

回流人力资本的靶向培训促进乡镇 企业创新产出的效应研究

何菊莲¹

【摘要】：理论分析和实证检验回流人力资本的靶向培训促进乡镇企业创新产出的效应，得出结论：回流人力资本的靶向培训对乡镇企业创新产出存在显著效应，直接效应为 0.203，占比 40.048%；间接效应为 0.304，占比 59.952%；回流人力资本培训的靶向性越好、自主创新能力越强，企业创新产出越高。由此，在需要不断提高创新产出的当今，乡镇企业构建通过靶向培训促进回流人力资本的存量积累、水平提升及其效能发挥的机制，有助于促进企业高质量创新发展从而加快乡村振兴战略的实现。

【关键词】：回流人力资本 靶向培训 自主创新能力 创新产出

【中图分类号】：F324 **【文献标识码】**：A **【文章编号】**：1009—5675(2022)02—066—07

一、引言

近年来，全球经济和进出口贸易市场、金融市场、产业市场不确定性因素增多，许多企业用工需求降低，农民工成批量回流现象突显。有学者认为回流人力资本素质普遍高于未曾进城人员，能给乡村、乡镇企业注入新鲜血液，其具有的文化知识和崭新视角能使乡镇企业革新，以发展眼光看待产业升级与乡村振兴，实现人力资本要素需求端和供给端的良性互动，进一步畅通人才培养供需体系与科技创新链条的紧密衔接，形成高质量创新发展的强大动力^[1,2]。目前我国有一定城市视野的回流人力资本超过 700 万，通过靶向培训充分开发利用其潜能，对乡镇企业低端锁定的解除，创新产出绩效的提高，从而促进高质量创新发展、乡村振兴以及农村供给侧结构性改革等战略的实现，具有重要意义和价值。

国内外关于劳动力流动的文献很多：无论是斯密、配第等古典经济学家，还是刘易斯、舒尔茨抑或迈德尔等劳动力转移经济学家和发展经济学家都有该领域的研究，且成就突出，很有借鉴价值。这些文献主要从社会学、人口学、经济学等视角研究人力资本回流问题，解读的回流主要是指外出务工乡镇富余劳动力回流(或农民工回流、劳动力回迁等)。本研究认为回流人力资本是指同时满足三个关键要素(劳动力有从迁出地到迁入地再回迁；迁移过程中户籍不变；回流居留时间永久或较长)的乡镇所有回流的外出劳动力，包括外出求学求业务工、创业创新等人员。诸多学者分析了人力资本回流的动因和效应：国家的惠农政策和农业生产收益增加，新型城镇化建设步伐加快，非农产业发展机会与就业创业环境优化，三产融合发展对回流人力资本的需求，社会保障体系不断完善以及公共服务水平提升等^[3,4,5,6]；人力资本回流能弥补流出地对人力资本的需求，实现就业创业能力提升、资本增加、技术进步，有利于推动区域经济交流与合作、产业转移升级、城镇化和提高农业经济水平促进家乡经济多元化^[7,8,9,10]；回流人力资本，不仅带回信息、资金、技术、项目和市场，更重要的是带回了创新的观念、新鲜的活力和先进的文化^[11]，这有助于再塑农村人力资本价值观念、文化素养，从而有利于促进其智能水平、文化素养和精神动力的相互传递和良好影响。而以上都是实现乡村振兴战略必备的关键要素。

作者简介：何菊莲，湖南师范大学商学院教授，博士，湖南长沙，410081。

基金项目：国家社会科学基金项目：“人力资本价值视角下我国经济高质量发展困境化解及其促进机制研究”(编号：20BJL029)；湖南省自然科学基金项目：“农村人力资本回流治理促进三产融合发展的作用机理与路径研究——理论研究和湖南的实证”(编号：2019JJ40191)

