

澳門 管理人 雜誌

MACAU MANAGER



隊員獲益良多

澳代表隊世管賽奪佳績

大勢所趨

澳門發展金融科技

焦點故事

MOP 15

本刊分銷地點
星光書店
澳門文化廣場
一書齋
澳門管理專業協會

mma.org.mo



ISSN 1812-6529
9 771812 652008

破舊立新 融入大局

——訪中國銀行澳門分行行長李光



Lot W
Waterfront Location
Serviced Apartment

A DIFFERENT STYLE OF LIFE
不一樣的舒適生活



海洋花園
Ocean Gardens

No.83,Rua Seis dos Jardins do Oceano,Ocean Gardens,Taipa,Macau

Enquiry: 853-2881 1050 / 853-2881 1234 E-mail: leasing@oceangardens.com.mo Web: <http://lotw.oceangardens.com.mo>

Owner

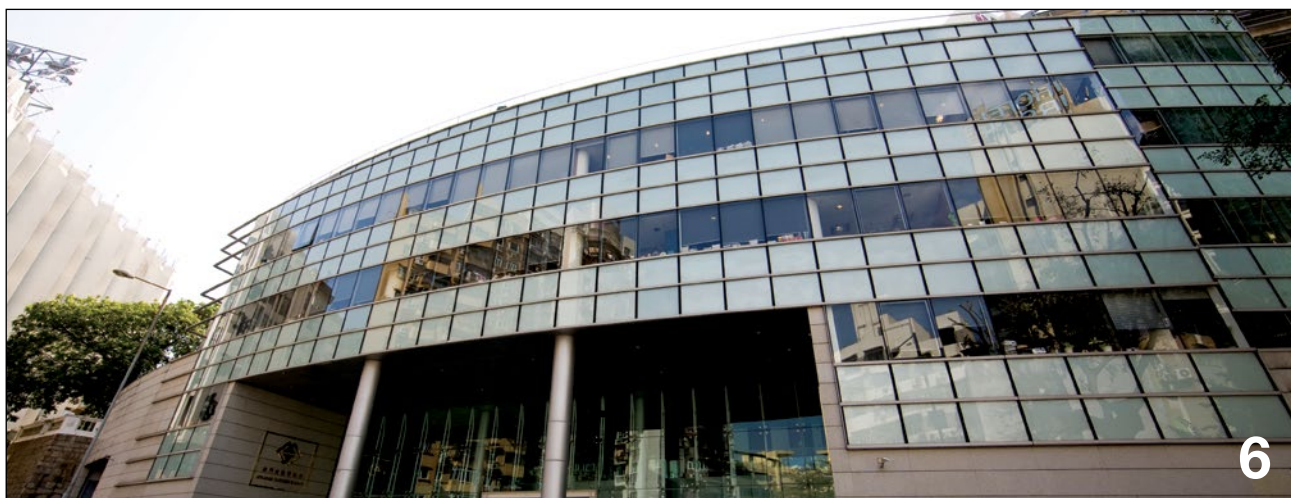


Property Manager



JONES LANG
LASALLE

仲
量
聯
行



焦點故事 Focus

6 澳門發展金融科技大勢所趨

管理人訪談錄 Interview

- 14 破舊立新 融入大局
— 訪中國銀行澳門分行行長李光

企業個案 Case Study

- 20 鬧市中的傳統葡式美食
— 沙利文餐廳

社團專輯 An Eye on Association

- 24 致力推動社會支持母乳餵哺
— 澳門母乳及育兒推廣協會

27 澳門管理專業協會通訊 MMA News

企業資訊 Guide to Business

- 31 金融市場里程碑
— 中華（澳門）金融資產交易股份有限公司

澳門足跡 Footprints in Macau

- 34 陸軍俱樂部

閒談隨筆 Casual Talk

- 38 澳代表隊世管賽奪佳績 隊員獲益良多

投資之道 Investor's Update

- 40 中美貿易戰下的港股配置

健康管理 Health Management

- 44 兒童過動症與自閉症的飲食治療

管理新知 Management Updates

- 46 Psychological Safety and
the Power of Disclosure

國內管理聚焦 PRC Business Focus

- 51 大疆創新
— 稱霸無人機領域

圖書廊精選推介 Tips From the Librarian

- 53 Cork Dork - Bianca Bosker

為 促進本澳經濟適度多元發展，澳門特區政府提出了“特色金融”的新思路，而要推動特色金融的發展，其一重要前提是對金融科技(Fintech)的運用。

近年，隨著雲端計算及人工智能等新技術的應用漸趨普及，不但改變了我們的生活習慣(如電子支付)以及工作模式，亦為傳統的金融業添增新的發展元素，如虛擬銀行就是傳統銀行與金融科技結合下的新產物。

目前，全球不少國家地區(包括內地和香港)日益重視金融科技的發展，相繼透過成立如金融科技中心、設立金融科技創新實驗室、推出專門計劃，甚至加大在這個領域的資源投資，務求進一步推動金融科技對經濟增長的作用，原因之一除有助促進當地經濟外，還可加強當地的整體競爭力。

可以預見的是，隨着流動設備(如手提電話)的功能不斷強化、產品種類多元化和使用便捷化，以及互聯網、大數據和雲端等技術應用將更廣泛地和深入地影響到社會、經濟以至民生的方方面面，將促使更多國家和地區更重視在金融科技領域上的資源投放。因此，在這個不可逆轉的發展浪潮下，澳門亦不能獨善其身，並要加快追趕，讓金融科技成為澳門發展特色金融的重要支撐，讓澳門發展成一個「以數字引領科技，智能服務民生」的智慧城市。■

2019年9月 | 第三季季刊 | 第79期



社長 Director : 劉永誠

編審 Editor : 澳門管理專業協會—編輯委員會

執行總編輯 Managing Editor : 李藻森

編輯 Assistant Editors : 梁文雁、黎志偉、盧孟睿、陳慧敏、陳婉屏

撰稿人 Writers for this Issue : 鄧匯恒、黃健威、黎志偉

行政編輯 Administrative Editor : 諸偉

記者 Reporters : 郭婉雯、王文迪、甄慶悅

廣告聯絡 Advertising : 楊影嫻

設計 Design : 莊嘉莉

製作 Production :

多媒體傳訊
De Ficção
Multimedia Projects

印刷 Printing : Tipografia Welfare Lda.

發行量 Print run : 2,500 本

特別鳴謝資助機構
Special Thanks to Sponsor :



PUBLISHER

Macau Management Association

澳門管理專業協會

Rua de Xangai 175, Edif. ACM, 9º Andar, Macau

澳門新口岸上海街175號中華總商會大廈九樓

Tel 電話 : (853) 2832 3233

Fax 傳真 : (853) 2832 3267

Email 電子郵件 : mma@macau.ctm.net

Website 網址 : www.mma.org.mo

MACAU MANAGER is published quarterly mainly in Chinese by Macau Management Association (MMA). Opinions expressed in articles and other materials are those of the authors, they do not necessarily reflect the views of MMA. Prior approval is needed for reproducing any part of this magazine.

澳門管理人雜誌為澳門管理專業協會定期出版之中文季刊雜誌。本刊物內之文章並不代表本會意見，翻印或轉載本刊任何內容，均須事先徵求本會允許。

If you are interested in placing advertisement in Macau Manager, please contact us at (853) 2832 3233

如閣下有興趣於澳門管理人雜誌刊登廣告，請電 (853) 2832 3233

中國銀行

慶祝澳門特別行政區成立20周年紀念金



紀念金條 (50克/枚)



紀念金頁正面 (2克/枚)



紀念金頁背面 (2克/枚)

“澳門特別行政區成立二十周年紀念金”是中國銀行澳門分行獨家限量發行的黃金收藏品，紀念金以Au999.9純金打造，並以澳門標誌性建築及區花“荷花”作為設計主體，見證著澳門回歸二十載至今分別在金融、文化及配合國家發展上取得輝煌的成就，寓意祝賀澳門特別行政區成立二十周年像荷花一樣盛開，亭亭玉立，象徵澳門永遠繁榮昌盛，蘊藏了豐富的澳門特色，是您投資收藏饋贈佳品。

認購地點：中國銀行澳門分行各支行、中銀手機銀行

註：1. 圖片僅供參考。2. 客戶須留意黃金價格升跌風險。
3. 中國銀行澳門分行不提供回購服務，客戶如需出售，可到生產商“盛豐珠寶金行”於本澳任一門市辦理，“盛豐珠寶金行”會以當天飾金買入價回購。



服務熱線 888 95566
www.bankofchina.com/mo



中國銀行
BANK OF CHINA

澳門分行
MACAU BRANCH

澳門發展金融科技 大勢所趨





澳門特區政府提出建設智慧城市規劃後，社會亦抱有一定期望，尤其在金融科技方面，基於鄰近地區無現金支付的方式越來越普及，對澳門社會亦有一定的吸引力。但由於澳門居民的消費習慣及店舖的經營模式，對電子支付的發展形成了障礙，不過無現金支付的生活方式確是大勢所趨，特區政府及不少本地企業都積極發展有關工作。

金融管理局

澳門金融科技的發展，金融管理局作為監管機構發揮著重要作用。該局表示，金融科技既可以包括前端產業，也包含後台技術，涵蓋電子支付、大數據分析及網絡安全等，透過科技手段提供創新的服務類型和渠道，提升服務效率和客戶體驗，亦有助降低金融機構的營運成本。

金融科技行業近年在全球增長迅速，澳門金融業亦結合實際情況，成功探索出結合金融科技的發展之道，金融科技的應用亦初見成效。金管局表示，目前澳門用戶已可透過電子化渠道使用多種多樣且較成熟的金融服務，包括開立帳戶、外幣兌換、異地匯款、繳納費用、投資理財、慈善捐款、發薪管理等。

隨著移動科技及互聯網在澳門日漸普及，金融服務亦得到進一步發展，具體體現在手機應用程式和移動支付方面。自2010年至今，約有20家金融機構/主要零售銀行及保險公司的手機應用程式陸續投入服務，為市民提供更方便的金融服務，且陸續有更多機構加入，不斷豐富及優化應用程式可提供的服務。

移動支付方面，金管局指出，隨著2015年第一種移動支付服務（附有儲值功能的流動電話卡）推出市面，各家金融機構均陸續推出各式各樣的移動支付工具。第二種NFC（Near Field Communication）感應支付及第三種掃碼支付亦應運而生。在特區政府大力推動下，透過經濟局及地區商會推出的資助活動，市民及商戶對移動支付的接受度於2018年快速增長，至今年6月，本地受理移動支付的機具及二維碼數量已逾3萬台，有10種移動支付工具可供選擇。2019年7月，一個月的移動支付交易筆數已達129萬筆，按月增加53%，總交易金額達8,441萬澳門元，按月增長36%，已接近2018年全年的交易量。未來隨著居民及商戶對移動支付服務的認識逐漸增加，預期移動支付的受理網點將繼續擴展，交易量將進一步提升。

因應圖像識別等人工智能技術發展，金融機構亦相繼推出自助金融服務站點，如自助存款機、票據自助存入機、銀行卡自助印製機等。隨著生物特徵科技普及，相信金融機構將逐步引入如客戶身份識別等相關科技。



至於法律層面如何回應金融科技發展需要，金管局表示，金融科技的發展具有迭代周期短、技術更新快的特性。在英美、新加坡、內地及香港等金融科技領先的國家和地區，均面對金融服務類型和渠道不斷創新的情況。為平衡當中的合規性風險和操作風險，當地的監管機構嘗試透過監管沙盒（Regulatory Sand Box）機制，為金融科技創新者和金融業界提供了開展實驗與合作空間，相關資料的產生可幫助監管環境和監管技術的發展。監管機構亦審視現行法規能否配合金融科技發展，並適度完善相關法規。

澳門方面，金管局表示，金融科技發展與現行法規的情況，亦與領先的國家和地區類似，監管機構透過與金融機構和科技公司合作，在滿足現行法律的情況下，持續拓展金融服務種類。同時亦因應金融業和科技的發

展情況，完善現行相關法律，如正在修訂的《金融體系法律制度》，亦為配合及促進創新科技在金融領域的應用，建議新增相關法律條文，為金融科技的試行設立臨時許可制度，讓符合資格的實體如金融機構和科技公司等，在風險可控的情況下，在特定的條件及範圍內，試行金融科技項目，以促進金融科技的發展。

至於政府如何協助企業發展金融科技，金管局認為，金融科技的持續發展需要較多方面的配合，澳門金融業面對科技研究資源、科研人才和市場規模等方面的局限性，為讓澳門市民享有更優質的金融服務，必須結合澳門金融業的實際情況，進一步探索適合澳門的金融科技發展方向。因此，金管局正透過優化澳門的金融基建系統、推動大灣區與澳門業界的科技合作，加強金融科技人才培育等多

管齊下，促進金融科技的持續發展，提升金融服務的質素。

在金融基建優化方面，金管局於過去一段時間已先後推出了澳門票據清算電子化系統、澳門即時支付結算系統、澳門人民幣即時支付結算系統，現正構建澳門港元即時支付結算系統，期望透過金管局和業界合作，減省金融機構研究及連接有關系統的成本，使業界透過相關系統可為客戶提供更便捷的資金轉帳服務，加快客戶資金到帳時間。此外，金管局會配合特區政府智慧城市的雲服務平台，分階段構建混合雲平台；透過人工智能的應用，強化網絡安全保護；結合大數據分析提高金融監管效率；開展區塊鏈的概念認證項目等一系列工作，不斷強化和擴展面向金融機構的金融基建系統，促進金融機構拓展金融服務。

隨著大灣區發展，灣區合作亦是未來發展重點。隨著今年2月《粵港澳大灣區發展規劃綱要》出台，金管局把握大灣區協同發展的契機，聯絡灣區內具規模的金融科技公司與澳門金融機構進行技術配對，針對澳門金融業的服務需求，引入灣區的先進技術，減省研發時間，使市民和企業可以更早享受便利的金融服務。

此外，為推動培育金融人才，特區政府正支持本澳高等院校因應社會發展趨勢和需要，開設相關的高等教育課程；亦與業界、專業團體、各專業資格認證委員會、政府相關部門持續溝通，確保課程的培養方向切合澳門社會的發展情況和實際需要。金管局亦不斷透過與大專院校和專業團體合作，提供各類專業課程，加強培訓金融從業員。金管局亦與大灣區內部份城市開展培訓合作，期望透過與灣區城市的技術交流和培訓，培養複合式金融科技人才，促進澳門金融科技的良性發展，並適時協調引入金融科技相關的技術和人才，強化澳門金融科技的發展基礎。

在談及推動發展遇到的困難時，金管局說道，與鄰近地區相比，澳門在這方面面對多方面困境。本澳金融服務市場規模較小，金融機構考慮成本效益未有投入更多資源開發金融科技產品，以及培養金融科研技術人員；包括移動支付等創新金融產品及服務的應用和普及，取決於市民和商戶的使用習慣及使用服務的成本，並要符合個人資料保護等法律規定；金融科技發展視乎電訊網絡覆蓋與速度、系統的穩定性。

金管局最後強調，該局除了強化金融基建系統，還協助金融業擴闊服務對象及拓展市場規模，並透過引入大灣區先進金融科技成果，讓市民和企業更早享用便利的金融服務，透過人才培訓，以及對法規的適時完善，確保澳門金融科技持續發展。

澳門通股份有限公司

澳門通作為澳門最具歷史的電子支付企業，一直持續推出各類支付產品，完善服務。尤其去年公司重整領導架構後，加入新經營元素，更快速回應金融科技發展帶來的各種變化。

澳門通股份有限公司董事廖卓然表示，澳門通2018年底開始，經歷公司成立以來最大的改變，業務發展、公司規模、成員架構均有轉變。首先是年青的新領導人員的加入，將這家頗具歷史的電子支付機構轉型為金融科技機構，並成為協助澳門商業社會發展的更佳營運模式的企業，在年青領導人員帶領下，全面審視和重整公司，建立新團隊及吸納年青人才，由品牌重塑至產品更新換代，開展了大量工作。

廖卓然表示，澳門通是澳門唯一一間具備財務清算系統的非銀行金融機構，其所有業務及營運均受澳門金融管理局監管，但澳門通帶有自身特色，做到合乎金融機構的系統安全要求及金融要求之餘，亦以市場作主導，以客戶需求為先，以此為前提改變營業模式，未來的產品將更人性化，不論服務、推廣手法、品牌塑造等均針對市場的需要及現有服務而進行。此外，澳門通還與MOME合作，各取所長，商家除了享有便捷的收付渠道外，亦可以加強推廣，提高生意額。此新模式實行至今，已取得不錯成績，用戶有大幅增長。

談到澳門通，一般人都會想到澳門通卡，廖卓然表示，澳門通持續完善卡類服務，亦推出MPay手機支付模式，至今已有逾25萬澳門居民登記使用MPay，交易額佔整個市場總交易額超過80%。由於澳門通的支付終端機可以接受支付寶等其他支付方式，加上致力增加使用地點，目前已有逾13,000個支付點。澳門通為支付點提供各類的支付選項，旅客來澳可



