



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

澳門特別行政區的人才定義和應用

[摘要]

本年初新冠肺炎疫情的爆發，令澳門經濟受到重創，再次暴露了澳門產業結構單一，產業多元化發展顯得尤為迫切。人才儲備既是實現產業多元的長遠發展戰略，而充裕和優質的人才儲備得依循人才培養和人才引進雙軌進行，以達致效用最大化。

誠然，人才標準或定義會隨着社會、經濟和環境的轉變而更改。經參考內地、香港和新加坡對“人才”標準的界定、國際化人才定義，並配合澳門未來的發展方向，從宏觀和微觀層面對 2016 年的人才定義調整了廣義和狹義的定義，以及分析其適用性。

廣義的人才定義是“人才”是指那些具有優良品德，並具有較高的專業技能或一定的應用技術，能創造勞動價值/經濟增加值，以及對社會作出貢獻的人，是人力資源中具備較高素質和能力的勞動者。

狹義的人才定義是針對人才培養而言。根據第 11/2014 號行政長官批示設立了“人才發展委員會”，該批示已明確人才培養對象涵蓋精英、專才及應用人才三種類型，其定義為：

- (1) 精英：是社會綜合能力較高的群體，通過一系列競爭機制成為社會具發展潛質的尖子代表，在社會上具突出表現和有較大影響力的人士。例如：商界精英、政治精英
- (2) 專才：在某一專業領域有良好專業基礎和技術能力，並獲得專業資格認可或公認的能力人士。例如：專科醫生、資深大律師



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

(3) 應用人才：透過掌握的職業技能熟練地應用在所從事的崗位上，從而增加對社會作出貢獻的人士。例如：電工技師、職業司機

針對人才引進方面是從廣義人才定義出發，不須刻意將欲引進的人才先定位或先界定為精英、專才和應用人才，而是經過評分制或評鑑機制等對人才作出判斷，引進的必須是優才且對澳門有實質貢獻，具帶領、指導或吸引作用，使本地銳意發展的特定產業能有效和有序地發展的人士。同時，須配合特區政府制定的引進人才政策包括：結合澳門各類優勢創造優質的社會環境條件、制定有利於人才和其家屬的居留、工作及生活之配套措施等，以吸引能促進澳門產業發展所需的人才來澳。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

澳門特別行政區的人才定義和應用

一、人才定義

長期以來，各國、各地對人才的標準不盡相同，有使用定義、計分制/評鑑機制、人口政策等對人才作出標準，但由於人才標準會隨着時間、社會環境、經濟等因素的改變而有所變更，故政界、學術界及商界對人才的定義也不斷改寫。以下從宏觀和微觀層面探討澳門特區對“人才”的定義和標準界定。

1.1 宏觀層面

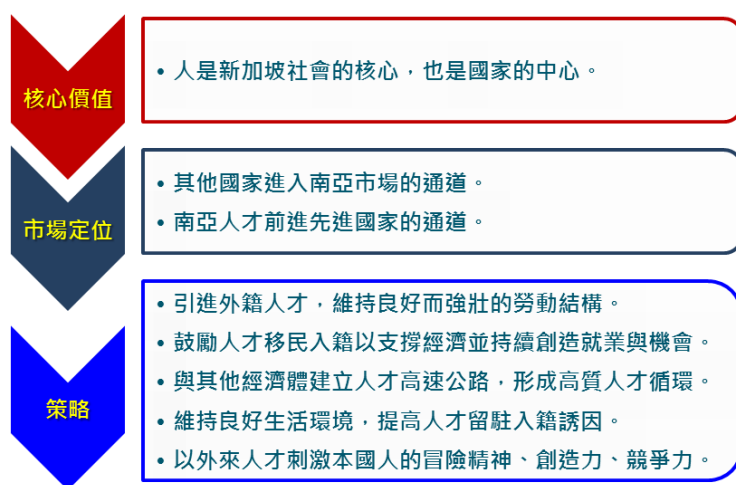
首先，參考內地、其他國家及地區對“人才”標準不同的界定方法：

- 內地：根據《國家中長期人才發展規劃綱要 2010-2020》對人才作出定義，人才是指具有一定的專業知識或專門技能，進行創造性勞動並對社會作出貢獻的人，是人力資源中能力和素質較高的勞動者。
- 香港：沒有專門對人才作出定義，但根據其優秀人才入境計劃，分為成就計分制和綜合計分制，以計分制來選拔所需的人才。其中，綜合計分制的構成要素包括年齡，學歷，工作經驗，人才清單（香港當前至中期最需要的 11 項專業人才），語言能力，家庭背景六大部分，總分 225 分，及格分數 80 分。而成就計分制對象為具備超凡才能或技術並擁有傑出成就的個別人士，主要為兩類人士，一類為曾獲得傑出成就獎（如奧運獎牌、諾貝爾獎、國家/國際獎項），另一類為其工作得到同業肯定或對其界別的發展有重大貢獻（如獲業內頒發終生成就獎）。如被視作符合上述兩類人士之一的情況，可獲取 225 分。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

- 新加坡：一直將人才看作是立國之本，不斷吸引外來人才為新加坡的經濟、社會發展服務，定下三階層國家人口經濟戰略（包括核心價值、市場定位和引才策略）以建立優質的人口結構作為人才的儲備量。



新加坡三階層國家人口經濟戰略

資料來源：2013 Population White Paper of Singapore - A Sustainable Population for a Dynamic Singapore (Singapore Government, 2013)

然而，各國、各地欲要進入人才國際化社會，均須首先要求對人才的定義國際化。國際化的人才定義包含4個基本點：一是人才的內在素質好；二是人才的勞動離不開一定的條件；三是人才必須具有創造性勞動成果；四是人才的貢獻度大，其作用和影響直接推動社會的進步和發展。簡言之：“人才”應該是指那些具有良好的內在素質，能夠在一定條件下通過取得創造性勞動成果，對社會的進步和發展產生較大影響的人。

縱觀內地、其他國家和地區對“人才”的定義和標準看法、國際化人才的共通性，以及考量澳門特區正打造“世界旅遊休閒中心”的



國際性發展策略，從宏觀層面作出廣義的人才定義：“人才”是指那些具有優良品德，並具有較高的專業技能或一定的應用技術，能創造勞動價值/經濟增加值，以及對社會作出貢獻的人，是人力資源中具備較高素質和能力的勞動者。

1.2 微觀層面

根據第 11/2014 號行政長官批示，澳門特區政府設立了人才發展委員會，該批示第二條第二款規定“委員會”其中的主要職責為：構思並確保落實人才培養的短、中、長期措施和政策，以及有效調撥資源，尤其是對“精英培養計劃”、“專才激勵計劃”及“應用人才促進計劃”。這明確指出目前澳門特區政府的人才發展方向是從微觀/狹義層面將具不同特徵的群體分成精英、專才及應用人才三種類型，並制定相應合適的人才培養計劃推進此三類人才的發展，居民可以按照自身的情況和發展考慮參與各類合適的培訓計劃。狹義的人才定義分為：

- (1) **精英¹**：是社會綜合能力較高的群體，通過一系列競爭機制成為社會具發展潛質的尖子代表，在社會上具突出表現和有較大影響力的人士。例如：商界精英、政治精英
- (2) **專才²**：在某一專業領域有良好專業基礎和技術能力，並獲得專業資格認可或公認的能力人士。例如：專科醫生、資深大律師

¹ 精英：相對於社會中的其他人，精英是指具有較優的社會力量（例如：勞動力、生產力、變革力等綜合能力）的一些群體，他們是社會上具發展潛質的尖子代表。在此原定義基礎上按本澳未來社會和經濟的發展方向作出了調整。

² 專才：是指在某一專業領域中具有良好專業基礎、擁有出色的技術能力、持守與其所從事專業工作相匹配的職業道德的專門人才。在此原定義基礎上按本澳未來社會和經濟的發展方向作出了調整。



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

(3) 應用人才³：透過掌握的職業技能熟練地應用在所從事的崗位上，從而增加對社會作出貢獻的人士。例如：電工技師、職業司機

上述三類人士是澳門特區政府貫徹如一用作人才培養方針所用，他們不存在從屬的概念，但相互間存在交叉及轉化，如應用人才可以通過自身努力，機遇，經濟環境等，成為專才或精英；如專業人士亦可以獨當一面成立企業或跨國公司，而躋身社會精英範疇。目前，委員會按照第 11/2014 號行政長官批示整合此三類人才的重要資訊，並開展激勵計劃及提供相關的培訓，為本地居民提供向上及向橫流動的機會。

