

成都市“高精尖缺”人才引进满意度调查研究

郭彤, 李贵卿, 胡庭宇

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年6月30日; 录用日期: 2023年8月14日; 发布日期: 2023年8月22日

摘要

近年来, 为了争夺人才, 全国多个城市发布“人才新政”。成都作为新一线城市中的一员, 自然也加入了人才大战的大局。引进“高精尖缺”人才是增强区域竞争力、推动地区经济社会全面进步的核心力量。在对成都市引进“高精尖缺”人才情况和效果分析的基础上, 根据成都市的产业结构与区域发展的特色, 围绕营商环境、激励机制、知识产权保护、科技成果转化、高端人才社区、社会保障服务和“蓉漂计划”的引才关键环节设计满意度调查问卷, 根据满意度得分, 分析突出问题, 提出优化建议。

关键词

成都市, “高精尖缺”人才, 引进满意度, 高端人才社区, 问卷调查

Research on the Satisfaction of “Advanced Shortage” Talents in Chengdu

Tong Guo, Guiqing Li, Tingyu Hu

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Jun. 30th, 2023; accepted: Aug. 14th, 2023; published: Aug. 22nd, 2023

Abstract

In recent years, in order to compete for talents, many cities across the country issued the “talent New Deal”. As a member of the new first-tier cities, Chengdu has naturally joined the overall situation of the talent war. The introduction of “advanced, advanced and lacking” talents is the core force to enhance regional competitiveness and promote the overall progress of regional economic society. In the introduction of Chengdu “advanced” talent situation and on the basis of effect analysis, according to the industrial structure and regional development of Chengdu characteristics, surrounding business environment, incentive mechanism, intellectual property protection, transformation of scientific and technological achievements, high-end talent community, social security

services and “rong drift plan” to the key link design satisfaction questionnaire, according to the satisfaction score, analysis of outstanding problems, optimization suggestions are put forward.

Keywords

Chengdu, “Advanced” Talent, Introduction Satisfaction, High-End Talent Community, Questionnaire Survey

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景

人才引进是高校建设和发展的重要环节, 研究“高精尖缺”人才引进工作的满意度存在重要的现实意义。目前很多学者都对高校引进人才的满意度展开了相关的研究。工作满意度这一概念最早由 Hoppock 在 1935 年提出, 而且在管理学领域产生了很大的影响。许多研究者都从不同的角度、不同层面对工作满意度进行了定义, 归纳一下, 大致可以分为三大类: 整体型定义, 期望差距型定义, 构面型定义[1]。

通过查阅相关文献资料和法规条例, 本节对“高精尖缺”人才、“高精尖缺”人才引进政策以及工作满意度的概念进行了界定。“高精尖缺”人才是一个抽象的概念, 迄今为止还没有形成一个标准统一的定义。学术界大多以人才的学历、专业知识、职位、职称、能力、技能等级、贡献程度、影响力等要素界定, 社会普遍认为“高精尖缺”人才是指在某一学科或领域具有较深学术造诣, 在重要岗位上工作、承担重要任务[2]且具有高学历、高职称的人才。有学者认为“高精尖缺”人才是指“可以突破关键技术、引领新兴学科、带动新兴产业发展的战略科学家和创新创业领军人才”[3]。因此, “高精尖缺”人才是一个相对的概念, 不同时期、不同国家或地区、不同民族对于“高精尖缺”人才内涵的界定都会有所不同。在界定“高精尖缺”人才范围时, 既要把握基本人才界定原则, 又要从总体上考虑多方面因素, 不仅要特定时期和地域范围内各行各业的特点加入其中综合考虑, 还要根据地区和单位实际情况有所侧重、突出重点、掌握核心、把握关键[4]。

本文所指的“高精尖缺”人才是《成都市人力资源和社会保障局关于印发成都市引进培育急需紧缺技能人才实施办法的通知》(成人社发[2017] 37 号)文件中所界定的“高精尖缺”人才群体。“高精尖缺”人才引进政策是广义的“高精尖缺”人才引进政策, 主要分为两个部分。第一部分它关注的是人才如何“引得进”的措施, 并解决人才回流引力的问题, 主要内容包括: 人才的薪酬待遇、创新创业资助、住房、落户、出入境、子女入学、社会保障、医疗等方面的政策。第二部分是人才引进后的政策, 主要解决“高精尖缺”人才“用得好”、“留得住”的问题, 政策内容是为了促进“高精尖缺”人才的个人发展。人才引进满意度是指被引进人才对所在地区人才引进政策、服务和环境的感受和认知程度。它反映了被引进人才对所在地区的生活和工作环境、发展机会、职业发展等方面的满意度, 是评价人才引进工作成效和地区人才竞争力的重要指标。通常采用问卷调查、深度访谈等方法进行测量和评价。

