



渣打香港中小企领先营商指数

2026 年第二季

有关本指数

“渣打香港中小企业领先营商指数”（渣打中小企业指数）调查由渣打银行（香港）有限公司赞助，是一项针对香港中小型企业营商状况的季度调查。香港生产力促进局（生产力局）的调查团队于每季度访问不少于 800 家来自制造业、建筑业、进出口贸易及批发业、零售业、运输、仓库及速递服务业、住宿及膳食服务业、信息及通讯业、金融及保险业、专业及商用服务业、地产业，以及社会及个人服务业的香港中小企业决策人，了解他们对近期营商环境的信心。调查范围包括中小型企业本季的营业状况及盈利表现，对投资及人员招聘的意向，以及全球经济情况对他们的影响。

调查方法

样本分布

是次抽样调查共访问 825 家香港中小企业，均来自公开的中小企业名册和政府统计处的香港中小企业数据库。分层抽样是根据香港标准行业分类 2.0 版和香港中小企业的成立数目而进行，共包括十一个类别：一）制造业、二）建筑业、三）进出口贸易及批发业、四）零售业、五）运输、仓库及速递服务业、六）住宿及膳食服务业、七）信息及通讯业、八）金融及保险业、九）专业及商用服务业、十）地产业，以及十一）社会及个人服务业。

指数计算

渣打中小企业指数是一个综合指数，包含下列五个不同比重的营商环境扩散指数：

扩散指数	比重
招聘意向	25%
投资意向	25%
营业状况	20%
盈利表现	20%
全球经济	10%

受访者可选择以下答案表示对每个营商环境因素的展望：上升，不变或下降。每项扩散指数以下列算式计算：

$$\text{上升}\% \times 100 + \text{不变}\% \times 50 + \text{下降}\% \times 0$$

扩散指数被广泛使用为领先指标，清晰概括地说明受访者对营商环境展望的变化方向。当指数高于 50 中性水平线时，表示受访者对该项营商环境因素持正面态度；而指数低于 50 中性水平线时，则表示受访者看淡该项营商环境因素；指数在 50 中性水平线时，表示态度中立。



概要

“渣打中小企指数”第五十六次调查于2026年3月进行。是次调查成功访问了825家香港中小企的决策人，收集他们对2026年第二季度整体营商环境的看法，以及探讨他们的人才招聘现况及人才要求。

重点

2026年第二季“渣打中小企指数”录得43.3，较上季轻微下跌0.6，反映在外围经济前景不明朗下，香港中小企整体营商信心维持审慎乐观，并持续调整业务部署以应对挑战。是次调查结果的重点如下：

- ✦ 五大分项指数方面，“全球经济”分项指数于本季录得显著跌幅，按季下跌15.5至20.9，回落至接近2025年第三季水平，反映香港中小企对外围经济环境的看法明显转趋审慎。当中，“运输、仓库及速递服务业”及“社会及个人服务业”的“全球经济”分项指数跌幅最大，分别下跌24.8及22.5；其次为“金融及保险业”、“进出口贸易及批发业”及“制造业”，相关分项指数也录得超过15点的跌幅；
- ✦ 相对而言，其余四项分项指数表现较为平稳。其中，“投资意向”（51.1，+1.4）、“营业状况”（40.6，+1.1）及“盈利表现”（38.5，+1.9）均较上季录得轻微回升，当中“投资意向”更重回50中性水平线以上。另一方面，“招聘意向”（50.5）维持于50中性水平线以上；
- ✦ 成本项目方面，预期本季原材料成本上升的香港中小企比例较上季大幅增加21个百分点，升至67%。相反，预期本季员工薪金上升的香港中小企比例则较上季回落一个百分点至20%。值得注意的是，尽管预期本季原材料成本上升的比例显著增加，仅有23%的香港中小企计划上调货品或服务价格，显示大部分香港中小企在面对成本上涨的压力时，仍未打算将成本全面转嫁消费者。



