

人才發展委員會
澳門人才發展政策座談會
(第二場)
會議紀錄

日期：2019年5月17日(星期五)

時間：下午3時

地點：誠豐商業中心7樓公務人員培訓中演講廳

出席者：

專責小組召集人 楊俊文

委員 梁慶球 余永逸

陳志峰 鄭洪光

秘書長 蘇朝暉

諮詢委員會

科技委員會 余成斌(委員) 尤勝當(委員)

經濟發展委員會 黃國勝(委員及人力資源政策研究組組長)

陳捷(委員) 孫家雄(委員)

梁孫旭(委員) 蕭東文(委員)

澳門金融管理局諮詢會 奚新國(代表澳門保險公會理事會會長姜宜道)

黃心怡(金融管理局發展廳代副總監)

Adelaide Castilho

旅遊發展委員會 (旅遊局培訓及質量管理廳代廳長)

	戴婉芳（旅遊局高級技術員）
會展業發展委員會	盧德忠（委員（澳門廣告商會理事長）） 鄭妙嫻（委員） 翟惠珊 （澳門貿易投資促進局會展產業拓展處經理）
文化產業委員會	徐欣羨（澳門影業協會理事長） 潘立峰（魔法師科技有限公司行政總裁） 陳志宏（澳門音樂產業協會理事長） 許鑫源（文化產業基金項目資助輔導中心主任）
高等教育委員會	黃子暉（澳門保安部隊高等學校副校長） 葛贊（聖若瑟大學代副校長） 劉舒文（聖若瑟大學社會科學學院助理教授） 周夢媛（聖若瑟大學人文學院講師） 張廷豐（聖若瑟大學公共及國際辦公室）
非高等教育委員會	包敬燾（澳門管理專業協會副理事長） 黃偉傑（澳門成人教育學會秘書長） 關鋒（澳門社會科學學會理事長） 郭敬文（澳門發展策略研究中心監事長） 管麗欣（澳門中華學生聯合總會助理秘書長）
青年事務委員會	陳敬濂（社團委員（澳門青年聯合會副理長）） 梁嘉輝（社會工作局專業發展及計劃處處長）

柯麗香

其他社團

(社團委員代表 (公務華員職工會辦公室任))

中區社區服務諮詢委員會

吳子寧 (委員)

青年團體

中華青年進步協會

許治煒 (理事長)

施逸 (常務副理事長)

中華文化產業促進會

何偉新 (理事長)

澳門大專生發展協會

陳志鴻 (會長)

澳門科技大學學生會

李赫軒 (副財務長)

李政徽

(組織管理部副部長)

王嘉璇 (組織管理部副部長)

澳門城市大學學生會

郭權生 (主席)

譚思楊 (副主席)

李旻旻 (秘書長)

公共部門／實體

經濟財政司司長辦公室

倪韋昕 (高級技術員)

經濟局

林凱健 (高級技術員)

澳門貿易投資促進局

潘綺嫦 (居留事務處技術員)

教育暨青年局

黃達財 (成人教育中心主任)

科學技術發展基金

林振誠 (活動輔助部高級經理)

勞工事務局

陳穎芝 (聘用外地僱員廳聘用基準及管理處長)

(出席者簽到表詳見附件 1)

一、 討論事項：

1. **人才發展委員會秘書長蘇朝暉**：此次座談會出席人士包括人才發展委員會規劃專責小組召集人楊俊文、經濟財政司代表倪韋昕小姐，另外還有本澳社團、商會及其他機構委員會代表，以及部分人才發展委員會成員。舉辦此次座談會的目的是因應粵港澳大灣區規劃綱要公佈，澳門需要加大力度準備創新型人才，以及引進專業服務人才。在有關文件中，香港、澳門、深圳和廣州均是科創走廊，澳門在某程度上要參與一帶一路。在人才發展委員會的工作中，可看到澳門在引進優才工作上，與大灣區其他城市及香港特區相比，在很多方面欠缺或較落後。從過去的研究可見，澳門不論在人才評價機制、有關的專項計劃或人才資源配對如住房，或教育等家人配套服務，人才落戶方面等，澳門相對其他大灣區城市及香港特區，在相關政策及措施仍有不足。

從引進或審批人才申請的效率來看，可見澳門的效率相對較慢，若以現時專才的居留審批，最快要四至五個月，甚至會更長時間。但人才不會長時間等待審批，所以在有關問題上具有迫切性。為了準備將來有限度和嚴謹地輸入澳門需要的優才，未來需要準備一些行政架構，所以希望透過今次座談會聽取各與會者的意見。

目前政府未就用何方式引入優才、界定優才、輸入數量等方面建立機制或進行討論，因此未來以何種機制開展有關工作尚需探討。若是擴充現有機制，例如貿促局除了現有的審批權限外，還兼顧主導吸引優才來澳的職責；或者在現有的委員人如經濟委員會、人才發展委員會兼顧制訂引進優才的範圍和數量，以及相關工作。或是以其他方式建立新的制度、部門或機構處理關工作。因此今次座談會主要希望能聽取關於是否擴大現有相關部門職能，

