

DOI:10.19473/j.cnki.1008-4940.2019.02.007

高层次人才政策的激励效果与创新策略

——基于闽粤苏三省高校的混合方法调研

唐杰¹, 余婉秋²

(1. 福建师范大学 经济学院, 福建 福州, 350117; 2. 福建省人才发展研究中心, 福建 福州, 350007)

【摘要】近年来我国各省各高校高层次人才的政策体系逐步建立起来。为了解目前高校高层次人才政策的执行情况、实施效果和实际需求, 填补人才政策研究的缺失, 提供政策创新的依据, 采用六阶段定性与定量相结合的混合方法, 全面调查福建省46所高校各类高层次人才的需求与满意度, 走访广东、江苏两省, 访谈人才政策的得失经验。在归纳分析各类数据基础上, 研究探讨目前政策与需求的匹配情况、实施效果和创新契机, 提出在人才引进、服务、激励与培育四个方面的政策创新建议。

【关键词】高层次人才; 激励; 高校; 政策创新; 混合方法

【中图分类号】D035.2; G521 【文献标识码】A 【文章编号】2096-3300(2019)02-0040-10

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》颁布以来, 各级政府与高校逐步建立起与之相配套的人才政策体系。高层次人才激励与培育是目前我国人才战略和人才政策的核心, 也是引领我国高校发展和创新的关键^[1]。目前, 国家人才发展规划时效将近, 各级人才政策实施也已超过5年, 许多高校遇到过度依赖人才引进、人才“引”“培”冲突、高校间引才恶性竞争和人才短期行为等突出问题^[2]。2016年中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》出台后, 寻求问题答案的需求更加迫切^[3]。近年来, 针对高层次人才和相应政策的研究逐步增多^[4], 但真正的一手实地调查和定量分析几乎没有, 因此难以为人才政策的完善与创新提

供可靠依据。

按照行动研究的基本范式^[5], 本研究组建包括人才政策研究者、制定者和执行者等多方在内的研究团队, 在梳理现有政策基础上, 以高层次人才数量最密集、类型最多的高校作为调查对象, 创新性地采用定性和定量相结合的混合方法, 从人才需求与政策匹配的视角, 分析人才政策的实施效果和实践经验, 提出政策创新的建议。

一、高层次人才界定与研究状况

国内研究对高层次人才的内涵认识基本一致, 指在人才队伍中仅占一小部分但却能发挥重大作用的优秀人才, 具有高学历、高创造性、高稀缺性和高动态性的特征^[6]。但相关研究对高层次人才的外

收稿日期: 2019-02-22

基金项目: 福建省社科研究基地重大项目“改革开放四十年福建企业家创新激励研究”(FJ2018JDZ001); 福建省科技厅软科学项目“福建省高层次和青年优秀人才选拔培养政策评估”(2019R01010051); 福建省教育规划项目“‘一带一路’与数字经济双重背景下新型国际化人才培养”(FJKCG18-051)。

作者简介: 唐杰(1981-), 男, 福建福州人, 副教授, 博士, 研究方向: 组织行为、人力资源管理;

余婉秋(1994-), 女, 湖北武汉人, 硕士研究生, 研究方向: 组织行为、人力资源管理。

延界定却不统一,大部分没有明确范围^[7],也有研究按照层次进行范围界定。例如将高层次人才分为:(1)国际级人才;(2)国家级人才;(3)省级及海归青年人才^{[7][70]}。但由于客观上的困难,大部分研究局限于理论或宏观数据分析。少数针对高层次人才的大样本调查多按照“高学位+高职称”为标准选择调查对象,这又与高层次人才“高创造性”“能够发挥重大作用”的核心内涵存在一定偏差,从而影响研究的效度。

现有高校人才政策研究主要集中于:(1)分析高校人才引进相关问题^[8];(2)探讨人才政策与高校人才队伍建设的关系^[9];(3)高校人才管理机制的改革^{[10][11]};(4)人才政策的国际比较与借鉴^[12];(5)人才政策的效果^{[4][10][13]}。从对象来看,专门针对高层次人才的研究很少,使结论的参照性和针对性不足;从视角来看,对人才管理的总体情况以评价为主,对微观人才需求的调查极少;从结论来看,研究建议主要针对人才引进问题,诉求集

中在物质方面,缺乏全面性和可持续性;从方法来看,主要采用文献研究和访谈的形式,较少采用效率更高的定性或定量研究方法。

二、研究设计与方法

本研究设计了一套结合多种定性方法与定量方法的混合研究方案。如图1所示,研究分为六个阶段:第一阶段,采用焦点小组访谈,明确大范围调查的对象与主题;第二阶段,梳理现有多个省份的人才政策,比较分析存在问题和借鉴经验;第三阶段,设计并发放调查问卷了解人才需求;第四阶段,通过半结构化的访谈进一步了解政策的执行效果、需求变化和得失经验;第五阶段,采用主题分析的方法从定性数据中挖掘政策创新的切入点;第六阶段,基于混合研究数据,采用行动研究的范式,集结政策的制定者、执行者、受益者和研究者,反复沟通归纳并探讨可能的政策创新。每个阶段的具体研究对象与步骤在后续章节详述。

