

加強培訓提升向上流動機會 人才建澳重在遠景

人才問題長期困擾澳門，尤其是○三年以後澳門經濟高速發展，人才緊缺與求才若渴的矛盾日顯凸出。正如中央領導人談及澳門問題時都期盼“人才建澳”。毋庸諱言，缺人才，正是制約澳門未來持續發展的最重要因素。特首去年於施政中首度重點闡述人才培養長效機制，今年初成立人才發展委員會，直言要尊重人才、利用好人才，加強培訓，特別加大獲得提升的機會。人才培養有長遠願景，未來如何具體落實，方為關鍵。

引流失人才回歸

人才發展委員會由行政長官親自掛帥，成立規劃評估專責小組、人才培養計劃專責小組及鼓勵人才回澳專責小組，培養或引入精英、專業和應用人才，首項工作之一，即開發人才資料庫。過去人人都認為其所屬專業缺才，卻未能清楚瞭解整體的人力資源結構藍圖，很大程度是因為資料不足造成。澳門各行業受過高等專業教育的有幾多人？供求關係是否緊張？直至高教辦三年前邀請第三方開始分析護理、酒店、教育、資訊科技、社工等若干行業的資料，但亦僅限於部分行業，難免以偏概全。人委會建立人才資料庫的目的，是將大部分澳門人都納入資料庫，取“人才”的定義為“人盡其才”。資料庫目前已有四千多人登記，距離充分掌握本澳人才結構尚有巨大距離，如何進一步吸引居民登記，提升其填寫資料的完整性和真確性，必將是委員會接續面對的挑戰。

人才問題，不外乎“請進來”與“送出去”，還有吸引流失在外的澳門人才回歸。“送出去”方面，人委會最近推出“劍橋大學全球領袖碩士課程資助計劃”，推選三名代表修讀劍橋大學的全球領袖計劃中指定的碩士學位課程。此外，尚有十多個類似的計劃有序落實中，將有多所海外世界名校提供進修機會。“請進來”的問題上，應在高中端人才的數量和結構分佈上交代明確的規劃藍圖，清晰、有規劃、有步驟地做好技術專才引進。

防認證變“空文”

至於人才的標準，世界各地都有客觀標準，便是建立專業認證制度。近年澳門對此呼聲越趨強烈，特首表明會在社工、建築、醫療衛生、物管等多個行業構建專業認證制度，長遠而言，對於其他就業人口多、專業性較強的行業，均有建立專業認證制度的必要，部分商業服務還可引進一些國際專業認證來提升服務與國際接軌，幫助年輕人擴闊視野及規劃自身職業生涯，有利向上流動。同時，如何讓專業認證確實反映在職位晉升、薪酬待遇等上，避免專業認證成一紙空文，當局應再細思量。

人策是長效機制，不能一蹴而就。除訂好人才政策本身，優化社會有形與無形的環境不容忽視，一則保障公平競爭，建立人盡其才、合理科學的選拔機制；一則環保宜居，做好醫療、教育等引才納賢的基本配套，否則在這全球搶拼人才的年代只會淪為輸家。

本報記者 樊越欣

加強培訓提升向上流動機會

人才建澳重在遠景



人才問題長期困擾澳門，尤其是○三年以後澳門經濟高速發展，人才緊缺與求才若渴的矛盾日顯凸出。正如中央領導人談及澳門問題時都期盼“人才建澳”。毋庸諱言，缺人才，正是制約澳門未來持續發展的最重要因素。特首去年於施政中首度

重點闡述人才培養長效機制，今年初成立人才發展委員會，直言要尊重人才、利用好人才，加強培訓，特別加大獲得提升的機會。人才培養有長遠願景，未來如何具體落實，方為關鍵。

本報記者 樊越欣

“劍橋大學全球領袖碩士課程資助計劃”，推選三名代表修讀劍橋大學的全球領袖計劃中指定的碩士學位課程。此外，尚有十多個類似的計劃有序落實中，將有多所海外世界名校提供進修機會。“請進來”的問題上，應在高中端人才的數量和結構分佈上交代明確的規劃藍圖，清晰、有規劃、有步驟地做好技術專才引進。

防認證變“空文”

至於人才的標準，世界各地都有客觀標準，便是建立專業認證制度。近年澳門對此呼聲越趨強烈，特首表明會在社工、建築、醫療衛生、物管等多個行業構建專業認證制度，長遠而言，對於其他就業人口多、專業性較強的行業，均有建立專業認證制度的必要，部分商業服務還可引進一些國際專業認證來提升服務與國際接軌，幫助年輕人擴闊視野及規劃自身職業生涯，有利向上流動。同時，如何讓專業認證確實反映在職位晉升、薪酬待遇等上，避免專業認證成一紙空文，當局應再細思量。

人策是長效機制，不能一蹴而就。除訂好人才政策本身，優化社會有形與無形的環境不容忽視，一則保障公平競爭，建立人盡其才、合理科學的選拔機制；一則環保宜居，做好醫療、教育等引才納賢的基本配套，否則在這全球搶拼人才的年代只會淪為輸家。

引流失人才回歸

人才發展委員會由行政長官親自掛帥，成立規劃評估專責小組、人才培養計劃專責小組及鼓勵人才回澳專責小組，培養或引入精英、專業和應用人才，首項工作之一，即開發人才資料庫。過去人人都認為其所屬專業缺才，卻未能清楚了解整體的人力資源結構藍圖，很大程度是因為資料不足造成。澳門各行業受過高等專業教育的有幾多人？供求關係是否緊張？直至高教辦三年前邀請第三方開始分析護理、酒店、

教育、資訊科技、社工等若干行業的資料，但亦僅限於部分行業，難免以偏概全。人委會建立人才資料庫的目的，是將大部分澳門人都納入資料庫，取“人才”的定義為“人盡其才”。資料庫目前已有四千多人登記，距離充分掌握本澳人才結構尚有巨大距離，如何進一步吸引居民登記，提升其填寫資料的完整性和真確性，必將是委員會接續面對的挑戰。

人才問題，不外乎“請進來”與“送出去”，還有吸引流失在外的澳門人才回歸。“送出去”方面，人委會最近推出



按序落實

人才培養策略要分短、中、長期規劃