

城市人才政策环境的 四维评估及优化路径

薛琪薪 陈俊杰¹

(华东师范大学 200241)

【摘要】: 人才的集聚, 最终是产业集聚和发展平台的集聚。优化提升人才政策环境, 不仅要考虑人才政策, 还要考虑产业政策和教育培训政策等。开发人才资源, 一方面要培育和集聚更多与本区域产业定位相吻合的高层次人才, 做好人才增量; 另一方面要充分利用好区域高层次人才的资源优化, 开发好和服务好高层次人才存量。

【关键词】: 人才政策 人才集聚 人才环境

【中图分类号】: C962 **【文献标识码】:** A **【文章编号】:** 1005-1309(2020)06-0032-008

人才政策环境, 是指围绕并影响着人才成长和发展的一切外部政策条件的总和。由于人才政策环境的评价因素较难数据化, 给总体评价带来困难, 因此相关研究一般通过构建定性指标, 邀请专家对指标进行打分来统计;^[1]也有研究建立人才政策满意度模型, 探讨人才政策满意度与人才创新能力之间的关系;^[2]还有研究从政策实践角度, 对优化人才政策环境做宏观方面的思考。^{[3][4][5]}本文借鉴已有研究成果, 对相关指标进行量化, 从被访者主观评价角度建立人才政策知晓度、人才政策体验度、人才政策认可度、人才政策受益度四维评估体系, 对上海市 C 区的人才政策环境进行评估。数据通过问卷调查采集, 调查面向办公及注册地在 C 区的公司。考虑到对人才政策的实际了解程度以及在人才招聘中的感受度, 问卷的填答对象规定为公司内部的人力资源主管或单位负责人。本次调查开展的时间为 2019 年 8—10 月, 共回收问卷 117 份, 其中有效问卷 93 份, 问卷有效率为 79.49%。

一、调查样本的基本信息

调查样本的基本信息如表 1 所示。在被调查公司的注册类型方面, 私营公司占比 63.4%, 外资或港澳台资(合资)公司占比 16.1%; 国有公司占比 12.9%, 其他占比 7.5%。在被调查公司单位所属行业方面, 互联网+生活性服务公司占比 22.6%, 人工智能科技公司占比 12.9%, 时尚创意公司占比 9.7%, 航空服务类公司与房地产公司分别占比 7.5%, 其他为贸易、法律会计咨询、加工制造业、信息通讯、教育培训广告媒体等公司。总体来看, 本次调查各类性质公司占比合理, 符合预期计划, 调查行业准确覆盖了 C 区的特色产业、规划发展产业, 且占比超过 60%, 因此此次分析具有实际的参考意义。分析这些调查样本, 可以发现所选样本公司具有以下特征:

(一) 成立 5 年以下的年轻公司占比接近四成, 并以新兴产业和中小公司为主

从被调查公司看, 按成立年份与所属行业交叉分析, 发现成立 5 年及以下的年轻公司主要分布于互联网+生活性服务、人工智能、时尚创意产业、教育培训等新兴产业; 成立 10 年以上的公司主要分布于人工智能、航空服务、房地产、信息通信等行业, 可

作者简介: 薛琪薪, 华东师范大学社会发展学院博士研究生。陈俊杰, 华东师范大学社会发展学院硕士研究生。

基金项目: 教育部人文社科重点研究基地重大项目(17JJD790008)。

见一些成熟的公司也开始向人工智能产业方向转型。从公司自评发展角度看,大多数公司更加愿意把自己归为处于成长期的公司。调查结果显示,51.6%的公司将自己评为成长期,19.4%的公司将自己评为初创期,25.8%的公司将自己评为成熟期,3.2%的公司认为自己已进入衰落期。

(二)大部分公司的员工学历层次较高,但海归人才吸收不多

以本科学历为划分界限,65.6%的公司本科及以上学历员工占总员工比例超过 60%,23.7%的公司本科及以上学历占比在 30%~60%之间,6.5%的公司本科生及以上占比在 10%~30%之间,4.3%的公司本科生及以上占比在 10%以下。总体看,本次所调查公司中本科及以上学历员工所占比例较大。从海归人才的吸纳程度看,各公司的引才程度还有待提升。大多数公司的海归人才占比少于 10%。从研发以及技术人员占公司总员工比重看,23.7%的公司研发以及技术人员占比超过 60%,25.8%的公司研发以及技术人员占比在 30%~60%之间,20.4%的公司研发以及技术人员占比在 10%~30%之间,30.1%的公司研发以及技术人员占比在 10%以下。

