

《重點領域緊缺人才目錄》 編制說明

為落實《人才培養五年行動方案》，推進各類人才隊伍建設，「人才發展委員會」在第一階段完成的“人才需求清單”基礎上，延續深化重點領域的人才開發工作，以提升本地區軟實力，積極落實人才建澳，進一步推動建設“世界旅遊休閒中心”，以及促進經濟適度多元化，特編制《重點領域緊缺人才目錄》(以下簡稱《目錄》)。

一、編制目的

《目錄》旨在讓社會了解符合重點領域緊缺人才所需的一般要求，包括：學歷及經驗、專業能力和任職能力，以及提供崗位參考月薪的資訊，從而進一步優化重點行業人才隊伍結構，推進人才開發與產業緊密相連，提升人才能力素質，提供有力的人才保障，加速行業健康有序的發展，以及創造居民向上向橫流動契機。

二、編制範圍

圍繞特區政府經濟發展定位和方向，延續需求清單的工作首度推出重點領域緊缺人才目錄，包括：博彩業、零售業、酒店業、飲食業和會展業，主要對象是所屬領域/行業之中、大型企業所需的緊缺人才。

三、編制框架

《目錄》的基本框架包括：人才類型、人才級別、崗位名稱、崗位一般要求（即指學歷/經驗要求、專業能力要求、任職能力要求）、參考月薪、緊缺程度等內容。

1. 人才類型：涉及企業內管理、專業和應用人才。管理人才是通過協調和監督其他人的活動達到公司目標的人士，且需要領導/管理下屬；專業人才是具備專業知識或專業技能的人士；應用人才是有一定操

作技術的人士。

2. 人才級別：泛指企業內高層、中層和基層人員。

人才類型與人才級別兩者可出現交叉現象，例如：高層人員中可同時包含管理和專業型人才，因為專業人才亦可同時具有領導/管理者的條件。

3. 崗位名稱：企業所需人才從事工作的主要職業崗位。

4. 崗位一般要求：

- 4.1 學歷/經驗要求：分“教育”和“工作經驗”2項指標。

- 教育：指狹義的教育，針對學校教育，即制度化教育
- 工作經驗：從事該崗位相關的累積經驗或能力

- 4.2 專業能力要求：分“崗位專業知識/技能”、“專業/培訓課程”和“證照/專業資格”3項指標。

- 崗位專業知識/技能：從事該崗位所需的專業知識或技能
- 專業/培訓課程：持有該崗位相關專業文憑或培訓證書
- 證照/專業資格：持有該崗位相關專業執照或認證資格

- 4.3 任職能力要求：分“語言能力”、“電腦能力”、“溝通能力”、“管理能力”、“執行能力”、和“其他”6項指標。

- 語言能力：主要涉及語言程度、語言溝通和書寫的能力
- 電腦能力：包括電腦操作能力、對特定某些軟件或資訊系統操作能力
- 溝通能力：包括客戶服務、溝通技巧、人際關係、談判技巧等
- 管理能力：包括時間管理、人力資源管理、領導能力和對業務範疇有關的監督管理等
- 執行能力：須按照標準進行或須嚴格遵守某些條例、解決問題的能力等
- 其他：未能進行上述分類的均屬此類

5. 參考月薪：主要分“開口組”和“封閉組”兩類型。

6. 緊缺程度：是對緊缺崗位緊缺程度的描述，除“正常緊缺（“---”）”外，分為“一級緊缺”、“二級緊缺”和“三級緊缺”三個遞增式等級，分別以“★”、“★★”和“★★★”符號表示。

