

“长三角”经济区地方政府人才政策:差异与共性 ——基于 2006-2017 年的政策文本

苏立宁 廖求宁¹

(安徽大学 管理学院, 安徽 合肥 230601)

【摘要】: 人才队伍的发展建设需要以政策制度作为推进和实施保障,而评估反馈地区之间人才政策的差异与共性,对增强政策制定的合理化、科学化,促进人才发展具有明显效果。文章在文本分析的基础上,从政策年度、适用对象、政策类别和政策文种四种维度,运用 NVIVO 质性研究软件比较分析了 2006-2017 年长三角经济区上海、江苏、浙江、安徽现行有效的人才政策的差异与共性。三省一市的人才政策对于促进各地区人才发展具有较强的针对性,但从经济区整体上分析仍存在着柔性引才方式需要强化、政策操作性和协同性有待提高等问题,基于上述问题提出了具体政策建议。

【关键词】: 长三角经济区 人才政策 文本分析 比较研究

【中图分类号】: F127; F249.2 **【文献标志码】:** A **【文章编号】:** 1007-5097 (2019) 07-0027-07

一、问题提出

长三角经济区是全国经济最发达的区域之一,其人才政策的制定与实施对其他地区具有重要示范意义。近年来,长三角经济区的上海市、浙江省、安徽省、江苏省(以下简称“三省一市”)结合当地经济社会实际情况,根据中央人才战略规划,出台了一系列人才政策。相应地,国内学者对长三角经济区的人才政策也进行了诸多研究。如许敏娟(2011)通过运用政策文本分析方法研究安徽省文化产业人才政策的发展^[1];刘玉雅、李红艳(2016)利用比较分析法对上海、浙江、江苏、北京以及广东的人才引进、培养、激励型人才政策进行比较分析^[2]。但将经济区的人才政策内容作为统一样本进行研究的相对较少;此外,更多的研究是关注人才政策数量、类型等方面,未从人才政策文本内容上对政策进行异同比较分析。因此,有必要将经济区内“三省一市”所颁布的人才政策文本作为研究样本,分析经济区人才政策的基本情况,探讨经济区“三省一市”地区间人才发展政策的异同状况,分析政策不足,提出更具有针对性的政策建议,以助于长三角经济区实现人才强区的战略目标。

二、研究设计

(一)研究视角与研究工具

1. 研究视角

¹基金项目:国家社会科学基金项目(17CGL023)

作者简介:苏立宁(1981-),男,安徽马鞍山人,副教授,副院长,研究方向:公共部门人力资源管理;
廖求宁(1993-),男,福建三明人,硕士研究生,公共政策研究所研究助理,研究方向:公共部门人力资源管理。

本文坚持比较研究的视角,通过政策文本的异同比较,明晰“三省一市”人才政策的基本情况。王耀光在《比较管理研究的范式》中提出比较管理具有横向比较特征和组织与其情境互动的二重性特征^[3]。一方面,横向比较能够明察同类各项事物现象之间的联系,了解它们之间的差异和影响。本文以“三省一市”的《中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》为研究样本,从战略目标、政策对象、重大人才工程、人才发展保障措施等方面,比较“三省一市”在发展纲要指导下实施的具体规划内容的差异。另一方面,组织与情境互动的二重性特征,强调考察管理环境与管理行为的纵向维度。本文把纵向比较纳入共性比较当中,将经济区12年来发布的政策文本,按照涉及的三个“五年规划期”(“十一五”“十二五”“十三五”)划分,依时间轴分析“三省一市”在国家人才发展战略指导下相关人才政策的共性发展特征,并对人才政策共性内容做出归纳总结。

2. 研究工具

质性研究强调从批判立场对研究对象进行“解释性理解”^[4],政策文本分析属于一种质性研究。而NVIVO作为国际上主流的、支持定性研究和混合研究相结合的质性研究软件,拥有强大的编码和文本搜索功能,有利于帮助研究人员进行文本描述分析,还原文本实际内容。本文利用NVIVO对文本编码,形成节点,能直接对比各省市的差异程度;此外文本搜索功能构成的树状结构图,能直观地展现“三省一市”在人才政策方面的核心关注点。

本研究从描述和解释两个角度展开研究,通过描述和解释将政策文本的内容进行归类,以此考察长三角经济区人才发展政策的异同状况。描述层面,侧重对“三省一市”中长期人才发展规划纲要文本进行量化分析,通过NVIVO编码产生的四个节点作为分析变量,反映出长三角经济区地方政府人才政策的差异化。解释层面,对长三角经济区人才政策共性和协同发展方面展开论述。

