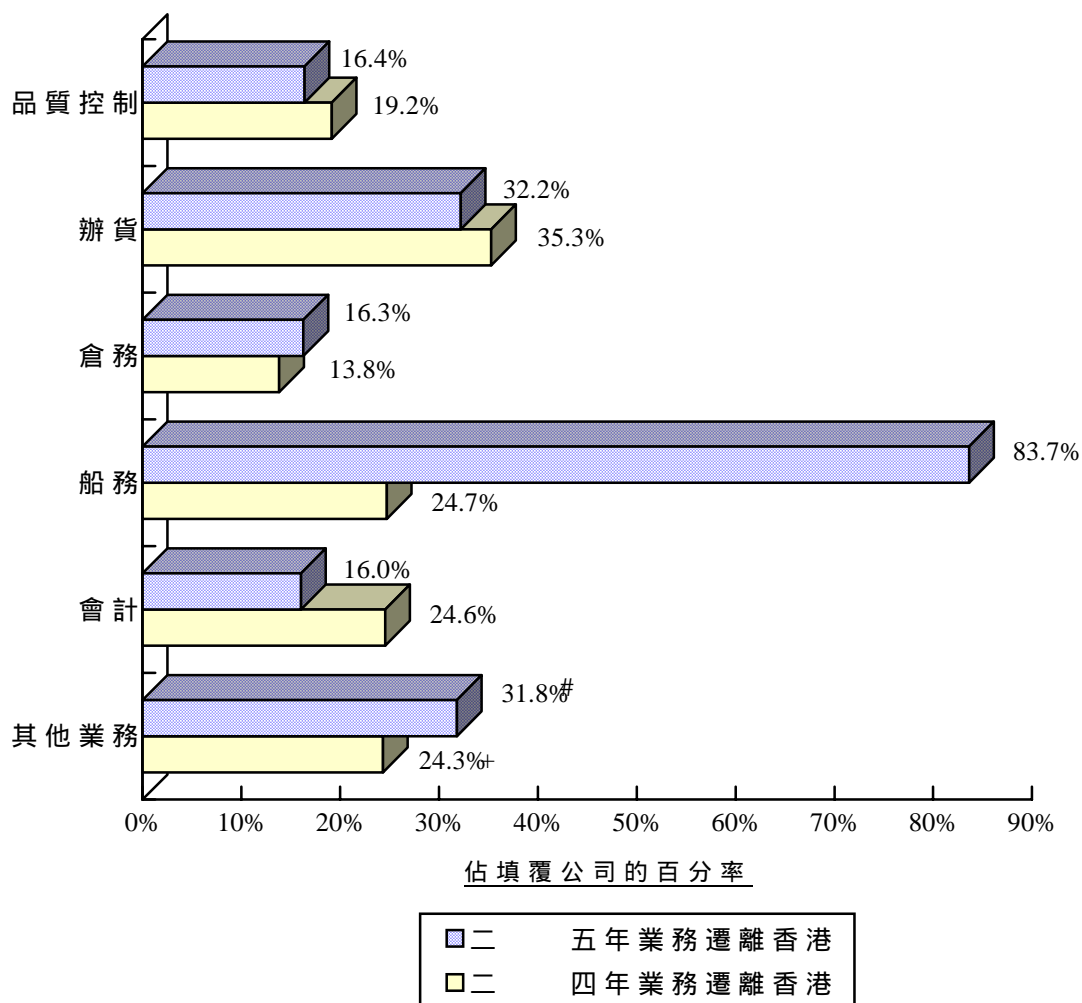
## 營運方針及方式

2.17 調查顯示 2.4% 的公司在過去十二個月將全部或部分操作業務遷離香港，2.1% 的公司表示未來一年情況會持續。

2.18 圖 5 顯示，相對於二〇一四年的實際數字和二〇一五年的預測數字，會將船務及倉務北移的公司比率持續增加。按遷移的業務、遷往地點及因而聘請員工人數劃分的詳細分析結果見附錄 10。

**圖 5 在二〇一四年十二月時，在先前十二個月及 / 或未來十二個月會將操作業務遷離香港的公司百分率比較**

遷離香港的業務



# 其他業務包括銷售及客戶服務。

+ 其他業務包括電腦資料輸入及物流。

## 第三章

### 結論

#### 出入口業整體人力情況

3.1 本會經過審閱，認為調查結果大致能夠反映調查期間出入口業的人力情況。二〇一四年十二月時，本港約有 3 330 000<sup>(1)</sup> 名僱員，其中約 13.4% 從事出入口工作，為數 446 339 人，其中 300 127 名僱員在業內擔任各級重要職務（附錄 5）。表 K 扼要列出出入口業各技能等級人力情況、空缺數目及人力增長預測。

表 K 出入口業各技能等級人力情況、  
空缺數目及人力增長預測

技能等級	二〇一四年 十二月的 僱員人數	二〇一四年 十二月的 空缺數目 (%)*		僱主預測 二〇一五年 十二月的 人力增長 (%)*		二〇一五年 十二月的 出入口職位 數目預測
經理級	51 856	198	(0.4)	2 150	(4.1)	54 204
主任級	108 790	1 484	(1.4)	300	(0.3)	110 574
文員 / 技術人員級	139 481	2 956	(2.1)	-212	(-0.2)	142 225
<b>總計</b>	<b>300 127</b>	<b>4 638</b>	<b>(1.5)</b>	<b>2 238</b>	<b>(0.7)</b>	<b>307 003</b>

\* 佔二〇一四年十二月時該技能等級出入口職位數目的百分率。

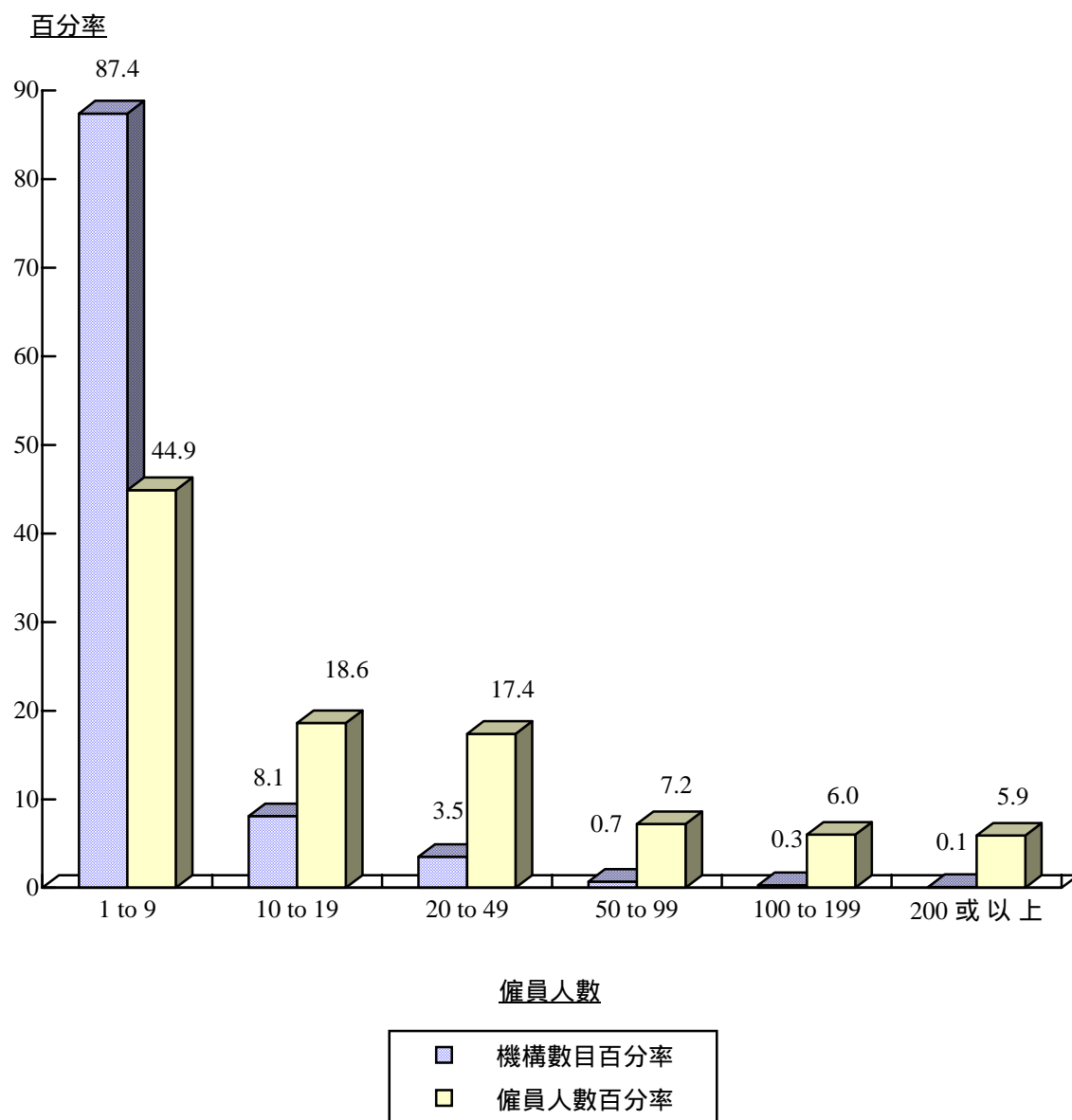
註：(1) 本港二〇一四年第四季的勞動人口約為 3 330 000 人。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。



3.2 僱用 10 人或以上之機構聘用了業內約 55.1% 的僱員，然而，業內九成公司均屬僱員人數少於 10 人的小型公司（見圖 6）。

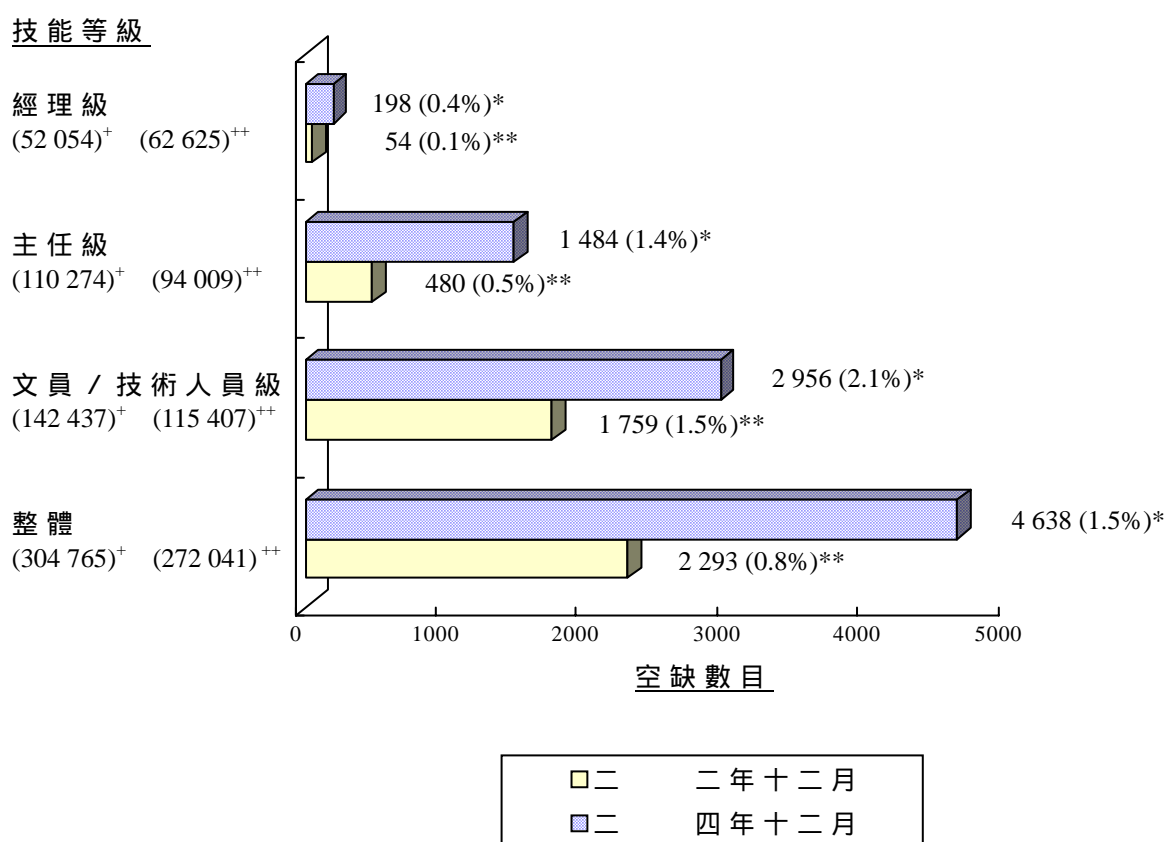
圖 6 按僱員人數劃分的機構數目及  
出入口業僱員分布百分率  
(二 四年十二月)



