

**策略發展委員會
行政委員會
有關引進內地及外地優秀人才的政策及計劃**

(譯本)

目的

本文件旨在概述引進內地及外地優秀人才來港的現行政策及計劃，並請委員討論吸引人才來港的方針及策略。

人才對香港的重要性

2. 我們正朝着知識型及高增值經濟發展，需要高技術的勞動人口支援。我們在經濟方面的競爭力，主要取決於我們能否匯聚優秀的人力資本，支援我們的經濟。這情況在高度全球化的經濟環境下更見明顯，因為我們須面對來自世界各地其他經濟體系在業務上近乎不分疆界的激烈競爭。作為大都會經濟體系，人力資源是我們的主要資產。我們應致力吸引人才來港定居和工作，同時積極培育本地人才，應付來自世界各國的競爭。

我們面對的挑戰

3. 隨着我們持續在教育方面作出重大的公共投資，本地持有大學學位的就業年齡人口(15 歲或以上)所佔比例穩步上升，由 1991 年的 5.9%，增至 2001 年的 12.7%，再增至 2005 年的 14.8%。然而，在我們的勞動人口中，具高等教育程度者佔整體人口的比率仍較其他很多主要經濟體系為低。就達到高等教育程度而年齡介乎 25 至 34 歲人士所佔的人口

百分比而言，香港在全球和亞洲的排名分別為第 14 位和第 5 位¹。根據最近另一項研究顯示，在 2001 年，持有大學學位而年齡為 25 歲或以上的人士，只佔香港總人口的 12.3%，遠較紐約(30.2%)和倫敦(22.9%)²為低。

4. 假如人口老化及生育率偏低的趨勢持續，長遠而言，我們也會面對勞動人口減少的問題。根據政府統計處的推算，到了 2033 年，香港每 4 人當中便有 1 人年屆 65 歲或以上。預期我們的勞動人口會由 2014 年的 377 萬人減少至 2023 年的 364 萬人。同期的整體受供養人口比率³會由 348 人增至 449 人，高於其他亞洲國家⁴(附件二)。

5. 目前，內地與香港之間人力資本的流動受到頗多限制。相比之下，香港人較容易到內地工作，內地人才來港工作的手續則相對較為繁複。反觀其他世界級城市如紐約和倫敦，其國內人才自由進出，暢通無阻，為這些城市的發展注入動力。香港與這些城市在這方面相比，有不及之處。同時，在單程證計劃下，持續有內地人來港定居，平均每日達

¹ 國際管理發展研究所《2006 年世界競爭力年報》。

² 見蕭鳳霞、王于漸、科大衛合著的《香港人力資源及競爭力的反思：政策前期研究(中期報告)》(Rethinking Hong Kong's Human Resources and Competitiveness: A Pre-policy Study (Interim Report))(2005 年 10 月)第 6 頁—以紐約和香港比較，是指紐約在 2000 年年齡為 25 歲及以上人士所佔的總人口百分比。以倫敦和香港比較，是指達工作年齡總人口的百分比；在 2001 年前者為 22.9%，後者為 14.6%。值得備悉的是根據政府統計處的綜合住戶統計調查，取得大學學位而年齡為 25 歲或以上的人士在 2005 年佔香港工作人口的 19.3%。

³ 整體受供養人口比率是指每 1 000 名人口中，15 至 64 歲人士與 15 歲以下及 65 歲或以上人士數目的比率。

⁴ 2006 年 1 月《國際貨幣基金組織與中華人民共和國香港特別行政區進行的 2005 年第四條磋商：工作人員報告》(International Monetary Fund, People's Republic of China—Hong Kong Special Administrative Region, Staff Report for the 2005 Article IV Consultation Discussions)第 12 頁。