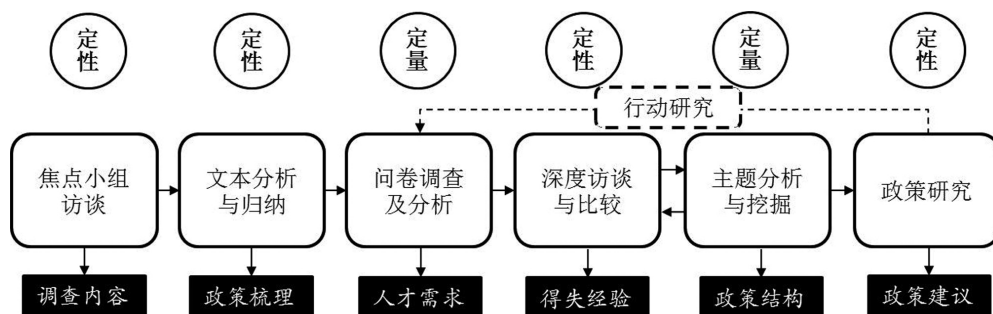


图1 研究路线与方法

Fig. 1 Research route and methods

三、焦点小组访谈: 调查内容

研究者遵循漏斗式原则,首先组织团队研究者及福州市高校教育管理者召开焦点小组座谈会(共8人),界定高层次人才并细分为三个层次:一是国家级人才:两院院士、国务院特贴专家、国家突出贡献专家、长江学者、“千人计划”人选、中科院“百人计划”人选、“万人计划”人选、“百千万人才工程”人选、国家级教学名师;二是省级人才:6类福建省“特支人才”、5类福建省优秀人才人选、福建省百千万工程和“闽江学者”人选;三是青年高层次人才(45岁以下):优秀青年引进人才

和入选地厅级培养计划的优秀青年人才。焦点小组访谈明确了本研究所涉及的高层次人才政策包括国家、福建省及高校自主制定的高层次人才各项相关政策。焦点小组成员最后围绕三个问题讨论问卷调查需要设计的内容:第一,现有人才政策落实情况如何?第二,现有人才政策的实施效果如何?第三,现有人才政策在哪些方面有所不足?

四、文本分析与归纳: 政策梳理

我国首份《中国区域人才竞争力报告》显示,北京、江苏、上海和广东四地的人才竞争力名列前茅^[14]。福建省的区域人才综合竞争力排名第9^[14],

处于中上游水平,人才政策相对完善但也存在不足,其政策的完善与创新过程对许多省份的人才政策具有参照意义。因此,研究者收集并整理人才竞争力较强的江苏、广东两省的人才政策,从四个方面与福建省人才政策做横向比较(见表1)。总体来看,人才竞争力较强的江苏和广东两省在高层次人才政策方面表现出四个方面的共性:第一,人才政策体

系较为完善,资助力度大;第二,高层次人才培养的梯队布局比较清晰;第三,重视精神激励与物质激励相结合;第四,人才政策充分体现地缘特色。在政策梳理与横行比较的基础上,研究者在问卷中补充了关于政策需求、吸引力和人才培养手段三个方面的内容。

表1 三省高层次人才政策横向比较

Tab. 1 Horizontal comparison of high-level talent policies in the three provinces

	江苏	广东	福建
政策覆盖	顶尖人才、领军人才、骨干人才、优秀青年博士、创新团队、优势团队	院士、领军人才、优秀青年三个层次,细分为9类高层次人才(团队)	领军人才、创新人才、优秀人才、创新团队
主要优势	1. 政策覆盖面全; 2. 人才培养的梯队布局清晰; 3. 对创新创业人才吸引力大; 4. 激励和培养手段多样化。	1. 政策分类细、覆盖全; 2. 高水平的一条龙服务; 3. 政策资助力度强; 4. 产业集群吸引力; 5. 港澳人才交流优势。	1. 政策资助(安家、服务、科研、创业等配套)较齐全; 2. 兼顾不同层次高校各类高层次人才; 3. 良好的生态环境; 4. 台湾人才交流优势。
主要劣势	1. 住房、子女就学等问题缺少统一政策,各高校处理方式差异较大; 2. 人才引进服务缺少统一协调。	1. 内部存在人才的恶性竞争; 2. 粤语环境造成部分人才的顾虑。	1. 资助力度,尤其是住房补贴力度不足; 2. 培养存在断档; 3. 团队与平台建设支持不足; 4. 对创业人才吸引力弱。
主要特色	1. 为高校引进人才提供创业园区工作场所和200万创业启动经费; 2. 为高层次人才设立学术导师项目; 3. 在人才引进和激励方面,高校拥有较高的灵活性。	1. 住房统一发放货币化补贴; 2. 高校设立由校长领导的高层次人才小组,负责人才引进与服务; 3. 依托产业优势短期聘请国外院士级人才和研究团队。	1. 为领军人才提供二级医保服务; 2. 建设台湾人才生活圈。

