



澳門就業環境與青年理想工作 學術研究





澳門就業環境與青年理想工作 學術研究

主辦單位：善明會

贊助單位：澳門基金會

研究單位：澳門發展策略研究中心

目錄

前言.....	1
一、研究背景.....	1
二、研究對象.....	2
三、調查方法.....	2
第一章 澳門青年就業環境與理想工作問卷調查說明.....	3
一、基本題型調查.....	4
二、總體就業類型分佈與理想工作認知.....	9
(一) 受訪者行業分佈及就業情況.....	9
(二) 受訪者理想工作與現實挑戰調查.....	12
三、未有全職工作者就業情況.....	14
(一) 多數未有全職工作者至少持有一份兼職工作.....	14
(二) 未有全職工作者目前就業滿意情況.....	15
四、已有全職工作者就業情況.....	18
(一) 多數已有全職工作者具有跳槽經歷	18
(二) 全職工作者對於彈性工作意見持平.....	19
五、自僱/創業人士工作情況.....	24
(一) 多數自僱/創業人士具有創業經驗.....	24
(二) 自僱/創業人士理想工作規劃.....	25
六、從就業身份看澳門職場、環境及自身規劃的滿意度差異.....	28
第二章 澳門青年就業趨勢研究發現.....	31
一、研究發現.....	32
(一) 受訪者就業狀況分析.....	32
(二) 受訪者理想工作認知調查.....	34
(三) 影響兼職群體就業選擇與質量的關鍵因素.....	36
(四) 影響全職群體就業選擇與質量的關鍵因素.....	37
(五) 影響自僱/創業群體就業選擇與質量的關鍵因素.....	38
二、小結.....	39

第三章 澳門青年職業選擇考量因素與趨勢洞察.....	40
一、澳門青年職涯選擇趨勢與鄰近地區比較分析.....	42
(一) 工作選擇考量因素排序.....	42
(二) 青年就業傾向與模式選擇.....	42
(三) 創業選擇特徵與影響因素.....	43
(四) 澳門及鄰近地區城市研究調查及比較.....	43
二、澳門“1+4”產業發展與青年選擇就業趨勢.....	45
(一) 澳門產業薪資趨勢.....	45
(二) 經濟產業過度集中使青年就業空間狹隘.....	46
(三) 澳門教育選擇與就業市場分析.....	47
(四) 伴隨新興產業崛起，“1+4”產業政策可能改變未來青年生涯.....	48
三、澳門重點產業發展與職業形態轉型存在挑戰.....	49
(一) 勞工局近年針對青年就業的工作.....	49
(二) 職業培訓結構性困境.....	50
第四章 研究建議.....	51
一、提高政府、企業就業平台效能.....	52
二、增強青年職業抗風險能力與競爭力.....	52
三、促進產業多元擴大就業市場.....	53
四、以資金補助激勵青年跨境工作.....	54
五、降低學校教育與職場間的認知落差.....	54
六、建立女性友好就業環境.....	55
附件一：青年實習計劃與1+4重點產業的貼合度調查表.....	56
一、2025年澳門各項實習計劃表.....	57
二、實習計劃與1+4重點產業貼合度分析表.....	60
附件二：調查分析（T檢定、方差分析及卡方檢定）.....	62
一、整體因素分析.....	63
(一) 不同性別就業情況差異.....	63
(二) 不同學歷就業情況差異.....	64
(三) 不同就業類型就業情況差異.....	67

二、未有全職工作者調查分析.....	68
(一) 不同兼職數量目前就業滿意情況差異.....	68
(二) 不同兼職數量理想工作規劃差異.....	71
(三) 跨境前往內地工作意願調查.....	75
三、全職工作者調查分析.....	76
(一) 跳槽經歷與理想工作規劃.....	76
(二) 轉換行業或跨境工作意願.....	78
(三) 是否從事主業之外的“副業”	82
四、自僱/企業人士因素分析.....	83
(一) 不同就業意願與理想工作要素選擇.....	83
(二) 不同創業意願與與理想工作規劃.....	83
附件三：澳門就業環境與青年理想工作問卷調查.....	85



前言



一、研究背景

在研究領域中，青年就業問題一直是經濟學、社會學與公共政策學科交叉關注的核心議題。現有研究從就業結構性矛盾、就業質量評價、數字經濟與新業態挑戰，以及技術衝擊等多維度，揭示了青年就業問題研究的動態性、複雜性與重要現實意義。¹

澳門作為一個微型開放經濟體，其青年就業形態深受產業結構與經濟適度多元化政策的影響。既有文獻指出，在勞動力市場供求結構中，經濟結構、市場與青年教育培養模式之間的錯配，意味著技能生產、技能供給與技能需求之間存在著結構性不匹配問題，進而產生青年群體結構性失業問題。²另一方面，經濟增長放緩導致澳門勞動力市場需求趨於飽和，企業招聘動力不足，新一代青年面臨更大的就業壓力。根據澳門統計暨普查局2025年第二季最新數據顯示，25歲至44歲失業人口佔總體失業人口近六成（56.16%）。³

為促進澳門青年向上流動，了解青年發展現況，研究通過問卷調查形式特開展“澳門青年職業發展與理想工作調查”。首先，是次研究以青年就業情況作為探討主題，系統分析澳門青年對就業現狀的認知、對理想工作的定義及其影響因素，通過描述性分析全面梳理青年在兼職、全職、自僱/創業等不同就業類型中的分布特徵與基本態勢。

其次，研究認為青年就業形態日趨多元，就業穩定性與質量也面臨新的挑戰。理想工作的內涵不再局限於傳統意義上的薪資與穩定，更包括個人發展、工作自主性、價值認同等維度。尤其是在新興產業以及人工智能興起的背景下，青年在就業/創業選擇中既面臨更多可能性，也需應對更大的不確定性。是次研究借助推論統計方法（如卡方檢定、Kruskal-Wallis檢驗等），從性別、學歷等社會人口變量出發，考察不同群體在就業選擇、職業理想及就業質量等方面的差異及其顯著性。

綜上所述，是次調查通過量化數據與理論相結合，系統描繪青年就業現狀，剖析影響其就業選擇與職業期望的關鍵因素，旨在為政府制定人才政策、企業優化招聘策略及青年職業規劃提供實證依據，營造更有利青年成長與發展的社會環境，支持青年更順利地實現職業發展與人生目標。

¹ 徐明,陳斯潔,聶雲蕊：《我國青年就業研究的核心議題,演變與展望》,《人口與經濟》,2024年第5期,第92-107頁。

² 王星：《從技能經濟學到技能社會學: 技能形成研究的多元面向》,《社會學評論》2022年第四期,第33-53頁。

³ 《就業調查2025第二季度》，澳門特別行政區政府 統計暨普查局：<https://www.dsec.gov.mo/zh-MO/Statistic?id=301>，登陸時間：2025年9月1日

二、研究對象

本次調查於2025年6月28日至7月31日進行。調查對象為16至35歲持有澳門特別行政區居民身份證且具有工作經驗（包含全職、實習、兼職或創業等）的澳門居民。

三、調查方法

本次調查以問卷形式收集數據，共收回有效問卷數1,676份。研究人員制定問卷樣本數配額，通過街頭問卷以及電子問卷形式發放問卷作不記名填寫。問卷回收後，研究人員將其進行審核，再將有效問卷之數據輸入電腦，以SPSS統計軟件進行相關分析。

為檢驗問卷各構面之內部一致性與可靠性，本研究採用Cronbach's α 係數作為衡量指標，一般認為 α 係數大於0.7表示信度良好。本研究各構面Cronbach's α 係數介於0.793至0.987之間，均高於0.7的可接受標準。據此判斷，本問卷問項均具有良好的內部一致性信度，充分有效反映欲調查之結果。





第一章

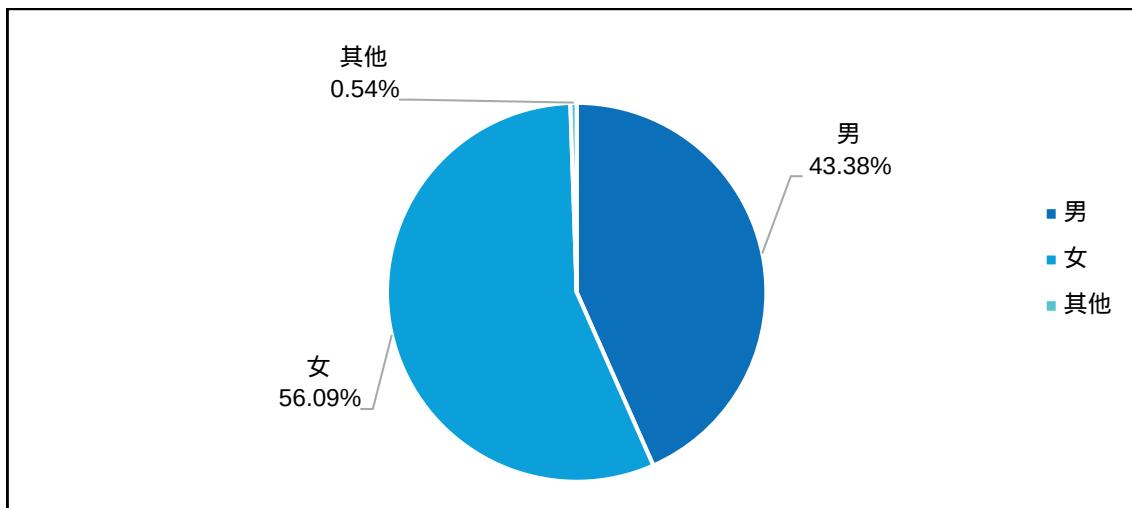
澳門青年就業環境與理想工作問卷調查說明



一、基本題型調查

受訪者的性別分佈。在全部1,676名有效受訪者中，940人（56.09%）為“女性”，727人為“男性”（43.38%），9人為“其他”性別（0.54%）。受訪者的性別分佈情況見圖1-1：

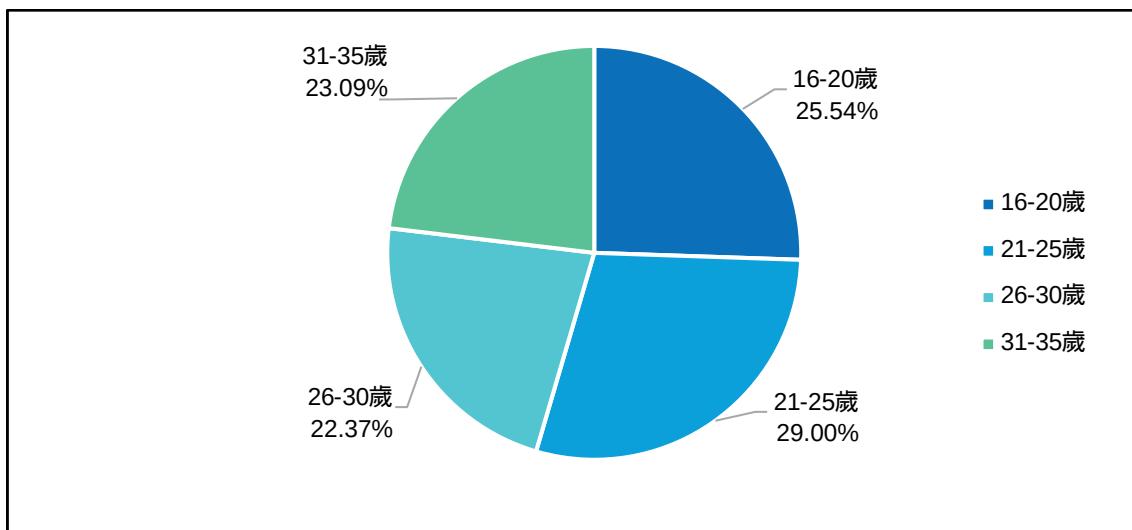
圖1-1 受訪者的性別分佈



*其他性別：傳統二元性別（男性、女性）之外的性別認同。

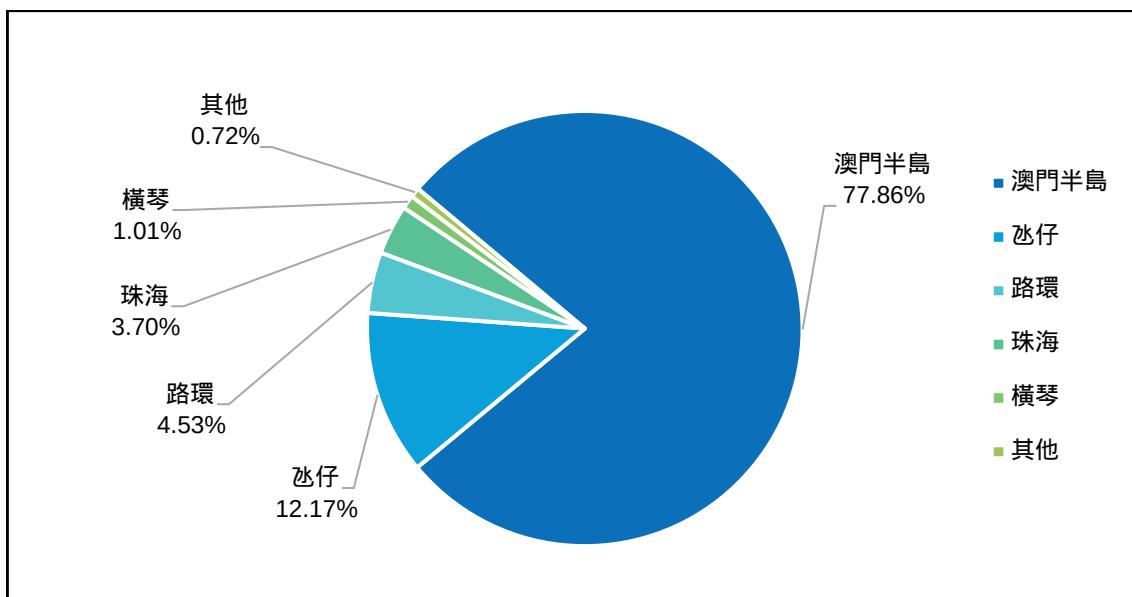
受訪者的年齡分佈。“16-20歲”有428人（25.54%），“21-25歲”有486人（29.00%），“26-30歲”有375人（22.37%），“31-35歲”有387人（23.09%）受訪者的年齡分佈情況見圖1-2：

圖1-2 受訪者的年齡分佈



受訪者的居住地分佈。居住在“澳門半島”的有1,305人（77.86%），居住在“氹仔”的有204人（12.17%），居住在“路環”的有76人（4.53%），居住在“珠海”的有62人（3.70%），居住在“橫琴”的有17人（1.01%），居住在“其他”地區的有12人（0.72%）。受訪者的居住地分佈見圖1-3：

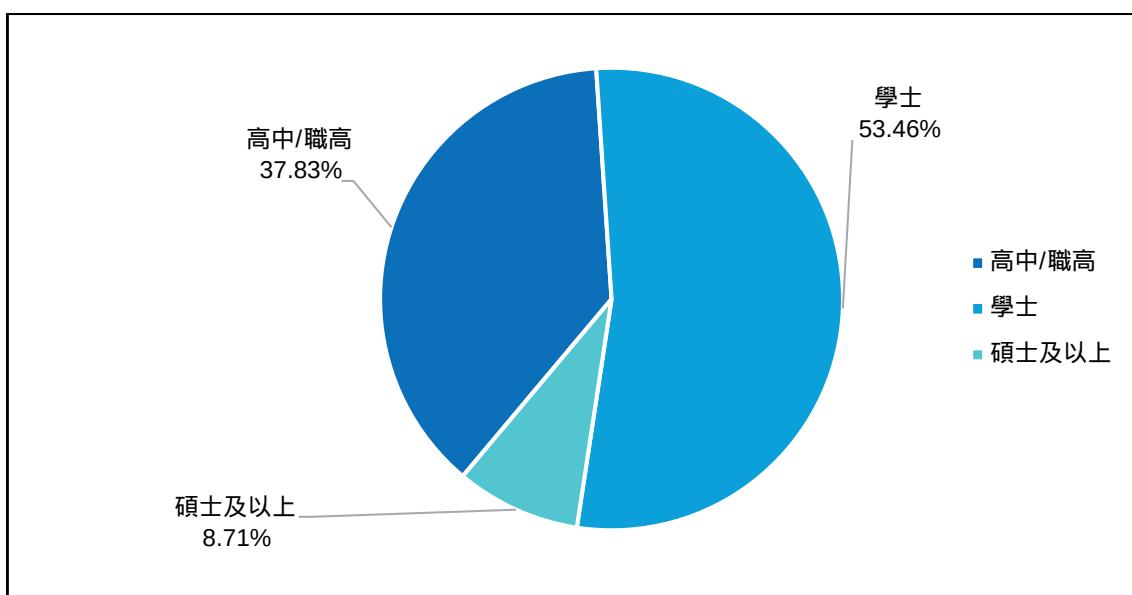
圖1-3 受訪者的居住地分佈



*其他地區包括上海、台灣、福建、中山、北京。

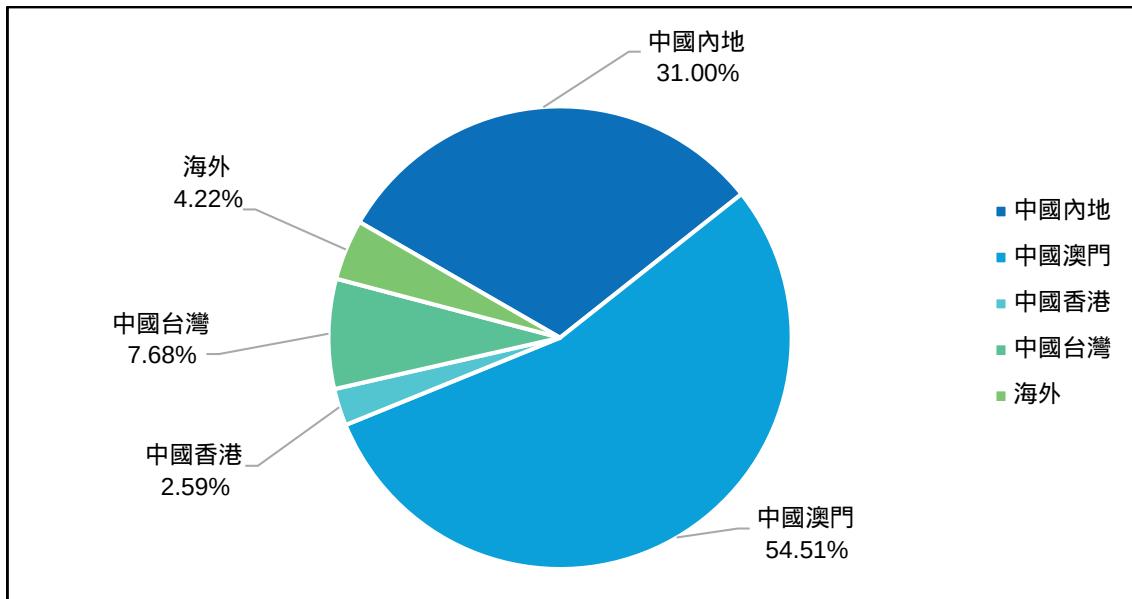
受訪者的學歷分佈。學歷為“高中/職高”的有634人（37.83%）；為“學士”的有896人（53.46%）；為“碩士及以上”的有146人（8.71%）。受訪者的學歷分佈見圖1-4：

圖1-4 受訪者的學歷分佈



受訪者就讀高校地區分佈。在1,042位最高學歷為學士及以上的受訪者群體中，就讀於“中國內地”的有323人（31.00%），就讀於“中國澳門”的有568人（54.51%），就讀於“中國香港”的有27人（2.59%），就讀於“中國台灣”的有80人（7.68%），就讀於“海外”的有44人（4.22%）。受訪者就讀高校地區分佈見圖1-5：

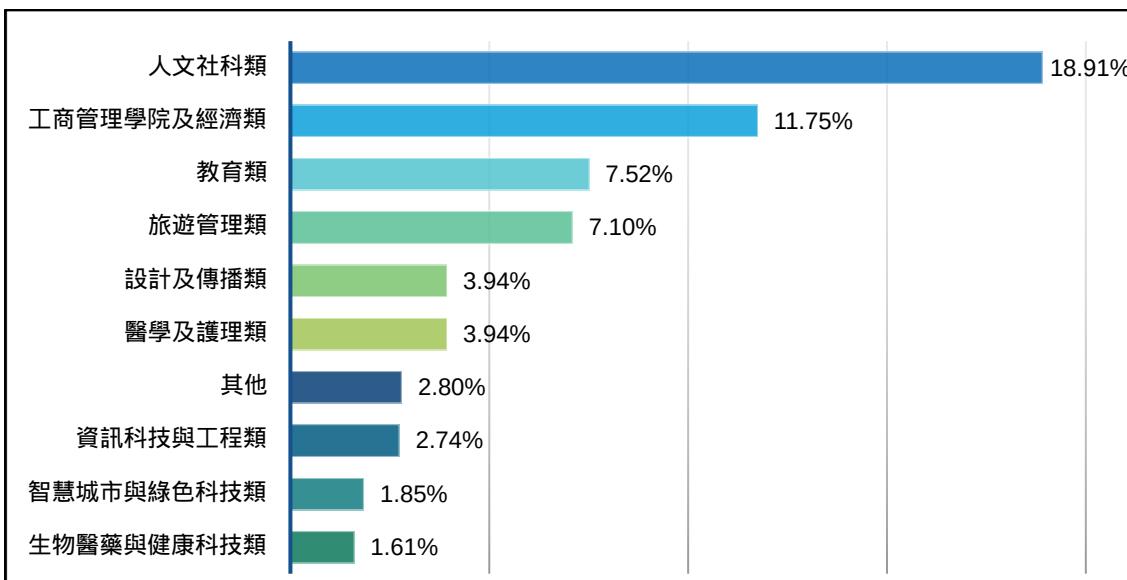
圖1-5 受訪者就讀高校地區分佈



*海外地區包括英國、葡國、澳洲、美國、蒙古國、美國、日本、菲律賓、法國、瑞士、加拿大。

受訪者就讀專業分佈。在1,042位最高學歷為學士及以上的受訪者群體中，就讀專業依據順序排列前三位分別為“人文社科類”317人（30.42%），“工商管理學院及經濟類”197人（18.91%）以及“教育類”126人（11.42%）。受訪者就讀專業分佈見圖1-6：

圖1-6 受訪者就讀專業分佈



¹其他包括體育、表演、航空管理、城鄉規劃等。



承接上題，調查基於不同專業大類將受訪者就讀專業方向進行分類。依據下表受訪者詳細就讀專業分佈數據顯示，在“人文社科類”、“工商管理學院及經濟類”以及“教育類”三大受訪者就讀最多的專業大類中，“人文社科類”就讀人數最多的專業為“社會科學（社會學、經濟學、法學、政治學、心理學、公共行政等）”，有199人（62.78%）；“工商管理學院及經濟類”就讀最多的專業為“經濟”，有62人（31.47%）；“教育類”就讀最多專業為“教育學院”，有115人（91.27%）。受訪者詳細就讀專業分佈數據見表1-1：

