



(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. [市民日報：中總五建議完善人才引進制度](#)
2. [市民日報：顏奕恆：按新興產業培養所需人才](#)
3. [華僑報：教青局辦高教質素評鑑培訓](#)
4. [澳門日報：大企釋放職位予本地人，中小企有需求，外僱料持平](#)

香港新聞總數：4 篇

1. [香港經濟日報：康文署招聘文化工作副經理，頂薪逾 5.5 萬元](#)
2. [文匯報：李家超冀明匯智庫續獻策育才，助港青抓機遇](#)
3. [文匯報：文化藝術產業化，策展人才需求增](#)
4. [星島日報：人才爭奪戰：重新思考員工期望](#)

大灣區新聞總數：2 篇

1. [澳門日報：琴澳招聘月啟動，推逾四百職位](#)
2. [澳門日報：粵促高端人才對接深合區](#)

其他地區新聞總數：2 篇

1. [星島日報：美勞工短缺，增兩萬臨時工簽證](#)
2. [星島日報：內地新增就業人數，全年逾 1100 萬料達標](#)



澳門新聞 4 篇

1. 中總五建議完善人才引進制度

[2021-12-23] 特區政府正就《人才引進制度》進行公開諮詢，澳門中華總商會理事長馬志毅認同特區政府為配合澳門經濟和社會發展的實際需要，制訂不同類型的人才引進計劃，並以引進大健康、現代金融、高新科技及文化體育 4 大新產業發展所需的領軍人物和高級專業人才，帶動產業發展，有利於經濟適度多元。

馬志毅指出：受新冠肺炎影響，社會各界更加深刻地認識到本澳經濟結構單一的弊端，加快經濟適度多元發展的呼聲日益高漲。發展多元產業，需有多類型的優質人才來支撐社會未來的多元化發展。澳門以 4 大新興產業為未來發展方向，但現時本澳人才發展情況難以配合新產業的發展需求。主動出擊吸引人才來澳，為澳門產業發展、人才培養注入新動力，是推動澳門經濟適度多元發展十分重要的政策。為更好的發揮人才引進制度的政策效應，對於是次公開諮詢，中總從 5 方面提出建議：

一是包容開放，公平公正。人才是推動社會經濟發展重要動力，當局在提升對人才重要性的思想認識的同時，亦要凝聚有利於引進人才政策的社會共識，實行更加積極、更加包容開放、更加有效的人才政策，形成具有吸引力和國際競爭力的人才制度體系。在澳門發展定位及深合區政策背景下，本澳對高品質人才的需求愈來愈大，逼切要求完善人才制度，加快構建具有吸引力和國際競爭力的人才制度體系，從而為經濟高品質發展提供重要保障。

二是簡化流程，提高效率。為提升澳門的吸引力，特區政府需確保「人才引進」制度的透明度，建立公平、公開的人才評分制度和評審工作機制，同時也要簡化審批流程，提高服務效率，以求賢若渴的心態積極為人才辦實事，構建良好人才生態環境。



三是精準扶持 4 大產業發展。隨著橫琴粵澳深度合作區的推進，現時本澳人才情況確實難以配合大健康、現代金融、高新科技及文化體育等 4 大新興產業的發展需求，因此構建新的人才政策是必要且逼切的。政府相關部門需把好關，確保引進的人才真正服務於澳門的 4 大產業發展，為澳門人創造更多就業機會，對澳門社會長遠發展具重大意義。

四是發揮行業帶教作用，促進本澳經濟高質量發展。參考其他地區引入人才的經驗，建議政府明確落實人才引進帶教本地人的機制，對申請者帶教本地人員方面設定具體要求，以確保所引進的人才充分發揮行業帶教作用，有效地推動本地人多元發展，促進本澳經濟高質量發展。