五、问卷调查:福建省高校高层次人才政策的执行情况

根据焦点小组访谈以及人才政策梳理与横向比较,研究者设计了人才版和行政版的《福建省人才政策调查问卷》,分别向高层次人才和高校人事部门管理者调查对人才政策的执行情况、实施效果、政策需求和满意度的评价。采用全体抽样的方式,由福建省教育厅向本省46所高校人事处发放委托调查函,并由委托人向高层次人才发放无记名调查问卷。最终回收行政版有效问卷40份、人才版有效问卷251份。高层次人才样本特征如下:35岁及以下

占45%,36~45岁占45%,46~55岁占8.4%,55岁以上占1.6%;国家级人才占11.2%,省级人才占11.2%,青年高层次人才占77.6%;重点院校占62.9%,普通院校占23.5%,高职高专占13.5%;自然科学占35.5%,工程科学占27.9%,农业科学占4.4%,医学占4.4%,人文社会科学占26.3%,其他占1.6%。综上,调查样本的特征与高层次人才的实际分布较吻合。利用SPSS20.0分析软件,研究者对问卷调查的结果进行描述性统计分析 with 分层回归分析,具体问题与分析结果如下。

(一) 人才政策的总体效果

首先,现有政策的总体满意度较高,96.6%的被调查者表示满意或基本满意,有28%的被调查者认为政策落实不到位,47%的被调查者认为政策力度仍然不足;其次,人才政策的普及面较广,有93.9%的被调查者至少享受过1项人才政策;最后,政策总体执行效果较好,79.7%的被调查者表示个人能力得到“充分发挥”或“基本发挥”,但仍有20.3%的被调查者表示个人能力“受到限制”和“无法发挥”,说明现有人才政策仍有进一步完善和创新的空間。

(二) 政策的满意度与需求度

为了解人才政策与人才需求的匹配度,问卷分别调查了人才对11项具体政策的满意度与需求度,采用里克特量表从1(很不满意/很不需要)到4(很满意/很需要)进行评价。结果(见图2)表明:(1)越是需求缺口(需求度大于满意度)大的,满意度就越低;(2)住房、项目平台支持和薪酬待遇是目前政策缺口最大的三个环节;(3)配偶就业及创业金融支持的政策满足情况较好;(4)创业政策的需求不足。

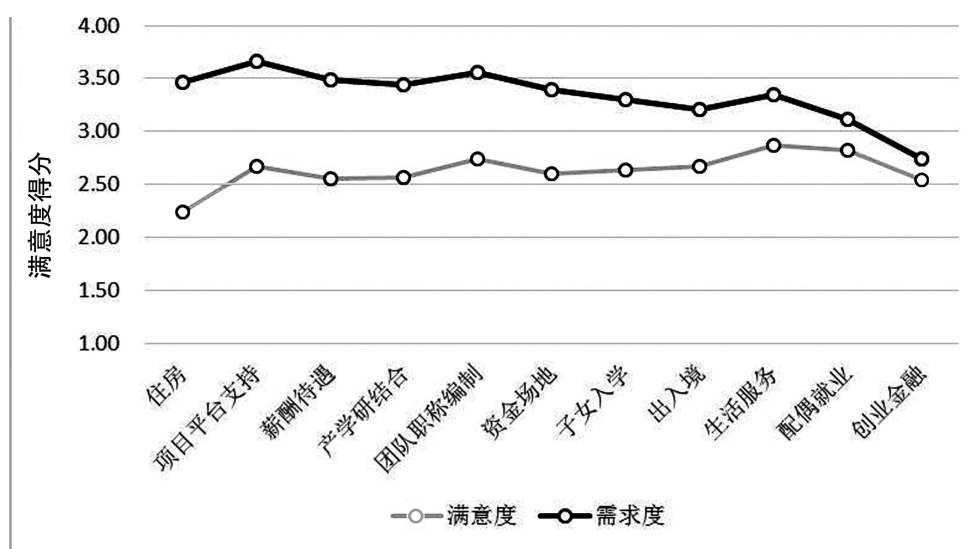


图2 政策满意度与需求度

Fig. 2 Policy satisfaction and demand

(三) 政策满意度与效果的影响因素

研究进一步采用分层回归的方法构建4个回归模型,分析影响政策满意度与政策效果的关键因素。以人才政策的总体满意度为因变量,人口统计学特征为自变量,构建回归模型1;将各项具体人才政策满意度也作为自变量加入模型1,构建回归模型2;以人才自我评价的“能力发挥情况”为因变量,人口统计学特征为自变量,构建回归模型3;将各项具体人才政策满意度作为自变量加入模型3,构建回归模型4。

