

浙江省特色小镇人才吸引力提升路径研究

包晶冰 路永华 石锦秀¹

(浙江广厦建设职业技术大学, 浙江 东阳 322100)

【摘要】: 为了促进特色小镇发展, 将政策吸引力、人文吸引力、前景吸引力、工作吸引力、环境吸引力作为影响因子, 构建特色小镇人才吸引力评价指标体系, 采用因子分析法研究特色小镇人才吸引力影响因素。结果表明政策吸引力得分最低, 被调查者对特色小镇的人才吸引政策认可度不高; 其他因子得分相应较高, 被调查者比较认可, 其中人文吸引力得分最高。为此, 政府应该提供政策支持; 特色小镇加强设施、环境建设; 入驻企业提高员工收入及人文关怀, 提升特色小镇人才吸引力。

【关键词】: 特色小镇 人才吸引力 人才吸引力评价

【中图分类号】 F127 **【文献标识码】** A

特色小镇是新型城镇化的重要推手, 是“十三五”国省政策支持的重要方向。浙江省政府高度重视特色小镇建设, 浙江成为国内特色小镇发展最为成熟的区域。特色小镇建设出现人口吸引力不足, 人才引进不易、人才流失的问题, 本课题通过调研分析浙江省特色小镇人才吸引力情况, 构建了特色小镇人才吸引力评价指标体系, 并提出特色小镇人才吸引力提升路径。

1 调查统计

课题组根据地域不同、特色小镇发展情况不同、特色小镇所处行业不同, 对 11 个特色小镇进行调查。本次调查针对特色小镇从业人员共发放问卷 320 份, 回收 291 份, 其中有效问卷 267 份, 回收率为 90.9%, 有效回收率 83.4%。数据分析中观测值变量使用李克特 5 点量表法。本文采用了 Excel 和 Spss22.0 统计软件包进行统计分析。

2 特色小镇人才吸引力现状分析

2.1 特色小镇人才吸引力影响因素分析

现有文献关于人才吸引力评价的研究主要是从城市角度来评价, 如经济环境、生活环境、教育文化环境等, 本文从人才角度研究特色小镇的人才吸引力影响因素, 对特色小镇从业人员进行调查。人才吸引力需要多个指标量化评价, 在现有文献关于人才吸引力评价指标的基础上, 结合特色小镇的情况, 设置了评价指标。为了减少变量的数目, 采用因子分析法, 在原有数据基础上提取公共因子, 作为特色小镇人才吸引力影响因素。

对特色小镇人才吸引力评价指标进行因子分析, 得出 5 个因子, 整理为政策吸引力、人文吸引力、前景吸引力、工作吸引

¹**作者简介:** 包晶冰(1985-), 女, 浙江东阳人, 硕士, 副教授, 研究方向: 企业管理;路永华(1982-), 女, 河北邯郸人, 硕士, 副教授, 研究方向: 电子商务;石锦秀(1981-), 女, 浙江临海人, 硕士, 副教授, 研究方向: 人力资源。

基金项目: 2020 年浙江省人力资源和社会保障科学研究课题“浙江省特色小镇人才吸引力提升路径研究”(项目编号: 2020052);2019 年度浙江广厦建设职业技术大学科研培育项目“特色小镇人才吸引力提升路径研究——以浙江省特色小镇为例”(项目编号: 2019QNPY002)

力、环境吸引力，方差解释率分别为 20.360%、17.186%、12.949%、11.709%、11.116%，综合解释率为 73.320%。

用 KMO 和 Bartlett 检验的方法来检验问卷， $KMO=0.875 > 0.5$ ，说明可以采用因子分析法；Bartlett 检验的 $P < 0.001$ ，说明问卷效度没问题。在内部一致性分析时，5 个因子的 α 值分别为 0.860、0.824、0.742、0.812、0.722， α 值都在 0.7 以上，可见问卷的内部一致性较好。在因子中随意抽取两个因子进行效度区分检验，结果两者的相关不显著，可见问卷的区分效度较好。