(二)比较维度与样本

1. 比较维度

以政策年度、适用对象、政策类别和政策文种四种维度对人才政策文本进行统计分析^[2],通过对经济区先后出台的政策样本进行搜集、整理、分析,总结出经济区人才政策基本情况。

(1)政策年度。主要以经济区内沪苏浙皖在2006-2017年为配合国家人才发展战略,根据省情发展出台的一系列“揽才、留才、安才、找才”的人才政策法规等。

(2)适用对象。本研究将针对所有类型人才发展的各项政策法规界定为普适型人才政策,而将针对某一特定类型的专门政策界定为专一型人才政策。

(3)政策类别。政策类别根据《中国人才发展报告》的分类标准^[5],通过对经济区的人才政策内容分析,结合报告的分类标准分为六大类,即人才流动与引进、培养、选拔与使用、激励、评价以及人才安全。

(4)政策文种。政策颁布采用的形式,主要包括通知、意见等。结合经济区所颁布的人才政策实际情况,将政策文种划分为通知、规划、意见、细则、办法、纲要、方案、计划、规定。

2. 研究样本

(1)样本采集。样本主要通过“三省一市”的人民政府网及其他部门网站搜集,为使研究更具有有效性,一是搜集的政策文本是2017年12月31日之前的现行有效的政府文件;二是政策文本是与人才培养、选拔等直接相关的政策法规,且主要选取的是意见、规划等政策文件,不含政府转发文件及其他申报通知等,经过筛选确定样本143份。

(2) 样本组成。经济区由三省一市组成,进而将省委、省人民政府(上海市委、市人民政府)作为政策发文机构的第一层次;省级(市级)直属机构作为第二层次,其中省委办公厅、省人民政府办公厅、科技厅、人力资源和社会保障厅、教育厅是经济区人才政策出台的主要部门,共 118 份(含联合其他省直属机构共同发文)。

三、经济区人才政策横向比较分析

为更加直观地展现经济区人才政策的区域差异,通过借助 NVIVO11 进行横向比较分析。以“三省一市”的《中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》为研究样本,原因在于中长期人才发展规划纲要作为当前和未来一段时期人才发展的战略目标、指导思想,对政府部门其他政策具有统领作用。通过 NVIVO11 的编码功能,对 4 项文本进行编码处理,产生战略目标、政策对象、重大人才工程、人才发展保障措施四个父项节点及子项节点 13 个。

(1) 战略目标。三省一市人才政策战略目标都集中在人才规模、素质、环境等方面,上海市对人才发展环境的优化更为关注。通过分析,战略目标部分的编码参考点数相对较少,但涵盖内容却较为全面。如为扩大人才规模,沪苏浙皖实施各种人才引进工程,筑巢引凤。上海市较其他三省更加注重对人才发展环境的构建,编码参考点数达 13 个。通过《上海市中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》内容分析,上海市为加快实现人才强省目标,引进全球优秀英才,全面优化人才发展环境,构建优化人才事业环境、人才生活工作环境、人才服务环境“三位一体”的人才发展环境体系,并采取具体措施优化人才创新、创业、医疗、教育、文化环境以及完善人才市场体系等。

(2) 政策对象。通过编码参考点统计,“三省一市”在政策对象上均注重发展具有整体成长力(专业知识扎实、创新能力强、具有快速成长能力)的各类人才队伍,出现频次共达 24 次,其编码参考点数几无差异;而在重点领域急需紧缺专门人才的表述中则出现细微区别。例如,针对发展农村实用人才,安徽省提出推进村干部大专以上学历教育、“双培双带”先锋工程等^[6]。鼓励农村实用人才创新创业,在创业培训、资金资助、土地租赁、市场准入等方面提供相应的政策优惠。江苏省推行“涉农现代化农民教育与培育工程”,搭建现代农业专业农民人才教育培养机制,培育有涉农专业教育基础、能从事现代化农业生产、具有灵活适应能力的实用人才队伍。浙江省实施“现代农业和新农村建设人才支撑计划”,通过与涉农高等院校和科研院所开展平台交流与合作,培养一批具有高水平农业学术带头人和优秀农业科技创新人才。上海市加强对现代化职业农民的培养,建立以教育培训、政策帮助、职业认定为一体的现代化职业农民培养机制,并把现代职业农民编入农村实用人才扶持培训体系当中。可见,安徽省侧重村干部基础学历提升,支持农民创新创业;江苏和上海侧重于现代专业农民和职业农民培养。浙江侧重农业专业科学技术人才培养。而这些针对性政策恰恰体现了各省市农业农村发展水平的差异和农业发展目标的不同定位。

