

人才發展委員會  
2020 年度第一次平常大會  
會議紀錄

日期：2020 年 3 月 25 日（星期三）

時間：下午 3 時半

地點：世界貿易中心蓮花廳

出席者：

主席	行政長官賀一誠	
副主席	社會文化司司長歐陽瑜	
委員		
許麗芳	譚嘉華	米健
老柏生	宋永華	嚴肇基
黃竹君	吳志良	黃志雄
劉關華	陳志峰	陳美儀
馮家超	賀定一	葉兆佳
姚偉彬	柳智毅	梁慶球
蕭婉儀	蘇映璇	吳在權
尹一橋	余永逸	張曙光
鄭洪光	馮家輝	甄文靜
莫志偉		
秘書長	蘇朝暉	

缺席者

委員

劉良

盧德華

楊俊文

黃永曦

(出席者簽到表詳見附件1)

### 一、各專責小組工作匯報及總結

1. 由賀一誠主席報告是次會議的目的及內容。
2. 由蘇朝暉秘書長介紹“規劃評估專責小組”的工作匯報。
3. 由吳志良召集人介紹“人才培養計劃專責小組”的工作匯報。
4. 由蘇朝暉秘書長介紹“鼓勵人才回澳專責小組”的工作匯報。

### 二、討論事項

1. 由蘇朝暉秘書長介紹“建立引進優才制度”的詳細工作及“澳門職業司機供求報告”。
2. **甄文靜委員**：就澳門未來產業多元化人才發展方面，建議可否增加製造業的研究。因為製造業作為傳統行業需要傳承，例如生產量少時，單靠人手便可完成工作，但生產量多時，便需添置機器，若要大量生產，更要建設生產線，但生產線並非單以輸送帶連接便可，機器生產速度不協調，生產線便不能運作。希望日後增加產業多元化方面，可以投入資源在製造業方面，增加製造業人才的研究及培訓資源，希望能夠使澳門的製造業得以復興、發展和傳承。

3. **葉兆佳委員：**贊同第一部分《建立引進優才制度報告》的結語，即在原有的架構上有更全面的委員會去考慮引進優才。不過經過今次疫情引起一些反思，報告所指的“引進”是要人才來澳，但其中會遇到包括是否允許人才來澳，人才是否願意來澳，澳門的配套是否足夠等問題。在今次疫情期間，很多行業人員即使員工不能回澳工作，行業亦可以繼續運作。澳門仍需要人才，但很多行業尤其是將來的新興行業若需要不同人才，亦不一定要親身來澳工作，例如聘請一批身處在內地、香港或其他地方的專家，他們也可以推動澳門行業發展和作出貢獻，這亦可視作引進人才的一部分。這只是反思，尚未完全掌握實際情況，只是認為可以聘請非本地僱員，但毋須來澳工作，或只在有需要時才短暫來澳，主要透過資訊科技執行工作內容；所以在引進人才的問題上，是否要規限在“引進”，即一定要人才來澳工作，不在澳門工作便不視作“引進”？當然有些工種，例如在大學教學便一定要來澳，但很多經濟行業，需要的是人才幫忙做一些例如頂層設計、先進項目的研發、國際聯繫等工作，便毋須糾纏在“進”這方面。今次疫情期間，大家亦很接受居家辦公這個概念，居家辦公的人員又確能完成其負責的工作。認同現在提出的“引進”制度會較原有制度有改善和提升，但亦可更開放去思考引進優才的制度，令更多人才可以為澳門工作，但不一定來澳定居。尤其是澳門的配套條件如居住、教育、醫療等，對人才來澳定居缺乏吸引力，即使勉強開展引進人才的工作，亦未必可以達到預期效果。今次疫情令很多事物改變，包括業態，不能再以原有的思維去考慮各種情況。此外，司機行業亦然，剛才的報告指出十年後供需會出現失衡，如果十年後仍沿用現有模式當然不可行，社會持續發展，

例如現在的物流行業與以往便不同，目前當然改變不了現狀，尤其是職業司機問題現存凸出的矛盾，但經過今次疫情，不少方面均出現頗大的變化，例如疫情期間市民仍可以購到外賣，這些外賣司機也不知從何而來，所以經過今次疫情，在物流方面可能會出現頗大的轉變，很多觀念會出現很的改變，包括人才發展委員會過去數年討論過不同行業的人才問題，隨疫情結束後，可以探討隨著澳門今後的發展，未來的走向可以有更多新想法，例如需要哪類人才，這些人才如何為澳門服務，隨著智慧城市推進及科技應用，對澳門這個小型經濟體的高質量發展，可能需要更多新想法。一直以來研究業界缺何種人才便補給這些人才的方式，始終落後於發展形勢，經過今次疫情各行業採取的人員應對方式，在人才補給方面需要產生新的想法。

