# 澳門特別行政區
# Região Administrativa Especial de Macau

## 《人才引進制度》
## Regime de Captação de Quadros Qualificados

## 公開諮詢意見匯編
## Compilação de Opiniões da Consulta Pública

**諮詢期：** 2021年11月10日-2021年12月24日　　Período de consulta : 2021.11.10-2021.12.24

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

# 目錄

第一章　公眾諮詢會意見.....3

第二章　專題網站.....54

第三章　電郵.....199

第四章　書面意見.....327

第五章　電話錄音.....372

# 公開諮詢意見匯編 [1]

# 第一章　公眾諮詢會意見

## 1.1 第一場諮詢會(社團和機構專場)

**日期：2021/11/14**

**時間：16:00-18:00**

**地點：世貿中心五樓蓮花廳**

**發言人數：29 人**

**發言 1 澳門街坊會聯合總會 徐承康：**周秘書長、簡顧問，各位人才發展委員會的官員，下午好；我是群力智庫的徐承康，很感謝人才發展委員會提供講解會，讓我們在這個平台提供一些想法給委員會參考。承康有三點看法：

第一，對於設立《人才引進制度》，我是表示認同的，因為從人才發展配合，可以推動澳門經濟適度多元發展。但文本對現行制度發生的問題作出了回應，譬如就公開透明的評審機制、減短審批時間也作出了正面的回應，但對一般居民而言，反而擔心「飯碗」會否被別人搶奪。因此建議委員會日後定期(例如每季度)公佈審批的資訊，讓社會知道人才數量和類型，減少疑慮和配合多元經濟發展。

第二，文本附件 2 顯示了鄰近地區的人才引進政策和措施很主動積極，人才真的要搶的，特別是現代金融和高新科技。如何吸引這些人落戶澳門呢？除了行業發展，能否在澳門大展拳腳外，還要關心相關配套是否到位，讓人才安心打拚發展。生活配套是顯示我們在軟實力方面能否搶到人才，但文本未有詳細提及，希望能多提供資料。

最後，關於續期評估方面，對高級專業人才的居留作出了把關條件，但未就其對社會和經濟的發展作定期評估，希望委員會作出具體的補充。謝謝各位。

[1] 意見匯編之意見僅呈現願意公開之意見。

**發言 2 澳門中華總商會常務理事 凌世威：**各位好。對於人才引進制度大家都不會有爭議，爭議的是數目是否透明，正如剛才發言人所說，會否因為引進人才而令澳門人失業？這是最重要的問題，因為現時似乎已經將經濟政治化，因此我認為《人才引進制度》更需透明度、公開，特別是不同界別的意見。

其中一個比較小爭議的是，我認為人才引進最重要的是如何挽留人才留在澳門，或者將持有澳門身份證的人才搶回來。大家不要忘記最近出台的橫琴政策，它的條件相當吸引，包括補貼最高 200 萬元，有很好的計劃可以給予 5,000 萬元的資助。澳門能否做到這點呢？我相信未必做到，以現時大灣區的發展速度而言，澳門的發展是相對落後的，大家不要用以前「大澳門」的心態去看，其實現在我們已經較鄰近地區落後 5-10 年，我們現在要急起直追，急起直追就要放開被搶飯碗的心態。

舉一個例子，我們要有前瞻性，等於現時的輕軌，興建了十多年，為何十年前不培訓懂得管理輕軌的人士，而要花幾十萬元請香港的團隊來做呢？這是不實際的。

剛才介紹到中醫藥方面，我針對這個問題，現時澳門有中醫藥人才，我們有兩間大學，問題是他們缺少實習的空間。能否安排澳門畢業生到內地醫院實習？因為內地案例多，有助於他們成長。

**發言 3 澳門工會聯合總會副理事長 梁孫旭：**各位朋友，大家好。我是工聯總會的梁孫旭。我認同有效的人才引進能夠有助產業的發展及助力本地人才的培養。相反，假如制度不善，不僅會窒礙本地人才的培養，更會出現各種不規則的現象。我有三個關注：

第一，希望設立一個嚴格的審批標準，在人員挑選上有更高的規格。過去貿促局曾出現過問題，顯示了制度的不足之處，政府要加強審批程序和提高標準，如何提高？如何加強呢？希望相關官員可以作出一個解釋。

第二，針對人才的要求，包括優秀人才沒有常居的要求，如何顯示他對澳門、對產業及對澳門本地人有貢獻呢？目前政府從制度上，譬如續期時有否要求他有什麼具體的貢獻可以助力澳門。

第三，我最關心的是在建立制度的同時，會否建立一個有利於本地人才培養的機制，特別是將人才引進機制與本地人才培養機制結合起來，同時在行業上有一個支撐，譬如諮詢文本提到帶教，如何有效落實呢？如何從制度上帶領行業有一個培訓制度呢？希望相關官員作解釋。

第四，三項引進計劃的人員要求都沒有規定，除了補給認同沒有常居要求外，其餘兩個

我認同需要有要求和名額。謝謝。

**發言 4 澳門工商聯會執行會長 吳華威：**你好，剛才聽了整個介紹，作為工商界有很多感受。回歸以來，中間的過程有投資移民、利益審批等等，到現在第三屆出了一個《人才引進制度》，工商界別表示非常支持。為什麼這麼說呢？特別是這兩年粵港澳大灣區、泛珠三角每個地方、每個城市都在搶人，剛才中總的領導也說會否失業，將來會否有影響，我相信政府已經有相關的考量。反而我會從另一個角度看，怎麼與鄰近城市搶到澳門未來十年(2035 年)四大產業、深合區需要的專業人士，如何確確切切有誘因讓他們覺得澳門適合，而不是廣州、深圳適合呢？我為什麼要挑選澳門？我為什麼要去澳門、橫琴發展？我認為應該加大力度讓他們覺得因為這個原因要來澳門，要將這個產業放在澳門，澳門的市民、澳門的專業人士往後才能提升。

在挑選過程中，各個領域都會提供不同的意見，我不擔心這個問題，我反而擔心他們是否真的願意來澳門。政府可以更前瞻性考慮會否容許家團一起來，來到澳門後有什麼地方安置，家團的小朋友如何落戶落根呢？這是值得政府去思考的，謝謝大家。

**發言 5 澳門街坊會聯合總會 招敏玲：**大家好。《人才引進制度》方案無疑對澳門長期發展，特別是對新興產業會有很大的幫助，我認為這個方案利大於弊，但是對於文本的細則有兩點建議。

第一，評審機制方面。文本提到三類專才評審項目的要求，但這些要求沒有一個清晰的計分機制，最後選取什麼人，他們是怎麼計分選出的，這個計分表能否更加透明？

第二，以培養本地人才為目標擬定輸入人才的限額。文本有三類人才，高端人才不設限額是毋庸置疑的，但優秀和高級專業人才是否要有一個量化的數字，究竟每年輸入多少呢？這方面大家可以討論是否要在文本清晰落實。到最後落實有關的人員數量輸入澳門時，這些專才如何帶動和培養本地人，得以提升澳門的專才人才呢？是否要有一個完善的監察機制，或者設立中長期檢討，告訴澳門人輸入這些專才後澳門就業人口得以提升多少，希望具體的數字之後能有一個中期的檢討報告。

**發言 6 澳門工會聯合總會 李靜儀：**各位，大家好，我想說一些實際情況。

今天討論《人才引進制度》，但我更重視及希望政府同步推出如何做好本地育才用才的制度，因為這兩點是並行的，不是引入人才後澳門人就不需要發展。這是第一個重點。

第二，我認為不需要分這麼多名目，參考外地的經驗，他們的引進人才制度一般是分為兩級，一是高端，即是國寶級或獲國際獎項的級別，這個限制相對少，人員不會太多；二是其他優秀人才級別，我認為可以參考這個方式，即使是次你們的優秀人才計劃，我認為一定要提出限額、居留條件、對澳門的貢獻。引進之後，即使他是領軍人物，他與澳門的關係如何？他需要在澳門提供業務、開設公司，甚至是受聘，但是不能完全不需要一般的居留制度，也不需要有任何貢獻，我是不太認同的。引進人才計劃不再分這麼多級，管理和評分制會相對簡單，但是領軍人物基於他的成功、工作經驗、發展業務的能力，其實他在計分上也能符合優才計劃。

第三，我認為所有計劃都需要設定一個限額，尤其是剛開始實行這個計劃需要定期檢討，需要設定不同的限制。

最後，希望在帶教本地人方面有實際的計劃。參照外地的經驗，他們在引進人才的同時，會要求相關公司或人員為我們創設職位，即需要同步聘請本地人或實習生，讓他們在相關業務上真真正正落實如何帶教本地人。我認為一定要有實際的計劃推進，而不是他來到澳門後，我們也不知道他為澳門人的帶動和發展空間創設了多少貢獻，我認為需要有指標。謝謝。

**發言 7 澳門婦女聯合總會 黃梁君：**大家好，我想關注三個問題。

首先非常認同特區政府從頂層設計上規範特區《人才引進制度》。

第二，在文本看到對人才引進有引入的條件要求，當中提到高端人才要有重大的貢獻，請問這個重大貢獻是指什麼？因為每個人心目中的重大貢獻跟特區政府的看法都不一樣，希望定義方面可以更加清晰。

第三，剛才很多與會者提到育才方面，很多與會者已經提了很多意見，我主要想了解如何讓廣大本地青年親身感受到《人才引進制度》能為他們帶來好處，而不是一個削弱他們競爭力的不好制度。因為這是一個很好的制度，希望除了讓社會有一個可持續發展外，對於青年人才未來如何有看得到、摸得到的實質發展是很重要的。

第四，委員會早前的調查發現很多旅居外地的澳門居民有意回流澳門生活、工作等，當中很多是很專業的人才，但他們回來後需要面對工作薪酬的調整、生活條件的改變，以及回澳後企業文化不同，他們回來後如何有一個有效的銜接機制，這是高端人才，包括在外面的澳門高端人才所關注的問題。文本提到會為他們提供便利和支持性的措施，想了解具體的辦法是什麼，謝謝。

**發言 8 澳門中華新青年協會 李兆祖：**各位，大家下午好。人才引進當然是產業多元，也是產業開拓的重要環節，對於是次人才政策的方向是非常支持的。

剛才不同嘉賓提到主動引才是大勢所趨，也是澳門將來發展必不可缺的舉措，但是如何將「蛋糕」做大，這是政策很重要的原意。以下我想提幾點意見。

第一，對於整個政策的標準，如何真正做到公開、透明，且具備吸引力，這是是次政策必須做的。

第二，剛才有與會者提到關心本地青年的引領問題，高端人才最終如何帶動青年人的發展，這個政策不能忽視本澳人才的培養及海外人才最終的回流，這應該是澳門政策上的最終原意。希望這個政策可以做到與青年共同發展。

第三，剛才提到宣講方面，究竟引進的人才與外僱有什麼分別，這需要政府加大宣傳，明確讓社會知道。

最後，最終在數據上或實質上，除了讓經濟有所發展，對於澳門未來的可持續發展，譬如青年共同發展，有否實質的數據，最終可以回饋，這是很重要的。謝謝大家。

**發言 9 南光集團有限公司人力資源部總經理 王波：**各位下午好，非常感謝有機會讓我們發表意見。

人才是澳門經濟社會發展的第一資源，當前澳門經濟正在處於一個新階段的啟動，現在開展《人才引進制度》諮詢，我們讚同政府相關的制度安排。同時，我們對制度的諮詢提出幾個意見與想法。

第一，人才的評審標準，希望可以更透明化、公開化。前面秘書長已經作了解釋，我不再重複。

第二，在吸引人才、留住人才方面，我聽得比較多、看得比較多的是安居方面政府做了更多的安排。在樂業方面，有什麼更好更多的措施安排呢？這方面政府需要更多的政策支持。

第三，諮詢文本提出特別居留許可，優秀人才計劃不取決在澳門居住的相關規定，但是也應該要對這類人才的引進效果進行更嚴格的後續評估，以保證引進的這些人才能真正為澳門服務。

第四，我們講的是人才引進，今天重點說了四個類別，但是人才引進也要把握不同領域人才和不同類型產業協同發展、互相促進的規律。我們希望澳門政府或者澳門能夠以更加開放、包容、自信的姿態，加大對其他各層次人才的引進制度。謝謝。

**發言 10 澳門工會聯合總會 高岸峰：**大家好，我是聚賢同心協會的高岸峰。有兩個問題。第一，年齡方面。現在規定年齡為 21 歲以上，很多不同地區的人才計劃也有年齡上限，想了解為何當時設定 21 歲呢？是否太高年齡的也接受呢？我知道有計分，但是在這個 pool 裏面也有機會。為什麼這麼問呢？很多人擔心 21 歲、大學畢業，澳門很多大學生也符合，將來會否有影響呢？為何有這種擔心？因為文本提到帶教的內容是說的，正如剛才秘書長說帶教，一邊工作、一邊學習。舉例新興產業，將來高端領軍人物在新興產業、深合區做了一些事情，沒人做再請一些高級專業人才來做。問題來了，之後澳門真的沒人，是否引入更多的高級專業人才或有專業技術的外僱來處理呢？如果不做好帶教，這是一個死循環，最後澳門人將無法進入這個區域，導致這個產業一定要靠輸入人才才能生存，這是非常不健康的，也不利於本地人的參與。所以大家不停追問，不是只想要「帶教」兩個字，別人的人才計劃在帶教方面會有一套完整的計劃去要求他，不是他寫進去會加分，而是你不寫進去就不批給你，這是分別。希望將來整個制度的建設，在帶教上多提一些內容，甚至高等技術教育或職業教育也要銜接這個位置，讓澳門人將來可以一級級在新產業上接軌，這才是長遠的。

剛才提到外流問題，擔心將來產業發展不好，這些人拿了證之後覺得澳門發展不好，直接走掉，過去澳門人才外流也是這個原因。我們如何吸引真正的人才留在澳門，這是非常重要的，希望將來也要關注這方面，謝謝。

**發言 11 澳門佛教總會 釋心慧：**(第一次發言)：我對澳門佛教專業人才引進有幾點意見。第一，佛教也是一種宗教文化，眾所周知澳門很少出家人，宗教與人文發展是不可或缺的，但由於澳門很少出家人，所以我們提出四點。特區每年選特首我們佛教界都有兩個名額，但是真正持澳門身份證的出家人少之又少，佛教代表宗教界有一個席位，希望能有真正的人才引進。

第二，在正信正行的道路上發展，我們不希望澳門這個美好的城市裏面有不太正統的宗教危害澳門的居民，所以在評審的過程中，希望澳門佛教總會可以在評審方面可以向政府提交一些意見。

第三，傳承中國的傳統文化，佛教一直與中國傳統文化有密不可分的地位。現在中國的寺院有很好的制度，在宗教局統治下，基本上所有出家人都是大學以上畢業，他們都是通過統戰部審批，在弘法上需要由出家人承擔這個社會責任，傳承傳統文化。

第四，世界佛教論壇舉辦了第五屆、第六屆，澳門很多大型會展都很適合舉辦這些活動，

可以使全中國認識澳門，引進佛教人才來澳門。謝謝。

(第二次發言)：有八個 Master 學位，只不過其身份是出家人，其實澳門與城大、澳大都有合作，但一直拿不到澳門身份證，所以很遺憾 13 號他已經回到馬來西亞，因為他在香港慈山寺聘請他做心靈輔導。我想知道在這個制度上，如果他的身份是出家人，但他有專業資格，可否申請呢？

**發言 12 澳門工會聯合總會 黃萬濱：**我認同《人才引進制度》引進人才的四個方向，剛才局方提到要做產業適度多元，真正引進人才才能使產業真正落地。如何形成產業呢？它需要形成一個產業鏈，在座大家都知道，我舉一個更具體、更生動的例子。例如一個人如何能夠生存下去呢？如果他不夠血就輸血，但一直輸血是不行的，意思是人才引進制度不應該是長期性引進，應該產生一種造血功能。剛才有與會代表提到帶教作用，引進人才後可以帶動項目來澳門、帶動產業來澳門，這樣澳門人是很開心的。與此同時，將來產業做大的時候，我們很開心的時候，是否要有本地人不斷補充呢？而不是說：「人才不夠，我們再引入吧。」其實這是一種不健康的情況，就像人體的健康生殖一樣。

剛才吳女士提到澳門 PISA 名列第三，外地名校升學率很高，我們是否應該思考周秘書長提及的，將來項目引進到澳門後，是否可以優先在澳門人才資料庫挖掘有這方面質量的澳門人，進行優先聘請呢？希望能納入引進條件，讓澳門人優先享受到就業的發展。謝謝。

**發言 13 澳門建築機械商會 康成良：**大家好，今天的話題是《人才引進制度》。《人才引進制度》主要是為了澳門的產業多元化。一個產業的成立並不簡單，一個產業的成立等於很多企業的成立，要成立一個成功的企業需要具備幾個條件，一是資金；二是創業者；三是有人才。其實每個環節都要才可以成功，資金方面，政府有什麼措施、政策可以吸引資金、創業基金來。創業者過來投資，甚至一些人才過來成立企業，這四大產業中有些產業的規模很大，他們才過來，其實並不是一個人才，而是一個團隊。一個團隊裏面可能包括很多人才，制度中有三級人才，如果是團隊計分會否高一點呢？

另外，因為本地人才庫的人可能有些不打算做老闆，他打算過來打工，但有產業出現了才可以有這些人才進來，你如何處理呢？

另外，當企業開始成立的時候，除了澳門的優勢，還需要政策的扶持。舉例，前幾年免稅、減稅就可以吸引他們，謝謝大家。

**發言 14 澳門保險業專業人才協會 張明輝：**大家好，其實人才短缺是保險業長期面對的問題，澳門保險公司除了需要接受本地金融管理局的監管，也需要迎合國際市場不同的要求，如國際保險會計準則、反洗黑錢、反恐主義融資措施、國際財務報告準則、清算評估報告等等。為了配合澳門金融管理局要求和達到國際上的專業水平，澳門保險公司絕對需要引進不同專業的人才以滿足未來澳門保險業的發展，其中澳門保險業缺乏不同類型的專業人員，包括精算師、保險合規官、保險公證人員、資深承保員、金融科技人才。面對未來爭奪保險人才，不僅是政府部門，本地金融機構也需要面對未來大灣區人力的需求競爭。保險業為了配合澳門特色金融的發展，提供更完善和更便捷的服務給澳門市民，我們更加因應金融與科技結合，服務平台從線下走到線上，所以很明顯澳門缺乏這類人才的儲備，所以引進擁有金融科技的人才是必要和有迫切性的。

最後，本會支持人才委員會對是次人才引進制度的推行，本會需要強調，引進金融人才並非引進任何不良競爭，或者破壞任何的就業機會。相反，這樣不僅可以幫助培訓更多本地技術人員，也同時提升本地保險從業員的專業水平，更為了澳門未來的保險業發展增強專精人力資源，提升國際形象，迎接未來挑戰。謝謝。

**發言 15 澳門中華新青年協會 陳彩新：**各位午安。首先我很認同「人才制度」的引入，相信真的可以發揮帶教作用，培養本地人才。

對於如何執行，剛才很多與會者都有提到相關的意見，在此不詳述。

我比較關注人才爭奪戰，現在發展的四大新興產業，不僅是澳門，世界上很多地方都想發展這四個產業，但人才有限。剛才秘書長提到澳門的低稅收、治安好、自由，鄰近地方(香港)都不比我們差。雖說是大灣區的合作機遇，其實珠海橫琴都有相關的《人才引進制度》，如何吸引人才來呢？諮詢文本關於引進人才還是比較被動的，讓大家自己去申請。希望當局可以進取地吸引人才，規劃通過不同的渠道宣傳這點，例如特區政府有不少駐外地的辦事處，可否通過這些辦事處向當地人才宣廣這個制度呢？或者對於有些地方沒有政府辦事處，可以參考一下內地政府部門的一些做法，就如北京，他們會借助獵頭機構引進人才。剛才提到你們會列出需要的人才清單，如果有獵頭公司的幫忙，讓專業人士幫忙牽線搭橋，整件事會否更容易呢？

最後，剛才不少與會者提到社會上很多聲音質疑政策會否被濫用，或者會否搶了本地人飯碗，反映了政府要更加重視宣廣工作，解釋引進人才對澳門市場整體的正面影響與自身職涯的發展有何關係。謝謝。

**發言 16 美國樂瑞藥業股份有限公司 李俊聰：**(第一次發言)：澳門街的街坊，大家好；我是香港過來的 MK。我是美國麻省波士頓樂瑞藥業股份有限公司的總裁，我們公司是做新藥研發的，碰巧我來澳門辦事，看到這個「優才計劃」就來認識一下澳門街的人員。我自己又是香港「優才計劃 2008 年」的一員，香港的「優才計劃」於 2006 年開始推行，第一個優才人員是郎朗。香港「優才計劃」存在的各種問題，我是比較清晰的，我自己對香港入境處也提出很多建議。我想給大家了解一些數字，香港的人口 748 萬，管理的資產是 35 萬億，香港大學在世界排名前 30，在亞洲幾乎排第一；香港的中文大學在全球排第 49；香港科技大學在全球排第 66；香港理工大學全球排第 91。

澳門方面有點直接、難聽，澳門只有 68 萬人，有 18 萬人是勞工、外勞，常住在澳門的勞動人口，我初步計算了一下，大概是 30 多萬人，大部分與博彩業有關，銀行的資產管理只有 2.2 萬億。數字有待考證，我剛才粗略地看了一下。

香港管理的資產是 35 萬億，澳門大學在世界排名第 250 名；澳門科技大學是第 750 名。

(第二次發言)：讓我先講完。澳門抄作業，但澳門街人少、人才缺乏、錢不夠，講的是葡語體系，但博彩業佔 80%，是有優勢的，我這幾天感受到美國永利公司教導澳門本地服務業的競爭力。

四大產業的國際競爭力幾乎為零，所以「人才計劃」抄得好聽，但現在這個引進方式是沒有競爭力的。今天過來的目標是探討成立一間澳門國偉人才服務有限公司。我個人計劃聘請永利澳門總裁馬德承。

**發言 17 澳門工商聯會 歐家威：**大家好，首先我非常支持澳門特區政府推出《人才引進制度》，諮詢文本中提到第一類的人才不設限額，第二類有 1,000 名限額。本人非常讚同，因為有四大產業，這些名額會否平均分配到不同的產業呢？會否考慮將四大產業平均發展，因此名額是否平均分配呢？

第二個問題，從申請到批核，有否一個時間表呢？

我只提兩個問題，謝謝。

**發言 18 澳門工會聯合總會 吳育麟：**我想了解一下澳門與深合區既然要發展四大產業，兩個地方之間如何協調人才引進？會否造成惡性競爭？

第二個問題，有關公開透明。我想了解一下有否條件將獲批者的簡歷公佈出來呢？這樣更公開，最起碼可以計算分數。

**發言 19 澳門街坊會聯合總會 賴奕良：**大家好，首先我支持「人才引進計劃」，因為它的確可以打破博彩業獨大的困局。

我有一點看法，首先國寶級的人才對澳門而言是一張名片的作用，可能他相對於真正幫我們打開一個產業的局面，實際的意義未必如產業精英般強大。引進產業精英，相對而言這些人數有限，所以名額的限制可以考慮設立。這方面的產業精英主要是作為領軍人物的角色，他們過來打開產業之後應該會出現中高端人才市場的空缺，以及實際執行層面人員的空缺。

在中高端人才的空缺上，因為澳門的勞動參與度算高了，外傭人數佔了很多，要在現在的存量市場繼續挖掘就業人口配套新的產業，我相信比較困難，所以可能很大機會，將來如果真的可以打開一個產業，將繼續有一段時間引入中高實力的外傭幫扶本地的應屆畢業生或者剛轉行進入的人士。對於高端、中端及剛入行要慢慢發展的人，中端人才會否對外傭有否特別的規限或者退出的機制，以方便本地人口，尤其是青年人隨著經驗、能力與年資上升逐步向上流動或向高端發展。謝謝。

**發言 20 澳門工會聯合總會 蘇健豪：**大家好。粗略地用兩個方向思考這個條款，當然這個條款挺好的。

人才方面，我一定會想到有否售後服務。橫琴是拉一個行李箱進去就行，什麼都包含了，甚至衣食住行，給你一間房子也行，這點真的要思考。澳門是一個特區，回內地始終是有限制的，甚至開車也不行，有否方法引導他們呢？這是吸引性的問題。

如果從本地來看，我會思考幾個問題。第一，人才不可能沒有團隊，有團隊就一定有外勞的問題，要考慮到有多少本地人在其中，這是相對的問題，無法避免。

當然，除了澳門本地人，剛才主任提到說教、帶教下一代、續期的問題。我會傳統地考慮到師徒制的問題，因為有些國際很有名的領軍人物提到師徒關係時，結果又不一樣了，這可能是一個 Brand 的問題。

我覺得任何一個情況都需要限額，即使是一個決策者，沒有一個制度牽引也可以亂來，我覺得是有需要的。當然，要防止有 KOL 利用制度作為一個短跳板，這是我的擔心。

最後，重點談談引入人才之餘，他們必須是一個愛國愛澳的認同者，否則來到就很容易變質。這是我的想法，謝謝。

**發言 21 澳門歸僑總會 何美娥：**大家好，我是歸僑總會的代表何美娥。我們很認同這次

人才引入制度，是適時和有需要的。以下是我們針對諮詢文本提出的意見，供大會參考。

第一，評審項目第九條，其他影響獲接納的因素，關於 9.2 申請人存在危及本地區安全的不利因素考慮。建議從維護國家安全的角度，建議治安當局對申請人背景需要經過審慎的審查，以及以免引進不可靠的人才危害國家安全，確保澳門未來在安全的情況下多元發展。

第二，人才引進的其中一個目標是發展帶教作用與培訓本地人才。剛才很多與會者都提及這一點，但文本中沒有看到具體的規劃，引進人才如何帶教與培養本地人才的責任。產業離不開人才的支持，人才引進是重要的，但我們也要培養本地人才，通過政策引導，結合本地培訓，增加實習機會，傳授引進的知識與技能，令本澳人才有能力出任管理人才的位置，促進向上流動，當中需要政府政策的配套與引領。

第三，剛才提到高端人才與優秀人才的特別居留許可續期不取決於他們居住在澳門，但如果要申請永久居民的身份證時，他們要根據澳門的法律，每年要在澳門住滿 183 天與連續住滿 7 年。為了吸引如此稀有的領軍人員，建議批出特別居留許可與續期滿 7 年，當中即使他們因工作關係需要逗留在中國內地的時間，因為現在深合區，可能現在發展都會在深合區裏面，也可以解釋為不抵觸在澳門每年至少居住 180 天的情況下，未來可以申請取得澳門永久居民身份證，從而為吸納高端與優秀人才創造利好的條件。謝謝。

**發言 22 澳門工會聯合總會 程嘉雯：**大家好，關注兩個問題。

第一個，關於培養與帶教本地人才的問題。剛才很多與會者提到諮詢文本當中引入高端人才與優秀人才的目的寫明要培養與帶教本地人才，但沒有具體的規定落實相關的政策。剛才秘書長回應了可以評估這些優秀人才三年後落實的計劃有多少，但我有一些相反的意見，為何不在人才引進制度的法律當中一開始就設置一些附帶條件，這些優秀人才，包括高級專業人才在內，他們來到需要量化培育一定數量的本澳青年人作為引入的條件或者附帶條件。正如剛才靜儀議員提到借鑒香港的經驗，其實這些公司在聘請優秀人才時需要聘請一定數量的本地人。我們在這個情況下才可以真正將這些本地青年人落實到跟著的優秀人才去工作。

如果我們沒有在法律規定這個問題，譬如一些領軍人才的 CEO 或高級專業人才在深合區開展新事業的時候，他們可以在深合區聘請內地人，所以與澳門本地人一點關係都沒有。另外，監管的問題。我自己本身是一名律師，之前接觸過關於技術移民的案件，有否考慮違規的根源之一是關於代辦高級專業人才計劃的公司，會否考慮監管這些公司，或者制

定規定給這些公司呢？謝謝。

**發言 23 澳門工商聯會 吳迪恆：**委員會秘書長與各位官員好。疫情下明顯顯示了我們更加需要多元化與產業多元化，我們更加需要引導不同類型的人才，本會代表很同意引進高端人才。剛才聽到很多同事、朋友關心審批與續期的問題，我想提一個問題，起碼基於高端人才要重點培訓、培養這個計劃，因為我們要提出一些重點培養計劃的方案才可以引導人才進來。我明白之後也很關注和關心符合資格的問題、續期的問題，如果我們有持續的培養計劃，或者你們提及的個人技能或者個人產品，例如會否配合本地澳門做一個正能量或者正面的競爭？即不要做惡性競爭，帶動本地人員或本地企業晉升，然後培育高端人才，會否有資金培養，舉例開一個特別創新、創業的綠色通道，或者之後融入國家的人才計劃。我希望可以在此反映一個問題，看看之前有否籌備與之後的培育繼續的方式，以及如何引進令本澳居民與中小微企共同發揮人才計劃。謝謝。

**發言 24 澳門工會聯合總會 柯麗香：**我沒什麼特別的問題，但我提幾點建議。

第一，關於高端人才，吸引力確實很差。與鄰近地區相比，有提供樓宇、房子的各種補貼。澳門經濟處於比較緊迫的狀態，讓政府做這件事比較難。我建議政府制定更多延後式的獎勵，例如豁免人才的職業稅等，或者對經濟產業有實際的發展，再對他們相應的貢獻作出獎勵。

第二，對學歷經驗與專業資格建立一套評分標準，但這個評分標準並不詳細，因為不同行業應該有不同的標準，例如有些行業注重學術水平，有些重視經驗，例如廚師；有些重視年齡，例如運動員，所以應該針對不同的行業有不同的標準。

第三，現在澳門的人才制度算是落後的了，但要吸引第一類型的高端人才，靠他們自己來是很難的。建議增加人才發展委員會的職能，主動尋找接洽與推薦比較好的海外人士。

第四，雖然澳門與珠海在引才上是競爭的關係，但鑒於雙方都有深合區的合作，建議兩地政府可以協商，建立高端人才的共享機制允許珠海高端人才可以同時為澳門服務。

第五，後面兩類優秀人才與高級專業人才，因為與澳門本地就業存在一定關係與競爭關係。當中委員會只包括主要官員、政府代表、社會傑出人士、專家，但沒有行業代表，現在正在諮詢《工會法》，建議未來加入工會的行業代表在評審裏面共同發展本地工作的權益。

其實還有很多點，由於時間關係，提最後一點。申請人的刑事記錄、國籍、地區安全與維

生資源，我覺得維生資源有一點多餘。作為一個人才而言，他不可能沒有維生技能與支援，反而應該真正考慮申請人是否存在負債或者面對官司訴訟索償等情況，這方面需要考慮。

還有一點比較重要，因為澳門很關注引進人才濫竽充數或者渾水摸魚的情況，加上很多地方的行業人才、專家學者存在爭議，尤其科研成果受到不同行家的質疑，例如有些論文造假。建議在其他影響獲接納因素中包括申請人過往是否存在學術不端、造假等道德不良的情況，這些都需要納入考量。以上是我的建議。

**發言 25 澳門建築機械商會 蕭東文：**感謝各位。我想直接說，我們現在是人才引入，不是輸入，相信政府定這個詞的時候都已經有作考慮，我們是希望吸引他們進來。

提供兩個數字，2019 - 2020 年之間，全球競爭城市與持續競爭城市排名，澳門都是在 100 名以外，當然有所上升，我們希望盡快進入前 100 名。

我有幾個問題。第一，我們希望可以問一下人才想要什麼？我們可以為人才提供什麼？我們希望人才來到之後為我們做什麼事情。就這三個問題，我相信很多人才有自己的想法，當中包括營商環境，來到這裏以家團進來的需要有教育、政府效率及社會是否和諧呢？

第二，我們可以為他們提供什麼呢？事實上政府的福利已經相當不錯，但也要考慮為何這麼好的福利都吸引不了澳門人才回流呢？所以對外來的人才是否同樣有吸引力呢？要做一個適當的評估。

第三，售後。我們吸引人才進來之後有什麼提供給他們，我們只強調如何審核他、批評他、限制他，我提供了什麼給他呢？我為何要來你這裏呢？

第四，我們認為這個過程政府應該考慮如何從寬到緊、逐步引進，先將人才引進來，然後逐步檢討修正，令更多人才可以進入澳門。產業是優先的，之後才是帶教，相信這是雞與蛋的問題，兩者可以並行固然最好，否則我們可能有一些取捨主次的問題，謝謝。

**發言 26 澳門專才學會 高俊輝：**很高興今天聽到大家很多不同的意見，其實我們學會十年前成立已經希望澳門制定人才引進制度，為什麼呢？澳門多元產業發展已經提出多年，但似乎沒有進展？其中一個主要的原因就是人才短缺。你希望大的產業在澳門發展，你沒有人才，別人如何進來投資和成立公司呢？我們研究了這麼多年，這是最主要的其中一個原因。

另外，剛才提到的人才引入制度，鄰近地區已經推行多年，我們現在慢了。我們現在只是走了一小步，如果連一小步都走不了，談何做四大產業的發展呢？這是很重要的。

另外，如何將人才引進制度完善和做得更好？我們需要考慮得更多，譬如發展四大產業需要引進人才。其實現在澳門，大家很擔心人才或者人力資源的問題，只要政府現在將所有失業的人士歸類，有否相關的人才？大家就知道現在會否影響澳門人的就業情況。也可以對人才資料庫相關人才做前期分析，大概可以解決現在大家擔心的人力資源相關的問題，我們學會也做了相關的報告，我們也有說過。

剛才有一位發言者提到，為何人才要來呢？我們的學會 10 年間都在探討一個問題，澳門的人才環境建設，你如何令人才來澳門，甚至澳門的人才回歸，為何以前的澳門人去到世界 100 強的大學讀書都不回來呢？就是人才環境的問題。如何發展四大產業？希望政府推動人才引進制度的過程中，就產業如何建設或者吸引做更多的宣傳，讓更多人知道四大產業在澳門怎麼做，以及針對四大產業，其實在全世界這麼多不同的機構已經可以做很多宣傳，令真正的人才引進制度成功，這反而是澳門人必須要考慮的最主要原因，謝謝。

**發言 27 邓促會 先生 1：**我是來自邓促會的。我覺得澳門的「人才引進計劃」挺好的，且分成三類，除了醫食住行與澳門地理環境的優勢吸引人才之外，我覺得對於加強他們的優越感也要加強。如果加強了人才優越感，即使他們走了，也可以將口碑帶到國外或者其他地方，從而幫忙助引其他人才注意澳門這個地方。

另外，優越感可以做到一個維度，屆時可以公佈給世界各地的人看到。

另外，我覺得人才引進與澳門培養人才要平衡發展。

另外，我很贊成人才引進可以清晰查詢到人才的證書是否真實。如果不是真實，引進進來會影響澳門社會的發展。

**發言 28 澳門國際科技產業發展協會 林浩文：**你好，我是澳門國際科技產業發展協會林浩文。剛才聽到高級專業人才是引入澳門缺乏的人才，政府有何措施知道澳門到底有還是沒有這種人才呢？目前有一個人才資料庫，會否加入人才資料庫對引進制度的約束力？例如引進的時候以這個資料庫作為參考，令澳門人都知道新進來的企業知道澳門有什麼人才配對。

第二，制度之間的影響。例如優秀人才請高級專業人才的限制或者建議指引，如果再請

暫時未符合資格的人做專業外地僱員有何指引呢？

最後，當我們引入了，假設能發展多個產業了，如何確保澳門人與即將引進來的人才在同一個平台競爭呢？他們是通過這個渠道，但我們不知道有這回事，也不可能參與到公平競爭中，所以想問這些問題。

**發言 29　人力資源業界人士 趙女士：**各位好，我是人力資源界的業界人士，我姓趙，我主要有三個意見想表達。

第一，吸引性。據我了解，人才引進通常是一個產業做了之後，他們才會想繼續留在這個地方取得身份證，很少看到一些人想拿了身份證才進來發展。這是我看到的先後次序，大家可以考量一下，我們是否應該其他制度配合這個制度一起發展呢？

第二，彈性的問題。其實制度是四大方向，假設這四大方向在我們的發展方向上配合不了，有否一個制度可以調節？是否只有這四大產業才有空間做到呢？

第三，關於現時的制度。因為剛才一開始的時候都有提及如果有了這個制度，原有的人才引進制度，即現在貿促局做的事情。現時有些人才已經在做這件事，也可以申請澳門身份證。

我主要想講銜接的問題，因為之前提到新人新制、舊人舊制，現時的舊人舊制的制度，坦白說不是一個很公開的東西，有否機會讓現時的申請者都可以融入新的制度裏面呢？如果以很公開、很公平的制度做的時候，有否一個選擇方式呢？我想表達這些意見，再見。

---本場諮詢完---

**1.2 第二場諮詢會(公眾專場)**

**日期：2021/11/22**

**時間：18:30-20:30**

**地點：世貿中心五樓蓮花廳**

**發言人數：26 人**

**發言 1 林家全：**大家好，我叫林家全。我有些問題想跟大家討論，人才發展對於經濟適度多元，也是國家多年來對澳門特別行政區的重要要求。國家在國民經濟與社會發展第十四個「五年規劃」與《2035 年遠景目標綱要》再次強調這個目標。但想提出一點，人才引進的大前提下，希望不要對澳門人的就業有太大的影響，這是第一個原則。

有以下幾點建議：

第一，高透明度輸入人才政策措施有對本地人向上流動的機會，也有助提升青年發展機遇與社會競爭力，但輸入的外來人才對本地青年與社會帶來的影響不容忽視，其中衍生的文化矛盾、資源競逐或者發展機會也需要留意。

第二，除了引入相關行業的人才之外，也希望他們可以帶領新的行業進來澳門，幫助澳門進行適度多元的發展。

第三，要設定一個評鑑機制，要公開、透明，定期檢討這個機制到底適時增加人才輸入還是適時減少人才輸入，當然要視乎現在的經濟狀況決定，而現在進行人才引進制度的時機是否正確呢？這需要大家深思。

第四，到底是人才帶企業進來澳門發展，還是企業帶人才進來發展呢？當然最理想的是人才帶企業進來發展，而他帶進來發展的，除了人才，其團隊又如何處理？澳門人又如何跟得上，澳門人有否機會可持續發展，以培養下一代專業人才呢？謝謝。

**發言 2 凌兆璋：**大家好，我叫凌兆璋。本人是通過貿促局於 2017 年 10 月申請管理及特別資格技術的人員第二期臨時居留申請的，但四年過去了，還在審批階段，身份證已經過了三年，每一次都是 renew 一些聲明書。就此事我已經多次去信貿促局了解申請進度，但也沒有正確的答案給我，只是讓我等。請問新的《人才引進制度》有何特別機制？是否一再無了期讓審批者等待呢？因為我不知道要等多久，究竟需要多長時間審批呢？

新制度對舊制度的申請人有何影響呢？會否只投放大量資源在新的人才制度，而忽略了舊制度在不斷等待的人呢？因為我是一個高新科技的人員，我是 AI、Technical staff，我不知道新的制度對舊制度有何影響，是否要再申請還是怎樣？就這麼多，感謝大家。

**發言 3 楊兆豐：**各位委員會，我想問問有關釐清的問題。如果現在的職位工作屬於四大產業的專業，公司本身不是四大產業，但涉及相關專業，是否屬於首階段考慮的人士之一呢？譬如正在拍微電影的人員是否屬於文化體育產業呢？

另外，文化體育產業表演幕後技術人員是否屬於文化產業呢？如果類似娛樂場信貸的現代金融的分析人員是否屬於現代金融的產業呢？因為其本身隸屬於類似娛樂場的環境中，其產業不屬於這方面的，希望委員可以就相關問題釐清。

首階段有否指定一個期限，是三個月還是一季？還是達到某一個指標就算完成首階段呢？

另外，初步審批是否以後所有的相關文件由治安警察局負責接收申請呢？兩個委員會，現在的人才發展委員會的審議與建議委員會組成好像有重複的情況，日後有否相關的調整呢？

最後，如果最終決定的是行政長官，相關的申訴程序是怎樣的呢？謝謝，再見。

**發言 4 梁彥邦：**我姓梁，想關注人才引進制度。因為人才引進是雙向的，可能有些人才選擇來澳門，也可以選擇去香港或者其他地方，請問這個制度如何令其他地區的人才知道這個計劃，令我們收到更多申請，從中挑選出適合澳門的人才呢？

另外，會否有一個情況，他們申請來到澳門之後作為一個跳板，我相信引入人才需要一段時間發酵才能帶動產業發展。如果來了之後一兩年就將澳門作為一個跳板去其他地區，制度有否考量過這些情況呢？因為不想將這些資源、機會浪費掉。謝謝。

**發言 5 蘇嘉豪：**大家好，我是蘇嘉豪。經濟適度多元已經提出多年，但原有的多元產業，包括旅遊、酒店、會展、文創、物流等人才沒有在新制度再提，感覺是無中生有。譬如與香港競爭激烈的金融、與深圳競爭激烈的高新科技，大健康中醫藥園區，現在只有 19 個本地人，當初說有 3,000 個就業機會，已經過去十幾年了，所以成效有所保留。

另一方面，人才培養也提出多年了，但本地人才的培養成效沒有很大，你們說邀請外地的澳門人才來澳門交流，或者教研及行政人員短期回澳工作獎勵計劃等，看不到有什麼成效。我們擔心一邊在浪費本地人才，但另一方面又說本地沒有人才。我們覺得特區政

府應該堅持一個原則，「培養本地人才為主，引進外地人才為輔」。其實一直有輸入外地人才的渠道，包括專業的外僱與技術移民，但往績很差，千瘡百孔，這就是公眾不信任政府人才政策的主因。

具體意見：

1.負責審批的人的資格是怎樣的呢？如果審批的人都不是人才，他們如何判斷這些是真正的人才呢？

2.評審流程必須要公開透明，包括申請日期必須要提交計劃書。各人各行的評分，包括評審過程的意見、決定的依據，應該盡可能公開給市民知道。

3.究竟退場機制怎樣，因為政府說一旦成功發展產業可以創造很多就業機會。何謂成功呢？如果不成功，是否馬上退場呢？這個退場機制如何實施呢？相信這是公眾比較關注的，謝謝。

**發言 6 李珊珊：**秘書長、各位人才委的代表，在座各位大家好，首先感謝各位的聆聽，我叫李珊珊，曾經獲得 2008 年北京奧運會體操團隊冠軍，於 2014 年來澳讀研，2017 年開始在澳工作，目前在澳門生活 7 年了。出於對澳門的熱愛和長期發展，2018 年已經向當局提出了居留申請，遺憾的是至今還未有明確的結果。就本人個人案例來說，曾接收到負責部門提出的書面聽證資料補充，當中一點是關於本人未曾於其他地區或國家被認定為優才，因此我嘗試在今年初的時候申請了香港的優才計劃，以作為澳門當局資料的補充。讓我意外的是，從遞交資料到完成批覆，整個流程只花了三個月的時間，並且一次性獲批八年來港居留權，也就是八年的香港非永久身份證。

相比之下，我在澳門長期工作、生活，但是面對至今仍未明確的申請結果。坦誠來說，確實讓我感到困惑，也難以建立歸屬感，相信很多和我一樣為澳門出力的朋友也在不同程度上遇到過類似的問題。

看到《人才引進制度》諮詢文本的推出，對於走在這條路上的大家，算是看到了一個新的方向，我相信設立一個公正、公開、科學的評審機制，以及嚴謹可行的審批程序是一個多贏的方案，既能消除一些社會疑慮，也讓我們安心落戶發展，和本地優秀人才一起為澳門發展出力。

作為有意落戶澳門的申請者之一，看到諮詢文本提出的關於新舊制度的銜接，總體上按照「新人新制、舊人舊制」處理還存在一些疑問。

第一，新制度計劃在什麼時間正式實施？

第二，截止目前，還未獲得批覆的申請人會按照舊制還是新制計算？如申請人想要按照新的人才引進制度申請，是否需要先取消舊的制度申請？謝謝。

**發言 7 Ms Valente：**非常感謝在座台上嘉賓的介紹，這個《人才引進制度》與舊制(第3/2005 號行政法規)之間的分別。我知道舊制度用了兩年時間審視相關文件，但依然沒有結果，所以需要審批的時間非常長。

另外，現在怎樣才可以獲得澳門身份證或者永久居留？是否要居住滿 7 年呢？如何更好地吸引人才來到澳門呢？因為很多時候他們短暫逗留就離開了，我們不會將他視為澳門的人才，因為他只會以此作為一個跳板，很快就離開了，其實短期的人才沒有很長遠的作用或者效果的，謝謝。

**發言 8 關德盛：**我叫關德盛。剛才我聽到李小姐說的，我也是 2013 年來到澳門，也是 2017 年提出申請，到現在的結果怎麼樣，仍然在等待中，申請的時間確實很長。

剛才聽到人才引進規定要達到一定的薪酬水平，我們不是大型企業裡面的工作人員，我不知道你們所謂的薪酬是以什麼為標準，薪水要達到什麼程度才可以有資格申請？我覺得這個設定對外來的僱員而言是比較頭疼的事，我們畢竟是中小型企業。我之前在日本工作了 4 年以上，就如李小姐說，在外面申請，我只花了半年不到就可以申請到他們的永久居住權，而且申請成功的時候，人家還推薦你可否申請他們國家的日本籍，我拒絕了，我覺得我有可能回國。我現在全家人都在澳門，受家裡人的邀請來到澳門，所以我的意願就是，像我們這種人是否可以繼續申請，還是如何等待你們新的政策出台再申請？所以我們很迷茫，謝謝。

**發言 9 談安麗：**我姓談。我想問一下剛才提到首階段究竟是從什麼時間至什麼時間，何謂首階段呢？請問審批時間大概需要多長呢？因為剛才提到四季都有，即按季度申請。如果我在這個季度申請了，但未有答案會繼續排到下一季，還是這一季不知道行不行，下一季繼續申請還是怎樣的呢？謝謝。

**發言 10 葉烜峰：**你好，我有三個問題請教一下。

第一，新政策的申請，比如中國內地居民，能否直接申請？還是需要有一個第三國的身份進來？這是第一個問題。

第二個問題，剛才提到專業外僱的考慮，在整個打分過程中，專業外僱和非專業外僱有什麼不同？

第三個問題，剛才提到人才的標準是月薪 5 萬元。因為有一些是年薪的，那麼年薪和月薪的計算方式是怎樣的？比如說 bonus(年終獎)是否計算在裡面。謝謝。

**發言 11 施偉健：**我想諮詢關於流程的問題，按照剛才周先生說一年至少有四次，但按照以往貿促局之前的人才審批差不多是一年。雖說有四次，但沒有明確的流程時間會令申請者、續期者感到非常焦慮，不知道是一個季度、兩個季度、三個季度還是四個季度，是不知道的。這是第一個問題。

第二，譬如一個續期者在續期中，時間被不斷延長會出現什麼問題呢？他會獲得非永久的臨時居留許可，但過期之後，他在澳門的生活、學習、醫療、教育，所有的權利都等於被剝奪了。在新制度裡如何保障這些人才的權利呢？否則對人才有非常大的打擊，不要說招攬人才，想留住人才也很難，在新的階段如何改善這個問題？

第三，關於透明度的問題。按照現在的制度，包括公佈的數據都是由貿促局公佈的，在公佈過程中只能看得到，但無法監督，譬如何時出。原來是按照每季出數據，但現在也沒有出數據。如果我看近兩三年，完全無法了解現在人才的狀況，只是一個簡單的數據提供，至於審批制度怎樣或者評分，現在有專業委員會評分，但我們根本不知道他是以什麼標準、準則做這件事。以上是我的問題，謝謝。

**發言 12 黃艾琳：**大家好，我有幾個問題。

第一，想問問是否像香港優才計劃那樣，有很清晰的加分制，譬如年齡加多少分、學歷水平加多少分、擔任高級管理工作經驗加多少分、配偶學歷加多少分，有很清晰的加分制，這是第一個問題。

第二個問題，因為剛才提到現代金融只有三方面，但其實很多工作都是符合澳門特色金融發展的，譬如人民幣國際化、「一帶一路」很多融資項目、全球現金管理等方面。其實澳門的金融工作範圍可否考慮？我之前在美國做投資銀行，做基金管理的工作，但 2013 年我來到澳門，這邊的金融都很傳統，所以從事商業銀行方面的工作，很希望現代金融可以 cover(覆蓋)更多範圍。

第三個問題，高級專業人才計劃達到一定的薪金水平，如果一個人的年薪 70 萬元，但月薪 3 萬元，這種情況又怎麼看呢？這是我的問題，謝謝。

**發言 13 冼少芬(音同)：**首先，我覺得雖然澳門的人口基數少，但並不代表澳門沒有人才。同時，你們在文本提到人才外流是人才缺失的其中一個原因，所以我覺得你們首先要檢視人才外流的原因，而不是一味從外面引入人才。你們首先需要重申檢視挽留本地人才的措施是否足夠，同時應該加強吸引人才回流的誘因。

同時，我希望你們可以有一個「以澳門人為主，引入外來人才為次」的一個人才發展計劃，以維護澳門人的權益。

另外，我希望在你們整個審議過程中可以保持一個高度的透明度。現在政府錄取公務員對公眾、對外公開錄取名單，所以你們在審議過程的每個 stage(階段)都可以對外公開審核的名單、評分、得分，怎麼得分。我相信這是澳門公眾最基本的資訊。

另一方面，我建議納入高端人才與優秀人才的計劃的人有必要有僱主聘用，且需要設立澳門通常居住的門檻，如果沒有這些門檻，而他們長期又不在澳門，其實他們造假的機會就會增加，所以在澳門工作是副業，然後只是掛名，卻分薄了澳門人的福利，與澳門人「搶飯碗」，謝謝。

**發言 14 陳俊香：**各位好，我叫 JoJo，在 2005 年開始辦投資移民，然後 2009 年拿到臨時居住，在澳門 10 多年了。我今天主要說體育方面的人才引進的問題。目前在澳門看到的所有體育館、體育場所，包括所有住宅下的會所，基本上使用率都是很低的，不管去哪裡看這些體育設施都是有，但大家都沒有對體育人才、教練未來有所關注。我主要有幾個問題。

第一，如何制定對澳門目前和未來各項體育專業可以帶來突出貢獻的人才標準。剛才這位奧運冠軍，我們都不歡迎，那我們還歡迎什麼樣的人才？這是一個問題。

第二，我們在考慮這些體育人才進澳門的時候，如果他帶著項目，當然他自己肯定是專業人才，比如開擊劍館、俱樂部，即他是帶著項目過來的，可能他是一個投資者，又是一個人才專才。這種政府會否有特殊考慮？因為在國內、國際體制都是培養人才的，但在我們旁邊的香港、日本，特別是亞洲在擊劍項目上都出了很多奧運冠軍的，所以說我覺得澳門這個地方不是沒有人才，而是沒有好的教練。我覺得這方面應該首先從孩子做起，然後讓大眾對體育有新的認知和新的感受。

最後，希望政府盡快制定出詳細標準，讓更多特殊人才進口融入澳門作貢獻，而不是一個移民就要辦四年、五年，這樣專才的體育生涯都已經要結束了，他都來不及發揮自己的專長，謝謝大家。

**發言 15 鄭森橋：**你好，我叫鄭森橋。因為人才引進計劃是帶動澳門產業適度多元的，引進的人才會否考慮以培養本地青年產業發展為優先呢？以培養本地人為目的進行招攬，如果一味招攬人才又不培養，對於本澳的青年在行業的發展晉升方面未必有幫助。

如何讓請回來的人才真正帶動這個產業的發展呢？幫助澳門人向上流動呢？最擔心的問題招攬回來的人才取代了澳門人可以晉升的位置，希望不會影響本地人晉升高層的權益。

**發言 16 盧彥珮(音同)：**你好，我姓盧，主要問三個問題。

第一個問題剛才也有朋友提到，關於評審項目會否有一個具體的打分機制，例如什麼年齡段多少分、什麼學歷多少分，到最後高分通過，會否設立這個評分機制？

第二，現在我們引進四大產業，四大產業之間的區別也很大，四大產業的人才統一起做評比，還是分開四大產業，譬如每個產業的名額是多少。將競爭者一起評比，還是四大產業的人才一起評比？

第三，剛才提到 5 萬元月薪的問題，剛才的意思說 5 萬元月薪是一個門檻，即 5 萬元月薪以下的都不能申請，還是它是其中一個參考的標準？其實還會參考人才的其他指標、專業資格、未來的潛力、對澳門的貢獻。月薪的問題與公司制度有關，有些公司對月薪(薪資)控制的靈活性比較高，可以做到很高的月薪，有些公司的機制比較嚴格，不可以為了人才或對未來可能對澳門有貢獻的人才，而為了這個人才有特別大的薪酬升幅，但這個人未來的潛力會比較高的，會否考慮呢？是否 5 萬元月薪就是一條底線，低於 5 萬元月薪就不能申請呢？我就問這三個問題，謝謝。

**發言 17 祁子祥：**你好，我現在從事教育業，但主要是跟音樂有關的，我想問藝術教育、音樂教育算不算文化範疇？

第二個問題跟前面的女士說得有點像，我本身在教育業，教育業 50 萬的年薪只有主任級以上才能達到。我在澳門工作，當時也算是有一點點稀缺，但也不是，其實也有很多很優秀的本地人才。如果我要升到主任級別，其實在培養本地音樂人才的情況會更少，因為主任要顧及很多，一周只有兩三節課，沒有辦法真的去教學生，不像我現在一周有 20 節課，真的在一線去教學生，是否沒有達到很好的平衡？如果在這方面有缺陷，是否完全不考慮，還是在其他方面，比如在學歷、經歷、帶學生比賽的成績是否也算作成就的一部分？

第三，如果這個人本身有第三國永久的居留會否有一定的加分？謝謝。

**發言 18 李仲言：**各位官員、各位市民，大家晚上好。如果我們要引進人才，首先一定要引進一個企業，一定要搭建一個良好的企業，否則人才引進澳門最多只會變成一隻開荒牛，也不利於人才的發展，反而將人才逼走他鄉。如果引進國內外成功的中醫藥產業及金融高科技等相關的大型企業，自然我們一定能吸引大量的國內外人才前來澳門，為這些企業未來的發展前景，乃至對自身發展的空間、行業也會帶來機遇，以及相關的福利、待遇等方面的條件也會面面到位，相信將來吸引人才不是一件難事。

縱觀世界各地有不少國家為了挽留人才都會推出一系列的利好政策，譬如提供居留權、優厚的福利政策等。但毫無疑問，對比一些福利而言，真真正正吸引人才在於企業能否給機會他們發揮，包括企業提供的薪酬待遇，以及當地的政策是否方便他們在異地工作及融入當地的生活？現在澳門人才政策，是否應該制定一個評分標準或引進一些額度。我認為所謂的評分標準或引進的額度，其實企業自身有一套衡量的標準。

能否判斷他們聘用的人才是否企業所需，是否真正可以幫助企業？因為不同企業牽涉不同範疇，對於人才有不同的標準。至於引進人才的額度，企業對於自己需要多少人才，他們心中也有一個數字。所以引進人才政策理應由市場作主導，只要有企業，自然有人才的需求，無論是在外求學的澳門人，還是學有所成回來澳門的專才，甚至吸引國外的專才來澳門發展，整體方向對澳門都是有益的。朝著這個方向的發展及這個發展模式的步伐，將來真真正正令澳門經濟適度多元。

就澳門本身而言，目前有幾所大學，每年也有不少畢業生，對於他們將來在澳門各領域的發展以至融入社會都是一個未來棟樑。很多時候畢業生學到的知識，真真正正融入社會時也需要不斷的磨煉、持續進修，所以在理論與實踐的結合中也需要一個很好的導師帶領他們不定期學習，以至將來在自身行業的發展可以真真正正跑出來，對本土人才的發展也有很大的推動和支撐作用。

以上是我的發言，謝謝。

**發言 19 宋文珠：**大家好，我叫宋文珠。我想問兩個問題，本身我有幾個問題，但是聽到大家的解釋後就理解了。

第一，從技術移民到人才引進制度的過程中，政府終於有一個人才引進制度，我自己是很開心的。我想問引進制度，如果現時已經在澳門參與工作，這些人能否申請？當然他們不是持澳門身份證，因為他們已經來澳門工作，這些人能否申請？當然 2013 年他們已經申請過技術移民，由於不得要領就結束了。現在有人才制度，他們也在這裏居住了

七八年，也對這項工作有很大的熱情，他們是做音樂演奏的。當年澳門到歐洲維也納、倫敦招聘他們回來的，他們回來後也很有熱情工作，但最後有點心灰意冷的感覺。到今時今日，這個引進人才制度，他們能夠參與人才的引進。

第二，我剛才看到評審內容提到要有一些發展計劃，他們現時的工作，因為他們屬於政府轄下的一個樂團。如果他們說要制定一些發展計劃，是否與本身的工作有衝突呢？我不知道。

第三，人才評審方面，關於評審的人員，剛才提到人才發展委員會是人才發展委員會，評審是其他人員，評審人員裡面有否專業的音樂人士呢？

謝謝。

**發言 20 女士 1：**感謝委員會給我機會發表自己的疑問。雖然剛才簡顧問提到這不是針對個案做諮詢的場合，因為有它的共性，所以我想拿出來諮詢。

第一，剛才提到四大產業，其中一個是高新科技產業，這份諮詢文檔包羅了很多專業。如果他在水公司做網絡安全，是否屬於符合高新科技產業呢？因為水公司有其非常特殊之處，他需要非常了解公司做網絡安全的人才，有其非常特殊的地方，是否算是符合這個產業呢？

第二，剛才提到薪酬的問題，薪酬是一個比較客觀的標準，正如剛才一位女士提到的，每間公司都有自己的薪酬體制，有些公司很難根據市場的情況調整薪酬體制。在這種情況下，如何處理相關的個案？剛才 Shirley 介紹到參考過去案例制定的薪酬，但過去幾年大部分批給的案例都是管理層，以及賭場的管理層，其平均薪酬高於市場上很多專業技術人員的薪酬。不知道會否就每個個案作特殊處理，還是按照平均細則，這個細則是這麼多就是這麼多。

第三，在過去申請的過程中，批給的流程非常長，而且沒有諮詢和有效的上訴渠道，每次諮詢要排很長的隊伍，且回答時只是回答幾個字或只有一份冷冰冰的文件。在新體制裡面，會否對諮詢和上訴有相應的配套制度，讓 so-called 人才可以有一個好的感受，無論能否通過。上述是我的三個問題，謝謝。

**發言 21 黃先生：**我來自分子態，姓黃。首先我認同秘書長說的一句話，其實澳門不缺人才。因為我是澳門人，在澳門土生土長，澳門不缺乏人才，相信部分澳門人才能夠在四大產業從業或效力，但這批人才到底有多少能成為四大產業的領軍人物呢？我對這個問題

是存疑的。

再者，如果持有澳門身份證所謂的澳門人才，而且是領軍人物，他們完全可以在世界範圍尋找適合自己的地區、市場環境從事其產業，未必選擇留在澳門，所以對於這批人才是否願意留在澳門發展產業是存疑的。

我認同有必要在外面找一些對四大產業產生領軍作用的人來到發展四大產業。舉例，我背後的投資者專門找了一個全球中藥提取技術領先的企業來到澳門，且在橫琴注資，第一階段注資了 5,000 萬投資生產線。這批人無論是創始人或是團隊，都是內地人。我舉的例子是想說明很多技術或領軍作用不一定是澳門人能做到的，外地有很多更適合的人勝任。

除了這個評價，我還有一個建議，對比一、二、三類。第一類相對稀缺，我不討論。對於第二類、第三類所謂的人才，相對領軍作用第二類更適合，第三類更多是技術、管理階層的人士。對於帶領一個新興產業的作用，第二級別的人才更重要，基於這個原因，相信第三類人才的申請人數會比較高，但我希望第三類人才的申請門檻相對提高，或者有一些實質的效用。舉例，因為他是僱員，其企業過去能為澳門創造多少就業崗位、真實稅收，以此評價這個僱員背後的企業對澳門的貢獻等等。

**發言 22 蔡先生：**大家晚上好，我姓蔡，主要想問兩個問題。

第一，諮詢文本提到申請人的年齡下限，但沒有提及年齡上限。譬如澳大的教授拿到正教授名銜時已經有一定歲數，申請時已到了退休年齡(澳大 56 條規定)，跟澳大終止勞動關係。這個情況看起來他不是被澳大聘用，續期時有否影響呢？

第二，有些高新企業轉職或離任時會有職務迴避、「過冷河」，我曾在貿促局看過這個問題，但只是寫著有一定的影響，又不太清楚這個情況，所以我想問一問。謝謝。

**發言 23 先生 1：**各位官員、領導、與會者，晚上好。剛才提到最主要是為了確保不同的人才來到澳門帶領不同的行業、人才發展，很多時候的引入是個人，不是團體，但對於諾貝爾獎、科研人才，如果澳門沒有硬件去支撐吸引他們，能否真正吸引他們呢？

再者，有否一個規定，這批人進來後，一間公司只能請多少這方面的人才。我們四大產業有文創會展等產業，這些人才來到後會否全部都去到大公司，小企業反而請不到這批人。

而且我作為一個高中生，澳門的學生並不是能力不足，只是沒有經驗和方法實踐這些方案。我個人覺得諮詢文本比較少著墨如何薪火相傳，如何利用這班前輩帶領我們年青人

繼續走下去，希望這方面能多著墨。謝謝。

**發言 24 司徒女士：**你好，我姓司徒。我想問一個問題，譬如一個研發製藥的企業家，香港已經沒有條件給他一個身份，但他基於香港局勢，比較喜歡澳門，你們會否考慮仿效香港的做法，不需要他提供什麼條件就能給他一個身份。譬如他來到澳門發展研究製藥，究竟能否 back up 他？

**發言 25 吳亦楦(音同)：**各位領導好，我叫吳亦楦(音同)，現在在澳門城市大學讀研究生，我讀的是心理學。

第一個問題，心理諮詢治療是否屬於四大產業？

第二個問題，我在內地做慢性病加健康調理，我們有自己的團隊，也有證書，但能否在澳門發展？因為沒有公司，所以不知道能不能來，這個可能屬於大健康產業。

第三個問題，人才引進給的是澳門居住權還是澳門身份，是怎麼去簽的？謝謝。

**發言 26 張先生：**你好，我姓張。縱觀整場公開諮詢，周秘書有兩句話是我一直很在意的。第一，他說澳門過往的產業一直比較單一，只有博彩業。第二，他希望人才發揮帶教效應。

這麼多年來，除了博企有要求中高層本地化，其他行業也沒有相關的要求，導致澳門不少具相對規模的中高層都不是本地人。既然政府現在要通過這個新制度去發展四大產業，能否同時制定一個要求，要求四大產業設定一個本地人聘用或培養的比例的具體指標，讓本地人有參與人才制度和新產業的發展，避免覺得被架空、疏離感，覺得這件事跟本地沒什麼關係，只是引進人才，我們感覺有一段距離、有一種疏離感。謝謝。

---本場諮詢完---

### 1.3 第三場諮詢會(社團和機構專場)

**日期：2021/11/25**

**時間：18:30-20:30**

**地點：世貿中心五樓蓮花廳**

**發言人數：22 人**

**發言 1 澳門智慧人文勵政會 吳在權：**尊敬的周秘書長、簡顧問、各位同事。我覺得兩分鐘講不了什麼，如果今天人數不太多，能否多給我一點時間？

首先我很高興今天能夠參與《人才引進制度》公開諮詢，我看過整體的諮詢文件，總括而言我表示絕對支持，是絕對支持的！尤其是文件有一個清晰的制度，措施也較明確，更何況在五大的點題裡面已很清晰告訴大家以哪五點作為重點。

當然會提出幾點改進的問題：

第一，開始提到的五點相對客觀，另外提到修改法律法規，我認為這個也是必要性的。在這個概念上，很高興聽到「新人新制、舊人舊制」，因為有些制度已實行，如果將舊制的一刀切否決是不適宜的。

我重點想說說法律法規，這次我們是制定《人才引進制度》，對於一些未必在四大新產業的舊產業，譬如醫護人員有些人士由於過去的歷史原因，他已經在澳門醫護界服務了相當長，甚至服務了十年八載，只是條件性未必能留在澳門發展，但他的績效是顯而易見的。我認為在《人才引進制度》下有必要注意。

既然是《人才引進制度》，大學生留澳是值得考慮的，因為人才與人資，先有人資方可以誕生人才。既然我們每年投放這麼多資源到大學教育制度，大學生方面有幾千人，應該設立一個制度讓他們留下來。

