

专题报告系列
Special Report Series



PHBS 智库
北京大学汇丰商学院

深港人才融合现状与未来展望

2023年5月

摘要

新时期深港人才融合发展有助于优化区域人才资源配置，为打造粤港澳大湾区高水平人才高地提供支撑。今年以来，随着疫后通关恢复，两地人员跨境往来日渐正常化，“人才签注”等试点实施使得跨境签证政策进一步优化；人才执业互认在多个专业服务业领域有明显进展，社保跨境服务能力进一步提升；人才教育合作进一步拓展，高校、职校扩大合作办学规模，共建职教园区和合办课程，人才培养交流日益紧密。

然而，现阶段深港人才融合仍面临一系列障碍与挑战：一是，高端人才供不应求，深港人才吸引力有待增强；二是，制度和标准对接、服务联通水平仍有较大提升空间，人才跨境自由流动尚未实现；三是，人才培养理念和教育体制差异仍制约深港教育深入合作。

展望未来，本文提出了推进深港人才融合发展的几点建议：一是，拓宽引才渠道，增强深港人才吸引力，共同做大人才增量；二是，进一步推进制度和标准对接，促进执业互认和社保联通，为人才自由流动提供制度保障；三是，促进教育体制衔接，构建深港教育共同体，推进高层次人才培养合作纵深拓展；四是，创新人才融合发展机制，探索打造“深港人才融合特区”试点，推进国际化制度标准体系建设，试行人才管理体制机制改革和税制改革等。

* 北大汇丰智库经济组（撰稿人：岑维、谢玉欢）

成稿时间：2023年5月20日

联系人：程云（0755-26032270，chengyun@phbs.pku.edu.cn）

党的二十大报告指出，人才是第一资源，要深入实施人才强国战略，加快建设世界重要人才中心和创新高地。新时期深港融合发展更需要促进人才交流合作和探索人才融合发展，这一方面有利于优化区域相关要素资源配置，发挥人才资源促进社会经济发展的最大效益，为打造粤港澳大湾区高水平人才高地、铸牢大湾区高质量发展提供人才支撑；另一方面有利于推进两地深度融合进程，同时支持、服务香港更好地融入国家发展大局。

本文认为，区域人才融合发展具有两方面内涵：一是区域内人才的自由流动，并实现整体人力资源的优化配置；二是区域作为一个整体在吸引和培育更多优秀人才、提升人才“黏性”等方面协同发力。深港人才融合发展具备地缘优势和良好基础。首先，深港同根同源，区位邻近，语言和风俗习惯相似，为人才融合提供了共同文化基础；同时，疫后两地经贸合作逐步恢复，也积极促进了人员往来和密切交流。自《国安法》和新选举制度出台以来，香港逐渐从“由乱及治”步入到“由治及兴”阶段，为深港人才融合创造了稳定的社会环境。但是，目前深港人才融合发展仍有较大提升空间，一方面，两地共同引才、用才、留才、育才的相关合作仍需进一步加强和优化；另一方面，由于两地存在制度、规则、标准差异等原因，深港内部人才自由流动格局尚未形成，人力资源效用也有待进一步发掘。如何在坚持“一国两制”背景下，探索深港人才融合发展机制，促进两地在引才、用才、留才、育才等方面优势互补、协同发力，共同打造高水平人才高地，具有重要意义。

一、深港人才融合现状与进展

1. 疫后通关全面恢复，人员往来签证政策进一步优化

5月5日，世卫组织在宣布新冠疫情不再构成“国际关注的突发公共卫生事件”，国内疫情防控仍继续落实1月8日以来的“乙类乙管”各项措施。深港两地因防疫产生的通关障碍已消除，人员跨境往来流量逐日提升。自2023年1月8日起，深港口岸分阶段有序恢复内地与香港人员正常往来。2月6日起内地与香港已全面恢复通关，所有陆海空通关口岸已恢复正常，同时取消通关人数上限、预约通关安排以及核酸检测要求。两地经贸往来日益密切，两地“同城效应”、“一小时生活圈”加速恢复，内地与香港往来人员流量逐日攀升。据统计，2023年3月中国内地访港旅客数量已上升至197万，恢复至通关前同期水平（2019年3月）的四成左右（图1）。