## 空缺率

3.3 調查顯示，幾乎所有技能等級均有空缺。與二〇二〇年的調查結果相比，是次調查的出入口業空缺率由 0.8%( 2 293 個 ) 上升至 1.5% ( 4 638 個 )，其中以文員 / 技術人員的空缺職位最多，佔 2.1%。過去兩年各技能等級的空缺數字比較請見圖 7。

圖 7 各技能等級的空缺數字比較  
( 二〇二〇年十二月至二〇二二年十二月 )



\* 佔二〇二二年該技能等級出入口職位的百分率。

\*\* 佔二〇二〇年該技能等級出入口職位的百分率。

+ 二〇二四年該技能等級的出入口職位總數。

++ 二〇二二年該技能等級的出入口職位總數。

註：因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

## 預測二 五年十二月的人力增長

3.4 僱主預測，出入口職位總數將由二〇一四年十二月月的 304 765 個，增至二〇一五年十二月月的 307 003 個，每年整體增幅為 0.7%。與二〇一二年十二月（272 041）至二〇一四年十二月（304 765）的平均每年增幅 6.0% 相比，委員會認為僱主的預測略為悲觀。預計在各技能等級當中，以經理級職位（主要是商品採購經理職位）增加最多，達 4.1%，這表示可能會有更多出入口業經理級僱員負責搜羅物料、採購工作，以配合市場需求。

### 各技能等級的人力變化

3.5 出入口業的整體僱員數目，由二〇一二年十二月月的 269 748 人增加至二〇一四年十二月月的 300 127 人，增幅為 11.3%。表 L 及圖 8 所載為這兩年間，各技能等級出入口僱員人數的變化情況。

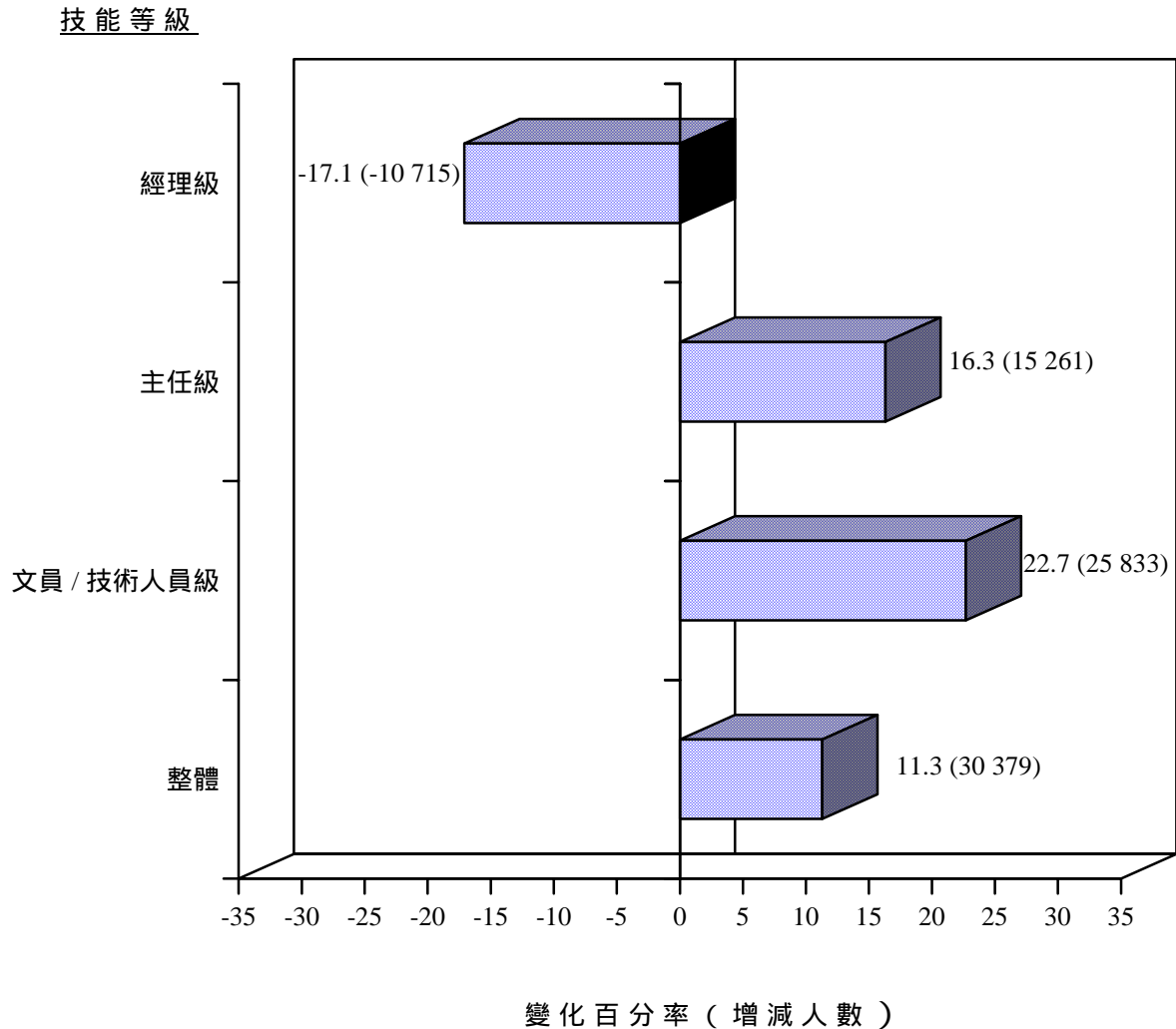
表 L 二〇一二年十二月至二〇一四年十二月  
各技能等級出入口僱員人數的變化

技能等級	二〇一二年十二月	二〇一四年十二月	增加 / 減少	變化百分率
經理級	62 571	51 856	-10 715	-17.12
主任級	93 529	108 790	15 261	16.32
文員 / 技術人員級	113 648	139 481	25 833	22.73
<b>出入口僱員總數</b>	<b>269 748</b>	<b>300 127</b>	<b>30 379</b>	<b>11.26</b>
東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事	5 059	5 202	143	2.83
<b>技術人員總數</b>	<b>274 807</b>	<b>305 329</b>	<b>30 522</b>	<b>11.11</b>
行政及其他支援人員 <sup>(1)</sup>	144 489	141 010	-3 479	-2.41
<b>出入口人員總數</b>	<b>419 296</b>	<b>446 339</b>	<b>27 043</b>	<b>6.45</b>
機構數目	75 907	76 757	850	1.12

註： (1) 其他負責工程、生產、人事、會計、財務及資訊科技的支援經理、主任、文員及支援人員。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

圖 8 各技能等級的人力變化  
(二〇〇二年十二月至二〇〇四年十二月)



3.6 二〇〇二年十二月至二〇〇四年十二月間，出入口業僱員人數的整體增幅為 11.3%，這個數字大致能反映調查期內的人力情況。若與二〇〇〇年十二月至二〇〇二年十二月間的整體增長 7.2% 比較，出入口業僱員過去兩年需求顯著增加。本會認為，這是由於香港經濟復甦所致。

3.7 在各技能等級中，經理級僱員有顯著的減少，跌幅達 17.1%；相反，主任級僱員則有 16.3% 的增長。經理級僱員人數劇減，相信是因為出入口業經理級人員工作性質和職務的重大轉變(在僱用 10 人以下的機構，這情況尤其明顯)。經理級僱員現在需負責產品開發及技術服務這些原屬於主任級僱員的職務，導致主任級僱員數目增加。

3.8 本會認為文員／技術人員級職位在過去兩年的大幅增加（22.7%），是由於營業代表及貨倉／採購文員的數目上升。

3.9 是次調查中，部分屬於文員／技術人員級的助理商品員（在小規模機構擔任技術職務）被歸類為貨倉／採購文員。

3.10 有鑑於業內的轉變（例如將某些出入口業務遷移到成本低的地方），現時出入口業各職級的員工需要掌握業內各方面的技能和產品知識，所以，業內員工主要職務範圍亦越見廣泛。