或優化現有制度措施，或者應該設立新部門或實體等問題的意見。

2. **人才發展委員會委員陳志峰**：有關是否擴大現有部門職能方面，可以參考香港的架構，香港去年成立了類似澳門人才發展委員會性質的組織，專門負責人才政策的相關規劃及審批工作，相信大部分澳門人才委的成員將於明年結束為期六年的任期，在沒有角色衝突的前提下，建議澳門人才政策的相關規劃及審批由人才委負責會較切合實際情況。

在現行制度方面，貿促局在現行制度中，某程度上是等待接收申請的模式，即申請者需在澳門有工作才可以提出申請，建議應在現有制度內設立新制度，因為現行制度接受的申請者與優才稍有差異，應考慮採取一些主動措施，尤其是灣區城市在啟動資金投入及住房方面均有一些較主動的措施，建議澳門可參考香港、新加坡等地的主流做法，因為在資金投入、住房等配套澳門不一定有條件做到，澳門在發展機遇和空間方面會吸引到優才，所以可以比照香港，透過審批向優才提供發展機遇，可能在第一階段會對優才有較大吸引力。

執行、管理、審批、檢討或監督方面，社會對這些問題會很緊張，因為輸入一名優才，澳門便增加一人，所以執行、審批、管理都必須遵循公平、公開、公正的管理模式，建議可以透過委員會持份的方式，例如要討論引進創科人才，邀請相關的專業人士到委員會進行審批，可能公信度會更大，同時建立追蹤機制，如香港的方式，若提供不實資訊，一經查實，可以追究，相信社會對引入優才政策會較安心。

退場機制方面，如不能讓優才落戶，澳門對他們的吸引力便會降低，例如亞洲以香港和新加坡最吸引人才，兩地均有落戶機

制。退場機制是否應該只用於較大規模的外僱部分，而不是用於優才方面。

3. **中華總商會副理事長、經濟發展委員會委員黃國勝**：有關如何將優才引進制度建立得更好，有兩個問題需要大家考量。首先是何謂優才？優才是頂尖人才，可以是科學家、學者，或技術型人才，但技術型人才不一定有學歷證明，這方面要大家審慎考慮。第二是現在熱議融入大灣區，澳門需要走出去，因為澳門發展空間不足，發展受制約，地小，人口少，市場規模細，必須向外發展。向外發展則本地人才會流入大灣區，澳門更需要引入人才，但思維要開放，若只想進入別人的市場擴大發展空間，但又不開放外地人才進入澳門，則思維不正確。因此要考慮實際需要。

釐清澳門所需的人才後，便要優化引進機制，當然涉及面廣，故宜採用設立委員會的方式，因為貿促局是以企業性投資或因投資需要而招進外地人才來澳，但仍是以企業投資為先，故較偏向商業投資的考量。現在是主動開放吸引優才進入澳門，兩者概念不同，如繼續由貿促局以企業投資的方式運作，首先是將面對開放後申請，應付當有難度，其次是主動招才就性質不同。建議以委員會方式，甚至是由官、產、學組成，政府主導，有產業或學術界成員參與，可能較好。

4. **經濟發展委員會委員蕭東文**：在主動措施方面，希望引入人才方面可以分部按序進行，要吸引人才，人才先要對澳門有所了解才會考慮來澳，所以首先應向已在澳門的人才著手，最直接想到的是學生或具備高技能的外僱，這兩類都是在澳門已經存在的人才庫，如果連這些對澳門已有深入了解的人士都吸引不到，很難吸

引外面的人才，因為他們都是霧裏看花，不清楚澳門的實際情況，仍會停留在澳門是博彩行業主導的城市，這不利於澳門引入人才。

因此，希望先吸引已在澳門的優秀、有技能的人才留在澳門，之後再推廣出去，吸引其他人才來澳，這需要澳門人自己推廣，這方面可以透過在外地升學的學生，在外經商的商人，以及到外地進行文化、體育交流的澳門人，這些人士都可以很好地推廣澳門。但要令外地對澳門有所改觀，政府要向這些澳門人普及澳門相關知識，讓他們可以在外地推廣澳門，例如在內地可以推廣澳門在教育方面的投入，澳門有十五年免費教育，每年有約四千名高中畢業生，其中約一千零五十人保送至內地一流院校就讀，內地人才若有子女或準備有子女，此點對他們具相當吸引力，因為人才除了考慮個人發展外，亦會考慮對家人的安排，之前有與會朋友談到，引進人才並不是只引進一位人才，很大機會是引進一個人才的家庭，如果只是人才來澳，“無根水”沒辦法留下來，亦不利人才引入，希望在這方面可以進行推廣。

