

# 提升青年競爭力：軟技能與持續發展

李樹甘

香港樹仁大學經濟學系副教授

現今香港年輕人的學歷普遍提升，向上流動的機會卻大不如前，香港社會有必要提升青年競爭力。「青年競爭力指標系統研究」顯示，「軟技能」是強化青年持續發展能力的要素。高科技取代機械重複性工作，使職場更講求人際溝通和協調技巧。要提升青年競爭力，本文探討如何加強培訓軟技能，裝備年輕人應付未來職涯的變化與挑戰。

關鍵詞：青年競爭力指標、軟技能、職涯規劃、職業教育、管教模式

## Raising Youth Competitiveness: Soft Skills and Sustainable Development

Shu Kam LEE

Associate Professor, Department of Economics and Finance, Hong Kong Shue Yan University

Today opportunities to move up are not as abundant as they were, although young people in Hong Kong have generally improved their academic qualifications. It is necessary for Hong Kong to improve youth competitiveness. Research has shown that soft skills have considerable implications for sustainability. High technology replaces mechanical duties but not the communication and coordination skills which are crucial in the workplace. To enhance youth competitiveness, this article discusses the soft skills training necessary to equip young people to adapt the challenges in their future career.

Keywords: Youth Competitiveness Indicators; Soft Skills; Vocational Education; Career Planning; Parenting Style

---

通訊作者：李樹甘，香港北角寶馬山慧翠道 6 號香港樹仁大學研究院大樓高座 308 室。電郵：sklee@hksyu.edu  
Correspondence concerning this article should be addressed to Shu Kam LEE, RHB 308 Research Complex, Hong Kong Shue Yan University, 6 Wai Tsui Crescent, Braemar Hill Road, North Point, Hong Kong; email: sklee@hksyu.edu

## 引言

一個國家或地區的競爭力影響著該地區的人民生活質素水平<sup>1</sup>及個人發展，因此，如何衡量競爭力是世界各地都關心的一個主要議題。事實上，不同機構和組織每年均發表不同類型的競爭力研究報告，例如世界經濟論壇（World Economic Forum）每年公布的《全球競爭力報告》（Global Competitiveness Report）。這些報告除了讓公眾了解各地的競爭優勢差距和強弱項外，也有助政府制定公共政策和地區發展方向。但問題是這些研究報告主要反映的都是地區競爭力水平，即不同因素對地區競爭力的影響，卻未能就競爭力的潛在變化提供更多信息；而且也並非以「人」的競爭力為主體，無法反映出人的競爭力水平，無法讓人了解到不同因素對人的發展究竟有何影響。

如果要了解和分析一個地區競爭力的潛在變化，首先要思考甚麼因素才是一個地區競爭力的基礎和來源。事實上，地區競爭力其中一個重要資源便是「人」，即人民質素水平。而了解人的發展，則必

須了解不同因素對人的影響。社會系統的轉變是依賴着每一代「人」來繼承、更新和轉化，也正是「長江後浪推前浪」的願景，為人類世界帶來的轉變和進步。誠然，世界各地的發展各有高低優劣，社會生活質素水平也存在一定程度的差距，但歷史見證了許多國運轉變的故事。當中固然存在很多複雜原因，但最終一個地區能夠穩定發展下去，都需要新一代年青人來接棒，承擔未來社會的發展。

近年，香港社會更加關注青年發展。青年剛投身社會，未有穩定工作，社會流動性不高，在職場的定位未明，加上人際關係等問題，承受不少精神壓力。香港社會向上流動的機會，與十年前相比無疑較差。根據「二零一六年半年經濟報告」，最年輕的工作世代組羣（即1990至1994年出生的世代組羣）雖然學歷普遍較高，但實質收入較上幾代遜色。其中一個原因可能是較高技術人員與學歷較高青年的勞力供應在過去十年間迅速增長，高於其勞力需求的增長，減少向上流動機會。雖然受過高等教育的青年比較容易找到工作，但是能擔任管理或專業工作的機會卻比以前的人少，以致愈來愈多高學歷青年只能集中在輔助專業和文職、銷售或服務性的工作。低起薪點、不穩定的工作令到很多青年人感到自己處於不利位置，從而拖長了學校走到工作、童年進入成年的過渡時期。曾有青年戲稱「文盲又一萬（月入），大學生又一萬」，又稱「申請公屋、承繼父母的房產、人壽保險賠償反可發達」，