### 流動率

3.11 本地機構目前精簡人手和重組的趨勢大大影響業內流失率。表 M 及圖 9 按技能等級比較二〇〇二年和二〇〇四年十二月的流動率。

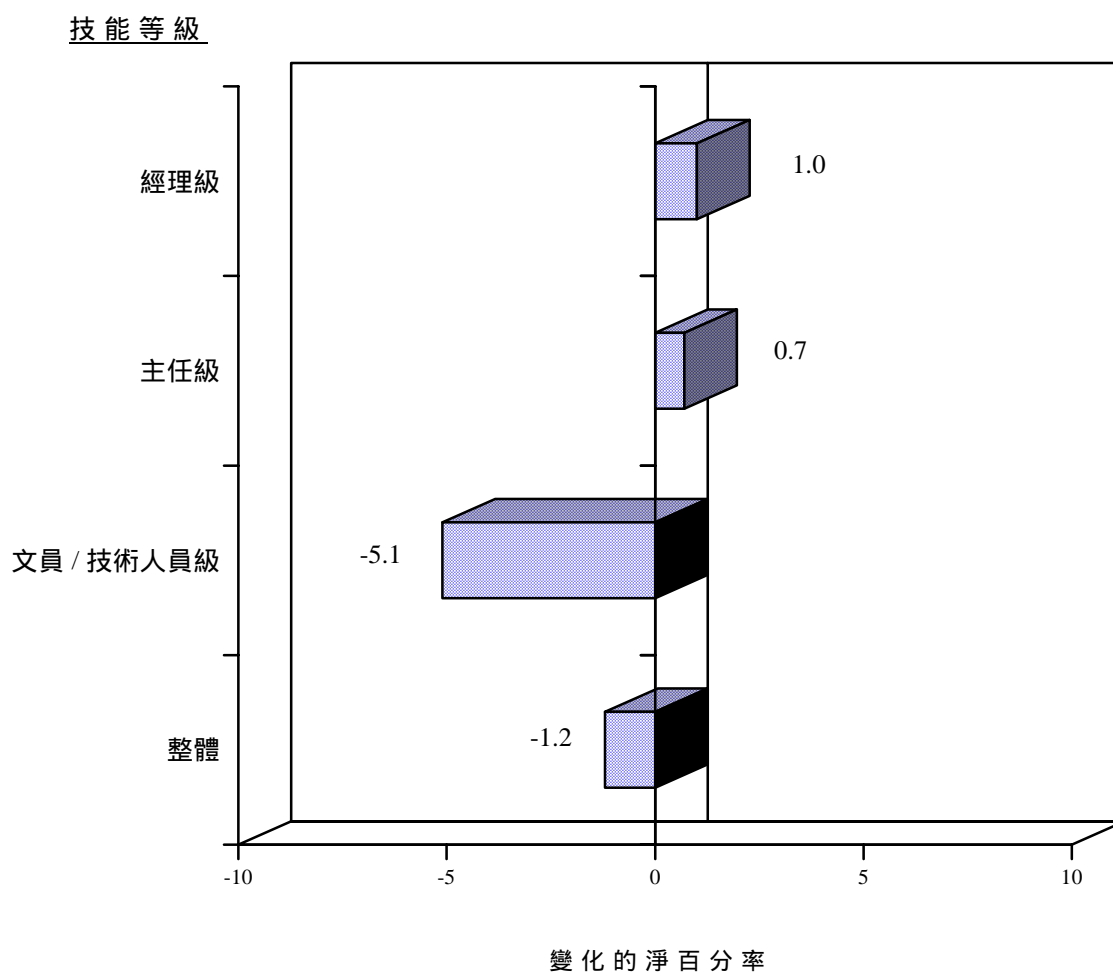
**表 M 二〇〇二年十二月至二〇〇四年十二月  
各技能等級流動率的轉變**

技能等級	二〇〇二年 十二月 %*	二〇〇四年 十二月 %*	增加／減少 %#
經理級	4.91	5.94	1.03
主任級	7.03	7.75	0.72
文員／ 技術人員級	22.52	17.39	-5.13
<b>整體</b>	<b>13.11</b>	<b>11.94</b>	<b>-1.17</b>

\* 佔該技能等級出入口職位數目的百分率。

# 流動率變化的淨百分率。

圖 9 二 二 年十二月至二 四年十二月  
各技能等級流動率的變化



### 晉升情況

3.12 調查顯示，透過內部晉升以填補增設職位或現有空缺的數字由二 二 年的 3 704 宗增加至二 四年的 4 419 宗。這顯示業內僱主願意晉升員工，以免人才外流。本會鼓勵僱主多內部晉升員工，並建議僱主為員工提供更多訓練，以利員工日後事業上的發展及終身學習。

### 宜有教育程度

3.13 調查顯示，僱主希望經理級的員工持有大學學位或以上的學歷。例如，有 82.8% 的產品開發經理職位要求有大學學位或以上的學歷。詳細調查結果見附錄 6。

## 宜有出入口工作經驗

3.14 至於宜有的出入口工作經驗，一般而言，僱主希望主任級的員工有 3 至 6 年業內工作經驗。例如，有 69.1% 僱主認為銷售工程師宜有 3 至 6 年業內工作經驗。附錄 7 列出各技能等級僱員宜有的出入口工作經驗詳情。

## 為出入口僱員提供的訓練

3.15 調查發現，僱主會資助 65 424 名僱員（以人次計算）在二五年報讀訓練課程。大量僱員有需要進修，肯定了本會的看法，即僱主重視為僱員提供訓練，以保持公司競爭力。本會從調查結果找出，按受歡迎程度排列，部分短期課程的主題如下：

產品知識

電腦運用

普通話

英語

客戶關係

產品開發

督導技巧

3.16 與二二年的調查結果比較，業內機構似乎對訓練變得謹慎，選擇課程時會考慮其中的好處，又希望從訓練計劃中取得直接回報。僱主應向出入口僱員提供更多訓練，以利他們的事業發展和終身學習。

## 業務政策及方針

3.17 調查顯示，過去十二個月，有 2.4% 的公司將全部或部分操作業務（例如品質控制、辦貨、倉務、船務及會計）遷離香港，2.1% 的公司表示在未來一年情況會持續。本會認為，僱主不把任何業務遷離香港的主因如下：

- (i) 僱主認為內部人手足以應付公司營運需求。
- (ii) 僱主可能認為港外業務可提供的技能太一般化，未能配合公司在個別或特定市場的運作。
- (iii) 僱主可能認為難以管理港外的業務。

## 二 五年十二月之額外人力需求

3.18 根據僱主所預測二 五年十二月的人力增長，以及按第 1.18 段公式計算的僱員流失率，本會已計算出來年各技能等級的額外人力需求，詳情見表 N。

表 N 二 五年十二月各技能等級的額外人力需求

技能等級	二 四年 十二月的 僱員人數	僱主預測 二 五年 十二月 的人力增長	為填補流失 空缺而須 增聘的 僱員人手 (%)*		二 五年 十二月的額 外人力需求
經理級	51 856	2 150	700	(1.35)	2 850
主任級	108 790	300	609	(0.56)	909
文員 / 技術 人員級	139 481	-212	4 268	(3.06)	4 056
<b>總計</b>	<b>300 127</b>	<b>2 238</b>	<b>5 577</b>	<b>(1.86)</b>	<b>7 815</b>

\* 各技能等級每年的僱員流失率。

註： (1) 「流失率」指因轉行、移民或其他原因離職的出入口僱員，佔業內僱員總數的百分率。

(2) 因四捨五入關係，各項數字相加或與總計數字略有出入。

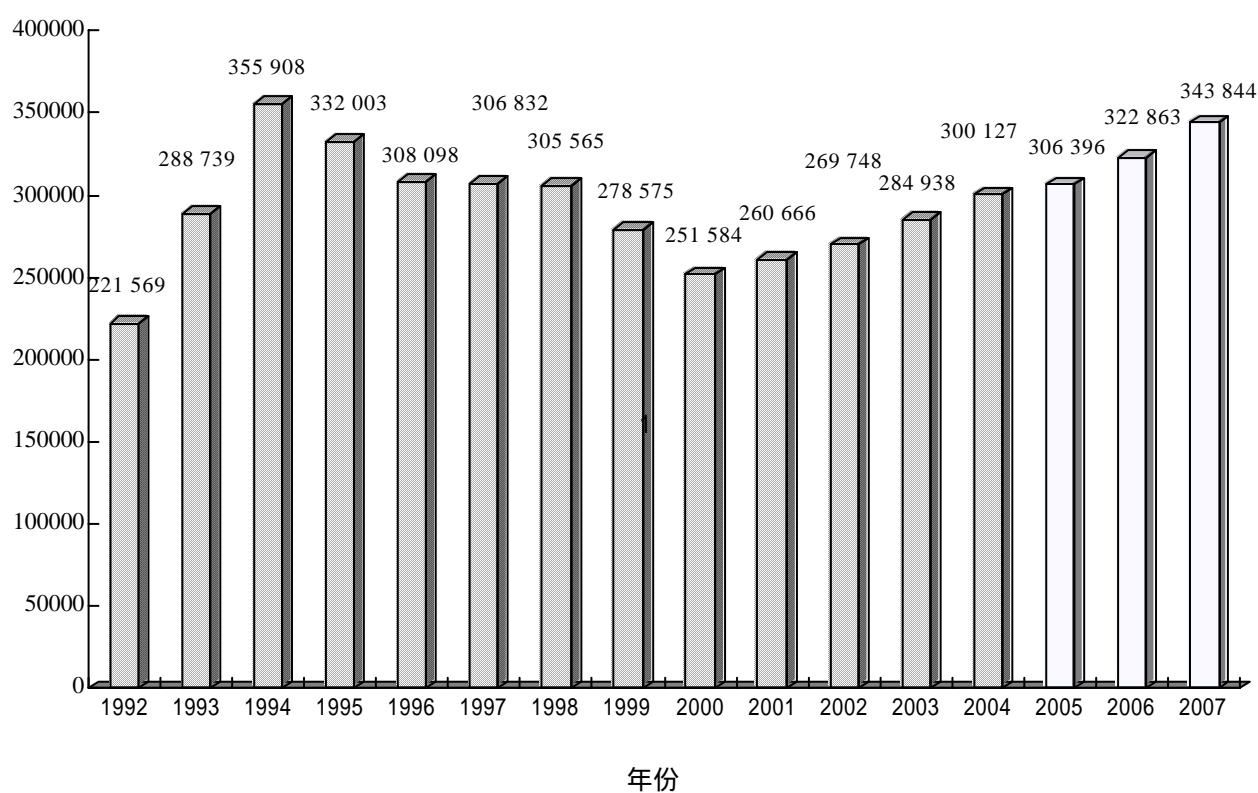


## 二 五至 七年的人力需求預測

3.19 此外，本會亦採用了人力市場分析法（LMA），推算出出入口業每年人力需求，方法是審視一組反映本港經濟、人口及人力市場情況的主要統計數據／經濟指標，而這些數據或指標均由信譽可靠的獨立機構蒐集所得。之後，再以「主要因素分析」的變數篩選方法，從多個經濟指標選取和決定變數／因數，從而建立和維持統計學模型。出入口業二 五至 七年的人力預測（採用人力市場分析法）見圖 10，詳情見附錄 11。

圖 10 出入口業人力預測  
（採用人力市場分析法）

### 僱員數目



### 供應來源

3.20 在本地高等院校及香港專業教育學院修讀商業學科的畢業生是供應出入口業主要的人力來源。而於本地高等院校修讀其他學科或於海外留學的畢業生及完成中五或中七的學生亦能為業界提供不同技能等級的人力需求。

## 本業前景

3.21 出入口業在九十年代持續增長，業內人員（包括東主／獨資經營者／執行合夥董事）由一九九二年的 254 917 人增加至二〇〇四年的 305 329 人，增幅為 20.0%，詳情見表 O。

表 O 一九九二年至二〇〇四年出入口業的人力變化

	受聘人數			平均每年增幅		
	1992	1998	2004	1992-1998 %	1998-2004 %	1992-2004 %
出入口人員(包括東主／獨資經營者／執行合夥董事)	254 917	316 110	305 329	3.7	-0.6	1.5
出入口人員總數 <sup>(1)</sup>	305 645	367 049	446 339	3.1	3.3	3.2

註：(1) 出入口人員總數包括其他負責工程、生產、人事、會計、財務及資訊科技的支援經理、主任、文員及支援人員。

3.22 二〇〇三年沙士爆發對出入口業僱員（不包括東主／獨資經營者／執行合夥董事）並無很大影響。業內職位由二〇〇二年十二月月的 272 041 個大幅增加至二〇〇四年十二月月的 304 765 個，升幅達 12.0%。香港經濟出現復甦勢頭，更多公司打算恢復早前因經濟不景而暫停的招聘計劃，增聘出入口人員填補現有空缺，以提升公司在全球市場上的長期競爭力。

3.23 根據政府統計處公布的商品外貿數字（表 P），相對二〇〇三年，二〇〇四年本港進口、本地產品出口及轉口貿易分別錄得 16.9%、3.5% 及 16.8% 的增長率。

表 P 商品外貿數字

年份	入口		本地產品出口		轉口	
	百萬港元	年度增 / 減百分率	百萬港元	年度增 / 減百分率	百萬港元	年度增 / 減百分率
1999	1 392 718	-2.5	170 600	-9.5	1 178 400	1.7
2000	1 657 962	19.0	180 967	6.1	1 391 722	18.1
2001	1 568 194	-5.4	153 520	-15.2	1 327 467	-4.6
2002	1 619 419	3.3	130 926	-14.7	1 429 590	7.7
2003	1 805 770	11.5	121 687	-7.1	1 620 749	13.4
2004	2 111 123	16.9	125 982	3.5	1 893 132	16.8