人才輸入政策易入難出，這方向會較適合澳門，因為在選擇人才時，人才亦雙向選擇進入何地，若澳門訂定的條件太苛刻，進入澳門比進入新加坡更難，澳門吸引人才的能力會受阻。如澳門能提供一些政策，令人才進入澳門的過程較寬鬆，但要經過七年才能成為永久性澳門居民，連同申請時間會近八年，此過程便涉及相關機制及部門執行的問題。當然在最初批准申請時便已篩選確定是基本人才，之後的七年要持續評價、肯定其作為一名人才並最終令其留在澳門，這便涉及很多部門。

考慮到是擴大現有部門還是設立專責實體的問題，其中包括人才進入澳門後的跟進，以至最終落地，會牽涉很多部門，甚至多位司長。在此情況下，個人傾向設立新部門，且此部門的上級

要具有足夠的權限和統籌能力，否則會變成某一個局不斷努力，但其他部門不協調，會出現有力使不出或合力不能形成的局面。

5. **澳門工會聯合總會副理事長、經濟發展委員會委員梁孫旭：**認同有關如何定義優才的意見，應既要定義優才的性質，又要定義哪些優才適合澳門。澳門經濟體較小，不是所有人才都適合，例如早前曾有朋友的兒子考到航天工程的專業資格，但在澳門找不到工作，因為此專業領域在澳門學無所用，因此要定義到優才性質和澳門需要的優才，才能探討輸入。人才委過去數年均有研究澳門不同行業和領域的人才需求，由此可以訂定未來澳門需要哪類優才。

輸入機制方面，認為澳門勞工局及貿促局均有負責人才輸入的工作，勞工局負責外僱及專業外僱兩類，貿促局則負責重大投資移民及技術人才兩類。針對現行政策，勞資之間有不少矛盾，社會上亦有不少疑問。剛才蘇局長曾提及，大灣區各地區的輸入性質，尤其是內地來說會較放寬，香港與澳門在地域及政策上確實與內地有差異性，與香港相比，澳門輸入外僱的制度較寬鬆，對此可能有人不認同，但香港輸入外僱非常嚴謹，甚至有些行業如餐飲、建築業等不可輸入外僱，所以香港的政策較澳門更嚴謹，主因是作為一種保障本地人權益的政策，例粵港澳三地間 港澳之間的收入中位數相對較接近，但內地與港澳之間人資勞動市場價值相差近三倍，開放時必然會出現兩地人資絕對不能與外來者競爭，不論是基層還是中高層。

因此希望完善一些輸入機制，既能確保本地人的就業權益，亦能填補人才不足，這方面會有社會共適，關鍵只是現在出現什麼問題？去年廉署揭發貿促局因輸入制度不足引起種種問題，這

些問題除了衝擊社會制度外，同時亦影響企業應用人才。工聯亦收到企業的投訴，指其他企業的人才申請很快獲批，但其企業的申請不批，其中發現有關機制存在不公平性和不透明性。香港的優才輸入計劃是輸入優才，澳門貿促局現時解決是企業已聘用某人，但由於覺得該人員是優才，希望協助他成為澳門人，兩者在性質上有差異。

香港輸入優才要通過評分、計劃和面試，因應其學歷條件、專業條件、工作經驗及獲獎情況，以及配偶或子女是否人才，若是人才可以加分，綜合所有請人的情況，從中挑選評分最高的一批申請者進行面試。負責評審的人士包括政府，業界代表及其他社會人士參與，從而確保審批具透明度和科學性，從而確保輸入是申請者中最高分的，此制度相對較完善。澳門則是由聘用人員的公司決定該人員是否人才，從而提出申請，此制度令輸入的不一定是最優秀的人才，此政策多年來已輸入數以千計的人員來澳，但仍覺得澳門缺乏人才，只因此制度未能發揮應有作用。

因此，是否應設立新部門或委員會處理此問題？澳門因為地方小，沒必要架床疊屋增設新部門或委員會，但認同在審批過程中應該有更多人參與，正如經濟委員會亦曾討論過，在審批時是否由人委會或經委會參與，甚至是勞資雙方不同專業範疇的人士參與，令每一個領域都可以針對人才是否合適提供意見。此外還有要改變從現行貿促局的點對點輸入方式，仿效香港以公開性質，公佈所需的優秀人才種類，透過公開方式全球招攬，透過計分或評審機制選出所需人才，這樣才會公平公正，避免社會對政策的質疑。

香港及內地的人才輸入計劃與澳門不同，香港本身不輸入外僱，但澳門很依靠輸入外僱，香港會透過吸引外地著名人士落戶，

從而改變城市形象。澳門輸入人才是否想類似香港的性質？這方面可以探討。

主動措施方面，澳門推出了博士後人才資助計劃，澳門各高等院校如物色到博士後人才，政府會提供每月最高四萬元，為期兩年的資助，名額五十個。此制度與香港類似計劃對比，澳門的計劃主要針對學術人才，香港更產業導向，即如產業需要博士後人才到企業協助研究項目，經申請獲批後，可每月獲最高三萬二千元津貼，為期兩年，但規定相關人員到港後，要協助培養香港當地人，從而政府既能支持產業發展，減輕企業聘用專業人才的成本，又能讓這些專才帶動香港當地人發展。因此希望輸入外僱或專才政策，能帶動本地人的培養，香港此措施不論對產業發展或人才培養均有更實質的效果。不反對輸入學術人才，但產業人才需要更殷，希望政府在這方面有相應制度。