2. 相关研究

“高精尖缺”人才属于知识型员工, 美国玛汉·坦姆什博士认为, 在评估知识型员工的激励方式时, 不应仅仅依靠金钱激励, 而应该重视其发展、成就和成长。通过其理论模型从人际关系、薪酬福利、工

作成就、工作自主、个人成长等方面进行满意度调查[5]。

营商环境评价体系研究主要集中在指标选择与评价内容。World Bank 认为指标选择应覆盖从企业开办到结束各环节内容。张三保等[6]从市场环境、政务环境、法律政策环境、人文环境 4 个维度(这是现行理论研究与实践应用的一般性指标选择),中国城市营商环境研究课题组[7]从公共服务、人力资源、市场环境、创新环境、金融服务、法制环境、政务环境 7 个方面选择指标,这些可理解为对 World Bank 评价内容的细化。

从 2012 年开始,我国知识产权局连续 10 年举办的知识产权保护社会满意度调查,研究对象包括知识产权权利人、专业人士和社会公众 3 类群体,评价体系包括法律政策、执法保护、机制建设、意识培养、保护效果等 5 项一级指标、11 项二级指标和 31 项三级指标[8]保护知识产权是构建良好营商环境的根本部分。成都市各知识产权部门对知识产权司法和行政的保护进行了加强,从而让知识产权保护的社会满意度逐步提高,让尊重知识价值的营商环境更加完善[9]。

汪小梅等[10]认为政府政策、企业需求、科研资金、人才投入、产出效益是影响科技成果转化的关键外部因素,并且将其作为建立科技成果转化效率评价体系的二级指标。姚思宇等[11]将研发投入、科技成果知识产权归属、高校评价体系以及科技中介机构转化服务水平作为研究对象,对科技成果转化过程中的影响因素展开定量研究。

社区资源具有多元性和全面性,相关学者从人力资源、物资资源、教育资源、社会资本、组织资源等角度对社区资源展开研究。杨贵华(2010)将社区资源分为物质资源、人力资源、组织资源、文化教育资源、社会资本[12]。本文在对国内外文献梳理的基础上,将社区资源定义为包含人口特征、经济发展、基础设施、政府治理、社区资本、社区能力、社区智慧化、生态资本八类。

构建社会治理体制离不开政府财政的担保能力、科学的行政管理能力、基层良好的服务水平、经济社会可持续发展的持续增长、企业营业收入增加、居民收入增长等多元要素的配合,进而对居民的权利和义务进行统一[13]。严春鹤的《创建社会治理体制中的社会保障服务体系研究》中根据构建社会治理体制框架,从社会保障、社会保险、社会基金、社会救助以及社会福利这 5 个方面的调查研究来创建多元化的社会保障体系[14]。

3. 成都“高精尖缺”人才满意度调查与设计

3.1. 问卷设计和发放

本文问卷的设计遵循以下原则:① 问题设计简单明了、通俗易懂;② 问题紧紧围绕主题;③ 问题主要采用客观选择题的形式,方便回答并易于后期统计。

综上所述,学者们对政策执行的满意度评价指标多从具体政策内容科学性、政策宣传情况、政策执行主体(组织机构及执行人员)情况、组织协调情况、执行监督情况等方面来设计,本文调查问卷所涉及的成都市“高精尖缺”科技人才引进满意度的指标体系构建,是在学者们研究成果的基础上,结合政策执行的定义以及政策执行的相关理论,最终形成“营商环境、激励机制、明晰知识产权保护、科技成果转化、高端人才社区、社会保障服务、‘蓉漂计划’政策”七个维度。在下一级指标的设计上,同样借鉴国内外学者的常用指标,结合成都市“高精尖缺”科技人才政策内容及执行实践,确定为 9 个方面。(详见表 1)。

