Introdução do "Plano de Acção Quinquenal do Programa de Formação de Quadros Qualificados a Médio e Longo Prazo em Macau"

(adiante designado por "Plano de Acção")

1.Delineamento do Plano de Acção

Em articulação com o primeiro "Plano Quinquenal de Desenvolvimento" da Região Administrativa Especial de Macau, no que diz respeito ao trabalho de desenvolvimento e formação de talentos, na prossecução da implementação preliminar das medidas de formação de talentos de médio prazo, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos recolheu, no quarto trimestre de 2016, ideias e opiniões dos seus membros sobre três aspectos, designadamente, a avaliação do plano de talentos, a formação de talentos e o regresso de talentos, constituindo a base para a viabilidade do Plano de Acção, tendo a análise posterior sido entregue a instituições de pesquisa, e estabelecidos, em Março de 2017, os conteúdos iniciais do Plano de Acção. Os conteúdos iniciais foram aprovados, em Maio de 2017, na Reunião Plenária da Comissão de Desenvolvimento de Talentos, envolvendo os referidos trabalhos, entre outros, os responsáveis de serviços/entidades públicas, como a Fundação Macau, Fundo para o Desenvolvimento das Ciências e da Tecnologia, Gabinete de Apoio ao Ensino Superior, Direcção dos Serviços de Educação e Juventude, Autoridade Monetária de Macau, Direcção dos Serviços de Economia, Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau, Instituto Cultural, Direcção dos Serviços para os Assuntos Laborais, Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública, Universidade de Macau, Instituto Politécnico de Macau, Instituto de Formação Turística, Universidade de Ciência e Tecnologia de Macau e a Universidade da Cidade de Macau. A

Comissão tem consultado e obtido apoios e pareceres suplementares destes serviços/entidades, tendo por fim elaborado o "Plano de Acção Quinquenal do Programa de Formação de Quadros Qualificados a Médio e Longo Prazo em Macau" (ou seja, o "Plano de Acção de Formação de Quadros Qualificados de Macau"), promovendo o trabalho de formação dos talentos de forma ordenada.

2. Objectivo e etapas do Plano de Acção

2.1 Objectivo

A Comissão elaborou o Plano de Acção, que tem por objectivo e é caracterizado pelo lançamento "De cima para baixo e De baixo para cima", começando pela estratégia de desenvolvimento de talentos no "Plano Quinquenal de Desenvolvimento" da Região Administrativa Especial de Macau, para fundamentar a elaboração do trabalho da formação de talentos, combinando sugestões dos membros e serviços especializados. Todos os serviços/entidades responsáveis promoveram de forma ordenada vários tipos de medidas/projectos de desenvolvimento de talentos envolvidas no Plano de Acção, em articulação com o plano global de desenvolvimento da RAEM.

Os tipos de talentos promovidos, ordenadamente, através do Plano de Acção incluem: os talentos com maior escassez em sectores chaves, talentos de indústrias múltiplas, talentos dos sectores das finanças e seguros, talentos bilingues nas línguas chinesa e portuguesa e talentos da economia oceânica, elites, talentos profissionais e aplicados, talentos de regresso, talentos de inovação científica e tecnológica, talentos competitivos e talentos de serviço público, entre outros.

2.2 Etapas

1. Explicar a estratégia de desenvolvimento
2. Sugerir as respectivas medidas/projectos de desenvolvimento de talentos
3. Verificar as medidas/projectos viáveis
4. Consultar as opiniões dos respectivos serviços
5. Elaborar o plano de acção

3. Principais conteúdos do Plano de Acção

O Plano de Acção é composto por 19 estratégias de desenvolvimento e 45 medidas/projectos, sendo implementado pela Comissão de Desenvolvimento de Talentos e os respectivos serviços/entidades responsáveis. Os principais conteúdos do plano incluem duas partes:

(1) Medidas da responsabilidade dos respectivos serviços/entidades (24 medidas): aproximadamente 15 serviços/entidades responsáveis pela formação de talentos promoveram, de forma activa o trabalho de desenvolvimento de talentos, respectivamente, através de meios de formação, financiamento, cooperação, pesquisa e introdução de mecanismos, cabendo à Comissão de Desenvolvimento de Talentos o acompanhamento da execução.