廖卓然：
隨著澳門融入大灣區，相信金融科技的普及和發展會更好。

以選擇其慣用的支付模式。另外，澳門通花了三年時間與支付寶合作拓展澳門市場，目前在澳門逾九成使用支付寶消費是透過澳門通的終端進行。除了支付寶外，現還增加了微信支付，今年更會增加銀聯閃付，至年底應可包括所有支付模式。

基於澳門人的消費習慣，移動消費要普及並不容易，廖卓然表示，整個市場因澳門通大力推動支付寶應用，間接促進了澳門民眾對電子支付的接受性，有利推動本地的電子錢包應用，澳門通亦順勢加大力度推廣使用MPay。一如其他新產品，電子支付產品首要拓展年青人市場，再由年青人逐步影響其他年齡層的人群，所以今年的推廣工作都以年青人為主。



現在購物消費及多種繳費都可以用到MPay，下一步將透過乘車、政府部門手續等市民日常生活範疇增加MPay使用範圍，由此吸引家庭主婦或長者等消費人群使用。

澳門通還與本地大型社團聯手，由澳門牽頭推動整個大灣區同類社團合作，建立電子會員制度，形成區內共通共存的生態圈。該制度是透過MPay申請成為社團會員，並透過MPay申請使用社團轄下設施、服務，以及享有不同優惠，以及查找區內會員資料，希望日後將MPay發展成一個可以接觸澳門各類服務的窗口。

澳門通目前的營運宗旨首要是做大市場。廖卓然表示澳門商舖主要是中小微企，甚至很多仍屬家庭式經營，一年前確實很難說服一些舊店使用電子支付，但隨著越來越多客戶查詢能否使用電子支付方式，商舖亦意識到原來採用電子支付，加上澳門通可以配合進行宣傳推廣，如此一來他們可得到超過預期的服務。

對於澳門發展智慧城市帶來的前景，廖卓然表示，作為一個開放平台及非銀行金融機構，目前MPay是唯一與多間銀行合作的電子錢包，這正是澳門通作為金融平台的概念，協助各

金融機構透過此平台向澳門居民及旅客提供更多服務，大家共同發展，不會形成惡性競爭。

現今金融科技發展迅速，但澳門的人才配套卻追不上，廖卓然表示，請人難確是一個問題，雖然可以在內地請人，但受名額限制，未足以回應需求。尤其是金融科技與傳統金融不同，不一定需要金融背景，但一定要學會金融科技的相關概念，且要理解本地的實際需要，所以建立本地團隊較理想。目前澳門通在內地有工程團隊，負責按要求建立各項程式，本地團隊則主要負責推廣及客戶服務等工作。

廖卓然認為，澳門的金融科技發展有危亦有機，澳門社會對金融科技產品和生活方式有需求，只是普及仍需時，未來隨著澳門融入大灣區，相信金融科技的普及和發展會更好。不過，隨著大灣區逐步開放，區內銀行互通的情況越高，澳門用戶日後可以跨地區享受各類優惠，如澳門的金融科技產品沒有特色，將難以抗衡。澳門政府及業界需要在相關政策上下功夫，助澳門建立自身特色，例如大灣區企業可通過澳門特色金融產品獲得政策優惠等，從而提高澳門特色金融產品的競爭力。

螞蟻銀行(澳門)股份有限公司

近年不少銀行都發展網上業務，但都仍然圍繞在傳統銀行業務開展。螞蟻銀行(澳門)由支付寶母公司螞蟻金服發起，是澳門首家將核心系統架設在「雲」上的銀行，旨在為個人用戶和中小企業提供數字普惠金融服務。

螞蟻銀行(澳門)股份有限公司董事長俞勝法表示，在澳門開設銀行可說是機緣巧合，2017年阿里巴巴集團與澳門特區政府簽署了智慧城市建設的合作協議，協議提到發展澳門的金融科技，及後阿里巴巴向澳門政府申請了銀行牌照並以APP非面對面的遠程方法開啓個人帳戶。因此，澳門是螞蟻金服在大中華區首個以網絡方式運營並以APP遠程方法可開立銀行帳戶的地方。

俞勝法表示，阿里巴巴體系內包括數個板塊，技術板塊如阿里雲，電商板塊如淘寶、天貓等，螞蟻銀行屬於金融板塊，作為阿里巴巴整個經濟體的重要組成部分，為阿里巴巴以至社會提供普惠性的金融服務。普惠性服務不是指由螞蟻自行開展金融服務，而是與合作伙伴一起進行。螞蟻金服本質上是一家金融科技公司，希望用技術力量和手段解決金融服務的一些問題，其在內地已家喻戶曉，尤其是支付寶在內地已非常普及，且在全球已擁有十多億用戶。

螞蟻亦希望藉由全球化，在海外作一些探索。在俞勝法看來，澳門是很理想的地方，國際化程度比較高，金融監管體系比較完善，政府有創新力，目前大力探索金融科技、推動特色金融方面的發展，澳門特區政府及其金融監管部門對金融科技的態度比較開放。此外，澳門與內地，尤其在經濟上越來越緊密，互聯互通的層面越來越廣泛，特別是大灣區建設帶來了更多機遇。澳門作為國家的中葡

平台，是連接中國與葡語系國家經濟往來很好的橋樑。

經過一年多時間準備，俞勝法表示，螞蟻銀行基本上所有系統已經完備，今年四月推出首版APP，但有很多功能仍待優化，所以現在仍處於試運行階段。現在第一版本的APP已有一些基礎產品推出，之後會逐步在技術服務以外增加其他服務，不久還會推出錢包服務等更多項目。由於澳門居民現在雖可以取得內地的支付寶賬

戶，但不能在澳門使用，所以接下來推出的錢包服務，會先解決線上支付的問題，之後再處理線下支付，將來除了澳門本地外，還可以在內地、香港以至在所有提供螞蟻金服的區域使用，實現網絡銀行戶口與錢包一體化。

俞勝法看好澳門市場的發展潛力，認為澳門本身的地位特殊，尤其是粵港澳大灣區一體化過程中，澳門承擔很重要的角色，在這大方向下，澳門的發展前景不俗。誠然，澳門地方小，人口少，



俞勝法：
透過螞蟻的平台
與所有本澳同行
一起為澳門居民
提供更優質的
金融服務。

ANT BANK 螞蟻銀行（澳門）

**澳門首間互聯網銀行
帶來科技的溫度**

立即註冊

登錄

若只看澳門本地潛力固然有限，但如果放眼整個大灣區、整個中葡平台去看，澳門的潛力便很大。所以螞蟻銀行第一步是服務好澳門本地，之後以此為中心輻射至整個大灣區及中葡平台。而且他認為中葡平台不應只是平台，通過此平台可開展更緊密的溝通和聯絡，中葡論壇只是第一步，真正要成為中葡經濟體經貿往來平台還需要做很多工作，他希望此平台能建設得更好，很期待可以利用此平台為中葡經貿往來提供金融服務。當然中葡平台的整個金融服務會很複雜，各個國家的金融監管政策不一樣，經貿政策、金融政策，以至貿易清結算方面的模式均不同，因此需要更開放和科技化的手段解決問題。

俞勝法亦留意到，澳門有些法律是數十年前澳葡時代制訂，但由於澳門整個地區的市場化程度比較高，法律架構相對亦較完善，整個營商環

境是不錯的，只是對螞蟻來說需要適應的過程。在現代經濟下，特別是互聯網興起，到如今的後互聯網時代，在從傳統經濟向數字經濟轉變的過程中，需要更多新理念以適應經濟轉型。因此，除了法律環境、營商環境這些硬件外，俞勝法還希望看到更多理念和觀念上的改變，以適應數字經濟的發展。

然而俞勝法指出，澳門整個金融基礎設施相對來說仍較薄弱，例如跨行轉帳便有不少限制，在這方面仍有待提升。此外，有些法律法規不適應數字經濟時代，例如電子簽名法只針對個人，公司方面還沒有，該如何適應整個互聯網發展？這些都有待進一步完善。他期待澳門經濟能更多樣化，與內地有更多聯繫，澳門整個市場進一步開放，吸引更多內地高科技企業和文化創意產業，如此一來，相信澳門的經濟結構和多元化發展可以做得更快更好。

螞蟻銀行與傳統銀行不同，沒有櫃檯等實體店設施，更多使用線上，而澳門人消費的一大特點是現金化比例較高，這與澳門整個經濟特點有很大關聯性，亦與居民的消費習慣有關。俞勝法說道“澳門小而特別”，除了是一個特區，更有自己的發鈔權和文化定位，要徹底改變市民的生活習慣可能性不大，但亦可以先改變一點點，尤其是年青人已慢慢接受移動支付，當支付寶逐漸向澳門居民提供服務後，要做到“澳門居民只帶手機出門便可以消費”只是需要時間培養。現在澳門與內地人員及經濟往來越來越密切，澳門居民已逐步接受移動支付，只要大家覺得使用方便和安全，那麼普羅大眾都會用。螞蟻很有信心為澳門居民帶來最好的服務和體驗，逐步培養和改變澳門居民的消費習慣。

此外，螞蟻希望與澳門同業、監管部門及特區政府一同推動澳門融入

內地經濟金融體系，俞勝法相信隨著時間的推移，大家對互聯網理念轉變後，一些客觀的問題都可以迎刃而解。

最後，俞勝法強調螞蟻雖同是銀行，但螞蟻銀行的目標是在澳門打造本地的互聯網金融平台，歡迎更多合作夥伴一同打造此平台，故與本地傳統的銀行同業不存在競爭關係。俞勝法指出，該平台可令金融服務更靈活，產品更豐富，而這個平台是開放的，可與本地不同的銀行合作，同時也將把阿里巴巴整個生態體逐步引入澳門，並透過螞蟻的平台與所有本澳同行一起為澳門居民提供更優質的金融服務。螞蟻銀行在澳門的發展不在於有多大規模、有多少盈利，其唯一指標是服務多少用戶，為用戶帶來多少價值。

澳門新大陸 萬博科技有限公司

2015年福建省政府與澳門特區政府簽署了閩澳經濟合作協定，將新大陸集團在澳門特區建立高科技產業平臺及智慧交通體系列為閩澳經濟重

點項目。隸屬新大陸科技集團的澳門新大陸萬博科技有限公司於同年六月投入營運，以創新型智慧交通體系為主，以豐富的科研諮詢和環保工程實施能力為輔，助力澳門解決交通與環保等問題，並將致力於澳門的成功模式，以產業實業的形式向內地及國際市場推廣。

澳門新大陸萬博科技有限公司董事總經理劉金東表示，2017年在中聯辦及澳門特區政府推動下，該公司與澳門大學合作成立智慧城市物聯網國家重點實驗室，因為特區政府要打造世界旅遊休閒中心，智慧城市是非常重要的體現，新大陸有很多來自內地以至全球智慧城市產業的經驗和方案，澳大則有很強的科研成果，所以工作主要圍繞為澳門青年學生提供創新創業平台，以及高科技產業的實驗基地；以及為特區政府在智慧城市及世界旅遊中心的發展方面，提供產業以至科研智庫方面的建議。

劉金東指出，澳門要打造世界旅遊休閒中心及中葡經貿服務平台，藉此良機，在特區政府及各行各業的支持下，在近4年內，新大陸與澳大合作



建立重點實驗室具有標誌性，公司亦可以將內地科技創新和高科技產業的成果更快地帶來澳門。澳門要發展智慧城市，提出智慧交通、智慧旅遊、智慧醫療、智慧政府四方面，在智慧城市的頂層設計和規劃產業整體布局方面，新大陸作為前頭單位之一，智慧交通、智慧金融、大數據、雲平台及人工智能等方面，已開始協助產業落地。

此外，劉金東亦提及，澳門有很多優秀青年學生，他們在本地及外地高等院校均得到很好的專業培養，但他們能否在實際工作中運用所學，是很多年青人遇到的問題，有些年青人從事與其專業不符的工作。新大陸及創新科技產業得到國家及特區政府支持，在內地開展了許多圍繞年青人創新創業的工作，如博士後工作站、院士工作站等，利用這些資源可以與澳門高等院校合作，讓青年學生透過實習參與實際工作，將產、學、研、用結合起來，激發青年學生的學習動力，以及將所學運用在實際操作上，公司可以發揮青年學生學習平台的作用。

另一方面，劉金東強調，特區政府很重視打造世界旅遊休閒中心，智慧城市規劃是澳門長期穩定發展非常重要的施政方向，新大陸在這部分有優勢，亦快速布局、落地，能為特區政府提供智庫的建設性意見，尤其是圍繞金融科技在特色金融領域，利用新大陸本身的優勢，為澳門居民和旅客提供更多的體驗感和獲得感，澳門政府及居民亦逐漸接受本地化的科技公司。去年大灣區發展規劃綱要發佈後，澳門迎來發展的大好時機，作為核心城市之一，以及大灣區科技創新城市群，科技創新走廊，為澳門打造智慧城市創造好時機。

新大陸在內地發展的25年間，成為了內地唯一一家金融支付全產業鏈



劉金東： 特區政府要 打造世界旅遊 休閒中心，智 慧城市是非常 重要的體現。

的科技公司，其除了有平台外，亦有支付端的硬件、軟件技術開發，目前新大陸的支付終端硬件設備已發展至全球第二大，亞太區更連續十年保持第一的地位。新大陸致力推出澳門本地的金融運維服務，現與中銀合作開發中銀智慧付智能終端，該終端屬聚合支付，是內地較創新的支付終端硬件，現將其引入澳門，一部終端機可以接受不同金融機構及平台的支付二維碼，同時亦能接受銀行卡，從而解決店舖要安裝多部終端機才能接受不同支付方式的問題。

由於澳門金融監管採牌照制，澳門新大陸尚未取得相關牌照，故該公司目前更多是與本地的銀行合作，希望可以為澳門帶來本地化的科技金融服務，建立一個統一的金融支付系統。劉金東認為，澳門目前的金融科

技與其飛速發展有些脫節，澳門每年有3,800萬旅客，但城市的承載力不論交通、旅遊設施有點滯後，部分更不能維持城市運行，本地居民對科技的獲得感尚未體現出來。內地的創新成果發展迅速，人們出門已無需帶現金，不論消費以至繳費都可以透過手機程式進行。但由於澳門受現行法律限制，尚未能完全實現無現金出行。

然而劉金東看好金融科技板塊在澳門的發展前景，特區政府支持發展特色金融，金融科技亦是大灣區發展重點，澳門特區政府、居民、店舖企業如何在起跑線上已落後的情況下，與香港、深圳、廣州這些核心城市在特色金融方面有同樣的發展，最重要是開放科技機構和科技人才的引進，加快內地與澳門科技成果的連接，內地科技成果已很成熟，如能加快連接，澳門的金融科技發展亦可以很快。

至於發展過程中遇到的障礙方面，劉金東表示，不論是金融服務或科技發展，尤其是澳門現在迎來大好發展時機的階段，有兩方面必須解決。首先是引進科技人才，目前本地科技人才、金融服務人才等專業人力資源未能滿足產業發展需求。金融科技發展需要特定的專業人才，本地人才儲備不足這問題對產業發展影響很大。

其次是特區政府具備的優勢，劉金東分析，澳門特區政府重點向葡語國家推進，而澳門法律體系與葡語國家接近，具備自由港、國際化人才較多等優勢，如果能與澳門新大陸此等金融機構有機結合，發揮的作用會更好。此外，金融體系方面亦需要開放，現今數字化時代和開放性時代快速發展，如果人才政策、科技創新及監管政策能開放一些，將更有利澳門在這方面的發展，相信澳門特區政府亦正在研究有關問題。■

破舊立新 融入大局

訪中國銀行澳門分行行長李光





2017年7月，中國銀行澳門分行迎來了新任行長李光。秉承求新求變的理念，李光兩年來馬不停蹄，目標將中銀澳門由傳統的城市銀行，“升呢”為區域性銀行。他認為，達標靠的是人，管理須以人為本，令老中青各展所能，尤其是年輕人必須多承擔，“壓擔子，壓出能力、壓出業績。”管理實踐不在於“知”，而在於“行”。

李光1988年加入中銀，先後任職於山東省分行、德國法蘭克福分行。現除任中銀澳門分行行長外，還有多項公職，包括澳門銀行公會主席、特區經濟發展委員會委員、澳門中華總商會監事長、澳門中國企業協會副會長。李光說，澳門處於“一國兩制”的特殊環境，中銀作為澳門市場規模最大的銀行，肩負特區澳門元發鈔代理行、政府公庫代理行，有著“在商明政”的特殊使命，“我身兼多個社會職務，感到責任重大，使命光榮，尤其在維護澳門經濟金融穩定，推動澳門金融業發展，助力澳門經濟適度多元的方向上，中銀責無旁貸。”

