

人才發展委員會
規劃評估專責小組
2018 年度第一次會議
會議紀錄

日期：2018 年 2 月 2 日（星期五）

時間：上午 11 時

地點：澳門南灣大馬路 599 號羅德禮商業大廈 14 樓 D 座

出席者：召集人 楊俊文

委 員 黃健武廳長（代梁勵局長）

劉 良

余永逸

馮家超

蕭婉儀

秘書長 蘇朝暉

缺席者：委 員 陳志峰

柳智毅

戴華浩

尹一橋

吳在權

列席者：委 員 黃志雄

張曙光

勞工事務局張瑋廳長

澳門貿易投資促進局甄池勇高級經理

梁倩文（召集人秘書）

（出席者簽到表詳見附件 1）

一、 討論事項

1.（楊俊文召集人介紹“規劃評估專責小組 2018 年度第一次會議”議程。）

2. (吳麗燕首席顧問高級技術員匯報“澳門中長期人才培養計劃-五年行動方案”跟進工作。)

3. 楊俊文召集人：最近留意到一些情況，在此和各位分享。近年，在國家教育部的大家支持下，內地高校開放予澳門生的保送名額大幅增加，而且開放更多的學科種類，令澳門生赴內地升學的人數日漸增加，去年更已超越赴台灣升學的人數；由於出生率下降，未來澳門的中學應屆畢業生將下降至每年 3,000 多人；另一方面，也有越來越多在北京、上海、台灣等地求學的澳門畢業生留在當地就業，近年向澳門基金會申請特別獎學金的優秀學生，亦由於條例所限，越來越多選擇留在升學地點就業而向政府還款(而非回澳就業)，目前看來這情況有增長趨勢；再加上中央政府近年提出建設大灣區構思，推動港澳融入國家發展大局，隨著深圳或鄰近地區的良好發展，生活水平提升，薪酬水平逐漸和澳門拉近，這些都為澳門青年出外尋求發展機會提供良好誘因。按統計數字，澳門大專學生的選科較集中在商業金融、旅遊管理等學科，而修讀廣義科學的大專學生比例加起來只有 9% 左右，學科多樣性不足。可以預見，澳門未來的發展需要多元化人才作為支撐，但以上種種因素反映，未來很有可能會出現本地人才供應不足的情況。如澳門政府不以戰略性眼光做好人才規劃，本人擔心會出現“人才空洞化”的問題。因此，希望人才發展委員會（下稱“人委會”）在人才規劃問題上，作進一步討論和長遠思考。

關於人才培養的問題，本人認為是“先有產業，再談人才”，兩者是要“兩條腿走路”。政府要發展新產業，要有一系列的支持政策和配套，亦有必要引進外地高質素人才，帶動產業成長，與此同時提升本地人才的競爭力，否則較難令本地人才實現向上流動。回顧澳門社會的發展歷史，在四五十年前，製衣業、玩具業等工業的發展，也都是在一系列政策的支持和鼓勵下，吸引來自香港或其他地方的人才選擇在澳門開創事業和定居，把先進技術帶到澳門，同時培訓本地人才，再慢慢形成規模。這個先例在今天回看也應有所啟發。

4. 蘇朝暉秘書長：認同楊俊文召集人的意見。早前本人前往上海，與當地的本澳學生交流，接近一半的學生反映畢業後願意留在上海發展

工商管理和金融範疇。另外，如果一個澳門學生，能夠考入北京大學、清華大學、復旦大學、交通大學，並且能夠與當地學生平起平坐，這對其個人發展有利，同時也具有一定的競爭力；雖然有 4 成學生前往內地升學，但是那些學生屬於中上水平，加上「粵港澳大灣區」建設，於內地升學的本澳學生不一定回澳發展，可有更多選擇，然而，澳門未來只有 3,000 名高中畢業生，可能不足以支持澳門未來的發展，這是值得關注的問題。早前，有位核安全博士回澳，是一名澳門居民，所以人委會邀請其前往澳門的民防行動中心和食品安全中心交流，該核安全博士其實先後被北京和深圳有關單位聘請，可是最終決定回巴黎工作，希望讓各位委員知悉。

5. 馮家超委員：若要向公眾闡述調研報告，不如用數據說話方式，即是將有關統計數據上載於網上，持續有一個年度性的展示，由社會自行解讀，例如：有 100 名內地升學的學生，首年可能有 95 人回澳，現在只有 70 人回澳，未來也許只有 60 人回澳，大眾不難發現有關的趨勢情況；再者，數據本身屬於中性，解讀訊息有正面和負面兩種情況，如以正面分析數據，回澳人數雖然減少，但可思考那些青年願意留在內地發展，又或參與大灣區的發展，這其實是增加學生的自由度和選擇度，同時也能擴闊學生的世界觀，經過一段歷練後，回澳的機會也較大。另外，統計暨普查局近年開始對訪澳遊客進行統計工作，包括一帶一路的訪客、來自葡語國家的訪客等，故人委會可參考統計暨普查局的方法，藉著大灣區發展的契機，對本澳青年於大灣區的就業情況，進行統計工作，讓數字闡述狀況，並由社會自行解讀。至於澳門人才空洞化的問題，由於澳門的發展情況特殊，新興產業與人才其實是分開兩條腿走路，僱主與人才可有適當的聯繫，可自行配對，自由選擇，故倘若人才與產業之間的政策，有一定掛鈎，僱主可有自由裁量權，僱主可因應自身的產品，而判斷澳門的市場空間。

6. 蕭婉儀委員：本人的國際品牌企業商會收到不少企業人士諮詢，反映本澳招聘困難，因澳門市場細，人才緊缺，需要從不同地區聘請員工，如台灣；另外，本人希望聘請一些 IT 人才，可是澳門很缺乏，雖然希望聘請印度的 IT 人才，但相關人才不懂以普通話作溝通語言。

7. 余永逸委員：早前有朋友於英國劍橋回澳，表示在當地其實有不少澳門學生，他們對澳門的發展狀況產生疑問，更不知回澳的發展機會，希望人才發展委員會可考慮加強向外地的本澳學生宣傳澳門，或邀請其他學生組織，又或高等教育輔助辦公室合作，讓那些學生了解回澳的發展機遇，並嘗試與其取得聯繫；同時，也可與身居外地的本澳居民，又或擁有不同歷練的管理人才，取得聯繫，鼓勵其回澳。至於引進問題，公眾擔心引進外勞會影響其生計，建議人委會構建一個交流平台，每半年或一個年度製作一個文本向社會公佈，並利用已完成的調研報告或諮詢文本，讓公眾一起進行討論和關注澳門的實際人才問題。就蕭婉儀委員提到應用人才緊缺的問題，其實精英人才也是同一情況，精英人才更呈現空洞化，這個更需要關注。另外，人委會完成了多個調研報告後，若能夠與社會大眾進行討論，社會才明白人才發展委員會所面對的問題。

8. 馮家超委員：在人才層面，本人認同召集人強調先有產業，才有人才的意見，這依然是本澳特色，產業的意思是指傳統的產業，即傳統產業可按既有的方式，統計有關的職位空缺和緊缺人才情況。澳門面對經濟適度多元及轉型，即也是先有產業，才有其他意見，又如澳門要建設智慧城市、構建大數據、發展特色金融等，倘若要求銀行協調評估有關職位空缺數量，以及人才緊缺數字等，不能說服公眾，故本人贊成推行強而有力的決策。過去，澳門經濟適度多元期間，博彩業開放，約有二千名外地精英來澳，並培養本地七千名工作人員，至今工作人員數目已擴充至十萬，相信足以說服公眾，所以需要將一些情況向公眾公佈。

9. 楊俊文召集人：如果各位同意，本人建議以規劃評估專責小組的名義，準備一份建議書，於平常大會上向主席提出建議。希望搭建一個溝通平台，讓社會充分知悉現時澳門產業和人才的現狀，深入討論。因為如果社會上各持分者，特別是青年人對現狀不了解，就沒辦法商討出好對策。在形式上，可參考澳門論壇的形式，與市民就上述議題進行互動交流；又或者邀請本澳相關社團合作，協助組織主題討論會、焦點訪談活動等(考慮每月一次)。雖預期各持分者或會有不同立場和

意見，但讓澳門市民了解人委會的調研數據，以及市場的實況和需求很有必要。建議可先試行一年作為試點。

10.劉良委員：於上次平常大會討論研究引入專才計劃方面，其實較迫切，如澳門科技大學目前面對兩個問題：一是大學引入優秀老師越來越困難；二是學校每年均有不少優秀的本科生，他們都願意留澳發展，可是政策緣故需要離開。另一方面，澳門科技大學近年的專利數目已超越香港，但並不是最終目的，主要希望將專利變成產業，這也是本人肩上的重擔；至於吸引澳人回澳方面，希望政府可提供鼓勵政策，讓人才可以留澳發展。

11.蕭婉儀委員：希望知道澳門貿易投資促進局是否已制定人才居留政策，以及有關機制如何讓人才留澳？

12.甄池勇高級經理：目前臨時居留許可包括了專業技術人員及管理人員，另根據經第 7/2007 號行政法規修改的第 3/2005 號行政法規，核准了投資者、管理人員及具特別資格技術人員居留制度。此外，還有一種以重大投資方式，可分兩類，即是重大投資和重大投資計劃，讓相關人才申請澳門特別行政區臨時居留的許可。

13.蕭婉儀委員：是否規定哪些行業，以及如何釐定有關人才的專業？另希望知道澳門貿易投資促進局是否具有相關的統計數字？

14.甄池勇高級經理：倘若是專業人員，澳門貿易投資促進局（下稱“貿促局”）會向相關的專業部門查詢意見，如飛機師，貿促局會向民航局查詢；而醫生，則向衛生局查詢，其後貿促局再進行評估有關人才的學歷和經驗。至於統計數字方面，其實貿促局的官方網站已有相關資料，可供查閱，而有關統計資料亦會每月更新。

15.劉良委員：澳門科技大學的 IT 學院，都有成績優異的學生，部份外地學生也喜歡澳門，願意留澳服務，可是現時政策未能配合，十分可惜。

16.楊俊文召集人：可考慮邀請評估的領導協助研究，並向社會公佈實際情況，製造輿論，增加社會各界人士的關注。

17.(吳綺琪技術員匯報“澳門建築業人才需求清單和目錄”工作。)

18.蘇朝暉秘書長：希望知道“澳門建築業人才需求清單和目錄”是否已交予建築業商會及工會協助審閱？

19.吳麗燕首席顧問高級技術員：“澳門建築業人才需求清單”的初稿快完成，稍後將準備於二月份邀請建築業六個商會及十個工會諮詢“澳門建築業人才需求清單”初稿的意見，希望知道有關數據是否與現實情況脗合，然後再制作網上的清單文本，而目錄將繼清單後開始編制。

20.楊俊文召集人：早前人委會委託高等院校“澳門建築業未來人才需求調研”期間，也有向六個建築商會及十個工會發放調查問卷，最後只收到少數工會的回覆，甚至有工會交白卷的回覆。

21.蘇朝暉秘書長：“澳門建築業人才需求清單”接近完成，需交由建築商會和工會審閱。另一方面，最近，林倫偉議員向人委會提出書面質詢，關於《2017-2019年澳門建築業未來人才需求調研》報告建議酌量放寬外勞名額的依據是甚麼？其實研究機構的報告數據，已呈現建築業人才有一個大缺口，亦預計未來的經濟發展，有關人才需求大，故建議酌量放寬外勞名額，有關情況已於研究報告詳細說明，故可使用研究報告的理由回覆林倫偉議員的質詢；另外，林倫偉議員的質詢還有其他問題，秘書處正等待經財司提供的資料，待完成資料整合後，一併回覆，希望讓各位委員知悉。

22.劉良委員：建議不用“外勞”二字，因“外勞”屬從事勞工苦力，但不少專業技術員工，均是以外勞形式作招募。

23.吳麗燕首席顧問高級技術員：調研報告出現的“外勞”主要針對基層，相對於雲石工、打磨工、批盪工等工種，故使用“外勞”。

- 24.(曾華強技術員匯報“人才登記資料庫”情況。)
- 25.黃健武廳長：希望了解本澳各企業可否查詢“人才登記資料庫”的人才資料？
- 26.曾華強技術員：現階段是不可以的，因個人資料保護法(下稱“個資法”)有所規定，故不能將人才登記者的資料對外分享。
- 27.黃健武廳長：據悉，其他地區的居民均願意將個人資料提供給市場或社會企業，作招聘或獵頭之用；然而，人才登記資料庫目前只作統計分析之用，故未能向登記者提供誘因，使登記者願意分享個人資料。
- 28.蕭婉儀委員：其實獵頭公司所掌握的個人資料比較多。
- 29.黃健武廳長：倘若個人表達願意分享其個人資料，應該沒有違反個資法的規定，不過，若以網上填報個人資料，可能會牽涉個人認證的問題。
- 30.蘇朝暉秘書長：人委會也有向個人資料保護辦公室(下稱“個資辦”)查詢有關情況，個資辦表示其實人委會沒有將個人資料分享出外的職能，希望讓各位委員知悉。
- 31.楊俊文召集人：一、可否於平常大會向主席提議修改人委會的職能？二、人委會可否將人才登記資料轉給勞工局處理？三、可否於人才資料登記網站，附加說明只要得到登記者的同意，其個人登記資料可轉給第三方，由第三方與企業取得聯繫？
- 32.劉良委員：澳門有不少企業都設有相關的人才資料庫，倘若人委會協助企業或機構搜尋人才資料，工作量會大增。
- 33.(曾華強技術員匯報“向部門收集比賽統計資料”事宜。)

34.蘇朝暉秘書長：希望知道是否已對收集比賽的統計資料作編碼?因為部門收集文件後，會交給人委會，因此，須對所收集的資料進行編碼工作，以便整理和統計。另希望知道有關填寫的電子表格是甚麼格式?

35.曾華強技術員：是 EXCEL 格式的檔案。

36.黃健武廳長：希望知道表格上所示澳門曾派的意思，是否由澳門政府安排出外參加比賽，即是政府行為?

37.曾華強技術員：這份表格所設定的條件，包括：一、有部門提供資助；二、以特區政府的名義出外參加比賽，反之，若以個人名義出外參加比賽，則不被計算在內。

38.蘇朝暉秘書長：過往，澳門於商業知識競賽，獲得兩次世界冠軍，參賽隊員均是澳門科技大學的學生，希望讓各位委員知悉。

39.(吳麗燕首席顧問高級技術員介紹續開展行業調研(博彩業、酒店業、飲食業、零售業)。)

40.吳麗燕首席顧問高級技術員：有關構建網上資料收集平台，主要以電子問卷的方式，電子問卷包含儲存和更新的功能。另外，以往的調研崗位均是收集未來六年人員預測數，由於這些數據與現實有差距，在分析上存有限制，故希望各位委員討論未來調研是否保留六年的數據，以及未來調研是否繼續拜訪博企和行業公會?

41.楊俊文召集人：希望了解有關構建網上資料收集平台的情況?

42.蘇朝暉秘書長：有關構建網上資料收集平台，建議先以 EXCEL 表格方式，因研發系統需時，其後再與 CPTTM 溝通其他方法；另外，關於繼續開展行業調研方面，由於早前由澳門各高等院校跟進，其與企業已有良好的溝通方式，又可省略拜訪企業的動作，故可考慮讓各

高等院校接著跟進調研工作；至於六年的人才需求預測，建議可保留有關數據，以作參考。

43.楊俊文召集人：因博彩業有部份領導或人力資源部的主管有人事變動，故可能需要再次對博彩業進行拜訪工作；另希望知道還有那些行業需要進行調研工作？

44.蘇朝暉秘書長：早前，秘書處邀請澳門科學技術發展基金馬志毅主席介紹智慧城市，有委員希望知道澳門的 IT 人才數量，並希望規劃評估專責小組進行有關 IT 的調研工作，但這工作極具困難，因為 IT 人才所牽涉的企業眾多；至於修讀 IT 的人數，大約有 1099 人。

二、 會議結束時間：下午 1 時

簽署確認：

專責小組召集人： _____
楊俊文

委員會秘書長： _____
蘇朝暉

-完-