5 个因子数值含义如下：政策吸引力，是指特色小镇的政策，如人才引进补贴、租房补贴、创业补贴等，被调查者对这些政策的认可度，该因子的得分均值为 2.7667，低于 3 分，说明被调查者对特色小镇的人才吸引政策认可度不高；人文吸引力，是指被调查者对特色小镇当地人文风俗、饮食的认可度，该因子得分均值为 3.7775，说明被调查者对特色小镇当地的人文风俗情况较认可；前景吸引力，是被调查者对特色小镇发展前景的认可度，该因子得分均值为 3.52，说明被调查者对特色小镇的前景偏向认可；工作吸引力，是指被调查者对工作单位制度、环境的认可度，如单位的薪酬制度、与同事关系等，该因子的得分均值为 3.5767，说明被调查者认可现在的工作；环境吸引力，是指被调查者对特色小镇的基础设施、交通等的认可度，该因子得分均值为 3.3867 分，说明被调查者对所在特色小镇环境偏向认可，但是认可度不高，实际调查中，部分被调查者表示特色小镇地处城市偏僻地段，交通不够方便。

2.2 特色小镇人才吸引力差异化分析

2.2.1 年龄差异对各因子的效应分析。

年龄在人文吸引力方面存在显著差异。从 26 岁开始，随着年龄的增长，人文吸引力得分在增加，说明年龄越大，对当地的人文习俗等越认可。特色小镇管理者可以考虑增强对年轻人的人文吸引力，提高他们对小镇的适应能力。

2.2.2 婚姻状况差异对各因子的效应分析。

婚姻状况在人文吸引力方面存在显著差异。在人文吸引力上，未婚和已婚无子女的被调查者得分最低，已婚并有子女的被调查者得分高于前两者。

2.2.3 工作年限差异对各因子的效应分析。

工作年限在环境吸引力上存在显著差异。工作年限在 1~3 年的被调查者在环境吸引力上得分最低，随着工作年限增加得分在增加，说明被调查者随着工作年限增加对环境认可度在增加。

2.2.4 月收入差异对各因子的效应分析。

月收入在工作吸引力上存在显著差异。随着月收入增加，在工作吸引力上的得分增加，月收入在 5001~7000 元的被调查者对工作认可度最高。月收入在 7000 元以上的被调查者得分有所下降，这可能是因为月收入在 7000 元以上的是高学历人才，他们对工资有更高的期望。

2.2.5 家所属城市差异对各因子的效应分析。

家所属城市在政策吸引力、环境吸引力、人文吸引力、前景吸引力方面存在显著差异。本地人在政策、环境、人文、前景吸引力上得分最高，说明他们对这些方面认可度最高。外省人在政策吸引力上得分最低，本省外地市人在环境、人文、前景吸引力

上得分最低。

2.2.6 住房差异对各因子的效应分析。

被调查者目前居住的房子不同在人文、前景、环境吸引力上都存在显著差异。住在单位宿舍的被调查者在人文、前景、环境吸引力上的得分最低，自己购买了房子的被调查者在这三个方面得分最高。

2.2.7 从事的行业差异对各因子的效应分析。

被调查者从事的行业同样在政策吸引力上存在显著差异，在其他方面不存在显著差异。从事休闲旅游行业的被调查者在政策吸引力上的得分最低，低于3分，说明他们对政策认可度不高。文化创意行业得分最高，其次是时尚产业。

3 构建特色小镇人才吸引力评价指标体系

3.1 构建特色小镇人才吸引力评价指标内容

根据特色小镇人才吸引力影响因素因子分析，构建特色小镇人才吸引力评价指标体系(表1)。

表1 特色小镇人才吸引力评价指标体系

一级指标	二级指标
政策吸引力	人才引进补贴、生活租房补助政策、创新创业资助政策
人文吸引力	与当地居民沟通、当地风俗习惯、当地饮食习惯、当地居民友好
前景吸引力	特色小镇创业环境、特色小镇经济发展、职业前景
工作吸引力	员工技能培训、薪酬制度、工作单位人际关系
环境吸引力	特色小镇生活设施、特色小镇交通、特色小镇医疗保健设施