李光來澳前在中銀法蘭克福分行打拼多年，職至行長，也是法蘭克福中資企業協會會長、德國中國商會主席。他坦言，最希望看到的改變，是中銀澳門能從一間以傳統商業銀行業務為主、服務澳門本地的城市銀行，逐步轉變為全功能、服務粵港澳大灣區乃至“一帶一路”地區、輻射葡語國家的區域性銀行。“我來了澳門兩年，就適逢粵港澳大灣區規劃綱要公佈。這對我來說，一方面感到十分幸運和光榮，因能為國家的重大決策，建設粵港澳大灣區貢獻力量，但又同時感到肩上壓力很重，更希望看到澳門中銀能盡快融入灣區，為‘一國兩制’偉大事業做出更多、更好的貢獻。”

銀行為百業之母，中銀澳門是澳

門銀行龍頭、全澳規模及市佔率最大的銀行，轄下有35家支行，資產總額逾7,500億澳門元，存款、放款等主要業務約佔澳門市場份額四成，更有1,700多名員工，約佔全城銀行從業人員的四分之一，數據說明了其經營、業務對澳門的重要性。作為主帥的李光指出，管理是一門科學，也是一種實踐，其本質不僅在於“知”，而更在於“行”，其驗證在於成果，很難從單一元素一概而論，“對管理而言，最核心的還是人。具體對銀行來說，無論是在哪裡工作，最核心的還是員工及客戶。”

他認為，有幾個元素對管理非常重要：

一是強調“以人為本”的隊伍建設理念，重視人才培養與機制建設。因實施任何戰略都依靠人才，員工是企業奮鬥發展的力量源泉。要實現人才與銀行共同成長，就要以人為本，發揮各年齡層人員的作用和優勢。年輕員工是分行的活力與未來，需為他們設計好符合時代要求的成長通道，不拘一格用人才，“要多給年輕員工鍛煉機會，拓寬眼界與經驗，通過壓擔子（多承擔），壓出能力、壓出業績。”作為領導者、管理者，應在各個部門研究老中青三代人員相結合的人員結構，形成“老有所為、中間力量擔重任、年輕員工獲培養”的人才梯隊。此外，應做好企業文化的正向引導，激發員工幹事創業的活力，培育企業可持續發展的動力。

誠如李光所言，管理最重要的是人，當中核心就是文化，包含民族特質、社會文化、企業文化等，在中、德及澳門都工作過的李光深有感受，“德國人素以嚴謹、守時的優良工作作風著稱，值得我們學習，德國精細化製造與精益化管理，更成為質量和信譽的代名詞。中國人則以勤勞與智慧聞名。新中國成立70年以來，

國民經濟總量連上新台阶，實現由低收入國家邁入中等偏上收入國家行列，國際地位和影響力明顯提升。至於澳門，就擁有獨特的地理位置與歷史背景，澳門文化是一種以中華文化為主，兼容葡萄牙等西方文化共存的多元文化。”

李光說，國家、澳門以及中銀為年輕人提供了很多鍛煉、成長機會，寄語青年人抓住當下的歷史機遇，樹立堅定的信念，以崇高理想和遠大目標作為人生奮鬥的指引。要更深入理解祖國文化，領略中國、世界文化的精髓，加強對中華民族的整體認同感，把個人的夢想和國家發展機遇緊密結合，找到讓自己發光發熱的舞台與施展個人才華的空間。要多利用澳門的平台，澳門有“一國”之本，“兩制”之便，具有社會穩定、資金充裕、資本進出自由、稅制簡單等優勢；澳門還具有與國際金融市場對接的金融體系，金融機構按國際化、市場化運作，金融監管符合國際標準，受到國際組織的廣泛認可。因此，年輕人可學貫中西、融通中葡，應多走出去看看，積極拓展自己的視野，拓寬自己的發展空間，以不負時代不負青春的使命，做中國夢的追夢人。同時要勇於求新求變，以創新精神、工匠之心，在專業領域力爭一流；要堅守初心，以遵規守紀和潔身自律，去築牢個人職涯發展的根基。

二是堅持以客戶為中心的經營理念，提升管理效率與服務能力。李光說，正如現代管理學之父彼得德魯克所言，“企業在客戶面前唯一要做的，就是適應和滿足客戶的需求。”須站在客戶的角度去思考經營，只有滿足客戶需求的產品才有市場，以客戶為中心是銀行經營的永恆主題。

說起中銀，在澳門各行各業都有其身影，且不限於經濟層面，還有政治、民生等各方面。李光來澳時間不

李光認為，管理是一門科學，也是一種實踐，其本質不僅在於“知”，而更在於“行”。

算長，卻能娓娓道來，中銀澳門秉承“根植澳門，服務澳門”宗旨，一直堅決落實“一國兩制”方針，緊貼國家重大發展戰略和澳門特區政府的施政方針，堅定擔起社會責任，推動澳門融入國家發展大局，不斷參與“一個中心、平台”、粵港澳大灣區及“一帶一路”等跨區域金融服務的合作交流，持續豐富澳門的金融生態。在服務澳門經濟建設、促進產業多元發展的同時，創造了大量專業、優質的就業崗位，為澳門年輕人開闢了向上流動的機會和渠道，“作為一家商業銀行，澳門中銀的首要責任是維護澳門金融穩定，推動經濟發展。成立69年來，始終大力支持澳門工商業發展、基礎設施建設，為澳門的繁榮穩定做貢獻。”言商言政方面，澳門中銀面向政府，積極出謀劃策，全面支持政府施政，持續推動特色金融發展，“中銀澳門現有一名行政會委員、兩名立法會議員、一名金融管理局的監察委員會委員，另有11位員工兼任內地各級政協委員。”

無巧不成書，李光一來澳門，便遇上了天鴿、山竹兩場重大自然災害，重創澳門社會。在他的主導下，澳門中銀及時推出了“群策群力”貸款援助計劃，解決受災商戶的燃眉之急。另外，他們多年來堅持為澳門的大專院校、中小學等，設立中銀獎學金，並舉辦慈善活動，向公益團體、社會服務機構、教育團體等提供捐助。

三是注重科技引領與求新求變的思維，提升核心競爭力。李光解釋，

在金融科技突飛猛進的時代，企業經營管理必須學會“科技引領”的管理思路，以提升經營效率。現在銀行業能對全球客戶提供一體化服務，為客戶帶來前所未有的體驗，一切都是靠科技，“科技是第一生產力，在銀行業上體現得淋漓盡致。科技也是銀行的生命力，現在只要用手機，客戶在全球各地，都能享受到隨時、隨心、隨地的優質服務。可見，不論是銀行業務發展、還是後台管理，堅持科技引領與求新求變的思維，都是我們贏得客戶的唯一法寶。只有技術領先，才可能實現持續領先、持續發展。”

“商場如戰場，應對發展中出現的問題，企業管理者一定要不斷主動求新、求變，要改變過去路徑依賴的模式。例如大公司、大企業往往有些常見的會議病，我主張開會一定要做到問題導向，必須拋棄形式主義的做法。我平時也主張刪繁就簡，縮短匯報路徑，直接面對管理及經營問題，解決實際問題，適應市場變化。”李光表示，不論身處何種文化，在管理方式上一直強調“求新、求變”必須改變過往用傳統銀行業大刀長矛的落後經營及管理方式，要主動破舊立新，適應時代，甚至領先時代，用現代化的管理方式經營銀行。

在李光“求新求變”的管理理念影響下，中銀澳門這兩年產生了很多變革。在債券、中葡金融服務等方面，取得不少成效和經驗，如先後發行全球首筆等值18億美元的粵港澳大灣區澳門元債券、45億元人民幣“一



帶一路”債券等多種主題債券；以全球協調人、主承銷商資格，協助財政部首次在澳門發行人民幣國債，獲得財政部和澳門金管局的高度認可，贏得市民良好口碑。又針對澳門以中小企為主的結構及發展，中銀澳門今年設立了普惠金融部，推出系列產品，大力扶持小微企業，如研發中銀智慧付，使澳門商家收銀、居民民生消費、內地遊客都能在澳門享受到方便快捷的掃碼支付服務。此有利中小企節省人力和運營成本，也利於實現灣區內移動支付互通，增強澳人融入灣區的獲得感。

逾30年的職涯都在中銀，李光坦承，加入中銀這個國際化大平台對其人生影響甚大，通過中銀的發展機遇，讓他可在國際一流的金融中心學習鍛煉，與全球一流的同業同台競技，與一流的銀行家及企業家們一

在李光“求新求變”的管理理念影響下，中銀澳門這兩年產生了很多變革。

起探討國際金融形勢及發展，從而獲得國際化的視野，提升格局及專業能力，“這些經歷對於我個人職業生涯發展，是一筆寶貴的財富。”

明年是中銀澳門成立70週年，該行的發展將邁入新里程。李光稱，中銀總行今年4月與特區政府簽訂了“中國銀行配合澳門特別行政區政府融入粵港澳大灣區建設的服務合作協議”，澳門分行作為聯絡和具體事項的落實單位，將全力為澳門企業、居民，提供灣區一體化的民生及金融服務。

過去澳門在金融方面比較傳統，整體的金融力量比較薄弱，特區政府近年大力推動特色金融，業界進取不少。李光分析，澳門發展金融服務業是經濟適度多元的正確選項之一。澳門面臨土地和人口總量偏小、人才不足等客觀問題，博彩以外行業不容易發展壯大，惟金融業已具備相當基礎及規模，2017年銀行業佔澳門GDP 5.4%，2018年底銀行業總資產達1.78萬億澳門元，營運利潤為160億澳門元，從業人員超過6,400人。從



實踐上，發展金融業見效快，特色金融產業從2015年提出至今，已在財富管理發展、債券市場培養、中葡金融服務平台和跨境人民幣清算中心建設等方面，取得一定成績，為澳門未來創造高質量的就業崗位，有助推動年輕人向上流動。

李光建議特色金融聚焦三個方面，要突出澳門的特色優勢，包括獨立關稅區、自由港，資金進出自由、監管與國際接軌及得到國際認可等；要服務特色區域，即珠江西岸、泛珠西地區、葡語國家、“一帶一路”沿線國家；要發展特色市場，重點發展

李光坦承，加入中銀這個國際化大平台對其人生影響甚大，這對其職業生涯發展，是一筆寶貴的財富。

中國與葡語國家之間的特色融資租賃市場、資產管理市場（葡語國家資產轉讓平台）、特色產權交易市場（黃金交易所等）、專業債券市場等。

李光又提到，發展澳門特色金融、做大做強金融產業是個長期過程，政府發揮著至關重要的作用，須實施積極的發展策略，發揮政府主導作用，做好頂層設計與行業支持策略，主動加快金融法律制度、監管體系、行業準則及金融科技等金融基礎設施建設，提高金融牌照及業務的審批效率，打造良好的營商環境；加強財稅支持政策，可仿效香港、深圳經驗，建立特色金融發展基金，制訂金融業招商引資獎勵辦法、特色金融財稅優惠措施及其他配套機制，“人才是金融發展的關鍵，澳門現在特色金融領域、葡語金融、金融科技等方面人才不足，成為發展短板，極需有效的人才吸引政策和培養策略，凝聚和培養金融專業人才。”

與此同時，金融業要積極配合政府，形成“政府引導、行業參與”，抓住經濟轉型新機遇。李光指出，業界要積極融入國家發展大局與大灣區建設，打造“一帶一路”建設的人民幣離岸中心，重點服務於葡語國家。業界要以琴澳金融合作為基礎，以民生金融為切入點，實現粵澳“資金通”的突破，最終為大灣區實現“支付通”、“融資通”、“服務通”的目標先行先試，做出“實驗田”的效應。業界也得充分發揮澳門金融的平台優勢，為走向“一帶一路”及葡語國家的中國企業，以及進入中國市場的“一帶一路”國家企業，尤其葡語國家企業提供全流程雙向金融服務；積極探索與推動綠色金融發展，更好服務“一帶一路”建設。■

由 2019/11/18起
A partir de From



《限制提供塑膠袋》法律

正式生效

A lei “Restrições ao fornecimento de sacos de plástico” entrará em vigor

The law “Restrictions on the provision of plastic bags” will enter into force

收費
cobrança
charge

MOP
\$1



自備購物袋
全城綠起來！

Traga o seu próprio saco,
vamos tornar a nossa
cidade mais verde!
Bring your own bag,
let's make our city greener!



www.dsapa.gov.mo



2876 2626

鬧市中的傳統葡式美食 ——沙利文餐廳

澳門老店不少，雖然近年因為經營成本增加及傳承等問題，陸續有老店關閉，但亦有不少老店仍堅持經營，沙利文在澳門屹立近六十年，歷盡社會變遷，但至今仍堅持傳

統烹調方式，為食客提供優質美食。

沙利文今年已創立59年，原來其創立時是非公開營業的，當時在澳門的葡萄牙人很注重生活品質，所以沙利文最初以俱樂部方式經營，

供客人休息之用，當時員工不多，甚至由老闆任侍應。沙利文餐廳行政總廚楊才源表示，猶記年少之時，差不多每晚都經過沙利文，前往父親工作的酒店找父親，他是看著沙利文餐廳



所在的建築興建起來的，當時沙利文位處的南灣仍是海傍和濕地，所以餐廳的葡文名稱“Solmar”意即“太陽與海”便因所在位置而命名。

沙利文在當年屬於格調較高的餐廳，客人基本上以葡萄牙人為主，華人則只有好像何賢先生等社會知名人士。後來因見有越來越多人想光顧，沙利文決定轉型為一家正規餐廳，亦成為澳門首家由土生葡人經營的餐廳。當年沙利文地位特殊，因為原有的客人非富則貴，公開營業後，亦由於餐廳格調高，只有具有一定消費能力及社會地位的人士才會來，所以即使同是西餐廳，沙利文的客人都是職位較高的葡萄牙人。

楊才源憶述，當年如果人們的消費能力不高，是不敢進入一些高格調的店舖的。及後隨著客人越來越多，約在51年前擴大餐廳至二樓。由於當時餐廳只有葡文名稱，而本地人大多不認識葡文，但因為招牌採用船隻的大繩纜作標誌，所以人們便稱沙利文作“大麻繩餐廳”。及後餐廳取了中文名字“沙利文”後，餐廳的知名度逐漸提升，不少香港、新加坡等亞洲國家及地區的人都知道澳門沙利文餐廳的名號。

隨著社會不斷發展，時代變遷，人們的消費觀念亦隨之轉變。楊才源表示，沙利文自啟業以來，基本上沒有很大改變，例如餐單亦只是稍作修改，將一些銷量不佳的食品剔除，沙利文的宗旨是採用新鮮食材，除了牛柳因來貨儲存條件受限制外，其餘食材都必定要新鮮採購。因此需將一些不大受歡迎的菜式剔除，避免因存貨過多問題導致食材不夠新鮮。

至於沙利文的吸引之處，楊才源表示，首要是招牌菜，例如說到沙利文用餐，自然會想到非洲雞、大蝦、葡國雞。每一間有名或有歷史的餐廳都一定有其特色，沙利文的特色是“辣”，沙利文不少知名菜色如非洲雞、大蝦、咖喱蟹都是辣味菜色，但即使是辣味，亦有其獨特之處。要做到菜品有特色需要多方面結合，包括原材料要新鮮高質，出品保持一貫質素，廚藝要獨一無二。

沙利文的廚師大部分都已有數十年經驗，對工作和烹調食品已有其習慣性，



楊才源



所以廚師的流動性不大，但亦沒有新人入行，若有廚師離職，聘請新人都要重頭教起，以往廚師行業採用的師徒制度，亦因為沒有新人入行而淘汰，過去由學徒負責的工作，現在則聘用女工負責。楊才源笑說：“以前沙利文好似和尚寺，除了收銀的葡國女人外，完全沒有女工，連洗碗都是男工。後來時代變遷，女性工作的情況漸趨普遍，餐廳的一些工種便逐步改為聘用女工。”

不經不覺，楊才源入行已六十年，當年原本在國際酒店任職，後原想轉往葡京酒店，而在計劃轉職時，沙利文的創辦人向他招手，除了增加薪酬外，還表示將沙利文的廚房交給他打理。楊才源說：“對於一個二十多歲的年青人來說，這條件實在很吸引，而且沙利文在當時屬澳門少有的高級餐廳，能在此餐廳任總廚，實在是很難得的機會。”自此他便在沙利文工作至今。最初沙

利文主要做高級旅遊餐，但利潤不高，及後說服老闆轉以高級食材為賣點，並改良出品，創出有汁非洲雞等菜式，摸索出食客的口味，後來其他餐廳亦相繼仿效。

任何老店都會遇到傳承的問題，雖說人手穩定，且工作人員仍有足夠精力應付工作，但他們始終會退休，只是在商言商，不能因為憂慮人員年事漸高，便要增加員工作預先準備，且澳門租金和薪酬均高，現今少人入行之餘，飲食業人員流動性很大，幸好員工在考慮退休前都會預早告知餐廳，讓餐廳及早做好準備。