四、編制方法

按照行業類別/重點領域導向劃分，主要編制方法如下：

1. 對應相關行業/領域之需求清單上，按崗位需求程度和需求缺口由高至低作出篩選，依序選出“★★★★”、“★★”及需求缺口最多的崗位、屬“★”市場渴求的及對社會產生影響力的崗位。最後，從總數 490 個需求崗位選出 169 個緊缺崗位（減幅-66%），分佈如下：
 - 博彩業：38 個（-37%）
 - 零售業：15 個（-75%）
 - 酒店業：57 個（-75%）
 - 飲食業：39 個（-54%）
 - 會展業：20 個（-64%）
2. 在符合緊缺崗位一般要求（包括：“學歷/經驗要求”、“專業能力要求”、和“任職能力要求”）選出被提及次數最多(High Frequency)而有代表性的要求，使同一行業同一崗位的要求具有代表性。
3. 將具代表性的要求按同質性歸類成 11 項指標，包括：“教育”、“工作經驗”、“崗位專業知識/技能”、“專業/培訓課程”、“證照/專業資格”、“語言能力”、“電腦能力”、“溝通能力”、“管理能力”、“執行能力”和“其他”，以分項或統合兩種描寫手法。
4. 在具代表性的要求中選出最低的要求（Minimum Requirements），使同一行業同一崗位要求具有覆蓋性。
5. 參考月薪以封閉組（平均佔 78.6%）形式表達最多，其次為開口組（平均佔 20.8%），而單一值最少。為配合向上向橫流動誘因，採用組下限最小值（Minimum Value）及組上限最大組（Maximum Value）（倘有）之計算方法。
6. 緊缺程度與需求清單崗位需求程度相同（見《五大經濟行業人才需求清單》編制說明第四點）。

$X < 25\%$

正常緊缺（“---”）

$25\% \leq X \leq 39\%$

一級緊缺（“★”）

$40\% \leq X \leq 54\%$

二級緊缺（“★★”）

$X \geq 55\%$

三級緊缺（“★★★★”）

五、編制佈局

1. 用顏色分類（“粉紅色”代表高層/管理人才、“藍色”代表中層/專業人才、“黃色”代表基層/應用人才）
2. 按高、中、基層人員（或管理、專業、應用人才）依次排序
3. 各層級按“★★★”、“★★”、“★”依次排序
4. 各層級崗位主要按其屬性高低排序

六、編制操作

1. 點擊頁首 [人才發展委員會]，會自動透過超連結直接連接到本委員會的網頁：<https://www.scdt.gov.mo/index.asp>

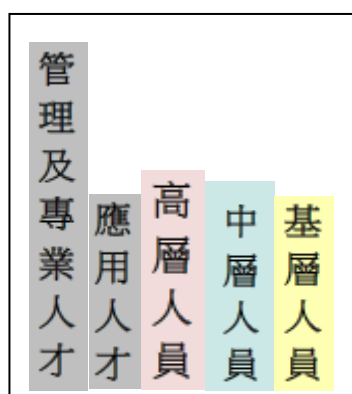
人 才 發 展 委 員 會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

2. 點擊頁首〔2015 - 2017 年緊缺人才目錄〕或頁尾〔返回首頁〕，則會跳回至 2015 - 2017 年緊缺人才目錄的第一頁。

2015 - 2017 年緊缺人才目錄

返回首頁

3. 點擊〔人才類型〕或〔人才類別〕中的所屬類別，則會自動跳回至該類型或類別的第一筆詳細資料。



4. 點擊〔**崗位名稱**〕中的職稱，則會自動跳回至相關崗位的詳細資料頁面。

崗位名稱
副總裁
娛樂場總監及副總監
部門高級經理
經理
助理經理
洗牌房主任／牌房主任
賭桌監場經理及主任賭桌區域經理

5. 點擊註腳《**五大經濟行業人才需求清單**》，則會自動透過超連結接到相關的編制說明內容。

七、編制效用

1. 有助澳門居民確立個人職涯發展方向
2. 為制訂人才政策和人才培養等工作提供科學參考
3. 供企業招聘人才時作參考依據
4. 提高培訓機構開設課程的針對性和有效性
5. 提供人才向上向橫流動訊息
6. 提升整體的人才資源管理水平

八、編制解讀

鑑於企業提供的資料具複雜性和不一致性，特別是崗位名稱的界定，在進行資料梳理過程中，除盡量保留原始數據外，還採用最大值和最小值原則，務求《目錄》發佈崗位要求的訊息具代表性和覆蓋性。此外，有關軟實力包括：有禮貌、有溝通能力、有責任心等，是每個崗位的基本要求，除個別與軟實力關連性強的崗位有明確註明外，其餘均不會註明。《目錄》資料蒐集期為 2016 年 5 月至 9 月，回收率近八成，然而，任何時段進行的統計數據收集和分類必存在差異性，故《目錄》所載資料僅作參考用途。

人才發展委員會秘書處

2016 年 11 月 4 日