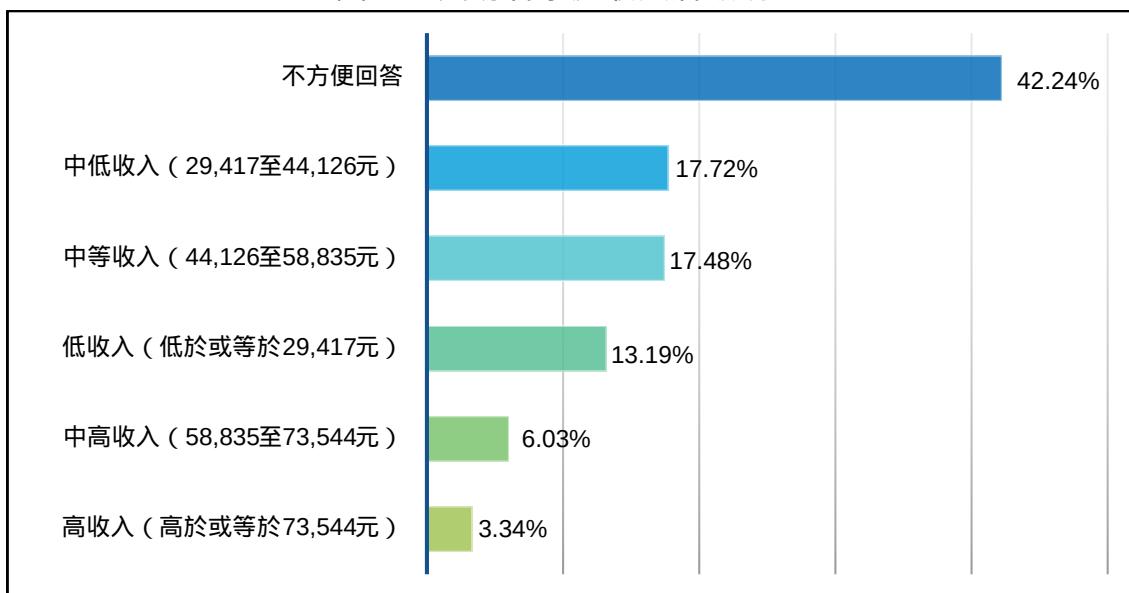
表1-1 受訪者詳細就讀專業分佈

類別	專業名稱	人數	備註
人文社科類	社會科學	199	
	人文藝術	112	
	其他	6	社會工作、文化遺產、文學、攝影、漢語言文學
	經濟	62	
工商管理學院及經濟類	會計資訊系統/會計系	30	
	市場營銷	56	
	會展商貿	8	
	金融科技	17	
旅遊管理類	其他	24	人力資源管理、國際貿易、工商管理、博彩管理等
	酒店與旅遊管理	62	
	旅遊與酒店管理	38	
	旅遊與會展管理	14	
設計及傳播類	其他	5	酒店及會展、國際旅游管理等
	視覺藝術學系	10	
	工業產品設計學系	3	
	多媒體設計	18	
資訊科技與工程類	大眾傳播	29	
	其他	6	服裝設計、新聞傳播、建築學、平面設計等
	計算機科學 / 人工智能	27	
	電子與資訊工程	11	
智慧城市與綠色科技類	數據科學 / 大數據分析	2	
	其他	6	機械工程、環境工程
	環境科學 / 可再生能源	13	
	土木工程 / 智慧建築	17	
生物醫藥與健康科技類	其他	1	水利工程
	生物醫學工程	10	
	中藥質量研究	3	
	醫療資訊系統	3	
教育類	其他	11	藥學、食品科學、藥劑、言語治療、化學等
	教育學院	115	
	其他	11	化學、音樂學、社工、歷史、英文等
	醫學院	30	
醫學及護理類	護理學院	33	
	其他	3	藥劑學、音樂治療、物理治療

受訪者家庭收入層級調查。在全部1,676名有效受訪者中，四成二受訪者表示“不方便回答”，有708人（42.24%）。而選擇回答的受訪者中，“中低收入”人數最多，有297人（17.72%）；其次為“中等收入”受訪者，有293人（17.48%）；再者為“低收入”受訪者，有221人（13.19%）。

而“中高收入”以及“高收入”受訪者群體佔比相對較少，分別為101人（6.03%）與56人（3.34%）。受訪者家庭收入層級調查情況見圖1-7：

圖1-7 受訪者家庭收入層級調查



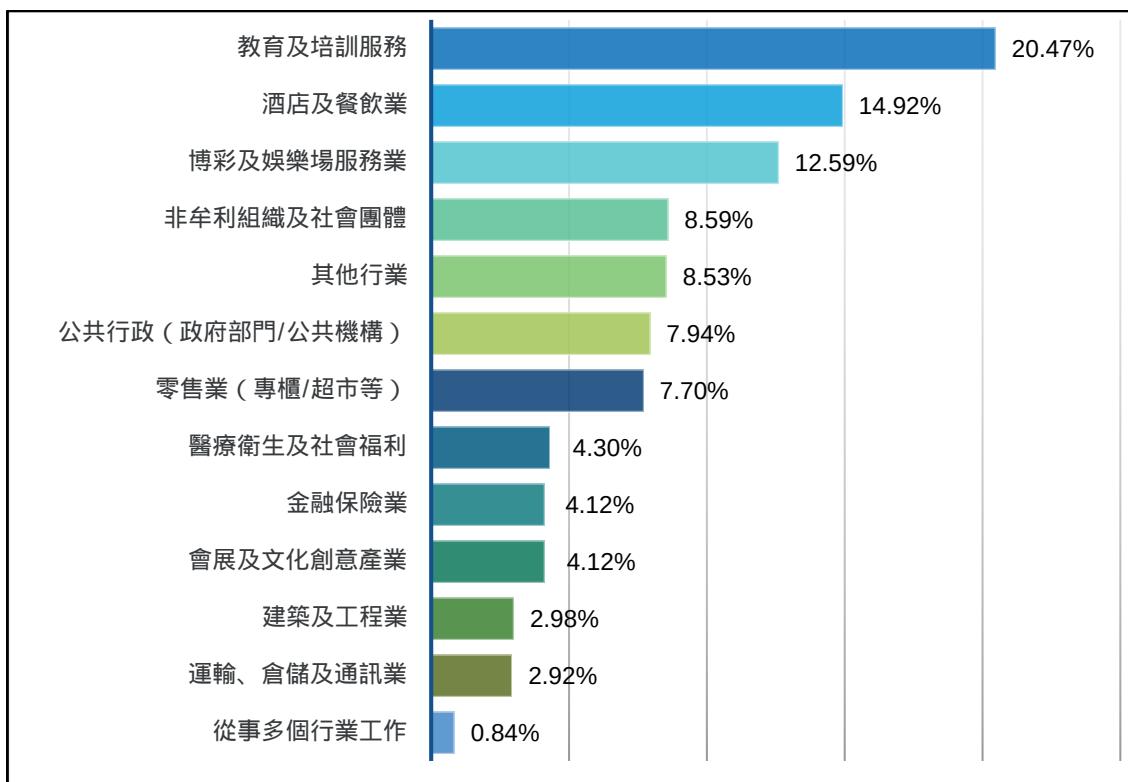
二、總體就業類型分佈與理想工作認知

(一) 受訪者行業分佈及就業情況

受訪者從事工作行業分佈。在全部1,676名有效受訪者中，從事工作行業分佈依序排列前三位分別為“教育及培訓服務”343人（20.47%），“酒店及餐飲業”250人（14.92%）以及“博彩及娛樂場服務業”211人（12.59%）。受訪者從事工作行業分佈情況見圖2-1：

其中，經開放式題型數據檢視，受訪者具體從事職業大致可分為持有專業技能工作者（包括工程師、治療師、研究員等），行政及文員工作者，兼職人員，學生以及少量待業人員等幾大類型。

圖2-1 受訪者從事工作行業分佈

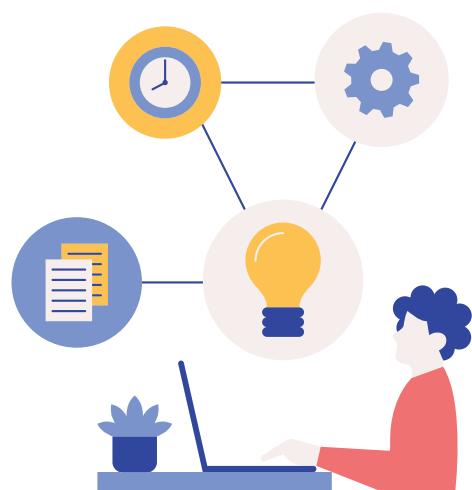
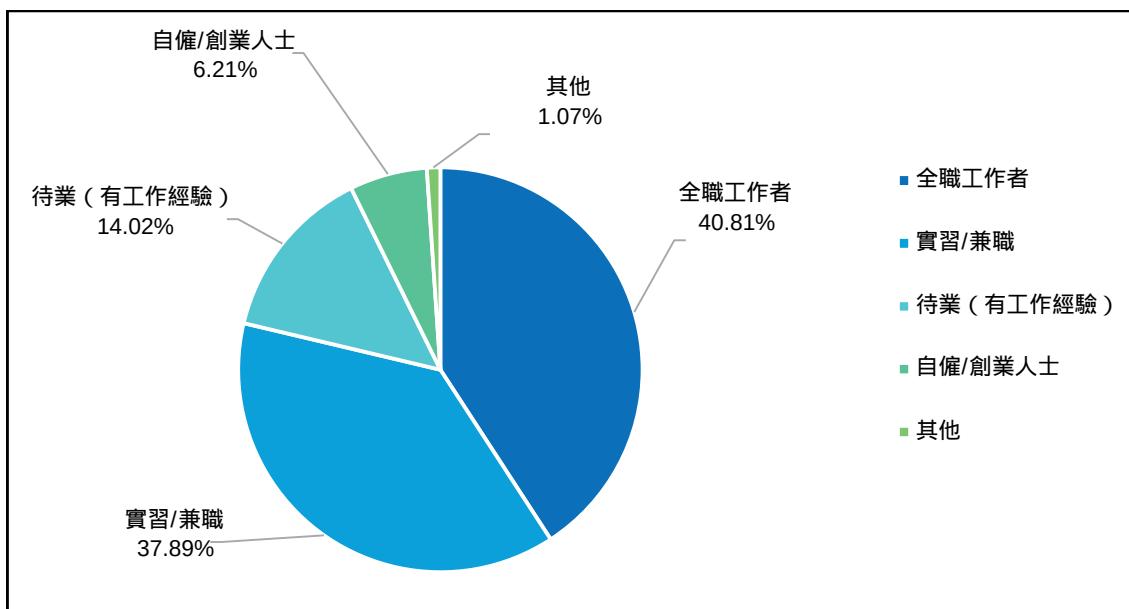


* 其他行業包括外賣、污水處理、綠化、信息科技、廣告、製造業、電子競技、房地產、美容、學生、無業等。

* 從事多個行業工作包括餐飲、服務與保安；攝影與房地產；建築與律師；美容與體育等。

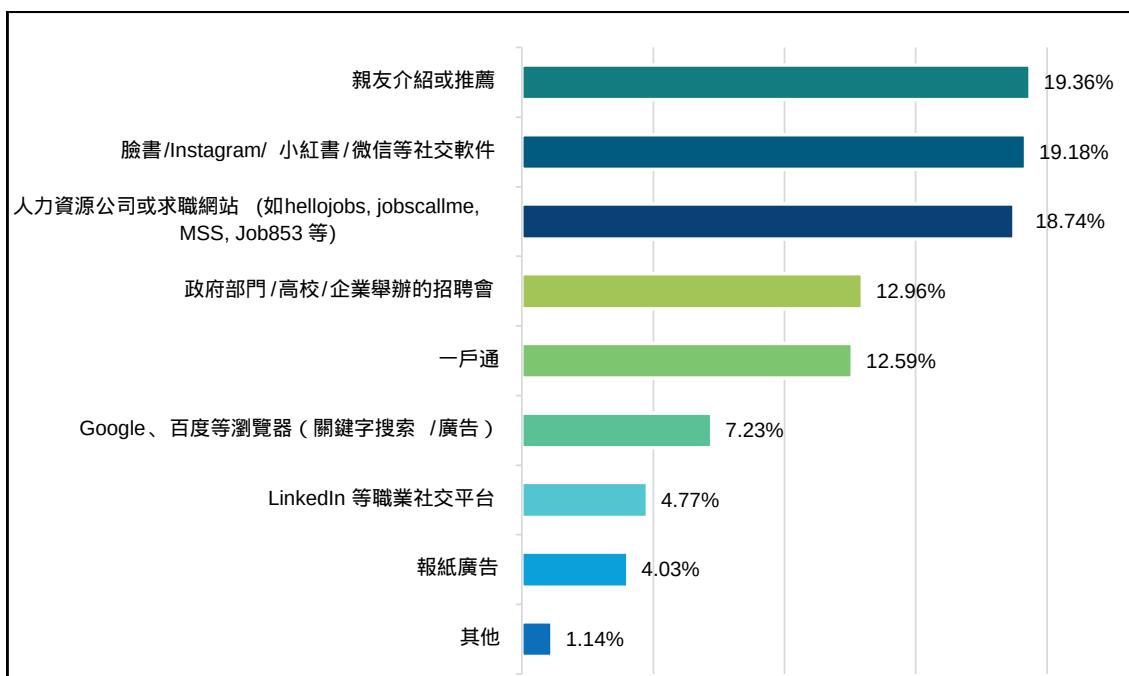
受訪者的就業狀況。有684人（40.81%）為“全職工作者”，635人為“實習/兼職”（37.89%），235人為“待業（有工作經驗）”（14.02%），104人為“自僱/創業人士”（6.21%），18人為“其他”就業情況（1.07%），包括“學生、家庭主婦”等。受訪者的就業情況分佈見圖2-2：

圖2-2 受訪者就業情況



受訪者尋求工作機會的途徑。最多受訪者是通過“親友介紹或推薦”找到工作，有629人次（19.36%）；其次是通過“臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件”，有623人次（19.18%）；第三是通過“人力資源公司或求職網站（如hellojobs, jobscallme, MSS, Job853等）”，有609人次（18.74%）。受訪者的尋求工作機會途徑分佈見圖2-3：

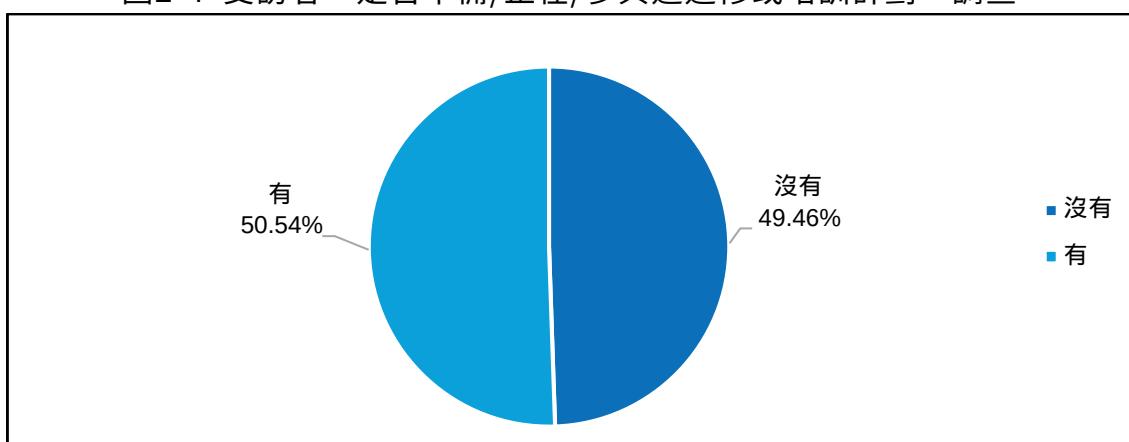
圖2-3 受訪者的尋求工作機會途徑



*其他包括學校推薦、街邊廣告、公司官網投遞履歷等。

受訪者“是否準備/正在/參與過進修或培訓計劃”調查，整體數據分佈相對平均。在全部1,676名有效受訪者中，“有”準備/正在/參與過相關計劃的受訪者有847人（50.54%），選擇“沒有”的受訪者有829人（49.46%）。受訪者“是否準備/正在/參與過進修或培訓計劃”調查情況見圖2-4：

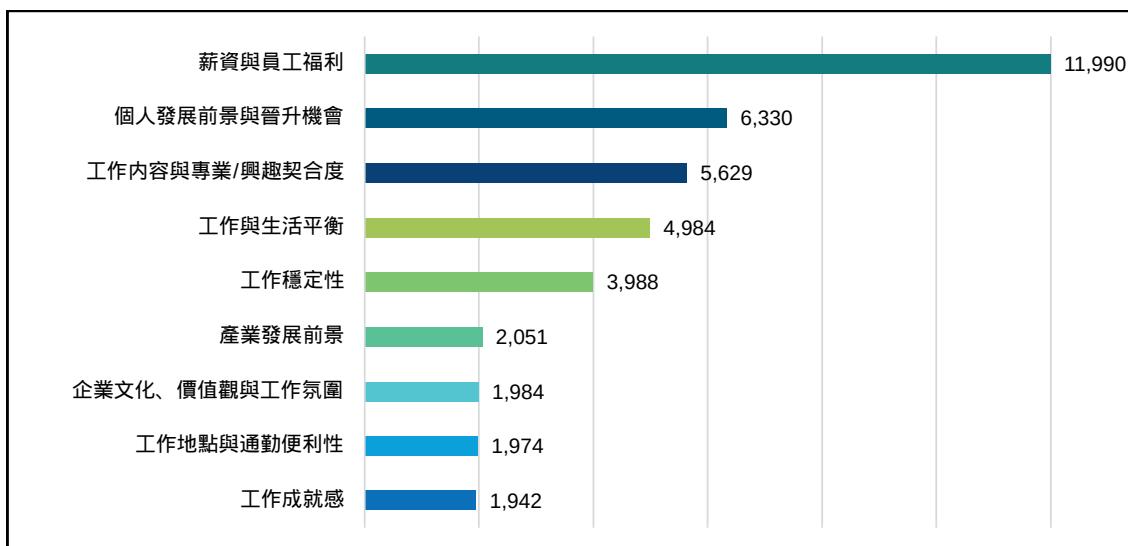
圖2-4 受訪者“是否準備/正在/參與過進修或培訓計劃”調查



(二) 受訪者理想工作與現實挑戰調查

受訪者選擇工作時考慮的因素。最多受訪者認為“薪資與員工福利”是他們選擇工作時考慮的第一順位因素；其次是“個人發展前景與晉升機會”；第三順位是“工作內容與專業/興趣契合度”；第四順位是“工作與生活平衡”；第五順位是“工作穩定性”。受訪者選擇工作時考慮的因素分佈見圖2-5：

圖2-5 受訪者選擇工作時考慮的因素

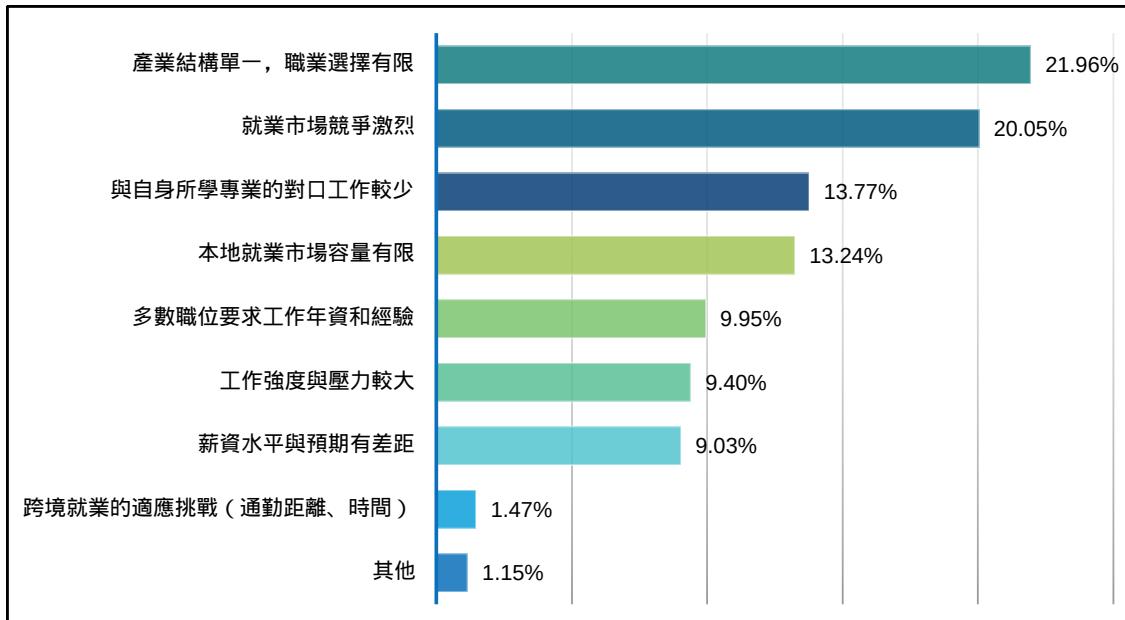


* 評分設計：第一順位(10分)、第二順位(7分)、第三順位(5分)、第四順位(3分)、第五順位(1分)，未選中為考量因素(0分)，得分越高代表在意程度越高，反之亦然。



受訪者認為目前在澳門求職面臨的主要挑戰。最多受訪者認為“產業結構單一，21.96%認為職業選擇有限”；20.05%認為“就業市場競爭激烈”；通過13.77%表示“與自身所學專業的對口工作較少”。受訪者的尋求工作機會途徑分佈見圖2-6：

圖2-6 受訪者認為目前在澳門求職面臨的主要挑戰



* 其他挑戰包括外僱數量過多、AI發展迅速、學歷要求高等。



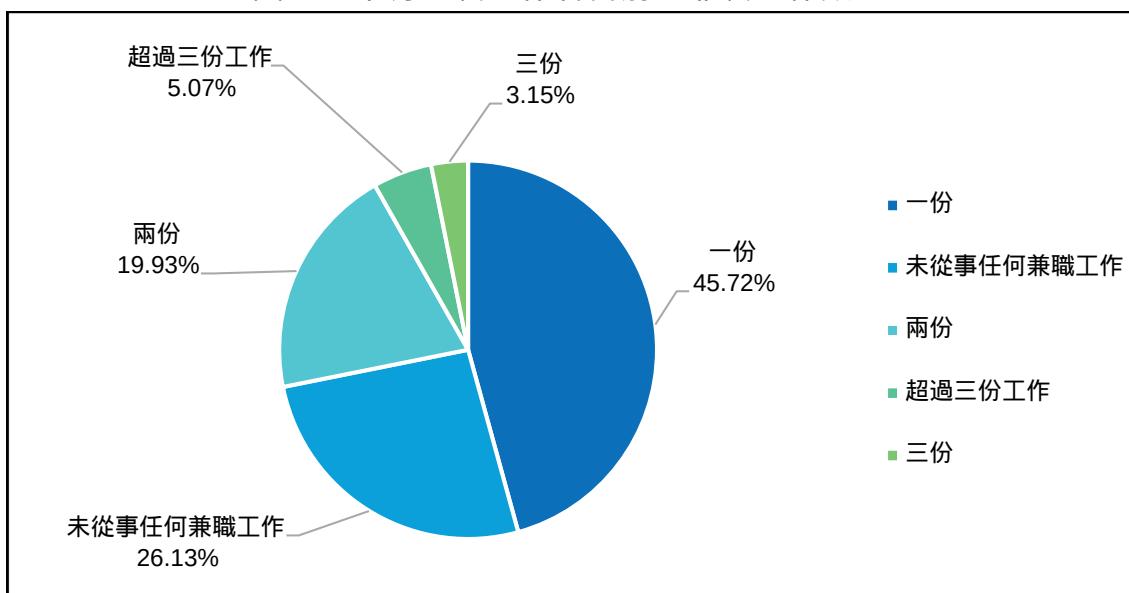
三、未有全職工作者就業情況

(一) 多數未有全職工作者至少持有一份兼職工作

未有全職工作者包括“實習/兼職”、“待業（有工作經驗）”、“其他”。選擇“一份”兼職工作佔比最高45.72%；選擇兼職“兩份”，將近兩成(19.93%)。¹⁴

近二成六(26.13%)“沒有從事任何兼職工作”；第三為低於一成(8.22%)從事“超過三份的兼職工作”。未有全職工作者目前的兼職工作數量見圖3-1：

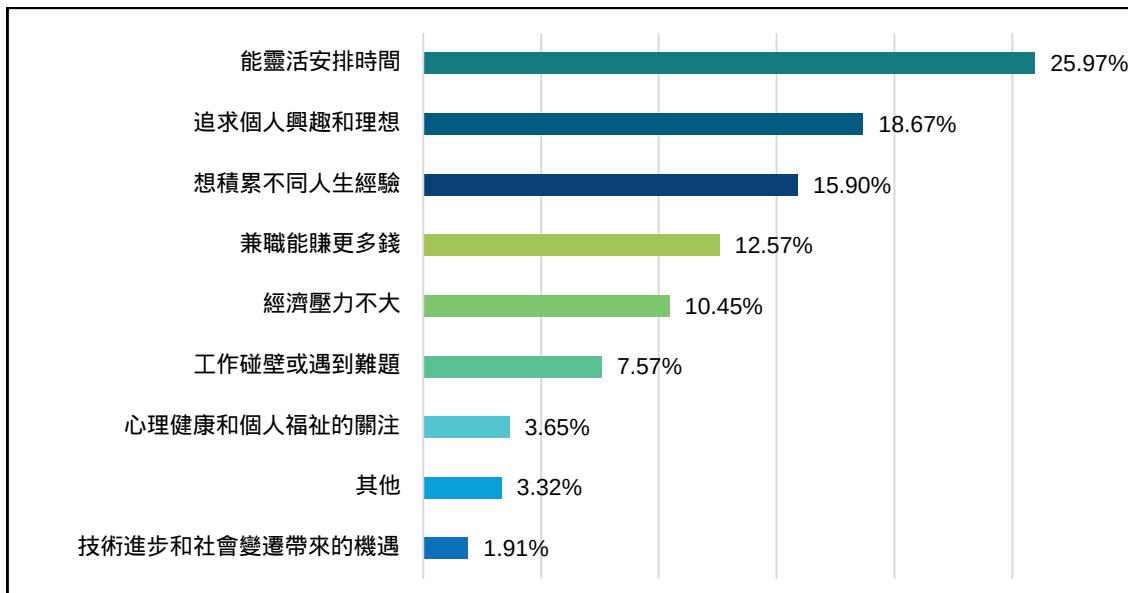
圖3-1 未有全職工作者目前的兼職工作數量



(二) 未有全職工作者選擇兼職/待業因素

“選擇兼職/待業的因素”調查。最多受訪者是因“能靈活安排時間”而選擇兼職/待業，有25.97%；其次是“追求個人興趣和理想”，有18.67%；第三是“想積累不同人生經驗”，有15.90%。受訪者選擇兼職/待業的因素見圖3-2：

