

人才發展委員會
2020年4月17日工作會議
會議紀錄

日期：2020年4月17日（星期五）

時間：上午11時正

出席者：

委員

葉一新	黃志雄	劉關華	鄭洪光
馮家輝	甄文靜	蘇輝道	黃偉麟
周昶行	湛家揚	姜志宏	高俊輝
關治平	林子賢	劉本立	劉潤東
雷民強	彭執中	蕭志偉	唐繼宗
曾秀梅	余成斌	黃珮琳	

顧問 楊俊文

秘書長 蘇朝暉

缺席者

委員

米健	老柏生	宋永華	嚴肇基
黃竹君	吳志良	賀定一	黃永曦
張曙光	高岸聲		

（出席者詳見附件）

一、 發言摘要

1. **蘇朝暉秘書長**：為了讓各位委員更好地參與人才發展委員會的工作，因此在今天的會議上簡單介紹過去六年人才委進行的工作，讓新委員對人才委的工作有一定認識，從而可以更順利參與人才委的工作。

人才發展委員會的主要工作目標在特區政府於 2014 年時，因為澳門經濟發展較快，國家亦定位澳門為“一中心、一平台”，在此定位上，澳門需要更多人才參與工作，因此聽取多方面意見後，成立人才發展委員會。人才委成立包括兩個目的，一是令澳門人有向上流動的機會，二是向橫流動的機會。以這兩方面為目的是因為目前尤其是對年青人來說，越來越多年青人有大學學歷，高中畢業生中有逾九成均會選擇繼續升學，今年按統計每十個澳門勞動人口中，有四個具大學學歷，與經濟發展較佳的鄰近亞洲地區相約。

問題是當具大學學歷人士增加，是否具有足夠的工作職位及向上流動的機會是十分重要。此外，對於其他的澳門居民來說，亦要創造機會讓他們可以向橫流動，有部分在博彩業從事荷官或其他行業職位的人士，希望能創造機會讓他們從事有助其未來發展的職位。這兩方面都是人才發展委員會及各工作小組過去六年努力的方向。

至於工作機制方面，委員會內設有不同專責小組討論相關工作，亦有部分工作交由秘書處負責，所以人才委的工作機制是“委員會＋秘書處”。資源方面基本上由澳門基金會提供相關財政資源，例如獎學金、實習項目等均由澳門基金會提供，人才委本身沒有資助

預算。策略方面不會重複現有其他部門所做的工作、不會架床疊屋。由於人才委有近四十名委員，不可能每次會議所有委員均出席，因此人才委設有三個專責小組，規劃評估小組由楊俊文博士任召集人，人才培養小組由吳志良主席任召集人，鼓勵人才回澳小組過往由劉本立委員擔任召集人，及後由於不同原因，現由本人兼任小組召集人，希望將來邀請其他人參與此小組並擔任召集人。

規劃評估小組的工作方面，現已完成七個行業人才需求的調研，該七個行業佔澳門約七成勞動人口，其中博彩業最多，其他是酒店、飲食、零售、會展、金融及建築，這些調研每次研究未來三年至六年的情況，例如博彩、酒店業的調研是 2015 至 2017 年、2018 至 2020 年，共兩次調研，由楊博士積極帶領相關工作，而博彩、酒店或其他行業持份者均很主動提供資料。因應已進行了兩次調研，秘書處對這些行業調研結果進行了更仔細的分析，在完成這些人才需求調研工作後，例如博彩業由荷官至總裁共有一百多個職位，未來一段時間哪些職位對人才的需求最多，因應之前的調查進行深入研究，編制了需求清單，列明各職位的人才需求數量，並按數學方法計算澳門最缺乏哪些職位及缺口量，以缺口量來說，澳門缺乏各類人資及人才逾三萬人。