3.2. 调查问卷对象信息

为更清楚了解成都市“高精尖缺”人才引进情况,在初步了解的情况下,采用问卷调查形式,多次讨论修改后,采取线上调查的方式开展。该调查的结果存在一定的参考和实际价值,能够体现成都市“高

Table 1. Questionnaire index system of satisfaction survey of “advanced and advanced” scientific and technological talents in Chengdu**表 1.** 成都市“高精尖缺”科技人才引进满意度调查问卷指标体系

一级指标 Level 1 indicators	二级指标 Level 2 indicators	三级指标 Level 3 indicators
	营商环境	营商环境总体 融资环境 政府有关投诉举报机制 政务服务环境 纳税环境 中介服务 对外贸易环境 政府依法保护知识产权的情况
	激励机制	薪资与行业内其他同职位人相比 对自己努力付出与工资回报二者公平性 工资能体现自己个人价值 公司薪酬体系设计的科学性 公司的薪酬体系对人才吸引 公司的薪酬体系设计对员工激励 公司经济性福利 公司的带薪假期 公司在传统节日和纪念日的特别费用发放 薪酬的透明度 绩效考核工资的发放 技术指导与培训
满意度	明晰知识产权保护	法律与政策 执法 管理与服务 宣传与教育 申请专利 著作权 知识成果评奖 知识产权入股
	科技成果转化	成熟度管理 知识产权管理 定价管理 许可管理 分配收益管理
	高端人才社区	环境状况 安全状况 文体教育活动 工作人员工作情况 民主的自治情况 养老服务 医疗服务 归宿感和认同感 共治共享治理机制 国际范的业态发展 高标准的配套建设 实效性的服务提升 精准化的保障措施 出入境居留服务 “高精尖缺”人才生活便捷

Continued

社会保障服务	就业保障 医疗保险 社会保障 住房保障 养老保险 失业保险 工伤保险 生育保险 公积金 老年服务
“蓉漂计划”政策	政策服务便利性 政策执行效率 住房公共服务 教育公共服务 医疗公共服务 社会保障公共服务 “蓉漂计划”总体

“高精尖缺”人才引进政策现状。问卷共发放 565 份，剔除无效问卷 5 份，其中有效问卷 560 份，有效问卷率为 99.1%。问卷主要聚焦三部分信息的收集：① 调查对象的性别、年龄、学历、户口所在地等基本信息；② 调查对象对“高精尖缺”人才政策相关信息的获取、感知等状态信息；③ 调查对象对“高精尖缺”人才政策相关内容的重要性及满意度评价。

如表 2 所示，在 560 份有效问卷中，25 岁及以下的有 248 人，占调查问卷总数的 44.3%；年龄在 26~35 岁之间有 202 人，占调查问卷总数的 36.1%；而 36~45 岁的人数占调查问卷总数 3%。调研对象的年龄以 25 岁及以下~35 岁的科技人才为主，对研究成都市“高精尖缺”人才引进问题具有相当高的价值，人才年龄选择合适。其中，博士研究生 153 人，占调查问卷总数的 27.3%；硕士研究生 233 人，调查问卷总数的 41.6%；大学本科有 132 人，调查问卷总数的 23.6%；专科及以下有 42 人，调查问卷总数的 7.5%。成都市目前科技人才的学历以研究生为主，符合“高精尖缺”人才的学历结构，选取的样本具有代表性。

Table 2. Age and educational structure of the respondents

表 2. 调研对象的年龄与学历结构

变量	人数	百分比	变量	人数	百分比
25 岁及以下	248	44.3	大专及以下	42	7.5
26~35 岁	202	36.1	大学本科	132	23.6
36~45 岁	17	3.0	硕士研究生	233	41.6
46~55 岁	72	12.9	博士研究生	153	27.3
56~65 岁	21	3.8	合计	560	100.0

4. 成都“高精尖缺”人才引进满意度调查结果分析

在本研究的人才政策满意度调查问卷中，问卷采用李克特五点法，分别是“很满意 5 分、较为满意 4 分、一般 3 分、较不满意 2 分、很不满意 1 分”。

图 1 展示了对成都市营商环境方面的满意度评价结果。调查结果显示，对于成都市的营商环境总体

评价、融资环境评价、政府有关投诉举报机制工作评价、政务服务环境的总体评价、纳税环境的总体评价、对外贸易环境的总体评价以及政府依法保护知识产权的情况,被调查者的平均满意度分别为 3.90、3.88、3.84、3.85、3.93、3.72 和 3.89,根据这些结果可以看出,被调查者对成都市的营商环境整体上比较满意,但在中介服务方面的满意度较低,还需要进一步完善。