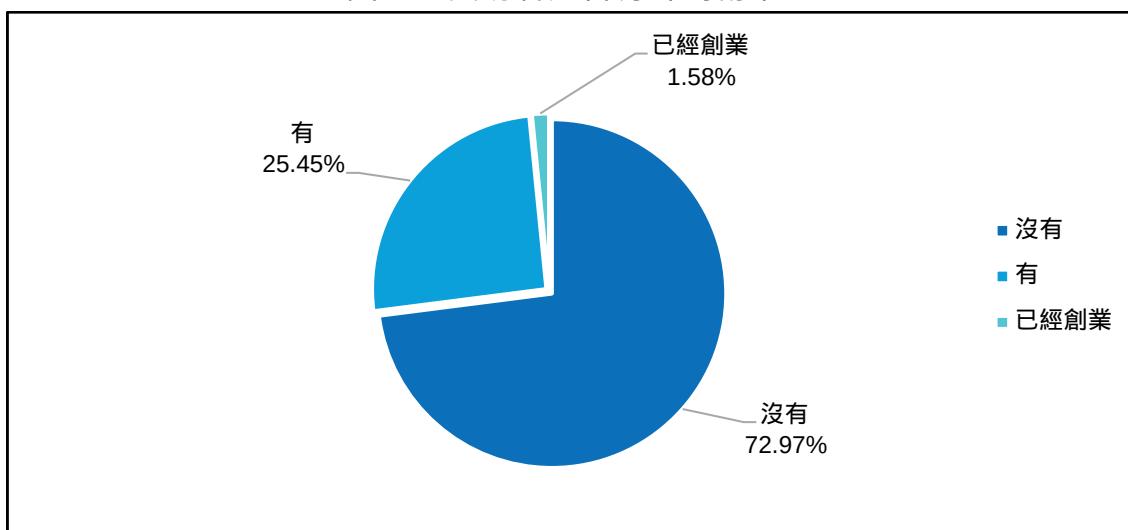
圖3-2 受訪者選擇兼職/待業的因素



* 其他原因包括找不到全職工作、目前正在讀書、需要照顧孩子等。

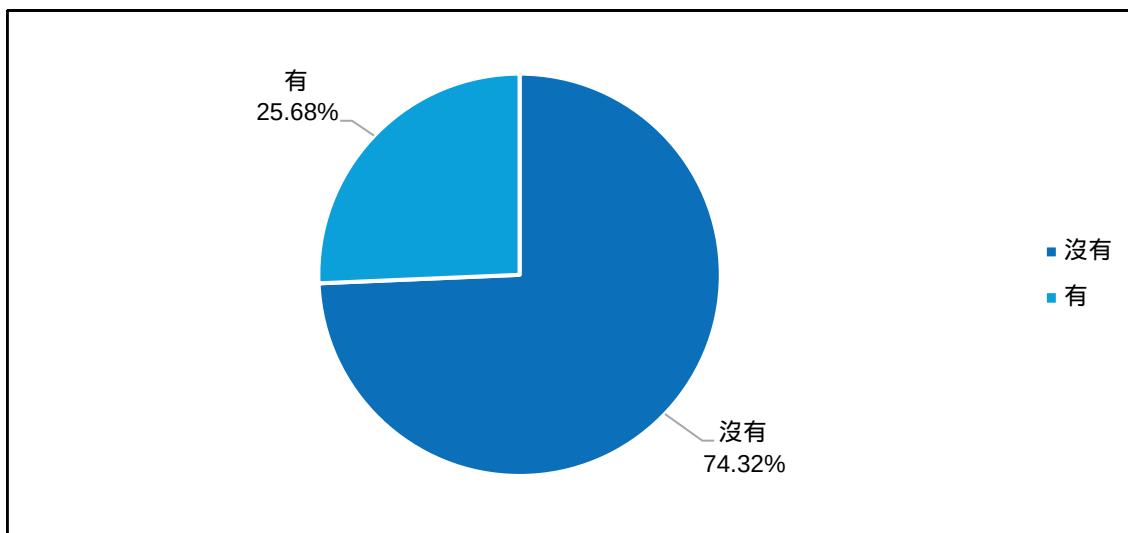
未有全職工作的受訪者“創業計劃”調查顯示，有648位受訪者（72.97%）表示“沒有”創業計劃；其次，有226位（25.45%）受訪者表示“有”創業計劃；而表示“已經創業”的受訪者有14位（1.58%）。受訪者是否有計劃創業見圖3-3：

圖3-3 受訪者是否有計劃創業



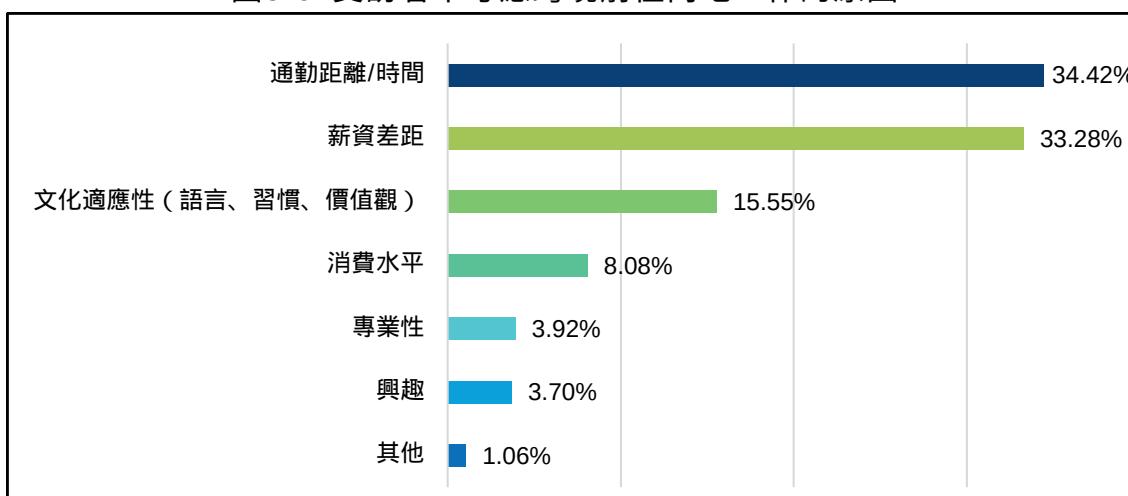
未有全職工作的受訪者“考慮跨境前往內地工作意願”調查。有660位受訪者（74.32%）表示“沒有”考慮跨境前往內地工作；而表示“有”考慮跨境前往內地工作的受訪者有228位（25.68%）。受訪者是否考慮跨境前往內地工作見圖3-4：

圖3-4 受訪者是否考慮跨境前往內地工作



進一步分析未有全職工作的受訪者不考慮跨境前往內地工作和考慮跨境前往內地工作各自的原因。有456人次的（34.42%）受訪者認為“通勤距離/時間”是他們不考慮跨境前往內地工作的最主要原因；其次是“薪資差距”，有441人次（33.28%）；第三是“文化適應性（語言、習慣、價值觀）”，有206人次（15.55%）。受訪者不考慮跨境前往內地工作的原因見圖3-5：

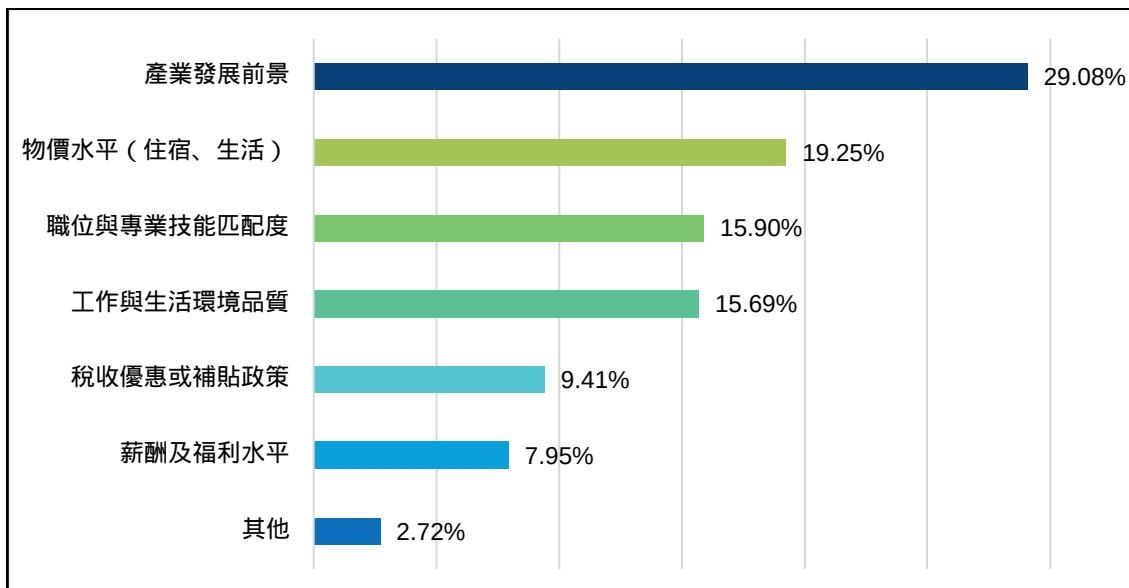
圖3-5 受訪者不考慮跨境前往內地工作的原因



* 其他原因包括家庭因素、認為內地對專業技能要求較高、住房成本增加等。

接下來檢視未有全職工作的受訪者考慮跨境前往內地工作的原因。有139人次的（29.08%）受訪者認為“產業發展前景”是他們考慮跨境前往內地工作的最主要原因；其次是“物價水平（住宿、生活）”，有92人次（19.25%）；第三是“職位與專業技能匹配度”，有76人次（15.90%）。受訪者考慮跨境前往內地工作的原因見圖3-6：

圖3-6 受訪者考慮跨境前往內地工作的原因



* 其他原因包括本地就業機會少、在內地讀書和實習等。

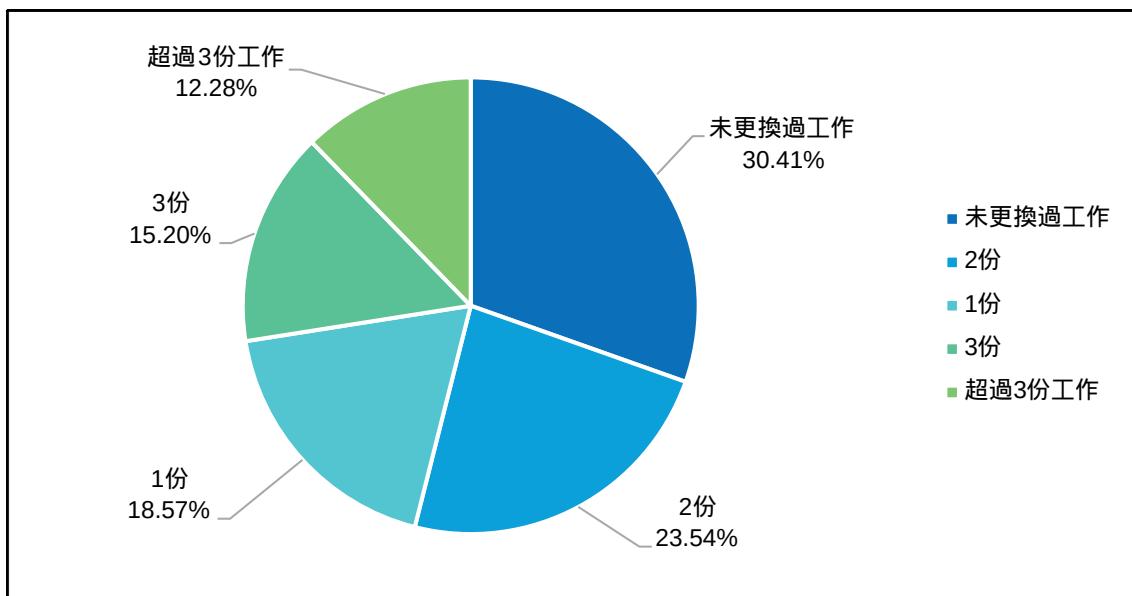


四、已有全職工作者就業情況

(一) 多數已有全職工作者具有跳槽經歷

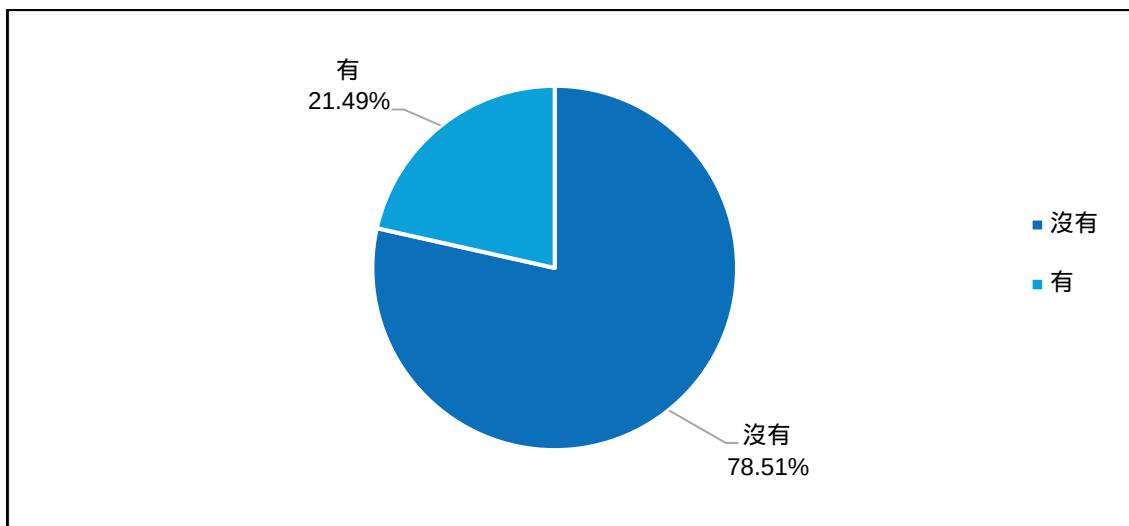
684位已有全職工作的受訪者“畢業後更換全職工作份數”調查。30.41%畢業至今“未更換過工作”；23.54%更換過“兩份”全職工作；18.57%更換過“一份”全職工作；15.20%更換過“三份”全職工作；12.28%更換過“超過三份工作”。受訪者畢業後更換全職工作份數見圖4-1：

圖4-1 受訪者畢業後更換全職工作份數



“目前是否有從事主業之外的‘副業’”調查，78.51%全職工作者“沒有”從事“副業”；21.49%“有”從事“副業”。數據表明多數全職工作者專注於本職工作，受訪者目前是否有從事主業之外的“副業”見圖4-2：

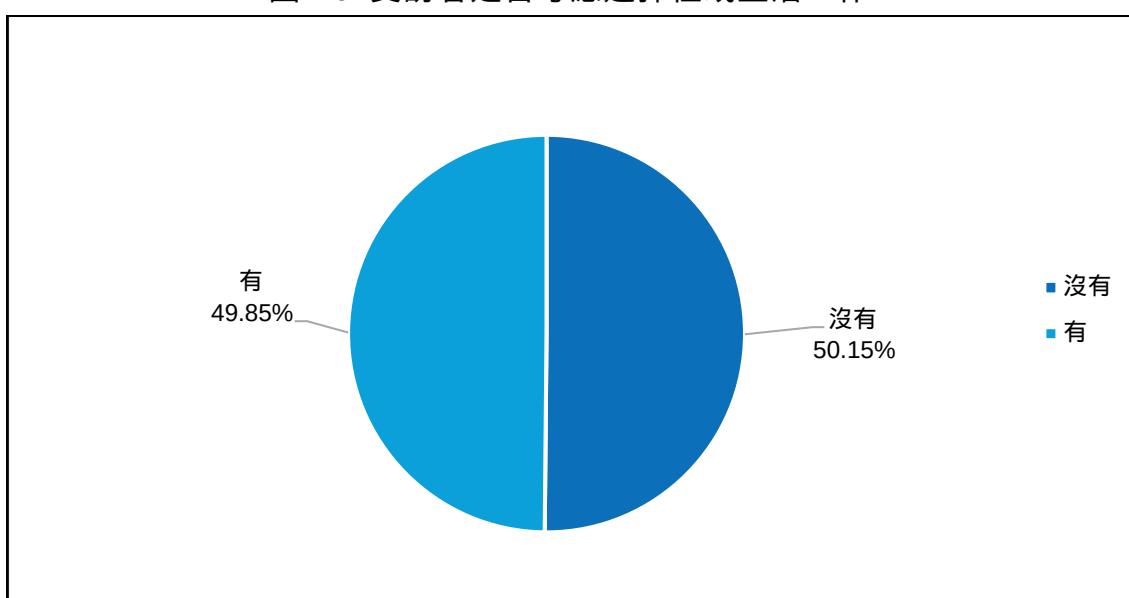
圖4-2 受訪者目前是否有從事主業之外的“副業”



(二) 全職工作者對於彈性工作意見持平

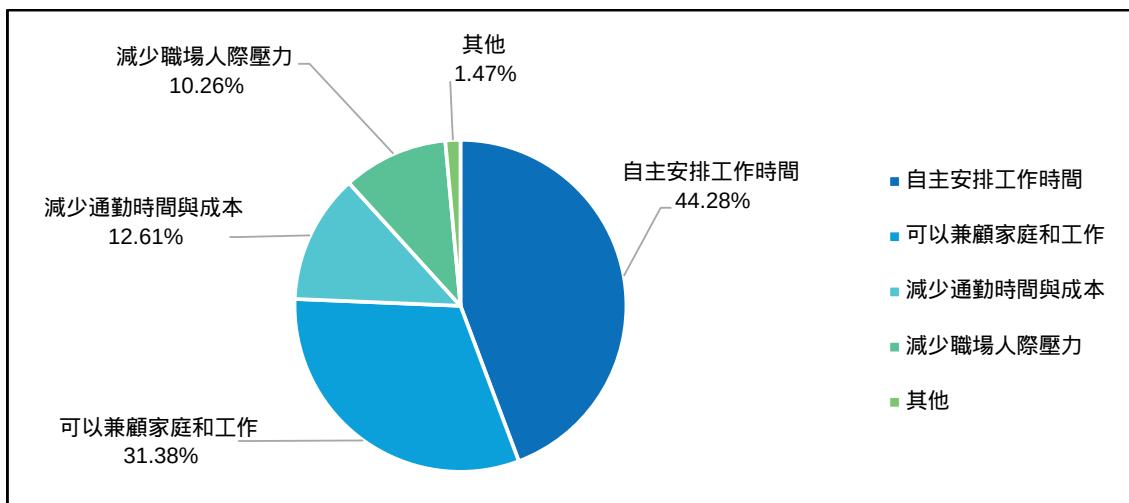
“是否考慮過彈性或靈活工作”調查有約五成（50.15%）的受訪者表示“沒有”考慮過彈性或靈活工作；而相對也有將半數（49.85%）表示“有”考慮過彈性或靈活工作。受訪者是否考慮過彈性或靈活工作見圖4-3：

圖4-3 受訪者是否考慮過彈性或靈活工作



進一步檢視已有全職工作的受訪者考慮彈性工作模式前三名主要原因。44.28%受訪者表示能“自主安排工作時間” 31.38%受訪者表示“可以兼顧家庭和工作”為主要原因；12.61%受訪者表示看重“減少通勤時間與成本”。受訪者考慮彈性工作模式的主要原因見圖4-4：

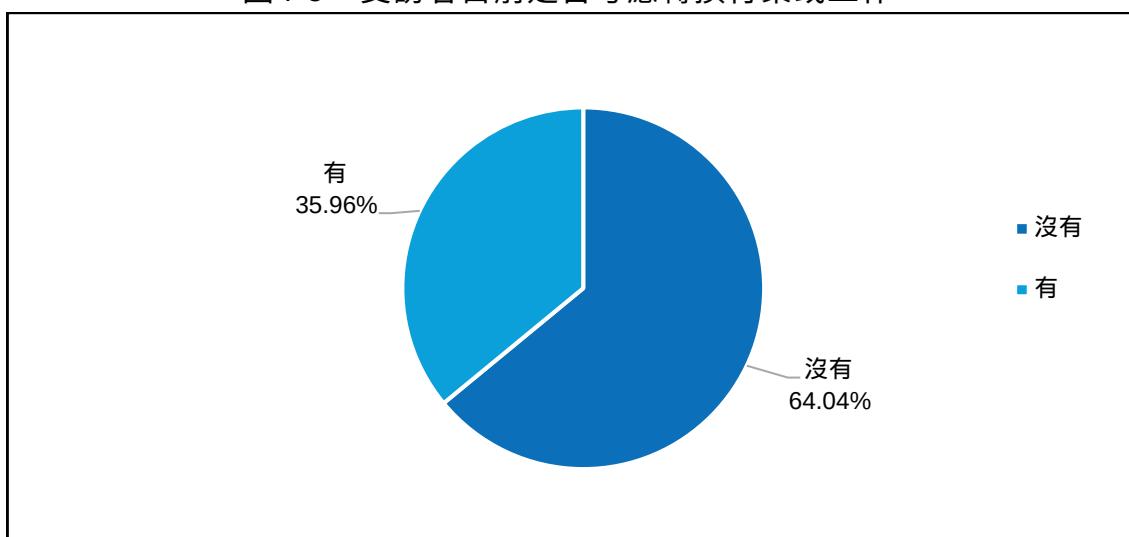
圖4-4 受訪者考慮彈性工作模式的主要原因



*其他原因包括能增加收入、更多私人時間和時間管控更靈活等。

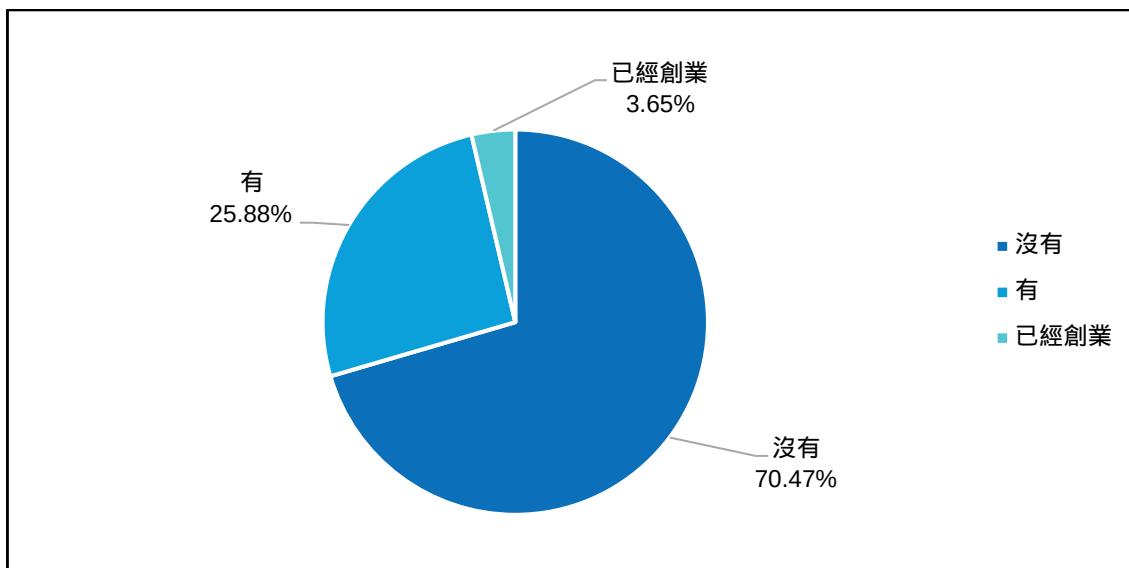
“目前是否考慮轉換行業或工作”調查。全職工作者中，有438位（64.04%）受訪者表示“沒有”考慮轉換行業或工作；而246位（35.96%）受訪者表示“有”考慮轉換行業或工作。受訪者目前是否考慮轉換行業或工作見圖4-5：

