



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

人才發展委員會

鼓勵人才回澳專責小組

2021 年度第一次會議

會議紀錄

日期：2021 年 2 月 24 日（星期三）

時間：下午 3 時

地點：澳門南灣大馬路 599 號羅德禮商業大廈 14 樓 D 座會議室

出席者： 召集人 劉潤東
委員 葉一新 周昶行 湛家揚
姜志宏 高俊輝 劉本立
彭執中 唐繼宗 余成斌
黃珮琳
顧問 楊俊文
秘書長 曾冠雄

缺席者： 委員 甄文靜
（請參閱出席者簽到表）

一、會議內容

1. 曾冠雄秘書長：歡迎各委員。今日的會議流程主要分為三部分，第一部分是向各委員匯報一下秘書處去年的工作執行情況。第二部分將有幾項工作想跟大家討論一下，希望聽取各委員一些意見。第一項工作是關於“在外地升學的澳門學生回澳就業情況”的分析工作，我們想透過這項分析了解在外升學的澳門學生中有多少人回



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

澳就業，又有多少人沒有回來，這些數據可以作為日後特區政府制定回流政策時的參考資料。另一項工作就是計劃拜訪大專院校的校友會，希望透過這個途徑可以了解一些海外的優秀澳門人才對回流澳門服務有何想法。跟著就是今天會議的重點，就是討論關於制定“吸引回流”的政策，這是本年（2021年）特區政府施政方針中行政長官轄下需要執行的一項施政工作，而且內容清晰定明今年內將出台“人才回流政策”，所以委員會現在需要開始構思相關政策，希望在會議中聽聽各委員的意見。最後就看看有沒有其他新工作的意見。第三部分就是讓大家提出一些其他的問題和討論。

2. **劉潤東召集人**：我暫時沒有甚麼需要發言，希望各位委員能多提出意見，多謝各位。
3. **林雁玲高級技術員**：首先報告去年的工作成果。由於去年底（2020年）第二次小組會議中已經初步報告了2020年秘書處執行各項工作的情況及成果，所以在此就不再重複一一詳細報告，只準備報告兩項比較重點的工作。

第一項就是“海外人才回流考察行動計劃”，這是我們委員會自2015年開展的一項工作計劃，目的是物色一些外地的澳門傑出人士，以組團或單獨邀請的形式安排他們回澳參觀考察，希望藉此讓他們加深對澳門現況的了解、以促進他們考慮回流服務澳門的想法。但去年因受到疫情影響，通關不便，故此委員會改為組職外地的澳門朋友與本地的對口機構/專家等透過網上視像會議的方式進行遙距交流。去年共舉行了3個相關視像會議，第一個是邀請在美國矽谷從事晶片業務的澳門朋友與本地對口的專家及機構等進行交流，共同探討在晶片產業鏈或高新科技中有哪些部分適合



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

在澳門發展；第二個視像會議我們稱之為 CEO 專場，這個會議是基於個別在矽谷從事晶片業務的澳門朋友有意了解回澳及到大灣區創業的情況，因此，秘書處為此物色了幾位曾在大灣區創業的本澳年輕創業家與矽谷的晶片專家一同分享創新創業的經驗。第三個會議是因應特區政府提出推進發展金融業的政策，秘書處便聯繫組職了好幾位從事金融業的澳門傑出人士，分別有來自香港、新加坡和美國等地的金融業內翹楚，與本地相關機構及專家（澳門金融學會、澳門金融管理局等）進行線上會議。會上除了探討了澳門適合發展哪些金融業務外，更收集了如何培養澳門金融人才的意見。未來，秘書處會繼續組職類似的網上交流研討會，交流主題將配合特區政府的施政政策。