資料來源：政府統計處服務業統計摘要二 五年版。

3.24 本會相信，由於預期出入口業將有所增長，大部分出入口業主要職位數目將持續穩定增加，但不同工種的增長將有所不同。根據世貿組織的規定，內地需要在二 五年前將工業關稅由現時平均 25.0% 調低至平均 8.9%。關稅的調低將會為香港從事貿易相關服務的公司提供更多機會。

3.25 表 Q 顯示出二 四年，內地是香港的最大入口貨供應商（佔香港全部進口貨的 43.5%），以及出 / 轉口貨市場（佔香港全部出 / 轉口貨的 44.0%）。由於內地在香港全球貿易所佔的比重急劇增長，本會相信本地的貿易商將繼續拓展與內地的出入口業務。

表 Q 內地佔香港全球貿易的比率

年份	入口貨 主要供應商		本地出口貨 主要目的地		轉口貨 主要目的地	
	百萬港元	年度增 / 減百分率	百萬港元	年度增 / 減百分率	百萬港元	年度增 / 減百分率
1994	470 876	17.1	61 009	-3.7	322 835	17.6
2000	714 987	17.7	54 158	7.4	488 823	22.5
2001	681 980	-4.6	49 547	-8.5	496 574	1.6
2002	717 074	5.1	41 374	-16.5	571 870	15.2
2003	785 625	9.6	36 757	-11.2	705 787	23.4
2004	918 275	16.9	37 898	3.1	850 645	20.5

資料來源：政府統計處服務業統計摘要二 五年版。

3.26 越來越多出入口公司將業務遷往內地，利用更緊密經貿關係安排和泛珠三角經濟合作帶來的商機，以進一步發展業務。此外，越來越多出入口操作／業務北移，以利公司擴張。本地出入口從業員應學習與內地有關的技能和增加對內地的認識（例如語文、稅制、中國法律、會計、內地文化和慣例），以確保在內地的投資得到有效管理。

3.27 公司為保持競爭力，將業務／操作（例如船務及倉務）遷至土地、勞工成本低和技術僱員教育程度高的地方，對本港職位增長將帶來影響。

3.28 雖然出入口訓練需求減少，但本會認為提升業內人員的出入口技能和知識（例如產品知識、電子商貿、資訊科技、語言、供應鏈管理、客戶關係及全球產品搜尋及開發）是十分重要的。鑑於持續專業發展和終身學習的需求明顯，職訓局出入口及批發業訓練中心將致力提升所開辦訓練課程的效益，為本港發展成亞洲貿易及採購中心作出貢獻。

## 第四章

### 建議

#### 額外訓練需求

4.1 根據僱主所預測的人力增長、預測僱員流失率（見3.18段表N）、出入口業最新發展，以及業內人士的經驗，本會估計出入口業各技能等級的額外訓練需求如下：

技能等級	額外訓練需求預測
經理級	2 570 – 3 140
主任級	820 – 1 000
文員 / 技術人員級	3 650 – 4 460
<b>總計</b>	<b>7 040 – 8 600</b>

#### 更緊密經貿關係安排的落實、知識型經濟的來臨及全球化發展所需技能

4.2 全球化發展、知識型經濟的來臨、更緊密經貿關係安排的落實和內地經濟高速增長，為出入口業帶來龐大的發展空間。現有專門技能（例如稅制、中國法律、與中國貿易有關的會計、電子商務、電腦應用、供應鏈管理及全球產品搜尋及開發），以及軟性技巧（例如商業觸角和溝通技巧）的訓練需求將會大幅增加（見2.15段表I）。本地教育院校及訓練機構可透過課堂教學或互聯網提供短期或晚間課程，教授有關技能，以配合本地員工所需。

4.3 本會預測將有更多出入口從業員到港外工作，僱主尤其會派遣僱員長駐或非長駐內地（見2.16段表J）。香港與內地經濟緊密相連，加上內地出入口人才供不應求，業內從業員應把握機會接受訓練、到內地汲取出入口管理和發展的經驗，以裝備自己迎接未來的挑戰。

## **為在職出入口從業員提供訓練**

4.4 經濟轉型為出入口業創造很多機會，業內僱員仍有很大的發展空間。僱主應利用本地教育院校及訓練機構開辦的部分時間制課程提升僱員的技能。為了保持公司競爭力，僱主應聘請此類機構的畢業生，並提供內部和 / 或外間訓練（見3.15段），以提升員工的技能（例如產品知識 / 開發、電腦運用、普通話、英語、客戶關係、督導技巧及中國貿易業務）。

## **技能提升計劃及持續進修基金**

4.5 業內有眾多具出入口工作經驗，但缺乏專業訓練的從業員。如果得到適當的訓練，這些僱員可為出入口業作出重要的貢獻。本會支持政府繼續推行技能提升計劃，提升出入口業僱員的技能，讓他們日後有發展事業的機會。

4.6 本會亦支持政府設立持續進修基金，資助有志進修人士繼續接受培訓。調查顯示部分僱主透過不同的培訓基金，資助員工修讀外間課程（見附錄9）。本會建議在中小型公司工作的員工更應善用培訓基金提升競爭力。

## **未來人力調查**

4.7 本會認為，現時每隔兩年進行的人力調查應該繼續，以評估出入口業的未來人力需求。

4.8 本會應改良未來調查的抽樣細則，以公司為基本點算單位，抽取足夠業內各界別僱用4人以上公司的樣本，以作點算之用。

## 出入口及批發業訓練委員會

### 委員名單

(二〇〇五年四月)

#### 主席：

郭泰祺先生 香港出口商會

#### 委員：

鄭啓明先生 香港中華出入口商會  
洪劍峯先生 香港工業總會  
郭啓興先生 職業訓練局執行幹事代表  
黎清雄先生 香港貿易發展局  
黎秀庭先生 獨立人士  
林詠儀女士 工業貿易署署長代表  
吳宏斌先生 香港中華廠商聯合會  
鮑潔鈞先生 香港總商會  
鄧家坤先生 某工會組織  
鄧煥儀女士 某大型出入口公司  
丁鐵翔先生 中小型企業商會  
蔡大鈞先生 香港僱主聯合會  
徐國才先生 獨立人士  
黃達堂先生 香港中華總商會  
葉世中博士 本地某大學

#### 列席者：

祁志純女士 香港專業教育學院(沙田分校)  
任影嬋女士 出入口及批發業訓練中心  
葉玉華女士 職業訓練局

#### 秘書：

孫嘉恩先生 職業訓練局

## 二〇〇四年人力調查工作小組名單

(二〇〇五年四月)

### 召集人：

鄧煥儀女士

利豐（貿易）有限公司

### 委員：

郭啓興先生

香港專業教育學院(黃克競分校)

郭泰祺先生

嘉士達廣利洋行（遠東）公司

徐國才先生

香港信生有限公司

任影嬋女士

出入口及批發業訓練中心

### 列席者：

張麗嫻女士

政府統計處

葉玉華女士

職業訓練局

### 秘書：

孫嘉恩先生

職業訓練局



## 出入口及批發業訓練委員會

### 職權範圍

1. 確定業內的人力需求，包括收集、分析相關的人力和學生／學員統計數字，以及關於社會經濟、科技及人力市場發展的資料。
2. 評估及研究本業的人力供求是否平衡。
3. 就發展業內專業教育及訓練設施應付人力需求，向職業訓練局提供意見。
4. 就相關學科的課程發展方向及策略，向香港專業教育學院(IVE)、訓練及發展中心提出建議。
5. 就 IVE、訓練及發展中心的課程策劃、課程發展及質素保證制度提供意見。
6. 擬訂本業主要職務的工作範圍，界定所需的技能、知識及訓練。
7. 建議本業主要職務訓練方案，訂定每種技能所需的訓練期。
8. 對技術評估、技能測驗及證書頒發制度提供意見，以確定從業員、學徒及見習員的技能水平。
9. 就本業主要行業舉辦技能比賽提供意見，以推廣專業教育與訓練和派員參加國際賽事。
10. 就本業專業教育及訓練的發展與推廣事宜，與僱主、僱主聯會、工會、專業團體、訓練及教育機構、政府部門等聯絡。
11. 為本業舉辦有關專業教育及訓練的研討會與會議。
12. 就業內訓練委員會工作、有關職訓局專業教育及訓練課程的宣傳事宜提供意見。
13. 每年向局方呈交訓練委員會工作報告，以及相關學科課程發展策略建議。
14. 根據《職業訓練局條例》第 7 條，負責局方所委派的其他工作。

**CONFIDENTIAL**  
WHEN DATA ENTERED  
填入數據後即成  
**機密文件**

**VOCATIONAL TRAINING COUNCIL**  
**職業訓練局**

**THE 2004 MANPOWER SURVEY OF THE IMPORT/EXPORT AND WHOLESALE TRADES**  
**出入口及批發業二 四年人力調查**

**QUESTIONNAIRE**  
**調查表**

PLEASE READ THE EXPLANATORY NOTES BEFORE COMPLETING THIS QUESTIONNAIRE  
填表前，請參閱附註

For official use only: 此欄毋須填寫	Rec. Type	Survey Code	Industry Code	Establishment No.	Enumerator's No.	Editor's No.	Check Digit	No. of Employees Covered by the Questionnaire
	1 1	2 9 2 3	4 5 6 7 8 9	10 11 12 13 14 15	16 17	18 19	20 21 22	23 24 25 26 27

NAME OF ESTABLISHMENT:  
機構名稱 \_\_\_\_\_

ADDRESS:  
地址 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TYPE OF PRODUCTS/SERVICES:  
產品 服務 \_\_\_\_\_

TOTAL NUMBER OF PERSONS ENGAGED:  
僱員總人數 \_\_\_\_\_

NAME OF PERSON TO CONTACT:  
聯絡人姓名 \_\_\_\_\_  
28 47

POSITION:  
職位 \_\_\_\_\_

TEL. NO.: \_\_\_\_\_  
電話 48 55 56 63

E-MAIL: \_\_\_\_\_  
電郵 64 98

FAX NO.: \_\_\_\_\_  
圖文傳真

VTC-IE-01

**PART I 第一部份**

(A) Job 工作			(B) Monthly Income Code 月薪編號	(C) Number Employed at Date of Survey 調查期間的 僱員人數	(D) No. of Vacancies at Date of Survey 調查期間 的空缺額	(E) Forecast of No. Employed 12 Months from Now 預測在 十二個月後 的僱員人數	(F) Preferred Level of Education 僱員宜有教育程度	(G) Preferred Relevant Years of Experience 僱員宜有的相關年資	(H)
Title 職稱	Rec. Type	No. 編號	11	12-15	16-18	19-22	23	24	(i)
		8-10							Enter in Column (B) the average monthly income according to the following codes: 請將僱員的平均每月收入，按下列編號填入「B」欄內：
	2								Code 編號
	2								Monthly Income Range 每月總收入幅度
1.	2								1 Under \$6,001 以下
2.	2								2 \$6,001 - \$8,000
3.	2								3 \$8,001 - \$10,000
4.	2								4 \$10,001 - \$20,000
5.	2								5 \$20,001 - \$30,000
6.	2								6 \$30,001 - \$50,000
7.	2								7 \$50,001 - \$70,000
8.	2								8 Over \$70,000 以上
9.	2								(ii)
10.	2								Enter in Column (F) the preferred level of education according to the following codes: 請將僱員宜有的教育程度按下列編號填入「F」欄內：
11.	2								Code 編號
12.	2								Preferred Education 宜有教育程度
13.	2								1 Professional Qualification 專業資格
14.	2								2 University Degree or above 大學學位或以上
15.	2								3 Associate Degree/Professional Diploma/Higher Diploma/ Higher Certificate or equivalent 副學士學位 / 專業文憑 / 高級文憑 / 高級證書 或同等學歷
16.	2								4 Diploma/Certificate or equivalent 文憑 / 證書或同等學歷
17.	2								5 Matriculation 大學預科
18.	2								6 Secondary 5 中五
19.	2								7 Secondary 3 or below 中三或以下
20.	2								(iii)
21.	2								Enter in Column (G) the preferred relevant years of experience according to the following codes: 請將僱員宜有的相關年資，按下列編號填入「G」欄內：
22.	2								Code 編號
23.	2								Preferred Relevant Years of Experience 宜有的相關年資
24.	2								1 Less than 1 year 一年以下
25.	2								2 1 year to less than 3 years 一年至三年以下
26.	2								3 3 years to less than 6 years 三年至六年以下
27.	2								4 6 years to less than 10 years 六年至十年以下
28.	2								5 10 years or more 十年或以上
29.	2								
30.	2								
31.	2								
32.	2								
33.	2								
34.	2								
35.	2								