150 人。這些新移民一般學歷較低，他們的技能也較難切合香港的高增值服務業的需要。

外地吸引人才的經驗

6. 不少先進經濟體系都熱切渴求人才。不同的經濟體系會視乎其目標，採取各種方式吸引人才⁵，當中包括：

- (i) 解決勞工市場的人手短缺問題：最常用的方法是輸入具備所需經驗和資歷的臨時外地勞工；
- (ii) 增加人力資本儲備：廣為採用的方法是通過移民計劃，輸入移民成為永久居民，或吸引外國學生畢業後留下；
- (iii) 鼓勵創業和企業家：常見的方法是利便投資者、行政和管理人員及其家屬入境或永久居留；以及
- (iv) 鼓勵推動知識和創新：這是一般不會正式公布的政策，但有些國家如美國，在本身一大批自己選擇在美國完成博士學位的外國學生中吸納人才，一直非常成功。

7. 各個國家都因應本身目標，以技術及才能作為甄選準則，加上特定的甄選條件，來制訂臨時或永久移民計劃的政策。各地的一般方向正由簡單地放寬移民限制(即推行便利措施)，轉為以提供優惠措施(如較低入息稅)來吸引人才在他

⁵ 見 2006 年國際勞工局 Christine Kuptsch 及 Pang Eng Fong 所編的《全球人才競爭》(Competing for Global Talent)一書中 Manolo Abella 所著《全球競爭技術工人和結果》(Global competition for skilled workers and consequences)一文。

們的國家居留；取消由勞工市場測試或驗證，而改由僱主主導政策；以及准許技術人員的配偶在當地就業。附件三撮錄了所選列的國家在吸納優質移民方面的措施，以及可供香港借鏡的地方。

8. 愛爾蘭和新加坡等其他小規模的經濟體系，亦十分積極吸引外地的技術及高技術人員到他們的國家。為了持續發展其蓬勃的經濟，愛爾蘭不斷吸引移民，特別是高技術人才，從而增加該國的勞工供應。值得注意的是，愛爾蘭不但致力善用大批該國已移居海外的人才，而且向歐盟新成員國開放門戶。自 2000 年以來，上述兩項措施使愛爾蘭達工作年齡的人口每年增加約 1%⁶。該國的工作許可證制度是依循一套清晰和積極進取的移民政策來運作，旨在靈活協助有真正需要的僱主⁷。

9. 新加坡政府十分積極吸引外國人才及學生在該國工作或求學，並希望他們會在當地定居。這主要是因為當地技術工人數目不足，而且人口增長十分緩慢，難以支持國家朝着較高增值工作的方向發展。新加坡政府在這方面作出的努力，較顯著的包括與國際著名機構合作進行研究發展項目⁸，例如與約翰霍普金斯大學合辦聯合國際醫療中心，在新加坡國立大學提供臨牀教育課程及學位課程。在 2004 年，新加坡的教育體制內估計約有 35 000 名外國學生，而三間政府資助

⁶ 經濟合作及發展組織《2006 年愛爾蘭經濟調查政策概要》(Policy Brief of Economic Survey of Ireland 2006)，2006 年 3 月

⁷ 2002 年 3 月 G McLaughlan 和 J Salt 所著提交英國內政部的報告書《吸納海外高技術勞工的移民政策》(Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers)

⁸ 例子包括美國麻省理工學院、約翰霍普金斯大學及芝加哥大學商學研究院、法國的 INSEAD 學院及日本的早稻田大學。這些院校在新加坡的學術參與有多個模式，從專營運作和合夥經營，以至建立設備完善的獨立校園。資料來源：2006 年 3 月 16 日獨立在線。

大學內每 5 名學生中便有 1 名是非公民⁹。此外，新加坡政府亦在中國、北美、歐洲、印度等地設立“聯繫新加坡”辦事處。這些辦事處主要負責吸引外國人才及海外新加坡人到新加坡工作及居住。即使在 2003 年經濟出現困難，估計仍有約 9 萬至 12 萬名外國人在新加坡工作¹⁰。不過，從所得資料看來，很多人才遷往新加坡主要是因為工作而非為了在當地永久居留。這些人才對新加坡的經濟及社會貢獻良多，而新加坡政府正考慮使更多移民願意在該國長久居留。

