



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

人才發展委員會
規劃評估專責小組
2020 年度第二次會議
會議紀錄

日期：2020 年 10 月 29 日（星期四）

時間：上午 11 時

地點：澳門南灣商業大馬路 599 號羅德禮商業大廈 14 樓 D 會議室

出席者：	召集人	劉本立		
	委員	劉偉明	賀定一	甄文靜
		黃永曦	周昶行	高俊輝
		高岸聲	林子賢	唐繼宗
		余成斌	湛家揚	鄭洪光
	顧問	楊俊文		
	秘書長	曾冠雄		
列席者：		張瑋	陳子夏	
缺席者：	委員	葉一新	蕭志偉	老柏生
		宋永華	黃志雄	馮家輝
		張曙光	雷民強	

（請參閱出席者簽到表）

一、討論事項

1. 劉本立召集人：今日是規劃評估專責小組本年度第二次會議，按照會議議程，首先由秘書處匯報跟進事項，接著詳細聽取各位委員寶貴的意見及對人才規劃和評估未來工作的建議。
2. 吳麗燕職務主管：首先總結規劃評估專責小組在今年下半年開展的工作。首先總結 2016 至 2020 年《澳門中長期人才培養計劃—五年行動方案》，該項工作主要是配合特區政府 2016 至 2020 年





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

五年發展規劃內，49項關於人才培養的發展策略，小組將其中有10個發展策略定出該行動方案，訂定45項措施，當中24項措施由15個相關部門負責；另外21項措施主要是人才委參與或負責的項目。過去數年，人才委每年六月均會向這15個部門收集一些資料，今年九月集齊各部門的資料，經過整理分析後，共得出129個執行細項，這些項目主要是配合具體推出的措施。所有項目的性質較著重持續性、針對性及年度性，其次是不定性、時限性及定期性等。項目的主要對象為教師、學生、澳門居民、新興產業及金融的專業人才、研究人才、公務員、回流創業人才、中小企或科研企業等。

項目主要圍繞範圍包括學習活動、學習計劃、實習計劃、考察、交流、會議、課程評鑑、職業技能測試及考證等。按項目成效分析，這些項目已開展或已完成，且其方向符合五年行動方案時，便評價其為符合預期成效。若項目尚未開展或未完成，但符合五年行動方案的發展方向，項目會評價為基本達至預期成效。目前達至預期成效的項目有96.3%，基本達至預期成效的項目有3.7%。除了15個部門負責的項目外，人才委亦負責21個項目，亦採用相同的方析進行分析，其中達至預期成效的項目有98.1%，基本達至預期成效的項目有1.9%。基本達至預期成效的項目主要是一些未定案的政策，例如引才政策，這些項目要待確定後才可展開。今年下半年有三項調研在進行中，首兩項都是2020年至2022年進行，關於金融及建築業人才調研，第三項是2020年至2023年澳門醫療人才需求預測。上次金融及建築業人才調研預測是2017年至2019年，今年五、六月時按規定就該兩行業2020年至2022年的調研工作進行招標，結果金融業人才需求調研項目判給澳門科技大學，建築業調研判給澳門城市大學。金融業人才需求調研



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

採取普查方式，向全澳 30 間銀行及 25 間保險公司進行問卷調查，預計今年 11 月初可以完成問卷資料收集並進行分析，年底可以完成初稿。

建築業方面，院校透過向建築業界代表進行諮詢，並請業界代表向會員派發問卷，並鼓勵會員填寫問卷。業界代表包括澳門工會聯合總會及六個建築業商會，亦有澳門建造業總工會及其屬下十個行業工會。研究機構向六個商會共派發了 340 份問卷，工聯協助 50 份問卷，建業總工會協助 60 份，今次調查共發出了 450 份問卷。雖然數量不少，但建築業的調研工作一般較難進行，收集問卷有一定困難，預計十一月中才會完成問卷收集及進行分析，今年年底完成調研工作。

澳門醫療人才需求預測方面，該調研由社會文化司司長指示人才委及相關部門合作進行，人才委二月底與衛生局、教育暨青年局及社會工作局建立工作小組進行有關工作。四月舉行的會議訂定了調研內容，包括對 15 類醫療專業進行分析，以及擬定問卷內容。目前已收集了衛生局、教青局及社工局的相關數據，包括 2020 至 2023 年的各類人才需求數量，亦從高教局收集就讀本地及外地衛生醫護相關課程、醫護心理相關碩士課程的澳門學生數據。部分數據仍在修訂中，估計十一月會進行細化分析工作，由於工作較複雜，預計明年第一季會完成。