**PART II**  
**第二部份**

FOR OFFICIAL  
USE ONLY  
此欄毋須填寫

Est. No. \_\_\_\_\_

ER No. \_\_\_\_\_

1. Number of internal promotions in the past 12 months.  
過去十二個月內由內部晉升人數

From Supervisor to Manager  
由主任晉升為經理

From Operative and Clerical Support to Supervisor  
由技術人員及文員晉升為主任

From Others to Operative and Clerical Support  
由其他職位晉升為技術人員及文員

2. Number of employees who left in the past 12 months by whereabouts.  
過去十二個月內離職的僱員人數 (按就業去向劃分)

	<u>Managerial</u> 經理級	<u>Supervisory</u> 主任級	<u>Clerical and Operative Support</u> 文員及技術人員級
(a) Taking up engaged trade related jobs (Including starting own business in related trade) 擔任與所從事行業相關職位 (包括創業)	<input type="text" value="17"/>	<input type="text" value="20"/>	<input type="text" value="23"/>
(b) Taking up non-engaged trade related jobs 擔任所從事行業以外的職位	<input type="text" value="26"/>	<input type="text" value="29"/>	<input type="text" value="32"/>
(c) Starting own business (non-engaged trade), emigration, retirement, further studies and others 創業 (所從事行業以外)、移民、退休、 進修或其他	<input type="text" value="35"/>	<input type="text" value="38"/>	<input type="text" value="41"/>
(d) Unknown 不詳	<input type="text" value="44"/>	<input type="text" value="47"/>	<input type="text" value="50"/>

For Official Use Only  
此欄毋須填寫

3. Does your company send any staff members to work in the Mainland?  
貴機構是否有派僱員在內地工作？

Yes  
有

No (please go to Q.5)  
沒有 (請跳答第五題)

55

4. Number of employees deployed to work in the Mainland  
需在內地工作的僱員人數

December 2004  
二 四年十二月

	<u>Managerial</u> 經理級	<u>Supervisory</u> 主任級	<u>Clerical and Operative Support</u> 文員及技術人員級
(a) Stationed Basis 長駐	<input type="text"/> 56	<input type="text"/> 59	<input type="text"/> 62
(b) Travelling Basis 非長駐	<input type="text"/> 65	<input type="text"/> 68	<input type="text"/> 71

For Official Use Only  
此欄毋須填寫

74

75

5. Has your company moved any functions, wholly or partially, to other places outside Hong Kong in the past 12 months?

貴機構在過去十二個月中，有否把全部或部分業務遷離香港？

No  
76 沒有

Yes  
77 有

(Can choose more than one function)  
(可選超過一個項目)

Quality Control  
79 品質控制

Merchandising  
80 辦貨

Warehouse  
81 倉務

Shipping  
82 船務

Accounting  
83 會計

Others (please specify)  
84 其他 (請說明)

78

85

(a) Where to? (Can choose more than one place)  
遷往何地？(可選超過一個地方)

Mainland  
86 內地

South East Asia  
87 東南亞

America  
88 美洲

Europe  
89 歐洲

Africa  
90 非洲

Other places (Please specify)  
91 其他地區 (請註明)

92

(b) Number of people recruit as a result  
因而聘請員工人數

	0	1-20	21-50	51-100	Over 100 超過100人
<u>From Hong Kong</u> 香港員工	<input type="checkbox"/> 93	<input type="checkbox"/> 94	<input type="checkbox"/> 95	<input type="checkbox"/> 96	<input type="checkbox"/> 97
<u>From Mainland</u> 內地員工	<input type="checkbox"/> 98	<input type="checkbox"/> 99	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 101	<input type="checkbox"/> 102
<u>From Other Places</u> 其他地方員工	<input type="checkbox"/> 103	<input type="checkbox"/> 104	<input type="checkbox"/> 105	<input type="checkbox"/> 106	<input type="checkbox"/> 107

108

FOR OFFICIAL  
USE ONLY  
此欄毋須填寫

6. Will your company move any functions, wholly or partially, to other places outside Hong Kong in the next 12 months?

貴機構會否於未來十二個月中，把全部或部分業務遷離香港？

No  
109 不會

Yes  
110 會

(Can choose more than one function)  
(可選超過一個項目)

112 Quality Control  
品質控制

113 Merchandising  
辦貨

114 Warehouse  
倉務

115 Shipping  
船務

116 Accounting  
會計

117 Others (please specify)  
其他 (請說明)

111

118

(a) Where to? (Can choose more than one place)  
遷往何地？(可選超過一個地方)

119 Mainland  
內地

120 South East Asia  
東南亞

121 America  
美洲

122 Europe  
歐洲

123 Africa  
非洲

124 Other places (Please specify)  
其他地區 (請註明)

125

(b) Number of people recruit as a result  
因而聘請員工人數

	0	1-20	21-50	51-100	Over 100 超過100人
<u>From Hong Kong</u> 香港員工	<input type="checkbox"/> 126	<input type="checkbox"/> 127	<input type="checkbox"/> 128	<input type="checkbox"/> 129	<input type="checkbox"/> 130
<u>From Mainland</u> 內地員工	<input type="checkbox"/> 131	<input type="checkbox"/> 132	<input type="checkbox"/> 133	<input type="checkbox"/> 134	<input type="checkbox"/> 135
<u>From Other Places</u> 其他地方員工	<input type="checkbox"/> 136	<input type="checkbox"/> 137	<input type="checkbox"/> 138	<input type="checkbox"/> 139	<input type="checkbox"/> 140

141

FOR OFFICIAL  
USE ONLY  
此欄毋須填寫

7. The training policy/practice of your company during the past 12 months:  
貴機構在過去十二個月的培訓政策 形式：

FOR OFFICIAL  
USE ONLY  
此欄毋須填寫

142

(a) For a company providing training to employees, please state the mode of training.  
曾向僱員提供培訓的機構, 請說明訓練方式.

(i) Conduct formal in-house training   
安排正式內部培訓 143

(ii) Sponsor employees to attend external  
courses through:  
透過以下方式資助僱員修讀外間課程

(a) Continuing Education Fund   
持續進修基金 144

(b) SME Training Fund   
中小企業培訓基金 145

(c) Others (please specify)   
其他 (請說明) 146

147

(b) For a company not providing training to the employees, please state the reasons:  
(You may choose more than one option)  
未有為僱員提供培訓的機構, 請說明原因:  
(可選擇多於一項)

(i) No budget   
缺乏資金 148

(ii) Cannot release employees for training   
未能抽調僱員接受培訓 149

(iii) Employees well trained   
僱員已有足夠培訓 150

(iv) Training considered not essential   
機構認為培訓並非必要 151

(v) No training needs at the moment although training considered essential   
認為培訓非常重要, 但現階段暫無需要為僱員提供培訓 152

(vi) Cannot recruit suitable trainers   
找不到合適的培訓人員 153

(vii) No suitable training programmes available   
沒有合適的培訓課程 154

Others (Please Specify)   
其他 (請註明) 155

156

(viii) \_\_\_\_\_



8. How many employees will you plan to provide/sponsor training in the next 12 months?  
 (Can choose more than one type of training)  
 在未來十二個月，貴機構會計劃提供資助培訓給多少名僱員？(可選超過一種訓練)

	<u>Managerial</u> 經理級	<u>Supervisory</u> 主任級	<u>Clerical and Operative Support</u> 文員及技術人員級
(a) Business Development and Management 商務發展及管理	□□□□ 157	□□□□ 160	□□□□ 163
(b) China Trade Business 中國貿易	□□□□ 166	□□□□ 169	□□□□ 172
(c) International Trade & Practices 國際貿易實務	□□□□ 175	□□□□ 178	□□□□ 181
(d) Transport and Logistics 運輸與物流	□□□□ 184	□□□□ 187	□□□□ 190
(e) Product Development 產品開發	□□□□ 193	□□□□ 196	□□□□ 199
(f) Merchandising 辦貨	□□□□ 202	□□□□ 205	□□□□ 208
(g) Customer Relationship 客戶關係	□□□□ 211	□□□□ 214	□□□□ 217
(h) Product Knowledge 產品知識	□□□□ 220	□□□□ 223	□□□□ 226
(i) Quality Control 品質控制	□□□□ 229	□□□□ 232	□□□□ 235
(j) Compliance 準則審核	□□□□ 238	□□□□ 241	□□□□ 244
(k) Supervisory Skills 督導技巧	□□□□ 247	□□□□ 250	□□□□ 253
(l) Computer Operation 電腦運用	□□□□ 256	□□□□ 259	□□□□ 262
(m) Languages 語言			
- English 英語	□□□□ 265	□□□□ 268	□□□□ 271
- Putonghua 普通話	□□□□ 274	□□□□ 277	□□□□ 280
- Others (please specify) 其他(請說明)	□□□□ 283	□□□□ 286	□□□□ 289
_____			
_____			
(n) Others (please specify) 其他(請說明)	□□□□ 292	□□□□ 295	□□□□ 298
_____			
_____			

For Official Use Only  
 此欄毋須填寫

□□  
 301

9. Do you think that the enforcement of CEPA, knowledge-based economy and globalization will increase training needs of your employees?  
 落實更緊密經貿關係、知識型經濟及全球一體化會否增加貴機構僱員對培訓的需求?

