



(下述文章版權屬於相關報社，如須轉發，必須獲該報同意)

澳門新聞總數：4 篇

1. [力報：旅院舉辦就業發展日 提供逾 2,500 個機會](#)
2. [新華澳報：博彩業僱員薪酬升 3.5%](#)
3. [市民日報：城大就業嘉年華提供逾千八職位](#)
4. [澳門日報：護士職程考慮修法 因應社會老齡化擴招 當局擬年增一成至成半護士](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [扮工男女：【熱話】面試要交 Org Chart \(架構表\)？](#)
2. [信報財經新聞：騰訊夥港大培育金融科技人才](#)
3. [香港 01：高永文：免試引入海外醫生幫不到手 倡豁免實習吸引人才](#)
4. [東方日報：公院支援職系加薪 8% 暫撲怒火與](#)

其他新聞：2 篇

1. [現代電視：性薪酬不及男性 8 成？ 婦女節姐妹仍需努力！](#)
2. [經理人月刊：HR 不能只是發薪水、收履歷、統計出勤！跟瑣事相比，人資更該做的兩件事業](#)



澳門新聞 4 篇

1. 旅院舉辦就業發展日 提供逾 2,500 個機會

[2019-3-6] 旅遊學院昨日在氹仔校區舉辦「2019 就業發展日」，56 間來自不同領域的機構到校設置攤位，向學院應屆畢業生介紹職位空缺及就業資訊，協助他們了解澳門旅遊和服務業的就業情況和最新發展，為日後就業作更佳準備。

今年「就業發展日」有 56 所來自粵港澳大灣區及成都的機構，為旅遊學院學生提供超過 2,500 個就業機會，各機構代表即場向參加者介紹職位空缺，就業前景及派發職位申請表，並安排即場面試，參加者對是次活動反應積極，向機構代表查詢有關就業概況及要點。

本地畢業生關同學表示，在平日的課堂中了解到大灣區的發展，加上曾在上海實習，因此畢業後有意到內地尋找工作機會；另一位來自山西的畢業生王同學則表示，對本澳博彩及零售行業發展樂觀，考慮在本澳尋找與零售相關的行業工作。

旅遊學院院長黃竹君受訪時表示，旅遊學院畢業生就業情況理想，根據學院對於 2017/18 學年畢業生畢業後六個月進行的就業問卷調查顯示，就業的畢業生中有 75% 投身旅遊及酒店業，其中 2.5% 往大灣區發展；受僱於本地全職工作的畢業生每月薪酬中位數為澳門幣 15,300 元。黃竹君又稱，目前旅遊學院和約 600 間本地和內地機構合作，提供各類型的實習機會。

2. 博彩業僱員薪酬升 3.5%

[2019-3-8] 統計暨普查局現公布 2018 年第 4 季博彩業人力資源需求及薪酬調查結果，當中統計對象不包括博彩中介人及博彩中介人合作人。

於 2018 年第 4 季末，博彩業共有 57,246 名全職僱員，按年增加 1.1%，當中荷官有 24,719 名，增加 1.1%。

2018 年 12 月博彩業全職僱員平均薪酬（不包括花紅及獎金）為 23,740 澳門元，按年上升 3.5%；荷官的平均薪酬為 20,450 澳門元，上升 3.0%。



2018 年第 4 季末有 1,321 個職位空缺，按年增加 861 個；職位空缺以文員為主，佔 51.8%，其中荷官空缺有 445 個。

在招聘要求方面，只有 34.3% 的空缺要求工作經驗，要求高中或以下學歷的佔 80.9%，要求懂普通話及英語的分別佔 76.5% 及 36.5%。

2018 年第 4 季新聘僱員共 1,737 人，較 2017 年同季（1,518 人）增加 14.4%；僱員僱用率（3.0%）和職位空缺率（2.3%）分別上升 0.3 及 1.5 個百分點，有關指標反映博彩業人力資源需求增加。

職業培訓方面，博彩業僱員參與由企業提供的培訓課程（包括由企業舉辦或與其他機構合辦，又或由企業資助員工報讀的課程）共 83,264 人次，按年減少 19.5%，當中主要修讀「商業及管理」課程（70.4%），其次是「博彩娛樂服務」課程（17.5%）。培訓課程絕大部分由博彩公司舉辦，參與的學員人次佔總人次的 99.5%。

