

人才發展委員會
澳門人才發展政策座談會
(第一場)
會議紀錄

日期：2019年5月8日(星期三)

時間：上午11時

地點：誠豐商業中心7樓公務人員培訓中演講廳

出席者：

專責小組召集人 楊俊文

委員 黃竹君

秘書長 蘇朝暉

團體

澳門銀行公會 關曉泉(中國銀行人力資源部副總經理)

Millie Chan(大西洋銀行人力資源部主管)

張超群(大豐銀行人力資源部總經理)

Eva Ho(匯豐銀行人力資源部主管)

Florence Vong(工商銀行人力資源部總經理)

陳淑萍(國際銀行人力資源部總經理)

Vania Sun(交通銀行人力資源及行政管理部總經理)

Fiona Chiu(商業銀行人力資源部主管)

麥家明(華僑永亨銀行人力資源部主管)

澳門註冊核數師公會	黃浩彪 (副理事長) 何青瑤 (中文秘書)	林興隆 (副理事長)
澳門中華教育會	陳家良 (副秘書長) 李雪松 (常務理事)	李明基 (常務理事) 湯穎欣 (青委委員)
澳門工程師學會	吳家民 (常務理事)	
澳門中華新青年協會	劉佐春 (副會長)	
澳門專才發展學會	高俊輝 (會長) 戎偉傑 (副會長)	簡浩賢 (研究與發展中心總監) 梁志龍 (會員)
澳門青年聯合會	李端琪 (副理事長) 蕭家浩 (理事) 盧綺嵐 (理事)	陳桂舜 (副秘書長) 崔天立 (理事)
澳門工會聯合總會	李從正 (副理事長) 蕭紹雯 (社區服務總監)	林翔宇 (副秘書長) 吳育麟 (秘書)
澳門街坊會聯合總會	何永康 (政策研究室助理主任)	李棣華 (社區議題工作主任)
澳門婦女聯合總會	葉詠康 (助理主任)	楊文傑 (主任助理)
澳門中華總商會	黃珮琳 (常務理事)	
澳門歸僑總會	陳振豪 (常務副會長) 梁俊傑 (發展政策略委員會主任)	梁兆基 (副理事長)
<u>公共部門/實體</u>		
經濟財政司司長辦公室	倪韋昕 (高級技術員)	
澳門貿易投資促進局	曾繁華 (居留事務處高級技術員)	

教育暨青年局 黃志勇（延續教育處處長）

勞工事務局 陳俊宇（聘用外地僱員廳分析審查處處長）
（出席者簽到表詳見附件 1）

一、討論事項

1. **人才發展委員會秘書長蘇朝暉**：於座談會上首先歡迎與會的各界人士參與人才發展政策座談會，今日出席座談會還有人才發展委員會規劃評估專責小組召集人楊俊文博士及經濟財政司司長辦公室代表倪韋昕小姐。今次座談會的主要目的是邀請各界人士就未來輸入優才及相關制度建設方面提出意見。

介紹和分享了人才發展委員會在召集人楊俊文博士帶領下，掌握到的輸入優才情況。去年年底特區政府透過經濟財政司梁維特司長提出有急切需要輸入優秀人才，今年亦在粵港澳大灣區發展人規劃綱要出台後，看到澳門有很清晰的定位，在國家政策內，打造包括香港、澳門、深圳及廣州作為創科走廊，澳門本身亦要積極參與“一帶一路”相關的建設。大灣區文件亦提到支援澳門加大創新型人才和專業服務型人才引進的力度，進一步優化和提升人才結構。從與大灣區其餘九個城市及香港特區的比較研究中可見，澳門與大灣區九市及香港特區在人才輸入政策方面，香港、廣州、深圳、珠海等地，不論人才評價機制、人才專項計劃、輸入人才之後的住房保證、經濟補助、家人配套服務（包括教育服務）、人才落戶政策或公佈人才缺口等各方面，大部分城市及香港特區均有相關政策和信息公佈。

澳門在許多方面相對較落後，其他地區在引進人才的速度上較澳門快很多，此外，人才政策在大灣區其他九個城市及香港特區均

呈現以主動方式爭奪人才。澳門比較被動，在現有政策及措施中，基本上有兩、三種方式，其中家庭團聚並非引入人才的措施；另外是專才居留政策，即專才在澳門工作一段時間後，再向澳門相關機構申請；還有大型投資的移民政策，但亦是被動政策。對比大灣區九個城市及香港特區，不少地區設立了專門的部門或其他機構，向全球各地招攬相關人才。因此，相較之下，澳門除了政策措施不夠完善，審批時間較長外，在過去至今一直是以被動式方式處理引才工作。