香港的輸入人才計劃

10. 政府深信，擁有更多人才會增強香港的競爭力，令香港更繁榮昌盛，吸引更多資金，創造更多就業機會。這批新血有助香港經濟更蓬勃發展。除了繼續大力投資教育、培訓和再培訓工作人口以培育本地人才之外，政府不時推出輸入人才計劃，以吸引內地及海外人才來港工作。

11. 已透過各項輸入人才計劃輸入內地優才及專才的公司普遍表示，輸入的人才帶來了更多衍生利益，例如提高公司的效率／生產力、擴大公司的業務層面、加強香港與其他經濟體系的網絡等。近年，為確保輸入優才／專才的入境措施切合香港不斷轉變的需要，這些措施日趨寬鬆，尤以輸入內地人才的措施為然。

⁹ 2006 年國際勞工局 Christine Kuptsch 及 Pang Eng Fong 所編的《全球人才競爭》(Competing for Global Talent)一書中，Pang Eng Fong 在其所著的《新加坡的外國人才及其發展》(Foreign talent and development in Singapore)一文中引述 4 月 24 日刊於《海峽時報》Nirmala M 及 W L Soh 所撰寫的(Foreign talent: A new class act)一文的資料。

¹⁰ 見 2006 年國際勞工局 Christine Kuptsch 及 Pang Eng Fong 所編的《全球人才競爭》(Competing for Global Talent)一書中 Pang Eng Fong 所著的“新加坡的外國人才及其發展”(Foreign talent and development in Singapore)一文。

12. 香港實行寬鬆靈活的優才／專才來港就業政策。現行各項輸入優才／專才計劃基本上是由市場主導和不限界別的，因為我們相信在全球一體化的大氣候下，設立界別限制會降低港商在輸入人才方面的靈活性。

13. 入境事務處(入境處)執行的各項輸入優才／專才計劃載列如下：

(a) 一般就業政策

14. 內地以外地方(阿富汗、亞爾巴尼亞、柬埔寨、古巴、老撾、朝鮮民主主義人民共和國、尼泊爾及越南除外¹¹)的專才，如具有對香港有利和本港當前欠缺的特殊技能、知識或經驗，或會對香港的經濟有重大貢獻，可根據一般就業政策申請來港就業。這些專才的薪酬必須與本地市場水平相若。過去數年，根據一般就業政策批出的申請宗數如下：

年份	宗數
2003	15 774
2004	19 155
2005	21 119
2006	21 958

(詳細分項數字見附件四)

(b) 輸入內地人才計劃

15. 政府在 2003 年 7 月實施輸入內地人才計劃，吸引合資格的內地優才和專才來港工作，以應付本地的人力需求，

¹¹ 這些國家的國民在保安及／或入境管制方面會構成風險，政府一般不接受該等國民的入境申請。不過，政府會不時因應有關國家的最新政治及經濟發展情況，考慮放寬限制。

並增強香港在全球化市場的競爭力。輸入內地人才計劃把內地居民和外國公民來港就業的條件劃一。與一般來港就業政策一樣，輸入內地人才計劃的申請人必須具備本港當前欠缺或短缺的技能和知識。此外，向獲准來港的申請人提供的薪酬必須與本地市場水平一致。與先前的輸入內地專業人才計劃不同，輸入內地人才計劃不設界別限額或名額。當局已設立輸入優秀人才及專才諮詢委員會(諮詢委員會)，由行政長官委出官守及非官守成員，負責就計劃的實施事宜向入境事務處處長(入境處處長)提供意見，包括申請是否值得支持。

16. 截至 2006 年年底，入境處共接獲 16 600 宗根據輸入內地人才計劃提出的申請，並批准了當中的 14 155 宗。在批出的申請中，佔最多數的三大界別為學術研究及教育[8 249 宗(58%)]、商貿[1 440 宗(10%)]和金融服務[1 017 宗(7%)]。獲批申請人的平均月薪約為 25,000 元。根據輸入內地人才計劃批出的申請宗數如下：

年份	宗數
2003	1 350
2004	3 745
2005	4 029
2006	5 031

(詳細分項數字見附件五)