分析结果如表2所示,薪酬待遇与住房的满意度对人才总体满意度有显著影响,而薪酬待遇、配偶就业以及团队职称编制三项对于人才能力发挥有

显著影响。因此,未来人才政策完善与创新应更加注重薪酬待遇、住房、配偶就业及团队职称编制四个方面的内容。

(四) 政策执行的制约因素

问卷分别询问高层次人才和高校人事部门管理者“您认为制约人才作用发挥的主要因素是什么”。结果表明(见图3左)，“工作条件和经费不足”“管理制度不利于开展工作”以及“国际交流机会较少”被认为是限制人才作用的最主要原因。而“分配、激励机制不到位”和“人才引进后的继续培养不到位”这两方面的影响被管理者低估(人才选择的比例远多于管理者)。为找到政策与执行脱节的症结,调查进一步询问“您认为造成福建省人才政策

落实不到位的主要原因是什么”。结果表明（见图 3 右），“部门分割”和“政策不配套”是最主要的原 因，而在“缺乏有效监督”和“重视程度不够”这两方面，人才与管理者之间的看法存在差异。

表 2 政策满意度与效果的回归分析

Tab. 2 Regression analysis of policy satisfaction and effect

变量	模型 1		模型 2		模型 3		模型 4	
	β	t	β	t	β	t	β	t
控制变量:								
院校层次	-0.07	-0.08	-0.03	-0.30	0.10	1.89 †	0.06	1.27
人才层次	0.04	0.35	0.13	1.09	0.12	1.69 †	0.09	1.59
年龄	-0.07	-0.60	0.01	0.11	-0.01	-0.18	0.04	0.47
自变量:								
资金场地			0.05	0.49			-0.02	-0.36
薪酬待遇			0.19	1.91 †			0.17	2.66***
住房			0.15	1.89 †			0.01	0.15
出入境			0.02	0.27			0.03	0.59
子女入学			-0.02	-0.23			-0.05	-0.97
配偶就业			-0.04	-0.48			-0.11	-2.25**
生活服务			-0.01	-0.15			-0.08	-1.81
团队职称编制			0.07	0.74			0.15	2.58**
项目平台支持			-0.03	-0.28			0.04	0.47
产学研结合			0.05	0.43			0.06	0.83
创业金融			0.14	1.59			0.06	1.03
ΔR^2	0.01		0.19***		0.05**		0.19***	
F	0.39		2.93***		2.96***		4.01***	

注: ***表示在 $P < 0.001$ 水平下显著, **表示在 $P < 0.01$ 水平下显著, * 表示在 $P < 0.05$ 水平下显著, † 表示在 $P < 0.1$ 的水平下显著。

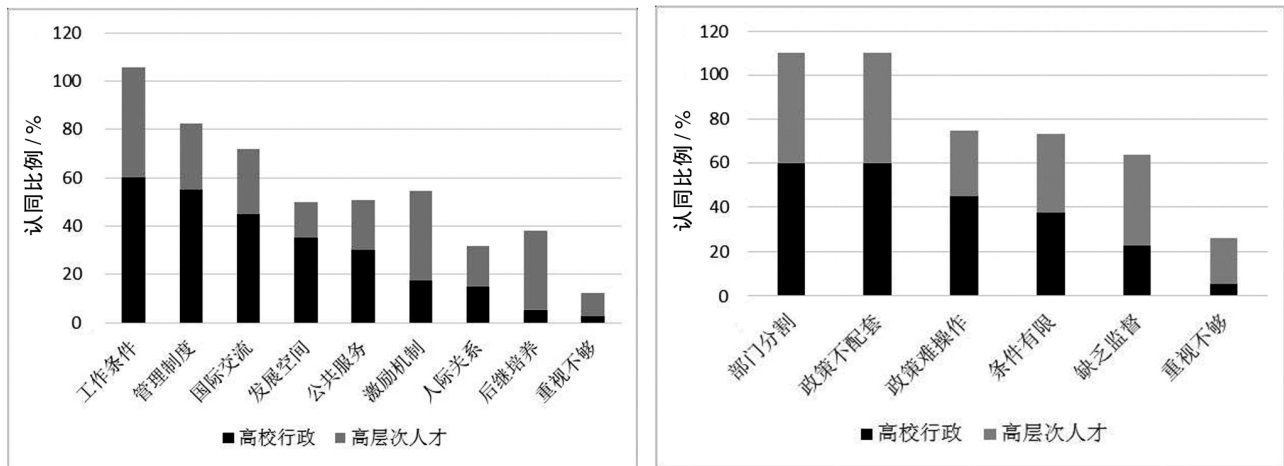


图 3 政策执行的制约因素

Fig. 3 Constraints to policy implementation

(五) 福建省吸引人才的因素

为探寻吸引人才的关键因素,问卷分别调查人才与管理者“您来福建工作最重要的原因”和“您认为福建吸引高层次人才最重要的因素是什么”,图4将吸引因素按得分从高到低排列。从人才的观