圖4-5：受訪者目前是否考慮轉換行業或工作



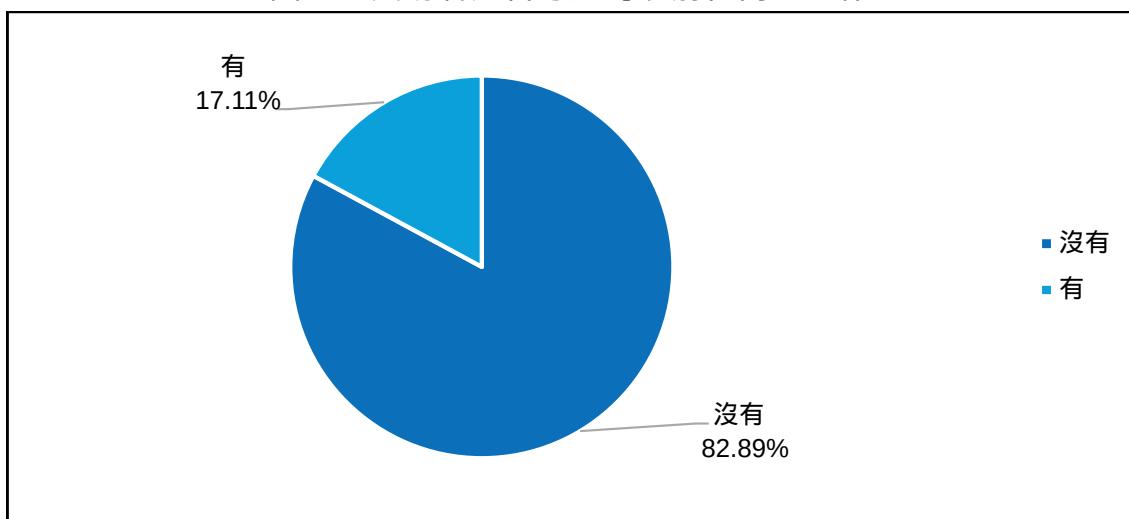
“是否有計劃創業”調查。全職工作者中，有482位受訪者（70.47%）表示“沒有”計劃創業；其次，有177位（25.88%）表示“有”計劃創業；而表示“已經創業”的受訪者有25位（3.65%）。受訪者是否有計劃創業見圖4-6：

圖4-6 受訪者是否有計劃創業



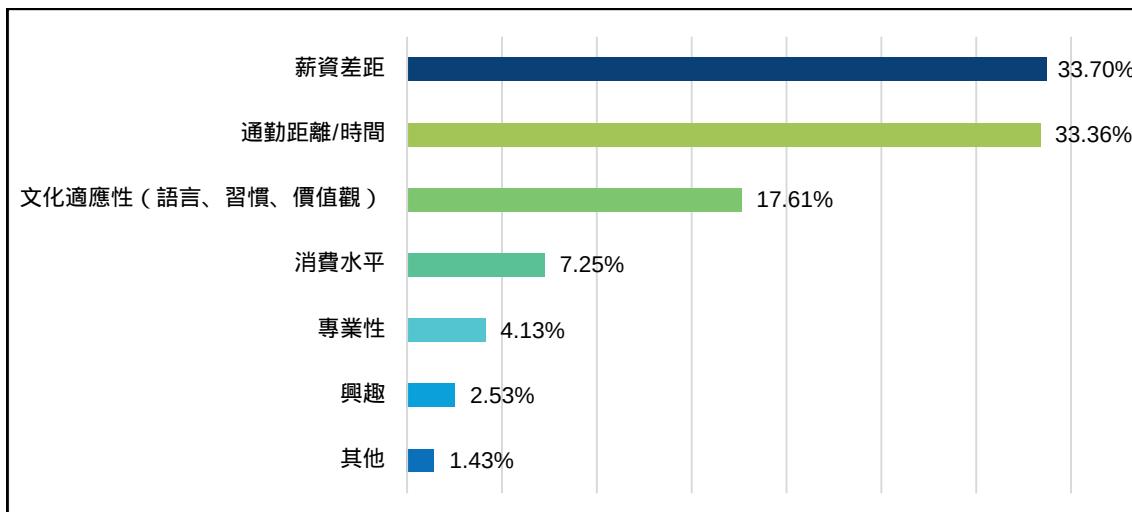
“是否考慮跨境前往內地工作”調查。全職工作者中，超過八成(567人次，82.89%)表示“沒有”考慮跨境前往內地工作；“有”考慮跨境前往內地工作的受訪者約莫一成七(117人次，17.11%)。受訪者是否考慮跨境前往內地工作見圖4-7：

圖4-7 受訪者是否考慮跨境前往內地工作



進一步分析已有全職工作的受訪者不考慮跨境前往內地工作和考慮跨境前往內地工作各自的原因。首先檢視已有全職工作的受訪者不考慮跨境前往內地工作的原因。有400人次的（33.70%）受訪者認為“薪資差距”是不考慮跨境前往內地工作的最主要原因；其次是“通勤距離/時間”，有396人次（33.36%）；第三是“文化適應性（語言、習慣、價值觀）”，有209人次（17.61%）。受訪者不考慮跨境前往內地工作的原因見圖4-8：

圖4-8 受訪者不考慮跨境前往內地工作的原因

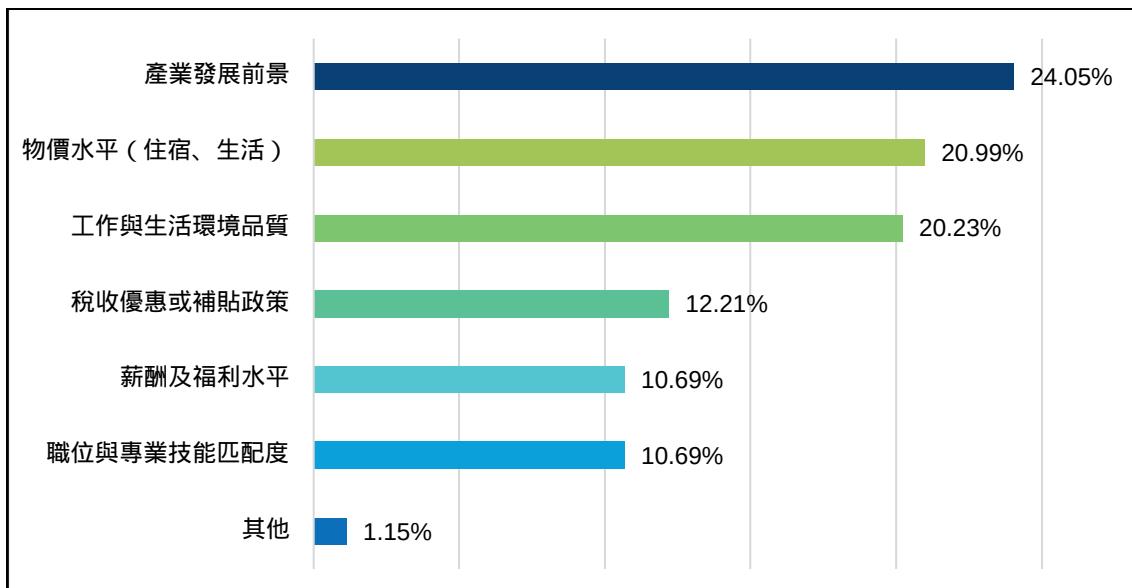


*其他原因包括家庭因素、試錯成本高於澳門、目前已有穩定工作等。



接下來檢視已有全職工作的受訪者考慮跨境前往內地工作的原因。有63人次的（24.05%）受訪者認為“產業發展前景”是他們考慮跨境前往內地工作的最主要原因；其次是“物價水平（住宿、生活）”，有55人次（20.99%）；第三是“工作與生活環境品質”，有53人次（20.23%）。受訪者考慮跨境前往內地工作的原因見圖4-9：

圖4-9 受訪者考慮跨境前往內地工作的原因



*其他原因包括本地就業機會少、增加職業發展空間、獲取更多工作經驗等。

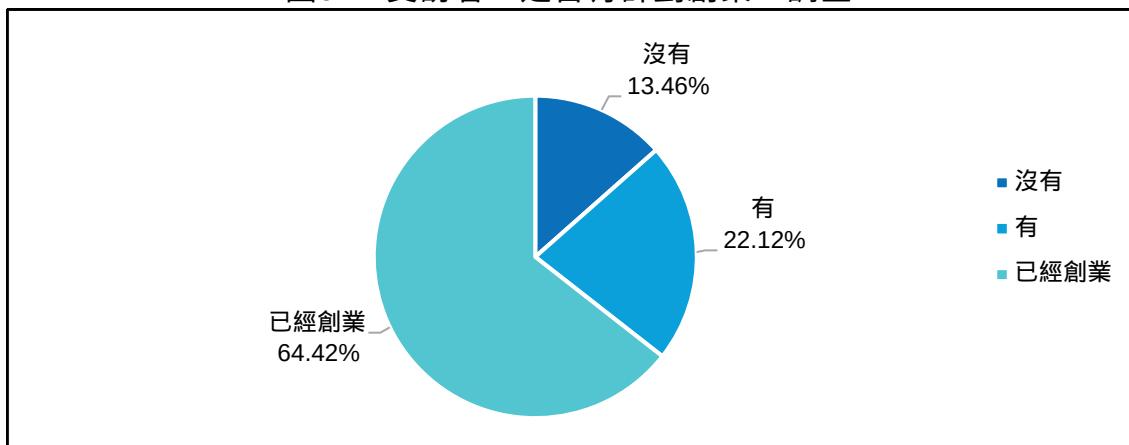


五、自僱/創業人士工作情況

(一) 多數自僱/創業人士具有創業經驗

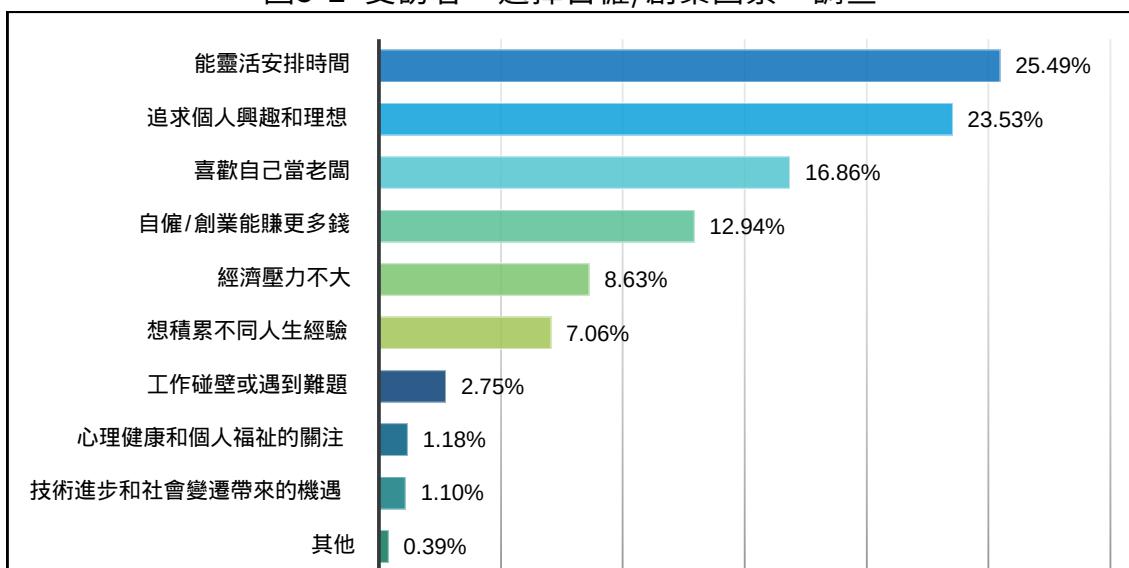
104位自僱/創業受訪者“是否有計劃創業”調查。數據表明，超過六成四受訪者“已經創業”，有67人（64.42%）；其次為“有”計劃創業的受訪者，有23人（22.12%）；而“沒有”計劃創業的受訪者最少，有14人（13.46%）。受訪者“是否有計劃創業”調查情況見圖5-1：

圖5-1 受訪者“是否有計劃創業”調查



“選擇自僱/創業因素”調查。選擇位列前三因素依序為“能靈活安排時間”65人次（25.49%），“追求個人興趣和理想”60人次（23.53%）以及“喜歡自己當老闆”43人次（16.86%）。數據顯示自僱/創業的靈活性與自由性是受訪者選擇該工作模式的重要因素。受訪者“選擇自僱/創業因素”調查情況見圖5-2：

圖5-2 受訪者“選擇自僱/創業因素”調查

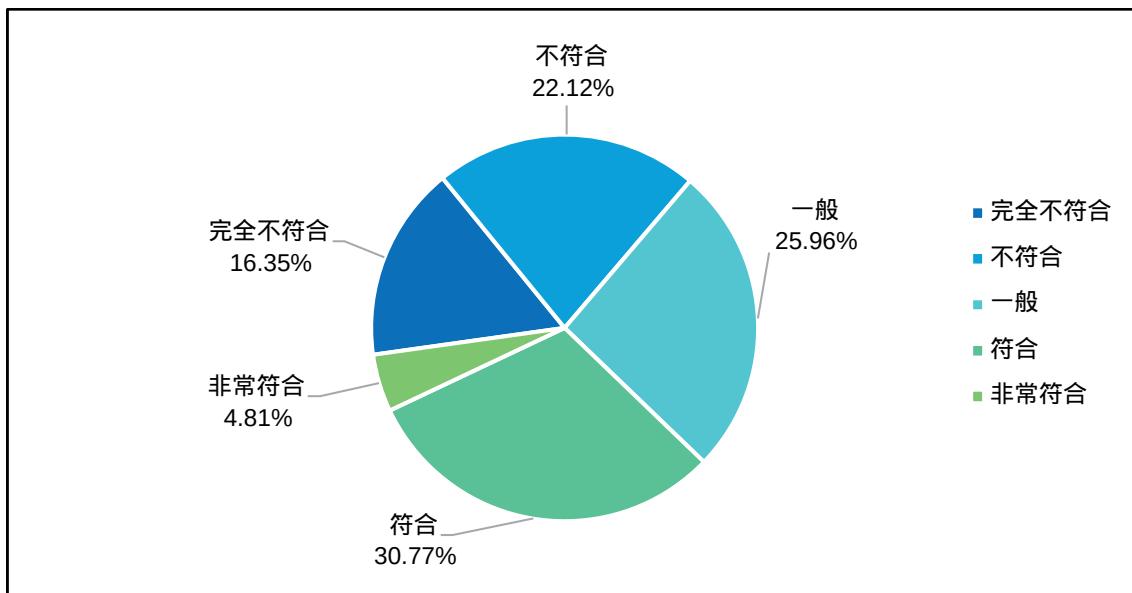


*其他包括家庭因素。

(二) 自僱/創業人士理想工作規劃

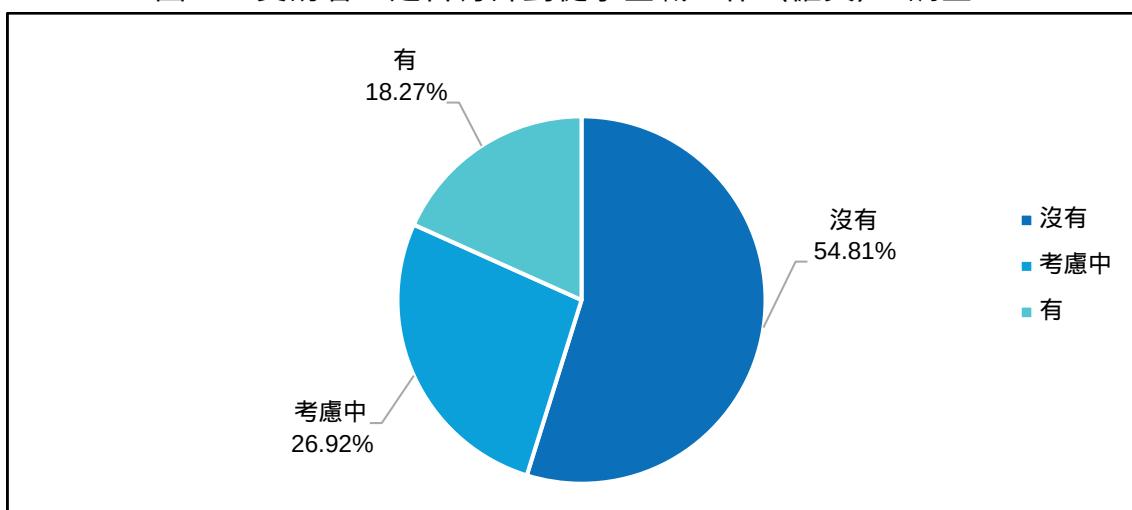
自僱/創業受訪者“學校職業規劃與目前工作情況對比”調查。數據顯示，自僱/創業受訪者中認為與最初在學校時的職業規劃相比，35.58%認同目前的工作情況“符合”（符合及非常符合）預期；25.96%認為“一般”；38.47%認為“不符合”（不符合以及非常不符合）。自僱/創業受訪者認同“學校職業規劃與目前工作情況對比”情況見圖5-3：

圖5-3 受訪者“學校職業規劃與目前工作情況對比”調查



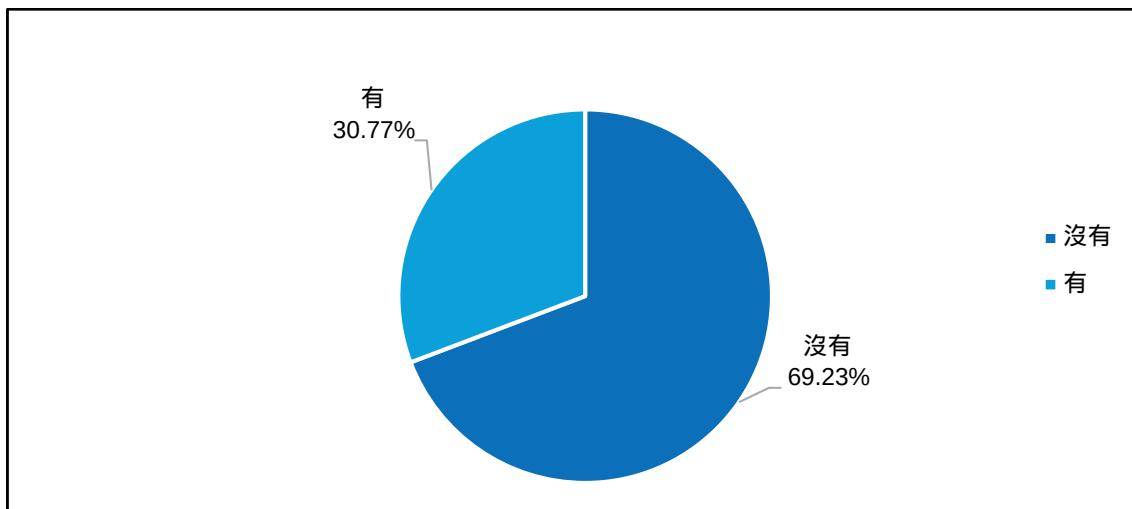
“是否有計劃從事全職工作（僱員）”調查。超過半數54.81%表示沒有從事全職工作的計劃；正在“考慮中”的受訪者，26.92%；“有”從事全職意願的受訪者最少，18.27%。顯示受訪者對目前自僱/創業狀態相對滿意，過半數受訪者尚未有“全職”工作的意願。受訪者“是否有計劃從事全職工作（僱員）”調查情況見圖5-4：

圖5-4 受訪者“是否有計劃從事全職工作（僱員）”調查



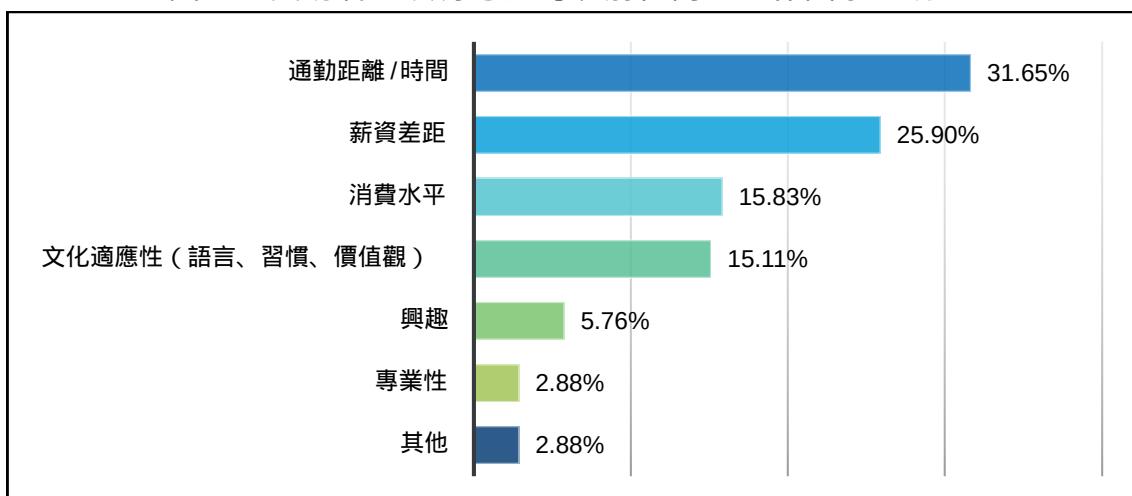
“是否曾經考慮跨境前往內地工作”調查。近七成（69.23%）受訪者“沒有”考慮跨境前往內地工作；約三成（30.77%）受訪者表示“有”意願跨境前往內地工作。顯示受訪群體對跨境工作/創業的積極性與動力較低。受訪者“是否曾經考慮跨境前往內地工作”調查情況見圖5-5：

圖5-5 受訪者“是否曾經考慮跨境前往內地工作”調查



承接上題，“沒有考慮跨境前往內地工作”因素調查顯示“通勤距離/時間”（44人次，31.65%），“薪資差距”（36人次，25.90%），“消費水平”（22人次，15.83%）為主要其影響因素的前三名。受訪者“沒有考慮跨境前往內地工作因素”調查情況見圖5-6：

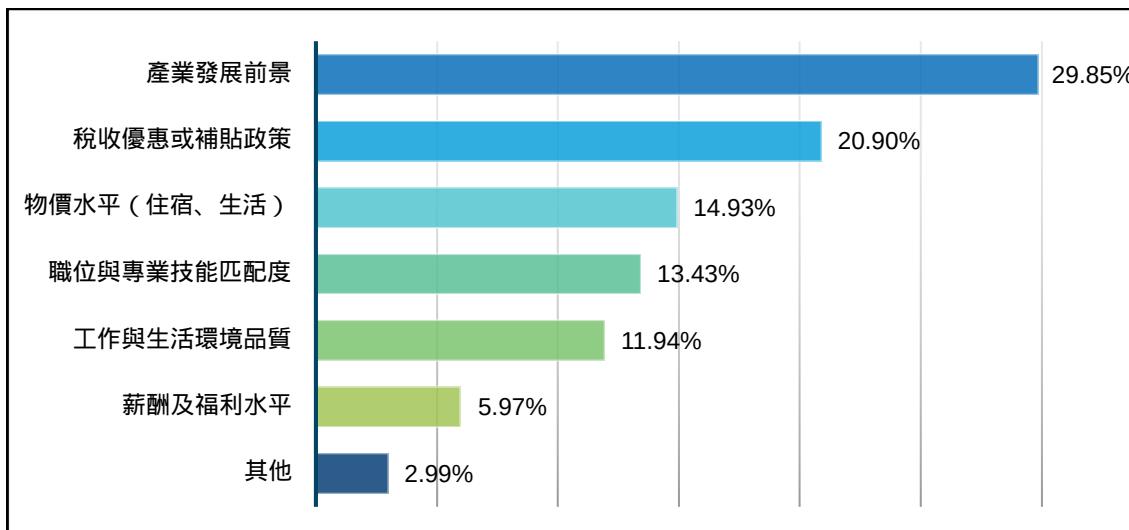
圖5-6 受訪者“沒有考慮跨境前往內地工作因素”調查



*其他包括家庭因素、已創業留澳、未在內地找到工作。

而32位“有考慮跨境前往內地工作”受訪者的因素調查中，其考量因素前三名依序為：“產業發展前景”(20人次，29.85%)，“稅收優惠或補貼政策”(14人次，20.90%)，“物價水平”(10人之，14.93%)。受訪者“有考慮跨境前往內地工作因素”調查情況見圖5-7：