(c) 放寬計劃

17. 根據放寬計劃，持有中華人民共和國護照的海外中國公民只要符合條件，即可申請來港就業。有關條件包括：由海外提交申請；在緊接申請前已在海外以訪客以外的身分居住不少於一年；具備本港當前欠缺或短缺的知識或技能，或會對本港的經濟有所貢獻；以及薪酬與本地市場水平相

若。近年根據放寬計劃獲批就業入境許可證的申請宗數如下：

年份	宗數
2003	205
2004	264
2005	235
2006	346

(d) 優秀人才入境計劃

18. 政府為了吸引高質素的人才來港，在 2006 年 6 月推出優秀人才入境計劃。為了吸引人才，政府這次採取比一般入境就業政策更積極的做法，根據申請人的個人資格和專業技能審批人才，申請人無需事先獲得聘用。入境處根據一套計分制度，按照年齡、學歷、專業資格等客觀準則評核申請人，符合特定資格準則的內地和海外人才可獲准來港。每年的限額初步定為 1 000 個。

19. 由計劃於 2006 年 6 月 28 日推出至 2006 年 12 月 31 日為止，入境處一共接獲 587 宗申請，其中 472 宗由內地居民提交，其餘 115 宗來自其他地方。上文所述的諮詢委員會亦會向入境處處長建議如何分配優秀人才入境計劃甄選程序中可分配的名額。計劃的第一次甄選結果已經公布，有 83 名申請人獲分配名額，其中 73 名來自“綜合計分制”，另外 10 名來自“成就計分制”。首批獲分配名額的申請人已正式獲准來港。

(e) 再次來港的內地畢業生

20. 現時，在 1990 年或以後取得教資會資助院校全日制學士或以上學位的內地學生，或取得經本地評審的非教資會

資助院校全日制學士學位及研究生學位的內地畢業生，只要符合條件，均可再次來港，並在港工作。有關條件包括：已覓得聘用期不少於一年的全職工作；具備本港當前欠缺或短缺的知識或技能；以及薪酬與本地市場水平相若。最近四年通過上述機制獲批再次來港，並在港工作的內地學生數目如下：

年份	宗數
2003	113
2004	157
2005	236
2006	405

檢討和調整

21. 儘管各項輸入人才計劃已極具彈性，可把不同類型的優才和專才輸入香港，但當局仍會不時檢討和調整這些計劃，以配合社會的發展。就此而言，當局已確定下列範疇可作進一步改善：

(a) 檢討有關計劃

22. 政府不時檢討各項輸入人才計劃的規模、範圍及資格準則，確保該等計劃切合香港不斷轉變的需要。舉例來說，政府在2003年2月發表的《人口政策專責小組報告書》建議盡量劃一內地居民和外國公民來港就業的條件。為配合這項建議，當局於同年實施輸入內地人才計劃，取代現已停辦的輸入優秀人才計劃（“優才計劃”）和輸入內地專業人才計劃（“內地專才計劃”）。

23. 此外，相若的經濟體系（例如英國、加拿大、澳洲和新西蘭）均已推行以個人資格和專業技能為審批準則的移民入

境政策，無需申請人事先獲得聘用或提交自僱的業務計劃。有見及此，政府於 2006 年實施優秀人才入境計劃。近年修訂的例子還有放寬計劃，當局於 2000 年把海外居住時間的規定從兩年減至一年，以吸引更多人才來港。

24. 展望未來，政府將繼續適時檢討各項輸入人才計劃，確保該等計劃能配合香港的最新發展，其中一項檢討工作是將於本年稍後時間進行的優秀人才入境計劃檢討。自優秀人才入境計劃於 2006 年 6 月推出以來，政府接到多項修訂建議，包括增加現有名額和檢討現行準則，例如年齡限制等。我們希望在 2007 年內完成這項檢討，並在切實可行的情況下，盡快作出所需修訂。在進行檢討時，入境處將廣邀有關持分者，包括諮詢委員會的參與。