另一項需要報告的工作是“教研及行政人員回澳短期工作獎勵計劃”。該計劃是在 2019 年 7 月推出的，主要是想吸引在外地大專院校從事教研工作或高級行政管理工作的澳門人，利用假期回澳，在各大專院校內進行短期的科研或服務，讓他們能加深對澳門生活、教學環境和學生水平等現況的了解，希望藉此可以增加他們日後回流澳門服務的機會。該計劃推出後，秘書處隨即接到各院校的查詢，但由於當時正值 7 月，各院校已經完成了當年新學期的教學工作計劃及人資安排，因此大多表示可能會在緊接的新學期提出申請。在 2019 年年底，澳門大學提交了 3 個外地澳人回澳短期進行教研工作的申請，並全部獲得高等教學基金批准。然而，在 2020 年 1 月突然出現了新型冠狀病毒疫情，導致其中兩人無法回澳而提出取消申請並退回獎勵金。由於受到疫情影響，該計劃在 2020 年是處於停頓狀態。最近，可能由於開始有疫苗接種，令疫情有所緩和，所以秘書處又收到高等院校的相關查詢。秘書處打算繼續執行這個計劃，希望能吸引到更多的外地傑出人才回澳體驗



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

澳門的生活和了解澳門高等院校的教學環境。但有一點是必須指出的，就是此計劃的獎勵金是由高等教育基金支付的，該基金每年大概在 5、6 月期間開始制定下一年的支助撥款預算，因此，原則上秘書處必須在今年 5 月前向該基金會提出預留該計劃在下一年（2022 年）的支助撥款，獲得該基金同意才可以在下一年繼續推出該計劃。

接下來，報告一下秘書處今年計劃開展的工作項目。

首先介紹的工作是“在外地升學的澳門學生回澳就業的情況”分析工作。秘書處會向教育及青年發展局索取了最近 3 年的“澳門大學生畢業後一年追蹤調查”所收集的數據，透過分析數據中在外地升學的澳門學生回澳就業的情況，來了解本澳高學歷年輕人的流動情況。其實這項工作在過去已經執行過兩次，對上一次是在 2018 年進行的，相關的分析結果已經放入發給個委員的資料中。對於這項工作，秘書處的着眼點是想了解沒有回澳工作的畢業生群體的特點，對上兩次分析的結果顯示出的特點是，學歷越高回流比率越低。秘書處當然也很想知道他們不回流的具體原因，但不可能直接去一一訪問他們。所以秘書處在去年 9~10 月期間進行了一次回流意願的問卷調查，結果發現影響回流意願的最關鍵因素是“對口的工作平台及發展機會”。大家都應該明白，政府不可能為他們一一安排對口就業的工作崗位，但除了就業之外，還有哪些要素影響著這些年輕人不願意回流？秘書處希望透過分析找出這些要素特點，據此委員會或者可以有針對性地研究一些吸引他們回來的措施，給政府作出建議，希望各委員能對此多給予意見。據悉，相關部門大概會在 6 至 8 月開始收集當年大學畢業生的數據，故此，秘書處計劃在今年 8 月向相關部門索取最近 3 年的追蹤調查數據並開展有關分析工作。



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

今年另一項工作是拜訪中學及大專院校的校友會。秘書處已經就這項工作做了些準備工作，也已經與劉潤東博士（召集人）商討過，秘書處建議應集中聯繫一些在外地的澳門同學會或校友會，這樣就更有利於物色在外的傑出澳門人才。秘書處已經找了一些外地澳門同學會/校友會的聯絡資料，也開始了聯繫其中幾個會，但對方的回應不太理想，所以目前還未能安排到拜訪會面的時間。同時，由於秘書處在今年上半年有其他一些緊急的工作要執行，故此，在徵得劉博士同意後，秘書處建議這項工作從今年9月份才正式開始，由於這些會都是在外地的，所以拜訪方式建議採用視像會議。

接下來要討論的工作就是剛才秘書長指出的今年重點工作 - 澳門人才回流政策。今年施政方針中已經定明“今年內出台澳門人才回流政策”。秘書處希望各委員能就這項工作提出思考的方向。在座有幾位委員就是回流人士，相信他們最清楚回流人士的想法和需要，希望你們能提出一些回流措施的切入點，估計對在外澳門傑出人士能較有吸引力的，促進他們關注或考慮回流澳門。剛才我都提及過，秘書處在去年曾經進行了一項問卷調查，結果發現最影響回流意願的因素中，第一位是“對口工作”，第二項就是“隨行親屬在澳門的居留許可”。正如剛才所講那樣，針對“對口工作”的問題，委員會在實務工作上實在沒法做些甚麼，但針對“隨行親屬在澳門的居留許可”這個問題，甚至他們的親屬在澳門生活適應上的問題，秘書處認為澳門特區政府在公共行政層面上是可以推出一些“友善政策”的，在該問卷調查結果的簡報中也有提出一些相關建議，例如，建議相關職能部門針對回流人士提供其家屬居留許可的申請備案，讓有意回流人士在外地透過互聯網遞交其親屬申請居留許可的文件，部門可以初步審核確認其親屬是否符合申請