点来看,生态环境、事业平台和福建经历是吸引他们的主要原因;对比管理者的观点,工资待遇和解决配偶及子女问题的作用被管理者过高看重,而福建经历和环境吸引力却被低估。

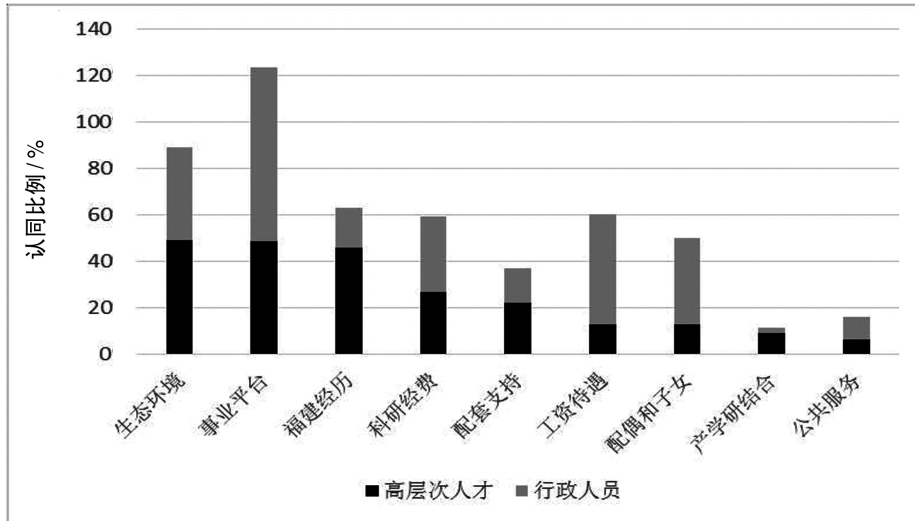


图4 福建省吸引人才的优势因素

Fig. 4 Advantages of Fujian Province in attracting talents

(六) 人才培养的关键因素

针对人才的继续培养问题,问卷分别调查管理者“您认为培养学科带头人/青年高层次人才最重要的因素是什么”。结果表明(见图5),“提供良好

的事业平台”和“完善的评价与激励机制”是两类人才培养的共同点,而“产、学、研的结合”则被认为对培养学科带头人最为重要。

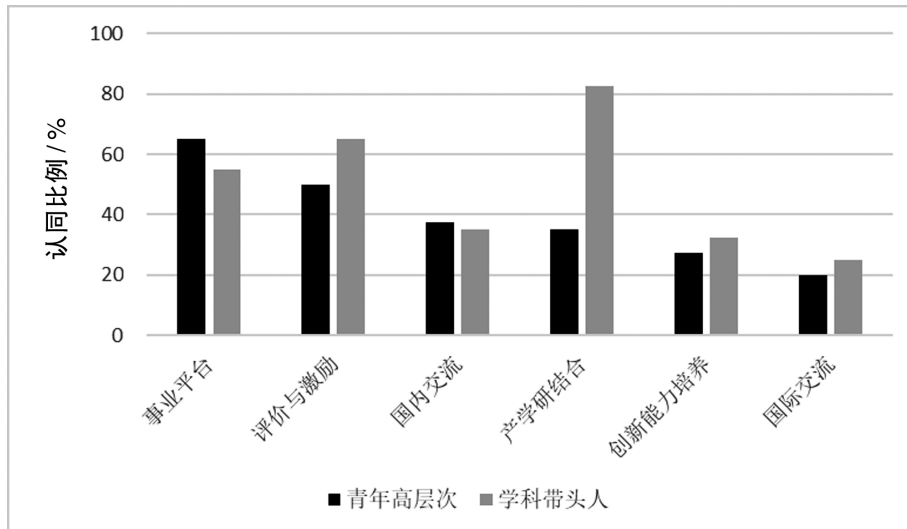


图5 人才培养的需求

Fig. 5 The need for talent development

六、访谈与主题分析：政策创新的结构

在问卷调查之后，研究者通过高校人事部门邀请部分福建省高层次人才进行两场深度访谈。问卷调查的结果显示青年高层次人才的总体满意度较低，因此第一场深度访谈邀请了4位中青年高层次人才参与；新引进高层次人才对不同省份高层次人才政策有最直接的比较经历，因此第二场深度访谈邀请了5位高层次人才，其中4位人才为1年内引进，2位有创业经历。两场深度访谈均有3位课题组成员参与。随后，课题组成员前往江苏和广东两省6所具有代表性的重点本科高校，实地调研两省在完善和创新人才政策方面的得失经验。由课题组与两省教育厅及各高校人力资源管理部门组织了8场交流座谈会，每场包括3位课题组研究人员和4~8位当地教育管理人员。所有访谈均采用半结构化访谈的方式，围绕政策吸引力、政策执行、比较优势和政策创新建议四个方面，探讨和挖掘问卷调查中发现的问题。第一作者参与所有访谈并统一录音，之后将语音转录成文字稿。课题组利用Maxqda 12.0软件对所有访谈资料进行主题分析(Thematic Analysis)^[15]，将定性资料定量化。