(三)人才配置满足需要,引才渠道主要来自招聘网站、高校校招和人才中介

在单位人才配置情况方面,68.8%的被调查公司认为自身人才配置满足需要,31.2%的公司认为人才较为缺乏。从引才的主要渠道看,网络招聘是被调查公司招聘人才最常用的方式,68.8%的公司采用该方法;51.6%的公司到高校招聘应届毕业生,45.2%的公司通过人才市场中介招募,32.3%的公司通过朋友熟人推荐,21.5%的公司引进外地人才。由于本次调查的公司以小型企业为主,大多数公司没有足够的人手到高校举办招聘活动,而成本较低、时效性强、传播范围广的网络招聘受到各公司青睐。值得关注的是通过人才市场中介招募、外地引才、朋友熟人推荐这三类人才招聘方式是某些企业的主要人才招聘方式。这一方面体现了企业对招聘到合适人才的渴望,另一方面也体现出目前被调查企业存在着人才短缺,在上海难以招聘到合适的人才。

(四)人才短缺集中在核心研发、市场营销和中高层管理岗位,人才短缺的行业集中在互联网+生活和人工智能行业

细分行业后进行分析,可发现行业之间存在较强的人才竞争,目前人才的数量不能满足全行业需求。人才缺乏的行业主要集中在互联网+生活性服务、人工智能和教育行业,其中 C 区特色产业航空服务业、时尚创意产业分别有 3 家公司认为人才缺乏,其中有 2 家公司认为本公司人才十分缺乏。在短缺人才的岗位分布方面,缺乏核心研发人才的呼声最高,19.3%的公司认为自己缺乏核心研发人才,17.2%的公司认为缺少市场营销人才,16.1%的公司认为自己缺少专业技术人才,还有 16.1%的公司认为自己缺少中高层管理人才。

(五)人才短缺的首要因素是落户门槛高,其次是居住成本高、薪酬竞争力不足和新兴行业人才短缺

从人才短缺的原因看,认为落户门槛高和住房成本高的分别占 53.1%和 43.8%,这两个问题依然是阻碍公司吸引人才的主要原因。其次,34.4%的人才短缺公司认为公司处于初创阶段,公司薪酬缺乏市场竞争力是其难以吸引想要人才的主要原因,还有 34.4%的公司认为处于新兴产业领域,人才稀缺招聘困难是其人才缺乏的主要原因。由于人才机制不完善,发展空间小而导致的人才缺乏情况较少。因此,如何继续解决存在的老问题,如何适当保护初创企业存活率,是政府部门需要继续努力的。

表 1 样本公司基本信息统计

		计数(家)	百分比(%)
公司注册类型	私营公司	59	63.4
	合资公司	15	16.1

	国有公司	12	12.9
	其他	7	7.5
公司成立时间	5 年及以下	32	34.4
	6~9 年	14	15.1
	10~19 年	32	34.4
	20 年及以上	15	16.1
员工数量	少于 10 人	14	15.1
	10~100 人	45	48.4
	100~300 人	21	22.6
	300 人以上	13	14.0
本科及以上学历员工占比	10%以下	4	4.3
	10%~30%	6	6.5
	30%~60%	22	23.7
	60%以上	61	65.6
拥有海外经历(工作或留学)的员工比例	10%以下	61	65.6
	10%~30%	20	21.5
	30%~60%	9	9.7
	60%以上	3	3.2
人才配置自评情况	配置充足	6	6.5
	基本充足	55	59.1
	较为缺乏	30	32.3
	十分缺乏	2	2.2

二、人才政策环境的四维评估

(一)人才政策知晓度评价

1. 主要通过政府宣讲会和新媒体了解政策,宣传效果认可度超 80%。从公司了解 C 区人才政策的渠道看,通过政府部门的宣讲会、会议和网络、手机等新媒体是目前最主要的途径。超过 70%的公司是通过以上两种途径了解人才政策。从中可见,在人才政策宣传方面的努力得到了大多数公司的肯定。随着人们汲取信息方式的转变,新媒体在人才政策的宣传上也发挥了重要作用,相反传统媒体与纸质媒介的宣传能力大大减弱。从公司对人才政策的宣传认可度看,大多数公司认可人才政策宣传方式效果,有 38