(b) 推廣及包裝

25. 政府致力在本地及國際推廣各項輸入人才計劃。為增加本地人士對該等計劃的認識及了解，入境處循不同途徑，包括商會及電視、電台、報章等傳媒推介過該等計劃。在國際方面，入境處一直通過政府經濟貿易辦事處(海外及內地)等途徑推廣該等計劃。2006 年 11 月，保安局及入境處一同參與在香港會議展覽中心舉行的中小企國際市場推廣日，推廣該等計劃。為協助推廣該等計劃，在舉辦宣傳活動時亦會考慮邀請根據該等計劃申請獲批的名人參與有關活動。

26. 當局日後會進一步加強有關的推廣工作，並正研究可否由貿易發展局及商會協助政府舉辦國際宣傳活動，推廣香港的開放體制，以及宣傳各項輸入人才政策／計劃。經互聯網進行更多推廣工作，也會有幫助。

27. 香港各個駐海外經濟貿易辦事處循不同途徑，推廣各項輸入人才計劃，包括在辦事處及舉辦活動的場地展示和派發單張、在通訊刊物及／或網頁登載宣傳資料。這些辦事

處的主管大部分都利用了演講、會客或會見傳媒的機會，向社會各界和傳媒推介有關計劃。一些辦事處又為大學和學術團體舉辦就業輔導講座及視像會議，借機會推廣有關計劃。當局也會安排特別的宣傳活動，針對在海外大學進修的大量內地學生和特定界別，例如從事研究工作的科學家、財務專家等，亦可考慮特別為該等計劃設立網站。

28. 至於香港特區政府 4 個駐內地辦事處，他們透過定期舉辦的宣傳和投資推廣活動，協助推廣各項輸入人才計劃。舉例來說，駐內地辦事處在內地不同城市舉辦展覽和派出投資推廣小組拜訪準客戶時，已借機會介紹各項計劃。此外，也在辦事處的接待處和資源中心陳列單張等宣傳資料。派駐北京及廣東辦事處的入境事務組也協助處理公眾對各項計劃的查詢，例如有關資格準則和申請手續等的查詢。

(c) 簡化申請程序

29. 入境處致力簡化各項輸入人才計劃的申請處理程序。該處設有多個小組，專責處理這些計劃的入境簽證和就業許可證申請。過去數年，入境處在處理各項輸入人才計劃的入境和簽證申請方面，成績卓越。舉例來說，在 2004 年、2005 年和 2006 年，根據一般就業政策提出的申請當中，在 4 星期內完成處理的申請所佔的比例，分別為 99.8%、99.6%及 98.7%，而這 3 年的輸入內地人才計劃申請則幾乎全部達到在 4 星期內完成處理的目標。

30. 為了探討能否進一步簡化有關程序，入境處也定期與各企業／僱主保持聯絡，蒐集他們對申請途徑及所需證明文件等事項的意見。

(d) 吸引更多非本地學生來港升學及畢業後在港居留

31. 當局已成立由政務司司長領導的跨局高層督導委員會，負責研究有關發展香港成為區域教育樞紐的策略性事項及其對政策和資源方面的影響。最近發表的《「十一五」與香港發展》經濟高峰會報告也建議吸引更多非本地學生來港升學。

引進人才所涉及的議題

(a) 在輸入人才與保障本地人士就業機會兩者之間取得平衡

32. 雖然社會人士普遍認同擁有高質素的人力資本有助增強香港的競爭力，但外地來港的人才／專業人士對本港市民就業帶來的影響(特別是對初級專業人士及新近大學畢業的人士而言)，仍然備受關注。再者，部分人士或會質疑政府培育本地人才的誠意，以及應否經常把輸入外地人才視作增強香港在全球化市場的競爭力的方法。因此，當局在考慮任何進一步放寬輸入人才的措施時，必須考慮對本地就業情況所帶來的潛在不良影響，並顧及社會一些界別的看法。

(b) 吸引海外港人回港工作

33. 除加強各項吸引外地人才來港的計劃外，有人建議應更着力吸引已移居外地的高質素香港人回流。由於他們大多是有權在港工作的香港居民，此舉可避免本港市民與外來人才之間的潛在衝突。由於回流香港的人士熟悉本地社會及文化，他們比其他人更易於適應及融入主流社會。