4月1日，广深港跨境长途高铁全面恢复，西九龙站首日客流超8万人次²，创下口岸恢复旅客通关服务以来新高。“五一”假期期间深圳口岸迎来出入境客流高潮，其中4月30日出入境客流达63.4万人次³，刷新全面恢复通关以来新纪录。

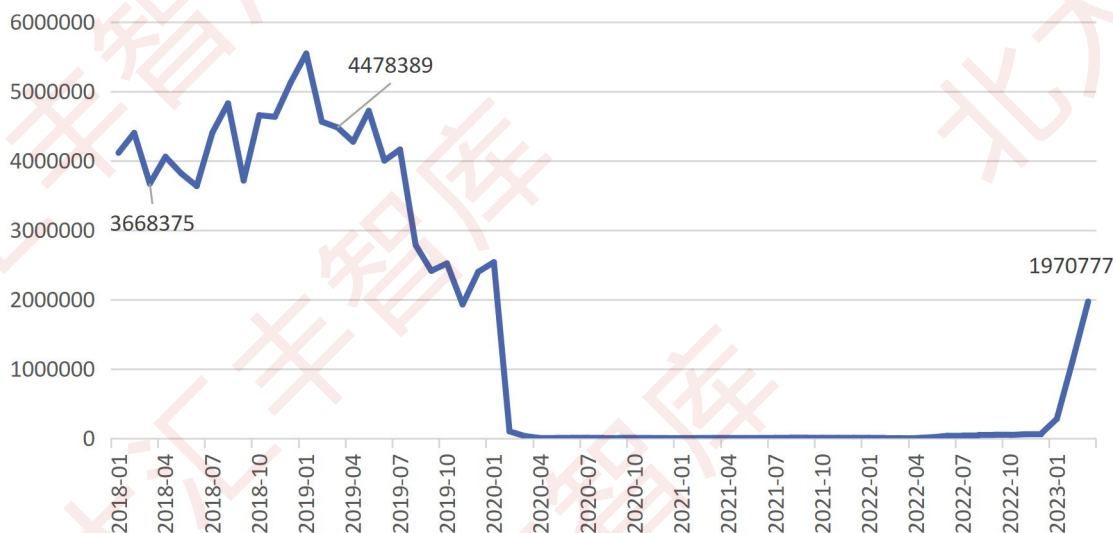


图 1：中国内地访港旅客总数（单位：人）

数据来源：香港旅游发展局，北大汇丰智库

在引才方面，两地签证制度、人才跨境往来相关政策也进一步优化。一方面，港人赴内地工作限制已完全放开，2018年7月28日国务院印发《关于取消一批行政许可事项的决定》，正式取消台港澳人员在内地就业许可，港人不再需要办理就业证就可以在国内就业和创业，极大便利了香港人才来深工作。另一方面，内地人才赴港交流的签证政策也进一步便利化。内地政策方面，除一般的“商务签注”外，“往来港澳人才签注”政策（下文简称“人才签注”）自2023年2月20日起在粤港澳大湾区内地城市试点实施，允许杰出人才、科研、卫健、文教等领域六类符合资格的人才在有效期内多次往返港澳，且每次可逗留长达30天。相比于“商务签注”，人才签注在有效期以及在港逗留时间方面有了显著提升，为内地人才赴港短期交流合作提供了极大便利。香港政策方面，2022年底特区政府推出吸纳外来人才的七大政策，包括推出面向高收入人士和世界百强大学毕业生的“高端人才通行证计划”，优化原有的“一般就业政策”和“输入内地人才计划”、“非本地毕业生留港/回港就业

² 中国青年网（2023-4-2），“广深港跨境长途高铁全面恢复 西九龙首日客流超8万”，https://www.sohu.com/a/661923440_119038

³ 深圳商报（2023-5-4），“‘五一’假期深港口岸人流‘刷纪录’ 见证大湾区融通新进展”，<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1764934753373062255&wfr=spider&for=pc>

安排”以及“科技人才入境计划”等，从放宽年度配额和逗留期限、免除符合资格人才置业的额外印花税等方式降低外来人才来港门槛和生活成本。截至 2023 年 2 月底，“高端人才通行证计划”已收到超过 14000 份申请，已批核 9600 多份申请。根据《施政报告》，香港计划在 2023 年至 2025 年期间每年通过人才入境计划输入至少 35000 名预计逗留至少 12 个月的人才。