4. **蘇朝暉秘書長**：本人確要承認這兩份報告於去年完成，尚未出現疫情，現在確有很多方面確要重新思考。
5. **宋永華委員**：想從三方面簡單闡述一些觀點，一是人才需求是符合當地社會經濟發展的需求，澳門經濟適度多元發展，現屆政府要在現有產業基礎上發展一些新興產業，以推動經濟適度多元發展，在此情況下，人才與行業的需求是“雞與蛋”的關係，有行業便需要人才，有人才便可推動行業發展，如形成正循環便會獲得社會及居民的支持，因此人才的規劃、培養和需求可能已非局限在現有的七個傳統產業的需求，下一步要配合經濟適度多元發展，例如科技創新創業、科技強澳等新興行業產生的人才需求，技術上人才發展是一個生態環境，涉及多面，所以人才委員會的組成方面，不應只是業

界代表或專家學者，參照中央人才工作協調小組的經驗，實際上涉及很多部門代表，通過協調政府要發展哪類行業，需要哪些人才，並反饋到人才培養部門或引進部門，澳門想引進的人才還涉及簽證問題，所以內地的是人才工作協調小組，可能通過協調小組才能將討論的意見落實到實際操作。不管是澳人回流還是引進優才，均需要相應的行業平台。例如隨著科教發展，近年不少在外地如英美工作，以至清華大學任副教授的澳門人都回流澳門，例如澳門大學有二十多個在外地修讀博士學位的優秀學生完成學業後回澳工作，只要有相應的發展平台和引進人才的政策，可以吸引到澳門在外地的人才回澳。內地因為高科技行業發展，吸引人才學成回流的比例由 20% 提升至約 80%，但澳門外地學生學成回流的比例卻有所下降，雖然可能因為出國留學的澳門學生數量增加，基數增加之下回流比例才下降，但仍需要統籌考慮更有效的吸引人才方法。

6. 蕭婉儀委員：在今次疫情中，本人有一些體悟並在此提出一些意見。多年來本人參與人才發展委員會工作，澳門確很難找到人才，亦持續尋求方法引進人才和吸引澳人回流。在今次疫情中，澳門迅速採取許多措施，令外界以至世界各地均認為澳門是成功例子。我聽到不少人尤其是學生反映，過往覺得澳門市場小，回澳發展沒甚麼用，但經過今次疫情後，他們覺得澳門很安全、很幸福、很有歸屬感，澳門可藉今次疫情帶來的機會，可以吸引一些原本沒興趣在澳門發展的學生及人才，對澳門產生歸屬感。作為零售業業界，澳門是國際旅遊城市，培養人才是應該有目標性，要有目標行業和目標人才，令澳門將來復甦，可以把握機會發揮，希望企業或政府可以支

持每一個行業的需求，例如司機行業，當年曾探討過引進司機，但外地司機不熟悉澳門街道，即使引進亦要培訓，現在則可藉機培訓更多本地人以回應澳門各行業的需求。

7. **陳美儀委員**：從剛才的匯報中可見各小組做了不少工作，但司機方面應是人力資源短缺問題，目前澳門是希望有更多更好的人才回流。人才要視乎政府的大政策，要發展哪一個行業，例如前一段時間酒店業缺人，但現在的數據可見酒店業人力需求已近飽和。之前政府的施政報告提出未來要發展特色金融，但我認為這方面的人才澳門並不足夠，需要一些政策吸引此類人才回流，這需要開展多項工作，包括界定何謂人才？如果只是相關專業的畢業生並不算人才，所以要定一個標準，例如在投行任職年數，才視為人才吸納回澳，如果澳門培養再培訓，需時太久，希望可以引入具經驗的管理層人才，來澳工作帶教澳門人，相信可以推動得更快。政策方面，考慮到人才來澳後的住屋及子女入學問題，國際學校數量是否足夠？醫療又是否足夠？從深圳和安徽等地的經驗可見，配套政策對人才的吸引力很大，因此特區政府需要在配套政策方面進一步考量。

8. **柳智毅委員**：認同該兩份報告的內容及結論，建立引進優才制度的報告中，社會整體基本不反對輸入優秀高端人才，但人才的定義需要進一步清晰，尤其澳門現要適度多元，發展新興產業，在推動新產業發展時，需要大量人才，且要高端人才。報告提出要輸入對澳門經濟適度多元和長遠發展需要的人才，應是高、精、尖人才，行業如何發展，關鍵在領軍式的人才，有這類人才，行業才能發展得