家公司认为人才政策宣传方式效果很好,有 38 家公司认为宣传方式效果较好,两者占被调查公司的 81.72%;17.2%的公司认为 C 区人才宣传方式效果一般,1.08%的公司认为人才宣传效果很差。

2. 影响宣传效果的主要因素是政策设计复杂、缺乏通俗的解读、宣传对象缺乏针对性参与度。在影响人才政策宣传效果的主要因素方面,37.6%的公司认为人才政策的制度设计较为复杂影响了人才政策宣传效果,35.5%的公司认为人才政策缺乏较为权威通俗的解读,34.4%的公司认为人才政策宣传缺乏针对性,政策面向的群体参与少。以上意见表明人才政策的可读性是 C 区政府部门需要进一步提升的。政府的人才政策需要充实的文字阐明,但在宣传上需将政策简明化,受惠目标明确化和加大宣传力度,以此畅通公司对人才政策了解的路径。

(二)人才政策体验度评价

1. 接受人才资金资助的公司接近 50%,且主要集中在互联网+生活性服务、航空服务业以及人工智能行业等。在询问企业是否享受过人才资金资助的问题上,45.2%的公司认为接受过人才资金的资助,54.9%的公司认为没有接受过人才资金的资助。从调查结果看,受人才资金资助的公司比例并不高,受资助行业主要为互联网+生活性服务、航空服务业以及人工智能行业。这些行业都是 C 区的重要产业,可见 C 区对重点产业给予了有效资助。从另一方面也可发现,受到资助的行业少于被调查的行业,其中法律会计咨询、加工制造业、信息通信行业、广告媒体行业均表示没有享受过人才资金的资助。受人才资金资助的企业比例不高的原因:有些被调查者不认为住房优惠、教育优惠属于资金资助(图 1)。

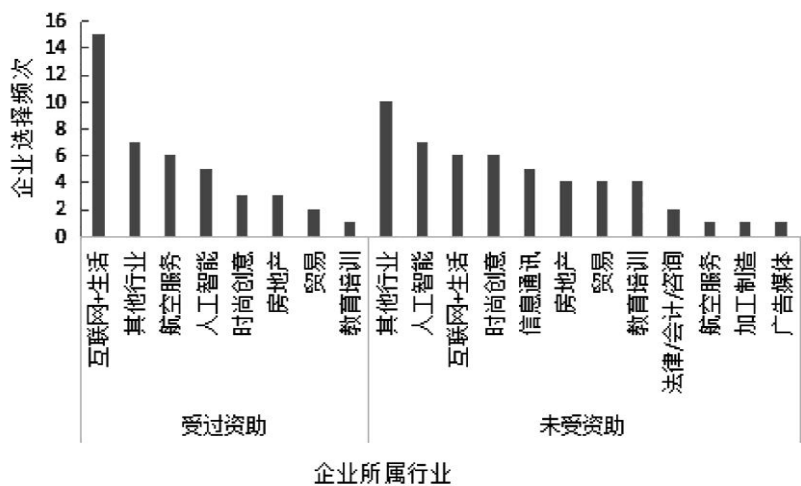


图 1 企业享受人才资金资助情况(按行业划分)

2. 各项资助路径畅通,享受最多的是创业扶持、安居补助和高管补助。从受助公司的人才资金获取途径看,占比最高的为创业扶持补贴,占有所有被资助公司的 38.1%;其次为人才安居补助,占比 35.7%;再者为高级管理人才资助,占比 33.3%。总体来看,各类人才资助政策得到了利用,并没有出现某项政策无人知晓、无人利用的情况。

3. 人才奖励申请服务态度好,但申请材料多、审批周期长和审批手续繁。在 C 区人才政策奖励补贴(补助)申请过程中遇到的问题,受资助公司给出以下反馈(图 2):40.5%的公司认为所需申请材料繁多,35.7%的公司认为人才政策奖励申请审批周期过长,23.8%的公司认为人才政策奖励申请审批手续繁琐,其他问题占比 16.7%,有 4 家公司反馈在办理手续时遇到各部门责权不清的情况,认为办理人才资助手续遇到服务态度差的仅有 1 家。可见,在 C 区人才政策奖励补贴(补助)申请中,服务人员有着较好的服务表现。但在具体申请过程中,还存在一些提升空间,有被访者表示“管理政策较复杂,审批周期偏长”“对高收入人才的税收补贴不如其他区多,建议增加”“放低奖励住房补贴准入门槛,降低人才居住成本”“加大对于人才公寓补贴的力度,增加外国人