在此提一提，今年 9 月 27 日、9 月 28 日中央已經召開了一次會議，習近平主席在人才發展方面提到，綜合國力的競爭歸根到底是人才競爭，人才是衡量一個國家綜合國力的重要指標，國家發展人才，民族振興要靠人才。總括而言，引入人才是國家甚至澳門經濟適度多元化必需的，所以值得大家支持。

我覺得靜茹做的 PowerPoint 非常好，如果能夠在澳門電台作時段性轉播，相信宣傳、讓大家回應的意見更好。

實際上，粵港澳大灣區 9+2 是國家對澳門的一個重點，所以今時今日提出人才引進機制是正確的。過去由於沒有產業的依托，難免在培養和吸引人才方面有一些短板。時至今天，大灣區是國家給我們的重點，《人才引進制度》是必需的。而現時的大健康、現代金融、高新科技、文化體現四方面的產業人才在過去確實不太具體，現在重新在這方面作考慮，在博彩一業獨大的情況下作為補充性，確實是有必要的。

人才引入不是單向的，是雙向的，況且整個世界，包括國內外，在人才引進制度上各有差異。雖然我們的文本很清晰，但對引進的人才在澳門生活就業的條件上適宜更加具體。

另外我想補充一句，人才引進應該是動態加靜態的，效果評估要靠機制，因此發生社會反變化時，這個社會的需求、產業的佈局、人才的儲備等都不是絕對靜態的，而是動態的，所以要不斷有一個機制去跟進、評估。

人才引進和人才培養是相結合的，單一的人才引進有時未必能有效果，培育本地人才更有需要，所以法律制度必須相配合跟進完善。

引才政策大多數是針對個人，有沒有考慮團隊核心成員的引進呢？譬如澳門要發展四大產業之一的大健康，國家給予澳門兩個實驗室，其中一個實驗室做研發推動並非一兩天，需要一個團隊，不是需要個人。當一個團隊去研發的情況下，研究生幾年後畢業了就要離開，這些情況值得考慮，個人和團隊需要著重去提一提。因為澳門做科研發展培養的是幾百名研究生，他們不是單一的。

另外，每年培養的澳門高校畢業生有 4,000 多人，正如我剛才提到的外地生留澳，確實各方面，甚至社會上也要加以注意，多作探討。大學生留澳不一定絕對衝擊本地勞動力，因為現在需要人才，首先需要有基礎教育的人資方可以在引進、培育上產生人才，希望人才發展委員會多注意這方面。

此外，諮詢文本提到通過提供便利及支援支持措施，使人才更好融入本地生活，安心在澳門發展。事實上，在未來具體落實吸引人才的政策措施上，可能需要進一步拓寬思維，除了宣傳澳門本身的便利與支持措施外，還可以展示深合區與大灣區廣闊的前景，讓大家對廣闊的市場有一個前景、信心，以利有條件吸引更多的人才來澳。

總括而言，本人認同及支持《人才引進制度》，這是澳門自身發展必不可少的一個組成。同時，我更希望融入深合區、大灣區發展關鍵的一環，確實促進澳門經濟適度多元、培養人才，使澳門可持續發展。

感謝大家，花費大家太多時間了，謝謝。

**發言 2 澳門廣告商會 黃義滿：**大家好，我是澳門廣告商會的代表。

眾所周知廣告行業包括工商專業，我們作為會展業界、廣告支持《人才引進制度》，因為過往特區成立的 20 多年來，會展產業跟隨特區成長的，所以在發展新興產業的過程對人才的需求絕對有發言權。

今天的《人才引進制度》諮詢已進行到第三場，坊間的討論很多，我不會就一個很細節的條文探討，因為我們的前輩已經講了很多。今天只是跟大家分享我們業界希望有四個原則：

第一，《人才引進制度》的核心功能成功與否在於制度執行要公平、公開、公正，無論是本地人才還是引進人才都要有一個專長發揮空間。會展業界過往的經驗，引進了一些人才或資金，市場有否發揮條件的空間呢？

第二，引進人才要有一個效益評核和退場機制，是我們單方面一廂情願想引入人才，或者他當時出於一份熱情來了澳門，但出現水土不服、不適應時應該如何處理呢？所以應該在制度上設立一個機制處理。以及必須確立三類人才在澳市場的共識標準，一定要得到本地企業、本地市場的認可是否共識人才專業標準，訂立嚴謹的把關和公開透明的爭議裁判詞。如果出現不同理解，對政府的公平會有所質疑，希望無論任何個案都應作出嚴謹與透明的判決公佈。

第三，引進人才要審核他的專長服務質素是否相符，對本地人才市場提升貢獻的功績有多少，所謂人才本地化，澳門市場現實是，只是加速來澳的人拿到身份證，這就是「市場人才本地化」，這方面需要注意。對澳門整體利益持續發展有多少價值呢？現在只是看金融界，從 1984 年開始銀行改革後，此前澳門根本沒那麼多金融人才，但時至今天在高層、高管、中高層，似乎本地人的比例仍未足夠。

第四，同時考慮既有本地人才的優化與留用。剛才吳先生也提到留澳的大學生怎麼樣呢？反過來，我們外流到國外發展的本地人才如何召回呢？在人才引進機制的制度上要雙向平衡發展，讓人才市場健康運作，且應該設立一個人才資料庫，究竟澳門缺乏什麼人才、本地是否有這些人才，或者已到外面發展的人才是否優先適用？上述是我們業界的反映，謝謝。

**發言 3 中國澳門體育總會聯合會 葛萬金：**大家晚上好，我是中國澳門體育總會聯合會的葛萬金。很感謝兩位朋友都提到高校學生的問題，我第一場錯過了，我代表澳門大學校友會發表這個意見，但我們稍後會收集學生的意見向大家反映。

言歸正傳，我們對特區政府公佈的《人才引進制度》，體育總會聯合會表示欣慰，希望藉此制度為澳門各行各業引才納賢，對產業多元和未來發展作出貢獻。

剛才看到你們的簡介中有高端人才、高級專業人才的引進方案均提到體育項目範疇，例如奧運金牌得主，以及體育管理、教練、運動員。文化範疇包括在內反映了特區政府未來在體育產業的發展上有一個很大的願景，且 2025 年全國運動會在粵港澳三個地方舉行。我們作為體育總會聯合會，很希望人才發展委員會能夠在體育產業上多加關注，留意我們的人才問題。

基於此，我們會有以下幾點建議。

第一，引進體育運動的管理或教練專才計劃。如何評定屬於高級專業的人才呢？是否以申請人曾獲得國際或國內的獎項，其執教的球隊曾獲得奧運、世界賽、亞運、亞洲錦標賽、全國賽冠軍或前三名為標準呢？申請人是否需要以國際認可的相關專業文憑作為依據，還是純粹以經驗、推薦文件作為認可的材料而申請高級專業人才呢？

第二，引進高級專業體育運動員以什麼作為標準？因為運動員的競賽生涯不會太長，特別是高級的競技項目，這方面運動員的生涯很短。如果我們引進一些曾獲得獎項，例如奧運或亞運的金牌得主來澳門，他們代表澳門出席的機會不會太多，可能是帶教作用。我們會建議引進青少年專業運動員來澳門，加以培訓後能夠代表澳門出賽，但他們可能不符合你們的條件，因為他們可能是 21 歲以下，未必取得大學文憑，這方面有否特別措施作為調整呢？

第三，我們知道要評定一個高級專業人才，評審人的知識和眼光非常重要，但人才發展委員會的成員很多都是高校校長、政府部門代表，如果總會要引入高級專業人才應該如何評定呢？是否靠委員會的成員，或者我們將人才的資料交給體育委員會、體育局作評審，再提交給人才委員會呢？會否聽取各個總會的意見呢？集思廣益，我們希望能夠吸收專業的青少年運動員來澳門，代表澳門爭光。

這是我們會暫時的意見，我們會收集其他總會的意見，再向人才發展委員會提交一份報告，謝謝大家。

**發言 4 德勤關黃陳方事務所 梁芷珊：**大家晚上好，我是德勤中國澳門分所的代表 梁芷珊。剛才台上的介紹有針對高級專業人士的計劃，業界有不同的專業人士會以不同的形式來澳門幫忙，相信大多數是以藍卡的形式幫忙，主要從事金融、上市、債券發債、網絡安全的工作。我想提一提，專業人才計劃及現有以藍卡的方式安排，人才計劃的定位與

現在藍卡的方式有什麼不同呢？

第二，作為高級專業人才或專業人才，每年都要向組織匯報專業的發展，或者會做持續進修，是否需要企業做相應的監測，看看這個專業人士是否為自己的專業持續發展，特別是對澳門四大產業的貢獻有多少呢？

上述是我的看法，謝謝。

**發言 5 澳門廠商聯合會 黃焯華：**大家晚上好，我代表廠商聯合會發言。

首先商會贊成政府的《人才引進計劃》，同時可以吸取過往人才引入衍生的弊病的教訓。

第一，希望引進人才可以起到帶教作用，將知識做一些傳承，能否訂立一些指標檢視這些傳承多有效，對澳門社會的貢獻有多大？

第二，首先引進四大產業緊缺的人才，但現在其他產業、實業也有升級轉型的需要，會否考慮其他行業有相關的政策扶持呢？

第三，續期的評估能否增加透明度，讓公眾看到數據上的資料，例如這些計劃的作用、效率、成效是多少。

第四，相較其他鄰近地區，人才配套似乎有點落差，例如其家團、家人、子女，若他需要舉家來澳門，有否政策配套幫助他們的家人順利在澳門生活呢？這也是需要考慮的。

第五，高端人才和優秀人才的續期不取決於在澳門常居，對於其配偶、子女只是用延續非永久性身份證處理，還是怎樣呢？希望能清晰政策。

第六，現在有很多不同的專業，但是這些專業認證資格有否一套透明的準則供大家參考參照？可能大家發現身邊有一些澳門的人想回流，那麼就可以就參考。

上述是我今晚的發言，謝謝。

**發言 6 澳門青年聯合會 高嘉仁：**各位政府代表，大家好，我是代表青年聯合會的高嘉仁。爭取時間。

行政長官在施政報告中提出澳門要發展新興產業，對比這份諮詢文本提出的四大產業，似乎少了一個會展商貿行業。會展商貿行業是否不需要這個計劃去配合依然可以發展呢？這是我的疑問。

第二，提到發展新興產業，例如大健康，施政報告中很多大健康的產業都需要聯動深合區去做的，到底是現在澳門需要引進這些人才，還是幫助深合區引進這些人才呢？這個都可以說明。

第三，作為法律工作者看到現在的申請流程，我覺得現在像向治安警察局遞交一份申請文件，對人才是否不太好呢？職能上，是否可以向人才委遞交文件，然後用《行政程序法典》必需意見書的形式去向治安部門索取必需的資料，整個流程是否對人才觀感上的尊重？不僅是問治安警察局，譬如涉及國家安全的犯罪可以問警察總局、司法警察局，其實在法律條文上都可以操作的。

第四，現在這個版本是以前技術移民的演進，分了三類人才，有否想過一個人交錯表，或者對自己判斷錯誤，能否有一個善意原則的考慮，讓他們轉換呢？例如一個高級專業人才交了一份優秀人才的申請，其實他是高級專業人才，他能否不需要 reject 再提交一次申請，澳門可以直接幫他轉換，加速人才引進。

第五，高端人才不需要評分，要有一些獎項、奧運金牌，行政當局有否技術行為，還是按照澳門實際需求具體判斷呢？例如跳水冠軍在澳門沒什麼發展空間，是否有需要引進呢？

第六，前兩類人才不需要在澳門通常居住都能獲續期，會否變成一直續期無法取得身份證呢？可能有些人才是服務於深合區的。

希望當局澄清這幾點，謝謝。

**發言 7 澳門國際文化及體育產業協會 潘曉慧：**各位好，我代表澳門國際文化及體育產業協會發言。首先感謝特區政府人才發展委員會邀請我們在此發言，其實我們會是澳門文化和體育這兩個朝陽行業的產業協會，希望通過澳門的定位，適度發展澳門的體育、文化產業，以及提供專業人士的交流平台，希望繼續促進澳門多元化的持續發展。

關於人才引進方面，本會看了相關的內容後有一些建議。剛才提到引進外地人才之餘，也要發展本地人才，我們希望引進高層次、有豐富經驗的專家團隊，以及定期舉辦文化藝術管理與經營的培訓，因為這兩方面的人才澳門真的很缺乏。定期舉辦高層次人才、中小企經驗分享與交流對話，可以做到互動交流，提高本地人才，以及拓展中小企從業者的視野。

以文體產業為例，我們看到有兩個階段引進不同方面的人才，如果想短期內達到顯著的效果，建議政府舉辦國際大型項目作為牽引，從而引進國際高層次的文化體育人才，適度配備本地團隊，可以適度帶動及留住本地人才。也希望國際高層次人才帶領團隊的時候，多給本地團隊實踐學習的機會，可以系統性學習高層次的思維方式與做事方法，希望可以給本地居民熟悉行業的項目運作。

第二階段可以建立完善產業的長遠考慮，建議引進產業各持份者的高層次人才，例如體

育產業的體育顧問、運動員、管理者、教練、商業營運等方面的，澳門人才要不斷發展，所以希望在文化藝術方面引進策展人、畫廊營運者、國際著名畫家等，可以完善產業鏈、實現產業在本澳的飛躍發展，也可以發展本澳專業產業的人士。

最後一點，引進人才很容易，剛才的嘉賓和發言人都提到留住人才也很關鍵，希望為引進的人才提供適當的條件、配備，讓他們有歸屬感，可以繼續留在澳門帶動本澳人才共同發展澳門的文化體育、藝術產業的事業。考慮到未來的發展空間、生活行政手續的配備產品，希望軟硬件設備可以讓引進的人才繼續留在澳門發展，謝謝。

**發言 8 澳門街坊會聯合會 張淑玲：**大家晚上好，我是來自街坊總會的張淑玲。關於《人才引進制度》，我有幾方面的問題。

第一，諮詢文本提到接下來政府會引入三類人才。第一類是高端人才，這類人才主要是有傑出成就的人，社會的認受性比較大，對於這類型人才的引進，相信在社會引入方面沒有太大的疑慮。反而是第二類(優秀人才)和第三類(高級專才)方面，可能坊間對於有關的定義有一些憂慮，希望局方細化有關的定義。我覺得相關的人才引進不應只局限於四大新興產業方面，只要有利於澳門的經濟適度多元發展，都可以通過有關的制度引進。

第二，社會對於人才引進、外僱制度未必有清晰概念的劃分，加上過往澳門在人才引進方面存在制度上的缺失，希望政府未來做好有關條件的限制。譬如行業類別、計分標準、錄取方式、數量方面，希望可以清晰透明。更重要的是在評審監管制度方面進行優化的工作，讓澳門居民清晰人才引進和外僱制度兩者之間的差異，以及有關制度不會削弱澳門居民的就業和福利。

第三，帶教問題。剛才不少朋友提到這方面，這次的引進人才也提到定位上的工作，但如何帶教提升本地人，令本地人可以銜接這些職位？文本上提及比較少，希望未來可以細化有關的工作。

**發言 9 澳門中華學生聯合總會 陳健文：**各位委員、各位市民、各位傳媒記者，大家晚上好；我姓陳，是一名在澳門讀大學的青年人。

《人才引進計劃》對澳門現時的經濟是必需的，特別是四大產業其中的一個產業--大健康，覺得現在的生活上必須要有的。遇到新冠疫情和人機能衰退時，我們覺得健康是人最重要的事情。在人才引進制度上，剛才提到有計分排名，但政府能否將這個計分表像《經屋法》一樣，公開給所有人知悉計分的標準。我們知道不是合格就能審核通過，還要

排名，即是高分，價高者得，以及 First come first served。這個道理應該公開透明讓我們的對象、澳門市民知悉，特別是有人才來到澳門後，政府應該有義務將他在澳門的計劃、成果公佈給市民知悉，特別是檢視機制。眾所周知人才來到澳門後，可以為澳門居民造就很多機會，特別是就業，因為一個人才來到澳門自然需要本地人才幫他工作。其實是有好處的，但為澳門市民造就就業機會後，最好的是讓市民知道他們做了什麼。

人才來澳門的時候，我們會開放他來澳門，但我們也要思考自身的條件是否要較其他城市或國家更具吸引力，他們才會來澳門呢？如果某個城市、某個國家比澳門地區人才計劃更具吸引力，可能人才會選擇到其他地區，不會來澳門。相反，如果澳門自身的條件，甚至這個計劃更豐富、更吸引他們過來，造就澳門居民、澳門社會的發展都有很好的進步發展。

以上是本人的發言。

**發言 10 國際（澳門）學術研究院 唐秀麗：**各位領導、各位與會者，晚上好；我是代表澳門國際學術研究院的唐秀麗女士。首先很高興今天能夠出席諮詢會，也很感謝局方的邀請。

我們認為良好的《人才引進制度》可以增強地區自身的競爭力，助力推動經濟發展、澳門走向產業多元化，也很認同特區政府是次修訂的人才政策。我們看過諮詢文本，主要有以下四點建議，謹供參考。

第一，建議適度輸入專才，以滿足四大產業所需，提升本地競爭力。我們很支持首階段以四大產業的人才引進計劃作為優先，我們也有一點建議。除了四大產業以外，之後還會有人才引進計劃，建議按年度進行調整，以及公開名額。我們建議以重質不重量的方式輸入真正的專才，保障本地居民就業、晉升、向上流動。

第二，帶教作用。如何確保外來人才有助加快本地人的培養呢？我們提出將來對四大產業做一個定期審核審查，起到監督作用，包括向本地人推出精英培訓計劃、專才激勵認證。

第三，現時提出深合區、橫琴，我們應該好好利用這個優勢，先吸引人才完善其配套，例如為高端人才、領軍人才提供良好的配套措施，包括房屋、子女教育方面。

第四，同步落實優化人才回流政策、人才引進計劃雙軌並行，加大在教育方面的投入，重視職業教育，設立更開放有效的人才回流機制。

感謝各位，不耽誤大家太多時間了。

**發言 11 德勤關黃陳方事務所 何嘉裕：**各位晚上好，我是德勤關黃陳方事務所的代表何嘉裕。

人才諮詢文本很清楚提到，剛才不同發言人士也有關注，其中一個政策是想優化本地人力資源的結構，提升本地人口的競爭力與質素。我比較關注申請和續期的過程，剛才同事也有介紹申請的資格，很多都是個人條件。我比較關注在申請上，屆時會否寫明明確的條件，假設這位人士來到澳門後要提供什麼為本地人才的貢獻，即技能方面的傳承、經驗方面。我們明白這些人才來到澳門是為了填補缺口，長遠而言，假設他們有一天選擇離開澳門，他們填補好缺口離開後，是否本地人才就無法承接呢？他在申請過程明確寫上，在續期時會否公開公平檢視他有否達成這些目的，包括定性、定量的指標。譬如平時考取專業資格時，假設我是會計師，工會會要求你每年上足一定時數的培訓。同樣地，高端人才為本地人才在 1 年、2 年、3 年內提供多少時數的培訓，在續期評估時檢視他有否培養某些專業的人才，我對這方面比較關注。謝謝大家。

**發言 12 澳門青年聯合會 梁倩文：**秘書長、在座各位，大家晚上好；我是來自澳門青年聯合會的梁倩文。

對於剛才的介紹，關於今天主要討論人才引進的問題，過去長期以來社會的爭議也很多。我覺得來到澳門關鍵的發展時刻，人才引進工作已刻不容緩，一方面要解決產業單一的問題、現時顯露的短板。另一方面後有追兵，灣區這麼多城市對人才的爭奪非常激烈。如果澳門要繼續向前發展，留給我們機會窗口的時間真的不多，正如秘書長所說，澳門要發展新的產業已不能再等，澳門也耗不起這個時間。今天很開心聽到在座大部分朋友對此政策表示支持，我個人也非常支持政府在新時期能夠推出一個適應新四大產業的政策，包括人才培養、人才引進的政策，這幾方面的政策需要配套執行。

過去社會討論的多數是關於未能招到真正人才的問題，對於引進人才的初心和目的社會有共識。接下來要討論如何具體實行公正、科學、嚴謹、可行的審批程序，確保引入真正的人才，同時澳門能夠都真格，真心誠意引入人才。為此，我提出幾個意見。

第一，回望 80 年代澳門發展製造業、2003 年博彩業開放等，取得這些榮景是能夠擁抱人才、資金、技術，讓產業有發展的土壤，人才才能留得住。期望政府在人才引進制度推出後，可以讓社會看到四大產業發展的藍圖，讓本地人才更清晰如何跟外來人才一起做大蛋糕，看到自己的發展機會。

第二，關於人才落戶的問題。相比灣區各市對人才落戶的資金補貼、家團配套設施等均

有不少著墨，澳門也有自身的地方優勢。假設認定了他是高級專業人才，會否像內地設計「人才優粵卡」、優才卡的做法，整合外地人才高度關注的服務事項，讓他們一站式享受落戶、子女入學、出入境、醫療社保、交通便利、住房保障等配套服務。

第三，當局會否化被動為主動，從被動吸引人才到主動招才，無論是人才委還是高層次審批委員會，將來會設計專責部門物色網羅澳門四大產業未來發展所需的人才，引領一個產業快速落戶澳門發展。

上述是我的發言，謝謝。

**發言 13 德勤會計師事務所 黃慧鈺：**大家晚上好，我是德勤會計師事務所的代表黃慧鈺。感謝台上各位嘉賓、台下各位朋友的分享，已經提出了很多意見，所以我簡短分享一下個人的意見。

主要針對優秀人才成功申請資格來到澳門後，針對他對相關行業的貢獻的執行與落實，剛才周秘書長提到持續跟進他們對澳門的貢獻。因為行業發展是一個中長期的過程，知道他們的執行方案、落實的進度，可以給社會各界很大的信心。想知道計劃書提交後，整個制度會否針對他們提交的計劃書進行進一步的要求？譬如要求他們提交執行方案、定期跟蹤執行落實的情況，以及相關部門會否針對他們落實的情況向社會公眾諮詢？剛才提到評分表、評分流程會公正公開，後續的跟進評估能否向社會公開呢？

這是我的個人意見，謝謝。

**發言 14 澳門街坊會聯合總會 譚文健：**各位官員、各位參與者，大家晚上好。

人才是推動澳門發展的重要保障，現階段推動《人才引進計劃》，對此我非常認同，且是最好的時機，尤其是疫情下要追趕尾班車。

《粵港澳大灣區發展規劃綱要》給予了澳門一個定位「一中心、一平台、一基地」，為何與今天的《人才引進制度》有關呢？「一平台」如何發揮中國與葡語國家商貿合作平台的關係鏈？2018 年澳門中葡論壇有一個數據顯示，2011 年以來為葡語國家舉辦了 317 場研討會。培訓 900 多名葡語國家學生，涵概旅遊會展、醫療衛生、中小企業能力建設等十個領域。通過是次的《人才引進制度》，能否加強中葡貿易平台的作用，吸引更多葡語系國家優才生來澳門，延續平台的作用？例如每年在澳門舉辦各類型的中葡貿易平台，建議在葡語系國家建立一些中心，將澳門的人才訊息、葡語系國家的資訊在當地進行推廣。

人才引進後，如何提升本地人才、培養本地人才，發揮一加一大於二的作用。例如引進人才後，是否具備條件讓這些優秀人才跟澳門的學生、青年、現職人士進行深度交流，例如每年舉辦討論，讓他們知悉有哪些優勢可以跟我們互補。另外，在深度的交流當中，如何提升年青人在產業中的參與度？

上述是我的建議，謝謝。

**發言 15 澳門中華學生聯合總會 趙俊杰：**各位官員、各位與會，晚上好。

我作為一名澳門高中生，十分認同各位與會者的說話，澳門不是一個缺乏人才的地方，往往缺乏很多市場和技術，所以十分認同可以引進一班人才帶領我們拓展不同的行業，譬如四大產業等等。我希望《人才引進計劃》秉持公開的原則，以及可以考慮好這個比率。很多時候澳門市民，就例如我，高中畢業後往往會看一下在市場哪個行業就業會比較好，從而作出選擇，所以希望盡量公開比率，讓澳門高中生選擇大學修讀的學業。

一直好奇人才標準的門檻是否偏高呢？希望人才來到澳門要懂得中文、英文及葡文，據我所知，澳門很多本地市民都不太懂葡文，而且我們要引進四大產業。如果是 AI、體育人才，是否一定要求他們懂葡文呢？希望根據不同產業制定語言要求。

關於吸引力的問題，之前提到澳門有一個很獨特的稅務優惠，但稅務優惠是否足以吸引很多人才來澳門呢？《人才引進計劃》不容許團隊過來，只能以個人申請。譬如做研發，一個人來到澳門後，無法為他提供硬件進行深造，這樣能否吸引他過來？還要行政長官批准才可以，是否過於繁瑣呢？對比之前的技術移民，很多人反映審批時間太長，甚至等很多個月都未能得到答覆。如果再引用特首批准，行政程序會否太長呢？

上述是我的意見，謝謝。

**發言 16 澳門工會聯合總會 裴承賢：**各位晚上好，非常開心樂見特區政府對四大產業的發展與推進。在剛才的講解中，感覺特區政府更希望引進新產業的人才。提到產業，我們有否空間和可能性像內地創建產業或行業的發展白皮書呢？如果有一個完整的規劃路線圖，就可以針對需求進行配對。

剛才提到四個產業先行先試，未來會加入不同行業的可能性。會否再進一步，先集中火力發展一個行業？如果先發展一個行業，找出一個行業的契機、成功的方法，然後逐步推進，設置一個路線圖，一方面讓澳門市民看到希望，這個計劃是給我們帶來未來，而不是影響我們發展。如果同時進行四個項目，澳門是否具備這個條件呢？這點需要深思。

大家非常重視培訓方面，不少朋友提到計劃原意是帶教，配合特區政府原來的培訓計劃。本人從事培訓工作，來自業餘進修中心，我們看到目前特區政府有很多培訓計劃，他們在培訓澳門目前需要的人才或專業。但我們要考慮未來有新的項目，因為沒有才要創建，或者加大力度引進。會否有更多新的計劃呢？如果人才引進與人才計劃雙軌並行，並且以培訓為主體、人才引進為輔，這樣就能有更大的效果。

另外有一些奇怪的問題。引進人才後成為澳門人，這個名額會否剔除，譬如有 1,000 個引進人才成為澳門永久性居民後，是否削減了這些人才引進的名額，會否變成越來越多人才引進的配額呢？

第二，一個人才可以帶多少人？是一家三口、一家十口還是一家十五口，會怎樣計算呢？

第三，原來有三個階梯，有兩個是以投資性質、創業性質為主，另一個是招聘模式。會否考慮招聘模式的薪金？因為高級人才享有高級的薪酬待遇才會來到澳門，避免澳門原有的職業被取代。

最後有一個大膽的提案，人才引進會否與澳門的失業率進行掛鈎呢？當未來的失業率不斷上升，會否同時推行人才引進呢？

上述是我的問題，謝謝。

**發言 17 澳門人力資源協會 賴健榮：**各位政府代表、嘉賓，晚上好；我是澳門人力資源協會的賴健榮。

關於《人才引進制度》的意見和建議針對兩個條文提出一些建議。

「4.1」提到申請人需符合相關計劃要求與條件，居留權才獲批准或續期。本會同意高端人才、優秀人才的輸入申請人需要符合相關條件，居留權才能得到批准，並惠及其配偶、未滿 18 歲的子女。我們對針對高端人才、優秀人才的這點意見表示同意。

但是就高級專業人才，本會也收集了一些會員意見，有一些不太同意的意見。如果高級專業人才成功引進來澳門，其居留權可以惠及其配偶、未滿 18 歲的子女。為何會有這個想法呢？這種情況跟現時的技術移民相類似，反過來講，高級專業人才跟現有技術移民均需要企業聘請，企業聘請後有一個考慮，企業在結業和人員調配時可能未到續期，這些人員已經離開，這會衍生一些問題。譬如我招聘高級專業人才的時候，他的家團可以在澳門定居，如果突然企業需要調配人力資源或企業結業，會造成行政成本、社會資源不太高效。在高級專業人才方面，對家團配偶申請來澳定居是參考現行技術移民的計劃。

第二，「3.3.2」評估申請資格，年齡、學位、能力、維生資源、刑事記錄、安全因素是基

本的考慮。本會認為在上述條件外，加入身體健康狀況、心理狀況作為審核申請人的基本申請資格。坦白說，如果健康狀況異常會影響人才的工作能力，間接為澳門醫療系統帶來負擔。

就上述兩點意見，隨後會將完整的意見交給人才發展委員會。以上是我們今天的建議，謝謝你們。

**發言 18 澳門青年聯合會 賴可堯：**你好，我代表青聯，我叫賴可堯。我很支持《人才引進制度》，但是看了文本後想提出幾點意見。

第一，文本提出以大健康產業作為重點，包括不限於具有豐富經驗的醫藥國際化、市場化、藥物生產、質量控制等。我認為這個提出比較空泛，因為未來能確切明白需要多少人才，且提及的職業不夠細化。例如晶片方面的晶片建造可以分為 IC 設計工程師、晶圓封裝工程師職位。希望這方面更細化，盡快訂立方向後才能令《人才引進制度》更有效率。

第二，人才引進的帶教作用比較重要，需要更注重人才帶教的質量，看看能否培養澳門真正所需的人才。人才引進後會在澳門流動，需要激勵和實踐。在激勵方面，之後可以跟企業商量，引進人才後，如果做得好可以給予獎勵。

第三，幫助人才融入澳門社會的生活，我認為這是非常重要的，可以讓他更積極、更有效率實踐原來定下的目標。

第四，剛才提到有人才退場機制，不知道退場機制的制定如何？是否已經制定好？

**發言 19 澳門工會聯合總會 方楚豪：**各位好，我是來自澳門工聯總會的方楚豪。很認同澳門正處於經濟發展的新階段，適度有效引進人才可以推動新興產業的發展，助力本地人才的培養。回顧過去，例如現有的技術移民，廉署曾揭發被濫用的情況，導致澳門無法輸入真正所需的人才，阻礙本地人才的培養與發展。

在疫情和經濟新常態下，澳門的就業和發展空間進一步收窄，社會有聲音擔心引進人才政策一旦把關不力，可能會影響本地居民職業的發展空間，嚴重而言會導致企業忽視對本地人才的培養。我們希望特區政府完善相關的審批和計分機制，吸收過去的經驗，希望可以加強審批的透明度，訂立一個機制，讓這些人才真真正正貢獻澳門社會。

三項計劃均設有續期機制和條件，有否條件制定客觀的準則？能否定期對計劃執行的情況進行檢視？萬一發現引進的人才或人士對澳門沒有太大的實質貢獻，或者無法發揮作用，有否限制他們成為澳門永久居民的機制呢？

在引進人才的同時，會否加強對本地人才的培養，完善本地人才培養政策？尤其要求四大重點新興產業設置僱員的聘用和培養比例、具體指標，讓本地澳門市民、職工真真正正有機會參與新興產業的發展，更加實地學習到這些技術。

上述是我的問題。

**發言 20 澳門街坊會聯合總會 吳業強：**各位委員會、各位與訪者，晚上好；我是街坊總會青委的吳業強。

人才的標準太年輕，21 歲如何跟剛畢業的學生錯開直接競爭？

另外，會否參考內地招商引資的模式，引進優秀人才的企業，要求他們三年內要達到一定的規模、營收、招聘最低澳門人員的工人數和最低的比例、公司高管的比例，以此作為必要條件。剛才提到優秀人才在澳門的個人所得稅最高為 12%，相對內地最高累進稅率 45%而言，這已經是一個很大的優勢。優秀人才不在澳門，可能在深合區或內地其他地方，是否同樣享受 12%最高的個人所得稅呢？

退場機制方面，前面的人也提到了。

另外想詢問一下，深合區能否引入准人才，即未達到高端、優秀人才的標準。以體育為例，不一定是取得奧運金牌、諾貝爾獎的人，可以聘請省級退役運動員擔任教練，能否將他們安排到深合區，只是提供住房、場地的補貼，擔任教練帶領澳門的體育人員加入內地推進，或者參加比賽拿到獎牌，作為階梯性的優秀人才入場門檻。謝謝。

**發言 21 朱武昆：**尊敬的周博士、簡顧問，在座各位發展委員會的官員，你們好。首先我支持和感謝人才發展委員會的成立及舉辦公開諮詢會，聽取社會各界意見和聲音，這個舉動非常了不起，謝謝。

我的名字叫朱武昆，代表特區政府文化局屬下的澳門樂團的藍卡樂師發言，我們都希望能申請第三類高級專業人才。有兩個問題：

第一，如何衡量符合本次《人才引進制度》需要的音樂家專業人才的標準？我們的標準是什麼？

第二，《人才引進制度》的藝術家薪水標準是否可以跟其他行業分開制定？

我作一個簡短的闡述。關於第一個問題，我們這個行業是舞台上表演藝術的行業，具有一定的特殊性，我們從小就是學這個專業的，到現在已經 40 歲了，這涉及合格音樂家衡量的標準的認定跟別的行業有點不一樣，不是學習了音樂或在學習音樂就是音樂藝術的

人才，首先我們要知道這一點。我們這些同事是 2014-2016 年間，澳門特區政府花了重金幾輪全球公開招聘而來的，首先這一點足以證明我們不同於一般音樂從業者在專業上的優勢性，我們是通過很多次篩選招聘而來的。通俗點說，不是會做飯的就是米其林大廚。

我這麼說，是因為當時拒絕我們的理由，以我為例，我當時申請澳門身份的時候被拒絕了，理由是澳門本地不乏像我這樣的專業技術人才。以我的專業而言，跟我具備一樣專業資格的，我還沒有找到第二個。這方面的認知是否可以諮詢大灣區乃至請全國音樂界的權威人士來評定，這樣會更加公允。

我們已經服務澳門社會 4 年、6 年、7 年，跟隨澳門樂團進行了多次全世界巡演，每年都有好幾次校園普及音樂會，還經歷了很多成功和難忘的音樂會，都獻給了澳門本地的音樂愛好者，我們的同事都作出了很多卓越的貢獻。

除了演奏外，在本地教育下一代上也作了很多貢獻。以我為例，我的學生黃燦偉(音同)獲得英皇八級水平，也取得澳門青年音樂比賽第一名，我是巴松專業。我還有一個學生叫李凱茜(音同)，她去年考取了澳門警官樂團的巴松演奏者，都是跟我學習兩三年以後取得的成績。

關於第二點，在薪水上，我們的薪水制定標準低於澳門的 430 標準。以我為例，我的基本薪水大約是 3.1 萬澳門元，這是不足以 5 萬元的標準。我工作這麼多年都是這樣，但這不是我們定的，我們也希望薪水高一點。文化行業對澳門社會的貢獻不是這幾萬元可以衡量的，就這一點說我們薪水不合格是有失公允的，至少之前他們這麼做我們覺得是難以接受的。

總括而言，希望這次人才引進更加細化、科學、具體，更加符合澳門本地的特色，不要一刀切，比如在工資上。也比如在香港有工作自然能拿到香港的身份，先是非永久，再是永久。但是在澳門工作了這麼多年以後，我們還是臨時的工作簽證，也就是藍卡。我是兩個孩子的爸爸，我住在氹仔，第一個孩子在北京，我在北京做國家大劇院巴松副主席的時候有的，他在韓國出生，我夫人是韓國人。這麼多年之後，我的第二個孩子 2018 年在澳門出生，今年 3.5 歲，在英才上 K1，他前天放學後很奇怪的問我一個問題，「爸爸，我是哪裡人？」我說：「你是澳門人呀。」但真的是這樣嗎？其實我們需要一個合理身份的認同，謝謝。

**發言 22 大灣區港澳人才協會 林先生：**大家晚上好，因為我沒有登記提問，現在想提問。

我代表大灣區港澳人才協會過來參加諮詢會的，我是特色金融委員會的主席，姓林，想提出三個問題。

第一，人才引進制度的吸引力問題。用時下比較流行的詞語「內卷」，不僅是澳門要引入人才，大灣區其他城市都在引進人才、搶人才，所以剛才提到一個詞「刻不容緩」。諮詢文本的附件也有對比澳門與其他城市的吸引力，其中很重要的是資金獎勵。我身邊有一個例子，譬如珠海引入一個中國科學院的院士獎勵 200 萬元獎金，引進後不斷吸引其他高端人才，當中澳門很高級的人才也被吸引到珠海。請問澳門在這方面如何利用目前的經濟實力優勢，例如在資金方面去提升這方面的吸引力，針對高端人才，有否這方面的安排呢？

第二，《人才引進制度》不僅是「內卷」，還是合作性。廣東省有一個「優粵卡」，持「優粵卡」在廣東省所有城市均可享受一站式的公共服務，包括子女教育、醫療。澳門會否跟珠海、廣東省有一個配套呢？高端人才來到澳門後不僅是得到澳門社會很好的福利，還可以享有大灣區特別是珠海人才一站式的共同支持、福利，因為我們不僅是爭取廣東省人才，還會面向全世界。這是第二個問題，有否合作型的制度？

第三，關於制度方面，剛才周秘書提到最後會有一個評分，專業認證也是一個加分項。因為我屬於特色金融委員會，現代金融有三方面，包括債券市場、融資租賃、金融科技。之前金管局邀請我們過去跟他們探討金融科技這個問題，當時我提出一點，金管局在政策方面已經引導了鼓勵澳門人參加什麼考試，為澳門未來儲備人才。

我非常認同周秘書提到的一點，人才引進和人才培養一定要配套，金管局已經公開說明希望大家考取深港奧金融科技師的認證，但是人才發展委員會的配套政策，這個認證是沒有獎勵的，都是獎勵傳統的金融認證，例如 CFA。如果我們要發展金融科技，這方面的政策是否不一致或跟不上呢？政策方面是否要精準？如果各方面的政策一致，對培養本地人才也有一個引導作用，所以政策方面要更精準、超前。謝謝。

---本場諮詢完---

### 1.4 第四場諮詢會(政府部門和諮詢組織專場)

**日期：2021/11/30**

**時間：18:30-20:30**

**地點：世貿中心五樓蓮花廳**

**發言人數：14 人**

**發言 1 市政諮詢委員會 李煥江：**感謝主持人。剛才聽了介紹，新人才制度的介紹提及稅務優惠，比起其他周邊地區而言，我覺得澳門《人才引進制度》最大的吸引力是身份證與居留權，我希望除了這點，正如剛才所介紹，應該有稅務優惠。因為人才進來需要房屋居住，例如租住房屋方面，鄰近地區有一些住房補貼，我們不一定給他們補貼，但稅務、租賃上可以有進一步的優惠。

關於家團方面，因為會惠及家團，有時配偶與子女在申請期間會變更，希望在《人才引進制度》中清晰列明配偶、子女出生產生變更的時候有進一步的規定，以免將來有灰色的地帶。

我希望進一步清一色地列明三種人才引進制度，尤其是最後兩種優秀人才與高端人才，分類方面可否進一步解釋清楚，有一個需要四大產業，另外一個是否不需要四大產業？其他方面的行業行不行呢？我希望有更多資訊，謝謝。

**發言 2 離島區社區服務諮詢委員會 吳鴻祺**：各位晚上好，剛才聽了很詳細的介紹，我有幾個問題與一點建議想提出。

第一，剛才提到人才數額與緊缺人才，特別是緊缺人才清單中，我們政府手頭上有否掌握一些數據呢？特別是要發展的四大新產業，每個產業都有很多細分類，包括以科學研發與高端製造為例，涵蓋了芯片製造、設計、資訊科技等。其實每一個細分類都可以是一個很大的行業，在細分類裡面有否掌握實質數據，或者有否與業界、社團了解過現時澳門需要多少緊缺人才呢？具體的要求，究竟需要什麼類型的人才，或者需要什麼資格、經驗的人才，我建議可以詳細地做出來，屆時可以針對引進。

第二，高級專業人才要通常居住在澳門，通常居住是怎麼計算的呢？要居住多少天呢？可能要詳細說明。會否借鑒內地不同城市的補貼政策呢？因為現在內地很多城市、不同

省市都出台了很多不同的人才吸引制度，包括最近的深圳，甚至最近的海南島，他們吸引人才的政策力度非常大，除了落戶，還有現金補貼、住房補貼。我們的政策有否與這些省市出台的政策對比過，究竟我們的吸引力是什麼呢？除了身份證與稅制之外，其實這些城市都有很多低稅制的優惠。

我就提兩個問題，謝謝。

**發言 3 澳門大學 莫啟明：**國務院在 2019 年正式公佈《粵港澳大灣區發展規劃綱要》是支持澳門基於自身的優勢努力建設成為「一中心、一平台、一基地」，從而提供條件促進澳門的經濟適度多元的可持續發展，但澳門有一個先天不足的條件，即小，所以要推進經濟適度多元發展有一定的困難。

國務院在今年 9 月正式公佈創新的《橫琴粵澳深度合作區建設總體方案》，進一步為澳門的經濟適度多元提供了新的平台，為澳門的長遠發展注入新動力。「方案」明確定位澳門是先主攻發展四個新產業，澳門有了最缺乏的土地，也有了明確的發展方向，但要開展這些新產業，以及等到他們將來發展有一定的經濟效益，投入資源是必須的。其中最重要的是合適的人才與培養這些產業所需本地人才的體系，讓這些新產業不斷有足夠的人力資源供應，以支撐它持續發展。這次提出的人才引進制度是配合澳門展開經濟適度多元發展工作的積極措施，「方案」很明確地建議針對四大新產業，引入三類人才的計劃，目標很清晰，與特區政府的「人才建澳」施政方針一致。

我作為本澳高等教育界的一分子，認為本澳高等院校在積極貢獻四大新產業的發展，以及持續培養本地人才工作方面擔當著一個非常重要的角色，其成效是取決於院校能否有效建立與壯大相關的教學與科研團隊，發展成為本地、灣區、國家，以至世界高端人才的搖籃，所以適當的《人才引進制度》與相關政策配套，幫助本澳高等院校吸引頂尖的行業領軍人才，來到澳門加入或者建立教研團隊，發揮對本地人才的培養與帶教作用，是促進澳門朝著經濟適度多元可持續發展的重要一環。

我建議在建設《人才引進制度》具體細節的時候，請與本澳高等院校保持良好溝通，因為我們是用家，特別是對各類人才的評審標準，令出台的制度可以給我們院校多一個有力的工具吸引高端人才來澳門留澳發展，助力培養本澳人才，為澳門經濟適度多元可持續發展建立良好的基礎。我也相信當澳門成功以四大新產業突破本地的產業結構單一困局的時候，我們澳門高等教育的事業也都可能將為澳門帶來新的經濟效益，所以感謝各位。

**發言 4 澳門聖若瑟大學 農韻淇：**大家好，首先感謝特區，因為他們看到澳門特別行政區推動經濟適度多元發展引入人才是有必要性的，我們認同這部分。

在優秀人才計劃與高級專業人才計劃方面，可能界定不夠清晰，特別是如何界定領軍人物，希望多著墨，讓我們更清晰這部分。

另外，文件有提到這些人才可以確保本培養地人才向上流，但如何確保？這方面需要多著墨，讓澳門人沒有擔憂。

另外，引進前後的部署，文件提及吸引人才，很少提到如何吸引或來澳的隱憂是什麼，雖然剛才有很大篇幅提到稅制或者教育方面。但如果對國際人才而言，子女去國內讀書的機會大一點，未必吸引國際人才來澳，可能這點要考慮。

澳門發展的環境如何配合，讓這些人才願意來澳門呢？這可能要考慮及多一點這方面的資料。引進後的部署如何呢？或者澳門將提供哪些保證及持續激勵措施，讓這些人才繼續留下來呢？現在探討如何引入，但宣傳文件的時候如何令他們延續留下，這是很重要的。

剛才提到環境，如果澳門要發展這四個產業，可能需要一段時間才能發展。其實環境會否讓這些人才願意來澳門，不是在這個時間挑戰來澳門，而是他們真正留下來。澳門的環境可否造就他們願意過來？這是一部分。高端人才有什麼自主權或者工作保障呢？這是我們需要考慮的因素。

我知道這是公開諮詢，如果之後制定了審批制度，會否繼續有公開諮詢給大家提出更多的意見呢？因為現在這個階段，未必有評審制度清晰地告訴澳門居民，當制定後會否繼續有公開諮詢，讓我們表達意見呢？就這麼多，謝謝。

**發言 5 北區社區服務諮詢委員會 高岸峰：**大家晚上好，針對《人才引進制度》，我比較關心高級專業人才將來能否通過高端人才及比較上層的人才帶教他們成長。坦白說，我們希望能夠提升本地人，但諮詢文本關於帶教的內容比較少，且剛才提到其實帶教在某程度是非必要的，我們希望在整個制度上，特別是針對四大產業的人才培養，對本地人的帶教有一套完整的制度。令引入的人，特別是高端領軍人才，他們已經要套進整個帶教制度，以提升本地人，將來不用無窮地輸入高級專業人才，而自身能培養得到，這才是比較良好與健康的情況。

第二，上次人才委提到評分標準，因為現在是 21 歲大學畢業，看起來很簡單，但整個制度很嚴謹。可能一些大學畢業生即使在知名大學畢業都未必能通過制度進來，一些技術

外僱也無法進來。為何探討歲數問題呢？很多地方針對人才引進的歲數都有限制，包括上限和下限，特別是上限，因為我們希望引進的人才真的能落根澳門。如果年紀太大，雖然他有工作經驗，但是不是我們希望引進的人才呢？年紀太小也沒有工作經驗。上次提到會否影響全紅嬋呢？是不會的，因為大家看到全部都有「但書」，有特別年齡批准。我自己認為年紀太小難以做到帶教和足夠經驗作為人才引進澳門，希望在歲數，特別是第三級的高級專業人才的歲數作出限制，引入更多有專業經驗的人才進來澳門。

**發言 6 澳門大學 陳新：**秘書長，大家晚上好，我是澳門大學中華醫藥研究院國家中醫藥質量研究重點實驗室的教授，同時也是澳門大學健康學院、藥學院教授。我和同仁非常認可和支持政府的《人才引進制度》諮詢文本體現的「人才興澳、人才建澳」的理念。有兩點意見。

第一，希望在複合型跨學科人才引進方面加大力度，比如說打分的優先次序方面。舉個例子，澳門近 20 年來都是把中醫藥作為產業多元化的主要方向，現在提出大健康的概念，我的理解除了中醫藥產業以外，另外高端醫療、生物醫學產業，這個也是今後的發展方向。如果能引進鑒通中醫、西醫的國際化高端人才，把澳門建成中醫藥科技高地和健康產業的產業高地大有幫助。

第二是關於「舊人舊制，新人新制」的問題。可以理解實際上是為了新政操作的方便，但也希望考慮到已經到了澳門的從外面引進的人才，他們是舊人，能否按照新的制度、人才審核的方法給他們重新評審，叫他們申請澳門身份證，夫妻最終獲取澳門身份的時候給予優先考慮。謝謝。

**發言 7 澳門大學 沈漢明：**周秘書長，大家晚上好。很高興給我這個機會參加是次諮詢會，我是澳門大學健康科學學院的沈漢明，同時代表澳門大學的教師學會，因為我是該學會的會長。

本人非常支持澳門特區政府執行新的《人才引進制度》，我覺得非常有必要，因此下面提三點意見供大家參考。

第一，引進說明特別強調產業，本人建議這個產業的範圍、定義是否可以更廣泛一點？是否包括高等教育，比如大學。舉例澳門大學，如果澳門政府能把澳門大學在不遠的將來建成香港大學、新加坡國立大學這樣的學校，那對澳門社會經濟的益處是無法用金錢來衡量的。

第二，如何定義人才？定義一個人才需要有專業的知識與背景才能定義，比如澳門大學引進人才，能否給僱主更大的發言權、更大的權重？因為系主任、院長、校長是最有資格、最有背景定義他們需要什麼樣的人才。

第三，發展高科技帶動產業、帶動社會發展是一件非常長遠的事情，不像辦一個工廠、建一個酒店，今天投產了、開業了，明天就能拿到回報。發展高科技產業一定要長遠的，不能三年五年又看一下，沒有直接經濟效果就認為政策是失敗的。不是的，一定要放眼長遠，希望澳門政府包括在座澳門的社會精英層能意識到這一點，要 5 年、10 年、20 年、30 年都朝著這條路走下去。

上述是我的發言，謝謝大家。

**發言 8 中區社區服務諮詢委員會 杜妙玲：**大家好。剛才聽到台上的官員說引進人才的三類專項計劃，重點是引進大健康、現代金融、高新科技、文化產業四大新產業的人才，這些完全符合澳門經濟多元發展的要求。而現時本澳人才發展的狀況確實難以配合未來的發展需要，因此推出新人才政策有其必然性。

人才是社會發展的根本，人才制度關乎社會的未來，因此最重要的是讓居民了解相關的人才制度推出的根本目標是助力社會發展，而不是引進更多的外僱影響本地居民的就業環境，本人對此提出幾點意見。

第一，做好宣傳，增加制度的透明度。對於制度方面，應公開相關的計分標準、錄取方式、數量等，對於未來所引進人才的錄取原因等資訊應具體清晰公佈。

第二，完善相關的監察制度，定期檢視相關人才來澳後對本澳產業、行業作出的貢獻，並應定期公佈，讓「方案」充分在社會監察下進行，防止計劃走樣與變形。

第三，應在制度上加入規定引進人才必須以幫帶、幫扶的形式，助力澳門培育本地人才，以解決澳門新興人才稀缺的問題，構建本地人才隊伍，真正實現「人才建澳」。謝謝。

**發言 9 北區社區服務諮詢委員會 曾錦培：**大家晚上好。剛才聽到大家提了很多意見，大家都很支持及鼓勵《人才引進制度》，問題是什麼呢？《人才引進制度》是否應該考慮來到澳門十年八年前一批專才？他們在澳門生活了這麼久，其實他們最熟悉澳門現時《人才引進制度》的感受。根據他們的狀態，特區政府是否先訪談、調查他們的身世？現在很多工程師、電機師已經在工作中培養人才，剛才大家提到培養人才，即是在帶教方面他們已經很有經驗，既然他們這麼有經驗，其實現階段他們才是最具代表性的發言人。建

議政府先調查他們存在的問題，其實很多問題已經解決了。

另外，人才來到澳門後，我們經常說法律要有依據，包括剛才提到的福利制度，雖然有依據，但如何保證認證制度？是否像現時的工程師去上課就符合證件資格？還是有一個所謂的質檢局，鄰埠香港、內地、新加坡均有設有質檢局，質檢局承認他的資格後才在這個社會作貢獻。澳門有一個制度，但沒有認證，其福利認證就是他的證件，他的證件沒有保證時，你給他再多福利都是那樣。

最後，人才是依附於產業，他是一個載體，這個載體在公司的單位上，你如何監管他真正有帶教作用呢？全世界都不能百分百監管。他在公司是一個人才毫無疑問，但帶教新人的時候，澳門年青人從零開始進去，他會不會收取呢？不管是否收取，他會不會教呢？是否願意將他的技術傳給別人呢？澳門人力資源中心有監管人力的職能，會否有制度、法律依據？譬如《都市建築法律制度》第 14 條規定專業人士需要做檢驗，這個檢驗下面有否制度承擔其專業認證的政制制度連接，代這間公司的專業人才去培養本土的年青人。謝謝。

**發言 10 澳門大學 劉明：**尊敬的周秘書長、簡顧問、吳女士，各位官員，感謝提供機會反映意見。

本人支持澳門特區引進人才，也希望《人才引進制度》可以順利實施。同時，可以想象到這個制度備具爭議性，因此需要考慮各方的意見、各方的利益。以下有幾點意見供閣下參考，其中一些跟農女士有相似之處。

第一，我認為三類人才都非常重要，其中高端人才和優秀人才有帶教的能力，對培養本地人才有直接作用，相對而言爭議性會少一些。第三類(高級專業人才)，文本並不要求具有帶教能力，因此我認為需要強調該類人才在澳極度短缺，不僅強調主觀性的詞語「極度短缺」，還需要一些客觀指標釋除各方的疑慮。也可以強調第三類人才雖然沒有帶教能力，但與本地人才可以有良好的互動，互相促進發展。

第二，人才在全世界都很受歡迎，把握時間引才非常重要，如果我們發現申請人根據某一個計劃申請未能符合，政府可以考慮循其他兩種途徑申請的可能性。也可以在申請表上增設一個選項，如果這一項申請不成功，會否考慮其他兩個計劃的可行性。

第三，很重視澳門在大灣區的地位，澳門是大灣區的重要城市，如何維持澳門在大灣區的重要性或如何更加發展澳門的重要性？其中一點是，澳門是一個國際化城市，如果澳門可以吸引有國際經驗及背景的人才來澳發展，可以更好服務大灣區，促進大灣區與世

界各地的經貿合作，也可以更好服務「一帶一路」倡議。

第四，不僅是客觀的條件，譬如除了申請人的背景、學歷、能力的因素外，我們很希望人才可以在澳門可以逗留較長的時間，有長遠的發展。因此，值得考慮主觀的因素，譬如申請人對澳門社會的認同、對澳門未來發展的承擔，當然這些事情用客觀的指標衡量有一定的難度。

我從事與金融相關的研究工作，如果有一間國際頂尖金融公司想來澳門發展新的金融產品、金融服務，但本澳沒有有效的監管，這會導致兩種結果，一是不做；二是無序進行，存在很大的風險。所以申請人的監管經驗也值得考慮，或者另行加分。謝謝。

**發言 11 澳門大學 楊志新：**周秘書長、簡顧問，大家好。我是澳門大學科研辦公室的楊志新，也是澳門的新移民，所以我今天嘗試用廣東話提一些意見。

首先非常支持《人才引進制度》，我提三點意見。

第一，希望可以把本地培養的人才納入《人才引進制度》中的高級人才制度範疇，並且在同等的條件下作為優先考慮。因為現在澳門的高等教育澳大、科大等院校的科研水準不斷提升，在國際上也享有盛譽，我們培養的研究生、博士生很多都是從事科技創新，為產學研服務，當中不乏人才可以為澳門的經濟適度多元作出貢獻。如果這些人才浪費了，確實是資源的損失。

第二，這些學生在澳門工作、生活了四五年時間，對本地相當了解、認同，甚至有非常多的感情，所以這些人才更加容易引得住、留得住、發展好，希望可以考慮這點。

另外，高級人才不需要在澳門長期工作，參考鄰近地區的經驗，有些地方請了非常高級的人才，但開設公司後很多都是空殼，實際貢獻有限。因此建議申請評核以來澳工作的時間、實際貢獻作為一個考慮因素。

第三，剛才提到有非常好的稅收優惠、子女教學政策，但高端人才本身也受到非常好的教育，他們更重要考慮的是能否在澳門開展事業。剛才秘書長提到希望引進上升期的人才，這些人才更關注未來 5 年、10 年在澳門工作能否對事業有更好的發展，所以除了稅收、子女政策，創新創業的環境需要跟其他政府部門配合。譬如來到澳門後沒有產學研的資金支持，除了大學之外，企業之間有否類似科學園的機構，甚至相關的法律、商務配套。上述是我的三點意見，謝謝。

**發言 12 旅遊發展委員會 毛宇：**感謝各位委員前期辛苦的工作，我談幾點意見。

我個人覺得澳門《人才引進制度》總體上格局還是小了，澳門的人才引進必須符合澳門特別行政區的發展目標，也就是說要將澳門建設為政治清明、社會和諧、經濟社會文化發展、生態友好、國際知名的中國特色「一國兩制」標桿性城市，要朝著這個目標去服務。圍繞這個目標機制進行展開，人才專業性反倒是比較低層次的因素劃分，政治清明、社會和諧、經濟文化發展目標、生態文明這些才是高等級的政治發展目標。尤其我們要從做大蛋糕的思維角度去考慮人才的問題，要保障澳門居民福祉的持續提升，而新增人口的進入不可避免會帶來城市人口的負擔，但如果新增人口帶來的福祉增加遠大於帶來的負擔就應該定義為人才，都應該積極引進。

比如某一企業家導入新型產業，儘管他的學歷層次只是大專，沒有學士學位，但是他帶來的產業轉型、稅收、就業的貢獻遠不是一般專業技術人才可以比擬的。對於這類人才，澳門不應加以限制，而應該積極引進。

第二，引進人才除了新進入的企業家需要鼓勵外，現有的骨幹核心企業運營人才的更新升級也不可忽視。

第三，企業家的貢獻遠大於行業專才，對於企業家類人才的引進不可忽視。

第四，通過多種形式的貢獻、社會價值，包括捐款、捐物、捐獻資源、參與共同富裕、提升整個社會福祉的專才，也應該積極引進。

另外：1.建立多層次的人才評價體系；2.評估反饋體系，定期檢討。3.以回報率評估機制，不斷檢討改進人才引進的機制。我講話完畢。

**發言 13 朱先生：**你好，我姓朱。想問問續期制度方面，諮詢文本對於前兩類人才(高端、優秀)好像在行文上沒有包括 11 月 15 日生效的第 16/2021 號法律，關於逗留許可的廢止和續期的批核，因為有條件提到如果獲得逗留許可的人士有刑事上的判給，這個情況下行政長官有權廢止或不作續期。這是第一個問題，是否有一個 intention(意向)這樣 include(包括)。

第二，剛才行家們提到稅務的問題，我們這次想引進國際人才，有些國家實行全球稅務。我們跟中國內地設有稅務互定，所以在澳門的職業稅只需要交澳門部分，不需要交內地部分。但是這些國際人才在交全世界的稅，在澳門也需要交稅，剛才提到 12%，不知道如何衡量。在稅務制度上，會否對這些人才有不同的考量？

第三，關於批給的問題，剛剛在細節上提到會廢止之前的技術移民制度。在以前的操作上，對於內地人士一定有第三國的逗留許可才能獲得澳門身份證，文本廢止了這個制度，

對於內地專業人士在前三者的操作上、權限上屬於哪一方？這方面我想了解清楚，謝謝。

**發言 14 澳門生產力暨科技轉移中心 孫家雄：**你好，我是生產力中心的孫家雄。剛才秘書長幾次提到除了來澳門，還可以去深合區，但我有點不明白，如果內地的人才要去深合區，他隨時可以去，不一定來到澳門後才能去深合區，橫琴深合區是國家境內，他可以隨時到橫琴工作，這是沒問題的。可能這點比較容易理解，因為他取得澳門居民身份後，在深合區工作有特別的稅務優惠，這是可以理解的。

第二，如果人才是來自外地的，譬如英國、加拿大，他要到深合區的話，他申請來到後來怎麼去深合區？是否需要再申請一個進入內地的簽證或工作許可呢？

我想問這兩個問題，謝謝。

---本場諮詢完---

# 第二章　　專題網站

## 2.1 意見來自：李某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-09 23:00:47 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.2 意見來自：A 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-10 12:23:52 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.3 意見來自：王

| 語言 | 繁體中文 |
|---|---|
| 提交日期 | 2021-11-10 21:48:35 |
| 1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？ | 不贊成（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？ | 不合適（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？ | 不合適（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？ | 有（請提出意見/建議）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？ | 否（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？ | 否（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？ | 否（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？ | 有（請提出意見/建議）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？ | 否（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？ | 有（請說明）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| 3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？ | 不合適（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |

| | |
|---|---|
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議規定月薪最 20 萬以上才能算得上人才，否則又是騙身份證的政策！ |

## 2.4 意見來自：陳某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-11 14:22:10 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>唔好搞亂澳門，澳門好多人才都失業，政府有曾為他們提供就業機會嗎？先培養好澳門人成為人才吧，不要把澳門人的地位放在低層吧！澳門年青一代只會越來越艱難 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>政府部門主管都是用人唯親，不可信。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>親屬高分一點，對吧？ |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>先考慮澳門人吧！ |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>不同意，甚麼是高端，專業就專業啦，高乜端阿 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）： |

| | |
|---|---|
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）： |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>請先考慮澳門人才，培養更多澳門人才吧！ |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>英文是首要嗎？要成為國際化城市，麻煩讓澳門人都學習好英文吧 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）： |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |

## 2.5 意見來自：陳某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-11 15:40:15 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>1. 建議適時回顧其人才類型<br>2. 了解各項人才申請數據並及時作出修改<br>3. 加強人才項目宣傳 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>1. 建議公佈評分細項<br>2. 適時公布各項人才申請數據<br>3. 適時依法公布各項人才申請成功/不成功案例<br>4. 適時回顧其有效率 |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1. 增設優秀“企業家引才計劃”<br>*以政策帶行業，以行業帶人才 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>1. 對外地人才意向進行研究，以了解外地人才選擇居留地的各種因素，特別是其重點發展行業/引才類型，以配合自身優點提供一系列優惠措拖、建設及便利等 ，雖然各地政府有一連串房屋、稅務、金錢等優惠待遇，研究就是找出其獨特的因素，如發展機會、聲譽等無形因素。 |

## 2.6 意見來自：楊小姐

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-12 12:24:55 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>1 人才可以由用人機構直接聘用，捆綁一定優惠條件，為何需要“移民”途徑？<br>2 人才可以引進入大灣區或橫琴，現國家政策發展橫琴，正是需要人才的最佳選擇<br>3.人才的引入條件，監管機制都未趨成熟，恐變另一輪“私有化移民潮” |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>委員會由哪些機構或委員組成？不透明！ |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>優秀專業人才由用人單位來決定是否“人才”，未免太兒戲，評分標準太空泛 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>高級專業人才定義不清晰，好容易渾水摸魚。例如不同用人單位月薪 5 萬或 20 萬先系高級專業人才？ |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>類型需要具體例出，并先研究現在澳門具體需要哪些人才，而不是空泛的定義人才，例如澳門可能需要城市建設的高端人才，但可能并不需要或諾貝爾獎項的化學研究科學家，即使他是人才，但並不是澳門真正需要的，真正缺乏的，所以現有的條款太空泛 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>太空泛，沒有監督機制 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>“學士學位”也算是申請資格，那麼澳門真的不缺人才了，應該以更高的學歷，還有所有專業，澳門人才所需專業，經驗等。。。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>評審機制需具體化，現有的太空泛，簡直太可笑 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>有好多建議，例如薪金也是其中一個條件，月薪 20 萬以上才可以稱為“高級專業人才”吧 |

## 2.7 意見來自：胡某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-13 13:29:10 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>人才引進制度 可否考慮措辭上修改為 “ 優秀人才引進制度 ” 或者“高級人才引進制度” 。 否則“人才”範圍過於寬泛。<br>第四類重點引進的產業人才 措辭上是否考慮修改為“文化體育及旅遊產業” 。<br>如此有於推進 “世界旅遊休閒中心”的建設；同時有利於澳門的文化旅遊產業與體育旅遊產業的發展。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>人才發展委員會主席由行政長官兼任，行政長官是以人才發展委員會主席名義批復嗎？希望予以明確。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>建議各個小組可由跨行業人士組成以評審來自跨專業（交叉專業）申請人。<br>同時建議吸納多元化的利益相關人士進入不同專業評審小組，包括政界、商界、學界、NGO 等。 |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議加入面試（面談）環節，以其獲得進一步資訊，而非完全依賴文本申請。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>同意引進此類別，但建議在措辭上，將“高端人才”修改為“傑出人才”或者“頂尖人才” |

| | |
|---|---|
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>同意引進此類別，但建議在措辭上，將“優秀人才”修改為“領軍人才”。<br>事實上，諮詢文本多處已經出現“領軍人才”。“優秀人才”範圍太廣，而且造成措辭不一致。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>高級專業人才需達到“一定薪酬水準”。“一定”有具體量化標準嗎？比如上一年度澳門居民收入的總位數或以上？希望予以明確。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>經濟與社會發展資訊會相對滯後。建議配額設定以百分比形式。比如綜合得分在 top 10%的申請人士，將被納入考慮。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>建議本季未入選的人士，自動進入下一季的 Talent pool（如適用） |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>關於“8.創業 / 發展 / 投資計劃”，“發展”具體指什麼？<br>建議計畫書要獲得相關有資質的機構評議通過，方可獲得額外加分。<br>另外需考慮此條款除了本澳，是否可涵蓋橫琴深合區？ |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>各国（地区）高教体系不同，“学士学位”建议改为“相当于澳门学士学位”<br>同时建议根据专业/行业性质，“专业资格/行业认证”可以替代”学士学位”<br>语言能力如何衡量？以国籍、学习、工作履历或标准化测试成绩为准？ |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議設立線上自我評分系統（高端/頂尖/傑出人才除外），達到及格標準的人士，方有資格遞交申請。<br>申請材料與自我評分結果同時遞交，以期提升評審效率。<br>“高級專業人才”首期一般居留許可為三年。是否需要考慮雇傭期？如果雇傭期限不到三年呢？可否修改為“首期首期一般居留許可最長為三年”。 |

| | |
|---|---|
| | 三個不同層次的人才引進計劃比較表 “澳門居民身份”一欄，建議分為“非永久性居民”與“永久性居民”兩個階段。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>高級專業人才被要求在本澳“通常居住”。建議立法機關檢視“通常居住”的定義，以免在續期時，產生糾紛。<br>比如持居留許可者，在本澳無常住所，而居住外地（尤其橫琴深合區），但規律頻繁來澳，是否均視通常居住？ |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>子女（非高等教育）就學<br>配偶就業<br>醫療與保險 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進制度的資訊，除了葡文與中文，建議增加英文版本，以期吸引更加多元化的人才。<br>如申請人屬中國公民，在獲取居留許可前是否需要“由中國內地主管當局發出許可申請定居於澳門特別行政區的證明檔”？建議予以明確。<br>如申請人屬中國公民，向身份證明局提出申請澳門居民身份時，是否需要具備第三國（或地區）居留權？建議予以明確。 |