此外，現時不論外僱法或人才輸入制度，存在許多行政程序、審批過程或企業之間不公平性的問題，近年除了僱員外，亦有企業反映不同行業、不同企輸入外僱的標準和審批速度不同，造成不滿，同時亦因制度不完善損害了很多本地僱員的權益，亦窒礙了產業的發展。未來在思考退場機制或審批機制時要有更嚴謹制度，在討論輸入外僱或優才時，應要檢視現有機制在哪些方面不足，逐步完善，解決現有問題，令貿促局或勞工局等部門可以發揮機制的的作用，從而解決大部分問題。

6. **科技委員會委員余成斌**：優才引進方面，科研界期待已久，澳門與其他地方相比，制度滯後，出現滯後是因為澳門需要有實體部門專門負責此事。若由委員會等以兼職身份負責相關工作，不可以負擔起整個流程，目前社會普羅大眾對引進人才有顧慮，擔憂

本身的工作可能被搶走，因此需要有專責部門向大眾推廣介紹，讓大眾了解何謂引進優才，對內有大量工作要做。對外自大灣區成立後，各地均有自身輸入優才的政策，總的來說都是爭搶人才，這方面是長線工作，必須有專責部門長期跟進。

如能吸引人才來澳，人才又願意留在澳門，其間的過程需時七至八年，如沒有專責部門長期跟進，很難跟蹤整個過程，所以設立全職部門十分重要。而且不論科技或經濟發展，人才最重要，因此設立優才部門非常重要。

主動措施方面，澳門高等院校培養了很多優秀人才，這些人才最後落戶何處？現在經濟好，想令優秀人才留在澳門，卻沒有完善機制制度。這些人才明顯到新加坡、香港以至內地均極受歡迎，均有良好的政策配套吸引人才，但澳門卻沒有，結果澳門政府是投入大量資源為其他地方培養人才。澳門既然已培養了很優秀的人才，且已很熟悉澳門的情況，為何不先由這些人才出發，主動讓他們留下來。此外，澳門政府近年在科技方面的投入很大，包括成立了多個國家重點實驗室，意即是國家內具領先的科技水平，代表澳門在這些實驗室方面具備科研能力，更應針對這些實驗室的領域採取措施主動吸引人才，這些人才會提升澳門整個人文素質，亦能加強澳門在科技領域的發展。此外，科創等產業化亦需要這些人才，針對現今科技最有特色的領域要有相應的輸入人才政策，此舉將有助產業多元發展。

7. **非高等教育委員會委員、核數師包敬燾**：根據現有資料，優才此字眼可能會有人認為只是指高、尖端人才，例如頂尖的科學家，若繼續朝此方向走，一年都找不到十個優才，相信這不是人才委的想法，對澳門整個社會來說，大家都希望將餅做大，且越做越

好，所以希望清晰優才的定義，例如專才可能包括中級管理層、金融專家、物理學家等，且要與一般外僱明確分開，希望在定義方面能更清晰。

澳門社會經常有聲音，質疑引入優才是與本地僱員“搶飯碗”，大家要有想法，若只靠本地人才，肯定不足以推動澳門有更大發展。執行實體方面，現時的機制是即使在外地找到合適人才，但亦要走程序，且歷時一般要半年，現時的制度肯定不行，但是否要增設新委員會或小組？理論上是對，但很擔心澳門政府架構過去多年不斷擴大，形成非常臃腫的公務員體制，所以我不贊成設新部門，雖然原則上確應該設新部門，因為基本上現行機制不可行，但若然不能設立新部門，可考慮優化現有機制，設定好評審準則，便可避免人為因素影響。

主動措施方面，企業引進人才基本上是商業決定，如果配套夠吸引，即使沒有主動措施，人才和專才都會來澳門，當然政府亦可主動提供一些措施，例如人才與家人一起來澳，教育配套如何回應這些人才年幼子女的需要？政府可採取措施令這些家庭可以安心留在澳門生活，這些人才便不會在短短兩、三年間離開澳門。此外，雖然澳門的稅制很簡單，稅率亦低，如能推出稅務優惠政策，對人才亦會有一點吸引力。

退場機制方面，此點對優才不可行，應該自由讓他們轉工，當然要規定他們一定要完成首份合同，以免他們來澳取得給予人才的優惠後便離開，之後應給予自由轉職的機會 若要求他們退場不可行。執行、監察、審批方面，相信審計署及人才委應設有相應的機制。