更好更快，所以要清晰界定人才的定義，在引進人才時亦可減少社會上的矛盾。在引進人才時，例如科技、醫生等高端行業應加入採取師徒制的條件，便可帶動本地人才的成長。亦很認同職業司機的報告，內容科學、客觀，問題是該報告是在疫情出現之前完成，面對疫情整個行業的供需出現很大變化，在此問題上，除了科學研究客觀分析外，更重要是感性的謹慎處理。很認同報告內首項關於“GoGoVan”的建議，很合適在疫情下搭建平台，在此刻更可緩解疫情下職業司機面對的壓力和需要，可以盡快啟動。

9. **吳在權委員**：人才發展委員會是很重要的委員會，剛才的報告亦可見大家去年作出了很大的努力，但實際上，由於時態發展快且變化很強，討論人才發展方面，人才和人資是相當大的分別，人才涉及城市定位，澳門的城市定位很清晰是服務業城市，但未來發展方向如何？未來發展方向有很大變遷，隨著粵港澳大灣區、橫琴的出現，隨著今次疫情，以及習近平主席在澳門回歸二十周年時對澳門提出的四點希望，第一點是對城市發展，包括治理的情況下，要朝科技及智慧城市發展，在此前提下，培養人才是否要多元？不能單向發展，應按城市發展方向而訂定，即是與時俱進。我不反對職業司機範疇要有一定的數據，例如之前談到的“GoGoVan”，但如果定位不清晰，如何開展？而且現今世界已出現無人駕駛技術，是否還要靜態地看待司機行業？在整個城市發展均要深思。此外，橫琴口岸已開通，未來朝哪個方向發展是很大的議題。我認同人才發展委員會要思考是否由一個實質部門承擔有關工作。

10. **余永逸委員**：就優才引進計劃，過去已討論過此計劃有何目的，報

告亦未能回答有何目的，過去討論時雖曾談及透過此計劃希望能引進有創新能力的人才，從而在澳門創造一個新的行業，發展澳門的新經濟，但問題是如何釐定人才，如何確定這個人可以帶動新經濟發展？一個地區如何帶動新產業發展，涉及人才及資金的問題，因為澳門沒有的行業，必須要有新資金投入，當有人才來澳時，這些人才會帶資金來澳，還是澳門可以提供資金讓他們發展？因此面對的挑戰時社會有不同聲音，認為此機制可能被濫用，澳門亦沒有臨時居留制度，即使有人找到投資者在澳門投資，這些人亦無法在澳門工作，理論上，主要問題是如何梳理這些情況，是如其他地方一樣，不斷引入可能為澳門創造新經濟模式的潛在人才，還是會限制以免太多人引進澳門造成社會矛盾？司機問題上，大家都知道是短缺，但社會從來沒討論過，不論是引入或新模式駕駛服務，都會對現有司機帶來一定的利益衝突，如何面對這種衝突？今次的調查中，大家都明白未來一段日子仍會面臨司機短缺的問題，以及因此而對行業引伸出服務問題，下一步要處理司機如何看待這種狀況，因此應做一個關於司機如何看待澳門司機短缺的問題，雖然工會指引入司機會影響本地司機，因此反對，但司機尤其是年齡較大的司機如何看待此問題？如何令澳門司機可以更好地適應過渡期？透過研究求解決方法。過去多年澳門開展了大量教育和培訓工作，澳門幾乎全部澳門中學畢業生都升讀大學，當幾乎全民都是大學生時，大學生還是否人才？教育是要提升年青人的素質還是配合經濟發展需要？澳門有十所高等院校，院校培養學生時有沒有規劃這些人力將來投身社會工作時，如何為經濟作貢獻？這是兩難局面，教育是讓年青人自我實現的過程，但教育同時亦是提

升經濟發展的渠道，政府在處理教育問題時如何取得平衡？至今亦沒討論過。澳門是開放市場，只處理本身的教育制度解決不了此問題，因為不少年青人在外地升學，要解決文憑互認的問題。或許可引用德國的成功例子，在教育中解決對應用人才的需求，澳門需要重新審視。旅遊學院很成功為社會提供應用式人才，但在整體高等教育的發展來看，政府要協調教育與經濟的關係，平衡經濟與學生之間的需要。人才委員會首要處理經濟問題，提供足夠的人力資源，讓有能力的人處理不同的經濟活動問題；其次是青年人自我實現的問題，現在不止是講及單一的發展，而是如何面對年青一代所面對的挑戰，在教育方面亦應思考此問題。