面對近年餐飲業的競爭，楊才源表示，沙利文顧客以遊客為主，只是以前多歐西客，近年以內地旅客為主，但內地旅客的用餐習慣與歐西客，甚至港澳客不同，都需要重新調整適應。回歸前沙利文本地客不多，但始終沙利文都是本地的老餐廳，故希望今後可以吸引更多本地客。

在楊才源看來，沙利文作為一家有近60年歷史的老店，最重要是保留自身特色，該優化而不是著眼於創新，何況要創新亦不容易。現在的目標是盡力保留傳統，部分適應市場需求作改變。但要保留傳統也不是易事，首先是必須保持食材及菜式質素，利用烹飪將食材最好的質素展現出來。近年因飼養及儲藏方式令食材質素不如以往，沙利文也絞盡腦汁從不同的途徑購入質素最好的食材，務求能盡力保證出品水準，這些都是營商環境改變造成的難處。

當然，有危便有機，楊才源認為，不論時興哪一種烹調方式，沙利文始終堅守傳統，這反而有助沙利文建立自身的特色和形象，通過宣傳和口碑，吸引高端客。不過沙利文也不是完全一成不變，例如餐廳內的裝修在回歸前偏向歐西風格，符合歐洲人的品味，後來增加了中國人股東，裝修開始滲入現代化口味，回應市場變化。■



MECOM
POWER & CONSTRUCTION



澳能建設控股有限公司

為香港交易所上市公司，股票代號：1183。是一間
建基於澳門的綜合型建築工程承建商，主要承辦高
難度且複雜的建築工程項目、高壓變電站建設項目
及大型酒店的設施管理及維護。

澳能建設全資營運公司：

鴻業建築工程有限公司
新鴻業工程建築有限公司

澳門 宋玉生廣場 258號 建興龍廣場6樓 Q-R-S 座

T: +853 2823 8822 F: +853 2823 8112

www.mecommacau.com info@hungyipgroup.com



致力推動社會支持母乳餵哺 —— 澳門母乳及育兒推廣協會

近年許多研究均證明母乳餵哺對母嬰帶來好處，亦有越來越多母親選擇母乳餵哺。2016年，澳門19位支持母乳餵哺的母親組成了澳門母乳及育兒推廣協會，致力推廣餵哺母乳是婦女與幼兒的基本權利，讓公眾更接納母嬰權益及加強對母乳餵哺的認識。經過多年努力，加上社會大眾對母乳餵哺的支持日益增加，該會的工作漸見成果。

該會會長譚志青及理事長林詩敏表示，當初只是一班母乳餵哺母親想組成群組，在臉書上推廣母乳餵哺，以及減少一些對母乳餵哺的誤解，

令母乳餵哺在澳門進一步普及，但母乳餵哺與育兒根本不能分開，母乳餵哺只是育兒的一部分，而且澳門很多家庭是雙職家庭，親子機會不足，因此設立協會後，除了推廣母乳餵哺外，亦開展不少育兒及親子活動，增加家庭相聚的時間，以及推廣兒童有玩耍的權利，不要只想著孩子要贏在起跑線。

兩人指出，過去數年的推廣工作中，有不少母親反映餵哺母乳的困難主要是社會意識不足，即使醫護人員對餵哺母乳的支持亦不夠，例如母親在餵哺母乳期間不能服食某些藥物，

但有些醫生在這方面意識不足。因此，協會每年都與衛生局合作，在國際母乳餵哺周舉辦活動，在大眾層面推廣餵哺母乳，並且在活動中嘉許母乳媽媽，參與活動人數已有最初的20多人增至近2,000人。母乳媽媽按哺乳年資嘉許，分為6個月、12個月及24個月，主辦方還希望可以增加36個月的組別，表揚堅持長時間哺乳的媽媽。

在政府政策支持下，近年社會對母乳餵哺的支持不斷增加，不少私營機構均有創造環境及條件供母親員工集乳，所以在母乳活動周亦會嘉許

私營機構。在首年的母乳活動周中，協會進行了七個訪問，邀請社會上不同崗位的人士講述如何支持母乳媽媽，並將訪問錄成短片，每天播放一條，讓大眾更了解母乳餵哺。

隨後的母乳活動周則與衛生局合作，為了鼓勵更多人參與活動，當時特別邀請了本地設計系的學生設計了一些線上相框，可以將支持母乳餵哺的照片放上網上社交媒體，並在協會的專頁上選擇喜歡的相框款式配上，反應亦很熱烈。

今年是活動周的第三年，兩人均表示，今年找到一位家人有餵哺母乳的創作人創作了一首歌曲，歌曲主要是歌頌母親育兒的辛勞，母乳媽媽與孩子和家人可以一起合唱，希望透過不同方式和角度讓大眾了解並支持母乳餵哺。

此外，每年五月協會都會舉行母乳及育兒推廣節大型活動。協會每年



譚志清 (左) 及林詩敏 (右)

協會期望政府能加大力度推出更多支持母乳餵哺的政策和制度。





都邀請育兒或醫護專家舉行講座，分享科研成果或對熱門議題的看法。首年講座便邀請了一位美國兒科醫生主講，之後邀請了婦產科醫生。今年適逢澳門回歸20周年、國慶70周年，因此分別邀請到北京一位乳線科主任、在內地創立首個母乳庫的醫生、香港醫院護士顧問任講座嘉賓，而該位護士顧問亦是聯合國兒童基金會愛嬰基金會成員。

回顧協會成立短短三年已取得一定成績。兩人均表示，每年講座都有許多人報名，且由於該講座可以計

算於醫護人員的進修分數內，所以每年都不乏醫護人員查詢。除了舉行講座，還有舉行電影欣賞會，協會從世界各地的影片中，挑選關於母乳餵哺或育兒的影片播放。曾有一套講述九個不同地方育兒方式和政策的影片反應很好，甚至有要求再播放該影片。

譚志青透露十一月會與其他社福機構合辦嘉年華活動，宣傳兒童權利。今年是兒童權利公約簽署35周年，全球各地均有大型慶祝活動。她希望透過今次嘉年華活動，讓更多小孩能有機會玩耍。兒童權利公約內容

主要是顧及小孩利益，可惜不少父母都忽略了這點，小孩當然亦不知自己的權益，所以希望透過活動能將兒童權益的訊息帶給父母和小孩，例如小孩有玩樂權，對家中事務有發言權和決定權，亦有儲蓄權等。

兩人均認為，澳門社會對母乳餵哺的支持已明顯增加，由數年前全澳只有一間餵哺室，增加至目前的223間，不過餵哺室主要是公私營機構為員工而設，公眾餵哺室仍然不足。其實設立一間餵哺室不難，空間毋需太大，只要有私密性，有電源、枱檯、潔手工具及雪櫃已足夠，如今政府機構多已為職員設有餵哺室，私營機構亦逐步響應；目前主要是為母乳媽媽創造友善工作環境，當母乳媽媽因集乳離開工作崗位時，需要同事理解和支持。其實母乳餵哺在多方面均有好處，有研究顯示母乳餵哺率高的地區，隨後的醫療配套開支可以減少10%，支持母乳餵哺的企業，母乳媽媽會更投入工作，工作效率更高，以回報公司的體諒和支持。

此外，協會其中一個宗旨是積極為公眾提供自然育兒教育資訊，並舉辦各類型教育講座及交流活動，培育兒童多元發展，發揮創意展能。林詩敏提到，過去數年協會舉辦了各類親子活動，除了母乳媽媽外，母乳爸爸亦可以參加，從而吸引所有家長參與，共同支持母乳餵哺。

該協會將於今年十二月換屆，希望能招募更多會員，除了增加義工人員外，更重要是讓更多人接觸到母乳餵哺的正確資訊，亦可以幫助身邊有需要的人。各類推廣活動亦會繼續舉行，並將加強與其他國家及地區的聯繫。協會更期望政府能加大力度推出更多支持母乳餵哺的政策和制度，大家共同努力創造條件，推動母乳餵哺工作。■

2018世管賽國際總決賽澳門隊獲第四

“2018年度世界管理挑戰賽國際總決賽”於7月4日至6日在俄羅斯葉卡捷琳堡舉行。準決賽狀態大勇的澳門隊在決賽當天表現淡定，雖然過程中出現小失誤，但能及時調整作戰部署，最終奪得今屆國際賽第四名，香港隊則奪得第六名，本年度的冠軍由東道主俄羅斯奪得，而葡萄牙及科特迪瓦代表隊分別奪得亞軍和季軍。

澳門管理專業協會理事長、世管挑戰賽港澳代表團團長劉永誠賽後總結，對澳門隊和香港隊雙雙進入總決賽最後八強感到欣慰，他觀察到兩隊都有很強的組織性，前期部署和協調工作做得不錯，兩支隊伍都對比賽細則詳盡分析，準備充足。

澳門代表隊“Horizon”由澳門科技大學學生吳梓林、李文明、黨伊瑋，中國銀行澳門分行的唐天語組成，隊長吳梓林表示，今年總決賽的競賽條件較過往嚴格，現場氣氛比較嚴肅，不過澳門隊的整體發揮還算不錯，只是過程中有一點小失誤。而東道主俄羅斯隊實力強勁，氣勢如虹，競爭相當激烈。香港代表隊成員孫可兒、呂睿指出，今年賽事緊湊，雖然無緣三甲，但團隊已經全力



以赴，十分享受比賽過程，將總結經驗日後再接再厲。

2019年度世界管理挑戰賽澳門賽區由即日起至10月11日接受報名，本年度的國際總決賽將移師葡萄牙里斯本舉行。

Macao Team claimed the World 4th Place in 2018 GMC International Final

The Global Management Challenge International Final 2018 was successfully held from 4-6 July in Yekaterinburg, Russia.

Macao Team claimed the World 4th Place and Hong Kong Team won the 6th Place in the International Competition. Russia, Portugal and Ivory Coast crowned the Champion, 1st Runner-up and 2nd Runner-up respectively.

To meet fairness requirements and to increase professionalism and entertainment, Mr. Lau Veng Seng, Council Chairman of Macau Management Association and the head of delegation stated that some new gaming rules are introduced by the organizer this year, which

are much more rigorous and precise than previous years and overall he is gratified with the results of both Macao and Hong Kong teams. Mr. Wu Zi Lin, Mr. Li WenMing, Mr. Dang YiWei, and Mr. Tang TianYu, a mixed team from Macau University of Science and Technology and Bank of China Macau Branch, made up the team "Horizon" and represented Macau to compete in the International Final. Ms. Suen Ho Yi and Ms. Lu Rui, from Hong Kong team, said they treasured the experience and will make persistent efforts in the future.

The GMC 2019 is now opened for registration until October 11. The International Final will be held in Lisbon, Portugal.

管協辦新零售管理專題講座

由管協主辦、澳門基金會資助的“新零售管理——O2O年代，服務體驗整合？對衝？”專題講座，於6月21日假協會演講室舉辦。是次講座特意邀請資深培訓及零售業專家馬永基先生擔任講者嘉賓，共吸引了來自八家機構的督導及零售人員參加。

講座以分組形式進行，馬先生透過互動及小組討論的方式為與會者講解當前零售環境的新趨勢及其方向，以及探討在網銷時代，實體店的定位及箇中服務價值的轉變，它將該何去何從？他認為隨著科技的發展，零售服務已進入O2O（即線上線下）年代，整個零售市場的消費模式都因而隨之改變，而線上線下的服務體驗在當今世代需互相配合才能相得益彰；另外，現今人力資源緊



絀，實體服務體驗更須積極調整，運用整合的形式如自動化，便能在人手短缺中優化實體服務體驗，確保整體價值仍具市場吸引力。同時採用設計思考及優化顧客服務體驗等技巧拆解問題，讓參加者對現今零售市場環境及其應對策略有更深入的了解，從而提升其銷售及管理技巧。此外，馬先生亦分享眾多零售管理實戰經驗，為與會者帶來啟發並產生共鳴，助他們在職場中實際應用。

Integration or Resistance of Service Experience in O2O Era

Sponsored by Macau Foundation, Macau Management Association held a seminar on "The New Era of Retail - Integration or Resistance of Service Experience in O2O Era" on June 21. The seminar was attended by managerial and retail personnel from 8 local organizations. Mr. Paul Ma, professional and senior trainer in retail management was invited to be a speaker who shared the new trends and directions in the current retail environment to audiences through group discussion. Meanwhile, exploring the orientation and service value of physical store in the digital marketing era. With the rapid development of technology, Mr. Ma stated that current trend of retail industry has been transferred from traditional to O2O era, the consumption pattern of retail market has been totally changed as well. As a result, O2O service experiences are more and more important nowadays.

In order to solve the severe shortage of human resource, maintaining the core value and mass market appeal of tangible services, the whole retail industry must be improved by various approaches or tools such as automation, it will be a great solution for optimizing tangible service experiences in the short-staffed situation. Mr. Ma also coached audiences how to apply design thinking and several skills for improving customer service experience, thereby enhancing participants' understanding of current retail environment as well as its corresponding retail strategies.

In addition, Mr. Ma also shared his precious and practical experience in retail management. It contributes inspiration and resonates to audiences so that they can have a deeper understanding and practical application to their works.

管協人資俱樂部赴港交流學習

隨著澳門經濟進入新時代的發展，人力資源管理已成為企業不可忽視的重要課題，為達至企業的可持續發展，企業必須妥善管理人資和人才的問題。為進一步加強本澳人力資源工作者間交流，促進港澳兩地人資可持續發展並深化合作，澳門管理專業協會屬下人力資源工作者俱樂部於7月10日舉辦「2019年人力資源工作者訪港交流學習團」。

是次學習團由管協副理事長兼人力資源工作者俱樂部主席鄭堅立先生擔任團長，帶領三十五名參加者赴港參訪「港鐵學院」以及「輝瑞科研製藥有限公司」。

當天，學習團獲港鐵學院訓練中心負責人熱情接待，並介紹港鐵學院的基本架構、背景和理念。參加者隨後參觀並體驗多項虛擬實境裝置，該裝置能有效執行員工訓練，把虛擬教學帶入實際工作中。午後，參加者到訪了輝瑞科研製藥有限公司，獲梁國強總經理簡介公司現況及其企業使命。同時，人力資源主管亦介紹了公司的「關愛」文化，輝瑞深信關懷應從自家著手，只有積極關懷員工，並致力培育一個充滿「關愛」的工作



環境，讓每位員工秉持著輝瑞獨有的核心價值與精神文化，便能孕育出具高度忠誠與歸屬感之員工。

是次交流團受到接待方的熱情款待和真誠交流，參加者均表示通過是次交流學習能有效達至兩地人資互助，亦更進一步了解香港企業的人力資源發展方向，使其有所啟發，獲益良多。

MMA HR Professionals Club: Visit to MTR Academy and Pfizer HK

With the rapid development of Macau economy, human resource management has become a significant element in the organization. For the purpose of achieving the sustainable development of organizations, enterprises have to properly manage its human capital and talents. In order to promote the sustainable development and mutual cooperation of human resources between Macau and Hong Kong, MMA HR Professionals Club had organized a study visit to Hong Kong on July 10.

Led by Mr. Keegan Cheang, MMA Council Vice-Chairman and Chairman of HR Club, a group of 35 delegates visited MTR Academy and Pfizer HK. Mr David Leung, dean of MTR Academy extended his warm welcome as well as generous hospitality to the delegations, delegates visited and experienced various virtual reality facilities,

employees interact with the virtual situation and put the virtual coaching into practical application. It was way ahead of the curve on the staff training. Mr Stephen Leung, Managing Director of Pfizer HK introduced the current status and philosophy of Pfizer HK to the delegations. Meanwhile, the department head of human resource also shared the unique corporate culture of Pfizer HK as well, Pfizer believe that show the utmost solicitude to employees that will create their own core value and spiritual culture to Pfizer, thereby cultivating employees with high loyalty and sense of belonging.

The visit had provided an insight to the HR policy and talent management in Hong Kong enterprises. Delegates obtained a deeper understanding of the development direction of human resources at the same time.

