

優化澳門人才跨境流動的區域合作路徑研究——基於廣州、深圳與橫琴粵澳深度合作區人才政策文本的分析

熊華宸* 高玉婷**

【摘要】在粵港澳大灣區一體化進程持續推進的背景下，優化澳門人才跨境流動路徑已成為區域合作的關鍵議題。本文以社會交換理論為分析基礎，系統梳理並比較廣州、深圳與橫琴粵澳深度合作區的人才政策文本，識別出制度銜接、政策創新與生活保障三大關鍵驅動因素。同時，研究發現信息壁壘對人才跨區域流動構成明顯制約。基於此，本文構建了澳門人才流動意願的作用機制模型。為提升人才流動效率，本文建議依託合作區推動“澳門標準”行業互認、構建政務與數據共享平台、優化跨境保障制度，並建立跨境服務年限互認機制，以實現大灣區人才要素的高效配置與融合發展。研究成果可為澳門特區與內地政府在制度對接與政策優化方面提供理論支持與實踐指引。

【關鍵詞】澳門人才流動 區域合作 粵港澳大灣區 社會交換理論 文本分析

Estudo sobre a Optimização de Caminhos de Cooperação Regional para a Mobilidade Transfronteiriça de Talentos de Macau: Uma Análise Baseada nos Textos das Políticas de Talentos de Guangzhou, Shenzhen e Hengqin

Xiong Huachen Kou Lok Teng

Resumo: No contexto do contínuo avanço da integração na Região da Grande Baía de Guangdong-Hong Kong-Macau, a optimização das rotas de mobilidade de talentos de Macau tornou-se um tema crucial para a cooperação regional. Este artigo, baseado na teoria da troca social, sistematicamente analisa e compara os textos de políticas de talentos de Guangzhou, Shenzhen e da Zona de Cooperação Aprofundada de Hengqin, identificando três factores-chave: a articulação institucional, a inovação política e o asseguramento da qualidade de vida. Além disso, a pesquisa revela que as barreiras de informação impõem restrições significativas à mobilidade de talentos entre regiões.

* 澳門-橫琴可持續發展研究院助理研究員，澳門城市大學國際旅遊管理學院博士生

** 澳門城市大學國際旅遊與管理學院碩士學位課程主任，博士生導師，通訊作者，
estherkou@cityu.edu.mo

Com base nisso, este artigo constrói um modelo de mecanismo de disposição para a mobilidade de talentos em Macau. Para aumentar a eficiência da mobilidade de talentos, recomenda-se promover o reconhecimento mútuo de padrões de "Macau" nas indústrias, construir uma plataforma de partilha de dados e serviços governamentais, otimizar o sistema de garantias transfronteiriças e estabelecer um mecanismo de reconhecimento mútuo do tempo de serviço transfronteiriço, visando a configuração eficiente e o desenvolvimento integrado dos factores de alta qualificação na Grande Baía. Os resultados da pesquisa podem fornecer suporte teórico e directrizes práticas para a cooperação entre a Região Administrativa Especial de Macau e os governos do continente na articulação institucional e na optimização de políticas.

Palavras-chave: Mobilidade de talentos de Macau, Cooperação regional, Grande Baía Guangdong-Hong Kong-Macau, Teoria da troca social, Análise de texto

一、背景

自《粵港澳大灣區發展規劃綱要》¹頒佈以來，建設粵港澳大灣區（以下簡稱“大灣區”）已成為國家開放發展的重要戰略。近年來，大灣區在資源集聚、產業連結與國際影響力方面展現出巨大潛能。例如，2024年粵港澳大灣區全球招商大會取得顯著成果，共達成專案1933個，資金總額達2.26萬億元。²目前，大灣區多個城市已通過優化政策及提升區內資源配置，推進粵港澳大灣區一體化發展。未來，為了成為世界級灣區，達到軟硬聯通、科創拓展、青才聚集、宜居宜業宜遊的核心目標，有必要深化區域內人才、產業、技術等要素的自由流動與深度融合。

隨著內地與澳門簽署了一系列擴大服務貿易開放的協定，以及大灣區針對專業人才跨境執業與市場准入優惠政策的不斷推出，澳門與大灣區城市以及橫琴粵澳深度合作區（以下簡稱“合作區”）的合作日益緊密。近年也越來越多澳門青年赴內地創業及尋求職業發展機會。³然而，在具體實踐中，我們必須正視人才深度參與及雙向流動所面臨的障礙，特別是政

¹ 中共中央、國務院（2019-2-18）。《粵港澳大灣區發展規劃綱要》。

https://www.gov.cn/gongbao/content/2019/content_5370836.htm

² 廣州日報（2024-11-9）。“2024 粵港澳大灣區全球招商大會在廣州舉辦”。

https://www.gz.gov.cn/zt/qltjygadwqjsxsdzgglfzdf/zxxx/content/post_9967169.html

³ 中國新聞網（2021-5-17）。“專訪柳智毅：港澳青年應與國家發展同頻共振”。

<https://www.chinanews.com.cn/ga/2021/05-17/9479498.shtml>

策制度上的差異，以及澳門人才赴內地發展的吸引力與便利性。

基於人才要素的跨區域流動在很大程度上取決於區域間的政策銜接與制度匹配度，本研究透過對廣州、深圳、合作區三地的人才政策進行系統性的文本分析，識別出促進人才跨境流動的關鍵政策要素，以期為澳門政府在人才政策優化、制度銜接、便利跨境就業創業等方面提供實務性的決策參考。研究成果可為澳門及內地相關部門在政策制定、制度銜接與具體實施層面提供可操作的依據，進一步推動澳門在大灣區“一國兩制”框架下實現人才協同與高品質發展。

二、理論基礎

社會交換理論(Social Exchange Theory, SET) 廣泛應用於解釋個體與組織間的激勵與回報關係，特別在組織行為及社會福利領域顯示出強大的理論解釋力。⁴ 在組織行為研究方面，指出個體對組織的忠誠度不僅受到薪酬、福利等物質回報的影響，還與心理上的滿足和安全感密切相關。⁵ Gallus 等人進一步強調，員工在工作中的承諾程度不僅依賴於明確的物質獎勵，還與隱性的心理支援緊密相關，說明組織在激勵機制設計中需要平衡物質與心理的雙重激勵，以實現最佳效果。⁶

在社會福利研究方面，社會交換理論同樣被廣泛應用於政策設計和效果評估中。政府在制定福利政策時，隱性地建立了一種“回報與付出”的平衡關係，即政策的有效性不僅依賴於物質補償，還在於受益者的認同感和歸屬感。⁷ 受益者在獲取福利的同時，也向政府表達了信任與支持，從而構成了隱性回報機制⁸，這一行為體現了社會交換理論在個體決策中的應用邏輯，反映了理論中多維的關注點。

⁴ Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). “Social Exchange Theory: Systematic Review and Future Directions”. *Frontiers in Psychology*, 13.

⁵ Meira, J. V. d. S., & Hancer, M. (2021). “Using the Social Exchange Theory to Explore the Employee-organization Relationship in the Hospitality Industry”. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 670-692.

⁶ Gallus, J., Reiff, J., Kamenica, E., & Fiske, A. P. (2022). “Relational Incentives Theory”. *Psychological Review*, 129(3), 586

⁷ Yan, Z., Wang, T., Chen, Y., & Zhang, H. (2016). “Knowledge Sharing in Online Health Communities: A Social Exchange Theory Perspective”. *Information & management*, 53(5), 643-653.

⁸ Nunkoo, R., & Ramkissoon, H. (2012). “Power, Trust, Social Exchange and Community Support”. *Annals of Tourism Research*, 39(2), 997-1023.

三、研究過程

本研究的人才政策文本主要來源於廣州市政策文件庫、珠海企業服務平台（政企通）以及深圳市人民政府辦公廳網站。通過仔細閱讀材料，篩選出適合分析的有效人才政策文本共 47 篇，其中合作區相關政策 16 篇、廣州相關政策 17 篇、深圳相關政策 14 篇。本研究採用 Nvivo 12 軟體對政策文本進行查詢、編碼與聚類分析，以揭示政策文本內部的核心主題與結構特徵。

根據大灣區人才流動的具體實踐情境，並基於社會交換理論強調的“個體或群體通過資源交換以建立和維持穩定社會關係”的視角，本研究重點分析互惠性（資源互換）、信任（風險降低）、公平（資源分配合理性）、權力（政策執行的控制力）和資源類型（具體交換內容）等核心維度，探討其對澳門人才流動行為的影響。同時，參考以往的人才政策文本分析研究，我們提煉出“生活保障”、“政策創新”和“制度銜接”三個關鍵因素作為研究重點。

在生活保障方面，最直接的體現是住房、醫療、教育等基本物質資源的供給，旨在滿足人才的生存與發展需求。保障措施不僅應當滿足基本需求，還需避免出現“歧視性”問題，從而增強人才對公平性的認同感，有助於提高交換關係的穩定性。因此，本研究在分析生活保障維度時，將著重觀察政策是否明確規定住房補貼、配偶就業支持等具體措施；是否針對不同層次與背景的人才公平設定相應的保障標準；是否建立了面向特殊或短期流動群體的臨時保障機制，以滿足人才多樣化且實際的需求。

在政策創新方面，本研究關注政策是否提供差異化的激勵組合，明確區分按貢獻進行差別化支持與普惠性支持的政策界限。此外，還特別探討政策是否提供長期且穩定的資源承諾（如科研資金長週期支持），以實現社會交換理論中所強調的“延遲互惠”，有效增強人才對政策的信任與長期穩定發展的預期。因此，本研究將關注政策是否引入新型激勵工具，是否制定分層次、分領域的獎勵標準，以及是否提供跨週期的資金支援或職業發展路徑規劃，從而提升政策的針對性和可持續性。

在制度銜接方面，政策的有效性依賴於政策之間的互補性和協同性。這要求政策執行具有可預期性和穩定性，通過建立制度信任來降低人才對政策變動的風險感知。在制度銜接方面，政策的有效性需以明確的跨部門

協調機制和權責分工為基礎，避免由於政策碎片化所導致的部門權責不清或執行低效問題，以提高政策落實的連貫性與實際效能。因此，本研究將關注是否明確不同部門政策的協同機制，如何保障政策執行的連貫性，是否通過立法或長期規劃來固化政策承諾，以及是否為人才提供參與政策制定的管道。

在運用 Nvivo 12 軟件對三地人才政策文本進行系統編碼的過程中，採用了“檢查-比較-取樣-編碼”的循環操作方法，通過反復分析政策文本內容以提取政策核心要素，直至達到內容飽和。隨後，深入分析不同地區政策的外部與內部屬性指標的分佈差異及其關聯性，實現了從非結構化文本到結構化表達的轉化。

為提高政策文本分析的嚴謹性和可信度，本研究的編碼過程採用三個層次的逐步深入策略：首先進行一級編碼對政策文本進行逐字逐句的精細閱讀，構建與文本內容緊密相關的專屬概念，直至編碼達到飽和狀態，確保文本資訊被充分捕捉和總結；二級編碼在一級編碼的基礎上，深入分析各飽和編碼之間的語意關聯、相似性以及結構關係，通過歸納和提煉，形成更具代表性的二級範疇；三級編碼通過系統分析所有編碼結果的屬性和條件，並結合理論基礎，識別出“核心範疇”，從而構建出人才相關政策類型的核心框架。表 1 呈現了人才引進政策文本從一級編碼到三級編碼的整理邏輯。

為了確保本研究中對政策內容分析的有效性與可行性，需對樣本編碼進行信度檢驗。首先，檢驗編碼者之間的信度，即不同編碼者在編碼結果上的一致性程度；其次，檢驗編碼者個人的信度，即同一編碼者在不同時間點對文本進行編碼後結果的一致性。本研究邀請了兩位元編碼員對三地人才引進政策文本進行獨立編碼，並採用“Holsti 公式”⁹（公式見下）對內容分析的信度進行檢驗，以確保編碼結果的可靠性和一致性。

$$\text{相互同意度：} K = \frac{2M}{N1+N2} \quad (1)$$

$$\text{信度} = \frac{n \times \text{平均相互同意度}}{1 + [(n-1) \times \text{平均相互同意度}]} \quad (2)$$

⁹ Holsti, O. R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. Reading, MA: Addison-Wesley. p.137.

表 1 編碼內容

	文本內容描述舉例	節點數	一級編碼	二級編碼	三級編碼
1	對列入正式入選名單的人才，按照國家或廣東省人才工程評審單位核發生活補助的額度給予 1:1 配套補助	13	生活補貼	基礎保障	生活保障
2	對符合要求的引進人才一次性給予安家費	10	安家費		
3	人才住房實行按批次配租（售），不設置輪候機制	8	租、住房補貼		
4	政府籌集建設的人才住房由市、區主管部門或其委託的單位制定分配方案並組織實施	10	人才公寓		
5	為港澳青年提供包括醫療的各方面服務	6	醫療服務	社會保障	政策創新
6	中斷繳納社會保險的，允許累計斷繳不超過三個月	8	社會保險		
7	對經認定的高層次人才頒發人才卡，並提供多方面便利服務保障。	5	其他福利		
8	對高層次人才子女就讀合作區公辦學前、義務教育階段學校提供學位優先保障	7	子女教育	家庭保障	
9	配偶協調安排就業。	6	配偶工作		
10	高層次人才引進落戶政策規定	5	人才落戶		
11	對於在推動產業創新與發展做出突出貢獻的產業關鍵人才給予產業貢獻獎勵	8	創業補貼	優惠與補貼	
12	享受稅收優惠的高層次人才可享有專項待遇	11	稅收優惠		
13	在大灣區就業創業的港澳青年，參加職業技能培訓並取得相應證書，可享受職業技能提升補貼	7	培訓補貼		
14	實訓人才實習補貼按學生的學歷層次和實訓期限發放	13	實習補貼	就業支持	
15	經市政府審定給予資助的項目，項目承擔企業與主管部門簽訂項目資助合同	11	項目支持		
16	支持在合作區建設人才創業平台	5	創業平台		
17	對初次設立院士工作站的建站單位給予最高 150 萬元資助	9	科研平台	薪酬與績效	制度銜接
18	高層次人才可享受專項薪資補貼	3	薪資水準		
19	對博士後設站單位，每招收一名博士後給予五萬元工作補貼	4	績效、津貼		
20	對創新項目的引進人才設立專項成果獎勵	3	成果獎勵	創業支持	
21	對建築、會計、醫療、教育等專業資格互認或通關銜接	8	跨境執業資格		
22	探索建立“前置審批、落地執行”的項目申報機制	6	行政簡化		
23	跨境營業執照辦理	5	市場准入	跨境協同	
24	涵蓋跨境支付、資本項目開放、個人和企業稅收優惠銜接	8	資金流動		
25	對接澳門與內地金融監管規則、探索創新型跨境金融試點	5	監管協同		
26	跨境智慧財產權歸屬、專利商標保護與執法協作	5	司法合作	人才流動	
27	支持符合條件的製造業企業自主確定技能人才認定職業範圍，自主設置崗位等級	10	人才評定		
28	港澳青年及國際人才提供跨境就業配套扶持	10	人才扶持		
29	港澳居民、境外專才在內地的勞動合同備案、爭議調處規則	8	人事協同		

在公式中， M 為編碼者之間的相同編碼數量， $N1$ 、 $N2$ 分別表示兩位元編碼者的編碼數量， n 為編碼者的數量。通過兩位元編碼者的編碼結果，統計編碼者之間的一致編碼數，並計算出相互同意度 K 值。本研究中，編碼員的相互同意度為 0.849，信度係數為 0.918，超過了 0.9 的高信度標準。這表明兩位編碼員的內容分析結果高度一致，符合編碼一致性係數的要求，從而驗證了本研究構建的分類體系和編碼結果的有效性，可以進行下一步分析。

四、研究結果討論

（一）三地人才相關政策文本特徵分析

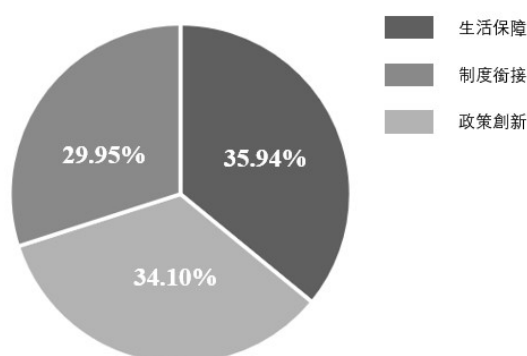
本研究對合作區、廣州、深圳三地的人才政策文本進行分析，發現三地政策內容均集中於“生活保障”、“政策創新”與“制度銜接”三個核心要素。整體節點比例分析結果（見圖 1）顯示，生活保障要素的佔比最高（35.94%），其次為政策創新要素（34.10%），制度銜接要素的佔比最低（29.95%）。這一政策趨勢與過往研究結果相符，表明目前的人才政策傾向於優先滿足人才基礎生活需求，而對於涉及跨區域合作與銜接的制度建設尚有待進一步深化與加強。

生活保障要素主要涉及生活補貼、住房支持、醫療與教育資源等內容，透過滿足人才及其家庭的基本生活需求，降低其在跨區域流動過程中的社會融入成本，提升對新環境的安全感，進而增加人才長期定居的意願。從人才流動的角度來看，生活保障要素在很大程度上決定了其社會融入成本：只有在住房、醫療、教育、社會保險等方面都能得到完善的支援，他們才能有效降低在新環境中的適應門檻，從而更順暢地融入當地社會。

政策創新要素在三地佔比為 34.10%，具體表現在薪資調節、績效激勵、成果獎勵與創業扶持等經濟激勵措施，透過差異化且多層次的激勵結構，有效提高人才的工作積極性與創新動力，進而塑造各地區的競爭優勢和人才吸引力梯度。從區域競爭的角度來看，優惠政策在很大程度上決定了各地區對人才的吸引力梯度：優惠幅度與激勵內容越豐富，往往能吸引更多高素質人才流入，從而塑造區域間不同的吸引力水準。三地的獎勵型政策滿足了人才多樣化的激勵需求，體現出多層次激勵的導向。

制度銜接要素的佔比為 29.95%，主要涵蓋跨境執業資格互認、市場准入政策協同以及監管機制對接等內容。通過強化不同城市之間的規則協調，降低人才跨區域流動與跨境執業的制度性障礙，有效縮短行政審批流程，促進人才跨區域流動的效率與便利性，提升政策落地的實務效果。在實務操作層面，制度銜接在很大程度上決定了跨區域流動的便利性：當法律、行政及行業規則實現充分對接，跨境執業、市場准入及監管協同的障礙會大幅降低，從而顯著縮減跨境交易成本並提升區域一體化效率。

圖 1 三地人才政策類型佔比

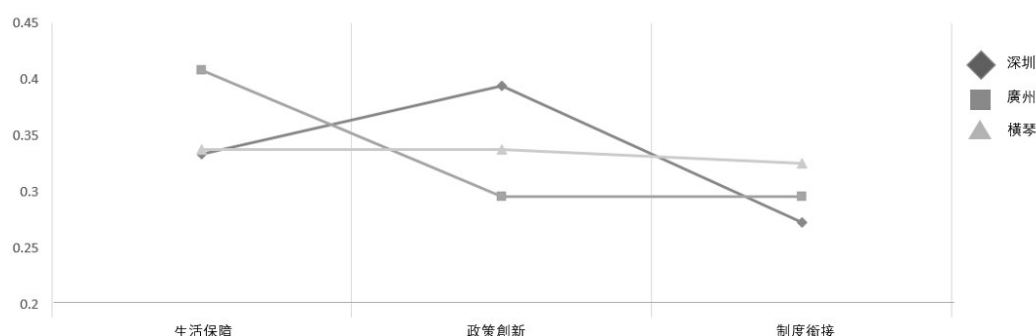


（二）各地人才相關政策文本特徵分析

本研究從生活保障、政策創新和制度銜接三個維度對廣州、深圳和合作區的人才政策進行分析，以揭示三地在促進人才流動與發展上的差異化策略與政策重點，見圖 2。

廣州的人才政策覆蓋住房、社會保障、家庭支持等多層次需求，通過有效降低人才跨區域流動的生活成本，促進人才在廣州實現長期穩定的職業發展。針對港澳人才，廣州的政策尤為細緻。例如，在子女教育方面，實行“免試就近入學”原則，確保港澳居民隨遷子女能夠順利接受義務教育（GZ#03《關於做好港澳居民隨遷子女接受義務教育工作的通知》）。廣州通過提供專項住房補貼（GZ#05《“樂居廣州”租金補貼》），有效降低港澳青年的住房成本，並通過提供政策諮詢、職業與創業輔導等定制化服務（GZ#01《支持港澳青年在粵港澳大灣區就業創業的實施細則》），提升其社會融入度和職業競爭力，施為港澳人才的安居樂業提供了重要支援。

圖 2 人才相關政策文本特徵對比



在政策創新方面，深圳的投入最高，占比為 39.39%。深圳的人才政策高度聚焦高端人才引進，尤其著眼於科技創新領域，透過薪酬激勵、科研獎勵和創業扶持等經濟措施，有效促進全球創新人才在深圳的聚集，進而推動區域創新能力提升。針對港澳人才，深圳通過科創團隊的定向扶持提供支援。例如，河套深港科技創新合作區的聯合政策包為各類科技創新機構和人才提供了政策保障（SZ#03《河套深港科技創新合作區聯合政策包》）。深圳也通過跨境政策創新，推動港澳居民享有與深圳市民相同的待遇，涵蓋學習、就業、創業和生活等多個方面（SZ#08《關於進一步便利港澳居民在深發展若干措施》）。深圳還優化了柔性引才機制，吸引海外人才，並通過特聘崗位的獎勵和支持政策進一步加強吸引力（SZ#11《關於實施更加積極更加開放更加有效的人才政策促進人才高品質發展的意見》）。

在制度銜接方面，合作區的政策投入最高，占比為 32.50%。合作區專注於跨區域規則的銜接，力求為人才流動提供更加全面的支援。合作區的人才政策著重制度層面的創新，通過放寬港澳人才在稅務、醫療、旅遊等專業領域的執業資格限制，並在社會保障政策上作出制度安排（HQ#09《橫琴粵澳深度合作區發展促進條例》），顯著降低跨境流動的制度性障礙，促進粵澳跨境人才的有效流動與深度融合。

就以上分析可見：廣州著重通過全面的生活保障與高端人才激勵支撐產業轉型升級；深圳突出科技創新導向，藉由經濟激勵措施打造國際化的創新人才高地；合作區則作為跨境制度創新試驗區，透過制度銜接和規則創新，推動粵澳人才的深度融合與便捷流動。

（三）資訊壁壘的負面影響分析

儘管廣州、深圳與合作區在生活保障、政策創新和制度銜接方面的政策設計有效推動了粵澳人才流動，但資訊壁壘仍然是制約大灣區人才跨區域流動的重要障礙。根據文本分析結果，三地政策文件共提及資訊相關內容達 132 次，顯示資訊問題已成為政策關注的重要焦點之一。

人才政策文本多次提及建設資訊平台以緩解資訊不對稱問題，例如強調“實施港澳青年來珠實習、見習計劃，及時收集和發佈相關實習、見習崗位資訊”，以及建立“全省高技能領軍人才培育資訊庫”。然而，這些資訊平台的建設與實習見習計劃的推出，也從側面反映出當前大灣區人才市場供需之間存在嚴重的資訊不對稱問題。資訊壁壘的存在導致人才難以全面、及時掌握崗位資訊，企業亦難以有效獲取和分析人才專業技能和空間分佈狀況，從而直接提升雙方的搜尋與匹配成本，降低人才與職位精準對接的效率，影響人才資源的最佳配置。

從政策文本的佈局看，三地均已注意到資訊孤島現象對區域人才流動帶來的不利影響。政策中明確提出透過系統對接各地政務資訊共用平台，精準比對人才資訊與戶籍、社保繳納及人才引進記錄，以改善跨區域、跨部門間的人才資訊共用不足現象，有效降低資訊孤島對人才流動的限制。這類措施表明政策制定者意識到了當前跨區域、跨行業之間資訊共用不足的現實情況。正因為存在資訊壁壘，各地區、各行業的人才交流主動性、積極性受到一定程度的抑制，限制了人才資源的流動與跨領域協作，也在一定程度上減緩了知識與技術成果在不同產業之間的流動與高效轉化。

政策文件也從側面反映了資訊流動不暢對協同創新的潛在影響。例如，“各級人力資源社會保障、發展改革、教育、科技、工業和資訊化、國資、工會等部門要加強資訊銜接，及時掌握重大項目、工程和高技能人才情況”，這類指導性內容凸顯了各職能部門之間資訊互通的重要性。資訊壁壘使得企業的需求無法迅速、精準地傳導至科研機構和高校，進而造成科研方向與實際市場需求脫節，降低了技術創新成果與產業需求的精準匹配性，延長了科技成果轉化週期，影響了創新成果的落地與實際產業化效率。

政策條款的模糊性也會直接影響人才對政策的理解和適用，尤其是在合作區、廣州和深圳等地的政策實施過程中。儘管各地的政策框架大體相似，但在具體的實施細則和條款上，仍存在一定的不明確性。例如，住房

補貼、配偶就業支持、稅收優惠等政策的具體標準和執行細則在部分地區並未充分明確，使得人才在實際操作中難以清楚地了解自己能夠享受的具體權益。傳播管道的碎片化加劇了資訊壁壘的形成。此外，各地政策資訊發佈管道零散且缺乏統一規範，增加了人才獲取有效資訊的難度，進一步加劇資訊壁壘的形成。大灣區的人才政策資訊目前分散在政府官網、社交媒體與產業服務平台等多元管道，資訊管道的碎片化導致人才在搜尋政策時的成本提高。不同的傳播形式（如文字、圖片、視頻等）雖然提高了政策的覆蓋面，但也導致了資訊的無效傳播和資訊搜尋成本的增加。

總結上述，影響澳門人才跨境流動的關鍵因素可以歸納為四個維度：制度銜接、政策創新、生活保障及資訊壁壘。在這些維度中，制度銜接在降低區域壁壘、簡化跨境執業與市場准入方面起到了放大效應；政策創新與生活保障共同提高了人才的吸引力與留存度。然而，在實際情況中，資訊不對稱與交流障礙等資訊壁壘會顯著削弱上述政策工具的整體效能。基於此，澳門人才流動的作用機制可以用以下公式概括：

$$\text{澳門人才流動意願} = \text{制度銜接} \times (\text{政策創新} + \text{生活保障}) - \text{資訊壁壘}$$

制度銜接作為基礎性因素，能放大政策創新與生活保障對人才流動的正向作用，而資訊壁壘則作為負面因素，直接降低上述政策效應的實際影響。

五、建議

首先，澳門與大灣區城市在法律、制度、標準方面存在差異，造成澳門人才在進入內地市場時面臨較高的不確定性與市場准入障礙。因此，建議依託合作區作為制度創新平台，探索設立各行業“澳門標準”核心的認證專區，加快制定簡化的行業互認程序。透過制定明確技術標準與管理體系，讓澳門人才在合作區取得認證後，更高效進入大灣區及其他內地城市發展，優化人才深度參與的便利性和可預期性。

第二，目前在醫療、會計、教育等重要領域，存在著專業資格認證流程繁瑣、審批標準不一致的問題。由於專業資格互認的審批效率直接影響澳門專業人士參與大灣區跨境就業的積極性，建議相關政府部門充分利用電子政務和資訊共用平台，推動人才資質資訊的即時互通與共用，以提高資格審批的透明度，激發澳門人才參與跨境就業的意願。

第三，建議政府在醫療服務、住房保障、子女教育支持等方面，進一步明確和細化澳門人才的保障標準及跨境發展期間實施細則。例如，政府可以依據人才在不同年齡層次、人生階段以及家庭狀況下的實際需求，設計更具針對性和普惠性的政策扶持計劃，從而有效緩解因生活保障不確定性所引發的不利影響。

第四，建立跨境服務年限的互認與折算機制，應成為政策的關鍵環節。為縮小澳門人才在大灣區工作時遭遇的福利落差，提議在社會保險、養老、醫療、住房公積金及子女教育等關鍵領域加大資源投入。在國家社會保險法的框架內，積極探索粵澳社會保障銜接的試點方案。通過這些補償性措施，可確保澳門人才在大灣區的工作年限得到認可，並計入個人的社會福利累積記錄。這不僅有助於解決跨區域就業帶來的福利銜接難題，還能增強人才在大灣區就業和定居的信心。相關部門應協同合作，建立統一的跨境年限核算標準，確保年限核算的公平性和準確性。

第五，建議通過建立粵港澳大灣區人才大數據平台，整合大灣區內各城市的人力資源數據，為人才提供精準的資訊支援。目前，人才難以有效地全面獲取大灣區的政策，這增加了他們的資訊搜索成本。為解決這一問題，建議共同建設人才資訊共用平台，系統整合並發佈就業機會、政策福利、產業佈局以及相關行政審批資訊。通過這種方式，可以提高資訊獲取的效率與便捷性，增強澳門人才參與內地發展的安全感和信任感。

最後，建議澳門特區政府加強與灣區其他城市在政策制定與實施方面，探索更為靈活、多元的人才流動機制和激勵措施；通過建立政策效果的科學評估與回饋機制，確保政策措施的精準性和吸引力，充分發揮澳門在大灣區人才融合與發展的特色優勢。