关于回流人力资本培训的研究：学者们提出：乡镇企业发展，需重视人才培养，需要外部植入型经营主体的引领示范作用和本土化经营主体的参与能力，培育新型农业经营体。对回流人力资本进行培训，不仅能弥补劳动力资源潜力不足缺陷，带来产出提高；而且能提高农村人力资本创新意识与能力，推进创新，提高劳动生产率；推动城镇化进程和产业升级，产生回流效应；能带动创新创业，而乡镇企业和乡村振兴亟须高质量的创新创业驱动。可见，促进乡镇企业创新发展，比以往任何时期都突显人力资本的紧要性。对此，我国学者提出的措施主要有：加大回流人力资本投入增加回报，促使较高人力资本主动回流；强化劳动力市场流动性改革，促进农村人力资本积极合理有序回流及其回流效应发挥；再开发回流人力资本，促进其增值并充分激发其内驱力，成为持久稳定的参与乡镇企业发展的体验和输出^[12,13,14]，从而驱动乡镇企业高质量创新发展。

关于乡镇企业创新发展现状及制约因素研究。改革开放以来乡镇企业迅速发展，然而随着科技的发展和环境的不断变化，乡镇企业遇到日益增长的高质量创新发展需求与其人力资本的价值积累、水平支撑和效能发挥不匹配的主要困境。而实现乡镇企业的“二次创业”和可持续发展必须依靠创新，而培训对实质性创新有促进作用^[15]。有学者认为乡镇企业创新发展的主要阻力源于人力资本水平低下。在农业技术转型过程中，乡镇企业肩负着敢于创新、引导社会发展与扩大雇佣、保持社会稳定的多重责任与担当，而当前许多乡镇企业在重视物质激励的同时却忽视了回流人力资本自我实现需求和能力培养，缺乏系统性、正规性与针对性的靶向培训，这也是产品创新“市场效应”较弱的原因^[16,17]。

综上所述：已有研究未见本文的直接成果。在我国实现乡村振兴战略攻关克难的关键阶段，将回流人力资本的靶向培训与乡镇企业的创新发展结合起来进行分析，突出其研究价值所在：乡镇企业通过强化回流人力资本靶向培训，提升其人力资本水平，促进人力资本与技术资本融合形成联动促进作用，有效提高创新能力和效率，促进企业腾飞和乡村振兴。界定靶向培训不局限于乡镇企业回流人力资本的培训促进创新发展的简单经验关系，运用构建的测评指标，通过实地调研获取一手数据，揭示乡镇企业回流人力资本的靶向培训促进创新产出的效应机制，从微观层面证实人力资本水平提升对我国乡镇企业创新发展的重大影响，为回流人力资本治理与乡镇企业创新发展的关系探讨提供经验证据，为我国加快促进乡镇企业高质量创新发展从而促进乡村振兴。

二、理论机理分析和研究假设

(一) 机理分析

人力资本靶向培训的内涵，学界无统一界定。课题综合已有成果将其界定为：企业以其发展战略为原则，以提升企业竞争力为目标，通过培训的目标导向性、内容务实性、形式灵活性等主要途径，对人力资本进行针对性的培训，立足于促进人力资本的智能提升和企业的创新发展，最终实现产品和服务的创新产出，促进企业的培训需求与供给达到相对平衡的动态培训过程。其动因源于企业战略发展需要，基础是人的主动性和创造性实践，最终目的是企业的可持续发展。其基本要求是把人力资本作为实施主体，形成以提升其知识技术含量和自主创新能力为主要内容的比较优势和新竞争优势。由此可见，对回流人力资本的靶向培训已成为促进乡镇企业创新产出的核心动力。乡镇企业的创新产出体现在产出效益和产出效率两方面：产出效益以市场占有率、新产品的销售额比重、利润率以及单位产品成本降低率衡量，体现企业创新活动带来的经济收益；产出效率以产品或服务创新的速度、数量、含量及成功率来衡量，体现企业创新产出的先进性。具体而言，回流人力资本的靶向培训促进乡镇企业创新产出的效应机理主要表现在以下几个方面。