3. 城大就業嘉年華提供逾千八職位

[2019-3-8] 由澳門城市大學學生事務處主辦，珠海青年聯合會、廣州市南沙區青年聯合會、深圳青年創業就業服務中心協辦，澳門基金會贊助的「2019 年畢業季校園創業就業嘉年華」昨早假城大文化中心展覽廳舉行開幕式，共邀請到 100 多家企業參展，涵蓋酒店、博彩、金融、服務、教育等行業，提供超過 1800 個職位；其中有七成企業來自本地。主辦方希望透過創業就業嘉年華，構建企業與學生交流平台，為應屆畢業生及在校生提供目前本澳及內地人力資源市場動態的相關資訊，促進學生與企業多方面交流，協助企業招攬優秀人才。

城大學生事務處代處長鄒辰寵致辭時稱，創業就業嘉年華透過企業進駐校園，進行現場宣傳、招聘、諮詢等相關活動，構建企業與學生的交流平台，為應屆畢業生及在校生提供目前本澳及內地的人力資源市場動態相關資訊，促進學生與企業多方面交流，並協助企業招攬優秀人才。



城市大學校長張曙光接受訪問時表示，學校近年加強教學改革，推行「五位一體」教育模式，著力培養應用型、實務型人才及鼓勵學生更多想法及積極實踐。被問及對剛出台的《粵港澳大灣區發展規劃綱要》的看法，他認為，學校對未來發展充滿期待，鼓勵學生融入大灣區職業發展平台，貢獻自身力量。未來學校會積極參與大灣區建設，發揮與葡語系國家聯繫，在中葡文化藝術交流、科技創新及學術交流等多方面作推動。2017 2018 學年，城大有 1365 名畢業生，當中超過八成學生在畢業前已鎖定工作，其餘約兩成選擇繼續升學。

本地學生多傾向留澳工作第二次進駐校園招聘的深圳奧雅設計股份有限公司代表李小姐表示，該公司缺乏國際化的人才，澳門教育制度與內地有別，學生在思想方面相對國際化及素養高。希望來澳可招聘到這類人才，為公司注入新血液，有更多元發展。但本地生多數傾向本地發展，優先考慮本地企業，故難以招聘澳門學生。

路易威登（澳門）有限公司的黃小姐表示，有不少學生在學期間或空餘時間都曾做過零售行業的相關兼職，且零售業工作時間相對較穩定，因此對招聘合適的本地學生持樂觀態度，並透露現時新入職的起薪薪資平均由 1.6 萬元起。

人力資源專業的官同學表示，就業選擇傾向選擇在澳就業，未考慮前往內地發展，他希望可進入警察部門工作，首份工作薪酬期望為 2 萬元。來自北京在澳修讀工商管理的碩士生白同學稱，早前已做過多份工作，故對薪資不是選擇工作要點。他又說，未來工作可將興趣和薪資相結合，就職方向偏向銀行業。而近年看到澳門發展迅速，若有機會會考慮留澳發展。

出席開幕儀式嘉賓有：中聯辦教育與青年工作部處長洪波、高等教育局高等院校學生廳長陳旭偉、勞工事務局就業廳職務主管歐陽信偉、澳廣視執行委員會主席白文浩、珠海市青年聯合會主席謝明華、廣州市南沙區青年聯合會蘭副秘書長黎雪，以及張曙光和鄒辰寵等。

4. 護士職程考慮修法 因應社會老齡化擴招 當局擬年增一成至成半護士

[2019-3-12] 衛生局表示，《護士職程制度》最近一次在二〇〇九年作出修訂，將按實際情況考慮優化或修法的可行性。在護士人力資源方面，未來計劃基本以每年百分之十至十五護理人員增幅，以應對包括人口老齡化等各項醫療服務需要。



議員黃潔貞向政府有關部門提出書面質詢，關注《護士職程制度》修訂，以及因應離島醫院落成與人口老齡化對護士人手需求問題，以至要求當局研究公私營醫療機構的護士職程問題，以吸引青年人入行。

衛生局在回應中指出，特區政府重視本澳各個專業團體的意見，願意定期與護士團體見面和交流，聆聽相關人士的訴求，以推動本澳醫療事業發展。對於護士團隊收集的調查結果經已完成，將參考適當的意見和訴求，關注護士人員的發展和規劃。

當局指出，《護士職程制度》最近一次於二〇〇九年作出修訂，相關制度已確保護士的職業發展，將按實際情況考慮優化或修法的可行性。由於必須統一兼顧各個醫療專業人員的體制，並從整體性發展和規劃作出考量，將聯同其他特別職程一併檢討研究和考慮。

助學金勉青年入行

為維持醫療系統長遠可持續發展，衛生局表示，邀請香港學術機構評估本澳整體醫療資源，其中包括護士人力資源與發展，有助提升人員規劃的科學性。

未來計劃基本以每年百分之十至百分之十五的護理人員增幅，應對包括人口老齡化等各項醫療服務需要。同時將繼續透過設立特別助學金、舉辦升學講座，以及協調護理教育機構增加護生名額和班數，鼓勵本澳青少年投身護士行業。

至於私營醫療機構的薪酬釐定屬自由市場行為，並非衛生局的職責範圍內，特區政府將繼續關注公私營醫療機構的薪酬福利。

香港新聞 4 篇

1. 【熱話】面試要交 Org Chart (架構表) ?