有關推廣人才資料庫登記工作上，2014 年推出該登記系統，2016 年進行優化，2017 及 18 年增加電郵及短信功能，主要是加強與登記者的緊密聯繫，今年與高教局合作進行推廣。該資料庫主要收集 15 歲或以上澳門居民的資料，除了收集基本資料外，還有學歷、技能及工作經驗三大板塊。目前該資料庫功能主要是收集數據，供制訂人才政策作參考，並為回流小組開展工作時，開展網



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

上問卷調查。同時亦讓登記者可以獲取有關專業資格、科學研究等資訊。此外，由於在資料庫增加了電郵及短訊，拉近了與登記者的溝通及聯繫。透過登記者資料，亦可以收集比較高端的人才資料，並將資料交予回流小組，以決定是否進行進一步工作。職業配對服務由勞工局負責，而人才委負責向登記者發放資訊，以便其接收有關訊息。

今年七月收集了相關資訊，具體分為居於澳門及非居於澳門兩大類，男性與女性的佔比相近，男性為 50.92%，女性佔 49.08%，至今年七月收集登記者逾 14,000 人，逾八成居於澳門，16.74%非居於澳門，登記者平均年齡 33.28 歲，中位數為 32.25 歲。由於所有資料非強制性填寫，六成多登記者有填寫工作經驗，學歷填寫有七成多，只有四成六有填寫證照。為了令資料庫的數據可進一步獲得質與量的提升，高教局協助下，在十月時透過澳門大專學生部落發送了 44,089 個電郵，本科生 37,000 多位，博士及碩士 6,868 位，透過此推廣，本月資料庫新增人數超過 1,000 人。今年首九個月平均每月登記人數只有 116 人，增幅為 8.6 倍，可見此推廣工作達到了一定的效果。

按統計，至十月二十二日，登記人數已達 15,346 人，男性與女性的分佈佔比與之前的統計相若，平均年齡中位數亦差不多。填報亦以學歷最多，工作經驗及證照較少。人才資料登記的局限是由於主要收集澳門居民資料，以發揮收集分析數據，挖掘海外人才的作用，由於登記屬非強制性，資料庫吸引登記者的誘因不大，所以系統推出六年來，登記數字只有 15,000 多人，這些登記資料由登記者自行填寫，系統除了能識別其身份外，對其填寫的學歷、工作經驗及證照均未能驗證其真偽，從而難以確保資料的真實性及有效性。雖然每年公佈統計數字兩次，但由於每年新增人數不



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

多，如今年上半年只新增 785 人登記，在如此低的登記數字下，分析數據變成了例行工作，減低了參考價值。人才委曾研究與高教局及勞工局的人力資料相關的數據資料進行互聯互通，但基於個人資料保護法的規定，難以成事。

在這些局限下，資料庫未來的推廣工作主要圍繞與專業社團合作，展開宣傳及推廣工作，尤其是希望各位人才委委員與所屬社團推廣有關工作，如大家均認同此工作方向，秘書處已擬定電郵內文，如大家同意，會將資料電郵給予各位委員，以便在所屬社團內進行推廣。此外，透過回流小組拜訪高等院校校友會時，可以協助推廣該資料庫登記。

跟進人才定義的工作方面，目前已完成澳門特別行政區人才定義及應用的建議，人才定義一向都有存在，進行該建議主要是清晰有關工作，並因應長官對人才政策的方向作調整。人才的標準各國各地均不同，有些訂立了人才的定義，亦有地方以計分制或評鑑，甚至以人口政策評定國家或地區的人才標準。人才標準會隨著時間、社會環境、經濟等因素改變，所以沒有定義是永久性。從宏觀角度可參考內地、其他國家及地區對人才的界定，內地是根據國家中長期人才發展規劃綱要 2010-2020，對人才的界定是“指具有一定專業知識和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。”此處強調了人才的專門技能和專業素質。香港沒有對人才作出專門定義，而是採取優秀人才入境計分制，將此計劃分為成就計分制及綜合計分制，兩項制度均以計分選拔所需人才，總分為 225 分，合格分數為 80 分，申請者可先計算在兩個計分制取得的分數，才因應情況提出適合的計分制申請。新加坡採用優質人口政策，先訂定三階層國家人口經濟戰略，包括核心價值、市場定位、人才策略等，藉此