重点（续）

■ 是次专题调查探讨香港中小企的人才招聘现况及人才要求：

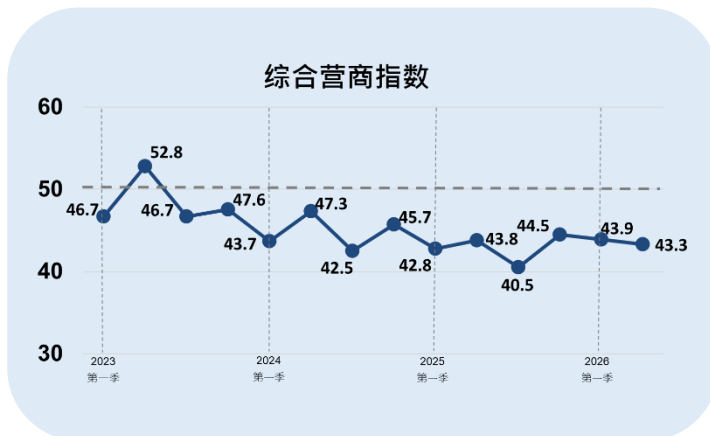
- 结果显示，除了销售、客户服务及行政人员外，部分香港中小企也开始招聘信息科技、数字及 AI 支援相关人才，显示香港中小企对 AI 及数字应用的重视持续提升；
- 在人才要求方面，超过一半（51%）需要填补离职空缺的香港中小企表示，期望应征者具备使用 AI 的能力，反映数字及 AI 相关技能正逐步成为香港中小企招聘时的重要考虑因素。此外，香港中小企也重视求职者的独立处事能力、工作经验、沟通能力、工作态度及学习能力；
- 在需要填补离职空缺的香港中小企当中，超过六成（63%）表示在招聘员工方面感到困难，显示人力资源短缺问题仍然持续。面对招聘困难，香港中小企主要透过重整工作分配及流程、加强内部培训及人才培养，以及灵活运用外包及弹性聘用方案等方式应对。此外，部分香港中小企也考虑引入 AI 及自动化方案，以减少对人手的依赖，从而提升营运效率；
- 调查也显示，在有招聘需求的香港中小企当中，77% 表示会考虑聘请应届毕业生。除重视年轻人才的工作态度、沟通能力及学习能力外，香港中小企也期望毕业生具备基本数字技能及 AI 工具的应用能力，以配合香港企业日益数字化的营运需要。