1. 回流人力资本的靶向培训引导创新产出的合理方向。

这表现在它决定人力资本促进企业创新产出的作用向度、力度。回流人力资本的工作岗位和内容在回流前后可能不一致，乡镇企业根据其发展战略与创新发展需求，对回流人力资本进行靶向培训，通过其智能提升，促进其对企业生产过程和要素的认知加深，不仅促进其更有效地运用仪器设备，增加有效劳动，节约固定资产以及生产原材料，并提高物质资本利用效率，提高生产能力；而且，更重要的是通过靶向培训开发回流人力资本技术水平，有利于促进技术创新，加速技术创新力度。因为回流人力资

本通过靶向培训具备一定知识技能后，学习的能力会更强动力会更足，从而促进其主动积极创造性的提高操作技能和劳动效率，努力创新出成果，最终推动企业创新发展。反之，如果回流人力资本必要的靶向培训未能及时跟进，那么其学习动力和能力会大大降低甚至消退。因为：靶向培训是“干中学”的重要方式，而人力资本是越用越能得到提升，促进创新产出的作用力度也更大。

2. 回流人力资本的靶向培训促进企业自主创新能力提升。

我国目前的乡镇企业自主创新品牌不多，面临“有引进少创新、有模仿少利润”的尴尬，说明自主创新能力不足。回流人力资本原有的文化科技教育水平以及综合素养普遍偏低，而乡镇企业的靶向培训不仅能提高其文化科技素养，分析解决问题的能力；还能提高其综合智能。而高智能员工是驱动企业自主创新的主体，在一定程度上可克服乡镇企业货币资本限制，是促进企业自主创新的重要支撑。企业通过对回流人力资本进行靶向培训，不仅提升其智能水平，培养其创新精神，促进其不断开发新产品、新技术，促进其自创品牌和品牌营销，而且有助于乡镇企业整合回流人力资本带回的知识、技术、信息、项目、市场等各要素，引进新事物进行创造性变革，提升自主创新能力从而增加创新成果的利润价值，进而促进企业依赖自主创新获得竞争优势。

3. 回流人力资本的靶向培训有助于支撑企业的创新发展。

乡镇企业回流人力资本，因外出求学求业务工或创业，知识、学识和见识得到了一定的拓展，技术技能和社会资源有了一定的积累，具备了一定的创新创业理念和精神，是促进乡镇企业创新发展的主导性人力资本。若对其加以靶向培训开发和利用，有利于促进其将自身与企业发展的其他资本要素进行有机整合，形成推动企业创新发展的支撑力：一方面，通过靶向培训有效地整合开发利用其资源，增加人力资本智能资源，使企业发展拥有不竭的力量；另一方面，通过靶向培训，让回流人力资本充分了解乡镇企业发展战略和创新发展方向，注入新的生机与活力，自觉提高对企业创新发展的贡献值；而且还有助于促动其他人积极性、创造性提高。这些都是乡镇企业创新发展的重要支撑。

(二) 研究假设

从上可知，回流人力资本的靶向培训对乡镇企业创新产出的作用机理。为检验这一机理，我们选择乡镇企业创新产出作为因变量，探讨回流人力资本的靶向培训这一自变量及其四个维度对乡镇企业创新产出的效应。根据前文的理论分析提出以下理论假设。

企业通过靶向培训，促使回流人力资本的知识、技能不断积累拓展，从而激发创新意，提升创新能力，创造出新的产品或专利，进而促进企业开辟市场、扩大市场份额，获得超额利润，提升产品竞争力，促进企业的可持续发展。回流人力资本的靶向培训引导企业创新产出的合理方向的机理表明：乡镇企业，要获得市场竞争力，必须在战略层面上找准市场，定准目标，并考量目标的可行性。由此，靶向培训目标的导向性是第一要务。为此，提出假设 H1: 靶向培训目标能显著预测乡镇企业创新产出；靶向培训目标符合乡镇企业创新产出需求的程度越高，乡镇企业创新产出越高。