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

吸納人才儲備，如這些儲備佳，國家便可儲存的優質人口。新加坡提出“人是新加坡的核心，也是國家的中心，據市場定位新加坡便是其他國家進入南亞市場的通道，也是南亞人才進入先進國家的通道。”策略是通過這些人才鞏固勞動結構，亦提供較好的生活條件吸引人才入籍新加坡，亦透過引入人才刺激新加坡人的冒險精神，增加創造力和競爭力。

不論香港或新加坡，任何國家或地區要走上國際化，吸引國際化人才，必須符合國際化人才定義，定義包括四點：人才的具備良好的內在素質；人才的勞動力離不開一定條件，因為各個國家和地區所供應的條件和資源不同；人才具備創造性勞動成果；人才貢獻度要大，其作用和影響可促進社會進步和發展。因此從宏觀層面定義人才，“人才是指那些具有優良品質，並具有較高專業技能或一定的應用技術，能創造勞動價值或經濟增加值，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。”這是從學術觀點來看人才，但澳門有不同情況，所以除了專業技能外，亦需要應用技能，因為應用人才對支撐澳門經濟發展佔有一定比重。創造勞動價值是指勞動力使用價值，勞動者投入時間及勞動力時，可使用及釋放的價值，一般表現在商品上，但澳門會體現在工人的工資上，勞動價值主要在應用層面上。定義增加經濟增加值，單是增加值不一定體現在利潤方面，經濟增加值會包括成本、工資及稅收，澳門的人才政策要引入利於本地區產業多元化，活化澳門經濟，因此加入經濟增加值的內容。即經濟利潤，是衡量業績評估標準最準確尺度。

從微觀層面來看，11/2014 號行政長官批示設立人才委時，第二條第二款規定委員會主要職責是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”、



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

“專才激勵計劃”及“應用人才促進計劃”，明確微觀層面的人才發展方向是不同特徵的群體分為精英、專才及應用三類，並貫徹如一將其作為人才培養的方針。制訂相應合適的人才培養計劃，推進此三類人才發展。

精英是指社會綜合能力較高的群體，通過競爭機制，成為社會具發展潛質的尖子代表，是社會上具突出表現和有較大影響力的人士，例如商界精英和政治精英，相對於社會中的其他人。這是在現有的定義，即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，在此基礎上作調整，按行政長官的指示，人才政策及引才政策，必須引入具備帶動產業及人才，所以這些人才要發揮帶教作用，因此這類人須是社會上有突出表現和較大影響力的人士。

專才是在某一專業領域中具有良好專業基礎及出色的技術能力，並獲得專業資格認可或公認能力的人士，例如專業醫生及大律師。原有對專才的界定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，此表述了專才的特質，但如何評價專才必須通過專業資格認可或公認的能力，因此調整了相關表述。

應用人才方面，界定為透過掌握專業技能，熟練地應用於所從事的工作或崗位上，從而增加對社會作出貢獻的人士，例如電工技師、職業司機等。現有對應用人才的界定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。原界定是表述了應用人才的本能，但現在是強調應用人才具備職業技能，例如清潔工人與電工技師，電工具備職業技能，如將其職業技能投放在所從事



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

工作崗位上，會增加其對社會作出貢獻，清潔工人雖然對社會亦作出貢獻，但不一定因其職業技能而增加所作的貢獻。

從宏觀及微觀定義了人才後，如何應用？首先要看澳門的定位，按大灣區發展規劃綱要，澳門定位為“一個中心、一個平台”，加上一個基地，澳門要善用優勢條件，在基地上產業多元發展，其中涉及產業發展戰略，特區政府經濟局亦透過國家訊息中心制訂了關於澳門產業中長期規劃，該發展策略訂定中醫藥產業、特色金融業(現代金融業)、會展業、文化創意產業，作為未來發展新興產業的主打產業，澳門要整體經濟適度多元，同時推動上述產業發展。