---

1. 例如美國總統產業競爭力委員會（1985）指國際競爭力是在自由良好的市場條件，能在國際市場上提供好的產品、好的服務的同時又能提高本國人民生活水平的能力。McFetridge（1995）亦認為國家競爭力為通過人均收入的增長來增進國家福利的能力。競爭力概念內容廣泛，詳情可參考「香港青年競爭力指標系統」研究（李樹甘等，2015）。

可見部分青年對前景感到悲觀（沈帥青，2013）<sup>2</sup>，還未包括人口老化問題將令青年人負擔更為吃力。

因此，了解及協助青年提升競爭力，成為未來社會的重要一環。不少與「青年競爭力」有關的文章指出香港人，甚至是青年本身，均認為香港新一代的競爭力比上一代遜色（青年研究中心，2010；Shen，2012），更有意見認為現今青年缺乏危機意識。然而，亦有研究提出現今青年存有不少優勢，當中不乏意見指新世代尖子在語言、國際經驗及視野，以至專業知識方面，都較上一代有更多優勢。雖然有許多論述提出不少因素與「青年競爭力」相關，例如就業能力、專業知識、語言水平等，但各界對於「青年競爭力」一詞仍未有清楚的界定，以致相對較難對

香港青年競爭力有較全面的理解（李樹甘等，2015）。

## 青年競爭力指標系統研究

筆者的團隊於2015年完成由青年事務委員會委託的「香港青年競爭力指標系統」研究（簡稱研究），藉以更全面了解香港青年競爭力，協助政府制定更適切的青年政策。由於「競爭力」是一個眾說紛紜的名詞，並沒有統一的說法和界定，所以該研究根據多方面的文獻及報導，提出「競爭力主體」均以「持續發展」為目標。而「青年競爭力」應以青年具備「配合未來發展趨勢的能力」來「持續發展」，以及「有能力幫助社會改善及推動社會實現可持續發展」為核心概念。根據以上概念，研究將「青年競爭力」定義為：「青年在面對獨立生活和不確定的社會變化的情況下，所需具備可持續發展的能力」。

「青年競爭力」不是以成敗作結論，更不是對個人或其人生的總結。競爭力必須因應青年在成長中所面對的不同情況、困難，從中改進、學習，才能保持競爭能力。因此「青年競爭力」也包括「青年持續發展和青年各類能力」及「配合未來發展趨勢」。該研究整理超過100篇與「青年競爭力」相關論述後，找出14個與「青年持續發展和青年各類能力」的元素，包括「生活能力」、「團隊合作」、「溝通能力」、「品德」、「公民意識」、「抗逆力」、「情緒控制」、「工作經歷」、

2. 根據「二零一七年半年經濟報告」，相對年青僱員，25至64歲本港大學畢業生在收入方面仍有顯著優勢，他們的平均收入較具高中教育程度（中六或以上）的僱員高約80%，幅度遠高於多個先進經濟體的收入差距和經合組織的平均收入差距（48%）。這更突顯出新世代青年於職場所面對的困難。不過，要注意的是，上幾代的大學畢業生數目遠低於今天，他們的表現理應比同輩更出類拔萃，因此不難理解他們的收入相對較高。雖然在普及大學教育下大學畢業生薪金普遍相對較以前低，但整體教育程度提高有助增加社會生產力，有利社會持續發展。不過社會，尤其是家長的觀念要改變，要接受教育與職業分開，即教育只是教育，未必帶來高薪厚職，並要接受職業無分貴賤、低學歷工作收入可高過高學歷工作，否則畢業後受困於後悔與不滿。至於有關如何增加收入，需要另文討論。