當看到某些行業或職位對人才的需求量較大時，下一階段便了解這些職位要求任職者需具備的條件，包括學歷、經驗、專業能力及參考月薪等，這些均是從企業的人力資源部門了解相關要求。調研的七個行業中，有 411 個崗位的人力需求較大，這些崗位需要的任職條件均全部列出並放在網頁上供公眾瀏覽。

七個行業已進行調研，現已掌握了職位數量及人力資源缺口，以及

人力資源最緊缺的職位，這些職位需要的任職條件或只能由澳門人擔任的工作等，例如博彩業行政總監需要約 60 人，現有缺口 19 人，缺口佔比較高，所以列為一級需求，該職位需要的任職條件除了具備大學學歷外，對工作經驗、專業能力及語言能力均有要求，連同參考月薪等所有資料，都已放在人才委的網頁上。

部分行業已進行了兩次調研，可以從中看到各職位人力資源的趨勢，有關議題在人才委的專責小組內討論後，可看到中、高層向上流動的空間有所下降，主因是目前的中高層職位越來越多由澳門人擔任，且據位人亦較年輕，待他們退休或離職還有一段較長時間，所以可見博彩業的向上流動空間下降，酒店及飲食業因不同原因，人力需求亦在下降中。澳門每年有本地大學畢業生約 4,000 名，連同於世界各地求學的澳門學生，澳門一年的大學畢業生約有 7,000 名，如澳門沒有新興行業，很難吸納所有畢業生。

除了每年進行該調研工作外，因應澳門首份五年發展規劃，人才發展要如何配合？人才委就此問題制定了一份五年行動方案，該方案包括十多項發展策略、45 項發展項目，由十五個部門/機構執行，人才委每年六月向該十五個部門/機構了解執行情況。截至去年七月，共推出了 127 個具體項目，大多屬持續性項目，逾 92% 項目達到預期成效，這些資料均會在規劃評估專責小組每次會議就不同主題作溝通，讓大家知悉。五年行動方案推動的人才具體工作，例如：透過人才需求調研數據構建緊缺人才需求資料庫，或推動“人才培養考證激勵計劃”。方案是由秘書處及十五個部門/機構一同就所收集的資料檢視相關工作進度。

此外規劃及評估小組亦很重視證照及專業資格，每隔一段時間便

會收集證照及專業資格的相關資料。例如 2015 年開始向政府部門收集 26 類專業資格和證照的資料，第二階段於 2017 年對過往已收集的三年數據，進行一些趨勢分析，例如海員登記方面，政府已進行了一些工作，這些人才委不會進行，但會索取已有的資料進行分析。目前澳門已持有海員登記證的人士大部分在 55 歲或以上，如要發展海洋經濟，只有少量年輕海員補充，未能支持此行業老化趨勢，如果澳門要發展海洋事業，便要面對海員老齡化問題。飛機駕駛員屬新興產業，持有專業證照人員集中在 35-45 歲，顯示澳門航空業處於發展階段。此外，第三階段建立了會計業、國際反洗錢師等專業資格的分析，亦已在規劃及評估小組內進行討論。

透過人才資料登記系統建立的人才資料庫中，包括了登記者的工作經驗、證照、專業資格、學歷等資料，有關工作持續改善，需要各位委員一同做好有關工作。

選拔人才亦很重要，透過地區性或國際性賽事，可以甄選到一些人才或有潛質的人士。因此人才委向 12 個機構收集資料，每年澳門有很多比賽，在 2018 年便舉行了 452 項地區性或國際性賽事，即平均每日多於一項比賽。但澳門可能浪費了在賽事中取得獎項的人才，因為沒有繼續培養他們，這種情況需要思考，不論培養人才或選拔人才，這些比賽在整個人才培養工作中可發揮哪些作用，以及如何做好有關工作。

規劃及評估小組未來的工作方面，尤其是配合粵港澳大灣區工作，與其他地區一同定期發佈和分享緊缺人才的需求資料，持續對每個行業的調研，本年將新增醫護及教學人員需求的預測，因為目前醫護及教育人員的培養方面，不論是否領取獎學金，修讀相關科目