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

條件並給予回覆，這樣便可以讓回流人士減少一項顧慮。同樣地，亦可以向回流人士的子女提供網上申請入學的特別措施，秘書處相信有一些類似的行政手續上的友善措施是可以推行的。當然，若政府當局認為可行的話，秘書處樂意擔當一個橋樑角色，負責聯繫各個相關的公共部門，就回流人士的個別具體情況進行溝通，一同協助回流人士解決其遇到的行政手續問題。以上就是秘書處相信在鼓勵回流方面可行性比較高的一些措施。此外，行政長官在施政方針中也有提出“鼓勵回流創業”，其實澳門當前的創業環境已經不錯，政府已經推出了不少扶助政策，所以是否還需要針對回流創業的人士給予額外的扶助措施呢？或者是在創業資訊的提供、手續的便利措施方面給予協助？秘書處希望聽取各位委員的意見。

4. **劉潤東召集人：**去年進行的問卷調查結果顯示，參與的人士主要是兩類：分別是青年人和中壯年人，我認為鼓勵回流政策應該向年輕人傾斜，因為調查結果顯示年輕人的參與人數及回流意願比率都是較高的，中年人大多有家庭，在疫情影響下，回流澳門會有更多不便。至於鼓勵青年人回流的措施，當然“對口工作”方面，我們未能做些甚麼，但問卷調查中發現“學歷認可”、“專業認證”等方面的手續也是回流人士面對的困難，澳門有些專業資格認可（例如：護士/工程師）是規定必須持有對口專業的第一學位（學士學位），問卷調查得到的意見認為，如果申請者持有一個更高學歷的對口專業學歷（碩士/博士），行政當局是否可以考慮適當放寬，接受這類人士的認可申請？我覺得這些意見是可以考慮的。雖然有些專業資格認證不是政府主導的，但委員會都可以嘗試主動與一些相關的專業團體溝通，相信也會有一些幫助的。在尋找對口工作方面，青年人只能自己去努力，但在專業資格認證方面，如果可以放寬一



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

些的話，相信對他們有很大幫助。至於有意回流的中年人，剛才都提過關於隨行家屬申請居留許可備案的措施，這是值得考慮的方案。

5. **余成斌委員**：我個人的看法是，根本問題是澳門的產業結構單一、市場及營商環境不利於回流。我相信需要政府大刀闊斧地開拓，令產業多元化，出台更多營商、科創方面的扶助政策（這樣才能改善澳門的回流環境）。而我們小組則可以收集整理澳門目前最新的營商、創業扶助政策的資訊，讓更多外地澳門人知道澳門現在有這些扶助政策。此外，據悉政府正準備推出“專才輸入政策”，我認為這項政策中用以吸引外地專才的措施應該同樣適用於吸引外地的澳門人才回流，而且針對相同專業的人才，還可以考慮給予這些海外回流人才一些傾斜優惠。此外，剛才提及協助回流人士就隨行家屬生活配套、居留許可等事宜與專責部門溝通的工作，不知道是否遇到困難問題？成效如何？其實應該向政府反映一下，建議政府在相關問題上作出改善，相信這是我們委員會可以做到的工作。
6. **姜志宏委員**：我想提一個意見。過去幾年，在人才回澳方面是有一些成功例子的。我知道的一個例子是，有一位在澳門土生土長的澳門人先後到了美國和哥倫比亞留學並獲得博士學位，然後回到澳門成立公司，也曾經擔任 FDCT 的顧問，可以說是世界上非常知名的新藥研發的企業家，也是一個學者。我覺得像這樣的例子應該不少。我建議委員會可以去跟蹤這些例子，請這些傑出的人才協助去挖掘更多的海外澳門人才，鼓勵他們回澳。我覺得這是吸引回流上一條比較有效的途徑。
7. **楊俊文顧問**：本人認同剛才大部分發言，但認為目前需要以點帶動面，若吸引人才短期回澳，有什麼相應政策？若吸引人才長期回澳，