[2019-3-6] 依家唔少公司為咗同事方便出去見客，都會 set 兩個 title(職銜)，對外一個高啲嘅 title，但內部個 title 就低啲。所以如果想請人，隨時俾求職者嘅假 title 呢咗。

如是者，有求職者就發現，今時今日去見工時，除咗要交 reference letter、application form 同 certificate 之外，仲要交埋 organizational chart (架構表)。



例如填求職表格時，會有一個空白位，要你畫一個你工作部門嘅 chart 出來，仲要詳列職級同工作範疇。因為間間公司嘅職級設定同架構唔同，睇 title 未必知你實際上做緊咩位，所以睇 org chart 就最實際。之但係，白紙黑字，真係唔到求職者亂作亂畫。你都知 HR 嘅世界好細，拎住你畫張 Org Chart，搭上搭問幾位朋友，或者上 LinkedIn 篤一篤，都好易知道求職者有冇作嘢。一陣 check 到你作嘢，分分鐘連份工都無埋。

不過 HR 其實都好精明，要睇求職者 Grading，望吓個人工咪得囉。人工低，乜 grade 都係假啦。

2. 騰訊夥港大培育金融科技人才

[2019-3-7] 騰訊 (00700) 旗下的騰訊金融學院 (香港)，昨與香港大學簽合作備忘錄，培育金融科技人才，亦會合作進行相關研究及開發，繼去年騰訊吸納約 30 個本港的大學實習生後，今年希望將實習人數擴展到 50 人，並預留部分名額予港大，範圍擴展到大灣區內知名學府。

今年實習生料擴至 50 人

隨着大灣區規劃綱要出台，騰訊港澳及跨境金融事務高級總監李子樹認為，粵港澳三地可互補不足，例如香港為國際金融中心，可利用深圳的科技應用優勢發展金融科技，騰訊希望以此作為基建，下一步將加大培育有關人才。他又指出，與港大合作，騰訊會派員到港大任客座教授，亦會吸納港大在內的多間大學學生到騰訊實習，可按不同學生興趣及所長，分別到騰訊深圳總部、以至公司的上下游夥伴公司實習。

去年騰訊已邀請 30 個本港大學生實習，李子樹表示，學生分別研究不同範疇，如移動支付和共享單車等，並會撰寫報告建議產品和服務可改善之處，以及如何把該類生態帶到香港落地應用，今年研究課題暫定會有網絡安全、人工智能和區塊鏈等具時效性項目。

香港大學工程院院長趙汝恒希望，學生到騰訊實習之餘，亦可選其他新興行業如初創公司實習，近年有不少到海外交流的港大生，更留在歐美發展，參與金融科技行業，而且有上升趨勢。



香港大學工程學院計算機科學系教授林德華補充說，期望爭取到最多港大生到騰訊實習，去年就有實習生到騰訊後積極籌備自行創業，但他同樣希望同學可到其他金融機構學習行業生態，過去便一直有學生到傳統金融機構體驗金融科技的實際應用，參與機構包括外資及本地銀行。

3. 高永文：免試引入海外醫生幫不到手 倡豁免實習吸引人才

[2019-3-9] 公立醫院人手長期短缺，有建議免試引入海外醫生，掀起社會熱議。全國政協委員、前食物及衛生局局長高永文，在北京出席兩會期間接受有線新聞台專訪時表示，認為有關建議根本幫不到手，原因是免試執業的醫生可以自由在香港私人執業，質疑如何紓緩公立醫院人手緊張情況。他建議，豁免有限度註冊醫生的實習要求，更可吸引人才來港。

對於有意見指本港可引入英聯邦醫生，以免考試及實習方式來港行醫，在北京出席兩會的高永文接受有線新聞專訪時表示，有關建議根本幫不到手，未需要考慮，因為免試執業的醫生可以自由在香港私人執業，與有限度註冊制度不同，不能夠限制他們一定要在公立醫院工作，質疑如何紓緩公立醫院人手緊張情況。