众所周知，不同的工作内容由不同岗位员工负责执行，而不同岗位有不同技能高要求，有不同的技能难度，由此，对员工培训效果的要求更高且对其创造性要求也更高。因此，回流人力资本靶向培训不仅要注重目标导向性，更要注重内容的务实性。因为，靶向培训的目标必须通过务实的培训内容来实现。整合靶向培训内容，提高内容的务实性，是提升培训效果的关键，对促进乡镇企业创新产出至关重要。为此，提出假设 H2: 靶向培训内容能显著预测乡镇企业创新产出；靶向培训内容满足乡镇企业创新产出实践需求的程度越高，乡镇企业创新产出越高。

根据已有研究成果和调研发现：现场培训与集体进行理论授课的方式仍是大部分乡镇企业培训的主要方式，理论与实际紧密结合或运用新媒体技术培训的方式较少，培训方式过于单一粗放，不利于参训员工回到岗位将所学知识和技能加以有效运用，

进而不利于企业的创新产出。因此，回流人力资本的靶向培训需对培训形式进行有力的效应导向，更加注重方式的灵活性，活学活用，进而促进乡镇企业创新产出的实现。为此，提出假设 H3:靶向培训形式能显著预测乡镇企业创新产出：靶向培训形式符合乡镇企业创新产出需求的程度越高，乡镇企业创新产出越高。

实地访谈和调研发现：规模不同的乡镇企业，员工参与培训的主动性和企业创新产出有差异。规模微小的许多乡镇企业员工存在学习积极性不高、学习氛围不浓、学习效果较差等问题，这不利于促进企业创新产出。而规模较大的乡镇企业员工比较主动的参与靶向培训，工作创造性也较高，从而促进企业不断提高创新产出。因此，企业运用有效的管理制度和方式方法，营造良好学习氛围，提升并强化回流人力资本的学习积极性和主动性，提升靶向培训的有效性，对促进企业创新产出至关重要。因为创新过程中，员工个人或团队难免遇到无法突破的瓶颈与难题，由此，员工主动性的学习交流研讨有助于员工掌握新的技术与知识，产生创新思想，进而有利于促进乡镇企业创新产出。为此，提出假设 H4:靶向培训员工的主动性能显著预测乡镇企业创新产出：靶向培训员工的主动性达到乡镇企业预期的程度越高，乡镇企业创新产出越高。

根据以上自变量测评的四个维度与因变量的关系分析得出：回流人力资本的靶向培训能显著预测乡镇企业创新产出。为此，我们可从回流人力资本的靶向培训与乡镇企业创新产出的关系提出假设：回流人力资本的培训靶向性愈强，愈能促进乡镇企业创新产出提高。

三、实证研究

综上所述，回流人力资本的靶向培训对乡镇企业创新产出产生积极效应。为具体分析和实证检验这一效应，首先构建测评指标体系。

(一)测评指标体系构建

科学合理的测评指标构建有助于了解当前乡镇企业回流人力资本的靶向培训和创新产出现状，掌握其影响因素，明确靶向培训机制及效果，对促进乡镇企业创新产出具有战略意义。为此，指标构建遵循科学、全面、独立和可测等原则，反映测评对象的本质特性及其过程和结果。因此，需要充分综合已有学者的研究成果，经过专家反复探讨，构建测评指标体系。

1. 靶向培训(自变量)测评指标体系。

根据靶向培训的内涵及其影响因素，并综合考虑乡镇企业所能提供的真实数据，构建包含 4 个维度、13 个指标的回流人力资本靶向培训的测评指标体系如下。

表 1 自变量测评指标体系

一级指标	二级指标
目标的导向性	针对企业创新产出进行培训目标定位，精细到位
	受培者智能提升
	受培者创新业绩提高
内容的务实性	培训内容切入目标导向精细有实效
	培训内容紧密联系实际工作创新要求，注重提升创新能力

	靶向内容实用性强
形式的灵活性	线上线下结合方式，学习方式灵活有效
	建立线上专题课程库，便于员工自主学习
	课程内容不断提炼精练，促进员工有效掌握
	通过自选和自组课程内容形式，满足员工个性化需求
员工的主动性	员工主动交流靶向培训需求、效果及建议
	员工自组培训兴趣小组，进行培训经验交流
	组建技能创新团队，提高创新主动性