五是持續優化本澳生活及工作便利配套，為吸引人才來澳提高競爭力。目前各地人才競爭激烈，與內地一線城市，如北京、上海、廣州和深圳等相比，澳門的薪資水準並不具備很大的優勢。要吸引優秀的人才來澳發展是複雜的雙向問題，除了經濟誘因、生活福利配套外，當地的生活質素也是人才去留的一個重要考慮。因此，特區政府應持續優化本澳生活及工作便利配套，讓人才有持續發展的機會，以及對澳門前景抱有希望。

馬志毅表示，疫情下澳門產業單一問題明顯，多元發展是必由之路。特區政府應以時不我待的精神破題，做好「引進」、「培養」、「回流」三軌並行，加快提升本地人才競爭力，落實「人才興澳」施政理念，為澳門長期繁榮穩定提供持久動力。

2. 顏奕恆：按新興產業培養所需人才

[2021-12-26] 立法議員顏奕恆認為，澳門未來經濟發展關鍵在人才培養，促當局切合新興產業需要，推出更多鼓勵措施以助本地人才朝專業發展。



顏奕恆表示，澳大校方公布 2022 至 2023 年研究生和博士生學費升幅約三至七成左右，不少學生及家長反映，學費「貴與不貴」在於家庭承受力範圍，但在疫情下青年人或應屆畢生在就業方面有一定困難，更有家庭面對收入減少，疫境下調整學費可能會給予社會造成一定困擾和壓力。

另外，據教青局公布 2021 年教育統計數據資料，其中 2020/2021 學年在本地研究生佔比少，尤其是博士學位。時下政府推出不少鼓勵措施，如持續進修計劃、考證資助等，但如何做好有關本地人才培養銜接新興產業就需要有明確的計劃，希望針對在職人士追加持續進修鼓勵措施，提升本地在職人員競爭力。

針對人才缺口增推鼓勵措施

顏奕恆直言，15 年免費義務教育是澳門優勢，且升大學比率普及化，但關鍵是銜接人才培養，在一些產業發展上，澳門較缺乏人才，包括 4 大產業、特色金融及科技方面。過往政府在師範類課程有支持計劃，針對澳門未來經濟適度多元發展大局，切合新興產業需要，如特色金融、工程、IT 等課程，針對人才「缺口」，推出更多本地人才專業發展的鼓勵措施。

同時，學校除在教育方面需要下工夫，更要利用本地、粵港澳大灣區企業優勢加強合作，推出相關實習生計劃等，讓培養人才、就業方面有更多發展途徑，讓青年人有就業機會及向上流動的發展空間，是重中之重。

3. 教青局辦高教素質評鑑培訓

[2021-12-28] 教育及青年發展局於二〇二一年十二月一日舉行高教素質評鑑培訓活動，邀請到香港學術及職業資歷評審局副總幹事（學術）康慶祥博士、副總主任／評審主任（學術評審及評核）駱雅儀博士及其團隊透過線上形式開講，分享疫情下高等院校如何安排及進行評鑑工作，澳門十所高等院校及教青局人員出席參與。

康慶祥博士指出，為應對疫情的變化，外評機構亦需調整工作模式，以創新技術去



輔助評鑑工作，以及介紹透過電子化處理工作程序所帶來的變化及其優點。駱雅儀博士及其團隊通過互動的方式，生動地分享了因疫情外地專家未能入校進行實地考察所帶來的工作挑戰，並就現時評鑑機構開展線上或混合模式的具體場境和關注要點作闡述，讓在場的參與者對整個考察的準備安排、後勤支援等有更深入的認識。

過程中參與者積極投入，踴躍分享及提問，當中關注在線上形式下外評機構對機密文件的交送和保密處理方式，並徵詢有關線上考察時高等院校向外評專家呈現設施設備的意見，以及探討輔助人員角色及其重要性等。評審局代表作出詳細回應，並向參與者分享了線上考察時需要注意的事項。

教青局未來將持續舉辦不同類型的培訓活動，創設條件提升院校人員在素質保證工作方面的專業知識，支持院校有序建立內部素質保證機制，從而推動院校持續自我完善，提升辦學素質。