圖5-7 受訪者“有考慮跨境前往內地工作因素”調查



* 其他包括澳門求職困難、純粹不考慮。





六、從就業身份看澳門職場、環境及自身規劃的滿意度差異

認為澳門就業機會充足的比例在三個群體中均較低，全職工作者為7.31%，非全職工作者為9.91%，自僱/創業人士為9.61%，反映出整體上澳門就業機會在各群體認知中並不充裕。在“一般”的評價上，全職工作者佔37.13%，非全職工作者佔34.01%，自僱/創業人士中該比例為35.58%，各群體佔比相對較為接近。而覺得“不足”的群體佔比較高，全職工作者達55.56%，非全職工作者為56.08%，自僱/創業人士為54.81%，說明大部分受訪者認為澳門就業機會存在不同程度的欠缺。

表6-1 不同就業身份人群對澳門就業機會評價比較

就業機會是否充足	充足及非常充足	一般	不足及嚴重不足
全職工作者	7.31%	37.13%	55.56%
非全職工作者	9.91%	34.01%	56.08%
自僱/創業人士	9.61%	35.58%	54.81%

不同就業身份人群對目前工作狀態滿意度的調查。整體而言，自僱/創業人士滿意度最高，全職工作者不滿意程度最高。非全職者滿意度達53.81%，不滿意度僅7.62%，可能與非全職工作的靈活性契合其需求。全職工作者滿意度為44.74%，不滿意度15.20%，反映對就業機會看法存在分歧。自僱/創業人士滿意度最高，僅63.46%，不滿意度達11.54%，顯示其面臨諸多挑戰。

表6-2 不同就業身份人群對目前工作狀態滿意度比較分析

目前工作狀態滿意度	滿意以及非常滿意	一般	不滿意以及非常不滿意
全職工作者	44.74%	40.06%	15.20%
非全職工作者	53.81%	38.57%	7.62%
自僱/創業人士	63.46%	25.00%	11.54%

整體來看，三個群體不滿意以及非常不滿意澳門就業環境的比例均較高。全職工作者滿意比例僅12.43%，不滿意比例達45.32%，或因職場壓力、福利等問題影響評價。非全職工作者滿意比例12.17%，不滿意比例卻達47.18%，工作不穩定、保障不足或是主因。自僱/創業人士滿意比例雖相對稍高為17.30%，但不滿意比例最高至48.08%，市場波動、壓力等使其對工作環境要求更苛刻。

表6-3 不同就業身份人群對澳門就業環境滿意度分析

就業環境滿意度	滿意以及非常滿意	一般	不滿意以及非常不滿意
全職工作者	12.43%	42.25%	45.32%
非全職工作者	12.17%	40.65%	47.18%
自僱/創業人士	17.30%	34.62%	48.08%

數據顯示，不同就業形式影響著人們對生活的滿意度。自僱/創業人士對目前生活滿意（滿意以及非常滿意）的比例最高，達到了64.42%，顯示出這一群體相對更滿意當前生活狀態，或許自僱或創業帶來的自主性和成就感提升了他們的生活滿意度。全職工作者的滿意比例為48.39%，處於中等水平。非全職工作者的滿意比例為42.46%，在三個群體中相對最低。在滿意度“一般”這一項，非全職工作者佔比42.23%，全職工作者為35.23%，自僱/創業人士為25.00%。不滿意以及非常不滿意的比例方面，全職工作者為16.38%，非全職工作者為15.32%，自僱/創業人士為10.58%。

表6-4 不同就業身份人群對目前生活的滿意度分析

對目前生活的滿意度	滿意以及非常滿意	一般	不滿意以及非常不滿意
全職工作者	48.39%	35.23%	16.38%
非全職工作者	42.46%	42.23%	15.32%
自僱/創業人士	64.42%	25.00%	10.58%



不同就業身份人群“學校職業規劃與目前工作情況對比”分析，非全職工作者佔比38.57%認為目前的規劃符合人生規劃，說明其靈活性可能較貼近他們想要的生活。34.51%全職工作者認同目前工作符合規劃，自僱/創業人士佔比35.58%，二者比例接近。對於“一般”的評價，非全職工作者佔比43.02%，高於全職工作者的38.60%和自僱/創業人士的25.96%。在“不符合（不符合以及非常不符合）”方面，自僱/創業人士比例最高，達38.47%，說明創業或自僱過程中面臨諸多不確定因素，導致規劃與實際偏差較大；全職工作者為26.90%，非全職工作者最低，僅7.62%。

表6-5 不同就業身份人群學校職業規劃與目前工作情況對比分析

符合規劃情況	符合以及非常符合	一般	不符合以及非常不符合
全職工作者	34.51%	38.60%	26.90%
非全職工作者	38.57%	43.02%	7.62%
自僱/創業人士	35.58%	25.96%	38.47%

從數據來看，認為自身教育專業背景對職業生涯“非常有幫助以及有幫助”的全職工作者比例最高，為45.47%，說明全職工作者相對更認可教育對職業發展的積極作用。非全職工作者的這一比例為35.48%，自僱/創業人士為37.50%。評價“一般”的群體中，非全職工作者佔比40.20%，高於全職工作者的34.06%和自僱/創業人士的32.69%，表明非全職工作者對教育在職業中作用的感受較為平淡。覺得教育“沒幫助”及“非常沒有幫助”的比例裡，自僱/創業人士為29.80%，非全職工作者為24.32%，全職工作者為20.47%。這或許反映出自僱/創業人士在實際創業過程中，認為教育所學與創業實踐存在一定脫節。

表6-6 不同就業身份人群對自身教育專業背景對職涯幫助程度評價

自身教育專業背景對職涯幫助程度	有幫助以及非常有幫助	一般	沒有幫助以及非常沒有幫助
全職工作者	45.47%	34.06%	20.47%
非全職工作者	35.48%	40.20%	24.32%
自僱/創業人士	37.50%	32.69%	29.80%

第二章

澳門青年就業趨勢研究發現





一、研究發現

簡單而言，經本次研究發現澳門受訪者求職以親友介紹、社交軟件、人力公司及求職網站為主，政府/企業招聘會等使用率低，社交人脈居核心。性別上，女性傾向使用社交軟件；學歷上，學士偏好人力公司或求職網站，碩士及以上途徑多元，高中/職高依賴親友介紹，與社會資源等相關。受訪者選工作首重薪資福利，其次為個人發展晉升，再是工作與專業/興趣契合度。

同時，為深入探討不同學歷背景、就業類型、兼職數量及青年工作規劃，如跨境就業與副業參與之間是否存在顯著差異，本研究運用T檢定、方差分析及卡方檢定等統計方法進行系統性分析(請見附件二)。結果顯示，澳門現就業環境與青年所期望的理想工作模式之間存在多項結構性問題，這些職業選擇發展前景和澳門產業單一，與學歷背景也有關聯性。

(一) 受訪者就業狀況分析

1. 就業類型分佈

從整體分佈來看，本次調查中受訪者的就業狀況呈現多元化結構，其中以“全職工作者”和“實習/兼職”人員為主要群體，佔比近八成（78.70%），“自僱/創業人士”（6.21%）佔比較低，反映出當前勞動力市場中穩定就業與靈活就業並存現象。

進一步來看，學歷在不同就業類型的分佈上具有顯著影響。年齡介於16至20歲的受訪者“實習/兼職”較為普遍（51.50%）。高中/職高學歷群體的平均就業狀況偏向於“實習/兼職”，而學士及以上學歷群體則顯著集中於“全職工作者”。綜合來看，數據結果反映兼職/實習類工作多由學生族群或初入職場的求職者參與，顯示其在就業市場中早期階段的職業狀態。同時，不同學歷在就業類型的分佈結果，突顯教育程度在勞動市場中的篩選機制，說明教育投資成為影響就業質量與就業選擇的關鍵因素。

此外值得關注的是，“待業（有工作經驗）”群體佔本次受訪者群體比例約14.02%，規模不容忽視。受訪“待業群體”普遍認為當前在澳求職面臨的主要挑戰包括“就業市場競爭激烈”（47.23%）、“與自身所學專業的對口工作較少”（38.72%）以及“多數職位要求工作年資和經驗”（29.36%）。同時，觀察數據發現，近七成“待業（有工作經驗）”群體年齡分佈為“16至20歲”（35.74%）和“20至25歲”（34.89%），屬較為年輕的群體。該群體既包括處於職業轉換期的勞動者，也可能涉及因技能錯配、就業機會不均或經濟結構調整而難以尋找合適工作機會的人員，需密切關注該群體的構成特徵及再就業障礙。經由交叉分析，結果反映初入職場的青年群體更容易因“職業經驗”以及“行業門檻”等因素而加劇就業的脆弱性，這一現象需要相關部門的密切關注與進一步支援。



2. 不同就業類型群體的就業意向差異

不同就業類型群體與就業意向之間存在清晰的對應關係。總體而言，全職工作者傾向穩定、專注於現職；實習/兼職人員就業意向分散，呈現觀望與過渡特徵；而自僱/創業群體則明顯傾向維持現況。

第一，“實習/兼職”群體雖處於流動狀態，但仍傾向維持受僱身份。該群體對從事全職工作的意向分佈較為均衡，均佔三分之一。超過七成（72.97%）以上受訪者表示並無意創業。經由顯著性分析結果，從事一份兼職工作的受訪者對轉向全職工作的意願顯著低於未從事任何工作的受訪者。反映現有的兼職經歷在一定程度上降低了其尋求全職工作的動力。該群體可能更傾向於維持目前靈活的就業模式。

第二，“全職工作者”流動意願較低，就業狀態穩定。該群體中近半數人員未曾考慮彈性或靈活工作（50.15%），近三分之二目前無轉換行業或工作的打算（64.04%），近八成群體未從事副業（78.51%）。此外，七成左右全職工作者無創業計劃（70.47%），充分反映其對於現有職業路徑的較強依附性和持續性。

第三，“自僱/創業人士”自主意向強烈，轉型全職的就業意願偏低。超過半數明確表示無計劃從事全職工作（54.81%），僅一成八（18.27%）左右群體有轉型全職就業的意願。進一步分析，反映出部分自僱者對自身創業模式的盈利能力具有較高信心或者因其他原因，可能選擇維持現有的非全職工作狀態。

3. 求職渠道多元化，傳統招聘會成效有待提升

當前就業市場的求職管道中，受訪者多選擇通過親友介紹或推薦求職，其次為通過社交軟件以及人力資源公司、求職網站遞交求職申請。政府或企業舉辦的招聘會、一戶通等渠道使用比例相對低於前述途徑。這一排序反映出社交網絡與人脈關係在求職過程中佔據核心地位，而數字化平台及社交媒體的發展成為不可忽視的求職媒介。相比之下，由政府或企業組織的傳統線下招聘會在吸引求職者方面成效相對有限，可能與其靈活性不足、舉辦頻率、宣傳廣度不足，以及與現今青年求職習慣匹配度不高相關。

進一步結合性別以及學歷分析，首先性別方面，女性受訪者在使用“臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件”層面顯著高於男性。其次學歷方面，不同教育背景的群體呈現出明顯偏好分歧。“學士”以及“碩士及以上”學歷者求職途徑更為多元，但“學士”學歷者更加偏好使用“人力資源公司或求職網站”，“碩士及以上”學歷群體在求職過程中則更能夠同時運用社交關係、數字平台及正式招聘管道。“高中/職高”學歷群體則更多依賴親友介紹等非正式途徑，顯示教育背景所帶來的社會資源、資訊掌握能力及職場經驗的差異性。



(二) 受訪者理想工作認知調查

1. 受訪者普遍注重薪酬條件與職業成長機會

針對受訪者選擇工作時所考慮的因素調查中，“薪資與員工福利”為第一順位，其次為“個人發展前景與晉升機會”，第三為“工作內容與專業/興趣契合度”，隨後則為“工作與生活平衡”與“工作穩定性”。排序顯示受訪者高度重視薪酬條件與職業成長機會等經濟性個人發展因素，也重視個人契合度與生活品質。總體而言，青年就業經濟因素與軟性條件並重，對於理想工作具有更高層次的多元化期待。

進一步經由Kruskal-Wallis檢定，受訪者在“企業文化、價值觀與工作氛圍”有顯著性差異。**全職群體更加重視工作環境的軟性要素與價值觀的契合程度，反映出就業穩定性與對非經濟性因素關注度之間的聯結性。**

2. 不同就業類型群體的就業意向差異

調查顯示不同學歷受訪者在“工作強度與壓力較大”方面以及“薪資水準與預期有差距”因素方面具有顯著差異。首先，“高中/職高”群體更易感到工作強度與壓力問題，此一現象，通常與能力以及選擇職業類別的條件有關。

其次，“碩士及以上”學歷受訪者對薪資水準不滿比例最高，表明**高學歷人群對薪資落差的敏感度更高，由於在教育層面投入更高的時間成本與人力資本，因此對於未達到預期的薪資水準更易產生相對剝奪感。**

3. 就業市場狹窄限制澳門青年就讀專業選擇

澳門青年就業市場與教育因素具關聯性，主要體現在當前就業市場對青年專業選擇的影響，以及產業發展帶來的新變化。澳門就業市場相對狹窄、產業佈局較為集中，這一現實狀況對青年選擇高校專業產生了顯著影響。**由於就業選擇有限，青年在規劃學業時，往往不得不將現實考量放在重要位置，使得所選專業與市場需求緊密相連。**從相關研究資料中受訪者詳細的專業分佈情況便可見此一特性：在“人文社科類”、“工商管理學院及經濟類”以及“教育類”三大受訪者就讀最多的專業大類中，“人文社科類”就讀人數最多的專業為“社會科學”199人（62.78%），；“工商管理學院及經濟類”就讀最多的專業為“經濟”62人（31.47%）；“教育類”就讀最多專業為“教育學院”115人（91.27%）。反映出受訪者傾向於選擇具有廣泛社會應用性和就業前景的專業。



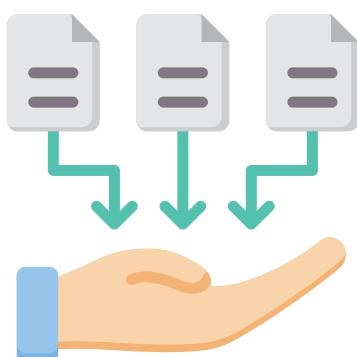
4. 就業市場不充足致使受訪者求職壓力增加

與此同時，隨著澳門“1+4”產業戰略的推進發展，澳門原有的就業市場格局和青年專業選擇趨勢正迎來新的變化。“1+4”產業發展戰略為澳門經濟多元化注入了新的活力，催生了一系列新興產業和就業機會。這將促使青年在專業選擇上不再局限於傳統熱門專業，但經由數據顯示澳門本地職位空缺主要集中在基礎服務類和技術類等工種，且本次受訪者從事工作行業分佈依序排列前三位分別為“教育及培訓服務”（20.47%），“酒店及餐飲業”（14.92%）以及“博彩及娛樂場服務業”（12.59%），顯示澳門的產業單一性正在壓縮高學歷青年的就業空間。

同時，本次調查結果顯示目前在澳門求職面臨的主要挑戰中“產業結構單一，職業選擇有限”（21.96%）以及“與自身所學專業的對口工作較少”（13.77%）分別佔據首位與第三位。充分體現當前產業結構單一性限制專業背景人才的職業發展路徑，也導致就業市場容量與多樣性不足，從而引發就業競爭與職缺的稀缺性。而進一步比較不同學歷受訪者所面臨的挑戰發現，“碩士及以上”學歷群體中認為專業不對口比例最高，顯著高於“學士”和“高中/職高”學歷者，反映專業技能與市場需求脫節，面臨較大結構性矛盾與錯配問題。

5. 不同群體對就業市場競爭的感知差異

在澳門求職面臨的主要挑戰中“就業市場競爭激烈”排列第二（20.05%），反映整體勞動力市場均處於高度競爭狀態。結合性別以及學歷進行分析，**女性受訪者相較男性更容易感受到就業市場的競爭壓力**，學歷方面，“高中/職高”學歷者感知最為強烈，“學士”次之，“碩士及以上”學歷者相對較低。說明，“高中/職高”群體可能由於其工作性質在求職過程中面臨更廣泛的競爭壓力。



(三) 影響兼職群體就業選擇與質量的關鍵因素

1. 不同兼職數量對就業情況感知差異

不同兼職數量對受訪者的工作與職業認知維度的影響方面，從事超過三份兼職工作的受訪者，對工作狀態滿意度相對低於其他群體。

同時，該群體對工作預期符合度平均分為2.31分，介乎“不符合”至“一般”之間，而教育背景職業幫助度平均分為2.49分，介乎“沒有幫助”至“一般”之間，評價較其他群體均顯著偏低，推測過多兼職可能使其從事的工作與自身專業或職業目標匹配度較低，從而弱化了教育背景的價值，也降低了對工作與自身期待的契合度。

此外，超過三份兼職受訪者對於澳門就業機會充足度的認知更消極，平均分為1.89分，介乎“非常不足”至“不足”之間，現今澳門勞動力市場結構面臨急速改革的情況下，一些優質的全職崗位往往對專業能力、語言水平或工作經驗有更高要求，這類群體可能難以進入穩定且理想的職場環境，也加深了他們對整體就業市場的負面認知。

2. 不同兼職數量與尋找全職工作意願差異

不同兼職數量對生活狀態評價與從事全職工作意願的影響也值得關注，綜觀未有全職工作受訪者對目前生活狀態的感受一般。從事一份兼職工作的受訪者滿意度最高，平均分為3.43分，介乎“一般”至“滿意”之間，而從事超過三份兼職工作的受訪者滿意度最低，平均分為2.76分，介乎“不滿意”至“一般”之間。

兼職數量在一份時受訪者獲得較高的生活狀態滿意度，這一現象可能源於工作和生活的平衡，既能通過工作獲得收入與價值感，又不會因工作過量擠壓生活空間，反觀待業群體可能存在經濟或自我實現的焦慮，兩份及以上兼職群體則可能因工作負荷影響生活質量，兼職數量過多或過少都可能對生活狀態滿意度產生負面影響。

調查顯示，從事一份兼職工作的受訪者，其轉向全職工作的意願平均分為1.88分，為所有群體中最低，介於“沒有計劃”至“一般”之間。相較之下，待業群體的平均分為2.19分，介於“一般”至“有計劃”之間，顯著高於前者，可能反映出，兼職工作者在現階段已能滿足基本需求。進一步研究發現未全職工作受訪者的選擇維持現狀因素反映出不同兼職數量群體的需求優先順序差異，從事兩份及以下兼職工作的受訪者更傾向重視如“能靈活安排時間”、“工作中遇到挑戰”以及“希望累積不同人生經驗”等與生活平衡與個人成長，反映出這類受訪者在工作之餘仍具備一定精力與意願投入自我發展。相較之下，從事三份及以上兼職工作的群體在上述因素上的選擇比例明顯較低，揭示出兼職工作數量與生活品質、職涯規劃之間的潛在關聯。



3. 不同兼職數量對跨境工作因素考量差異

在跨境前往內地工作意願的影響方面，有意前往內地工作的受訪者，對創業想法更為顯著，在跨境工作考慮因素上，從事一份或以下兼職工作的受訪者較其他群體更關注“薪酬及福利水平”和“物價水平（住宿、生活）”，說明，工作不穩定性，導致該族群對生活成本與收入回報的敏感度更高，從事兩份及以上兼職工作的受訪者可能因已有多份收入來源，對單一工作的薪酬福利關注度相對降低。

(四) 影響全職群體就業選擇與質量的關鍵因素

1. 教育專業背景對職業發展的認可度受跳槽經歷影響

在工作經歷對職業認知的影響方面，未更換過工作的受訪者，對教育專業背景與職業發展的匹配度感知更積極，所以對教育專業背景對未來職業發展幫助程度的評價最高，平均分為3.49分，介乎“一般”至“有幫助”之間；而更換過兩份全職工作的受訪者，可能因多次工作變動中感受到專業與崗位的不匹配，其評價顯著低於未更換過工作的受訪者。推測多次工作變動中可能經歷更多期望與現實的落差，進而讓他們感知教育專業背景與職業發展的幫助關係較弱。

2. 轉換行業或工作意願與追求靈活的工作模式差異

轉換行業或工作意願顯示沒意願轉換的受訪者對現有工作的匹配度、工作狀態和生活狀態更認可，有意轉換行業或工作的受訪者，對於現狀可能有較多的想法，更具有冒險創新的精神，因此，對於從事“副業”或創業意願較高。

3. 從事“副業”與工作認知及就業看法差異

在“副業”與工作認知及就業看法上，沒有從事主業之外“副業”的受訪者，更專注於本職，對工作認同感和滿意度更多來自於主業的發展，因此更加認同教育背景對本職的幫助，以及就業機會和薪資預期的滿意度。而有“副業”的受訪者，對對主業工作滿意度相對較低。



4. 跨境工作意願受經濟因素驅動

在跨境工作意願的關聯因素方面，全職工作者普遍認為澳門的就業機會介乎“不足”至“一般”之間，**有意跨境前往內地工作的受訪者**，平均分為2.51，較沒有意願跨境前往內地工作的2.34分高。推測有意跨境工作者視跨境發展為機會擴充而非被迫退出，能相對正面地評估澳門的就業條件。

同時，跳槽經歷與跨境工作意願亦有顯著關聯，調查顯示更換兩份及以下全職工作受訪者“薪資差距”和“消費水平”要求顯著較高，推測該群體更安於現狀，對澳門本地薪資和消費的感受更為敏感。

調查同時發現，有意願轉換行業或工作，對跨境工作相關因素的考量存在顯著差異，具備轉職意願的受訪者對“稅收優惠或補貼政策”的偏好明顯高於沒有意願者。

(五) 影響自僱/創業群體就業選擇與質量的關鍵因素

1. 自僱/創業人士就業和創業認知差異

在全職工作意願與自僱/創業因素的關聯上，結果顯示在“自僱/創業能賺更多錢”這一因素上存在顯著相關性。“沒有”計劃從事全職工作的受訪者，**為追求更高收入，更傾向於放棄全職工作而選擇自僱/創業**。“已經創業”的受訪者，對當前工作情況與預期符合程度的評價最低，平均分為2.64分，介乎“不符合”至“一般”之間，而“有”計劃創業的受訪者對此評價最高，平均分為3.43分，介乎“一般”至“符合”之間。這一數據表明，**創業實踐過程中面臨的實際挑戰與在校期間對創業的理想規劃存在較大落差，導致已創業者對工作預期的滿意度更低**。

2. 自僱/創業人士考慮跨境創業因素差異

在創業意願與考慮跨境工作因素的關聯上，二者在“薪酬及福利水平”因素上存在顯著關聯。“有”計劃創業的受訪者對該因素的偏好顯著高於“沒有”計劃創業和“已經創業”的受訪者，說明群體在考慮是否跨境尋求更好的發展機遇時，會更關注薪酬與福利帶來的實際收益，也側面反映出在內地創業的優勢，使對有創業意願的受訪者產生更強的吸引力。



二、小結

學歷與職涯機會的結構性落差分析：其中職涯選擇受限、技能與職位匹配度不足，以及跨境與多元就業機會的可及性差異，和青年的學歷呈現正向關係。此發現反映出青年群體在職業規劃上面臨制度性與資源分配上的挑戰，極需政策層面進一步介入與支持，以縮短現實就業條件與理想職涯目標之間的落差。調查顯示，不同學歷受訪者在工作感受上差異顯著。“高中/職高”群體更易覺工作強度與壓力大，或與能力和職業選擇有關；“碩士及以上”學歷者對薪資不滿比例較高，因教育投入大，對薪資落差更敏感。

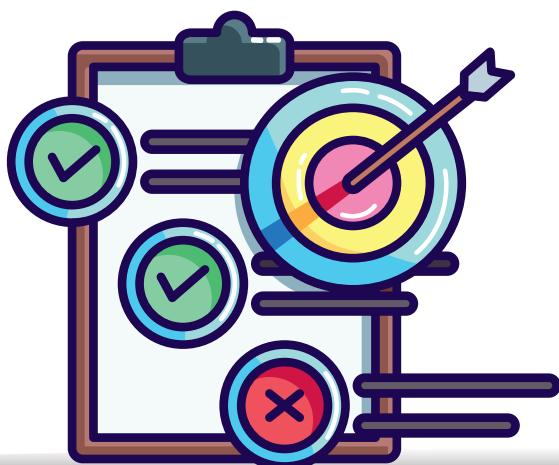
澳門青年不同就業類型下的職涯意向差異分析：不同就業類型群體就業意向差異明顯。全職工作者無從事副業者更認同教育背景有助職涯發展，顯示其職業信心與穩定性較高。而從事副業參與者更認為本地就業機會不足，反映收入與職涯彈性需求。實習/兼職群體就業意向分散，仍傾向受僱，超七成無意創業；對流動性強的工作、以及從事副業及創業意願均低；自僱/創業人士自主意向強烈，超半數無從事全職計畫，僅一成八左右有意轉型全職。