## 2.8 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-13 19:03:02 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議：“高級專業人才” 申請人若有國際（海外）背景/經驗/經歷，且符合本澳發展需要，可獲額外加分 |

## 2.9 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-13 21:40:34 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>對現時勞工局、貿促局同屬引入外部人士職能沒有論述，將來如何協調、統一特區引進外部人士政策的機制，堵塞流動？ |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>澳門沒有奧運資格，引進只是浪費人才；以及引入本國國家級獎項人才是否會中央爭人？ |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>沒有與之配合的培訓本地人才政策的論述 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.10 意見來自：劉某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-16 19:36:11 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>對於高級專業人才的範圍，應盡可能涵蓋目前澳門正規高校（含公立及私立大學）中的授課及研究教師，包括但不限於教授、副教授、助理教授、講師等：大學是人才走向社會的發動機，如果連大學教師都無法屬於高級專業人才，其對學生的授課及培養則缺乏說服力。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>限額可以提高，目前的限額過少 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>應給予人才充分的發揮空間，而不應過度限制其發展計劃等。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>可考慮在稅務和保障性住房等方面給予相應便利，這兩點對於人才的吸引力較大；此外，可考慮給予人才的直系親屬入籍的便利等，有家的地方才能留住人。 |

## 2.11 意見來自：趙某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-16 20:26:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）： |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>在澳門高等教育就讀的非澳門居民學生，按照目前的政策，無法直接在澳門找尋工作崗位。<br>每年都有相當多的非澳門居民學生來澳學習，許多人在本澳已經實際居住 4 年甚至 6 年，他們熟悉澳門的環 |

| | |
|---|---|
| | 境，文化，體制，已經形成完全適應了本地的生活，可以說，澳門是他們第二個家鄉。而且相當一部分人已經熟練掌握粵語，他們完全能夠適應在本澳的工作生活，與其大費周章吸引在外地的人才，不如多花精力留住原本已經在本地的人才，這樣效果事半功倍。<br>再者，對於留學生在本澳高等院校留學，無論是在公立大專院校抑或私立大專院校，澳門都通過政府撥款，澳門基金會贊助等方式付出了大量成本。可是本澳如今的工作簽證與人才引進計畫，并未對這些人才引進的最佳人選做出任何可行性安排。使得教育資源嚴重浪費，人才外流嚴重，教育成本已經付出，但是這些人才卻大規模流出，鮮有留在澳門工作。<br>再看世界上其他國家地區的作法，和澳門鄰近的香港，學生在念書期間就會獲得香港身份證，畢業後香港也給這些人才發放至少一年的居留許可以供他們在港尋找工作，這些人才大多最終會留在香港，使得香港目前的人才競爭力遠強於澳門。希望政府對於這一人群作出特殊安排。 |

## 2.12 意見來自：施某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-17 09:49:08 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>澳门有很多高校每年大量专科毕业，应该培养成高端人才 |

## 2.13 意見來自：陳某

| 語言 | 繁體中文 |
|---|---|
| 提交日期 | 2021-11-17 15:20:46 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>本澳需持續發展多元化產業，需繼續創造就業機會，引進本澳以外的新概念 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>本澳目前已擁有大量高級專業人才，建議先針對本澳此類人才進行善用，多發布就業資訊，使人才浮現出市面。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.14 意見來自：梁某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-17 15:48:59 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>原則上同意在引入“高端人才”及“高級專業人才”有配額限制，但是必須考慮以下兩點：1. 要認識到澳門多年以來沒有真正行之有效的人才引進計劃，在過去多年來，人才引進方面欠缺很多。也就是說，在新人才引進計劃實施的第一年，首先配額上要把既往多年的欠缺補上。2. 以後每年的配額要足夠多，以滿足社會上對人才的需求，否則新的人才引進計劃只會變成不鹹不淡、各方面都不滿意的又一失敗之舉。希望這份新的人才引進計劃能反映澳門特區政府求才若渴的態度，而不是葉公好龍之舉。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>1. 年齡方面。要明白到是“人才引入”而不是“歸化移民”，人才的成長通常需要時間，特別是高學歷人才，所以年齡方面的上限需要放寬。<br>2. 語言能力方面。考慮到澳門的官方語言是中文和葡文，而英文是學術和經濟領域的國際通用語言，所以作為人才，必須三門語言之中必須掌握中文加英文或者葡文加英文。如果能掌握中葡英文，可以取得語言分的最高分。能掌握此三門語言之外的語言，尚可加分，唯加分權重應不 |

| | |
|---|---|
| | 及此三門最重要語言。<br>3. 創業 / 發展 / 投資計劃方面。“高級專業人才”包括：(I) 能夠支持本澳重點產業發展的高級專業人才，首階段優先引進四大新產業的緊缺人才；(II) 補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才。如果提交有關四大新產業來澳創業 / 發展 / 投資的計劃書可獲額外加分，那麼會對“高級專業人才”中的(II) 補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才不公。因為他們與(I) 四大新產業的緊缺人才共享配額，但是沒有額外加分項目，導致他們在得分設計上備受不公而相對難以獲得批准。這是政策上的不平等，應予取消額外加分這一設計，或者對於(II) 補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才，也加入額外加分的設計，以顯平衡和公平。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>關於續期的通常居住要求方面。考慮到是人才引入，所以應該較一般的歸化移民要求更加寬鬆。審批上應該以家團為單位，只要主申請人滿足通常居住要求，其他家庭成員也應該被認為滿足通常居住的要求。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.15 意見來自：J 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-18 20:44:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>贊成；但期盼特區政府在引進人才之先、首先透過教青局高等教育資料庫、人才資料庫、統計局等數據，查證澳門本地有沒有相關人才，把空缺優先提供給澳門本地青年。自澳門回歸祖國 22 年來，澳門特區政府在本地人才養、教育興澳上、投方了不少資源；每年透過獎學金、助學金、本地高等院校與不同國際高等院校合辦課程等一系列青年扶持及培養政策，鼓勵澳門青年繼續於澳門、或前往歐美 |

| | |
|---|---|
| | 及內地進修、取得高等教育學位。在這 22 年的時長裡、一屆又一屆的畢業生裏，澳門必定已累積了一群澳門青年，他們本身擁有一定學歷，並在外地、內地及本地累積了一定的工作經驗，也擁有中西文化交融底蘊，相信不乏國際或宏觀視野，也相信能以較宏觀、全面的視野貢獻澳門；他們生於澳門、明白澳門、對澳門有感情，也正在各個領域努力、正在等候發展、進步和貢獻的機會。<br>本澳近年已不乏外僱、外來人才、外來人口引入；加上疫情，澳門青年的工作機會和發展機會也正受相當程度的影響；故希望政府可以首先把人才空缺優先給回澳門青年，保障本地青年就業，讓他們貢獻澳門的心志，可以有發揮的空間。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適，但必須公開每項審批並通意通過的個案，讓公眾知悉。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適，但必須公開每項審批並通意通過的個案，讓公眾知悉。 |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議負責“人才引進制度”的實體人才發展委員會，在執行“人才引進制度”同時，更好幫助澳門青年人才按照所屬專業、有更好的發展。例如透過人才資料庫數據，按照澳門青年的學歷、工作經驗、專業資格、聯絡方式，提供崗位引介、崗位配對。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>就文本內容提及“1.1 原則上，此專項計劃不設限額，但仍可由人才引進審核及建議委員會按需求適時調整；”這一點，建議應就澳門社會需要的實質/實時情況，按年調整限額。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>就文本內容提及“1.1 原則上，此專項計劃不設限額，但仍可由人才引進審核及建議委員會按需求適時調整；” |

| | |
|---|---|
| | 這一點，建議應就澳門社會需要的實質/實時情況，按年調整限額。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.16 意見來自：李某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-18 21:10:03 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>根據世界衛生組織的定義， 沒有心理健康就沒有健康。<br>所以希望在大健康行業裡也能引進心理健康相關人才。<br>謝謝 |

## 2.17 意見來自：L 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-22 01:37:47 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>1.建議以聘用專才的形式聘用本地缺乏的人才，並應先培訓本地人填補專才空缺。<br>2.因為以給予一個 30 歲專才的居留為例，連同其 30 歲的配偶，1 歲的子女一名，假設每人可活到 90 歲，以每人每年 1 萬現金分享計算，單一個居留權已經需要庫房 149 萬，成本高昂。除該申請家團能為庫房帶來相對應的收入則另計。 |

| | |
|---|---|
| | 3.通常是經濟繁榮時才會開放投資居留，現時經濟低迷，失業率高企，並不是適合的時候。<br>4.引入人才會間接帶動樓價，物價，拉大堅尼系數，搶去本地人就業機會，增加交通壓力等，政府應先了解現時有多少間空置房，道路的承載力等，而引入的人才應有經濟能力購買這些貴價空置樓房。<br>5.應先引入四大產業的企業 / 投資者，或現有的企業有該空缺且在本地找不到本地人，在嘗試培養本地人後仍未能應付，才考慮聘用專才。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>建議加入廉政公署，五司範疇，社會各界的專家，商界老闆，市場人力資源公司代表或勞工局（以了解市場實際職缺所需） |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>1. 建議引入的三類人才都應先得到僱主聘請，並透過糧單或其他文件證明此人真實服務於該職位，且需對澳門有實際的貢獻，建議以指標（如聘用本地人多少個，在澳門投資多少錢，為澳門政府增加多少稅收等）作為續期的要件，且續期年限應為每一年一次。<br>2. 另外，需肯定申請人不是利用此居留機會於本地其他高薪機構（如賭場）服務；<br>3. 另外，網上數據可以造假，如申請者為網紅，當中短片有多少個 VIEW 等其實可透過程式制造，故批審時須注意。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>建議以合約形式聘用，否則，建議應須在澳長期居留，並引入評核指標（如聘用本地人多少個，在澳門投資多少錢，為澳門政府增加多少稅收等）作為續期的要件 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>建議以合約形式聘用，否則，建議應須在澳長期居留，並引入評核指標（如聘用本地人多少個，在澳門投資多少錢，為澳門政府增加多少稅收等）作為續期的要件 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>建議可培養本地人填補此類空缺，並以合約形式聘用外地專才作輔助 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>引入評核指標（如聘用本地人多少個，在澳門投資多少錢，為澳門政府增加多少稅收等）作為續期的要件 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>引入評核指標（如聘用本地人多少個，在澳門投資多少錢，為澳門政府增加多少稅收等）作為考慮的要件 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>引入評核指標（如聘用本地人多少個，在澳門投資多少錢，為澳門政府增加多少稅收等）作為批准的要件 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.18 意見來自：梁某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-22 16:34:30 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>原則上同意在引入“高端人才”及“高級專業人才”有配額限制，但是必須考慮以下兩點：<br>1. 要認識到澳門多年以來沒有真正行之有效的人才引進計 |

| | |
|---|---|
| | 劃，在過去多年來，人才引進方面欠缺很多。因此，在新人才引進計劃實施的第一年，首先配額上要把既往多年的欠缺補上。<br>2. 以後每年的配額要足夠多，以滿足社會上對人才的需求，否則新的人才引進計劃只會變成不鹹不淡、各方面都不滿意的又一失敗之舉。<br>一份新的人才引進計劃，歷時多年，希望這份新的人才引進計劃能反映澳門特區政府求才若渴的態度，要有力排眾議的魄力，制定出真正符合澳門未來發展的條紋，而不是葉公好龍之舉，否則澳門政府在人才引入方面又要耽誤多年了。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>對於"高級專業人才計劃"，應該增設"已經獲得本地僱主聘請時間"作為評審項目。<br>理由: 1. 可以減少通過"假入職" "假高薪"而獲得高級專業人才資格而獲得成功申請的可能性。2. 在申請的時候，入職時間越長，表明該人士為澳門社會所需的程度以及該人士融入澳門社會的程度越高。3. 體現澳門政府對該人士既往對澳門發展所作出的貢獻的肯定。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>關於續期的通常居住要求方面。考慮到是人才引入，所以應該較一般的歸化移民要求更加寬鬆。審批上應該以家團為單位，只要主申請人滿足通常居住要求，其他家庭成員也應該被認為滿足通常居住的要求。 因為有機會某些家團成員在外求學，在澳時間不能滿足在澳門通常居住的要求的。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>設立專門的機構來協助引入的人才更快地適應在澳門的事業工作和生活。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1. 年齡方面。要明白到是“人才引入”而不是“歸化移民”，人才的培養需要時間，特別是高學歷人才，所以年齡上限應放寬。 |

| | |
|---|---|
| | 2. 語言能力方面。澳門的官方語言是中文和葡文，而英文是學術和經濟領域的國際通用語言，所以作為人才，必須掌握此三門重要語言之中至少一項，而掌握的語言越多，得分越高。如能掌握此三門語言之外的語言，尚可加分，唯加分權重應不及此三門最重要語言。<br>3. 創業 / 發展 / 投資計劃方面。“高級專業人才”包括：（I）能夠支持本澳重點產業發展的高級專業人才，首階段優先引進四大新產業的緊缺人才；（II）補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才。如果提交有關四大新產業來澳創業 / 發展 / 投資的計劃書可獲額外加分，那將對“高級專業人才”中的（II）補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才不公。因他們與（I）四大新產業的緊缺人才共享配額，而又沒有額外加分項目，會因制度設計的不公而得分較低。這是制度設計上的不平等，應予取消額外加分這一設計，或者對於（II）補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才，也加入額外加分的設計，以顯平衡和公平。 |

## 2.19 意見來自：A 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:17:07 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.20 意見來自：黃某、黃某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:17:27 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>希望能嚴格選材在各個方面有限制地引入這樣才能保證人才有效地發揮和保證本地市民的就業率 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>因為要確保公平和平等也能保證人才的使用和有效為澳門到達更高的水平 |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.21 意見來自：楊某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:19:01 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>因為行政長官屬於澳門的領導人 有權代表澳門決定 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |

| | |
|---|---|
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.22 意見來自：某團隊

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:19:29 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）： |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.23 意見來自：楊某、陳某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:20:22 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.24 意見來自：廖某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:21:29 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>必須得到審核才能引進 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>建立稅收優惠如行車稅等等一些日常類別的優惠活動 吸引更多人才和市民的消費 |

## 2.25 意見來自：何某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-23 16:22:22 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>澳門缺少專業人士使產業專業化、多元化。但得注意本土人才的發展前途 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>在人才引進的同時得保證本土人才的發展。應多傳播知識為主，使本土人才能有更遠的前途。 |

## 2.26 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 14:57:27 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>1.但建議在申請人提出對澳門經濟多元有實質貢獻後(如成功聘用了多少個本地人，公司外僱及本地人比例，為澳門帶來多少實際庫房收益)，才批准其居留，而不是單單參考申請人過往的豐功偉跡.<br><br>2. 強烈建議先培養熟悉本地市場的人才擔任高級職位，再考慮引入人才，因為這引才政策真的間接搶去本地人的上流機會，而不是製造工作機會，總括來說，這引才政策只是為外人錦上添花，卻不見為本地人雪中送碳. |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>1. 可加入年青人作為審議機關的一員，以了解青年人就業市場的實際情況，澳門有很多人讀醫科，讀 IT，讀體育，讀藝術，讀金融，缺乏的只是企業及投資者，我們缺乏的是機會，而不是給他人製造機會;<br>2. 是否需要偵查人員/記者在批准前，中，後期私下到該申請人填寫的工作地點視察該人是否真的從事申請居留時申報的工作，以核準其真實性？ |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>是否需加入治安警察局，廉署，審計等調查部門去核實真偽 |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>如以現有毫無實際經濟效益作為指標的審批條件，這政策只會為很多外地大學教授帶來居留權，但老實說，以本人在澳門讀大學的經驗，很多教授的教學質素並不是真的很理想，如果只以"獲得聘用", "培養了多少本地人", "發表多少文章"等審批條件就可取得居留權，這只會引來一班只會說教，卻對發展新產業起不到實際作用的人，並只會為政府庫房帶來無限的成本 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>給予該人居留權對澳門有何實際經濟效益，除非申請人是投資者 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>給予該人居留權對澳門有何實際經濟效益，除非申請人是投資者 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>這申請居留的條件其實太過於簡單，很多本地人也能擔任此職位，加上與四大產業無關，建議取消這類“高級專業人才” |

| | |
|---|---|
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>將審批條件及配額過於透明化會否導致一些申請人因符合基本條件卻沒成功得到居留權而上訴至有權限實體? |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>審批條件當中，發表過多少國際論文與發展四大產業的應用型人才好像不太相關，因為董明珠，馬雲等也沒有發表過論文，這審批條件會否為澳門帶來一群只有理論沒有實踐的學者定居於澳門，坐享高薪而對社會經濟多元只擔當扶持而沒有實際軀動作用，申請人定居後可申請經濟房屋，其子女可享受本澳的免費教育等福利，而成功得到居留權後又可於博彩業工作，間接搶去本地人飯碗.<br><br>單單引才並不等於可成功發展新產業，因為所謂的帶教作用只是非常有限，參考酒店業為例，以聘用 10 個專才，才可能培養出 1 個本地人才作為高級職位的比率，這低育成比率與引才政策的目的跟本本末倒置 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>建議必需加入投資金額 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>建議加入實際經濟效益為批准續期指標，以達至真正發展新產業的目的 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議先引進大型企業/投資者落戶澳門來發展新產業，或由現有的四大產業相關的本地企業聘請,而不是批准居留後，申請人如失業時需由政府出資再製造就業機會予那些得到居留的人才 |

## 2.27 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 15:00:13 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 不合適（請說明原因）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）： |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>應考慮其於本澳投資的金額 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>建議加入實際為澳門帶來的經濟效益才批准續期 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>你們在找一隻會下蛋的雞之前，可否先考慮當前庫房、引入一個專才及其家庭的成本（住屋、教育、醫療等）、澳門承載能力、交通、失業率、基尼系數、人均居住面積等問題、引入人才實際回報等因素，人才績效，可否不要再讓消費者物價指素或樓價的升幅與基層市民可承受的相差太遠？ |

## 2.28 意見來自：陳某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 15:18:26 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>澳門人才已經足夠了 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>你根本沒有考慮澳門人 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.29 意見來自：吳某、馬某、陳某、劉某、梁某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 15:37:49 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>因為會令很多澳門本地大學畢業後，失去很多工作的機會，職位競爭變大，使畢業後難以尋找工作。因為在許多國家已有先例，例如在深圳廣州都有這樣的政策，其帶來的沖擊對本地中小企業的影響十分明顯，反映在一些底層職位的薪資越來越低，而高端職位的薪資卻越來越高，這樣的趨勢對經濟發展是不利的。另外，這種機制的人才門檻肯定會越來越低，令人才的質量參差不齊，例如像廣州市就有許多的非裔，他們的水平有可能並不符合，但卻因為賴着「外國人」的名義去爭奪資源。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.30 意見來自：陳某、黃某、歐某、庄某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 15:40:04 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>因為澳門如果引進人才而不再本地培養人材，不斷從外地引進，會令澳門本地居民少了很多發展的機會 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>太多非本地居民會影響澳門本地居民的就業機會 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.31 意見來自：劉某、陳某、甘某、岑某、盧某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 15:46:37 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>澳門身為國際性的多元城市，在各方向都需要大量且有能力的人才，但因澳門的地理因素，人才並不能自給自足，因此引進人才就變得十分重要；引進合適的人才並同時提供一定機會予本地人加入人才的體制。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>行政長官身為澳門的領駝人，是最清楚澳門缺乏了什麼的事物，特別是這次的人才引進計畫是針對較高端的人才，因此更難要清楚澳門環境的人士作出決定。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適，因為能有效和公平地引入較優秀的人才 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>因為降低了稅務，澳門就會比海外或其他地區更有優勢，能更吸引人才利用他們的專長在澳門發揮，從而促進發展。 |

## 2.32 意見來自：某校某小組

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 15:47:04 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>可以考慮其培養能力，偏向培養本地人才 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>應培養本地優秀人才 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>對於各類人才的引進數目應有明確數目供給參考，而不是一句設有限額，而數目宜少不宜多，澳門資源環境不差，相信當計劃實施時，會有大量外地人才湧入本澳，競爭機會，到時亦會對澳門本土就業環境產生一定沖擊。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.33 意見來自：梁某、陳某、沈某、李某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-24 20:47:47 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>因為澳門特別行政區各行各業都處於發展中狀態，引進所需人才可培育本地人民和推動協助發展。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>‘人才引進審核及建議委員會’應該設立，因為可提高引入人才的素質和避免過度招攬 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>因為可認真、專業地提供意思，避免過度招攬未符合標準的人 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>應該設置一定限額，因為這個計劃的目的是推進培養人才，而不是完全依賴外來人卜，因此應該設有一定限額，以免加重該政府部門工作量 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.34 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-28 16:25:20 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>應加入四大產業的專家作批審 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議加入背景審查人員/偵查人員，或借用酒店的背審人員/系統協助申請人背景審查 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>建議用設有評核及時限的聘用制度聘請此類人員，對該等人員應此有退場機制 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>建議先研究澳門的城市承載力（人均居住面積、空置房數目與申請人經濟能力、交通情況、車位、教育學額、醫療承載力、失業率、堅尼系數）等估算限額，建議這限額不需公佈（因為批准居留與否的裁量權應由有權限實體擁有，不公開限額有助政府具藉口拒絕申請人的居留申請） |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1. 現在不是聘請大學教授，發表過多少論文對評定該申請人的居留資格有何作用？<br>2. 大健康方面，應以工作經歷、實際績效、實際處理過的手術/病例、懂得操作的醫療技術等作為批審因素 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1. 建議加入其資產作考慮因素 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>建議加入實際績效指標、對經濟帶來的收益、交了多少稅、聘用多少澳門人， |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.35 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-11-28 17:06:38 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>以聘請人員為例，應先掌握市場實際需求，才透過聘請制度聘用人員，以免造成人力過剩，人力流向其他行業搶飯碗 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>加入偵查人員作背審 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>此類人員建議以聘用制度聘請 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>發佈多少論文與產業發展好像不太相關，現時的澳門各所大學並不缺乏教授 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>建議加入資產金額 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>應設立實際績效指標 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.36 意見來自：M 君

| 語言 | 繁體中文 |
|---|---|
| 提交日期 | 2021-11-29 11:04:15 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>1. 首先是對相關政府部門的監管、審批沒有信心<br>2. 相關部門沒有了解清楚澳門缺乏的人才，而本地的人才資料庫落後，沒有了解清楚澳門是真的沒有相關人才還是只是沒有相關資料，而且澳門對人才需求的調研工作只著眼當下，缺乏前尖性，往往出來的結果落後，不符合可持續發展的可行性<br>3. 相關部門對每一專業的了解不深，並不是所有專業都有專門學科，當中可能有一專業是包含一學科領域，如公關，公關是公共關系管理，政府一直說澳門沒有相關專業人才，一直大多從台灣以外僱形式引入，影響本地青年入行，實則很多本科專業都需學習公共關系管理，如旅遊管理、酒店管理<br>4. 相關部門如何監管申請引進的人才是來澳就業取代本地青年，還是來澳引領培育本地青年，澳門需要的是授人以魚不如授人以漁，澳門需要的是外地人才來澳培育本地青年，而不是取代本地青年<br>5. 引進人才如何監管群帶關係，現時很多大學都會請內地教授來澳授教，然後有關教授又會請其他相識教授來澳授教，但往往相關相識教授都只會幾堂就離澳，課堂內容與本地及國際發展相差甚遠，完全不貼合本澳發展所需。如一門課在一個學期共有 12 堂但要分為 3 教授來教，而教授間亦沒有溝通(無法再打字 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>因為委員會並不對所有專業都熟識，有機會再找其他專家意見,而相關專家很大機會與申請人有密切關係。<br>而行政長官最後亦只是根據委員會的建議內容來審批，監管效力存疑。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>對相關負責實體的監管、審批沒有信心，而且對其執行性存疑 |

| | |
|---|---|
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>現以存有相關類似的引入，如大學教授來澳執教，但成效不大，因引入的教授地域單一，大多只從內地引入，缺乏思想文化的多元發展及思考，而且他們大都不長期留澳 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>對高級專業人才的考慮因素存疑 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>因為所參考的人才發展委員會編製的“行業人才需求清單＂落後，不是本澳所需的人才 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>缺少文化、國際視野的考慮因素 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.應要加強引進的人才是授人以魚不如授人以漁<br>2.對相關監管實體的執行信心不大，如如何落實跨部門監管合作、審批透明度等<br>3.如何監管來澳的人才是長期真的來澳為澳發展作出貢獻而不是只取所得利益<br>4.如何真的審視到本澳是真的缺乏相關人才<br>5.如何使這一政策的實行，不使本地青年產生不安及更進一步失去對未來發展的希望 |

## 2.37 意見來自：T 君

| | |
|---|---|
| **語言** | Português |
| **提交日期** | 2021-12-01 13:02:28 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | Não (indicar os motivos): |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | Sim |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | Sim |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | Não |

## 2.38 意見來自：S 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-02 11:38:33 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>非常贊成！可填補澳門社會發展所需的人才，特別是可帶動文化產業方面發展的人才，從而帶動及提升澳門的國際形象。一個社會的發展，經濟建設與文化建設應該要併行，經濟是社會發展的基礎，而文化則構造了城市的靈魂。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>希望這些不同的專業評審小組成員的資格確定能透明一些，避免如“技術移民”評審時出現的類似“該行業對澳門發展沒有裨益”這種不專業不尊重的情況。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>人才不應該用數量去衡量，應該用質量標準去考量。 |

| | |
|---|---|
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>人才不應該用數量去衡量，應該用質量標準去考量。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>對由政府聘請並在澳門政府屬下機構工作了七年，現時仍在工作崗位的人才，可以申請一步到位而不需要再走程序。 |

## 2.39 意見來自：蔡某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-02 11:49:06 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>特區產業單一，引入新產業的人才能夠促進經濟多元發展，并且培養本地人 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>由於目前人才委員會并非一般行政部門或公法人，因此建議設立“澳門人才培養及引進局”或參考現在已有“澳門消費者委員會”建立“澳門人才培養及引進委員會”的公法人，日後人才法生效後，部門能夠恆常工作。在這個前提下，在人才引進方面有兩個委員會“人才發展委員會”及“人才引進審核及建議委員會”，“人才發展委員會”主席由該局長擔任，而“人才引進審核及建議委員會”由社會文化司司長擔任，兩個委員的成員不能同時兼任。<br><br>同一個部門設立兩個委員會優勢在於一方面，減少跨 |

| | |
|---|---|
| | 部門協調而導致行政程序緩慢；另外一方面，兩個委員不能同時兼任減少人爲因素，更加客觀； |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>咨詢文本并無提及年齡上限的問題，例如“高級專業人才”是被本地雇主聘用爲前提，大學教授以年資及學術成果衡量。若一名外地有名大學教授被高級專業人才計劃引入，而在續期期間年齡到達高等院校 65 歲而退休，導致勞動合同失效，則引起居留許可失效，一來對該教授不公平，二來對教授在領域傳社交開來，對澳門形象不利。<br>因此，建議考慮退休問題，大學教授退休后還可工作（從事顧問，學術論壇，發表論文，或者得到居留許可是否獲得國家、國際獎項）則可以考慮是否續期。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.高級專業人才涉及通常居住問題，通常居住按照部門要求為每年 183 年或者中途不能超過半年以上。以高等院校爲例，高等院校有教師交換教授課程爲期一學年計劃，一般派遣教授均爲人才，則可能影響其個人續期。或個人不去，則影響高等院校的合作計劃。又以惠及子女爲例，若其子女需要到外國升學就讀一些比澳門更好院校，受制於通常居住的問題，因此不利真正人才來澳。<br>2.關於續期需考慮薪酬問題，由於私人企業并非政府部門，一來人才薪酬是以年薪計算，因此每個月份不相同，二來私人企業受於經濟環境而調整薪酬（或者下降），因此建議人才委員會續期時候考慮該人才是 |

| | |
|---|---|
| | 否完成計劃為主要考慮，例如完成項目，是否培養本地人等。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.40 意見來自：王某

| **語言** | 繁體中文 |
|---|---|
| **提交日期** | 2021-12-03 16:27:55 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.41 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-05 21:09:58 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>優秀人才計劃只針對產業的發展而引進相關產業的領軍人才，如此定義過於狹隘和僵化。其實國家在選拔各行各業優秀人才方面已建立了博士後制度，澳門可直接參照內地各地引進人才的做法，將博士後列為人才引進的決定性因素。建議將引進“優秀人才＂改為引進“博士後人才＂。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>諮詢方案所到的人才引進的類型有點為劃分層級而劃分層級，建議參照國家的做法，直接設立＂博士後引進計劃＂，加快引進進國家重點培訓且認可的人才，以促進澳門社會各方面的發展。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1. 在考慮因素中，其中一項為「本澳和其他地方相關產業的發展規模」，本人不同意以產業或產業規模來侷限人才的引進。人才引進是要配合澳門社會發展，但產業因素本來是階段性的，產業本來應是順應時勢發展而改變的，作為評審人才引進的考慮因素之一時，有可能變成了排除條款，最後反而變成了導致窒礙澳門社會發展的障礙。必須指出，即使目前施政方針要發展四大產業，但支撐澳門社會可持續發展的絕不僅限於這四大產業，所以建議慎重制定評審計分方法。<br>2. 人才引進政策不等同於人口政策，不同意從人口結構分析得出是否引進該人才的結論，只要該人才達到客觀的人才標準就應引進。<br>3. 人才發展委員會的行業人才需求清單本來就比較單一和粗糙，沒有參考價值。建議重新編列對澳門可持續發展的所有行業的人才需求清單。<br>4. 人才和普通人力資源的區別在於能力層次有高低之分。僅以“相關專業高等教育的本地畢業生人數和相關外僱人數"作為釐定限額的基礎會造成不公平的錯誤估算。其實學歷本身 |

| | |
|---|---|
| | 是最為客觀的標準，所以應以同一專業且同等學歷的本地畢業生人數作為訂定限額的考慮因素。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>應同時設計引進限額的可加可減機制。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1. 不同意僅提交四大新產業的創業/發展/投資的計劃書就可以獲額外加分。應至少提出在其來澳前的成功創業證明，還有具體保證來澳的創業資本。2. 學歷：學歷是一個客觀的標準，越高學位得分越高是最合理的操作，不應以是否與工作相關作為評審因素，現今世代都強調跨領域的綜合性人才，所以反而可考慮是否在本科、碩士、博士等學位有跨學科能力的人才作為加分。<br>3.博士後也是目前內地引進人才的重要加分項，應該在評審時作為關鍵評審因素。<br>4. 個人成就：個人成就對澳門經濟適度多元的潛在貢獻程度不宜作為評量標準，原因是人才是助力澳門社會發展，而不僅在於經濟適度多元。<br>5. 家庭背景：不同意把“家庭背景"作為考慮因素或加分項，原因是違反公平原則，是否有家庭與是否人才沒有直接相關性。<br>6. 在澳門的高等院校培養出來的人才,應考慮作為加分項。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1. 建議年齡至少滿 30 歲;<br>2. 建議將學士學位改為碩士學位; |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>為了吸引人才來澳，建議向高端人才提供住房補貼和往返原居地的交通津貼等優惠措施。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1. 澳門特區政府每年投入大量公帑培養博士人才,在本地就讀博士的內地學生或外國學生,都比較了解和熟悉澳門的情況,應考慮在評審時作為一個重要的加分項，以留住更能配合促進澳門發展的人才。<br>2. 優秀人才計劃及高級專業人才計劃的劃分並不明確，建議將優秀人才計劃改為博士後引進計劃，使三個人才引進類型有較明顯的區別，也能為澳門社會發展發掘更多元、全面的各層級人才。 |

## 2.42 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-05 21:15:14 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.優秀人才和高級專業人才的區分度不清晰，相信高級專業人才也都是優秀的人才。建議本澳的人才引進計劃應清晰明確，具有互斥性。<br>2.建議增加“博士後人才計劃”。附件 2 和很多地區的人才政策均顯示，很多城市都設立了“博士後人才引進計劃”，並將博士後人才作為人才引進中具決定性的標準之一。博士後是國家認定的高層次創新型青年人才，是博士中的最優秀者，以稀缺和難以獲得著稱。故建議增加“博士後人才計劃”，引進那些已經獲得全國博士後管理委員會頒發“博士後證書”的博士後人才，即那些國家有計劃、有目的培養出來的高層次創新型青年人才。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.不同意僅將“產業的發展規模”作爲考慮因素之一。因為《諮詢文本》中寫道“引進四大新產業以及支持社會可持續發展的各種人才”，因此引進限額亦應考慮“支持社會可持續發展的各種行業”，否則與引進人才的種類和目的矛盾。<br>2.人才引進政策不是人口政策，不同意以人口結構控制引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”只有 9 個行業，太過片面，沒有涵蓋所有本澳需要引進的人才行業（即“支持社會可持續發展的各種行業”），因此，“行業人才需求清單”不能作為人才引進額度估算依據。<br>4.以“相關專業高等教育的本地畢業生人數”作爲引進限額的考慮因素之一的說法不準確，應改為“同等專業和學歷的本地畢業生人數”。例如，申請人是某一專業的博士，則應用該專業的本地博士畢業生人數來衡量，而不能用該專業的本地本科畢業生人數來衡量。 |

| | |
|---|---|
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>引進限額應該是彈性的，不可太死板。如果澳門在全球的吸引力提升，每年有超過 1000 人申請，而且各個都是人才，屆時就應該對引進限額做出適時調整，否則會引致人才流失。目前各地都開啟優才倍增計劃，一旦人才因限額未能留澳，勢必會去其他地區發展。2020 年香港優才計劃人才引進限額已增至 2000 人，今年更增至 4000 人。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.年齡：一般情況，21 歲大學還未畢業，如何帶教本地居民？從工作經驗、能力水平等方面，引進人才的年齡至少要從 35 歲開始。<br>2.學歷：學士學位的要求太低，附件 2 顯示，各地對人才的學歷標準都有較高的規定。《諮詢文本》又指出“澳門的資源稟賦和市場容量有限”，故澳門引才標準就應比其他地區略高，故應至少引進具有碩士學位的人才。<br>3.工作經驗：不應只考量“有利於產業發展”，亦應考慮是否“有利於社會可持續發展”，否則與引才目的矛盾。<br>4.個人成就：不應只考慮“對經濟適度多元”的貢獻，還應考慮“對社會可持續發展”的貢獻，否則與引才目的矛盾。<br>5.語言能力：在本澳工作生活，使用最多的還是粵語口語，故流利的粵語口語應加分，除中、葡、英以外的語言加分有利益輸送之嫌。<br>6.家庭背景：以配偶和子女作爲考慮因素，是對單身人才的歧視。澳門資源稟賦和市場容量有限，一個人才帶幾個、甚至十幾個家人過來，爭奪澳門資源，還給這類人加分，十分不妥！<br>7.評審項目不完整，缺少優秀人才評審標準。例如“博士後”人才、世界一流大學任職、具有高級職稱等未能在評審項目中體現。<br>8.澳門政府培養的博士，並已在澳工作者應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：一般情況，21 歲大學還未畢業，如何帶教本地居民？從工作經驗、能力水平等方面看，引進人才的年齡應以 30 歲為起評標準。<br>2.學歷：學士學位的要求太低，附件 2 顯示，各地對人才的學歷標準都有較高的規定。《諮詢文本》又指出“澳門的資源稟賦和市場容量有限”，故澳門引才標準就應比其他地區略高，故應以碩士學位作爲人才起評標準。<br>3.語言能力：無論澳門工作還是生活，能夠使用粵語溝通非 |

| | |
|---|---|
| | 常重要。具有良好的粵語口語能力應成為考慮因素。中文、葡文是官方語言，英語是常用語言，都可以成為考慮因素。但德、俄、法語這些在本地不常用的語言成為加分項，有利益輸送之嫌。香港的優才計劃亦未有此加分項。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>為人才提供便利和優惠措施，是對人才基本的尊重。各地人才引進政策，對各類人才設定了不同的優惠措施，例如返鄉交通補貼、在澳住房補貼等；此外，很多地區都對“博士後”人才提供每年幾萬元至幾十萬元的獎勵或補貼，以吸引這些稀少且優秀的人才來本地發展。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.應引進從事創造性勞動的人才。<br>2.以 30 歲為年齡起評標準。<br>3.以碩士為學歷起評標準。<br>4.流利使用粵語口語應成為加分項。非中、葡、英語言作為加分項，有利益輸送之嫌，香港也沒有此項。<br>5.增加“是否擁有博士後證書”的評審項目，將這些已獲國家有計劃、有目的培養出來的高層次創新型青年人才，從普通的博士中區分出來。<br>6.專業資格/行業認證應包括各種專業證書，例如職稱（專業技術職務任職資格證書），即教授、研究員等，否則本質上違反公平。<br>7.工作經驗不能只看任職時間打分，無法區分申請者任職世界頂級企業還是一般企業，應收取其詳細資料以供分析。<br>8.個人成就不應只考慮對經濟適度多元的貢獻，還應考慮對社會可持續發展的貢獻，否則與引才種類和目的衝突，有失公平。<br>9.家庭成員來澳人數加分，是對單身人才的歧視。澳門資源稟賦和市場容量有限，一個人才帶多個家人爭奪澳門資源，更不應加分。<br>10.評審項目太過機械和標準低，真正的人才難被選拔。如博士後、世界一流大學任職、具有高級職稱等未能在評價項目中顯示。<br>11.澳門政府培養的博士，並已在澳工作者應加分。他們更了解澳門，對澳門更有感情。 |

## 2.43 意見來自：邱某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-06 13:39:00 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>在引进能够促进澳门多方面发展的人才的同时，希望能够考虑人才的相关安置福利，如过渡期住房等。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>现阶段不管是经济发展实际情况抑或人口数量，比起香港人才引进计划时期，都有大幅度增加，建议按照申请人数，按比例通过，而不是限额数量。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>文化体育产业过于模糊 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>携带家属不应作为加分项，单身男/女性具有的发展潜力同样巨大 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |

## 2.44 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-06 21:51:30 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.“高端人才”和“優秀人才”都是業界的領軍人物，區分度不高。<br>2.建議可根據每階段的引才重點，設立近期的引才計劃，並隨著情況的變化，適時調整。例如目前主要引入四大產業人才，便可設立“四大產業人才引進計劃”。<br>3.建議設立“博士後引進計劃”。博士後是國家認可，並大力培養的優秀人才，人數少，各地為了搶奪博士後人才，都設有“博士後引進計劃”。博士後專業覆蓋各個領域，除滿足目前本澳需要的四大產業外，還可以補足社會發展所需的各類行業。<br>4.建議本澳的引才計劃分 4 類：其中 3 類是常設人才引進計劃，包括：“高端領軍人才計劃”、“博士後人才引進計劃”、“高級專業人才計劃”；另外 1 類是近期重點引才計劃：“四大產業人才引進計劃”。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.本澳需要引進的人才不只是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，因此引進限額亦應考慮“支持社會可持續發展的各種行業”，不可只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”。<br>2.用人口政策來限制人才引進是錯誤的。例如，如果女性人才來澳申請，各項指標都位居前列，卻因為本澳女性人數多於男性而不批准她們的申請，這顯然是不合理的。<br>3.“行業人才需求清單”的行業不齊全，甚至未包含高新科技等重點引進行業，也沒有涵蓋支持社會可持續發展的各種行業，故“行業人才需求清單”不可作為人才引進額度估算依據。<br>4.高等教育的學歷是分層級的，以“相關專業高等教育的本地畢業生人數”作爲引進限額的考慮因素之一的說法不準確，應改為“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。例 |

| | |
|---|---|
| | 如金融專業博士不能以本地龐大的金融專業本科畢業生人數作為依據，應以本地金融專業博士畢業生人數為依據。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲太後生，至少要從 40 歲開始。而且已為年齡低者留有特批空間，故更不能以 21 歲為起始標準。<br>2.專業資格/行業認證：不全面，除“專業資格/行業資格”外，還應包含“專業技術職務任職資格”，即職稱，例如高級科研人才的職稱是研究員、副研究員。<br>3.工作經驗：不應只考慮“有利於產業發展”，亦應考慮是否“有利於社會可持續發展”，否則與引才目的矛盾。<br>4.個人成就：不應只考慮“對經濟適度多元”的貢獻，還應考慮“對社會可持續發展”的貢獻，否則與引才目的矛盾。<br>5.語言能力：在本澳工作生活，如不能流利使用粵語，會影響工作中的交流，故“可流利使用粵語口語”應加分。<br>6.家庭背景：不應將配偶和子女人數作爲人才引進的考慮因素。澳門資源稟賦和市場容量有限，人才帶眾多家人來澳，會爭奪澳門資源，絕對不可加分。此外，這還是對單身人才的嚴重歧視。<br>7.評審項目不全面。例如“博士後”、曾在世界一流大學任職、具有高級職稱等，均未能在評審項目中體現，應設立相關項目，將這些更加優秀的人才選拔出來。<br>8.澳門政府（即公立大學）培養的高校畢業生應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，不能起到帶教本地居民的作用。應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>可效仿其他地區，每年為人才提供一次往返家鄉的交通費。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.40 歲為年齡起評標準。<br>2.碩士為學歷起評標準。<br>3.可流利使用粵語口語應成為加分項。<br>5.增加“出站博士後”評審項目，並將其作為具決定性的評審項目之一，或者設立“博士後人才引進計劃”，將這些國家和世界認定的少數精英人才從普通人才中選拔出來。<br>6.專業資格/行業認證應包括各種專業技術職務任職資 |

| | |
|---|---|
| | 格，即職稱，否則本質上違反公平。<br>7.工作經驗若只看年資，則無法區分申請者任職單位的等級，應收取申請者的詳細資料以供分析。因為任職一流大學和任職九流大學相差太遠。<br>8.個人成就不應只考慮對經濟適度多元的貢獻，還應考慮對社會可持續發展的貢獻，否則與引才種類和目的矛盾。<br>9.家庭成員的來澳人數與是否是人才無關，不應作為人才的評定標準。更何況澳門資源有限，多個家庭成員來澳，會爭奪本地資源；這種評審項目是對單身人才的嚴重歧視，若依本澳資源有限的邏輯，單身人才更應加分。<br>10.缺少重要評審項目，例如出站博士後、曾在世界一流大學任職、具有高級職稱等。<br>11.澳門政府（即澳門的公立大學）培養的高校畢業生應加分。與新引進的人才相比，這些澳門高校畢業生更了解澳門，對澳門更有感情。 |

## 2.45 意見來自：張某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-07 15:04:35 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>首階段重點引進大健康、現代金融、高新科技及文化體育產業的人才中，关于高新科技產業的重點對象描述过于宽泛，其中与澳门本地产业发展的结合度缺少细化的标 |

| | |
|---|---|
| | 准。如国家目前大力倡导的碳中和、碳达峰目标，不仅跟地方经济的可持续发展息息相关，也牵涉到国际产业布局和影响力输出，也是澳门本地产业转型发展的重要方向，而意见中仅提到新能源一点，远无法涵盖绿色转型相关的智慧能源、新型电力系统、智慧城市等方向。建议结合澳门本地产业发展规划，进一步细化人才引进的类型和导向。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建议对申请人积分评选情况和候选情况信息依法公开，同时在相似条件下考虑一定程度的排队机制，可以为申请人在澳工作生活提供长远的规划和指导。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |

## 2.46 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 13:54:05 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>因為澳門本地缺乏高質素的政治人才,可借此機會引入這方面人才,現在政府的官員來來去去都是那批人,無活力,可借機更新這批官員,令那些老的官員退下來 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適,如果有平民問責官員的機制,這決定更合適 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適,像老闆們為主的專業會,可更有效引入大量外勞,不用再怕東窗事發而有懲罰 |

| | |
|---|---|
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>如平民有權對該實體進行監督及懲罰能力,那該實體將更有效率 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>他們說得太空虛,如:請問把普通的文職人員當文學高手引進算有問題?像現在那樣,老闆們一面把本地人的投職簡歷當垃圾放在一堆,一面說請不到人,要求請外勞,啊,不過如引進計劃成功,老闆們都不用再煩了,說請就請,連戲都不用做。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>他們說得太空虛,如:請問把普通的文職人員當文學高手引進算有問題?像現在那樣,老闆們一面把本地人的投職簡歷當垃圾放在一堆,一面說請不到人,要求請外勞,啊,不過如引進計劃成功,老闆們都不用再煩了,說請就請,連戲都不用做。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>他們說得太空虛,如:請問把普通的文職人員當文學高手引進算有問題?像現在那樣,老闆們一面把本地人的投職簡歷當垃圾放在一堆,一面說請不到人,要求請外勞,啊,不過如引進計劃成功,老闆們都不用再煩了,說請就請,連戲都不用做。 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>現在很有趣,如本地明明有這方面的人才,但老闆們及政府集體無視,反而對外說澳門無人才,要加強引入,同時進一步壓縮本地人的薪資待遇,令本地人才外流,啊,我明白了,如不這樣做,他們怎有借口說無人才?借此壓縮人才成本,用超少的錢給人家,而要人家做牛做馬且不會反抗,我建議研發時光機,令那班老闆們回到清朝,買一班奴隸更便宜。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適,反正評審合不合格都是老闆們說了算 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |

| | |
|---|---|
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>如進一步無視本地的一些無權無勢的人才,借此引入一批更便宜更像奴才的外勞。 |

## 2.47 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 16:50:04 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>澳門不是留唔住人才，是因為個市場已經飽和啦，沒有職位空缺，所以人才先要向外搵嘢做，你地呢個政策只會在一個紅海內再製造競爭，請三思 |

## 2.48 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 20:47:53 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>澳門缺乏大量支持社會可持續發展的各類人才，支持特區政府制定人才引進政策。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.人才引進類型不夠清晰具體，“高端人才”和“優秀人才”都是領軍人物，難以區分。<br>2.建議設立“博士後引進計劃”。附件 2 提到很多地區都非常重視博士後人才，並設有“博士後引進計劃”搶人才，本澳也應引進這些由國家大力培養和認可的優秀人才。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。<br>2.人口政策和人才政策沒有相關性，用人口比例來計算人才引進限額是錯誤的。 |

| | |
|---|---|
| | 3.人才委的“行業人才需求清單”涵蓋的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改為“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.21 歲太年輕，大學都未畢業，缺乏經驗，至少要從 40 歲開始。<br>2.“專業資格/行業認證”的表述不全面，還應包含職稱，例如科研人才的高級職稱是研究員、副研究員。很多地區將其作為引才具決定性的重要評審項目。<br>3.引才目的是有利於產業和社會可持續發展，工作經驗和個人成就只考慮是否“有利於產業發展”是片面的。<br>4.在本澳工作，能流利使用粵語溝通很重要，故“可流利使用粵語者”應加分。<br>5.家庭來澳人數和是否是人才沒有相關性，不應作為評審項目。澳門資源稟賦和市場容量有限，人才帶眾多家人爭奪澳門資源，不可加分。<br>6.建議增加更具說服力的評審標準。例如：是否是“出站博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>8.澳門公立大學培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.語言能力：會流利使用粵語應加分。<br>3.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.語言能力：可流利使用粵語溝通應加分。<br>2.工作經驗：只考慮年資，無法區分人才層次，應提交曾任職單位/機構的相關文件。<br>3.個人成就：應考慮對“經濟適度多元”或“社會可持續發展”的潛在貢獻程度。<br>4.家庭背景：家庭來澳人數和是否是人才沒有相關性，不應作為評審項目。如果一定要以此為評審項目的話，“澳 |

| | |
|---|---|
| | 門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。<br>5.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，依據各地經驗，具有全國博士後管理委員會頒發的博士後證書（即國家級博士後，非省級/企業博士後）、高級職稱證書、在一流/著名大學或企業任職證明，都是具決定性的引才評審項目。<br>6.澳門公立大學培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。因為，政府用大量公帑培養的學生不為自己所用是浪費資源；這些研究生有學歷，又有澳門工作經驗；而且他們比新來者更了解澳門，對澳門更有感情，更好用。新來者需花時間熟悉和了解社會，需學粵語，磨合期長，成本過高。 |

## 2.49 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 21:33:53 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議新增引入博士後人才。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1. 不同意以產業規模作為釐定引進限額的考慮因素，維持一個社會可持續發展的不是某幾大行業，是各行各業。我認為引進人才就是要儘可能引進有能力的人去為澳門社 |

| | |
|---|---|
| | 會作出貢獻，應該評量一下澳門本地畢業生的競爭力是否達標能帶領創造一個產業或行業，如果沒有足夠的本地人有足夠的競爭力或能力去支撐產業或行業的發展，就應持續放寬引進人才的額度，直至產業已經形成發展到一定規模。競爭力應考慮學歷、其他地方的工作經驗，以及相關行業工作經驗等。2. 不同意以人口結構去分析引進人才的潛在貢獻。因為人才引進不是人口政策，政府應該是去界定什麼是人才，然後引進。3. 不同意只參照“行業人才需求清單",因其未納入各行各業。如果用各行各業人才所需的總量減去本地畢業生的數量來算出引進人才的數量,是過於簡單粗暴的計算方式。計算必須以同一學歷水平,同一工作經驗水平才有可比性,不能直接相減。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>建議引進限額的比例先按年度分佈，再按人才類型劃分。比如說，至 2026 年可引進人才上限為 10000 名，首年限進人數不超過總引進人才上限的 30% 。又比如，規定高等專業人才的在五年內的引進人數比例最多是 80% (10000*80%=8000 人） |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1. 在專業資格/行業認證方面,涵蓋面不夠廣,某些工種沒有所謂行業認證,但有職級的高低,例如學術機構中,教授,副教授;研究員和副研究員等,都是一個專業水平的認證,應該包括在此評審項目之中。<br>2. 個人成就方面,應包括個人的著作或發表等。<br>3. 不同意家庭背景作為評審因素,因為鼓勵人才來澳尋找對象,從基因的角度改善人口素質。<br>4. 未來澳門會助力大灣區發展,建議對同時懂普通話和廣東話的申請人加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1. 人才應該是有一定工作經驗的,所以,建議將申請時的最低年齡提升至 25 歲。<br>2. 建議新增基本申請資格 “最低兩年的工作經驗"。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平原則考慮,建議人才委員會將合格及不合格的申請人名單和相關資料,均送到人才引進審核及建議委員會審議,然後呈行政長官決定。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.程序過於複雜和漫長,屬沒必要的行政成本。<br>2.對於人才的不尊重,影響澳門在國際上的聲譽。 |

| | |
|---|---|
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>對諮詢文本中各類人才的界定不是很清晰，建議新增“博士後人才引進計劃"，由於博士後屬國家認定的優秀人才，直接予以引進可避免漫長的核查程序。 |

## 2.50 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 21:39:57 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>高端人才和優秀人才都是領軍人才，區分度不高。建議合並。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>高端人才和優秀人才都是領軍人才，區分度不高。建議合並。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分，導致引才類型混亂。建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。“四大產業人才引進計劃”無需多講，四大產業是本地現階段引才重點；附件 2 提到很多地區都非常重視這些國家大力培養和認可的博士後人才，並設有“博士後引進計劃”爭搶這類人才，本澳也應積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。 |

| | |
|---|---|
| | 3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，“同等學歷和專業的本地畢業生人數”才有參考價值。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，還應包含“職稱”。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲有歧視單身人才之嫌。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>建議為人才提供 1-2 次每年返回家鄉的交通費。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、 |

| | |
|---|---|
| | 尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.51 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 21:56:48 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>高端人才和優秀人才都是領軍人才，區分度不高。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>高端人才和優秀人才都是領軍人才，區分度不高。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃。四大產業是本地現階段引才重點；附件 2 提到很多地區都在爭搶博士後人才，本澳也應積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的，應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |

| | |
|---|---|
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>限額應根據實際情況隨時調整。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，需要保證公平原則，根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.家庭來澳人數不應作為評審項目，因爲這是歧視單身人才。澳門和其他地區的情況不一樣，根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>3.建議增加清晰且具較高水平的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>4.澳門培養的學生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考量，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，最後再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>為人才提供每年 1-2 次的返鄉交通費。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>2.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，具有“博士後證書”、具有“高級職稱證書”，曾在世界一流機構任職等評審項目。<br>3.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>4.澳門培養的學生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.52 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-08 23:10:32 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>人才背審第一點，必須愛國愛澳 |

## 2.53 意見來自：C 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-09 11:18:49 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>應該優先培育澳門本地人材 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>現有的審查制度理應可以覆蓋到引入高端人材的審查，高端人材人數理應有限，不需要特地開一個委員會。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>評分標準範圍太廣，不夠精準 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>評分標準範圍太廣，不夠精準 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.54 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-09 13:54:19 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>現時太多高層職位已由外僱擔任，令本地人才無法得到相同待遇，從而有減低令本地人才於本地就業的信心。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>引進"高端人才"無疑減少本地人員向上流動的機會，進而進入死循環，企業藉此可一直以引進"高端人才"而降低運營成本，導致本地就業市場只剩下中下階層的職位。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>引進"優秀人才"無疑減少本地人員向上流動的機會，進而進入死循環，企業藉此可一直以引進"優秀人才"而降低運營成本，導致本地就業市場只剩下中下階層的職位。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>引進"高級專業人才"無疑減少本地人員向上流動的機會，進而進入死循環，企業藉此可一直以引進"高級專業人才"而降低運營成本，導致本地就業市場只剩下中下階層的職位。<br>並且本澳所有法律法規未完全適配所有國際專業認證，故不同意。 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>不應以任何理由改變外僱的名稱，應以本地人才為核心配合本地的發展。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>應有限額，如無限額將影響有關競爭 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>不同意有關引進人才及其親屬可申請為本澳居民 |

## 2.55 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-09 21:30:26 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才委員會作為執行審批的機關，不適宜自己制訂人才引進政策，建議人才引進政策的定位、限額、輸入類型等政策方面，每年須交政策研究及區域發展局審視並發表具意見，以便因應特區的社會發展適時作出調整。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議輸入資訊科技範疇的人才，訂定獨立的引進計劃。<br>建議輸入博士後人才，訂定獨立的引進計劃。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>一、不同意以產業規模作為訂定引進限額的考慮因素。有人才先有產業的發展,目前四大產業只在萌芽階段,但正因如此,澳門需要大力引進人才,助力產業發展。建議只要是人才就應引進,有可能可以在其他行業有突破性發展,政府不應只輸入四大產業人才,劃地自限。二、建議新增及補充行業人才需求清單。三、目前政府正鼓勵澳門青年到大灣區或深合區發展,不宜簡單地以本地畢業生的數量來評估引進人才的人數。應考慮流入和流出的人員數量。此外,應注意是同一學歷水平和同一專業領域的比較。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1. 學歷越高得分應越高，不應以是否與工作相關作為評審因素。<br>2.不同意僅提交四大新產業的創業/發展/投資的計劃書就可以獲額外加分，應同時具備經營企業的經驗。<br>3. 建議可新增的評審考慮因素：一、懂粵語；二、曾在世界500強企業或排名首100名的學術機構擔任職務；三、曾就讀澳門的高等院校；四、曾於澳門工作、居住或上學五年或以上，顯示其與澳門有較高的聯繫性。五、取得澳門居民身份對其在澳門工作有較大的必要性，例如屬公職人員，應居於澳門。 |

| | |
|---|---|
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>引進人才制度是以配合澳門社會發展為主要目的，故各行各業的人才均應予以考慮。<br>建議新增設立資訊科技人才引進計劃、博士後人才引進計劃和城市規劃人才引進計劃。 |

## 2.56 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-10 09:21:56 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。建議設立清晰的人才引進計劃：“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”等。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是不對的，產業不能包含其他支持社會可持續發展的各行各業，故應改爲“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不可用其作爲人才引進限額的考慮因素。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。 |

| | |
|---|---|
| | 4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，需根據不同行業的評價標準來評審，確保公平。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲有歧視單身人才之嫌。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有“高級職稱”，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要通過治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>要留住人才，就需要給予人才尊重和支持。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.評審委員會應對“工作經驗”等各項目做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要做出留住人才的配套措施，給予人才友好的環境、尊重和支持，留住人才。 |

| | |
|---|---|
| | 4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.57 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-10 09:33:35 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分，類型混亂。建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”.因爲四大產業是本地現階段引才重點；附件 2 提到很多地區都非常重視和爭搶博士後人才，並設有“博士後引進計劃”，本澳也應積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，因此“本澳和其他地方相關產業的發展規模”應改爲“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，沒有包含很多行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。為保障公平原則，應包含各種行業的評價標準。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。 |

| | |
|---|---|
| | 4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲有歧視單身人才之嫌。人才來澳帶家人同行是可以的，但帶來的人越多分數越高的評審方式是非常錯誤的。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門政府培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>想要留住人才，需制定尊重和支持人才在澳工作生活的政策措施。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.評審委員會應對工作經驗做出細緻的評估，不能只考慮年資，要通過其曾就職的單位區分人才層次。對一流企業/大學工作過的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.58 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-10 17:10:59 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>這政策會造成一些大學賣學位，為投資移民公司製造龐大市場，一堆假公司，假的人才來騙居留 |

## 2.59 意見來自：張生

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-11 15:05:24 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>單純引入人才是沒有意思的，需要引入的是具有足夠規模的投資者/機構，帶領行業發展起步，你單純引入個人才進來他們有錢開公司請人嗎？先有硬件才能有軟件，良禽擇木而棲，有吸引力的地方就會吸引人才，澳門近 10 幾年發展這麼快全靠賭權開放引入外資進來建設發展，這麼簡單的道理都不會嗎？ |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>長官只有一對眼，一雙手，太忙了看不到這麼多，不要麻煩長官了。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>初時可以免稅/低稅吸引專業機構/投資者來澳，引領新產業行業起步發展，資助可以不用了，一般有一定規模的公司有足夠現金流，需要資助的公司通常都是規模較細，這種公司引入也沒意義，免稅/低稅可以增加公司純利，有純利的公司才能以高薪吸引更多人才加入 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>如上所述，需要引入的是專業機構/投資者，先有硬件才能有軟件 |

## 2.60 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-11 16:20:25 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.應將“本澳和其他地方相關產業的發展規模”，改爲“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不應作爲人才引進限額的考 |

| | |
|---|---|
| | 慮因素。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。應包含所有支持社會可持續發展的行業的清單。<br>4.應將“相關專業高等教育的本地畢業生人數”，改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應包含各個行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，歧視單身人才。更何況根據澳門的資源現狀，不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，如果通過治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>澳門需要同時制定留住人才的相關配套措施。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目，這是對單身人才的歧視。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>3.應設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>4.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.61 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-11 16:28:30 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。<br>2.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。因爲，四大產業是本地現階段引才重點；很多地區都非常重視國家大力培養的博士後人才，並設有“博士後引進計劃”爭搶這類稀缺人才，本澳亦應招攬這些人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應改爲“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關。用人口政策限制人才引進不妥。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，亦應包含各類可支持社會可持續發展的行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，這嚴重歧視單身人才。更何況，根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博 |

| | |
|---|---|
| | 士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>澳門同時應設立留住人才的相關政策措施。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目，這是對單身人才的嚴重歧視。更何況，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.應設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.62 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-11 16:36:24 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。因爲，四大產業是本地現階段引才重點；很多地區都非常重視國家大力培養的博士後人才，並設有“博士後引進計劃”爭搶這類稀缺人才，本澳也應積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，所以應將“本澳和其他地方相關產業的發展規模”修改為“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不能作爲人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，為確保公平，還應包括各個支持社會可持續發展行業的評價標準。例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是錯誤的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，這嚴重歧視單身人才。更何況，根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.應增加更具說服力的評審項目。例如：是否是博士後，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，如果通過了治安警察局那一關的所有的 |

| | |
|---|---|
| | 提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>需要同時設立留住人才的政策措施。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目，因爲這是對單身人才的嚴重歧視。更何況，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，如果按照此邏輯，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.應設立更加明確的“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.63 意見來自：陳某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-13 14:19:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>是否考虑在横琴工作也纳入澳门工作范围内 |

## 2.64 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-13 15:16:58 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。引進可填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才還包括支持社會可持續發展的各種人才，“本澳和其他地方相關產業的發展規模”應改成“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不可用人口比例來計算人才 |

| | |
|---|---|
| | 引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”改成“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，需要保證公平原則，根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲有歧視單身人才之嫌。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>僅憑一張身份證對人才吸引力不大，應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.應設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.65 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-13 15:26:46 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。<br>2.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。“四大產業人才引進計劃”無需多講，四大產業是本地現階段引才重點；附件 2 提到很多地區都非常重視這些國家大力培養的博士後人才，並設有“博士後引進計劃”爭搶這類人才，本澳也應積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，“同等學歷和專業的本地畢業生人數”才有參考價值。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，需要保證公平原則，根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言可加分，有利益輸送之嫌。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.66 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-13 15:32:22 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的，應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，“同等學歷和專業的本地畢業生人數”才有參考價值。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，要保證公平原則，根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因為有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分 |

| | |
|---|---|
| | 項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.67 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-13 15:37:54 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。<br>建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。四大產業是本地現階段引才重點；很多地區都非常重視爭搶這些國家大力培養的博士後人才，本澳也應積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應該用“同等學歷和專業的本地畢業生人數”來計算。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，需要保證公平原則，根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.68 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-13 22:52:21 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進審核及建議委員會應審議所有申請個案，包括合格和不合格。<br>應對審批條件和規範訂定定期評估機制，建議考慮成立專家組提供意見。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>文本的三種類型均以四大產業為優先，排除性過於明顯。全世界對人才的爭奪，均不會畫地自限。建立設立博士後人才引進計劃。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1. 不同意以「本澳和其他地方相關產業的發展規模」為考慮因素。原因是產業的界定本就不清晰，但世界發展趨勢卻是多變的，現今社會所需要的是育才多於專才，故只要是人才，就應該可助力澳門經濟社會發展，不應受所謂產業規模有所侷限。<br>2. 不同意以人口結構分析作為考慮因素。人才引進在經過時間累積,自然會體現在人口素質的提升,但前提是有足夠多的人才。<br>3. 建議檢視每年不同學歷水平不同學科的新增勞動人口,以計算每一年度每一專業領域的合理引進人才數目。<br>4. 建議重新以統計局的職業分類作為基礎,統計澳門所有行業的勞動人口,作為評估引進限額的基礎。不同意採用人才委目前過於簡潔的行業人才需求清單。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>建議對每年引進人才和流失人才作出統計,做好預判和分析。<br>建議訂定限額的可加可減機制。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.不同意家庭背景作為加分因素,申請人本身符合人才條件就應納入引進之列。<br>2. 建議新增“推薦信"評審項目，如申請人可遞交業界領軍人物或傑出人士的推薦，可獲加分。<br>3. 建議新增"博士後"作為加分因素。<br>4. 建議新增“懂粵語"作為加分因素。<br>5. 建議新增“與澳門的緊密關聯程度"作為加分因素。例如曾在澳門就讀、工作、居住超過一定年期，或主要家庭成員常居澳門等。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及** | 不同意（請說明原因）：<br>1. 申請人應可發揮帶教作用,故建議年齡至少滿 27 歲。 |

| | |
|---|---|
| **“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>除被治安警察局初端駁回的個案外,建議所有個案均須經人才引進審核及建議委員會審議。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1. 建議在澳門高等院校的申請人獲額外加分,原因是有關人士更為熟悉澳門。<br>2. 目前的三個引進人才類型界定並不是很清晰，較難執行限額的制度，建立設立博士後人才引進制度。 |