(3) 重大人才工程。安徽省侧重于基层人才培育,江苏注重苏北振兴的人才需求,浙江注重现代服务业人才队伍建设,上海强调国际化人才队伍构建。重大人才工程的子项节点编码参考点分布相对均衡,也反映经济区对人才开发和引进方面极为重视,编码参考点最低的海外高层次人才引进计划也一共有 11 个,其他两项也分别有 22 个和 23 个。“三省一市”的重大人才工程除了具有共性的海内外高层次人才引进计划以及教育、医疗、宣传文化人才培养工程等,还有实施具有各省独特性质的人才工程。

具体来看,安徽省实施推进贫困地区和基层人才支持计划,目的在于解决贫困地区和基层人才紧缺问题,积极鼓励教育界人才、大学毕业生到基层和贫困区服务、工作。江苏省为促进苏北地区迅速崛起,消除南北发展差异,大力实施苏北振兴人才工程,制定鼓励各类人才到苏北创新创业实施意见,鼓励大学毕业生前往苏北基层服务。上海市实施高新产业领域及高新技术产业化人才集聚工程,为推进产业结构调整和产业创新发展,在新材料、生物医药等高新技术领域^[7],大力推进具有国际经验、快速集聚全球战略资源的领军人才队伍建设。浙江省则围绕现代服务业发展的重点领域、项目和工程建设,实施现代服务业优秀人才引进开发工程,快速引进全面了解国际规则的现代服务业高端人才,为人才强省目标实现贡献力量。

(4) 人才发展保障措施。“三省一市”出台的人才发展保障措施覆盖“选、育、用、留”等人才资源开发诸环节,但是各省市保障措施有不同侧重点,不同人才队伍的保障措施也不尽相同。该部分主要包含两个高频词汇,即体制机制创新和政策保障措

施。人才发展保障措施中的子项节点编码参考点总数差距甚微,说明经济区极为重视对人才发展的体制机制和政策保障。但从结果看,上海市主要涉及实施加快创新型科技人才发展政策,也从侧面反映出上海市更加注重科技型人才发展。在体制机制创新方面,其他三省主要从完善人才发展领导体制和人才发展管理体制出发,并具体完善人才激励、流动、培养、评价、保障机制等;而在政策保障措施方面,安徽省实施有引导人才向皖北和沿淮部分地区及基层流动政策等相关政策,江苏省实施人才创新创业载体建设政策等相关政策,浙江省实施强化产业集聚区人才保障政策、促进非公有制经济组织等相关政策。

四、经济区人才政策共性比较分析

(一)政策变迁:从“引人才”到“优结构”

2006年以来,经济区共发布人才政策文本近143项,按国家五年规划标准划分,其中“十一五”时期为31项,“十二五”时期为80项,“十三五”期间仅搜集2016-2017年的政策作为样本共32项,如图1所示。

“十三五”前两年政策文本量已近“十二五”时期的一半,预期“十三五”规划期的政策文本数量较前期会有持续增长趋势。经济区人才相关政策出台的频率、密度的不均衡和差异化,与国家总体人才发展战略规划要求密不可分。对三个规划期文本分析得出,经济区人才政策呈现出突出引进高层次人才,调整至培育高素质人才队伍,再到推动人才结构战略性调整的变迁趋势。