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

則要有另一套政策。過去進行了不少研究，澳門在大灣區城市當中的投資吸引度、人才及其家屬來澳定居的容易度，實在不及其他地區，若要切實執行人才回流的工作，政府仍有大量工作需要處理，例如需要有一個服務小組為回流人才處理相關手續，需要為他們奔跑的。新加坡最快5日可以批准居留許可，而澳門仍需約半年，可見澳門應設立特別工作小組，加快處理回流人才的相關申請，人才委應該建議落地的政策，而不是點出問題，應回顧過去數年所進行的各項政策對比。過去曾進行一個關於投資政策的研究，貿易投資促進局反映，該研究在批評貿促局，而事實上，該研究的範圍較貿促局所作的研究廣，研究結果亦顯示不論在人才回流或專才引入的吸引度，都較大灣區其他城市遜色，有需要讓政府明白，以現時的政策是無法吸引人才來澳。若鼓勵在外人才短期回澳工作或交流，可以考慮與政府商討較為實際的方案，既然只是回澳半年至一年時間，很多手續可以豁免以免浪費時間；第二，如何吸引人才回澳？常說澳門環境吸引，我們不能孤芳自賞，要多了解其他地區，例如一個澳門居民有意帶一個項目到澳門，可能需要半年時間辦理行政手續，香港則迅速批出一千萬元資金，那個項目就馬上轉到香港，此例子已實際在兩年前發生，就是由於澳門沒有相關的政策，本人並非要求政府為回流人才提供任何資助，而是需要審視澳門的稅務優惠的吸引度是否足夠？能否安排短期回流人才的子女臨時在澳門就讀？家人能否先在澳門居留，再補辦相關手續？能否協助尋找居所？這些配套政策都是我們欠缺的。生產力暨科技轉移中心過去已協助不少專家學者取回澳門的居留許可，甚至動用私人關係協助他們的家人和子女來澳居留和入學，可見有需要有一個工作小組願意為他們處理這些工作，否則他們為什麼要回流澳門？除了和澳門的家人團聚外，我們有什麼可以吸引到他們願意回澳發展，了解一下大灣區的發展機會？需要在方方面面提供協助。在這情況下，本人認為高等院校會較容易開始，因為高校有



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

宿舍可以分配或以較低的租金出租給教職員，又有國家重點實驗室可以與回流人才合作。與其建議政府制定政策，我們可以擬定計劃書提交給政府考慮。現任行政長官有營商的經驗，了解當中的問題，或會構思到解決的方案。可由短期回澳的人士著手，如何迅速地解決他們和家人回澳定居、配偶就業和子女入學的問題，如果沒有一套全面的政策，在外人才是不會放棄外地的生活回澳的。目前，澳門只有博彩業和旅遊業已經發展成產業，在國際上有名聲去吸引人才，其他產業則需要借助回流人才的力量去發展，所以人才委不能只點出問題，還需提供解決方案給政府。

8. **曾冠雄秘書長**：感謝各位委員的意見！向政府提出具建設性及針對性的建議是人才發展委員會的一項重要工作，亦希望透過今次會議讓各位委員積極發表意見，收集及整理後能作為澳門特區政府未來的考量。
9. **高俊輝委員**：有關人才回流的議題，現有數個想法欲與各委員分享：人才回流對澳門是否一件好事？本人認識一名在美國從事有關物料範疇的科學家，他曾由美國回流澳門，可惜一段時間過後便離開澳門，當中原因是他在澳門並未能發展與他專業對口的工作，他也有嘗試在大專院校中從事高管職位，但也沒有辦法發展其理想中的職務及研究，他在澳門得不到相應的配套配合其職業發展，而澳門自身政策亦暫未能覆蓋相關行業，人才回澳在這一案例中並未能達到其預期效果，故甚麼類型的人才才適合澳門的實際情況及該如何制定相關政策配合其職業發展，這值得我們思考。至於未來澳門政府需要甚麼類型的人才及應如何吸引他們回澳，本人認為優才引入及人才回流在性質上並不能獨立分開，需一併考慮，這涉及本澳的人才環境。而澳門的人才環境有兩種，第一種是現有的人才環境，即現行本澳自身有著怎樣的人才環境以吸引人才回澳；第二種是本澳未來想塑造怎樣的人才環境，這需要澳門特區政府制