4. 大企釋放職位予本地人，中小企有需求，外僱量料持平

[2021-12-28] 本澳疫情逐步穩定，本月入境旅客日均近 3 萬人次，促使服務業對人資需求漸增。有團體表示，因少有本地人願意從事餐飲、建築等行業，大部分中小企對外僱仍有一定需求，大型企業或會釋放一些崗位予本地居民入職，料本澳明年外僱不會有太大變化。

勞工事務局統計資料顯示，截至今年十月，本澳外僱約 17.1 萬人，較今年一月的 17.5 萬人減少約 4,000 人。外勞職業中介協會會長歐陽廣球表示，隨着本地疫情逐步受控，出入境旅客增加，大部分中小企對人力資源需求漸增，尤其零售、餐飲及建築等行業。

雖然本地失業及就業不足情況趨嚴重，但本地人較少願意從事侍應、建築工人等崗位，故企業仍希望透過聘請外僱補充需求。加上防疫措施未放寬東南亞地區外僱輸入，該部分勞動力需由內地外僱補充。明年更有公共工程項目展開，如長者公寓、



新城填海等，對建築工人需求有增無減。

另一方面，政府收緊外僱輸入，尤其對大型企業的外僱額審批趨嚴格，未來或會逐步釋放一些崗位，如對從事文員的外僱不予續簽，改為聘請本地居民。亦有企業對人資要求越來越高，透過"肥雞餐"勸退一些學歷低、年齡較大的僱員，從而騰空更多崗位。此消彼長下，估計未來一年本澳外僱或與今年持平，不會明顯減少。

他認為，雖近年內地與本澳薪酬差距逐步拉近，且疫情影響外僱通勤，但內地人口多、競爭激烈，在澳工作較內地穩定，大部分外僱均希望繼續留澳。

提高網上銷售技巧

至於未來本地人資需求情況，歐陽廣球認為，疫情逐步改變中小企經營模式，如零售業為爭取更多客源，開拓網上銷售渠道，同時亦為本地就業市場創造職位，相信未來本澳對相關領域的人資需求將有所增加。他建議失業人士可提高網上銷售領域的技能，相關部門也應開展更多相關課程，幫助失業人士尋找工作。



香港新聞 4 篇

1. 康文署招聘文化工作副經理，頂薪逾 5.5 萬元

[2021-12-22] 康文署近日招聘文化工作副經理，負責管理文化場地及室內體育館，主要為圖書館及博物館提供管理支援。月薪由總薪級表第 14 點，即 30,235 元，至總薪級表第 27 點，即 55,995 元；由於屬公務員職位，故可享有醫療及牙科診療，在適當情況下更可獲得房屋資助。另外亦要留意，獲錄取者或須接受與職系職務相關的培訓以及不定時工作，以及須接受職系或部門首長作出的調派和調職安排。

有意者可了解入職條件及詳細工作內容。申請將於本月 30 日截止，可經互聯網或以郵寄遞交申請。

2. 李家超冀明匯智庫續獻策育才，助港青抓機遇

[2021-12-23] 香港明匯智庫成立 5 周年慶典 21 日舉行，全國政協副主席梁振英、全國人大常委譚耀宗通過視頻向大會發表講話，肯定明匯智庫成立 5 年以來，在從事以青年發展為主題的社會研究以及培養青年人才方面的成績，鼓勵明匯智庫抓住香港融入國家發展大局的機遇，繼續努力，再創佳績。香港特區政府政務司司長李家超在慶典上致辭時表示，明匯智庫關注經濟、社會、民生議題，尤其關切青年發展和粵港澳大灣區建設，相信明匯智庫會繼往開來，繼續出謀獻策，培訓更多青年人才。

李家超致辭時表示，明匯智庫關注經濟、社會、民生議題，尤其關切青年發展和粵港澳大灣區建設，進行社會調查和政策研究工作，為政府提供不少真知灼見。他感謝明匯智庫支持政府依法施政，關心香港的未來發展，向政府建言獻策。其中，智庫招納了一批青年研究員，參與政策研究工作，又開展「明日新星」青年人才培訓計劃，創立「大灣區青年網」，匯聚大灣區發展的資訊，加強香港和大灣區青年的溝通和合作，協助香港青年把握機遇。