才专家就业创业补贴”。这些都需要进一步改进。

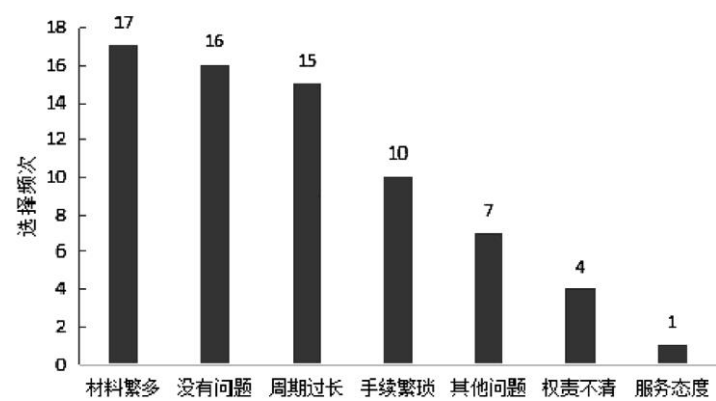


图 2 人才政策奖励补贴(补助)申请过程中遇到的问题

4. 超过 80%的公司认为人才资助执行很公平, 65%的公司认为居住证和落户效率高。在人才政策奖励补贴(补助)执行的公平性方面, 绝大多数公司认为人才资助政策公平。38. 1%的被资助公司认为政策很公平, 45. 2%的被资助公司认为比较公平, 认为政策公平的公司占被资助公司总数的 83. 3%, 14. 3%的公司认为人才政策奖励补贴(补助)公平性一般, 有 1 家公司认为政策很不公平。可见被资助公司对于政策公平性方面评价较高, 其原因可能是 C 区的人才政策补助标准较为严格细致, 各公司得到了相应合理的补助, 然而较为严格细致的审核标准也可能是政策可读性、政策申请体验度较低的原因。需要注意的是, 由于本次公平性问题关注的是人才政策执行的公平性, 偏向于调查政策补助标准的公平性, 并不是政府人才政策准入门槛的公平性。

在 C 区人才居住证积分、人才落户等手续办理过程评价上, 多数公司认为 C 区政府效率较高。24. 7%的公司认为办理过程效率很高, 39. 8%的公司认为办理过程效率较高, 30. 1%的公司认为办理过程效率一般, 5. 4%的公司认为调查效率较低。公司对 C 区人才居住证积分、人才落户等手续办理过程评价总体较好。

(三)人才政策认可度评价

1. 政策认可度最高的是人才住房、高管激励等人才激励政策, 住房、医疗和子女教育等生活服务支持依然最受关注。在最认可的 C 区人才支持政策上, 优秀人才住房福利与人才激励政策得到最多公司的认同, 76. 3%的公司选择此项, 其次为高层次人才提供人才引进、子女入学、健康医疗等服务绿色通道的政策, 49. 5%的公司选择此项。可见公司层面的人才政策需求发起点主要为保障员工生活质量, 让员工能够安心稳定工作。另外, 定期政策宣讲培训会、人才服务专员制度、HR 培训交流平台、人才继续培训、集中办理较大企业人事业务等政策得到部分公司的肯定。

2. 引才机制的突出问题是吸引力不够、方法不够灵活和具体以及用人单位积极性不高。在 C 区人才引进体制机制存在的突出问题方面, 39. 8%的公司认为 C 区人才引进的政策和条件吸引力不够, 38. 7%的公司认为 C 区人才引进的方法不够灵活, 措施不够具体, 31. 2%的公司认为用人单位引才积极性不高。从最突出的 3 个问题看, C 区人才政策有两点需要继续完善: 一是需进一步对比其他区的人才政策, 结合自身优势提出有别于其他区, 具有 C 区特色、有竞争力的人才政策; 二是 C 区人才政策的宣传力度还需加大, 超过 1/3 的公司未对 C 区人才政策有过详细的了解, 未感受到人才政策带来的便利。

3. 对人才政策执行效率和政策修订的衔接性评价高, 受到多数公司认可。在人才政策执行效率方面, 被调查主体对 C 区评价较好。74. 2%的公司给出正面评价, 认为 C 区人才政策落实快, 24. 7%的公司认为 C 区人才政策落实速度一般, 仅有 1 家公司认为 C