既然已訂下目標策略，必須確保相關產業有充足的人才儲備。因此要令人才儲備最大化，需雙軌進行，同時培養及引進人才，以互補不足。本地人才培養目標是培養能夠促進產業多元及新興產業發展所需的人才為優先要務，所以人才培養適用於狹義的人才定義，按照產業性質的不同特徵，將澳門居民分為精英、專才及應用人才三類群體或發展方向，並制訂相應合適的培養計劃，將其培育成才。

人才引進方面，澳門具有自由港、低稅制、中葡商貿、世遺及美食之都等優勢，但亦面對產業不足、人才不足的弱勢，澳門現正面對千載難逢的大灣區機遇，但同時面對全球性的人才激烈競爭，大灣區亦不斷推出很進取的人才政策，澳門如仍爭論產業吸引人才還是人才造就產業的問題，只會窒礙澳門的可持續發展，現應把握時間引進優秀人才，以促進澳門產業邁向多元化的目標，亦配合行政長官指示的引才方向，即在考慮本地居民就業情況下，適度、適量引入促進產業多元化所需的人才，並將此作為優先要務。引入對象應是優才，且毋須先界定其為精英、專才還是應用



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

人才，可通過評分機制先判斷這些人才，且這些人才要是具備帶領、指導和吸引的作用，使本地的特定產業得到發展。引進人才必須善用澳門的優勢，同時創造引才的社會環境和條件，以及要制訂有利人才及其家屬在澳門居留、生活的配套措施。完成人才定義及應用的分析後，可作為制訂引進政策的部門或機關的參考基礎。

3. 劉本立召集人：各位對推廣人才資料庫工作、引進人才方面有任何意見均可提出，這對澳門未來發展是好重要，尤其澳門現正處於經濟調整期，但這亦可能是澳門的機遇，很多人才尤其是外面的人才都想回澳找機會，始終他們對澳門的長遠發展有信心。澳門於後疫情時期的復甦步伐可能會較漫長，但不會阻礙人才工作繼續進展。
4. 曾冠雄秘書長：我們很珍惜大家就有關人才政策提出的意見，行政長官近期接見一些社團時，亦數次就未來本澳應如何引入優才以發展經濟與社團交換意見，相信行政長官在將發表的施政報告內會有一些相關闡述，具體執行相信會由人才發展委員會負責，因此希望各位委員發揮作用，為我們的工作多提意見。
5. 唐繼宗委員：深圳的成功發展經驗主要為三個關鍵詞：創新、開放及人才。由深圳今年政府工作報告中的統計數據可見，2019年深圳市進人才有28萬人，可見經濟發展及持續增長必須要有人才，亦可預見澳門未來經濟及整體發展必須融入國家發展大局，在十四五規劃中，國家確立產業發展及人才發展的大方向，因此本澳要根據國家所需澳門所長來確定所需要的人才類型，並應從宏觀的角度看人才，除了將人才應用在澳門本地外，亦應該考慮引伸至大灣區以至全國來應用。

接著想了解澳門金融業未來人才需求調查及建築業未來人才需

10



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

求調查兩份報告，問卷及研究方法均有一些不同之處，例如金融業未來人才需求調查主要以企業為受訪目標，建築業未來人才需求調查則以商會或社團為目標，如何界定受訪對象為有效樣本並能代表母體？問卷調查回收率普遍較低，一般會進行入戶調查，想了解建築業未來人才需求調查的困難所在？是否有進行入戶調查？

人才登記資料庫的登記誘因方面，建議可提供誘導政策如登記庫內名單對接公共或私營部門人才需求市場以推動更多人才自發進行登記。人才定義的目標是促進澳門經濟發展，以及減少社會矛盾，在引進人才上，如沒有清晰界定人才定義，便可能引起本地人才及外地人才的矛盾。一般是以專業認證或職業認證作界定，在人才定義上，在經濟學人力資本的定義，除了知識外，同時，身體狀況亦作為界定標準，且有關界定是短期還是長期？隨著經濟產業不同發展、不同階段，建議作動態界定。

6. 高俊輝委員：本人學會兩年前曾進行人才資料庫登記的宣傳，及後不少人有疑問為何要在資料庫登記，在其他網站(如 LinkedIn)登記的作用更大，亦更有效果，人才資料庫登記後，有哪些人會看到？看到的人會如何取得其資料及應用？很多人不是擔心私隱問題，反而會憂慮花很長時間登記後，資料沒有被應用。同時不少人覺得很不便，因為不少人會偏好用手機登記，但資料庫系統沒有接受以手機登記的功能，例如證書需用電腦掃描才能上載，如可以接受以照片形式上載，便可用手機拍攝，加快登記效果。此外，資料庫登記後，雖然個人資料不能完全公開，但是否可以供已登記人士查閱。