管協YMC舉辦品酒及社交禮儀工作坊



由澳門管理專業協會屬下年青行政人員俱樂部主辦、澳門基金會資助的「行政人員品酒及社交禮儀工作坊」於7月13日順利舉行。是次工作坊反應熱烈，參加者主要來自各行業的中高層管理人員。

年青行政人員俱樂部是管協屬下的一個以提升年青管理人員素質為目的的活動小組，旨在為年青行政人員打造自我發展與互相交流的平台，並通過舉辦不同類型的團體活動擴闊視

MMA YMC: Wine Tasting and Social Etiquette Workshop

Sponsored by Macau Foundation, Young Managers' Club had organized a Wine Tasting and Social Etiquette workshop on July 13. As one of the special interest groups of MMA and has its mission and objective to serve as a platform for local young executives at personal development and to exchange ideas on management. By conducting various types of activities as to enhance professionalism in management practices and expand the horizons of young executives. The workshop was held at the Mandarin Oriental Macau. Led by

Mr. Kevin Lei, who holds a number of professional qualifications in wine and has been accumulating a lot of good reputation over the years, provided a broad scope of basic wine knowledge to participants. For instance, the fundamental of main types and styles of wine; the description of the region of origin; the introduction of wine-serving utensils, principal grape varieties and countries; how to serve wine in dining and social etiquette, etc. The atmosphere was very relaxing and pleasant, participants actively raised ques-

管協專題講座：設施管理的當前趨勢

管協主辦、澳門基金會資助的“設施管理的當前趨勢”專題講座於8月23日舉行。國際企業房地產協會專業講師吳佩珊表示，澳門設施管理起步多年，逐漸步向專業化並具認可性，相信未來設施管理會做得更好。

是次吸引了約五十名設施及辦公室經理、行政及人力資源管理人員參與。講座旨在協助從事設施及辦公室經理、行政及人力資源管理人員了解整個設施管理的環境及其方向，令相關管理者能更明確地進行管理工作。

講座上，吳佩珊分享了設施管理在政治、經濟及全球化等因素影響下的未來趨勢，以及如何通過改善設施管理層面，幫助大型企業更好地完成核心業務。她表示，本澳目前以博彩業為主，大多數博企的設施管理已達國際水平，但博彩業以外的行業則對設施管理的了解尚淺。設施管理與物業管理相若，都是對場地進行規劃、整備和維護管理的工作，最大不同在於物業管理管治公家



地方，設施管理則管理與個人營商有關的所有設施，以保持業務空間品質和提高投資效益為目的。設施管理通常應用在跨國及大型企業中，但也有助中小型商戶了解行業趨勢，提前了解市場需求，相信有助商戶未來拓展業務。

MMA Seminar: Trends in Facility Management

Sponsored by Macau Foundation, Macau Management Association held a seminar on “Trends in Facility Management” on August 23. The seminar was attended by nearly 50 managerial and facility management practitioners.

Ms. Arnald Ng, professional trainer in facility management and qualified instructor of IFMA was invited to be a speaker who shared the future trends of facility management under the influence of political, economy and globalization factors. Exploring how large enterprises can better achieve their core business by improving facility management level. Ms. Ng stated that Macau is dominated by gaming industry so that most of the facility management of gaming enterprises had already achieved the world standard. For non-gaming industry, enterprises lack of knowledge and corresponding strategies of facility management. Meanwhile, facility management is similar with property management, conducting various planning,

integration, maintenance and managerial procedures to workplace environment. The significant difference between facility management and property management is that property management manages corporate areas, and facility management manages all facilities related to the business in order to maintain business quality and improve the efficiency of investment. In addition, facility management is usually used in multinational and large enterprises, but it also helps small and medium-sized companies to understand the industry trends and market demand in advance, which is believed to help small and medium-sized companies to expand their business in the future.

Furthermore, Ms. Ng also shared her precious experience in facility management, and contributes inspiration and resonates to audiences so that they can have a deeper understanding and practical application to their works.

野，提升管理專業知識和技能。

是次工作坊於澳門文華東方酒店進行，由擁有多個酒類專業資格的利開健導師講解葡萄酒的歷史、類型、侍酒用具、品酒和餐桌社交禮儀等，參加者們積極提出問題，與導師一起鑽研和解開對葡萄酒的迷思，過程氣氛十分輕鬆愉悅，參加者亦親身品嚐不同品種的酒類，以及與不同業界人士進行交流分享。參加者透過活動有效提升軟技能，增長社交知識並擴大生活圈子。

tions and delved into the myth of wine with lecturer. They also tasted different kinds of wines and shared information with people from various industries. Participants, who were mainly from the middle to senior management from various business sectors, effectively improve their soft skills, increase social knowledge and expand their social circle through the workshop.



澳門管理學院舉行2019/2020學年開學禮

澳門管理學院2019/2020學年開學典禮於9月2日假澳門管理學院演講室行，有管院院長鄭慶雲博士主持。鄭院長歡迎全體新生，並寄語每位學生在新學年裡勤謹向上，從學習中提升個人知識與能力，創建更美好將來。

MIM 2019/2020 school year opening ceremony

The opening ceremony of the 2019/2020 school year of Macau Institute of Management was held on September 2 at MMA seminar room. Dr. Cheng, Director of MIM, welcomed all freshmen and sent a message to each student in the new school year, wishing them to enhance personal knowledge and thinking form learning, and create a better future for themselves.



持續進修課程：(可使用教青局MOP6,000 “2017-2019持續進修發展計劃”)

課程類型	課程名稱	適合人士
『澳門註冊會計師/專業會計人員』試前研習班	一般會計、成本會計、商法典、稅務知識	準備報考『澳門註冊會計師/專業會計人員』的考生。
商業和管理	中文公文寫作課程、專業面試技巧課程、書寫商業英文電郵技巧、專業秘書暨行政助理實務課程、項目及活動管理課程、大數據基礎及應用	對課程有興趣人士
投資理財	股票投資技巧初階、股票投資技巧進階、投資產品選擇及應用、退休策劃DIY、基金種類知多D	對課程有興趣人士
法律	行政程序法課程、公共採購實務課程、公職法律課程	對課程有興趣人士
金融	澳門金融體制和金融法規、金融市場及投資工具、信貸融資和財富管理業務相關法律應用實務	金融從業員、企業管理人員、修讀金融或企業管理的學生
社會及行為科學	人際溝通與衝突管理技巧	對課程有興趣人士
旅館及餐飲業	葡萄酒知識及品賞技巧基礎、葡萄酒品研—歐國篇、葡萄酒品研—加強酒及烈酒篇、葡萄酒品研—澳美篇	對課程有興趣人士
新聞學和信息	活動司儀技巧課程	對課程有興趣人士
養生保健	中醫之穴位按摩、中醫養生保健班之體質食療課程	對課程有興趣人士
電腦科學	行政人員Microsoft 應用課程(EXCEL、WORD、PPT)	對課程有興趣人士
語言翻譯	實用英漢翻譯課程	對課程有興趣人士

「都市建築及城市規劃範疇」系列：

課程名稱	上課日期
設施管理之公共安全管理及危機管理	2019.10.15-10.25 (二,五) 19:00-22:00
建築安全措施	2019.10.26 (六) 10:00-13:00, 14:00-17:30
地基工程施工技術	2019.11.23 (六) 10:00-13:00, 14:00-17:30
建築工程成本計劃與執行	2019.12.14 (六) 10:00-13:00, 14:00-17:30
建築工程項目風險管理	2019.12.07 (六) 10:00-13:00, 14:00-17:30

工作坊：

工作坊名稱	上課日期
財富管理之區塊鏈的行業應用及經濟價值	9至11月舉辦
壓力及情緒管理	
輕鬆面對刁難顧客	
大灣區 - 一種新的人力資源管理方法	
提升澳門Y世代勞動力小貼士 - 跨文化雇員研究之學習	

- 課程開辦與否須視乎學生人數，本院保留課程取消或延期的權利。
- 已繳學費及材料費恕不退還(課程未能開辦或改期除外)。
- 已納入“終身學習獎勵計劃”。



金融市場里程碑

——中華（澳門）金融資產交易股份有限公司

對於澳門是否開啓證券市場，澳門社會一直沒有定論。然而在過去兩年，澳門的債券市場已開始建立起來，中華（澳門）金融資產交易股份有限公司（簡稱：MOX）於2018年底成立後，至今已在澳門進行了國債、金融機構及非金融企業債券的發行或上行，為澳門債券市場開拓了道路。

2015年9月，由南光集團發起，MOX籌備組正式設立並啟動相關籌建工作；2017年4月，MOX取得澳門金融管理局回函，同意MOX作為“其他金融機構”提供相關的金融產品或服務；2017年8月，澳門特別行

政區公布第94/2018號行政命令，許可設立金融機構“中華（澳門）金融資產交易股份有限公司”，所營事業為提供金融資產交易服務；2018年10月19日，MOX取得商業登記證正式成立，並於12月12日舉行揭牌儀式。

MOX執行委員會主席張維春表示，今年適逢澳門回歸二十年，新中國成立七十年及中葡建交四十年等多件大事，MOX正式成立不久便遇到很好的機遇，包括進行了國債發行等多個項目，不過這些項目既是機遇也是挑戰，對於一家剛成立不久的交易平臺來說，要進行國債發行的工作難度不小，此期間亦承受了巨大壓力和工

作量，在每位員工日以繼夜努力下，才將此項工作圓滿完成。

自成立以來，MOX便進入了債券業務生產化運行階段。除了7月份財政部首次在澳門發行國債之外，還包括啓迪控股、中國農業發展銀行、綠地金控、澳門國際銀行和中國銀行澳門分行等具有代表性的優質發行主體在澳門發行或上市了債券，澳門的債券市場已經進入了高速軌道。張維春稱，目前MOX仍在多方面需要加強，在今年餘下的數個月裡，將集中在業務方面，進行流程及交易系統的升級換代。

MOX是澳門首家提供債券發行、



上市、登記、托管、交易及結算等服務的金融機構，在澳門搭建起債券公開發行金融交易平臺。張維春指出，目前MOX將債券作為首要業務方向，通過倡導國家機構、金融機構和非金融企業等來澳發行債券，打造債券在澳門發行與上市的平臺，為境內外融資人及投資者提供直接融資渠道。在此基礎上，增加澳門本地投資路徑，為澳門本地投資人帶來更為多樣的投資選擇。張維春表示，目前MOX也正在申請推出新的產品，以求為本澳提供更多的投資機會。

談及澳門相關法律未完善之處，在張維春看來，此點對澳門發展金融交易平台會造成一些障礙，但不是主要問題。MOX團隊在金融服務等各項工作均堅持把不同的法律體系，不同的市場主體，不同區域以至理念放在一起，尋找交集。任何一個制度或法律法規都有足夠大的空間找到交集，

尤其是澳門與內地都是採用大陸法體系，有很多共同點，且澳門法律體系很穩健，只是由於不少法律長時間沒有修改，因此落後於社會發展，實際操作上，仍存有很大的發展空間。

對於澳門債券市場未來的發展，張維春認為，現任和候任特首都曾在不同場合表示澳門要發展債券市場，做好這方面工作MOX義不容辭。澳門債券市場的發展必須融入全球大範圍之內。債券市場是金融市場的主力軍，是作為國家和地區的核心金融市場力量，不論美國、中國內地、日本、中國香港或新加坡，債券市場都在金融市場中排第一位。因此，澳門要發展金融市場，要融入國家發展大局，確保發揮大灣區四個核心城市的作用，成為全球金融樞紐，必須發展債券市場方可達成，澳門打造債券市場有其緊迫性和必要性。

MOX的理念是交易金融、世界

金融，服務宗旨是立足澳門、鏈接全球，依托金融科技和金融道德的力量，為金融市場提供最好的服務。張維春提到，傳統的金融市場有一個顯著的特點就是信息不對稱，市場之間是區隔開來的。由於人們長期以來受“所謂金融指的是對風險的定價”的觀念影響，金融市場的風險轉移成為金融交易的主要動機，零和博弈屢見不鮮。新的時代，在新的發展理念下，金融市場的發展必須要以新時代的新金融理論作指導。債券市場的發展，必須強調“安全，普惠，開放，正義”的理念，讓澳門的債券市場融入到國家發展的大局當中，融入到全球債券市場中去，對接內地，對標國際，為澳門債券市場的可持續發展營造良好的生態環境。

至於未來發展計劃，張維春認為MOX作為澳門債券市場歷史的開創者和先行者，樹立了澳門金融市場的一塊里程碑，以債券市場為突破口，開啓了澳門證券市場的建設。從戰略層面的安排上，期望在三至五年內能令澳門成為知名的債券市場，甚至能排在亞洲前五之內。在具體操作層面上，希望團隊不論從組織架構、系統建設、制度建設及產品研發等方面都具備國際化視野，且要充分發揮後發優勢，吸收他人所長，後來居上。尤其在流程規章制度方面，MOX經過反覆考量全球同類機構的優缺點，結合澳門的實際情況制定了相關制度，確保流程上和規章制度上能夠體現金融道德的力量。

最後，張維春建議，一如既往加強相關人才的培育，為澳門金融業的可持續發展做好人才儲備工作，著力培養金融人才，確保市場的長足發展。與此同時，作為澳門的金融市場基礎設施，MOX也定會積極吸納本地金融、科技等領域的相關人才，澳門金融業的發展做出貢獻。M



第30TH屆澳門國際煙花比賽匯演

MACAO 30.º CONCURSO INTERNACIONAL DE FOGO - DE - ARTIFÍCIO DE MACAU

INTERNATIONAL FIREWORKS DISPLAY CONTEST

煙蓮
花
三
二
十
十
20th Celebrations for
30th Macao
DUPLA CELEBRAÇÃO
EM MACAU



7,13,21,28/9,1,5/10, 2019

晚上九時及九時四十分
9:00 PM & 9:40 PM

旅遊塔對出海面
Baía frente à Torre de Macau
Sea Area in front of the Macau Tower



主辦單位
Organizador
Organizer



澳門特別行政區政府旅遊局
DIRECÇÃO DOS SERVIÇOS DE TURISMO
MACAO GOVERNMENT TOURISM OFFICE



國際煙花比賽匯演
Concurso Internacional de Fogo - de - Artifício
International Fireworks Display Contest

媒體合作夥伴
Parceiro de Comunicação Social
Media Partner



澳門廣播電視股份有限公司
TDM - TELEVISÃO DE MACAU, S. A.



電話夥伴
Parceiro de Telecomunicações
Telecom Partner



贊助機構
Patrocinador
Sponsor





陸軍俱樂部

文 黃健威

說 陸軍俱樂部大樓的文章，多從其建築及用途等角度作介紹，卻鮮有從以下兩個切入點作析述：時間及地點。如果問，建成於1872年的陸軍俱樂部大樓，能提早一百年落成嗎？又或問，這陸軍俱樂部為何選址於此地呢？這兩個問題，其實都不易回答，甚至沒有絕對答案，但從史料中查找，卻可有合理的解說。



首先，別說提前百年，就算只提前二十年，也是不可能。因為，陸軍俱樂部是葡萄牙軍人在澳門的組織，但從澳門開埠至鴉片戰爭，澳門仍是明清政府駐軍管治的小城，豈有讓外國軍隊在澳門建造俱樂部大樓之理？故在1849年，時任澳督亞馬喇逐步殖民佔領澳門之後，葡軍在澳門建造俱樂部，才有合理的背景。至於今見



(圖片取自網上澳門百科全書<https://www.macaudata.com/macabook/encyclopedia/documents/595.htm>)

的陸軍俱樂部大樓，為何不始建於1850、60，而偏是1870年呢？這就難下定論，但以下的史料，或會令讀者產生聯想：

今天陸軍俱樂部大樓的背後，就是加思欄花園，而這加思欄花園內的斜坡上，原是古稱“噶斯蘭廟”的聖方濟各堂所在。聖方濟各的譯名是S.Franciso，而“加思欄花園”的葡文名稱爲Jardim de S.Franciso，可側證此一史事。

此教堂是方濟各會修士於1579至1580年間建造，乾隆年間刊刻的《香山縣志》稱之為“家私欄廟”。教堂由澳門教區首任主教賈耐勞神父親自祝聖，並吸引了中國、日本、暹羅的兒童加入聖方濟各會。十八世紀末以前，此地便是“聖法蘭司士會”（即現稱“聖方濟會”）的修院，而今見公園內的許多地方，都是修院旁的綠化空間。1585年教堂的管理權由西班牙籍方濟各會士轉到葡萄牙籍方濟各會士手上，但在1834年，因在葡萄牙本土發生的宗教事件，引起葡皇室不滿，連帶澳門的修士亦受影響。當時，澳葡當局驅逐修院內的修士，方濟各會在澳門的一切會務更被逼停止。直至1860年前後，由於應付新兵住宿需要，澳葡政府竟下令拆毀教堂，並將此地改建為大型兵營。1866年12月30日，葡軍正式於此駐紮。

時至今天，這位於加思欄花園的葡軍兵營雖已拆卸，卻曾與現存的陸軍俱樂部大樓相鄰，而1866年尾與1870年，在時間點上亦相近。故這新建的兵營與陸軍俱樂部之間的關係，雖欠文獻解說，卻足令我們對陸軍俱樂部大樓的始建年份及選址問題，有進一步的思考。

再者，這陸軍俱樂部大樓座落之地，長久以來都是南灣的海濱。翻查澳門填海歷史可知，直至1863年，第84任澳督基瑪良士（Isidoro Francisco Guimaraes），下令沿南灣的天然海岸填出弧形的街道，始在1869年築成臨海的“南灣街”。而1870年動工的陸軍俱樂部大樓，就是在此新修整的海岸上所建。所以，直到上世紀二十年代的大規模填海工程前，這陸軍俱樂部大樓，都是南灣街的海邊建築，與現時前臨馬路及大廈的景致完全不同。