(c) 為人才提供具支援性及吸引力的環境

34. 政府對於提供具支援性的環境以吸引人才到港工作及定居，非常重視。隨着珠江三角洲急速發展，香港和區內不少其他地方正面對嚴重的污染問題。在維持環境清潔(特別是空氣質素)方面，政府積極引入改善空氣質素的措施。政府一直與廣東省政府維持緊密聯繫及合作，以達致如期在 2010 年或之前減少珠江三角洲地區的污染物排放這個目標。與此同時，政府正考慮引入更多措施，以減少本地發電廠引致的環境污染，並管制本地車輛所排放的污染物及含有揮發性有機化合物的產品。

35. 為解決居港外地人士對國際學校學額的需求，政府採用雙管齊下方法：

- (a) 讓現有國際學校在原址擴充，或透過編配空置校舍，讓他們在校外擴展；及
- (b) 鼓勵市民多使用現有學位，包括開辦非本地課程的新建私立獨立學校所提供的學位。

36. 至於配偶的工作許可證方面，為加強香港在吸納專才和投資者方面的優勢，獲准以專業人才身分來港就業或根據各項入境計劃來港人士的受養人，於 2006 年 5 月 15 日起，已無須事先向入境處申請，即可在港工作。

37. 以下為一些其他經常提到會影響香港吸引人才的因素，也不容忽視：

- 豐富和多元化的文化生活；
- 具吸引力的戶外體育、康樂及娛樂設施；
- 社會共融及多元文化；

- 優質的自然和都市環境；
- 良好的中英文水平；以及
- 為新來港人士提供社會支援網絡。

策略性議題討論

38. 為吸引內地及海外人才，委員可考慮下列策略議題：

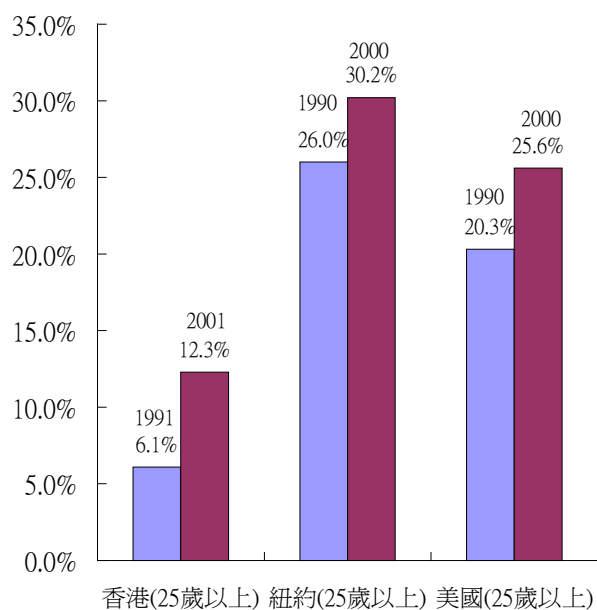
- (a) 現時吸引人才的措施是否足夠及可採取什麼新措施？
- (b) 在引進優秀人才方面，我們應否繼續主要採用由市場帶動及不限界別的方法？
- (c) 我們應否繼續以平衡的方式，既保障本港市民的就業機會，也同時吸引更多外地人才來港？
- (d) 香港應否進一步增加本地大專院校的非本地學生收生人數並維持本地收生水平？
- (e) 應引入或加強哪些支援因素以吸引人才來港定居及工作？
- (f) 我們可探討哪些進一步的策略措施來壯大香港的人才隊伍？