培養人才方面，本人學會剛就此問題舉行會議，討論澳門的人才培養的目的是為了輸出抑或輸入的問題，很多培養出來的精英或





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

專才留澳發展不多，如果是為了輸出，在教育產業方面便要多加考慮，如果是輸入或鼓勵人才留澳，便需要培養方面的政策作配合，並對本地人才的事業發展提供支持。人才的定義很重要，要思考如從經濟效益方面，要多加思考才能留住澳門的人才。人才的應用性和發揮性亦需要考量，人才在澳門如看不到發展機會，便會到其他地方另謀發展，澳門花大力氣吸引或留住人才，如不能向他們提供發展機會，亦不會取得原本希望這些人才來澳後所能達到的效果。

7. 余成斌委員：關於人才登記推廣方面，除了不同大學校友會所作的推廣外，亦可通過中學校友會聯繫在外地升學的人士並作推廣。人才定義和發展方面，澳門主要發展中醫藥產業、特色金融業、會展業、文化創意產業等，科技創新亦可以是重要的戰略發展方向，其中亦涉及人才規劃，是否可能在澳門進行科技創新或科研人才的調研？例如中國亦有定立集成電路所需人才數目的目標，人才缺口有 30 萬；澳門進行科技創新的調研及評估相關人才缺口後，以此進行相應的培養工作，亦讓年輕人看到行業的發展前景，從而投身相關行業。

職業認證上，有些行業確實有資格認證，但很多行業沒有這方面的認證，是否毋須具有這些認證亦可以視為專才？可以按其工作經驗或背景定義其是否專才？在計分制中需要細化定義。本地人才培養及人才引進方面，澳門培養的人才中，不少非本地居民，他們對澳門的環境很了解，亦喜歡澳門，亦具備專業能力，但他們不一定有工作經驗，未達專才要求，但他們是願意留澳的人才，如何能助這批人才留澳？要人才留澳關鍵是澳門要有好的氛圍、政策、營商及創新創業的環境，才有條件吸引人才留澳，首先要有政策吸引人才來澳、留澳，之後有政策創造條件讓人才發展，



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

如加強與橫琴合作，將有助澳門為人才創造發展環境。

8. 周昶行委員：第一，關於人才資料庫登記缺乏誘因的問題上，之前有意見提出如能與勞工局或高教局達到互聯互通，令各方面的人才與職位空缺配對，可以提高吸引力，但涉及個人資料保護法的規定未能成事，雖然法律規定不容許個人資料外流，但勞工局的職位空缺能否流入資料庫，由人才委內部作配對後，發放予相關登記者？如登記者每季度可收到與其專業知識相關的職位空缺的電郵，或許可以解決誘因不大的問題，相信職位空缺應該不涉及個資法，勞工局的職位空缺資料應該可以對外流動。
- 第二，就產業發展戰略中關於中醫藥業發展戰略方面，澳門中醫藥業以研究和教學為主，產業在澳門不多，能否考慮利用澳門本地的科技園或國家提供予澳門的橫琴科技園，與內地大型中醫藥公司協商，引入這些公司較著名的產品及較自動化的生產線。由於澳門人力成本很高，因此應引入自動化程度高的生產線，而公司只需派出一、兩位主管，聘用澳門本地受過訓練的技術人員處理生產線，並利用澳門低稅制的平台，幫助這些在華人社會已享負盛名的產品出口至東南亞以至一帶一路的國家，這會較推廣和生產不一定有市場潛力的實驗室產品，風險更低。
- 第三，關於引才的評分機制上，海外很多鼓勵移民政策的國家如歐美、澳洲等，均有很成熟的機制，可以參考。例如英國看重申請者的年齡要較輕，學歷要配合當地產業發展需要，工作經驗及到英國工作的薪酬等，澳門如能參照此類系統，市民應較少反對聲音，因為按該系統引入的專才與本地居民的工作競爭較少。此外，引入人才的方法上，在現今部分國家政治風氣不佳的情況下，不少傑出華人科學家或管理層人士都想回到亞洲或中國發展，過去這些人士首選新加坡或香港，但近期香港政治氣氛影響下，這