Figure 1. Satisfaction with the business environment for talent introduction
图 1. 人才引进营商环境方面的满意度情况

图 2 展示了对成都市人才引进激励机制方面的满意度评价结果。调查结果显示,对于成都市人才引进激励机制的情况,被调查者的平均满意度分别为 3.68、3.8、3.71、3.65、3.78、3.74、3.7、3.78、3.72、3.73、3.74 和 3.74,根据这些结果可以看出,被调查者对成都市的人才激励机制整体上比较满意,但在薪资和公司经济性福利方面还有待提高。



Figure 2. Satisfaction in the incentive mechanism for talent introduction
图 2. 人才引进激励机制方面的满意度情况

图 3 展示了对成都市人才引进明细知识产权方面的满意度评价结果。调查结果显示,被调查者对于成都市人才引进明细知识产权方面总体满意度都比较好,总体来看,成都市对知识产权保护满意度全方位显著提高,凸显出成都市在知识产权方面落实的工作、对知识产权的注重和成绩取得了更多赞同,展现了知识产权保护工作的良好效果。

图 4 展示了对成都市人才引进科技成果转化方面的满意度评价结果。调查结果显示,被调查者对于成都市人才引进明细知识产权方面总体满意度都比较好,但在对科技成果知识产权管理能力方面的满意度不高,说明政府还应该对科技成果知识产权上提高管理能力。

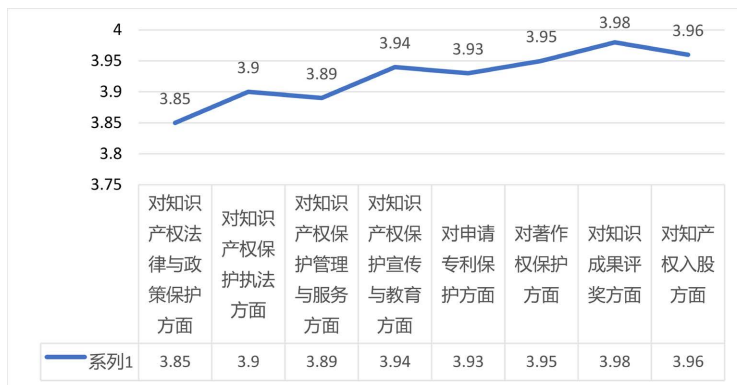


Figure 3. Satisfaction of intellectual property protection in talent introduction
图 3. 人才引进明晰知识产权保护方面满意度情况

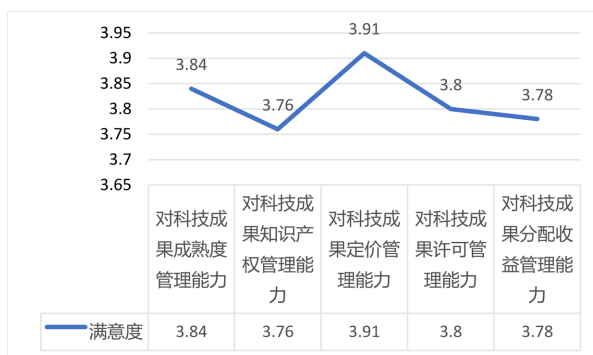


Figure 4. Satisfaction with the transformation of scientific and technological achievements in talent introduction
图 4. 人才引进科技成果转化方面满意度

图 5 展示了对成都市人才引进高端社区方面的满意度评价结果。调查结果显示，被调查者对于成都市人才引进高端人才社区方面总体满意度比较好，但对社区环境、服务提升、社区医疗、社区安全方面满意度还有待提高。