8. 澳門公務華員會青委柯麗香：我的研究領域主要是人力資源流動、

薪酬及就業方面。大家可能混淆了外勞制度及人才制度，因為作為優才不會怕競爭，亦不會怕飯碗被搶。按數據分析，2016年人口普查澳門有七成五至八成人是高中以下學歷，這批人一定會害怕競爭，他們在勞動力市場處於中、下層職位，如輸入過多非專業外僱，這批人士會受到一定威脅。但人才計劃的對象在勞動力市場應處於頂層，不會害怕競爭或飯碗不保的情況出現，所以這方面應毋須考量本地人對輸入人才有心理壓力，但亦需要向本地人作出解釋，因為相信大部分市民在近十年的經濟發展下，生活和意識不一定跟得上，所以不清楚很多事物的定義，只認為政府輸入外地人便會影響他們就業，但事實並非如此。

分析勞動力市場情況，大部分本地勞動力處中、下階層，引入的高端人才大部分處高層位置，所以引入人才方面，尤其退場機制不適用於這些人才，退場機制可用於外僱。貿促局有特殊人才居留制度，建議如果日後大灣區人才流動要有專責部門負責，但此部門的工作涉及人員居留情況，是否應與貿促局協調，以及分清權責，避免出現衝突。

吸引機制方面，香港及新加坡已實施長時間，但近年一些不很發達的地區亦建立吸引人才計劃，例如珠海、深圳等，深圳的政策具吸引力，博士學歷人才只要在深圳完成博士後課程，便可以取得居留權，買房亦有優惠。鄰近地區已開始注重人才，即日後澳門要與他們爭奪人才，所以澳門要關注引入人才的條件、標準、審核等，必須細緻化和想清楚。

9. **人才發展委員會秘書長蘇朝暉**：有數點問題需要清晰，根據人才發展委員的討論，澳門有數種制度，一種是勞工局負責的外僱制度，包括專業技術和普通兩種外僱，這兩種外僱與居留沒有關係，

只是作為補充澳門勞動力不足。第二類是貿易投資促進局提供的制度，亦包括兩種，一種是大型投資，一種是專業居留，大型投資是申請者帶大筆資金來澳投資，從而取得居留權，但要待七年才能由非永久變成永久居民。另一種是專業技術人員的移居，先設條件是已獲澳門企業聘用，之後再申請成為澳門居民，在貿促局提出申請獲批臨時居留七年後，才可取得永久居民身份，所以貿促局負責處理居留申請。

現在討論的是另外一個關於優才的計劃，在性質上是有所不同的，因為勞工局及貿促局處理的都是以被動形式接受申請，但優才計劃對比其他大灣區城市是主動接觸，一旦物色到合適的優才，就會主動接觸他，鼓勵他到澳門，澳門日後是否這樣做，可以日後再討論。但目前討論的優才政策應是特區政府為了長治久安，經濟適度多元，創造更多不同產業，從而保障及創造澳門居民更多就業機會，所以必須引進人才，這些人才應是主動引進，這並非外僱政策，而是一個關係到澳門整體發展的重要政策。所以我們應該將這三種情況分開，再就優才計劃進行討論。

10. **人才發展委員會專責小組召集人楊俊文**：在此與大家分享人才委近年進行的分析工作，人們經常說要適度多元，以免經濟過於集中，但看看七大主要行業分佈，發現金光三角越來越傾斜，緊缺人才多是一般性職位很多，近年卻很少見過向上流動，即使是政府，現在很多局長年紀不大，相信要待一段頗長時間才會有空位讓下級晉升，酒店業、飲食業、博彩業的上層越來越多澳門人填補了空缺，造成年青人心態問題，社會可能出現不穩定，如果再不擴大產業群，澳門年青人向上流動的機會少，這才是最大危機。加上越來越多高中畢業生變成大學生，再過十年澳門的勞動市場

中，大學生會佔七成，屆時難度要大學畢業生去洗碗，做莊荷？所以暫且不討論勞工局及貿促局的工作，而是討論優才計劃應如何進行，如何主動引才，若太主動，可能審計署或廉政公署指有關工作不合程序。所以在有關問題上有許多方面需要思考，但現在面對最大的競爭是時間，此機會窗口一關起來便沒有了，所以未來數年應如何做？必須想辦法現在有哪些工作可以實施？因為如果再不向政府提供一些短期的方案，形成一些可以執行的措施，且社會亦覺得公平，這才是關鍵。在很多方面澳門都是沙漠，必須要經過結構重組發展“土壤”，才有可能成耕地。我們暫時不要想美好的宏觀政策，要提出未來五年可以做什麼，在優才引進如何做，希望大家可以就這方面提出意見，即使是行一小步，或只能在某些行業開展亦可。

11. **非高等教育委員會委員、澳門社會科學學會理事長、澳門大學經濟學系代主任關鋒：**未來短期如何建立機制吸引優才方面，大家要明白吸引優才不可能說多少便有多少，某程度上需中、長期計劃，但現行機制來說基本上是舉步維艱，很難開展，因此大家才提出是否要設立新實體，或擴大現行部門的職能。但有一點很重要，達到吸引優才的機制和政策，涉及相當多部門及政府相當高層次的決定，所以開展這方面的工作需要司長層面展開，甚至要由一名以上的司長統籌，可能效果會較好。

主動吸引機制方面，不時聽到怕吸引來的人才會搶本地人“飯碗”，本地人會較擔心，在此糾纏多年都沒有好結果。大家可探索一下，勞工局及貿促局均有機制輸入人資，其中分兩部分，工會團體擔心的是一般勞動力，至於勞工局及貿促局進行的技術人才補充的做法不恰當，應稱為人力資本，基本上他們從事操作

性的工種，以此概念將人力資本和勞動力分開考慮，以及向社會傳達訊息，會較易消除工人、學生的憂慮，亦可釐清未來人才的發展。

輸入人才種類方面，由於涵蓋面廣，加上勞動力市場小，沒可能亦不應以單一機制涵蓋全部希望輸入的人才，必須要有計劃要預測未來有哪些具發展潛力的行業，掌握這些行業需要何種人才，但亦包括一些未知的新行業，但這可以透過市場調整，首要工作是盡量吸引更多優才來澳，在澳門各行業發展過程中，加上澳門本地大學畢業生，從而碰撞出新的發展。相信這方法可以更持之以恆。

目前吸引的人才要走過程，雖然七年後才成為永久居民，但亦擔心七年後該名人才會離開，或人才來澳後卻沒有發揮預期的作用。針對這些情況，可以在主動措施下，吸引這些人才，有要機制促使這些人才帶動澳門青年向上流，或有機制令本地青年放心，這些優才來澳不但不會有壞處，還可幫助澳門青年人向上流。未來有大學程度的澳門人會越來越多，這批人未來會透過各種途徑參與大灣區建設或在澳門發展，他們都會有很強的競爭力，如果有一個發展得較順利的優才計劃，未來經濟多元可透過此機制，市場可慢慢得到所需人才。

12. **科技委員會委員尤勝當**：關於優才引進機制的討論，同意優才對澳門達到經濟多元化起很大作用，在執行實體考慮方面，個人覺得要成立此實體，但可能需時數年，因此可考慮成立委員會，涵蓋勞工、資方、專業界別以至高校在內，他們可以有足夠資歷和知識判辨誰是優才，是否對澳門某方面的產業有貢獻。

至於要輸入何種優才，如何界定等，在實施過程中應該有分

工，例如貿促局負責推廣，人才發展委員會轄下小組或其他部門如身份證明局負責審批工作，才能達到制衡中較合適的分工。另外在委員會通過何途徑審批申請方面，香港有一個相對成熟的方案，通過計分法、對產業的貢獻、通過面試來作判斷，最重要是審批條件透明，否則很多業界會誤會政府是否輸入外僱。

第三方面就是輸入優才是令澳門有多些產業，令澳門本地人有更多向上流動的機會，但在此考量中，希望優才以澳門為家，從而便會考慮到子女的教育問題，之前有講者指出要視乎環境，當優才來澳後要視乎工作，可能會到處去工作，但家人在澳安居，醫療、教育等其他配套要做好。由於希望他們在澳門居住，以現行機制，居澳門滿七年後可以申請成為澳門居民。如果澳門沒有良好環境，即使成為澳門居民的優才亦會離開，與大灣區其他城市比較，澳門在人才輸入方面的進度落後很多，所以若沒有適當措施吸引優才來澳，將來來澳的都只是二、三線優才。

13. **澳門工會聯合總會副理事長梁孫旭：**社會有部分人對人才輸入或優才輸入的概念仍不是很清楚，導致政策制訂出現不同的意見，認同需要將兩者分開處理。至於是否有需要另設部門或委員會，澳門目前有不少針對人才輸入的部門，例如人才發展委員會是整合不同部門的專責委員會，輸入工作亦有貿促局負責，沒必要架床疊屋，只是如何整合現時的力量。沒必要透過法律法規成立新架構，令工作延遲，可以更發揮現有的人和機構的作用。

有關提供居民身份方面，澳門與其他地方情況不同。由於澳門是福利性地區，低稅制、高福利，例如每年有現金分享，很多情況是真正優秀的人才不一定想來澳門，但有些人想來澳門便將自己包裝成人才，廉署揭發的事件正由此而起。因此在審批處理

輸入人才並提供居民身份方面，更要謹慎處理。

目前很重要是要盡快啟動調查，了解產業需要哪類人才、需要的數量，從而掌握整體需求情況。再者希望輸入的人才可以入得其用，即輸入澳門後有地方可以落地，例如有企業甚至政府部門聘用。如果人才來澳因沒地方工作更不能發揮其作用，澳門亦浪費了一個名額。例如香港的優才輸入計劃要求優才進入香港後，需在一定時間內找到工作，才能發揮制度的作用。因此，該調查除了可以了解行業及社會需求外，亦可以了解優才來澳門後如何落地。了解到產業所需人才後，透過公開方式向外招攬優才，可以避免現時貿促局點對點的方式，該方式其實發揮不了作用，所以現在最好是優化貿促局現有政策。雖然貿促局正檢討現有制度，但尚未向社會介紹具體內容，希望相關部門能盡快推出相關政策，然後按該政策針對全球人才輸入，在這方面制訂更完善的制度，政府在這方面應該可以盡快進行。