倡豁免海外醫生部份或全部實習要求

高永文認為，若以有限度註冊吸引海外醫生到本港服務，同時可一併豁免實習要求。他解釋，這些海外醫生其實在當地已經符合實習要求，若來港行醫要再次通過實習，會成為他們考慮到港執業的障礙。他認為，若然豁免部份或全部實習要求，而海外醫生都通過本港執業試，本港正式註冊的醫生長遠亦都會增加，而放寬海外醫生來港有限度註冊的年期，相信可以幫助香港度過瓶頸。

當年建議未能在立法會審議 高永文：業界有政治考慮，高永文在 2016 年擔任食物及衛生局局長時曾提出，放寬海外醫生來港有限度註冊的年期，不過醫學界反對，直至立法會會期完結都未能審議。高永文表示，對此感到無奈，認為當年有政治考慮，當時有一部份年輕醫生可能曾經受誤導，以為安排會影響他們聘用，晉升以及接受培訓機會，事實上完全不會受到影響。今屆政府成功修例，截至上個月已收到約 20 宗海外醫生申請，他表示，很高興上屆很多政策都獲得延續，包括資助子宮頸癌疫苗注射，以及立法禁止電子煙等。



至於推行的大灣區，列明內地希望吸納香港人才，被問到會否加劇香港醫護人手短缺，高永文表示，不會擔心，亦不覺得應該要鼓吹前線人員大數目到大灣區的其他地方執業，但若有志到大灣區發展的醫護人員，兩地政府有責任在安排上方便他們。

4. 公院支援職系加薪8% 暫撲怒火

[2019-3-10] 公立醫院前線員工爭取改善薪酬待遇，其中負責基層工作的支援職系人員早前擬發動靜坐要求所有職級劃一加薪百分之十二，醫管局「撲火」緊急與工會談判後，獲「暫時共識」劃一加薪百分之八，工會正收集會員的意見。醫療人員總工會副主席馮權國昨透露，初步統計大部分會員態度正面及願意接納加薪方案，但仍有意見認為應該按年資加薪才公平，料最快本周初將意見提交醫管局，達成最終共識，令新的薪酬機制趕及於下月一日生效。

有意見指按年資計才公平

馮權國表示，當時工會曾提出所有員工劃一加薪百分之十二的訴求，但經與醫管局磋商後，最終制訂百分之八加薪方案，大部分會員願意接受，「基本上同事都係好正面，肯接納呢個加薪幅度。」工會內有少數會員則仍堅持加到百分之十二，甚至認為按年資加薪才算公平，但為數不多。

屬舊制度下的支援職系員工如健康服務助理，由於其薪酬機制與公務員掛鉤，未能受惠於今次加薪措施，馮指有小部分會員不滿，工會會繼續跟進，與醫管局洽談可行方式改善他們的薪酬待遇。據了解，舊制的支援職系員工有公務員福利及津貼，且人工較新制高約三分之一。

舊制員工未能受惠惹不滿

醫管局回覆表示，舊制的健康服務助理是按醫管局一般職系薪級表支薪，並與政府總薪級表掛鉤，薪酬配套跟隨公務員制度調整。自二〇〇一年開始，當局已不再招聘該職級而改成招聘在病房提供病人服務的支援員工。現時約有一千二百多名現職健康服務助理於醫管局轄下各醫院工作。今次就支援組別員工事宜進行的顧問研究，只涵蓋以薪幅制度支薪的病人服務助理、運作助理和行政助理。

公立醫院支援職系人員的加薪風波，源於醫管局早前提出將第三級員工的入職起薪點調升百分之七至九，現有的第三級員工則加薪百分之二點五。有關的加薪水平引起前線強烈反彈，



批評加薪不公，並分化同事，要求將所有職級包括第一及二級的員工劃一加薪百分之十二。上周三本擬發起靜坐抗議，醫管局在靜坐前一日緊急會見工會斡旋，並讓步提出百分之八的加薪方案。

其他新聞 2 篇

1. 現代電視:性薪酬不及男性 8 成? 婦女節姐妹仍需努力!

[2019-3-8] 今天是三八婦女節，一項調查顯示，時至今天女性薪酬還不及男性 8 成，姐妹們仍需努力啊!智聯招聘發佈的《2019 中國女性職場現狀調查報告》顯示，職場女性整體收入大約只是男性收入的 76%左右，差異甚至比 2018 年還拉大了 1 個百分點。2019 年男性整體月平均收入為 9467 元、而女性的相應收入為 7245 元。傳統觀念男人負責掙錢養家，女人負責相夫教子，只獲得 8.8%受訪女性認同；高達 96.6%的女性堅信女人要外出工作，有自己的事業；而 49.8%的女性認為男性和女性只有生理上的差異，其他方面並無明顯差異。但實際上，最高薪的三大行業資訊傳輸、資訊軟件和金融業，仍是由男性所壟斷。《2019 中國女性職場現狀調查報告》也指出，高管階層中女性僅佔 18.7%。為了保住工作，職場女性不得不選擇不懷孕不生娃! 有女律師工作繁重，甚至出現過“開會中途生產，生完繼續開會”的事例。全國婦聯建議，給予生育的女職工所在企業一定補貼的財政優惠政策。不過作為女性，生兒育女是天職，若都全情投入到工作，誰來生娃帶娃?

2. HR 不能只是發薪水、收履歷、統計出勤! 跟瑣事相比, 人資更該做的兩件事

[2019-3-11] 在數位轉型過程中，科技會取代部分人力，但相對地，也會有其他領域的人才需求。

舉例來說，台灣印刷電路板大廠欣興電子，以前都是請人員複檢、控管品質。欣興電子總經理蘭庭表示，人工檢測難免會疲勞，在傳承經驗時也可能會有些差異，但機器不會累，能複製正確經驗、避免品質震盪。

目前，他們已開始用 AI 檢測印刷品質，讓工作效率提升 70%。但蘭庭坦承，使用 AI 也



需要搭配聘用新的人才，例如調整生產線製程的參數、排程，都還須仰仗人力。因此，雖然可以減少檢測人力，卻需要更多設計流程與規劃的人才，該怎麼補齊這個人力缺口，是企業的新課題。

公司的 HR 是做行政，還是想策略？

台灣 IBM 全球企業諮詢服務事業群資深顧問協理余麗官表示，數位浪潮衝擊產生的人才斷層，已經不只是人資的事，而是所有執行長必須要面對的問題。

為了順利推動轉型，企業急需懂新科技、又熟悉既有業務工作的人，這個人力缺口該怎麼補？余麗官指出，「HR 所做的事，決定了公司的競爭力。」未來世界需要的人才，不是只能從外部招募，更該考慮從現有的人才培育起。

余麗官舉例，如果公司的 HR 都在做薪水核發、出缺勤統計等行政工作，這家公司就屬於傳統企業；但 要讓公司數位轉型成功，就必須讓人資參與策略規劃，從中掌握企業未來發展所需的人才。

2018 年，IBM 將 AI 科技導入人力資源部門，把人資從處理行政的工作中解放出來。過去，IBM 的人資花了近 80% 的工作時間執行行政工作，目前，透過 AI 的輔助，行政工作已降至 10%，多出來的時間，就是一同參與 IBM 數位創新的策略規劃。

以 IBM 的人資工作為例，已經從行政瑣事轉往以下兩個面向：

1. 分析優秀在職員工，形成評估應徵者的標準

IBM 每年都要招募許多新人，人資以前需要在各大管道蒐羅履歷表，現在導入人工智慧 Watson，讓智能機器人可以自行判斷雲端上的履歷表是否與公司職缺相符合，讓人資快速找到合適的履歷。

減少招聘產生的行政工作後，人資就能把心力聚焦在觀察各部門優秀在職員工，釐清這些優秀員工具備的特質與能力，進而形成評估求職者的條件，據此對外求才。



2. 提供員工個人化的學習，為轉型做準備

數位轉型後，公司極可能需要新技能的人才，幫忙解決新任務。許多組織傾向從外部招募新人員，然而，怎麼讓舊員工擁有新技能才是更重要的，因為資深員工的產業經驗，再加上新技能，將是公司轉型時最寶貴的資源。

雖然每個公司有不同的知識管理方式，但每個員工也都是一個個獨立資料庫。IBM 透過人工智慧為每個員工設計一個專屬機器人，當員工接下新職務或任務時，機器人會根據這個職務的性質，提醒他需要進修或培養哪些人格特質或能力，讓他能順利完成接下來的工作。換句話說，每個員工都會有一個專屬「祕書」，適時提醒自己要學習新技能了。

IBM 的研究指出，員工投入程度可以解釋三分之二的顧客體驗分數，如果企業能把每位客戶的滿意度提高 5 分，平均營收則會增加 20%。「想要提高顧客滿意度，就必須先提高員工的工作體驗。」余麗官說道。