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

定指引及政策去促成此事，比如說需要吸引金融人才回澳，首先需要建立一個金融人才的環境，建立以後便可朝著這方向繼續深化發展，這是我們能預先作出部署的，這樣能更清晰澳門未來發展的方向是甚麼。假若澳門未來欲發展智慧城市，那麼便可為發展智慧城市而設定吸引相關人才的主要目標及方向；假若澳門未來欲發展大健康產業，亦能以吸引大健康相關產業人才作為主要目標及方向，這亦對人才政策及優才引入提供了參考的方向。正如先前委員所言，鄰近地區也有很多的優惠政策吸引人才回流，不論是金錢還是各方面的誘因，當中亦涉及很多人才回流所面對的問題，比如自身及家人的簽證、居留許可、子女入學等，皆有不同程度的挑戰需要他們面對及解決，這些都是人才回流長遠發展、制定有關政策過程中需要考慮的要素。

創業是回流人才普遍面對的問題，澳門自身雖然不乏資源，但整體配合創業的環境及政策措施相對其他地方仍顯不足，故很多創業家選擇往大灣區內其他城市創業，因其政策及相關優惠措施相對充足，比如是“人才證”，只要他們手持“人才證”，辦理當地政府很多的服務也能獲得便利及優先處理。故澳門亦可參考鄰近大灣區其他城市的人才政策，選擇適合或對其進行符合澳門實際情況的修正，經討論後上呈行政長官，以加快有關人才政策的出台及落實。

人才回澳說實在是需要讓有意回澳的人士看到並知道澳門有實質的政策及友善的措施，才能吸引他們回流或讓他們更有興趣了解澳門。實際上亦有不少在海外的澳門人有著相當成功的發展，若需要吸引他們回流必須有實質的政策及措施作為誘因，故人才回流及優才引入在實務上需一併考量。

10. **唐繼宗委員**：就人才回流政策的議題，本人認為它應該是屬於產業發展政策下的其中一項子政策，首先，我們需先知悉目標市場的需



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

求，明瞭在大灣區及澳門的企業、產業及機構的需要，了解它們所需的人才類型，同時亦收集有意回流至大灣區或澳門發展的人才資料，若我們能為他們進行配對，這是一種“有的放矢”方法，用以吸引人才回流。第二，若果能以跨境服務的方式，比如是以 Zoom 或視像會議的模式，便能突破地域限制，令身處海外不同地區的澳門人能以嶄新的方式，為澳門經濟及未來發展提供服務或作出貢獻，過程中讓他們能由淺入深的認識澳門，有利於日後吸引人才回澳或誘使他們把海外的工作產業及成果帶回澳門。第三，了解本澳產業發展中需要甚麼類型的人才，然後為他們制定具體而有針對性的政策，比如說現在澳門需要發展中醫藥及金融業，便需要清晰知道該行業欠缺甚麼類型的人才，不同產業人才對應不同的配套及政策考量。最近亦有社會聲音指出，澳門的居留政策或社會福利政策需要逗留澳門至少 183 日及於澳門本地居住才能享有應有的社會福利及權利，然而這樣的政策並不利於有意往大灣區發展的澳門人，亦與澳門政府未來的總體發展方向矛盾。有些在澳門從事教育行業的專業人員，據了解當中有些是以臨時居留的方式留在澳門，每數個星期便需續期一次以獲取逗留本澳的批准，這顯示出澳門現行政策並未能配合澳門往後人才發展的政策。以上三點都是制定人才政策時可以考慮的。當然，澳門人才政策發展亦不應只局限於本澳人士，也可招攬國際人才。因在世界各地（如新加坡、美國等）亦有很多優秀人才，而且它們並不局限於吸引本地人才，也會招攬國際人才，國際人才的付出對它們成功發展也有幫助。如真的為著本澳日後的發展，便需落實制定有利於現代金融業或其他產業發展的具體政策，實施不同的人才發展策略配合澳門未來發展。

11. **周昶行委員**：專業人士傾向於選擇專業人士為配偶，原因是他們的背景、興趣、行業也相類似，甚至是一致，而且在他們的專業範疇內亦容易遇見及認識對方。換言之，大部分回流的專業人士的配偶