至於大樓落成的1872年，亦是其旁邊的“臘一炮台”動工奠基之年，而與“臘一炮台”上下相連的，就是歷史悠久的加思欄炮台。可見，這大樓雖名“俱樂部”，但其左右都是葡軍在澳的軍事建築，故對當年的澳門街坊來說，都是“閒人免進”之地。所以，從時間與地點兩個切入點析述，應可從不同的角度，認識這座陸軍俱樂部大樓的不同之處。



說罷時地，以下再說的當然是“人”，亦即這陸軍俱樂部的創立者。

這俱樂部的創立者，是一群葡國軍官。當時在澳門的葡籍軍人中，組成了一個澳葡軍人的同業組織Grémio Militar。在該組織1870年4月20日的創辦會議記錄中提及：“該組織不僅作為軍人聚會的地方，在那裡還設立一個具有軍事、科學及其他書籍，同時備有報章的圖書館，亦容許進行槍械及法律準許的遊戲。”澳門學者呂澤強更找到陸軍俱樂部大樓在1872年6月8日的物業登記，有如下記錄：“一層高的城市樓宇，有十三扇窗子，六扇通往露台的門戶，另外兩扇通到門口，整座物業的面積為2,211平方腕尺（腕尺 - Covado是葡國昔日的量度名稱）。它位於南灣街，即南灣公園與加思欄炮台之間，屬大堂區，有門牌。北與連也營（Batalhão de Linha）的兵營校場相連，南與南灣街為限，東、西則分別與加思欄炮台和公園為

鄰。此前沒有其他業主，因是由目前的業主下令興建。依據上述呈交的文件與遞交人的聲明，本人估計這樓宇時值12,000元葡幣，其每年的純收入為700元葡幣。”這段文字詳細記錄了建築物建成時的範圍及規模。至於設計者，考古學者傾向於迪亞士·賈華路（Dias de Carvalho）。賈華路是陸軍俱樂部創始人之一，當時是一名少尉，任職於工務局，早期仁伯爵醫院的建築構圖，亦出於他的手筆。ⁱ

不過，我們今天所見的陸軍俱樂部大樓，除了外牆是昔日的原樣之外，其內部建築早已經歷多次改建，不復舊觀。事緣大樓落成後約三十年，便因有倒塌危險而曾作修建。而在1941至1945年的世界大戰期間，此俱樂部大樓曾改變用途，成為收容難民之地。戰後，時任澳督即在1945年將大樓改建成財政廳辦事處，直到1951年，財政廳才遷離陸軍俱樂部大樓。

正因大樓歷經變遷，故在回歸前，

整座建築物便在1994至1995年間進行全面的修繕，甚至可說是只保留了立面的重建。自此，“原一層高的大樓，改建後加建了地下層，其中增設了包括展覽室、遊戲室和雜物儲存等空間，另外，在回復使用原有瓦面屋頂的同時，將行政及理事會的辦公設施以及空調設備放置在屋頂閣樓中。而新的地面層平面佈置，中央門廳的左側是矩形的大廳，與右側不規則形狀的餐廳形成強烈的對比。至於保存下來的新古典建築立面，在重建工程中被完全修復，包括原有的吊燈與石階欄杆。”ⁱⁱ所以，這陸軍俱樂部大樓雖被澳門文化局列為“被評定的不動產”，但現時所見的大樓內部建築，其實只有不足三十年的歷史。不過，陸軍俱樂部大樓以其典雅的外表及其內的米芝蓮餐廳，始終散發著獨特的魅力，吸引無數旅客。✎

ⁱ 呂澤強，〈陸軍俱樂部大樓的再生〉，《澳門》雜誌總第106期，2015

ⁱⁱ 同註1

政府交通事務局大樓



澳代表隊世管賽奪佳績 隊員獲益良多

在1980年起源於歐洲，旨在於全球範圍內提高現代化企業管理水準、及促進各國企業管理技術規範化的“世界管理挑戰賽(下稱世管賽)”，是全球最大型的線上策略管理比賽。世管賽舉行至今，全球已有超過三十個國家和地區參加。於地區賽勝出的隊伍，將代表其所在國家或地區參加國際總決賽，與其他參賽隊伍角逐世界冠軍寶座。

澳門管理專業協會於一九九六年引入世管賽至澳門，吸引了萬千大專學生和企業人員參與。比賽主要圍繞四個主要管理範疇：人力資源、生

產、財務及市場營銷進行，各參賽隊所面臨的任務是經營一家虛擬的公司，並把它當作真實的公司進行管理，在相同的經營環境中彼此競爭。比賽使用一個精密的“綜合性電腦模型”，模擬每個公司內各個部門之間的相互作用、各公司間的競爭關係以及經濟背景與環境，各參賽隊經營一家企業並以獲得最佳的投資表現為目標。

二〇一八年度世管賽國際總決賽在俄羅斯葉卡捷琳堡舉行，澳門區冠軍隊伍“Horizon”代表澳門出戰，與二十個來自世界其他國家及地區的

優勝隊伍同場競技，最終奪得今屆國際賽殿軍。“Horizon”由澳門科技大學學生吳梓林、李文明、黨伊瑋，中國銀行澳門分行的唐天語組成。隊長吳梓林表示，自己從本科到博士這個求學階段都是修讀商科系。他認為參賽無疑可將理論應用至實際操作，同時亦是挑戰，這是他參賽初衷。

比賽期間，由三至五人組成的參賽隊伍於線上模擬經營一家公司，隊員分別扮演總經理、生產、行銷、人力資源、財務和研發等部門經理，各公司的決策由電腦系統處理後形成《管理報告》，反映該公司決策產生

的市場效果，並以公司股票市場價格作為綜合指標，衡量企業經營成果，說白了是考誰賺得錢多。他說，所屬團隊成員由學生和在職人士組成，學生隊員修讀財務、市場營銷、人力資源等不同科系，自己則專長運營管理；而在職隊員於銀行工作，可提供涉及財務和數據分析的實戰經驗，輔助決策。因此，整個團隊能各司其職，優勢在於互補不足。

今年國際賽的競賽規則較往年更嚴謹，比如電腦由大會統一安排。吳梓林憶述，過往比賽能使用自己的電腦，這有利於參賽前及早做好準備，包括收集歷史數據、輔助建模；如此一來，在比賽中再調整參數，能提高效率。然而，今年國際總決賽時須使用大會提供的電腦，意味一切從零開始建模。由於比賽時間緊湊，須在一個半小時內分析各種數據之間的關係，過程非常複雜，這考驗參賽者應變能力，是個非常大的挑戰。

比賽中，團隊內難免出現衝突。吳梓林指出，團隊不僅要決策採取“薄利多銷”抑或“厚利適銷”的營運策略之外，也要權衡同小組的隊伍採取什麼策略。這時候，團隊內可能會產生衝突，究竟應選擇A策略還是B策略？他坦言，作為隊長每作出一個決策，都會遵從每位隊員意見，然後整合大家的想法，構想出更好的決策。

他遺憾總決賽時出現失誤，“比賽中有一部分是決策招聘工人人數，其他競爭對手的決策已提升了工人薪酬；但其所屬團隊卻判斷失誤，未能提升工人薪酬，導致工人罷工，產量減少，不能交貨，令比賽中落後了一個回合，最終無緣晉級三甲。”但從另一個角度看，透過比賽收穫了友誼，與團隊成員建立了深厚感情。

吳梓林有感比賽得著在於鍛鍊縱觀大局的方式，認為課本理論是分散處理，但到比賽乃至營運一間企業，不是做好某一模塊，就能運營好公司；



吳梓林 (右) 與唐天語 (左)

反而看重各個環節，以及部門之間能否通力合作完成。“以前覺得會計、營運管理成績好，考試高分便能做好企業管理，但事情並不是這樣簡單。”在現實中，怎樣做一個好的企業領導，體現在能否將所面臨的衝突調整至最少化，以及平衡整體利益。

在各個國家隊中，他對西班牙隊印象較深，傾談間得悉該隊伍訓練模式更接近國際賽，能提供快速建模學習平台，值得學習。同時感謝澳門管理專業協會在整個賽事期間的安排及照顧，給他們很好的後勤支援。他未來有意從事教師行業，這次比賽獲得的經驗，將可作為案例，用於教學上。

隊員唐天語現職中國銀行澳門分行，是隊中唯一一位在職人士。他笑言，機緣巧合下認識比賽隊友，源於彼此志趣相投，對賽事頗感興趣。不過，他並非參賽“初哥”，因在求學階段已兩度參賽，祇是礙於當時經驗不足，未有獲獎，最好成績都只是進入澳門區決賽。投身社會工作已有六年的他，累積了相關經驗，掌握了不少管理技巧，故決定參賽，測試有否能力再次問鼎這項世界性比賽。

他說，現職工作偏重數據分析，

所以在比賽中，較多負責數據關聯、數據分析，藉以發揮工作經驗和技能。由於今年採用新賽制，需在比賽中即時建模，隊員始料不及。幸而這種技術，是他平日的工作中經常運用及涉足的範疇，能即時應對。“世管賽的模型非常重要，在模型裏可以檢驗自己的決策是否可行。”

談及比賽的準備工作，他指，正因為自身是隊中唯一一個在職人士，加上與隊友認識不久，需要用更多時間磨合，建立信任關係。到正式比賽，直言每做一個決策，都需要運用大量腦力，比賽兩天更消耗很多體力。儘管如此，他認為參賽收穫很大，不僅與隊友建立深厚友誼，亦可從比賽中累積經驗。“在企業管理團隊，合作顯得尤其重要，因為單靠一人之力難以完成，需要互相分工、通力合作才能解決問題，比賽對提升參賽者的管理能力有一定幫助。”

世管賽除了能培養、考驗及評價管理者的系統思考、正確決策及靈活應變的能力，亦有助提升本澳地區的管理水平，與國際接軌。此外，也為參賽者提供了與其他國家切磋管理技巧和互相交流的機會，更可讓其認識不同地域的文化背景及風土人情。■



中美貿易戰下的 港股配置

文 中國銀行澳門分行 私人銀行部 李嘉熙

中美貿易戰局勢反覆，美國總統特朗普早前稱要調高對中方的關稅，又發表激進言論，大斥中國在中美貿易戰談判上違反承諾，更直言中國需為此付上代價。隨後，中國商務部作出回應，指「升級貿易摩擦不符合兩國人民和世界人民的利益，如果美方關稅措施付諸實施，中方將不得不採取必要反制措施」。中美貿易戰前景仍未明朗，港股預期短線走勢反覆，但有分析師指出，歷史數據顯示，在大市回調的情況下，反而是入市部署的新機會。

在選股入市方面，應暫時迴避「受累貿易戰」的科技設備股，特別是在美業務佔總收入多逾10%的科技或醫療企業，包括聯想、中興通訊、華虹半導體及藥明生物等股份，相關類型的股份可能因應貿易再升溫而較易出現調整。此外，中美關係惡化或導致人民幣匯價面臨貶值壓力，投資者亦應暫時迴避可外債偏高的企業以及業務收入會因人民幣貶值受到較大影響的企業，主要為內房股及航空股，例如雅居樂、綠城中國及南方航空等。相對而言，可選擇對中美貿易



戰或人民幣敏感度較低、派息較高的公用股，內需消費股以及房產投資信託基金（REITs）。

一、公用股防禦性強

傳統公用股，在大市不穩的情況下，必成資金追捧的避險股首選之一。中電控股(2.HK)防守性高，受中美貿易戰影響甚微，預期股息率約3.5厘。公司自1901年在香港成立以來，由一家本地公司發展成為亞太區電力行業具領導地位的投資者及營運商，致力生產和供應穩定可靠的電力。過去二十年，業務由香港延展至中國內地、澳洲、印度、泰國及台灣。中美貿易衝突升級對公司的影響輕微，中電控股未來集中發展內地風電和太陽能業務，其陽江核電廠六號機組今年下半年投產後，會為集團帶來新的盈利貢獻。中美貿易摩擦對中電的衝擊主要在於燃料入口，尤其是現在美國是世上主要的天然氣出口國，惟集團在內地的發電組合以核電和可再生能源為主，並不需要美國的燃料和技術，因此中美貿易衝突升級對集團影響相當輕微。

中電控股公佈去年核心盈利139.82億港元，按年升5.1%，符合預期，主要受益於澳大利亞批發電價較高，以及來自中國內地陽江核電廠盈利貢獻所致。中電控股去年純利135.5億港元，同比下跌4.9%，主要受2017年一次性項目收益所影響。同時，中電控股2018年度全年每股共派息3.02港元，同比上升3.8%，高於市場預期，提供股息回報3.2%，派息穩定增長。近期，雖然中電發出盈警，但主要是受EnergyAustralia零售業務所佔的商譽進行減值所引起的，約為60至70億港元，商譽減值並非現金項目，料不會對公司的現金流以及營運造成影響。

小結：目前中美貿易戰前景仍未明朗，港股預期短線走勢反覆，可選擇對中美貿易戰或人民幣敏感度較低、派息較高的公用股，如中電控股，建議可以少量配置，則有機會跑贏大市。

二、內需消費股中綫穩健

中美貿易戰前景仍未明朗，可能再次進入持久戰，內需料將成為刺激經濟的主要手段，中綫內需消費股仍穩健，當中看好安踏體育(2020.HK)。安踏體育主要製造及銷售安踏品牌的體育用品，及分銷國際品牌產品，一直以多品牌策略經營，如FILA、Descente、Kolon、Sprandi、NBA及KingKow等，用以針對不同消費群，並獲得更大議價空間及市場份額。其中，FILA品牌銷售增長迅速，料可支持公司整體銷售增速。此外，公司近期亦與可口可樂攜手推出多款聯名產品，包括「可口可樂霸道鞋」等迎合年輕人胃口的產品，市場反應不俗，反映安踏的品牌定位及營銷能力不俗。

內地消費放緩背景下持續亮麗表現。受惠市場對運動用品需求上升，2018年度純利同比上升32.9%至41億元人民幣，營業額則升44.4%至241億元人民幣，均創歷史新高。同期毛利增長54%至126.9億元人民幣，毛利率改善3.3個百分點至52.6%，經營溢利增加42.9%至57億元人民幣。期內安踏品牌的零售金額增長10%至20%，而其他品牌（主要為FILA）銷售更急升85%至90%。安踏體育零售額2019第一季度仍實現雙位數增長，經營數據亮麗，既證明安踏本身能力的優秀，又說明運動行業仍處於景氣階段。

小結：今年內地經濟增速料進一步放緩，相信中央將推出更多刺激消費措施，支持整體經濟發展，對體育用品股發揮正面作用。而安踏佔據內地體育用品市場的領先地位，由於集團品牌多元化且定位明確，有效覆蓋中高端市場，前景較同業優勝。



三、房產投資信託基金（REITs）受熱捧

無懼中美貿易戰衝擊，REITs表現持續向上。市場風險胃納小，資金流向收益穩定、風險防禦性較強的資產上。領展房產基金(823.HK)逆市走強。領展房產基金是第一家在香港上市的房地產投資信託基金。過去10年，領展房產基金的股價上漲近10倍，年平均漲幅超過50%，可以說是香港上市REITs之中的王者。領展房產基金延續去年強勢，主要是由於行業及個股身上均有多個正面催化劑。除了避險需求外，公司持續改善物業組合能力強。對比起其他REITs，領展息率雖不算高，彭博綜合預測今年股息率不足3厘，明年息率為3.1厘，但其積極透過出售低效益資產、把套現所得投放至具潛力資產之決心，令市場投資者對領展看高一綫。

在新業務方面，領展房產基金將有新地產項目貢獻，估計旺角T.O.P將在2020財年貢獻收入2.4億元，而海濱匯將在2021財年作出全年收入貢獻達2.6億元；北京的京通羅斯福廣場及深圳怡景中心城在2021財年收入貢獻分別達1.6億元及3.4億元。市場分析預期，新物業佔2019至2021財年核心利潤增長的40%，上述四項物業在2021財年核心利潤將達5.1億元。

此外，回購股份亦是領展房產基金的利好因素，年初公司公佈有意回購最多8,000萬個基金單位的計劃，而截至去年

第三季，領展已斥資約30億元完成約3,950萬個基金單位的回購，預計將繼續回購。參考公司過往10年平均市盈率水平基本在3.2到9.4之間徘徊。從2009年到2019年的平均市盈率大概在5.2左右，而領展當前市盈率为4.6低於歷史平均水平。因此只要公司業績保持穩定，並且能維持股息派送，該股票值得關注。

小結：中美貿易戰再升級，較多投資者部署收息股避險，防守性高的房地產信託基金獲捧，領展為其中之一。該公司業務穩定及資產配置的策略得宜，可作長綫投資及收息之選，投資者可適當配置。