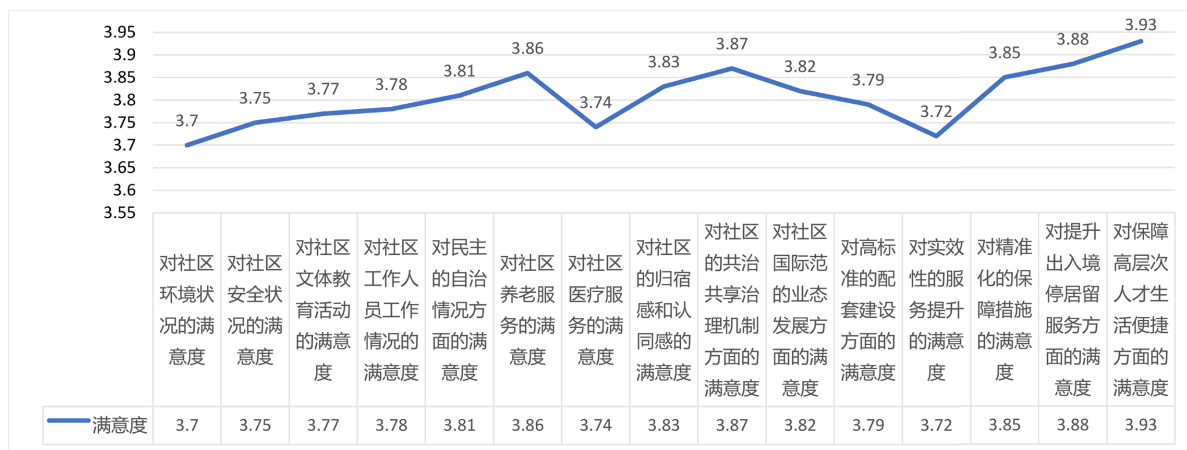


Figure 5. Satisfaction situation of the high-end talent introduction community
图 5. 人才引进高端人才社区方面满意度情况

图 6 展示了对成都市人才引进社会保障服务方面的满意度评价结果。调查结果显示，被调查者对于成都市人才引进社会保障服务方面总体满意度都比较好。由此可见，成都市近年来经济发展速度较快，社会保障服务发展水平也较高。



Figure 6. Satisfaction with social security services

图 6. 人才引进社会保障服务方面满意度情况

图 7 展示了对成都市“蓉漂计划”政策方面的满意度评价结果。调查结果显示，被调查者对于成都市“蓉漂计划”政策整体满意度较高，但“蓉漂计划”中的住房公共服务和政策服务的便利性、执行性还有待加强改善。由此可见，对政策的差异化需求满足情况还有很大的提升空间，在调整优化人才政策时，除了教育、医疗、社会保障服务以外，应该综合各种方式来吸引人才，让人才能够真正留下来，保证人才政策的可持续性。

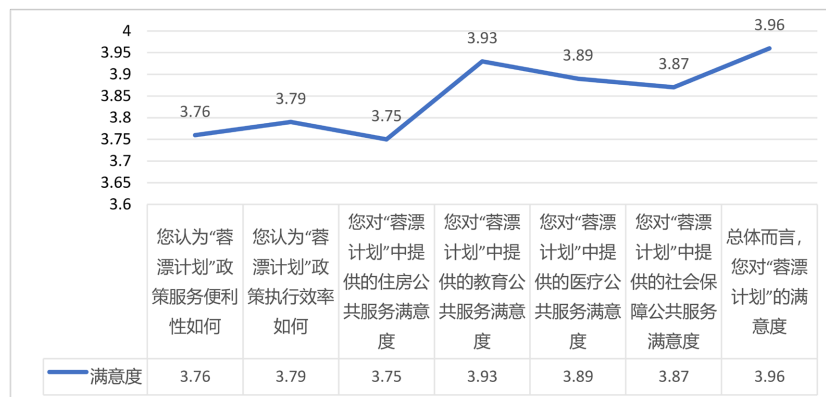


Figure 7. Policy satisfaction of “Rongpiao Plan” in Chengdu

图 7. 成都市“蓉漂计划”政策满意度情况

5. 提升成都市“高精尖缺”人才引进满意度的建议

5.1. 突出成都市“高精尖缺”人才引进政策内容的吸引力

为了达到更好的引才效果，成都市应该探索更加具有吸引力的“高精尖缺”人才政策，根据不同类型政策立足点，对成都市“高精尖缺”人才引进政策进行不同的政策创新。在“高精尖缺”人才来蓉创

新创业的需求方面提供全方位服务,促进“高精尖缺”人才来蓉创业工作尽快落地实施,全程保障和协助“高精尖缺”人才的个人价值在成都得到充分体现。

5.2. 深化成都市“高精尖缺”人才引进政策内容

成都市需要完善“高精尖缺”人才引进政策的内容结构,全面建设“高精尖缺”人才“引得进”、“留得住”、“育得了”、“用得好”的政策体系。

一是引才政策的内容制定要坚持“以用为本”为原则。目前海外形势不容乐观,许多海外高层次人才开始回流到国内,成都市应抓住机会,更加注重海外引才引智政策的制定,拓宽“高精尖缺”人才引进渠道。