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

皆很大機會亦是專業人士。每當有已婚的專業人士回流澳門後，理應他們是衡量過各項因素（包括工作、生活等）才決定回澳，然而其隨行配偶未必能如此順利，原因是他們大部分為非澳門居民，在澳門找尋工作是十分困難。就這種情況，建議開放回流人士的尚未獲得澳門身份證之配偶能於澳門提供工作的合法權利，該工作權利應包含獲僱主聘用或自僱方式，好使他們在回流澳門後能夠自己賺取生活費用，這樣的工作權利具有彈性，可讓他們同時能兼顧家庭及工作。

在英國，它們的移民政策是容許專才回流英國後，其配偶能自行選擇被僱主聘用或以自僱的方式提供工作服務。假若該名配偶是一位擁有鋼琴專業的導師，其不需要先獲琴行聘用後，才可在當地提供服務，他們可以選擇以自僱的方式，在家中教授鋼琴及提供有關服務，再向當地財政部門申請及繳納稅款便可，不需要像澳門那樣獲僱主聘用後才能就業（俗稱藍卡制度）。如澳門未來能給這類型的工作彈性予回流人士之配偶，無疑是一種更大的優勢來吸引專業人士回流澳門。英國除了可讓回流人士的配偶擁有具彈性的工作權利外，另一種給予回流人士的便利是他們的子女也能享有當地免費教育及免費醫療的權利，而英國的回流政策亦是對外公開，可供日後在制定政策上的參考。此外，正如人才發展委員會秘書處提供的參考資料中就業數據和就業地點所示，本澳學生在英國修讀學位課程的畢業生中，只有 0.93% 的本科生選擇留在英國工作，卻有 18.63% 的博士生選擇留在英國工作，對比這兩組數據能顯示出英國對人才的質素有著嚴格的把關，它們歡迎博士生在當地工作但對本科生興趣不大。另外，根據上述參考資料所示，於加拿大畢業的澳門人在當地就業的比率為 53.1%，於英國畢業的澳門人在當地就業的比率有 25%，中國內地畢業的澳門人在當地就業的比率只有 2.7%，數據上反映出加拿大理應有妥善的人才政策才能吸引這麼多畢業生選擇留在當地就業，而英國的回流政策應投放了



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

不少資源為集中吸引博士生在當地就業，故可參考兩地有關的政策，聯合澳門現行自身的政策作分析，應可找出更多有參考性及具體的措施，以用於本澳日後開展相關政策的方向。

12. **彭執中委員**：針對本年 9 月份開展的“拜訪中學及大專院校的校友會，以及外地的本澳學生社團”，本人認為這計劃是好的，但需留意本澳大專院校的校友會未必具有很多關於海外傑出校友的資訊，故可從大專院校中負責處理校友事務的部門著手，建議先與他們進行聯繫，向他們索取或提名海外傑出校友名單。另外，若逐個大專院校的校友會及社團進行拜訪需花費很長的一段時間，可考慮是否有條件同時約見幾個大專院校的校友會及社團。

13. **劉本立委員**：若澳門需要吸引人才回澳，實際上需面對很多的困難，這可能歸咎於澳門誘因不足、經濟規模、產業單一、政策吸引力缺乏、環境因素等原因，故需要制定妥善的人才政策作為配套配合才能吸引更多人才回澳，甚至引入優才亦然。

日前，終審法院就一宗有關“居留問題”的案件進行審理，裁定出“因非工作原因長期不在澳門過夜不視為在澳門通常居住”。換言之，若有人才回流後出現同樣情況，回流澳門後雖然在澳門工作但在大灣區內其他城市居住，可能不視作他們為在澳門通常居住，這將不利於人才回澳及引入優才的發展，也與澳門融入大灣區的理念背道而馳。故我們在居留的定義及意義上需更審慎及重視，更加細緻地處理有關居留許可的問題，避免日後出現推行人才回澳及引入優才的政策時產生障礙。另外，還需要考慮處理回流人士隨行配偶及子女的工作及入學問題，這也是他們最基本要解決的疑難。當然，涉及出入境及居留許可的問題人才發展委員會在職能上未必能全部解決，但也需要提出讓各方知悉，以助力本澳有關政策的推行及全面考量。除此之外，也贊成需要以其他地區的相關人才政策進行比對分析，不能孤芳自賞，借鑒他人在人才政策上的優越