第一步是初步的开放式编码，由两位作者独立充分阅读整个访谈材料，并分别将访谈语句分解成独立的“事件”“想法”和“行动”三类。分类依据主要从受访者本身所使用的字词中提取出能够反映意义的命名，也有少数采用研究者概念化的方式译码。在剔除与研究主题无关以及明显重复的节点后(例如“国家级人才”和“国家层面人才”)，共获得285个节点；第二步是选择性编码(二级编码)，通过进一步分类、合并和关联，产生具有综合性的类别，使得编码具有更大解释力。研究者在此步骤中多次回到原始文本对照理解，检查初步编码是否合理和全面，最后形成19个二级主题；第三步是两位作者同时再次阅读每一个文本和代码，采用时序式为主结合焦点式的逻辑做进一步归纳，过程中多次反思与重新建构，最后得到6个一级主题。编码过程中出现作者间观点有分歧时由课题团队集体协商，表3列出所有一级主题、二级主题、编码频数和实例摘要。

七、政策研究：存在问题的原因分析

针对问卷调查所反映出的人才政策效果不佳、执行不力的情况，尤其是在政策与需求不匹配的问题上，本文利用主题分析得到的结构和访谈结果进一步挖掘这些问题的具体表现及原因。

第一，人才引进方面。一是高校的薪酬缺乏灵活性，导致吸引力不足；二是福建省的侨乡优势没有得到有效利用；三是创业支持的需求度不高，“先创业，再引进”的规定极大限制了有初创意愿人才的引进。

第二，人才服务方面。高层次人才一站式服务覆盖面较小，且在执行过程中没有统一负责人，常出现联络人缺位的情况；生活服务方面的问题主要在于高校难以协调多个政府和事业单位(如中小学、公安局等)以满足人才需求；科研服务方面最突出的问题是科研经费的财务报销浪费大量的精力。

第三，人才激励方面。“团队平台建设”的支持问题是访谈中出现频数最高，也是问卷调查中满意度缺口最大的环节，定性和定量研究的结果相吻合也说明混合研究有更高效率^{[15]77}。由于单位条件有限、硕博名额限制等方面的原因，人才在目标最明确、动力最足的头几年缺乏团队支持，很难开展工作；目前政策缺少对本土高层次人才科研团队的支持，一定程度上导致高层次人才的恶性流动，缺乏有效的淘汰机制加剧团队和平台建设的难度；目前创业支持项目的申请标准无法覆盖尝试合作创业、异地创业和初次创业的人才需求，而知识产权保护政策的缺乏也抑制了一些人才与企业合作创业的意愿。

第四，人才培养方面。最受关注的问题是培养缺乏长远性和周期性。“重引进、轻培养”仍然较为普遍，导致出现引进周期后的培养断层，而排资论辈也限制了青年优秀人才的跨越发展。高层人才缺乏周期性的支持使他们只能通过不断申请各类个人课题，用个人经费支持团队发展，从而陷于大量中小课题的申报、开展和结题工作，难以有针对性地开展高水平的科研攻坚。