7



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

些人或許會選擇澳門。能否透過人才資料庫網絡，聯繫在外地的人士，了解他們及他們的華裔導師到亞洲甚至到澳門推動科技產業的發展？

9. 賀定一委員：對各位委員的發言很有啟發和同感。早前在大灣區進行人才調研中，看到未來的競爭會在科技、創新，尤其是人才方面。深圳過去四十年發展迅速，主因是吸引了全國人才，因此將來的人才政策思維要更開放，胸襟要更大，政府政策環境要配合。未來的競爭是人才的競爭，人才委員會做了大量研究工作，現希望能取得實效。在目前中美關係下，不少華人科學家受到打壓，但這些華人科學家不想直接返回內地，因為他們的家人仍在美國，他們希望到港澳發展，但香港的政治環境令他們卻步，因此有些都希望來澳發展。我曾在橫琴遇到幾位由澳門大學聘請的科學家，大學提供實驗室給他們進行研究，並在橫琴設立科研項目，並帶了一支研究隊伍回來，並從澳門聘請研究人員，澳門的“一國兩制”有其吸引力，有助引進人才。

此外，澳門培養了不少非澳門居民的大學畢業生，畢業後他們不能留澳工作必須返回內地，結果是澳門為其他地方培養人才。在引進人才方面，例如曾有在外地的澳門人，是癌症病專家，想回澳工作，但由於澳門相關部門指該專業職位未開考，故未能聘用，結果該位人才受聘到香港工作。由此可見，政策未能配合引才工作。上海等地的人才政策非常開放，包括照顧人才的家屬，橫琴的引才政策亦很好，澳門要吸納人才，政策及環境必須配合，因為未來的人才競爭會更加激烈。

10. 湛家揚委員：進行金融業及建築業的調研相當好，但缺乏創科方面的調研，從而未能了解創科的市場需求，可能不利於澳門的未來發展。建議能否以創科為主體進行調研，主動了解所需的人才。



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

因為創科除了包括本身的產業外，還能協助當地其他行業如金融、博彩、旅遊等發展。不論創科是否主體產業，各行業都需要創科方面的人才，因此都應以創科為主體調研人才發展。目前全世界包括香港、新加坡，甚至發展中國家如印尼、馬來西亞、泰國等地都有大量人才政策和規劃，澳門在這方面如沒有任何政策是很難競爭。

如要吸引創科人才，除了以資金吸引人才外，亦需要用一些帶頭項目吸引，澳門有數個產業都有具潛力的項目，但沒有大力推動這些項目，例如區塊鏈方面便有很多項目可以做，新零售便需要利用資訊科技和大數據，如政府與私人公司合作推動數個領頭項目，配合人才政策便有機會吸引創科人才來澳。

最後有必要思考澳門在大灣區的定位上，需要哪些人才？

11. 高岸聲委員：澳門對人才的定義相對其他地區較闊，但亦有分為精英、專才及應用人才不同層次，從而在不同層次開展跟進工作，從而利用及發展人才。建築業未來人才需求調研方面，就有關的調研方法來講，調研覆蓋領域較全面，因為對象包括工會、六個相關行業協會及行業工會，但較集中在應用型人才方面，對精英及專才方面則較少，致令調研範圍較狹窄。在建築業人才調研方面，例如針對精英人才，可以與澳門較大型的建築企業進行精英人才的調研，專才方面則可以與專業協會或委員會合作進行專才調研，從而在三個不同層面進行工程行業的調研會更專業。此外，可以針對不同層次作為縱向，不同行業作為橫向，對不同行業、領域的人士進行研究會更理想。

人才登記制度方面，登記誘因較少，因此提出三個提議，雖然在網絡上與勞工局及高教局的互聯互通上受到個資法的規定所限，仍可以考慮擴大網絡，例如政府部門可以加上工務局、衛生局，



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

加上校友會進行宣傳，會有更大效益。在利益誘因方面，相信高教局在大專生登記資料庫較好，因為大專生登記後可取得津貼，人才資料庫是否可以按此方向思考推動登記，資料庫的資料如不齊全，很難開展其他工作。此外，登記者完成登記後可以獲得哪些好處？現在的情況是登記後資料便存在資料庫內，但對個人利益完全沒有好處，因此能否按三種層次的人才其各自需求進行配對？例如精英人才在登記後可以獲得相關業務和生意的資訊？專才可以獲得培訓資訊以助其提升自身專業能力？應用人才則可獲取職位空缺的資訊，如市民知悉他們在登記後能有所獲益，相信能提高人才登記的積極性。