## 2.69 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 10:37:02 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。四大產業是本地現階段引才重點；附件 2 提到很多地區都設有“博士後引進計劃”，爭搶這類人才，本澳也應積極引進這些優秀人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。 |

| | |
|---|---|
| | 3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改成“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，很多行業的評價標準不一樣，研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。保證公平原則，根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有“高級職稱”，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。加之“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。 |

| | |
|---|---|
| | 5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.70 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 10:45:45 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>“高端人才”和“優秀人才”難以區分 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不能作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改成“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。 |

| | |
|---|---|
| | 4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.對“工作經驗”不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.“家庭來澳人數”、“是否有配偶”、“子女人数”等，和是否是人才無關，不應作為評審項目。加之“澳門資源稟賦和市場容量有限”，更不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，故單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是需要給予人才友好的環境、尊重和支持，留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.71 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 11:58:59 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>应该多培养澳门的体育人才，多引进高级教练，希望在国际运动会上能为澳门赢得奖牌。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |

## 2.72 意見來自：杜某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 17:09:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1、“澳門通常居住”的概念，在珠澳一體化大趨勢下，應包括在澳門工作、珠海居住每天兩地往返人士，此類人士已獲特別逗留許可簽證，也應認定為符合條件；<br>2、“維生資源”應包括在澳門及珠海已購置自住房產，這有利於保證申請人長期為澳門服務的基礎；<br>3、申請人已在澳門連續服務的年限、納稅期限及納稅數額也應作爲評審項目考慮因素之一。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |

| | |
|---|---|
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1、在本《人才引進制度》頒佈後， 應該先作試行，試行階段可先在本澳已有的該四大領域龍頭企業中先推行，由各龍頭企業推選企業內合資格認識先作申請，以便取得經驗後再查漏補缺，優化流程，再正式全面推行。<br>2、應該有防止弄虛作假、嚴防作弊的機制，避免有人通過挂靠空殼公司、製造虛假公司材料和人才簡歷等情況申報成功占據有限名額的情況，如有發現通過虛假材料申報的人士應一票否決，禁止申請人才引進。 |

## 2.73 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 19:25:26 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>因為此舉實際帶動的是高等教育行業，一條龍移民服務公司等產業。<br>而對四大產業則起著汰弱留強的作用，最後淘汰弱的公司，引入強的公司，雖然這樣最後得益者是消費者，可為我們帶來更多的選擇。 |

## 2.74 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 20:06:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>如果沒有針對申請人是否真的如期發展新產業，這政策實際上是一個人口補充政策，若以澳門社會比喻為一個商業金字塔機構，上流人士應該只佔一少部分輸入比例，最底層的勞動力才應佔最大的輸入比例 |

## 2.75 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 21:35:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>內地、香港、台灣醫療技術比澳門在價錢，經驗及技術更優勝是因為該三地的人口密度高、案例多，如果將該地的人員引入澳門，變相將該醫生打回原形，留澳門處理有限的案例，這並沒有為醫護人員在經驗上增加，相反，如果透過與外地醫院簽署合作協議，增加緊急外借專業人員的網絡，送外等計劃培訓本地醫護人員，那樣更有限為本澳長遠培訓有經驗的醫護人員。 |

## 2.76 意見來自：馮某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 23:03:56 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）： |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |

| | |
|---|---|
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.77 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-14 23:55:36 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>新增“博士後人才"類型 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>澳門可吸引人才的地方不多,沒有設定限額的必要。尤其是產業規模的因素,不應存在。澳門社會發展需要創新的人才,需要懂得制定前瞻政策的人才,而不僅限於四大產業的人才。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>澳門可吸引人才的地方不多,沒有設定限額的必要。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.澳門已有很多中小企業,不同意僅提交四大新產業的創業/發展/投資的計劃書作為加分因素。<br>2. 很多外地人不熟悉澳門,即使能力再高也較難發揮,建議考慮曾在澳門高等院校取得學位的人才可獲加分。<br>3. 語言是很重要的因素,在澳門慣常使用的是粵語,建議作為加分項目。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>年齡太低的人才沒有說服力,建議年齡至少滿 25 歲。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議定期審視審批準則 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>引進人才和留住人才同樣重要,澳門高等院校培養的優秀畢業生(不是應屆)應該加分。<br>與其提供津貼或金錢誘因,政府應該從辦理手續的便捷法着手優化,否則冗長的程序只反映了澳門的傲慢,影響引進人才。<br>任何人才都是人,有安居的需要,有關購買樓宇的稅務優惠,可考慮適用於透過人才引進制度進入澳門的人。<br>在內地,博士後是引進人才的決定性因素,建議澳門參考內地做法,設立博士後人才引進計劃。 |

## 2.78 意見來自：某協會

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-15 16:45:40 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>- 周全準確專業人才識別,應就申請專才作向相關專業界別共識標準,設咨詢資料庫,並作適當更新標準之公開說明。<br>- 就人才委員會成員, 有關專業及行業的代表; 本會提議須邀請曾為澳門保險業作出重大貢獻,除了擁有保險管理經驗,得到行業內廣泛的認同,並須對澳門保險業市場有一定的認識。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>- 限額應由市場空間和供求條件依據寬鬆要公開透明；<br>- 需根據行業提出實際職位需要,如精算師、高級承保員、保險科技人才及公証人員等來決定限額數量 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>- 在初步審查中、同意需具備良好中、英文書寫及口語能力, 而不一定需要具備葡文書寫及口語能力。<br>- 因保險業為金融業的重要一環、所以在評審過程中, 必須考慮引入這類別的金融專業人才。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>申請人必須享有與本地居民的同等稅務優惠。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>在現代金融產業的重點對象, 主要是優先引入債卷市場、財富管理、融資租賃、金融科技和科技風險投資/私募基金等五個範疇的金融人才。其中, 並沒有特別指出保險業的專業人才類別的要求, 如精算師、高級承保員、、INSURANCE TECHNOLOGY 人才等。此類人才絕對為澳門未來對現代金融保險業作出非常重要的貢獻。 |

## 2.79 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-16 03:38:12 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>本人不認同一個學位或一份論文可以作為引才的條件，因為沒有學位的人一樣可以對社會有貢獻 |

## 2.80 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-16 08:04:07 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>由馬拉來的學院教授才是好人當賊扮的人，因為外地來的教授需要租房，當他問本地行政人員有關地產資訊時，那位馬拉教授卻覺得別人好心的介紹是背後收取回佣，以他們高知識的水平及思考方式，相信你們這引才政策將會有不少投訴及風波。 |

## 2.81 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-16 18:14:20 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>高等教育的學科應隨著市場的實際人力需求而適度調整，因為有些學科的畢業生真的在畢業後找不到對口的工作，如是，政府應可在市場出現人力資源飽和時停止或減少該專業的收生數目，以免出現畢業生與市場實際工作空缺不對口的情況。如是，專才更應該是一個臨時性及補充性之性質，不應清批給居留權。 |

## 2.82 意見來自：龔某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-17 18:54:54 |

| | |
|---|---|
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>同意，因為 21 世紀是人才的世紀。澳門土地面積小，只能依靠發展高新技術產業、資本密集型產業獲得長足發展，甚至需要打造出國際一流的“澳門製造”。澳門年輕人也急需有人幫助他們向上流動。對於人才要持一個積極容納的態度，不能糾結他們如何搶了原有居民的工作機會，而是看他們為澳門社會和澳門的發展做出了什麼貢獻、開辦了什麼企業提供了什麼就業崗位、如何幫助原有居民向上流動等。社會進步需要有能力的人支撐，需要幹實事的人支撐，更需要“伯樂”。當澳門擁有一個國際上的“人才高地”的美稱，當澳門重視人才、廣納人才、培養人才、肯用人才，對於全體澳門居民和特區政府來說是無往不利的。當澳門社會形成了尊重人才、向人才學習的社會氛圍，就會與經濟發展、人才引進制度形成一個強大的正向循環。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>要完善制度，不能讓制度受制於個人意志。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 沒有 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>引進限額的內容需要根據社會需求和發展形勢做出修訂，也可以定期修訂，如 3 年進行一次檢討和修訂。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、** | 同意 |

| | |
|---|---|
| **“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>1.承認他們的勞動和貢獻，應該設置獎項和激勵制度。<br>2.向澳門社會宣傳他們的貢獻（巴士的電視、廣告牌），讓他們獲得歸屬感，讓他們知道自己是值得在澳門工作、為澳門做貢獻的。此宣傳應不受制於行業、職位、學歷先備因素，而是取決於社會貢獻，比如獲得了什麼獎項（國獎、世界級獎項、中國 xxx 最美稱號）、在哪些領域獲得了突破、幫助特區培養了多少人才、幫助特區改善了哪些民生環境等等。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>當他們申請續約居留許可或申請獲得澳門永久居民時，不應限制太多，比如需在澳門通常居住滿 X 年。<br>將居留申請評量標準置於“居住滿 X 年”是非常不合理的，這意味著侮辱他們的貢獻，更是侮辱通過其他渠道獲得澳門居留權並且對社會帶來積極影響的人，也在向社會傳達“不以貢獻論英雄”的觀念。新移民中不乏居住社屋卻不工作靠著政府援助生活的人，此類人對社會的貢獻無限接近零，卻因為在澳門居住滿 183 天獲得永久居留資格。 “居住滿 xxx 天”對那些不居住在澳門卻每天為澳門社會的發展做出貢獻的澳門非永久居民來說是侮辱，是褻瀆了他們創造的價值。<br>澳門想要在未來幾十年獲得長足發展，必須要重視人才，營造尊重人才的社會氛圍，向大眾宣傳“勞動光榮”的價值觀。<br>人才數量和集裝箱的數量類似，是一個穩中慢增的狀態。杭州灣的港口離上海很近、港口條件不差，集裝箱年吞吐量卻遠遠低於上海。上海港口的勝出在於顧客的交易習慣（國際信譽支撐）、更多更好的優惠措施（制度）和完善、先進的基礎設施（硬件設施）。人才可選擇的路很多，這裡不適合他們便往他處去。<br>另外，可以加入人才宣傳條例，人才有權選擇是否讓政府宣傳自己（政府給予鼓勵）。 |

## 2.83 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-17 22:50:19 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>建議透過聘用專才形式吸納人才 |

## 2.84 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-18 10:26:49 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養和認可的優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等“高級職稱”。因根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。<br>4.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>5.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這 |

| | |
|---|---|
| | 是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>6.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有“高級職稱”，是否“曾在世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>7.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）： |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。更何況“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>3.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>4.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>5.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.85 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-18 10:36:01 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。<br>2.建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的頂尖青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |

| | |
|---|---|
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，“同等學歷和專業的本地畢業生人數”才有參考價值。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”的表述不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等“高級職稱”。故應根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是不準確的，應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這有歧視單身人才之嫌。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有“高級職稱”，是否“曾在多家世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |

| | |
|---|---|
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給“曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才”加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.86 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-18 10:44:49 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的優秀青年人才，爲澳門所用。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的評價標準，要看其是否具有研究員、副研究員等“高級職稱”。因此，評審項目需要保證公平原則，應根據不同行業的評價標準來評審，不可片面。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有"高級職稱"，是否"曾在世界一流/著名大學或企業任職"等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.87 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-18 11:14:48 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>因為培訓本地人去做新興產業的最後成敗責任屬於政府自己，為了逃避責任，所以將發展新產業的重大責任轉移到批給的移民身上，如果政府有心想發展新興產業，跟本不需要批給移民，反而透過聘請專才的形式去做也一樣可以 |

## 2.88 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 16:01:18 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議設立“博士後人才引進計劃”。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.因需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如“研究人才”的評審要看其是否具有研究員、副研究員等“高級職稱”。因此，應根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。 |

| | |
|---|---|
| | 3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有“高級職稱”，是否“曾在世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>僅憑一張身份證對人才吸引力不大，應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.可流利使用粵語應加分。<br>2.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>3.建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。如果一定要將此作為評審項目的話，“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，是否是“博士後”、是否有“高級職稱”等。<br>5.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.89 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 16:11:02 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分。<br>建議設立“博士後人才引進計劃”。附件 2 提到各地都非常重視“博士後人才"，並設有“博士後引進計劃”爭搶這類人才，本澳也應積極引進這些頂尖優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。因爲博士不可用本科畢業生人數衡量。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的評審，要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。 |

| | |
|---|---|
| | 5.建議增加更具說服力的評審項目：是否是“博士後”，是否具有“高級職稱”，是否“曾在世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。<br>3.可流利使用粵語應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>5.建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>6.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。 |

## 2.90 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 16:18:40 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.因需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3.母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目：是否是“博士後”，是否“具有高級職稱”，是否“曾在世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。這些人 |

| | |
|---|---|
| | 才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。<br>3.母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。<br>4.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>5.建議給“曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才“加分。<br>6.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>7.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。 |

## 2.91 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 16:25:51 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的頂尖優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法是錯誤 |

| | |
|---|---|
| | 的，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。因爲博士不可用本科畢業生人數衡量。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>3.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。<br>4.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>5.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>6.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。<br>3. 母語不是粵語，但可以流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>4.建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>5.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才應加分。<br>6.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。 |

## 2.92 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 16:29:27 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>3.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目，更何況“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者，應加分。 |

## 2.93 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 20:07:44 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>要配合社會發展；除了產業人才，亦應考慮有研究能力的人才。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>界定不清，建議改為博士後人才引進計劃 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議新增博士後人才引進計劃：針對內地博士後制度下的各 |

| | |
|---|---|
| | 領域優秀人才<br>建議新增優秀人才回澳發展計劃：針對由澳門高等院校培育的人才 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>不同意以產業規模為考因素，目前根本就未發展出產業，正是需要大量人才。<br>不同意按人才委的行業需求清單，因為沒有包括所有行業。 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>沒有必要設定限額，促進競爭對本地僱主提供更多選擇，才不會限制產業發展。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>不同意家庭背景為考慮因素，單身人士應加分，鼓勵與澳門人結婚，使本地的基因趨向多元化。<br>建議同時懂外藉或內地人士加分。因更加融入澳門。<br>建議在澳門就讀，工作，生活達五年以上的加分。因更熟悉澳門。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>浪費行政資源 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>人才的類型應該是多樣化的，不是按層次或產業區分的。只要是人才，就應引人。<br>所謂定額定向定點，應該更為具體和具可操作性，例如設立博士後人才引進計劃，才算具體。<br>留住人才和吸引人才回流同樣重要，應對在澳門畢業的非澳門居民及在外地的澳門居民制定相應的引入計劃。 |

## 2.94 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-19 20:16:16 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>我覺得高管人才可以以現在的約聘形式進行招聘，並建議透過培訓本地人的形式去支撐四大產業的發展 |

## 2.95 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-20 00:44:59 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>澳門地少人多，現在旅遊業發展放緩，大批人沒有工作，作為一個負責任的政府，是否應先培訓這些失業的人員，制造就業機會給本地人，而不是在這個時候開放居留給予外地人，產業先不說能否成功發展，但現在很多年青人也沒有工作，是否該深思一下 |

## 2.96 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-20 03:23:42 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>澳門地小人多，不像鄰近地區，所以鄰近地區有的引才政策，未必適合澳門。 |

## 2.97 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-20 16:16:12 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的頂尖優秀人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.用“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的，應改爲“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進 |

| | |
|---|---|
| | 額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。因爲博士不可用本科畢業生人數衡量。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲有利益輸送之嫌。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>3.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。<br>4.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分，說明這些人願意融入澳門社會，語言適應能力强。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，有利益輸送之嫌。<br>3.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者（即在澳門有工作經驗），應加分。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。更何況“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，環境不好，全家都會一起走。<br>5.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，是否是博士後、是否有高級職稱，是否曾就職於多間世界一流或著名企業/大學等。 |

## 2.98 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-20 16:35:17 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.因需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，故“本澳和其他地方相關產業的發展規模”應改為“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者，應加分，說明這些人願意融入澳門社會，語言等適應能力强。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>3.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如“研究人才”的要看其是否具有研究員、副研究員等“高級職稱”，目前“專業資格/行業認證”未包括。<br>4.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>5.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>6.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有“高級職稱”，是否“曾在世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>7.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。 |

| | |
|---|---|
| | 2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分，說明這些人願意融入澳門社會，語言適應能力极强。<br>4.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>5.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等，曾就職於多間世界一流或著名企業/大學等評審項目。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者（即在澳門有工作經驗），應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.99 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-20 17:24:13 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>現時澳門高等教育依賴政府的投資，並不是一門自負盈虧的產業，如以現時的標準作為引才原則，例如發佈多少論文，培養多少人才，並以大學院長作為評審委員會一份子，難勉讓人覺得整個流程有舞弊之嫌疑，即以納稅人的錢，提供工作機會，並批給居留權。<br>整個過程流程政府一手操控。 |

## 2.100 意見來自：姜某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-21 06:12:50 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.101 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-22 06:18:00 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>在特色金融方面，其實可透過培訓貴賓廳的公關及帳房失業人士去進行相關工作，政府應先考慮培訓本地人，而不是無限度輸入外地人。 |

## 2.102 意見來自：B 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-22 17:41:25 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>這個最高的審議機關不能代表四大產業，對四大產業有多理解值得懷疑。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>名單要公開，市民有權提出反對某人出任防止利益衝突，某些專業例如人工智能可以邀請在讀博士生作為一席位評審。 |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>負責實體的設置應每 3 年重新審視其職能是否達標。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>沒有明確的定義，是否一定要有什麼職稱？例如院士之類。<br>有些大企業有很多籍籍无名但企業的价值由他們創造出來。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>優秀人才同高端人才很難劃分，但逗留條件不同，帶教的作用是否兩種人才都要在澳門表現出來？ |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1. 第一第二類人才一定要在深合區設立企業，澳門可設立投資基金可作為小股東參與，若企業創立後積極引入世界初創和風險基金入股，直至能在中國內地或香港上市，政府便可套現。<br>2. 高級專業人才優先考慮在澳就讀的大陸學生，建議上述創立的企業一定要聘用澳門外地回澳的留學生，其次本地就讀的澳門學生。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>第一第二類年齡應有下限，工齡、行業沉浸年資、成就也列為計分標準。<br>設立評審机制去評估這些人才最初 3 年是否對澳門有實質效益，有關實体可中斷其後 4 年續期。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>未足夠細化 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>最小要碩士學位或在某方面有超過 10 年的專長，投資入企業金額也很重要。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>設立二級制 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>人才不一定是中國來的，世界任何國家的人都可以來。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.創投基金的設立很重要。<br>2.人工的高低也影響澳門人的參與程度，各間博企可參照本身企業稅前盈利撥一定百分比入深合區的高科技企業工資池，給它們按員工數目申請薪金補貼，減輕企業初期例如 5 年的營運負擔。<br>3. 中國大量高科技企業受美國制裁，特區政府應主動聯絡這些企業到深合區開設業務和研究所，提供特別研究經費，使澳門人能參與高端科技研究，例如航天器、導彈、核技術、激光、半導体、納米等等。縱使澳門受到美國制裁也不需害怕，並鼓勵美資賭場參股，才能表達它們對澳門的社會責任和忠誠。 |

## 2.103 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-22 21:01:37 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的頂尖優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的，應改爲“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。因爲博士不可用本科畢業生人數衡量。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分，說明這些人願意融入澳門社會，語言等適應能力强。<br>4.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的水平高低要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>5.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，還應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>6.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>7.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“出站博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更** | 需要（請提出意見/建議）：<br>應設立相應的留住人才的優惠政策。 |

| | |
|---|---|
| **多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>4.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>5.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者（即在澳門有工作經驗），應加分。 |

## 2.104 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-22 21:20:39 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>界定不清。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.本人不同意以“產業或產業規模"來侷限人才的引進。先有人才再有產業，不是先有產業再有人才。<br>2.不同意人口結構分析。人才引進與人口政策無關，只要有助澳門社會發展，且澳門有相關的人員需求時，便應引進。<br>3. 不同意使用人委員編製的行業人才需求清單,除非包括各行各業。<br>4. 建議按各學歷水平訂定輸入限額。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>不同意有創業計劃就可加分,有計劃書可能紙上談兵。<br>不同意家庭背景作為考慮因素，這是違反公平原則的規定。<br>建議對個人成就的權重增加,尤其考慮個人的著作,創作,科研產品等。<br>建議新增評審項目：具博士後資格、曾在澳門就讀 / 工作 / 經商、會講廣東話、於澳門高等院校畢業。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>建議年齡至少滿 27 歲。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>新增設立資訊科技人才引進機制、博士後引進機制。 |

## 2.105 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 11:17:35 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>贊成，依據行政長官最新發言：“以居民利益為依歸，推進政府部門各項事業”。所以配合社會發展引進所需人才時，應該優先解決現時澳門已引進的人才（通過“貿促局”引進）證件長期不合理無原因擱置造成的過期（長達 1-6 年）問題，以解決現時非永久居民面對的困境！為未來人才入澳發展建立更為鞏固的信心。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適，但希望政府部門未來在審批時限上，能做到服務承諾，依據依時審批與續期，同時應該優先解決現時澳門已引進的人才（通過“貿促局”引進）證件長期不合理無原因擱置造成的過期（長達 1-6 年）問題，以解決現時非永久居民面對的困境！為未來人才入澳發展建立更為鞏固的信心。 |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>希望政府部門能優先解決現時澳門已引進的人才（通過“貿促局”引進）證件長期不合理無原因擱置造成的過期（長達1-6年）問題，以解決現時非永久居民面對的困境！為未來人才入澳發展建立更為鞏固的信心。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>希望政府部門能優先解決現時澳門已引進的人才（通過“貿促局”引進）證件長期不合理無原因擱置造成的過期（長達1-6年）問題，以解決現時非永久居民面對的困境！為未來人才入澳發展建立更為鞏固的信心。 |

## 2.106 意見來自：O 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 12:00:01 |

| | |
|---|---|
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>對於高端及專業人才，我沒有意見且十分贊成，而且越多越好。<br><br>我的關心主要針對高級專業人才計劃，我認為這個必需作為現有外勞政策的補充，而非相反。即已有藍卡的人士不應考慮給予其身份證，因其已有足夠誘因為澳門服務，其作用應該為本地中端人才未成長足夠前的短暫過渡，而不是永久取代。簡單來說，我認為本計劃的目標應該是現有藍卡計劃無法形成足夠誘因吸引的人才，而非簡單地把現有藍卡人士全家給予本地身份證。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>但必須注意其中的裙帶關係，尤其澳門現有專業團體圈子不大。 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>但必須注意其中的裙帶關係，尤其澳門現有專業團體圈子不大。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>我認為這個必需作為現有外勞政策的補充，而非相反。即已有藍卡的人士不應考慮給予其身份證，因其已有足夠誘因為澳門服務，其作用應該為本地中端人才未成長足夠前的短暫過渡，而不是永久取代。簡單來說，我認為本計劃的目標應該是現有藍卡計劃無法形成足夠誘因吸引的人才，而非簡單地把現有藍卡人士全家給予本地身份證。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>可設上限，但不應設下限，以免為交功課而亂引進。尤其＂高級專業人才＂，應以將本地人建立為未來的管理層為目的，而不是直接引進。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>申請中的家庭人數、結構、年齡等因數也應該納入權重，而且其權重必需為高，因為這些延伸出來的人數也必無可避免地取代本地就業，更甚者影響本地福利政策。其本人之年齡也必需納入更大權重，此為直接說明其潛在最多為澳門服務的年數，且不為保證。 |

| | |
|---|---|
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>我同意以上，但認為其他因素如:申請中的家庭人數、結構、年齡等因數也應該納入權重，而且其權重必需為高。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>應加大力度推廣而非在現有藍卡池中引進，因藍卡人士已有足夠誘因為澳門服務。 |

## 2.107 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 12:10:29 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.人才引進類型不夠清晰具體，例如“高端人才”和“優秀人才”難以區分，導致類型混亂。<br>2.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。四大產業是本地現階段引才重點；附件 2 提到很多地區都設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的頂尖優秀青年人才，本澳也應效仿其他地區，積極引進這些優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的。需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.人口政策和人才政策無關，不能用人口比例來計算人才引 |

| | |
|---|---|
| | 進限額。<br>3.“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.第 10 頁“相關專業高等教育的本地畢業生人數”的說法不準確，應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。因爲博士不可用本科畢業生人數衡量。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，根據不同行業的評價標準來評審。例如研究人才的評價標準是其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，因爲需要引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，所以，應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。因爲以上可說明這些人願意融入澳門社會，語言適應能力强。但人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才。根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否“具有全國博士後管理委員會頒發的博士後證書”，是否具有“高級職稱”，是否“曾在多家世界一流/著名大學或企業任職”等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>1.年齡：21 歲年齡太低，經驗不足，應以 40 歲為起評標準。<br>2.學歷：應以碩士學位作爲人才起評標準。因爲“澳門資源稟賦和市場容量有限”，引進人才的標準應比其他地區高。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>從公平角度考慮，只要過了治安警察局那一關的所有的提交表格者的資料，都應交“人才引進審核及建議委員會”審議，再交行政長官決定。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更** | 需要（請提出意見/建議）：<br>僅憑一張身份證對人才吸引力不大，應設立相應的留住人才的優惠政策。 |

| | |
|---|---|
| **多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“四大產業人才引進計劃”和“博士後人才引進計劃”。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。更何況“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，單身人才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。說明這些人願意融入澳門社會，語言等適應能力强。<br>4.人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>5.對工作經驗評審委員會應做出細緻的評估，不能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才加分。<br>6.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>7.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者（即在澳門有工作經驗），應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |

## 2.108 意見來自：匿名人士

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 12:10:29 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>希望政府關注現時技術移民的超時審批工作，現時原有依循正式合法的渠道，長期服務本澳且為各行業作出貢獻的技術移民申請個案審批，受到不同程度的延誤、停擺，甚至取消逗留許可申請的情況。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>現時仍有不少個案並未處理，當中更有在澳門服務多年且有專業技能資格者，如高校教師、研究員、科技、醫療或金融的高端人才等。有受影響的申請人表示，取得非永久居民身份證至今已許多年，但卻因缺乏合適理由而遲遲未能完成續期申請，導致證件過期使個人及整個家庭出現不同的困境，例如他們只能與待遣返人士或滯澳家傭一樣持“行街紙”逗留本澳，對他們回校工作、子女正常就學和就醫，以及進出澳門都存在困難，最後無奈只能透過司法途徑向當局提起訴訟；而受僱企業或單位的業務亦受到嚴重影響。這對政府、相關申請者還是受僱企業或單位三方都費時失事，亦影響了未來高端人才來澳工作的信心。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

| | |
|---|---|
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>事實上，過去本澳在經濟發展、人才培養的過程中，專業的技術移民無可否認地發揮著很大的作用。雖然面對過往出現的缺失，主管部門加強把關工作是有需要的，但亦不能“因噎廢食”，影響社會的正常發展。即使當局正就《人才引進制度》進行公開諮詢，但現時法律只處於公開諮詢階段，真正生效需時。期望當局能以積極謹慎的態度，在現行法律框架下，依時處理部分延宕已久的技術移民申請工作，加快各項審批程序，一方面避免有真正需求的人才出現斷層，亦提高未來在《人才引進制度》下有關人才來澳工作、生活的信心。 |

## 2.109 意見來自：L 君

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 15:14:57 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>關於高級專業人才月薪五萬元作爲申請門檻的因素考慮欠缺。沒有考慮不同行業因素、不同公司規模以及不同年齡層人員薪酬水平的不同。不應作爲一個申請的必要因素，最低限度應有充分的理據支持這個 “五萬元”的所謂規定（考慮 |

| | |
|---|---|
| | 行業、年齡、公司等），並作出詳細的説明（月薪包括哪些？是否為所有收入？若為所有收入是否合理，是否適合比較？）。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.110 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 16:10:20 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議效仿其他地區，設立“博士後人才引進計劃”，爭搶這些國家大力培養的頂尖優秀青年人才，填補產業和社會發展所需的人才空缺。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>1.只考慮“本澳和其他地方相關產業的發展規模”是錯誤的，需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，應該用“可支持澳門社會可持續發展的各類行業的規模”來計算。<br>2.不能用人口比例來計算人才引進限額，因爲人口政策和人才政策無關。<br>3.不可使用“行業人才需求清單”，因爲“行業人才需求清單”的行業太少，不足以作為人才引進額度估算依據。<br>4.不可使用“相關專業高等教育的本地畢業生人數”，因爲 |

| | |
|---|---|
| | 此說法不準確，博士不可用本科畢業生人數衡量。應改爲“同等學歷和專業的本地畢業生人數”。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>1.“專業資格/行業認證”的說法不全面，應涵蓋所有行業的評價標準，例如研究人才的評審要看其是否具有研究員、副研究員等高級職稱。因此，要根據不同行業的評價標準來評審。<br>2.“工作經驗”和“個人成就”只考慮是否“有利於產業發展”是片面和不準確的，需引進的人才不僅是產業人才，還包括支持社會可持續發展的各種人才，因此應考慮是否“有利於社會可持續發展”。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。因爲說明這些人願意融入澳門社會，語言等適應能力强。但人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分，因爲這些語言在澳門使用率極低，有利益輸送之嫌。<br>4.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目和加分項，因爲這是歧視單身人才；此外，根據澳門的資源現狀，切不可鼓勵人才帶眾多家人來澳和澳門人爭奪資源。<br>5.建議增加更具說服力的評審項目。例如：是否是“博士後”，是否具有高級職稱，是否曾在世界一流/著名大學或企業任職等。<br>6.澳門培養的研究生，並在澳門有工作經驗者，應加分。這些人才對澳門有感情，更了解澳門，與新來者相比，無磨合期，更好用。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>僅憑一張身份證對真正的人才吸引力不大，應設立相應的留住人才的優惠政策。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1.建議設立“博士後人才引進計劃”。<br>2.家庭來澳人數和是否是人才無關，不應作為評審項目。更何況文本指出“澳門資源稟賦和市場容量有限”，不宜鼓勵人才帶多位家人過來搶占澳門人的資源，依照此邏輯，單身人才更應加分。人才是否具有穩定性，和家人是否陪同無關，重要的是本澳需要給予人才友好的環境、尊重和支持，只有這樣才能留住人才。<br>3. 母語不是粵語，但可流利使用粵語者應加分。但人才會中、葡、英文以外的其它語言不可加分。<br>4.對“工作經驗”而言，評審委員會應做出細緻的評估，不 |

| | |
|---|---|
| | 能只考慮年資，否則無法區分人才層次。建議給“曾就職於多間世界一流或著名企業/大學的人才”加分。<br>5.應增加“標準較高、清晰和具決定性”的評審項目。例如，博士後、有高級職稱等。<br>6.澳門培養的研究生，並現在澳門工作者（即在澳門有工作經驗），應加分。 |

## 2.111 意見來自：某團體

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 16:18:37 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 否（請說明原因）：<br>高端人才是具超凡才能或技術，並擁有公認傑出成就的人士，這類人才並不容易引進，世界各地均努力爭取。建議政府增設四大新產業科研基金，吸引高端人才來澳進行產業發展配套研究。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>建議優秀人才申請時必需提交他對有關四大新型產業在澳創業、發展、投資的計劃書，以確定引入的領軍人物是否具備有利於澳門產業發展的技能及培育澳門年青人的計劃等相關有利因素。建議建立機制，規範相關人才在培養和帶教本地人才方面應履行的義務和責任，並設立持續審核基制，確保人才引進制度能實質提高年輕人在新興產業發展中的參與程度和意願，有利澳門本地人才長遠發展。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 否（請說明原因）：<br>諮詢文本對高級專業人才的解釋為必須在本地提供專業技術服務，並事先獲本地僱主聘用及薪酬須達到一定的水平，且是補足本澳發展所需。這與現時專業外僱定位類似。所以新舊制度有銜接過程，本會認同總體上按照“新人新制、舊人 |

| | |
|---|---|
| | 舊制”，做好舊制跟進工作，避免影響舊制人才來澳的意慾。 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>建議適時修訂澳門人才引進政策，通過加強各類人才(不限於四大新興產業)培養、完善人才回流機制、完善澳門整體人才政策。政府須定期公佈人才引進的數量、行業、人員資歷和貢獻等資料，確保資訊公開透明受公眾監管。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>文本雖有人才引進的要求及評審標準，也存在特殊情況經評估後可豁免的條文，冀當局釐清何謂特殊情況，豁免程序要加以監管，有一定人數、時間等限制，避免成為人才引進的漏洞。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>1) 在吸引外地人才的同時亦要善用本地人才，政府要努力發掘、培育本地人才參與有關四大新型產業在澳的發展。同時亦要吸引身在外地的本地人才回流，提供相若人才優惠政策支持本地人才發展。<br>2) 要完善引入人才的家庭配套。建議為引進與回流的高端人才及領軍人才提供銜接機制，如提供包括完善的子女教育、家庭友善、人才住房等具吸引力的家庭生活配套措施，提高人才留澳意願。<br>3) 建議政府培育大學高材生留澳發展，參與大學科研並 |

| | |
|---|---|
| | 升任大學教授，適當時調任政府部門相關高層職務以致學有所用。離開政府後又可返回大學繼續教育年青人，為人才流轉創造良性生態循環。<br>4) 政府須營造正面社會氛圍。透過與社團合作，對人才引進方案內容作詳盡介紹和講解，特別是重點說明引進人才對發展新興產業的重要性和帶教作用，提升本地青年人才向上流動等長遠目標，減少市民對引入人才可能產生崗位競爭的不必要疑慮。 |

## 2.112 意見來自：周某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-23 22:39:25 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>有關「大健康產業」的人才引進：<br>大健康，是圍繞人的衣食住行、生老病死，對生命實施全程、全面、全要素地呵護，既追求個體生理、身體健康，也追求心理、精神等各方面健康。減少生活壓力，即創造前進動力及和諧穩定力。因此該產業除原有重點引才對象外，冀能加上「心靈健康服務」、「預防醫學」的人才引進。<br><br>然而此兩項專業難以一紙文憑證書考核，提供產品也以服務、口授及實作性質居多。故在「優秀人才計劃」及「高級專業人才計劃」的評分標準上，請考慮以申請人才之服務年資及經驗、實務操作示範、及未來五年計劃等等作評估。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |

| | |
|---|---|
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>有關「大健康產業」的人才引進評審：（內容同 1.1）<br>大健康，是圍繞人的衣食住行、生老病死，對生命實施全程、全面、全要素地呵護，既追求個體生理、身體健康，也追求心理、精神等各方面健康。減少生活壓力，即創造前進動力及和諧穩定力。因此該產業除原有重點引才對象外，冀能加上「心靈健康服務」、「預防醫學」的人才引進。<br><br>然而此兩項專業難以一紙文憑證書考核，提供產品也以服務、口授及實作性質居多。故在「優秀人才計劃」及「高級專業人才計劃」的評分標準上，請考慮以申請人才之服務年資及經驗、實務操作示範、及未來五年計劃等等作評估。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.113 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 10:01:08 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>同意設立人才引進委員會，但委員會必須涵蓋各界別人士。或者委員會應該在審議時向專業人士徵詢獨立意見。另外呈行政長官決定可能帶來不必要的程序上延誤，建議高端人才類別才需要呈上行政長官。 |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>計分需要靈活性，太死板會適得其反。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>學士學位要求太低。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>最需要的優惠措施是住屋。 |

## 2.114 意見來自：李某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 11:42:26 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>希望不要以薪水为标准，多从申请者的学历，工作经验，社会经历来审核 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.115 意見來自：謝某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 12:55:54 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |

| | |
|---|---|
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 不同意（請說明原因）：<br>須補充考慮公共衛生項目檢查。例如：是否愛滋病、梅毒、抗藥性肺結核、新型冠狀病毒肺炎復陽者、癌症早期患者、失智症早期患者等。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>倘外來人才不須在澳門通常居住，對在澳門通常居住的外來人才存在不公平情況。 |

## 2.116 意見來自：李某

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 14:41:23 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）：<br>本人十分贊成新的人才引進計劃。因以往由貿促局實行的，以專業技術人員為依據的居留權申請審核過程存在諸多問題 |

| | |
|---|---|
| | 和不公，使得本澳無法獲取一些特定行業真正需要的專業技術人才，且將對本澳社會作出巨大貢獻的人士拒之門外。 |
| **2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>人才發展委員會應區分各行各業的工作性質，薪酬，和對社會的貢獻，諮詢國內外行業的專家和權威人士。以音樂文化教育為例，應更多地瞭解國際標準，以及瞭解文化事業對於一個城市精神文化建設的重要性，而不是單純在薪資等方面與其他如金融，科技行業相比較。 |
| **2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>本澳僅有的兩個職業樂團：澳門樂團和澳門中樂團作為澳門文化產業的名牌和標誌，應在人才引進方面有特別的審核小組。國際上任何一座城市，專業的管弦樂團一向是精神文化藝術方面的重中之重。希望人才委員會更多地瞭解和考量這兩個職業樂團和樂師為澳門社會做出的貢獻，以及他們被國際標準認可的專業能力，和在工作經驗上的不可替代性。 |
| **3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？** | 是 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 是 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>高級技術人才除了受僱於本澳的雇主，也應具有個人發展的規劃，希望人才委員會也同時考慮申請人個人計劃是否對本澳發展有利。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>限額應事先考慮到新計畫施行前，未被批准的申請者上一次的申請時間。以澳門樂團為例，現有藍卡僱員已全數工作超過 5 年，在 5 年或更長的時間中，為澳門文化事業貢獻。而由於貿促局現有的審核機制的不合理，限制了他們在澳門舉辦藝術文化演出，剝奪了澳門演藝學院眾多學生學習的機會，使得培養本地的文化藝術人才的機會受到極大損失。應 |

| | |
|---|---|
| | 以過去 5 年內的成績和發展作為考證，准許此類人士的申請跳過一定的程序和時限。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>在“專業資格/行業”認證方面，古典音樂類的專業資格與其他行業有許多不同。作為專業管弦樂團的樂師，除了學歷，工作經驗，獲獎證書，還有非常重要的音樂節參加經驗，演出經驗，樂團工作經驗等。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 合適 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 需要（請提出意見/建議）：<br>建議在社保醫保方面設立一定的便利優惠措施。 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>本人十分贊成新的人才引進計劃。本澳僅有的兩個職業樂團：澳門樂團和澳門中樂團作為澳門文化產業的名牌和標誌，應在人才引進方面有特別的審核小組。國際上任何一座城市，專業的管弦樂團一向是精神文化藝術方面的重中之重。希望人才委員會更多地瞭解和考量這兩個職業樂團和樂師為澳門社會做出的貢獻，以及他們被國際標準認可的專業能力，和在工作經驗上的不可替代性。人才發展委員會應區分各行各業的工作性質，薪酬，和對社會的貢獻，諮詢國內外行業的專家和權威人士，更多地瞭解國際標準，以及瞭解文化事業對於一個城市精神文化建設的重要性，而不是單純在薪資等方面與其他如金融，科技行業相比較。亦應事先考慮到新計畫施行前，未被批准的申請者上一次的申請時間。以澳門樂團為例，現有藍卡僱員已全數工作超過 5 年，在 5 年或更長的時間中，為澳門文化事業貢獻。而由於貿促局現有的審核機制的不合理，限制了他們在澳門舉辦藝術文化演出，剝奪了澳門演藝學院眾多學生學習的機會，使得培養本地的文化藝術人才的機會受到極大損失。應以過去 5 年內的成績和發展作為考證，准許此類人士的申請跳過一定的程序和時限。 |

## 2.117　意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 15:56:15 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>評審小組可包括各專業範疇的高等院校代表，盡量避免因評審人員的專業知識和視野不足而產生誤判。 |
| **3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？** | 否（請說明原因）：<br>界定模糊，建議向內地學習，以博士後作為引進的決定性因素。 |
| **3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？** | 是 |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>設立博士後人才引進計劃。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 否（請說明原因）：<br>不同意以產業規模作為考慮因素，人才是擴大產業的資源，應該先予以充實。 |
| **3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>不同意有交創業或投資計劃加分，這是因為沒有實質意義，只會催生了寫計劃書行業。<br>不同意懂法文，德文等加分，要更好融入澳門，應該是懂廣東話加分。 |
| **3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？** | 同意 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>所以申請名單都應經行政長官批准。 |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |
| **4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>設立博士後人才引進計劃。 |

## 2.118 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 16:09:44 |
| **2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？** | 合適（如有補充意見，請說明）：<br>但應設立機構迴避制度，申請的人才應提交其就讀的學校，曾經工作過的機構資料，如評審委員與該等學校或機構有工作關係，該委員則必需回避，不能參與評審。這用來防止學店的出現，因為將來很多委員很大機會來自大學，所以加入迴避制度，避免讀入大學等於取得身份證的情況發生。 |
| **3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？** | 是 |
| **3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？** | 有（請說明）：<br>澳門土地及資源有限，所以高端人才都應設立限額。而外地人抬高樓價一向容易引起民怨，而人才引入有可能帶來很多資金或家人來澳，從而抬高了樓價，而一些高端人才又很容易從政府直接或間接申請到資助，樓是必需品及短缺，這會造成貧富更懸殊。所以配額應與澳門人口及可居住房屋單位數目掛勾，並設有機制，當樓市上升太快時，剎停或減少每年配額<br>。另外，亦應視情況減禁止在申請期間或得到身份證幾年內購買物業。 |
| **3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）： |
| **4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？** | 不需要 |

## 2.119 意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 18:52:49 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>四大行業中，本人只支持大健康產業 |

## 2.120　意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 22:15:17 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 不贊成（請說明原因）：<br>除了醫療是必需品外（可發展」，其他的特色金融、高新科技、文化體育等都是高投資低回報並與鄰近市場競爭太大，故只建議引入醫療人員 |

## 2.121　意見來自：匿名

| | |
|---|---|
| **語言** | 繁體中文 |
| **提交日期** | 2021-12-24 23:03:22 |
| **1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？** | 贊成（如有補充意見，請說明）： |
| **3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？** | 有（請提出意見/建議）：<br>教育乃立區之本。但事實上，本澳的教育人才尤其是高等教育人才，還是有所欠缺的。<br>建議首階段人才引進不局限於諮詢文本中所列舉的四大新產業之人才，亦應重視教育人才的引進。特別是對內地、本澳情況均有較深了解的人才引進，將裨益於「愛國愛澳」下一代的培養及促進澳門更好融入粵港澳大灣區與國家發展大局。 |
| **4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？** | 不合適（請說明原因）：<br>要求及條件過多過高，很可能降低人才留澳或來澳發展的意願。<br>尤其當前，內地及香港對於人才的吸引力非常大。在薪資水平及發展空間等方面，本澳均無明顯優勢。若要吸引及留住人才，本澳在引進人才的居留許可及永久性居民身份取得的相關規定上，必須更為寬鬆、靈活、務實。 |

# 第三章　　電郵

## 3.1 意見來自：胡曉

您好！

瞭解到近期將進行《人才引進制度》公開諮詢，很高興得知其中一個場次將對公眾開放。

關於即將到來的諮詢會（公眾場次），有兩點建議：

1.可否將報名平臺上的“澳門身份證號碼”改為“澳門身份證號碼或其他身份證明號碼”？因為部分報名者非本澳居民。

2.可否將公開諮詢過程通過 ZOOM 進行遙距直播，以方便部分無法親臨現場的人士。

非常感謝 祝諮詢會舉辦順利！

胡曉

## 3.2 意見來自：林潮

致負責人：

關於題述的"高端人才計劃"、"優秀人才計劃"及"高級專業人才計劃"，我個人建議一定要設置限額，而且要設置引進條件，寧缺毋濫！尤其對於高端人才而言，參考內地"海外高層次人才引進計劃"（俗稱"千人計劃"），作為高端或領軍人才，一定要突出機會的難得、政府的重視以及社會地位的體現；對於這一層次的人才，具備吸引力的福利待遇只是保障措施，但不具有激勵性，設置限額例如""澳門高端或領軍100計劃"甚至"澳門重點行業高端10人計劃"（每個重點行業設置10個，共40個），並提供特優發展資助以及設置5-10年行業目標達成個人考核，才能吸引有野心有抱負的高端或領軍人才在澳門特區提供的平台及機會上實現個人價值及獲得社會成就。

內地"千人計劃"引進條件如下供參考：

- 一般應在海外取得博士學位，原則上不超過55歲，引進後每年在國內工作一般不少於6個月，並符合下列條件之一：
- 在國外著名高校、科研院所擔任相當於教授職務的專家學者；
- 在國際知名企業和金融機構擔任高級職務的專業技術人才和經營管理人才；
- 擁有自主智慧財產權或掌握核心技術，具有海外自主創業經驗，熟悉相關產業領域和國際規則的創業人才；
- 國家急需緊缺的其它高層次創新創業人才。

假設採用"澳門重點行業高端10人計劃"，從而衍生"澳門重點行業優秀100人計劃"及"澳門重點行業高級專業人才1000人計劃"，體現澳門政府對人才規劃的重視及承諾。尤其目前全世界各地都推出人才吸引計劃，優渥的條件對於人才並不缺少；而因應澳門小而美的特點，通過突出"高端10人"、"優秀100人"、"高級專業1000人"從而吸引有抱負有理想的高端、優秀及高級專業人才在澳門實現在其他地方得不到的重視以及得到實現個人理想抱負的機會。

恭请
钧安！

林潮 先生

## 3.3 意見來自：匿名

**你好，請不要公開本人的名字，多謝，以下為本人對人才引進制度的意見：**

議題：
仔細看人才引進制度，有的人第一眼看，會很直觀的感覺到他是在「逆權侵佔(澳門)」，有的人會感覺他是須勢，有極少一部分人會一會兒，看到他逆勢一會兒，又變成了順勢。
有種說法是看見順勢，說明用的是右腦，逆勢，用的是左腦，左腦跟右腦是有明確分工的，左腦負責的是邏輯思維的能力，右腦負責感性的直觀的藝術欣賞力的能力，當然這裡沒有好壞高低，只說可能是你的右腦比較發達，也可能是你的左腦比較發達。
我們最需要思考的是，我們看到人才引進制度，幾乎很少有人會懷疑澳門人才。我們的認知能力天生都是有缺陷的，我們的感官能力的不同導致我們收集到的資訊不同，而資訊源的不同就導致我們加工出的認知框架不同，認知框架又反過來限制我們的，所看所聽所想，這就是我們所說的認知閉環。
我們要意識到澳門人才的缺陷，不要認為他是完滿的，人才的缺陷習以為常的，默認為他是正常的，所以一切正常的其實都是不正常的。
那回到人才引進制度，人才引進制度讓我們對社會軸心的判斷有分歧，如果看到的軸心是既得利益者，它就是順勢，如果你看到的是廣大人民，那麼它就是逆勢，判斷哪一個是社會軸心，使我們的感官用一瞬間對整個人才引進制度，所有的細節進行判斷，也就是你的潛意識，用你想像不到的速度做出了一次推理。
人才引進制度其實是一種糾偏機制，什麼意思呢？澳門在未來發展過程中，有一些瞬間是模糊的，對未來，看能不能想像出社會軸心，既可以是既得利益者，又可以是廣大人民，判定了哪個社會軸心，無意識地完成了糾偏機制的動作，引進了不同人才，所以就出現了一會兒需要人才，一會兒不需要，有的人可能一直是覺得需要的或不需要的都很正常，還有能夠通過短暫的想像改變也是合理的，這就是糾偏機制能力。這個人才引進制度之所以會出現不同的方向，就是因為察覺不到的主觀經驗及規律，對模糊之處做了補全。

建議：
- 人才引進制度應該面向廣大人民，是逆勢也是須勢，對於短板是即時“良藥”，而藥效則是“打通任督二脈”。要澳門脫胎換骨，首先要解決知識付費。
- 澳門的規律有三種：1)知識付費貴，特別是大學及很多學術機構閉門造車，多少的講座及論壇冇報導觀點和觀點背後的邏輯思維，另外，給廣大人民學習的知識，大多是廣告和宣傳；2)媒體造就了意見領袖而意見領袖的真實身份只有一個，就是澳門身份證，例如在澳門賓場，經濟問題都找關峰、地緣問題都找黃東、政策都找官員或街總，文化報紙找穆欣欣、葡人問題找飛歷奇個仔等；3)針對澳門大小事的評論少之又少，澳門自媒體參差不齊，缺乏平臺認可等。
- 其實，要解決“澳門人主觀經驗”是人才引進制度的首要任務，因此，建議普及知識付費，讓更多人以便宜或免費方式取得知識，當中引進的人才佔重要角色，澳門媒體應多找這些引進的人才，尋求他們對澳門的意見，透過瞭解人才的思維方式，這一方面可以改善澳門人的潛意識，另一方人才也會為澳門人面對模糊之處做了補全。同時鼓勵引進的人才自立自媒體，免費share在工作上及有關澳門的知識。
- 最後，委員會是一套系統，他的能力有限，他有一套固定的對資訊的處理方式，難免就會出現誤判，但是委員會都篤信自己的認知能力，相信自己看到的就是別人看到的，所以就出現了委員會用自己的認知體系評判自己的認知，結果這無異於自己做自己的裁判，自己考試，自己評分毫無意義。委員會天生的認知局限，想看到目前認知以外的世界，就一定得對自己的思維常持批判的態度，對客觀的事物持開放的態度。

### 3.4 意見來自：tyler

人才委：

您好！

整體支持你們的人才引進制度，引才是利大於弊，但在以下方面建議作出改善：

第一， 文化體育產業人才應點出電競人才；

第二， 高新科技產業人才應點出數字經濟人才；

第三， 過往十多年在高校引入了很多頂級專家，他們大多數是做科研，科研外來人才存量目前足夠，但未來應該引入懂得產學研的人才，懂得把科研產業轉化成商機的中游產業人才，不一定再引太多科學家式人才。

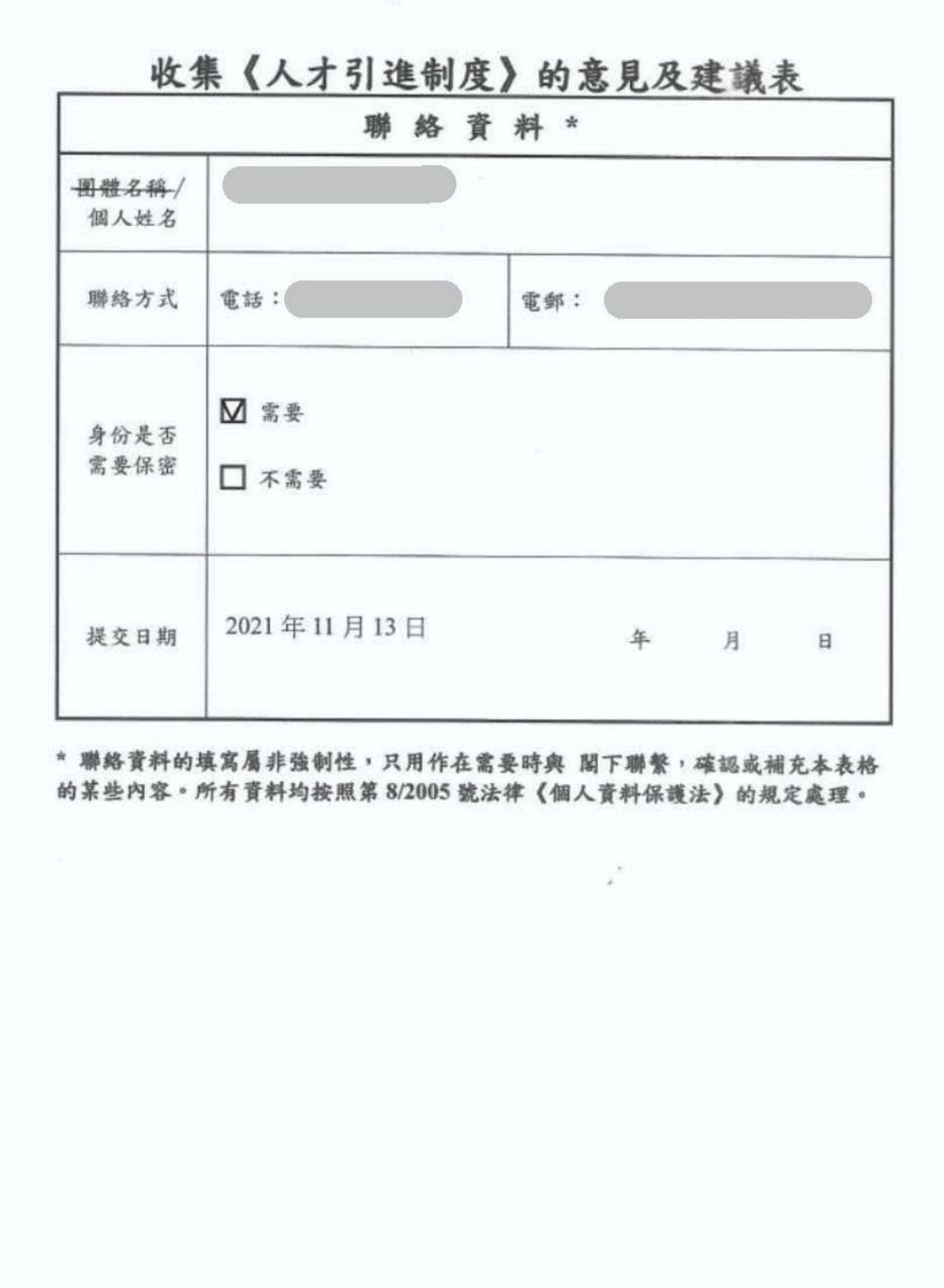
第四， 除了人才引進審核建議委員會外，也應設立獨立第三方的人才引進申訴實體，允許被否掉引進資格或續期的人才在特定條件下可以申訴，不一定下下去法院進行司法程序。

第五， 世界發展處於急變的年代，人才政策要不定檢討優化，方能保持適應性，應設立人才引進制度三年的檢討機制，明確寫入法律。

第六， 光有一套人才引進法律不夠的，在落實層面還要設立實施細則的行政法規。

普通澳門居民 tyler

## 3.5 意見來自：匿名



# 收集《人才引進制度》的意見及建議表

| 聯絡資料 * | | |
|---|---|---|
| ~~團體名稱~~/個人姓名 | | |
| 聯絡方式 | 電話： | 電郵： |
| 身份是否需要保密 | ☑ 需要<br>☐ 不需要 | |
| 提交日期 | 2021 年 11 月 13 日 | 年　月　日 |

* 聯絡資料的填寫屬非強制性，只用作在需要時與 閣下聯繫，確認或補充本表格的某些內容。所有資料均按照第 8/2005 號法律《個人資料保護法》的規定處理。

# 收集《人才引進制度》的意見及建議表

**Macau Accounting Professionals Qualification Certification**
**地區會計專業資格認證**

(A)為配合粵港澳大灣區、橫琴粵澳深度合作區各行業進一步發展，主動融入國家發展大局，堅持首先由「澳門特別行政區」相關人力資源出發、粵澳跨區域合作方案。

(B) I suggest that the "Macau Professional Accounting Talents Certification" should be organized. First of all, it is suggested that the relevant accounting professionals should be assisted by the personnel appointed by the Chief Executive of Macau SAR to obtain the confirmation of professional qualification, with the aim to proceed conversion, mutually recognize and complement each others with corresponding professionals in the Greater Bay Area in order to avoid negative lists that hinder the healthy development of the banking, financial and economic industries. It is advised that the cross-border accounting talents introduction system will be considered as the next step after going through the above-mentioned process.