渣打中小企指数

2026 第二季

43.3

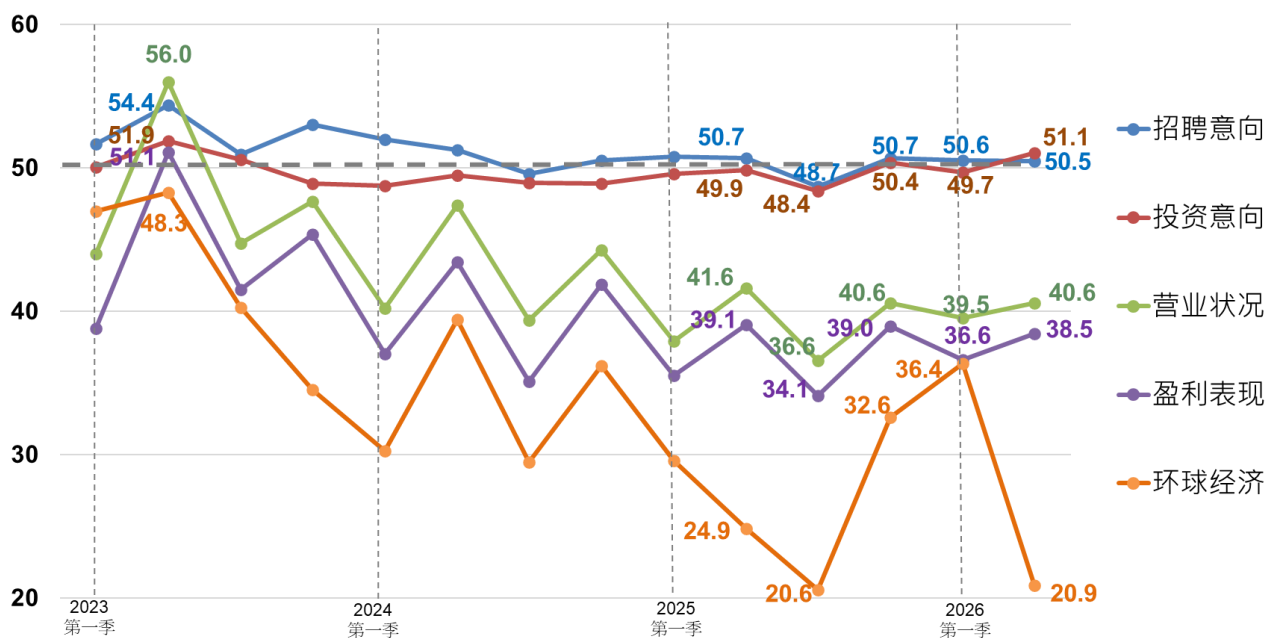


2026年第二季度综合营商指数录得43.3，较上季轻微下跌0.6，反映在外围经济前景不明朗下，香港中小企整体营商信心维持审慎乐观，并持续调整业务部署以应对挑战。

五大分项指数方面，“环球经济”分项指数于本季录得显著跌幅，按季下跌15.5至20.9，回落至接近2025年第三季水平，反映香港中小企对外围经济环境的看法明显转趋审慎。当中，“运输、仓库及速递服务业”及“社会及个人服务业”的“环球经济”分项指数跌幅最大，分别下跌24.8及22.5；其次为“金融及保险业”、“进出口贸易及批发业”及“制造业”，相关分项指数也录得超过15点的跌幅。

相对而言，其余四项分项指数表现较为平稳。其中，“投资意向”（51.1，+1.4）、“营业状况”（40.6，+1.1）及“盈利表现”（38.5，+1.9）均较上季录得轻微回升，当中“投资意向”更重回50中性水平线以上。另一方面，“招聘意向”（50.5）维持于50中性水平线以上。

综合营商指数中的五大分项指数



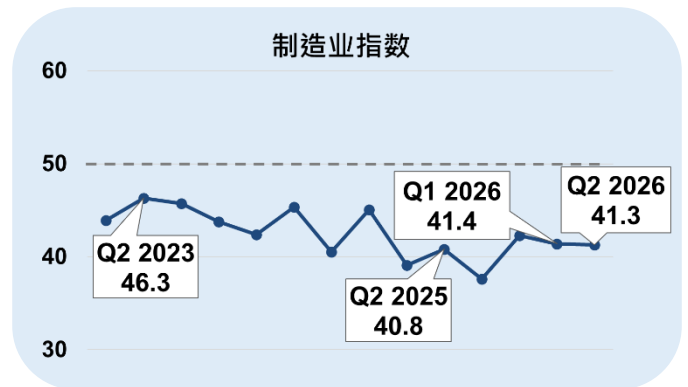
三大行业指数



制造业 41.3

制造业的行业指数维持平稳于 41.3 水平。“全球经济”大幅回落，下跌 15.3 至 17.4。相反，“招聘意向”、“营业状况”及“盈利表现”均录得轻微上升。

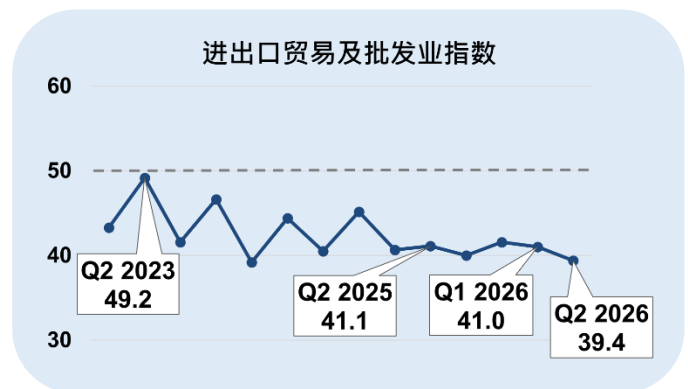
分项指数	指数	较上季	较去年同期
招聘意向	47.9	上升	下跌
投资意向	50.7	下跌	上升
营业状况	39.6	上升	上升
盈利表现	34.7	上升	不变
全球经济	17.4	下跌	上升