2. 创新产出(因变量)和自主创新能力(中介变量)测评指标体系。

根据创新产出和自主创新能力的内涵、外延及其主要影响因素，构建包含 2 个维度、8 个指标的创新产出测评指标体系和 5 个指标的自主创新能力测评指标体系如下。

表 2 因变量和中介变量的测评指标体系

一级指标		二级指标
创新产出(因变量)	产出效益	新产品(或服务)市场占有率较高
		与同行比新产品(或服务)销售的收入占总额比重较高
		新产品(或服务)实现利润占当年企业总利润比重提高
		企业单位产品成本有效降低
	产出效率	产品(或服务)创新速度加快
		产品(或服务)创新成功率提升
		新产品(或服务)开发数量增大
		新产品(或服务)包含一流技术与工艺
自主创新能力(中介变量)	自主创新能力强	
	科技人才素质提升	
	自有技术(设计)改造投入强度增大	
	比竞争者创新能力强	
	比过去创新能力增强	

(二)数据的收集与整理

基于文献回顾和专家研讨构建测评指标后,设计调研初始量表,抽取30个乡镇企业进行预测试,最终确定三大变量的26个题项。样本对象是湖南省的乡镇企业,通过实地访谈和发放问卷方式收集数据。调查问卷发放331份,回收303份,有效率是91.54%。问卷的测量题项采用Likert5级量表正向计分方式。1~5分代表由低到高的评价分值:不符合、部分符合、基本符合、符合、很符合。

(三)效应分析

1. 靶向培训促进创新产出效应的回归分析。

运用靶向培训这一自变量与创新产出这一因变量进行回归,分析自变量对因变量的效应,并验证前文的研究假设。

表3 靶向培训与创新产出的回归分析结果

变量	标准回归系数 β	t 值	P 值	R ²	F 值
企业规模	9.72e-06	0.18	0.858	0.4528	9.01
回流人力资本	0.128286	0.87	0.385		
靶向培训	0.5746189***	9.79	0.000		

注: *表示 $p < 0.1$, **表示 $p < 0.05$, ***表示 $p < 0.01$ 。

表3的回归方程结果($F=9.01, P=0.000, R^2=0.4528$),能较好地解释回流人力资本的靶向培训对企业创新产出的促进效应。回归系数显著($\beta=0.575, P=0.000$),说明回流人力资本的靶向培训对乡镇企业创新产出存在显著效应。

2. 直接效应、间接效应和总效应分析。

以企业自主创新能力为中介变量,进一步分析回流人力资本的靶向培训促进创新产出的直接效应、间接效应和总效应,可更清晰地理解回流人力资本的靶向培训促进企业创新产出的效应机理。分析结果如下:

表4 直接效应、间接效应和总效应的分析结果

效应	变量	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
直接效应	靶向培训→创新产出	0.203	0.034	5.908	0.000	0.136	0.271
间接效应	靶向培训→自主创新能力→创新产出	0.304	0.036	13.738	0.000	0.239	0.378
总效应	靶向培训→创新产出	0.508	0.034	15.080	0.000	0.442	0.573

注：LLCI 指估计值 95%区间下限，ULCI 指估计值 95%区间上限

表 4 中 95%CI 区间：0.239-0.378,说明回流人力资本的靶向培训促进创新产出时，自主创新能力具有中介效应：靶向培训促进自主创新能力提升，自主创新能力提升促进创新产出。数据显示间接效应的显著性强。根据总效应是直接效应和间接效应之和，分析得出直接效应和间接效应占比：

表 5 直接效应和间接效应占比结果

效应	变量	Effect	效应占比
直接效应	靶向培训→创新产出	0.203	40.048%
间接效应	靶向培训→自主创新能力→创新产出	0.304	59.952%
总效应	靶向培训→创新产出绩效	0.508	100%