区人才政策落实很慢。在各轮人才政策修订前后的政策衔接方面,78.5%的公司给出正面评价,认为 C 区各轮人才政策比较连续,20.4%的公司认为 C 区人才政策连续性一般,仅有 1 家公司认为 C 区人才政策很不连续。

(四)人才政策受益度评价

1. 近 40%企业表示受益较大,但超过 50%年营收 300 万元以下企业表示没有受益。在人才政策受益程度方面,各公司获益感受度差异较大。38.7%的公司认为在 C 区人才政策中获益很大,41.9%的公司认为在 C 区人才政策中获益一般,19.4%的公司认为没有在 C 区人才政策中获益。从公司营收规模看,获益公司多为年营收 300 万元以上的企业,而认为未获益的公司多为年营收小于 300 万元的企业(图 3)。

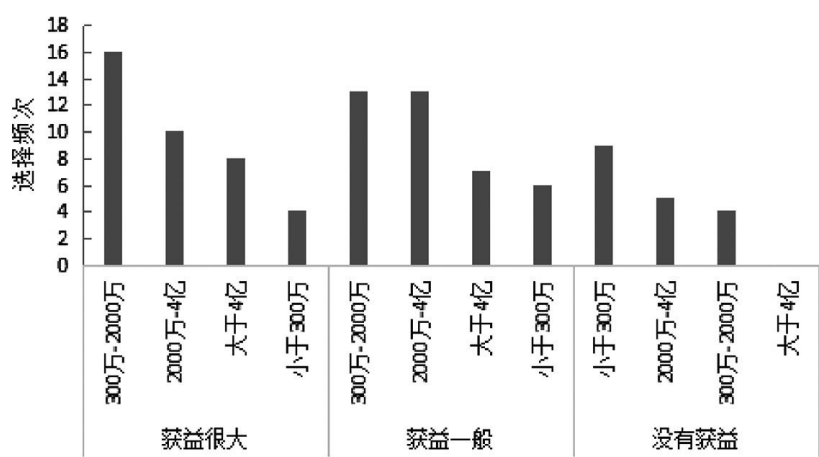


图 3 企业获益程度(按企业营收规模划分)

2. 多数被访者认可人才政策对员工的助推作用,但人才政策获益的覆盖面不广。从推动人才职业发展方面看,45%的公司认为 C 区人才政策极大地推动了公司人才的事业和个人发展;34%的公司认为对单位人才有所帮助,但作用一般;19%的公司表示没有享受过人才政策,说不清楚;1%的公司表示人才政策没有帮助,作用不大。在公司员工人才政策获益程度上,39.8%的公司认为公司员工获益,但不满足,31.2%的公司认为公司员工获益且满足,29.03%的公司认为员工没有获益。

3. 提升人才政策获得感,最期待的是细化扶持政策、减轻税负和加大创业指导。在如何提升人才的获得感方面,依据人才类型及发展阶段分类制定相应的扶持政策最为公司所推崇,65.6%的公司选择该选项,53.8%的公司认为减轻税收负担能够增加人才获得感,39.8%的公司认为创业指导服务能够增加人才获得感,33.3%的公司认为应该关注人才的生活及社会保障,25.8%的公司认为应该增加参政议政平台。

三、评估小结

(一)人才政策的好评度超过八成,但部分重点行业人才短缺依然突出

总体而言,被访公司对 C 区人才政策评价较高,在全部 93 家受访公司中,认为非常好的占比 37.6%,认为比较好的占比 46.2%,两者合计超过 80%。可见,在 C 区区委、区政府的指导下,C 区不断完善人才政策,积极推进让企业具有获得感的人才政策,取得不错的成效,获得了绝大多数公司的认可。但是,本次调研也反映出 C 区在人才政策设计执行方面还存在一些问题与不足,近 30%的