(2) Medidas encetadas pela Comissão de Desenvolvimento de Talentos (21medidas): executadas pelos três grupos especializados da Comissão de Desenvolvimento de Talentos: Grupo Especializado de Planeamento e Avaliação, Grupo Especializado para Formação de Talentos e Grupo Especializado do Incentivo ao Regresso de Talentos. Entre elas:

3.1 Planeamento e Avaliação (18 medidas)

Até à data já foram lançadas, pela Comissão de Desenvolvimento de Talentos e pelas entidades responsáveis, 11 medidas, seguindo-se mais seis, para 2018 e, posteriormente serão lançadas, mais três medidas após 2018, entre as quais, duas como acompanhamento do trabalho anterior. Foram iniciados, principalmente, trabalhos de continuidade, como o estudo da previsão de demanda de talentos em escassez, construção e optimização da base de dados dos talentos, pesquisa de dados científicos, licenças e dados de qualificação profissional, construção gradual de um mecanismo estável de desenvolvimento de talentos, promovendo o trabalho da formação de talentos e as medidas de regresso de talentos de forma ordenada. Os trabalhos contínuos incluem:

1. Com base nos estudos da procura de talentos já concluídos nos sectores do jogo, comércio a retalho, hotelaria, restauração e convenções e exposições, em combinação com a procura de talentos dos diversos sectores para efeitos de articulação com o acelerado desenvolvimento do posicionamento da RAEM na prossecução de "um Centro" e "uma Plataforma" de Macau, continuar-se-ão a realizar projectos de estudo de talentos de outros sectores, como os estudos concluídos do sector financeiro e do sector da construção. As medidas principais incluem: construir uma base de dados de escassez de talentos através de dados de estudo da procura de talentos, construir uma plataforma de recolha de dados na Internet e um mecanismo de actualização, publicar os dados dos talentos em tempo oportuno.

2. Construir e optimizar a base de dados de talentos, encorajando os talentos de todos os sectores da sociedade a registarem-se. As principais medidas incluem: continuar a promover vigorosamente a construção da base de dados de talentos e a análise de dados, adicionar as estatísticas relevantes do requerimento do Programa de Estímulo à Formação e aos Exames de Credenciação dos Quadros Qualificados, publicar o relatório anual da base de dados dos talentos.

3. Promover a formação dos talentos dos sectores das finanças e seguros, talentos bilingues em línguas chinesa e portuguesa, talentos da economia oceânica e talentos inovadores. As principais medidas incluem: estudar a articulação com as indústrias emergentes para desenvolver e planear a formação de talentos, bem como o modo de ensino favorável ao pensamento inovador dos estudantes e avançar com ideias de reforma.

4. Continuar a promover as indústrias, as universidades e prosseguir com as pesquisas, formando assim um mecanismo de formação de talentos competitivos. As principais medidas incluem: promover, activamente, o modo de combinação das indústrias, universidades e pesquisas, encorajar e incentivar as universidades privadas e as indústrias a estabelecerem formas de cooperação e promover o plano de cooperação de apoio financeiro às empresas escolares pelo fundo de estudo científico.

5. Dar enfoque às exigências por parte dos sectores, promover o sistema de certificação profissional dos talentos profissionais e aplicados. As principais medidas incluem: comunicar, gradualmente, com as associações industriais locais de Macau, para entender as necessidades da indústria nos diferentes tipos de certificações profissionais, recolher continuamente estatísticas sobre licenças e qualificações profissionais.

6. Discutir e explorar o mecanismo de encorajamento e apoio financeiro aos jovens para participarem nas comunicações e concursos internacionais e regionais. As principais medidas incluem: pedir aos serviços relacionados para darem informações dos concursos.