进出口贸易及批发业 39.4

进出口贸易及批发业的行业指数轻微下跌 1.6 至 39.4。“全球经济”急跌 17.2 至 13.5，指数为近六年来最低。“投资意向”回升 3.6 至 50.7，重回 50 中性水平线之上。

分项指数	指数	较上季	较去年同期
招聘意向	49.7	下跌	下跌
投资意向	50.7	上升	上升
营业状况	33.7	下跌	下跌
盈利表现	31.3	下跌	下跌
全球经济	13.5	下跌	下跌



三大行业指数

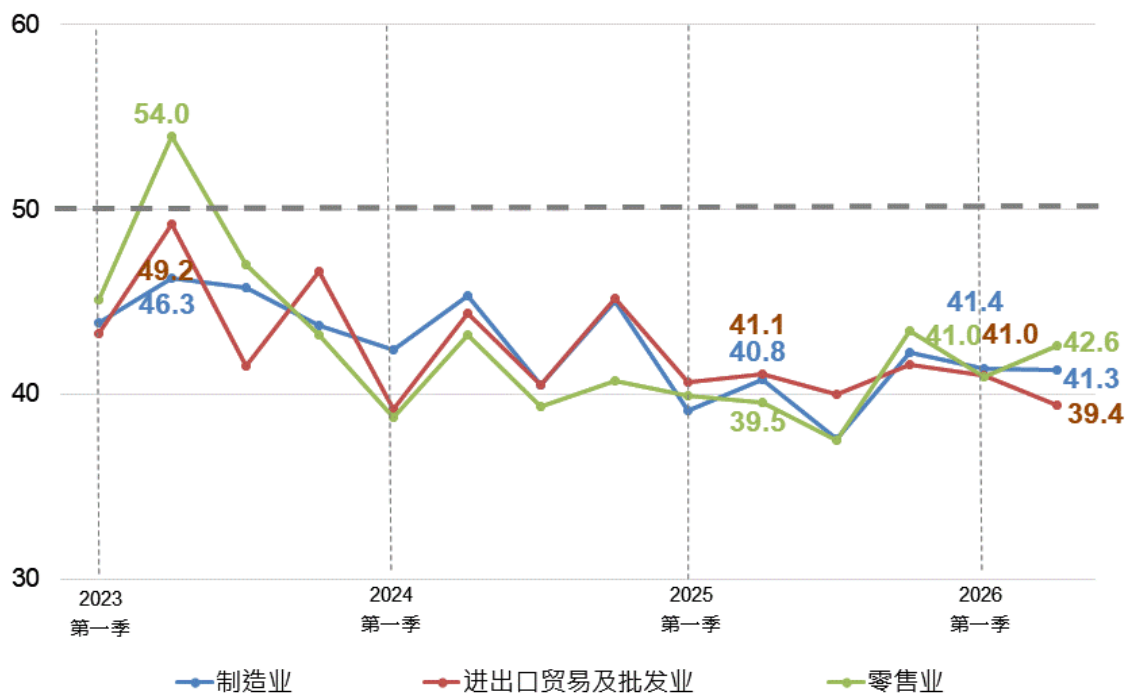
零售业 42.6

零售业的行业指数轻微回升至42.6。“环球经济”分项指数下跌9.7至23.8，但仍高于2025年第三季水平。其余四项分项指数均录得升幅，当中“盈利表现”(+6.6)的升幅最大。

分项指数	指数	较上季	较去年同期
招聘意向	48.3	上升	下跌
投资意向	51.2	上升	上升
营业状况	38.4	上升	上升
盈利表现	38.4	上升	上升
环球经济	23.8	下跌	上升