策略發展委員會秘書處

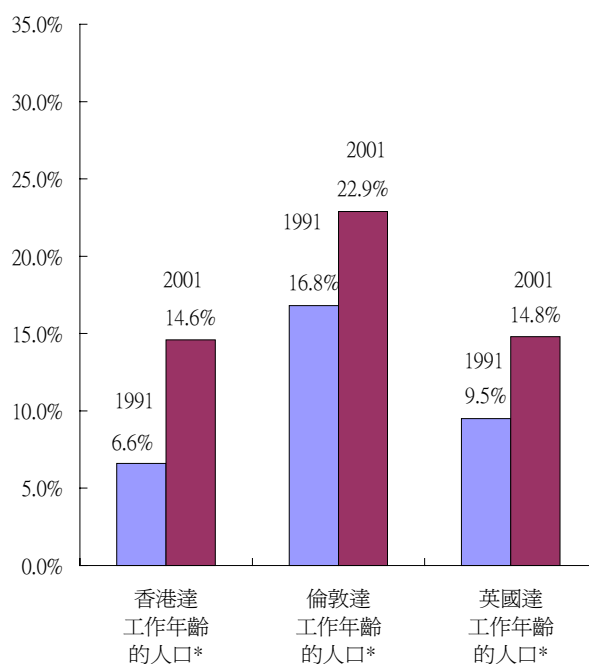
2007 年 1 月

附件一：1990 年及 2000 年擁有大學學位及以上教育程度的人口

香港與紐約及美國的比較
(佔 25 歲或以上總勞動人口
的百分比)

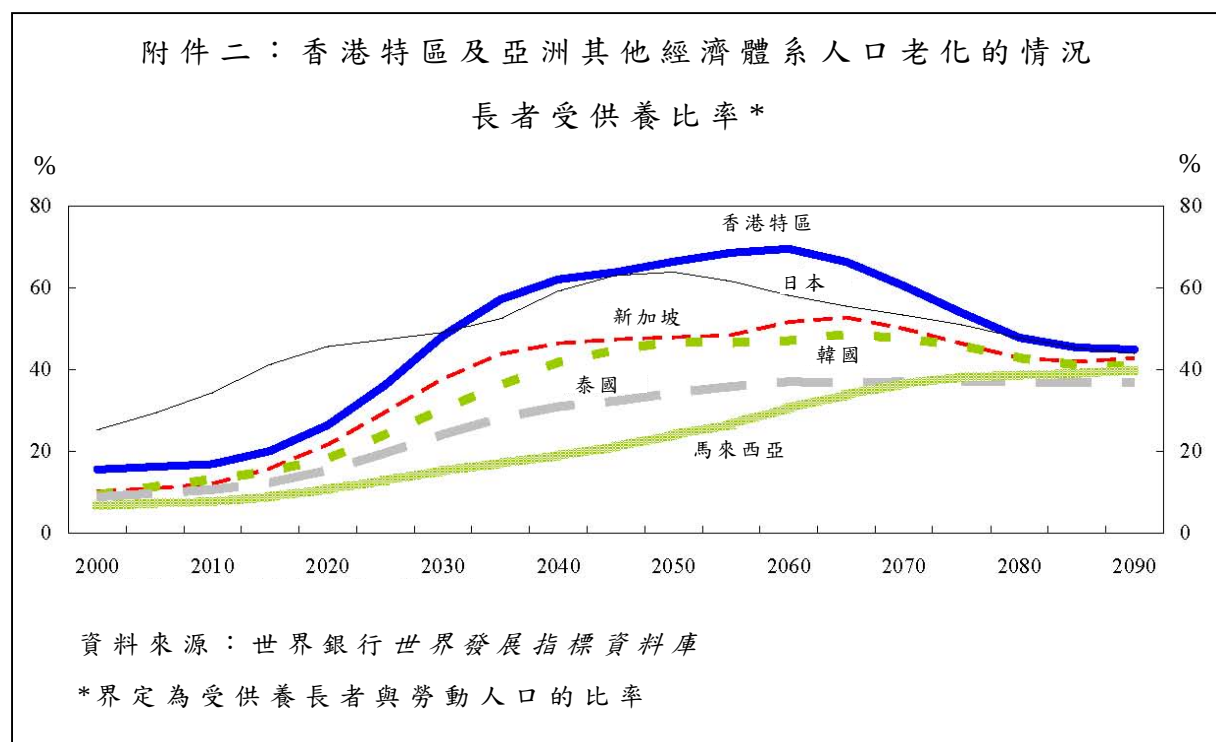


香港與倫敦及英國的比較
(佔達工作年齡的總人口*
的百分比)