(二)人才政策宣传效果和总体评价好,但企业的实际受惠度和获得感不高

与接受人才政策奖励补贴(补助)公司比例不高相似,超过 60%的公司认为在 C 区人才政策中获益一般,甚至没有获益,近 70%的公司认为企业员工在 C 区人才政策中获益但不满足,甚至没有获益。在访谈中,有被访者表示 C 区在人才发展环境相关政策制定中,缺乏关注其他区的人才政策变动趋势,许多被访者反映 C 区扶持产业发展的政策缺乏竞争力。人才引进系列政策及实施细则的确立需充分考虑周边区人才政策的比较优势,若在核心产业、特色产业的人才竞争都落后于其他区,人才将不可避免地发生外流。因此,如何逐步提高和拓展人才政策的获益覆盖面,进一步满足为 C 区经济社会发展做出贡献的人才群体的美好向往,值得继续探索。



本次调查共收到有效建议 47 条, 根据词云图分析 (图 4), 可发现企业的关注重点: 一是建议拓宽完善沟通渠道, 加强政企互动; 二是希望加大政策宣传力度和政策宣导, 让企业能够了解最新的人才政策; 三是积分落户与住房问题依旧被企业所提及, 一些企业希望缩短优秀人才落户上海的时间, 一些企业希望人才公寓配套政策能够更好; 四是一些企业反映, 人才引进受时间、户籍、年龄、学历等政策限制太多, 希望能逐渐减少限制。

随着上海科创中心建设、上海自贸试验区新片区建设以及长三角一体化高质量发展等国家战略的展开,上海的人才集聚程度不断提升。这一人才集聚的过程,既伴随着人才个体的主动选择,也有着国家、地区、社会等对人才的有意引导与开发。^[6]优化人才政策环境,不断汇集优秀人才,一方面需要立足于本地区的实践,不断加大改善和提升人才环境的力度;另一方面需要主动融入长三角的发展之中,尤其要注重区域人才共享机制和服务体系建设,促进人才工作在长三角一体化中得到更好发展。

(一) 树立品牌效应, 进一步优化地区人才政策的小环境与精品牌

人才政策环境的建设, 要服务于人才兴市的大战略。人才的集聚, 最终是产业集聚和发展平台的集聚。因此, 优化提升人才政策环境, 不仅仅要考虑人才政策, 还要同步考虑产业政策和教育培训政策等。开发人才资源, 一方面要培育和集聚更多与本地区产业定位相一致的高层次人才, 做好人才增量; 另一方面要充分利用好区域高层次人才的资源优化, 开发好和服务好高层次人才存量。只有打造好本区域人才政策的小环境和精品牌, 才能让人才引得进、留得住、发展好。C 区在优化人才政策环境中形成的一些特色做法, 以及人才服务的新理念, 逐渐形成了品牌效应, 为进一步完善人才政策环境创造良好基础。在“十四五”及更长时期内, 高层次人才服务工作应以服务中心大局为重, 围绕区域重大战略、重点产业、重点区域和重点行业, 以推动创新升级和转型发展为目标, 提升区域人才集聚与人才发展的品牌效应和社会影响力。

(二) 坚持动态跟踪, 不断纾解人才政策环境建设中的不足与阻碍

随着新兴产业的不断发展以及国内外经贸形势的风云变幻, 各类人才对政策环境的要求变得更高、更多、更个性化。人才政策环境的建设, 本身就是一个动态平衡的问题。因此, 要真正服务好高层次人才, 就有必要动态跟踪, 不断纾解人才政策环境建设中的不足与阻碍, 通过政策云整合政府各部门碎片化的政策与服务。^[7]一是建立高层次人才数据库, 降低在人才流动中面临的信息不对称问题, 实现高层次人才供给与需求的基本均衡。^[8]通过建立全球重点行业、重点领域的高层次人才信息平台, 并对信息进行分类、分层, 帮助科创企业在柔性集聚高层次人才时提供信息支撑。二是积极发展人才中介机构, 网联海外人才猎头公司, 鼓励并支持各类引才机构、人才协会等在人才招聘信息发布、宣传及人员联络中发挥更大作用。三是不断提升人才政策的精细度和实施力, 破除国际化人才发展中的隐形阻碍。人才政策的导向应该是大力引导创业人才往专业化、职业化的企业家发展,^[9]通过“领头羊”式的企业家来集聚更多人才。对符合本区产业转型方向的战略性新兴产业以及重点企业, 给予适当补助, 支持其降低人力资源成本。^[10]按照上海相关人才政策, 建立在人才认定、评比、考核、退出等方面的细化规定, 指导本地区的人才服务环境建设, 落实人才政策的实施力度。对影响国际化人才生活、居住和发展的不利环境因素, 及时跟踪, 切实治理和纾解。