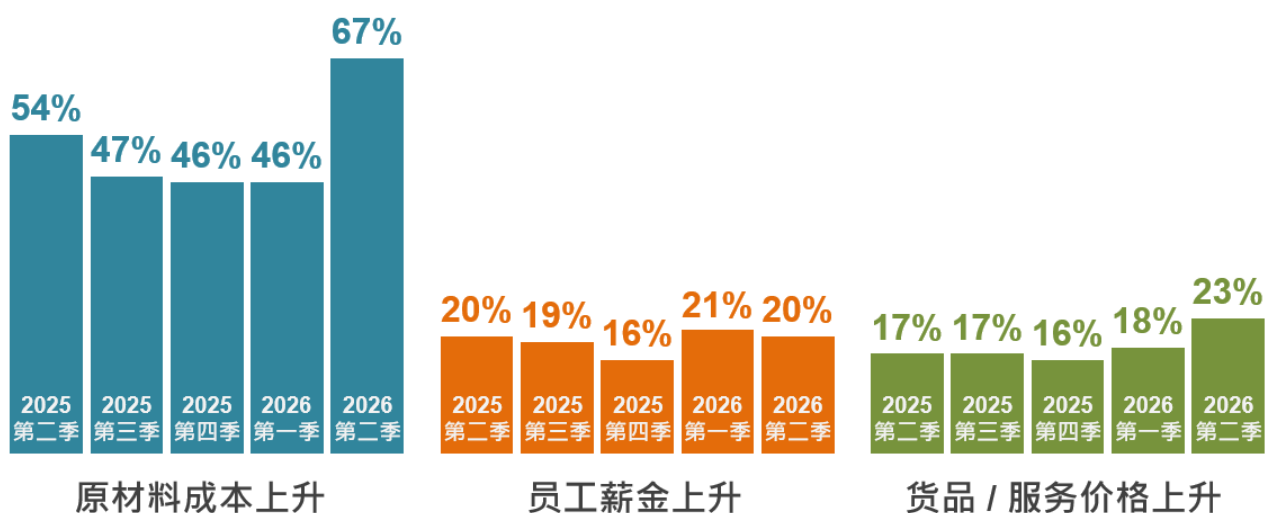
三大行业指数



市场展望

成本项目方面，预期本季原材料成本上升的香港中小企比例较上季大幅增加 21 个百分点，升至 67%。相反，预期本季员工薪金上升的香港中小企比例则较上季回落一个百分点至 20%。值得注意的是，尽管预期本季原材料成本上升的比例显著增加，仅有 23% 的香港中小企计划上调货品或服务价格，显示大部分香港中小企在面对成本上涨的压力时，仍未打算将成本全面转嫁消费者。

受访香港中小企的百分比：

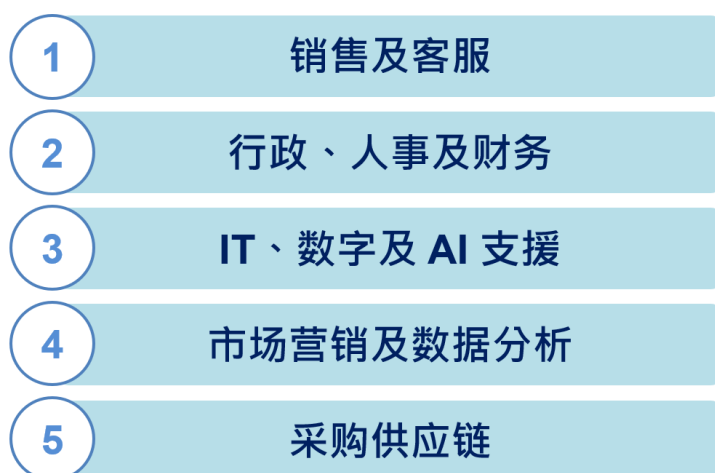


本季专题

香港中小企的人才招聘现状及人才要求

是次专题调查探讨香港中小企的人才招聘现状及人才要求。结果显示，除了销售、客户服务及行政人员外，部分香港中小企也开始招聘信息科技、数字及 AI 支援相关人才，显示香港中小企对 AI 及数字应用的重视持续提升。