第五，政策落实方面。访谈中出现频数最高的“部门分割”也是问卷调查反映的主因，涉及到人

表3 主题分析编码结果
Tab.3 The coding results of subject analysis

摘要(举例)	二级主题	频数	一级主题
即使引进领军人才仍然受到编制统筹的影响。	层次与分类	40	人才引进
应该给予高校更灵活的薪酬政策,让高校能够提高人才吸引力。	标准与吸引力	33	
各个学校根据自身情况建立灵活机制,让高层次人才享受子女入学等配套服务。	安家保障	20	
成立高层次人才服务办公室。	一站式服务	17	人才服务
引进人才的二级医保很有吸引力,但范围太小。	生活服务	21	
科研经费的财务报销浪费大量精力。	科研服务	13	
通过政策创新实现用机制留人,而不是靠人情。	考核机制	28	人才激励
新学科建设受岗位编制不足影响,应对能够冲击全国前列的新兴学科给予额外支持。	团队平台建设	25	
目前福建省的创业人才政策需要先创业再引进,对初创的人才缺乏支持。	创业支持	15	
领军人才的收入和其他人才没有拉开差距。	薪酬待遇	30	
青年人才发展受限,排资论辈情况严重。	人才梯队建设	33	人才培养
在闽江学者人才项目基础上取得国家认可的,增加后续升级的培养计划。	培养项目	28	
给优秀青年人才配校内导师。	交流合作	22	
公安局要求提前几个月确定住房地地点才能落户。	部门分割	22	政策落实
外籍引进人员无法入编,无法得到医疗保障。	机制冲突	25	
闽江学者目前缺乏配套经费,条件不明确。	政策不明确	10	
目前每年人才预算都超出很多。	投入不足	32	限制因素
科研经费的管理与科研活动的实际和团队建设的经费需求不吻合。	管理制度限制	35	
人才引进存在恶性竞争,现有政策不利于潜心科研的人才,反而利于善于推销的人才。	恶性竞争	12	

注:根据调查资料整理。

才引进、服务、激励和培养的各个环节。“部门分割”所带来的问题既包括高校内部的横向沟通,以及各个政府和事业单位之间的协调困难,也包括高校与政府多个上级部门之间在制定目标与分配资源间的不配套。“机制冲突”主要体现在人才薪酬与科研经费落实与现行体制存在冲突。不断出台的人才政策经常存在重叠,而新政策本身又缺乏明确说明,导致执行者和人才的无所适从。

第六,受限因素方面。投入不足和管理制度是主要问题。投入不足包括对人才个人科研和建设团队的投入与周边省份相比逊色;管理制度的限制主要表现一刀切的人才引进限制,以及编制控制对团队发展的影响。其中典型的情况是传统学科对新兴学科的挤压,导致一些新兴学科和团队处于无专职

人员和无专门办公场所的尴尬局面,从而错失了发展良机。

八、高校高层次人才政策创新的对策建议

结合政策比较、问卷调查及主题分析的结果,本文从四个方面提出人才政策创新的建议。

(一) 引才创新

第一,各地和各高校应按照地方经济科技发展的实际水平及需要,严密论证,有针对性地引进人才,避免恶性竞争。充分利用地域优势(产业、侨乡),吸引区域特色人才,提升引进人才的凝聚力和认同感,减少短期效应^{[7]71};第二,加强高校间的横向合作与信息交流平台建设,在国际高水平大学聚集的区域组建联合驻外引才办事处,推介我国经济发展良好势头和高层次人才的需求情况,鼓励

整建制回流或小团队引进;第三,鼓励高校制定符合自身需求的高层次人才引进标准,划分多个层次引进创新团队,在硕博招生、场地配备、团队编制三个关键的限制环节给予配套支持,带动人才集聚。

(二) 服务创新

第一,各地和各高校应设立工作可衔接的高层次人才“一站式”服务机构,帮助海内外人才尽快适应本地的科研管理与社会生活;第二,应切实增强人才专项服务水平,加强各级人才计划申请的辅导与帮助,改善科研经费报销流程,提供外籍人才的便捷出入境及医疗保障服务;第三,建设创业整合服务平台,提供“一站式”服务,降低创业门槛,提升创业便捷性;第四,建立人才需求预测及人才政策的动态调整机制,每五年评估人才需求与政策的匹配度及创新需求。

(三) 激励创新

第一,建立多元化评估机制,利用第三方评价人才在社会影响力、国际化水平、团队成员成长和个人贡献等全面指标;第二,注重多种激励手段并用,在薪酬、住房、团队建设、创业支持、个人荣誉、人才培养等方面满足不同需求,加大人才在科技成果转化中的收益比例;第三,在分阶段考核基础上建立退出和循环激励机制,在考核中获得优秀的人才可延长培养和追加经费,从而节省人才和管理双方的评选成本,避免出现培养真空期;第四,促进人力资本多元发展,区分不同人才类型,创造机会让高层次人才参政议政,发挥更大、更多元的作用。

(四) 培育创新

第一,推广学术导师制,促进学术导师与高层次人才的联合研究,推动学术交流与团队建设;第二,加强高层次人才梯队建设,本地优秀青年科研骨干的培养应采用与引进人才同样的资助、动态调整和循环培育方案,避免本土人才的流失,以形成持续竞争力;第三,有的放矢开展国际化交流,培养特色人才。提升国际交流的资助和便利性,联合国际高水平院校设立符合当地产业和人才需求的研究中心^[16];第四,运用数据分析手段,科学培养和任用人才。通过整合各地市的人才数据,构建人才