四、總結

自美國宣佈上調中國進口商品關稅後，中美貿易戰風險持續升溫，並且拖累環球股匯市大幅震盪，促使資金流入避險資產。在港股策略上，面對近期多種的不確定性下，宜避開與貿易關聯度較高的股份，轉投穩定型的上述公用股、內需消費股以及房產投資信託基金。建議投資者可保持關注。■

您身邊的銀行 可信賴的銀行



半世紀相伴 十載同成長 工銀澳門 與您同慶十年



10 周年慶
YEARS
ANNIVERSARY
ICBC·Macau
半世紀相伴 十載同成長



網站 www.icbc.com.mo
服務熱線 889 95588

ICBC 工銀澳門

兒童過動症與自閉症的飲食治療

文 天祐營養健型有限公司 | 鄭婷尹 | 註冊營養師 (澳洲)

不論成人或小孩，我們都知道攝取足夠且均衡營養的膳食，能讓我們遠離疾病。營養均衡的飲食對小朋友發育和成長尤其重要，營養素不足或過多會導致營養不良、營養過剩，或痴肥等。不廣為人知的是，原來一些慢性神經生理疾病如兒童注意力不足過動症(Attention Deficit Hyperactivity Disorder，簡稱ADHD)，或自閉症(Autism)，都可以透過在食物的選項和搭配上改善病況。

現今慢性神經生理疾病，如兒童注意力不足過動症和自閉症逐漸普及，其主要治療方式為藥物治療和行為治

療法。就患過動症的孩子而言，中樞神經刺激劑(Central Nervous System Stimulant)是較普遍使用的藥物，最常用的有利他林(Ritalin)及專注達(Concerta)，藥物的效用只能在一段時間內發揮功用，故患者要在有需要時定時服用。在不上課的日子，患者可選擇暫停服用藥物。而自閉症患者的常用藥物包括抗抑鬱藥和抗精神病藥，通常可減輕自傷、哭鬧、強迫重複症狀，及攻擊行為。可惜的是，這些影響中樞神經的藥物都有一共同點，就是有潛在的副作用，包括心率和血壓增加，食慾不振等。因此必須由醫護



人員監督用藥，確保用藥量適合患者的使用。與藥物治療雙拼使用的還有行為治療法，透過其特定訓練程式，指導有關問題的解決方法和情緒控制的技巧，以助改善患者的人際關係和服從性。「營養醫學治療」是較新興起備受研究學者所關注的熱門輔助療法。何謂營養醫學？營養醫學是取自食物或食物的一部份，能提供醫學或健康好處，包括疾病的預防與治療。簡單來說，就是我們常說的食療。接下來我們會更詳細為大家解說兒童注意力不足過動症和自閉症的食物療法。

注意力不足過動症(Attention Deficit Hyperactivity Disorder)，是一個與腦神經發育和腦神經傳遞物質異常相關的疾病。患者的前腦功能較弱，大腦及小腦的體積較正常人輕微細少，且神經遞質多巴胺（快樂荷爾蒙）水平不足夠。過動症小朋友表現出來的徵狀，主要有容易分心，難以專注，及難以控制自身的言行舉止。上面介紹到過動症主要療法是藥物配合行為治療。您可能不知道，飲食習慣和過動症也有緊密的聯繫！我們把食物分為五大類，五穀類、蛋白質類、脂肪、蔬菜和水果類，每類食物有不同的作用和營養，以供身體不同所需。就過動症患者而言，均衡營養飲食很重要，尤其是補充蛋白質豐富的食物、複合碳水化合物、奧米加三脂肪酸，和富含多巴胺的前身-酪氨酸的食物。蛋白質豐富的食物來源包括新鮮肉類、魚類、豆類和雞蛋，而複合碳水化合物的來源包括高纖五谷：如粗麥麵包、全麥意粉、糙米，還有蔬菜、水果，和豆類。而一般油脂較多的魚，如三文魚、吞拿魚、鱸魚、沙甸魚，合桃、奇亞籽、和亞麻籽等都富含奧米加三脂肪酸。值得一提，奧米加是一系列多元不飽和脂肪酸，人體無法自行合成，只能從食物中攝取，但卻是維持身體機能的必需脂肪酸。保健品如魚油、磷蝦油和素食者適用的海藻油能適當地補充膳食營養的不足。至於補充腦內的神經遞質-多巴胺，多吃奶類，如牛奶、乳酪、芝士、酸奶，香蕉、菠蘿、牛油果、果仁和魚類等都能有幫助。另外，家長應避免兒童進食精緻糖、含有咖啡因、食物色素，和食品添加物的加工食物，因小朋友食用後容易出現過度的興奮感。糖果、朱古力、汽水、運動飲料、蛋糕、雪糕甜點等都是普遍含有精緻糖的食物。色彩繽紛的糖果和甜點更含有食物色素，此外含有咖啡因的汽水、咖啡、能量飲料都應完全戒除。簡單來說，多吃新鮮食品，少吃加工食品，能有助改善小朋友情緒和專注力問題。

自閉症(autism)為一種腦部因發育障礙所導致的疾病，自閉症有三大特徵，包括：社交能力發展障礙、溝

通能力障礙、及對限制性行為與重複性動作表示有明顯的興趣。自閉症小孩通常會在三歲前被診斷出來，當大多數寶寶喜愛被擁抱和愛撫時，患自閉症小孩卻表現出對愛和情緒漠不關心，又或過度興奮，而當他們醒來時，總是嚎啕大哭。現時醫治自閉症兒童主要依靠藥物和行為治療。那回歸我們的中心點，食物治療呢？原來大部份的自閉症兒童都有偏食的習慣，這是因為他們有感知體驗異常的特徵，他們會對特定的氣味、味道，或觸摸反應有異常的愛好或冷漠。針對他們對食物的極喜或極惡，我們又如何抓住這個特性去供給他們營養值較高的食物呢？一般的自閉症兒童會以食物的顏色或質感來分類。如有這種情況出現，家長應盡量了解他們偏食的原則，從而能從一個理解的角度出發，去慢慢增加他們菜單上的食物。以顏色來說，他們主要會把食物分成白色、棕色、橙色，和紅色。舉個例，如果兒童一開始只接受白色的食物，家長也可以多花心思去豐富小朋友的食物。譬如說，白色的五谷類食物有不少，米飯、白麵條、年糕、白麵包、麥皮等；白色的蔬菜類有白露蘆、豆芽、椰菜花、松花菜、蓮藕、白蘑菇等。而水果類有剝了皮的香蕉、剝了皮的雪梨、剝了皮的白桃、龍眼、荔枝等。蛋白質類則有雞肉、蛋白、白魚肉、豆腐，和白腰豆等；奶類食物更有牛奶、豆漿、乳酪、酸奶，和芝士等的食物。家長切記不要強迫小朋友進食，更不能輕言放棄。研究指出，家長可能需要嘗試十次或以上，才能成功令小朋友接受一種新的食物。過程中，家長可用一本飲食日記去記錄小孩的進展，從而豐富小朋友飲食的餐單。同樣，有些小朋友會以食物的質感來區分食物，如：液體、糊狀、半固體，和固體。而奶類食物為例，牛奶為液體，乳酪為糊狀，雪糕為半固體狀，車打芝士為固體。家長需有耐性地洞悉小朋友的愛好和持續介紹小朋友新的食物。我們鼓勵家長應諮詢營養師指導和帶領，以便更好地照顧自閉症兒童的飲食攝取。

營養師提醒家長們兒童過動症和自閉症，除傳統的藥物及心理治療外，食物輔療和均衡營養，也是孩童在健康成長中非常重要的一環。食物營養素所供給的，不止是身體發育上所需，對過動症兒童而言，補充豐富的蛋白質食物、奧米加三脂肪酸，和酪氨酸的食物有助控制症狀，和穩定情緒的作用。而自閉症兒童的偏食，往往是家長束手無策的難題，原來了解到他們對食物的偏好，無論是對顏色或質感，能更有規律地掌握會被他們接受的食物。當然，過程中跌跌碰碰少不免。如有需要，請主動聯絡營養師諮詢，尋求專業的飲食指導。M



Psychological Safety and the Power of Disclosure

by Brian Tang, corporate training consultant

What is Google known for? You may think that Google is really good at search engine, email service, and its various online tools. When it comes to management and teamwork, few people would associate it with Google. Yet, Google conducted a two-years research about teamwork in 2012. They strove to find out what exactly makes high-performing teams high-performing. So they did what they are known for – research and data. Google formed a project called “Aristotle” and surveyed close to 200 teams and conducted hundreds of interviews. The result of the project is a list of 5 factors that makes teams high-performing. The number one factor? It’s called “Psychological Safety”.

What is Psychological Safety?

Psychological Safety refers to the psychological comfort for any member in the team to act or speak without fear of being negatively labelled or consequences on their self-image or status. When the level of psychological safety is high in the team, team members feel safe to take risks, feel respected and accepted.

When it comes to team performance, one may think that what makes a team tick are strong leadership, clear goals, motivating vision, solid technical skills, etc. Google’s research showed us something completely different – it’s almost counter-intuitive. Why is psychological safety so important in teamwork? To answer this question, we need to study two things: the nature of work and the composition of workforce today.



Change of Work Nature

Management guru Peter Drucker has said that we are now living in the “knowledge industry” – where most of the employees are “knowledge workers”. Knowledge workers make a living by using their knowledge, skills or technical expertise to solve problems at work. Almost all white-collar workers are knowledge workers – accountants, IT technicians, managers, chefs, not to mention the professionals such as doctors and lawyers. The most valuable asset of knowledge workers is their brain – their knowledge and technical skills. The more unique and indispensable the knowledge, the higher value the worker. They usually have higher education and they earn a decent amount of wages.

On the other hand, the opposite of knowledge workers is unskilled laborers. Their works carry low skill level and economic value. Unskilled laborers, such as cashiers, restaurant stewards, usually have low education levels and earn much less than knowledge workers.

If we look at the world economy today, it is mainly characterized by “knowledge industry”. Industries such as finance, IT, medical and education are good

examples of knowledge industries. Even industries traditionally seen as “low skill”, such as food & beverage and logistics and transportation, are using technology such as big data and smart phone APPs in their operations, thus requiring a large amount of knowledge workers. Those who fall behind in the trend will find themselves being marginalized by the market and competitors. Furthermore, the emergence of AI stretches this frontier still farther, requiring even knowledge workers to upskill their skillsets. For instance, what makes doctors valuable today is not their medical knowledge or ability of prescription. One can easily Google all the symptoms and prescription of a disease – free of charge. Doctors today need to be able to empathize with patients, uncover the narrative of the patient’s life through empathetic conversation. Only then will doctors be able to connect with the patients, uncover factors that may contribute to the disease, and prescribe a total solution that not only treats the disease but contributes to the patient’s total wellness. If doctors want to beat Google and AI, they need to master empathy and communication skill.

New Generations of Workforce

A decade ago managers from the baby-boomers and Generation X had a hard time managing Generation Y. As Gen Y matures and become managers themselves, they face the problem their predecessors had – managing the new generation, Gen Z. Whether you like it or not, Gen Z is entering the workforce and will become the major driver of the workforce in the next decade or two. They are tech savvy and highly connected. What do they want at work? Researches showed that Gen Z values personalized and regular feedback, growth and development opportunities, doing interesting and meaningful work, and a certain level of autonomy. Put another way, they have high self-efficacy and they want to see how they fit into the big picture at work. They know they are just a screwdriver, but they want to know how this screwdriver makes the car move.

“Teamwork” redefined

What does the knowledge economy and change of workforce have to do with psychological safety? When we have a workforce, which is highly educated and values their own identities and input, doing works that is highly skilled and requires interpersonal connections, we need a new culture of work. In the traditional approach of management, the role of a manager is to, literally, “manage” the people underneath him/her. Under



the Command and Control approach, teamwork is defined as the manager giving an instruction, and everybody else listens and works accordingly.

However, in this fast-changing environment, it is impossible for managers to “know it all”. Rarely can the manager figure out the “solution” of a challenge by himself/herself. What the manager sees is perhaps the tip of the iceberg. What lies underneath the water is a “wicked problem” characterized by an interwoven of internal and/or external factors. How do we solve wicked problems? Companies and managers must tap into the collective wisdom of team members. When the knowledge workers value their own sense of worth, managers exercising the Command and Control approach will soon find their team members disengaged, unproductive, and demotivated. Workers, especially Gen Y and Z, will find their work boring if the managers do not articulate the meaning or a bigger sense of worth of their work. Team members who are eagerly to voice their concerns at first but found themselves immediately shut down by the dominant leader will soon give up raising their hands in the meeting.

In the knowledge economy, highly skilled works require the collective power from the team. Managers need to explain the significance of the work – the “Why” to the team, invite inputs from team members, and allow autonomy for them to do their work. Managers should continue to monitor the progress of the works from the team members, and offer personalized and timely feedback. Teamwork, in the knowledge economy with new workforce, is redefined as a collaborative approach. The role of a manager moves away from “commander” to “facilitator”, who, accordingly to the definition of dictionary, is “someone who helps to bring about an outcome by providing indirect or unobtrusive assistance, guidance, or supervision”. Facilitators may not know the answer to the problem, but they are best at guiding the team to navigate through the maze, leveraging on team members’ motivation and abilities, and co-creating a solution that team members have high ownership in. Managers as facilitators create space of autonomy – it’s the result that the manager cares, not the way the team member takes to achieve the result (as long as the team adheres

to company's policies and work ethics). If the manager as commander pulls the team from the front, the manager as facilitator guides on the side. Commanders manage; facilitators support.

It's not hard to imagine why psychological safety is needed in a collaborative working environment. To solve wicked problems, team members need to constantly discuss, debate, and exchange thoughts and ideas. Person A's comments may inspire person B's idea. Person C may further ride on person B's idea to come up with something better. Solving wicked problems is never a straight line. It is an irregular shape with feedback loops. Constructive criticism (disagreeing a viewpoint with the intention to moving the argument forward) and assertive inquiry (genuine inquiry to one's viewpoint with an assertive stance) are two powerful weapons that can blast through the walls of wicked problems. These advanced communication techniques not only require skills to execute, it also calls for psychological safety. If the level of psychological safety is low, team members will have fear of voicing their concerns and ideas. No one wants to be seen as incompetent or even stupid by their peers and managers. Therefore, the best way to avoid embarrassing yourself is not to make any comments. "No comments", "Yes, I agree" are often heard in teams with low level of psychological safety. The end result will be poor decision quality, low productivity, and a group of disengaged workers. Conformity and group-think emerge, which may lead to catastrophe result (such as the space shuttle Challenger's explosion in 1986). Without psychological safety, teams and corporations will not thrive in the knowledge industry with the new workforce.

Teams with a high level of psychological safety, on the other hand, are not afraid to speak up. They are willing to make comments, suggestions or ideas in the team with the intention to move things forward. Those teams often have formed a culture of vulnerability. "It's okay to make mistakes.", "No one knows the answer, let's try and find out." are often heard. Therefore, team members are willing to engage in constructive conversations. They debate not to win over each other, but to move closer to the solution. Again, this is nothing but communication skills, but in order for the communication to take place, a culture in which team members are willing to share and discuss needs to be in place. The manager, or "manager as facilitator" as advocated in the knowledge economy, plays a vital role in shaping the culture of vulnerability.



Creating a culture of vulnerability

Now we know why psychological safety is important in the new economy with a new generation of workforce, how do we create it? One effective way is to create a culture of vulnerability, i.e., a culture where mistakes are accepted as long as we learn from it, and nobody including the managers are invincible. If managers can role-model the behavior of admitting mistakes, team members will feel safe to take risks. "It's okay to try", "You never know if it works unless you try (or test)" are often said by managers whose teams are high in psychological safety. The opposite of vulnerability is not invincibility but arrogance. One who blindly thinks he/she or his/her teams would never fail will soon find themselves swamped by brutal reality. Vulnerability breeds humility, and humility makes leaders more authentic and approachable. It's almost counter-intuitive, but vulnerability and humility increase one's leadership presence, not diminish it.

To create psychological safety and a culture of vulnerability, managers can start with self-disclosure. Here are a few things managers can easily implement at work:

1. "Insight of the week" sharing

Managers could initiate a weekly sharing of everyone's biggest insight they learn in the past week. During the team's weekly meeting, everyone takes turn



to share their biggest insight, learning, or lesson that happened in the past week. For example, Susan tells us her discovery of an Excel formula that helped her tremendously speeded up the project she was working on. Peter tells us his experience as a novice father and how he and his wife got through the sleepless nights. The sharing could be something that happened at work, in family, or even church service. The context and background of the lesson is not important. The purpose of the sharing is to develop the habit of disclosure.

2. “Mistake of the month” sharing

Many departments and teams have monthly gathering or meeting. Managers and team leaders could initiate a “Mistake of the month” sharing during such meetings. Everyone takes turn to share their biggest “mistake” at work that occurred in the past month. The purpose of such meeting is to encourage vulnerability and disclosure. By putting such sharing in place, not only can the team develop the culture of vulnerability hence contributing to the team’s psychological safety, team members will also learn from everyone’s mistakes and lessons.