此外，香港在培育人才方面採取主動出擊的方法，例如了解某行業的人才需要後，會因應情況向有志投身該行業的人士提供免費培訓及津貼，這種帶薪培訓政策有助橫向流動，從而培養更多應用人才。

14. **經濟發展委員會委員陳捷**：澳門與周邊地區相比，吸引人才方面力度不足。但只要訂定一定的名額，全部只面向博士學歷人士，甚至可以要求是在一線大學取得的學位，便毋須擔心這些人不是優才，澳門亦毋須採取主動措施。執行實體方面希望有新架構專責此工作。博士優才進入澳門，對澳門產業多元化有很大好處，因為現在大家都不知道如何多元化，而具博士學歷的人士在學術上對工商界已有很不錯的了解，所以訂定一個博士引進計劃會較

好，操作較簡單，社會爭議亦會較少。

15. **澳門公務華員職工會辦公室主任柯麗香**：我較傾向首要工作是成立專責部門負責此計劃，其次是設立一系列引入機制吸引人才來澳，以及設立認證機制來證明引入的是人才，可考慮是否需要通過第三方去證明或設立委員會經大家審批。如果五年內可以做好這兩點已夠。大灣區具互聯互通性，會有人才流入澳門，亦會有人才流出去，除了吸引人才來澳外，亦可以協助在外地學有所成、希望從事澳門沒有的產業的澳門人進入大灣區發展。
16. **澳門城市大學學生會副主席譚思楊**：在校園招聘會上，作為一名內地生聽到最多的意見是不能留澳及沒辦法留澳，因為機構職位的申請表只能填澳門身份證及回鄉證資料，即首次篩選很多內地人才已沒有機會；不能留澳方面，在城大本科畢業後，再讀兩年碩士，於城大六年可以算是中等人才，但要留澳還要工作七年，總共十三年，年紀近四十歲才有機會留在澳門。如果用兩、三年在其他地方發展，可能已成為當地居民並取得更多資源。針對這兩方面，如要留住人才，相應的制度便要增加。很認同之前所言，如要引進人才，可考慮向新加坡學習，高薪酬非常重要，因為其他城市可以向人才提供很優厚的薪酬，反觀澳門外地畢業生完成學業後，連能否留澳工作都不知道。
17. **人才發展委員會委員鄭洪光**：我亦正在城市大學修讀博士學位，在校內亦感到有一批正在修讀博士、工作能力頗佳的學生，談到他們是否會留澳，他們亦認為澳門有吸引力，但很難留澳，這對人才是頗大的浪費。此外，也聽說不少朋友子女在外地升學，決

定不回澳門。由此可見，一方面澳門的人才向外流，且情況越來越嚴重，雖然難斷言大灣區融合後情況會否惡化，但此情況和趨勢確實存在。因此，如果澳門不引入人才，將來人才不斷外流，但又不補充，加上出生率低，問題必須重視。

第二是澳門有條件吸引人才，例如澳門的升學率高，甚至高校保送名額都用不完，對於內地面對升學競爭激烈的家長來說，此點很有吸引力。但為何澳門本身有人才需求，卻總吸引不到人才？這方面需要反思。

首要是要有機構負責相關工作，如沒有機構負責，沒有人會有膽做。若由貿促局繼續負責雖然可以且最快，但名不正，言不順；若由人才委負責，人才委暫時沒有足夠的能力，所以需要有新機制，要盡快解決此問題。

措施方面，在澳門升學的外地學生留澳問題可以逐步行，毋須一下子擴大，例如先了解澳門哪些範疇急需人才，列明這些畢業生的留澳條件，並設定監督機構，逐步進行。現出現不少反對聲音，相信主要是在監督機制方面出現問題，之後人們又將問題無限擴大，因此必須要建立嚴謹的監督機制，退場機制是什麼，在澳多少年才屬澳門人才，多少分或哪一類是澳門人才，這需大家進一步探討，交專責部門處理和社會討論，取得共識才實行。

18. **人才發展委員會委員陳志峰**：在制度上，去年貿促局出了一些問題引起社會質疑和不信任，但任何一個制度均有可能出問題，監察部門的重要性是糾正和監察執行部門，執行部門出問題不代表制度有問題，如制度不完善，不合時宜，可以修改制度。今日與會者是來自多個委員會的成員，大家可多與身邊的朋友介紹輸入優才政策。若能有更多具份量的專業人士去解釋、去說明此問題，

發放正面訊息，相信社會會對此政策更多信心。

另外要區分優才引進制度與外僱制度的不同，外僱是補充澳門勞動力不足，數量較大，人才引進永遠是小數目，如果將外僱與人才引進混為一談，社會永遠不會明白，意味著若引進的優才數量少，相信社會會容易接受。對於在澳門升學的優秀外地學生，讓他們留澳亦很合理，但從另一角度後，在澳門現今社會，分步走會更好。首先是爭取開始輸入外地優才，因為社會對這方面的抗拒性較低，之後再考慮讓在澳門求學的外地學生畢業後留澳，澳門每年投放在高等教育的資源龐大，但培養到的畢業生不能留澳作貢獻，而是為國家、為世界培養人才，雖並不是壞事，但亦可讓這些學生留澳。分步走社會可能會更接受，先走出第一步。