2. 人才跨境执业互认、社保服务联通等制度性对接工作进一步推进

在用才、留才方面，深港在就业、生活方面相关制度对接工作有明显进展。丰富的就业机会、更高的收入水平、更高质量的生活水平等是影响人才流动与迁居意愿的重要因素。由于深港存在制度差异，两地在执业互认、社保服务联通等各方面制度性差异与对接情况将极大影响人才流动和长期迁居行为。近几年，深港积极推进职业资格与社会保障等体系的对接与互认并取得一定成效。

其一，两地在多个领域的职业资格互认有显著进展。一方面，深圳加速推进港澳人士来深执业的便利化措施。在原有 CEPA 框架下，内地已向港澳逐步开放不同专业领域，但开放程度仍有一定限制与不足。自 2019 年《粤港澳大湾区规划纲要》颁布后，粤港澳大湾区推动三地专才执业便利事项加速落实，深圳率先试点开放多种专业服务，通过免试备案、以培代考等方式，解决执业准入难题，降低港澳专才执业门槛（表 1）。2020 年 10 月，深圳先行示范区综合改革试点首批授权事项清单提出“实施高度便利化的境外专业人才执业制度”。2021 年 3 月，《深圳市推进高度便利化的境外专业人才执业制度实施方案》正式印发，除授权清单明确的金融、税务、建筑和规划 4 个领域外，主动拓宽至文化、医疗、海事等领域，以“分类有序、先易后难、分步实施”为原则，以“港澳起步、前海开局、全市推进”为路径，推动境外专业人才来深执业便利事项进入加速阶段。截至 2022 年初，已有超过 500 名境外专业人员来深就业执业⁴。2022 年 1 月，深圳市人社局联同多部门发布首批《深圳市境外职业资格便利执业认可清单》（下文简称“清单”），进一步推出针对六大专业领域的跨境执业便利具体措施。2022 年 7 月，《深圳市国际职业资格视同职称认可目录（2022 年）》发布，在工程技术、绿色建筑、人工智能、勘察设计等领域为国际专业人才建立职称评审“绿色通道”，逐步探索出“三个不用”的深圳国际人才执业路

⁴ 深圳商报(2022-1-11), “深圳人才总量超 662 万人”, <https://mp.weixin.qq.com/s/J6kD-JUQvYJ8XUGvPDbFKw>

径创新（“执业不用考”、“同级职称不用评”、“职称评审不用逐级报”），实现国际专才就业便利化。据深圳市人社局统计，截至 2022 年 6 月底，69 位港澳涉税专业人士在前海办理执业登记，373 名香港建筑规划专业人士办理执业备案，首批 37 名香港大学深圳医院顾问医生已认定为主任医师，香港医生职称难题得到破解。另一方面，香港部分行业对内地执业人员的门槛也有所降低，如在金融业领域，2023 年 3 月 22 日，香港证监会公布内地人员在香港申请牌照的细节，将承认内地学历及专业资格，承认内地经验、互认两地执业资格，极大便利了内地人员来港执业，有望促进香港与内地金融人才的流动。