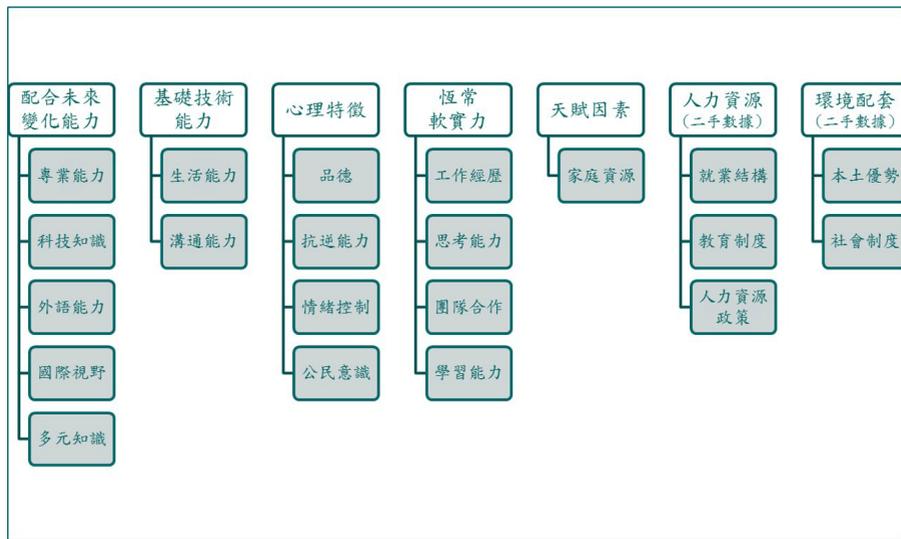
「家庭資源」、「就業結構」、「教育制度」、「人力資源政策」、「本土競爭力」及「社會制度」。透過關於未來發展趨勢的論述，找出七個與「青年進入成人階段，需要具備『配合未來發展趨勢』能力才能持續發展」的相關元素，包括「專業能力」、「科技知識」、「外語能力」、「國際視野」、「多元知識」、「學習能力」及「思考能力」。透過統計驗證，將以上總共 21 個元素綜合成「青年競爭力」的總指標，分成七個指標，分別是「配合未來變化能力」、「基礎技術能力」、「心理特徵」、「恆常軟實力」、「天賦因素」、「人力資源」及「環境配套」。圖一展示了主要理論結構。

### 青年競爭力指標研究結果及政策建議

### 議

該研究的計量結果顯示青年的「工作經歷」對競爭力（即持續發展能力）有重要關係。然而，相對其他競爭力元素，不同類別青年的「工作經歷」都一致顯著偏低。僱主普遍要求求職者需要有相關工作經驗，政府可考慮定期為學生提供有系統的實習機會。雖然現今不少學生，尤其是大專生普遍有兼職工作，可是未必與其生涯規劃有關。所以政府可考慮為學生提供更多有組織的實習機會，讓他們有系統地體驗職場。另一方面，儘管工作經驗可以很豐富，但倘若沒有進行梳理整合，只是一盤散沙，意義不大。倘若有專業人士帶領整合成有用的實習機會，讓他們能夠尋找到屬於自己的方向，這相信能有效提升青年持續發展能力。

圖一、構成「青年競爭力」的 7 個指標及 21 個元素（李樹甘等，2015）



此外，政府可考慮擴大資歷架構，涵蓋更多行業（特別是針對需要專業技能的行業）、對缺乏工作經驗和學歷的青年提供再培訓或優惠的持續進修機會。雖然目前政府或社區已為有需要青年提供相關機會及優惠，但在職青年的工作時間普遍無法與正規教學時間配合。當這些青年欠缺足夠誘因（例如地點或時間安排等、教學模式僵化等）便無法推使他們參與進修或再培訓。因此，筆者建議可考慮推出教學時間及模式上更具彈性的培訓課程（例如深宵課堂、在職培訓等）及提供資助。因此，擴大資歷架構在學界、商界和政府等不同職場的普及性，尤其對新入行、尋求自我增值的青年人至關重要。值得注意的是，當青年人渴望在職場培訓中增值自我，但與企業培訓員工的目標不符，他們的積極性可能因此下降，培訓的果效也會受到影響。