的學生有不少，澳門能否全數吸納？人才委正進行有關工作，歡迎委員選擇參與專責小組後，可以參與相關工作。

人才培養小組方面，分為精英、專才及應用人才三個分組。在成立人才委之前，前政策研究室進行的先導研究提出澳門人才分為該三種，對於何謂人才，在多年前已定出這三類人才分類。精英是指社會領袖型精英，專才是指持有國際或本地證照，例如律師、建築師、工程師、會計師、核數師等持專業證照的人士，應用人才基本是指取得本地職業證照，以及希望透過大灣區規劃，通過國家職業考試推展澳門應用人才的工作，令應用人才方面除了在澳門可從事電工、水電維修此類技術性工作外，如能通過國家職業考試，便可以在大灣區執業，令澳門人可以更好地向橫流動。

在精英方面，過去一段時間以進行項目為主，當年是按照崔世安行政長官要求，要培養掌握中葡雙語同時又具備一定技能的人才，例如商貿、工程等。澳門一直以來雖然提出要培養中葡雙語人才，但主要都是在翻譯及法律範疇，澳門要打造中國與葡語國家經貿服務平台，在會計師、工程師或其他行業亦需要中葡雙語人才，澳門在過去一段時間持續與葡國合作培養相關人才。

此外，這些社會精英亦透過全球領袖碩士課程進行培養，例如透過劍橋大學或與聯合國合作，尤其是澳門作為一個國際性城市，在人才委成立之初，曾在中聯辦協助下拜訪北京，與國家組織部溝通，國家組織部希望澳門能夠因為本身獨特地位，能培養可以在國際組織工作的人才，因為隨著國家發展，要有更多人才在國際組織工作，從而令國家有更大話語權。例如香港陳馮富珍曾任國際衛生組織總幹事，澳門亦要逐步培訓可以在聯合國或葡語國家機構任職

的人才。2017 年開始推出聯合國國際組織實習計劃，至今包括聯合國教科文組織、難民處均有澳門年青人參與實習。

因應澳門需要工商業專才及精英，尤其是一些的畢業生，此範疇的畢業生除了透過修讀課程發展個人專業能力外，亦拓展其社會關係網，因此透過澳門基金會向申請就讀世界排名前列的 EMBA 課程的學生提供支持，由於學費昂貴，政府亦只能提供 20 萬澳門元的支持，學生需負擔大部分學費。2018 年隨著大灣區政策出台，亦推動澳門年青人透過參與實習工作嘗試到大灣區發展。專才方面則主要跟進各專業界別的認證制度，並於去年鼓勵專才考取國際專業證照。例如澳門要發展成會展中心，需要一些取得國際會展證照的人士負責這方面的工作，人才委協助這些人員考取相關證照。去年亦與澳門金融學會合作培養特色金融專才。

應用人才方面，去屆委員吳在權先生於 2015 年提出“訓考用”的構思，即培訓、考證、應用三方面結合，當時一些大型企業不一定需要勞工局或生產力中心提供培訓機會，因為這些企業本身已有不少可以擔任導師的員工，可以進行內部培訓，政府的工作是當這些企業完成內部培訓後，提供機會讓完成培訓的員工可以考取相關證照，並會審視這些考取了證照的人員是否有升遷機會，透過此“訓考用”構架建立政府與企業的相關合作。

2016 年人才委搭建了證照中心平台，在規劃小組最後一項工作是針對人力資源不足的崗位，收集其所要求就職者條件的資料，其中包括要求的專業證照，應用人才促進小組會將各類證照資料放上網頁，包括在澳門及鄰近地區可考取這些專業證照的機構，以及在澳門可提供考取這些證照的培訓機會。由職位缺口、就職條件、證