(三) 提升环境温度, 营造良好的“留智”“汇智”环境

调研发现, 国际化人才对 C 区的医疗服务、市场开放程度和休闲交流场所的丰富度便利度等方面有着更高的期待, 他们对人才发展的软环境更为看重。这就要求既要从事制度设计上不断创新, 贴近人才的实际需求; 也要从具体实践上做细做实人才服务, 让人才真正有获得感和归属感。^[11]一方面, 对包括海归人才、新华侨华人及其他外籍人才, 要开展分类服务, 方便人才家庭及子女享受国内居民便利, 提升对国际化创新创业人才的吸引力; 另一方面, 要在医疗、社会保障和子女教育方面, 积极探索符合上海实际又有利于人才团队及人才家庭的政策。在生活宜居方面, 营造良好的城市服务, 不断提高人才在本区的生活品质。

(四) 破除隐形阻碍, 支持区域内企业切合自身需要大力引进和使用海外人才

要注意发挥园区企业在海外人才引进中的作用, 招商引资与引才引智相结合。用人单位要充分挖掘内部潜力, 对接外部资源, 解决好人才在引进前的种种担忧和引进后的具体顾虑。一方面, 可建设海外人才创新创业基地, 支持外籍人才或留学回国人员带项目、带技术、带团队到 C 区创业, 为他们来沪创业提供最佳的辅导与服务; 另一方面, 积极发展人才中介机构, 网联海外人才猎头公司, 鼓励并支持各类社会组织、引才机构在人才招聘信息发布、宣传及人员联络中发挥更大作用。对成功引进列入国家及上海高层次人才计划的人才中介机构, 设立不同等级的补贴补助, 鼓励其在人才引进和人才服务方面发挥更大作用。

(五) 融入一体化发展, 优化人才共享与人才流动机制

在长三角人才一体化合作的背景下, 提升区域人才发展环境, 需要不断优化人才共享与人才流动的相关机制。长三角区域内高校、科研机构与企业要加强对接交流活动, 向企业征集科研项目或攻关技术难题, 面向区域内人才公开招标。对意义重大或成

效明显的合作课题予以一定的资金补贴。对被调查单位呼吁的人才信息共享问题,各部门要积极合作,建立对区域内单位开放可查询的长三角人才数据库,提高长三角内部人才流动共享的市场化程度。通过创新长三角城市群的高科技、高技能和职业管理者的区域性人才市场,通过人才流动和市场配置机制,激发人才的活力和效用,为区域内人才合理流动与兼职提供便利,解决人才和企业发展中的实际困难。

优化人才政策环境,是一个事前、事中和事后的全过程优化,不仅是一些政策调整,更需要促使人才、信息、技术、管理等生产要素的充分自由流动,破除机制障碍。最终形成鼓励创新、容许失败的包容性理念和宽松的人才环境。

参考文献:

[1]崔颖.基于模糊综合评价的科技创新人才政策环境评价研究——来自河南省的数据[J].科技管理研究,2013(11).

[2]朱媛媛,罗鄂湘.区域科技人才政策满意度与企业科技人才创新能力的关系研究——以企业内环境为调节变量[J].科技与经济,2015(6).

[3]白丁.创造有利于自主创新主体释放能量的人才政策环境研究[J].理论与改革,2007(2).

[4]陈文光,郑朝福,张林祥,杨程富,尹江川,朱福强.科技人才政策环境建设探析[J].天府新论,2001(5).

[5]张林祥,杨程富.科技人才政策环境建设研究[J].经济体制改革,2001(1).

[6]章志敏,薛琪薪.人才“涓流”如何汇聚:区域人才集聚研究综述[J].管理现代化,2020(2).

[7]薛琪薪.上海中小微科创企业营商环境的现状、困难及对策[J].河北科技大学学报(社会科学版),2018(3).

[8]高子平.大数据时代的国际人才柔性集聚:机理与模型[J].中国人事科学,2018(4).

[9]薛琪薪,孙雨蕾.建设城市科创人才创新创业全要素服务平台研究——以上海市闵行区为例[J].中国名城,2020(3).

[10]潘同人,李悦.建设国际贸易中心背景下优化上海营商环境研究[J].中国市场,2016(24).

[11]薛琪薪,林柄全.环境的温度”:城市人才发展环境评估及优化思路——基于上海市C区的调查[J].城市观察,2020(2).