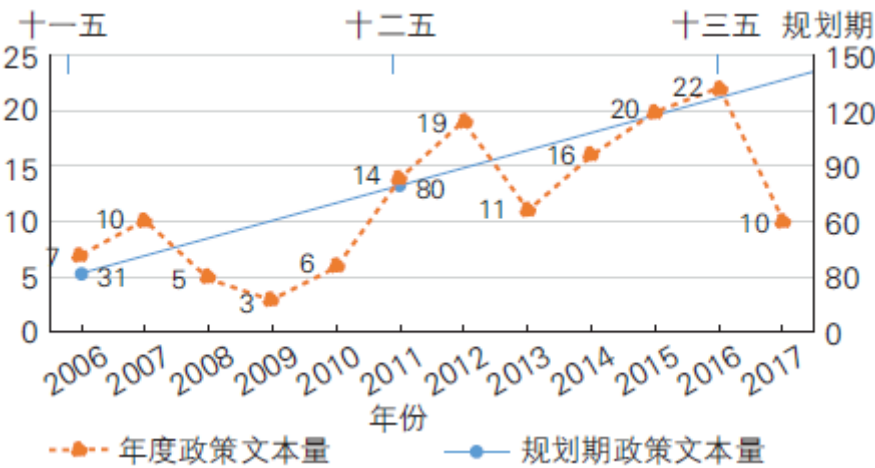


图1 “十一五”至“十三五”期间经济区人才政策发布数量变化趋势

(1)突出实施引才战略。2006年,《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》出台,将“加强以‘高精紧缺’为主导的人才队伍建设,培育具有国际视野、创新能力突出的高层次人才队伍”作为“十一五”人才发展战略目标。经济区紧随国家人才发展战略,沪苏浙皖根据本省实情,制定一系列人才政策。通过对31项人才政策分析,以上海市为例,上海市政府围绕试点实施“领军人才开发计划”,引进掌握先进科学技术,或具有高科技领域发明专利的领军人才、学术带头人等。同时《上海市“十一五”人才发展规划纲要》指出全力引进海内外高层次人才优秀,为此提出滚动实施“上海海外高层次人才集聚工程”,完善人才鼓励政策,按照全市人才发展需求和重点领域人才集聚程度,引进重大领域急需的海内外高层次人才,建立以两院院士、各类社会事业领域优秀人才、青年人才为一体梯队型的人才队伍。

(2)强调造就高素质人才队伍。相较于“十一五”规划,“十二五”规划期内经济区的人才政策数量明显增多,政策文本量达80项,其中,人才培养政策数量显著增加,主要因为《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》出台明确指出大力实施人才强国战略,建立一批高素质人才队伍。因此,经济区在“十二五”规划指导下,加大对人才培养政策的出台,对人才进行教育和培训,

全面提高人才素质。浙江省加强专业技术人才的继续教育和全面培训,促进专业技术人才能力素质提升,制定《浙江省专业技术人才知识更新工程(2013-2020)实施方案》,规定专业技术人才知识更新工程项目,项目包含各类专业技术人才,如海洋、教育、文化人才等,且采取不同的培训计划,如高素质教育人才培养计划,每年选送 500 名优秀教师到国外采取进修学习等方式造就一批学术精湛、高素质的教育工作者和教育精英团队。

(3)推动人才结构战略性调整。习近平总书记高度重视人才工作,强调优化人才结构,开发培养各类专业人才。同时在《国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》中明确提出推动人才结构优化,实施各项人才引进、培养工程计划,促进各类人才队伍协调发展。经济区积极贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神和“十三五”规划战略要求,调整优化人才机构,加大对各类人才的培养。江苏省财政厅按照战略要求,加强对会计人才开发,推进会计人才队伍建设,颁布《江苏省“十三五”会计人才发展规划》,为培育会计人才,江苏省搭建高校与企业合作平台,共同建立会计人才实训基地,建设有 5 家特色会计学院或特色会计班;推荐 100 名会计行业顶尖人才前往高校担任教师等;还提出构建“政产学研用”培养机制等系列发展措施培养会计人才。安徽省为加快培育一批具有专业能力的工作者,印发了《安徽省“十三五”社会工作专业人才队伍建设规划》,规划中提出实施社会工作专业人才综合素质提升工程,社区、社会组织、社会工作“三社联动”推进工程等多项工程计划,协同推进社会工作专业人才队伍建设。

(二)政策对象:专一型人才政策占主导地位

根据经济区人才政策适用对象统计结果可以看出,适用对象为专一型人才政策的政策文本量达到 83 项,占总项数的 58%,而普适型人才政策的政策文本量有 60 项。反映出经济区人才政策的适用对象以专一型人才政策为主,普适型人才政策为辅,这表明政府的人才政策具有倾向性和针对性,针对不同领域的人才采取不同的政策支持,使其能在更加优良的政策环境中获得快速发展,满足不同类型人才对工作、生活的需求。同时,海内外高层次人才和专业技术人才是经济区人才政策的重点支持对象,政策文本分别有 24 项、29 项以及 30 项。从数量比较得出,在专一型人才政策中,海内外高层次人才所占比例远高于专业技术人才的政策文本数量。因为高层次人才为国内所急需的高级领军人才、学科带头人以及具有重点领域发明专利和核心技术的人才,更能促进经济区各省市的人才发展战略的完成,助推新旧动能转换,帮助各省赢得国际竞争主动的战略资源。