11. **莫志偉委員**：有關建立引進優才制度報告，猶記之前特區政府提出相關建議時，有部分青年不大了解，因此有不同聲音，坊間亦有一些討論，本會作為青年團體亦與一些青年人舉辦座談會，聽取他們的意見，同時亦與他們分析有關建議。顧名思義，有關建議是引進優才，當時在討論中亦有一些小總結，認為引進優才具帶動作用，但何謂優秀人才？正因為政府提出經濟適度多元，亦很支持初創企業，行政長官與部門領導亦經常到外地尤其是內地省市交流，各省市均有很多吸引優才的計劃，香港亦有優才計劃、計分制等，主要是優才制度有清晰且獲大眾認同且信任的機制。優才制度實施初期引入的人數或戶數不會很多，不少初創企業的合夥人、企業主都很嚮往澳門的生活，因為澳門過去二十年發展很好，這些人士不一定很著緊澳門身份證，但在此地發展，為何不能取得居留權？這是一個身份問題，澳門經濟發展很需要有引入制度引進優才，只要

有清晰訊息，從長計議，取得共識，廣大市民尤其是年青人會認同有關制度。

12. **劉關華委員**：建立引進優才制度的報告中，建議由貿促局作為執行機構，在此分享貿促局近期開展的工作，如果此制度由貿促局執行，希望可看到貿促局可以執行哪些工作。近期因為不同事件，積壓了一些文件，2018 年期間，本人開始參與批核人才輸入，管理人才及投資者的申請，過去兩年開展了一連串工作，包括界定人才，考量他們進入的條件，亦建立了計分制（目前尚未公開），對投資者的要求亦因應澳門五年發展規劃，取決其分數的多少。由此看到為何批核工作仍有不足，除了貿促局本身的責任外，行政法規 3/2005 有關管轄輸入人才、投資及專業方面，沒清晰訂明何謂人才。現在提出優才計劃有其急切性，因為澳門周邊地區都在搶奪人才，澳門經濟騰飛，希望可以吸納適當的優才，但沒有清晰界定下，亦難以有清晰的人才制度。過去兩年按政府發展，貿促局內部按特區五年規劃內提出所需要吸納的行業、投資，以及周邊區域合作和國際發展進行了一系列研究，但由於形勢迅速變化，在此情況下，只能繼續沿用現有的法律。按報告建議由貿促局作為引入優才的執行機構很好，但法律上要先定義何謂優才及相關規定，這是很重要的程序，但要完成此程序需時不會短，因為要諮詢取得共識，以及社會不斷發展和轉變。因應急切需要，最低限度要訂定一個中期的優才定義，參照其他地方，例如香港由入境事務處及輸入優才、人才及專才的諮詢委員會負責，諮詢委員會訂定政策，入境事務處執行，星加坡則由人力部統籌整個新加坡的人力資源，這些都是可以作

參考。現在澳門貿促局輸入人才工作的法律依據只有 3/2005 號行政法規，如沒有足夠的法律規範，難以執行。

13. **蘇朝暉秘書長**：優才報告的討論過程中，是不希望架床疊屋，因為政府已有很多諮詢委員會和執行機構，所以不希望因為優才工作建立新機構，亦參考其他地區的經驗，要法律定義何謂人才，一年後便不適用，因為社會狀況變化太快，例如曾與金融業界討論特色金融需要哪類人才，當時有關人士亦難以列舉需要哪類人才，如果用法律定義人才，既浪費時間，亦不可行。因此整個構想中，是由現有的委員會如經濟委員會或人才委員會承擔政策制訂工作，兩條腿走路，發展何種產業及需要哪些人才必須一起討論，如只吸引人才但沒有產業，人才不會來澳，但需要的產業和人才種類不能以法律形式訂定，而是由委員會討論後，再交予執行機構執行，貿促局在過去一段時間累積了許多經驗，所以在報告中建議由貿促局作為執行機構，但是否可行仍由各委員及特區政府決定，只是特區政府要求人才發展委員會做此報告，所以委員會履行了此工作。至於其他事項及未來人才發展工作方面，希望各委員如何對其他工作的建議，在未來一星期以書面提出，以便加入工作計劃中。
14. **賀一誠主席**：聽取了多位委員提出很好的意見，工作人員會將這些意見記錄。對兩份報告不會提出意見，剛才不少意見談到何謂人才，大家的意見提到是先定產業還是先定人才，這是很矛盾的事，特區政府肯定有產業政策，例如已訂好的金融政策、中醫藥發展，已投入大量資金，必須繼續進行，這些是基本發展的產業，但當確定發展這些產業後，是否吸引了很多人才來澳？沒有，因此產業定好後