個人建議籌辦 "地區專業會計人才認證"，首先由「澳門特別行政區」行政長官指派的人員協助相關會計人才取得專業資格確認，與大灣區相應專業人員互認、互補，避免負面清單、有礙銀行、財經行業的健康發展，然後下一步才考慮跨境會計人才引進制度。

### 3.6 意見來自：dorothy

人才部門你們好：

人才引進一直是容易監管不到位的地位，未來新法應該在工作監管細節層面多加把關和完善細則，我有以下意見：

第一，優秀人才雖然不一定在澳門一年逗留多少年為限制，但建議即使他離境也應該要在中國範圍內。在境外而常期不來澳的應要認真考慮是否對澳門有作用。除高端人才外，其餘引進人才應設有居留的日數要求，以及提交在澳從事業務或工作的證明，定期審核和監督執行情況。

第二，是否應設第四類屬投資者入境計劃？建議要設立的，或優化而家大型投資項目居留制度和計劃。

第三，文本有提及外來人才要帶教本地人才。法律制度應明確帶教人才為一種應盡責任，要提及具體用什麼機制或用什麼方式體現引進人才有真正帶教起一批本地人才。

第四，就人才評審項目應增加與澳門的聯系做加分項目，如曾服務本澳公司，或就讀於本澳大學，或等到本地權威人士推薦等。另外，建議每個人才一般應設有評審項目得分的合格線，評估合格後才進入正式程序，減省行政成本。

第五，未來政府可參考鄰近地區推出的“科技人才入境計劃”，訂明申請公司必須聘用一定數量的本地全職僱員或實習生。

第六，人才便利應為頂級人才提供澳門大學的人才公寓房屋或新街坊房屋作為吸引的福利。

第七，諮詢場次應增加青年專場，畢竟引進人才是他們未來職業前景影響最大的。

第八，政府應同步提出新一個五年的本地人才培養和人才回流招引計劃，以整體人才政策助力經濟發展。

第九，高端人才計劃和優秀人才計劃的續期條件在文本中說得太籠統，難以界定何為有利澳門經濟和社會長遠發展，應設立一些量化指標，如其繳稅金額、開公司者創造多少新增就業職位、帶教多少本地人才、轉化多少科研成果等，並要定期以整合統計方式向社會公佈。四大產業的人才續期條件要有不同的差異項目計分。

澳門居民 dorothy 代表幾位澳門居民發表意見。

### 3.7 意見來自：顧亮

# 有關《人才引進制度》的建議

關於澳門人才引進制度，相關意見和建議如下：

**一、人才能夠通過該制度得到什麼？**

通篇閱讀下來，**暫時沒有發現該制度對人才本身來講能夠獲得的利益是什麼**，是能夠獲得一定數額的補貼或獎勵？還是只是一種榮譽，抑或是獲得澳門居住權？如果只是獲得澳門居住權的話，這樣的力度是遠遠不夠的。人才為澳門貢獻才智，澳門也要為人才提供實實在在的生活保障。個人以為，至少應增加如下內容：

1. 為人才提供具體的就業服務。包括但不限於**對接聯繫雇主、提供就業崗位、創造就業崗位**等，使得人才能夠切實為澳門發揮作用。

2. 對於計畫在澳門居住的人才，提供一定數額的住房或租房補貼、交通補貼、餐飲補貼，同時，優先解決人才配偶的就業問題、子女的教育問題，解決人才的後顧之憂。而且，該項政策不應只面向高端人才，對各個類別的人才都應考慮到，每類人才可以有不同的標準，比如：高端人才的配偶就業和子女入學，保證解決；優秀人才配偶就業和子女入學，盡可能解決；高級專業人才的配偶就業和子女入學，協助聯繫雇主、協助聯繫接收學校。這樣才能顯出誠意以及政策的含金量。

3. 對於因為各種原因暫時無法在澳門長期逗留的人才，

提供形式多樣靈活的補貼政策，比如發放一定數額的勞務費、多次出入澳門的靈活簽證等。

**二、關於高級專業人才的申請要求**

現有文本對高級專業人才的要求之一是："申請時，須先獲得本地雇主聘請，薪酬須達到一定的水準。"

個人以為，不應該把獲得本地雇主聘請當做是申請高級人才的必要條件之一。以四大重點人才引進領域中的文化產業為例，澳門本土文化企業大多是小微型企業，規模、實力有限，能夠提供的薪資、待遇水準以及發展前景有限，對於人才的吸引力有限。換句話講，具有高級專業人才水準的申請人很難在澳門的現有文化類企業獲得相應的待遇，現在內地發展也很快，十年前澳門的薪資水準相比於內地還比較具有競爭力，現在內地的薪資水準已經直線上升，澳門的優勢微乎其微。所以，又回到第一個問題討論的重點，人才專業制度設立的初衷和作用是什麼，如果僅僅只是一種名譽的話，實際上作用不大，我們應該賦予人才制度充分的吸引力和競爭力，這才是出臺人才制度的初衷。相比於高級專業人才，**高端人才、優秀人才是在業界已經取得相當成就、具備相當名望和社會地位的人士，這類人士，對於各個城市來講，都是競相爭取的對象，實話實說，對於此類人士，澳門的吸引力究竟有多大，這類人士對澳門有多大的興趣，澳門其實不具備太大的優勢。**

**因此，高級專業人才反而是澳門最應該發力爭取和重點培養的。**此類人士雖然知名度和影響力沒有那麼大，但一定是各行各業的業務骨幹，職業經驗和技能都很豐富，只是欠缺相應的平臺和機遇，發展潛力巨大，**這類人士才是真正能夠促進澳門發展的核心力量，也是澳門最應該積極爭取的對象。**因此，對於高級專業人才的申請要求和申請程式，應該重新審視、重新規劃、重新設計。尤其是四大重點領域，尤其是四大重點領域當中的文化產業。澳門的文化產業發展前景廣闊、潛力巨大，但現實情況不容樂觀，一個很重要的原因就是沒有做好相應的人才制度設計，另一個原因就是缺乏具有戰略眼光的頂層規劃以及具有市場競爭力的市場主體。而所有這一切都是以人為本、以人為核心。因此，澳門要想進一步實現經濟多元化，在粵澳深度合作區以及粵港澳大灣區建設中有所作為，應該大力改革創新人才政策。

這次的人才制度諮詢是個積極的信號，值得鼓勵，表明政府至少有重視人才的態度，那麼，既然有相應的態度，更要有相應的措施。個人建議，在文化產業的高級專業人才方面，制定如下措施：

1. 召集本地以及橫琴粵澳深度合作區的具有發展文化產業潛質、具備一定實力的市場主體，例如各大娛樂場度假村、南光集團、澳門大型房地產集團以及珠海華髮集團、大橫琴集團、珠海傳媒集團、珠海演藝集團、獅門娛樂天地、

麗新創新方等等，梳理匯總各個企業文化行業相關崗位的需求，組團進行人才招引，這些崗位不是面向畢業生或者職場新人的，而是面向具有比較豐富的工作經驗、具有扎實的專業能力、取得一定成績的行業骨幹人才。因為這些企業能夠提供的薪資待遇才能夠跟高級專業人才的期望、實力相匹配。

2. 學習內地、香港發展經驗，積極培育和設立具有充分競爭力的文化行業市場主體，擅於運用橫琴粵澳深度合作區，必要時從政府層面直接進行，例如香港設立紫荊文化集團，澳門現時的情況就是此類大型文化企業幾乎是空白，這對發展文化產業十分不利，僅靠本地的小微型文化企業，很難支撐起澳門文化產業發展的大局。

3. 建立文化產業人才資料庫，在政策諮詢制定、行業發展規劃、專案策劃創作、產業佈局建設等問題，優先面向人才庫進行發佈徵集，充分借助人才的力量，共同構建澳門文化產業發展的未來。

4. 取消“必須取得澳門本地雇主的聘請”條款，同時號召本地企業在招聘中高端職位時盡可能去掉“澳門永久居民”這一要求，否則是對企業、行業、社會發展的嚴重限制。

5. 與內地加強人才交流合作，開展互訪、借調、派駐、研學、兼職、遠程辦公、靈活聘用等多種形式的嘗試。

### 3.8 意見來自：珠海市橫琴創新發展研究院

# 關於對《澳門特別行政區人才引進制度》諮詢文本的建議

澳門特別行政區政策研究和區域發展局：

關於《澳門特別行政區人才引進制度》諮詢文本，經研究，我單位提出如下建議：

一、關於“人才的定義和人才引進的目的”

**建議：**在“二、人才的定義和人才引進的目的”四大產業的重點對象中，建議加入“取得一定經濟效益的企業（可規定收益金額）高管、董事等”類似字樣。

**理由：**產業發展需要行業研究人員，也需要企業人才，應該考慮研究落地應用、產學研融合問題，因此建議在引進對象明確提出高端企業高管等人才字樣，以示強調。

二、關於“人才引進實施方案”

**（一）第一節：引進類型**

**建議：**在高端人才計畫中，1.2 第一條，“獲得傑出成就獎，包括諾貝爾獎、奧運獎牌、國際獎項、國家級獎項”中，建議進一步框定成就、獲獎的範圍。如國際獎項具體領域，國家級獎的得獎類別等。

**理由：**此專案中列舉的歸納類型沒有明確的定義和範圍，國際獎項、國家類獎項種類眾多，加入限定範圍有利於增強政策指向性和操作性以及人才根據條件進行自身對比。

**建議：**高端人才計畫中 1.2 第二條“國家級或以上的知名專家/學者/科學家”，專家和學者的級別和知名度建議加入具體指標進行操作化衡量，比如科研成果、做出的社會貢

獻、專業職稱等作為評判標準。

**理由：**專家和學者的級別和知名度是一個抽象的概念，需要使用具體的指標進行衡量以增強此條措施的操作性。

**建議：**針對優秀人才計畫，關於緊缺優秀人才類型，包括大健康、現代金融、高新科技及文化體育產業等方面的需求，建議列出更詳細的資格要求和分類目錄。

**理由：**通過更明確的人才需求目錄，能夠增強政策的針對性與可操作性，便於人才部門推進工作；同時使政策面對人才方更具可讀性，便於廣大優秀人才對標自身條件進行申請。

**（二）第三小節：評審專案**

**建議：**第四點“工作經驗”條目中，建議列出具體的指標，如工作年限、職務、任職機構或企業等。用以代替“有利於澳門產業發展”這一抽象標準。第五點“個人成就”專案中，建議規定個人取得成就、技術優勢以及知識產權更具體的方向，用以代替“對澳門經濟適度多元潛在貢獻”這一宏觀要求。

**理由：**評審專案中雖然已經列出各類評審條目，但各類專案的要求還較為抽象，難以對實際的操作進行指導。列舉更加具體的條目有利於進一步明確政策含義，同時增強操作性。

**建議：**第八點“創業/發展/投資計畫”的要求建議將“提交有關四大新產業來澳創業/發展/投資的計畫書。可獲額外加分”改為“提交有關四大新產業來澳創業/發展/投資的計

畫書且經審查具有實施落地的條件，可獲額外加分”。

理由：為創業和發展計畫增加限制可以避免申請人為通過申請提交虛假的創業、投資計畫，填補規定的漏洞。

**（三）第四小節：評審機制及流程**

**建議：**在個案審議部分，建議公開優秀人才計畫及高級專業人才計畫的評分表，附於此人才引進制度文後。

**理由：**此舉有利於增加評審的透明度，同時便於人才對照標準進行自我評估，減少無效申請。香港人才積分制度、上海人才落戶計分制度等均使用積分制度並公開打分標準，效果良好。

**（四）第五小節：澳門生活優勢及便利措施**

**建議：**在“四、（五）澳門生活優勢及便利措施”中未對居民身份、住房、補貼、就醫、就學等提出明晰的優惠政策。建議可以利用澳門獨特優勢，同時結合合作區空間，考慮利用合作區資源為人才提供住房、就醫、就學等更加豐富的福利，為澳門引進人才制度進行資源加碼。

**理由：**粵港澳大灣區各大城市以及其餘部分城市對引進人才給出了優厚待遇，本人才引進政策中的待遇相對來說吸引力較為不足。為增強引才能力，有必要為各類引進人才提供優質待遇。

三、關於“法律法規的修訂與過渡安排”

**建議：**在三個不同層次人才引進計畫比較表中增加和細化審議週期、大致時間安排的內容，雖然引進計畫比較表中有提出每年審批次數，但不夠明確。

**理由：**人才引進時間安排和審核週期是申請人關注及是否參與申報的因素之一，本地居民對於人才引進的數量和頻率也有一定的考慮和意見，因此應該明晰該部分內容。

**四、總體建議**

目前的人才引進制度主要是從澳門本土出發進行制定，尚未考慮到合作區的因素。建議人才引進制度的出發點和落腳點均將合作區納入考慮。

**理由：**橫琴粵澳深度合作區的核心定位就是促進澳門經濟適度多元發展的新平臺，是澳門居民生活、就業的拓展新空間。相對澳門土地匱乏的不利因素，合作區具有更加充分的多元產業發展條件，同時也有較大的人才吸收需求和容納能力。人才引進政策將合作區納入考慮能夠更充分發揮澳門與合作區的互補優勢，從而達到更好的引才效果。

專此函達

珠海市橫琴創新發展研究院

2021 年 11 月 19 日

## 3.9 意見來自：鄭偉倫

**關於對《人才引進制度》公開諮詢的意見**

尊敬的澳門特區政府行政長官及人才發展委員會主席賀一誠閣下：

本人認為社會人才的培育是澳門特區政府的長遠政策，亟需特區政府發揮率頭帶領的作用，推動民間力量共同壯大及活躍，營造創新、積極、向上的社會氛圍，為澳門社會未來發展做好基礎及鋪墊，對於本次《人才引進制度》的公開諮詢，本人具體建議如下：

一、加強人才互相流動的密度/頻次有助澳門培養及聚集人才，而澳門發展新四大產業亟需外地專家、學者的前沿知識及技能，建議特區政府可針對“外地來澳”及“本地出外”兩方面的學術、技能交流活動提供補助或便利性政策，降低或減少相關交流成本及門檻，協助專業團體或機構邀請外地專家學者來澳，加強本澳人才與外來人才的互動交流，特別是粵港澳大灣區內的人才互動交流。

二、目前國內多個城市/地區都設有不同的人才政策，當中已有不少較完善的人才評定機制，建議特區政府可進行收集分析，建立認可制度，對已被評為粵港澳大灣區內、國內一線及新一線等城市的人才，提供便利化認證政策。

三、建議特區政府清晰對“已引入人才”在存續期間的可量化評估指標，以便客觀評估不同人才對澳門社會的貢獻及產出，及供特區政府適時調整政策策略之用，量化指標可包括但不限於：在澳門/深

合區工作時數、提供本地就業崗位、教授/組織/參與相關專業活動的時數及人次、課稅金額、作品/專利/研究項目等等。

四、自回歸以來，政府與民間社團的合作越發頻密，使得社團在獲得擴大與提升社會服務範圍及能力，部份社團更能在澳門的政治生態中發揮重要且積極的作用，起著緩解社會矛盾、搭建民間與政府溝通的橋樑，現行澳門特區政府共有36個諮詢委員會，按職能和管轄範圍，遍佈行政長官和四個司長(只有保安司沒有設立諮詢委員會)，政府設立諮詢委員會原意是在不擴大公務員體制的情況下，廣納市民及相關專業人士的意見，希望特區政府保持初心，廣開言路，更多發揮社團功能，廣泛聽取更多社團意見，取得社會共識，團結民心。

耑此 順頌

台祺

澳門特色金融產業發展協會

政策研究副主任

鄭偉倫

2021/11/22

## 3.10 意見來自：張小姐

尊敬的人才發展委員會代表：

您好！本人早前透過網上填表提交意見，由於本人身在外地、為免出現網路技術錯誤情況而無法成功提交表格；期盼在此透過電郵提交意見表。請查收，十分感謝！

張小姐 敬上

# 《人才引進制度》的意見及建議表

To: [redacted]

姓名：[redacted]
電話：[redacted]
電郵：[redacted]

**1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？**
贊成；但期盼特區政府在引進人才之先、首先透過教青局高等教育資料庫、人才資料庫、統計局等數據，查證澳門本地有沒有相關人才，把空缺優先提供給澳門本地青年。
自澳門回歸祖國 22 年來，澳門特區政府在本地人才培養、教育興澳上、投放了不少資源；每年透過獎學金、助學金、本地高等院校與不同國際高等院校合辦課程等一系列青年扶持及培養政策，鼓勵澳門青年繼續於澳門、或前往歐美及內地進修、取得高等教育學位。在這 22 年的時長裡、一屆又一屆的畢業生裏，澳門必定已累積了一群澳門青年，他們本身擁有一定學歷，並在外地、內地及本地累積了一定的工作經驗，也擁有中西文化交融底蘊，相信不乏國際或宏觀視野，也相信能以較宏觀、全面的視野貢獻澳門；他們生於澳門、明白澳門、對澳門有感情，也正在各個領域努力、正在等候發展、進步和貢獻的機會。
本澳近年已不乏外僱、外來人才、外來人口引入；加上疫情，澳門青年的工作機會和發展機會也正受相當程度的影響；故希望政府可以首先把人才空缺優先給回澳門青年，保障本地青年就業，讓他們貢獻澳門的心志，可以有發揮的空間。

**2.1 閣下認為設立“人才引進審核及建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？**
合適，但必須公開每項審批並通意通過的個案，讓公眾知悉。

**2.2 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？**
合適，但必須公開每項審批並通意通過的個案，讓公眾知悉。

**2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？**
建議負責“人才引進制度”的實體人才發展委員會，在執行“人才引進制度”同時，更好幫助澳門青年人才按照所屬專業、有更好的發展。例如透過人才資料庫數據，按照澳門青年的學歷、工作經驗、專業資格、聯絡方式，提供崗位引介、崗位配對。

**3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？**
是。

**3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？**
是。

**3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？**
是。

**3.1.4 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？**
沒有。

**3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？**
就文本內容提及“1.1 原則上，此專項計劃不設限額，但仍可由人才引進審核及建議委員會按需求適時調整；”這一點，建議應就澳門社會需要的實質/實時情況，按年調整限額。

**3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？**
就文本內容提及“1.1 原則上，此專項計劃不設限額，但仍可由人才引進審核及建議委員會按需求適時調整；”這一點，建議應就澳門社會需要的實質/實時情況，按年調整限額。

**3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考慮因素是否合適？**
合適。

**3.3.2 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？**
同意。特別同意增設“刑事紀錄”及“安全因素”。德行比專業知識更為重要。

**3.3.3 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？**
沒有。

**4.1 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？**
合適。

**4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？**
否。

**4.3 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？**
沒有。

### 3.11 意見來自：佚名

致 人才委員會：

澳門推出‘新人才引進制度’，本人非常贊成！因爲本人就是通過‘舊制度’引入澳門的外地人才。但本人及諸多圈友目前通過貿促局的審批依然超期多時（沒任何需要補交的文件），造成非永久身份證過期多時。本人獲知類似過期情況的個案目前依然眾多（估計依然超過 300 宗個案以上）。政府公告過“新人新制 舊人舊制”，但現時貿促局的續期審批無了無期，未知幾時才能解決困擾衆人多年的個案積壓問題？有沒有能徹底解決舊個案的積壓問題的完成“時間表”？希望得到政府的回應，感激不盡！！！

對比臨近地區人才制度，相信政府有調研數據。只以珠海地區最新的人才制度舉例：珠海 2021 年 11 月推出多項政策鼓勵澳門青年到珠海就業創業，對參與“大灣區青年就業計劃”到珠海就業的澳青每人每月給予一千元（人民幣，12000 元人民幣/年，長效機制，每年政府送 12000 元人民幣）生活補助，高校畢業者另加一次性給三千元就業補貼和每月二百元崗位補貼，港澳青年到珠創業的一次性給予一萬元創業資助和每月三百元租金補貼（最長補貼 3 年）。符合“珠海英才計劃”類別的港澳優秀人才可以五折購買珠海商品房（目前珠海市區商品房均價達到約 3.5 萬/平米以上），享受六折租房、享受與珠海市民對等的醫療社保待遇等等。

澳門‘新人才引進制度’對于人才來講僅有一張臨時身份證作爲招徠（批核後 7 年內隨時可能因爲各種因素突然無法續期或被吊銷、過期、一夜歸零）。雖然按常理推斷，政府公告將依照“新人新制、舊人舊制”處理，但魔鬼藏在細節中，如何彌合新舊制度的差异，避免“同人不同命”的不公平情況發生？“好事不出門、壞事傳千里”。當局如何消弭數年“技術移民”工作幾近停滯所產生的嚴重副作用，給衆人感受到政府應有的‘溫度’、重樹公信形象、重建信心？這恐怕是比建立新的人才引進制度更大的難題。

佚名

26/11/2021

### 3.12 意見來自：Nataniey TSE

尊敬的主任，您好！

請問【人才引進制度】將會在何時正式開放申請？

是否有文件清單及申請表格指引？

期待您的回復和指引，感謝！

祝 安康

Nataniey TSE

### 3.13 意見來自：朱武昆

尊敬的先生女士：

我叫朱武昆，我是特区政府文化局澳门乐团蓝卡乐师的一员，我们希望在这次特区政府新一轮人才引进实施方案中申请第三档“高级专业人才”。

在 25 号有关事宜的咨询会上我提出了两个问题：

Q：

1，怎样衡量符合本次人才引进制度需要的音乐家人才的标准

2，这个人才引进制度制定的艺术家的薪水标准是不是分行业制定的。

A：

1，我们这个行业是一个舞台上的表演艺术行业，澳门乐团水平在政府关怀各方努力下，近几年也达到了一个前所未有的历史高度，有一定的特殊性，这就涉及到合格音乐家衡量标准的认定，而不只是在学习或者学习了音乐艺术就是人才了。具体到我们相关的可以证明我们水平的事情是：我们这帮同事是 14~16 年间特区政府花重金几轮全球公开考试招聘招来的，报名是面向全世界的，广告刊登在古典音乐界最著名关注人最多的工作招聘网站 musicalchairs.info 上面,在澳门，伦敦，维也纳设有现场考点，世界范围内欧美，日韩，华人等报名人数数以千计，我们这几个乐师都是这次招聘的披荆斩棘的优胜者，这就足以证明了我们不同以一般音乐从业者在专业上的优势。通俗点说可以说不是会做饭的就是米其林大厨，不是会演奏乐器的就可以和我们相提并论，我这么说是因为 16 年拒绝我申请澳门身份证的理由之一就是澳门本地不乏专业技术人才。这方面的认证是不是可以咨询大湾区乃至全国音乐界权威人士来评定？

我们服务澳门社会已经六年了，每位音乐家(跟随乐团也好，代表澳门文化名片在全世界巡演，每年好几次校园音乐普及也好，还有很多成功的难忘的音乐会也好）在本职工作都做出了卓越的贡献。除了演出还有在本地教育下一代人才也都做出了很多贡献，以我为例，我的学生王璨玮取得了英皇八级水平也取得了第三十六届澳门青年音乐比赛第一名，我还有学生叫吕凯茜也在去年考取了澳门警官乐团。文化产业润物细于无声处，不像其他行业的几张工作资质就能取代的，演奏看乐团成绩，教学看学生成就，这个事情人心自有公道。

2，还有就是薪水上我们的标准是低于澳门本地大学生毕业 430 的标准的，以我为例我的基本工资是三万一千元是不足五万元的标准的，我们乐团乐师也没有人高于五万元，我已经工作这么多年也是这样，但是这个标准也不是我们定的，我们也希望薪金高一些嘛。文化行业对澳门社会的贡献不是几万元可以衡量的，所以这点上说我们不合格是不成立。

对于这一点，我们希望人才发展委员可以不可以不要一刀切，薪资五万元这个标准能不能分行业指定；举个例子，澳门只有一个澳门乐团，澳门乐团只有两个巴松乐师的位子，没有一个人薪资超过五万的而且也没有什么职场上升的空间。但是学完发赌牌就有无数的荷官位子在等你，即使你现在工资没有五万，今后通过职场的晋升总会超过五万的，这个就是我们这个行业跟其他行业不同，同时也不能用五万这个标准来衡量的理由。

总的来说，这次人才引进还是期望更细化更科学，更具体，更符合澳门本地特色，薪资上不要一刀切，充分的调动各行各业从业者的积极性，引进到真正对爱澳门对澳门本地好的人才。我呢也是两个孩子的爸爸了，住在氹仔，我第一个孩子是在北京我在国家大剧院做副首席的时候有的，18 年我的第二个孩子也是澳门出生了，今年 3 岁半在英才上 K1,他前天放学问我他是哪的人，我告诉他是澳门人，但是真的是这样吗？我们其实是需要一个应有的身份认同。

## 3.14 意見來自：大橫琴(澳門)有限公司

大橫琴(澳門)有限公司
DA HENG QIN (MACAO) CORPORATION LIMITED

### 二、关于《人才引进制度》的建议

2021年11月16日贺一诚行政长官表明明年施政报告关于完善人才引进制度中指出：建立高层次的人才引进评审架构，分领域订定人才引进的标准，首阶段优先引进大健康、现代金融、高新科技及文化体育四大重点发展产业的高端人才、优秀人才，以及本澳所需且缺乏的高级专业人才。根据澳门的发展现状，并结合施政报告相关内容，我司就澳门人才引进事项提出以下建议：

1. 建立系统性、针对性、阶段性的人才引进机制。

从政策法规上颁布人才引进的相关法律制度，在实施过程中明确需要引进人才的专业方向，在工作配套方面满足人才对人生家庭的通盘考虑，不同发展阶段建立相匹配的人才引进制度，不同类型的人才有各自的引进标准、配额及利好政策。

2. 设立专业人才引进“计分制”、订定评分标准，过程透明公开。

建议改革现行法规，建议公开的计分制度，按照申请人的学历、工作经验、专业资格、技术能力、语言能力、个人成就、家庭成员与澳门关联度、是否从事政府扶持产业等维度进行评分，每年提出合格分数线，并对申请人签发签证。

大橫琴(澳門)有限公司
DA HENG QIN (MACAO) CORPORATION LIMITED

同时，评分过程透明化，邀请独立第三方进行监督，并适时向公众公布信息，减少居民对人才引进的忧虑。

3. 建立高端人才“奖励计划”，与横琴深合区创建人才合作联盟。

横琴深合区被定位为琴澳命运共同体，是“国际人才岛”，制定了横琴片区一系列高层次人才引进政策，例如引进人才租房和生活补贴、特殊人才奖励、博士后管理办法、鼓励领军人物为高层次人才的创新，驱动团队在横琴新区落户、给予创业大赛优胜团队高额且无偿研发费资助、境外人才个税补贴等政策。澳门也可建立符合自己社会进步、产业发展的高端人才“奖励计划”，可与横琴深合区人力资源服务产业园暨横琴新区人才交流服务中心建立长效合作交流机制，实现人才引进政策衔接互补及人才资源库共享，搭建人才合作交流平台等举措。同时，横琴环境优美，对标国际化水准的教育、生活、医疗配套设施正逐步完善中，这可为澳门人才安置家庭提供便利的条件与保障。

4. 给予人才引进机构一定的奖励，充分调动用人单位的积极性。

用人单位作为就业的供给方，澳门政府应给予更多的关注与支持，以达到间接培育人才的目的。从人力资源管理的

角度来看，人力资源只有与企业资源充分地结合，才能形成更科学高效的生产力，人岗匹配才能最大限度地发挥人力资源的作用，为企业的发展为社会的进步输出更高质量的价值。因此，给予用人单位一定程度的奖励，例如税收优惠、人才引进资金帮扶等政策，充分调动用人单位对于引进人才的积极性从而促进企业的发展同时增强市场的活力，也是人才引进制度需关注的重点方面。

5. 考虑试行“外地生留澳”制度。

可考虑在已留澳三年获得硕士（博士）以上学历的学生范围试行，也可设置一定量配额与严格的评分制度，以小规模的试验来检视社会的反应；并适时检讨，向公众公开考虑因素，在人资环境有所变化时以保障本地人就业权益不受影响。

6. 完善人才配套，解决人才后顾之忧。为引进的人才考虑房屋、子女教育、语言适应、生活环境、医疗养老等配套。欲吸引人才来澳，澳门政府应多花心思，完善相关配套，解决人才的后顾之忧。同时，可考虑进一步为人才及家属提供指引与辅导，如在处理新移民问题时提供语言与文化课程，使人才及家属更快更好地融入澳门本地社会环境。

7. 简化人才申报程序，提高政府审批效率。人才申报程序涉

大橫琴(澳門)有限公司
DA HENG QIN (MACAO) CORPORATION LIMITED

及多部门审批，如流程过于冗长，审批时间过久，可能会成为人才决定是否赴澳的一个重要因素，因此政府应提高审批效率，保障审批进度，让人才申报程序简单便利高效，以不影响人才引进的数量、质量、进度及效率。

无论是“二战”后的美国、日本引进人才的经验，还是中国香港、台湾的经验，都证明优秀、专业的人才引进有利于提升地区自身的竞争力。澳门特区政府可以协调社会各持份者的意见，凝聚社会共识，对现行的人才引进制度进行修订，设定一个具有前瞻性的人才引进计划，以引进澳门境外的优秀人才，服务澳门，助力澳门落实《澳门特别行政区经济和社会发展第二个五年规划建设方案》和《横琴粤澳深度合作区建设总体方案》，实现“凝心聚力，共创新局”的美好篇章。

DA HENG QIN (MACAU) LIMITADA
大橫琴(澳門)有限公司
DA HENG QIN (MACAO) CORPORATION LIMITED

大横琴（澳门）有限公司

2021 年 12 月 6 日

# 收集《人才引進制度》的意見及建議表

| 聯 絡 資 料 * | | |
|---|---|---|
| 團體名稱 / 個人姓名 | 大橫琴(澳門)有限公司 | |
| 聯絡方式 | 電話： | 電郵： |
| 身份是否需要保密 | ☐ 需要<br>☑ 不需要 | |
| 提交日期 | 2021年12月6日 | |

*** 聯絡資料的填寫屬非強制性，只用作在需要時與 閣下聯繫，確認或補充本表格的某些內容。所有資料均按照第 8/2005 號法律《個人資料保護法》的規定處理。**

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **1. 人才引進的目的** | |
| **1.1** | 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？<br><br>☑贊成（如有補充意見，請說明）：<br><br>澳門大學、澳門科技大學近年來培養出一批優秀人才，但大部分畢業生都去往了國內一線城市或靠近澳門留珠發展，最終能留在澳門就業的非本地畢業生很少，故急切需要具有吸引力的人才制度來引進更多對口的專業人才，借助力量帶動澳門產業多元發展，融入大灣區和進軍國際<br><br>☐不贊成（請說明原因）：<br><br>☐沒有意見 |
| **2. 為建立公開、公正、科學的人才引進制度，特區政府計劃重新設置人才引進制度的負責實體** | |
| **2.1** | 閣下認為設立"人才引進審核及建議委員會"作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？<br><br>☐合適（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐不合適（請說明原因）：<br><br>☑沒有意見 |

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **2.2** | 閣下認為由“人才發展委員會”的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？<br><br>☑合適（如有補充意見，請說明）：<br>不同領域的專業需要不同的專業人士，針對大健康產業、現代金融產業、高新科技產業、文化體育產業來分析該人才是否適合澳門的整個社會環境以及市場規劃方向<br><br>☐不合適（請說明原因）：<br><br>☐沒有意見 |
| **2.3** | 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？<br><br>☑沒有<br><br>☐有（請提出意見/建議）： |

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **3. 人才引進實施方案** | |
| **3.1 人才引進的類型** | |
| **3.1.1** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高端人才**"?<br>☑是<br>☐否（請說明原因）：<br>☐沒有意見 |
| **3.1.2** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**優秀人才**"?<br>☑是<br>☐否（請說明原因）：<br>☐沒有意見 |
| **3.1.3** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高級專業人才**"?<br>☑是<br>☐否（請說明原因）：<br>☐沒有意見 |

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **3.1.4** | 閣下對“**人才引進的類型**”的內容有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>☑有（請提出意見/建議）：<br>建議如澳門大學、澳門科技大學的非本地畢業生留/回澳，符合特定條件，提供人才引進租金和生活補貼 |
| **3.2 人才引進的限額** | |
| **3.2.1** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？<br>☑是<br>☐否（請說明原因）：<br>☐沒有意見 |
| **3.2.2** | 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？<br>☑沒有<br>☐有（請說明）： |

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **3.3 人才引進的申請及評審流程與機制** | |
| **3.3.1** | 閣下認為諮詢文本所建議的各個"**評審項目**"作為評審考慮因素是否合適？<br><br>☑合適（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐不合適（請說明原因）：<br><br>☐沒有意見 |
| **3.3.2** | 閣下是否同意以"**年齡**"、"**學士學位**"、"**語言能力**"、"**維生資源**"、"**刑事紀錄**"及"**安全因素**"作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？<br><br>☐同意<br><br>☑不同意（請說明原因）：<br><br>人才評審機制中初步審查條件，維生資源一項，相信政府是想保障引進的人才能有充足的基本維生要求，但是澳門生活成本較高，如果鼓勵申請人帶著家庭來澳發展，又限定申請人來澳需有負擔整個家庭在澳生活期間的支出能力，恐對申請人生活造成壓力，不利於人才引進，建議降低維生資源要求。<br><br>☐沒有意見 |

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **3.3.3** | 閣下對諮詢文本"**評審機制**"的設定有否其他意見/建議？<br>☑沒有<br>☐有（請提出意見/建議）：<br>[ ] |
| **4. 其 他** | |
| **4.1** | 閣下認為諮詢文本中建議，"申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期"是否合適？<br>☐合適<br>☐不合適（請說明原因）：<br>[ ]<br>☑沒有意見 |

| 意 見 / 建 議 | |
|---|---|
| **4.2** | 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？<br><br>☐不需要<br><br>☑需要（請提出意見/建議）：<br><br>建議此次《人才引進制度》吸引人才的優惠措施，除對申請人家庭放寬居留許可外，另外增加醫療保險、經費補助、住房保障、稅務等方面優惠措施，澳門生活及就醫成本水準較高，應更多補貼優惠，助力人才留澳發展。 |
| **4.3** | 閣下對建立"人才引進制度"的各項內容，有否其他意見/建議？<br><br>☐沒有<br><br>☑有（請提出意見/建議）：<br><br>請閱附件1：大橫琴（澳門）有限公司的意見和建議 |

感謝 閣下的寶貴意見！

## 3.15 意見來自：Vanessa Chou

尊敬的 人才委員會：

澳門‘新人才引進制度’終於推出，是一件好事。但本人在貿促局的審批依然超期多時，截止目前沒有需要補交的文件。政府公告“新人新制 舊人舊制”，現時貿促局眾多續期審批等待無期，未知幾時才能解決困擾眾人多年的個案積壓問題？有沒有能徹底解決舊個案積壓問題完成的 “時間表”？古語“好事不出門、壞事傳千里”。希望能得到政府部門應有之回應以及時處理完結眾多超期個案。

謝謝

Vanessa

10/12/2021

## 3.16 意見來自：澳門城市大學校友會

尊敬的行政長官賀一誠先生：

您好！澳門城市大學校友會透過小組討論、線上會議及公開收集意見等方式，向會員收集有關「人才引進制度」之意見並整合為附件中的意見書，請查收後告知，非常感謝！

如有任何查詢，請致電本會蕭雅雯秘書長，電話：[redacted]

懇祈 賜覆

澳門城市大學校友會秘書處
2021.12.14

澳門城市大學校友會
Associação dos Antigos Alunos da Universidade da Cidade de Macau
City University of Macau Alumni Association

# 有關「人才引進制度」之意見書

2021 年 12 月 14 日

澳門城市大學校友會透過小組討論、線上會議及公開收集意見等方式，向會員收集有關「人才引進制度」之意見，現將所有意見梳理如下：

(1) 對於是次諮詢文本中提出，首先引進四大新產業發展所需之領軍人物和高級專業人才，本會表示認同，唯文本中並未有提及對於非四大新產業以外的人才引進制度是否同時應用於是次諮詢內容，本會認為有人才發展委員會有需要明確指出。如屬兩套制度，應提出第二套制度內容；如屬同一制度，則諮詢文本內有必要提供其他產業的相應內容；

(2) 對現行制度及機制的審視：文本中提出現行引才制度存在五大主要問題，前四個問題都在諮詢文本中找到相應改善措施，但有關針對性考慮人才的配套需要，似乎未有太多表述，建議文本中加入有關人才配套需要（人才環境）的改善措施；

(3) 人才的定義和人才引進的目的：文中提出被引進的人才必須能夠開展創新性工作，建議政府在下一階段可以提出更多產業中有關創新性工作的例子，以減少企業對人才定義的誤解，能夠做到對口申請；

(4) 人才引進的負責實體：擬設立的人才引進審核及建議委員會，成員與現時的人才發展委員會“委員”有很大程度上的重疊，而文本中又提及人才發展委員會“成員”的新工作內容，“委員”與“成員”兩者中的關係為何？對推行精兵簡政的特區政府而言，有必要作出解說，以釋除市民疑慮；

(5) 人才引進實施方案：

- 文本中提到允許高端及優秀人才以跨境的、移動方式服務澳門，本會認為政府有必要提出具體例子，例如澳門在內地成立的公司員工，是否可以視為以跨境的、移動方式服務澳門？
- 高端人才率計劃方面，眾所周知文本針對的高端人才都是國際具知名度人士，但文政府方面只提出了有條件給予其及其家屬永久性澳門居民身份作為優惠條件，本會認為此單一條件並不足以吸引高端人才來澳，期望政府方面能提出更多的優惠條件；

會址：澳門氹仔徐日昇賓公馬路澳門城市大學　電郵：[redacted]

澳門城市大學校友會
Associação dos Antigos Alunos da Universidade da Cidade de Macau
City University of Macau Alumni Association

- 對於優秀人才計劃，政府有需要定義何謂表現卓越的領軍人物，並必須要求其提供帶動產業發展的具體計劃資料，以作為評核其資格的必要文件；
- 至於高級專業人才計劃，文本中提到相關人才引進須符合訂明的具體緊缺崗位及數額，但未有提出此數據將由那個政府部門提供，以及是新增項目還是按現有機制等訊息，有必要作出補充；
- 語言能力方面，本會認為文本提出的必須具備中文、葡文或英文的書寫能力，對於吸引國際高端人才而言會是一個重大阻礙，而德、法、俄語作為加分，可能會對掌握其他語種的高端人才不公平，嚴重而言甚至可能會認為是一種歧視；故此，本會建議文本的語言能力要求，能該僅針對高級專業人才，而對於優秀人才及高端人才而言，可以將具備中文、葡文或英文的書寫能力作為有利於得分的標準；
- 有關個案審議方面，文本提出人才引進審核及建議委員會將邀請澳門和外地的權威專家提供專業意見，本會認為亦應考慮邀請內地專家提供意見。

澳門城市大學校友會
CITY UNIVERSITY OF MACAU ALUMNI ASSOCIATION

澳門城市大學校友會

*倘對以上內容有任何垂詢，煩請派員聯絡本會秘書長蕭雅雯，電話：[redacted]。

會址：澳門氹仔徐日昇寅公馬路澳門城市大學　　電郵：[redacted]

## 3.17 意見來自：無名氏

人才發展委員會各委員您們好：

在下認為，要制訂相關法規、制度、評審方式及題目之前，首要任務是：
找出多種能發掘人才的人才，這些人才能制訂相關事項。

這些人才藏於中港澳台的企業和民間不好找，他們的特徵是：
掌權能力無窮小，做事能力無窮大，低調淡泊名利，有些能駕馭過億人民幣及人力等資源。

歷史上這些人才不少，他們的傳記可參考，在下目前只略知一二，推薦傳記有：
＜南丁格爾與近代護理＞，台灣博客來及校園書房有售，能寄港澳，VISA可買，便宜。
書中隱含南丁格爾起初的失敗，及表揚她後來所培養的學生的成功。
中年的南丁格爾及其護士學校的學生擅長的是：
[ 有愛心的軍事化管理 ] 可作為企業的參考。
南丁格爾 及 她的學生們 一生最討厭人把一種頭銜加給她們 <偉人>

在下曾見澳門各企業內有類似的潛力股，也相信中央政府心已中有相應的企業及人才名單。
他們能發掘及培育 港、澳、大陸等的人才，包括本土和外勞的潛在人才。

以上愚見，希望對各位有用。

中華人民共和國澳門特別行政區永久居民：無名氏
2021年12月14日

## 3.18 意見來自：《澳門商報》

您好，針對澳門人才引進制度徵集這一事項，為助推澳門經濟適度多元發展落實為目的，《澳門商報》發揮社會責任和影響力，樹立引才聚才典範，凝心聚力，共同為完善制度提出寶貴意見，為澳門社會經濟的發展添磚加瓦，特圍繞澳門高端人才、優秀人才、高級專業人才引進這一主題，邀請本澳及內地相關領域專家、學者、企業和社團機構圍繞此問題展開探討與交流，聽取各方意見、建議，探討本澳人才發展政策，促進本澳人才發展工作，形成澳門人才建議報告，供政府相關部門參考。

關於《人才引進制度》的意見和建議建議表和建議報告詳見附件。

澳門商報

2021年12月20日

# 收集《人才引進制度》的意見及建議表

| 聯絡資料 * | | |
|---|---|---|
| 團體名稱／個人姓名 | 澳門商報國際傳媒集團有限公司 | |
| 聯絡方式 | 電話： | 電郵： |
| 身份是否需要保密 | ☐ 需要<br>√ 不需要 | |
| 提交日期 | 2021 年 12 月 20 日 | |

*** 聯絡資料的填寫屬非強制性，只用作在需要時與 閣下聯繫，確認或補充本表格的某些內容。所有資料均按照第 8/2005 號法律《個人資料保護法》的規定處理。**

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **1. 人才引進的目的** | |
| **1.1** | 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？<br>√ 贊成（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐ 不贊成（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| **2. 為建立公開、公正、科學的人才引進制度，特區政府計劃重新設置人才引進制度的負責實體** | |
| **2.1** | 閣下認為設立"人才引進審核及建議委員會"作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？<br>√ 合適（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| 2.2 | 閣下認為由"人才發展委員會"的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？<br>√ 合適（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| 2.3 | 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？<br>☐ 沒有<br>√ 有（請提出意見/建議）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **3. 人才引進實施方案** | |
| **3.1 人才引進的類型** | |
| **3.1.1** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高端人才**"？<br>√ 是<br>☐ 否（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| **3.1.2** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**優秀人才**"？<br>√ 是<br>☐ 否（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| **3.1.3** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高級專業人才**"？<br>√ 是<br>☐ 否（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| 3.1.4 | 閣下對"**人才引進的類型**"的內容有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>√ 有（請提出意見/建議）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》 |
| **3.2 人才引進的限額** | |
| 3.2.1 | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？<br>☐是<br>√ 否（請說明原因）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》<br>☐沒有意見 |
| 3.2.2 | 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>√ 有（請說明）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **3.3 人才引進的申請及評審流程與機制** | |
| **3.3.1** | 閣下認為諮詢文本所建議的各個"**評審項目**"作為評審考慮因素是否合適？<br>√ 合適（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| **3.3.2** | 閣下是否同意以"**年齡**"、"**學士學位**"、"**語言能力**"、"**維生資源**"、"**刑事紀錄**"及"**安全因素**"作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？<br>√ 同意<br><br>☐ 不同意（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| 3.3.3 | 閣下對諮詢文本"**評審機制**"的設定有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>√ 有（請提出意見/建議）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》 |
| **4. 其他** | |
| 4.1 | 閣下認為諮詢文本中建議，"申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期"是否合適？<br>☐合適<br>√ 不合適（請說明原因）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》<br>☐沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **4.2** | 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？<br>☐不需要<br>√ 需要（請提出意見/建議）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》 |
| **4.3** | 閣下對建立"人才引進制度"的各項內容，有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>√ 有（請提出意見/建議）：<br>詳見附件《關於《人才引進制度》的意見和建議》 |

感謝 閣下的寶貴意見！

澳門商報 Macao Commercial Post

# “優育才引才，增澳競爭力”
## ——《澳門人才引進制度》建議報告

目錄

一、 前言 2
二、 目前澳門人才面臨的挑戰 2
（一） 產業結構單一，其他產業結構基礎薄弱，導致人才層次不豐富。 2
（二） 人口老齡化加劇，人口增長緩慢，就業率降低，失業率持續攀升。 3
（三） 人才培養和供給失衡，人力資源供給不足。 3
（四） 保守滯後拖遲的人才政策，過度制約人才及經濟發展。 4
（五） 本澳地方保護意識嚴重，市民難以感受外部競爭和衝擊，存排外情緒。 8
（六） 澳門高校教育滯後於轉型需求，本地低學歷就業人口占比較大，勞動力人口素質有待提升。 9
三、 如何應對挑戰 10
（一） 第一階段：吸引外部高端知名人才配合和推動澳門發展以及肩負起帶教責任。 10
（二） 第二階段：引進人才時更應著重保障和培養本地人才的工作機會，加強人才儲備。 14
（三） 第三階段：搶抓後疫情時期海外回流契機，鼓勵人才回流。 19
四、 對話灣區青年 20
五、 總結 21

## 一、前言

推進經濟適度多元發展，是國家多年來對澳門特區發展的重要要求，也是澳門一直努力實現的願景。國家在《國民經濟和社會發展第十四個五年規劃和2035年遠景目標綱要》中再次強調了此目標，《橫琴粵澳深度合作區建設總體方案》也明確指出，橫琴的開發要服務於澳門經濟適度多元發展。並且2021年11月16日澳門行政長官賀一誠發佈《2022年財政年度施政報告》中，指出應多方面支援保就業和以職業技能互通，大力發展職業教育，積極參與粵港澳大灣區建設。

為推進經濟適度多元發展，人才發展委員會宣佈於2021年11月10日至12月24日，就澳門特別行政區《人才引進制度》展開為期45天的公開諮詢工作。《人才引進制度諮詢文本》中提出，特區政府計畫首先引進大健康、現代金融、高新科技及文化體育產業四大新產業發展所需的領軍人物和高級專業人才，借助他們的技術、經驗及市場網路，帶動和支持本地產業及行業發展，同時特區政府會主動邀請和引進獲得重大成就的高端人才，引領社會長遠進步。因此，為進一步探討本澳人才發展政策，促進本澳人才發展工作，《澳門商報》特邀請本澳及內地相關領域專家、學者、企業和社團機構圍繞此問題展開探討與交流，聽取各方意見、建議，形成澳門人才建議報告，供政府相關部門參考。

## 二、目前澳門人才面臨的挑戰

**（一）產業結構單一，其他產業結構基礎薄弱，導致人才層次不豐富。**

澳門被定義為大灣區建設的核心城市之一。但受制於地域狹窄和資源有限，人口規模比較小，長期是一個微型經濟體。雖然1999年回歸以來，在堅持“一國兩制”基本方針下，經濟有了快速發展，人均GDP已躍入國際領先水準，但是澳門目前的產業結構單一，博彩業為主導，缺乏其他產業發展的土壤以及產業發展相匹配的經驗型高層次管理人才和應用型高級專業技術人才，經濟擴張和韌性不足，面臨極大的風險。根據澳門特區政府統計暨普查局數據顯示，2021年第三季度澳門約有38.68萬名就業人口，其中博彩業（包括博彩仲介）的就業人口有8.01萬人，約占總體就業人口21.3%。從就業人口中去除在澳門居住的外地雇員，2021年澳門約有27.92萬名就業居民，仍舊是博彩業的就業居民最多，約為6.9萬人，占總體就業居民比例高達24.7%。**博彩業佔據主導地位的局面直接導致澳門人才層級不夠豐富、人力資源結構失衡。像這次新冠疫情來勢洶洶，整體經濟顯著下滑，充分暴露出澳門經濟結構問題的嚴重性，再一次警醒澳門，迫切需要突破產**

**業單一的發展瓶頸，加快經濟適度多元化。**

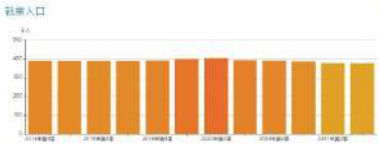
| 主要行業 | 就業人數(千人) | | | 月工作收入中位數(澳門元) | | | 每週工作時數中位數 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 當季 | 上季 | 差異 | 當季 | 上季 | 變動(%) | 當季 | 上季 | 差異 |
| 博彩業 | 80.1 | 77.5 | 2.6 | 20,000 | 19,800 | 1.0 | 46.4 | 46.3 | 0.1 |
| 零售業 | 32.7 | 33.0 | -0.3 | 14,000 | 13,000 | 7.7 | 46.0 | 45.9 | 0.1 |
| 不動產及工商服務業 | 31.7 | 33.3 | -1.6 | 10,500 | 10,000 | 5.0 | 46.6 | 45.8 | 0.8 |
| 建築業 | 31.9 | 30.8 | 1.1 | 15,000 | 15,000 | - | 46.5 | 46.3 | 0.2 |
| 酒店業 | 25.6 | 26.5 | -0.9 | 14,000 | 13,800 | 1.4 | 46.4 | 46.3 | 0.1 |
| 飲食業 | 24.8 | 24.1 | 0.7 | 10,000 | 10,000 | - | 46.8 | 47.2 | -0.4 |

2021 年第三季度博彩業就業人數表

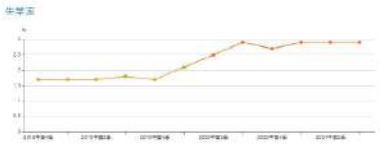
(https://www.dsec.gov.mo/getAttachment/e67b1e60-edcc-4827-92df-527e7ff5514b/C_IE_PUB_2021_Q3.aspx)

**（二）人口老齡化加劇，人口增長緩慢，就業率降低，失業率持續攀升。**

目前澳門經濟適度多元的進展並不順利，過去十來年的產業轉型見效不大。這既有資源的限制影響，也和澳門的人口因素有一定的關聯。相對周邊灣區城市，澳門人口流動性和增長較為緩慢，回歸後的前十年有一定的人口流入和增加，之後十年的總人口變化不大。特別是自 2014 年以為，人口總數維持在 65-68 萬之間，年均增長不足 1%。另一方面，**澳門人口出生率低位徘徊，社會老齡化（60 歲以上）比例持續上升**，從 2015 年的 14.6%上升至 2020 年的 19.9%。就業人口在 2018 年第 4 季度至 2021 年第 3 季度的 388,000 人下降至 375,600 人，**就業人口持續下降**。此外，2018 年至截至 2021 年第 3 季度期間，澳門人口失業率總體失業率為由 1.9%上升至 2.9%，**失業率創歷史最高**。可見年輕勞動力供應在近五年持續下降，這與其他灣區城市人口快速增加及實現“人口紅利”的發展狀況不相匹配。（https://www.dsec.gov.mo/zh-CN/Statistic?id=3）



2021 年第三季度就業率數據表



2021 年第三季度失業率數據表

**（三）人才培養和供給失衡，人力資源供給不足。**

以外部人才輸送角度分析，本地勞動力人口欠缺就勢必需要輸入外勞，根據澳門特區政府勞工事務局 2021 年 10 月最新統計的外地雇員數據顯示，目前在澳工作的外地雇員共計 171,478 人，占總就業人口約 36%。按照所持身份證明文件發出的國家/地區統計，

前三位分別是中國內地雇員 114815 人（65%），菲律賓雇員 27946 人（16.8%），越南雇員 10516 人（6.5%）。這些外地雇員集中分佈在酒店及飲食業、建築業、雇用傭人的家庭、不動產及工商服務業以及批發零售業。概括而言，外勞在澳門從事可替代性的低端服務業，只能填補勞動力市場空缺，無法直接促進或帶動產業多元化發展。人力資源供給不足，縮小了人才的基數，人才缺乏也就在所難免。

表A1 - 2021年10月底按行業及所持身份證明文件的發出國家/地區統計外地僱員人數

| 國家/地區 | 行業 | | | | | | | | | | | | | | | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | |
| 內地 | 206 | 0 | 1,868 | 167 | 28,756 | 18,529 | 34,035 | 17,20 | 311 | 11,140 | 69 | 2,241 | 2,642 | 5,455 | 665 | 1 | 114,815 |
| 菲律賓 | 96 | 0 | 126 | 1 | 102 | 1,166 | 4,850 | 351 | 2 | 4676 | 0 | 252 | 142 | 1,824 | 14,182 | 0 | 27,946 |
| 越南 | 5 | 0 | 220 | 0 | 3 | 208 | 1,403 | 28 | 1 | 1,080 | 37 | 0 | 49 | 1,821 | 5,519 | 0 | 10,516 |
| 香港 | 1 | 0 | 30 | 1 | 1,024 | 253 | 574 | 61 | 97 | 195 | 2 | 152 | 26 | 384 | 4 | 0 | 2,922 |
| 印尼 | 14 | 0 | 56 | 1 | 5 | 175 | 526 | 20 | 0 | 224 | 0 | 28 | 11 | 346 | 3,635 | 0 | 1,459 |
| 巴西 | 0 | 0 | 5 | 0 | 4 | 10 | 311 | 13 | 0 | 2,505 | 94 | 4 | 3 | 371 | 41 | 0 | 3,361 |
| 泰國 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | 28 | 526 | 2 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 246 | 33 | 0 | 646 |
| 葡萄牙 | 0 | 0 | 6 | 0 | 7 | 12 | 338 | 1 | 1 | 24 | 0 | 1 | 12 | 343 | 7 | 0 | 752 |
| 台灣地區 | 1 | 0 | 1 | 0 | 10 | 70 | 261 | 51 | 15 | 36 | 0 | 45 | 24 | 301 | 18 | 0 | 864 |
| 韓國 | 5 | 0 | 57 | 0 | 12 | 78 | 332 | 17 | 0 | 331 | 0 | 2 | 2 | 267 | 1,318 | 0 | 2,415 |
| 英國 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 11 | 3 | 1 | 9 | 0 | 48 | 0 | 47 | 0 | 0 | 127 |
| 印度 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 | 31 | 97 | 2 | 0 | 273 | 0 | 20 | 3 | 39 | 98 | 0 | 501 |
| 美國 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 | 1 | 24 | 6 | 0 | 4 | 1 | 42 | 0 | 27 | 0 | 0 | 103 |
| 日本 | 0 | 0 | 6 | 0 | 26 | 5 | 15 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 19 | 0 | 0 | 85 |
| 澳大利亞 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 15 | 15 | 6 | 1 | 6 | 0 | 11 | 0 | 45 | 0 | 0 | 101 |
| 韓國 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 | 28 | 8 | 0 | 2 | 1 | 10 | 1 | 43 | 1 | 0 | 104 |
| 加拿大 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 55 | 0 | 7 | 0 | 0 | 84 |
| 新加坡 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 3 | 21 | 1 | 1 | 2 | 0 | 5 | 0 | 34 | 0 | 0 | 72 |
| 其他 | 0 | 0 | 1 | 0 | 14 | 29 | 90 | 81 | 1 | 68 | 2 | 69 | 1 | 133 | 79 | 0 | 568 |
| 合計 | 419 | 0 | 4,624 | 171 | 30,026 | 20,665 | 42,474 | 4,969 | 2,632 | 22,794 | 225 | 3,804 | 2,961 | 11,944[1] | 26,361 | 1 | 171,478 |

2021 年 10 月外地雇員人數統計表

(https://www.dsal.gov.mo/download/pdf/statistic/nrworker/A1/A1_2021_10.pdf)

**（四）保守滯後拖遝的人才政策，過度制約人才及經濟發展。**

**1. 政府沒有堅定發展人才的決心。**

**人才缺乏是澳門存在很久的問題，但是一直得不到很好的扭轉和解決，關鍵在於政府沒有堅定發展的決心。**人才是社會發展的主導力量，很大程度上影響經濟發展方向、發展速度、發展潛力、競爭能力和經濟效益，目前內地乃至海外人才引進為了發展地區經濟，增強城市競爭力，人才大戰起此彼伏、你追我趕、互不相讓的局面，像臨近的珠海市高新區更是推出億元吸引專案以及千萬元引人才的引才政策。11 月 16 日，澳門行政長官在發佈《2022 年財政年度施政報告》後答復媒體有關政策問題時透露，“關於人才的引入，第一階段，我們在進行諮詢，當匯總後會出臺一部人才法律提交給立法會，最快要明年中或明年底才能通過”。**這麼明白、重要且迫切需要解決的事情，澳門卻持遵循守舊、拖遝決策的態度和方式，讓民眾無疑要質疑澳門政府對人才引進事務的重視和發展的決心。**

**2. 現行人才政策機制不健全、不明朗、不開放。**

澳門貿易促進局依據第 3/2005 號行政法規《投資者、管理人員及具特別資格技術人

員居留制度》辦理非本地居民的居留許可。對比新加坡、香港、深圳、珠海等城市出臺的評價機制、數量指標等吸引人才的優惠政策，澳門人才政策問題明顯。例如現行“重大投資/計畫”條例中沒有明確的規定條件，主要審查欲投資的領域是否符合澳門的產業導向，能否優化產業結構，所欲投資的行業是否已經飽和，能否對本地就業提高有幫助等方面，以及現行澳門人才引進之“技術移民”都缺乏清晰的標準和評分機制。目前已知在申請審批分析要素中將“優秀引進人才清單”、“管理人員及具備特別資格技術人員”“重大投資/計畫”的具體條款加以細化，**但評審缺乏量化指針和計分規則，存在較大自由裁量權；未明確建立“重大投資移民”和“技術移民”的個案核查機制。另外澳門出現多宗貿促局成員涉嫌在審批“重大投資移民”和“技術移民”申請時觸犯受賄、偽造檔、濫用職權等罪名的案件，引起澳門社會對人才引進機制的敏感和質疑。**

**投资居留法律法规**

- 第7/2007号行政法规，订定中止第3/2005号行政法规第一条（四）项及第三条的效力。
- 第3/2005号行政法规，核准投资者、管理人员及具特别资格技术人员居留制度。
- 第22/97/M号法令，对三月二十七日第14/95/M号法令核准之投资者、领导人员及专门技术人员之定居制度引入若干修改。
- 第22/96/M号法令，修改投资者及具专业资格之人员之定居制度（修改三月二十七日第14/95/M号法令第二条及第五条）。
- 第14/95/M号法令，设立鼓励措施，以吸纳投资及便管理人员和具特别资格之技术人员留在本地区 - - 废止一月二十八日第3/84/M号法令及二月二十九日第43/84/M号训令。

澳門貿易投資促進局關於投資居留法律法規條例列表

(https://www.ipim.gov.mo/zh-hans/services/investment-residency/legislation/investment-residency/)

另外，縱觀不少城市為了引進不同層次人才，提供人才資源配套（包括住房保障、經費補助、甚至生活配套服務），且推出優惠的人才落戶政策，但是澳門的人才政策對比其他城市完全沒有競爭力，相當於沒有政策。

**3. 人才管理機構混亂，關聯管理部門許可權不明確，致居留申請積壓嚴重。**

**(1) 貿易投資促進局作為專職負責人才引進管理部門不合適。**對比新加坡、香港、深圳、珠海等城市人才引進政策均由政府統籌管理，**新加坡、香港、深圳、珠海等城市均有設置人才專責部門（人力資源部）或機構統籌管理負責引才專項計畫面向全球招攬不同層次人才，而澳門卻是由澳門貿易投資促進局管理，貿易投資促進局作為一個經濟財政司屬下的經貿管理部門，卻掌握著為澳門引入重大人才政策大關的工作，並且在《2020年度貿促局工作綜述》中對“重大投資”和“管理人員及具特別資格技術人員”方面的年度數據統計一筆帶過，很顯然，貿易投資促進局繼續負責人才引進管理部門是不合適的。**

2020 年度澳門貿促局工作綜述之處理投資居留個案

(https://www.ipim.gov.mo/zh-hans/about-us/about-ipim/annual-report/)

(2) **人才關聯管理部門許可權不明確。貿易投資促進局、勞工事務局、治安警察局出入境事務廳等部門在人才引進有關事項審批方面的職責關係不明確，審批手續和流程互相推諉，以至於澳門已積累不少引進人才的居留權申請。**據澳門統計局統計，2021 年 10 月批准外地僱員聘用許可數目為 213,938 人，持外地僱員身份認別證(藍卡)的數目為 171,478 人，也就是說截止 2021 年 10 月仍有 42,460 人沒有申請上藍卡。

| 年份 | 月份[1] | 外地僱員[2] 聘用許可數目 (a) | 外地僱員[2] 身份認別證數目 (b) | 外地僱員身份認別證 佔總外地僱員聘用許可的比率 (b)/(a) |
|---|---|---|---|---|
| 2021 | 1 | 212,564 | 175,778 | 82.7% |
| | 2 | 212,231 | 175,196 | 82.5% |
| | 3 | 212,182 | 173,113 | 81.6% |
| | 4 | 211,459 | 173,122 | 81.9% |
| | 5 | 211,972 | 172,970 | 81.6% |
| | 6 | 211,834 | 172,261 | 81.3% |
| | 7 | 211,845 | 170,710 | 80.6% |
| | 8 | 215,095 | 171,124 | 79.6% |
| | 9 | 214,375 | 171,418 | 80.0% |
| | 10 | 213,938 | 171,478 | 80.2% |

註[1]: 參考期為每月月底。
註[2]: 上述統計數據中，不包括根據第17/2004號行政法規第三條規定獲許可為自身利益從事活動的非居民。

2021 年 10 月批准外地僱員聘用許可及持外地僱員身份認別證(藍卡)的數目及比率

(https://www.dsal.gov.mo/download/pdf/statistic/nrworker/B3/B3_2021_10.pdf)

(3) **人才發展委員沒有發揮前瞻性作用。**人才發展委員會自 2014 年成立，主要負責統籌或針對澳門人才的培養制訂一些政策、進行調研，並透過不同專案開展各類型本地人才的培養，甚至是協調各特區政府部門的教育、人才培養等工作。疫情爆發以來這兩年，本澳產業、人才等問題集中而突出暴露出來，人才委員會本應儘快推出解決澳門人才缺乏問題的政策良方，以解決本澳多元發展的燃眉之急，然而直到今年 11 月底才推出人才引

進計畫諮詢，開啟為期幾十天的諮詢期，且計畫走民主程式。**人才培養並非搭臺演戲，人才發展委員會應該是一個具前瞻性、規劃性的部門，而不是應急的、處理現有問題的部門。**

澳門人才發展委員會緊缺人才目錄
(https://www.scdt.gov.mo/zh-hant/planning-evaluation/talent-shortage-directory/)

**(4) 澳門現階段人才和移民回流阻力大。澳人回流計畫也實施多年，目前效果甚微。**根據澳門貿易促進局2020全年度首次申請的投資者、管理人員及具特別資格技術人員臨時居留許可數據，共接獲“重大投資”新申請個案6宗，已處理5宗，**但沒有任何獲批准個案，獲批率為0%；**“管理人員及具特別資格技術人員”新申請個案88宗，已處理9宗，僅獲批3宗，不批准/取消個案6宗，獲批人數僅7人，獲批率為3%。**從數據中可以看出，澳門需要人才引進，但審核門檻極高，以至於移民難如登天，兩者呈自相矛盾。**

| 2020年度投資者、管理人員及具特別資格技術人員臨時居留許可數據資料 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2020年 | 首次申請 | | 續期申請 | 家屬成員申請 | 總數 |
| | 重大投資／重大投資計劃 | 管理人員及具特別資格技術人員 | | | |
| 申請個案 | 6 | 88 | 382 | 3 | 479 |
| 已處理個案[1] | 5 | 9 | 361 | 6 | 381 |
| 當中：申請獲批准個案 | 0 | 3 | 226 | 2 | 231 |
| 當中：不批准／取消個案 | 5 | 6 | 135 | 4 | 150 |
| 獲批准人數 | 0 | 7 | —[2] | 2 | 9 |

2020年首次申請的投資者、管理人員及具特別資格技術人員臨時居留許可數據表
(https://www.ipim.gov.mo/wp-content/uploads/2021/04/data-of-temporary-residency-application-of-investors-managerial-personnel-and-professionals-with-special-qualifications-in-2020-chi.pdf)

**澳門技術移民門檻高過香港的優才計畫，甚至高過加拿大、澳大利亞等地的技術移民條件。**需以“管理人員及技術人員”外地勞工身份，申請入澳門工作。一般學歷必須是大學以上，有專業資格證明，不少於兩年同類工作經驗。職業和薪酬等，必須符合統計局職業分類中，管理或技術職務的平均數等。澳門貿易投資促進局對於澳門投資移民有著明確的規定，澳門重大投資移民對行業的限制；投資的金額巨大，**更重要的是企業家願意投資這麼高金額但是澳門的審批機構不一定會批准綠卡。**在申請時還有一個苛刻的條件，要求移民每年在澳門待 183 天。層層的政策束縛，能夠達到條件的人才少之又少，澳門的移民政策仿佛一道門檻，橫亙在移民者的心中。

澳門治安管理局回復澳門定居人士在澳居留不少於 183 天
（https://www.fsm.gov.mo/psp/cht/psp_top7_sm_6_9.html）

另外據澳門特區政府人才委員會估算，現時旅居外地的澳門居民有逾十數萬人，亦不乏專才和精英。但人才回流面臨缺乏專業發展空間、無法預辦家屬居留/子女入學等配套事宜導致回流過程充滿不確定性。

**（五）本澳地方保護意識嚴重，市民難以感受外部競爭和衝擊，存排外情緒。**

**1. 本澳市民對經濟增長和社會福利之間的關係存在一定的誤區。**

在澳門，無論是教育、養老、醫療還是住房福利相對於其他地區都要豐厚，例如教育方面實行 15 年免費義務教育，並且有教育津貼，養老方面老人每年可以享受敬老金、養老金、醫療券等，除此之外澳門永久性居民每年還能拿到一筆福利金，住房方面也有電費補貼。澳門貧富差距遠比香港小很多，本地人口沒有太大就業壓力，以致社會矛盾較小。這樣的環境下，導致一些觀點出現，有人認為澳門是一個福利社會，政府對本澳居民提供豐厚的社會福利（包括各種津貼、資助、醫保、養老福利以及現金分享等），財政壓力很

大，必須嚴格控制人口增長，特別是限制外來人口流入，避免財政負擔過重。**其實這種認識曲解了經濟增長和社會福利之間的關係，福利開支來源於經濟產出，如果經濟無法持續擴張和增長，甚至因勞動力減少而下降，福利開展將難以為繼。更何況，老齡化加劇、醫保養老支出增加和就業勞動減少，將對福利開支的來源造成雙重經濟擠壓效應。只有經濟快速增長，產出增加，福利開支方可持續。**

2. **本澳市民對本地人口政策和人才引進實務認知存在一定的誤區。**

人才並非僅限於本地人才。澳門雖然已培養了許多出自本地居民的人才，但是在數量和品質上仍然無法滿足經濟適度多元化的需求。澳門產業基礎薄弱，除了少數傳統行業，新興產業尚未發展，尤其缺乏新產業的領軍人才和專業人才。如果僅依靠本地居民，近期難以提供充足和可勝任的各類人才，將阻礙新興產業的發展。通過引進本地目前不具備的外來人才，可以快速和有效地增加人才資源，推動產業升級和經濟適度多元化。人為限制外部人才引進，其實弊大於利。

**（六）澳門高校教育滯後於轉型需求，本地低學歷就業人口占比較大，勞動力人口素質有待提升。**

**由於澳門高校對本地人才的培養主要滿足現有產業發展對人才的需求，並且博彩業對就業的教育水準要求不高，共同因素之下以至於澳門本地低學歷就業人口占比較大，整體素質教育有待改善。**根據2017年發佈的《澳門人才發展工作情況報告》顯示，本地居民就業人口中僅擁有小學或初中學歷的人口在占比上呈持續縮減趨勢，分別為13.6%的21.7%。高中學歷的比例則穩定的維持在27%的水準，擁有高等教育程度者僅占比約34%。澳門勞動力就業人口中高中及以上受教育程度占比約為61%，低於周邊的大灣區城市深圳62.3%、珠海63.9%和廣州66%（“第七次全國人口普查”數據），遠低於香港72.37%和臺灣的86.65%。

根據2019-2020學年正規教育高中畢業生選擇修讀高等專科學位或學士學位的首五個學科分佈統計，依次為衛生與福利（18.5%）、商業與經濟（18.3%）、旅遊、運輸和其他服務（11.2%）、人文、社會科學和新聞學（10.9%）、教育（10.8%）。原高等教育局“2019年澳門大專應屆畢業生升學與就業意向調查”顯示，澳門高校畢業生有意投身的行業前五位依次為公共行政、旅遊會展、教育、銀行金融、社會服務。**這些數據表明，澳門高校本地人才培養是以本地就業的現實需求為基礎的。**

澳門商報 Macao Commercial Post

2010 年至 2015 年本地居民就業人口學歷比例數據表

(https://www.scdt.gov.mo/zh-hant/research/other-research-talent-development/)

## 三、如何應對挑戰

**（一）第一階段：吸引外部高端知名人才配合和推動澳門發展以及肩負起帶教責任。**

**1. 以人才需求與產業發展互為前提，制定和優化科學的人才發展長遠規劃。**

澳門的人才問題是一個與澳門未來發展緊密相聯的問題。澳門缺乏什麼樣的人才主要應從澳門未來的發展定位和發展所需來看。國家在《粵港澳大灣區發展規劃綱要》和“十四五”規劃中已經賦予澳門“一中心、一平臺、一基地”的發展定位，即建設世界旅遊休閒中心，中國與葡語國家商貿合作服務平臺，打造以中華文化為主流、多元文化共存的交流合作基地。澳門行政長官賀一誠也明確指出，澳門作為微型經濟體，必須要定好發展產業定位。目前，澳門著力於四大產業，即大健康產業、金融產業、高新科技及文化體育。其中，大健康產業以中醫藥發展為抓手；金融產業以證券和保險業為切入點；科技產業以四個國家重點實驗室為依託；文化基地方面則將落實建設《粵港澳大灣區發展規劃綱要》中提出的“以中華文化為主流、多元文化共存的交流合作基地”。**因此，澳門未來發展亟需的主要人才類別也就比較明顯了，那就是在發展大健康產業、金融產業、科技產業以及文化基地建設等方面直接所需和間接所需的優秀人才。**

**建議由政府對應國家 5-10 年戰略規劃，開展關於澳門未來人才發展需求的廣泛深入的調查研究，緊密結合澳門發展的戰略定位和任務使命，明晰界定未來澳門發展的重點產業和重要行業，扎實跟蹤調研有關領域的人才現狀、缺口和需求趨勢，以其作為科學決策的依據，在此基礎上，從培養、引進和回流等方面全方位系統化前瞻性擬定和出臺**

**相應5年長期人才規劃，並以規劃為指引，積極扎實推進特區政府的人才工作。另外，人才需求的領域和類別不是孤立的靜止不變的，而是根據經濟社會的發展不斷動態變化，因此有關政策制定應儘量體現政府調控與市場配置的良好結合，做到穩定性與靈活性的有機結合，每1-3年對人才規劃進行微調補充。**

**2. 針對澳門中小企業和青年創業能力相匹配的領軍人物進行合作，逐漸培養出發展澳門的自豪感。**

深刻理解澳門核心能力，發揮政府主導作用，針對澳門中小企業和青年創業能力相匹配的領軍人物進行合作，逐漸培養出發展澳門的自豪感，優先主動在該領域引進“著名”人才落戶，會比起純粹短期利益吸引更加有效。因為“著名人才”具有極大的號召力，通過優先吸引“著名”人才，讓“著名”人才起到領頭和帶動作用，不僅可以增加城市知名度和號召力，還可以吸引更多關聯領域人才。例如像南方科技大學以往不是很出名，之後通過深圳引入時任北京大學副校長陳十一院士過來擔任校長，通過校長引進了很多知名的大專家。另外最近通過自製智能無線充電桌的視頻爆火的B站百大UP主何同學工作室也落戶杭州濱江區，還有直播紅人李佳琪作為特殊人才落戶上海崇明區的案例屢見不鮮。

**3. 借鑒典範城市人口增長政策，研究和制定清晰人才引進制度立法，完善主動招攬人才落戶措施是最高效的解決方式。**

**(1) 建議依據特區政府產業支持政策和實際情況，適當放寬專業人才引進限制。**既然要吸引知名人才，如何做提供更加吸引，起步階段就優於其他地區的人才政策是最重要的。積極引進澳門發展所急需的“受雇類”人才的同時，研究開闢引進“雇主類”人才的新路徑，即改造原投資類人才引進辦法，確定澳門鼓勵投資和創業的產業名錄，針對像“重大投資”、“管理人員及具特別資格技術人員”審批通過數量過少、審批門檻過高、審批條例不明確的現狀，**建議參考新加坡、香港及內地一些地區的人才引進政策，為不同類型的人才及不同的發展方式設置緊缺人才需求目錄和引進計畫，對符合條件的港澳人才可直接認定，並給予適當資助，通過建立高層次人才“綠色通道”，為澳門人才認定及深入內地面向世界引才引智工作創造條件。**例如對於來澳門開辦鼓勵投資和創業產業名錄內的企業、而且每年雇用澳門本地居民達到一定數量、以及每年在澳門納稅達到一定額度的非澳門居民雇主，可以申辦澳門臨時居留許可。

**(2) 取消投資貿易促進局人才管理權限，重新建立專門服務管理機構，服務引進人才事務。**在過去，澳門主要以引進投資專案發放人才“藍卡”方式讓貿易投資促進局負責

人才引進管理工作，**但是隨著產業和政策方向的變化，如果繼續讓貿易投資促進局進行負責管理人才引進事務顯然已經不符合實際需求。**對比新加坡、香港、深圳、珠海等城市都有設置人才專責部門（人力資源部）統籌管理負責引才專項計畫，並且針對不同產業有不同的負責部門，例如香港對創新、設計及科技的支援及對外地企業的支援是由創新科技署和香港生產力促進局部門負責統籌，**所以建議澳門需重新建立專門人才引進服務機構，負責人才引進事務管理工作，同時針對新興產業建立對應的產業管理部門，為產業及行業的發展單獨規劃發展方針，實現職能整合和全面提升。並且下設海外人才拓展專門部門，負責積極拓展具有“走出去的”內地及海外企業及人才，**以粵港澳大灣區和內地其他地區為主，逐步擴容至東南亞地區、“一帶一路”沿線國家乃至全球範圍。