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

之處，制定出完善並適合澳門的一套政策。此外，政府亦要訂立首階段哪些項目或產業會優先處理，讓有關項目或產業人士能留意到政府未來重點發展方向，才能吸引人才回流澳門，以致引進優才進入澳門，提高他們來澳的興趣。

14. **湛家揚委員**：本人想提出三點意見，首先要制定政策，鎖定目標，否則無論是回流人才或是引入優才，都很難落實；第二，過往有意見認為澳門較難吸引人才，但根據自己過往兩年的經驗，很多朋友都有意回澳發展，除了以澳門為基地外，亦看好澳門作為進入粵港澳大灣區的跳板，若能把握這個機遇，做好政策制定，就能吸引在外澳門人才或外地專才來澳，例如會展業，有不少投資者期望引入大型活動在澳門舉行，這樣不單可以帶動會展業發展，旅遊業及零售業亦可受惠，此外亦有不少金融科技的人才查詢在澳門設立基地，並拓展至大灣區的機會，可見大家對澳門的興趣濃厚。只要能制定精準的政策，澳門的吸引力不比其他地區遜色；第三，除了中壯年人士外，可以制定政策吸引在外澳門人才的下一代回流，可吸引更年青的人才來澳。
15. **葉一新委員**：去年秘書處總結了人才回流的難點有三，第一是澳門沒有相應的工作平台，發展不明朗也是人才回流最重要的制約，第二是對回流人才的家庭成員的配套政策不到位，第三是人才回流的行政效率低下。這三點是對特區政府制定人才回流政策，是三個先行先試的重點，希望秘書處能很好的總結上述三點，使人才回流政策能更符合實際及有效，希望不要讓人才回流政策推出陷於尷尬的局面。人才政策的前提是產業政策，因為“產業引人才，人才興產業”，我們一直說澳門沒有人才，我對這個問題作個解釋，周邊地區發展博彩業，是由澳門的人才去籌備；新加坡開放博彩業，也是來澳門取經，可見澳門的博彩行業有足夠的人才和平台，能在短短幾年間將澳門博彩業發展至世界領先的地位，澳門只是缺乏



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

其他產業成長發展的平台，所以人才政策的前提是制定出澳門的產業政策，只有栽下梧桐樹，才能引來金鳳凰。因為人才考慮的是自身的發展，而非眼前的福利，所以沒有產業政策，人才回流及人才引進都是枉然。

此外，關於澳門居留制度設有每年在澳居住 183 日的規定，個人認為是因為澳門一直沒有人才政策，只有勞動政策，包括投資移民和技術移民，所引進的只是對澳門勞動力的補充，而非人才，所以概念上有在澳門居住 183 日的規定，若引進的是人才，他們不在澳門居住，就要思考是否相關人才政策配套不足，讓他們的家屬和子女不能很好地在澳門定居和就讀，還是澳門的房屋價格太高，約束了他們在珠海居住？如果是人才引進，就應該創造條件和配套，例如設立人才公寓，他們就不需要在珠海居住。因為報章談到在澳門居住 183 日，以及融入大灣區，都似乎遇上難題，我認為問是在於，是為澳門補充勞動力不足，還是引進所需人才。秘書處需要總結過去幾年人才回流的經驗，作為人才政策的準備，而人才政策與產業政策的關係，是鼓勵性的政策，還是需要其他配套，都反映出澳門的營商環境和公共改革的決心。

16. **黃珮琳委員**：本人也是從外地完成學業後，因為希望和父母團聚，所以選擇回澳，由於大學修讀傳理系，當時在澳門很難找到對口工作，在父母的協助之下回澳就業至今，也有家人在外留學，但因為相關專業在澳門難以找到對口工作，以及外籍配偶的原因，因此沒有回流發展。個人認為可以跟貿易投資促進局、經濟局等，商討集中資源去發展一個產業，打造好平台吸引人才回流，同時吸引外地專才來澳發展，有助開拓澳門的產業，之後再設立一站式部門跟進回流人才的各項行政手續。