青少年在「工作經歷」這一指標中普遍偏低，除了需要系統性的實習，亦需要其他可行方法配合。過去有不少研究證實工作價值觀對工作結果及工作績效具有高度的貢獻（霍祥雲，2002；許迪翔，2003；鍾華城，2003）。工作價值觀有助青年提升工作能力，所以是次研究中「工作經歷」亦包含「工作價值觀」量表的部分題目。值得注意的是，研究發現大多數青年的「工作經歷」指標普遍偏低，而低「工作價值觀」影響「工作態度」。一方面年輕一代學習能力強、反應快、富創意力和勇於嘗試，但工作態度常被上司

及同事批評<sup>3</sup>，故此我們需要考慮從中學階段開始增設正確「工作價值觀」的課程。另一方面，可能因為年青人與上一代的工作觀念不同<sup>4</sup>，大家更需要了解「工作價值觀」的轉變，以減少誤會。初入職青年亦需要固定指導及支援環境，讓他們的持續發展能力得以提升。政府可以考慮由具有相關培訓經驗的行內人士或充分利用有豐富人生經驗的退休人士來擔任培訓工作，優化師友計劃等等。

此外，研究結果與坊間不少報道大致相同，顯示青少年的抗逆力普遍較低<sup>5</sup>。而「抗逆力」是指人類的一種潛能，能使人於嚴重的危機後仍能順利地反彈復原的能力；擁有抗逆力的人能轉化逆境令生命更強，即使面對困難、失敗和挫折都能積極地回應和面對（岑麗娟，2013）。從另外一個角度來說，縱使天資聰穎加上後天努力，被悉心培養下能力與成績遠遠拋離其他人；但若沒有抗逆力，在遭遇逆境時也會自暴自棄，甚至自殘自殺。贏在起跑線，但輸在不能持續發展，又有甚麼競爭力呢？因此有必要增強鍛煉年青人的抗

3. 例如遲到早退、目無尊長、缺乏責任感與耐性和轉工頻密等。

4. 例如指，青年僱員普遍認為上司和下屬一起工作時，「不分階級，雙方討論後達成工作目標」最為重要；但較年長的則認為「上司指示工作後，下屬負責執行」最重要。參考香港信義會2011年調查（文匯報，2011）。

5. 星島日報報導「調查：逾三成學生逃避困難」，參考網址：<http://std.stheadline.com/daily/news-content.php?id=387597&target=2>

逆力。

另一方面，筆者的團隊在研究中亦發現，品德與競爭力有著顯着的正向關係。聰明、有能力但心術不正的人，無論對個人、家庭、職場以至社會都是災難，品格和價值教育對年青人的持續發展不容忽視。

除了學校教育外，家長的管教模式亦十分重要。過去有不少研究發現「心理抗逆力」和「當下的人生意義」與自殺有一定的關係（Chan 等，2014；Pan 等，2008）。綜合筆者的團隊在 2015 及 2016 年的計量研究中發現「依賴導向心理控制」管教模式（父母猶如「直昇機家長」通過心理控制，讓子女趨向倚賴他們，兒女較易感覺成為扯線娃娃），孩子的品德較差，削弱青少年子女「當下的人生意義」和心理抗逆力，減低他們的持續發展能力。研究亦發現父母「依賴導向」和「表現導向」管教模式（父母猶如虎爸虎媽通過心理控制，讓子女趨向倚賴他們或遵從自己的成就標準）導致家庭關係愈趨負面，對子女的財務自我效能（self-efficacy，人們對自身能否利用所擁有的技能去完成某項工作行為的自信程度）和定期儲蓄傾向產生負面影響（李樹甘等，2016，2017）。事實上，小朋友的壓力很多時來自家長。筆者每年在電視上看到小一派位的情況，考到心儀學校的子女與父母喜極而泣，考不到的則傷心難過、抱頭痛哭。仔細想想，小朋友本身並不了解所謂名校優劣，甚至可能根本不在意入讀