**(3) 建立公平透明的人才評價機制標準和計分制度，完善現行“技術移民”政策的實施細則。制定和完善公開人才需求清單並予以公示，針對清單需求劃分人才在年齡、學術資格、工作經驗、專業資格、語言能力和隨行家屬等細分專案的評分標準。**加強科技創新政策支持力度，審視政策性產業發展的需求，提出優秀人才計畫適應的產業範圍、人才標準和名額等，分階段、按領域積極穩妥引入境外高端緊缺人才，並加強對符合本澳產業發展需求的專業技術人才提供資金支持和配套發展的柔性環境，為國內外高端人才來澳提供便利支持。

**(4) 完善管理部門在人才引進有關事項審批方面的職責關係。建議加大智慧政務的建設，明確審批具體要求並線上化，提高審批效率。**完善貿易投資促進局、勞工事務局、治安警察局出入境事務廳等部門在人才引進有關事項**審批方面的職責關係**。切實提高政府服務意識，優化簡化審批手續和流程，使部門之間運作更為順暢高效，為企業的發展提供正確的指引和優良的環境，形成良好的人才工作體制合力，避免獎勵性政策的濫用和分配不合理造成資源浪費。

**(5) 成立專項工作組適時解決歷史積壓問題。**2018 年以來，澳門已經積累了不少引進人才的居留權申請，對此應當引起足夠重視。**建議政府考慮成立專項工作組，集中力量適時解決歷史擠壓問題。**這些人才大多已經在澳門工作生活多年，為澳門的發展做出了積極貢獻。適時解決這一問題，可以彰顯政府依法施政、高效施政的決心和能力，有利於這批人才更加全心全意地長期服務澳門發展，有利於增進社會整體的團結和諧，有利於卸下包袱輕裝上陣，為開創人才工作新局面創造條件。

**4. 加強社會宣傳引導，凝聚社會共識，轉變人才偏見。**

從區域經濟發展來看，許多主要的國際貿易港或是國際金融中心，如倫敦、紐約、新加坡、香港等，以及內地的不少一、二線城市，其快速發展的動力均包括人口的迅速增長，尤其是處於經濟轉型和快速增長階段。世界很多國家和地區為什麼要在全球範圍搶人才，因為“發展是第一要務，人才是第一資源，創新是第一動力”，只有彙聚優秀人才，才能有力促進一個國家或地區的經濟社會良性可持續發展。經濟發展了，市場主體的數量和規模也必定隨之增加，就業崗位即“飯碗”亦必定隨之不斷增多，從而形成良性的就業生態，持續保障本地就業。進一步從微觀上看，一個企業引進一些緊缺人才，這些人才使得這個企業業務不斷增加，既可以增加該企業本身的用人需求，也可以帶動企業外部業務鏈上相關行業的發展，這些相關行業也會增加用人需求。而且要看到，**政府引進人才政策所針對的大多是本地難以提供的人才短缺崗位，不會與本地人才形成競爭。提升對人才重要性的思想認識，凝聚有利於改進人才政策的社會共識。要使整個社會切實認識到，人才短缺問題是澳門未來轉型發展的第一瓶頸。**

對於近些年在引進人才問題上，仍有很多人以“搶飯碗”爭就業為由加以排斥和抵制的問題，維護本地居民就業利益是任何社會的正常反應，無可厚非。對此，**建議政府應加強宣傳引導。首先應讓社會認識到，引進人才不是“搶飯碗”，而是“造飯碗”，樹立正確的觀念，提升澳門人口數量及品質，可聘請知名科學家或傑出企業家、奧運冠軍擔任澳門招才形象大使，通過拍攝廣告宣傳片，媒體報導、線下宣講會等公關宣傳形式，身體力行，加強對人才偏見的轉變。**

**5. 借助專業人力資源管理公司發揮獵頭作用。**

**(1) 建議政府要逐漸由“引人才”轉向“建人才市場”，充分發揮市場機制在人才資源配置中的基礎作用。**更要解放思想、更新觀念，準確把握市場經濟與人才成長、流動、配置的關係，建立以市場機制為基礎的人才開發體系。

**(2) 探索制定有關優惠政策。**大力引進商業性的高端人才仲介服務機構，鼓勵各仲介機構引進創新型領軍和拔尖人才或其他支柱產業的高端人才，引進成功的給予一定的補貼或獎勵。

**(3) 篩選一批人才仲介服務機構，指定為澳門“高層次人才代理機構”。**依託代理機構人才網站的影響力，直接鏈接到澳門回流資訊人才網站，定期或不定期刊登高層次人才需求資訊，同時開展高端人才引進專案外包服務合作。

**（二）第二階段：引進人才時更應著重保障和培養本地人才的工作機會，加強人才儲備。**

**1. 構建本地人才培養的長效機制政策。**

**(1) 人才發展委員應重新審視併發揮前瞻性作用。**人才發展委員會自 2014 年成立，主要負責統籌或針對澳門人才的培養制訂一些政策、進行調研，並透過不同專案開展各類型本地人才的培養，甚至是協調各特區政府部門的教育、人才培養等工作。人才發展委員會應該是一個具前瞻性、規劃性的部門，而不是應急的、處理現有問題的部門。現時所看到的只是人才發展委員會已公佈的資料，但實際上我們更想知道的是將來會怎樣做。現在只是公佈了七個行業，對於人才規劃來說，更加想瞭解的是在未來會計劃評估多少行業，這樣才會更加清楚特區政府的方向，**建議人才發展委員會下一步應該要對一些其他的行業、未來社會或經濟發展所需的一些產業及其相關人才，進行一些預測及調查，並且需要制定一個具體實際的目標。因為後續的政策制定都要以行業人才數量缺口作為依據和參考。**

**(2) 完善本地各行業的人才資料庫，準確把握本地人才情況，並製作人才空缺清單，掌握人才缺口評估，提升本地人才專業競爭力，減少技能錯配。**人才發展委員會過去針對博彩、建築等行業進行調查，並製作人才空缺清單，以瞭解這幾個行業在澳門的需求狀況。但是一些新興產業，譬如會展、金融、資訊科技、中醫藥、公共行政等範疇，在未來可能會是特區政府主要推動的、或是社會所需的一些產業，這些產業的人才需求也較大。人才發展是一個動態的過程，因此人才發展委員會只針對七個行業作出的調查是不足夠的。**建議澳門政府進行一次全方位的摸底，系統分析不同行業、產業的人才缺口。哪些行業缺人，缺多少人，缺什麼層次的人，瞭解真實需求，並及時向社會公佈，讓社會更加清楚澳門在這些行業內的人才需求狀況，再採取針對性措施。此外，還應持續不斷的追蹤及定期的資訊更新，來觀察澳門動態人才缺口在何處，以完善人才發展的藍圖。**

**(3) 構思並落實本地人才培養的短、中、長期措施和政策，提升本地人才專業競爭力。**澳門自身對所需人才培養的問題，實際上就是澳門的高等教育發展問題，高等教育是現代社會培養人才的最重要的途徑。在諮詢新的人才引進計畫時，建議同步公佈相關領域的本地人才培養計畫，尤其要求四大重點新興產業設定本地人員聘用和培養的比例和具體指標，讓本地人有機會參與及提升，最終實現向上流動。

**(4) 審視外僱輸入政策標準與條件，控制外僱人員數量，優先保障本地就業。**繼續落實輸入外地僱員的政策及有關措施，觀察《就業政策及勞工權利綱要法》及《聘用外地僱員法》的原則，澳企業在聘請外地員工前，需先確定沒有合適的本地人應聘；此外，政府對企業聘請外地員工和本地員工加徵稅項及設置配額等做法，也有利於保障本地人的就業機會。

**2. 加大教育支持力度，加強校企合作，深化產教融合，助力人才成長。**

**(1) 進一步辦好澳門高校教育，順應發展趨勢，科學設置專業課程。**儘管澳門未來發展需要大量新型人才作為保障，但在這些新產業尚未出現及尚未形成比較成規模和較為穩定的人才需求之前，高校是難以超前地為本地學生開設相關專業課程，即使開設，因為就業前景尚不明朗，本地學生報讀的也不會很多。**建議澳門高校可先結合澳門未來重點發展領域所需人才類別設置一些專業課程，這些課程如果本地學生報讀不積極，可以先主要針對外地學生招生。**培養出來的外地學生可以作為澳門發展相關產業的儲備人才，同時輔以人才引進等方式，在這些人才的支撐下，相關產業在澳門先發展起來，待形成較為穩定和成規模的人才需求後，澳門本地學生自然就會增加報讀這些專業課程的積極性，這些專業課程隨之逐步轉為以培養本地人才為重點，為已經發展起來的新產業提供比較穩定的本地人才保障。在這些重點產業發展初期所需人才，主要通過引進外地人才解決。這進一步說明引進人才不是“搶飯碗”，而是為澳門未來本地人才的培養和就業造生態、“造飯碗”的必要之舉。

**(2) 依託高等院校和職業學校，搭建校企合作平臺。**人才的用人主體主要是企業，通過共建校內外實踐基地，組建雙師型教學團隊，精准對接產業需求，提高人才培養的針對性，靈活培育本土化高素質應用技術人才，為企業輸送更多高水準的技術型、實用型人才，形成與院校、企業、政府銜接配套的人才培養體系。另外可設置帶教學徒制，借助深合區的發展機會，協助非高等職業技術學院與高等教育的銜接，幫助學校對接企業提供實習機會和工作崗位，讓學生在學校時期先一步實操，將來工作更快投入角色。**允許學生階段合法參與澳門當地兼職及實習，深入澳門社會。**

**(3) 以助學金取代獎學金的補助。**為了鼓勵學生做好職業規劃，安守本職，即做好作為學生的本份。建議把獎學金資源轉化為助學金，並設立受惠學生追蹤機制。助學金的推出，不是為了吸引學生一窩蜂地搶佔資源，而是為了讓資源用得其所，讓真正有需要的學生申請，杜絕部份以讀書為“職業”的專業戶。同時，擴展優先培養其他多元產業的人才，譬如醫療、建築、科技等專業範疇。並要求受惠學生學成歸來時，進行為期至少兩年與所學專業相匹配的工作。

3. **按照當下市場要求加強職業教育和短、長期培訓。**

**(1) 打造高質量的頭部的職教大學。**培養高學歷的技術金領，支持四大產業的發展。完備健全的職業教育體系，造就大批具有創新能力高素質的技術技能型人才。同時建立科學的職業人才評價觀，從行業、企業到工廠，逐步提高職業技術技能型人才的經濟待遇，提供暢通的職業發展空間，使其學有所用，用有所值，在工作崗位上體現其出彩的人生價值，增強職業教育的吸引力。

**(2) 制定重點產業本地人才培養計畫，加大資源投入發展職業教育。**利用發展四大新興產業的契機，引入領軍人才的經驗和知識，提升本澳職業教育的質和量。過去，澳門職業教育一直以來未得到足夠重視和有效發展，借引進人才發展職業教育，提升其多樣化的綜合職業技能，以保障和擴大本地人才的就業空間和選擇，適應未來產業多元發展的需求。

**(3) 成立職業教育專責小組，優先制定四大產業技能清單，以順應推廣職業教育的長遠策略。**評估不同範疇對未來專才的需求，並制訂技能清單，才能針對性地網羅人才，以配合澳門多元化的產業發展和經濟轉型。職業教育專責小組與參與的行業合作，透過向學徒發放助學金或津貼，並提供清晰的晉升階梯，以鼓勵年輕人接受培訓和加入相關行業。定期到學校介紹部分行業的前景，加強學校做生涯規劃的工作。

**(4) 引進境外優質教育資源、知名培訓機構來澳舉辦高水準合作辦學機構和專案，培訓多元化人才。**建議澳門可推行更多工種培訓認可基準，增強職業教育培訓機制，**將 HKTCC（香港培訓認證中心）等國際認證運營模式引入澳門，是最快複製和改善職業教育培訓瓶頸方式之一，以減少技術錯配，資源浪費。**像未來橫琴粵澳深度合作區建設首要的人才需求是片區開發建設和運營管理人才，以及與此緊密相關的發展規劃、戰略策略、公共政策及法律研究等領域人才。還有隨著 2023 年離島醫療綜合體將於 2023 年投入使用，在醫療方面的專科醫生及護士較為缺乏，急需培訓，澳門參與可優先進行該領域的培訓和規劃工作，並借助 HKTCC 引入相關國際考試資格認證。

**(5) 加強在職進修的宣傳力度。**目前澳門職業教育宣傳是不足的，應增加在職人員、在職教學人員的專業技能認證培訓課程，多提供考試認證的機會，鼓勵終身學習，自我提升。

4. **完善本地人才配套福利。**

**(1) 解決本澳青年人才住房問題。**本地人才如果找不到落腳地，那麼他們回澳發展的意欲可想而知。面對價格高企的私樓市場，對於初出茅廬的年輕一代，往往靠山吃山，靠

海吃海，要依賴父母一輩才有可能成功上樓。**建議政府規劃出臺相關人才公寓計畫，消除後顧之憂，吸引本澳人才回流。**

**(2) 建議在橫琴深合區設立的相關企業，配套崗位的招聘應有一定的比例面向澳門本地人員。**從市場人才地域一體化的角度，擴大橫琴企業招聘的開放力度，一定比例面向澳門本地人員，探索與澳門特區一體化的離岸市場，真正實現澳門與橫琴深合區人才自由流動。

**(3) 鼓勵更多企業加入央積金制度，降低人才流失率。**現時本澳的社會保障制度除了強制性社保外，還有非強制性中央公積金制度，分別設有共同計畫及個人計畫。共同計畫適用於受雇人士，參與計畫的雇員及其雇主每月分別按雇員基本工資的5%進行供款，同時設有供款計算基礎上下限及供款可攜性。雖然非強制性中央公積金自2018年起實施，但是截至今年7月僅有186個雇主加入公積金共同計畫，當中包括六大博企、學校、公共事業、酒店、社會服務及商業機構等。建議政府加大宣傳力度，鼓勵更多企業加入該制度，唯有退休有保障了，才能避免人才流失。

**5. 讓澳門本地大型企業、中資機構、社會團體、行業協會等組織發揮引領和社會擔當。**

可以根據市場需求，聯合本澳大型企業、中資機構、社會團體、行業協會等組織有針對性的開辦一些專業人才培訓班，進行人才培養和實踐活動，包括支持青年創業在灣區發展等措施，緩解企業的人才急需狀況。除了直接的科技貢獻之外，讓高端人才通過參與智庫等方式為地方經濟把脈，以各種形式向政府獻言獻策，為澳門經濟的發展提供可借鑒的案例，為地方經濟的發展提供智力支持。

**6. 利用好大灣區人才共認、共育、共用機制，讓深合區成為澳門青年的大舞臺。**

**(1) 空間利用共用：**

**① 加強引導澳門青年深合區發展，利用好深合區腹地。**由於澳門空間狹小，現有產業結構固化及本地市場基本飽和，橫琴今年基礎設施逐步完善，已經擁有較佳的產業和生活配套。橫琴相對於澳門，更有條件解決產業人才問題。只有通過融入國家發展大局，參與粵港澳大灣區建設，特別是充分利用橫琴粵澳深度合作區平臺作為腹地，才有可能實現適度多元發展。建議澳門應加大宣傳和普及工作，引導澳門青年投入深合區發展的事業中，到橫琴居住、生活、工作。

**(2) 教育資源共用：**

① **深化澳門與內地高校科研交流合作，強化科研優才激勵引培，提升教育水準。**建議澳門與內地高校共建創新中心、聯合實驗室、人文社科重點研究基地，深化學術性利益關聯。發揮澳門國際化的優勢，吸納具有戰略意義和領軍作用的博士後、頂尖人才。借助澳門大學、澳門科技大學、澳門理工學院等“引領學術科研的平臺”，利用國家重點實驗室研究力量，充分發揮澳門社團、協會等機構的社會影響力，開展粵港澳高校急需緊缺專業人才和專案常態化合作，實現行業專案深度合作。通過產學研合作促進產業轉型升級，切實發揮科技助力澳門經濟適度多元發展。目前像澳門理工學院與北京大學合作成立“北京大學醫學部——澳門理工學院護理書院”，澳門科技大學在珠海設立分校，並開設相關學科研究生層次(碩士及博士)的學位課程。

② **加大澳門青少年、青年學生、老師赴內地交流參訪力度。**每年資助約澳門師生來內地學習、科研、實習、實踐，讓澳門青年與內地學生享受同等待遇、同等醫療保障政策，和內地學生一樣享受就業指導，獲得就業報到證和就業協議書，享有中央財政設立的港澳學生獎學金支持。

**(3) 政策支持共用：**

① **保障澳門與大灣區內人才暢通流動，破除人才流動政策障礙。**設置更便捷的出入境政策和措施，解決內地、香港、甚至海外等境外人才出入境和停留居留不夠便利的問題。**建議借鑒澳大利亞、新西蘭工作假期簽證(Working Holiday Visa)政策，拓寬靈活性引才管道，向內地與澳門政企合作、校企合作、企企合作的雇員、高校在讀的青年科研人員實施短期工作假期簽證。允許簽證持有人在澳門合法受雇，從事專業領域工作或研究或參與課程學習（實習）。增加訪問學者簽注類型，便利學術交流，以促進澳門教育及科研不斷發展。**

② **建立港澳人才認定機制，實現人才共認。**對在橫琴獲律師、醫生、會計師資格的專業人士或者在澳門地區獲得一定專業和學歷的學生（包含外地在澳學習學生）可直接認定為港澳人才。

③ **建立港澳人才配套共用方式。**橫琴作為澳門多元化發展的新空間，要加快養老、居住、教育、醫療等功能於一體的橫琴“澳門新街坊”建設，為澳門居民在橫琴就學、就業、創業、養老、居住和生活創造更為便利的條件。

④ **用好自由貿易帳戶。**深合區在資金流資訊可核實、資金體量可控制前提下，應進一步開放合作區內的跨境金融市場。可參考上海自貿區、海南自貿區的實踐經驗，用好

設立“自由貿易區帳戶”等政策和金融工具，為實現深合區的跨境金融創新提供基礎。

**(4) 人才資源共用：**

在大灣區合作框架下，推動廣州、深圳、珠海等內地中心城市與澳門建立人才聯盟，形成區域人才共用機制，創新人才供給方式，為澳門持續繁榮發展提供充足穩定、機制化的人才保障。消除澳門本土居民對高端人才引入澳門發展的疑慮，率先打通高端人才在珠海、廣州、深圳與澳門中資企業間的商務流動。以橫琴粵澳深度合作區內的企業為載體，打造澳門產業人才“蓄水池”。實現人才共認共育共用，不僅可以有效彌補澳門人才缺口，補長高端人才“短板”，而且還可以實現粵港澳大灣區人才優勢互補與資源共用，形成人才互動交流的良性發展。

**（三）第三階段：搶抓後疫情時期海外回流契機，鼓勵人才回流。**

當前，國際國內形勢發生重大變化，新冠肺炎疫情大流行“暫停”部分人員跨國流動，西方國家對跨國留學、工作和團聚移民政策進行調整和收緊等多重因素作用，深刻影響國際人才流動方向。據教育部數據顯示，2020 年回國求職海龜數量暴增七成，人數突破 80 萬，較 2019 年增長 33.9%，各地陸續加入搶人大戰，澳門應繼續參與全球人才爭奪戰中並佔據有利位置。**特別是在中美博弈背景下，大批華人華僑、高層次人才重新謀劃新職位的特殊背景下，港澳自由港成為高層次人才回流的首選地，澳門迎來人才回流發展新機遇。想要留住海外人才，環境品質、住房、稅收、保健醫療、對配偶和子女的安置等都很重要，建議加快創造與國際環境相仿、觀念相通、文化相融的社區式更具吸引的人才環境，優化人才配套服務，不斷激發人才隊伍回流，並實行積極開放、適度適量的人才引進政策，為全澳各類人才提供涵蓋生活與工作的一站式、多元化、全鏈條服務，助力澳門經濟適度多元發展，釋放人才引進政策紅利。**

**1. 重新審視移民回流政策的實施細則。**

建議加強調研工作，充分瞭解海外人才所思所想和實際需求，對原有政策合併，對不符合當前形勢的進行調整，提高政策的科學性、可行性，形成長效機制。

**2. 提高軟環境水準才能夠留住人才。**

**(1) 切實提高政府服務意識，簡化工作手續。**人才不僅要引得進，還要留得住，更要用得好。讓優秀人才落地生根，不僅要有良好的環境、優惠的政策、豐厚的待遇，更要有創業的空間、發展的舞臺、提升的管道。為企業的發展提供正確的指引和優良的環境。只

有企業法人單位獲得了經濟的快速發展，才會使高端人才願意為之工作，否則引進的人才也只是短暫的停留。

**(2) 充分發揮本地高校校友資源。**澳門大學在外校友眾多，這是重要的人才建設途徑。

**3. 後續服務是可持續引智的保障。**

在創業環境不斷優化的新形勢下，不僅要努力提供一般層面的生活、生產、科研等配套服務，更需提升服務層次，完善服務機制。引才關鍵在於引心，越是高層次人才越注重事業的發展、人格的尊重、環境的寬鬆。我們不僅要以求賢若渴的誠意引進人才，更要營造寬鬆和諧的創業環境、學術氛圍，給予持續的人文關懷，幫助人才成長進步。

**(1) 城市硬體環境的改造也是吸引人才的關鍵，生活和工作是人類的基本需要。**教育、醫療、交通和人文等常常構成了人才引進之後的現實問題，只有好的保障機制才能使招才引智政策得到更好的落實。

**(2) 城市日新月異變化才是留住科技人員根本保證。**高端人才喜歡挑戰的環境而不是安逸的狀態，所以持續進行城市基礎設施的完善和營造創新的環境是留住人才的保障。

**(3) 建立健全人才激勵保障機制。**針對科技創新人才科研強度大，創造性強，科技成果轉化難的特點，建立與市場經濟體制相適應，工作績效相掛鈎，鼓勵創新允許失敗的分配機制和獎勵機制，以水準和貢獻為嚮導，調動積極性和主動性。

**(4) 提升本土人才的國際化水準。**逐步用中長期的全面系統化境外培訓取代現在短時間走馬觀花式境外培訓，爭取更多的專業人才到國外企業系統學習。

**(5) 出臺扶持措施引入國際專業人才交流會議落戶澳門。**國際專業人才會議是彙集專業領域最新研究成果發佈、人才交流學習和推介澳門的最佳場景，政府應制定政策支持社會各界引進專業會議落戶澳門。

**4. 除了直接的科技貢獻之外，高端人才通過參與智庫等方式為澳門經濟把脈。**

以各種形式向政府獻言獻策，為澳門經濟的發展提供可借鑒的案例，為澳門經濟發展提供智力支持。

## 四、對話灣區青年

針對澳門人才引進制度徵集這一事項，澳門商報特圍繞澳門高端人才、優秀人才、高級專業人才引進這一主題開展《議事廳》欄目專題採訪。冀希通過該欄目聚焦大健康、現

代金融、高新科技及文化體育產業四大行業領域內專家學者、企業家，講述觀點與建議。採訪內容通過專題深度報導、圖文、短視頻等方式，以《澳門商報》官網專頁+新媒體矩陣+紙媒的融媒體形式傳播，以促進人才引進與培養、助推澳門經濟適度多元發展落實為目的，凝心聚力，發揮社會責任和影響力，樹立引才聚才典範，共同為完善制度提出寶貴意見，為澳門社會經濟的發展添磚加瓦。目前已採訪嘉賓清單如下：

| 序號 | 採訪嘉賓清單 | | |
|---|---|---|---|
| | 行業 | 機構名稱 | 姓名/職務 |
| 1 | 高新科技 | 普強時代(珠海橫琴)資訊技術有限公司 | 何國濤/創始人 |
| 2 | 文旅 | 澳門新忠誠集團有限公司 | 胡建忠/董事長/政協第十二屆青海省常務委員 |
| 3 | 現代金融 | 禮達聯馬(珠海)股權投資管理有限公司 | 田潔/董事總經理 |
| 4 | 智庫 | 粵港澳合作促進會 | 楊道匡/廣東省政協常委、常務副會長 |
| 5 | 產業綜合 | 珠海大橫琴發展集團有限公司 | 鄭峰/黨委副書記 |

## 五、總結

人才是經濟和社會發展的重要支撐，特別是高素質研究型及技能人才是推動技術創新和實現科技成果轉化不可或缺的重要力量，是加快推動“製造”向“智造”跨越的具體實現者和最終完成者，對於經濟社會高質量發展具有重要作用。世界上的新興經濟，以及內地在改革開放以來快速發展的地區和城市，都是開放和包容的，通過吸收大量外來人口和勞動力，促進本地經濟的快速增長。特別是全球化競爭環境下，充足的勞動力資源就是一個明顯的競爭優勢。在新的發展機遇下，要因應新形勢新任務和新挑戰發展社會經濟。

**在人才引進方面，**澳門特區政府應解放思想，敢於擔當，堅持進取的發展觀，從戰略發展視角，認真和全面審視人口政策，跳出墨守陳規的局限，規劃好中、長期的人口發展目標，加快適當的擴張人口規模，優化人口結構，在保障澳門本地人才優先培育以及在不影響澳門本地整體利益的前提下，以人才需求適應產業發展，參考典範城市的人才政策，實事求是地研究外地人才引進政策，並快速複製成功案例和做法，制定科學合理的人口發

展規劃和政策提高吸引力，真正落實到立法層面並予以實施，並適度引進優質外來勞動力。同時借助外力優先主動在該領域引進“著名”人才落戶，並帶動產業關聯人才，真正做到實事求是。**在人才培養方面，**以澳門政府的長遠社會政策作為主導，同步培養和建設、儲備本地人才，自身除了包括澳門人，也應該包括在澳讀書的學生。澳門特區政府應把職業教育抬高到和學術型教育平等的一種教育類型，加大職業教育的投入力度，以提升本地培育及提升人才的素質為原則，確立職業教育的環境及方向，可借鑒典範城市職業教育培訓的成功案例快速複製，例如將 HKTCC 專案引入澳門。利用好大灣區人才共認、共育、共用機制，讓深合區成為澳門青年的大舞臺。同時讓澳門本土大企業和基金會發揮引領和社會擔當責任，使得本地居民有橫向或向上流動機會。**在人才回流方面，**搶抓後疫情時期海外回流契機，鼓勵人才回流，重新審視移民回流政策的實施細則，多舉辦和引入國際專業人才交流會議落戶澳門，提高軟環境水準才能夠留住人才。

希望通過《人才制度引進諮詢》工作澳門特區政府真正堅定發展人才的決心，而不是紙上談兵，因為過度保護本地勞動，片面排斥外來人口和勞動力，不符合歷史發展潮流，終將阻礙本地經濟和社會發展。只有澳門人盡其才，縮小澳門人才數量、品質和結構與澳門未來發展定位及目標之間的差距，才可以持續地配合及推動社會經濟發展，創設共融和有凝聚力的社會，讓澳門所有市民和家庭享有優質生活，為澳門長期繁榮穩定和居民切身福祉奠定人才基礎。

（掃描二維碼，瞭解澳門商報）

澳門商報

2021 年 12 月 20 日

## 3.19 意見來自：Yanbei Lu

咨詢會提及引進"高級專業人才"，薪酬需達到月薪澳門元5萬以上，作爲基本申請資格考慮因素，個人認爲該規定訂立缺乏有力依據、非常不合理，會引起多項問題，導致人才引進效果欠佳。

（1）咨詢會上，有官員提及，是參考其他地區的做法，訂立"薪酬規定"，翻看鄰近香港、深圳、廣州，甚至國外澳洲、加拿大等，針對該項"高級專業人才"從來沒有對薪酬做過規定。澳洲技術移民，考慮"年齡、英語能力、近10年內與提名職業相關工作經驗(澳洲境內)、近10年內與提名職業相關工作經驗(澳洲境外)、學歷、澳洲學習經驗"，香港優才計劃考慮"年齡、語文能力、基本學歷、良好品格、獨力負擔能力"，深圳甚至高瞻遠矚，吸引優秀畢業生，根據學歷與畢業學校，給予畢業生落戶補貼，因他們知道畢業生才是未來發展的生力軍！"高級專業人才"，不同與"優秀人才"與"高端人才"，他們相對年齡較小，工作時長較短，未能創造出很高的社會薪酬，但這部分人才具有高學歷，專業能力，是各個地區爭相獲取的對象，因爲他們年輕、有能力，更能長期服務該地區的發展，很有潛力，薪酬根本不是一個必須衡量，或者說可以衡量他們價值的標準。這些地區針對這些"高級專業人才"都未有要求薪酬作爲門檻，因爲他們知道這些人才目前的薪酬不代表他們的能力，不代表他們未來的潛力！而這些人才是未來地區發展最需要的人才！

（2）咨詢會上，有官員提及，薪酬是衡量人才稀缺性的指標。這個觀點很值得探討，請問這四大產業都在澳門沒有成熟發展，沒有成熟發展的產業，如何會有一個成熟的人才市場？簡單說，你作爲新產業的老闆，未在該產業賺到錢？如何出高價錢請人？做虧本生意？所以，用薪酬來衡量"高級專業人才"站不住脚。該規定只會是用來引進"老闆"，即係，有錢大嘅。這些老闆若是對產業有幫助，已通過"優秀人才""高端人才"引進，剩下的就走"高級專業人才"，因爲他們薪酬夠高，薪酬低的專業技術好的人根本入不了門檻。以往技術移民也發現，薪酬是最容易作假的項目。很多規模較小的公司，內部控制較薄弱，可與員工協商操作薪酬。例如，可通過員工私底下將工資商量還給公司，之後公司就可以將員工薪酬有甘高寫甘高。這個一刀切"月薪五萬"，根本沒有考慮澳門不同公司不同規模不同內部要求導致的不同的薪酬結果。

（3）咨詢會上留意到，有相關人員提及，"五萬元"的規定根本沒有市場調研，只是据他們"個人瞭解"，並解釋是因爲該四大產業未在澳門成熟發展，所以沒有數字依據。請問既然都沒有依據，爲何還好意思提出這個數字？僅因爲個別官員在民間的所謂瞭解而訂立？可笑。既然沒有市場調研為依據，更不應作爲申請的必要條件。應至少不應作爲首階段的必要申請條件，可通過首階段的申請，瞭解申請者的薪酬水平再衡量決定。

（4）最後，想提醒，月薪計算方式難以統一和比較。不知道草擬該規定的相關人員是否有在其他金融機構從事相關工作，即使是一般個人貸款，金融機構內部就借款人個人薪資的計算也有非常之複雜的規定。因個人來自不同的公司機構，有不同的薪酬結構，哪些收入該列入個人經常性收入，哪些不能列入，多長時間的收入證明才是有效證明？這些問題，每個機構內部處理都不一樣，甚至一個機構不同人員都會有不同意見。簡單一個"月薪5萬"的規定，是給創造了多少可以走棧、舞弊的空間？咨詢會上還提及要將該規定列爲申請必要條件，既然是這麼重要的條件，細則是如何，哪些收入應該計算、哪些不應該計算，每間公司利潤情況不同導致績效獎金不同如何計算如何對比？是否有考慮不同機構的不同項目？請三思！不是所有公司的薪酬結構都是像公務員那樣的。

綜上，某些官員訂立該引進"高級專業人才"的規定（1）未有周詳考慮 （2）未有將其與引進"優秀人才""高端人才"的思維區別開； （3）未有適當方法防止舞弊； （4）未有真正考慮到該類別人才的真正價值。該規定根本不符合四大產業的發展現狀與薪酬市場，務必導致多種問題出現，令該類別人才引進結果違背初衷。

## 3.20 意見來自：金沙中國

### 前言：

特區政府一向致力建立並推廣澳門成為“世界旅遊休閒中心”和“創意城市美食之都”，使澳門旅遊休閒產業蓬勃發展，成為目前澳門經濟的基石。《人才引進制度》（以下稱為“新制”）擬首階段針對性地引進四大產業：**(1)大健康**、**(2)現代金融**、**(3)高新科技**、**(4)文化體育**及支持社會可持續發展的各種人才，相信《人才引進制度》將成就旅遊休閒產業與四大新產業互扶雙贏，使四大新產業在最好的基床中萌芽發展。

對《人才引進制度》二、三、四、五及六章的主要建議如下：

1. **採同軌發展達產業互扶雙贏：**帶動四大產業及實踐“二五”規劃之同時，應確保**一中心**的發展進度，冀新制能涵蓋目前維持澳門經濟的旅遊休閒產業人才，以維持澳門龍頭產業領先地位及帶動其他產業發展的能力。

2. **缺複雜技術及中層管理以承上啟下：**冀新制能惠及本地龍頭產業長期缺乏的複雜技術及中層多元管理人才，如：博彩效益優化及盈利管理等分析技術人才、能多元管理大型綜合度假村跨領域的管理人才等，以維持澳門龍頭產業的領先地位。

3. **同步審批以加快流程：**建議治安警察局及人才發展委員會同步開展初步審查和個案審議流程，讓人才發展委員會能提供合理說明豁免部分基本申請資格。

4. **增業界委員平衡意見：**由於業界代表能有效代表業界表達實際需要及發展方向，故建議在“人才引進審核及建議委員會”及“人才發展委員會”以至”專家評審小組”中增加業界委員/組員，亦建議可提交僱主推薦信函或增加僱主意見欄，讓僱主表達申請人對行業發展之重要性，以利審議。

5. **開放團隊申請：**人才組合能產生出“1+1 大於 2”的火花，建議容許“以團隊為單位”進行申請，有關團隊可由符合申請資格之“高端人才”、“優秀人才”及/或“高級專業人才”組成，這將更有效加速新產業建構企業及相關投資，利於形成產業鏈及把握機遇，緊貼時代發展。

6. **限額制度易錯失人才：**若該季度有超過限額的高水準人才申請，擬對“優秀人才計劃”及“高級專業人才計劃”引進的限額制度將可能會錯失人才來澳發展的機會，故不同意諮詢文本中引進限額的內容。

7. **不同人才應提交相應計劃：**建議「高級專業人才」可透過完成《培育本地人才計劃》作評審加分項目；亦因應高級專業人才而提交相關就業狀況作續期資料。

8. **考量不同產業人才的在各項目間的權重：**以高新科技人才為例，過往在高新科技相關學歷及研究時間比重較多，或因在學期間已有研發成就，而尚未有相應工作年資和管理經驗，建議新制內能留有因應不同產業性質調整各評分項目權重的彈性。

9. **加入“發展潛力”作評分項目：**考慮人才或在學期間已有相應成果，但因缺乏年資和管理經驗，而難以專業外僱身份獲批工作許可；而目前批出行政類或文書類非專業外僱配額的機會相當低，恐怕無法為澳門引進相關人才。因此，冀評分項目中加入“發展潛力”，評估申請人本身、相關技術和知識對本地發展的影響潛力等因素。

10. **提供電子申請及異地生活便利措施：**讓申請人能以電子渠道遞交申請並查詢進度，並協助擬引進之人才於異地申辦各項來澳生活的所需服務，以及協助獲引進之人才可於本澳向其原居地申辦各項生活所需的服務。

# 目錄

前言 i
關於「二、 人才的定義和人才引進的目的」的部分 1
關於「二、 人才的定義和人才引進的目的」的部分 2
關於「三、 人才引進的負責實體」的部分 4
關於「四、 人才引進實施方案」的部分 6
關於「五、 續期評估及機制檢視」的部分 17
關於「六、 法律法規的修訂與過渡安排」的部分 19

# 關於「二、 人才的定義和人才引進的目的」的部分

I. “一中心”正騰飛，需引人才助力

II. “一中心”與新產業互扶雙贏

## 關於「二、 人才的定義和人才引進的目的」的部分

金沙中國同意“人才”不是一般的勞動者，是人力資源中具備較高素質和能力的勞動者，且被引進的人才必須符合澳門經濟適度多元和社會發展的實際需要，實現國家賦予澳門“一中心、一平台、一基地”的發展定位；亦同意新制四個目標，包括：1. 引入高端人才、領軍人物，引領及帶動澳門經濟適度多元發展；2. 匯聚澳門經濟和社會可持續發展所需的各類人才；3. 優化本地的人力資源結構，提升整體人口素質及競爭力；和 4. 提高澳門的城市形象與國際知名度。

近年澳門面臨各種競爭，經濟更受疫情影響，難以確保澳門能維持“一中心”並同時發展新產業。相信人才引進必須惠及旅遊休閒產業，鞏固“一中心”以維持目前經濟基礎，進而發展新產業。同時，引過往經驗，旅遊休閒產業業務眾多，可於未來與四大新產業連結，達互扶雙贏。

因此，**金沙中國建議包括「世界旅遊休閒中心」的必要人才於《人才引進制度》內，適度開放引進旅遊休閒產業人才，維持目前一中心的發展**，同時，相信藉旅遊休閒產業的多元性和幅射效應，連動四大新產業以助四大新產業紮根澳門。

### I. “一中心”正騰飛，需引人才助力

世界旅遊休閒中心的“一中心”定位早出現在 2011 年國家的《十二五規劃》中，而特區政府於 2016 年的首個《五年發展規劃 2016 - 2020》也明確提及著力促進內涵質量的提升，充分利用現有的現代化、大型博彩旅遊建築群，推進非博彩元素增長，鼓勵融入更多休閒、舒適、康體、商貿、會展、多元化體驗等的服務形態。在這數年間，結合 2017 年澳門成為“創意城市美食之都”的助力及“旅遊 +”的策略，澳門正循序漸進地邁向“一中心”的里程碑。

自 2002 年，單單金沙中國已投資 1,313 億澳門元（約合 164 億美元）發展非博彩業務的多元板塊，占金沙中國在澳門總投資的 94%，已興建的物業包括 12,005 間酒店客房及套房、149 間餐廳、210 萬平方呎的零售購物中心、170 萬平方呎的會展區、4 個永久劇場及一個擁有 15,000 個座位的綜藝館；並全賴“人才”的經營締造了澳門獨一無二的競爭優勢，為“一中心”的目標帶來巨大的潛力。

從 2014 年至 2018 年間在旅遊一平台 TripAdvisor 和攜程上有關澳門的評論[1]中發現，雖然遊客對澳門旅遊地形象的認知漸轉向“休閒娛樂”，但“一中心”的形象只達雛形，尚且需要

[1] 劉丁己、劉咏丹、江明華（2020）。遊客的澳門旅遊地形象變化——用戶原創內容的對比研究。澳門研究，96，81-96。

透過人才引進推動產業騰飛。再者，鄰近地區近年積極發展旅遊休閒產業，澳門已面臨各種競爭；更加上受疫情影響，綜合旅遊休閒企業整體收入下降，難以確保澳門有穩健的經濟基礎和資源以發展新產業；於此情況下更需要引入人才助力澳門迅速復元以發展新產業。

旅遊休閒產業的持續發展必須面向全球各國競爭者，適度引入相關人才能有效為產業贏取技術與經驗；於過去二十載，金沙中國透過申請工作許可為旅遊休閒產業於全球引入發展及營運人才，總人數達 2,800 名，當中 86.5%未獲澳門居留權，平均工作 3 至 5 年便離任，而**成功獲澳門居留權者則工作平均留任 7 年至 12 年，可見居留澳門成為挽留人才的要素，印證《人才引進制度》對“一中心”的重要性**。

**II. “一中心”與新產業互扶雙贏**

自博彩業開放後，綜合度假村開始興起並帶動澳門經濟，在不到 20 年內協助澳門本地生產總值由 2002 年的 588 億澳門元躍升至 2019 年的 4,347 億澳門元，為澳門經濟奠定良好基礎。同時，大型綜合度假村透過不同的非博彩業務持續吸引旅客來澳消費，形成良好的經濟循環，成功塑造“一中心”的品牌。由此可見，“一中心”既能使經濟多元，亦能帶動新產業的發展。

配合“旅遊 +”的政策，綜合度假村將連動更多非博彩項目，如“旅遊 + 會展”可成就世界級的交流平台與“旅遊 + 文化體育”為旅客帶來與別不同的體驗，持續以多元性發展“一中心”，與不同的產業連動以穩固澳門的競爭力。故必須讓旅遊休閒產業與四大新產業連動，不僅呼應“一中心”的政策方向，亦能為四大新產業帶來更佳的效益，因此，金沙中國支持發展四大新產業，**建議採同軌發展，達產業互扶雙贏，以獲最佳經濟成果。**

## 關於「三、 人才引進的負責實體」的部分

# 關於「三、 人才引進的負責實體」的部分

金沙中國同意人才引進的策劃與執行需要一個高層次的公共實體——新設立的“人才引進審核及建議委員會”來統籌和協調各項人才引進政策措施，並由治安警察局及人才發展委員會按職能分別評審各項目。不過，冀能業界委員／代表亦能加入人才引進審核及建議委員會之中，以提供業界意見。

## I. 增業界委員平衡意見

同意諮詢文本中提及“人才發展委員會”內已有專業及行業代表，主要職權為對申請人的資歷作初步評分。而“人才引進審核及建議委員會”則負責審議，當中之成員為相關範疇的主要官員、政府代表及知名專家；為確保新產業能在澳發展，**建議“人才引進審核及建議委員會”增加業界委員**，協助其他非業界委員了解業界之發展及實際需要，並確實人才之創業／發展／投資計劃能符合澳門經濟環境。

同時，因高級專業人才須事先獲本地僱主聘請，亦**建議可提交僱主推薦信函或增加僱主意見欄**，讓僱主表達申請人對行業展之重要性，以利審議。

## 關於「四、 人才引進實施方案」的部分

I. 關於「（一）引進的類型」

i. 高端人才

a. 名廚助力美食之都發展

b. 將公共事務經驗引入旅遊休閒產業

ii. 優秀人才

a. 以宏觀經濟知識帶領團隊分析業務

b. 引前沿資訊基建並發展電子商務

c. 創作娛樂表演、打造新餐飲概念並發揚特色菜系

iii. 高級專業人才

II. 關於「（二）限額釐定」

III. 關於「（三）評審項目」

i. 加入“發展潛力”作評分項目：

ii. 考量不同產業人才的在各項目間的權重

iii. 不同類型應提交相應計劃

IV. 關於「（四）評審機制及流程」

i. 開放團隊申請

ii. 同步審批以加快流程

iii. 開放申請及審批時間

V. 關於「（五）澳門生活優勢及便利措施」

# 關於「四、 人才引進實施方案」的部分

金沙中國同意諮詢文本區分不同的人才引進的類型，亦同意設有公開透明的評分標準，但對於人才的類型、限額釐定、申請方式和評審項目有以下意見及建議。

## I. 關於「（一）引進的類型」

諮詢文本中提及引進三類型人才能提高澳門的城市形象與國際知名度並帶動澳門經濟適度多元發展。不過，本地缺乏新產業的營運經驗，甚或不具備基層人員，若無熟悉當中複雜技術及中層管理人才，如技術人員、經理等，**缺乏能承上啟下之才有可能讓本地人才入行之初滯礙難行，進而抗拒新產業。**

同時，作為現時澳門經濟基礎重要核心的旅遊休閒產業隨“一中心”政策方向發展，本地相關人才的培育尚有莫大發展空間，**建議在新制應涵蓋旅遊休閒產業的人才，以保障“一中心”的發展進程。**

### i. 高端人才

金沙中國認同諮詢文本中要求高端人才為曾獲得傑出成就獎、國家級或以上的知名專家／學者／科學家或於某專業／行業有重大貢獻的人士，唯建議相關條件和例子，能進一步擴增，並因應產業應用不同的評量指標。

承如上文所述，旅遊休閒產業能帶動不同產業發展，而目前亦是澳門的經濟基礎且尚在發展當中，宜持續引進相關高端人才，以維持澳門一中心之名片及發展進程；因此，建議「高端人才」能將**綜合度假村相關產業之地區性和國際性獎項**（諸如：《米芝連指南》和【亞博匯50 強】等經國際機構評選之獲獎者）或多次受邀為**業界國際性研討會之演講人**（如：亞洲國際娛樂展線上展會及研討會、ICE Asia Digital 及 SiGMA Asia Focus 網絡會議及中國科技峰會等），皆可納入高端人才之中。

此外，旅遊休閒產業的高端人才，多在行政及管理上有重大貢獻及影響力，難以用學術成就說明，期望能將**“曾任國家級重要職位”或“因對地區或國家有重大貢獻而獲受勳者”**納入“高端人才”指標之中。同時，因澳門美食之都的發展，冀能為澳門引進國際名廚並考慮**國際性廚藝比賽之獲獎者及擔任評審員**之經歷視為符合高端人才之要求。為說明此類高端人才的價值，金沙中國列舉“在推廣餐飲文化上的高端人才”和“管治方面之高端人才”作例子：

**a. 名廚助力美食之都發展**

乘「美食之都」機遇，金沙中國近年積極發展餐飲項目，已聯繫多位星級名廚來澳設點。引下列**兩位中國烹飪大師**為例：

| 川菜大師<br>蘭明路 | 淮揚菜教父<br>周曉燕 |
|---|---|
| **重點榮譽**<br>• 2020 年世界奧林匹克烹飪大賽中國國家烹飪隊青年廚師隊教練<br>• 全國技術能手<br>• 中國烹飪協會監事及名廚委副主席<br>• 四川省突出貢獻優秀專家<br>• 中國餐飲 30 年傑出人物<br>• 全國餐飲業評委 | **重點榮譽**<br>• 揚州大學旅遊烹飪（食品科學與工程）學院院長及教授。<br>• 餐飲業職業技能競賽國家級裁判員<br>• 國家職業技能鑒定高級考評員<br>• 中式烹飪國家一級評委<br>• 全國餐飲業名店名師認定師<br>• 人力資源與社會保障部命題專家 |

**b. 將公共事務經驗引入旅遊休閒產業**

王英偉博士具多個學位，亦先後擔任多間港澳上市公司的高級管理層，學經歷均相當豐富，尤其在公共事務領域有傑出及豐碩之經驗，多次服務於香港政府不同領域，亦先後獲中央人民政府委任擔當重要之職務，1997 至 2013 年間亦作為全國人大港區代表；亦參與香港及澳門多個理事會及委員會，一直致力於公共服務，更曾獲委任為澳門特別行政區政府**文化產業委員會及旅遊發展委員會成員**。由於王博士長期參與公共服務，表現卓越，獲香港特區政府頒授“銀紫荊星章”及“金紫荊星章”以作表彰，由此可證他有傑出的專業成就及對社會的卓越貢獻。

王博士作為金沙中國及旅遊休閒產業的領軍人物，他將處理公共事務的經驗和態度融入金沙中國的管理政策內，為金沙中國訂立更前瞻的觀點、見解和方向，引領旅遊休閒產業實踐各種企業社會責任，回饋社區。由此可見，在公共事務有傑出貢獻的高端人才，能妥善管理旅遊休閒產業，並將旅遊休閒產業導向更輝煌的未來。

**ii. 優秀人才**

諮詢文本中提及首階段優秀人才計劃將引進四大新產業之領軍人物，但金沙中國**建議持續引進旅遊休閒產業的人才**，冀能說明相關人才與四大新產業間的聯繫，能加強作為澳門經濟基礎的旅遊休閒產業之發展，同時能支持四大新產業的發展。

旅遊休閒產業領軍人物運用自身專業技能和經驗，讓金沙中國得以持續發展並支持本地中小企發展、本地可持續發展和本地人才培育等各方面；**尤其是相關專業技能和經驗的傳承並不容易**，仍需要這些領軍人物留任方能使綜合旅遊休閒企業繼續前行。承如上文所述，獲澳門居留權之人才留任時間更長，代表有更長的時間為澳門培育相關人才並為本地企業效力；**相信上述領軍人物獲居留權後亦將延長留任時間**，並持續為澳門旅遊休閒產業貢獻心力，穩定發展澳門經濟基礎。

金沙中國列舉下列成就，以說明**旅遊休閒產業的領軍人物為澳門發展“一中心”不可或缺的一環**，進而**建議新制能繼續支持旅遊休閒產業發展，引進並留任相關領軍人物**。

**a. 以宏觀經濟知識帶領團隊分析業務**

據諮詢文本所述，現代金融產業的優秀人才包括：具有豐富經驗、技術及／或傑出成就的金融專家，特別是熟悉海內外金融業現狀和發展趨勢的金融高級管理人才；具有宏觀經濟金融政策分析經驗的金融高級研究人才等。

為優化盈收並讓各業務相互連結，充分運用規模效應使盈利最大化，金沙中國招攬各項業務分析人才（包括：財務、審計、資訊科技、電子商務、策略分析和市場調查等領域），多數具備相關的分析專業資格認證，帶領相關分析業務的領軍人物，必然均熟悉海內外金融業現狀和發展趨勢，並具有資深宏觀經濟金融政策分析經驗。在此類人才推動下，金沙中國不僅能持續優化盈利狀況，更能**推出【綜合度假村業務分析師培育計劃】以加強本地相關專業人才的培育。**

**b. 引前沿資訊基建並發展電子商務**

據諮詢文本所述，高新科技產業的重點對象包括具備前沿資訊及通訊科技技術、網絡系統安全、新能源及其他創新科技等高新科技人才。

近年資訊科技發展迅速，金沙中國不斷跟進，近年在專業人才協助下重整資訊科技基礎建設，引進各項商業智能系統並加強網絡系統安全。同時亦緊貼國內電子商務發展趨勢，除與國內

電子商務平台合作外，亦自行開發各式手機應用程式。領導相關業務皆需要具備前沿資訊及通訊科技的行業知識和經驗，以指導相關人才應用各種高新科技。

同時，金沙中國推行【金沙集團環保 360 全球可持續發展策略】多年，致力實現澳門可持續發展的未來，為減少碳足跡和節能，已採多項新能源，包括安裝 222 顆太陽能板電池陣列及熱泵系統，並增購新能源車隊等，可見金沙中國積極嘗試高新科技。已在多方面採用新能源。

**c. 創作娛樂表演、打造新餐飲概念並發揚特色菜系**

據諮詢文本所述，文化體育產業的重點對象包括但不限於：具有豐富經驗及技術的文化體育產業的人才，尤其是文化體育產業營銷、管理、創作與熟悉相關國際貿易的領軍人物，以及從事文化體育領域的高級教育人才。

在回歸前，澳門藝文活動場地和設備不足，難得到國際巨星青睞，更難以培育相關娛樂表演和場館技術的人才，至今尚未培育出足夠的藝文產業領軍人物。不過，金沙中國為澳門提供最優秀的表演娛樂設備和場地，亦在物業內提供各式街頭表演，並贊助多項本地藝文活動，使澳門娛樂表演日益發展並變得多元；為維持澳門娛樂表演的發展，**金沙中國仍需要統籌娛樂表演、管理場館設備和藝文創作的領軍人才，方能帶領團隊與各地表演人才合作並提供最出眾的表演。**

同時，澳門雖作為美食之都一員，因社會風氣和刻板印象，過去餐飲業發展不受重視，缺乏能為澳門帶來新餐飲概念的領軍人物。為積極推動餐飲文化，金沙中國乘美食之都機遇除**增設星級名廚餐廳**以增加各地特色菜系外，更為**澳門引進新的餐飲概念**，包括首階段已推出“有營新煮意”，透過多道綠色佳餚開拓新客群；隨著星級餐廳陸續開幕，現已推出“賞藝術　享美食”主題，將藝術和美食概念結合，為賓客提供一系列的美點佳餚；同時亦將著手以“為賓客締造精彩時刻（Wow Moment）”為主題推出一系列特色餐飲服務。

**iii. 高級專業人才**

諮詢文本提及首階段高級專業人才不限於四大新產業，亦包括補足社會發展所需且緊缺的高級專業人才。考慮到“緊缺”和市場發展速度，除**建議取消限額釐定外，亦建議縮短《緊缺人才目錄》的更新時間**，以配合市場為澳門引進相應人才。

不過，自 2002 年金沙中國逐步在澳發展旅遊休閒產業，除為酒店業、博彩業、餐飲業等業務培育人才外，亦為會展業、零售業及娛樂表演產業等培育本地人才接近 20 年，期間本司積極招募和培育本地相關人才，但本地人才對其中涉及 3D（危險 Dangerous、髒污 Dirty 及困難 Difficult）的業務較不感興趣，尚需累積經驗方能熟悉相關複雜技能或擔任中級管理職

務，因而需要持續聘用專業外地僱員以維持日常營運。隨著本地人口高齡化，這些業務將更為緊缺，進而影響旅遊休閒產業發展非博彩元素，反而影響本地產業多元。如能未雨綢繆，於新制實施之初引進相關人才，除能維持相關業務在澳發展進程，更確保旅遊休閒產業的經營。

以設施管理及場館技術範疇為例，因職務多涉及各種機電知識和技術，亦經常接觸髒污並有一定危險，更需要高體能消耗，相關工作難以招募及培育本地人才；而這些職務是維持各業務日常營運的關鍵，能否確保本地能持續提供相關勞動力，可謂影響旅遊休閒產業的存亡。

此外，目前人才發展委員會的《緊缺人才目錄》雖有包括酒店、餐飲、博彩、零售和會展等產業，但當中僅酒店業有工程總監/工程師與設施管理範疇相關，而場館技術範疇（包括燈光、音響、自動化系統和索具等）亦納入其中；相關目錄亦以三年為單位更新，恐未能因應產業發展速度和顧及旅遊休閒產業的營運需要。
**因此期望“人才發展委員會”之緊缺人才清單能增加產業類別和加快更新速度，以緊貼澳門市場及人才發展需求**，並透過新制補足本地發展所需且緊缺的高級專業人才。

同時，金沙中國建議新制能惠及本地龍頭產業長期缺乏的複雜技術及中層多元管理人才，如：博彩效益優化及盈利管理等分析技術人才、能多元管理大型綜合度假村跨領域的管理人才等，以維持澳門旅遊休閒產業在地區上的領先地位。

**II. 關於「（二）限額釐定」**

諮詢文本中提及高端人才不設定限額，而至於優秀人才及高級專業人才方面，則將採取定額、定向、定點的方式，作出科學估算，釐定引進額度上限。不過，金沙中國認為人才間的優劣難以科學估算，若設限額則可能錯失人才。

“客觀”和“可重複性”是構成“科學”的重要概念，即使人才的貢獻和成就能夠量化，但人才作為獨立的個體，即使是相同職務的專業人才，其專職及專業亦有些微差異；加上，實務與實驗不同，存在各項不可控的變數使結果出現差異，相對地難以客觀評比類似人才的貢獻。據此，**金沙中國建議取消優秀人才和高級專業人才的限額**。

據過往申請專業外地僱員工作許可的經驗，常因「已獲批准了相關職務的外地僱員協助，故以其規模應具備條件培訓及晉升現有的本地僱員擔任是次申請職位」為由，而不獲批准；但這些不獲批准的人才，對企業而言極為重要。

今年 8 月，金沙中國的物業已近 800 組機件待淘汰，亦有 21 宗設備老化破損之案例，當中尤其冷氣顯有安全之虞，急需引進具環保工程學知識和管理經驗的人才作專業管理。然而，該申請卻以「早前已獲批 1 名設施管理副總裁」為由而不獲批准；雖在聲明異議下終於在 11 月時獲批准，但完成各種入職手續時已是 2022 年大寒（2022 年 1 月）之後，2021 年的冷氣安全疑慮，已對賓客和員工造成諸多無法修補的困擾、亦對物業造成實質和名譽的損失。

因此，**金沙中國建議另外兩類人才亦不設定額**，避免該季度有超過限額的高水準人才申請，同分的人才可能因限額制度而落選，繼而會錯失人才來澳的機會和產業發展的時機。

**III. 關於「（三）評審項目」**

金沙中國同意新制，將在各類人才引進計劃內清楚列明人才的類型、條件，以及設有公開透明的評分標準，以便申請人可根據自身情況進行評估；亦同意「學歷、專業資格／行業認證、工作經驗、個人成就及創業／發展／投資計劃」等作為評審項目。經考量冰山理論”並不同人才的特色，提出以下各點建議：

**i. 加入“發展潛力”作評分項目：**

諮詢文本提及申請人在某些特定情況下，經評估後可降低滿 21 歲的年齡要求。然而承如上文，若先由治安警察局初步審查，而未能經人才發展委員會審閱以提供豁免要求，則在學期間已有相應成果的人才將被錯失。

同時，據過往經驗，部分人才因缺乏年資和管理經驗等表面經歷，而錯失獲批工作許可的機會；而目前批出行政類或文書類非專業外僱配額的機會相當低，恐怕無法為澳門引進相關人才。

然而事實上，部分人才有出眾的人脈、較常人高的學習能力或其他不明顯與專業相關的技能等，僅企業自身發掘到而未能證明的潛在因素存在。以金沙中國的巴西裔餐廳客戶關係總管為例，雖然未具高等學歷，但憑藉他過往將各項表演融入餐飲服務的經驗及實際上餐飲管理經驗，足以擔任「為賓客打造難忘餐飲體驗」的職責。

因此，**冀評分項目中加入“發展潛力”，評估申請人本身、相關技術和知識對本地發展的影響潛力等因素。**

**ii. 考量不同產業人才的在各項目間的權重**

諮詢文本提及評審項目主要包括：年齡、學歷、專業資格／行業認證、工作經驗、個人成就、語言能力、家庭背景，以及創業／發展／投資計劃等，並作為評分標準。據此，金沙中國建議針對不同專業、產業應有不同的衡量權重。

以高新科技人才為例，過往在高新科技相關學歷及研究時間比重較多，或因在學期間已有研發成就，而尚未有相應工作年資和管理經驗，建議法規內能留有因應不同產業性質調整各評分項目權重的彈性。

針對旅遊休閒產業，許多職務反而不需學士或以上的學歷，而需要更多的實務和管理經驗，包括主廚、專職管家和禮賓司等；這些工作每天都在考驗人才的應變能力，他們的工作和服務態度亦僅能從實務年資作量化比較，與賓客建立的關係更非數字能表達的成果。

因此，金沙中國**建議針對不同的產業性質，雖使用相同的評審項目但能有不同的權重。**

**iii. 不同類型應提交相應計劃**

諮詢文本提及如提交有關四大新產業來澳創業／發展／投資的計劃書，可獲額外加分。而金沙中國認為引進相關人才的主要目的為帶動本地人才發展，當中尤其高級專業人才必須先獲本地僱主聘請，若他提交創業計劃，似有矛盾之處。

據此，金沙中國**建議創業／發展／投資計劃應只適用於高端人才及優秀人才，而高級專業人才則可透過《培育本地人才計劃》作加分項目**；亦因應高級專業人才**宜提交相關就業狀況作續期資料**。此外，承如上文，建議容許高級專業人才的僱主提交推薦信函或增加僱主意見欄，讓僱主表達申請人對行業發展之重要性，以利審議。

**IV. 關於「（四）評審機制及流程」**

金沙中國認同新制下不同單位按職能分工審批相應項目的概念，而考慮到近年科技研發的趨勢、審批時可能遇到的問題和障礙，提出建議以下建議：

**i. 開放團隊申請**

企業需要各種不同專業人才發揮專長方能發展及永續經營，產業更是由多個企業集結而成，再與其他產業合作凝結成產業鏈，方能持續經營及發展。換言之，**考慮到要發展新產業，應以同時引進一系列不同專業的人才組成多個企業。**

參考諾貝爾獎得主名單，物理獎自 1992 年起已非個人獨得，化學獎亦已連續 10 屆由團隊獲得， 近 5 屆生理學或醫學獎亦是如此，這些獲獎團隊更是跨地域合作研究，共享成果。可見，現時學術界建構理論時都以團隊為單位合作，方能成就現今的科技。

在研究和開發上已是團隊合作的成果，成就新產業更應以團隊為之。因此，**冀考慮人才組合能產生出“1+1 大於 2”的火花，增加“以團隊為單位”的引才**，讓符合高端人才、優秀人才或高級專業人才要求的人才能共同提交一份團隊申請，相信能讓相關團隊同步來澳，以加速新產業建構企業及相關投資，利於形成產業鏈及把握機遇，緊貼時代發展。

**ii. 同步審批以加快流程**

目前新制將由治安警察局接收及初步處理申請，**建議治安警察局及人才發展委員會同步開展初步審查和個案審議流程**，讓人才發展委員會能提供合理說明豁免如年齡等申請要求，並加快評審進度。

**iii. 開放申請及審批時間**

諮詢文本目前僅提及優秀人才及高級專業人才將「按季」審批，無論「按季」是指申請人應在當季指定時間遞交申請，還是指當季結束時才能得知審批結果，不但讓申請人容易誤會，亦讓申請人都難以掌握申請所須時程，無法規劃來澳事宜亦延誤產業發展的時機。為此，**建議能訂定審批工作日數。**

按金沙中國過往聘用外地僱員的經驗，雖然任何時開均可提交工作許可申請，於正常情況下也需 2 至 3 個月內完成審批，加上辦理簽證及到澳安排等程序，外地人才於申請後三至六個月才到達澳門屬平常事，故倘若要依「按季」申請及審批，需時將更長，**建議免除「按季」以利人才及企業規劃，把握新產業在澳最好的發展時機。**

**V. 關於「（五）澳門生活優勢及便利措施」**

金沙中國認同澳門具備各項生活優勢及便利措施，對各種人才有相應的吸引力，諸如：實行低稅率和簡單稅制政策、一系列鼓勵投資的政策、向申請人解說資訊等諮詢文本所提之優惠和便利措施有助吸引人才。為增強人才來澳的便利性，金沙中國**建議開發電子申請渠道**，以利申請人能網上遞交相關文件並跟進審議進度；另外亦冀能額外提供異地開立個人及公司銀行帳戶、醫療支援及投保協助等資訊，以便利人才來澳的生活所需。

關於「五、 續期評估及機制檢視」的部分

## 關於「五、 續期評估及機制檢視」的部分

金沙中國認同為確保人才引進計劃符合政策目標，有必要定期評估所引進的人才對本地社會及經濟發展的貢獻情況。因此，已被接納的申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期。**建議能按現時實際居留情況和未來發展，修訂相關法規，將常居地擴大至大灣區城市，並明確以申請人獲居留權後對澳門各方面的貢獻為審批續期之基準**。

承諮詢文本所述，按第 16/2021 號法律《澳門特別行政區出入境管控、逗留及居留許可的法律制度》第四十三條第二款（三）項：「居留許可持有人不再在澳門特別行政區通常居住，又或不再符合給予居留許可所定的任一要件、前提或條件」及第五款「為適用第二款（三）項的規定，居留許可持有人頻繁及有規律來澳門特別行政區就學、從事有償職業活動或從事企業活動但沒有留宿，不視為不再通常居住」之規定，意即當人才不常在澳門特區內居留或工作，將拒絕居留許可的續期。

因目前澳門房屋供求狀況，不少在澳工作或就讀的人士常居地為珠海，預期未來隨著大灣區打造“一小時生活圈”的發展，並乘“橫琴粵澳深合區”等政策機遇，土地資源稀缺的澳門將於橫琴粵澳深合區或大灣區內發展四大新產業，推測未來引進新產業人才亦長期留於深合區內帶動新產業及本地人才發展，仍能持續為澳門社會及經濟發展貢獻。

據此，金沙中國建議因應“一小時生活圈”及“橫琴粵澳深合區”的發展，冀能擴大第 16/2021 號法律第四十三條第二款（三）項的範圍至大灣區內，相信相關修訂不僅能讓新制人才受惠，亦能適用至舊制人才上。

關於「六、 法律法規的修訂與過渡安排」的部分

## 關於「六、 法律法規的修訂與過渡安排」的部分

金沙中國同意於構建完整的《人才引進制度》並生效後，將廢止第 3/2005 號行政法規中的“技術移民”制度，總體上按照“新人新制、舊人舊制”處理；同時，冀能為“舊人”考量，**建議增加彈性，讓“舊人”能適用“新制”**。

上述“舊人”包括：“以舊制申請而未完成審核的申請人”及“在舊制下未獲永久居留權的申請者”。若為前者，為減省申請人及特區政府的行政程序，建議法律容許申請人能向舊制審批單位提交一份聲明書，以撤回前申請並將資料轉交新制審批機構；若為後者，若申請人亦符合新制要求及條件，建議讓申請人能於續期時選擇以新制或舊制審批，而相關申請人在舊制的連續居留年期能納入新制連續居留年期中計算，以利申請人早日成為永久性居民並加快新舊制過渡。