3.2 确定特色小镇人才吸引力评价指标权重

利用层次分析法(AHP)、德尔菲法对特色小镇人才吸引力指标进行权重分析。其中一级指标政策吸引力、人文吸引力、前景吸引力、工作吸引力、环境吸引力，分别用A1、A2、A3、A4、A5表示，二级指标分别用B1、B2、B3、B4、B5、B6、B7、B8、B9、B10、B11、B12、B13、B14、B15、B16表示。以下是特色小镇人才吸引力各指标的权重判断矩阵。各判断矩阵一致性比例CR均小于0.1，通过一致性检验(表2~表7)。

表2 特色小镇人才吸引力判断矩阵(CR=0.0196；对总目标的权重：1.0000)

人才吸引力	政策吸引力	人文吸引力	前景吸引力	工作吸引力	环境吸引力	W(权重)
政策吸引力	1	2	1/2	1/3	2	0.1576

人文吸引力	1/2	1	1/3	1/3	1	0.0958
前景吸引力	2	3	1	1/2	3	0.2649
工作吸引力	3	3	2	1	3	0.3859
环境吸引力	1/2	1	1/3	1/3	1	0.0958

表 3 政策吸引力判断矩阵 (CR=0.0462; 对总目标的权重: 0.1576)

政策吸引力	人才引进补贴	生活租房补助政策	创新创业资助政策	W(权重)
人才引进补贴	1	1/2	3	0.3325
生活租房补助政策	2	1	3	0.5279
创新创业资助政策	1/3	1/3	1	0.1396

表 4 人文吸引力判断矩阵 (CR=0.0224; 对总目标的权重: 0.0958)

人文吸引力	与当地居民沟通	当地风俗习惯	当地饮食习惯	当地居民友好	W(权重)
与当地居民沟通	1	2	1/2	1	0.2322
当地风俗习惯	1/2	1	1/2	1/2	0.1404
当地饮食习惯	2	2	1	2	0.3952
当地居民友好	1	2	1/2	1	0.2322

表 8 是各级指标对总目标所占权重,从表中可知,一级指标中,A4“工作吸引力”、A3“前景吸引力”所占权重最大。二级指标中,B1“人才引进补贴”、B2“生活租房补助政策”、B8“特色小镇创业环境”、B11“员工技能培训”、B13“工作单位人际关系”所占权重大于 0.05,B10“职业前景”、B12“薪酬制度”所占权重大于 0.1,可以从以上指标提高特色小镇人才吸引力。

表 5 前景吸引力判断矩阵 (CR=0.0462; 对总目标的权重: 0.2649)

前景吸引力	特色小镇创业环境	特色小镇经济发展	职业前景	W(权重)
特色小镇创业环境	1	2	1/3	0.2493
特色小镇经济发展	1/2	1	1/3	0.1571
职业前景	3	3	1	0.5936

表 6 工作吸引力判断矩阵(CR=0.0462; 对总目标的权重: 0.3859)

工作吸引力	员工技能培训	薪酬制度	工作单位人际关系	W(权重)
员工技能培训	1	1/3	2	0.2493
薪酬制度	3	1	3	0.5936
工作单位人际关系	1/2	1/3	1	0.1571

表 7 环境吸引力判断矩阵(CR=0.0462; 对总目标的权重: 0.0958)

环境吸引力	特色小镇生活设施	特色小镇交通	特色小镇医疗保健设施	W(权重)
特色小镇生活设施	1	2	1	0.4934
特色小镇交通	1/2	1	2	0.3108
特色小镇医疗保健设施	1	1/2	1	0.1958