17. **曾冠雄秘書長**：根據各位委員的發言，歸納出三個重點，首先要訂定澳門的產業政策和所需人才，第二是有相關政策和配套措施，第



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

三是法律法規的配合，例如對於常居於澳門和配偶來澳方面的規定。人才回流和優才引進雖然是兩個不同的概念，兩者亦有相同之處，日後制定出專業人才引進制度，將訂定產業發展的方向，施政方針亦提及將主要發展大健康產業、金融產業和科技產業，並有相應的政策；人才引入方面亦正起草與現行居留規定有所分別的法律法規，過往無論投資居留或技術移民都是補充本澳勞動力的人資政策，而優才引入則是吸引三大產業的高端人才，在三個領域發揮作用。相信政府內部會協調構建這三大產業，人才發展委員會按照三大產業制定相關法律法規，在機制上吸引相關人才，在符合要件的前提下，讓他們相對容易來到澳門定居，為此秘書處正準備公開諮詢文本，推出前會向全體委員進行介紹及聽取意見，在制度建設方面我們希望朝著此方向進行工作，產業發展方面則由政府著力推行。至於配套方面的確是一個難點，大灣區的內地城市在行政措施和政策推行方面，例如為人才提供房屋及資助等，都較澳門容易得多。澳門除了需要考慮到社會各界的反應，在法律法規方面也需要有較大的改動，但我們仍可向政府提出相關建議，讓政府考慮是否給予回流人士或外地優才更具吸引力的條件；但對符合條件的優才，會先給予永久性居民身份。至於在澳門常居的規定，由於優才並非補充澳門的勞動力，未必需要在澳門通常居住。而於對家庭成員的配套措施，例如子女入學，配偶來澳的便利措施，秘書處都會考慮到，因為按照現行出入境條例，中國內地的配偶來澳，因牽涉到內地的政策，而且透過家庭團聚來澳定居需要輪候較長時間，若是其他地區的配偶來澳就相對容易。至於子女就學方面，秘書處都希望與相關部門和學校加強溝通，尤其回流人士可能偏向安排子女於國際學校就讀，秘書處都會嘗試進行溝通。感謝委員提供全面的意見，秘書處會整理有關意見，再交給政府考慮。人才回流是取決於個人意願和發展機會，故此不會列入在特區政府下一個五年規劃之中，因為有關政策較為被動，亦無法設定指標，但不



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

影響委員會進行人才回流的工作。

18. **劉潤東委員**：人才回流政策是否需要由本小組起草？需要提上下一次全體大會討論？
19. **曾冠雄秘書長**：秘書處會整理相關資料，並於兩星期內草擬回流政策大綱，讓委員提供建議及對策，在政策層面提供方向，視乎工作進度及行政長官安排的全體大會日期，若情況許可，可以提上全體大會討論。
20. **余成斌委員**：在創業方面，澳門與周邊地區在配套方面有距離，不少國際人才希望來澳，但主要業務在粵港澳大灣區，回流到大灣區可否成為人才回流政策的其中一項指標，還是只包括回流到澳門發展？
21. **曾冠雄秘書長**：人才回流和優才引入是兩個概念，人才回流指的是從外地回澳創業和就業的人士，澳門居民不論在澳門或內地發展都沒有限制，只是每年在澳居住未滿 183 日，就會影響到領取部分社會保障基金的福利；但優才來澳，我們建議相關法規中豁免在澳門住滿 183 日的規定，所以如果一名外地專才來澳取得了居留許可，他在澳門設立創業基地，但與大灣區有業務聯繫，經常往來澳門與中國內地，是不會有問題的。
22. **周昶行委員**：若來澳的優才是中國內地居民，其配偶亦很有可能是內地人士，會否考慮到這些內地配偶在澳門合法就業的權益？
23. **曾冠雄秘書長**：優才引入制度有相關規劃，包括其配偶及子女。
24. **余成斌委員**：若澳門居民從外地回到內地發展，是否視為回流人才？
25. **曾冠雄秘書長**：因為人才委的職能是吸引在外人才回澳，所以目前的表述以回澳發展為主，回流人才若有意到中國內地或香港發展，都沒有限制。



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

二、會議結束時間：下午 5 時正

簽署確認：

專責小組召集人：

劉潤東

委員會秘書長：

曾冠雄