他表示，非常支持中央日前發布的《「一國兩制」下香港的民主發展》白皮書，先發制人，以歷史事實為本，清楚指出香港在英國殖民統治下根本完全沒有民主可言，而且香港回歸以來實行的民主制度，都是中央政府依照國家憲法和基本法建立的，而不是來自英國或任何國家的偽善關心。對於荒誕的攻擊和抹黑，特區政府絕不會接受，並必定會毫無保留地直斥其非。

曾智明：融國家大局傳承偉業

明匯智庫主席曾智明表示，明匯非常重視香港青年人才的培養和發揮，並積極配合特區政府，重點開展針對香港青年的工作，成為特區政府粵港澳大灣區青年創業計劃的承辦團體之一，為港青的成長建構了良好的平台。展望未來，香港要全面貫徹落實好「一國兩制」，確保香港社會繁榮穩定並積極融入國家發展大局，就必須對社會各個層面的情況，有更加深入的了解，同時，還要繼續做好年輕人的工作，讓偉大事業薪火相傳。因此明匯智庫將是大有可為。

出席活動的智庫界人士均表示，香港目前正處於新的發展時期，需要研究和解決的問題層出不窮，正是智庫大顯身手的時代，期待特區政府高度重視及支持智庫事業的發展，善於運用智庫研究成果，改善施政效能並促進社會發展。

香港中聯辦研究部副部長王珺、青年工作部副部長宋來，特區政府署理民政事務局局長陳積志，匯賢智庫主席葉劉淑儀，香港廣東青年總會主席霍啟山等擔任主禮嘉賓，來自社會各界知名人士近 200 人出席慶典。

慶典上還舉行了粵港澳大灣區青年創業計劃，以及「明日新星」青年人才培養第一期學員的結業禮等活動。

3. 文化藝術產業化，策展人才需求增

[2021-12-25] 香港在文化藝術領域應如何扮演自己獨特的角色？國家「十四五」規劃提出支持香港發展中外文化藝術交流中心，讓文化藝術「引進來」和「走出去」，



—
規劃頓為從事藝術行業的人注入動力帶來希望，期待不再出現搞文化藝術的人難以養妻活兒的悲哀。然而，要成為中外文化藝術交流中心涉及要素眾多，人才、資源、市場，培養藝術從業者的土壤，市民欣賞藝術的能力和熱愛氛圍及政策扶持等，可是香港沒有像北京的 798 藝術區文創基地，連一間專業藝術學院都未有。倒是有一班青年藝術從業者勇於與殘酷的現實較勁，必須聽聽他們的心聲，了解他們的需要，感受他們如何在找尋理想與麵包中掙扎。香港文匯報一連五期請成功藝術家傳授他們如何能共同擁有理想與麵包的技巧，以經驗為他們加油！香港的文化藝術發展步伐才會加速向前！

要成為中外文化藝術交流中心，必須要有藝術市場，藝術創作亦要步向產業化，而負責把藝術家的作品推向市場的策展行業不能忽略。近年香港藝術氛圍逐漸濃厚，隨着不同藝術場所落成，帶動藝術文化從業員的需求上升，亦吸引年輕人入行當策展人，惟策展人（Curator）工作之路，知之非難，行之不易，策展工作往往會遇到不同的挑戰，需要藝術知識、經驗和人脈關係。如何為行業培養輸送人才？從在藝術圈子工作多年的策展人的經驗分享、給予建議可對選擇在這行發展的新人帶來啟示。

策展人是各個展覽中不可缺少的角色，他們身兼重任，負責着整個展覽的籌備工作。現時香港策展角色可分為兩類型：在機構任職的策展人、獨立策展人。兩者在籌備展覽時的考量點也不同，機構策展人以自身藝術空間條件出發，構思展覽主題和形式；獨立策展人不隸屬於任何機構，能自由地選擇工作範圍和內容。

策展初哥需多睇展覽偷師

何景熙（Gordon）是青年廣場職場體驗計劃中的實習生，他更是早前舉行的展覽「Chur 夠未！」之策展人，Gordon 是音樂人，但對藝術同樣感興趣，Chur 展是他首次參與策展的展覽，「我和年輕藝術家們溝通後，發現他們缺少作品展覽的機會，因此便有了舉行 Chur 展的構思。」

策展初哥，起步總是困難重重，難在沒有經驗的加持，要由無變有，得花上大量時



間作資料搜集，「我本身沒有很多藝術背景，對於一個藝術展覽的要求、內容呈現的深度我也是邊做邊摸索，主動和藝術家們交談，即使是藝術家簡介的字體字形，甚至字數這些細微的位我也需要研究。」

完成策展人工作後，Gordon 坦言改變了他原先對策展工作的看法，「我本來想像的策展工作是，我構思主題、邀請好的藝術品參展、串聯作品並將展覽命題，我以為策展的工作很簡單，只是在場地分布好作品就行了。」經過是次策展體驗後，Gordon 發現，要令每個作品都有特色，在策展上需花上很多心血，「例如有些作品較大件，或顏色較鮮艷，若把它放在當眼處，容易令其他作品被忽視，如何把藝術品的訊息用簡單的方式正確傳遞出來，也是我所學習到的事，其次是資金的運用、場地的限制也有技巧，我希望盡量能協調到藝術家的需要。」

為了展覽能更好地呈現中心思想，Gordon 花了很長時間「做功課」，「我也不停到訪藝術展覽，參考別人的展覽如何組成，吸收各個展覽的精彩要點，再努力在自己的展覽中呈現出來。」

當然不少得請教專業人士的意見，因 Chur 展需預先收集藝術家們的構思計劃書，經評審後篩選合適的計劃書以撥出資金讓藝術家完成作品，Gordon 直言，最初收到計劃書時，也曾擔憂部分計劃書上所描述的成品，其製作運用的資金會超出預期，「我們當中也要衡量，這些計劃書是否真的能在合理運用資金下完成作品，這些也要有一定的藝術知識，才能評估藝術品的製作成本，這部分我便要詢問專業人士的意見了。」

因為 Chur 展可於青年廣場中展出，因此解決了一般策展中最麻煩的場地問題，「這次場地問題是最輕鬆的事，反而在調節和呈現不同藝術家的藝術作品、資金管理和推銷展覽是最困難的。」Gordon 說。

展覽最後有約 3,600 人次入場，Gordon 坦言傳媒的關注和入場人數令他喜出望外，「期望下次展覽仍可繼續利用藝術探討生活。」對 Gordon 而言，是次的策展工作



為他日後繼續投身策展行業打下了強心針，更嚮往未來能成為策展團體的一員。要投身藝術策展行業，加入藝術團體成為策展助理或見習生，可能是邁向理想的第一步，但 Gordon 坦言，在藝術團體中提供的這些職位並不多，「可能一間藝術館只有兩個位，因為職位競爭也激烈，所以還需過五關斬六將才能脫穎而出。」此外，他也留意到各機構對策展助理的入職要求，當中發現到策展行業成為了專業的範疇，「因此我在未來也有打算修讀與策展相關的課程，往策展人的方向進發。」

建立藝術眼光

藝術策展工作需求增加，需要人才自然增多，想入行的人多了，因此帶動坊間也出現了不同的策展課程，其中 HART Haus 今年首辦 HART 策展培育計劃，計劃為期五個月，為與時並進，課程設有時下熱話如 Digital art（數碼藝術）和 NFT（加密藝術）等內容，當中邀請了四位資深策展人作專業知識分享和交流，導師之一的陳芍君（Hilda）為獨立策展人，她日前接受香港文匯報記者訪問時提及到本地策展人的需求情況。