## 3.21 意見來自：阮玉笑

### 有關《人才引進計劃》方案的建議

阮玉笑

2021/12/24

本澳自 1989 年已設有外僱輸入政策，當中包括一般外僱及專業外僱兩類，以補充本地人力的不足，回應澳門經濟發展的需要。技術移民制度方面，1995 年實施的投資居留制度至今仍未廢止，有關制度規定，只要獲本地僱主聘用，具備大學或以上學歷、基本薪酬不低於有關行業的薪酬中位數或平均數等基本條件的人士，便可以“技術移民”身份申請來澳定居。由於兩個制度在審批上都存在不透明及欠缺嚴謹準則，致使制度一直備受社會批評，亦未能引入本澳真正所需人才。

故政府要實施新的人才引進制度前，須對原有制度的不足之處作出完善；另一方面，人才引進制度也好，外僱輸入制度也好，其原則須補充本地人力之不足，最終仍需立足本地人才的培養。可惜回歸至今，政府雖然不斷聲稱欠缺人才，但卻缺乏前瞻性、持續性的人才培養計劃。故今次政府要實施新的人才引進制度的同時，應有同步培養本地人的具體計劃，讓土生土長、願意努力的澳門人有發展的空間和晉升的機會，最終提升本地的整體競爭力。

現時諮詢文本提及的“人才引進計劃”方案，將設“高端人才計劃”、“優秀人才計劃”、“高級專業人才計劃”三個項目，三者都各有不同的標準。本人認為制度宜簡化，建議設特別（高端、精英）和一般專業人才兩類。特別人才政府可以設定特定的領域、名額等，但門檻相對較高，必須是該領域的精英，以確保相關人才能配合政府致力推動的產業發展；雖然此類人才未必需有居留日數限制，但要有定期審核，確保其確能推動本澳產業發展及有帶教本地人才的具體成果。

至於一般專業人才方面，政府必須善用現有的外僱制度的專業外僱引入機制，能輸入外僱的先輸入外僱，確保有關職位一定年期後讓本地人有機會和有能力勝任，以免窒礙本地人的發展空間。某些特定職位、工種確實本地難以培養的才應允許專業移民，而制度方面則建議採用計分方式，並須有較細化標準要求，優者錄用；而亦不應再像以往居留制度的技術移民一樣，以僱主聘用為前提，讓有關人才來澳後再自由擇業；皆因人才應是符合地區發展所需，不應隸屬某僱主或機構，若相關人員確為本地區所缺，亦具備競爭能力，相信其絕對有能力在澳開設業務或獲聘，外地不同國家地區的引入人才政策都不會要求須獲僱主聘用，故本澳的人才引進計劃亦應參考其他地區的成功經驗，不應固步自封，要求和現有移民制度一樣，仍需僱主聘用才能申請移民。

## 3.22 意見來自：澳門中華總商會

澳門中華總商會
ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE MACAU
MACAO CHAMBER OF COMMERCE
澳門新口岸上海街 175 號中總大廈五樓
Rua de Xangai 175, Edif. ACM, 5º, Macau
Tel. 28576833 Fax. 28594513 Web Site: http://www.acm.org.mo E-mail: acmmcc@macau.ctm.net

**澳門中華總商會**
**對《人才引進制度》的意見**

特區政府正就《人才引進制度》進行公開諮詢，文本建議結合澳門實際情況，設“高端人才計劃”、“優秀人才計劃”及“高級專業人才計劃”，以支持四大新產業和社會可持續發展。澳門中華總商會認同為配合澳門經濟和社會發展的實際需要，制定不同類型的人才引進計劃，並以引進大健康、現代金融、高新科技及文化體育四大新產業發展所需的領軍人物和高級專業人才，帶動產業發展，有利於經濟適度多元。

受新冠肺炎影響，社會各界更加深刻地認識到本澳經濟結構單一的弊端，加快經濟適度多元發展的呼聲日益高漲。發展多元產業，需有多類型的優質人才來支撐社會未來的多元化發展。澳門以四大新興產業為未來發展方向，但現時本澳人才發展情況難以配合新產業的發展需求。主動出擊吸引人才來澳，為澳門產業發展、人才培養注入新動力，是推動澳門經濟適度多元發展十分重要的政策。為更好的發揮人才引進制度的政策效應，對於是次公開諮詢，中總從五方面提出建議：

一是包容開放，公平公正。人才是推動社會經濟發展重要動力，當局在提升對人才重要性的思想認識的同時，亦要凝聚有利於引進人才政策的社會共識，實行更加積極、更加包容開放、更加有效的人才政策，形成具有吸引力和國際競爭力的人才制度體系。在澳門發展定位及深合區政策背景下，本澳對高品質人才的需求越來越大，迫切要求完善人才制度，加快構建具有吸引力和國際競爭力的人才制度體系，從而為經濟高品質發展提供重要保障。

二是簡化流程，提高效率。為提升澳門的吸引力，特區政府需確保“人才引進”制度的透明度，建立公平、公開的人才評分制度和評審工作機制，同時也要簡化審批流程，提高服務效率，以求賢若渴的心態積極為人才辦實事，構建良好人才生態環境。

澳門中華總商會
ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE MACAU
MACAO CHAMBER OF COMMERCE
澳門新口岸上海街175號中總大廈五樓
Rua de Xangai 175, Edif. ACM, 5º, Macau
Tel. 28576833 Fax. 28594513 Web Site: http://www.acm.org.mo E-mail: acmmcc@macau.ctm.net

三是精準扶持四大產業發展。隨著橫琴粵澳深度合作區的推進，現時本澳人才情況確實難以配合大健康、現代金融、高新科技及文化體育等四大新興產業的發展需求，因此構建新的人才政策是必要且迫切的。政府相關部門需把好關，確保引進的人才能真正服務於澳門的四大產業發展，為澳門人創造更多就業機會，對澳門社會長遠發展具重大意義。

四是發揮行業帶教作用，促進本澳經濟高質量發展。參考其他地區引入人才的經驗，建議政府明確落實人才引進帶教本地人的機制，對申請者帶教本地人員方面設定具體要求，以確保所引進的人才充分發揮行業帶教作用，有效地推動本地人多元發展，促進本澳經濟高質量發展。

五是持續優化本澳生活及工作便利配套，為吸引人才來澳提高競爭力。目前各地人才競爭激烈，與內地一線城市，如北京、上海、廣州和深圳等相比，澳門的薪資水準並不具備很大的優勢。要吸引優秀的人才來澳發展是複雜的雙向問題，除了經濟誘因、生活福利配套外，當地的生活質素也是人才去留的一個重要考慮。因此，特區政府應持續優化本澳生活及工作便利配套，讓人才有持續發展的機會，以及對澳門前景抱有希望。

疫情下澳門產業單一問題明顯，多元發展是必由之路。特區政府應以時不我待的精神破題，做好“引進”、“培養”、“回流”三軌並行，加快提升本地人才競爭力，落實“人才興澳”施政理念，為澳門長期繁榮穩定提供持久動力。

澳門中華總商會 謹啟

二零二一年十二月二十三日

## 3.23 意見來自：澳門人力資源協會

澳門人力資源協會
Macao Human Resources Association
電話：28369636 傳真：28300128 電郵：macaohrorg@gmail.com

### 前言

回歸之來，澳門特區政府重視推動經濟適度多元發展，也是國家對澳門特區的發展方向。2020 年全球爆發新冠肺炎疫情，以及近期國家對博彩事業的規範化等多種原因使澳門社會民生經濟出現動蕩，這正是澳門現時的短板，也證明過去的多元發展方向和政策並不完善，成效並不明顯。今天，正好恰是加強經濟適度多元發展的契機，從弱點和困難中重塑澳門的優勢。現時澳門特區政府正對<<人才引進制度>>政策進行公開諮詢，比起現行的技術移民制度，更具有目標和針對性，本會就是次的公開諮詢提出一些意見及建議，希望能更加完善"人才引進制度"政策，順利推動澳門適度多元發展，提升澳門居民的競爭力，提高澳門國際的知名度。

**1．建議"高端人才"須由政府聘請或引入**

根據人才引進制度，"高端人才"只須符合描述的三個要求之一即可申請，只能體現該人才的專業性及社會地位，但難以預期到對澳門的幫助和貢獻，建議由政府主動按需求聘請或引入，參與一些與澳門特區發展相關重大項目，能切實爲澳門的經濟發展產生助力。

**2．建議"高級專業人才"成爲了澳門永久性居民後才能惠及配偶及未滿 18 歲的子女來澳定居**

本會同意"高端人才"及"優秀人才"的輸入，申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期並惠及他們的配偶及未滿 18 歲的子女。但就"高級專業人才"本會不同意其居留許可惠及他們的配偶及未滿 18 歲的子女，原因在於有部分都是現有申請外勞輸入下的受惠者，而且該類人才都是需要由企業聘請的，倘有企業結業及人員調配等情況，該類人才便會滯留在澳門，影響政府行政成本及浪費公共資源，本會建議可參考現行技術移民計劃，當該人才成爲了澳門永久性居民後，方可獲申請配偶及未滿 18 歲的子女來澳定居的資格。

**3. 完善退場機制，在"高級專業人才"離開企業崗位半年後，需取消其人才輸入資格**

本會建議在"高級專業人才"離開企業崗位後，給予 183 天時間讓該人才可在本澳尋找新工作，若此期間過去後，沒有企業聘請，應立即取消其人才輸入資格。避免該人才在澳從事一些與獲批資格不相符的工作，且佔用了行業配額，浪費公共資源，並不能達到輸入人才的根本目的。

通訊處：澳門鏡湖馬路 51 號地下

澳門人力資源協會
Macao Human Resources Association
電話：28369636　傳真：28300128　電郵：macaohrorg@gmail.com

**4．建議人才在續期時可轉換類別，提高靈活性**

因應"高級專業人才"在澳需服務3年後，可申請續期，若該類人才在澳服務期間對受聘企業貢獻良多，亦對澳門的經濟發展作出一定程度的貢獻。經人才委員會同意，可轉爲重新申請"優秀人才"的輸入，這樣對於該人才留澳或多地工作，提高靈活性，既不需以澳門爲常居地，亦可有效放寬申請其配偶及未滿18歲的子女來澳定居。

**5．應加入"身體健康狀況"作爲審核申請人的基本申請資格**

本會建議除"年齡"、"學士學位"、"語言能力"、"維生資源"、"刑事紀錄"及"安全因素"作爲審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素外，應加入"身體健康狀況"作爲審核申請人是否符合基本申請資格，因健康狀況有異常，不但會影響該人才的工作能力，而且更會加重澳門的醫療系統壓力。

**6．建議提交輸入人才的資歷到相關社團及企業諮詢，嚴格審查是否對澳門適度多元發展作出貢獻**

本會建議引入澳門的各類型人才必須從事或發展與自身強項相關的工作或項目，嚴格審視是否相符，盡量保證人才在澳門能發揮作用和對澳門適度多元發展的作出貢獻。若人才來澳並非從事與其能力及專長相符的工作領域或發展計劃，而只是在提交申請資料時頭頭是道，對於澳門在該行業的發展效果可能未如理想，當三年後，重新審視續期後才發現嚴重不符，澳門付出的代價可能會比該人才貢獻澳門的更多，所以本會建議提交輸入人才的資歷到相關專業界別社團及行業企業作諮詢，需要在事前做好嚴格審視，聽取各方意見，做到盡善盡美。

通訊處：澳門鏡湖馬路51號地下

## 3.24 意見來自：陳永健

「人才引進制度」意見及建議書

聯絡資料

姓名：陳永健

聯絡電話：[redacted]

電郵：[redacted]

身份保密：不需保密

提交日期：2021 年 12 月 23 日

職位： 現屆澳門電腦學會理事長
廣東省粵港澳合作促進會信息科技委員會澳門區副秘書長
澳門大灣區人工智能學會副理事長
澳門智慧城市聯盟協會副理事長
澳門理工學院電腦課程業界顧問
澳門青年創業孵化中心專業顧問暨創業導師
澳門工會聯合總會職業培訓委員會委員

意見題

1. 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？

本人全力支持澳門特區政府上述方向。人力資源供應一直困擾本澳的產業及經濟發展，特別是未來的四大產業板塊，多年來澳門相關的人力資源供應及水平持續嚴峻，必須大力加強人才引進及培訓工作以盡速填補產業發展的所需缺口。

2. 閣下認為設立“人才引進審核發建議委員會”作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？

本人認為有必要設立“人才引進審核發建議委員會”作為最高的審議機關，並提請行政長官作出最後決定這樣的機制。然而，本人對於“人才引進審核發建議委員會”的構成有所建議，當中不能太多政府代表及高等院校背景的學者組成，而必須更重視對行業發展趨勢深度了解的人士作為核心。因為澳門未來四大產業板塊，當中有三部份對科技應用較為依賴，而澳門未來的產業發展人才需求有機會是隨科技發展呈動態進行的，故此產業所需人才，需要更貼近產業背景、具產業前瞻能力的人士參與。對於跟產業本身距離較遠

的學者/專家/社會人士，需要審慎考慮當中的產業發展閱讀能力。本人覺得人才引進制度是服務於產業發展需要的，故此產業發展需求是主體，人才引進制度的運作是服務型的，而不是主導型的。

3. 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？

有。可預視今次人才引進制度最大的需求是為橫琴粵澳深度合作區內進行的產業發展提供相關的專業人才，必須要留意是粵澳深度合作區的戰略定位，當中非傳統的制度創新、引領粵港澳大灣區的粵澳「共商共建」合作機制。要做好合作共贏的工作，作為粵港澳大灣區融合發展模式提供參考標桿。所以在制訂相關人才引進制度方面，有必要更大膽、更大格局的包容在粵澳深度合作下的不同場境及未來出現各種不同的需求，否則很易影響到粵澳合作的進程。

故此，澳門的四大新產業發展，離不開內地的產業項目進入大力支持的局面。在人才的引進和審批方面，建議同時容納了解內地科技及相關行業發展的內地專家作為顧問，裨益粵澳產業合作。

4. 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高端人才”？

本人原則上同意引進“高端人才”，但要在這方面把關，真正直接有利於澳門產業發展、產學研發展的“高端人才”才是澳門所需；以防出現高端人才多，實務人才少的「倒三角型結構」出現。

5. 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“優秀人才”？

本人認為在某一專業或某行業中表現卓越的領軍人物作為“優秀人才”類別是恰當的。對於產業發展方面，這類人才反而會是澳門所急需的核心成份。因為當中的人才都是貼近行業發展的富經驗人士，對於推動產業有效發展是最大的驅動力量。

6. 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的“高級專業人才”？

“高級專業人才”是支撐產業內單位運作的重要持份者，他們是來自業界的管理、技術或科研人才。必須重視這類人才的持續供應，為產業發展需求提供足夠的支撐。

7. 閣下對“人才引進的類型”的內容有否其他意見/建議？

有的，分別如下：

- 根據其他國家/地區的人才引進政策，為解決產業的需求，及當地相關人力供應緊張，都會開設類似“技術人才”類別，以補充未能達到“高級專業人才”要求門檻，卻是產業持續發展必須的、或本地人才供應短中期沒法解決崗位缺口，具一定經驗及技術背景的人才需求。這可補充諮詢文本中較側重於領軍人物帶來，卻忽視行業發展需求的人才類型。要明白隨著行業發展推進，這類“技術人才”未是會升級為“高級專業人才”的可能性。一位伴隨澳門新產業成長的人才，比不了解本地市場、制度、文化的外來“高級專業人才”，價值可能更高。

- 作為本澳多年深耕資訊科技人才培養的人來說，本地的資訊科技人才供應原來已非常嚴峻，隨著粵澳深度合作區內的行業發展，基建運營，在人才引進制度必須同時站在資訊科技人才供應及需求上充分考慮。以金融科技行業為例，資訊科技崗位涵蓋系統建設、系統運營、信息安全、大數據、人工智能等各方面，澳門現時每年進入資訊科技的畢業生，已出現供不應求問題；更何況是行業發展需求帶動的崗位缺口，當中需要的是具一定年資、實務經驗的人才；澳門本地是無法在中短期有效供應的；再如人工智能部份，當中包括分析、研究、開發、系統設計、算法優化、系統運維、應用等不同技術崗位，本次人才引進制度沒有有效為這類人才缺口提供解決方案，需要正視。

- 人工智能方面，根據人力資源和社會保障部 2020 年的報告，在全國缺口超過 500 萬，供求比例是 1:10，出現嚴重失衡；當中單單是算法方面的人才缺口是 170 萬。可以預期未來的缺口隨著產業發展需求而進一步增加。這類崗位在內地的月薪是處由 1.3 – 1.8 萬人民幣層級，明顯的不是“高級人才”但又是行業所必需。澳門的新產業發展，離不開對於人工智能方面的不同開發和應用。在澳門人才供應方面，應更貼近行業的發展勢態，配合人才引進制度把全國及海外人才吸引進來，避免作為本地就業保護壁壘，反影響到澳門的產業轉型。

8. 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？

澳門的新產業發展狀況，有別於其他地區/國家，因為當中的新產業發展尚呈起步階段，未形成足以為澳門提供有效經濟成果的規模。在這階段，澳門必須重點優先鼓勵項目的進入，以項目帶人才方式，把粵澳深度合作區盤活，

形成規模經濟力量。

所以在人才引進方面，需要根據行業發展需求分階段進行，亦要同時建立可配合不同時期產業發展人才需求的靈活調整機制。建議在初期的 5 年內，不設限額，以盡快為發展提供足夠的支撐。5 年後再根據需要而適度適整。由於當中的人才需要是側重技術性、專業性，對於本澳基層的就業影響非常有效，不用太多自我設限。

9. 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？

本人認為不宜採用「競爭配額」的機制，因為不同行業的發展當中、各類崗位的需要不同，當中沒有太大的重疊，都是市場急切需求的人才。配額競爭反而會出現甲行業同時跟乙行業爭名額的情況，重點是兩行業都是澳門發展所需，這會出現拖後腿問題。尤其是不同行業之間，對於人才數量的需求是各異，配額競爭貌似公平，卻是對行業發展不公平，也容易造成僵化，實不可取。橫琴深度合作區的面積接近澳門的 3 倍，有很大空間容納更多貢獻澳門行業發展的不同層次的人才，不應以現時澳門傳統視角去思考。

10. 閣下認為諮詢文本所建議的各個“評審項目”作為評審考意因素是否合適？

基本上部份項目不需要太執著。例如語言能力，一般由行業把關，視乎不同崗位要求而異已足夠，不宜在制度層面盲目評價。我們需要是更務實、更接地氣，以支持產業發展，是被動的審批。例如一位懂德語的行業領軍人，在評分上領先於不懂德語的，但現實是他的工作企業是面向中國市場，這方面的語言優勢又有否意義？

我們澳門需要的是可填補行業發展需要的人才，由行業去決定要求，政府的把關只需要防止濫用、舞弊等違規行為，以及有序的配合行業發展。不好凌駕於行業操作。一個開放的社會，只要行業發展充分，自然可吸引到優秀的人才進來；行業的競爭，也能將不合適的人才淘汰。要知若果行業發展不如理想，人才制度多好也不會吸引到人才進入；政府應要尊重行業的機制，不宜對經濟發展“卡胯子”。

11. 閣下是否同意以“年齡”、“學士學位”、“語言能力”、“維生資源”、“刑事紀錄”及“安全因素”作為審批申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？

上述問題當中，部份是必要的，也是國際慣例，如“刑事紀錄”。對於一些重點行業崗位如金融方面的，“安全因素”是明顯有必要關注；同樣在較高端的科技行業方面，也需要在這兩項把關。這也是澳門作為粵港澳大灣區國際窗口需要恒常操作的部份，為國家安全負責。

至於像“年齡”、“語言能力”、“學士學位”，很視乎工作崗位的要求，政府不要一刀切的盲目審核。學位的擁有，跟工作能力、行業貢獻不是必然的，社會上有很多破格晉升就是一例。太僵化的操作，不符合中央領導人要求粵港澳大灣區內各領導必須更大包容、更創新的思維去解決面前各種挑戰的精神。

12. 閣下對諮詢文本“評審機制”的設定有否其他意見/建議？

作為以支撐產業多元化由零開始的人才引進制度，需要的不是太多政府、學者的介入，更需要是有行業前瞻能力，理解產業運作的人士參與，看出申請人的合理與不合理條件，務求更接地氣，配合真正所需。避免追求人才引進工作“高大上”的不理性取態。

至於審批方面，只要是真的行業需求，就應本著開放的態度，盡快把產業帶動起來，為澳門經濟轉型提速。

13. 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？

參考以前本澳的專業人才移民制度的不足，新的人才引進制度要以更靈活、理性的態度，面對人才的流動。科技、金融等人才全球供不應求，行業中自有機制把有價值的人才留著。人才引進制度，也是與時並進，更貼近未來的人才流動及競爭狀況。與其在制度上把關，不如全力把行業發展扶起來，讓它有足夠的發展提供優質人才吸引力更實際。真正澳門想留著的優秀人才，若發現本澳行業機會及發展空間不足，自己也不願意留下來。要知人才是隨機會走的，所以我們不合時宜，以傳統的角度與操作方法去吸引人才、淘汰不合適的人才。

14. 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多的便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？

人才的進入，是在於行業發展所需，故此要考慮更大的便利，鼓勵行業發展為本，吸引更多項目進入，特別是為這些進入的項目、企業或機構提供便捷，

協助他們盡快獲得所需要的人才。至於高層次的人才，收入及優惠固之然是其中的吸引來澳發展因素；但更重要的引力是他們的發展空間、上游機會。所以行業的發展，才是吸引人才的重要因素。我們澳門必須要面對其他已具備一定的產業規模地區、城市的人才競奪。

15. 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？

有的，請參閱下列各點：

- 澳門的新產業發展，肩負著經濟轉型以解決結構性發展問題的重要任務。澳門由零出發，更需要依靠內地的支持。在未來多年，我們在人才引進方面，要考慮內地項目及各類人才進入落地的情景，並予以充分配合。畢竟本地人力資源供應有限，培養需時，我們更需要以更大的胸襟去接受人才的進入，而不應太多思考對澳門人的保護。要知澳門也是一個移民城市，從香港、深圳的經濟快速發展的經驗看出，對高價值移民的開放、包容，是社會經濟發展下人才進入的最大吸引力。原來過度保護、設限的政策造成現在澳門人普遍的競爭力不足、缺乏學習進取動力，這類人因自身能力不足才會強力要求政府的保護。對於澳門新的產業發展來說，由於是更靠近內地科技發展的方向，加上粵港澳大灣區發展要求區內發展要融合互補、人才流通，澳門需要配合中央的精神，提供開放及便利，以創新的制度、施政為大灣區解決粵港澳三地制度、法律不同帶來的挑戰。所以在澳門人才引進制度，需要與廣東省一起協作，以免出現區域內人才惡性競爭現象。

- 參考外地的人才引進計劃，當中不單只有一種方法，也有高端人才帶項目、帶團隊、帶資金落地的方式。這些方式對於澳門缺乏項目的客觀背景來說，可能更適合參考採用。所以在制度方面，也要同時鼓勵及配合“帶項目、團隊、資金”進入的可能性，盡量提供便利配合。

- 今次人才引進制度，作為頂層結構，宜在操作上更靈活、更大適應性，配合行業發展不同階段的不同需要；可以分階段進行，適時檢討，才有效為澳門產業多元化作出貢獻，而不是障礙。另一方面，也給澳門、大灣區內城市，一個與粵港澳大灣區發展精神接軌的信息，為大灣區內的融合發展作出模階。

## 3.25 意見來自：澳門銀行公會會員行

### 澳門銀行公會會員行對關於《人才引進制度》咨詢文本的建議匯總

#### 銀行一

關於建議引進的“高級專業人才”，建議與現行專業外地僱員背景看似類同，建議清晰說明兩者關係。

#### 銀行二

為促進《人才引進制度》更好地服務澳門高層次人才引進與發展，結合本澳金融人才引進實際情況，對諮詢文本提出建議如下：

1、建議在相關法律法規修訂過渡安排中明確，新規生效後，按第3/2005 號行政法規仍處於審批中的個案是否需要按新規重新提交審批，還是按舊規定繼續執行審批？

2、建議各類人才的標準應更加明確，建議可參考香港等地區設置規範的評分標準表，以及明確對納入審批人員的最低分數規定等。

3、建議明確各審批環節的審批時限要求，並建議通過公開渠道可及時查詢各審批環節的審批進度及反饋意見。

4、現時澳門貿促局對申請人的收入只以固定收入作考慮，建議《人才引進制度》以申請人的年收入作為收入標準，以更加符合申請人實際的收入及經濟情況。

#### 銀行三

關於澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才，本行贊成，如中、港、台以及新加坡皆有人才引進政策，尤其以香港為例，其完善且開放之人才引進政策，至使其成為亞洲最具競爭力城市之一。因此，良好的人才引進政策，可使澳門特區之競爭力再上升。申請個案呈行政長官前，由委員會審核制度，能提供行政長官全面性同意與否之理由，且委員會審議制度較不易滋生弊端。委員會成員倘若由不同專業組成，可由不同面向，多方位進行審核，使人才引進較為全面且具前瞻性。

## 澳門銀行公會會員行對關於《人才引進制度》咨詢文本的建議匯總

對諮詢文本“評審機制”的設定其他意見/建議:

審查機制中年齡、學歷、語文等等之基本要求，均設有特殊情況可降低或豁免之機制，建議降低與豁免之標準，應透明化或標準化。

對建立“人才引進制度”的各項內容的其他意見/建議:

為加速澳門地區未來之發展，人才引進制度除被動審核制度外，應有更積極之主動物色、聯繫及招攬合適的人才制度。除物色本澳之外地優秀在學之學生外，另亦可延攬大灣區抑或鄰近周邊國家地區優秀且符合本澳政策發展之學生。

為免人才引進制度與社會實際需求脫節，倘若優秀人才計畫及高級專業人才計畫當年度限額有剩，亦可開放予既有在澳具之專業外地僱員，亦有助於社會經濟發展穩定。

## 3.26 意見來自：澳門大灣區人力資源協會

# 收集《人才引進制度》的意見及建議表

| 聯 絡 資 料 * | | |
|---|---|---|
| 團體名稱 / 個人姓名 | 澳門大灣區人力資源協會 | |
| 聯絡方式 | 電話：[redacted] | 電郵：[redacted] |
| 身份是否需要保密 | ☐ 需要<br>☒ 不需要 | |
| 提交日期 | 2021 年 12 月 23 日 | |

*** 聯絡資料的填寫屬非強制性，只用作在需要時與 閣下聯繫，確認或補充本表格的某些內容。所有資料均按照第 8/2005 號法律《個人資料保護法》的規定處理。**

# 意 見 ／ 建 議

## 1. 人才引進的目的

**1.1** 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？

☒ 贊成（如有補充意見，請說明）：

☐ 不贊成（請說明原因）：

☐ 沒有意見

## 2. 為建立公開、公正、科學的人才引進制度，特區政府計劃重新設置人才引進制度的負責實體

**2.1** 閣下認為設立"人才引進審核及建議委員會"作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？

☒ 合適（如有補充意見，請說明）：

☐ 不合適（請說明原因）：

☐ 沒有意見

Greater Bay Area Human Resources Association 澳門大灣區人力資源協會

| 意見／建議 | |
|---|---|
| 2.2 | 閣下認為由"人才發展委員會"的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？<br><br>☒ 合適（如有補充意見，請說明）：<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| 2.3 | 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？<br><br>☐ 沒有<br><br>☒ 有（請提出意見/建議）：<br><br>負責實體應設立獨立部門，具清晰的組織架構圖及職能分類，轄下應有長期固定的工作人員協助查詢、文件收集及進行前期資料分析等工作，建議人力發展委會的專家可包含本地行業專家/領軍者；人才引進審核及建議委員會的政府代表應進行跨局合作。 |

| 意見／建議 | |
|---|---|
| **3. 人才引進實施方案** | |
| **3.1 人才引進的類型** | |
| **3.1.1** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高端人才**"？<br>☒是<br>☐否（請說明原因）：<br>☐沒有意見 |
| **3.1.2** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**優秀人才**"？<br>☐是<br>☒否（請說明原因）：<br>提出優秀人才申請時，應先獲得本地僱主聘請，以工作為目的，並應以澳門作為常居地。<br>☐沒有意見 |
| **3.1.3** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高級專業人才**"？<br>☒是<br>☐否（請說明原因）：<br>☐沒有意見 |

Greater Bay Area Human Resources Association Macau
澳門大灣區人力資源協會

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| 3.1.4 | 閣下對"**人才引進的類型**"的內容有否其他意見/建議？<br>☒沒有<br>☐有（請提出意見/建議）：<br>[ ] |
| **3.2 人才引進的限額** | |
| 3.2.1 | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？<br>☒是<br>☐否（請說明原因）：<br>[ ]<br>☐沒有意見 |
| 3.2.2 | 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>☒有（請說明）：<br>建議每三年重新審視本地行業緊缺崗位及數額，就"優秀人才"及"高級專業人才"額度估算需有更科學的計算方法及報表分析。 |

Greater Bay Area Human Resources Association Macau
澳門大灣區人力資源協會

## 意 見 ／ 建 議

### 3.3 人才引進的申請及評審流程與機制

**3.3.1** 閣下認為諮詢文本所建議的各個“**評審項目**”作為評審考慮因素是否合適？

☒ 合適（如有補充意見，請說明）：

對於母語為非中文/葡文/英文的人才，應要求他們的中文/葡文/英文的書寫及口語能力以國際評級標準來判定，以保相關人才來澳後能與本地人溝通，並作出帶教。其配偶之教育程度，經評估後可降低。

☐ 不合適（請說明原因）：

☐ 沒有意見

**3.3.2** 閣下是否同意以“**年齡**”、“**學士學位**”、“**語言能力**”、“**維生資源**”、“**刑事紀錄**”及“**安全因素**”作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？

☐ 同意

☒ 不同意（請說明原因）：

建議應將“專業資格/行業認證”及“工作經驗”也列入基本申請資格的考慮因素。

☐ 沒有意見

Greater Bay Area Human Resources Association of Macau
澳門大灣區人力資源協會

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| 3.3.3 | 閣下對諮詢文本"**評審機制**"的設定有否其他意見/建議？<br>☐沒有<br>☒有（請提出意見/建議）：<br>建議應將“專業資格/行業認證”及“工作經驗”也列入基本申請資格的考慮因素。 |
| **4. 其他** | |
| 4.1 | 閣下認為諮詢文本中建議，“申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期”是否合適？<br>☐合適<br>☒不合適（請說明原因）：<br>對於“優秀人才”及“高級專業人才”的續期，申請人除須符合相關計劃的要求及條件外，更應以澳門作為常居地，續期時應提供相關文件佐證等，以證明在澳期間是否對產業推動/本地人才培育等方面作出了貢獻。<br>☐沒有意見 |

| 意見／建議 | |
|---|---|
| 4.2 | 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？<br><br>☐不需要<br><br>☒需要（請提出意見/建議）：<br><br>參考鄰近地區的做法，可提供稅務/住屋/醫療/經費補助等優惠措施，以吸引人才來澳發展。同時，政府可設相關審核機制，倘若本地有符合同等資歷的人才，可評定他們為“優秀人才”或“高級專業人才”，並讓他們也享有相同的優惠，以推動本地人向上流動及在外工作的本地人才回流澳門，貢獻社會。 |
| 4.3 | 閣下對建立“人才引進制度”的各項內容，有否其他意見/建議？<br><br>☐沒有<br><br>☒有（請提出意見/建議）：<br><br>1.設立同樣的評分機制，讓本地人才也能夠獲取相關的專業人才認證，享受相關的專業人才優惠措施，促使在外工作的本地人才/領軍者回流澳門，加大本地人才培養和吸引人才回流力度。<br><br>2. 為帶動新興產業發展，作為僱主的機構應享有稅務優惠，政府亦可設立相關人才引進獎勵計劃，並對新產業的資源投入及配套等方面提供援助，提高年輕人在新興產業發展中的參與程度及意願。<br><br>3.為在澳就讀與新興產業相關範疇的碩士/博士課程的外地生設加速器，讓他們無縫地留澳工作，從而加快新產業的發展及奠定基礎。 |

感謝 閣下的寶貴意見！

## 3.27 意見來自：珠光(集團)有限公司

# 关于《人才引进制度》的建议函

澳门特别行政区政府人才发展委员会：

为推进经济适度多元发展，特区政府计划引进产业发展所需的领军人物和高级专业人才，借助他们的技术、经验及市场网络，带动和支持本地产业及行业发展，并就澳门特别行政区《人才引进制度》展开公开咨询工作。珠光集团作为澳门中国企业协会（简称：中企协会）副会长单位及创业创新和人力资源培训委员会（简称：专委会）主委单位，于 11 月 14 日及 25 日派代表参加了《人才引进制度》公开咨询会。会后草拟了“关于《人才引进制度》的建议”（详情见附件），并于 12 月 17 日征求完中企协会及专委会各会员的建议并整合完成。现将相关建议提交给贵单位。

特此函达。

附件：关于《人才引进制度》的建议

珠光（集团）有限公司

2021 年 12 月 22 日

附件：

# 关于《人才引进制度》的建议

目前《人才引进制度》中的引才政策相比国内及周边总体趋于保守，为实现经济适度多元发展的目标，希特区政府以更大的决心和魄力实施人才战略，以更加积极开放的心态引才，更加进取务实的措施聚才，为新兴的四大产业提供更加丰富的人才储备。现提出以下建议，仅供参考。

## 一、注重人才结构，以更开阔的视野主动引才

《人才引进制度》中对现行制度及机制的审视中提到：澳门面临人口老化严重、出生率低、本地人才外流，以及本地人才培育和供给失衡等人才资源问题的重大挑战。主要制定三类专项引才计划：高端人才、优秀人才、高级专业人才，均属于高层次级别的人才引进。

高层次人才是稀缺资源，引进范围除考虑内地，更应放眼国际人才市场，制定比周边地区更有优势的引才政策，吸引世界级顶端人才。高层次人才与创新团队建设密不可分，除了高层次人才，也需要考虑中端人才、基础性人才的配比引进问题。因此，结合澳门所面临的人才资源问题，应鼓励以团队的形式引进人才，丰富人才引进层次。

## 二、立足现实需求，以更有力的举措扩大人才规模

《人才引进制度》中提到预期政策目标："2.汇聚澳门经济和社会可持续发展所需的各类人才;3.优化本地的人力资源结构，提升整体人口素质及竞争力"。

为到达此政策目标，除了激发澳门本土的内生动力，也需要"引才外力"的推动，更要考虑引才的规模效应。建议增加现代金融、高新科技企业外地用工配额，放宽与本地配比的条件；同时，将现有蓝卡分类管理，对于具备专业技能的技术性、研究性、管理层次的人才，建议改名称为人才卡，并优先按照政策规定引进，提高对各类人才的尊重与重视；增加人才对澳门的认同感，壮大人才基础；对重点发展产业来澳门投资企业的人才引进，予以专项审批，提升审批效率。

## 三、实施统筹联动，以更开放的心态融合横琴深合区

《人才引进制度》引才目的中指出："澳门的资源禀赋和市场容量有限，人才引进必须具有针对性，与经济适度的多元发展的政策目标紧密结合，按照轻重缓急有序开展，尤其应重视科学引进、合理配置和有效使用人才资源。"

横琴合作区的设立就是为了促进澳门经济适度多元发展，澳门的人才引进政策应不局限于本土，将横琴粤澳深度合作区纳入统筹考虑，发挥人才补充作用，可制定对应的人才引进规则，如签证便利、享受与澳门本地引才的同等待遇等。建议将《人才引

进制度》中第三类人才“须在澳门通常居住”的物理空间延伸至横琴粤澳深度合作区。

**四、制定配套政策，以更合作的态度协同珠海人才共同发展**

《人才引进制度》第六点中指出：“人才引进属重大政策，对澳门经济和社会未来发展具有重要意义。因此，特区政府将会订定新的法律、配套性法规及其他规范性文件构建完整的《人才引进制度》。”

从现有《人才引进制度》的文本来看，澳门人才引进主要是推出人才落户政策，取得澳门永久居留身份，这点对于珠海及周边是有吸引力的，但是相比邻近地区和周边国家积极招揽人才的措施中，不仅有产业平台、重点项目、创业基金、人才补贴等针对人才的政策，还提供子女入学、购房、医疗、公共文化等惠及家属的配套资源政策。虽然文本中也提到：“将透过提供便利及支持措施，使人才更好地融入本地生活，安心在澳门发展。”但是提供怎样的便利及支持措施没有明确指出，所以特区政府在制定《人才引进制度》的配套性法规时，要综合考虑、借鉴周边引才的配套政策，提高对人才的吸引力。同时要加强与珠海人才政策的协同发展，避免造成恶性竞争，双方形成合力，共建珠江西岸人才高地。

**五、细化引才流程，以更科学的评分制度缓解公众疑虑**

目前《人才引进制度》中仅有评审项目，尚没有清晰的评分制度。应尽快制定清晰科学的评分标准、简易流畅的审批流程，

增强可操作性；及时公布评分细化标准、引入过程监督机制，消除澳门市民担心的抢饭碗、引入不符合要求的人才等顾虑。

**六、 融合引才力量，以更务实的措施发挥高校、企业和团体的引才作用**

《人才引进制度》中前言中提到：“特区政府同时会主动邀请和引进获得重大成就的高端人才，引领社会长远进步。”

特区政府已表明积极引才的态度，但是邀请和引进哪些高端人才，需要有向特区政府提供人才建议名单的机构。澳门高校、人才组织、相关企业等是与人才接触最频密的，要充分利用澳大和澳科大等人才比较聚集的高校平台，进行研究型人才引进；借助澳珠人才发展促进会、珠光集团等社团和企业，开展人才政策宣传推广、人才引进与配套服务、人才培训交流等的工作，加快《人才引进制度》的落地和见效。

## 3.28 意見來自：匿名

# 收集《人才引進制度》的意見及建議表

| 聯 絡 資 料 * | | |
|---|---|---|
| 團體名稱／個人姓名 | [redacted] | |
| 聯絡方式 | 電話：[redacted] | 電郵：[redacted] |
| 身份是否需要保密 | ☒ 需要<br>☐ 不需要 | |
| 提交日期 | 年　　月　　日 | |

*** 聯絡資料的填寫屬非強制性，只用作在需要時與 閣下聯繫，確認或補充本表格的某些內容。所有資料均按照第 8/2005 號法律《個人資料保護法》的規定處理。**

1

## 意 見 ／ 建 議

### 1. 人才引進的目的

**1.1** 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？

☒ 贊成（如有補充意見，請說明）：

旅遊休閒業及博彩業均為本地長久以來固有的產業，疫情過後，該產業受到重大衝擊，經濟多元確切需要適度引進人才以助促進社會全面發展，澄區和深合區的推動令澳門產業元素變得不再單一，令澳門除了有旅遊文化產業外尚有其他多元化產業令澳門經濟未來邁向適度多元化。

明白4大重點產業發展雖然重要，但仍處於較新的起步階段，無可否認的確需要側重去吸引相關人才來澳，但目前旅遊及博彩業仍然是澳門重要的產業；而"旅遊+"則是特區政府來年仍大力培育發展的產業，旅遊業中具國際化視野的人才對澳門或有關行業存在一定需求，期望在推進新興產業同時，亦應加固和優化本地旅遊業的軟硬件，讓澳門可繼續平穩發展固有產業不失澳門世界旅遊休閒中心的位置。

按過往經驗，現時引才制度的確能有效地吸引人才留澳發展。該制度沒有限制人才所屬之範疇，新引才制度如只剩重4大產業，有可能忽略了現有產業的人才(旅遊及博彩業)，並降低此類人才引進吸引力，文本內容暫未有提及有關現有產業的想法，如會否影響其申請機會等等，建議新制可增加旅遊休閒產業及博彩業的考慮。

☐ 不贊成（請說明原因）：

☐ 沒有意見

### 2. 為建立公開、公正、科學的人才引進制度，特區政府計劃重新設置人才引進制度的負責實體

**2.1** 閣下認為設立"人才引進審核及建議委員會"作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？

☒ 合適（如有補充意見，請說明）：

認為合適，優秀人才及高級專業人才設置配額制度，令審批數量能按政府、經濟及行業的需要作依據，並可以在眾多的申請出挑選最頂尖的人才呈予行政長官受認可作決定，大大增加人才的優越感。

該委員會人員的組合應對澳門整體經濟及人資狀況完全理解，透過專業的評審小組進行分析，令審批結果較為深入及具公信力，有助帶入對的人才到澳門促進澳門多元化發展。相比現有政策下，雖然皆有綜合數據進行，但大多不利因素的理據未必能完全反映某一行業的實際情況，當中大多為社會宏觀而非微觀數據。

交呈行政長官作決定可增加公信力，減少現時制度下社會對部份審批個案出現爭議性的聲音，及對審批制度的存疑。唯建議可實際情況設立合適的委員會的就職年期，或預設一定的就職時間，讓機關能發揮最大功效。

☐ 不合適（請說明原因）：

☐ 沒有意見

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **2.2** | 閣下認為由"人才發展委員會"的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？<br><br>☒ 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適，委員會亦可以解決現時欠缺公開透明的評審機制的問題，而增加行業相關的專家能為申請作出針對性的分析。認為新制度加入微觀條件評審及宏觀條件評審，讓審批人才能更全面地幫助澳門發展。<br><br>人選方面建議可考慮加入勞工事務局代表，現時該局為審批專業外僱的工作許可的政府部門，故該局已具相關人員分析審核經驗，而高級專業人才計劃當中，申請人必須先受僱，當局應已對申請人職位作出了第一層審批。所以可加入勞工事務局委派人員成為委員，應可以減省重覆分析人員資歷的雙重工作。<br><br>另外，建議考慮加入現有產業(旅遊休閒業及博彩企業)代表為其中一委員為相關申請作審批如文化產業。如我司為澳門休閒娛樂產業，但一直致力於文化產業，引進不同的國際文化藝術活動及專項到澳門，為澳門產業多元作項獻，對澳門及國際文化範疇都有一定了解。<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| **2.3** | 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？<br><br>☐ 沒有<br><br>☒ 有（請提出意見/建議）：<br>新制度下，新申請的高級專業人才必須先受僱，意味必須先申請經勞工局審批的專業外僱的工作許可，而當中所需提交的文件及審核條件基本類同，引致增加申請人的申請手續及審批等候時間，減低方便性及吸引力。<br><br>能否同時考慮優化現時部份高端專業外僱的申請如可於勞工局申請專業外僱的工作許可時，同時申請澳門居留許可，一方面可以縮短申請時間及手續，另一方面應可以減省重覆分析等雙重工作，增加吸引力。 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **3. 人才引進實施方案** | |
| **3.1 人才引進的類型** | |
| **3.1.1** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高端人才**"？<br>☒ 是<br>☐ 否（請說明原因）：<br>☐ 沒有意見 |
| **3.1.2** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**優秀人才**"？<br>☒ 是<br>☐ 否（請說明原因）：<br>☐ 沒有意見 |
| **3.1.3** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的"**高級專業人才**"？<br>☒ 是<br>☐ 否（請說明原因）：<br>同意引入高級專業人才用以提升澳門競爭力，促進國際交流，當然能吸引或恍非省的人才落戶澳門，的確能有效反映澳門是一個具吸引力及競爭力的城市。多元發展新產業的確需要大量專才配合，此類型制度不單單幫助引才，持之有效的話更可以保留有才，對整個行業發展都有巨大幫助。<br>且外，明白急切需要四大產業人才，但現時旅遊業及"旅遊+"人才的需求仍然存在，現有旅遊休閒業及博彩業等固有產業也需要相當的人才配合一起發展，好讓該行業可持續平穩發展，保留澳門屬世界級旅遊休閒城市地位。<br>☐ 沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **3.1.4** | 閣下對"**人才引進的類型**"的內容有否其他意見/建議？<br><br>☐沒有<br><br>☒有（請提出意見/建議）：<br><br>人才引進不應只完全傾側部分重點行業，而忽略社會整體發展，在部分行業需要擴張時，亦應照顧現有市場人才的需求，畢竟本地人才向上流動、經濟適度多元化等目標皆需要長時間進行，因此希望人才引進可以留有一定比例予酒店、旅遊博彩業界的專業人才，為業界培育本地人員繼續貢獻。<br><br>就有關領軍人物的條件及定義能否清晰明確，如收入、職級、學歷、投資相關產業是否具一定優勢？申請人符合資格與否的顯性判別性條件，否則"優秀人才"及"高級專業人才"2個類別有機會容易被混淆。<br><br>另外，現時有機會城邀一些比較有名聲的表演團隊來澳演出，有些文藝表演可能持2 - 3 個月時間，本制度會否有空間可加入考慮這種情況的人才，因為他們都屬文化新產業。 |
| **3.2 人才引進的限額** | |
| **3.2.1** | 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？<br><br>☒是<br><br>☐否（請說明原因）：<br><br>☐沒有意見 |
| **3.2.2** | 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？<br><br>☐沒有<br><br>☒有（請說明）：<br><br>文本中提及優秀和高級專業人才的首階段限制為1000個將如何分配，若四大產業人才申請數目未為顯著時，是否可以考慮部分比率分配予現有產業中的人才會否考慮部分比率分配予現有旅遊業及博彩中的人才？以達至整體社會人才發展平衡。<br><br>若申請不獲審批，人員是否下個季度便可再嘗試申請？是否設有申請冷靜期？ |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **3.3 人才引進的申請及評審流程與機制** | |
| **3.3.1** | 閣下認為諮詢文本所建議的各個"**評審項目**"作為評審考慮因素是否合適？<br><br>☒ 合適（如有補充意見，請說明）：<br>合適，認同人才的教育、工作、獎項、專業資格、刑事記錄等為有力的證明人才的背景，但現實情況下部分行業的人才未必曾獲國際性的獎項或地方認可的專業資格，誠如澳門本地未必每個行業皆需投考專業資格證方能出任，但行業的人才亦為數不少，故在日後處理審批時，除文憑或證書上的認可外，加入專家團隊更貼近個案分析能否考慮團隊對人才在行業的知名度認可作審核條件？<br><br>雖然引才制度是一個很好的制度但有一例子:有一些廚師，他們擁有十分出色的一門手藝，擁有近數十年多經驗，但未必擁有學士學位只具中專/初中學歷，這可能會一些人才卻步。<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>☐ 沒有意見 |
| **3.3.2** | 閣下是否同意以"**年齡**"、"**學士學位**"、"**語言能力**"、"**維生資源**"、"**刑事紀錄**"及"**安全因素**"作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？<br><br>☒ 同意<br><br>☐ 不同意（請說明原因）：<br>一般同意，唯學士學位方面有保留，現時社會上有一些高級專業人才根本沒有學士學位，但其資歷及專業技術比起有學歷人士更為優越。<br><br>現行情況中，如酒店廚房部門特式菜系總廚，擁有近30年多經驗，從小跟隨大師傅鑽研廚藝，但只具中專/初中學歷；為此，建議不以學士學位列為基本申請資格，或對此類人員會否有特殊安排？<br><br>☐ 沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| 3.3.3 | 閣下對諮詢文本"**評審機制**"的設定有否其他意見/建議？<br><br>☒ 沒有<br><br>☐ 有（請提出意見/建議）：<br><br>[ ] |
| **4. 其他** | |
| 4.1 | 閣下認為諮詢文本中建議，"申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期"是否合適？<br><br>☒ 合適<br><br>☐ 不合適（請說明原因）：<br><br>[ ]<br><br>☐ 沒有意見 |

| 意 見 ／ 建 議 | |
|---|---|
| **4.2** | 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？<br><br>☒ 不需要<br><br>☐ 需要（請提出意見/建議）：<br><br>[ ] |
| **4.3** | 閣下對建立"人才引進制度"的各項內容，有否其他意見/建議？<br><br>☐ 沒有<br><br>☒ 有（請提出意見/建議）：<br><br>期望人才種類不單一引進，能照顧社會各行業人才所需，澳門整體方能穩健發展，<br><br>現時處理技術移民的續期申請時間長、沒有明確完成流程的時間，很多高端專業人才的居留續期超過大半年仍未有最終結果，導致個人發展計劃及公司營運上存在許多不確定因素；望新制可作出改善，增加審核透明度同確切時間表。 |

感謝 閣下的寶貴意見！

## 3.29 意見來自：民众建澳聯盟

民众建澳聯盟
ALIANÇA DE POVO DE INSTITUIÇÃO DE MACAU

### 關於《人才引進制度》意見及建議

特區政府現正構建新的《人才引進制度》，冀望以公平、公開、科學的方法，定額、定向、定點的方式，引進高端人才、優秀人才及高級專業人才，突破新產業的人才資源瓶頸，助力澳門經濟適度多元發展，實現“人才建澳”。

為此，本會透過舉辦座談會，並向不同界別的社會人士、青年、在讀學生等群體收集意見及建議，共同完善有關的諮詢工作。從文本內容顯示，新的人才引進將以帶動四大新產業發展為主導，設立高端、優秀及高級專業的三類專項人才計劃，支持四大新產業和社會可持續發展。

綜合本會從不同渠道收集的意見，並經分析及整理，本會提出以下六點意見及建議：

**一、科學引進以達區域轉型**

人才是全球都在競爭的資源，如何科學地引進真正有效的人才就成為關鍵，希望政府制定公開評分標準，以評分方式決定結果。在推動澳門多元經濟過程中，除積極引進人才企業外，建議政府同時需加強培養本地青年、企業人才成長，紮實多元發展根基。

在區域轉型方面，必須通過民眾共同努力，才能達至預期。構建及不斷完善人才引進制度是有利本澳長遠發展需要的，而針對高級專業人才需求，引進的同時也更要做好本地人才培育，為本澳青年提供更多參與機會、提升專業水平、考取專業認證。

**二、清晰引進人才在澳定位**

未來來澳的投資者、經營者或以個別專才自僱身份來澳門發展的人才，他們有條件將自家品牌產品引進到本澳市場，但若未有規範生產線、研發部門、高級管理層等核心部門落戶澳門，不利本地人才在產業全方位的參與及發展，亦影響未來產業在澳門扎根。引「才」同時，亦能考慮到如何連帶引進整個行業的技術。建議借鑒博企的做法，優秀人才計劃當中要明確要求一旦設立公司，該公司內管理級別的人員當中本地人要佔有一定比例，藉此積極促進本地人員學習新技術和推動本地勞動力向上流動。

民众建澳联盟
ALIANÇA DE POVO DE INSTITUIÇÃO DE MACAU

**三、適時評估產業人才需求**

「高級專業人才計劃」內容中，就有關薪酬部分未有明確清晰的指標。雖然各行各業有不同的薪酬指標，但也建議參照本地及周邊地區，釐定清晰而透明度高的各個指標作為有關措施的參考，適時制定為各行業提供一個完整合理薪酬參考指標，達至公平公正公開，有效清晰本地和外來人才能擁有同工同酬的平等待遇。

**四、完善績效評估檢討機制**

文本第五部份中曾提及到續期、評估及機制的檢視，但內容著墨相對較少。作為一個完整的方案，除了有明確清晰的方向、切實的目標和有效執行外，適時檢討和改善是完整方案中一個非常重要的環節。引入人才可以概括為三大要素：1. 是要能夠吸引足夠數量的人才申請，讓評分制度充分發揮。2. 是引入的人才得附合澳門所需。3. 是如何把人才留下來。因此，機制檢視的部份要明確定出檢討指標和範圍，從而確立有效的短、中、長期獎勵和退場機制，讓引才計劃可以得到持續推進和發展。

**五、重視關注本澳人才回流**

全球各地針對人才引進都有各式各樣的優越政策，本澳引進人才制度的吸引力亦至關重要。除現時文本在居留權安排外，應全面審視如何協助所引進的人才融入在澳生活方式、例如醫療、交通、住宿、親屬居留及就學等。同時，除吸引外來人才來澳，更應積極向外流的本澳人才提供更優越的條件，提升本澳人才回流意欲，完善本澳人才結構的組合。

**六、提升本澳的人才競爭力**

引進人才的另一重點是引起「帶教」作用，完整的本澳人才培育規劃，才能為產業提供有素質、有基礎能力的本地人才來接受外來人才為市場帶來的新模式及技術。同時建議政府由教育著手，及早助青年人在升學時期做好人生規劃，並為專業人才在澳對口發展作準備，加強青年創新多元思維能力，增加與各地不同領域青年交流，提升本澳青年對自身競爭力的重視。

民众建澳联盟

二〇二一年十二月二十四日

## 3.30 意見來自：傳新澳門協會

傳 新 澳 門 協 會
ASSOCIAÇÃO DA SINERGIA DE MACAU
ASSOCIATION OF SYNERGY OF MACAO

Tel：(853)--65549922
Fax：(853)--28522922
Email: synergymacao@gmail.com
Address：澳門桔仔街 65 號

### 「人才引進制度」諮詢意見書
### 傳新澳門協會

澳門要擺脫博彩一業獨大困局，經濟產業適度多元以及發展新興產業均需人才，澳門本來就是一個移民城市，社會亦從不排斥真正的專才來澳服務，甚至移民澳門，只是過去投資、技術及重大投資移民制度，以及專業外僱等相關制度的問題千瘡百孔，但政府一直未有積極處理，令社會對有關制度失去信心、怨氣叢生！

其中主要的問題，包括但不限於諮詢文本所言：（1）缺乏清晰的引才政策、方針和原則；（2）欠缺公開透明的評審機制；（3）審批時間較長及程序繁複；（4）缺乏明確需要引進人才的種類及條件；（5）未有針對性考慮人才的配套需要。

#### 引才前提是先掌握本地人才需求供應

再者，引才的前提，應是對本地產業發展方向、不同階段的人才需求，以及本地人才的類型、數量、經驗等已有全面且準確的掌握，並已前瞻性地在教育系統中，有計劃和針對性地培養本澳人才。但諮詢報告對此內容幾乎沒有提及。

盡管澳門地少人多、自然資源有限，但澳門多年來，從來不乏負笈海外的尖子，但他們大多數都選擇在外地發展事業，學有所成回澳服務的並不多。近年隨著本澳經濟的高速發展，加上政府一直宣傳要推動本澳多元產業的發展，有部分長年在外地、且取得一定成就的澳門人，開始選擇回澳發展，但在實踐中卻發現政府未能對多元產業發展作出適當的政策扶持和硬件配套，甚至有不少官僚程序和思維，更拖了不同產業發展的後腿。正所謂「巧婦難為無米之炊」，一個地方，如果連自己土生土長的人才都覺得意興闌珊，再吸引的措施，也留不住真正的外來人才！

#### 引真才關鍵在於產業前景非門檻低

本會必須清晰指出，正所謂「良禽擇木而棲」，一個地方能否吸引、留住和凝聚人才，核心問題還是產業競爭力和發展前景，而非所謂的引才、尤其是吸引外來人才的政策是否吸引。澳門人才引進計劃就算門檻再低，條件再吸引，只要產業沒有比較優勢前景不佳，也不可能吸引頂級優秀的人才前來，只要產業發展前景不夠好，真正的人才就算獲得永久居留身份後，也不代表會願意留在澳門作長久發展，只要一個地方的產業具競爭力和發展空間，就

傳 新 澳 門 協 會
ASSOCIAÇÃO DA SINERGIA DE MACAU
ASSOCIATION OF SYNERGY OF MACAO
Tel：(853)--65549922
Fax：(853)--28522922
Email: synergymacao@gmail.com
Address：澳門桔仔街 65 號

算門檻再高，真正的人才也會主動叩門，這也是眾多內地非一線城市引才計劃面對的既現實、又殘酷的實際慘痛經驗。

澳門要發展新興產業，實現城市升級，必需先有產業和政策，才能讓人看到潛力及發展機會，繼而更好地吸引在外地升學或發展的澳門人才回流、外地人才來澳、有針對性地加強本地人才培訓，否則便是空談及口號，在國際人才競爭上沒優勢可言。唯特區政府現時說要發展的四大新興產業只具方向，未有具體的內容、政策以及前期的調查研究公佈，吸引力有限。故此，特區政府必須加快出台該等新興產業的調查研究、具體政策及目標等，在此基礎上，方能制訂真正切合發展所需的本地人才培養、外地人才引進的制度及數目等。

**加快建立各專業和職業認證制度**

長年以來，澳門多個行業仍未建立專業認證制度和體系，令各專業範疇發展和人才發展受到諸多制肘。根據 2016 年人口普查數據，16 歲及以上的本地人口中，擁有專業認證的僅有 2.4%。故此，政府須盡快建立各範疇的專業認證制度，推動人才的持續發展和進步。除專業認證外，當局亦應加快推動各行業的職業技能認證，讓不同行業專才都有明確的職涯發展階梯，推動持續進修和職涯發展。

**強調國際化 充分發揮澳門作用**

澳門定位為世界旅遊休閒中心、中國與葡語國家商貿合作服務平台，四大新興產業也應朝國際化定位去發展，方能充分發揮澳門的特色及最大作用，充當國家與世界的窗口、橋樑。故不論審批任何類別的人才引進申請時，應著重國際化元素。與此同時，要吸引全球高端或優質人才，社會質素、生活質素同樣重要，澳門必須保證「一國兩制」行穩致遠，不變型不走樣，保持原來的社會特質，即自由、開放、法治、人權、包容、多元、言論自由、新聞自由等。

**政府成敗在於留住最適合產業需要人才**

再者，人才引進本會也必須指出，澳門正面臨回歸廿二年以來，最大的經濟轉捩點，面對持久不散的疫情陰霾、GDP 大幅下跌、失業率高企，產業結構轉營必要出的陣痛，我們人才引進計劃更必要慎之又慎、勿忘初心，絕不應「為引進而引進」、「為高端而高端」，而是要準確掌握應產業的實際所需，貴精不貴多的引入真正能發揮引領和帶教本地人的真才！

傳 新 澳 門 協 會
ASSOCIAÇÃO DA SINERGIA DE MACAU
ASSOCIATION OF SYNERGY OF MACAO
Tel：(853)--65549922
Fax：(853)--28522922
Email: synergymacao@gmail.com
Address：澳門桔仔街 65 號

本會再次提醒當局， 要衡量一個地方的人才政策成敗的指標，絕非是引進了多少個世界頂尖的掛名人才，而是澳門能留得住多少個真正本地人才，以及引入了多少本地缺乏，又真正適合產業需求，願意長留澳門生活，願意為澳門發展無私付出和培訓當地人的實在人才！

此外，就諮詢文本內的建議，本會有以下具體意見：

一、本會認為文本建議包括「高端」人才計劃的評審標準過於空泛且沒有評分標準，而「優秀」、「高級專業」提及視乎其教育水平、專業、 經驗、年齡等，雖然有提及會按「計分表進行評分」、「設有符合基本資格的最低分數」，但未有提供具體的內容，本會建議參考香港或其他地區的做法，為所有人才計劃評分制訂公開、清晰、客觀和可量化的計分標準，讓委員會有準則可循，亦避免委員會的自由裁量權過大。且有關計分及審批理由必須作出公示接受公眾的監督，確保審批依法、依規和公平，此舉有助加強社會對計劃評審的信心，本會也深信，真正的人才絕不怕接受公眾的檢視。

二、本會反對文本建議「高端」、「優秀」人才計劃的申請人其續期條件不取決於「在澳門通常居住」。正如前文所述，再高端、優秀的人才，倘其根本不常居於澳門，根本無法實現提升本地人口競爭力、或帶教培養本地人的政策初心和目的。但考慮深合區及大灣區發展屬國家政策方針，申請人在深合區及大灣區通常居住，且其從事事業及業務與澳門直接相關的，可考慮作通常居住計算。本會同時明確反對文本建議「高端」、「優秀」人才計劃的申請人的配偶及其未成年子女的續期條件同樣不需取決於「在澳門通常居住」，這個完全不同於過去移民政策的原則的安排，甚至變相鼓勵「高端」、「優秀」人才計劃的申請人不留在澳門居住，完全違背政策原意。

三、本會反對文本建議「優秀」人才計劃的申請人不需獲僱主聘請的建議，本會認為「優秀」人才計劃的申請人，應在澳門經營或獲僱主聘請與其資歷相匹配、且帶動澳門新產業發展的行業，否則根本難以符合計劃所指：「為帶動新產業發展引入領軍人才、培養及帶教本地人才」的政策初心和目的。

四、本會認為「高端」、「優秀」和、「高級專業」人才計劃均應訂下每年批准的上限，文本目前僅建議對後兩者訂出上限，且政府曾公開表示， 初步構想「優秀人才」及「高級專業人才」每年限額合共不超過 1,000 人，本會對此明確反對。本會認為，當局必須根據本地人資市場需求、本地人資供應、失業狀況等，審慎定出人才引入上的上限，並要定期檢視確保上限符合實際情況，有關數字應遠遠低於當局提出的每年 1,000 人，本會強調，人才政策必須堅持貴精不貴多的原則，若沒有足夠合資格申請人，有關餘額就應該取消，而不是將上限作為每年恆常輸入定額。

# 第四章　　書面意見

## 4.1 意見來自：珠海市橫琴創新發展研究院

### 關於對《澳門特別行政區人才引進制度》諮詢文本的建議

澳門特別行政區人才發展委員會秘書處：

關於《澳門特別行政區人才引進制度》諮詢文本，經研究，我單位提出如下建議：

一、關於“人才的定義和人才引進的目的”

**建議：**在“二、人才的定義和人才引進的目的”四大產業的重點對象中，建議加入“取得一定經濟效益的企業（可規定收益金額）高管、董事等”類似字樣。

**理由：**產業發展需要行業研究人員，也需要企業人才，應該考慮研究落地應用、產學研融合問題，因此建議在引進對象明確提出高端企業高管等人才字樣，以示強調。

二、關於“人才引進實施方案”

**（一）第一節：引進類型**

**建議：**在高端人才計畫中，1.2 第一條，“獲得傑出成就獎，包括諾貝爾獎、奧運獎牌、國際獎項、國家級獎項”中，建議進一步框定成就、獲獎的範圍。如國際獎項具體領域，國家級獎的得獎類別等。

**理由：**此專案中列舉的歸納類型沒有明確的定義和範圍，國際獎項、國家類獎項種類眾多，加入限定範圍有利於增強政策指向性和操作性以及人才根據條件進行自身對比。

**建議：**高端人才計畫中 1.2 第二條“國家級或以上的知名專家/學者/科學家”，專家和學者的級別和知名度建議加入具體指標進行操作化衡量，比如科研成果、做出的社會貢

獻、專業職稱等作為評判標準。

**理由：**專家和學者的級別和知名度是一個抽象的概念，需要使用具體的指標進行衡量以增強此條措施的操作性。

**建議：**針對優秀人才計畫，關於緊缺優秀人才類型，包括大健康、現代金融、高新科技及文化體育產業等方面的需求，建議列出更詳細的資格要求和分類目錄。

**理由：**通過更明確的人才需求目錄，能夠增強政策的針對性與可操作性，便於人才部門推進工作；同時使政策面對人才方更具可讀性，便於廣大優秀人才對標自身條件進行申請。

**（二）第三小節：評審專案**

**建議：**第四點“工作經驗”條目中，建議列出具體的指標，如工作年限、職務、任職機構或企業等。用以代替“有利於澳門產業發展”這一抽象標準。第五點“個人成就”專案中，建議規定個人取得成就、技術優勢以及知識產權更具體的方向，用以代替“對澳門經濟適度多元潛在貢獻”這一宏觀要求。

**理由：**評審專案中雖然已經列出各類評審條目，但各類專案的要求還較為抽象，難以對實際的操作進行指導。列舉更加具體的條目有利於進一步明確政策含義，同時增強操作性。

**建議：**第八點“創業/發展/投資計畫”的要求建議將“提交有關四大新產業來澳創業/發展/投資的計畫書。可獲額外加分”改為“提交有關四大新產業來澳創業/發展/投資的計

畫書且經審查具有實施落地的條件，可獲額外加分”。

理由：為創業和發展計畫增加限制可以避免申請人為通過申請提交虛假的創業、投資計畫，填補規定的漏洞。

**（三）第四小節：評審機制及流程**

**建議：**在個案審議部分，建議公開優秀人才計畫及高級專業人才計畫的評分表，附於此人才引進制度文後。

**理由：**此舉有利於增加評審的透明度，同時便於人才對照標準進行自我評估，減少無效申請。香港人才積分制度、上海人才落戶計分制度等均使用積分制度並公開打分標準，效果良好。

**（四）第五小節：澳門生活優勢及便利措施**

**建議：**在“四、（五）澳門生活優勢及便利措施”中未對居民身份、住房、補貼、就醫、就學等提出明晰的優惠政策。建議可以利用澳門獨特優勢，同時結合合作區空間，考慮利用合作區資源為人才提供住房、就醫、就學等更加豐富的福利，為澳門引進人才制度進行資源加碼。