哪一間，只是父母笑便跟着笑，哭便跟着哭。他們的壓力可能來自父母不願接受次優選擇。父母的取向十分重要，若小朋友習慣在上課日子請假出外旅行，或者因為與活動太緊密而經常遲到，難免影響學習和準時的態度，有礙小朋友日後的個人成長。筆者管教兒女上也犯了不少錯，不容易身教言教傳遞正確的價值觀，需要同行者互相提醒與支持，新手爸媽更需要支援。

對外交流活動能提升國際觀或國際視野。國際視野是一種檢視自我，並對國際事務有宏觀觀點或深切體驗的態度；而國際觀建立和培養是一種可以透過正確管道學習和溝通，例如尋求國與國或人與人之間相互了解的一種態度（郭壽旺，1999）。青年在配合和適應全球化發展趨勢的過程中，需要應付跨文化交融，這

- 
6. 根據香港大學 2012 年調查，香港有些青年過度消費情況嚴重，欠卡數期間仍繼續高消費，包括到人均消費港幣 500 元或以上餐廳用膳、購買新款智能手機及視聽娛樂或電腦產品，參考網址：[https://www.hkupop.hku.hk/english/report/prime12/content/resources/press\\_release.pdf](https://www.hkupop.hku.hk/english/report/prime12/content/resources/press_release.pdf)。港大民意研究計劃 2015 的同類調查顯示，受訪的八、九十後，曾經欠過最高卡數的結欠平均總額近八萬元，雖然十九個月才能清還，但竟有四成受訪者卻相信自己可在十年內置業，參考網址：[https://www.hkupop.hku.hk/chinese/report/prime15/content/resources/3\\_press\\_release.pdf](https://www.hkupop.hku.hk/chinese/report/prime15/content/resources/3_press_release.pdf)。2018 年 1 月 34 歲女子疑購物成狂欠下大筆卡數墮樓身亡。匯豐調查果顯示有近三成香港家長正供養逾 30 歲的女子。（蘋果日報，2017 年 10 月 16 日）

是配合未來變化的能力之一。競爭力指標研究結果亦顯示較多參與體驗交流活動、比賽、義工活動等非課堂學習活動的青年人，他們的競爭力指標相對較高；而較多參與儲蓄<sup>6</sup>、家務等自理活動的青年，則其競爭力指標亦相對較高。研究結果顯示生活能力與競爭力有着顯著關係。因此，政府可考慮設立系統化的全人發展獎勵計劃、增加非課堂學習元素，如有計劃遊學（不是遊玩性質的旅行）、常規化義工訓練活動、學會或學生組織、公開比賽等；增加自理活動訓練，加強成為主流培訓單元，如紀律訓練、理財訓練等增加執行功能的訓練；因應不同羣體的需要，組織由不同專業人士組成的學校支援小組以提供針對性的協助。雖然現時部分學校已提供相關培訓，但是多以輔助主流學習的形式出現，筆者建議系統化整合相關訓練，讓所有學生在不同階段可以有規劃地學習正確價值觀和加強生活能力，更重要的是有老師協助引導他們梳理整合，成為對自己有用的學習系統。

校本教導的核心是老師，以生命影響生命，專業人士甚至學校社工是無法完全取代老師栽培學生的角色。師生關係是學生成長的重要經歷，讓老師與學生有時間和空間互動，不但有利學生個人發展，更是學生將來美好的回憶，成為其生命重要的部分。因此，對學校和老師提供一定的資源援助，減少行政及非教學／教育有關工作是十分有用的。

此外，政府可嘗試應用指標系統到不

同青年的個人／群體，利用此系統來檢視個人或特定群體的持續發展能力狀況。指標並不是用來與其他人或群體比較的，而是藉以了解個人或群體有關持續發展能力的特徵，從而發現有待改進的範疇，協助學校或青年機構負責人因應結果制定最適合個人或群體的發展方向。政府亦可考慮抽取當中部分因素，深入研究分析各樣優劣的成因和影響等，以找出更有效協助青年提升競爭力的方法。