註：* 英國達工作年齡的人口：僅指 16 至 64 歲的男性和 16 至 59 歲的女性。美國和英國的數據來自相應統計局／部門的網站，而香港的數據則來自香港人口統計主要報告。

摘自 2005 年 11 月香港大學王于漸和王家富所著的《移民流量對香港未來發展的重要性》(The importance of migration flow to Hong Kong's future)。



摘自 2006 年 1 月《國際貨幣基金組織與中華人民共和國香港特別行政區進行的 2005 年第四條磋商：工作人員報告》第 12 頁。

附件三：所選列的五個國家和香港的吸引人才措施摘要

	加拿大	澳洲	美國	英國	新加坡	香港
移民政策特點	移民眾多；人才比例高	移民眾多；人才比例高	移民眾多；人才比例低	集中堵截非法移民、尋求庇護者；輸入人才屬新措施	着重輸入人才	取得永久居留的過程漫長
准許人才入境措施的種類	計分制移民計劃（經濟級別移民）	計分制移民計劃；同樣適用於澳洲依親技術移民	以就業為依據的工作簽證；着重資訊科技和科學及工程人員	計分制工作許可證適用於沒有預先安排工作的人才（高技術移民計劃）	就業准許證	以就業為依據的工作簽證，適用於海外和內地人才 優秀人才入境計劃－計分制度，不需要預先安排工作
學生	海外學生眾多 高度資助教育	海外學生全費計劃推行得非常成功	設有收費和資助教育，在吸引和挽留海外學生方面十分成功	海外學生在完成學業後可留在當地工作	以英語為教學語言，對海外學生具吸引力	海外學生人數不多；主要是修讀教資會院校高度資助課程的內地學生
企業家	企業家級別簽證	投資移民（業務經營者或高級行政人員級別）	有限度的企業家移民計劃，包括對其經濟能力和創造職位的要求甚高	有限度的企業家移民計劃	商業入境證—公司健全的話可予續期	根據一般就業政策獲發簽證的投資者須創立業務
投資者	投資者級別簽證	投資移民（投資者級別）	有限度的移民計劃，要求極高	投資者移民計劃	通過投資申請永久居留	資本投資者入境計劃
供香港借鏡的地方	政策具有彈性；評估技術時採用計分制度；投資者和企業家移民計劃模式可資借鏡	計分制度；有利年青成人和學生人才；學生移民計劃模式可資借鏡	把移民帶到矽谷的模式可資借鏡 促進“人才流轉”	仿效加拿大、澳洲的計劃	招攬在外地的國民	現行計劃成功；英語和普通話技能重要 優秀人才入境計劃－推行首階段

一般就業政策按專業／職業界別劃分
的獲批准申請個案統計數字(2004 年-2006 年)

專業／職業界別	2004 年	2005 年	2006 年
管理人員、經理及行政人員	7 030	8 033	8 615
廚師及飲食界專業人士	101	125	151
投資者	236	243	372
律師	302	272	280
醫療及牙科專業人士	72	61	79
其他專業人士／技術人員	3 451	4 244	3 988
運動員／演藝人員	4 746	4 791	4 617
教師／教授	2 087	2 239	2 236
其他	1 130	1 111	1 620
總計	19 155	21 119	21 958

輸入內地人才計劃按專業／職業界別劃分的
獲批准申請個案統計數字(2004 年-2006 年)

專業／職業界別	2004 年	2005 年	2006 年
學術研究和教育	2 384	2 398	2 462
建築／測量	6	14	29
藝術／文化	250	271	428
生物科技	18	26	30
飲食業	84	74	92
商業和貿易	245	422	698
工程和建造	133	71	206
金融服務	193	285	498
資訊科技	109	104	149
法律服務	44	53	75
製造業	42	66	126
醫療和健康服務	13	21	39
康樂和體育	100	104	114
電訊	33	57	34
旅遊	12	16	25
傳統中醫藥	62	46	26
其他	17	1	0
總計	3 745	4 029	5 031