No  
 302 不會

Yes  
 303 會

In which of the following courses:  
 (Can choose more than one type of courses)  
 對下列哪些課程有需求 (可選超過一種課程)

Supply chain management  
 305 供應鏈的管理

China market related courses  
 306 中國市場有關課程

Global product search & development related courses  
 307 全球產品搜尋及發展的相關課程

Others (Please specify)  
 308 其他(請註明)

---



---

FOR OFFICIAL  
 USE ONLY  
 此欄毋須填寫

304

309

End of Questionnaire  
 問卷完

For Official Use Only 此欄毋須填寫

Rec	Type	AC	QC	Chk By	Mode	Date	Date of Visit	Start Time	End Time	Mode Result
9										
1	2	3	4	6	8	9	13	17	21	25 26

## 出入口及批發業二 四年人力調查

附註 1：(A) 欄 — 出入口業主要職務名稱及工作說明

(以下一些職務名稱可能與貴機構所採用者有所不同，但若職務內容相同或類似，請歸類為同一職務，並在調查表填上所需資料。)

編號	職稱	工作說明
經理級 (包括高級及助理經理)		
101	總經理	承擔機構的全部責任，直接管理其他經理及行政人員。
102	產品設計經理	管理機構內的產品發展隊伍，與採購及質素保證部門緊密合作。研究布料、衣物配件、時裝市場，並在顧及成本、質素標準的情況下，引進新的技術、物料及設計。直接與顧客、設計師及製造商聯繫，並參與設計、草圖繪製、布料 衣物配件採購、製樣等產品發展階段的工作。就發展新產品的可行性及技術成本提供意見，並提醒顧客留意成衣製作最後階段可能出現的問題。
103	出入口 / 船務經理	掌管機構的物流、出口或入口部門的業務。與顧客、經銷代理商以及保險、船務及其他公司保持聯絡。確保出入口、船務及其他有關文件編製妥當及準時呈交。

編號	職稱	工作說明
104	技術經理	與商人及供應商合作，解決產品開發階段的技術問題。按要求向供應商提供技術意見，與公司技術人員聯絡，研究質素提升及生產方法。參與制訂各範疇的最新技術政策，包括產品標準及安全、測試程序、顏色質素等。監督測試及化驗工作。與化學品供應商及專業機構聯絡，就新化學品、染料及工序進行調查及蒐集資料，以便尋找機會提升產品。
105	商品採購經理	策劃、組織、督導及主持各種採購工作。檢討市場及營業分析資料，以釐定本地及海外市場的需求。跟進買家訂單，並與有關部門聯絡，以確保貨物能迅速送交買家。
106	品質管制經理	策劃、組織、督導及監控採購方面各階段的品質保證程序，確保來料及製成品符合既定標準及規格。
107	準則審核經理	掌管有關機構產品符合各地準則的事宜。負責制訂政策及程序，規定供應商採取符合準則的做法。就符合準則的長期策略方針，向管理層提供意見。了解全球對人權及國際標準的最新發展，並提醒管理層注意容易出現問題的環節。與採購人員、質素保證人員、顧客及供應商緊密合作，以便繼續加強符合準則的工作。
108	銷售 市務經理	策劃、組織、督導和主持批發與經銷機構的市場、營業及推廣工作。檢討市場及營業分析資料，以釐訂市場的需求。親身聯絡客戶，以推廣業務。

編號	職稱	工作說明
109	倉務及收發經理	管理和監控貨物接收、儲存、分發工作，以及貨倉的整體運作。提供接收、儲存及分發服務，保存有關紀錄。確保符合消防、安全規定及其他法例。
110	採購經理	管理採購工作，包括尋找貨源、洽談價錢及供應合約條款等。審批定單。監管整體採購程序。
111	其他經理級支援人員 (請說明其職稱)	參與會計、財務、資訊科技或其他行政工作的經理級人員。
601	東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事	擁有和經營業務。
督導級 (包括高級和助理主任)		
201	準則審核主任	確保供應商明瞭並採取符合機構採購準則和本地法規的做法。定期到工廠巡查，確保廠方在符合準則方面制訂、推行和維持適當的人事政策、程序及工作環境。訂立制度 程序，收集員工及非管理層人士對工作環境的意見。透過資訊及意見交流，與本地有關宗教、勞工、政治及商界領袖建立並維持良好關係。就本地政治、文化、經濟情況進行評估、分析和預測。
202	船務主任	監督機構所有出入口業務。查核船務文件，督導原料及貨品的運送。
203	產品設計主任	協助產品設計經理監督產品發展隊伍，為產品研究新科技、設計及物料。在產品發展過程中，協調設計師、顧客及製造商，確保產品可以生產，同時滿足顧客要求。

編號	職稱	工作說明
204	商品 / 採購主任	負責採購貨品以供出售，或採購物料以供內部使用。與供應商、買家聯絡洽談。確保交易妥當完成。
205	品質檢查員	查驗原料及製成品的質素，確保符合買家要求。督導品質控制 / 檢查人員的工作。
206	營業主任	負責某種貨品或數種貨品的銷售，查核和研究銷售數字、貨品存貨及顧客的喜惡，並就貨品的採購及存貨提出建議。監督一組營業員的工作。
207	倉務及收發主任	策劃和監督貨物接收、查驗儲存及分發工作。督導貨倉員工依循倉內工作流程，保存貨物進出紀錄。
208	運輸主任	負責全面的運輸督導工作。協調客戶與貨倉之間的貨物處理安排。確保貨物送達或運出前備妥文件。
209	採購主任	協助採購經理進行採購工作；監督貨倉 / 採購文員。
210	銷售工程師	負責銷售工作及向現有及有潛質之顧客推廣公司的產品 服務；以良好的產品 服務技術知識，向顧客解釋產品的規格及用途，從而滿足顧客的要求以至完成交易；在產品的特性及改進方面，與公司的產品設計 生產 工程 研發部門合作，以滿足市場需求及緊貼市場趨勢。

編號	職稱	工作說明
211	技術員	為公司技術人員、商品主任及工廠提供各方面的技術支援及建議，包括縫紉及構製、裝配、分級、問題產品測試等，以便生產暢銷 / 優質產品。確保指定代理的測試工作適當及依時進行。處理有關測試進展、標準及結果的一般查詢。
212	其他主任級支援人員 (請說明其職稱)	從事行政與支援工作的主任級人員。
文員 技術人員級		
301	助理商品員	協助商品主任完成交易，並就貨品規格與買家聯絡。
302	出入口文件處理 船務文員	處理出入口或其他有關業務的文件，保存付運紀錄。
303	營業代表	招攬貨品或商品批銷的訂單。就公司出售的產品，向顧客或未來顧客提供解釋及意見。
304	貨倉 / 採購文員	接收、儲存與分配存貨及貨品。編製購貨訂單，並保存購貨紀錄。編寫和比較存貨紀錄，供採購貨品之用。
305	其他文員 輔助人員 (請說明其職稱)	提供支援工作的人員。

出入口業人力統計資料  
**Manpower Statistics of the Import/Export Trade**

職稱 Job Title	二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004	二 四 年 十二月的 空缺數目 No. of Vacancies in December 2004	預測二 五年 十二月的 人力需求 Forecast Manpower Demand in December 2005
<b>經理級 MANAGERIAL LEVEL</b>			
總經理 General Manager	10 555	-	10 555
產品開發經理 Product Development Manager	2 680	4	2 684
出入口 / 船務經理 Shipping Manager	2 134	51	2 189
技術經理 Technical Manager	2 498	2	2 551
商品採購經理 Merchandising Manager	10 079	36	12 210
品質管制經理 Quality Control Manager	1 014	9	1 023
準則審核經理 Compliance Manager	337	-	337
銷售 / 市務經理 Sales / Marketing Manager	20 149	80	20 229
倉務及收發經理 Warehouse and Distribution Manager	326	14	340
採購經理 Purchasing Manager	2 084	2	2 086
東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事 Owners / Sole Proprietor / Working Partners	5 202	-	5 202
<b>小計 Sub-total</b>	<b>57 058</b>	<b>198</b>	<b>59 406</b>



職稱 Job Title	二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004	二 四 年 十二月的 空缺數目 No. of Vacancies in December 2004	預測二 五年 十二月的 人力需求 Forecast Manpower Demand in December 2005
<b>主任級 SUPERVISORY LEVEL</b>			
準則審核主任 Compliance Officer	427	1	428
船務主任 Shipping Supervisor	5 873	5	5 878
產品開發主任 Product Development Officer	5 738	207	5 945
商品 / 採購主任 Merchandiser / Buyer	49 337	521	50 457
品質檢查員 Quality Inspector	3 577	67	3 544
營業主任 Sales Supervisor	24 842	36	24 827
倉務及收發主任 Warehouse and Distribution Supervisor	1 588	-	1 592
運輸主任 Transportation Supervisor	392	-	392
採購主任 Purchasing Supervisor	2 376	9	2 385
銷售工程師 Sales Engineer	3 454	39	3 493
技術員 Technician	11 180	599	11 627
推銷主任 Promoter Supervisor	6	-	6
<b>小計 Sub-total</b>	<b>108 790</b>	<b>1 484</b>	<b>110 574</b>

職稱 Job Title	二 四 年 十二月的 僱員人數 No. of Employees in December 2004	二 四 年 十二月的 空缺數目 No. of Vacancies in December 2004	預測二 五年 十二月的 人力需求 Forecast Manpower Demand in December 2005
<b>文員 / 技術人員級 CLERICAL / OPERATIVE SUPPORT LEVEL</b>			
助理商品員 Assistant Merchandiser	24 509	394	24 987
文件處理 / 船務文員 Documentation / Shipping Clerk	41 253	657	41 554
營業代表 Salesman / Sales Representative	55 279	1 905	57 192
貨倉 / 採購文員 Stock / Purchasing Clerk	18 111	-	18 163
推銷員 Promoter	329	-	329
小計 Sub-total	<b>139 481</b>	<b>2 956</b>	<b>142 225</b>
<b>總計 Grand Total</b>	<b>305 329</b>	<b>4 638</b>	<b>312 205</b>

其他經理級支援人員 Other Supporting Managers <sup>(1)</sup>	15 635
其他主任級支援人員 Other Supporting Supervisors <sup>(2)</sup>	22 333
其他文員 / 輔助人員 Other Clerks / Supportive Staff <sup>(3)</sup>	68 385
其他支援人員 Other Supportive Staff <sup>(4)</sup>	34 657
總計 Total	141 010

- Notes:
- (1) Managers involved in engineering, production, personnel, accounting, finance, IT or other administrative work.
  - (2) Supervisors performing administrative and supporting work in various areas such as in personnel, finance, accounting and IT.
  - (3) Clerks providing supporting work in various areas such as in secretariat, personnel, finance, accounting and IT.
  - (4) Staff involved in labour intensive work such as driver, amah, watchman, OA , cleaner and delivery man.

各職位出入口僱員宜有的教育程度  
Preferred Level of Education of IE Employees by Job Title

出入口僱員人數  
No. of IE Employees

職稱 Job Title	專業資格 Professional Qualification	大學學位或 以上 University Degree or above	副學士學位/ 專業文憑/高 級文憑/高級 證書或同等 學歷 Associate Degree / Professional Diploma / Higher Diploma / Higher Certificate or equivalent	文憑/證書或 同等學歷 Diploma / Certificate or equivalent	大學預科 Matriculation	中五 Secondary 5	中三或以下 Secondary 3 or below	未有說明 Unspecified
<b>經理級 MANAGERIAL LEVEL</b>								
總經理 General Manager	457	5 966	415	453	451	-	-	2 813
產品開發經理 Product Development Manager	386	2 220	66	-	-	-	-	8
出入口 / 船務經理 Shipping Manager	-	810	156	863	50	-	-	255
技術經理 Technical Manager	253	2 001	160	28	50	-	-	6
商品採購經理 Merchandising Manager	250	2 750	933	1 980	1 350	250	-	2 566
品質管制經理 Quality Control Manager	129	661	196	27	-	-	-	1
準則審核經理 Compliance Manager	2	79	2	3	-	-	-	251
銷售 / 市場經理 Sales / Marketing Manager	76	13 425	1 547	2 706	899	676	-	820
倉務及收發經理 Warehouse and Distribution Manager	-	193	44	31	7	-	-	51
採購經理 Purchasing Manager	51	1 222	320	116	-	100	-	275
<b>小計 Sub-total</b>	<b>1 604</b>	<b>29 327</b>	<b>3 839</b>	<b>6 207</b>	<b>2 807</b>	<b>1 026</b>	<b>-</b>	<b>7 046</b>
<b>主任級 SUPERVISORY LEVEL</b>								
準則審核主任 Compliance Officer	-	48	7	47	266	55	-	4
船務主任 Shipping Supervisor	51	1 532	911	1 448	1 022	890	-	19
產品開發主任 Product Development Officer	357	1 444	2 342	1 520	-	51	-	24
商品 / 採購主任 Merchandiser / Buyer	-	4 705	5 470	7 325	14 930	10 147	-	6 760
品質檢查員 Quality Inspector	-	826	348	1 254	165	919	26	39
營業主任 Sales Supervisor	-	7 637	1 134	5 982	5 201	4 353	-	535
倉務及收發主任 Warehouse and Distribution Supervisor	-	88	30	482	408	503	-	77
運輸主任 Transportation Supervisor	-	36	33	63	150	110	-	-
採購主任 Purchasing Supervisor	-	815	100	600	357	476	-	28
銷售工程師 Sales Engineer	-	1 691	746	1 017	-	-	-	-
技術員 Technician	433	1 796	1 611	5 774	68	1 402	28	68
推銷主任 Promoter Supervisor	-	-	1	-	-	5	-	-
<b>小計 Sub-total</b>	<b>841</b>	<b>20 618</b>	<b>12 733</b>	<b>25 512</b>	<b>22 567</b>	<b>18 911</b>	<b>54</b>	<b>7 554</b>