现时有需要填补离职空缺的香港中小企当中：



9

在人才要求方面，超过一半（51%）需要填补离职空缺的香港中小企表示，期望应征者具备使用 AI 的能力，反映数字及 AI 相关技能正逐步成为香港中小企招聘时的重要考虑因素。此外，香港中小企也重视求职者的独立处事能力、工作经验、沟通能力、工作态度及学习能力。

现时有需要填补离职空缺的香港中小企当中：



希望应征者具备
使用 AI 的能力

除了使用 AI 的能力外，
香港中小企亦重视以下特质：

1 有独立处理工作的能力

2 有经验

3 沟通能力良好

3 工作态度积极、有责任感

3 学习能力高、适应力强

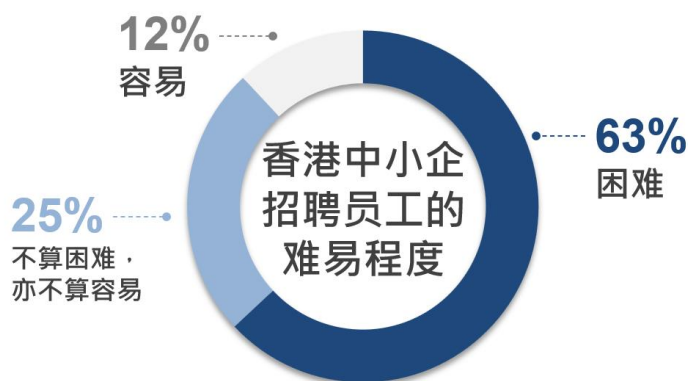


本季专题

香港中小企业的人才招聘现状及人才要求

在需要填补离职空缺的香港中小企业当中，超过六成（63%）表示在招聘员工方面感到困难，显示人力资源短缺问题仍然持续。面对招聘困难，香港中小企业主要透过重整工作分配及流程、加强内部培训及人才培养，以及灵活运用外包及弹性聘用方案等方式应对。此外，部分香港中小企业也考虑引入 AI 及自动化方案，以减少对人手的依赖，从而提升营运效率。

现时有需要填补离职空缺的香港中小企业当中：

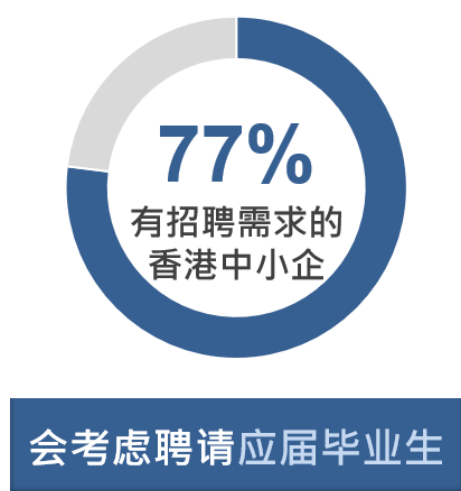


香港中小企业解决人手短缺问题的方法：

- 1 重整工作分配及流程
- 2 强化人才培养及内部培训
- 3 灵活运用外包及弹性聘用方案
- 4 采用 AI / 自动化以减少人手依赖

调查也显示，在有招聘需求的香港中小企业当中，77%表示会考虑聘请应届毕业生。除重视年轻人才的工作态度、沟通能力及学习能力外，香港中小企业也期望毕业生具备基本数字技能及 AI 工具的应用能力，以配合香港企业日益数字化的营运需要。