從宏觀數據顯示，香港在地區競爭力數值均名列前茅，某些方面更領先於國際，例如基礎設施等；但有些排名卻相對有較大進步空間，例如醫療衛生和基礎教育等。改善香港競爭力可集中在數量方面，以高等教育與培訓為例，香港在質素（Quality）的排名較前，但在數量（Quantity）的排名則較後，反映香港雖然在質素及效率方面表現較好，但在控制好質量的同時，也要嘗試改善普及性的發展。

筆者一直相信強化職業教育可改善香港的教育質素及有助提升青年人持續發展的能力，可惜香港家長就算認同職業教育的實用性，普遍仍視之為「讀書唔成」的

7. 就如何完善本地職業教育制度，重建職業教育的升學階梯令公眾對職業教育重拾信心，讓學生按自己的能力和抱負盡展所長，同時為各行各業培育有利香港整體發展的優秀人才的詳細建議，參考智經研究中心2017年9月發表的《職業專才 築夢未來》研究報告，網址：<http://www.bauhinia.org/index.php/zh-HK/research/85>

次等選擇。智經研究中心在 2017 年 9 月發表的研究報告顯示，學生對政府大力推動的「ABC」行業，即 Airport(機場)、Building(建造業)及 Care(護理業)，「感興趣」和「有意從事」的平均分均不高。有受訪教師表示，除非這些行業有完整和清晰的職業前景，否則難以吸引青少年入行<sup>7</sup>。香港社會要朝向「職業無分貴賤」的觀念邁進，職業教育才能有效推行。

另一方面，現時的考核制度太重視以「學術」能力選拔人才進入大學，造成許多專業技能突出的青年無法在這種考核制度中完全發揮自己的能力。若一名中學生能夠掌握汽車基本構造，曉得如何修理汽車，相信是絕不遜於能掌握基本經濟學理論的同學。前者屬於應用學習科目，其最佳表現水平「達標並表現優異(II)」只等同香港中學文憑考試甲類科第四級或以上，仍遜於傳統學科的 5\*\*，各大學收生會否考慮應用學習科目更成疑問。

而且，一般待遇較好的工作最低要求大多以大學學位為基礎，家長擔心孩子倘若不讀大學，未來便無法與他人競爭。久而久之，他們忽視了孩子的興趣愛好，強制孩子在學術方面上取得成就。這往往會讓一些才能表現在非學術方面的孩子成為犧牲者，不但失去自信，也讓他們失去了可持續發展的能力。網上流傳着著名科學家愛因斯坦的名言：「每個人都是天才，但如果你以魚爬樹的能力來評價它，它此生將會相信自己很蠢」。因此，入讀大學的能力不應該局限在某些特定學科的評

測，要家長及普羅大眾重視職業教育，除了增撥資源教育羣眾，更要有恰當的考核制度。

## 餘論

現今香港學生彷彿承受了很大的壓力，那麼我們何不考慮適當地將某些科目轉化和結合？雖然年輕人對新科技運用自如，但不善於處理人際關係。政府可考慮在不增加學習壓力的情況下，統合地培養上文所論述的「持續發展能力」。著名智庫布魯金斯學會(Brookings Institution)漢密爾頓項目(Hamilton Project 2016)和 Deming (2017)的研究報告均顯示，具備良好團隊合作、溝通和人際交往能力等軟技能或社交技能的學生，從大學畢業的機率較高，更容易找到全職的工作，報酬也較高。研究還發現，老師提高學生軟技能對畢業率的影響大於提高考試成績的能力(Schanzenba 等, 2016)，這都顯示學校教育對提升年輕人的軟技能十分重要。

隨着科技發展，人力被機械取代而轉向服務業。在應付大量不同客人的需要時，社交技能被視為能有效減少交易費用，因而顯得十分重要。另一方面，電腦仍未能有效處理人際關係，當公司規模愈大、工作愈繁複，就更需要軟技能組織協調和監督管理。因此，具有良好軟技能的僱員在職場上有較大的優勢，即使團隊存在文化差異，他們也能有效地組織團隊，盡用各人優勢來增加團隊生產力。因此，