表 1 港澳籍专业人士在深执业所需手续及其详情

职衔	所需手续	详情
税务师	执业登记	根据 2021 年修订的《港澳涉税专业人士在中国（广东）自由贸易试验区深圳前海蛇口片区执业管理暂行办法》，香港税务师无需参加执业资格考试，只需向深圳市税务局登记便可在深圳税务服务机构就业，亦可在前海成立合资事务所；对港澳税务师执业天数、合伙人占比等限制也取消。
律师	通过考试、集中培训及申请执业	2020 年，全国人大表决通过大湾区内地 9 市展开港澳律师执业试点，在港具有 5 年以上律师执业经历便可报名，只要参加广东省律师协会集中培训并通过考核，便可于大湾区 9 市执业，无需通过全国统一的司法考试，首次大湾区律师执业考试亦已在 2021 年 7 月举行。
建筑师、城市规划师	备案	2022 年 1 月“清单”发布后，香港建筑、港澳规划专业人士办理执业备案后可在深圳市执业，均不需参加执业资格考试。
医师	短期备案执业、试点职称认定	可从事不超过 3 年的短期执业，属临床、中医、口腔类别可申请注册执业；逐步打破职称逐级晋升规则，试点开展首批港籍医生正高级职称认定，解决港籍医师手术资格问题；2023 年 1 月 1 日《深圳经济特区医疗条例(修订)》正式实施，允许港澳医疗专业技术人员经备案后多点执业。
导游	培训合格、备案	2022 年 1 月“清单”发布后，实现以培代考，具有香港、澳门导游及领队职业资格的专业人士在培训合格、成功备案后，可在深圳前海为服务。
高级船员	持证任职	2022 年 1 月“清单”发布后，深圳率先全国落地外国船员适任证书承认签证办理流程，签发全国首份承认签证，实现了持外国船员适任证书船员在中国籍船舶任职的历史性突破。
其他		中小学教师、社工、土地估价专业评估师、土地登记代理人、专利代理师等已向港人开放的资格考试，亦在研究简化手续、增加考点等。

注：“清单”指的是 2022 年 1 月深圳市人社局会同多部门发布的首批《深圳市境外职业资格便利执业认可清单》。

资料来源：根据相关公开资料整理，北大汇丰智库

其二，社保联通水平和跨境服务能力进一步提升。深圳方面，香港居民在深参保政策持续完善，通过技术手段优化社保服务跨境联通、完善跨境社保公共服务体系建设。目前，在深圳就业、居住和就读的港澳居民可按规定参加社保，享受与深圳市民同等的财政补贴和社保待遇，其中在深灵活就业和未就业的港澳居民同样纳入深圳市社会保险保障范围。据统计，截至2023年2月底，在深圳参加职工养老保险的港澳居民共40389人。社保服务跨境联通方面，2021年底，深圳与香港中银、澳门工行开展合作，将社保办理线下服务渠道跨境延伸至港澳地区，实现港澳居民社保高频业务“跨境办”；2021年12月，前海港澳跨境政务服务便利化项目“前海港澳e站通”正式运行，8项社保高频业务纳入“前海港澳e站通”，实现社保业务首次通过政务共享方式实现“跨境”联通；同时全面推进“湾区社保服务通”，实现港澳居民社保业务全程“网办”。2022年6月，深圳市人社局配合深圳市税务局上线社保费“跨境”港币缴费项目，增加港币支付通道，便利香港企业使用港币为职工参保缴费，实现了从参保到缴费全流程跨境办理。香港方面，2023年3月，香港工会联合会与广东省人社厅以及深圳、广州等五市社保部门合作，在香港开设7个广东社保“跨境办”服务网点，为香港居民及在港居住的广东参保人提供线上、线下社保业务，深港乃至粤港社保联通水平和跨境服务能力进一步提升。

3. 教育合作进一步拓展，人才培养交流日益紧密

在育才方面，深港教育合作进一步拓展，高层次人才联合培养进展主要体现在高等教育和职业教育两方面。

首先，高等教育方面，深港合作内容主要体现在扩大合作办学规模、深化产学研合作和技术转化、促进创新创业等内容。2021年5月，香港岭南大学（岭大）与深圳大学签署合作意向书，拟合办本科、硕士和博士生课程，并探索共建大湾区联合校区。2021年9月深圳市政府与香港大学签署合作办学备忘录，积极筹备在深共建香港大学（深圳）。2022年6月深圳前海管理局又与香港大学签署战略合作框架协议，合力支持高等法律研究院、大湾区金融科技研究院发展，推动建设香港青年创业学院、前海碳中和试点示范区、港大前沿科技产业园等。2022年11月，全国首个深港博士后联合培养项目正式启动，由中国科学院深圳先进技术研究院与香港理工大学联合签订，突破了以往由内地选派博士后赴港澳全程进行培养的模式，促进了深港