澳門青年跨境就業意願的影響因素分析：調查顯示，澳門青年對跨境前往內地工作的意願受多項因素影響。全職工作者普遍認為本地就業機會介乎“不足”至“一般”，其中有意跨境者的評分（2.51）高於無意者（2.34），反映其將跨境視為職涯拓展機會而非被迫選項。跳槽經歷亦與跨境意願呈顯著關聯，更換兩份及以下工作的受訪者對薪資與消費水準要求較高，顯示其對本地生活成本更敏感，相對安於現狀。具備轉職意願者則更重視稅收優惠與補貼政策，顯示其對制度支持的期待。此外，創業意向在跨境群體中更為顯著，尤其是一份或以下兼職者更關注薪酬與物價，反映工作不穩定性加劇其對生活成本與收入回報的敏感度；而多兼職者因收入來源多元，對單一工作的薪酬福利關注度相對較低。整體而言，跨境意願與職涯規劃、就業穩定性及制度預期密切相關。

工作不穩定性影響青年生活與就業評價：調查顯示，未從事全職工作的受訪者中，從事一份兼職者在工作狀態、就業環境及生活狀態的滿意度均為最高，分別為3.50分、2.50分及3.26分；而從事超過三份兼職者的滿意度最低，顯著低於其他群體。分析指出，兼職數量與滿意度呈負向關係，工作不穩定性可能影響其對生活與就業環境的評價。

第三章

澳門青年職業選擇考量因素與趨勢洞察





據澳門統計暨普查局公布的最新資料，截至2025年第二季（4月至6月），澳門的整體失業率為1.9%，而本地居民失業率為2.5%。針對澳門青年群體（尤其是16至24歲）的就業不足率，官方統計並未在公開報告中單獨列出具體百分比。但從細項分析中可見，尋找第一份工作的新增勞動力佔失業居民的比重達11.0%。⁴說明青年就業問題須持續觀察。調查顯示，受訪者認為澳門就業機會存在不同程度的欠缺。是次調查顯示，55.56%的全職工作者、56.08%的非全職工作者，以及54.81%的自僱或創業人士均認為本澳的工作機會存在不足或嚴重不足，反映出整體就業環境面臨較大挑戰。

去年聖公會《新常態下澳門職場壓力與工作生活平衡調查2024報告書》指出，青年在初入職場階段普遍面臨高度壓力，特別是在工作不確定性與自我價值實現方面感受尤深。⁵雖然彈性工作模式對青年具有吸引力，能提供時間上的自主與探索空間，但其制度保障不足、社會支持薄弱，使得青年在選擇此類工作時仍存顧慮。結合今年度的研究結果，進一步凸顯青年在職涯起步階段所面臨的結構性挑戰。因此，建議相關部門在制定與執行青年就業政策時，應更深入理解青年群體的多元需求，特別是在制度保障、職涯規劃支援及心理健康層面，提供更具彈性與前瞻性的政策設計，以協助青年穩健地融入職場並實現個人價值。本次針對澳門青年職業選擇的調查，揭示了他們在面對就業市場時的多元考量因素，以及呈現出的一系列顯著趨勢和結構性特徵，為理解澳門青年職業發展路徑提供了重要依據。

⁴ 2025年第2季就業調查，《澳門特別行政區政府入口網站》，日期：2025年7月31日，<https://www.gov.mo/zh-hant/news/1162934/>

⁵ 《新常態下澳門職場壓力與工作生活平衡調查2024》，聖公會澳門社會服務處 <https://online.fliphtml5.com/ndgwp/zeim/#p=1>

一、澳門青年職涯選擇趨勢與鄰近地區比較分析

(一) 工作選擇考量因素排序

在眾多影響工作選擇的因素中，澳門青年有著明確的優先順序排序。最多受訪者（位列第一順位）將“薪資與員工福利”視為關鍵考量，這反映出在現實生活壓力下，經濟回報是青年選擇工作時的首要需求。其次，“個人發展前景與晉升機會”受到重視，表明青年不僅關注當下收入，更著眼未來的職業成長空間。“工作內容與專業/興趣契合度”排在第三，說明青年希望工作能夠發揮自身專業優勢，同時契合個人興趣，實現自我價值。“工作與生活平衡”位列第四，體現出青年對生活品質的追求，不希望工作過度擠壓個人生活時間。而“工作穩定性”處於第五順位，儘管重要性相對靠後，但依然是青年選擇工作時不可忽視的因素。

(二) 青年就業傾向與模式選擇

首先，澳門高學歷青年職場偏好調查發現，結合“薪資與員工福利”這一觀點，澳門青年更傾向於進入制度穩定的職場，如公職或大型企業，創業意願相對較低。這一傾向反映出高學歷青年對穩定職業環境的追求推測由於公職和大型企業通常具有完善的福利體系、規範的管理制度和相對穩定的職業發展路徑，能夠為青年提供安全感和可預期的未來，因此成為青年畢業的首選因素。

其次，面對日益激烈的就業市場競爭以及企業對綜合能力的高要求，高校畢業生普遍傾向於在正式就業前選擇實習或兼職工作。調查結果顯示，實習/兼職者佔比高達37.89%，顯示青年群體對“先行探索、逐步進入職場”模式的高度認同。實習和兼職不僅為青年提供了寶貴的實務經驗，使其能夠將理論知識應用於實際工作場景，還能讓青年在低風險環境中試探職業興趣與職涯方向，為未來全職工作奠定堅實基礎。

第三，約14.02%的受訪者屬於“待業但有工作經驗”群體，這部分青年可能仍面臨職位匹配、薪酬期待與職涯方向不明等問題。儘管他們擁有一定的工作經驗，但在就業市場中仍難以找到與自身期望相符的職位，反映出澳門就業市場在職位供給與青年需求之間存在一定程度的錯位。

(三) 創業選擇特徵與影響因素

本次調查中，不到一成（6.21%）的青年選擇自僱/創業，說明多數澳門青年仍以正職工作作為首要選擇。這表明在澳門當前的就業環境下，創業對於大多數青年來說並非首選職業路徑，可能受到多種因素的制約，如創業風險、資金壓力、市場不確定性等。進一步交叉分析發現，青年選擇創業和經濟因素存在正向關係，和教育背景不存在顯著關係。研究推測有家庭或有經濟支持的青年創業者在面對創業的承受力較高，因此更敢於嘗試。這揭示了經濟基礎在創業決策中的重要作用，家庭或自身的經濟支援能夠為創業者提供必要的資金保障和風險緩衝，降低創業失敗帶來的負面影響，從而增強他們創業的信心和勇氣。

(四) 澳門及鄰近地區城市研究調查及比較

1. 相同：全職工作仍是主流

綜上所述，澳門青年在職業選擇上呈現出多元化且理性的特點。調查發現，港澳以及內地全職工作仍是主流，但兼職/自雇因靈活性和經濟補充需求增長，他們在考慮工作因素時，兼顧經濟回報、個人發展、興趣契合、生活平衡與工作穩定等多方面需求；在就業模式上，傾向於通過實習兼職積累經驗，對穩定職場有較高偏好，同時創業意願受經濟因素影響顯著。這些趨勢和特徵為澳門政府、企業和教育機構制定相關政策和提供支援服務提供了重要參考，有助於更好地引導青年職業發展，促進澳門就業市場的健康穩定發展。

和鄰近城市比較，課題組專家表示，澳門青年因就業市場狹窄，專業選擇高度綁定市場需求，受產業單一影響“被動適配”導致創業意願較低，且在當前的社會經濟環境驅使下，青年希望尋找更為穩定的就業環境無可厚非，香港或內地都呈現這一趨勢，《2024高校畢業生就業資料報告》指出該年全國普通高校畢業生人數預計高達1179萬，用人單位的招聘標準日益提高，要求愈發嚴格。綜合分析當前就業市場，畢業生中48.04%選擇央企國企、20.55%選擇政府機關/事業單位、公職類崗位佔佔比44.11%的數據。⁶

⁶ 《2024高校畢業生就業資料報告》，https://www.sohu.com/a/813693706_121124324

2. 差異：港澳青年兼職選擇差異

香港《青年理想工作和就業模式》研究報告，發現逾85.00%的受訪在職青年仍然選擇全職工作，而少量從事兼職或自僱工作的青年，主因則是為了“賺取更多收入”和“彈性安排時間”。⁷結合本次研究結果也凸顯這一端倪，澳門青年選擇兼職的因素。最多受訪者是因“能靈活安排時間”而選擇兼職/待業，(25.97%)；其次，是“追求個人興趣和理想”，(18.67%)；第三是“想積累不同人生經驗”，(15.90%)，說明港澳青年選擇兼職或自僱的首要原因皆與時間彈性與個人價值實現密切相關，不過差異在香港青年選擇兼職／自僱的首因是“賺取更多收入”，反映出在高生活成本與競爭激烈的環境下，經濟壓力是主要驅動力。澳門青年則更強調“時間安排”與“個人理想”，顯示出兼職工作更多是探索性質，而非純粹經濟補充。

二、澳門“1+4”產業發展與青年選擇就業趨勢

(一) 澳門產業薪資趨勢

根據澳門統計暨普查局公布的2025年第2季就業調查，澳門整體就業人口的月工作收入中位數為17,800澳門，以薪資結構來說，初步就業學生多從事兼職、實習或初階職位，如行政助理、零售、餐飲、活動支援等，月收入通常低於整體中位數。在高新技術與金融產業中，部分學生透過實習進入技術支援、數據處理等崗位，收入略高，約8,000–12,000澳門元。根據宏觀分析，課題組發現以下問題，其中包括：經濟產業過度依賴博彩業導致青年就業空間狹隘、澳門教育選擇與就業市場形成結構成封閉系統等原因使然。

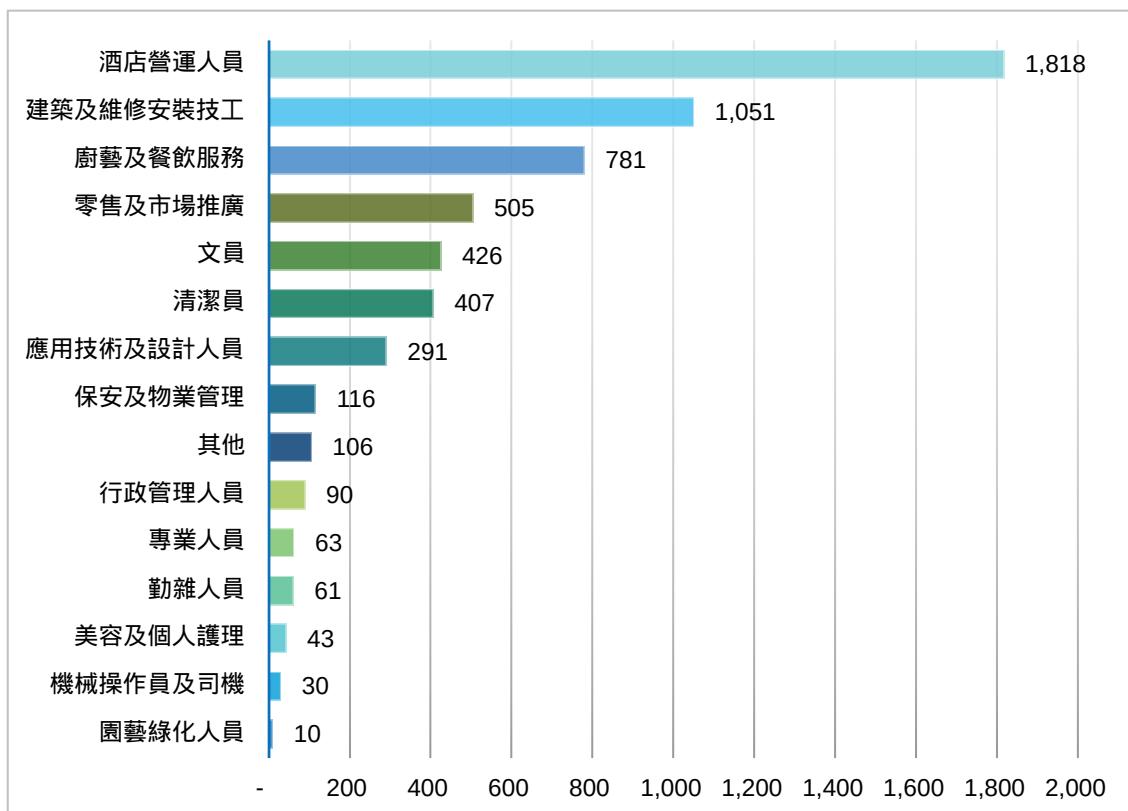
⁷ 八成半在職青年從事全職工作 做兼職只有一個原因 | 香港01 https://www.hk01.com/article/1022133tm_source=01articlecopy&utm_medium=referral

(二) 經濟產業過度集中使青年就業空間狹隘

圖2-1為澳門勞工局的“本地職位空缺”數據，數據顯示澳門的空缺崗位主要集中在“酒店營運人員”，有1818個空缺崗位（31.36%），“建築及維修安裝技工”有1051個空缺崗位（18.13%）和“廚藝及餐飲服務”有781個空缺崗位（13.47%）。此三類基礎服務類和技術類等工種在空缺崗位中佔比超過六成（62.95%）。這些崗位對高等教育背景的需求較低，而對專業技能要求較高的“文員”、“應用技術及設計人員”、“行政管理人員”及“專業人員”的空缺崗位只有870個，佔比僅為15.01%。

而根據調查數據也呈現類似的分佈，受訪青年從事的行業高度集中在從事工作行業分佈依序排列前三位分別為“教育及培訓服務”343人（20.47%），“酒店及餐飲業”250人（14.92%）以及“博彩及娛樂場服務業”211人（12.59%）。這三大行業合計佔比接近五成（47.98%），顯示出就業市場的極端集中性。這種畸形的崗位結構，直接壓縮了受過高等教育的青年的就業選擇空間，導致其就業路徑高度狹隘。

圖2-1 本地職位空缺數量



*數據來源：澳門勞工局（數據截止日期：2025年9月18日）

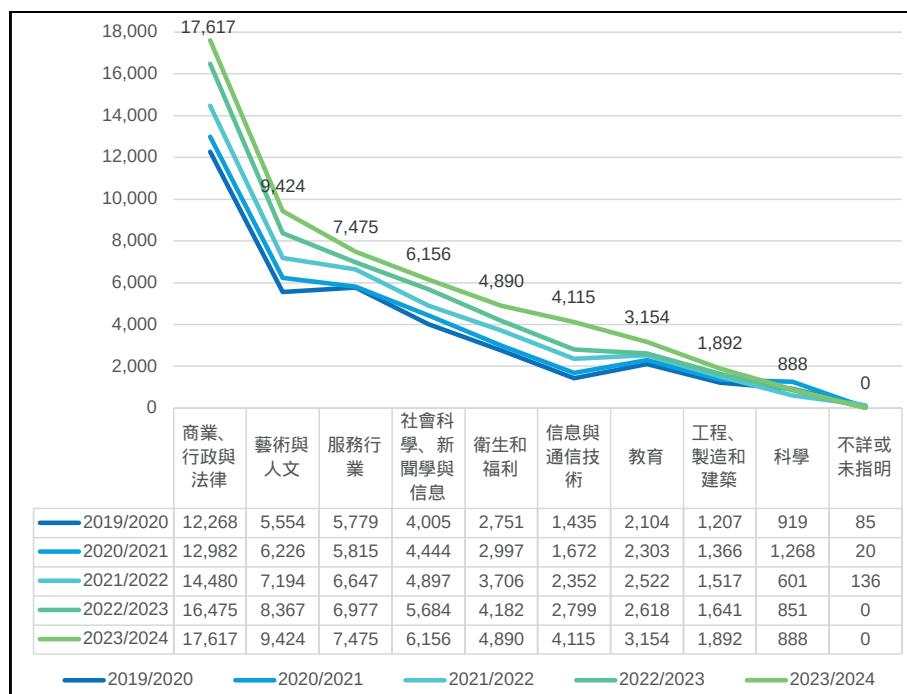
(三) 澳門教育選擇與就業市場分析

澳門青年在高等教育階段的專業選擇，並非單純基於個人興趣或學術志向，而是深受本地就業市場結構的深刻影響，呈現出高度的現實主義取向。根據圖2-2顯，2019-2023年高等教育學生和畢業生的學科範疇數據，“商業、行政與法律”領域的學生人數持續佔據絕對主導地位，從2019/2020學年的12,268人增長至2023/2024學年的17,617人，增長幅度顯著。這一領域的學生規模遠超其他學科，從2019/2020學年開始，每年選擇此學科的學生佔比三成以上，反映出澳門青年在專業選擇上對商科、法律及管理等實用性學科的強烈偏好。同時，“服務行業”和“社會科學、新聞學與信息”也保持穩定增長，分別佔13.44%和11.07%。

相比之下，雖然“信息與通信技術”領域也有明顯增長，從2019/2020學年的1,435人增至2023/2024學年的4,115人，增長186.75%，但其基數仍然較小，2023/2024學年僅佔總體的7.40%。而“科學”類學科則長期處於邊緣地位，佔比僅為1.60%。表明青年在學科選擇上有考慮與澳門現有主導產業匹配度高的領域，但澳門高等教育的學科結構仍固化於商科、社科與服務類專業。

教育與就業的閉環雖然在一定程度上保障了就業率的穩定，但也使得青年人才的知識結構過於同質化，限制了整體人力資源的多樣性和創新能力。一方面，青年大量進入這些領域，使得這些行業始終有充足的人力供應，供多於求，缺乏轉型升級的壓力。另一方面，青年自身也被鎖定在這些行業中，難以向新興產業流動，最終不僅導致青年的就業選擇空間狹隘，澳門整體產業結構的多元化也因人力資源供給側的單一而受阻。

圖2-2 2019-2023年學年高等教育學生和畢業生的學科範疇



*數據來源：《教育統計數據概覽2024》--表示無數據

*--表示無數據

(四) 伴隨新興產業崛起，“1+4”產業政策可能改變未來青年生涯

《2023/2024學年澳門高中畢業生升學調查簡報》，報告未直接以“1+4產業”分類統計，但我們可以從澳門高中畢業生選擇推估與“1+4產業”新興產業相關的選擇趨勢。依據《2023/2024學年澳門高中畢業生升學調查簡報》顯示，澳門“1+4”產業（大健康、現代金融、高新技術、會展商貿和文旅等）推動經濟多元轉型。2023/2024學年，澳門高中畢業生的升學學科選擇與“1+4”產業發展方向高度契合，展現出青年人才逐步向多元產業聚焦的趨勢。其中，選讀商業、行政與法律學科的比例達到20.8%，為會展商貿及現代金融產業輸送管理、營運及合規人才；衛生與福利學科佔比20.1%，支撐大健康產業在醫療、護理等領域的人力需求；藝術與人文學科佔比13.1%，有助於文化旅遊產業深化文化內涵、豐富旅遊產品；社會科學、新聞學與資訊學科佔比10.8%，為會展商貿、文旅推廣及高新技術產業的信息處理提供支援；此外，資訊與通信技術等學科則為高新技術產業提供技術人才與創新動能。整體而言，高中畢業生的升學選擇已初步對應澳門“1+4”產業的人才需求。然而，部分新興產業在人才培育方面仍有進一步提升空間，且各產業間的跨領域人才融合與協同發展亦極需加強，以促進澳門經濟多元化與青年職涯多樣性。



三、澳門重點產業發展與職業形態轉型存在挑戰

(一) 勞工局近年針對青年就業的工作

1. 推出貼合澳門1+4重點產業的青年實習計劃

近年，特區政府積極推動“1+4”經濟適度多元發展策略，以減少對博彩業的依賴，推動長期可持續發展。澳門勞工局的青年實習計劃作為人才培養的重要抓手，其與產業政策的貼合度直接影響未來產業發展的成效。(請參考附件一)

大健康產業是澳門未來重點發展方向，尤其是中醫藥、高端醫療服務等領域。由於澳門大健康產業仍處於起步階段，本地企業提供實習崗位的能力有限。該領域的實習計劃數量極少，且錄取率偏低。此外，人才吸引力不足，可能因實習計劃時間安排、專業匹配度低或學生對該產業認知不足，導致報名意願不高。

現代金融是特區政府近年積極推動的產業方向，包括跨境金融、債券市場、綠色金融等。實習計劃與政策目的高度契合，計劃涵蓋跨境金融與國有金融企業，符合澳門發展人民幣離岸市場與跨境財富管理的定位。此外，借助大灣區頭部金融城市資源提升實習質量，金融領域對澳門青年有一定吸引力，且崗位需求較為明確，大學生參與意願較高。

高新科技領域是實習計劃中數量最多、覆蓋最廣的領域，高度貼合產業政策。頭部企業合作密集，勞工局與華為、阿里巴巴、字節跳動等互聯網科技龍頭企業合作，提升實習含金量與技術視野。實習計劃也符合澳門數字經濟轉型需求，計劃涵蓋數字化人才、軟件開發、智能製造等，與澳門推動數字經濟、智慧城市目標一致。然而，錄取率差異反映結構性問題，互聯網龍頭企業阿里巴巴報名人數衆多且錄取率高，而傳統製造企業報名人數少、錄取率低，青年在選擇實習時除考慮專業對口之外，還看重實習地點、企業知名度、實習時長和報酬等因素。

會展商貿及文化體育實習計劃多元，涵蓋文創、電競、文旅和影視等不同領域，且多數計劃錄取率接近100%。澳門作為“世界旅遊休閒中心”，文旅、會展實習計劃自然貼合本地優勢。新興產業積極布局，電競、影視製作等計劃符合澳門推動文化創意產業的戰略。

在疫情期間，澳門勞工局推出了職出前程計劃，旨在讓高校畢業生通過3個月職場歷練，從工作體驗中積累經驗，紮實業務能力並逐步成長，從而做好個人就業準備。該計劃不直接對接單一產業，但作為規模最大的實習項目，低錄取率反映幾方面的問題。雖然崗位數量衆多，但大部分崗位仍集中在六大博企和銀行，缺乏專業針對性，導致青年參與意願並不理想。同時，崗位供給遠超實際需求，出現“部分職位競爭激烈、部分職位無人問津”的兩極化現象，或因應聘者未能達到企業用人標準所致，或存在“

假招聘”等現實狀況。整體而言，崗位設計、專業匹配及宣傳推廣機制仍有待優化。

總括而言，勞工局近年推出的實習計劃衆多，並且與1+4重點產業尤其在高新科技、文旅文創領域有著相當高的貼合度，在大健康、現代金融略顯不足。雖然如此，但幾乎所有實習計劃時長較短（多數為1-3個月），對於青年相關能力的培養和提升有限。未來需進一步結合區域資源，優化實習結構和時長，提升培養的精准度與實效性，才能真正支持澳門經濟適度多元發展。

2. 勞工職業培訓課程多元，成效需持續評估

2024年，澳門勞工局積極配合“1+4”經濟適度多元發展策略，推動技能人才培養，全年共開辦逾530項職業培訓課程，吸引逾10,700人次參與，其中逾3,200人次獲得本地、內地及國際認可的技能證明，涵蓋超過60種考證項目。課程聚焦綜合旅遊、現代金融、高新技術及文旅會展四大重點產業，並透過“技能提升”、“培訓結合考證”及“在職帶薪”等模式，與社會夥伴及企業合作推出多項專項計劃，如“數字技能提升及考證計劃”、“會展業技能人員培訓計劃”及“銀行業定向人才培養項目”，以拓展就業空間並儲備多元產業所需人才。根據《2024年職業培訓調查》，受疫情期間臨時性培訓計劃結束影響。公眾課程跌幅最大，企業課程亦呈下滑，反映培訓需求出現結構性轉變。課程仍集中於商業行政、醫療衛生、語言及職業安全等領域。政府投入則透過《2025年促進職業技能培訓及發展資助計劃》及持續進修發展計劃等專項措施推動。勞工局推出多項新興產業課程，如數字技能、會展、銀行業定向培養，但整體培訓體系仍在轉型初期，尚是否能匹配產業前沿技術仍有待評估。

(二) 職業培訓結構性困境

在澳門職業結構轉型的背景下，傳統與新興職業形態呈現顯著差異。課題組專家指出，傳統職業技能發展長期受限於行業特性與培訓體系滯後，依賴標準化與重複性操作，技能更新週期長達5至10年。相對而言，新興職業如金融科技與人工智慧領域，其技能更新速度呈指數級增長，技能半衰期縮短至2至3年，從業者需持續學習程式語言（如Python、R）、資料分析工具（如Tableau、Power BI）及前沿技術（如區塊鏈、量子計算），透過終身學習建立動態能力壁壘，在跨行業競爭中展現優勢。中小企業培訓投入不足，以及勞工因家庭責任等因素，進一步加劇技能固化現象，使得從業者在面對產業變革時缺乏彈性與競爭力。