軟技能密集 (soft-skill intensive) 的工作在現今社會更形重要。軟技能是老師、學校和社會目標的「最大公約數」，對年輕人的成長與發展較學歷、專業、技能和工作經驗等硬技能更為重要。若要「贏在起跑線」，不是單靠硬技能，而是講求有效處理生活和工作的軟技能。

配合筆者團隊的「青年競爭力指標研究」結果，面對高科技發展和日益多變的社會，「軟技能」是強化青年持續發展能力的重要元素。漢密爾頓項目 (Hamilton Project 2016) 和 Deming (2017) 的研究報告亦發現，愈早培養軟技能的果效會愈好。將社區服務融入學校教育能夠改善學生的社交能力和成績，並有助保持學生的正向思維。筆者鼓勵學生多參與非課堂的學習（例如義工活動、紀律團體及參加公開比賽等）和開拓眼界的活動（例如認為有規劃的交流團及自助旅行等），要多加培養青年能在日常生活中約束自己（例如儲蓄、收拾房間和制服團隊的訓練等），進行自我情緒控制與重視操守。政府不但要在學前班開始加強軟技能教育，還要融入社區服務，並且將它提高到與學業成績同樣重要。

此外，職業教育在歐洲國家被視為教育發展的主軸，備受重視。當然，各國條件和發展各有不同，但依然值得香港借鏡。例如檢視現時應用學習科目的評核制度，使應用學習與傳統學術科目看齊，以改善大眾對應用學習科目的印象。當中，家長的取向和管教亦十分重要。現今家長

的教育和知識水平普遍較上一代家長高，較易自覺傾向過度的「依賴導向心理控制」管教模式，強勢為兒女規劃家長自己想要（或補償自己沒有達成）的目標；而不是鼓勵和支持他們在人生不同階段規劃他們想要達成的目標，一齊不斷探索、修正。

今天香港社會一般家庭經濟資源較以前豐裕，青年人並沒有太多上一代人所謂的溫飽之憂，這也給予他們更大的自由度去選擇自己職業與理想的人生。因此，當代青年人應有更多元化的發展與想法，而兩代之間則難以避免產生分歧。要化解矛盾，討論是必須的，但各界有必要先肯定青少年有自我發展的自由。現今青少年在成長過程中所學太多，我們或許能從哲學家蘇格拉底的名言「未經反思自省的人生乃沒有意義」獲得一些啟發：年青人需要老師循循善誘，引導梳理整合所學，成為自己有用的體會。和諧的師生關係有利因材施教，令整個教育系統更有果效，讓青少年在學校與社會的幫助下選擇適合自己的方向發展未來。這樣想必對香港的青年競爭力，即可持續發展的能力（並不是與人爭勝較量）會有莫大幫助。

「教育」一詞源自拉丁語「受教育者」，有「養育、撫養」之意。可惜，現時學生忙於學習，老師忙於學校工作，家長為子女四出奔走，教育發展已到達一個「樽頸位」。我們哪有時間和空間來反思？青少年的成長路充斥着繁重的功課與五花八門的課外活動和補習課程，還要擔

心測驗與考試，甚至提早擔憂將來才需要處理的居住問題。

總的來說，青年就是擔心現在或將來會被淘汰。我們是否要塑造孩子自小互相競爭，只有輸或贏的心態呢？那怕只是普通的遊戲、訓練、比賽、考核都認為要非贏不可，否則會被淘汰，不能「翻身」嗎？（孩子不是因要分勝負而有壓力，而是非贏不可而感受壓力）？相反，抑或培養年輕人「在面對獨立生活和不確定的社會變化的情況下，所需具備可持續發展」的能力？孩子並不是生在「飢餓遊戲」（The Hunger Games）裏令人恐懼的反烏托邦（anti-utopia）社會，被抽中的一組要用任何方法消滅對方，直至剩下最後一位成為遊戲的勝利者。況且，每人的能力不同，正配合社會需要不同人材，硬要以爬樹能力來定輸贏，魚必定被淘汰，留下的只是懂爬樹卻不懂游泳的猴子，非社會之福。筆者深信「心在那裏，能力在那裏」，我們是時候停下來想想該如何取捨了。