職稱 Job Title	專業資格 Professional Qualification	大學學位或 以上 University Degree or above	副學士學位/ 專業文憑/高 級文憑/高級 證書或同等 學歷 Associate Degree / Professional Diploma / Higher Diploma / Higher Certificate or equivalent	文憑/證書或 同等學歷 Diploma / Certificate or equivalent	大學預科 Matriculation	中五 Secondary 5	中三或以下 Secondary 3 or below	未有說明 Unspecified
<b>文員 / 技術人員級 CLERICAL / OPERATIVE SUPPORT LEVEL</b>								
助理商品員 Assistant Merchandiser	-	2 104	194	2 330	4 531	15 101	-	249
文件處理 / 船務文員 Documentation / Shipping Clerk	51	895	965	2 634	5 535	30 000	500	673
營業代表 Salesman / Sales Representative	-	5 508	774	6 892	13 568	24 363	650	3 524
貨倉 / 採購文員 Stock / Purchasing Clerk	408	378	-	1 263	1 553	14 134	100	275
推銷員 Promoter	-	8	-	-	15	96	210	-
<b>小計 Sub-total</b>	459	8 893	1 933	13 119	25 202	83 694	1 460	4 721
<b>總計 Grand Total</b>	<b>2 904</b>	<b>58 838</b>	<b>18 505</b>	<b>44 838</b>	<b>50 576</b>	<b>103 631</b>	<b>1 514</b>	<b>19 321</b>

各職位出入口僱員宜有的相關年資  
Preferred Relevant Years of Experience of IE Employees by Job Title

出入口僱員人數  
No. of IE Employees

職稱 Job Title	一年以下 Less than 1 year	一年至 三年以下 1 year to less than 3 years	三年至 六年以下 3 years to less than 6 years	六年至 十年以下 6 years to less than 10 years	十年或 以上 10 years or more	未有說明 Unspecified
<b>經理級 MANAGERIAL LEVEL</b>						
總經理 General Manager	-	100	1 445	3 367	2 828	2 815
產品開發經理 Product Development Manager	-	1	513	1 284	872	10
出入口 / 船務經理 Shipping Manager	-	-	923	439	515	257
技術經理 Technical Manager	-	-	759	749	984	6
商品採購經理 Merchandising Manager	-	600	1 062	2 982	2 617	2 818
品質管制經理 Quality Control Manager	-	100	160	461	292	1
準則審核經理 Compliance Manager	-	-	44	31	11	251
銷售 市務經理 Sales / Marketing Manager	-	1 262	6 626	8 442	2 993	826
倉務及收發經理 Warehouse and Distribution Manager	-	1	113	95	66	51
採購經理 Purchasing Manager	-	200	1 190	256	163	275
<b>小計 Sub-total</b>	<b>-</b>	<b>2 264</b>	<b>12 835</b>	<b>18 106</b>	<b>11 341</b>	<b>7 310</b>
<b>主任級 SUPERVISORY LEVEL</b>						
準則審核主任 Compliance Officer	-	5	87	325	6	4
船務主任 Shipping Supervisor	-	635	3 282	1 541	394	21
產品開發主任 Product Development Officer	301	859	3 934	620	-	24
商品 / 採購主任 Merchandiser / Buyer	-	7 760	23 301	11 360	150	6 766
品質檢查員 Quality Inspector	-	731	1 830	975	-	41
營業主任 Sales Supervisor	500	4 736	12 379	5 342	1 350	535
倉務及收發主任 Warehouse and Distribution Supervisor	-	504	428	546	29	81
運輸主任 Transportation Supervisor	-	46	246	100	-	-
採購主任 Purchasing Supervisor	-	452	1 231	665	-	28
銷售工程師 Sales Engineer	2	739	2 386	327	-	-
技術員 Technician	100	2 514	6 029	1 922	547	68
推銷主任 Promoter Supervisor	-	-	6	-	-	-
<b>小計 Sub-total</b>	<b>903</b>	<b>18 981</b>	<b>55 139</b>	<b>23 723</b>	<b>2 476</b>	<b>7 568</b>

職稱 Job Title	一年以下 Less than 1 year	一年至 三年以下 1 year to less than 3 years	三年至 六年以下 3 years to less than 6 years	六年至 十年以下 6 years to less than 10 years	十年或 以上 10 years or more	未有說明 Unspecified
<b>文員 技術人員級 CLERICAL / OPERATIVE SUPPORT LEVEL</b>						
助理商品員 Assistant Merchandiser	425	15 264	7 689	500	40	591
文件處理 / 船務文員 Documentation / Shipping Clerk	2 987	30 926	5 800	1 055	30	455
營業代表 Salesman / Sales Representative	4 169	26 398	19 237	1 681	250	3 544
貨倉 / 採購文員 Stock / Purchasing Clerk	1 168	12 642	1 910	2 068	-	323
推銷員 Promoter	53	268	8	-	-	-
<b>小計 Sub-total</b>	<b>8 802</b>	<b>85 498</b>	<b>34 644</b>	<b>5 304</b>	<b>320</b>	<b>4 913</b>
<b>總計 Grand Total</b>	<b>9 705</b>	<b>106 743</b>	<b>102 618</b>	<b>47 133</b>	<b>14 137</b>	<b>19 791</b>

按每月平均收入幅度劃分的出入口僱員人數  
Distribution of IE Employees by Average Monthly Income Range

職稱 Job Title	\$6,001 以下 Under \$6,001	\$6,001 - \$8,000	\$8,001 - \$10,000	\$10,001 - \$20,000	\$20,001 - \$30,000	\$30,001 - \$50,000	\$50,001 - \$70,000	\$70,000 以上 Over \$70,000	未有說明 Unspecified
<b>經理級 MANAGERIAL LEVEL</b>									
總經理 General Manager	-	-	-	612	990	2 576	1 124	1 396	3 857
產品開發經理 Product Development Manager	-	-	-	107	392	2 000	29	61	91
出入口 / 船務經理 Shipping Manager	-	-	-	558	810	335	76	78	277
技術經理 Technical Manager	-	-	-	506	707	949	123	44	169
商品採購經理 Merchandising Manager	-	-	250	1 577	3 053	1 880	106	118	3 095
品質管制經理 Quality Control Manager	-	-	-	114	327	380	4	8	181
準則審核經理 Compliance Manager	-	-	-	4	47	16	14	2	254
銷售 市務經理 Sales / Marketing Manager	-	-	-	2 363	7 768	6 367	990	626	2 035
倉務及收發經理 Warehouse and Distribution Manager	-	-	-	59	115	66	27	-	59
採購經理 Purchasing Manager	-	-	-	106	764	415	70	-	729
<b>小計 Sub-total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>250</b>	<b>6 006</b>	<b>14 973</b>	<b>14 984</b>	<b>2 563</b>	<b>2 333</b>	<b>10 747</b>
<b>主任級 SUPERVISORY LEVEL</b>									
準則審核主任 Compliance Officer	-	-	13	62	324	1	-	-	27
船務主任 Shipping Supervisor	-	-	2	4 507	1 046	205	-	-	113
產品開發主任 Product Development Officer	250	-	810	2 874	1 158	-	-	-	646
商品 / 採購主任 Merchandiser / Buyer	-	-	3 708	30 857	6 350	412	-	-	8 010
品質檢查員 Quality Inspector	-	250	117	2 068	735	-	-	-	407
營業主任 Sales Supervisor	-	-	252	15 093	5 526	1 867	15	-	2 089
倉務及收發主任 Warehouse and Distribution Supervisor	-	-	9	1 064	361	6	-	-	148
運輸主任 Transportation Supervisor	-	-	4	334	54	-	-	-	-
採購主任 Purchasing Supervisor	-	-	199	1 519	342	281	-	-	35
銷售工程師 Sales Engineer	-	-	600	1 377	1 376	-	-	-	101
技術員 Technician	-	262	2 224	5 687	2 216	252	-	-	539
推銷主任 Promoter Supervisor	-	-	2	4	-	-	-	-	-
<b>小計 Sub-total</b>	<b>250</b>	<b>512</b>	<b>7 940</b>	<b>65 446</b>	<b>19 488</b>	<b>3 024</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>12 115</b>
<b>文員 / 技術人員級 CLERICAL / OPERATIVE SUPPORT LEVEL</b>									
助理商品員 Assistant Merchandiser	-	2 839	11 923	8 201	37	-	-	-	1 509
文件處理 / 船務文員 Documentation / Shipping Clerk	1 499	11 195	14 935	11 969	1	-	-	-	1 654
營業代表 Salesman / Sales Representative	1 250	5 334	9 482	30 331	2 935	323	-	-	5 624
貨倉 / 採購文員 Stock / Purchasing Clerk	-	2 558	8 951	5 371	25	-	-	-	1 206
推銷員 Promoter	-	15	85	221	8	-	-	-	-
<b>小計 Sub-total</b>	<b>2 749</b>	<b>21 941</b>	<b>45 376</b>	<b>56 093</b>	<b>3 006</b>	<b>323</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>9 993</b>
<b>總計 Grand Total</b>	<b>2 999</b>	<b>22 453</b>	<b>53 566</b>	<b>127 545</b>	<b>37 467</b>	<b>18 331</b>	<b>2 578</b>	<b>2 333</b>	<b>32 855</b>

過往十二個月各機構的培訓政策及形式  
(按規模劃分)

**Training Policy/Practice of the Establishments  
in the Past 12 Months by Employment Size**

Training Policy/ Practice 培訓政策 形式	Employment Size 僱員人數						
	1 - 9 %*	10 - 19 %*	20 - 49 %*	50 - 99 %*	100 - 199 %*	200 & Over %*	Overall %*
<b>Training provided to employees 為僱員提供培訓的情況</b>							
The establishment conducted formal in-house training 機構安排正式內部培訓	1.86	7.97	23.58	40.08	61.83	72.55	3.56
The establishment sponsored employees to attend external courses through: 機構透過以下方式資助僱員修讀外間課程：							
Continuing Education Fund 持續進修基金	1.86	8.78	17.95	10.41	38.71	29.41	3.15
SME Training Fund 中小企業培訓基金	4.10	19.17	25.56	4.91	25.27	1.96	6.13
Others (Reimbursement of course fee) 其他 (退還學費)	3.50	7.20	17.02	25.15	31.18	33.33	4.51
<b>Reasons for establishment not providing training to employees 未有為僱員提供培訓的原因</b>							
No budget 缺乏資金	9.10	6.38	7.50	-	1.08	7.84	8.74
Cannot release employees for training 未能抽調僱員接受培訓	8.35	7.22	9.37	14.93	2.15	7.84	8.33
Employees well trained 僱員已有足夠培訓	16.71	27.22	11.36	9.82	5.38	1.96	17.30
Training considered not essential 培訓並非必要	25.50	20.03	17.02	0.20	2.15	-	24.52
No training needs at the moment although training considered essential 認為培訓非常重要，但現階段暫無需要為僱員提供培訓	8.72	3.20	15.03	9.82	3.23	-	8.48
Cannot recruit suitable trainers 找不到合適的培訓人員	-	1.60	1.87	-	-	-	0.20
No suitable training programmes available 沒有合適的培訓課程	4.10	1.60	5.62	-	1.61	-	3.91



Training Policy/ Practice 培訓政策 形式	Employment Size 僱員人數						
	1 - 9 %*	10 - 19 %*	20 - 49 %*	50 - 99 %*	100 - 199 %*	200 & Over %*	Overall %*
Employees are not interested/lack of initiative to participate in any training programmes 僱員不感興趣 缺乏主動性 參與任何培訓課程	-	4.80	-	-	-	-	0.39

\* As a percentage of number of responding cases.