因應澳門不要落後於大灣區其他城市及國家政策，需要有系統及有計劃地輸入優才。在優才引進方面，希望透過座談會聽取大家意見，現行制度雖然有專責部門負責專業人才居留及大型投資，但將來如有優才輸入計劃，是否應設立新行政部門處理相關工作，還是由現行行政部門計劃及處理相關工作？在審批和甄選過程中，尤其是澳門需要輸入哪一類人才和輸入數量，是否應該新設諮詢機構或委員會制定，還是由澳門現有的委員會如人才發展委員會、經濟委員會等負責制訂輸入哪類人才和數目？

希望透過今日及本月 17 日的座談會聽取大家的意見，從而準備好報告交行政長官，如果認為需要設立新部門，或調整現有部門架構，或如何做，下一步得到政府同意後，便可以進行立法工作，從而進一部落實優才計劃的具體工作。

2. **人才發展委員會專責小組召集人楊俊文：**人才委內部對輸入優才工作有一些看法，但最重要是社會的看法，座談會的與會之中都是持份者，有些人認為需要，有些人認為不需要，我們均很理解，但最重要是聽到大家的意見。

3. **澳門專才發展學會會長高俊輝**：首先很感謝人才發展委員會提供發表意見的機會，並指出，專才發展學會亦曾進行了數個相關研究，其中不少包括認證方面的研究，在此過程中，發現到澳門人才不足的情況，近年亦走訪了北京及粵港澳大灣區各個城市，了解當地的人才政策。回澳後，該會亦舉行了數次座談，其中有些建議可以分享。

大灣區其他城市過去很多只設立人才辦公室，但近年已有轉變，例如江門已正式將人才辦升格為人才局，對他們有很大鼓舞，他們亦掌握了許多與政策相關的權限，方便他們制訂和執行相關的人才政策。專才發展學會對澳門未來如何加強關於引才、招才、育才的工作方面，強烈建議成立人才發展局，該局要有一定的職能可以執行相關政策，包括引才政策，或一些如移民政策等專才引入政策。

另外，在持續發展方面，該會亦開展了一些相關工作。澳門鄰近地區有很多不同的優勢，包括提供高額資助，甚至很多優惠政策，不論是住屋或其他資助均不少，澳門人才政策如何能突圍而出？該會研究澳門的優勢過程中，看到澳門對比大灣區其他城市有一個很大的優勢：澳門是國際平台，是中葡之間很有特色的平台。此外，澳門是否可以考慮在引才政策中加入提供澳門永久居留權，以此提高吸引力。該會在走訪各城市時，發現很多內地專才對在澳門居留十分嚮往，對比其他城市以金錢作為吸引點，澳門是否可以以居留作為吸引點？不過在處理居留方面，可先提供非永久居留權，至來澳優才對澳門有實質貢獻，以及在澳門居住滿七年後，才給予永久居留，這亦是一種監管方式。

在房屋補貼方面是否可以採取更進取的方式，例如興建人才公寓，以求質不求量的方向，讓相關專才來澳時，可以向他們提供

住所。

第三點是政府在考慮相關專才政策時，可考慮要求他們帶項目進入澳門，專才帶一些如創科方面的項目來澳，且項目能在澳門發展，將有助澳門發展相關產業。此要求令引入的專才不只因具備某種專業能力，便可來澳取得身份證或優惠，而是透過引入專才和項目助澳門多元發展。

第四點是每年澳門在國際排名一百強就讀的學生逾兩千人，這是很龐大的數字，其他大灣區城市不一定有此數目，澳門在這方面的比例很高。因此政策不應偏向只有非本地專才才享有相關優惠，對可能已流入大灣區或世界其他地方的本地專才，應利用優惠政策吸引他們回流，建設澳門。

目前很多專才來自大灣區，在大灣區的“搶才”過程中，大灣區其他城市用不到某些人才，澳門如何才能發現這些人才？近兩年該會倡議澳門與大灣區城市建立粵港澳大灣區人才資料庫，將大家的資料庫合併，將各地人才作對比，令特區與大灣區城市互補所需。

4. **中華教育會常務理事李明基**：澳門在衣、食、住、行等方面，衣和食的問題不大，但住、行、通訊均有待改善，塞車已成為很大問題，住方面亦是，樓價昂貴，租金昂貴，這些問題均不利於留住人才。澳門可以效法內地在改革開放初期，於某些城市建立科學園、科學家宿舍公寓等方式，除了以居留權吸引優才外，在這些方面做多些工作吸引他們，令他們真正在澳門安居樂業作貢獻。通訊方面，澳門的 WI-FI 質量不佳，有時用 4G 比用 WI-FI 更好，用 WI-FI 有時網速很慢，甚至接收不到，這些方面適宜作改善，否則澳門對人才沒有吸引力。