在人才培养、优质高等教育资源链接、科研及成果转化方面的积极探索与深入合作。2023年2月，深圳市人民政府、香港中文大学和香港中文大学（深圳）签署了《关于进一步深化合作的补充协议》，提出**进一步扩大香港中文大学（深圳）的办学规模、提升办学条件、提供办学新增用地、加强一流大学和一流学科建设等**。2023年3月17日，深圳人社部门与香港城市大学签署合作备忘录，设立港澳青年创新创业基地（香港城市大学），标志着**深圳在港设立的首个就业创业“反向飞地”正式开始运作**，双方将在合办创新创业大赛、提供创业导师服务、推动专项基金投资、在港开展校园招聘、联合培养博士后等9个方面开展深入合作。

其次，职业教育方面，深港合作内容主要体现在**共建职教园区和合办课程、促进就业创业等方面**。2022年12月，由宝安区职业训练中心、工信部中国电子学会和香港职业训练局共同打造的“**大湾区职业训练中心**”在宝安正式挂牌成立，将在师资和企业培训方面深入合作，打造职业人才培养全生态链。2023年3月，由深圳职业技术学院和香港职业训练局合作共建的“**粤港澳大湾区特色职业教育园区**”正式开园，首批100名师生已正式入驻，双方将共同制定课程标准、引进师资、联合管理、颁发双方文凭，在游戏及动画、时装设计、屋宇装备工程和酒店及餐饮管理等4个专业拓展合作。计划到2025年，园区将招收香港学生500余人，开展湾区技能培训8700余人次。同时，**香港职业训练局在园区设立首家内地公司——职专教育服务（深圳）有限公司**，将为深职院和香港职业训练局后续的交流互访、项目对接、活动推广等奠定基础。

二、深港人才融合面临的障碍与挑战

1. 高端人才供不应求，深港人才吸引力有待增强

目前，深港在人才吸引和人才竞争力方仍存在一些问题和提升空间。

香港方面，近期面临人口老龄化和人才流失严重双重挑战。香港65岁及以上人口比重由2011年的13%上升至2021年的20%，已达到超老龄化社会标准。同时，特区政府在2022年施政报告中指出，香港过去两年本地劳动人口流失约14万人，其中高技术人口8.8万人，且25至39岁年龄层流失7.8万人；香港总商会在2022年1月10至21日期间对220家企业进行的一项人才情况调查发现，人才流失现象尤其集中于工程技术、财务会计、资讯科技、高级综合管理人才、综合人才及专业

人才这五大类领域；且 38%受访公司表示因员工移民离港而受到较负面影响⁵。此外，香港在世界的人才竞争力排位也有所下降。根据《2022IMD 世界人才报告》，香港 2022 年世界人才排位为第 14 名，相比 2021 年的第 11 名下降了 3 个位次。其中，“吸引及留人才”（Appeal）分项从第 26 名下降至第 32 名。从排名靠后的细分指标可以看出，生活成本较高（第 60 位）、劳动力增长潜力不足（第 56 位）、公共教育支出总额偏少（第 40 位）、空气污染（第 39 位）、生活质量不高（第 37 位）等方面是香港人才竞争力较为薄弱的几个方面。

深圳方面，目前仍存在国际化人才的相对不足、境外高端人才吸引力和竞争力有待进一步提升等问题。深圳主要依靠政策优惠吸引高层次人才，2022 年在国内城市人才吸引力排名中位居第三位⁶，属国内人才持续净流入地。但是，目前深圳的国际人才竞争力与吸引力仍不强，外籍人才占比仍不高（截至 2019 年累计认定的高层次人才中仅有 2.4%属于外籍人才，仅为 328 人），且在未来全球人才争夺竞争加剧以及财政压力下，单一“政策引才”效果可能逐渐趋弱，深圳高层次人才引进发展趋势不容乐观。主要原因有两方面：一是，境外人才引入渠道和主体较为单一。目前深圳国际化高层次人才引进主要依靠政府部门（4 所海外人才联络处、市区两级组织部人才工作局等），国际化和市场化的专业人才机构和国际猎头公司数量较少。二是，境外人才政策优势和国际化公共服务品质不突出。比如，现有一系列便利境外人士出入境、就业和生活的政策措施多局限在前海自贸区内实施，且相关便利措施、政策福利（如外籍配偶和未成年子女的永居办理等）在办理流程、时限等方面较北京、上海等仍有一定差距。此外，深圳的国际化公共服务设施亦尚未完善，海外人士在深医疗便利与服务保障、外籍子女国际化教育资源品质等方面仍有较大提升空间。