Hilda 認為，近年因不同藝術場所的落成，策展工作崗位職位需求量較以往上升，「多了機會給畢業生投身不同的策展崗位，在畢業生角度而言，策展的職業路線、晉升空間也比以往清晰。」策展工作雖然大同小異，但在不同機構任職策展，體驗都會不一樣，「例如在博物館也會有很多策展的工作崗位，我認為要視乎申請者的性格和喜歡的工作環境而選擇合適的策展崗位，大與小的藝術空間做策展所運用的技巧和體驗也很不一樣。」

現時策展人工作並無特定的入職要求，但 Hilda 指，加入機構策展團隊，門檻必然比獨立策展人高，「可能會要求有一定的相關經驗，或對某一類型的藝術範疇有認識。」她也強調到行業十分重視「人脈」，建議想入行的人如正修讀藝術管理等相關課程，要盡量爭取實習機會，「多認識藝術行業工作的人，其後若有工作機會出現，便有途徑聯絡你，這個行業很重視人脈，人脈關係好會較易獲取到相關工作。」

她也建議新入行的人，可先申請做機構或藝術空間策展相關的工作，「可以由低做



起，在機構工作會較易接觸到不同的藝術家，在當中能獲取到更多經驗，也能得知流行議題內容，建立自己的藝術眼光。」

4. 人才爭奪戰：重新思考員工期望

[2021-12-27] 疫情至今反覆不定，隨着遙距工作成為生活的一部分，世界各地的員工在一夜間被逼適應及應對工作及個人生活界綫突然變得模糊的情況。這場前所未有的動盪促使許多人重新思考自己生活中真正重要的東西，加上經濟及就業市場穩步復甦，愈來愈多員工正積極地尋找新機會，以滿足所期望新的生活方式。

在美國，「大辭職潮」現象悄然興起，截至今年八月已破紀錄地有四百三十萬人辭職，選擇在疫情開始放緩時尋找更好的機會。這現象在全球各地蔓延，根據 Workday Peakon Employee Voice 調查顯示，全球自願辭職的人數在二〇二一年四月起逐步攀升，全年數字由一成四升至一成五，到七月更升至一成七的高點。

挽留及替換人才是現今所有企業需要面對及解決的一個問題。企業迫切需要一個有韌力、適應力強及投入度高的團隊。根據世界經濟論壇估計，四成二的工作在未來三年需要不同的技能，到二〇三〇年將有超過十億名員工需要重新學習技能。展望將來，企業需要具備以人和技能為本的策略，才能爭奪合適的人才。

另外，我們發現二成七在職員工在為自己的工作體驗評分時，與過往一年內辭職員工的評分有相似之處。這個數據凸顯了一個企業需要警惕的趨勢，就是全球各地不同行業的員工有超過四分之一明顯表現或懷揣着辭職的欲望。

面對這種令人不安的現象，企業領導為了能夠扭轉局勢、吸引及保留人才，當務之急是需要用心聽取員工的意見，了解他們的期望。企業領導需要知道當今的職場環境與兩年前已大相逕庭，不少企業已經開始改變及調整業務運作的方式。

科技助傾聽員工、賦予權利

在此背景下，我們的調查發現員工在表達期望時出現了一些關鍵字，包括更重視多



元化的文化、強調公平與包容、推廣身心健康及持續的成長及發展。企業需要確保投資於合適的工具、人才及流程，幫助充分檢視員工體驗，對他們有更全面的了解。企業需要留意員工的想法，才能留住最佳的人才，在瞬息萬變的環境中前進。