二是育才的政策要有更多的落实保障。从目前成都市的建设来看,对“高精尖缺”人才的各种类型、专业、层次都有非常大的需求量,因此在人才培养政策内容上还要为潜力人才提供更齐全的保障。

三是要更注重用才政策的制定。成都市可以尝试建设专门的“高精尖缺”人才数据平台,通过利用大数据等信息化手段打通用才壁垒,建立成都市“高精尖缺”人才引、育、留、用监管体系。

5.3. 正确发挥人才评价的引导作用

人才评价是“高精尖缺”人才引进、培养、管理中非常重要的环节,完善的人才评价体系能够对“高精尖缺”人才的价值和质量做出科学的判断,也能为人才队伍建设和地区未来的发展方向提供科学的引导作用。对成都市而言,“高精尖缺”人才评价既是人才引进工作的重要组成部分,也是促进成都市“高精尖缺”人才发展和成长的基础条件。因此,成都市“高精尖缺”人才引进政策执行过程中,各方都应意识到人才评价的重要性,用合理、科学、有效的人才评价方式引进人才、留住人才、用好人才。

基金项目

成都“高精尖缺”科技人才引进策略研究(2021-RK00-00106-ZF);《数智化与思政化:术道融合的人力资源管理专业复合型人才培养体系创新实践》(G2021-1000);《新基建背景下VR/AR/MR技术赋能大学生创新创业能力培养研究》(项目编号:JYJG2022130)。

参考文献

- [1] 刘天卓,桂润楠.高校引进的海外高层次人才工作满意度分析——基于Logistic回归模型[J].研究生教育研究,2014(3):71-75.
- [2] 丁健.黑龙江省省属高校高层次人才队伍建设的思考[J].黑龙江教育(理论与实践),2014(4):51-52.
- [3] 刘人麟.扬州市高层次人才引进政策研究[D]:[硕士学位论文].扬州:扬州大学,2016.
- [4] 焦雪菲.成都市“高精尖缺”人才引进政策执行研究[D]:[硕士学位论文].昆明:云南财经大学,2022.
<https://doi.org/10.27455/d.cnki.gycmc.2022.001086>
- [5] 王新江.扬州市“高精尖缺”人才激励与评价机制研究[J].太原城市职业技术学院学报,2022,252(7):11-14.
<https://doi.org/10.16227/j.cnki.tyvs.2022.0382>
- [6] 张三保,康璧成,张志学.中国省份营商环境评价:指标体系与量化分析[J].经济管理,2020,42(4):5-19.
- [7] 中国城市营商环境评价课题组.中国城市营商环境评价的理论逻辑、比较分析及对策建议[J].管理世界,2021,37(5):98-112+8.
- [8] 杜鑫.知识产权保护社会满意度再提升[N].工人日报,2022-09-07(004).
<https://doi.org/10.28277/n.cnki.ngrb.2022.004360>
- [9] 刘浏.成都知识产权保护社会满意度稳步提升[N].成都日报,2020-04-24(009).
<https://doi.org/10.28063/n.cnki.ncdrb.2020.001129>
- [10] 汪小梅,汪令涛,李鹏.科研院所科技成果转化能力的多目标评价研究[J].科技管理研究,2016,36(20):83-87.

-
- [11] 姚思宇, 何海燕. 高校科技成果转化影响因素研究——基于 Ordered Logit 模型实证分析[J]. 教育发展研究, 2017, 37(9): 45-52. <https://doi.org/10.14121/j.cnki.1008-3855.2017.09.008>
- [12] 杨贵华. 社区共同体的资源整合及其能力建设——社区自组织能力建设路径研究[J]. 社会科学, 2010(1): 78-84+189.
- [13] 黄元武, 梁胜朝, 雍支康. 完善农村社会化养老服务体系建立农民基本养老保险制度: 梓潼县农村居民养老现状调查[J]. 决策咨询, 2016(6): 56-60.
- [14] 严春鹤. 创建社会治理体制中的社会保障服务体系构建研究[J]. 合肥师范学院学报, 2021, 39(6): 48-52.