2. 制度和标准对接、服务联通水平仍有较大提升空间，人才跨境自由流动尚未实现

目前，深港在相关制度和标准对接、服务联通水平方面的不足仍是阻碍两地人才

⁵ 香港总商会（2022-3-4），“Businesses Feel the Pain of Brain Drain”，https://www.chamber.org.hk/en/media/press-releases_detail.aspx?ID=3707

⁶ 智联招聘&泽平宏观（2022-5-20），《中国城市人才吸引力排名：2022》，https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_18186920

自由流动的重要因素，主要表现为以下两方面：

其一，现有对接制度和政策的受益面较为局限，人才跨境流动、执业和生活便利度仍有提升空间。目前已出台的一系列便利两地人才交流、港澳人才来深就业和生活的政策措施，但实际操作中仍存在政策实施空间范围局限、受益群体覆盖面有限等问题。比如，内地赴港“人才签注”仅面向在大湾区工作的六类高层次人才，且申请门槛较高；港澳税务师在深展业、成立联营合资事务所范围均仅限于前海合作区等等。

其二，现有两地制度和标准对接仍存在“大门已开、小门未开”问题，跨境执业在落地层面存在操作性困难。比如：在会计领域，相关规定要求担任内地会计师事务所合伙人的港澳人士必须在内地有固定住所，且每年在内地居留不少于6个月，对港籍专业人士的跨境执业带来一定门槛。在建筑行业领域，目前已推行职业资格互认以及试行港澳工程建设管理模式，但按照内地现行法规规定，港澳企业和人员仍须取得内地相应的资质资格方可在内地从事建筑领域相关活动⁷。而由于标准制度差异，大部分港澳企业仍难以满足内地企业资质申请条件，同时大部分港澳专业人士既不满足资格互认条件又难以考取内地执业资格，在深展业实际受限较多。在法律行业领域，目前大湾区内地9市已展开港澳律师执业试点，港籍律师内地执业范围扩大、执业条件也进一步放宽，但在其他方面仍有一定限制，如在执业管理方面，港澳籍律师不得受聘于香港、澳门及外国律师事务所驻内地代表机构等。

3. 人才培养理念和教育体制差异仍制约深港教育深入合作

由于历史原因，香港与深圳及内地人才培养理念不同，在管理体制、办学模式、课程设置等方面存在较大差异，对两地教育深入合作形成一定阻碍。管理体制方面，香港以高校自主管理为主，政府对高校仅有意见指导及监督作用，而内地高校与上级领导部门是行政隶属关系，在管理模式上缺乏灵活性。办学模式方面，港澳办学模式更为多元化，而内地高校办学主体和经费来源较为单一。课程设置方面，港澳主要采用国际化教育体系，而内地专业结构、课程设置的对外交流广度和深度较为不足⁸。而目前，深港仍在《中外合作办学条例》框架下开展合作办学，尚未有其他

⁷ 中新网（2020-12-30），“香港工程建设咨询企业和专业人士将可在大湾区内地城市开业执业”，http://www.locpg.gov.cn/jsdt/2020-12/30/c_1210953748.htm

⁸ 陈文理,何玮.粤港澳大湾区教育和人才合作机制研究[J].江汉大学学报(社会科学版),2019,36(06):30-44+119.