12. 鄭洪光委員：每個地方對於人才、資金、技術的需求都希望越来越好，澳門亦確有吸引人才的條件。在推動更多人才來澳工作方面，在尊重個人私隱的規定下，要更好發揮人才登記資料庫的中介作用，因為在資料庫登記的人士一方面是希望能找到發揮其作用的工作機會，另一方面企業亦想在資料庫找到需要的人才，因此通過宣傳和加強功能令人才資料庫發揮作用，可以考慮向外推介資料庫的成功例子。

此外，資料庫要令用家更方便找到所需人才，除了向用家推送外，亦可以利用“走出去”和“請進來”方法。拜訪大專院校、社團、校友會等工作做得很好，主動向外宣傳人才資料庫是較快捷的方法，但亦可透過參與研討會進行宣傳推廣工作。目前貿促局正處理引才的工作，人才委應思考將來如何發揮中介作用，制訂更好的政策引進人才。

13. 林子賢委員：澳門政府在創科方面亦有開展工作，例如剛在行政會完成討論的《從事科技創新業務的稅務優惠制度》。此外，可參考鄰近地區如香港、新加坡、甚至橫琴的相關配套政策吸引人才。



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

人才資料庫已建立六年，登記者絕大部分是年青人，希望利用此渠道令自己將來有更好的發展機會，因此，現在其實不急於要增加登記數量，未來應進行的工作是量化資料庫所取得的成果，例如有多少人因為資料庫獲取了更好的待遇或工作機會，從而令市民了解到資料庫原來能成為向上流動的渠道，甚至因此可以吸引外流人士回澳。

人才定義方面，如何定義都不重要，最重要是定期匯報特區政府或人才委進行了那些工作，尤其一直以來開展的工作，預視未來需要哪類型人才。人才定義最終要具體量化其效果，例如訂定每年要吸引的人才類型和數量，翌年按執行情況衡量工作成效。

14. 黃永曦委員：澳門人才政策首要實事求是，澳門本身有其限制，如果將人才政策與其他地區對比，不一定適合澳門。澳門的人才政策有本地培養及引進，澳門地方小，產業不足，在此情況下，需思考本地人才與外來人才如何平衡發展。此外，不論本地培養或引進人才，要人才留在本地發展，必須要讓他們有發展空間，否則不一定能吸引這些人才留澳。澳門的優勢主要是生活上的優勢，但對人才本身才能或專業發展的優勢則較弱，因此要實事求是，將澳門本身產業定位，包括澳門在灣區的定位，梳理和落實產業類型，這較泛泛而談人才政策，或如何與其他地區競爭人才更實際。澳門要與其他大灣區城市競爭人才確有限制，因此如何突出自身長處和優勢，利用這些長處和優勢，以及已確認的發展方向和中央給予澳門的定位，從而規劃和落實具體產業，再加快推進人才政策，相信實事求是會是人才政策較重要的指導原則。
15. 吳麗燕職務主管：金融業及建築業的調研是落戶調查，院校派出團隊逐家訪問，尤其是金融業的調研個案只有 55 間，但有 13 間企業不太積極，因此會由人才委發信鼓勵企業配合調研。建築業



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

調研問卷達 450 份，六個商會全部有回應，工會較有困難，此次亦透過工聯協調，推動工會填寫問卷，院校亦積極落戶調查。另外，每次開展調研工作時，都會將調研對象分為高層、中層、基層；以及專業管理層或應用層面。過去建築業的調研工種達 106 個，其中分為建築機械及土木工程，以及基建工程，其中涉及專業及管理層的工種達 40 個，現在亦有將建築業的工種上載至網上，因此，調研工作不止在應用層面，是總體進行。

有關 IT 業方面調研已努力找尋可研究的途徑，其中涵蓋了創科範疇。在曾秘書長帶領下，已到統計局了解有關資料。主要困難在於難以統計澳門現時有多少資訊科技從業員，因為任何企業均有這方面的人員，亦曾去信財政局希望取得有關的企業資料，以便開展下一步工作，但財政局基於相關資料只能用於納稅的目的，相關的個人資料不能任意提供，同時，企業所屬的行業分類亦沒有針對資訊科技。統計局每季度會進行人力資源統計，涵蓋 11 個行業，但沒有具體工種統計，因此現在只能要求統計局提供企業名單，現正等待回覆。