表 5 数据显示：靶向培训对创新产出的直接效应为 0.203,效应占比 40.048%;间接效应为 0.304,效应占比 59.952%。

以上分析说明，回流人力资本的靶向培训与乡镇企业创新产出呈显著正相关。这与实地访谈和量表调查的现实状况相吻合：规模微小的许多乡镇企业未有效制订和实施回流人力资本的靶向培训相关计划，人力资本参与培训的主动性、积极性和工作的创造性不高，缺乏自主创新能力，企业创新产出也不高。而规模较大的乡镇企业在不断地强化实施回流人力资本的靶向培训，员工具有较高的学习主动性和工作创造性，企业创新产出不断提高。这正好说明回流人力资本培训的靶向性越好、创新产出越高。这同时反映出，乡镇企业通过回流人力资本的靶向培训，有效提高其智能水平，从而调动其创新创造的积极性和主动性，进而提高企业创新产出的紧迫性。

以上分析结果表明，回流人力资本的靶向培训对乡镇企业创新产出有显著效应。理论假设获得实证结果支持。

四、研究结论与政策建议

(一)研究结论

1. 乡镇企业回流人力资本的靶向培训对创新产出有显著的直接促进效应，直接效应为 0.203,占比 40.048%。这是因为靶向培训是人力资本投资的重要形式，不仅能提高员工工作技能和工作效率，改进企业经营协调能力，营造鼓励创新的文化氛围；而且，回流人力资本带回的知识与技术有助于乡镇企业引进新事物整合各要素进行创造性变革，从而促进企业创新产出。

2. 回流人力资本的靶向培训通过自主创新能力对企业创新产出产生显著间接效应，效应为 0.304,占比 59.952%。因为靶向培训不仅能促进回流人力资本学习和掌握新技术，而且能培养其合作精神、创新意识，促进其效能充分有效发挥，从而促进自主创新能力提升。回流人力资本的培训愈有靶向性，愈能提升自主创新能力，愈能促进乡镇企业创新产出。

(二)政策建议

为提高回流人力资本的靶向培训促进乡镇企业创新产出的效应，进一步促进乡镇企业高质量创新发展从而促进乡村振兴战略的实现，提出如下政策建议。

1. 构建回流人力资本存量积累的战略机制。

宏观层面，我国当前的人口红利在逐渐消失。但是，微观层面的乡镇企业却有回流人力资本的“新人口红利”。若能构建回流人力资本存量积累的战略机制，将促进乡镇企业高质量创新发展。为此，首先，基于战略视角，做好回流人力资本靶向培训的统筹与规划工作。根据生产资料分布、自然与社会禀赋的不同，分门别类对回流人力资本进行靶向培训统筹规划；通过政策支持和各种正向引导规划好回流人力资本，促进回流人力资本靶向培训良性循环发展。其次，以战略投资理念对回流人力资本进行靶向培训投资，特别是对创新创业型回流人力资本进行战略的靶向培训投资，建立创新创业型人才库，有效积累回流人力资本存量。

2. 构建回流人力资本靶向培训水平提升的长效机制。

首先，构建培训与发展的供给侧结构性改革机制。以乡镇企业高质量创新发展需求侧来指导培训供给侧，提高培训的靶向性。以高质量创新发展为导向，既坚持高质量创新发展高度，又满足回流人力资本需求，为企业创新产出持续提高不断提供动力源泉。其次，构建靶向培训平台及其资源的整合协调机制。发展多类别、多层次、多途径的靶向培训，帮扶回流人力资本立体成长，从而驱动回流人力资本智能的持续输出与发展，可持续性地支撑乡镇企业高质量创新发展。