科技助企業從數據中獲得最大價值的見解，在了解實時的員工期望變化方面發揮關鍵的作用，使其能更迅速地作出正確的決定、調整人力資源營運模式及企業文化，提升員工表現。

同樣地，在節奏鮮明的數碼化世界中，員工需要賦予能夠獲得實時數據及洞見的權利。此外，自動化及機器學習能夠幫助員工作出決定，並創造有趣的員工體驗、啟發員工潛力。

「大辭職潮」或許令人生畏，但只要企業能對症下藥，便能確保企業策略與員工期望保持一致，繼續邁步向前。



大灣區新聞 2 篇

1. 琴澳招聘月啟動，推逾四百職位

[2021-12-24] 為期一個月的琴澳"零距離"在線招聘月，昨在橫琴人力資源服務產業園啟動。粵澳深度合作區四十多家企業為琴澳居民及優秀人才共提供超過四百個就業崗位，由用工企業與求職人員雙向選擇，藉此為本澳居民選擇到橫琴就業提供便利。

是次在線招聘活動為期一個月，來自粵澳合作中醫藥科技產業園、澳門青年創業谷以及在合作區跨境辦公的優質企業，提供超過四百個崗位。行業涵蓋高新技術、現代金融、大健康、文旅會展商貿等合作區重點發展產業。職位有實驗室管家、藥理化驗、IC 驗證工程師、高級技工、招聘經理、客戶專員等，供求職者自主選擇。

兩地線上聯合招聘

橫琴粵澳深度合作區民生事務局代理局長黃宇杰、經濟發展局代理局長李子蔚、民生事務局代理副局長馮方丹，澳門特別行政區政府勞工事務局代副局長李麗瓊等，共同啟動琴澳"零距離"在線招聘月，現場四十餘名琴澳居民及企業代表共同見證啟動儀式。

黃宇杰表示，"建設便利澳門居民生活就業的新空間"是橫琴粵澳深度合作區四個定位之一，要推動合作區深度對接澳門公共服務和社會保障體系，為澳門居民在合作區學習、就業、創業、生活提供更加便利的條件，營造趨同澳門的宜居宜業生活環境。

此次招聘活動，是合作區首次與特區政府勞工局採取線上形式聯合舉辦的公共就業服務活動，旨在為琴澳居民、優秀英才與合作區企業搭建就業新平台，為澳門居民在合作區就業創造更好條件，推動澳門居民進一步融入國家發展大局。

制定支持就業政策



馮方丹表示，合作區民生事務局目前正加緊研究制定支持澳門居民到橫琴就業的政策措施，鼓勵合作區企業吸納更多澳門居民就業，同時確保澳門居民在合作區享受到趨同澳門的公共服務，相關政策預計很快就會公佈實施。

李麗瓊表示，合作區的建設有利促進澳門經濟適度多元發展，為澳門長遠發展注入新動力。是次招聘活動為有意到合作區發展的澳門居民提供更多便利，為澳門青年就業給予更多選擇空間。該局期望與合作區管理機構未來有更多合作，為澳門居民營造更便利的宜居宜業環境。

橫琴圓方一匯商業管理有限公司總經理鄭益偉、在合作區工作的澳門居民陳偉良，分別結合在橫琴創業和就業的自身經歷，分享在合作區工作生活上的感受。

2. 粵促高端人才對接深合區

[2021-12-27] 省政府最近公佈《廣東省勞動力要素市場化配置改革行動方案》提出，廣東將支持橫琴粵澳深度合作區制訂吸引和集聚國際高端人才的政策措施，對符合條件的國際高端人才，給予進出深合區高度便利。

方案提出的主要目標，緊緊圍繞粵港澳大灣區和深圳先行區的"雙區"建設、廣州和深圳的"雙城"聯動、橫琴粵澳深度合作區和前海深港現代服務業合作區建設等戰略部署，發揮市場決定性及政府作用，健全勞動力 and 人才流動要素配置機制，暢通勞動力和人才要素流動渠道，構建公平合理、順暢有序的勞動力和人才要素流動格局。

方案提出廣東要加大人才引進力度。一是提升人才服務水平。健全人才服務保障體系，推動人才服務一體化發展，推廣"國際人才一站式服務窗口"。修訂完善廣東省人才優粵卡實施辦法，明年要實現全省"一卡通行"加載更多便利化服務功能。優化外國人工作和居留許可審批流程，逐步實現"一窗通辦"。定期編製粵港澳大灣區(內地)急需緊缺人才目錄。