照考取、培訓課程等“一條龍”內容資料已全部放上網，供市民參考。至 2017 年，為鼓勵澳門居民考取證照，人才委推出激勵計劃，居民考獲計劃訂定的證照後，可獲 1,000 澳門元獎勵，雖然獎勵金額不大，但主要目的是推動澳門居民考取證照，以及從中可以掌握澳門各類應用人才具備的證照種類及人數。

人才委亦很關心職業教育的發展，因為一直以來不論立法會或社會人士均指出澳門職業教育有待完善，但實際上澳門在職業教育工作上遇到很多難題，因為澳門高中畢業生基本上都會選擇繼續升學，只有極少數學生會選擇就讀職業教育課程，即使是職業教育中學的畢業生，逾九成都選擇升讀大學。因此人才委於 2018 年年底與勞工局、生產力、教青局等部門商討澳門職業教育未來如何發展，未來人才委亦會繼續在各位委員努力下，繼續討論此問題。這些基本資料可以讓各位委員了解在“訓考用”方面的基本情況。未來人才培養專責小組會將獎學金、實習課程或其他具體項目交回予其他相關部門負責，例如研究生獎學金交回教育部門提供，實習則交予青年部門負責，人才委會更偏重與各委員一同分析目前職業培訓或人才培養方面遇到哪些瓶頸問題，例如澳門不同部門提供了大量培訓課程，但實際上受訓人數只佔本地二十多萬勞動人口的極少數，即使有 18 萬人參與的持續進修發展計劃，亦只有二千多人利用該計劃報讀及考取證照，未來該計劃如何在這方面發揮作用，人才委可以提供意見。

鼓勵人才回澳專責小組方面，目前澳門六十多萬人口中，有十多萬人分佈在世界各地，因此人才委成立時，其工作範疇與其他地方的人才專責小組不同，例如內地的人才專責小組主要是積極從世界

不同地方招攬人才，澳門人才委沒有此職能，人才委的職能只是為澳門人工作，所以不論規劃、培養或回流的工作均以澳門人為對象。回流工作首先是建立聯繫，向外地澳門人提供發展機會及其他資訊，2015年回歸十五周年時，邀請了18位在外地取得卓越成就的澳門人回澳考察。2015年至19年期間，持續關注在外地的澳門留學生回澳就業情況，近年在外地修讀博士學位的學生，學成回澳的比例持續下降，2015年有逾六成博士生回澳，至2017年只有四成人回澳，形成學歷越高，流失至其他國家或地區的比例越高的情況。因應此情況，人才委亦與大專院校制訂了人才回流先導計劃。

2016年人才委委託一家機構完成人才回流方案，檢視有那些令人才回流的推動力，其中包括家庭團聚、歸屬感、大灣區發展等，但其中亦有阻力，包括缺乏相對其專業的產業、專業認證出現問題等。2017年進行海外人才回流考察計劃，有四十五位海外傑出人才回澳考察，部分傑出人才亦透過考察與澳門建立了聯繫，這些人士即使不在澳門，他們在外地亦可以為澳門作貢獻，所以希望透過他們回澳考察，與澳門年青人分享他們創業或奮鬥的經驗，讓澳門人了解職涯發展有很多可能性，亦透過這些傑出人士在世界各地的工作加強澳門與各地的連繫。

參照新加坡建立網上平台讓全球各地新加坡人了解新加坡發展情況的經驗，人才委在不同政府部門協助下，建立了澳人回流資訊平台，讓分散全球的澳門人了解澳門衣食住行、創業、就業、稅收等方方面面的狀況，其中要感謝勞工局，該局另外列出澳門現有的高薪職位並放上該平台，全球各地的澳門人均可看到。因為很多這些人才是在本地完成基礎教育，所以人才委聯絡了不同學校的學生

會、校友會，以保持與各地的澳門人才聯繫。

因為很多博士生遍佈世界各地，因此在 2019 年推出教研及行政人員回澳短期工作獎勵計劃，希望讓這些博士生透過休假進修回澳看看澳門的發展情況。目前收到一些申請，由高教局的高教基金提供資助支持該項目。

