

何敬麟議員

對接“十五五”規劃：推動澳門邁向“高質量人力資本”紅利時代

今年是澳門對接國家戰略、抓緊發展機遇、持續深化改革的關鍵一年，融入和服務國家發展大局，是澳門特區行穩致遠的重要基石。人口問題是國家戰略性、全局性問題。“十五五”規劃明確提出，需適應人口結構變化及流動趨勢，完善基礎設施與公共服務佈局，加強對人力資源開發和人的全面發展投資；並提及促進人口高質量發展，積極應對人口老齡化等。

澳門人口結構的挑戰與機遇可從人口趨勢窺探端倪，澳門正面臨出生率低迷、年輕人口比例持續下降、老齡化進程加速的結構性挑戰。近年澳門新生兒人數持續下降，2025年本澳新生兒人數首次跌破3,000人，僅有2,871人，較2024年減少超過20%，這將對澳門未來勞動、高質量人力資源儲備有深遠影響。尤其，本澳正積極推進經濟適度多元發展，融入粵港澳大灣區，加快琴澳一體化建設，重點發展中醫藥大健康、現代金融、高新技術、會展商貿，以及文化體育產業。提早部署，積極應對時代發展對本澳人力資源更高質量的要求，才能夠支撐澳門長遠的競爭力與發展需要。

澳門當前面臨的核心挑戰，已從“是否有人可用”變為“是否有合適的人才可用，能否有效培養、留住並善用本地人才”，即從“人口數量”到“人力資本質量”的轉型。教育體系、產業發展與勞動市場之間需要前瞻性的協調與動態反饋機制，否則會出現學用脫節、青年人才外流、高齡人口潛能未能充分釋放等結構性矛盾，進而削弱城市整體發展韌性。對澳門而言，低生育率說明不能依賴

傳統人口數量自然增長紅利，加上城市的土地面積、環境承载力等因素，決定了“以量取勝”並非可持續路徑。實現“高質量人力資本紅利”，透過系統性提升人力資本質量，讓有限的勞動人口發揮更高的經濟與社會價值，才是符合澳門實際的發展方向，也是必然選擇。

所謂“高質量人力資本紅利”，並非單純指高學歷人口比例提升，其核心在於實現教育內容、技能結構、產業需求與勞動制度之間的深度協同與良性互動，使個體在生涯不同階段皆能持續為社會與經濟體系創造價值。“高質量人力資本”的價值轉化過程，高度依賴教育政策的前瞻佈局、產業政策的清晰導引、以及勞動制度的健全與包容。

為此，澳門有必要著力構建一套緊密銜接、動態調適的“教育—產業—勞動”良性互哺機制：

第一，建立以中長期產業需求為導向的教育規劃與供給機制，統籌人才需求預測與教育規劃。高等教育與職業技術教育的學科設置、招生規模及課程內容，應更緊密地對接本地及區域產業發展方向，並透過定期發佈科學且具權威性的人力需求展望報告，為青年的升學與進修選擇提供清晰指引，從源頭降低學用錯配風險。

第二，強化青年人才培養與重點產業發展的實質性連結。除課程內容更新外，更應透過擴展深度實習計劃、共建產學研合作平台、鼓勵參與跨境創新項目等方式，讓青年在學習階段接觸真實的產業環境與前沿課題。這不僅有助學生探索生涯可能性，發掘個人興趣

與志向確立，培養基礎專業技能，更能增強對本地發展路徑的認同感與歸屬感，從而提高留澳發展、共建家園的意願。

第三，系統性開發並釋放高齡人口的人力資源潛能。面對人口老齡化，應積極推動、善用“銀髮人力資源”。透過適切的培訓課程、創設彈性就業崗位、建立經驗傳承機制（如顧問、督導制度），鼓勵健康、有經驗的長者繼續參與經濟社會活動。這不僅能緩解部分領域勞動力短缺，更能促進寶貴經驗與隱性知識的代際傳遞，實現社會資本的保值與增值。