營商環境方面，如何令澳門環境吸引引才，正是引才政策的內容。人才定義的分析是上次大會上，行政長官提出要清晰有關定義，且人才政策及方向亦有所轉變，所以亦作出了調整，其他意見於會後再檢視是否有調整空間。

16. 楊俊文顧問：建築業的調研問題，可能因為建築公司本身只有為數不多的員工，工程會有大判、二判、三判，不同項目由不同公司負責，致令資料收集有困難，由於城大的研究員有數位是業內人士，所以其實取得的資料已較完整。

我一直認為，人才政策要取得成效，需要與產業政策相互配合和促進，兩條腿走路。其中引進人才來澳事宜，無論這些外來人才



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

是帶項目或企業落戶，還是憑自身專業尋找工作，澳門都需要有良好的外部環境和成長土壤，才能令這些人才有一展所長的空間，以帶動企業和行業發展，讓人才真正落地生根，繼而形成良性循環，長遠為本地人帶來更好的就業機會，引才和育才兩者之間並非對立關係，反而是相輔相成的。如前所述，以上一系列長期變化，前提均需要政府有清晰的投資政策、產業定位等一系列配套，作為外部環境和成長土壤方等成事。然而目前澳門在這方面尚未清晰，因此對外來人才的吸引力相較灣區其他城市來說較為被動和保守，為此政府有必要重新檢視和優化，以免在引才政策上與其他城市相差太遠，逐漸落後於人，失去競爭優勢。如果不正視這些問題，我們未來的人才發展仍會做得很困難。

至於澳門高等院校非本地居民學生畢業後留澳的問題，目前社會上仍有許多不同意見，本人覺得如不開此窗口，會很困難。如認為學士學位畢業生不行，可提高到碩士生及博士生，如一扇窗也不打開，只是不停抗拒，一定進行不下去。人才委能否在報告中更真實反映情況，並希望政府能真正作出回應，否則永遠只是原地踏步。

17. 劉本立召集人：今日委員對工作提出了很好的建議，值得思考，大家其實已有共識，未來的競爭是人才競爭，世界各地包括內地均在搶奪人才，很同意要有更開放的思維和胸襟，但在引進和培養人才方面需與特區政府整個人才定位和產業政策配合，今後要更求真務實地推動澳門經濟適度多元，大家亦明白推動經濟適度多元需要人才，包括科技創新在內，不但需要科技人才，亦需要產業化人才，即是產業的領軍人才。澳門在引進人才方面是否先吸引能推動澳門經濟適度多元的人才？澳門的產業政策及人才政策與鄰近地區相比有很明顯的落差，建議秘書處未來將這些實



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

情向行政長官反映。如果補不了這些短板，不以問題為導向去解決問題，問題仍會一直存在。

18. 曾冠雄秘書長：過去多年大家都指出了不同問題和困難，並提出建議，這些建議對人才委的工作很有指導意義。未來人才委會撰寫一個更真實和詳盡的報告提交予行政長官，報告除了陳述問題外，亦會提出一些建議，包括行業、人才或未來發展方面，以便行政長官參考，亦為未來制訂和執行政策提供依據。雖然不能趕及今年的施政報告，但對未來的人才工作應有指導作用。

二、會議結束時間：下午1時

簽署確認：

專責小組召集人：

劉本立

委員會秘書長：

曾冠雄

— 完 —



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

“規劃評估專責小組”
2020 年度第二次會議
出席表

日期：2020/10/29（星期四）

時間：11:00

地點：澳門南灣大馬路 599 號羅德禮商業大廈 14 樓 D 座

姓名	簽名
劉本立（召集人）	
楊俊文（顧問）	
劉偉明	
葉一新	
馮家輝	
賀定一	
甄文靜	
黃永曦	
張曙光	
周昶行	
高俊輝	
高岸聲	



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

林子賢	林子賢
雷民強	
蕭志偉	
唐繼宗	唐繼宗
余成斌	余成斌
湛家揚	湛家揚
鄭洪光	鄭洪光
黃珮琳	
曾冠雄 (秘書長)	曾冠雄