也不一定吸引到人才來澳。我個人認為，應先定好引入人才政策，當有寬鬆、優厚的政策後，人才願意來澳，自然會帶到產業來澳。去年科技部部長王志剛先生作了一個很好的報告，指出許多產業是“無中生有”，因為地方環境好，才吸引到投資者發展產業，要如何利用好澳門的良好環境，包括低稅制、自由經濟體系、資金充裕，人才委員會要先定好能向人才提供哪些政策，當有好政策，便可吸引人才來澳，正如其他地方向澳門招商，當地提供好政策值得投資便投資，不可能先要求投資再提供政策，這又是雞與雞蛋的問題，亦是一個死結。劉關華委員提到的 3/2005 號行政法規，以往按此法規引入人才出了一些問題是事實，但如何定義此問題，以及由誰作此定義？例如一年規定 100 或 500 個名額，且要定義這些人要有產業帶入澳門，是有一個實體負責這些工作，貿促局負責吸引投資，並非審核人才，不懂分析何謂人才，應是在座的專家學者才知道申請者是否人才，所以此問題上是人才委員會如何在現有的良好基礎下，再深化工作定好政策。特區政府有資源，但資源要投放在適當的地方，不是亂投放。例如零售業需要的可能是網上銷售的資訊科技人才，但要做大產業需要吸引一批真正的科學人才。在候任時曾與宋永華校長多番討論，不少美國的華裔科學家都想回流澳門，但我們可以向他們提供哪些政策？不少具大健康產業背景的人才想來澳門，但正如剛才提及，這些人才的子女能否在澳門入戶、就學？分析報告已很清楚，澳門有保送制度，內地科學家為了子女能透過此制度保送清華、北大，亦會希望來澳，這便是澳門的優勢，將澳門各類優勢集中後，能否吸引人才？因此要在現有基礎上做好這方面的工作，以免下次會議還是討論相同的問題。不論對

錯，都要先走出第一步，凡事不可能一步便成功，可以在失敗中吸取經驗再發展。很多委員的委任期限將到期，很感謝各位的工作，即使委員不再在委員會中，亦可繼續為委員會及澳門發展盡你們的力量，隨時向司長及局長提出意見，令工作做得更好，任何市民有好的意見都可以接受。

對比鄰近地區的經驗，澳門可以參照並嘗試制訂適合澳門發展的制度，澳門人口密集，不宜增加太多人口，但可以優化人口政策，讓優秀人才來澳。現行法律對人才居留有限制，致令優秀人才沒去取得澳門居留權，但對真正的人才應該考慮放寬，連鍾南山這樣高級的院士仍持藍卡，對這類高端人才應該有新思維對待，沒有新思維難以聘到優才，因為持藍卡人士的子女不能在澳門入學，也不能申請配偶來澳生活，致令澳門流失不少人才，所以在現有基礎上研究如何吸引人才，連最基本的政策都沒有，如何吸引人才？所以下一步要好好考慮澳門吸引人才有何基礎，再提供條件吸引人才。例如國家乒乓球隊正在澳門集訓，他們對澳門提供的場地、住宿環境均很滿意，當向他們提出能否定期在澳門舉辦更多國際賽事，他們亦表示可以，由此可見只要做好基礎，具吸引力，讓人才看到環境和前景，便可以吸引人來澳。相信各專責小組會認真研究及審視各自的工作，並將工作做得更好。特區政府朝一中心、一平台、一基地的目標前進的同時，亦在國家粵港澳大灣區規劃中擔當重要角色，在此大環境下，構建適合澳門本地實際情況，能合理運作的人才培養制度至關重要，亦是提升澳門長遠競爭力和發展的保障。期望委員會能繼續發揮作用，評估、構思協調及推進特區的人才工作，同時因應本地社會及居民的需求，強化制度的透明度及監察機制，

為澳門市民搭建更好的平台，創造更好的機遇，有向上流動的空間。社會的可持續發展離不開澳門人自身奮鬥，亦需要特區政府政策引導，兩者相輔相承，才能可持續發展並保持活力，務實地推進特區人才建設這項重要任務。在座部分委員將因屆滿結束在委員會的工作，在此特別感謝他們在任內的貢獻，相信他們今後會在各自的領域繼續推進人才發展的工作。

三、 會議結束時間：下午 5 時

簽署確認：

主席：\_\_\_\_\_

賀一誠

行政長官

秘書長：\_\_\_\_\_

蘇朝暉

高等教育局局長

— 完 —