晶片設計及製造可能會是澳門未來可發展項目，經了解，在美國矽谷工作的澳門人約有一千人，主要從事 it 行業。澳門一些從事 it 或晶片行業的人士與矽谷的人才舉行了視像會議，矽谷在 it 及晶片的產業鏈相對完善，不論設計、生產及營銷均有不少專業人員是澳門人，因此會繼續發展這方面的工作，希望委員參與回流小組的工作時，能一起進行這方面的工作。

因為人才委的職能受到局限，只能進行與澳門人有關的工作，但自去年起，行政長官指示下，進行了關於職業司機供求及優才引入制度的研究。職業司機在某程度上可視為應用人才，優才引入研究則打破了人才委原有的工作範圍框架。

優才制度方面，在楊俊文博士帶領下，去年分別聽取了不同社會界別和諮詢機構的意見，並梳理及分析了社會輿論，去年五月上呈報告，總結兩點，一是社會不反對輸入優才，但現時這些優才輸入應與澳門經濟產業適度多元結合，即澳門的新興產業可以引入缺乏的優才，引入這些人才還可以擔任導師，培訓澳門人，令澳門的人才隊伍不斷壯大，但目前未有專責部門負責有關工作，貿促局主要是審批專業技術人員的居留申請，問題是澳門沒有部門具職能去主動引入優才。去年十月該報告交予行政會討論，並因應行政會委員的意見作出補充，並於今年 3 月 25 日的大會上再次呈交報告，

行政長官指示開展相關工作。近日正準備相關文件呈交行政長官，如行政長官同意，可能在現有的三個專責工作小組外，增設一個工作小組，增加人才委職能，包括引入優才方面的工作。各委員可以透過人才委提供的登入戶口，取得人才委所有資料。此外，人才委過去委託上屆委員陳志峰先生所屬的社團，完成了大灣區引才報告，該報告各城市均很著力引入人才，只有澳門例外。今屆澳門行政長官已指示由人才委進行有關工作，因此需增設一個專責小組。職業司機供求報告方面，感謝楊俊文博士帶領專責小組進行有關工作，亦感謝勞工局黃局長，因為勞工局提供了許多資料。2018年因應立法會提出了解職業司機供求的工作後，政府指示人才委負責有關工作。人才委透過與統計局、勞工局、交通事務局，以至海關等多個部門的聯繫，由於不少跨境司機雖不是澳門居民，但會跨境來澳，需要透過海關了解情況。除了與勞資雙方商討及了解相關工作外，亦透過勞工局了解職業司機配對服務，並為何會出現司機找工作，僱主卻覺得找不到人的情況。報告於去年完成，其中對職業司機有所界定，包括的士、娛樂場及政府車輛等，但主要是探討貨車司機的現況，委員可以在網上看到報告摘要。

目前職業司機的緊缺情況方面，貨車司機年人均缺口 2,000 人，其次是公共汽車司機，但公共汽車司機有政府補貼，所以他們的薪酬有一定保障，能吸引人入行，娛樂場車司機也一樣。貨車司機以中小企為主，因此薪酬及待遇相對較低，難以吸引新人入行。

透過面談及研究，得出職業司機供求失衡的三個原因，主要是薪酬落差，現在一些送貨司機月薪約 14,000 元，與澳門本地收入中位數 20,000 元相比較低，此外工作時間不穩定是另一個考慮因素，