**理由：**粵港澳大灣區各大城市以及其餘部分城市對引進人才給出了優厚待遇，本人才引進政策中的待遇相對來說吸引力較為不足。為增強引才能力，有必要為各類引進人才提供優質待遇。

三、關於“法律法規的修訂與過渡安排”

**建議：**在三個不同層次人才引進計畫比較表中增加和細化審議週期、大致時間安排的內容，雖然引進計畫比較表中有提出每年審批次數，但不夠明確。

**理由：**人才引進時間安排和審核週期是申請人關注及是否參與申報的因素之一，本地居民對於人才引進的數量和頻率也有一定的考慮和意見，因此應該明晰該部分內容。

**四、總體建議**

目前的人才引進制度主要是從澳門本土出發進行制定，尚未考慮到合作區的因素。建議人才引進制度的出發點和落腳點均將合作區納入考慮。

**理由：**橫琴粵澳深度合作區的核心定位就是促進澳門經濟適度多元發展的新平臺，是澳門居民生活、就業的拓展新空間。相對澳門土地匱乏的不利因素，合作區具有更加充分的多元產業發展條件，同時也有較大的人才吸收需求和容納能力。人才引進政策將合作區納入考慮能夠更充分發揮澳門與合作區的互補優勢，從而達到更好的引才效果。

專此函達

珠海市橫琴創新發展研究院

2021 年 11 月 19 日

## 4.2 意見來自：吳在權

在“人才引進制度”諮詢會上的發言

吳在權

各位，大家晚上好！非常高興參加今晚舉行的第三場“人才引進制度”諮詢會，藉此機會談一點自己的看法。

今年 9 月 27 日至 28 日，中央人才工作會議在北京召開。國家主席習近平指出：“綜合國力競爭說到底是人才競爭。人才是衡量一個國家綜合國力的重要指標。國家發展靠人才，民族振興靠人才。”套用在澳門特區，同樣適用。人才對於澳門的長遠可持續發展至關重要，考慮到人才戰略需要同時兼顧培養與引進，並結合澳門實際情況，因此，科學有效的引進人才是人才培養與引進兩者之其中一項重要內容，也是當務之急，值得支持。

事實上，習近平主席還明確提出：“加快建設世界重要人才中心和創新高地，需要進行戰略佈局。綜合考慮，可以在北京、上海、粵港澳大灣區建設高水平人才高地”。澳門是粵港澳大灣區“9+2”之一，為澳門自身及國家而言，今重提討論人才引進制度，是絕對適時及正確的。

過去，因為沒有產業依托，難以培養亦難以吸引人才。但是，今時不同往日，眾所周知，粵港澳大灣區是國家重大戰略，更是澳門發展的重要依托，大灣區戰略為澳門提供了廣闊的空間。隨著粵港澳大灣區及橫琴粵澳深度合作區的建設，澳門的產業多元發展方向與前景更加清晰，引進人才變得更加有的放矢，更加具有針對性，而且更加能夠豐富人才發展的土壤。因此，我們見到這次人才引進制度明確提出了以“大健康、現代金融、高新科技和文化體育”這四方面產業的人才，契合澳門的政策方向和產業佈局。故此，探討之前提，必須先了解上述四個方面之具體方向及人才數據現況，以明確是做穩定或補充等等。再者，需充分了解本澳人才引進制度與鄰近地區或其他先進地區的比較分析，尤其本澳自身制度之優缺方可。

況且，人才引進是雙向的，一方面，各地區都在競爭人才，另一方面，人才亦有更多選擇。如何能夠吸引到人才，尤其是高端人才，可能需要放在更高的戰略層面加以考慮，比如放在整個深合區（橫琴粵澳深度合作區）乃至粵港澳大灣區的發展視角去考慮。在這點上，見到諮詢文本提到高端人才和優秀人才的引進，不設在澳門通常居住的限制，便是可以理解的。也是在這個層面而言，我個人認為，澳門應該著重發揮自身的優勢，吸引有利於澳門發展，有利於深合區發展乃至有利於大灣區發展的人才，簡單而言，應該多些“挖國外牆腳”，例如葡語系國家相應人才，來服務於澳門的諸如大健康、現代金融、高新科技及文化體育等方面的產業。因爲簡單而言，相對於一般葡語系國家自身條件而言，澳門會較具備引才之條件及優勢。

另外補充一點，就是人才引進應該有一個動態的效果評估與監測機制。因為社會在發展變化，社會需求、產業佈局、人才儲備等等都有動態的發展，因此需要適時跟進評估效果。

同時，希望有相應機制，可使得人才引進和人才培養相結合，例如有關高新科技的領軍人物帶來的科研團隊，可予以支持，並鼓勵吸納補充更多本地人才。尤其必須對一些在澳已服務多年且已具備績效，如醫護人員等給予容許真正留澳服務的制度及完善相關法律。

再者，目前各地引才政策大多針對個人，甚少關注團隊核心成員的引進。澳門將聚焦大健康、現代金融、高新科技及文化體育等四大產業多元發展，從創新創意的工作特點來看，不僅需要行業高端人才和優秀人才發揮引領和帶動作用，也需要各具所長、結構合理、溝通順暢的團隊支持，以取得突破及打開局面。以澳門中醫藥爲例，特區政府每年向兩所大學的中藥質量研究國家重點實驗室投入相當程度資源，以支持在科研及創新藥等方面的發展，亦為該領域合共培養約500名研究生，相關重點項目的研究大多以團隊合作形式進行。然而，現時引才制度未能關注外地學生留澳制度，讓可用之才看不到前景，特別是參與重點研究

項目的研究生，每當完成學業或研究完結後必須離澳，造成既投耗大量資源而沒有制度留住人資，更流失可造之人才基礎等情況。

另外，現時澳門高等院校的外地畢業生人數每年約 4,000 人，該批畢業生對澳門有一定程度的認識，開放性研究外地大學生畢業留澳工作政策制度，除了在人力資源方面起到補充作用，亦有利人資在實踐過程向人才的轉化，有助提升澳門的核心競爭力。

此外，諮詢文本提到“透過提供便利及支持措施，使人才更好地融入本地生活，安心在澳門發展”。事實上，在未來具體落實吸引人才的措施上，可能需要進一步拓寬思路，除了宣傳澳門本身的便利和支持措施外，尚可展示出深合區及大灣區的廣闊前景，尤其是更廣闊的市場、更長遠的發展前景等等，以利於更好的吸引人才來澳。

總而言之，本人認同並支持澳門優化人才引進制度，這是澳門自身發展必不可少的組成，同時，更是澳門融入深合區及大灣區發展的關鍵一環，有助促進澳門多元產業發展及長遠可持續發展。

## 4.3 意見來自：毛宇

# 關於人才引進機制的幾點意见和建議

粵通船務有限公司　毛 宇

近期，澳門特別行政區就人才引進機制建設徵求意見，現提出以下建議：

澳門的問題關鍵在人，人的問題解決了，澳門就能長期繁榮發展。澳門的人才引進必須服務於澳門特別行政區的發展目標，也就是將澳門建設成為：政治清明、社會和諧、經濟文化發展，生態友好，國際知名的具有中國特色的“一國兩制”標杆性國際化大都市。澳門的人才引進體制應該圍繞這個綜合發展目標展開。

一、人才引進機制服務的澳門城市綜合發展目標

（一）政治清明。要實現政治清明，必須完善“一國兩制”框架下的法治體系建設，政治體系建設，促進兩地法律制度體系的充分交流。創建和平、包容的社會以促進可持續發展，讓所有人都能訴諸司法，在各層次建立有效、負責和包容的機構。這既需要引進熟悉歐美法系的國際化高端法律人才，也需要熟悉內地政府運作，熟悉內地公檢法體系、熟悉國內法律體系建設的高級人才；還需要部分熟悉政治、政策思想研究的高級研究型人才、社團管理高級人才。這部分人才只需要很小的比例，不管他們是在政府機構、社團協會、學校、研究院所、還是私營機構任職，都能幫助特區政府很好地研究中央的大政方針、把握精髓，促進澳門和內地交流溝通的順暢；

尤其對於橫琴深度合作區建設的順暢運作具有重大意義。

（二）社會和諧。社會和諧包括：共同富裕，縮小貧富差距，和弱勢群體保護。這裏面既包括澳門自身的社會和諧，也包括澳門要融入到國家實現共同富裕，建設和諧社會的目標之中，要在國家和諧社會建設中貢獻澳門力量。這僅僅依靠特區政府和本地社會的力量是遠遠不夠的，要用包容開放的心態，吸引有愛心，有能力的慈善人士成為澳門的一份子，為他們的樂善好施提供施展的平臺，並提供盡可能的支持，幫助他們為國家共同富裕和澳門建設和諧社會貢獻自己的力量。可以制定一個可量化的慈善貢獻度指標，作為社會和諧類人才引進的標準。

（三）經濟文化發展。澳門的經濟發展要服務於澳門產業適度多元化這個發展目標，這就要求在產業結構調整（新產業規模化導入）、技術（專利）引進、新興產業研究平臺搭建、就業增長、稅收增長、GDP 增長等多個維度考慮人才引進問題；澳門文化發展，需要綜合考慮提升城市知名度、美譽度和全球影響力、城市獨特性等多個維度，綜合考慮人才引進。

（四）生態文明、科技發展與城市可持續發展。生態友好型城市建設、科技發展與城市可持續發展體系構建需要達成以下目標：建設包容、全、有抵禦災害能力和可持續的城市和人類住區；為所有人提供水和環境衛生並對其進行可持續管理；確保人人獲得負擔得起的、可靠和可持續的綠色能源；確保健康的生活方式，促進各年齡段人群的福祉；確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學

習機會。

二、建議與意見

（一）改人才引進的專業評價為貢獻度評價

1、用做大蛋糕的思維考慮人才引進問題

澳門之所以對限制人口的增長，除了城市承載力因素外，最重要的考量就是要保障澳門居民的福祉持續穩定提升。而新增人口的進入不可避免的會增加城市的負擔，但是如果新增的人口帶來的福祉增加遠大於起帶來的負擔，那麼這類人口就應該定義為人才，都應該積極引進。例如，某企業家為澳門導入新興產業，儘管他的學歷層次可能只是大專，但是他帶來的產業轉型，稅收，就業，其貢獻遠不是一般專業技術人才可以比擬。對於這類人才入籍澳門不僅不能限制，還應該積極鼓勵。

2、引進人才除了考慮新進入的除了新進入的企業家需要鼓勵外，現有骨幹核心企業的運營人才更新升級也不可忽視。

3、企業家的貢獻遠大於行業專才。對企業家類人才的引進不可忽視。

4、通過多種形式貢獻社會價值，捐款，捐物，捐獻資源參與共同富裕，也是提升整個社會的福祉，這樣的專才也要積極引進。

（二）建立多層次的人才社會貢獻評價體系，定期檢討

（三）以回報率評估機制，複盤檢討改進人才引進機制

澳門經濟適度多元化發展，澳門長期繁榮穩定，澳門城市的可持續發展，都離不開持續的人才引進和本地人才素質的提升。特區政府儘快構建面向多元治理和發展目標的人才引進成長機制，方能突破人力資源瓶頸，為澳門長期繁榮穩定打下堅實基礎。

## 4.4 意見來自：澳門工會聯合總會

澳門工會聯合總會
Federação das Associações dos Operários de Macau

### 工聯總會提人才引進制度三建議

澳門工會聯合總會

特區政府正就《人才引進制度》進行公開諮詢工作，澳門工會聯合總會認同特區政府完善人才引進機制，有助促進澳門所需人才的長遠發展規範化、專業化，補充產業在發展過程中面對的人才短板。新冠疫情出現，深刻了解到澳門產業適度多元需要有新思維、新舉措，為澳門帶來更多就業方向，本次的人才計劃具有一定的主導性，設三類專項人才計劃，針對四大新興產業，希望吸納有關人才為澳門的社會發展持續作出貢獻。為此，工聯總會組織多名人員參與各個諮詢場次，為完善人才引進制度建言獻策，以下將分別就人才引進需設立兩重審查機制、增設帶教機制條款、提高申請年齡下限等方面提出建議。

**一、設立兩重審查機制**

引進人才能為澳門多元產業帶來積極的作用，為優質項目引進添注新動力。在確保創造新的就業崗位同時，需要確保本地僱員的權益不受影響，達到既要“引才”，也要做到“選才”。因此，建議申請過程設立兩重審查機制，在引進人才前，需先從人才委員會的人才登記資料庫進行查詢，審查澳門是否已具有相關專業的人才可供聘用，讓項目可以優先聘用本地具有相關學歷及經驗的人才，而政府則要審視執行項目者招募本地人才的過程，令人才引進更有針對性，同時又不影響到本地人才的培養。

**二、增設帶教機制條款**

引入的人才除了為澳門帶來促進相應新興產業項目發展之外，亦需要發揮培養本地人的作用。建議政府在有關引進項目申請中加入帶教機制條款，優先容許具帶教性質的項目引進人才，設立帶教的成效評估機制，並

與續期評估掛鈎，推動人才帶教工作，從而優化本地人才的培訓機制。此外，未來可利用大專學生學習用品津貼措施的數據，了解正在就讀與引進項目有關的專業學生，待學生完成學位後優先聯絡他們投身該項目的發展，讓項目的帶教工作不斷增添本地人才，促進本地人才向上流動及多元就業導向發展。

三、提高申請年齡下限

現時諮詢文本中建議申請人年齡達二十一歲以上就可申請人才制度，按全球的教育制度看來，二十一歲的人士大多為剛大學畢業的學生，既難有一定專業的工作經驗，亦難以體現其人才能力。當然，不排除有年幼的天才型人才，但這些屬於特殊性例子，若有必要再另作考慮，所以政府應以普遍的教育現狀作為制度的基本參考。因此，建議將有關申請條件年齡由二十一歲，改為下限設在二十六歲或以上，規範具有一定學歷且具有一定工作經驗的人才，方可申請將更為恰當。

## 4.5 意見來自：澳門佛教總會

澳門佛教總會
BUDDHIST ASSOCIATION OF MACAU
ASSOCIAÇÃO BUDISTA GERAL DE MACAU
澳門路氹金光大道五號 電郵:guanyin18.mo@gmail.com
電話:(853) 28556127 FAX:(853)28531589

### 佛教界對於新訂《人才引進制度》的建議

尊敬的人才發展委員會領導慈鑒：

貴委員會近期最新制定了《人才引進制度》，現在至 12 月 24 日為公開諮詢期。《人才引進制度》相對於原來由貿促局執行的“申請臨時居留許可制度”更具科學性，較為符合新時代澳門社會對專業人才的迫切需求。但從我們佛教界來看，澳門社會所急需的佛教專業僧人人才的引進工作也不容忽視。

澳門佛教界僧人人才的缺乏現象十分嚴重，直接制約了佛教界服務澳門社會的能力。在我們澳門佛教總會現有的理監事及會員中，沒有具備澳門身份的年輕出家人，因為澳門年輕一代沒有人願意出家。我們佛教界人士一致認為貴單位應重視引進內地佛教界的優秀專業僧人人才。

佛教界認為澳門政府必須要重視引進內地佛教界專業僧人人才的原因有以下幾點：

1、保障特區基本法及行政長官選舉制度順利運行：基本法的第三十四條中規定，“（澳門居民）有公開傳教和舉行、參加宗教活動的自由”。澳門佛教寺院與信徒人數眾多，需要正規的出家人講解佛法、主持宗教活動，保障宗教活動的正常進行。另外，依據基本法附件一《行政長官的產生辦法修正案》中規定，佛教界在歷屆特首選委會中都有固定的兩位委員名額。未來如果沒有具備澳門身份的出家人，很難維繫行政長官選舉制度的實施；

2、保持澳門佛教在正信正行的道路上發展：正信的佛教文化能夠勸導人心向善、發展慈善事業，有益於澳門社會的和諧、普通市民的身心安樂。如果缺乏正信、專業的法師引導，境外一些邪教組織或偽裝成佛教但對社會具有危害性的宗教組織就有可能趁虛而入，造成對澳門社會以及居民個人的危害；

澳門佛教總會
BUDDHIST ASSOCIATION OF MACAU
ASSOCIAÇÃO BUDISTA GERAL DE MACAU
澳門西仔盧廉若馬路五號　電郵:guanyin18.mo@gmail.com
電話:(853) 28556127　FAX:(853)28531589

3、傳承中華傳統文化：中國佛教文化是中華傳統文化的重要組成部分，澳門政府希望將澳門打造成為“作為以中華文化為主流，多元文化共存的交流合作基地”，而這也是中央政府給予澳門的定位。佛教文化在中華文化中的地位是其他任何宗教文化不可替代的，澳門需要有出家人去承擔傳承的重任；

4、促進旅遊、會展經濟發展：澳門能夠通過佛教文化促進與祖國內地、香港、寶島臺灣以及東南亞、南亞佛教國家信佛人士之間的往來。這些加強和內地與香港聯繫、促進國家統一事業、發揮民間外交的各種功能也都不可替代。在交流的同時，可以邀請他們到澳門做客，在澳門舉辦大型佛教論壇會議、佛教用品展銷會，能夠帶動澳門旅遊、會展經濟的發展。

基於以上四點，期望貴單位在制定和執行新訂《人才引進制度》時，能夠考慮澳門社會整體發展的需要，以及佛教界存在的現實困難，給予引進人才名額的優先考慮。

此致

敬禮

澳門第五任行政長官選舉委員會宗教界委員
澳門佛教總會會長　釋成滿

2021年12月11日

## 4.6 意見來自：澳門娛樂設備廠商會

# 《關於人才引進計劃提案》

澳門娛樂設備廠商會

一、背景

為實現國家賦予澳門“一中心、一平臺、一基地”的發展定位，面向粵港澳大灣區和橫琴粵澳深度合作區，以及主動融入國家發展大局，澳門將重點引進大健康、現代金融、高新科技及文化體育產業的人才，從而推動澳門產業多元化發展。

本會樂見澳門特區政府推出《人才引進制度》諮詢文本，廣納意見，旨在為澳門建立完善的人才引進制度提供指導綱領。

本會在聽取澳門娛樂設備製造業界的意見後，就《人才引進制度》諮詢文本提出書面意見數則，僅供卓參。

二、建議

本會對澳門特區政府推出《人才引進制度》諮詢文本中提出的建議表示非常認同，方向明確，完全配合特區政府的

施政方針，為了能加速推進政府的產業多元化進程，本會有一點補充意見可以起到快馬加鞭的作用。

參考內地及歐美高新科技行業，這些企業都是年輕人當道，他們已經是當今科技企業的主力軍。這些企業招聘員工幾乎都已經不考慮超過35歲的應聘者，現在全球新創的科技企業領導者大部分都是畢業不久和二三十歲的年輕人，因為無論是從體能精力,創新能力還是人力資源成本，剛畢業的年輕人都具備絕對的優勢。因此，本會建議在原定的三個人才引進資格範圍的基礎上，增加開設一個面向澳門本地大學畢業的非本地畢業生的範疇，理由如下：

1. 以澳門大學為例的公立學校在每個本科生培養過程中，政府每年從公共開支支出的教育成本中，每位學生至少攤分到二十萬的教育費用，此項投入培養了大批的非本地學生，相較於從其他地區引進的人才，從本土學校培養出來的學生更加瞭解澳門本地情況和更快適應行業需要並助力澳門發展新興產業。由於澳門沒有為非本地學生提供就業政策，政府

花了這麼多的金錢，卻每年都會流失大批熟悉澳門的潛在高質量人才，甚為可惜！有鑒於此，建議參酌香港和美國做法，建議人才引進應設立非本地畢業生留澳/回澳就業政策，吸引曾在本地大學修讀學士學位或者以上程度畢業的非本地學生留澳/回澳工作，長遠增強澳門人力資源的競爭力，擴充澳門的人才儲備，此政策應不限行業亦不限名額。應屆畢業生（畢業6個月內）無需事先獲得本地雇主聘用，便可申請留澳尋找工作一年，在一年內尋求雇主聘用，其後再根據現有外勞政策正常延期。對於回澳畢業生如果獲得本地雇主聘用，可以適當豁免外勞配額，且職位的學歷要求和薪酬都應符合市場標準。

2. 《人才引進制度》諮詢文本提出重點引進高新科技產業人才，包括但不限於通訊科技、晶片研發製造、新能源、新材料、物聯網、智慧製造及其他創新科技行業的人才。科技行業發展初期需要具備高速的知識反覆運算能力以及良好體能的年輕人才，並且剛畢業的大學生在提供同樣產出的前提下可以耗費更少的人力資源成本，因此相比從其他地方招聘

中年人才，引進在澳門畢業的非本地大學生人才更加有利於發展科技行業。

3. 如果《人才引進制度》能優先引進在澳畢業的的非本地畢業生,將有助於吸引更多優秀的非本地學生來澳門的高等院校就學。提高本地院校的教育水準和全球排名，形成排名越高，就讀的學生水準越高的良性循環。基於產業發展的長遠需要，通過加強產業和高等院校的產、學、研合作，提早佈局培養相應人才，加快實現人才引進，從而為產業發展提供匹配的人才資源。

上述建議為本會同仁的一致意見，供政府參考採納，如有不妥之處，還請批評指教。

澳門娛樂設備廠商會

## 4.7 意見來自：澳門婦女聯合總會

### 前言：凝心聚力引才育才，多措並舉用才留才

人才是衡量一個國家或地區綜合實力的重要指標，其核心要義，就是人才競爭。今年九月，國家主席習近平在中央人才工作會議中提到“國家發展靠人才，民族振興靠人才。要下大氣力全方位培養、引進、用好人才。”現時，世界各地正積極推出不同的人才政策和鼓勵措施，吸引和招攬各地人才，以支持城市可持續發展及增強城市競爭力。對此，只有積極為人才鬆綁，完善人才管理制度，做到人才為本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才，才能配合國家提出到 2035 年為基本實現社會主義現代化提供人才支撐，為 2050 年全面建成社會主義現代化強國打好人才基礎。因此，具前瞻性的人才政策，凝心聚力打造人才集聚“強磁場”，是確保澳門長遠競爭力的發展和提升的關鍵因素，也是澳門經濟進一步適度多元的前提。

在中央政府支持下，國家“十四五”規劃確立了澳門多元產業發展的方向，而較早前公佈的《橫琴粵澳深度合作區建設總體方案》亦為推動多元產業提供廣闊的平台與機遇，支持發展中醫藥製造、現代金融、高新科技及文化會展等新興產業，惟目前相關產業仍在起步階段，極需大量行業領軍人才支持發展。對於是次人才發展委員會開展的公開諮詢，本會表示認同和支持，制定完善人才引進措施有其必要性和急切性，現時推出相關諮詢是適時和及時，文本的目標清晰亦具針對性，認同完善頂層設計對人才引進進行更規範的管理。我們認為，這不但有助澳門更好融入國家發展大局，亦是“二五”時期澳門朝高質量發展的重要因素。對此，要堅持“高精尖缺”的需求導向，相信將有助進一步落實本澳“人才建澳”的施政方針。本會透過在引才、留才、育才、用才、愛才五方面提出建議，供當局參考，期望相關制度可更好為未來新興產業發展帶來重要的人才支撐，共建“精、優、特、專、美”的美好家園。

一、引才

**現時文本中已提出三個層次的人才引進實施方案，包括相關的要求和條件。**本會認為，現時文本已是在策略上抓住國家發展要解決的核心問題、發展方向和實現的目標發展，值得肯定。

在引才的條件上，本會認為首要重視的是，要確保引進澳門的人才必須要認同和遵守我國《憲法》和澳門《基本法》，確保不會作出危害國家安全和社會穩定的行為。另外，參考國內多個一流城市，包括杭州、深圳等，分別都有制定清晰的“人才分類目錄”，建議澳門的人才引進制度亦可參考相關措施，並依社會與行業情況進行動態調整，制訂三個層次人才對應要求符合的獎項、資格。堅持“高精尖缺”的需求導向，持續深化人才評價制度改革，加快建立以創新價值、能力、貢獻為導向的人才評價體系，建構好人才發展的“指揮棒”作用。

二、留才

**文本中提到“透過提供便利及支持措施，使人才更好地融入本地生活，安心在澳門發展”。**據悉，現時旅居外地的澳門居民有逾十數萬人，當中不乏專才和精英。早年人才發展委員會的調查發現，大部份旅居外地的本澳人才有意回流澳門的發展，其中年輕一輩的回流者願意較高。不過，人才回流後面對包括薪酬調整、生活條件改變、企業文化不同、以及子女學習等問題，若沒有完善的人才回流銜接機制，解決人才回澳後的生活問題，則降低海外居民回流的意願。

對此，建議制定完善的人才回流銜接機制，除了提供具吸引力的職位和薪酬待遇之外，還要優先考慮生活配套措施，包括其子女的教育、住房需要等因素。提供包括完善的子女教育、家庭友善、人才住房等具吸引力的家庭生活配套措施，讓人才安身、安心、安業。同時，多利用“家鄉情懷、根在澳門”等文化價值作宣傳，使海外人才願意回澳，投身“家鄉”的事業發展之中，以多元化方式提高人才留澳意願。

三、育才

**文中重點提到“人才不是一般的勞動者。人才引進必須具有針對性，與經濟適度多元發展的政策目標緊密結合，按照輕重緩急有序開展，尤其應重視科學引進、合理配置和有效使用人才資源。”**本會認為，人才引進制度是澳門社會今後可持續發展的一個非常重要的輔助政策，其中一個關鍵是，人才引進後如何有效發揮“帶教作用”，具有社會責任感，為本地青年人才提供平台。

建議《人才引進制度》需要明確各類人才引進目錄與標準外，更應明確人才引進後，發揮帶教本地居民的具體配套措施，提高尤其是青年人在新興產業發展中的參與程度和意願，讓居民看得見、感受得到“人才引進制度”為他們帶來的好處，利用引進的人才助力構築澳門本地人才培養的“蓄水池”。

四、用才

為充分運用好“人才引進制度”所引進的人才，以及前述提到為本地人才提供平台。本會認為，要引導企業建立起重視人才、珍惜人才、留住人才的氛圍，讓人才在充分發揮自身價值的同時，亦能不斷拓展成長空間，努力營造有利於人才成長的工作與學習環境。

為此，本會建議當局未來應提供人才引進後的跟進機制，例如瞭解引進人才對於在本澳生活、工作、專業發展等過程中的評價與需求；同時妥善運用“人才資料庫”的數據，建立起專門的本地人才就業配對，以及與高校合作提供引進人才“帶教”本地人才的配對機制，讓“帶教”作用不僅局限於企業內部，同時亦透過“教學相長”的作用，鋪就引進人才與本地人才持續精進，雙向發展的“高速路”。

五、愛才

城市要持續健康發展、充滿活力和創新，離不開多元的人才結構，以及正面積極的社會氛圍，這樣人才才能真正激發人才的積極性、主動性和創造性，因此“愛才”的社會氛圍是關鍵。若居民沒有相關意識，甚至是不了解人才制度對澳門的重要和好處，對人才獲得的待遇很容易產生妒忌，甚至質疑計劃的價值。

對此，本會建議透過行業商會、企業與社團等配合，形成人才引進利好本澳發展的社會氛圍，具體上首要讓居民明白到引進相關人才發展新興產業，非但不會壓縮本地人的就業空間，更能為居民創造更多就業職位。重點做好宣傳工作，清晰概念，重點說明引進人才對發展新興產業的重要性和帶教作用，是助力提升本地青年人才向上流動，對澳門可持續發展有莫大裨益。

## 4.8 意見來自：澳門街坊會聯合總會

### 澳門街坊會聯合總會

### 對《人才引進制度》意見書

**1. 加入幫帶幫扶規定以培養本地人才**

澳門現時人才結構難以支持發展四大產業，特區政府期望通過引進相關人才，先發展產業，同時通過以工帶教培養本地人才，改善本澳的人才結構，促進向上流動。本會認同政府構建制度的初衷與方向，為確保政策達至預期的目標，建議在具體制度中設定清晰的培養和帶教本地人才的具體要求。

政府擬引進三類人才：“高端人才”、“優秀人才”及“高級專業人才”，根據諮詢文本，僅對“優秀人才”提出培養及帶教本地人才的要求。“優秀人才”是帶動新產業發展的領軍人物，引入的數量將有限額，對其特別居留許可續期的條件不取決於在澳門通常居住。這些產業的領軍人物通常在各地已有發展成熟的事業，如跨國企業行政總裁，能指示團隊來澳發展，未必要親自來澳，或真正留澳的時間相對較少，將影響發揮幫扶帶教的成效。因此，本會建議對“高級專業人才計劃”同樣設定培養及帶教本地人才的要求，“高級專業人才”具備高級專業經驗和技術，他們的一般居留許可續期條件須滿足在澳門通常居住要求，留澳時間相對較多，相對而言能較好發揮幫扶帶教成效。因此，建議在引進的第二類和第三類人才制度中加入幫帶幫扶規定，幫助培育本地人才，改善本地人才結構，構建本地人才隊伍，真正實現“人才建澳”。

**2. 增加宣傳構建全新人才引進制度的必要性**

為改變澳門經濟產業結構單一弊端，推動澳門經濟和社會長遠可持續發展，特區政府在國家政策支持下，將大力發展四大產業，從而促進經濟適度多元發展。現時本澳的人才發展狀況，因產業結構單一導致人才結構單一，綜合競爭力欠佳，確實難以支持未來經濟和社會發展需要。人才是社會發展的根本，本澳的人才發展滯後必然將影

響社會的長遠發展。檢視本澳現時引才政策已明顯落後，缺乏明確指引需要引進人才的種類及條件，無法配合澳門未來經濟和社會發展的實際需要。因此，本會認為有必要構建全新的人才引進制度。社會對人才引進有不同意見，本會建議政府增加宣傳，向市民釋放更多人才引進的相關資訊，增進市民制度的認知，以釋除疑慮；加強向市民解釋引進人才的目的和擬達至的政策目標，讓社會理解構建全新人才引進制度的必要性。

**3. 審批標準公開透明**

結合澳門實際情況，政府擬設“高端人才計劃”、“優秀人才計劃”及“高級專業人才計劃”以支持四大產業發展和社會可持續發展。本會認同建立新人才引進制度支持發展新興產業，能有效改善本澳經濟結構單一弊端，促進社會健康長遠發展。澳門現行的引才制度，因欠缺公開透明的評審和監察機制，被社會質疑成效。因此建議政府在構建新的引才制度時，應總結前車之鑒經驗，全面增加整體制度的透明度，建議制訂清晰的引才政策和方針，嚴格把關審批每一步驟，確保人才引入公平、公開、公正和科學，方可令制度行之有效。另外，建議制訂“人才需求清單”訂明當前配合經濟發展所需人才種類及數量，並向社會公開相關資訊，根據“人才需求清單”引入相關人才；具體計分標準、錄取方式、錄取數量及錄取原因等資訊，也應作具體及清晰的公佈。

為確保來澳人才質量，政府應設立清晰具體的審批標準，並將相關資訊向公眾發放，以確保審批程序公開透明。諮詢文本提出人才四步走評審流程：先由治安警察局進行初步評審，再由人才發展委員會按照學歷、工作經驗和專業資格等條件進行初步評分及資格確認，再有人才引進審核及建議委員會審議後，向行政長官提交審議結果，最後有行政長官決定；又針對人才准入標準，提出九個評審項目，包括年齡、學歷、專業資格／行業認證、工作經驗、 個人成就、語言能力、家庭背景，以及創業／發展／投資計劃等。本會建議在初步審查階段，除了要審視申請者是否有刑事犯罪記錄，還應審視申請者在當

地是否曾有或正在進行中的民商事司法程式，以及是否負有債務或債務違約等情況，以避免相關人員為澳門社會帶來負面影響。對於評審項目，建議政府在設置上更開放包容，令制度能更廣泛地吸引人才；對上述各評審項目設立評分機制，評分標準須公開透明，綜合各項評分，擇優錄取。

**4. 完善監察制度適時檢討及評估**

人才引進計劃的核心目的，是為澳門發展四大新興產業提供人才支撐，進而促進澳門產業多元發展。《人才引進制度》公眾諮詢期間引發社會議論，有市民質疑新制度“換湯不換藥”。因應本澳經濟和社會發展的新形勢，本會認為政府有必要制定全新人才引進制度，以滿足社會及經濟發展需求。為實現政策預期目標，避免政策“變形走樣”，須建立完善的監察機制，確保制度行之有效。對於“優秀人才計劃”建議規定申請者須提交來澳發展計劃書，當中載明來澳短、中、長期發展計劃。政府根據其發展計劃的成就程度作定期績效評估，檢視相關人員來澳後對澳門產業、行業帶來的貢獻，以決定是否批出續期許可；對於“高級專業人才”建議定期提交工作績效評估，以便評價相關人員對澳門新興產業的貢獻。相關資訊應向社會公佈，讓整體制度運作在社會監督下進行。另外，隨著產業發展，建議適時檢討及評估人才引進制度的各項措施及執行情況，按澳門經濟和社會實際發展調整引進人才的各項准入條件，制定更高規格的人才標準。

**5. 清晰引進人才的範圍、種類、限額**

為確保人才引進真正推動四大產業發展，有必要清晰引進人才的範圍、種類和限額，一方面確保輸入的人才必須是本地缺乏的人才類型，二來亦能做好平衡，避免過度引進人才與本地人“爭飯碗”。本會建議相關職能部門根據澳門經濟和社會發展的實際需要，擬訂“人才需求清單”，明確訂明本澳分階段擬引進人才的行業、範圍、種類及數額，有關清單亦需定期作出修訂，及適時檢討和評估是否適應社會發展，並向社會發放相關資訊，以確保制度透明度；另外，建議政

府在制訂相關政策時，需在照顧本地人才發展和引入人才之間取得平衡，嚴格把控引入人才的限額，確保人才引入對本澳人才缺口具“填補”作用，非“取代”。

**6. 促進人才回流**

據統計，旅居外地的澳門居民有逾十萬人，當中不乏專才和精英，澳門就業空間單一，無法提供對口的職位，是難以吸引海外人才回澳門發展的原因之一。現時政府面向全球招賢納士，亦應考慮制定相關政策吸引他們回流澳門發展。審視《人才引進制度》諮詢文本，當中沒有提及關於人才回流方面的規劃，但從幾場公眾諮詢會所收集的意見及社會輿論的關注點來看，市民非常關注政府有否相關政策支持旅居海外人才回流。對此，本會認為，政府目前已積極展開新興產業的各項工作，加上有國家政策的扶持，相信不久將來，本澳產業結構將有所改善，提供更多元的就業機會，建議政府在構建新的人才引進制度時，考慮制定海外人才回流發展的中長期規劃，在政策上為他們回澳發展提供更多誘因或便利，吸引更多旅居外地人才回澳發展，提高本地人力資源比例和改善本地人才結構。

**7. 主動吸引人才來澳**

本澳目前的人才缺口嚴重影響了經濟和社會發展，而且在人才政策上較周邊地區落後，政府一方面是急需人才發展新興產業，另一方面要面對周邊地區搶奪人才的壓力，因此，本會建議政府在向外招攬人才的政策上，採取更積極進取的措施，以提高成效。審視政府過往的人才政策和現時正構建中新的人才引進制度，政府均採取較為被動的策略，制訂好一系列的政策和措施，等申請者申請，根據申請者提交的資料進行審批工作，效率相對較低；而現時面對人才爭奪的新形勢，本會建議政府在引才政策上採取更積極主動的策略，例如在其他國家或內地的主流媒體上發放宣傳片，推廣本澳的人才引進計劃；或到相關產業發展成熟的地區辦人才引進推介，以加快引才工作進程，進而促進新產業發展。

**8. 引入人才和產業並行**

為促進經濟多元發展，政府擬通過引入人才發展新興產業，改善本澳經濟結構，為年青人提供更廣闊就業空間。發展新產業是達至政策目標的重要過程，本澳目前發展四大新興產業尚處於起步階段，產業只具雛形，相信還需一段時間建立產業鏈，因此，本會認為政府應積極開拓市場，招商引資，制訂配套相關政策的法律法規，吸引更多資金和產業落戶澳門。構建新的引才制度，固然要考慮相關人才自身的能力、經驗和市場網絡等，結合澳門經濟實際情況，建議政府同時考慮申請者是否具備能力或是否有計劃將相關產業的具體項目或投資，抑或是否具備其他聯動優勢帶到澳門。考慮到這些優勢對推動產業發展有實質性的作用，建議在審核評分上可獲得加分或優先處理。

**9. 提供廣闊發展機遇和完善配套措施**

為擴寬國際視野和提升整體社會競爭力，發達國家和地區均設有人才引進制度。本澳周邊地區人才爭奪激烈，香港、珠海、深圳、新加坡等都設有多項引才計劃，為吸引人才各出奇謀。比較之下，澳門在人才引進方面相對落後。對於政府擬引進的三類人才中，尤其是提升國際知名度的高端人才和行業領軍人物的優秀人才，他們更看重該地區的發展空間和機遇。澳門在國家政策的支持下，現正積極發展琴澳深合區，相信帶來巨大的發展潛力。建議政府積極研究如何利用自身優勢，把握國家政策發展機遇，出台更多扶持新興產業發展的政策和措施，為有意欲來澳發展人士提供更廣闊的發展空間和平臺，吸引更多人才來澳發展。除此之外，建議制訂相關配套政策措施，為來澳人才及其家人提供生活、學習及工作上的便利及支持措施，可通過與社團合作，幫助他們融入本澳生活，例如：為人才子女教育上提供支援或優惠政策等，讓人才在澳發展過程中無後顧之憂。

二零二一年十二月

## 4.9 意見來自：銀河娛樂集團

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**前言：**

此函屬銀河娛樂集團（下稱「銀娛」）就本年度 11 月 10 日至 12 月 24 日展開之《人才引進制度》公開諮詢所提交之書面建議。在此，銀娛首先衷心感謝特區政府給予機會，讓我們可以就有關諮詢文本提供意見。

推進經濟適度多元發展，一直是澳門努力實現的願景，尤其在新冠疫情對單一產業經濟的持續影響下，更顯刻不容緩。《橫琴粵澳深度合作區建設總體方案》（下稱「總體方案」）的落實，加快建設包括大健康產業、現代金融、高新技術、文旅商貿在內的四大產業，無疑是對症下藥的良方，讓澳門可以釋放更大發展潛力。當中，「人才引進」扮演的角色舉足輕重，而銀娛希望為此向特區政府提出幾點方向性的意見，以供參考。

**意見要點：**

- 新產業要發展出一定規模、競爭力和經濟效益需時，而現時旅遊產業仍然是澳門的主要經濟重心，每年平均佔澳門本地生產總值 60% 以上的分額，亦是加強本澳「世界旅遊休閒中心」定位的重要支柱。因此，銀娛建議在「高級專業人才」專項計劃中，針對性補充包括酒店、旅遊、餐飲、休閒、會展等旅遊產業發展所需而且緊缺的人才。

1

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

- 旅遊產業發展不進則退。澳門需要確保產業擁有足夠的「高級專業人才」，才可以讓旅遊產品不斷推陳出新，配合科技發展及遊客不斷演變的喜好，在越趨激烈的區域競爭中脫穎而出。

- 有關「高級專業人才」限額方面，考慮到目前旅遊產業相關的專業外僱之佔比，並以 1,000 名為「優秀人才」及「高級專業人才」而設的初期引進限額為基礎，建議將當中不少於 20% 配給旅遊產業，餘下配額分配予四大新產業，並因應經濟發展所需而作靈活調整。

- 本澳目前有一定數目沒有居留權的外地僱員，而他們在專業領域能力、經驗及市場認識等方面，已經能夠滿足到「高級專業人才」甚至「優秀人才」的要求。特區政府應認真考量「新人新制」與「舊人舊制」之間的對接，可以考慮透過機制優先處理及審批在「舊制」中輪候時間較長而居留權仍未獲批的申請，或已在本澳工作但因為疫情及其他原因而未能提出申請的外地人才，避免他們因職業前景不明朗而放棄留澳發展，導致人才流失，為主體旅遊產業帶來深遠負面影響。

- 諮詢文本中建議的三類專項計劃，體現清晰的人才概念，能夠補充以往政策上的短板，我們建議持續參考區內及國際的引進制度，適時增加專項計劃，例如可以在不影響本地人就業以及各方協調之後的情況下，引入優秀的在澳畢業內地生、自由職業簽證等，以擴大人才供應。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

- 評審項目的評分指標及比重，應按不同專業、產業而設定和調整。由於不少符合「高級專業人才」資格的人士是「紅褲子」出身，我們建議將「學歷」與「工作經驗」綜合評審，按照申請人的實際背景而調整評分比重。

- 澳門在人文發展指數、社會治安狀況、稅制、投資環境，以及四大新產業的發展前景上，都對人才具有一定的吸引力。此外，我們認為特區政府可以在人才灣區簽證便利性、商業甲級寫字樓供應、住房條件三方面多加著墨，讓引進計劃水到渠成。

《人才引進制度》的諮詢文本中提出了 16 條問題；以下是銀娛對有關問題的意見及建議：

**1. 人才引進的目的**

**1.1 閣下是否贊成澳門特區政府為配合社會發展引進所需人才？**

☑同意
☐不同意，原因：
☐沒有意見

**2. 為建立公開、公正、科學的人才引進制度，特區政府計劃重新設置人才引進制度的負責實體**

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**2.1 閣下認為設立「人才引進審核及建議委員會」作為最高的審議機關，負責審議申請個案並呈行政長官決定是否合適？**

☑合適

☐不合適

☐沒有意見

諮詢文本所建議的人才引進實體，包括「人才引進審核及建議委員會」、「人才發展委員會」、治安警察局，分工明確，權責清晰，尤其「人才引進審核及建議委員會」與「人才發展委員會」之間的各司其職、獨立運作，可以確保人才引進過程中的客觀性及說服力。

同時，銀娛非常同意由行政長官為申請個案作出最終決定。作為澳門特區政府的最高決策人，以及橫琴粵澳深度合作區（下稱「深合區」）管理委員會雙主任之一的行政長官所具備的視野及決策力，對人才的最終審批至關重要。

**2.2 閣下認為由「人才發展委員會」的不同專業評審小組，對引入不同專業的人才，作出專業評審計分是否合適？**

「人才發展委員會」的組成必須要選賢任能，以確保他們有充分的經驗、專業知識、熱誠及投入度，肩負這項任重道遠的工作。我們建議在「業界專家」中加入相關本澳企業中具權威性的高級管理層出任。此舉不但可以吸納相關產業的重要資訊，達致多角度審批不同專業的申請，更有助提高

評審及審查的專業性、客觀性、說服力。考慮到企業代表在參與審議和篩選人才名單時可能存在利益衝突，建議可以在特殊情況下豁免部分企業代表參與決策。

**2.3 閣下對人才引進制度負責實體的設置及相關職能，有否其他意見/建議？**

☐沒有
☑有

我們建議增設上訴機制，甚至可以考慮設立覆核委員會，提供渠道讓申請人補充關鍵資料，就人才引進決定提出覆檢，減少在人才選擇過程中出現「走漏眼」情況。

**3. 人才引進實施方案**

**3.1 人才引進的類型**

**3.1.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的「高端人才」？**

☑是
☐否
☐沒有意見

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

就「高端人才」而言，我們尤其認同應主動引進國家奧運獎牌運動員或其他國家級選手，以協助提升本澳精英運動的水平。另外，體育交流亦是絕佳的軟性手法提高本澳青年對國家的認識及歸屬感，加上第十五屆全運會將於 2025 年由廣東省、香港特區和澳門特區聯合主辦，澳門首次作為承辦地區之一，引進國家級選手無疑是促進本澳體育發展的黃金機會。

**3.1.2 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的「優秀人才」？**

☑是

☐否

☐沒有意見

以往基於「通常居住澳門」的要求門檻，局限了吸引全球化下各地優秀高端人才來澳的誘因；考慮到大部分專業或行業的領軍人物所管理業務足跡遍布世界各地，若要他們先獲得本地僱主聘請（即「藍卡」），及後申請臨時居留許可身份以便留澳工作，兩者均要求當事人以澳門為常居地或每年必須留澳最少 183 天或每次離澳不能多於 90 天等，加上繁複申請手續和審批時間，以及批給的不確定性，令很多有意來澳的優才另可選擇其他地區城市。因此，此專項計劃無須先獲得本地僱主聘請及免卻澳門通常居住的相關規定，是明智之舉。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**3.1.3 閣下是否同意諮詢文本中建議引進的「高級專業人才」？**

☑是

☐否

☐沒有意見

正如前述，旅遊產業是澳門經濟的重要命脈，需要源源不絕的人才供應，才可以在產品上推陳出新。以銀娛路氹第三、四期項目所帶來的娛樂及體育表演場地、會展空間、高科技元素主題樂園、全新休閒度假設施、新零售購物熱點、國際頂級酒店品牌為例，實在有必要持續引入一定數量前沿領域的「高級專業人才」，包括場地管理專家、顧客體驗設計師、沉浸式體驗數碼工程師、市場推廣專才等等，以維持設施的高效營運。引進計劃所賦予的居留權，可以減低這些人才對長遠事業發展的顧慮，全力為建設澳門出力。

我們亦希望指出，旅遊產業的整體吸引力上面臨著越趨激烈的競爭。以粵港澳大灣區為例，與澳門一樣列為「中心城市」的廣州、深圳及香港，均以宜居宜業宜遊為目標，正不斷加快文旅發展，打造獨有旅遊亮點；而相對小眾的灣區旅遊城市，包括肇慶、江門、中山等地的競爭力亦不容忽視；更遑論鄰近亞洲地區亦正不斷提升旅遊產業競爭力，積極開發綜合旅遊休閒度假村。要在競爭中脫穎而出，我們除了需要不斷提升自身的文旅產品外，足夠人才支撐不可或缺。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

最後，假若特區政府將會持續深化成效卓著的「旅遊+」概念，推動旅遊產業鏈延伸發展，並希望短期內逐步加強大灣區內的文旅跨區合作，通過灣區內日漸完善的交通基礎建設及簡化的口岸通關手續，為本澳擴大旅客源，實在有必要確保旅遊產業長遠保持足夠的「高級專業人才」，一起把行業做精做強。

**3.1.4 閣下對「人才引進的類型」的內容有否其他意見/建議？**

☐沒有

☑有

除了「高端人才」、「優秀人才」及「高級專業人才」三類專項計劃外，特區政府長遠可以在不影響本地畢業生就業的基礎上，考慮透過另一專項計劃引入優秀的年青內地畢業生，補充底層專業人才空缺。特區政府可以逐步放寬非本地學生完成本澳高等院校課程及畢業後，參與本澳企業實習工作的機會，甚至預留部分工作簽證甚至居民身份名額予以表現優秀的學生，從而吸納區內卓越及高潛力的學生入讀本澳高等院校。琴澳未來的發展需要大量懷有抱負、國家視野的年輕人才，我們認為這些具備質素的新血不但可以滿足這方面的需求，更可以為就業市場帶來良性競爭，激發本澳年青人勇於向上的潛能。我們亦需要從另一角度思考，既然大灣區其他城市沒有為本澳在地畢業生設置工作權限制，澳門需要深思應否反其道而行。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**3.2 人才引進的限額**

**3.2.1 閣下是否同意諮詢文本中建議引進限額的考慮因素？**

☑是

☐否

☐沒有意見

就引進限額而言，「高端人才」珍罕難求，我們認同應不設定限額。至於「優秀人才計劃」及「高級專業人才計劃」方面，稀有程度跟前者不一，理應設限。

我們建議應該在特區政府為「優秀人才計劃」及「高級專業人才計劃」提出的 1,000 名限額之基礎上定期動態調整，特別是目前區域人才競爭相當激烈，而目前澳門正處於新產業發展的起步階段，遇到人才應可吸則吸，需留應留。銀娛希望重申，1,000 名限額當中不少於 20% 應考慮配給旅遊產業，餘下配額分配予四大新產業，並因應經濟發展所需動態調整。

**3.2.2 閣下對引進限額的內容有否其他意見/建議？**

☑沒有

☐有

**3.3 人才引進的申請及評審流程與機制**

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**3.3.1 閣下認為諮詢文本所建議的各個「評審項目」作為評審考慮因素是否合適？**

☑合適

☐不合適

☐沒有意見

我們建議評審項目的評分指標及比重，應按不同專業、產業而設定和調整，並宜引入面試制度以更準確、清晰了解申請人的專業技能、工作經驗/學歷、未來發展潛力、構思和想法等。

我們認為以「學歷」作為「高級專業人才」其中一個主要評審項目，值得商榷。考慮到不少資深的專業人才，未必擁有專上院校程度的學歷，但他們長年的行業經驗、過人的國際視野，以及廣泛的人脈，足以勝過大學一紙證書。因此，我們建議將「學歷」與「工作經驗」綜合評審，按照申請人背景調整評分比重。

**3.3.2 閣下是否同意以「年齡」、「學士學位」、「語言能力」、「維生資源」、「刑事紀錄」及「安全因素」作為審核申請人是否符合基本申請資格的考慮因素？**

☑同意

☐不同意

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

□沒有意見

至於初步審查方面，我們認為應該只側重安全因素及刑事紀錄，並可以考慮盡量降低包括「學士學位」、「語言能力」、「維生資源」等基本資格要求，以吸引更多潛在人才作出申請，以擴大人才庫供給，同時降低「走漏眼」風險。

**3.3.3 閣下對諮詢文本「評審機制」的設定有否其他意見/建議？**

☑沒有

□有

**4. 其他**

**4.1 閣下認為諮詢文本中建議，「申請人須符合相關計劃的要求及條件，其居留許可才能獲批准續期」是否合適？**

☑合適

□不合適

□沒有意見

銀娛非常同意設立續期的機制及條件，當中考慮因素應包括但不限於其在澳期間是否帶動相關產業持續發展、所作出之貢獻、有否培育和帶教本地人，及貢獻本地人才發展。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**4.2 除了諮詢文本提及的便利措施外，閣下認為需否在稅務或其他方面提供更多便利或優惠措施，以吸引人才來澳發展？**

☐不需要

☑需要

就便利或優惠措施方面，我們希望提出三點補充：

第一，針對「高端人才」、「優秀人才」，應給予與鄰近地區更優惠或優越的措施和條件，去吸引人才來澳發展，當中應包括短、中、長期激勵計劃；提供與本澳學術單位進行合作研究時的資金或設備支持（限額）；醫保津貼補助；房屋等等。除了「總體方案」所提出為國際人才給予進出「深合區」的高度便利及區內個人所得稅優惠外，我們建議從加快完善外國人才簽證政策入手，讓他們在粵港澳大灣區自由出入，從事商業文化交流活動。我們相信「深合區」的便利及發展潛力，以及大灣區的流動性，將可以為這些「高精尖缺」人才，提供足夠誘因，吸引他們來澳發展新產業。

第二，基於「深合區」的發展前景，以及澳門的簡單稅制和低稅收，預期可以吸引不少內地以至國外企業來澳設立總部，例如現代金融、科技創新等實體產業，以便他們在橫琴的業務規劃。然而，當前全澳的商業甲級寫字樓面積僅佔整體商業寫字樓面積的 8%，欠缺高質素的寫字樓成為不少企業卻步而未有落戶澳門的原因。我們建議特區政府認真審視澳門未來城市規劃中商業區的分布，並在建設商業甲級寫字樓時結合集聚效應，同時可

以參考國內一線城市的經驗，針對性調整寫字樓空間，提升聯合辦公室的面積，讓更多初創公司、微型企業或小規模的營運部門享有商業中心的據點。

第三，除了審視商業區的需求之外，特區政府亦需要從最切身的住房條件角度考慮，以滿足「高精尖缺」人才的需求。目前，眾所周知，澳門的住房條件有限，眾多商業和專業人士根本未能享受低密度洋房住宅及其他高端配套；而橫琴雖然土地供應充分，但所發展的住宅項目多為高密度高層住宅，缺乏低密度低層住宅項目。特區政府需要善用澳門或「深合區」的空間，在生活配套的安排及設置上作充分規劃，為這些人才創造和提供一個高質素的生活體驗，增加他們留澳貢獻的時間。

**4.3 閣下對建立「人才引進制度」的各項內容，有否其他意見/建議？**

□沒有

☑有

就引進政策及本地人才培育的長遠發展方面，我們希望作出幾點補充：

第一，為引領及帶動澳門經濟適度多元發展，建議「人才發展委員會」應持續參考大灣區及新加坡以外、世界其他地區的引才計劃和政策，並通過不同渠道進行推廣工作，提高澳門引進制度的知名度。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

第二，人才引進政策及各類人才引進計劃的制定，需要科學方法、可靠數據支撐，因此特區政府可以按照《澳門特別行政區經濟和社會發展第二個五年規劃（2021 – 2025）》諮詢文本建議，加快編製《行業人才需求清單》及《緊缺人才目錄》，過程中除了從「需求」角度出發，同時應要考慮「供給」方面，例如相關行業未來本澳畢業生數量、本澳目前人才梯隊狀況、人才回流預測人數，以及區域性競爭因素等等。

第三，需要策略性吸納「海歸」或「回流」人才。我們建議「人才發展委員會」繼續積極與本澳的海外聯絡辦公室，及其他澳門居民海外組織緊密聯繫，深入了解海外留學生及專業人士的職涯動態，以建立海外人才庫支撐未來引進需要。另外，香港早年推出的「輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃」亦值得澳門參考。簡而言之，計劃透過較低審核分數門檻、更具彈性的逗留安排，吸納擁有優秀教育背景或國際工作經驗的年輕「香港居民第二代」，在無需受僱的情況下，在香港自由從事或轉換工作，及開辦或參與任何業務。澳門可以參考相關專屬計劃，擴大人才吸納層面。

第四，因應新產業發展的獨特人才需要開拓專項計劃，例如可以參考於滙豐銀行本年度「外籍人士調查」(Expat Explorer) 中獲評為外籍人士十大居住和生活地之一的阿聯酋的最新做法，設立自由職業簽證，引入高質素的自僱專業人才或退休人士來澳發展。這種較具彈性的專項計劃，不但特別切合當前日趨普及的「零工經濟」(Gig Economy)，更可以靈活滿足產業發展的臨時需要，值得深入研究。

第五，除了人才引進外，「人才建澳」的另一核心策略是給予本地年輕員工向上流動的機會，給予他們成為「高級專業人才」、「優秀人才」，甚至是「高端人才」的平台及願景。考慮到目前澳門除政府公務員外，現行勞工法並無規範僱員的退休年齡，主要靠勞資雙方自行訂立協議，我們建議特區政府可以考慮訂立法定退休年齡，以協助私人機構作出更好的人力資源規劃，增加年輕員工向上流動及發展事業的機會。從社會平等發展的角度來看，此舉有助拉近年輕及年長世代之間的資源差距，促進社會和諧；澳門人口老化急速，預計到 2036 年長者人口將佔整體人口超過 20%，而考慮到佔本澳經濟生產力高達 95%的第三產業，當中不少工作崗位的員工，表現會因為高齡而顯著下降，影響服務水平，而訂立法定退休年齡則可以為該類工種建立一個有效的退場機制，維持企業生產力。在目前醫學昌明，我們對個人健康及保健的要求大大提升的情況之下，建議可以將法定退休年齡訂立在 65 歲左右以作考慮。

另外，特區政府亦可以考慮為一些服務標準明確、需要特定技能的工作崗位，建立公平及具權威性的公開職能考核評級，作為退場機制之餘，同時鼓勵年青人才向上流動，提升行業競爭力。

**銀河娛樂集團就《人才引進制度》諮詢文本之書面意見**

**總結：**

以上就《人才引進制度》諮詢文本所提出的想法和意見，如有粗疏、考慮不周之處，還請多多包涵！銀娛謹此感謝特區政府給予機會，讓我們能為澳門未來的人才引進制度建言獻策。

推進本澳經濟適度多元發展，透過「深合區」的落實並加快建設四大新產業，與不斷優化提升本澳一直引領全球的旅遊產業，兩者同樣至關重要。銀娛期望在「高級專業人才」專項計劃中，可以明確補充包括酒店、旅遊、餐飲、休閒、會展等旅遊產業發展所需而且緊缺的人才，並透過機制優先處理及審批在本澳工作多年的相關產業專才之申請，讓旅遊產業可以在人才資源豐富的環境下做精做強，澳門「世界旅遊休閒中心」的名片更見璀璨奪目。

作為紮根澳門的華資企業，銀娛一直致力培育本地人才。我們希望強調，在積極配合特區政府未來的人才引進制度之同時，銀娛會做好本分，持續及積極採取措施保障本地僱員就業，促進其向上及橫向流動，並為僱員給予合適和充足的工作培訓，推動本地僱員的職業發展，恪守保障本地僱員穩定就業的承諾，不遺餘力協助特區政府推進經濟適度多元發展。

###

## 4.10 意見來自：新澳門學社

新澳門學社
Associação de Novo Macau | New Macau Association

發函編號：NMA-20211223-01

事由：提交《人才引進制度》公開諮詢意見書

澳門特別行政區政府人才發展委員會主席 賀一誠行政長官 閣下鈞鑒：

就特區政府展開的《人才引進制度》公開諮詢，本學社現提交意見如下，祈請積極研究和採納：

一、諮詢文本明言制度旨在從人才方面配合和推動澳門經濟適度多元發展的落實。誠然，特區「經濟適度多元」方針已談論和推行多年，文本未有就現有已長年投放發展資源致較具規模的非博彩產業，如旅遊、酒店、會展、文化創意、物流業等的發展狀況進行梳理、檢討，並對其人才培養、鞏固和加強明訂方向，卻又提出四項相對未具規模和成型程度、缺乏發展土壤、周邊地區較具優勢的所謂「新興產業」，並提出利用人才引進帶動有關產業，繼而為本地人創造就業機會，本學社對此表達很大保留；

二、澳門博彩業早已達到發展樽頸，加上受到新冠疫情和賽資廳事件重創，可預見特區庫房得益於博彩業收入的數額將持續回落，原先從事博彩及博彩中介業的本地僱員面對就業危機，當中包括具較高學歷的專業人員。經濟適度多元的過程雖然注定漫長，但仍須配合舒緩眾多居民的燃眉之急，承上，幾乎從零開始、無中生有的「新興產業」鐵定是遠水不能救近火。因此，本學社重申，善用過去多年經濟適度多元發展的基礎，進一步加強現有非博彩產業的本地人才發展，更為實事求是，更切合特區可預見將來的經濟發展現實；

三、特區原有發展多時的非博彩產業的本地人才仍須不懈培養、鞏固和加強，其他各項已／正發展的專業的本地人才發展方向同樣非常重要；然而，文本完全沒有著墨本地人才發展的元素，導致公眾只能抽離和片面地探討引進外地人才、外地人才帶教等，影響公開諮詢結果的科學和完整性。本學社堅持特區應以實際行動，奉行優先培養本地人才、留住本地人才、吸引人才回流、推動人才上流的施政方針，人才引進制度必須以本地利益出發，並充分結合本地人才發展政策；

新澳門學社
Associação de Novo Macau | New Macau Association

四、事實上，特區一向設有輸入外地人才的渠道，包括技術移民、專業類外地僱員，只是由於歷年千瘡百孔、缺乏公開透明的評審機制，加上近年貿易投資促進局高層審批技術移民的工作捲入刑事案件，當中牽涉假借「專業人才」之名騙取居留資格，嚴重打擊公眾對此的信任程度。文本提出的三個人才類別定義模糊、過於繁複，難以界定各類差異及與現有輸才渠道的分別，執行上容易造成漏洞。本學社重申，建立人才引進制度的必要前提是全面、宏觀和清晰的人才發展方針，以及最為嚴謹、公正、科學、透明以致公眾容易共同監察的把關機制；

五、針對人才引進制度設置與審批機制，本學社強調公開透明的重要性，除了引進數量、額度、審批次數等，政府更應至少公開申請人必備的申請計劃書、各申請人於人才發展委員會初步審查階段的各項評分、人才引進審核及建議委員會對各申請人的審議意見（包括倘邀請本地和外地權威專家提供的專業意見）、行政長官對各申請人作出的最終決定及有關依據，公眾方可對此作出有意義的監督。

再者，尤其針對「貨不對辦」的被引進者，如投資規模、經濟貢獻、聘用和帶教本地人員數目不符合申請承諾，制度必須設定可行和有效的檢討和退場機制；同時，應審慎考慮利用商業合作協議等形式而非居民身份引進外地人才，即使非要與居民身份掛鈎不可，有關被引進者的居民身份續期條件亦應至少包括「於澳門通常居住」，盡量確保和加強其對特區的在地認知與歸屬感，共同為本地永續發展而貢獻。

新澳門學社
2021 年 12 月 23 日

# 第五章　　電話錄音

## 5.1 意見來自：匿名

《人才引進制度》的意見及建議

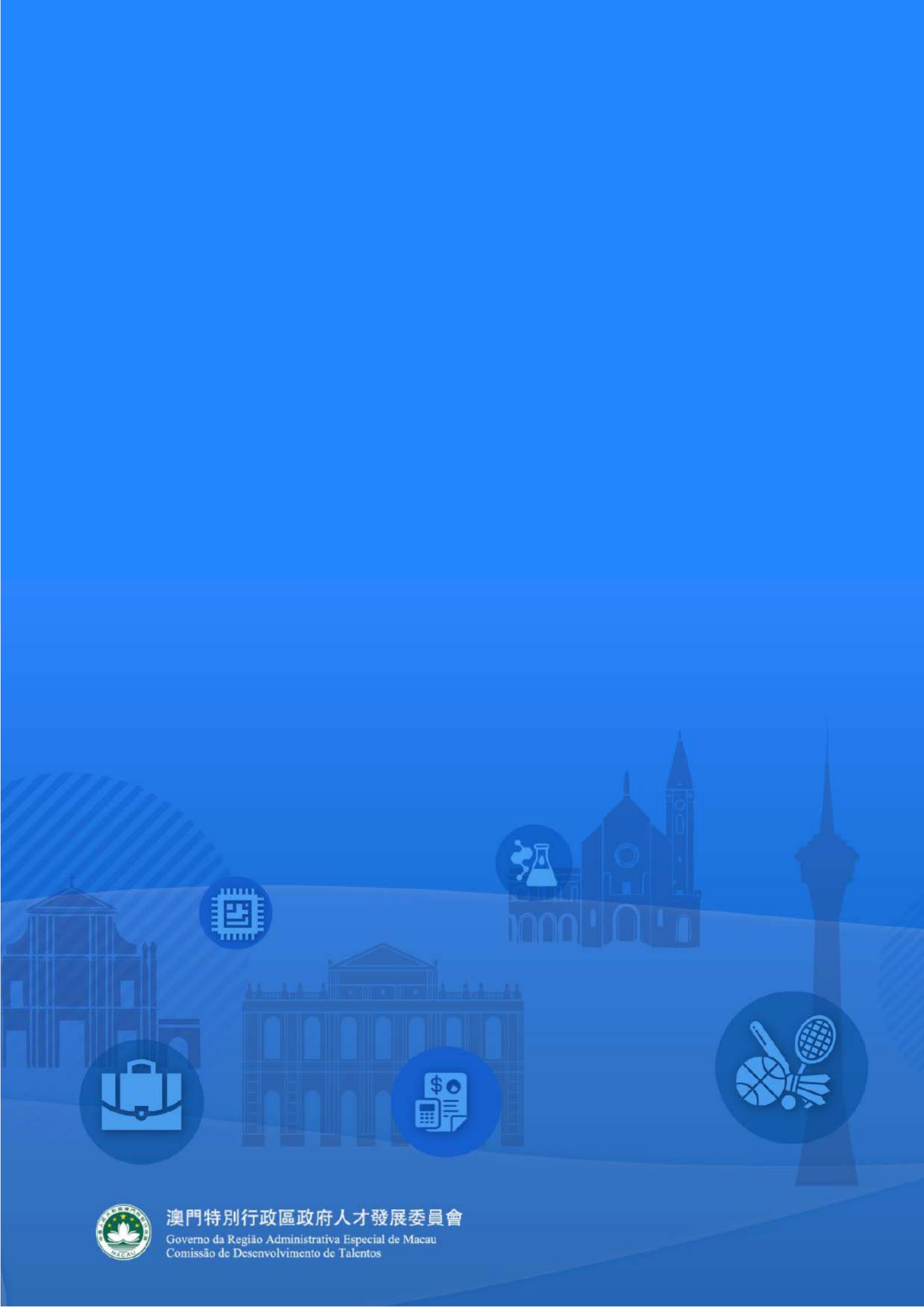
時間：2021 年 11 月 25 日 15:35

註：不提供姓名

意見及建議：

1. 澳門存在政治風險，未能吸引海外的人才來澳，亦未能留住本地人才；

2. 《人才引進制度》只能吸引內地、大灣區的人才，但由於澳門住屋成本高，亦阻礙內地人才來澳發展。



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