在人才培養方面，贊同人才以帶項目方式進入澳門，且這些項目要與澳門息息相關，能促進澳門發展。例如內地很多城市均設有實踐基地，這些基地主要透過創科研究培養學生。澳門是否有條件建立這類基地，讓澳門學生可以在基地內居住一段時間，專心致志進行科研學習和工作。內地有些項目做得很好，例如其任職學校早前往山西太原創科實踐基地，當地的科研工作開展得很好，設備先進，有大量專家，不論是生命安全、國防軍事、橫過馬路等，均透過科技手段教導學生，這些項目很有利於促進教育發展，亦有利於培養學生的創科精神。這類項目、專家和人才澳門均很缺乏，是否可以引進？

5. **中華教育會副秘書長陳家良**：今次座談會都是圍繞數個主要問題進行討論，包括執行實體方面，高俊輝會長的意見是參考其他地方設立一個新部門。但人才委已工作了一段時間，亦推出了一些項目，作為諮詢組織，人才委應作為優才引入的諮詢委員會繼續相關工作。執行部門方面，認為設立新部門專職專做會較理想，但一下子設立新部門牽涉較多，從效果來說，優才引進制度所指的“優才”範圍較廣，不止涉及經濟，亦包括教育、藝術等各類範疇，政府還要推行精兵簡政，新部門應有多大規模？他認為要分兩步走，第一步在初期先建立跨部門小組，在小組運作後的基礎上，加上人才委員會輔助一段時間後，視乎當時優才制度及引才進度，下一步再設立全新的部門，這樣的推進路線圖會較穩妥。

在主動措施方面，高俊輝指出，很多地區的居留對專才很有吸引力，優才來澳門後仍屬中國籍，但有較大的自由度。只是不止要解決專才本人的身份，亦要包括其家人的身份，如能夠將此作為主攻點，應該是澳門的優勢，先非永久後再永久的安排亦可以考慮。

贊成帶項目來澳的建議，並提出專才帶項目來澳，澳門在資金等方面可以提供資助，讓專才發展其項目。優才要實現理想，在其他地區可能缺乏機會，如澳門在環境、資金、政策上配合，讓他們能實現理想，會有一定吸引力。支援帶澳項目的相關配套如能做得好，配合主動措施便能吸引人才來澳發展。

最後本人代表中華教育會，希望優才引進是一個補充的引進，最終是培養本地人才，才是長效機制。可在考慮優才引進時，將培養人才計劃的項目帶到澳門。此外，澳門需要創新人才、專業服務人才，可以在基礎教育範疇開展培養工作，內地有專門從事創新教育的優秀教師，澳門如有條件可將這類教育工作者列為優才引入澳門，在正規教育課程中推行所需要的人才培養。引入教育優才，進入非高等教育體系開展工作，回應澳門所需，此類優才引進便具有長效意義。

6. 澳門青年聯合會理事、澳門青年峰會會長崔天立：人才發展是將來社會的根源地，所以人才政策應放在社會或公共政策的最高位置。國家給予了澳門許多不同的政策，有一中心、一平台，一平台下面有三中心，加上基地，再加上一帶一路國家融入，可預見未來委託澳門執行和發展項目的任務會越來越多。從過去相關研究得出的結論中，一是希望澳門會完善相關的法律制度，二是指出澳門現有人才未足以發展這些項目，澳門策略發展研究中心最近就澳門特色金融可行性報告亦指出相關論點。

就執行實體進行相關論證，指出新設的專責實體，葡文是 entidades，部門才是真正被賦予職能、職權，即葡文的 atribuições 和 competências 去執行相關職能，優化現有制度和措施，相信政府可以考慮設立一個真正的人才發展部門。因應人才發展對澳門的

重要性，應該要有專業部門就相關申請作出相對應的決策。

7. **澳門青年聯合會副秘書長陳桂舜**：本會發現政府投放了大量資源於教育上，高等院校培育了很多專才，這批專才在修讀碩士或博士時提出的論文水平很高，但始終只在學研階段，做不到“產”。完成論文後，很多外地學生必須離澳，令他們欠缺一或兩年時間完成“產、學、研”三部分。因此是否可以讓高等院校的現屆碩士或博士學生完成論文後，可以留在澳門一至兩年，讓他們有機會與本地企業接口。此外，外僱方面，不少外地教授或講師來澳後，心裡不是太好過。因為他們只能持“藍卡”，令他們覺得自己有如勞務人員，心理上不是很接受，另外亦有一些高端人才面對同樣的問題。在此層面上，未來除了外僱認別證外，可增設專項讓高端人才與一般外僱有分野，即使內涵條款差不多，但對他們來說，因為有分別，心裡會好過一點。