大数据平台,分析高层次人才的介绍与成效,针对性地培养和任用人才。

参考文献:

- [1]中国教育科学研究院课题组. 未来五年我国教育改革发
展预测分析[J]. 教育研究, 2015(5): 20-37.
- [2]徐剑波,陆道坤,付瑶瑶. 论创新高校高层次人才“引”
“培”“用”机制[J]. 高教探索, 2013(2): 39-42.
- [3]孙锐. 中国人才战略规划区域实施效果评估测度研究
[J]. 科学学研究, 2014(9): 1329-1338.
- [4]牛珩,周建中. 海外引进高层次人才学科领域的定量分
析与国际比较——以“长江学者”、“百人计划”和“千人计
划”为例[J]. 科技管理研究, 2017(6): 244-249.
- [5]ZUBER S O. New directions in action research [M]. London:
Routledge, 2003.
- [6]高福安,蔡娟娟. 高校高层次人才引进与培养战略[J].
现代传播(中国传媒大学学报), 2010(5): 127-131.
- [7]徐振鲁. 高校高层次人才: 概念、类型与特征[J]. 郑州大
学学报(哲学社会科学版), 2007(5): 69-71.
- [8]范冬清. 大学高层次人才引进风险: 影响因素与对策建议
[J]. 高等教育研究, 2014(6): 39-45.
- [9]杨新华,居占杰. 地方高校高层次人才队伍建设中的问
题及对策研究[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2015
(3): 69-73.
- [10]蒋莹,陈斐. 高校海外高层次人才引进现状与优化对策
研究——以江苏省为例[J]. 科技管理研究, 2014(24):
107-111.
- [11]孙彦玲. 我国高层次人才项目选拔问题研究[J]. 中国
人力资源开发, 2016(9): 82-87, 92.
- [12]郑代良,章小东. 中美两国高层次人才政策的比较研究
[J]. 中国人力资源开发, 2015(21): 72-78.
- [13]杨芳娟,刘云. 青年高层次人才引进特征与质量分析
[J]. 科研管理, 2016(S1): 238-246.
- [14]桂昭明,王辉耀. 中国区域人才竞争力报告[M]. 北京:
社会科学文献出版社, 2013.
- [15]BRAUN V, CLARKE V. Using thematic analysis in
psychology [J]. Qualitative Research in Psychology, 2006,
3(2): 77-101.
- [16]陈晓剑,李峰,刘天卓. 基础研究拔尖人才的关键成长路
径研究——基于973计划项目首席科学家的分析[J].
科学学研究, 2011(1): 44-48, 17.

Incentive Effect and Innovation Strategy of High-Level Talent Policy: A Mixed Method Study Based on Colleges and Universities in Fujian, Guangdong and Jiangsu Provinces

TANG Jie¹, YU Wanqiu²

- (1. School of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou 350117, China;
2. Fujian Talent Development Research Center, Fuzhou 350007, China)

Abstract: In recent years, the policy system of high-level talents in colleges and universities has been gradually established in China. This paper, based on exploring how high-level talent policy is implemented and works in colleges and universities, is aimed at filling the blank in current talent policy research and providing a basis for policy innovation. This paper adopts a six-stage mixed method and makes a qualitative and quantitative study of various talents' needs and satisfaction based on a survey of 46 colleges and universities in Fujian Province. By borrowing the experiences of talent policy in Guangdong and Jiangsu Provinces and on the basis of summarizing and analyzing related data, this paper explores how the current policy can meet the practical needs, and puts forward some suggestions on policy innovation in four aspects of talent introduction, service, incentive and cultivation.

Key words: high-level talents; incentive; colleges and universities; policy innovation; mixed method

(责任编辑: 练秀明)

(上接第12页)

Xi Jinping's Concept of People's Well-Being and Its Path of Practice

XIE Meijie^a, WANG Jie^b

- (a. College of International Education;
b. College of Economics, Fujian Normal University, Fuzhou 350117, China)

Abstract: The people's well-being is the starting point and ultimate goal of all practical work. Xi Jinping's concept of people's well-being with its distinct excellent traditions, theoretical origins, ideological inheritance and practical foundations, has developed and deepened the Marxist view of people's livelihood and become a theoretical guide to promote the steady development of China's economy and achieve the great goal of common prosperity of the people. In the new era, in order to improve people's well-being, we should stabilize the financial expenditure of people's livelihood, practice good governance and develop an ecological civilization. This is not only the value orientation of socialist countries, but also the inevitable choice for China to build a well-off society towards common prosperity.

Key words: Xi Jinping; concept of people's well-being; basis of formation; path of practice

(责任编辑: 杨成平)