3. Initiate small talks with team members

In addition to the previous team-based tactics, managers could influence psychological safety on individual basis. Managers could once in a while initiate small talks with individual members. Don’t talk about work; instead, talk about family, hobby, and health. We all have a

life outside of work, and talking about our personal lives such as family, hobby and health can engage one another. People love talking about themselves – it’s plain human nature. Implementing this tactic with care will build up your team’s comfort in disclosing themselves.

Note that when you implement the above strategies, you must start with yourself. Role-modeling behaviors you want your team to demonstrate is the number one thing any leader should do. Before you ask your team to talk, you must first talk. Only when the manager is willing to admit mistakes will team members start to loosen up and reveal theirs. In addition, your team may feel awkward or uncomfortable to talk about lessons or mistakes at first. If that happens, don’t force them. Self-disclosure must be authentic in order to be effective. Forcing people to talk may backlash. A certain amount of encouragement is needed, but forcing people to disclose is unnecessary.

To sum up, we have stepped into a knowledge economy working with a new generation whose needs differ from previous generations. To tackle the ever-challenging wicked problems today, we need to leverage on the collective wisdom of the team. In order to do that, team members must feel safe to disclose and discuss within the team. Psychological safety and a culture of vulnerability are the building blocks of teams with high performance and high trust. Managers can promote psychological safety by implementing several self-disclosure tactics. 

大疆創新 ——稱霸無人機領域

過去十年，無人機熱潮一直有增無減，在這個領域執掌龍頭地位的大疆創新，由成立至今雖然只有十多年，但發展非常迅速，據大疆創新官網數據，截至2018年，公司客戶遍布全球百餘個國家和地區，員工數量突破14,000人，分布在7個國家的18間辦公室。

大疆創新於2006年由汪滔在深圳創辦，主攻全球消費級無人機市場。當年汪滔正在香港科技大學攻讀研究

生課程，之後與兩位一同進行畢業論文研究的同學正式創立大疆，汪滔把他在大學獲得的獎學金的剩餘部分全部拿出來研發生產直升機飛行控制系統。當初大疆因為辦公環境簡陋，無法招到特別優秀的人才，最後連一起創業的兩位同學也相繼離開。但汪滔一直堅持，終於在2008年，由其研發的第一款較為成熟的直升機飛行控制系統XP3.1成功推出市面。

經過多年發展，大疆不斷推出新

機種，目前大疆的無人機產品分為消費級、專業級及行業應用，消費者可按自身興趣和需要購買合適的產品。除了無人機外，大疆亦生產周邊產品如運動相機、雲台相機、飛行眼鏡、教育機械人等，且產品持續推陳出新，為客戶提供不同的體驗。

由於競爭對手表現不佳，大疆在消費級無人機未逢敵手。雖然中美貿易戰陰霾下，大疆亦成為美國政府針對的企業，甚至被美國國土安全部質





疑大疆無人機恐有“資安風險”，但經過15個月測試，大疆旗下兩款新型高安全無人機種，於今年七月通過美國內政部審核，沒有發現資料外傳問題，此亦印證了大疆之前對質疑所作的回應：“大疆創新一直以來高度重視信息安全問題，我們技術的安全性已經在全球得到反覆驗證，其中也包括美國政府和美國領先企業的獨立驗證。”

大疆一直堅持不懈，努力創新。截至今年4月，大疆創新全球專利申

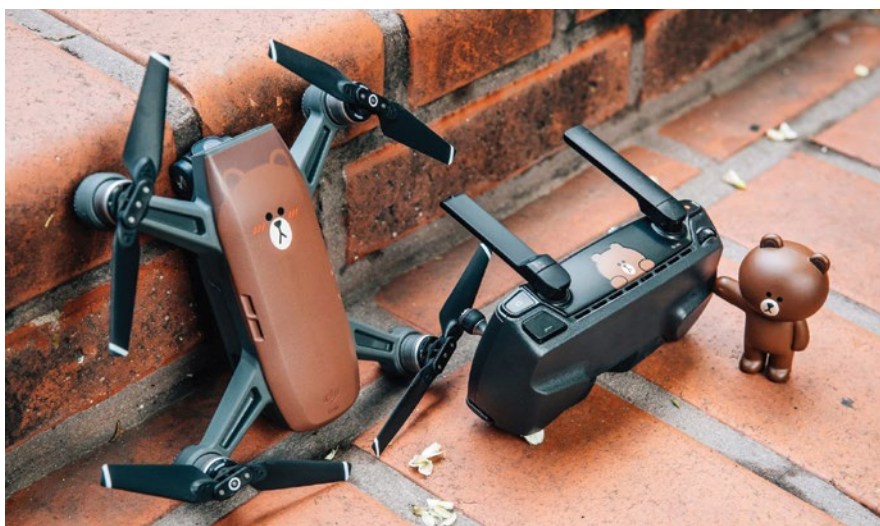
請數量已超過9,100件，全球授權專利超過3,100件，並與全球數十所知名高校及科研機構合作，在飛行控制、視覺定位、視覺導航、模式識別和機器學習等學術領域均有貢獻。

除了致力發展無人機業務，大疆創新亦很著重人才培育。隨著集科學、技術、工程、藝術及數學多學科融合的STEAM教育和機器人在教育中日趨重要，大疆認為幫助學生在入門階段培養興趣、打好基礎極之必要。大疆相信，STEAM學習應該是一種

有趣的體驗，遊戲也應成為學習的一部分。作為全球創新科技的領導者之一，大疆致力於把前沿科技與教育結合，用更獨特有趣的方式將STEAM教育推廣到更多學生和年輕人身邊。

此外，由大疆舉辦的RoboMaster是中國具有廣泛影響力的機器人科創項目，擁有全球獨創的機器人競技平台，包含機器人賽事、機器人教育生態及青年工程師文化等多項活動。每年有超過2萬名海內外大學生參與RoboMaster機甲大師賽，正在全球範圍內掀起一場機器人科技創新潮流。該項活動提供平台予年青人發揮創新能力和互相交流，有助提升年青人的創新技術和研究能力。

雖然2017年大疆的營業額已達180億人民幣，但一直沒有上市，且短期內亦沒有上市計劃。但去年大疆進行的十億美元競價融資，即使大疆提出的條件並非十分優厚，亦吸引超額30倍認購，由此可見，大疆對投資者的吸引力，且亦創造了上市以外的融資渠道，可說是大疆在無人機外另一項創新“發明”。



Cork Dork - Bianca Bosker

文 黎志偉

大家有沒有遇過或認識一些人，他們對某種興趣的熱情近乎癡迷，例如對酒？近日我在台灣逛書店時無意中看到美國女作家 Bianca Bosker 的 *Cork Dork*，一本關於酒的著作。我快閱了簡介後便把它購下，並旋即把它讀完。

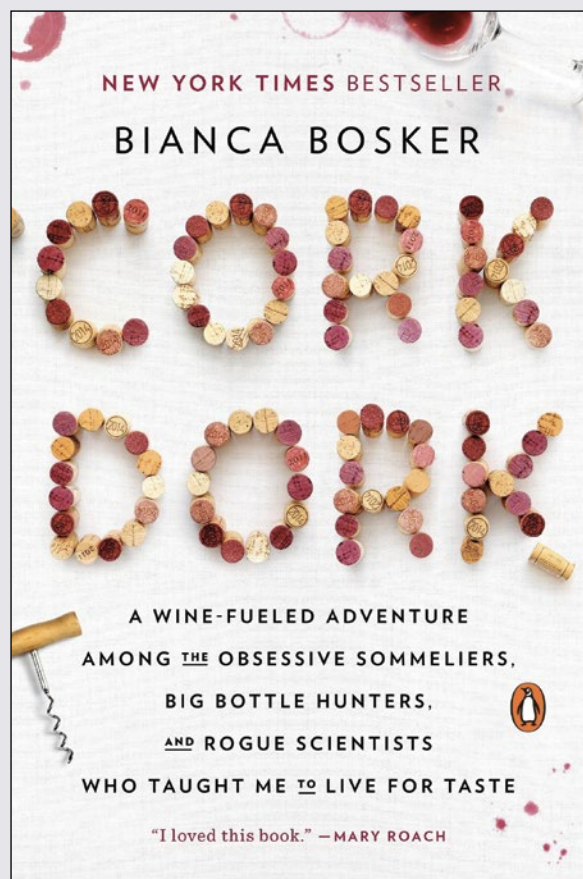
Bianca Bosker原是紐約一名從事傳播業的高級人士，每天的伙伴便是電腦。她對酒的態度一直普通，直至某天在電腦前，看到關於侍酒師大賽參賽者怎樣開瓶、倒酒、盲品等，她為之著迷、五體投地。她對這門學問完全改觀並辭了職、開始學習品酒，誓要在侍酒師專業上取得一定成功，達到盲品的神級境界。

在這裡我想稍停頓一下，侍酒師外語是sommelier，簡稱somm，而cork dork是他們的別號，大致意指侍酒師對酒的熱愛。盲品便是blind tasting，即透過看顏色及品嚐，一會兒便可說出那瓶酒產自哪個國家、地區、用甚麼葡萄釀製、甚麼年份等。很酷呀！國際上有個組織名為Court of Master Sommeliers，他們編製了一個四級制的侍酒師課程，最高是大師級Master，即Diploma資格，而目前全球獲得這個認可的人不超過280名，可以想像成為一位Master of Sommelier有多困難。

Bianca為了自己理想，除了自學外，還找機會結識不同的狂熱份子。他們有的為着目標，放棄不明白自己抱負的伴侶；有的為了訓練味覺、嗅覺，親嚐不可想像的物件，例如石頭。我某程度上明白他們，就如作者引述某名人對酒的描述，酒便是「瓶裝的詩篇」，或bottled poetry；有些侍酒師形容優質酒把他們的靈魂升華，就似拉赫曼尼諾夫「Rachmaninov」的交響曲。當然，對你或我來說，可能是另一位作曲家的交響曲、室樂、甚至是一首動人的小品，又或者是另一種音樂類型。

Bianca的起步也包括在餐廳上班，她稱為「老鼠」的工作，即負責搬運酒及按上級指示，在酒窖中找尋各種酒。其中有趣的是，為牢記不同大小的酒瓶，有句話十分有用，就是Michael Jackson Really Makes Small Boys Nervous。Michael的M指Magnum，即1.5公升，Jackson的J指Jeroboam，3公升，最後的N指30公升的酒瓶。Bianca也碰見一些奇人，第一位是Morgan。

他似老師一般教導她酒的知識、他的經驗、對酒不一樣的形容詞，例如用蘇菲亞羅蘭「Sophia Loren」去形容一瓶布根地紅酒。他要Bianca懂得酒的五大結構，即糖份、酸度、酒精度、單寧以及酒體，還有其他基本功。Bianca亦開始學習各國、各地區、各酒莊的特性，外加氣候、溫度等對造酒的影響。她隨後找到機會親歷Morgan也參與的模擬侍酒師大賽的比賽，緊張刺激又獲益良多。Bianca一發不可收拾，去找尋專家及各種強化嗅、味覺的奧秘，務求在短時間內令自己變身。憑自己的努力不懈，她遇見一個又一個奇人、有幸在更高級餐廳工作，了解各種術語，如何按照客戶的衣著、簡單言談或他們選擇的前菜而推薦甚麼酒。之後，她爭取到出席年度品酒盛宴，品嚐更多上等美酒。但在一連串難得經驗後，Bianca仍弄不清楚，究竟甚麼是優質酒？



是越貴越好嗎？最終她遇上Paul。Paul說很簡單，就是你喝一口後，按捺不住一口再一口的便是。而為迎接侍酒師考試，她汲取了Morgan的訓示，就是李小龍的「Empty your mind」無心理論。她需要似水一般，無形、無心、完全淨化，以驅走一切恐懼，一切壓力。最後，她順利成為一名合資格侍酒師。

未幾，Bianca更在Paul著名的餐廳內工作。那不是傳統的高級餐廳，而是十分休閒，播放着搖擺曲、經典舊曲之類，各人按照Paul的座右銘，從客人的品味介紹各種類、各地區、但不一定更昂貴的優質酒，好令客人每次用餐也獲得不同體驗、每次光顧都在不知不覺間開闊自己的眼界、提升自己的品味。Bianca又學懂了用不同的名詞，例如Depeche Mode（八十年代著名電子音樂隊伍）、Grace Kelly（已故荷里活女星及摩納哥王妃）、Schubert（古典音樂巨匠）等去形容酒。她不自以為是，而是按照各類客人對酒的認識以合適的「語言」交流、推介好酒，也學會與客人分享每種酒背後的故事讓整個品酒過程更有意思。酒，有靈魂、需要被尊重，因為它引領每位愛酒之人走上不同的旅程。

讀畢全書後，我想起很久以前受朋友之託，買四瓶紅酒出席他們的晚宴，但最後竟然買了兩瓶紅酒及兩瓶砵酒（Port Wine，一種葡萄牙出產的甜酒），令我尷尬不已。那天後，我開始去讀與葡萄酒相關的書籍及雜誌、

去上課程、去品酒會及品酒晚宴。與酒商及朋友交流時，我會盡量牢記一些不懂或不清楚的資料，翌日立即去確認並找方法緊記；最重要是常鍛練品酒，至今才有些許心得。這過程令我聯想到一些其他學習經驗：要有成績，必須有興趣、有目標、有方法及有毅力。就如書中有位前輩忠告Bianca，你若“failing to prepare, you are preparing to fail”。

我可以想像Bianca在那不到一年之內為奮鬥而抱的決心。誠然，這不是每個人也有條件，除了意志外，經濟環境也需配合。但我們可以從她走向終點的過程中再次知道，沒有不可能的事。

是否忍不住一口接一口喝的便是優質酒？我同意。然而，找對酒伴、用餐的地方(最好不要嘈吵)，某程度合規格的酒杯也相當具有決定性。因為它們會影響我們的心情與及酒的香氣散發等，再者便是選擇的菜式。討論酒的時候，要尊重每位同伴，不論他們的酒齡多少、知識豐富與否。有朋友喜歡用美女、有的用美腿或其他去形容酒，可以溝通便足夠。我也需要學用音樂去形容一下呢！學海無涯，無論是業餘或是專家；而且，天外有天！酒是分享的，不是獨樂。這樣，我們便會透過品酒享受段段快樂時光。

Cork Dork並不艱深，是一部趣味、勵志的奮鬥史，適合大眾。現在也有中文版，希望大家喜歡。M





第二十四屆澳門國際貿易投資展覽會

24th FEIRA INTERNACIONAL DE MACAU
24th MACAO INTERNATIONAL TRADE & INVESTMENT FAIR
www.mif.com.mo



促進合作 共創商機

COOPERAÇÃO-CHAVE PARA OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS
COOPERATION-KEY TO BUSINESS OPPORTUNITIES

☎ (853) 2882 8711 | ✉ info@mif.com.mo

17-19/10/2019

澳門威尼斯人 THE VENETIAN MACAO



葡語國家產品及服務展(澳門)
EXPOSIÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS DOS
PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA (MACAU)
Portuguese Speaking Countries Products and
Services Exhibition (Macao)

把握平台機遇 開拓中葡商機

Aproveite a Plataforma e Explore as Oportunidades
de Negócios entre a China e os Países da Língua Portuguesa
Opening up Co-operation Opportunities via China-
Portuguese-speaking Countries Platform

☎ (853) 2882 8711 | ✉ info@plpex.mo

— WWW.PLPEX.MO —

主辦單位 / Organizador / Organiser



澳門貿易投資促進局
Instituto de Promoção do Comércio e do Investimento de Macau
Macao Trade and Investment Promotion Institute



IPIM
網址 / Website



MIF
網址 / Website



PLPEX
網址 / Website



網上商業配對服務平台
網址 / Website

主辦機構:
Organizer:



冠名贊助:
Title Sponsor:



“中國銀行盃”

BANK OF CHINA TROPHY

世界管理挑戰賽
GLOBAL MANAGEMENT CHALLENGE

2019

全球最大的線上策略管理比賽

立即登入 www.worldgmc.com/macao 報名吧!

澳門區

一起為澳門爭奪
世界冠軍殊榮!

學生隊費用全免

Free Registration
for Student Team

澳門管理專業協會
Macau Management Association

電話 Tel: 8296 0737 (劉小姐 Ms. Lau)
8296 0718 (楊小姐 Ms. Ieong)

電郵 Email: gmc-asia@mma.org.mo

地址 Address: 澳門新口岸上海街175號中華總商會大廈9樓
Rua de Xangai 175, Edif. ACM, 9 Andar, Macau

報名日期: 2019年9月9日—10月11日
Registration Period: 9th September - 11th October 2019



國際總決賽目的地
International Final Destination

葡萄牙 里斯本
Lisbon, Portugal

贊助機構:
Sponsors:



協辦機構:
Special Cooperation:



官方指定流動媒體伙伴:
Official Mobile Media Partner:

