

---

# 中小城市引进高层次科技人才创业绩效评估体系构建

## ——以常州市武进区为例

马雪荣<sup>1</sup> 刘建刚<sup>2</sup> 田轶<sup>3</sup> 韩楠<sup>21</sup>

(1. 常州大学产学研合作处, 江苏常州213164;

2. 常州大学商学院, 江苏常州213164;

3. 常州大学校长办公室, 江苏常州213164)

**【摘要】**:本文立足于常州市武进区高层次科技人才创业企业,在全面调研武进区近年来引进高层次科技人才及其创办企业发展状况的基础上,深入剖析了武进区引进高层次科技人才在创业中存在的问题及其成因,探索了促进人才创业的对策与出路;通过理论模型的设定,构建了创业型人才的评价体系,为中小城市地方政府特别是经济发达的苏南地区提供了政策上的支撑,同时以地方政府为评价视角,建立了创新人才的评价测量方法,为高等学校的人才培养和科研人员的创业提供了方向参考。

**【关键词】**:中小城市 科技人才创业 绩效评估 体系构建

**【中图分类号】**:F204 **【文献标识码】**:A **【文章编号】**:1001—5981(2018)06—0049—06

构建合理的高层次科技人才创业绩效评估体系,对地方政府引育和培养高层次科技人才具有重要的指导和激励作用。课题组利用武进区科技人才创业绩效评估的委托便利,充分开展了调研,在此基础上建立了一套评价体系,为地方政府引育高层次科技人才提供借鉴意义,并针对高科技人才的引育提出了对策建议,为政府相关部门提供了参考意义。

### 一、概念界定与文献综述

#### (一)概念界定及研究对象选择

根据《中华人民共和国城市规划法》(2015),城区常住人口50万以下的城市为小城市,城区常住人口在50万~100万之间的

---

**作者简介**:马雪荣(1978—),男,江苏泗洪人,常州大学产学研合作处副处长;

刘建刚(1977—),男,河南西平人,工学博士,常州大学商学院副教授;

田轶(1988—),男,安徽铜陵人,常州大学校长办公室助理研究员。

**基金项目**:国家社会科学基金“价值创造视角下互联网平台企业商业模式创新的影响因素与创新路径研究”(16BGL032);江苏省先进催化与绿色制造协同创新中心资助项目“协同创新体制下人才管理机制研究”(ACGM2017—05);江苏省教育厅高校哲学社会科学重点研究项目“初创型互联网平台企业成长的影响因素及路径研究”(2018SJZDI045)。

为中等城市，根据《中小城市绿皮书》(2010)，市区常住人口50万以下的为小城市，50万~100万的为中等城市。在此基础上本文把中小城市界定为城区常住人口规模在30万~100万之间的城市。近年来，与大城市相比较，中小城市在高层次人才引进与培育方面面临着种种困难，如何精准引进城市产业发展所需要的高层次人才以及构建高层次人才成长发展的生态体系，已成为现阶段中小城市发展中最为迫切的一个焦点问题。

本文对高层次人才的概念界定是在参考《人才学辞典》的基础上完成的。其概念是指在社会科学技术的劳动中，以自己较高的创造力、科学的探索精神，为科学技术发展和人类进步做出较大贡献的一类人。科技人才主要有四个特性：具有特定的知识和技能、从事科学或技术工作、较高的创造力、对社会做出较大的贡献。在此基础上本文把高层次人才界定为满足以下条件的人才：(1)应热爱祖国，愿意为祖国发展和现代化建设贡献力量；(2)具备良好的专业素养，具备较强的创新意识和创新精神；(3)在某行业或领域有所作为、有所建树；(4)已经入选(或满足入选条件)所在中小城市发布的高端科技人才计划。高层次科技人才的引进是中小城市产业发展和转型升级的原动力，是探索和培养经济发展新动能的重要途径，因此，如何提高高层次人才在创新创业方面的绩效已经成为中小城市政府重点关注的问题。

本文以常州市武进区为研究案例，分析中小城市在高层次人才引进及培育中存在的问题，剖析中小型城市引进高层次人才创业绩效，总结中小型城市在高层次人才引进和培育中可借鉴的经验，并通过典型案例的进一步研究丰富人才评价体系的理论，为我国其他中小城市的人才建设提供实践和理论借鉴。

## (二)文献综述

随着全球科技经济发展的新趋势，人才竞争已成为企业竞争中的决定性因素，构建科学合理的人才绩效评价体系已成为学术界研究的主要问题。一些学者致力于运用新的技术或模型来评估人才绩效：Cristina(2011)将语义技术应用到人员绩效的评估和学习成果的评价中<sup>[1] 340-349</sup>；XinWu(2013)等基于灰色语言多准则决策模型，重新定义了人才评价体系的评价标准和评价模型，使其信息更加完整，评估结果更加客观<sup>[2]</sup>。一些学者以不同的人才为研究对象，构建人才绩效的评估体系：王鸿政(2012)以应用型人才为研究对象，研究表明应重视以市场为导向的人才绩效评价，应用核心竞争力与单位企业两重标准来评价人才，并借助专业教学和现代企业实现良性互动的改革举措，从而提升应用型人才的培养质量<sup>[3] 18-20</sup>；邵蕾蕾(2013)等以青年科技人才为研究对象，设计了人才绩效评价指标体系和系统模型，对青年科技人才进行了科学、公正、全面、合理的绩效评价<sup>[4] 200-203</sup>；孔德议等(2013)以知识型人才为研究对象，通过组织承诺理论分析影响知识型人才绩效的因素，研究发现组织承诺的维度间的交互作用会影响人才的绩效<sup>[5] 126-129</sup>；李艳琴(2017)等以高层次人才为研究对象，认识到构建科学、完善的高层次科研人才绩效评价体系的迫切性，和调动高层次人才积极性、创造性的重要性<sup>[6] 99-101</sup>。

综观国内外的文献研究，发现在人才评估体系和人才绩效方面的研究已经初步形成了理论。但仍存在一些不足之处：一是高层次人才评价体系还处于探索阶段，引进人才的地方政府或机构缺乏微观层次上对引进人才后“如何做”的实践研究；二是现有研究局限于纯学理的探讨，缺乏结合我国国情与地方实际发展情况的具有可操作性的调查问卷及政策建议的研究；三是以中小城市作为人才评价和绩效评估载体的研究较少。

## 二、武进区高层次人才创业现状

截至2016年年底，武进区共签约749个创业团队，其中办理注册落户的团队586个，注册率达78.23%。注册资本总额302838.9万元，实收资本204954.1万元，其中高层次人才个人现金出资118295.9万元。创业项目主要集中在智能装备制造、物联网和新一代信息技术、软件和服务外包、生物技术和医疗器械、新材料、新能源、节能环保、电力电子、现代农业、文化传媒等十大领域，与常州市和武进区重点发展的产业基本吻合(行业分布情况详见表1)。同时，受经济大环境和投入情况的影响，武进区引进高层次人才团队出现了波动，2014年引进186个，达到顶峰，2015年、2016年开始下降(引进人才团队情况详见图1)。

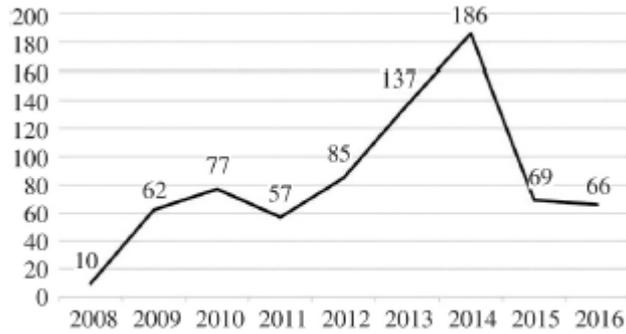


图 1 武进区 2008-2016 引进高层次科技人才情况

表 1 高层次科技人才项目所属行业领域统计表

产业分类	合计	高端智能装备制造类	物联网和信息技术类	软件和信息服务外包类	生物技术(新医药)和医疗器械类	新材料类	新能源类	节能环保类	电力电子类	现代农业类	文化传媒类
项目数(个)	586	106	131	34	108	102	45	51	3	5	1
正常运作	330	64	69	14	60	64	25	29	3	1	1
非正常运作	130	23	26	5	26	25	14	8	0	3	0
注销或已离开武进	126	19	36	15	22	13	6	14	0	1	0

截至2016年12月，常州市、武进区两级财政对武进区引进签约注册的高层次科技创业团队给予了资金支持，市、区两级财政共拨付创业扶持资金36824.8万元，其中市级财政资助14280万元，占市、区两级财政创业扶持资金总额的38.78%；区级财政资助22544.8万元，占市、区两级财政创业扶持资金总额的61.22%。可见武进区对签约注册创业企业的财政扶持力较大。从经费兑现来看，对注册后正常运作的330家企业，市区两级应拨付的创业启动资金总计为51550万元，实际拨付经费31936.9万元，创业启动资金拨付率为61.95%，其中市区拨付创业启动资金12350万元，武进区拨付创业启动资金19586.9万元。

### 三、武进区高层次科技人才创业指标体系构建

#### (一)常州市武进区高层次科技人才创业调研概述

在本次实证调研过程中，课题组从武进区人力资源与社会保障局中搜集了“龙城英才计划”“武进英才计划”中资助的高

层次科技人才创业企业586家，其中正常运作的创业型企业330家，注册后非正常运作的创业型企业130家，只签约未注册的创业型企业153家，课题组针对目前武进区正常运作的创业企业，重点选取并实地调研了200家企业，主要集中在常州市科教城、武进高新区、科创中心、经济开发区等4个地点，调研过程中共发放调查问卷200份，回收问卷141份，其中有效问卷121份；同时，课题组与30家重点企业的中高层管理人员进行了深度访谈，并通过录音稿整理的方式，最终收获了共15份有效访谈实录。通过问卷调查和个案访谈，了解创业型企业运行模式、企业成长困境以及政策扶持等状况，对其发展困境进行了分析总结，提出相关对策。

(二)实证调研数据的分析及人才评价体系构建

通过对调查问卷的收集以及后期的数据整理，课题组进行了数据的建模分析，对高层次科技人才的创业企业设定了二级评价指标，并建立起高层次科技人才创业评价体系(见图2)。从人才评价体系的构建来看，人才及企业评价的一级指标主要有四个，即经济指标、创新指标、成长指标以及国际化指标。

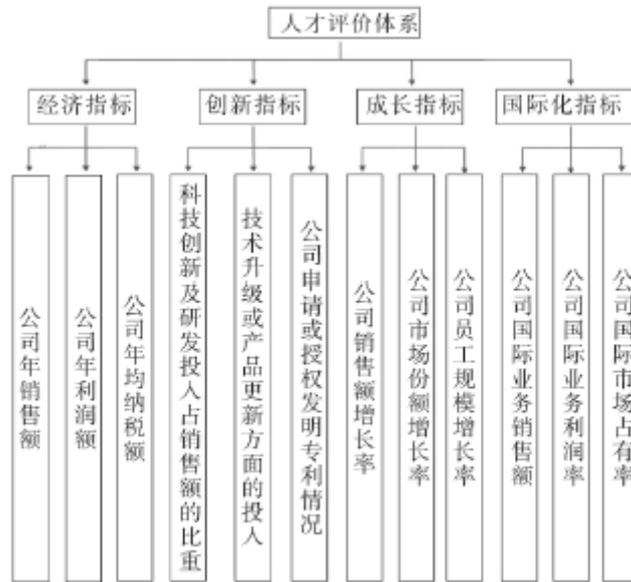


图2 人才创业评价体系结构图

1. 经济指标。经济指标主要衡量创业型企业在经济活动中的行为表现。一般而言，企业主要经济指标包括销售收入、利润总额、资产总额以及所有者权益等。刘宇杰(2008)认为当前我国企业绩效评价应该增设经济利润这一科学的设置，准确地评估企业价值，全面真实地反映企业运营情况<sup>[7] 243</sup>。刘晓云(2013)将公司绩效从两个维度衡量：一是公司盈利能力，用公司年度利润总额与销售收入之比，即公司销售毛利率来测度；二是公司发展状况，用公司销售收入和利润来测度。<sup>[8] 60-73</sup>王松年(1984)研究得出工业企业经济效益的综合指标，具体见式(1)，从式(1)中发现，其将税金纳入工业企业的经济效益评估体系中。<sup>[9] 80-82</sup>综上，本文选取了企业的年销售额、年利润、年均纳税额指标来反映企业的经济效益。

$$\text{工业企业经济效益综合指标} = \frac{\text{税金} + \text{利润总额} + \text{工资总额及工资附加费}}{\text{固定资金平均原值} + \text{定额流动资金平均占用额} + \text{销售成本}} \times 100\% \quad (1)$$

2. 创新指标。创新是一个企业生存和发展的灵魂。对于一个企业而言，创新包括很多方面：技术创新、管理创新、思想创新等。技术创新是企业各项创新的核心，也是企业绩效评价的重要内容。本文具体选取企业每年科技创新及研发投入占销售额的比重、企业平均每年用于技术升级或产品更新方面的投入和企业的申请或授权发明专利情况来反映企业创新的指标。

3. 成长指标。企业绩效是对企业全方位立体性的分析，企业成长性是对企业的经济状况进行的综合性分析，是企业绩效的重要组成部分。在现有文献中，研究人员常用销售额或销售额的增长率这两个财务指标表示传统企业的成长性，对于企业销售额增长率这一指标，很多学者在研究时将这一指标称为营业收入增长率或者是主营业务收入增长率。在参考现有文献的基础上，本文选取成长性这一一级指标来评估创业型企业在生产经营活动中的成长与发展状况和成长发展潜力，具体选取了从企业的销售额增长率、市场份额增长率以及员工规模增长率这三个维度来反映企业成长的指标。

4. 国际化指标。企业的国际化经营，主要是为了寻求更大的市场、寻找更好的资源和追逐更高的利润。针对国际化经营能否给公司带来巨额的利润，很多学者也进行了研究，通过国际化指标来衡量企业的生产经营活动参与国际市场竞争的程度。由于遵循数据的可获得性，现有研究中往往采用在国外市场实现的销售收入占总销售额的比重作为国际化程度的度量指标。本文具体选取从企业的国际业务销售额、国际业务利润额以及国际市场占有率三个维度来反映企业国际化的指标。

## 四、武进区高层次科技人才创业绩效评估

根据上文的人才评价体系和调研数据，课题组对武进区高层次科技人才创业绩效进行了评估。

### (一) 武进区的经济总量与税收收入提升

从武进区签约注册创业型企业的地区贡献来看，2016年武进区高层次科技人才创业企业产生销售达260家，占引进高层次科技人才创办企业的44.37%；企业开票销售收入187867.31万元，税收收入达到9411.49万元。高层次创业型企业逐渐成为武进区新的经济增长点，2016年高层次科技人才创业企业带动武进区就业5372人。表2为各年度注册引进的高层次科技人才创业企业的经济贡献。

表2 各年度注册引进的高层次科技人才的经济贡献

年度 引进	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	合计
产生销售的企业数(个)	1	14	10	27	44	54	75	18	17	260
开票销售(万元)	3.34	10325.95	8023.66	10823.83	54552.27	31822.87	39113.65	31159.25	2042.49	187867.31
产生税收的企业数(个)	2	13	11	31	39	61	105	33	26	321
入库税收(万元)	0.4	129.48	365.59	337.25	5693.34	1392.28	1106.34	329.21	57.6	9411.49

### (二) 武进区科技创新的整体水平得到提升

从专利授权量来看，注册落户武进区的高层次科技人才创业企业获得专利授权951项，其中发明专利132项、实用新型专利495项、外观专利151项；已获软件著作权131项；已获软件产品登记42项。从获批各级各类人才项目来看，截至2016年12月，签约落户武进区的高层次科技人才中，入选中央及省级人才项目的共计157人次，累计获得中央及省级资金支持8890万元，其中通过武进区申报入选国家“千人计划”的高层次科技人才共5人，获得资金支持500万元；入选江苏省“双创团队”项目的4个，获得资金支持1600万元；入选江苏省“双创人才”的85人，获得资金支持5875万元，入选江苏省“博士计划”的63人，获得资金支持915万元。从获批各类研发项目来看，截至2016年12月，注册落户武进区创业的高层次科技人才，共获批各级各类项目153个，获批资助经费共计7085.43万元，其中国家级项目27个，获批资助经费2854.43万元；省级项目53个，获批资助经费2450万元；市级项目73个，获批资助经费1781万元。

### (三) 武进区高层次科技人才不断集聚

武进区通过项目引领的方式，例如常州市“龙城英才计划”“武进英才计划”，吸引了大批高层次科技人才入驻，推动了武进区高端人才的集聚。截至2016年12月，通过获批各级各类人才项目并在武进区注册的高层次科技人才团队586个，吸引高端人才3223名，其中博士1172名，硕士2051名，涉及高端装备制造、生物技术和新医药、节能环保、新材料、新能源等多领域，有力地推动了武进区经济和支柱产业的发展。

### (四) 人才优势逐步转化为区域发展优势

武进区通过对高层次科技人才的大规模引进和培育，逐步将人才的智力优势转化为区域的发展优势。一方面，涌现出一批科技“小巨人”企业。“孕育出一批掌握核心技术、拥有自主知识产权、具备原始创新能力和核心竞争力，已达到规模企业标准，且发展前景明朗、潜力较大的高层次科技人才创业企业。”<sup>[10]</sup>目前，武进已拥有18家高层次科技人才创业科技“小巨人”企业，2016年度营业收入均在2000万元以上。另一方面，培育出一批“领军潜力企业”。高层次科技人才将其技术与社会资本及附带的生产、管理、销售等资源相结合，涌现出一批年度营业收入在500万~2000万元的创业企业，它们拥有核心技术和良好的产业发展前景。

### (五) 高层次科技人才的创业企业成活率较高

课题组经过查阅资料和讨论，考虑到信息化和“互联网+”等因素的影响，认为一般情况下创业企业6年可以达到成熟。同时根据国家权威部门公布的数据，世界发达国家的科技型孵化企业成活率一般为7%~8%，孵化期限为3~5年，北京中关村的科技型孵化企业3年成活率仅为4%~5%。武进区近几年来孵化了586家创业企业，有销售且正常运作的达261家，成活率达44.64%，远远高出世界发达国家水准，销售额千万元以上的有28家，占4.78%，其中销售额亿元以上的企业4家。

### (六) 高层次科技人才引进引领了新兴产业的发展

高层次科技人才的引进带动了武进区例如石墨烯、智能机器人、半导体照明、电子商务和现代农业等新兴产业的发展。石墨烯产业集聚了一批像碳元科技股份有限公司、第六元素材料科技股份有限公司、常州二维碳素科技有限公司等在三板上市的领头羊企业，以及常州碳维纳米科技有限公司等一些极具成长潜力的优势企业；智能机器人产业集聚了常州铭赛机器人科技股份有限公司、常州汉迪机器人科技有限公司等具有研发实力的大型高端制造型企业；半导体照明产业集聚了江苏晶和金江照明有限公司、江苏丽缘科技发展有限公司等节能环保型的企业；同时，武进区通过引才育才建立了“千人计划现代农业产业研究院”，该研究院内集聚了六名国家“千人计划”专家。武进高层次科技人才的引进，带动了武进区新兴产业的发展，优化了区内的产业结构，推进了武进区产业在整体结构上的提升。

## 五、武进区高层次科技人才创业的问题分析

### (一) 人才引进和培育的机制、政策还需进一步创新

政府引导、市场主导的人才工作机制，目前还没有覆盖到全部人才的引进，需要进一步扩大范围，同时任何政策都有“最佳时效段”，需要不断探索创新(例如，如何进一步调动企业引进人才的积极性、如何进一步发挥在常高校在引进人才方面的“蓄水池”作用等)，并进一步深化“人才+项目+资本”的引才育才模式，以机制政策的领先性，进一步推动人才引进和培育的实效性。

### (二) 人才创业的载体、平台还需进一步完善

随着高层次科技人才的大规模引进，人才创业的载体和平台需求也越来越大，同时配套设施的完备和环境的改善，可以推动产业集聚平台和高端平台的建设，不然会制约人才的引进以及引进后的进一步发展。<sup>[11] 26-29</sup>因此，需要发挥政府的规划引领和政策引导作用，动员和吸引广大社会资本，推进高层次科技人才创业专业孵化器、加速器建设。武进科教城、高新区、经发区等配套完备、平台管理规范，但离中心城区较远的乡镇仍需进一步完善，如东部洛阳镇，南部前黄、雪堰镇，西部湟里、嘉泽镇等地区缺少平台和创业环境，几年来引进的高层次科技人才创业团队也寥寥无几。

### (三) 高层次科技人才的状态还不稳定，企业营运情况有待改善

目前，高层次科技人才的状态还不够稳定。由于各种原因，武进签约的高层次科技人才不够稳定，流失率较高。截至2016年年底，在通过各种引才计划与武进签约的749名高层次科技人才中，有163名高层次科技人才没有注册，占21.76%，已经注销、吊销、离开的122家，占20.82%。其次，高层次科技人才创办企业的营运状况也有待改善。截至2016年年底，在落户武进区创业的高层次科技人才创办的586家科技企业中，有134家处于非正常运行状态，营运情况需要改善。

## 六、武进区引进与培养高层次科技人才建议

作为城市发展的鲜活个体，创业型企业在带动地方产业升级、促进经济快速高效发展方面发挥着重要的作用。课题组在调研的基础上，从企业自身、政府层面及社会环境等几个方面对症下药，结合武进区创业型人才及其企业发展的现实状况，有针对性地提出了以下建议。

### (一) 以制度为导向，进一步健全政策的制定与实施

一是建立人才工作责任制。确立人才优先发展的战略布局，坚持人才发展优先规划、人才投入优先保障、人才资源优先开发、人才结构优先调整，确保人才资源开发与科学发展和经济转型升级相适应。二是健全人才工作专门机构。统筹协调高层次科技人才创业的各项工作，真正形成“区委区政府统一领导，组织、人社部门牵头抓总，各职能部门、载体密切配合、社会广泛参与，上下联动、同频共振”的人才工作格局。

1. 规范项目评审流程。科学、规范的评审流程是识别合适人才项目的重要保证。一是建立严格的审核与公开机制。改革报名方式，完善评审流程，加大对申报项目人员背景的调查力度，保证提交申报材料的严肃性；建立科学合理的人才、项目评价标准，确保评审过程的客观性、公正性；不断更新评审专家库，加大对评审、面试专家的考核评价，完善专家淘汰机制。二是积极推行“双轨制”、人才项目引进，在招才团队初判、技术专家初评、落户园区初审、职能部门把关的基础上，突出创投机构和重点企业的判别，形成“4+1”模式，提高项目判别的准确率和人才创业的成功率。在具体工作中，既要考察项目的科技水准，也要考察项目的市场前景；既要考察项目，也要考察团队；既要考察知识产权的拥有，也要考察融资的渠道；既要考察团队、项目考察，也要搞项目推介对接，切实提高高层次科技人才项目的入驻率、成活率和成功率。

2. 完善引进培育政策。一是继续完善相关配套政策，包括工商注册、落户居留、创业资助、住房申购、子女入学、签证办理等方面的系列政策文件，构建起完整的政策体系，力求产生强大的磁场效应。二是加大政策支持力度。政策支持力度的大小是吸引高层次科技人才“落地生根”的重要条件。加大政策的支持力度，不仅能吸引人才，更能留住人才，增强高层次科技人才的稳定性。实践证明，签约高层次科技人才的流失率与政策的支持力度呈反比，即随着人才政策的不断完善和政策支持力度的不断加大，不仅应聘人数、签约人数逐批增多，而且签约高层次科技人才的流失率也明显下降。三是实施特殊政策，探索特殊机制，打造特殊平台，建立特殊保障，最大限度、最大规模地引进一批高层次急需紧缺人才，培养一批高层次创业创新人才，储备一批高端后备人才，用好一批各领域名家大师。<sup>[12]</sup>

### (二) 以人才需求为导向，建好高层次科技人才创业的平台载体

创业载体是集聚人才、吸纳项目、承载要素的重要平台。因此，要以高层次需求为导向，致力加强载体建设，按照国际化、智能化、现代化的要求，始终坚持把高端平台作为集聚人才的强磁场、发展高新技术产业的主阵地，大手笔投入、大气力发展，着力打造自主创业的“孵化器”、科技创新的“实验室”、产品研发的“梦工厂”。一是搭建创业平台。通过加快重大公共研发平台的建设，增强产业自主创新能力；加快重大公共服务平台建设，提高科技服务能力与水平；加快企业创新研发平台建设，提升企业持续创新能力；加快科技创业载体建设，通过科技成果转化和产业化等措施大力推进创业载体建设，明确载体是招引高层次科技人才的主体。二是深化政产学研合作。一是积极鼓励符合条件的骨干企业、科研机构、社会资本，加速建设“两站三中心”、科技企业孵化器和加速器等创业载体。三是大力构建政产学研联盟，把深化政产学研合作作为支撑高层次科技人才持续创新、增强研发实力的重要保障，推进科技创业载体资源集成化。

(三)以服务为导向，营造高层次科技人才创业的良好环境。

“科学发展以人为本，人才发展以用为本。”完善人才服务体系，是加快创业高层次科技人才引进和培育的重要保证。一是切实优化人才服务。加强“三基一化”（基础资料积累、基本素质训练、基本制度建设、信息化水平提升）建设，整合现有人才公共服务资源，建立功能齐全、运转高效、服务便捷的人才公共服务体系，真正做到鼓励高层次科技人才干事业，支持高层次科技人才干成事业，帮助高层次科技人才干好事业。二是全程扶持企业发展。创业初期，不仅提供创业启动资金和贷款担保，还提供保姆式服务，千方百计帮助高层次科技人才企业解决日常之忧；创业中期，积极推进产学研合作，吸引国内外高校、科研机构等设立产学研基地，开放实验室，邀请创业成功者、大中型企业家、经济顾问等组成专家服务团，为高层次科技人才企业提供咨询服务；创业后期，退出企业的日常监管等工作，一门心思帮助高层次科技人才企业把好正常的生产关、发展关。

环境是人才成长和发展的依托，能否吸引人才并留住人才，关键在于有没有适宜人才“落地生根”的生态机制。一是不断优化创业环境。进一步完善高层次科技人才引进和培育的政策和规划，不断优化“创业、学术、融资、生活”等环境，积极主动、满腔热情地帮助高层次科技人才解决工作和生活中遇到的困难，在工商注册、税务登记、落户居留、职称评定、住房交通、家属就业、子女入学、医疗保险等方面提供“一站式”办公、“一条龙”服务，不断提升“拴心留人”的人才服务档次，增强高层次科技人才的稳定性，降低流失率，让高层次科技人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。二是大力营造创新氛围。选树典型，大力宣传优秀高层次科技人才创业的成功经验，大力倡导支持创新、鼓励创新、保护创新、宽容失败的社会舆论环境，积极营造尊重人才、尊重知识、尊重创造的浓厚氛围，让各类人才活力竞相迸发、才智充分涌流，实现人才的“近悦远来”。

#### 参考文献:

[1] Cristina Casado—Lumbreras, Pedro Soto—Acosta, Ricardo Colomo—Palacios, Patricia. Personnel performance assessment in information systems outsourcing environments [J]. The Journal of Workplace Learning, 2011, 23(7).

[2] Xin Wu, Zhi Feng Li. The Study of the Talent Evaluation System Based on Multi—criteria Decision—Making Method of Grey Linguistic [M]. Springer Berlin Heidelberg:2013.

[3] 王鸿政. 应用型人才绩效评价的市场标准——以人力资源管理专业为例 [J]. 教育理论与实践, 2012, 32(9).

[4] 邵蕾蕾, 刘晓峰. 青年科技人才绩效评价系统的设计与实现 [J]. 运筹与管理, 2013, 22(6).

[5] 孔德议, 张向前. 基于组织承诺的知识型人才绩效管理研究 [J]. 华东经济管理, 2013, 27(1).

[6] 李艳琴, 李小平. 高层次科研人才绩效评价体系的特征与构建 [J]. 中国高校科技, 2017(1).

---

[7] 刘宇杰. 经济利润指标对企业的重要性 [J]. 江苏商论, 2008(32).

[8] 刘晓云, 应瑞瑶, 李明. 新业务、多元化与公司绩效——基于农业上市公司与非农业上市公司的比较 [J]. 中国农村经济, 2013(6).

[9] 王松年. 谈谈反映工业企业经济效益的综合指标 [J]. 现代经济科学, 1984(1).

[10] 常州市人才工作领导小组办公室. 常州市领军人才引进和发展情况报告 [N]. 常州日报, 2013-04-22.

[11] 何丽. 领军型人才创新创业的困境及对策研究——以常州市武进区为例 [J]. 经营管理者, 2017(8).

[12] 高建进. 打造人才高地引来“才”源滚滚 [N]. 光明日报, 2012-08-21.