二、人才定義的應用

根據《粵港澳大灣區發展規劃綱要》中的澳門定位為“一中心、一平台、一基地”，在原有的“一中心、一平台”，新增了“一基地”定位，這賦予澳門更廣闊的發展前景和機遇，借助澳門世遺城市、美食之都等優勢，把基地發展成澳門的新興產業。目前，特區政府的施政方向已清晰界定本澳未來的產業發展戰略是中醫藥產業、特色金融業、會展業、文化創意產業等。為配合促進澳門整體經濟適度多元化和推動這些新興產業的發展兩大目標，必須確保相關產業結構有充裕的人才儲備，而人才儲備更是各國各地人力資源戰略的重要組成部分。為此，澳門特區政府的人才儲備依循本地人才培養和人才引進兩方面進行，以達致效用最大化 (Maximizing Utility)。

³ 應用人才：是指能將專業知識和技能熟練地應用於所從事的工作或崗位上，又能掌握一線生產業務的基礎知識與技巧的一種專門人才類型。在此原定義基礎上按本澳未來社會和經濟的發展方向作出了調整。



2.1 本地人才培養

從經濟角度來看，特區政府培養人才的其中一個目的是希望已接受培養的居民能為本澳社會創造更大的經濟效益。由於各國或地區都有其經濟發展定位和戰略規劃，在有限的資源條件下，特區政府應把珍貴資源進行精準投放，針對性地培養能帶動產業多元的人才，以合乎成本效益原則。

因此，**針對本地人才的培養目標**，培養能促進產業多元和新興產業發展所需的人才定為最優先要務，採用**狹義的人才定義**按各產業性質劃分不同特徵的群體，按群體的特徵分為精英、專才及應用人才。簡言之，培養本地居民是按其特徵分為精英、專才及應用三類群體/發展方向，並制定各相應合適的培養計劃加以培育成才。

2.2 人才引進

隨著全球化人才競爭進一步激烈，加上粵港澳大灣區引才戰略層出不窮，各個兄弟城市都紛紛出台更多更進取的引才政策，意圖搶奪人才。澳門面對產業和人才不足的嚴峻性，持續的爭論「產業吸引人才，還是人才造就產業？」將會窒礙澳門社會可持續發展，澳門應把握千載難逢的大灣區機遇，抓緊時間引進優秀人才以促進產業邁向多元化目標。

在引進人才方面應綜合考慮本地居民就業情況，適量適度引入能促進本澳產業多元發展所需的人才定為最優先要務，而引進的必須是優才且對澳門有實質貢獻。優才可以是精英，也可以是專才或應用人才，具帶領、指導或吸引作用，使本地銳意發展的特定產業能有效和有序地發展的人士。因此，在人才引進方面是從廣義的人才定義出發，



澳門特別行政區政府
Governo da Região Administrativa Especial de Macau
人才發展委員會
Comissão de Desenvolvimento de Talentos

不須刻意將欲引進的人才先定位或先界定為精英、專才和應用人才，而是經過評分制或評鑑機制等對人才作出判斷，並配合特區政府制定的引進人才政策包括：結合澳門各類優勢創造優質的社會環境條件、制定有利於人才和其家屬的居留、工作及生活之配套措施等，以吸引能促進澳門產業發展所需的人才來澳。

人才發展委員會秘書處

2020 年 10 月 29 日

參考資料：

1. 《國家中長期人才發展規劃綱要(2010-2020)》，中央政府門戶網站
http://www.gov.cn/jrzg/2010-06/06/content_1621777.htm
2. 香港優才入境計劃：https://www.immd.gov.hk/hkt/services/visas/points-based-tests.html#achievement_based
3. <https://wiki.mbalib.com/zh-tw/人才國際化>
4. 新加坡人才戰略與實踐，劉宏、王輝耀著；國家出版基金項目，中國人事科學研究院編，黨建讀物出版社(人才強國研究出版工程、國外人才發展叢書)