為全面評估不同職業形態的長期發展潛力，建議特區政府可建立“職業競爭力指數”，從技能成長速度、收入水平、跨行轉換成本等維度進行量化比較。此舉有助於傳統職業在穩定性與可預測性方面的優勢，以及新興職業在創新性與社會參與度上的潛力。透過此類對比評估，可為澳門未來職業教育政策與產業人才儲備策略提供實證依據與決策參考。

第四章

研究建議



一、提高政府、企業就業平台效能

研究結果顯示受訪者對線上平台的使用日趨頻繁，而傳統線下招聘會的使用則逐漸降低。針對該問題，研究認為與其招聘會靈活性不足、舉辦頻率不高、宣傳廣度不足以及與現今青年求職習慣匹配度不高密切相關。因此，為有效提升招聘成效，線下形式需結合當代青年的求職路徑偏好進行優化，從而增強求職者對政府及企業舉辦的線下招聘活動的信任感與參與意願。

為此，建議企業招聘會應採用線上線下混合模式，更積極地將資源投放於數字平台和社交媒體，精準觸及目標群體並擴大宣傳效益。

同時，建議相關政府部門推動建立統一的數字化就業服務平台。一方面通過組織開展線上招聘會與遠程職業指導為求職青年提供更靈活、更具針對性的就業服務。另一方面依託平台大數據分析能力，實現求職人員與企業職缺之間的智能匹配，全面提升公共就業服務的質量與效率。

二、增強青年職業抗風險能力與競爭力

本次研究調查顯示，部分受訪者在求職過程中感受到澳門就業市場競爭激烈，並認為職業選擇相對單一。然而，調查亦發現，近半數受訪者從未參與過任何形式的職業培訓，顯示出青年在職涯準備方面仍存在明顯不足。建議相關政府部門、企業及社團應積極推動針對青年的職業培訓與技能提升計劃，增強青年應對就業市場波動的抗風險能力與職業競爭力。

一是推動職業培訓的普及性。一方面，由企業設立獎勵機制，如提供額外培訓津貼或帶薪進修假期等形式鼓勵在職青年參與有助於在自身領域深耕的職業技能課程與證書考核。另一方面，針對具有轉型需求的在職人員以及難以找到對口工作的待業群體，建議由政府相關部門統籌開展培訓計劃，依托現有的“一戶通”求職服務平台，提供職業能力測評工具，幫助求職青年自主分析教育背景與崗位的匹配度，並根據測評結果智能推薦能夠提升跨崗位、跨行業適應能力的靈活性技能課程資源、職業規劃課程、行業認證項目及技能提升路徑。

二是增設線上微課程學習平台，鼓勵青年利用碎片時間靈活提升自我。建議基於目前澳門產業轉型方向設置多元化線上課程，課程內容需聚焦且匹配就業市場需求與職位數字化技能需求的課程內容，以短平快、強實用、簡單易懂的內容輸出形式提高青年學習效率。同時鼓勵企業為員工提供“碎片化學習時間支持”（如允許員工在工作間隙完成短課程學習）。其次，建立微證書認證體系，與高校學分或企業內部晉升相掛鉤，作為加分項使青年碎片化學習成果可量化及被認可。

三是為過度兼職群體提供多元職業發展路徑。通過設立輔導項目，包括技能認證、簡歷優化、AI應用能力以及面試應對技巧等內容幫助從事多份兼職的勞動者整合零散技能、明確職業方向，為兼職青年提供穩步過渡至穩定就業的機會。同時，結合扶持專項計劃為本地青年提供更多全職的就業機會，打破其低質量兼職循環。例如企業若將兼職青年轉為正式員工，可獲得政府提供的首年部分稅項或薪資分擔，並對接企業開展“兼職轉全職”定向招聘，降低其從兼職過渡到全職的門檻，同時亦能幫助企業降低用人成本。

四是擴大資訊獲取渠道與培訓/實習項目宣傳範圍。建議相關部門協同企業與高校，構建多元化、常態化的信息傳播機制，廣泛利用政府門戶網站、一戶通、社交媒體平台、校園就業服務中心及企業內部通道等線上線下資源，系統性地向青年群體提供前沿產業政策、澳門及大灣區發展規劃、新興領域發展佈局以及技能需求趨勢等關鍵信息。同時，針對不同階段的青年（如在學、待業、在職）開展精準化宣傳，通過圖文包、短視頻、線上講座、政策解讀等多種形式，增強信息的可讀性和傳播效果，幫助青年及時把握發展機會，主動參與符合社會經濟轉型需求的培訓與就業準備，從根本上提升人才競爭力與適應能力。

三、促進產業多元擴大就業市場

結合勞工事務局最新職缺數據，新興產業職缺佔比僅為整體就業市場的2.99%，遠低於產業轉型與人才發展的共同需求。同時，本次調查顯示，受訪者主要就業方向集中於“教育及培訓服務”，“酒店及餐飲業”以及“博彩及娛樂場服務業”。綜合數據當前新興產業就業市場所能提供的職缺較少，澳門青年就業選擇被迫局限於傳統行業，導致部分新興產業人才因本地發展空間不足而外流。

建議一是從頂層設計出發，協同灣區資源推動高等教育專業設置與產業發展需求的緊密銜接。以澳琴重點產業發展規劃為基準，建立學科專業動態調整科學化機制。同時鼓勵高校打破學科壁壘，廣泛設立跨學科、複合型專業，積極推動新興學科與傳統優勢學科的交叉融合，系統構建與產業升級相匹配的人才培養體系，從而增強青年人才的綜合競爭力、職業適應性與就業對口性。

二是對接企業資源創造職缺。通過打造優質營商環境和創新環境，以及“自由港+低稅區”優勢吸引具影響力的新興領域成熟企業落地澳門，在推動澳門產業結構從單一向多元轉型的同時，利用優質企業的號召力吸引更多上下遊企業入駐與更多人才聚集，逐步構建起“龍頭引領、配套協同、人才聚集”的良好體系，從而創造更多優質職缺，吸引本土青年人才回流。

三是通過提供從辦公空間、法律諮詢到市場對接的一站式創業服務激勵青年創業，擴大新興產業規模，從產業端擴大職位供給。為此，首要因素是強化盈利保障相關支援，尤其針對新興產業設立天使投資基金和風險投資基金，並設立創業專項補貼提供創業資金扶持，例如青年提交可行的創業方案後可申請一次性啟動資金，或協助青年對接低利率創業貸款，減輕資金周轉壓力等。同時，優化創業配套服務，簡化跨境創業的工商註冊、稅務申報流程，助力青年快速落地創業項目。另一方面，重點對接橫琴乃至大灣區的產業資源，為有創業計劃的青年搭建跨區域供需對接平台，為其對接原材料供應商、銷售渠道等資源，讓青年清晰看到創業的實際路徑，在實現個人發展的同時為就業市場擴容。

四、以資金補助激勵青年跨境工作

研究發現顯示經濟因素是驅動青年，尤其是考慮轉職、創業的青年作出跨境決策的核心。有意跨境工作者對“稅收優惠或補貼政策”的偏好顯著更高；有創業計劃者則較為看重“自僱/創業能賺更多錢”的可能性。說明，任何旨在促進人才區域流動的政策，若缺乏直接、務實的經濟激勵，都將難以有效觸動目標群體。建議從跨境工作方面，推出針對性經濟激勵措施，切實契合青年的核心訴求。

重點加強經濟津貼資助的宣傳和覆蓋範疇，一方面需要加強宣傳目前橫琴或其他大灣區城市的優惠政策，如就業津貼的發放方式和期限，確切落實稅收優惠，簡化申請手續和審批時長；另一方面提供生活成本補貼，根據跨境通勤距離發放交通補貼，對在工作地租房的青年給予租房補貼，降低其跨境生活的經濟壓力。

五、降低學校教育與職場間的認知落差

研究發現顯示教育專業背景對職業發展的認可度深受職場實踐體驗的影響。未更換過工作的群體因環境穩定，對教育背景的評價最為積極；而更換過兩份工作的群體因經歷更多匹配落差，評價顯著較低，受訪者普遍認為對口專業過少成為求職的關鍵挑戰。建議將職業生涯規劃和實踐體驗前伸至非高等教育階段，在教學中增加企業實習、崗位類比等實踐內容，同時邀請行業從業者進校分享，講解實際工作對專業技能的具體需求，幫助學生提前了解職場實際情況，避免畢業後因預期與現實脫節，降低對教育背景價值的認可，還可針對畢業生提供職業適配分析，推薦與專業對口的崗位，減少初入職場的盲目選擇。

同時，相關部門可定期組織線上或線下行業分享會和崗位經驗交流活動，邀請轉

型成功的職場人士分享經驗，增強青年自主提升與轉型發展的信心，以更高效、更廣泛的方式降低換工作過程中的適配落差。此外，可建立職場人員職業發展跟蹤機制，定期了解不同群體的工作狀態；對工作穩定的群體，推送行業最新動態和專業知識更新課程，幫助他們持續發揮教育背景優勢；對頻繁換工作的群體，及時跟進其新崗位適配情況，一旦出現問題及時提供幫扶，讓不同職場經歷的人都能切實感受到教育專業背景對職業發展的實際作用。

六、建立女性友好就業環境

調查結果顯示，女性受訪者普遍對就業市場的競爭壓力較為敏銳，此現象突顯出當前就業環境在性別平等方面仍存在改善空間。建議相關政府部門及社會機構應積極推動系統性與結構性的改革，包括提升女性在各類職業領域的參與度、消除性別偏見、優化招聘與晉升制度等，建立更具性別包容性的就業生態，促進公平且多元的勞動市場發展。

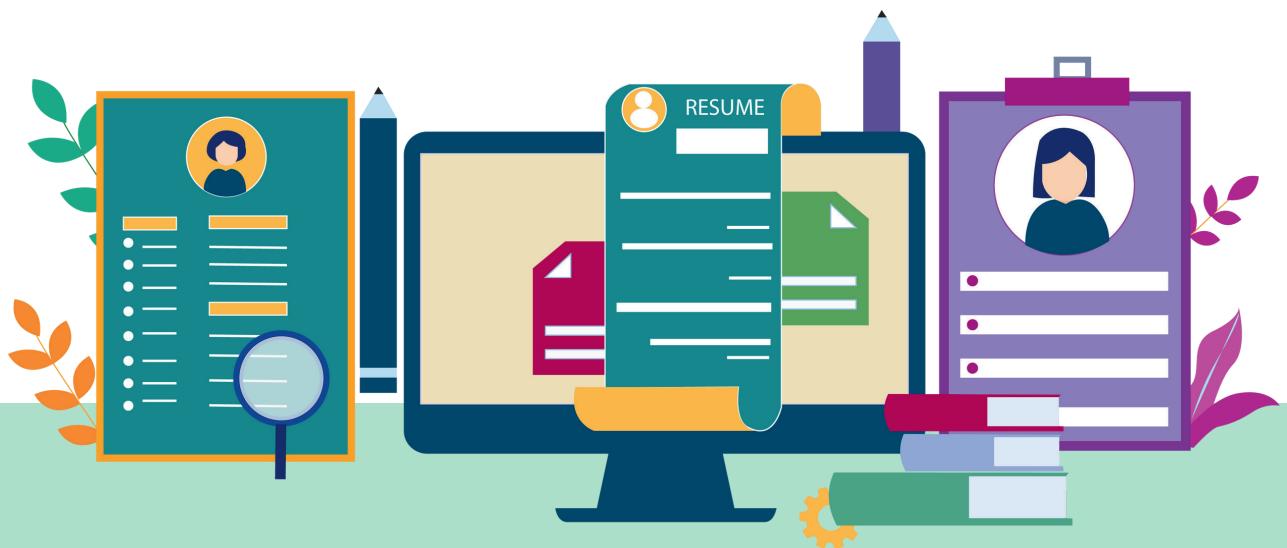
一是在制定就業發展規劃、產業扶持政策、勞動力市場調控措施時，同步將性別維度納入核心考量，建立常態化的政策性別影響評估制度，系統評估其對不同性別群體的潛在影響，特別是對女性就業機會、職業發展路徑及薪酬待遇的可能效應，如對女性佔比較高的行業研究制定專項扶持政策，明確崗位選拔不設性別限制，加大技能升級與職業晉升支持，以提升其薪酬水準和職業發展空間，逐步破解傳統的性別行業分割困境。

二是以澳門產業結構優化為契機，在新興產業佈局、傳統產業升級過程中，明確消除性別准入限制的導向，針對資訊科技等過去以男性為主導的行業，可聯合重點企業推出“女性人才培育計劃”，通過提供崗前培訓與實習補貼，切實降低轉行與入職門檻，為女性拓寬職業發展通道，推動女性更公平地參與高附加值產業、技術型崗位的競爭，增強其在多領域的就業競爭力。

三是加強社會支持體系以減輕女性的雙重負擔，建議加大公共托育服務的供給規模與補貼力度，推行更富彈性的工作制度，允許育有低齡兒童的父母員工申請彈性工時或遠程辦公，並推動落實延長男性侍產假及育兒假，從制度上鼓勵家庭責任的共同承擔，為女性參與市場競爭提供更堅實的後盾。

附件一

澳門各項實習計劃及其與1+4重點 產業的貼合度調查表





一、2025年澳門各項實習計劃表

時間	計劃名稱	產業範疇	提供名額	實際錄取
2025年10月-11月	華為數字化人才基礎研修計劃	高新科技	30	未出結果
2025年10月-12月	澳門青年·東莞光聯世紀專項見習計劃	高新科技	12	未出結果
2025年9月-11月	2025豐子愷漫畫藝術展專項實習計劃	文化創意	12	12
2025年9月-11月	2025澳門青年·重點產業專項實習計劃	四大重點產業	60	60
2025年9月-12月	2025澳門青年·文旅體育產業專項實習計劃	文旅體育	20	20
2025年8月-9月	2025年澳門青年赴內地跨境金融見習計劃	現代金融	30	30
2025年8月-12月	職出前程實習計劃2025	綜合	850	179
2025年7月-8月	澳門青年·湖南影視製作實習計劃	影視製作	20	20
2025年6月-9月	澳門青年·文化創意產業專項實習計劃	文化創意	30	18
2024年11月-2025年1月	2024澳門青年·文旅會展產業專項實習計劃	文旅會展	20	20
2024年9月-11月	澳門青年重點產業專項實習計劃	四大重點產業	60	57



(續表)

時間	計劃名稱	產業範疇	提供名額	實際錄取
2024年9月-11月	第四期“澳門青年·電子競技專項實習計劃”	電子競技	30	27
2024年9月-11月	職出前程實習計劃2024	綜合	1065	219
2024年6月-8月	第三期“澳門青年·電子競技專項實習計劃”	電子競技	30	29
2024年4月-6月	澳門青年到深圳康哲藥業見習計劃	大健康	20	7
2024年4月-6月	澳門青年到深圳金蝶軟件見習計劃	高新科技	15	4
2023年12月-2024年2月	澳門青年到杭州阿里巴巴培訓及見習計劃	高新科技	42	42
2023年11月-2024年1月	廣東恆健控股·澳門青年專項見習計劃	現代金融	30	7
2023年8月-10月	職出前程實習計劃2023	綜合	1338	257
2023年7月-9月	澳門青年·文旅會展產業專項實習計劃	文旅會展	30	23
2023年8月-10月	澳門青年·電子競技專項實習計劃	電子競技	30	25
2023年6月-8月	澳門青年到杭州阿里巴巴培訓及見習計劃	高新科技	40	40



(續表)

時間	計劃名稱	產業範疇	提供名額	實際錄取
2023年5月-6月	澳門青年見習計劃	高新科技	25	20
2023年3月-6月	澳門青年到新大陸科技集團見習計劃	高新科技	30	6
2022年11月 -2023年1月	澳門青年現代金融產業專項實習計劃	現代金融	29	22
2022年10-2023 年1月	澳門青年電子競技專項實習計劃	電子競技	30	30
2022年8月-11月	職出前程實習計劃2022	綜合	1780	414
2022年2月-5月	澳門青年到珠海格力電器見習計劃	高新科技	50	7
2022年11月-12月	澳門青年到杭州阿里巴巴培訓及見習計劃	高新科技	14	13
2021年7月-11月	職出前程實習計劃2021	綜合	1874	552
2021年4月-7月	澳門青年到內地字節跳動見習計劃	高新科技	48	25



二、實習計劃與1+4重點產業貼合度分析表

產業	數量	對應實習計劃名稱	總名額	實際錄取率	分析
大健康	1項	1. 澳門青年到深圳康哲藥業見習計劃	20	35%	僅1項專項計劃，名額較少，錄取率偏低。
現代金融	3項	1. 2025年澳門青年赴內地跨境金融見習計劃 2. 廣東恆健控股・澳門青年專項見習計劃 3. 澳門青年現代金融產業專項實習計劃	89	66%	計劃數量與名額適中，錄取率較高。
高新科技	10項	1. 華為數字化人才基礎研修計劃 2. 澳門青年・東莞光聯世紀專項見習計劃 3. 澳門青年到深圳金蝶軟件見習計劃 4. 澳門青年到杭州阿里巴巴培訓及見習計劃 5. 澳門青年到杭州阿里巴巴培訓及見習計劃 6. 澳門青年見習計劃 7. 澳門青年到新大陸科技集團見習計劃 8. 澳門青年到珠海格力電器見習計劃 9. 澳門青年到杭州阿里巴巴培訓及見習計劃 10. 澳門青年到內地字節跳動見習計劃	306	不同計劃波動較大	該領域計劃數量最多，涵蓋華為、阿里巴巴、字節跳動等頭部企業，高度貼合高新科技產業發展方向。



(續表)

產業	數量	對應實習計劃名稱	總名額	實際錄取率	分析
會展商貿及文化體育	10項	1. 2025豐子愷漫畫藝術展專項實習計劃 2. 2025澳門青年・文旅體育產業專項實習計劃 3. 澳門青年・湖南影視製作實習計劃 4. 澳門青年・文化創意產業專項實習計劃 5. 2024澳門青年・文旅會展產業專項實習計劃 6. 第一至四期“澳門青年・電子競技專項實習計劃 7. 澳門青年・文旅會展產業專項實習計劃	252	88%	計劃多元，涵蓋文創、電競、影視、文旅等，與“文化體育”部分高度貼合，但“會展商貿”類較少明確體現。
四大產業	2項	1. 2025澳門青年・重點產業專項實習計劃 2. 澳門青年重點產業專項實習計劃	120	97.5	明確針對澳門四大產業推出的實習計劃，地點在合作區，由政府主導提供津貼和住宿，錄取率最高。
綜合類	5項	1. 2021年至2025年職出前程計劃	6,907	23.5%	為青年提供大量實習機會，雖不直接對接單一產業，但為整體人才儲備提供支持。

附件二

調查分析

(T檢定、方差分析及卡方檢定)





一、整體因素分析

（一）不同性別就業情況差異

根據表1-1，在求職平台的使用中兩性在“臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件”之間存在顯著差異。其中，女性受訪者使用“臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件”的佔比顯著高於男性受訪者。這一差異可能反映性別間的網絡軟件使用偏好不同，女性或更傾向利用互動性強、兼具社交、資訊一體的平台來獲取資訊與機會。

表1-1：不同性別求職平台的使用差異卡方檢定

檢視變相	性別			χ^2	P
	男性	女性	其他		
臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件	245 (39.33%)	374 (60.03%)	4 (0.64%)	6.709	0.035

根據表1-2，在求職面臨主要挑戰差異中，不同性別在“就業市場競爭激烈”這一個素中呈現顯著差異。其中，女性受訪者更容易感受到就業的競爭壓力，顯著高於男性。這一現象可能與性別角色期待和傳統行業分工等多種結構性、社會性因素相關，顯示就業市場需推動結構性改變。

表1-2：不同性別求職面臨主要挑戰差異卡方檢定

檢視變相	性別			χ^2	P
	男性	女性	其他		
就業市場競爭激烈	296 (38.64%)	466 (60.84%)	4 (0.52%)	12.971	0.002

（二）不同學歷就業情況差異

根據表1-3，不同學歷受訪者的就業狀況呈現顯著差異。其中，“高中/職高”受訪者群體平均就業狀況為“實習/兼職”，且與學士及以上受訪群體存在顯著差異，學士及以上群體平均就業狀況為“全職工作者”。這一結果顯示，學歷高低可能作為就業市場的篩選機制，較高學歷者有更大機會進入穩定且全職的工作崗位，反映出現行勞動市場中教育程度與就業質量及穩定度之間的緊密關聯。

表1-3：不同學歷的就業差異獨立樣本Kruskal-Wallis檢定

檢視變相	就業狀況	個數	中位數	H	P	事後比較
就業狀況	(1) 高中/職高	634	1	178.195	0.000	(1)<(2)(3) (2)<(3)
	(2) 學士	896	3			
	(3) 碩士及以上	146	3			
	總計	1,676	2			

*問卷設計：實習/兼職（1）、待業（2）、全職工作者（3）、自僱/創業人士（4）、其他（5）





進一步分析不同學歷平台使用差異(請見表1-4)，可看到以下差異：第一，“高中/職高”受訪者更偏好“親友介紹或推薦”以及“臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件”，相比之下，他們對正式求職渠道的使用率普遍較低，如“政府部門/高校/企業舉辦的招聘會”、“一戶通”等，顯示該群體較依賴強信任關係與非正式求職管道，而較少使用正式求職渠道獲取信息。

第二，“學士”學歷受訪者群體更偏好使用“人力資源公司或求職網站”，其次為“臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件”與“親友介紹或推薦”。除此以外，“政府部門/高校/企業舉辦的招聘會”、“一戶通”渠道也具有三成左右使用佔比，顯示其使用類型相對多元。這反映出該群體求職策略較為均衡，既關注官方與實體渠道，也積極利用專業線上平台。

第三，“碩士及以上”學歷群體在求職渠道的選擇上呈現出多元化與專業化並重的顯著特徵。該群體對各類平台的使用佔比相對均衡，並未過度依賴單一渠道，但同時對制度化求職渠道（如“政府部門/高校/企業舉辦的招聘會”等平台）以及高信任度的個人網絡（如“親友介紹或推薦”）表現出偏好。這一選擇模式表明，高學歷群體在求職過程中更加注重平台的專業匹配效率、招聘質量及可信度，而非僅關注信息數量。這種傾向與其通常所處的職業發展階段以及自身技能專業性密切相關。

表1-4：不同學歷求職平台的使用差異卡方檢定

檢視變相	學歷			χ^2	P
	高中/職高	學士	碩士及以上		
一戶通	121 (29.58%)	249 (60.88%)	39 (9.54%)	15.713	0.000
政府部門/高校/企業舉辦的招聘會	102 (24.23%)	262 (62.23%)	57 (13.54%)	50.627	0.000
LinkedIn等職業社交平台	35 (22.58%)	96 (61.94%)	24 (15.48%)	21.785	0.000
人力資源公司或求職網站	130 (21.35%)	406 (66.67%)	73 (11.99%)	111.682	0.000
臉書/Instagram/小紅書/微信等社交軟件	254 (40.77%)	330 (52.97%)	39 (6.26%)	9.153	0.010
親友介紹或推薦	283 (44.99%)	293 (46.58%)	53 (8.43%)	22.666	0.000
其他	9 (24.32%)	18 (48.65%)	10 (27.03%)	16.558	0.000

根據表1-5差異性分析，不同學歷受訪者在求職面臨的主要挑戰方面具差異：

第一，“碩士及以上”學歷群體中認為專業不對口比例最高，顯著高於學士和高中/職高學歷者，反映相關就業市場中專業對口的崗位供給相對有限，此外，“高中/職高”更易感工作強度與壓力問題到壓力的問題。

第二，“高中/職高”學歷者感知競爭最激烈，高於“學士”，和“碩士及以上”學歷。儘管整體受訪者都正在面臨各方競爭壓力，但學歷高低與求職壓力存在關係。

第三，“碩士及以上”學歷受訪者對“薪資水平與預期有差距”不滿意高於，“高中/職高”和“學士”受訪群體。數據說明碩士及以上學歷受訪群體對薪資期望與現實落差最為敏感，表明教育投入成本及其職業回報存在落差。

表1-5：不同學歷求職面臨的主要挑戰差異卡方檢定

檢視變相	學歷			χ^2	P
	高中/職高	學士	碩士及以上		
與自身所學專業的對口 工作較少	181 (28.55%)	283 (31.58%)	62 (42.47%)	10.709	0.005
就業市場競爭激烈	310 (48.90%)	412 (45.98%)	44 (30.14%)	16.888	0.000
工作強度與壓力較大	169 (26.66%)	167 (18.64%)	23 (15.75%)	17.231	0.000
薪資水平與預期有差距	98 (15.46%)	204 (22.77%)	43 (29.45%)	19.83	0.000