工作內容亦有落差，僱員可能會要求僱員承擔一些額外工作，但僱員不一定願意，這些都是導致供求失衡的原因。

報告建議是否可以採用“GoGoVan”社會企業的形式解決問題。因為目前政府沒有意願放寬職業司機的外僱輸入，維持由澳門人從事職業司機，送貨則可以是外僱，即送貨司機是澳門人，搬貨由外勞負責，但要中小微企聘用兩名員工負責工作，成本太高，所以建議透過網上共用的方式解決此問題，甚至可以利用社會企業的方式進行，希望就此問題與持份者有更多溝通。據了解，不少司機不滿意澳門的交通政策，因為很多道路有黃線，或原本可以臨時停泊的地點被取消，令很多送貨司機可能被抄牌，可見很多道路措施不利貨車司機，因此希望可以適當調整。

無論如何，澳門都要面對職業司機短缺的問題，因為澳門職業司機的年齡中位數已達 53 歲，澳門勞動人口中位數應是 39 歲，顯示出職業司機行業吸引不到新人入行，以現行制度，現職職業司機十年後年逾六十五歲便不能再擔任職業司機工作，在此情況下，必須在未來數年面對及進一步討論此問題。

以上基本介紹了人才委成立時以澳門人為工作對象，未來的工作範圍將會擴闊、三個工作小組的工作，以及為何一直將人才分為精英、專才及應用人才，希望透過今次簡單介紹，供各位新委員在參加工作前作溝通，亦感謝各位一直關心及致力人才委工作的委員，楊俊文博士一直帶領我們工作六年，很高興政府邀請楊博士擔任人才委顧問，繼續為人才委工作作貢獻。

2. **余成斌委員：**感謝秘書長的詳細介紹，令我們能深切了解人才委已進行了大量工作，很高興能加入人才委，我希望知道人才委目前有

三個小組，我們如何開展工作？日後會討論安排？

3. **蘇朝暉秘書長**：很感謝余教授，亦感謝你與劉院長一同與矽谷的澳門人才進行會議，相關工作已開展。剛才介紹人才委有三個工作小組，我們鼓勵委員參加工作小組，且不限於只參加一個小組，如有時間委員可以參加全部工作小組。現正等待行政長官指示是否增設第四個工作小組，研究如何吸納更多人才，如成立第四個工作小組，歡迎各委員參加。會議後秘書處會向委員分發表格，委員可選擇參加的小組，整理後會通知各位委員。
4. **湛家揚委員**：很感謝人才委過去努力的工作和取得的成績。希望想了解人才委過去完成了的調研報告，是否均能在網頁上看到？
5. **蘇朝暉秘書長**：湛博士與劉院長均是透過人才委回流工作小組聯繫後，更了解及關心澳門工作，周博士亦一樣情況，周博士原本在英國，人才委鼓勵他回澳發展，所以今屆人才委的委員中，除了澳門土生土長的人士外，亦有從世界各地回流澳門參與工作。有關調研報告方面，人才委有部分文本全文放上網，供大家瀏覽，部分則只有撮要版，如委員想看全文版本，秘書處可以提供。
6. **鄭洪光委員**：感謝秘書處長期進行大量工作。剛剛秘書長的介紹很好，現屆人才委有不少新委員，透過今次會議介紹人才委的架構、工作及未來計劃等，秘書長介紹很細緻，令新委員更了解人才委架構，舊委員則溫故知新。
7. **蘇朝暉秘書長**：鄭校長及馮家輝委員已參加了二年人才委工作，劉本立委員曾參加人才委工作，更是回流小組的召集人，歡迎再次加入人才委工作，亦歡迎新加入的委員。如有任何問題或需要，只要