表 8 各级指标权重汇总表

一级指标	A1	A2	A3	A4	A5			
权重	0.1576	0.0958	0.2649	0.3859	0.0958			
二级指标	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
权重	0.0524	0.0832	0.0220	0.0222	0.0135	0.0379	0.0222	0.0660
二级指标	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16
权重	0.0416	0.1572	0.0962	0.2291	0.0606	0.0473	0.0298	0.0188

4 特色小镇人才吸引力提升路径

4.1 政府提供政策支持，完善周边基础设施建设

从人才吸引力调查结果看，政策吸引力得分最低。当地政府可以加大人才引进补助力度，像“万人计划”的奖励针对的是少数高端人才，小镇可以针对更多的普通从业人员提供补助。调查中发现对创业者优惠政策比较多，一般从业人员的优惠政策较少，面对一般从业人员可以提供更多优惠政策。也可以增加一些购房优惠政策，数据显示有房能增强对小镇的归属感。调查得知只有 30.71%的人认为小镇基础设施完善，大部分特色小镇位于城市边缘，所在位置较偏，公交路线、班次少，交通不便。政府可以规划公交路线，增加公交车班次，让小镇从业人员出行更方便。完善小镇周边配套设施，如购物场所、医院等，构建“生活圈”、“商业圈”，方便小镇从业者。

4.2 特色小镇加强设施、环境、人文建设

特色小镇的管理者应对小镇合理布局，增加娱乐健身设施，建设文化体育场所，让小镇内的从业人员有更丰富的业余生活。同时完善餐厅、超市设置，让小镇内的从业人员不用出镇就能享受到便利的生活。从调查可知，前景吸引力在评价指标中所占权重较大，特色小镇可以加强小镇的创业环境建设，提升特色小镇经济，为特色小镇从业人员创造良好的职业前景。加强人文建设有助于提高从业人员对小镇的归属感，可以把当地风俗文化特色融入小镇建设中，如小镇建筑物带有当地文化风格；联合周边居民举办当地的风俗活动，让小镇从业人员更好地了解当地特色，融入当地。

4.3 入驻企业多组织文娱活动，提高员工收入及人文关怀

调查发现，年龄在 35 岁以下的被调查者在小镇的人文吸引力上得分相对较低，而这个年龄段的被调查者占比 68%，因此，企业可以多开展一些与本地人文风俗有关的文娱活动，增强年轻从业人员的认同感，同时增强他们对小镇的归属感。数据显示，被调查者对特色小镇最不满的地方是收入状况。因此，企业要制定合适的薪酬制度、注重员工技能培训、营造融洽的工作氛围，提高工作吸引力，留住人才。调查得知，来自外地的从业人员归属感相对较低，企业可以在医疗、住房、子女教育等方面给外地从业者更多补助，帮他们更好地融入当地，提高归属感。不管本地员工还是外地员工，企业都要多关注他们的个人情况，已婚者特别是有孩子的已婚者和自身有房者，对小镇更有归属感，企业可以在职工配偶安置、子女教育、购房等方面提供相应服务，增加他们的归属感。

参考文献：

- [1]吴玮, 潘伟梁, 诸葛晓荣, 等. 促进特色小镇人才跨越式发展[J]. 决策咨询, 2016(5): 80-84.
- [2]胡昌明. 多理论融合视角下特色小镇科技人才集聚: 动因与策略——以浙江省为例[J]. 科技创业月刊, 2020, 33(1): 53-58.
- [3]孟雷, 王素珍. 特色小镇可持续发展的制约因素及对策研究[J]. 中国集体经济, 2020(14): 10-11.
- [4]刘岚. 从特色文化到地域文化景观—特色小镇文化生态建设之思考[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2019, 32(3): 144-150.
- [5]张嘉纯. 辽宁特色小镇建设中的人才瓶颈与对策[J]. 辽宁经济, 2018(3): 26-27.