19. **中區社區服務諮詢委員會委員吳子寧：**今次討論的是優才引進計劃，即優才不須等待申請和審批，而應該是有部門研究認為某位人士來澳可協助澳門發展，然後邀請他們來澳。所以不是簡單讓在澳門完成學業的優秀外地生在澳門工作，而是邀請知名學者或人士來澳，從而吸引更多優秀人士來澳門出席活動或升學等。因此引入優才時除了當事人外的條件外，亦要考慮該人士引入後，會為澳門帶來的優勢，不應只集中設立制度、審核及門檻。優才計劃應盡快執行，有了第一個人才作例子，以後就會有更多。
20. **聖若瑟大學代副校長葛贊：**一位優才願不願意到一個地方發展，除了看整體配套好不好，還看有沒有好的平台。澳門是很富裕的社會，在配套方面不會有問題，相信政府會有整體配套吸引人才。對於優才來說，澳門真正的競爭力是有好的平台。因此澳門不應只局限於澳門社會，應利用大灣區、國家發展和中葡平台發展把

澳門提升至更廣闊的發展平台，對國際優才就有吸引力。要做到這點，高等教育非常重要，因為大學具有天然引才的功能，澳門整個高教體系及制度國際化不斷提高，已把觸爪伸到全球優才範圍，如果善用大學資源，將在整個優才引進制度中起到很好的作用。

如何善用大學資源方面，平台可發揮很好的作用，內地大力發展產學研，令三方面無縫連接。因此從大學出發，政府牽頭，企業配合的角度開始引進高端人才，帶動整個經濟，這需要認真推動。此外，新加坡一直強調，不論是哪一個國家的人，只要是人才便是新加坡的人，所以當地對居留證發出等多方面的政策都很寬鬆，其中對高教的措施是預留時間讓畢業人才選擇就業，因為人才不止由政府訂定，還由企業和產業訂定，如政府能提供寬鬆政策，讓人才自行在社會上接受測試，提供機會讓企業或產業作選擇，是很好的作法。

21. **澳門大專生發展協會會長陳志鴻**：與年青人及不同年代的大學生接觸過程中，很多澳門本地生看待優才引進計劃，首先想到是他們的晉升機會會減少，但後來會發現，這些機會沒有人拿走，因為他們自己沒有努力，自己亦得不到這些機會。現在一班前輩努力為澳門年青人鋪路，才会有優才引進諮詢，而澳門確實需要一個新的未來。既然有很多不同政府部門參與這項工作，可以先實行一些不會過度撼動機制的事，例如舉行座談會、交流會、分享營等活動，邀請不同地方的專才來澳，與澳門學生或願意發聲的人士討論，增加交流，或許可以令事情推動得快一點。
22. **生產力暨科技轉移中心理事長孫家雄**：優才輸入計劃重點不是由

何實體執行，如果社會有共識，可以推出法律法規，讓那些在行業內取得資格或有一定工作經驗的人士，或世界百強大學的碩士或博士，可以毋須審批到澳門工作，這樣只需治安警察局及身份證明局便可直接完成工作。此制度訂定的行業和資格是動態的，隨著社會發展而變更，要長期監察發展情況，需要社會討論，要立法會討論、修改及通過法律。但有沒有共識才是最大問題，與由何實體執行無關，只要從資料庫查找，便可以看到何人合資格。主動措施方面，首先打開缺口，讓十分高端、社會十分需要的，如有特色金融工作資歷的人士，具博士學歷的優才先輸入，但一定要有法律法規，這樣便毋須設立專責部門，如可行便擴大，反之收緊，至於何時擴大或收緊，便需人才委討論和提出意見。即使設立新委員會等實體，如沒有相應的法律法規，很容易出現大量申請的情況。

23. **人才發展委員會專責小組召集人楊俊文**：社會共識是長期存在的問題，但亦要有魄力摸著石頭過河，希望最低限度能打開缺口試一試，例如在經濟定位中最重要、最想做的行業先試，例如中醫藥行業引入了王一濤及劉良兩位專家後，又繼而引進了更多優才來澳，推動澳門中醫藥發展。相信社會不會反對在一些重點發展新行業引進優才。
24. **經濟財政司司長辦公室高級技術員倪韋昕**：多謝各位意見，我會將收集的意見製作成報告。有關如何吸納人才及哪些人才為社會所需方面，我們目前仍在研究階段，尚未有實質方案，我們會以配合人才委員會的研究成果及相關工作為主要目標，繼續進行。

25. 人才發展委員會秘書長蘇朝暉：感謝大家出席今日的活動。

二、會議結束時間：下午 5 時

簽署確認：

專責小組召集人：_____

楊俊文

委員會秘書長：_____

蘇朝暉

— 完 —