香港中小企业重视的毕业生特质：



职场态度及软技能

- 1 工作态度积极、有责任感
- 2 沟通能力良好
- 3 学习能力高

数字技能及 AI 应用能力

- 1 愿意探索并学习新科技 / AI
- 2 具备 AI / 数字工具操作能力



附录

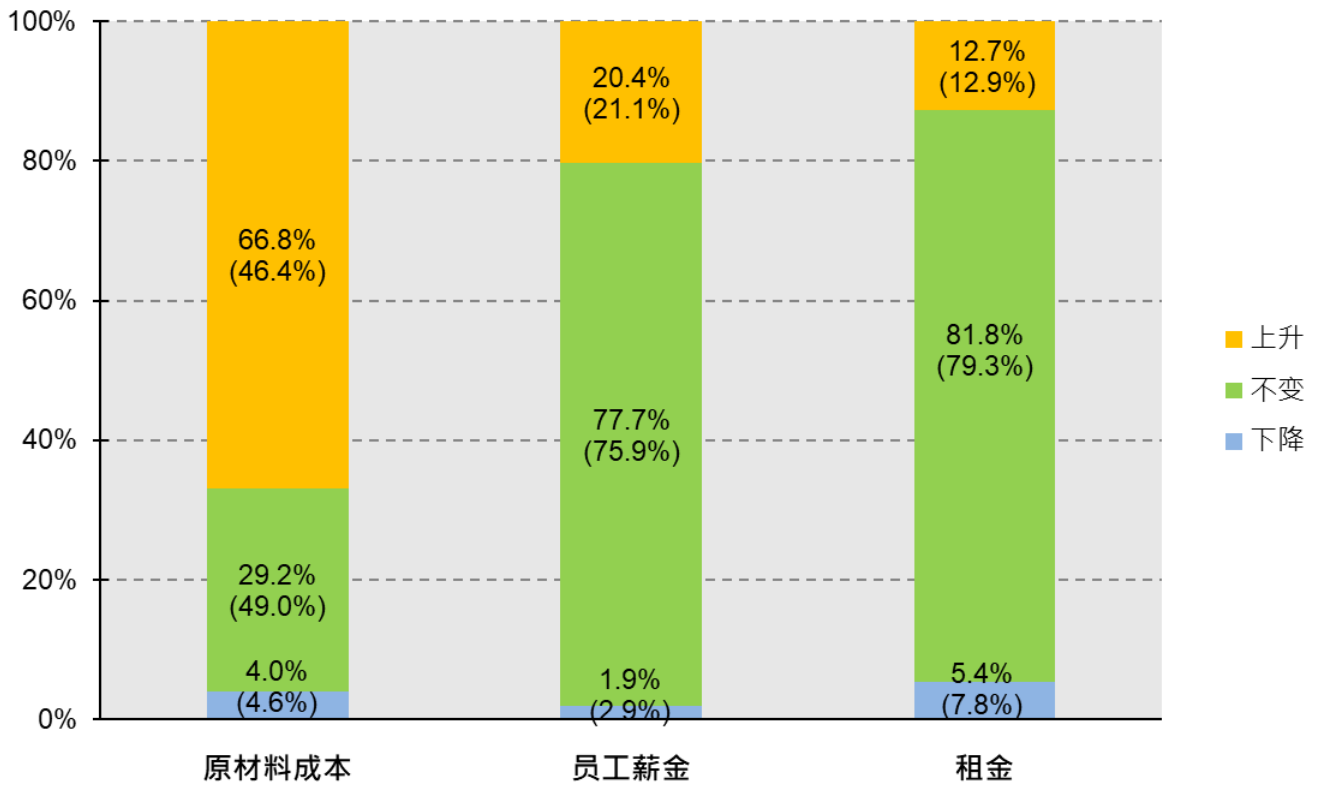
三大行业指数的分项指数



附录

本季主要成本项目变化

主要成本项目变化 (括号中为上季度之数字)



调查报告发布

渣打中小企指数将于每季季初公布季度调查结果。渣打中小企指数

调查报告可于生产力局网站下载 (<https://u.hkpc.org/scbi-sc>)。

免责声明：

本调查报告内容及数据均属香港生产力促进局所有。未经本局授权不得对报告内容及数据作出任何修改或将其出售。对于本调查报告内容及资料中出现的任何错误、偏颇、疏漏或延误，或据此而采取之任何行动，本局概不负上任何责任。对于因使用本调查报告内容及数据而产生的任何特殊的、附带或相应的损失，本局概不负上任何责任。