向人才委秘書處提出，秘書處會盡力做好工作。

8. **劉潤東委員**：昨日亦有參與矽谷人才的視像會議，除了微電子行業外，有否關注其他行業？
9. **蘇朝暉秘書長**：未來澳門爭取世界各地人才的工作方面，應有兩個架構，首先是配合澳門經濟適度多元，要制訂架構確定引入哪類人才，人數多少，這是重要的上層架構工作。除了訂定人才和人數外，還要檢視澳門是否有足夠條件吸引人才，例如衣食住行是否有足夠吸引力，上次會議行政長官亦指出鍾南山院士都要排隊藍卡續期，由此可見澳門對人才是否採取友好政策？人才來澳後，即使是大學教授，藍卡續期要與外勞一同排隊，當中是否有可以改善之處？教育來說，人才帶同家人來澳，澳門能否向這些人才的子女提供優質教育？這些都是整個委員會需要考慮和商討，以及與整個政府一同解決的問題。另一方面是執行，當定出產業、人才種類及數目後，如何在全球各地尤其是內地“搶”人才？這要有部門負責執行。剛才劉院長提到如行政長官同意，這兩項工作都會由人才委負責，委員主要的工作是上層結構方面，執行會由秘書處負責。
10. **楊俊文顧問**：今日蘇秘書長已很完整介紹人才委過去六年的工作，我個人在這六年的工作中學到很多，尤其是社會各界對於人才的想法等。相信在大家共同努力下，新一屆委員會可以創造更多新的光輝成果，希望能向各位學習。
11. **蘇朝暉秘書長**：楊博士太客氣，一直以來楊博士都很支持人才委工作，亦感謝劉委員長期以來的協助，很多工作都是劉本立委員協助完成。

12. **周昶行委員**：想了解政府或人才委有沒有策略扭轉澳門社會目前年青人及中年人普遍對外勞輸入（不論專業或非專業）的排斥？之前人才委有報告指澳門人認同要輸入人才，但我在社交媒體看到有不少人反對，尤其是年青人發表排斥境外人才輸入的意見。反對人才輸入看來不止基層人士，還有年青人和有大學教育程度的人士。
13. **蘇朝暉秘書長**：首先，人才委不會沾手外勞輸入的工作，外勞輸入有勞工局負責，技術移民或專業移民由貿促局負責，所以人才委不會負責這方面的工作。周博士提到調研報告指出“澳門社會大部分不反對優才引入”方面，人才委很小心考慮相關問題，報告所指的優才引入是“新興產業”，當十多年前開放博彩業時，博企曾在全球引進了三百多位中高層管理專才，帶動了澳門十萬個就業機會，現時澳門博彩業中高層逐步由澳門人擔任，佔百分之八十五，因此澳門年青人未來在博企向上流動空間會減少。未來澳門經濟需要優質新興產業，例如特色金融、中醫藥等，姜副校長便是因為中醫藥業發展引進的人才，我們必須因應新興產業審視引進相關人才，但這些人才不能單靠企業一直以來通過專業移民的方式引進澳門，必須有其他方式引進，如何應對澳門年青人的抗拒情況？外勞不作評論，優才輸入的工作很多，其中一項工作是讓澳門人明白為新興產業引進人才，會有利澳門人未來就業。例如引進特色金融，如不引進外地優才，澳門人又沒機會學習相關知識，便不能發展，未來需要大家智慧參與，將這些訊息傳達開去。人才委亦要擔當緩解的角色，令社會意見經委員會討論後，令政府可以制定社會及經濟發展需要的政策。

14. 湛家揚委員：剛才的分享較少談及創科方面，澳門如何看待這方面的發展？將來人才配對可以做更多工作？
15. 蘇朝暉秘書長：這方面是肯定的，今屆委員會不少委員在產業、經濟方面均是息息相關的人士，新興產業中，創科在澳門將是很重要的發展方向，剛才多次提及大灣區，澳門在區內成為核心城市，在創科方面必須履行部分工作，否則澳門很難維持與其他地方的競爭。人才委由行政長官直接領導，體現了委員會對澳門特區發展的重要性，尤其是不論行政長官或社會文化司司長在過去數月已多次向本人強調，特區政府希望今屆人才委擔負更重要的角色，因為不論大灣區發展、澳門發展或回應短期疫情的影響，均需要各位委員參與其中，為澳門出謀獻策。

二、 會議結束時間：上午 12 時 20 分

簽署確認：

秘書長：_____

蘇朝暉
高等教育局局長

— 完 —