据《粤港澳大湾区数字经济与人才发展研究报告》的核心发现：

①以珠江为界，粤港澳大湾区人才分布大体呈现东强西弱的状态，高水平人才、数字人才主要集中在深圳、香港、广州，且以深圳为首。

②粤港澳大湾区人才的教育背景丰富，超过25%的人才具有国际教育背景，30%以上具有研究生及以上学历。专业以工商管理、经济、金融等经管类专业为主，计算机科学等ICT专业排名较高。

③与全国其他数字经济中心城市相比，相较于北京和武汉，粤港澳大湾区对数字人才具有更强吸引力，和上海、成都相比吸引力比较接近，但与杭州相比粤港澳大湾区对数字人才吸引力偏低。

④粤港澳大湾区高水平人才和数字人才均处于净流入状态。深圳对人才的吸引力最强，远超其他城市，在湾区内部更是人才聚集的中心，尤其在数字人才方面更加明显，突显出深圳在粤港澳大湾区的重要地位。

⑤香港与湾区其他城市的人才往来率大大低于深圳和广州，而澳门则更低，两大特别行政区与内地城市的人才交流存在较大的激活空间。

⑥粤港澳大湾区的重点人才储备比较丰富，研究类人才多分布在科技创新企业中，数字人才多集中在ICT基础型行业，但高校研究人才和创业类人才相对较少，人才的国际联通程度比较单一。

⑦与旧金山、悉尼两大湾区相比，粤港澳大湾区的人才队伍更加年轻，但并不“年幼”，兼具发展能力和发展潜力。

此次研究突出了粤港澳大湾区的人才特点与核心城市的人才优势,有利于大湾区内部的协调融合,以便探索促进人才汇聚和流动的最佳模式。同时,通过对标分析国际著名大湾区,力图帮助粤港澳各级政府规划人才培养路径,打造人才整体的核心竞争力,助力粤港澳跻身世界级大湾区。

而《京津冀区域人才协同发展机制研究》中则通过分析京津冀区域行政壁垒、三地人才市场的分割状态以及人力资源区域内分布不均衡等问题，就人才协同发展提出了适应京津冀区域协同发展机制建设的路径选择。

在《粤港澳大湾区人才协同发展机制研究——基于粤港澳人才合作示范区的经验推广》一文中围绕国内外学者支持区域人才协同发展的政策机制进行了深入研究，结合人才成长和发展的内在规律, 展开对促进人才发展的政策文本所表述的各类协同创新措施和行动方案的分析, 最终将区域人才协同发展的要素划分为人才引进协同、人才培育协同、人才流动协同、人才评价协同、人才激励协同、人才服务保障协同六个方面，各政策维度内涵见表1。

表1

|  |  |
| --- | --- |
| 协同维度 | 内涵 |
| 人才引进协同 | 对接区域产业发展需求, 统筹协调人才跨国界、跨地区引进 |
| 人才培育协同 | 发挥区域教育资源优势互补作用, 对区域人才创新创造意识、能力、素质等的培养 |
| 人才流动协同 | 促进人才跨地区、跨行业、跨岗位等方面的流动 |
| 人才评价协同 | 跨区域人才执业资格互认、成果互认, 对人才的能力素质、业绩贡献进行统一、客观的价值评判 |
| 人才激励协同 | 通过物质和精神奖励等多元化方式和手段奖励人才的成果, 促进成果转化 |
| 人才服务保障协同 | 为人才提供统一的财税、金融、平台等必要的公共服务和创新创业扶持措施;并对人才的医疗、就业、子女教育、社保等保障问题做出跨区域制度衔接 |

 该研究最后通过总结凝练粤港澳人才合作示范区的先行经验, 构建了基于人才引进协同、人才交流合作、国际猎头培育、平台载体建设、人才流动畅通、人才环境优化六个维度的粤港澳大湾区人才协同机制, 以深入开放引领深度合作, 畅通粤港澳三地创新资源, 形成具有国际竞争力的湾区人才协同创新制度优势。