人才争夺战

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

全球人才竞争力指数排名第一

新加坡的努力已获得国际认可。在INSEAD于2025年11月26日发布的《2025年全球人才竞争力指数》中，新加坡首次位居全球第一，领先于瑞士、丹麦、芬兰和瑞典。美国从第三位跌至第九位。INSEAD将这一结果归因于新加坡在通用适应能力方面排名第一、其不断发展的教育体系，以及其前瞻性的劳动力发展方针。人才保留是以往各期指数中新加坡最弱的领域，此次上升七位至第31位。[1]

这一排名衡量的是政策能够影响的因素。新加坡在吸引、培养和配置人才的能力方面得分很高。其在人才保留方面的较弱表现反映了一个结构性事实：一座成本高昂、空间有限、且大多数外国人持临时准证的城市，无法留住它所吸引的每一个人。许多外国专业人士将新加坡视为国际职业生涯中的一站，几年后便离开。

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

香港的“高端人才通行证计划”

最直接的竞争对手是香港。2020年至2022年间，由于移民潮和当时严格的防疫措施，香港流失了相当一部分专业劳动力。第K部分第III章对两个金融中心作了总体比较。在人才市场上，香港推出了“高端人才通行证计划”作为回应，该计划在2022年《施政报告》中公布，自2022年12月28日起接受申请。它接纳年收入至少250万港元的申请人（不设学历要求），以及全球顶尖大学的毕业生。其适用范围与新加坡的做法有根本区别，因为它不要求申请人已获聘用。截至2024年底，香港共收到逾11.6万份申请，批准约9.2万份。[2]

两者的对比颇具启发意义。香港选择了数量，接纳数以万计的毕业生（其中许多来自中国内地），而不审查他们未来的就业情况。新加坡选择了甄选，根据薪金、资历以及雇主员工队伍的构成来审查每一份申请。新加坡的做法使获准人数较少，但更能保证每一名外国专业人士都担任实际职位。香港的做法则为雇主提供了更大的招聘人才库，代价是对谁留下、留下后做什么的控制较少。

迪拜与黄金签证

第二个竞争对手是迪拜，它已成为许多来自俄罗斯、印度、欧洲和非洲的富裕人士和金融专业人士的首选目的地。阿拉伯联合酋长国于2019年根据2018年第56号内阁决议推出了俗称“黄金签证”的长期居留签证。该签证有效期为五至十年，适用于投资者、企业家和专业人才。[3] 迪拜的优势在于不征收个人所得税、位于欧洲与亚洲之间的时区，以及一个拥有自己普通法法院的国际金融中心。其弱点在于本地人才库的深度不足，因为几乎所有专业人士都是外籍人士。相比之下，新加坡能够为外国雇主提供庞大且受过良好教育的本地劳动力。第K部分第III章将再次讨论这一比较。

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

伦敦、苏黎世与老牌金融中心

欧洲的老牌金融中心以不同方式参与竞争。伦敦依托欧洲最大的金融劳动力市场和世界一流的大学。由于欧盟内部人员自由流动的终结以及更高的税负，伦敦对亚洲人才的吸引力有所下降。苏黎世和日内瓦依靠与欧盟之间的人员自由流动，这使它们能够进入一个拥有数亿人口的劳动力市场，而无需对大多数候选人进行个别甄选。新加坡没有可与之相比的腹地。马来西亚、印度、中国和菲律宾提供了大量专业人士，但始终须通过工作准证制度。

吸引力的局限：成本、空间与政治

新加坡的人才竞争力受到三方面的制约。第一是成本。外国人一般在私人市场租房，加上子女的国际学校学费，使新加坡成为外籍家庭生活成本最高的城市之一。银行和资产管理公司会在薪酬方案中承担部分成本，但较小的公司，包括家族办公室和独立资产管理人，往往无力承担。

第二是空间。一座面积约735平方公里的城市[4]，其人口增长只能在土地、住房和交通所设定的范围内进行，2013年白皮书引发的争论已表明了这一点。因此，国家审慎管理外国人的数量，更倾向于提高每一名获准者的素质。

第三是政治。政府的做法建立在一种社会契约之上：公民接受大量外国人，是因为他们分享这些外国人带来的增长。当这一契约显得承受压力时，政府便收紧规则，正如2011年大选之后以及引入COMPASS时所做的那样。因此，依赖外国人才的企业必须预期规则会定期调整，并为此做好规划。

注释

1. INSEAD Knowledge, “The world’s most talent competitive countries in 2025”，2025年11月26日，knowledge.insead.edu：新加坡在GTCI 2025中排名第一，结束了瑞士在过去十期中位居榜首的纪录；前十名依次为新加坡、瑞士、丹麦、芬兰、瑞典、荷兰、挪威、卢森堡、美国（从

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

2023年的第3位下滑）和澳大利亚；新加坡在Generalist Adaptive Skills方面排名第一；人才保留上升七位至第31位。 ↩

2. Wikipedia, “Top Talent Pass Scheme”（2026年11月访问）：截至2024年底，申请逾11.6万份，获批9.2万份。Wikipedia, “Top Talent Pass Scheme”（2026年11月访问）：2022年12月28日开始接受申请；A类要求申请前一年收入达250万港元；B类和C类面向合资格大学（前100名，后扩大至前200名）的毕业生，分别为具有和不具有三年工作经验者；C类每年名额1万个。 ↩

3. Wikipedia, “UAE Golden Visa”（2026年11月访问）：2019年根据2018年第56号内阁决议推出；有效期5至10年，可自动续期；适用于投资者、企业家和专业人才。 ↩

4. 陆地面积约735平方公里；Department of Statistics, *Singapore in Figures*, 最新版。 ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.