本文礙於篇幅、時間所限，無法進行更多深入的研究。如有遺漏之處，請多多包涵，本文目的只是希望能拋磚引玉，共同謀求提升香港青年持續發展能力的良方。大家為的也只是我們香港的孩子。

## 參考文獻

文匯報. (2011). 調查指 80 後與上司「工作有代溝」。2011 年 10 月 21 日。擷取自 <http://paper.wenweipo.com/2011/10/21/HK1110210043.htm>

李樹甘等著. (2015). 《香港青年競爭力指標系統研究》. 青年事務委員會委託調查研究. 2015 年 3 月。

李樹甘等. (2017). 《父母管教模式如何影響年青子女的自我發展及其人生意義研究》. 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

李樹甘等. (2016). 《管教模式、家庭關係與子女價值觀研究》. 香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心

青年研究中心 (2010), 〈香港青年協會青少年意見調查「誰偷走了我們的競爭力？」〉, 2010 年 7 月 15 日。 <http://yrc.hkfyg.org.hk/chi/p198.html>

岑麗娟. (2013). 抗逆力是甚麼. 《香港教育城》. 擷取自 [https://www.hkedcity.net/parent/challenges/page\\_5285930a25b719d913160000](https://www.hkedcity.net/parent/challenges/page_5285930a25b719d913160000)

香港經濟近況. (2016). 二零一六年半年經濟報告. 香港特別行政區政府. 財政司司長辦公室 經濟分析及方便營商處 經濟分析部

香港經濟近況. (2017). 二零一七年半年經濟報告. 香港特別行政區政府財政司司長辦公室 經濟分析及方便營商處 經濟分析部

許迪翔. (2003). 不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究—以台灣高科技產業之員工為例. 中原大學企業管理研究碩士論文

郭壽旺 (1999), 〈如何有效拓展青年國際視野，培養具國際觀的人才？〉。

霍祥雲. (2002). 工作價值觀、領導型態、工作滿足與自覺工作績效之相關研究—以內政部老人安養護機構為例. 東華大學公共行政研究碩士論文

鍾華城. (2003). 工作價值觀、工作特性對催收績效關係之研究. 屏東科技大學農企業管理研究所碩士論文

Chan, W. C. H. (2014). Factor structure of the Chinese Version of the Meaning in Life Questionnaire among Hong Kong Chinese caregivers. *Health and Social Work*, 39(3), 135-

143.

Deming, D.J. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics*, 132 (4), 1593-1640

McFetridge, D.G. (1995). *Competitiveness: Concepts and Measures*. Department of Economics, Carleton University, Occasional Paper Number 5

Pan, J, Y. Wong, D, F. K., Joubert, L., & Chan, C. L. W. (2008). The protective function of meaning of life on life satisfaction among Chinese students in Australia and Hong Kong: A cross-cultural comparative study. *Journal of American College : Health*, 57(2), 221-231.

Smith, Bruce W., Jeanne Dalen, Kathryn Wiggins, Erin Tooley, Paulette Christopher, and Jennifer Bernard (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15: 194–200.

The President's Commission on Industrial Competitiveness. (1985). *Review of Findings of The President's Commission on Industrial Competitiveness*.

Schanzenbach, Diane W., Nunn, Ryan, Bauer, Lauren, Mumford, Megan and Breitwieser, Audrey. (2016). *Seven Facts on Noncognitive Skills from Education to the Labor Market*. The Hamilton Project Economic Facts Series, Washington, DC: Brookings Institution.

Shen, S. (2012), Future Comparative Competitiveness under the Same Roof: A Survey of Self-Evaluation from Local and Mainland Students in Hong Kong, *Chinese Education and Society*, 45 (2), March–April:38–59