二是優化引進人才機制。實施廣東省的重大人才工程，制訂"卡脖子"技術領域和戰



略必爭領域引才目錄，引進具有國際水平的戰略科技人才、科技領軍人才、青年科技人才和高水平創新團隊。實施廣東省博士後人才專項支持計劃。

廣東提出，將遴選部分用人單位作為省重大人才工程自主評審的試點。引進港澳大學、科研院所設立研究機構或是科技成果轉化基地，建立新一代信息技術、人工智能、生物醫藥等重點領域的產學研聯盟，加強科技創新，培育領軍人才。

三是探索粵港澳人才協同管理創新機制。廣東將研究制訂合作區高端人才和緊缺人才認定辦法和目錄清單，對享受優惠政策高端和緊缺人才清單管理；支持合作區充分發揮國家級海外人才離岸創新創業基地作用，推進粵港澳大灣區工程技術人才資格互認。

廣東同時將支持前海深港現代服務業合作區建立健全外籍人才服務保障體系，實施更加開放的全球引才和管理制度。

四是加強廣東事業單位人才引進激勵。完善事業單位改革配套保障激勵政策，制訂深化大學、科研事業單位薪酬激勵分配製度改革意見。完善公立醫院薪酬水平確定機制，優化薪酬分配結構。



其他地區新聞 2 篇

1. 美勞工短缺，增兩萬臨時工簽證

[2021-12-22] 美國國土安全部宣布，將在冬季招聘季增設二萬個 H-2B 臨時工簽證，以協助僱主解決人手不足的問題。這次是國安部首次增加冬季臨時工名額。

國安部長：利經濟復甦

國安部長馬約卡斯宣布消息時表示，國家正處於職位增幅創下紀錄的時期，因此擴大 H-2B 簽證，有助經濟復甦。今冬的 H-2B 名額原有三萬個，可讓酒店、滑雪旅遊、園藝等行業的僱主聘請人手，新增的兩萬個名額，需在明年三月三十一日之前使用。

根據安排，這兩萬個簽證中的六千五百個，將留給海地、危地馬拉、洪都拉斯、薩爾瓦多的申請人，其餘配額中的一部分，將留給其他國籍的回流工人。

隨着全國勞動力嚴重短缺，商界近期向拜登政府持續施壓，當中依賴移民且薪酬較低的行業尤其關注這個問題。

2. 內地新增就業人數，全年逾 1100 萬料達標

[2021-12-26] 中國社會科學院發布《2022 社會藍皮書：2022 年中國社會形式分勢與預測》報告。該報告指出，2021 年，中國社會各方面全面發展取得新成就，鄉村振興啟動全面規劃，新的發展格局初步形成，特別是經濟社會漸露新形態，中國式現代化道路愈發清晰可見。

《2022 社會藍皮書》指出，2021 年，中國有效控制了多次疫情反覆衝擊，經濟繼續保持正增長發展勢頭，就業形勢穩定，新增就業人數超預期。2021 年 1 月至 9 月，新增就業人數達到 1045 萬人，完成全年目標的 95%，預計全年新增就業將超過 1100 萬人的目標。重點群體就業形勢總體穩定。大學畢業生入職就業增加，帶



— 動青年失業率下降。至第三季度，全國外出務工農村勞動力達到 18303 萬人，同比增加 351 萬人，同比增長 2%，基本恢復至 2019 年同期疫情前水平。

絕對貧困消除推動共同富裕，2021 年中國居民收入保持增長，城鄉居民收入差距繼續縮小。《2022 社會藍皮書》指出，2021 年前三季度全國居民人均可支配收入 26265 元，比上年實際增長 9.7%。其中，城鎮居民人均可支配收入 35946 元，農村居民人均可支配收入 13726 元，城鄉農村居民收入實際增速已經連續 11 年快於城鎮居民。