合作体制创新，而现有文件对于境内外高校合作办学规定未详尽明确，缺乏具体指导性，导致深港在教育 and 人才体制合作上存在较大阻碍，两地合作深度与广度仍有待提升。

三、深港人才融合的建议与未来展望

1. 拓宽引才渠道，增强深港人才吸引力，共同做大人才增量

引才方面，深港需要以共建国际化人才高地为发展目标，充分挖掘两地互补合作空间，发挥政策叠加优势，共同引进高层次人才。

一是，拓宽引才渠道，发挥政府、市场化机构以及用人单位的积极作用。首先，提升政府在搭建引才平台方面的积极作用。借鉴新加坡的海外人才招揽平台“联系新加坡”的运作模式，依托香港的国际联系网络，在海外重点大城市、高校集聚区域增设更多的深港海外人才联络点，负责搜集当地各行业高端人才信息和及时发布招聘需求。其次，充分发挥市场引才作用，借助香港的国际影响力积极引入全球知名猎头机构、专业化人力资源服务机构，健全深港国际化人才引育机制；充分考虑深港的产业现状和未来发展规划，通过市场化运作精准引才，使得高层次人才供给高效匹配本地产业需求，助力深港产业合作发展。此外，注重发挥公司等用人单位的引才作用，鼓励有条件的企业或其他用人单位在海外开展自主招聘活动，通过支持其设立特聘岗位等方式，授权用人单位自主评价、聘用高精尖缺人才。同时通过提供税收减免、信贷支持、加大“人才伯乐奖”等奖励支持力度等方式，充分激励企业积极引进海外高端人才。支持两地重点高校、科研机构、企业共同组建人才共同体，探索联合招才新模式，实现人才增量共赢。

二是，优化人才政策和制度体系，增强城市“软环境”吸引力。借鉴纽约、伦敦、新加坡和国内先进城市等国际人才高地城市的引才经验，制定更包容和更具吸引力的国际化引才政策措施，构建具备全球竞争力的人才制度体系和人才环境。如对标北京和上海对引入境外人才的相关便利化措施，简化境外高端人才相关手续办理程序，提升政府人才服务水平。借鉴伦敦引才经验，深圳可以争取先行先试国际人才技术移民与积分评估制度，探索外籍人才永居权配额制审批制度。此外，还应从依靠单一人才补贴的“政策引才”模式逐渐向提升公共服务品质、营造宜居环境

等“环境、文化聚才”模式转变，持续优化境外人才就业创业支持、税收优惠等政策，完善境外人才社保体系、子女教育、住房和医疗条件等城市配套服务，通过全方位保障留住人才，降低境外、海外人才流入成本，增强城市吸引力和人才根植性。

2. 进一步推进制度和标准对接，为人才自由流动提供制度保障

在用才、留才方面，未来深港仍需进一步做好跨境便利、制度和标准对接工作，扩大跨境服务联通的覆盖范围，更好地便利两地人才自由跨境流动。具体建议如下：

在人才跨境方面，进一步简化深港人才跨境通关流程；进一步扩大内地“人才签证”覆盖范围，如对符合条件的内地科研人员、创新创业人才、跨境企业核心人员等给予办理多次往返港澳的通行证，并根据需求合理延长签证有效期和逗留时间；试行“大湾区人才通行卡”等，推动大湾区人才自由高效流动。

在执业互认方面，进一步推进各领域职业资格互认、人才评价标准的对接，逐步扩大执业互认范围、放宽人才双向执业和展业的相关限制，逐步攻破人才跨境执业所面临的“大门已开、小门未开”问题；支持相关行业协会在前海等合作区建立与国际接轨的执业资格评价制度；加强两地在行业运作机制和人才管理体系方面的交流与合作等。

在社保联通方面，持续优化公共服务供给，通过共建医院、中小学校等公共服务机构，促进社会福利互联互通，确保两地社会保障措施能够跨境实施；持续完善深港社保跨境协作机制，提升跨境社保服务水平和效率，进一步便利两地居民跨境工作和生活；探索社保跨境衔接新机制，如对在深工作的港籍人才实行按照香港居民现有“强积金”方式缴纳社保，无需参与内地社会统筹等。

3. 促进教育体制衔接，构建深港教育共同体，推进高层次人才培养合作纵深拓展

育才方面，深港应加强两地教育交流，在相互了解彼此人才培养理念的基础上进一步促进教育体制和标准对接、探索和优化合作机制和模式，促进人才融合培养。具体建议如下：

一是，促进深港教育体制衔接，推进人才培养双向互认。在教育行政体制、课

程设置、学分制度等多方面探索和推进两地制度和标准对接，如：借鉴香港“学分累积与转换”实施机制，在深圳试点建立与之接轨的学分转换机制，促进两地人才联合培养及学分互认、学历教育与非学历教育学习成果认定等；扩大联合培养博士后试点，推进香港与内地博士后制度对接；开展不同层次、不同类别人才的联合培养方式，加强人才培养的双向认可。