3. 构建回流人力资本靶向培训效能充分发挥的管理机制。

首先，基于乡镇企业高质量创新发展目标导向构建靶向培训管理机制。基于企业高质量创新发展目标导向进行回流人力资本靶向培训的需求分析、计划制订、计划实施、效果评估等方面的管理机制构建。这既是提升回流人力资本水平的管理机制，更是促进靶向培训效能发挥的保障机制。其次，基于充分调动回流人力资本主动创造性的管理目标构建有效激励机制。有效进行回流人力资本靶向培训后的招聘与规划、配置与使用、薪酬与绩效、劳动关系等方面的管理，充分发挥激励机制的作用，不断激励其创新创业与再就业，充分挖掘其潜在价值，从而最大限度地激发回流人力资本促进企业创新。只有这样，才能有效促进回流人力资本靶向培训效能的充分发挥，从而促进乡镇企业高质量创新发展，进而促进乡村振兴战略的实现。

因此，必须高度重视回流人力资本的靶向培训，通过靶向培训，实现回流人力资本的存量积累、水平提升及其效能发挥，构建三者统筹协调的促进机制并注重促进机制的效应支撑，这是国家乡村振兴战略实施的重要保障^[18]。只有这样，乡镇企业才能化解其创新发展的人力资本困境，获得高质量创新发展的核心竞争力，为农村经济的高质量创新发展提供源源不断的支撑，加快促进我国乡村振兴战略的实现。

参考文献：

[1]李静，刘霞辉，楠玉. 提高企业技术应用效率加强人力资本建设[J]. 中国社会科学，2019(6):63-84.

[2]刘伟，张立元. 经济发展潜能与人力资本质量[J]. 管理世界，2020(1):8-24.

[3]叶静怡，李晨乐. 人力资本、非农产业与农民工返乡意愿：基于北京市农民工样本的研究[J]. 经济学动态，2011(9):77-82.

[4]王子成，赵忠. 农民工迁移模式的动态选择：外出、回流还是再迁移[J]. 管理世界，2013(1):78-88.

[5]盖庆恩，朱喜，史清华. 劳动力转移对中国农业生产的影响[J]. 经济学(季刊)，2014(3):1147-1170.

-
- [6]李向荣. 资源禀赋、公共服务与农民工的回流研究[J]. 华东经济管理, 2017(6):38-44.
- [7]CONSTANT A F,ZIMMERMANN K F.Circular and Repeat Migration:Counts of Exits and Years Away from the Host Country[J].Population Research and Policy Review,2011(4):495-515.
- [8]罗兴奇. 新生代农民工回流市民化的动因及效应分析[J]. 农业经济, 2016(8):59-61.
- [9]任远, 施闻. 乡镇外出劳动力回流迁移的影响因素和回流效应[J]. 人口研究, 2017(2):71-83.
- [10]GITTINS T,LANG R,SASS M. The effect of return migration driven social capital on SME internationalisation:a comparative case study of IT sector entrepreneurs in Central and Eastern Europe[J].Review of Managerial Science, 2015(2):385-409.
- [11]齐小兵. 国外回流人口研究对我国回流农民工研究的启示[J]. 人口与经济, 2013(5):41-47.
- [12]彭国华. 技术能力匹配、劳动力流动与中国地区差距[J]. 经济研究, 2015(1):99-110.
- [13]侯燕飞, 陈仲常. 中国“人口流动-经济增长收敛谜题”:基于新古典内生经济增长模型的分析与检验[J]. 中国人口·资源与环境, 2016(9):11-19.
- [14]何菊莲, 袁永逸, 李军. 教育对经济发展方式转变的贡献:测量与评价:来自全国的经验证据(1995-2014)[J]. 新华文摘, 2017(15):120-123.
- [15]唐松, 伍旭川, 祝佳. 数字金融与企业技术创新:结构特征、机制识别与金融监管下的效应差异[J]. 管理世界, 2020(5):52-66.
- [16]杨晔, 朱晨, 谈毅. 技术创新与中小企业雇佣需求:基于员工技能结构的再审视[J]. 管理科学学报, 2019(2):92-108.
- [17]黄宗晔, 游宇. 农业技术发展与经济结构变迁[J]. 经济研究, 2018(2):65-78.
- [18]郭亮. 从脱贫攻坚到乡村振兴:村级治理的主体性建设研究[J]. 湖南社会科学, 2022(1):120-126.