根據表1-6，不同學歷受訪者的家庭收入層級呈現顯著差異。其中，“高中/職高”受訪者群體平均家庭收入為“低收入（低於或等於29,417元）”，與學士及以上受訪群體存在顯著差異。“學士”群體平均家庭收入為“中低收入（29,417至44,126元）”，顯著低於“碩士及以上”受訪者。結果顯示，教育程度與家庭收入呈明顯正相關，學歷越高，家庭收入層級也相對越高，突顯教育與代際流動之間的密切關係。

表1-6：不同學歷家庭收入層級獨立樣本Kruskal-Wallis檢定

檢視變相	就業狀況	個數	中位數	H	P	事後比較
家庭收入	(1) 高中/職高	634	1	60.379	0.000	(1)<(2)(3) (2)<(3)
	(2) 學士	896	2			
	(3) 碩士及以上	146	3			
	總計	1,676	2			

*問卷設計：低收入（低於或等於29,417元）(1)、中低收入（29,417至44,126元）(2)、中等收入（44,126至58,835元）(3)、中高收入（58,835至73,544元）(4)、高收入（高於或等於73,544元）(5)

（三）不同就業類型就業情況差異

根據表1-7，受訪者在選擇工作因素重要程度調查中，“企業文化、價值觀與工作氛圍”上具有顯著性，結果說明，隨著就業狀態的穩定，受訪者可能更加重視工作環境中的軟性要素與價值契合。

表1-7：不同就業狀況與工作因素獨立樣本Kruskal-Wallis檢定

檢視變相	就業狀況	個數	中位數	H	P	事後比較
企業文化、價值觀與工作氛圍	(1) 實習/兼職	212	3	14.589	0.002	(3)>(1)
	(2) 待業	82	3			
	(3) 全職工作者	257	3			
	(4) 其他	9	1			
	總計	560	3			

*待業為有工作經驗的待業者

*評分設計：第一順位(10分)、第二順位(7分)、第三順位(5分)、第四順位(3分)、第五順位(1分)，未選中為考量因素(0分)，平均分越高代表在意程度越高，反之亦然。



二、未有全職工作者調查分析⁸

（一）不同兼職數量目前就業滿意情況差異

根據表2-1，排除尚未有任何工作的受訪者後，其餘未從事全職工作的受訪者對自身工作狀態的整體滿意度平均為3.50分，介乎於“一般”與“滿意”之間。其中，從事一份兼職工作的受訪者對工作狀態滿意度最高，而從事超過三份兼職工作的受訪者對工作狀態滿意度最低。顯著性分析結果顯示，從事超過三份兼職工作的受訪者對工作狀態滿意度顯著低於其他受訪者。

表2-1：不同兼職工作數量受訪者對工作狀態的滿意度方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
工作狀態的 滿意度	(1) 一份	406	3.60	8.909	0.000	(1)>(2)(4) (2)>(4) (3)>(4)
	(2) 兩份	177	3.40			
	(3) 三份	28	3.46			
	(4) 超過三份工作	45	3.04			
	總計	656	3.50			

*問卷設計：非常不滿意（1）、不滿意（2）、一般（3）、滿意（4）、非常滿意（5）

⁸ 包含正在從事兼職工作者、正在求職但尚未就業者、非正式就業者（如家庭幫工、短期項目參與者）等。

根據表2-2的數據顯示，未有全職工作的受訪者對澳門目前就業機會的評價平均為2.34分，介於“不足”與“一般”之間。進一步分析發現，從事一份或兩份兼職工作的受訪者對就業機會的充足度評價最高；相對地，從事超過三份兼職工作的受訪者則認為就業機會最為不足。結果反映出不同兼職工作數量的受訪者對澳門就業市場的感知存在明顯差異。

表2-2：不同兼職工作數量受訪者認為澳門目前的就業機會是否充足方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
澳門目前的就業機會是否充足	(1) 未從事任何兼職工作	232	2.19	5.932	0.000	(2)>(1) (2)(3)>(5)
	(2) 一份	406	2.44			
	(3) 兩份	177	2.44			
	(4) 三份	28	2.36			
	(5) 超過三份工作	45	1.89			
	總計	888	2.34			

*問卷設計：非常不滿意（1）、不滿意（2）、一般（3）、滿意（4）、非常滿意（5）

根據表2-3，未有全職工作者對澳門當前就業環境的滿意度，總體平均數為2.50分，介乎“不滿意”至“一般”之間。顯著性分析結果，未從事任何兼職工作的受訪者和超過三份兼職工作的受訪者對澳門當前就業環境的滿意度顯著低於從事一份兼職工作的受訪者。

表2-3：不同兼職工作數量受訪者對澳門當前就業環境的滿意度方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
澳門當前就業環境的滿意度	(1) 未從事任何兼職工作	232	2.34	6.217	0.000	(2)>(1)(5)
	(2) 一份	406	2.63			
	(3) 兩份	177	2.51			
	(4) 三份	28	2.57			
	(5) 超過三份工作	45	2.07			
	總計	888	2.50			

*問卷設計：非常不滿意（1）、不滿意（2）、一般（3）、滿意（4）、非常滿意（5）

根據表2-4，未有全職工作者對目前生活狀態的滿意度，總體平均數為3.26分，介乎“一般”至“滿意”之間。其中，從事一份兼職工作的受訪者對目前生活狀態的滿意度最高，而從事超過三份兼職工作的受訪者對目前生活狀態的滿意度最低。

經由顯著性分析結果，未從事任何兼職者、從事兩份兼職工作的受訪者和超過三份兼職工作的受訪者，對目前生活狀態的滿意度顯著低於從事一份兼職工作的受訪者。

表2-4：不同兼職工作數量受訪者對目前生活狀態的滿意度方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
目前生活 狀態的滿 意度	(1) 未從事任何兼職工作	232	3.11	10.327	0.000	(2)>(1)(3)(5)
	(2) 一份	406	3.43			
	(3) 兩份	177	3.18			
	(4) 三份	28	3.32			
	(5) 超過三份工作	45	2.76			
	總計	888	3.26			

*問卷設計：非常不滿意（1）、不滿意（2）、一般（3）、滿意（4）、非常滿意（5）



（二）不同兼職數量理想工作規劃差異

根據表2-5，未有全職工作者對學校職業規劃與目前工作情況對比，總體平均數為2.92分，介乎“不符合”至“一般”之間。其中，從事三份兼職工作的受訪者認為與預期工作情況的符合程度最高，而從事超過三份兼職工作的受訪者的符合程度最低。

顯著性分析結果顯示，從事超過三份兼職工作的受訪者對其實際工作情況與預期的符合程度評價，顯著低於從事一至三份兼職工作的受訪者；此外，未從事任何工作者在此項評價上，顯著低於僅從事一份兼職工作的受訪者。結果反映出工作參與程度與職業期望落差之間存在關聯。

表2-5：不同兼職工作數量受訪者對學校職業規劃與目前工作情況對比方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
學校職業 規劃與目 前工作情 況對比	(1) 未從事任何兼職工作	232	2.75	8.793	0.000	(2)>(1) (2)(3)(4)>(5)
	(2) 一份	406	3.03			
	(3) 兩份	177	3.01			
	(4) 三份	28	3.07			
	(5) 超過三份工作	45	2.31			
	總計	888	2.92			

*問卷設計：非常不符合（1）、不符合（2）、尚可（3）、符合（4）、非常符合（5）



根據表2-6，未有全職工作者自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度，的評價為3.11分，介乎“一般”至“有幫助”之間。其中，從事一份兼職工作者認為自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度最高，而從事超過三份兼職工作的受訪者認為其幫助程度最低。

顯著性分析結果說明，超過三份兼職工作的受訪者認為自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度顯著低於其他受訪者，沒有從事任何工作的受訪者認為自身教育專業背景對其幫助程度顯著低於從事一份兼職工作的受訪者。反映出不同工作參與程度的群體，對教育背景與職業發展之間的關聯感知存在明顯差異。

表2-6：不同兼職工作數量受訪者自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度	(1) 未從事任何兼職工作	232	3	7.953	0.000	(2)>(1) (1)(2)(3)(4)>(5)
	(2) 一份	406	3.26			
	(3) 兩份	177	3.08			
	(4) 三份	28	3.14			
	(5) 超過三份工作	45	2.49			
	總計	888	3.11			

*問卷設計：完全沒有幫助（1）、沒有幫助（2）、一般（3）、有幫助（4）、非常有幫助（5）



根據表2-7，未有全職工作者是否有計劃從事全職工作，總體平均數為2.01，介乎“沒有計劃”至“一般”之間。顯著性分析結果，從事一份兼職工作的受訪者對從事全職工作的意願顯著低於沒有從事任何工作的受訪者。

表2-7：不同兼職工作數量受訪者是否有計劃從事全職工作方差分析

檢視變相	兼職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
是否有計劃從事全職工作	(1) 未從事任何兼職工作	232	2.19	6.531	0.000	(1)>(2)
	(2) 一份	406	1.88			
	(3) 兩份	177	2.00			
	(4) 三份	28	2.11			
	(5) 超過三份工作	45	2.22			
	總計	888	2.01			

*問卷設計：完全沒有計劃（1）、沒有計劃（2）、一般（3）、有計劃（4）、非常有計劃（5）

根據表2-8，未有全職工作者是否有創業計劃。受訪者中，從事兩份或以上兼職工作者在“曾考慮創業”或“已經創業”的比例，顯著高於僅從事一份或未從事兼職工作者的群體。反映出多重兼職者在職涯規劃上希望有更多自主或發展機會。

表2-8：不同兼職工作數量受訪者是否有計劃創業卡方檢定

檢視變相	兼職工作數量(%)					χ^2	P
	未從事任何兼職工作	一份	兩份	三份	超過三份工作		
沒有考慮過創業	152 (23.46%)	320 (49.38%)	129 (19.91%)	20 (3.09%)	27 (4.17%)	31.633 ^a	0.000
有考慮過創業	79 (34.96%)	82 (36.28%)	42 (18.58%)	8 (3.54%)	15 (6.64%)		
已經創業	1 (7.14%)	4 (28.57%)	6 (42.86%)	0 (0.00%)	3 (21.43%)		

根據表2-9，未有全職工作的受訪者在選擇兼職或待業的原因上，因兼職工作數量不同而呈現顯著差異。具體而言，從事兩份或以下兼職工作的受訪者，較多選擇“能靈活安排時間”、“工作中遇到瓶頸或困難”以及“希望累積多元人生經驗”作為主要考量；相較之下，從事三份或以上兼職工作的受訪者在上述因素的選擇比例則顯著較低。結果反映出兼職工作數量與個人職涯規劃動機之間存在一定關聯。

表2-9：不同兼職工作數量受訪者選擇兼職/待業的因素卡方檢定

檢視變相	兼職工作數量(%)					χ^2	P
	未從事任何兼職工作	一份	兩份	三份	超過三份工作		
能靈活安排時間	152 (23.46%)	320 (49.38%)	129 (19.91%)	20 (3.09%)	27 (4.17%)	25.833 ^a	0.000
工作碰壁或遇到難題	79 (34.96%)	82 (36.28%)	42 (18.58%)	8 (3.54%)	15 (6.64%)	20.693 ^a	0.000
想積累不同人生經驗	1 (7.14%)	4 (28.57%)	6 (42.86%)	0 (0.00%)	3 (21.43%)	17.594 ^a	0.001



根據表2-10的分析，未有全職工作的受訪者在考慮跨境前往內地工作的因素上，因兼職工作數量不同而呈現顯著差異。具體而言，從事一份或以下兼職工作的受訪者，在“薪酬及福利水平”以及“物價水平”兩項因素上的關注度，顯著高於從事兩份或以上兼職工作的受訪者。結果顯示，工作參與程度較低的群體在跨境就業考量上，更重視經濟條件與生活成本。

表2-10：不同兼職工作數量受訪者考慮跨境前往內地工作的因素卡方檢定

檢視變相	兼職工作數量(%)					χ^2	P
	未從事任何兼職工作	一份	兩份	三份	超過三份工作		
薪酬及福利水平	10 (26.32%)	15 (39.47%)	4 (10.53%)	2 (5.26%)	7 (18.42%)	16.631 ^a	0.002
物價水平 (住宿、生活)	36 (39.13%)	39 (42.39%)	10 (10.87%)	1 (1.09%)	6 (6.52%)	12.939 ^a	0.012

（三）跨境前往內地工作意願調查

根據表2-11，未有全職工作者跨境前往內地工作意願與目前是否有計劃創業存在顯著差異。有意願跨境前往內地工作的受訪者的創業想法顯著高於沒有意願跨境前往內地工作的受訪者。

表2-11：未有全職工作者跨境前往內地工作意願與目前是否有計劃創業差異

檢視變相	跨境前往內地工作意願	個數	平均數	t值	P
目前是否有計劃創業	(1) 沒有	660	1.23	-6.432	0.000
	(2) 有	228	1.46	-5.758	

*問卷設計：沒有（1）、有（2）

三、全職工作者調查分析

(一) 跳槽經歷與理想工作規劃

根據表3-1，全職工作者對自身教育專業背景與未來職業發展的評價的總體平均數落在3.31分，介乎“一般”至“有幫助”之間。其中，未更換過工作的受訪者認為教育對工作幫助程度最高，經由顯著性分析結果，曾經更換過兩份全職工作的受訪者認為自身教育專業背景對未來職業發展度幫助程度顯著低於未更換過工作的受訪者。

表3-1 更換不同全職工作數量受訪者對自身教育專業背景對未來職業發展的幫助程度方差分析

檢視變相	更換全職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
自身教育專業背景對未來職業發展的幫助程度	(1) 未更換過工作	208	3.49	3.935	0.004	(1)>(3)
	(2) 一份	127	3.25			
	(3) 兩份	161	3.09			
	(4) 三份	104	3.43			
	(5) 超過三份工作	84	3.19			
	總計	684	3.31			

*問卷設計：完全沒有幫助（1）、沒有幫助（2）、一般（3）、有幫助（4）、非常有幫助（5）





根據表3-2，全職工作者對學校職業規劃與目前工作情況對比，總體平均數為3.06分，介於“一般”至“符合”之間。更換兩份全職工作的受訪者和更換超過三份全職工作的受訪者認為學校職業規劃與預期工作情況的符合程度顯著低於未更換過工作的受訪者。反映工作變動經歷較多的群體，對教育階段所提供的職涯規劃與現實職場之間的連結感受較弱。

表3-2 換不同全職工作數量受訪者對學校職業規劃與目前工作
情況對比方差分析

檢視變相	更換全職工作數量	個數	平均數	F值	P	事後比較
學校職業規劃 與目前工作情 況對比	(1) 未更換過工作	208	3.27	5.713	0.000	(1)>(3)(5)
	(2) 一份	127	3.16			
	(3) 兩份	161	2.86			
	(4) 三份	104	2.99			
	(5) 超過三份工作	84	2.82			
	總計	684	3.06			

*問卷設計：非常不符合（1）、不符合（2）、尚可（3）、符合（4）、非常符合（5）

根據表3-3，顯示不同全職工作數量受訪者在“薪資差距”和“消費水平”存在顯著差異。更換兩份或以下全職工作的受訪者對於上述因素的偏好顯著高於更換三份或以上全職工作的受訪者。

表3-3 不同全職工作數量的受訪者沒有考慮跨境工作的因素卡方檢定

檢視變相	更換全職工作數量(%)					χ^2	P
	未更換過 工作	一份	兩份	三份	超過三份 工作		
薪資差距	127 (31.75%)	84 (21.00%)	97 (24.25%)	48 (12.00%)	44 (11.00%)	11.641 ^a	0.020
消費水平	30 (34.88%)	9 (10.47%)	27 (31.40%)	16 (18.60%)	4 (4.65%)	12.116 ^a	0.017



（二）轉換行業或跨境工作意願

1. 跨境意願調查分析

根據表3-4，全職工作者轉換行業或工作意願與是否考慮跨境前往內地工作顯著差異。有意願轉換行業或工作的受訪者對跨境前往內地工作的想法顯著大於沒有意願轉換行業或工作的受訪者。

表3-4 全職工作者轉換行業或工作意願與是否考慮跨境前往內地工作差異

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
是否考慮跨境前往 內地工作	(1) 沒有	438	1.14	-2.745	0.000
	(2) 有	246	1.22	-2.611	

*問卷設計：沒有 (1)、有 (2)

根據表3-5，全職工作者考慮前往內地工作的因素中，具跨境工作意願者較傾向將“稅收優惠或補貼政策”視為重要考量，而無跨境意願者則相對不重視該政策誘因。推測有意轉換工作的受訪者，本身處於職業選擇的彈性調整期，對跨境工作“稅收優惠或補助政策”較為敏感。

表3-5 全職工作者轉換行業或工作意願與考慮跨境前往內地工作的因素卡方
檢定

檢視變相	轉換行業或工作意願(%)		χ^2	P
	沒有	有		
稅收優惠或補貼政策	13(40.63%)	19(59.38%)	7.989	0.005



根據表3-6，全職工作者跨境前往內地工作意願與澳門目前的就業機會存在顯著差異。有意願跨境前往內地工作的受訪者認為澳門目前的就業機會的充足度顯著高於沒有意願跨境前往內地工作的受訪者。

表3-6 澳門全職工作者跨境就業意願與本地就業機會評估之差異

檢視變相	跨境前往內地工作意願	個數	平均數	t值	P
澳門目前的就業機會是否充足	(1) 沒有	567	2.34	-2.009	0.0035
	(2) 有	117	2.51	-1.814	

*問卷設計：非常不足（1）、不足（2）、一般（3）、充足（4）、非常充足（5）

2.轉職意願調查分析

根據表3-7，全職工作者轉換行業或工作意願與學校職業規劃與目前工作情況對比存在顯著差異。沒有意願轉換行業或工作的受訪者認為學校職業規劃與相對與工作連結性較高。

表3-7 全職工作者轉換行業或工作意願與學校職業規劃與目前工作情況
對比差異

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
學校職業規劃與目前工作情況對比	(1) 沒有	438	3.22	5.907	0.011
	(2) 有	246	2.76	5.727	

*問卷設計：非常不符合（1）、不符合（2）、尚可（3）、符合（4）、非常符合（5）



根據表3-8，全職工作者轉換行業或工作意願與工作狀態的滿意度存在顯著差異。沒有意願轉換行業或工作的受訪者對工作狀態的滿意度顯著高於有意願轉換行業或工作的受訪者。

表3-8 全職工作者對工作狀態的滿意度分析

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
學校職業規劃與目前工作情況對比	(1) 沒有	438	3.22	5.907	0.000
	(2) 有	246	2.76	5.727	

*問卷設計：非常不滿意（1）、不滿意（2）、一般（3）、滿意（4）、非常滿意（5）

根據表3-9，全職工作者轉換行業或工作意願與目前生活狀態的滿意度存在顯著差異。沒有意願轉換行業或工作的受訪者對目前生活狀態的滿意度顯著高於有意願轉換行業或工作的受訪者。反映工作穩定性與生活滿意度之間可能存在正向關聯。

表3-9 全職工作者對生活滿意度差異分析

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
目前生活狀態的滿意度	(1) 沒有	438	3.52	7.629	0.000
	(2) 有	246	3.00	7.692	

*問卷設計：非常不滿意（1）、不滿意（2）、一般（3）、滿意（4）、非常滿意（5）

根據表3-10，全職工作者轉換行業或工作意願與彈性或靈活工作存在顯著差異。有意願轉換行業或工作的受訪者對於彈性或靈活工作的偏好顯著高於沒有意願轉換行業或工作的受訪者。

表3-10 全職工作者對靈活工作偏好之探討

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
彈性或靈活工作	(1) 沒有	438	1.37	-9.548	0.000
	(2) 有	246	1.73	-9.766	

*問卷設計：沒有（1）、有（2）

根據表3-11，全職工作者轉換行業或工作意願與目前是否有從事主業之外的“副業”存在顯著差異。有意願轉換行業或工作的受訪者目前從事主業之外的“副業”顯著多於沒有意願轉換行業或工作的受訪者。

表3-11 對主業以外副業參與／職位轉換意向之關聯探討

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
目前是否有從事主業之外的“副業”	(1) 沒有	438	1.18	-3.147	0.000
	(2) 有	246	1.28	-3.008	

*問卷設計：沒有（1）、有（2）

3.創業意願調查分析

根據表3-12，全職工作者轉換行業或工作意願與是否有計劃創業存在顯著差異。有意願轉換行業或工作的受訪者有計劃創業的想法顯著大於沒有意願轉換行業或工作的受訪者。

表3-12 全職工作者轉換行業或工作意願與是否有計劃創業差異

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
是否有計劃創業	(1) 沒有	438	1.25	-5.442	0.000
	(2) 有	246	1.48	-5.217	

*問卷設計：沒有（1）、有（2）、已經創業（3）





（三）是否從事主業之外的“副業”

根據表3-13，未從事副業的受訪者，認為自身的教育專業背景對未來職業發展的幫助程度顯著高於有從事副業的受訪者。

表3-13 全職工作者是否從事主業之外的“副業”與自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度差異

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
自身教育專業背景對未來職業發展幫助程度	(1) 沒有	537	3.31	0.361	0.049
	(2) 有	147	3.28	0.339	

*問卷設計：完全沒有幫助（1）、沒有幫助（2）、一般（3）、有幫助（4）、非常有幫助（5）

根據表3-14，未從事副業的受訪者普遍認為其薪資水平較符合個人預期；有從事副業的受訪者對薪資與預期的符合度評價則顯著偏低。反映出副業從業者對主業收入的滿足度較低，進而尋求額外收入來源以彌補差距。

表3-14 已有全職工作者是否從事主業之外的“副業”與目前的薪資是否符合預期差異

檢視變相	轉換行業或工作意願	個數	平均數	t值	P
目前的薪資是否符合預期	(1) 沒有	537	3.25	1.553	0.032
	(2) 有	147	3.12	1.637	

*問卷設計：非常不符合（1）、不符合（2）、一般（3）、符合（4）、非常符合（5）



四、自僱/企業人士因素分析

（一）不同就業意願與理想工作要素選擇

根據表4-1，從事全職工作意願與選擇自僱/創業因素交叉分析中“自僱/創業能賺更多錢”因素與其存在顯著性。其中，“沒有”計劃從事全職工作的受訪者認為自僱/創業的盈利能力是決定非全職工作模式的重要考量因素，說明在決定是否採取非全職工作模式時，“能賺更多錢”是關鍵影響力。

表4-1 從事全職工作意願與選擇自僱/創業因素卡方檢定

檢視變相	是否有計劃從事全職工作			χ^2	P
	沒有	考慮中	有		
自僱/創業能賺更多錢	20 (60.61%)	4 (12.12%)	9 (27.27%)	6.375	0.041

（二）不同創業意願與與理想工作規劃

根據表4-2，受訪者與最初在學校時的職業規劃相比，目前的工作情況符合預期程度與其創業意願相關，總體平均數為2.86分，介於“不符合”與“一般”之間。其中，“已經創業”的受訪者對目前工作情況與預期符合程度最低，且顯著低於“有”計劃創業的受訪者。說明，創業實際過程中的挑戰與在校期間的理想規劃存在較大落差。

表4-2 創業意願與目前工作預期符合程度方差分析

檢視變相	全職從事意願	個數	平均數	F值	P	事後比較
與最初在學校的職業規劃相比，目前工作情況是否符合預期	(1) 沒有	14	2.93	4.216	0.017	(2)>(3)
	(2) 有	23	3.43			
	(3) 已經創業	67	2.64			
	總計	104	2.86			

*評分設計：完全不符合(1分)、不符合(2分)、一般(3分)、符合(4分)、非常符合(5分)，平均分越高代表符合程度越高，反之亦然。

根據表4-3，創業意願與考慮前往內地工作因素中“薪酬及福利水平”因素之間顯著相關。其中，“有”計劃創業的受訪者認為該因素更重要的佔比更高。

表4-3 創業意願與考慮前往內地工作因素卡方檢定

檢視變相	是否有計劃從事全職工作			χ^2	P
	沒有	有	已經創業		
薪酬及福利水平	0 (0.00%)	3 (75.00%)	1 (25.00%)	6.824	0.033



附件三：

**澳門就業環境與青年理想工作
問卷調查**





澳門就業環境與青年理想工作調查問卷



Instagram



Facebook



Website



Wechaht

出版單位：善明會

會址：澳門新口岸北京街金融中心16樓J室

電話：(853)2876 1805

傳真：(853)2876 1438

電郵：sinmeng@macau.ctm.net

出版日期：2025年11月

贊助單位： 澳門基金會
FUNDAÇÃO MACAU

書刊設計：澳門發展策略研究中心

研究單位：澳門發展策略研究中心

Copy© 2025 善明會 版權所有，凡轉載必須註明出處