\* 佔填覆機構的百分率。

過往十二個月曾將全部或部分業務遷離至香港以外地方進行，或於未來十二個月有此計劃的公司百分率

**Percentage of Companies Having  
Involved in Shifting Functions Wholly or Partially to  
Other Places Outside Hong Kong in the Past 12 Months and/or  
will be Involved in Shifting Functions in the Next 12 Months**

營運方針及方式 Business Policy/Practice	過往十二個月 (有) Past 12 Months (Yes) %*	未來十二個月 (有) Next 12 Months (Yes) %*
<b>業務遷離香港</b> <b>Shifting Functions</b> <b>Outside Hong Kong</b>		
品質控制 Quality Control	19.16	16.41
辦貨 Merchandising	35.27	32.19
倉務 Warehouse	13.82	16.28
船務 Shipping	24.71	83.65
會計 Accounting	24.55	16.03
其他業務 Other Functions	24.33 <sup>+</sup>	31.81 <sup>#</sup>
<b>遷往何地</b> <b>Whereabouts</b>		
內地 Mainland	100	84.10
東南亞 South East Asia	-	-
美洲 America	-	-
歐洲 Europe	-	-
非洲 Africa	-	-
其他地區 Other Places	-	15.90 <sup>@</sup>

營運方針及方式 Business Policy/Practice	過往十二個月 (有) Past 12 Months (Yes) %*	未來十二個月 (有) Next 12 Months (Yes) %*
<b>聘請員工人數</b> <b>No. of Employees Recruit from</b>		
<u>香港員工</u> <u>Hong Kong</u>		
0	97.28	100
1 - 20	2.72	-
21 - 50	-	-
51 - 100	-	-
> 100	-	-
<u>內地員工</u> <u>Mainland</u>		
0	53.52	32.51
1 - 20	45.78	67.37
21 - 50	0.43	0.13
51 - 100	0.05	-
> 100	0.21	-
<u>其他地方員工</u> <u>Other Places</u>		
0	100	100
1 - 20	-	-
21 - 50	-	-
51 - 100	-	-
> 100	-	-
<b>整體</b> <b>Overall</b>	<b>2.44</b>	<b>2.05</b>

\* 佔填覆公司的百分率。  
As a percentage of number of responding cases.

+ 其他業務包括電腦資料輸入及物流。  
Other functions included computer data entry and logistics.

# 其他業務包括銷售及客戶服務。  
Other functions included sales and customer services.

@ 其他地區包括澳門。  
Other places included Macau.

## 出入口業二五至七年的 人力推算數字（採用人力市場分析法）

### 人力市場分析法

1. 使用「人力市場分析法」(Labour Market Analysis Approach, 簡稱 LMA) 作人力需求預測, 程序是這樣的: 由一可靠、獨立的機構收集一系列反映本地經濟、人口和人力市場狀況的主要統計數據, 仔細分析, 然後在當中選出部分作為獨立變數, 以之建立一個統計模型。模型可用作預測某指定經濟範疇的人力需求。

2. 本會採用統計模型為出入口業作人力推算。建立這類模型, 主要牽涉兩個階段: 第一個階段是「診斷」, 意即測試兩組統計數據, 選出獨立變數作為決定因子。第一組數據包括國民帳戶的 9 個核心數據, 例如本地生產總值及其組成數據。憑這些數據, 我們可以知道主要經濟活動的情況。第二組數據包括 42 個經濟指標, 由此我們可以得到較廣泛的經濟信息, 包括消費、投資、貿易、旅遊、房地產及相關活動, 以及人力市場等。上述的決定因子就是由這兩組數據分析出來的。這些決定因子會經過統計測試, 找出它們的相互關係(兩個決定因子之間的相互依賴性)、多共線性(多個決定因子之間的依賴性)以及統計獨立性(各決定因子之間的獨立性), 然後再會分成不同的「主要因素」(Principal Components, 簡稱 PCs), 以減少第一、二類以及其他誤差。第二個階段是「預斷」, 意即用第一階段找出的主要因素建立和維持統計模型, 以作人力需求預測。

### 出入口業人力推算

3. 在出入口業的 51 個經濟指標中, 有 10 個被選作決定因子。將以下決定因子分類成不同的主要因素, 我們可以解釋出入口業的人力需求:

- (i) 本地固定資本形成總額;
- (ii) 綜合消費物價指數;

- (iii) 港產品出口單位貨值指數；
- (iv) 服務出口物量指數；
- (v) 商品進口貨值指數；
- (vi) 借貸及預支款額；
- (vii) 訪港旅客人數；
- (viii) 私人消費開支物量指數；
- (ix) 商品轉口貨值指數；及
- (x) 零售價值指數。

4. 在「診斷」階段，我們使用「主要因素分析法」（Principal Component Analysis，簡稱 PCA）將以上 10 個決定因子分類成 3 個不同的主要因素。經過遞迴測試和迴歸分析，我們發現這 3 個主要因素最能解釋過去 20 年來人力需求中的信息變化（90%）；故此，我們可以放心選用這 3 個主要因素，以找出未來的人力需求。出入口業中的主要因素包括 3 個決定因子，即商品進口貨值指數、借貸及預支款額及綜合消費物價指數（餘下 7 個決定因子，即本地固定資本形成總額、私人消費開支物量指數、零售價值指數、訪港旅客人數、港產品出口單位貨值指數、商品轉口貨值指數及服務出口物量指數，為附帶數據）。在「預斷」階段，我們使用「主要因素迴歸法」（Principal Component Regression，簡稱 PCR）建立統計模型。從模型看到，人力需求和 3 個主要因素之間有很強的相互關係，調整過後的 R-平方的值是 0.9054，即是在 5% 顯著水準內（意即置信程度為 95%），91% 的人力需求變化可以由這 3 個主要因素解釋。

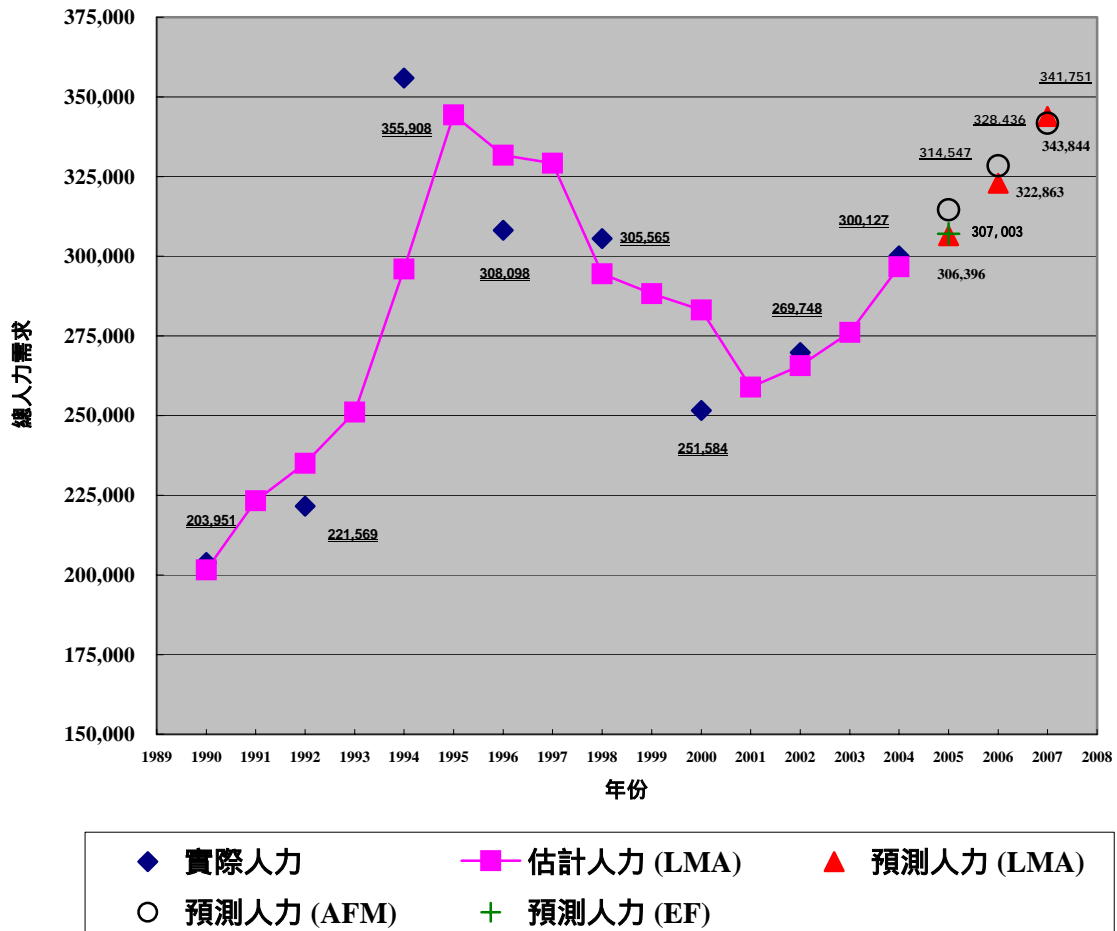
## 不同方法得出的人力需求預測

5. 下表及圖 1 簡要列出使用三種方法得出的出入口業二五至七年的人力需求預測。

### 人力推算摘要

年份	實際數字	LMA 推算	AFM 推算	EF 推算
2004	300,127 <sup>a</sup>			
2005f		306,396 (2.1%)*	314,547 (4.8%)*	307,003 (0.7%) <sup>b</sup>
2006f		322,863 (5.4%)**	328,436 (4.4%)**	
2007f		343,844 (6.5%)**	341,751 (4.1%)**	
a	數字不包括東主 / 獨資經營者 / 執行合夥董事			
b	相對於 2004 年 12 月出入口職位數目的預測增幅			
*	與 2004 年比較實際人力的百分率增減			
**	與前一年比較推算人力的百分率增減			
LMA	人力市場分析法			
AFM	調節過濾法			
EF	調查當日的僱主預測			

圖 1 不同方法得出的人力需求預測



6. 首兩種方法，即人力市場分析法及調節過濾法，顯示二五至七年人力有增加的趨勢。人力市場分析法的好處是客觀，而且有季度或月度統計資料時，可以不時更新推算數字。調節過濾法則假定所有其他情況不變，按以往人力發展模式推斷出日後的發展趨勢。最後，根據受訪者的個人經驗，僱主預測顯示來年的人力需求情況會轉趨穩定。