二是，构建深港教育共同体，探索创新教育合作体制、人才联合培养机制，进一步促进两地交流合作。目前，深港高校之间的合作仍较为松散，缺乏统一的组织管理机构和紧密交流机制，因此可考虑建立深港教育共同体或合作联盟组织，由深港政府教育部门、高校以及职业院校的核心领导者组成，并定期开展沟通和交流会议，促进两地教育理念与办学体制的相互了解，联合探索境内外教育合作体制创新。借助教育共同体和合作联盟组织的相关机制，推进两地在科研合作、实验室共建等方面开展深入合作，探索教师、科研人员双聘或互聘制度，进一步推进深港师生互相访学进修，共建科研和教学团队，共享优质课程资源，实现人才联合培养“全过程”密切合作，推进两地高层次人才培养合作纵深拓展。

4. 创新人才融合发展机制，探索打造“深港人才融合特区”试点

在“一国两制”背景下，深港人才发展环境、人才管理体制和工作模式等方面存在较大差异，两地人才工作对接难度较大，人才融合深度及成效仍有较大提升空间，仍需进一步深化人才体制机制改革创新。当前，深圳具备“双区”建设政策机遇和特区立法权优势，作为“全国人才管理改革试验区”的前海合作区，以及作为“大湾区国际科技创新重要引擎”的河套合作区均被赋予了先试先行、进行体制机制创新的权利。因此，可探索在合作区打造深港双方共建、共管、共享的“人才融合特区”试点，在试验区范围内进一步扩大人才政策开放度，创新深港人才融合发展机制，具体建议如下：

1) **建设国际化制度标准体系：**率先在“深港人才融合”试验区建立与港澳相仿、与国际接轨的政策制度和法律法规体系，推进行业标准、制度规则与国际接轨，引进国际通用的职业资格认证制度，便利金融、会计、咨询等行业领域的港澳和国际人才来此执业、展业。

2) **推进人才管理体制机制改革：**在试验区范围内探索创新人才集聚、人才流动、

人才评价及人才激励机制。如实施深港高层次人才“双聘制”，打破传统上人才流动受到地域、户籍、档案、社保、人事关系限制等“硬约束”，促进人才双向流动；探索实行项目工资制、股权激励等多元化薪酬制度，允许对紧缺人才实行“一人一策”、“高人高薪”等灵活机制。

3) 试行税制接轨试点：在试验区实行与香港接轨的税收政策，如企业所得税方面，对区内部分创新型企业 and 机构按较低税率征收企业所得税，并对试验区内跨境技术转让和科研劳务免征税收等。

此外，还应积极发挥社会和民间中介组织促进深港人才融合的作用，可设立专项的“深港人才合作基金”来支持两地人才交流与合作项目的开展，建立社会各阶层团体共同参与、良性互动的“深港人才工作联盟”工作机制。比如，促进深港各阶层、各行业领域开展跨境人才交流合作，鼓励发展和壮大民间跨境社团组织和人才互动平台，充分发挥港澳商会、行业协会、校友会、深港同乡会和联谊会、兴趣组织等各类社会团体的中介沟通机制，增强其在人员交往、文化传播、民心互通等方面的作用，进一步提升人才的归属感和文化认同感。

【声明】 本文版权为北大汇丰智库所有



PHBS 智库

北京大学汇丰商学院

北大汇丰智库 (The PHBS Think Tank) 成立于 2020 年 7 月，旨在整合北京大学汇丰商学院各院属研究中心，统筹协调资源，重点从事有关宏观经济、国际贸易与投资、金融改革与发展、粤港澳大湾区可持续发展、城市与乡村发展、海上丝路沿线国家经济贸易与合作等领域的实证分析与政策研究，打造专业化、国际化的新型智库平台。北大汇丰智库由北京大学汇丰商学院创院院长海闻教授兼任主任，智库副主任为王鹏飞、巴曙松、任颀、魏炜、林双林。



北大汇丰智库微信公众号



PHBS 智库
北京大学汇丰商学院

深圳市南山区丽水路2199号北京大学汇丰商学院 518055

Peking University HSBC Business School, Xili University Town, Shenzhen, China

TEL: (+86)755 2603 2270 EMAIL: thinktank@phbs.pku.edu.cn

<http://thinktank.phbs.pku.edu.cn>