如果純粹為引入專才留澳提供長期居留，對比 9+2 其他城市來說，澳門不一定有很大優勢，但澳門能否提供短期逗留？現在有許多從事科研的公司需要專才來澳門，但一年在澳的總日數可能是九十日以內，現行規定公司向勞工局申請，但這是灰色地帶，這些專才沒有很合法的身份留在澳門。如果科研機構或科創公司的專家學者來澳，可向他們提供為期兩年的短期居留證件，但留澳總日數有限制，讓他們有合法身份在澳工作，可以將外國最新科技帶到澳門落地，之後如有興趣他們可以選擇由短期居留變成長期居留。

很認同陳家良兄所言，是否應在這樣短時間設立一個局？可以先設立一個小組，因為科創的人才專才涉及的範疇非常廣泛，不止科技界，亦可能包括旅遊業或其他行業，如果成立新局，局內不

一定有足夠人才評核申請者的能力，是否能掌握市場脈搏及澳門未來發展所需，如果成立小組邀請各權限單位負責人參與，便可以掌握最新資訊，亦能更有效益地令澳門做好搭平台的工作。最後，如果內地人士申請非永久居民身份證，必須放棄內地護照，他們出境會有困難，尤其是涉及學術工作，離境時會發現因為未取得特區護照而有困難。未來可否對專才提供優化傾斜的制度，方便他們出境交流。

8. **人才發展委員會秘書長蘇朝暉**：人才委亦有留意到陳桂舜最後提到的一、兩點，並向相關部門反映了意見。

9. **澳門中華新青年協會副會長劉佐春**：對引才問題社會上一直有不同聲音，有人覺得要引入，有人覺得要保護。個人認為，如果社會覺得排名前百分之二十是精英，如能讓這百分之二十的人來澳門，可以提高整體競爭力，但沒有城市不歡迎引進這人才，各城市均在做相同的事情。

對人才最有吸引力的會是其他人才及平台，最重要是如何創造這種氛圍。曾聽到人才想來澳門的原因很多是基於澳門有現金分享、有免費教育、大學有政府資助、基礎醫療做得頗佳、很多病症均納入免費、城市較休閒、博彩業發展頗佳等，但這些原因既吸引人才，同時亦令人才不想來。因為頂尖人才如要在澳門居住，但又礙於澳門產業及經濟單一等問題令其未能一展所長，所以如果澳門可以令人才來澳居住，同時又能運用整個大灣區各種優勢資源，就最完美，這才是最好的吸引力。屆時這類人才便會想來澳門。因此若要引入人才，本人認為要加強培養自身的人才，培養澳門有足夠多的人才後，其他地方的人便會覺得澳門是好地方，可以不斷

培養出優秀人才。人才到一個地方落地生根，往往不是因為該地向他提供金錢或住屋，主要應是與該城市“結緣”，可能是有感情上、血緣上或其他“緣”，結緣後開始考慮是否到這個地方生活，並作為永久居住地，如果有人在城市間跳來跳去，不停獲取每個城市提供予人才的資源，這種人才又是否澳門想要的？澳門引入人才或設立一個長期跟進機制，或有足夠職權範圍由剛才提及的人員作長期追蹤，之後令這些人既與澳門結緣，之後又願意以澳門作永久居住地，引進這些人完全沒問題，但如何甄別這些人，將投機主義者排除在外，將哪些以拿好處為目的的人識別出來，亦非常重要。

10. **澳門青年聯合會理事盧綺嵐**：關於執行實體方面，相信大家沒有爭議，希望未來應該有一個人才管理局，只是現階段吸納人才是分秒必爭，成立一個局需要大量資源、時間和人員，澳門現已有部門正在進行相關工作，只是很分散進行，因此認同前輩所言應該成立小組網羅現已進行的工作，以及相關的重要人員，當匯聚這些資源和人員後，才成立局級部門。在整個過程中，小組會有很多工作，小組以外的工作亦要恆常進行，人才的引進和制度才能流暢地走下去，待新局成立後便可以繼續相關工作，否則會跟不上發展需要。

另外有關如何吸引人才方面，很贊同之前提到的一些意見，除了金錢和居留外，作為一位人才為何想離開家園到另外一個地方，肯定是因為更好的機遇、更好的發展和更好的空間，除了一些賣點如澳門是一個宜居、具吸引力的城市外，亦要知道當人才來澳時，可以向他們提供哪些機遇，不能只有空泛的講法，即人才來澳門有哪些機構、工作機遇或工作保障，這些都要透過小組或工作人員進行資料搜集，或許工作量會很大，但由此可以掌握所需人才種類、澳門可提供條件和機遇等資料清單，才能長期讓外地人才了解來

澳後可以有哪些發展。

機制方面，本人認為除了關注外地人才，亦需關注澳門市民的想法。當說到引入人才，澳門居民會擔心工作會否被搶走，應該先建立機制了解澳門市場真正缺乏哪些人才，不是盲目吸引人才，要找到對接點，確定某部分人才不足，才向這些人招手。同時要建立具透明度的評核機制，如設立委員會由各方面的專才作評分，這些委員會的成員在社會上要有認受性，或有專業資格。評分後，也不是讓人才進入澳門便完事，還可以分階段如一年、三年、五年進行評分，每階段評分合格，才可進入下一階段，評分要視乎人才進行的項目，取得的成果或專業資格，或為澳門作出了哪些貢獻，經過三輪評分後，才進行確定性長期引入。在專業評價上，對人才要有其認受性，對澳門居民亦有確實方向，這些人才不是胡亂引入，而是澳門有確實需要。

此外，引入人才時，澳門亦應有人才培訓基地，引入的人才被賦予權利，但亦有其義務，在引入澳門期間，要參與一些培訓課程，將澳門人才與其他地方人才混合，到其他地方交流及再培訓，這方向可以令澳門人才再成長，引入人才只是第二方案，如澳門本身有足夠人才，才是最好方案。

11. **澳門專才發展學會研究與發展中心總監簡浩賢**：有兩點要補充，第一點關於優秀人才來澳，研究優秀人才來澳要設定前提，例如澳門做什麼產業？定位是什麼？這些資料要精準，待一中心一平台一基地產業定位後，才適度引入人才，因此建議產業先行，優才配合。第二點是培養為主，引入為輔，重點是將來澳門要形成產業鏈，可以教育和培養為中心，例旅遊學院培養旅遊休閒產業人才，但短時間內若沒有所需人才，便要引入，否則產業及教育均做不起來。

第三點是引進為先，跟進培育。當產業必須落實開展時，便要引進人才，之後逐步透過教育和培養，令年輕人將興趣變為事業，事業變為專業，這才是我們希望做到的專才效果。關於執行實體，即人才局，本人進行相關研究多年，亦走訪了灣區及亞洲地區的政府部門，為何人才局未來必須設立？因為現有的人才發展委員會自 2014 年成立至今五年，收集了不少資料和報告，現在澳門要與人競爭，必須要精準和有效率，不能只透過委員會或協調辦公室負責有關工作，必須有一個局統籌所有這些人才、人力資源及未來發展政策，透過實際操作才能迅動推動。同時亦建議毋須撤銷人才發展委員會，因為該委員會仍有其功能，希望將來可以讓更多社會團體代表加入，包括社會智庫或民間社團，透過委員會凝聚更多不同的聲音，委員會及人才局相互配合，未來人才探討及凝聚機制會做得更好。

12. **澳門歸僑總會常務副會長陳振豪**：贊成設立一個局級部專責人才事務，但究竟採取何種制度，或許將現有的人才委員會如市政署般設有執行委員會及諮詢委員會，並存及一同處理所有關於人才的事務，可以統籌政府各部門做好相關工作，並提高效率，又可以聽到民間組織的意見。關於產業方面，本人認為澳門以旅遊業為主，經濟多元方面是否要向創新科技發展，澳門的創新科技底蘊與深圳和香港如何比較，如何吸引人才來澳？我認為引入機制可以加入市場運作，以此方向進行，邀請國際性的 VC 來澳進行評估，政府及投資者共同投資項目，大家可以有較有保證的回報。相信可以透過私募基金或者各大型風投公司進行，這些公司現有推介一些項目到深圳、杭州等地區，為何不推介來澳門？澳門是否可以向這些專業公司提供特別政策，令這些專業項目真正可以在澳門落地，

並帶到專才來澳。

大灣區九個城市均集中在創新科技的專才引進，反而學術性的研究較少，有報告指學術研究專才只佔整個專才引入的 10-20%，究竟澳門在發展教育和科研方面，如何有較其他大灣區好的新措施引進這些人才，例如可否將已進行了數年研究工作的人才，保送他們升讀其他更加專門的大學博士學位，全費資助，但要求他們完成學業後要回澳繼續發展其事業。身份證對內地城市是一個優勢，但放眼世界，這是否真的是優勢？不可以單方面看，當然，有總好過沒有。

有與會人士提到，目前澳門高等院校培訓的畢業生如何能留在澳門繼續其事業方面，建議讓他們畢業後可以留在澳門一、兩年，其實除了碩士、博士畢業生外，可否向大學畢業生提供一年的時間留澳，美國及其他國家都有此類機制，這些畢業生在澳門已四年，較熟悉澳門，亦可以對中小企有幫助。澳門九成以上是中小企，找人才較其他大型企業困難，應考慮一下如何可以在引進人才方面幫助中小企發展。

13. **澳門工會聯合總會副理事長李從正**：剛才秘書長提到，現在輸入人才是被動式，因為現在博彩業或休閒企業都是企業主導，引入產業大發展後，按現有機制輸入人才，所有高端人才、管理層、世界級大型酒店或娛樂場管理人都是經現有機制輸入，亦按現有機制可以成為澳門居民，此機制亦毋須否定。但如何將被動變為主動？則是相對性。現在由企業主動，將來人才及優才引入要特別建立一套引進機制，必然是配合特區政府政策，在適度多元上要有突破，便要集中主攻某方面，可招攬哪些有助澳門適度多元的人才，相信起點會較高端，不是現在所說的外僱政策可以解決的問題。

在輸入外僱方面已有成熟的機制，但很肯定仍需要完善，例如之前有人提及一些教授，來澳後去出入境事務局排隊續期時，與旁邊的外傭一起排隊，感覺不好受。相信人才發展委員會在政策上會考慮到將來與出入境事務局如何溝通，將來整套政策如何行運行，但相信會很複雜，不是一件簡單的事。

剛才說到一些外地人士來澳從事一些指導性的工作，在十多年前，即前任勞工局局長時已提出要修法，因為覺得不合理，但至今仍未就此法律作修訂，相信人才委員會亦可以推動一下，以推動真正發展。不過其中應不止涉及修法問題，亦涉及一些操作性問題，在勞動市場管理上出現的問題不容易處理，相信要與相關的部門細談，為何多年來在修法上有障礙，何處是關鍵問題，一定要弄清楚。

還有一點是大家提及身份證方面，可以向人才提供身份證，相信這要楊博士加把勁想辦法，因為向人才提供身份證，等同他們要放棄內地戶籍，他們是否願意？放棄戶籍意味著他們以澳門為常居地，與內地要斷絕關係。有沒有新政策既可以讓他們來澳門，但又能保持在內地的後路。人才引入可以是世界性，但隨著灣區發展，澳門會以引進內地人才為主，便要為他們在國家政策層面上更細緻考慮，訂出可行方案，這方面要花腦筋。

大家很關心人才要保護還是引入，若定出的人力資源政策與優才的高端人才政策很清晰，各方面都很精準，制度公開，相信大家都支持。曾有人問是否反對人才輸入，答案是從來沒有這回事，包括外僱輸入都沒有反對。例如剛才有人提及如何支持中小企發展，工聯與政府、相關部門均談過，一些中小微企創業時，在人力資源方面是否可給予一些合理的支持？現在澳門做生意不容易，舖租很貴，在面對此困境時，可以向中小微企給予更多支持，這要

靠楊博士推動相關部門，推動他們在各方面支持一下中小微企。

在審批政策上，制度很關鍵，因為社會大眾都關注，能否經得起考驗、挑戰，以及可能因為出現灰色地帶而被濫用等，相信經過這兩次座談會後，人才委會有報告交給行政長官，很多工作會定下來，很多內容上人才委已經有想法，希望將來有機會了解多一些。

最後一個問題是現行機制設有退場機制，此退場機制是否在產業發展不理想時，便要求人才退場離開澳門，是否有此意思？希望將來在報告中或公眾場合中，可以透露政府更多的想法，相信社會上會有更多討論，令到此機制可以更受大家支持。

14. **人才發展委員會秘書長蘇朝暉**：舉行兩次座談會，主要很希望聽到一如剛才大家提出很多寶貴的意見，特別是未來引進優才方面應有一個怎樣的制度和機制。是採取委員會制度，委員會下設有秘書處，由秘書處執行相關工作，還是在現有機制，例如貿易投資促進局已有專才引入的工作，是否加大其權力，還是以其他方式進行？均開放讓大家討論。當中亦涉及釐定哪類產業、哪類人才，以及甄選和數目方面，亦想聽大家有關如何執行的意見。是否需要退場機制方面，非永久至永久是一個過程，如未完成此過程，可能要退場，成為永久居民後，便不應該有退場機制。

15. **人才發展委員會專責小組召集人楊俊文**：現在談一下酒店業，在博彩業未開放時，澳門酒店的服務質素如何？管理如何？開放後國際品牌酒店來澳，這些企業帶高端人才來澳，協助培訓本地人員，加上旅遊學院及其他高等院校的培訓，服務質素逐步提升。博彩業亦然，新加坡有些博彩業人才曾在澳門工作，當地與澳門搶人才。過去十年每年我都與新加坡博彩業的研究團隊見面，曾

問他們有沒有想過開設博彩業培訓學校，他們回答說不用，只須將澳門或其他地方好的人才拉過來，很簡單，所以毋須花錢培訓人員。結果外僱退場去了新加坡。

說來說去，最重要是經濟定位，先定位再試辦，一下子百花齊放社會一定亂。引入人才不容易，最重要是“玉”，有沒有讓人才從事的工作？人才帶項目當然是好事，但亦要有適合的職位和工種才能吸引到人才來澳。北京一些老前輩提醒了一點，就是時間。澳門處理申請或文件的速度不夠快，辦理勞務或其他手續所需時間很長。但這方面不要罵公務員，出現這種情況是以前的政策造成，因此如果要在架構上工作，便要分幾步走，要建立跨部門工作小組或委員會，最重要是加入社會元素。因為人才申請來澳的過程中，從來沒觸及該名人才的經歷、受訓過程中有哪些特別技能，完全沒考慮過，因為申請表很簡單，有些人又不大懂填，部門只叫申請者填表，再由部門審批，所以不論是哪一個部門，都要增加業界及社會元素作潤滑，吸納優秀人才來澳。

此外還要解決申請耗時的問題，如果已找到合適的人應要盡快批出申請。去年試過一次，因為審批慢，結果人才被新加坡搶了，因為新加坡五天已可以發出證件，相關人員便不再等待澳門漫長的審批時間。因此，時間是最大的關鍵，但是否就百花齊放讓人申請？不是，可能要選數點先行先試，因為逐點試可以發現一個模式，例如內地很多事項都是先行先試，適合的模式便繼續用。

帶項目是好事，但定位最重要，社會經常說科技，但科技亦有分類，如果科技項目不適合鄰近使用便一定要出口，澳門便不是適合的地方，可能深圳和香港會更適合。所以不如集中發展澳門數個經濟定位行業中的科技，不論博彩業或酒店業，餐飲或資

訊。

現階段只能在未來五年為架構鬆綁，最大願望是能取得一些成功，社會對政府信心增大，才能走第二步。與其向政府提出一些執行不到的建議，倒不如提出可以執行的建議。

16. **匯豐銀行人力資源部主管何小姐**：政府能否理順現有機制，分開兩條隊去處理外僱及專業外僱申請，貿促局亦一樣，在專才輸入方面，讓持藍卡的人士可以有其他渠道提出申請，毋須等一年至一年半才有消息說申請不獲批准，讓申請者提出上訴。在主動措施方面，不知是否可以有方法在政府資料庫內找到一些在澳門工作多年持藍卡的高層人士，主動向他們提出，讓他們申請留在澳門，他們在過去多年已對公司及澳門有很多貢獻，讓這類人士留在澳門，甚至可以讓他們帶家人來澳，令他們更安心留澳工作。
17. **人才發展委員會專責小組召集人楊俊文**：很認同何小姐所言，但很多時候因為申請者沒有填報特長及專業經歷，申請表亦沒要求申請者列出有何特別技能或資歷，而且很多外資都只找顧問公司填報申請，這些公司以為靠自己認識的人便可以快些得到審批，公務員又沒有分辨剛畢業和資深人士的這種想法和概念，更不會想到資深人士可以培訓其他人，所以希望企業負責人力資源的人員可以學習使用這類填寫技巧，將對審批有幫助。
18. **澳門街坊會聯合總會政策研究室助理主任何永康**：社會比較關心有關人才的定義，如果想要社會接受，需要清晰訂出要聘請哪類人才，以及定義何謂人才以作審批。至於部門是擴大還是新設，建議先擴大現有部門，再視乎情況建立新部門，這是一個短期和

中期的策略。

針對空間小的問題，我有同學是物理博士，澳門人，但取得學位後不回來澳門，因為在澳門找不到工作。這是很現實的例子，澳門沒可能立即開設有關於物理的學術項目吸引這類人才，但在其他方面如交通及城規等便可以引入人才，因為澳門目前的城規做得不算好，未來又會有新城區；交通問題大家都很清楚有多差，加上澳門現在的旅遊承载力問題，雖說是涉及旅遊，但旅遊亦會涉及城市規劃和交通配套，因此初期會可考慮引入這方面的人才？目前澳門引入的人才以金融經濟等方面較多，在改善民生方面則較少。另外，日後如果想針對（識別）某一類型的專才，可以透過舉辦學術論壇，邀請灣區內人士參與，亦可從國外邀請專家，從而建立接口。

此外，澳門能否針對政府有需要的人才，讓國外人士來澳門實習，例如國外的學士或碩士畢業生，他們具有相關專業知識，可設條件吸引他們來澳兼職或交流，工作一段時間。一方面他們來澳後，可能覺得澳門好，想在澳門紮根，由此吸引他們留澳，另一方面讓澳門與外地的人才作知識交流，提升水平，令工作做得更好。

19. 經濟財政司司長辦公室高級技術員倪韋昕：勞工局有關專才輸入方面設有專業外僱制度，此制度有一個大前提是以補充本地勞動力為原則，所以在考慮專業外僱輸入時，亦會以此原則為前提。另外有關技術移民政策方面，貿促局已經公佈了一個優化措施，首先已在網上公佈了五行業十工種的優先人才清單，五行業包括金融業、資訊科技產業、中醫藥產業、葡語市場及中葡翻譯，最後還有會展業，並就此五行業十工種設立了綠色窗口和快捷通道，

方便相關有興趣人士以更快捷的方法提交申請，網上亦有一系列申請資料供參考。審批方面，如申請人有特別資歷和資格時，除了在申請表填寫外，亦請申請人交履歷表和相關資格的證明文件，他們可以透過填寫履歷闡述自身的經歷和個人專業資格，有助其申請的審批。

20. **華僑永亨人力資源部主管麥家明**：從整個優才引進制度的成敗來看，關鍵是政府執行的決心。回看香港及大灣區其餘九個城市的相關措施，對人才引進是採取較開放性的態度，對社會的多元性是比較支持。所以日後政府公佈的政策，就可以反映政府引入優才的決心。

從深圳的經驗可見，當社會開放人才進入，感受到效益時，社會便比較接受輸入人才。過去政府的確做了不少工作，但始終在執行的層面，例如：與業界的溝通或在政府公務員制度內部的指引都略嫌不足。特別是前線執行的同事是否完全掌握有關的精神，在日常處理工作時能讓僱主較順利開展申請程序，最終成功招聘、而政府又較方便審批，這的確是大家心中的疑問。我個人有切身的經驗，原本較難處理的個案，在政府團隊主動與業界接觸後，對審批標準有較好的掌握，往後的審批過程亦較順利。因此現在人才引進的制度，運行是否理想，核心關鍵是政府對外與業界溝通，對內公務員制度上而下的溝通，這是令機制能否落地的關鍵。

至於未來執行人才引進的主體，不論是新設立一個局，或由原有職能部門擴充，社會對執行實體的唯一關注點是能否令優才引進的效率及成效得到彰顯。至於成立新局，有一個好處是令意識形態改變，過去十年在人才引進方面，政府可能較側重平衡利

益，採取一個較保守的審批政策；但如果今後政府為了配合大灣區的發展，決心做這件事，如何改變成開放、接納的精神去處理是成敗的關鍵。至於最終政府的架構如何分工，個人認為組織有一定的獨立及自主性，對推行和落實政策會有一定的幫助。

同時，本人十分同意有些與會者提出兩步走的建議，因為目前澳門的人才缺口非常大，必須要有一些立竿見影的措施協助處理，不論是從現有制度、機制進行優化，還是新出台政策協助。由於政府研究的過程需時，我們可考慮優先回應國家對澳門的要求，按政府的定位，在一些重點行業先行先試先做，甚至在做的時候，為了確保效果，可訂定硬指標、例如：定人才配額，對政府公務員處理的引導作用，例如我們商界經常說 KPI（關鍵績效指標），政府亦應該有 KPI，在優才引進一、兩年後才有客觀標準檢視進度。

在制定政策時，建議要多重點參考國際城市的措施，例如香港，雖不敢說他們做得特別好，但可能他們有些措施澳門現階段的確暫時沒有。各種措施都有利弊，如果取捨平衡是當中學問。例如香港設些 IANG（非本地畢業生留港）對非本地畢業生的就業安排，政府會進行審批但審批的標準傾向比較開放，及信納僱主的需要，這些做法與澳門現在相對較傾斜於保護本地就業的安排明顯不同。我們澳門是否可作參考？

回到社會資源配套能否承受的問題，政府內部需要跨部門協調和研究，是否超出了澳門整個社會的負擔能力，必須要明確情況，才能令優才政策（落實）。

有關退場方面，有嘉賓指外地人才來澳要放棄戶籍，此情況香港亦一樣出現，香港與內地正研究是否可以建立一個返回機制，這些可能會是澳門未來構思和研究的方向。

21. 人才發展委員會秘書長蘇朝暉：希望透過兩次座談會收集意見後，在今個月內盡量爭取完成報告交行政長官，當中非常感謝各與會人士的寶貴意見，是澳門未來在引入優才方面很重要的參考。

我宣佈座談會結束，感謝各位出席人士。

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 —