

從職位空缺率推算行業長遠需要

李樹甘 曾俊基 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

先前筆者於不少場合與朋友討論該如何支持本港各行業發展，眾人都不約而同得出以下結論：若以支持本港各行業為目標，政策支援和配合應以長遠考慮為本，但現在相關政策支援和配合都較為傾向解決短期問題。為此，筆者於本文中希望為讀者們介紹其中一種可行辦法，先由空缺率的計算入手，加入一些有前瞻性統計數據，反映行業長遠需要。其中一種較可行的是加入考慮「非局限下的空缺率」。

空缺率，一般是指空缺職位佔總職位的百分比，例如一間公司總共有 2 個職位空缺，而聘請員工數有 8 人，那麼職位總數為 10 個，而空缺率便是 20%。但事實上，香港現時一些有關空缺率的數據均出現相當大的差異，舉例說，根據政府統計處資料，零售業 2012 年底的職位空缺率約為 3%，但根據香港零售管理協會的資料，零售業 2012 年底的職位空缺率約為 11%。

筆者認為當中出現差異原因之一為各界對空缺率的計算方法並不一致，而其定義亦沒有作清晰的界定。有見及此筆者認為應找出三種不同的「空缺率」以及進行其人力資源估算：觀察空缺率、非抑壓空缺率、非隱藏性空缺率，以補充現有不足。

觀察空缺率為一般較為常見的空缺率計算方法，即先前文中提及的計算方法，比較職位空缺數與職位總數。一般而言，香港多把職位空缺定義為「職位仍懸空，需立刻填補而現正積極招聘人員」，但筆者參考一些外國研究，發現他們主要把職位空缺定義為「正進行招聘、未來 12 個月計劃開設的新職位、預期未來 12 個月將出現的離職真空」，即包括考慮未來一年的情況。但這空缺率是因應現實環境所得，亦即是有局限下的估算。

相對於觀察空缺率，以下兩種空缺率都希望在解除一些局限條件下進行估算。研究非局限下的空缺率，將有助於了解行業所面對的困難，協助行業發展。

非抑壓空缺率需要考慮「目標僱員人數」的資料，目標僱員人數的定義為「考慮到業務的發展需要，認為最理想的僱員人數」。而非抑壓空缺率是在考慮到業務的發展需要，以目標僱員人數為基數，比較聘請員工數而計算出的空缺率。這數字一般較觀察空缺率為高，因為非抑壓空缺率加入考慮一些沒有正式開設的職位空缺(例如因職位空缺時間太長而放棄招聘、或是因無法招聘某種職位放棄招聘其他相連職位)。

非隱藏性空缺率需要再加入「聘請低於要求的員工」的資料。非隱藏性空缺率在非抑壓空缺率的基礎上，加入考慮「因招聘困難而聘請低於要求的員工」的數字。一般而言，公司在招聘困難的情況下，會聘請部分低於要求的員工，事實上，於公司立場中這些職位若有合適人選便會作出替代，所以於公司立場中合適的僱員人數應較觀察所得的數字為低，而非隱藏性的空缺數應較直接觀察為高。

當然，只有文字理論較為困難解釋三者分別，現在以一例子說明：舉例說，若一間公司，有 2 個職位空缺，而聘請員工數有 8 人，則職位總數為 10 個，觀察空缺率為 20%。若加入非抑壓性因素後該公司的目標僱員人數為 12 人(可能因各種原因而沒有開設總共 4 個職位)，對比聘請員工數 8 人，則非抑壓空缺率為 33%。此外，若該公司因招聘困難而聘請了 2 名低於要求的員工，則加入非隱藏性因素後的聘請員工數為 6 人，對比目標僱員人數 12 人，非隱藏性空缺率為 50%。

由以上例子可見，三種空缺率的差異可以相當大。筆者認為，以上三種空缺率均反映著行業發展所面對的不同困難，而比對三種空缺率的數字可以更明確找出問題，對症下藥。所以為配合行業長遠發展，除觀察空缺率外，應加入考慮非抑壓空缺率、非隱藏性空缺率等有前瞻性統計數據。