3.2 Formação de talentos (16 medidas)

Neste momento, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos e as entidades responsáveis já lançaram 15 medidas, estando prevista, em 2018, o lançamento de uma medida. Os trabalhos irão incidir no regime de prémio, na

introdução de especialistas e académicos, no plano do trabalho do mentor e na promoção da credenciação, entre outros. Os trabalhos incluem:

1. Implementar um regime de prémio, promovendo a introdução nas universidades de especialistas e académicos de renome mundial para ampliar horizontes. As principais medidas incluem: aumentar o montante máximo do subsídio das bolsas de mérito e das bolsas de estudo, criar bolsas de estudo especiais, exclusivamente, para formação dos talentos necessários ao desenvolvimento social de Macau, reforçar o financiamento dos alunos que conseguiram ingressar nas melhores universidades mundiais, encorajar as universidades para convidarem professores estrangeiros de renome para virem a Macau presidir a tópicos académicos ou darem cursos, entre outros.

2. Dar importância ao trabalho do mentor e à aprendizagem com pessoal experiente, criar mais oportunidades de aprendizagem e estágio para ajudar os diversos talentos. As principais medidas incluem: introduzir o mecanismo do trabalho do mentor e da aprendizagem com pessoal experiente, assinar acordos com organizações internacionalmente reconhecidas para oferecer múltiplas oportunidades de estágio, encorajar os académicos jovens a aprenderem e a fazerem intercâmbio com universidades de prestígio ou organizações internacionais, criar oportunidades para que os académicos jovens participem em tópicos de pesquisa internacionais ou regionais, melhorar as oportunidades de estágio e de intercâmbio dos funcionários públicos, incentivar as universidades a organizarem estágios e intercâmbios para os estudantes nos países de língua portuguesa durante os cursos e encorajar as empresas a oferecerem, aos seus funcionários, oportunidades de formação em ambiente de serviço no exterior, entre outros.

3. Estimular os cidadãos a obterem certificados de qualificação e a elevarem o nível profissional e técnico, em articulação estreita com a "formação, testes, aplicação". As principais medidas incluem: estabelecer uma plataforma de informação de credenciação, definir o programa de estímulo aos exames de

credenciação, incentivar as universidades a realizarem cursos para exames de credenciação e a promoverem a cooperação empresarial na formação para ajudar os funcionários a obterem certificados de qualificação.

3.3 Regresso de talentos (11 medidas)

Neste momento, a Comissão de Desenvolvimento de Talentos e as entidades competentes já lançaram ou avançaram, de forma contínua, com cinco medidas, e vão lançar, em 2018, mais uma e, após 2018, mais sete, das quais duas serão lançadas como acompanhamento dos trabalhos anteriores. As estratégias do regresso de talentos, delineadas no plano de acção já adoptaram as sugestões do estudo especializado sobre o regresso de talentos. As 11 medidas de regresso dos talentos, traçadas no plano de acção, serão norteadas pelas seguintes quatro orientações: "fornecer informações", "estreitar comunicações", "optimizar regimes" e "criar oportunidades".

1. "Fornecer informações", em termos de fornecer informações sobre o desenvolvimento de Macau, perspectivas de emprego e de vida para os talentos de Macau com intenção de regressar. As principais medidas incluem: construir uma plataforma *one-stop* de informações sobre o regresso.

2. "Estreitar comunicações", ou seja, manter contacto constante e estreito com os talentos de Macau no exterior através de vários canais efectivos. As principais medidas incluem: promover um serviço de registo de talentos no sentido de ser um registo de celebridades, intensificar o contacto com os residentes de Macau no exterior.

3. "Optimizar os regimes" e aperfeiçoá-los, optimizar o ambiente político, em apoio ao seu desenvolvimento, para regresso dos talentos no exterior a Macau. As principais medidas incluem: ajustar os regulamentos de participação nos concursos dos serviços públicos, pesquisar e estabelecer um sistema de avaliação de talentos.

4. "Criar oportunidades", intensificar a interacção dos talentos de Macau no exterior com a sociedade de Macau, aumentando assim, as oportunidades de regresso dos mesmos. As principais medidas incluem: encorajar os talentos no exterior a regressarem a Macau para partilharem experiências e para servirem a curto prazo, nomeadamente atrair aposentados experientes para regressarem a Macau e partilharem experiências, dando orientações técnicas, aumentando a experiência no campo da aprendizagem, incentivando os estudantes de Macau que se encontram a estudar no exterior a realizarem o seu desenvolvimento profissional em Macau.