(三)政策内容:覆盖“选育一使用一评价”全流程

通过对 143 项政策文本分析,经济区人才政策类别主要集中在人才引进、培养、选拔与使用、评价激励和安全方面,如图 2 所示。

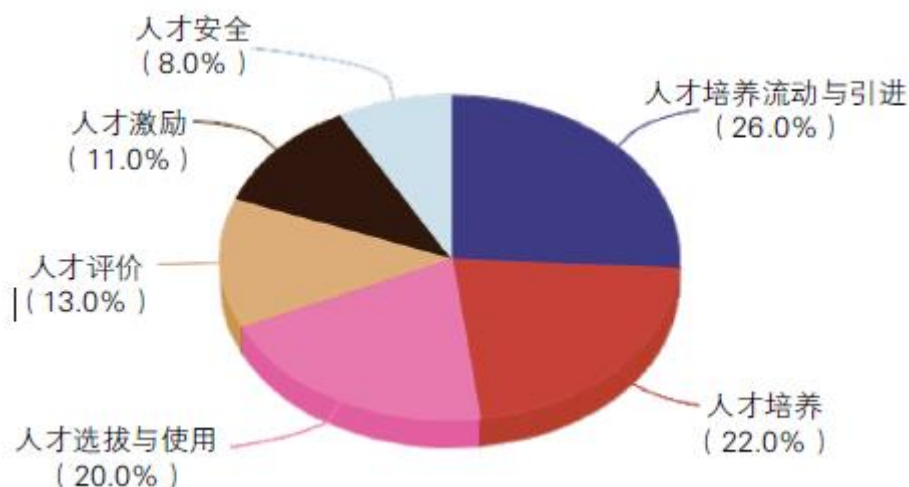


图 2 经济区人才政策类别比例分布图

人才引进与培养是经济区人才政策的主要类型,占比 48%;人才安全政策占比最小,仅占 8%。进一步分析发现,人才引进和培养政策倾向于高端杰出人才、领军人才、学科带头人等高层次人才,对于中端人才及普通人才的引进、培养和支持较少。例如,经文本统计,在政策资助对象上,浙江省高层次人才政策占比为 78%,普通人才作为支持对象和培养对象的占比 22%。人才选拔和使用政策,首先坚持“以用为本”的原则,充分发挥高校、企业等用人单位的主体作用,积极提供有利条件,帮助人才创新创业、发挥作用。例如,安徽省在《关于加强引进海外高层次人才工作的实施意见》中提出建立 10~20 个省级海外高层次人才创新创业基地。其次,为推动人才使用政策的完善,各地均提出健全干部选拔任用机制,以提高人才选用公信度为目标,采用公开选拔、竞争上岗的方式对人才加以甄选。

人才激励政策主要采用物质奖励和荣誉表彰相结合的方式。“三省一市”均出台了人才奖励办法,对有突出贡献的、创造巨大效益的人才进行物质奖励,如《上海“千人计划”创业园人才激励政策实施细则》提出给予杰出贡献人才一次性奖励 5~10 万元,此外还有其他津贴、资助。同时也设立了人才荣誉称号的奖励,如安徽省战略性新兴产业技术领军人才荣誉称号、上海市“白玉兰荣誉奖”。人才评价政策侧重岗位考核和业绩评估,值得注意的是,“三省一市”在人才评价方面出台有技能人才自主评价办法,如《安徽省企业技能人才自主评价试行办法》。人才安全政策即人才保障政策,通过文本分析,“三省一市”现有人才保障政策主要包括医疗保障、子女入学、退休补贴、户籍落地等方面,但各省市的政策侧重点略有不同,如浙江省偏重医疗保障、退休补贴,上海市侧重科技人才的住房、子女入学、社保等问题,还有知识产权保护等。

(四)政策工具特性:规范性和约束性较强

政策工具是实现政策目标的方式方法。人才政策工具的特性分析,可以结合政策文本特征,从规范性和约束性、指导性和可操作性两个角度进行。经济区所颁布的人才政策文本可以划分为九种类型。经统计,人才政策以意见、规划和通知为主要政策形式,全项政策文本中,意见 39 项、通知 52 项、规划 12 项,占总比的 72.1%,说明经济区的人才政策具有较强的规范性和约束性。其中,通知具有影响范围广、专项性突出的特点^[8],意见具有广泛性、参考性强的特点,两者共同构成了经济区主要人才政策类型,起着重要指导作用。且政策法规文件是政府部门的官方权威文件文本,是各级政府领导决策者对政府部门工作职能认识转变的权威代表,体现了各级政府工作重心或某一领域未来发展规划,主要由省委、省人民政府等国家权威部门出台;同时人才政策对具体政策指标、标准等有明确界定,如人才发展规划中人才资源总量、人才贡献率等,这些具体指标便于考核,进一步加强了人才政策规范性和约束性。

五、政策建议

(一)政策不足

通过对经济区人才政策内容分析,人才政策的演化和发展具有以下特点:一是人才引进向全球人才资源扩展;二是正逐步构建系统完整、有效补充的人才发展制度体系。但现存政策仍然存在一些不足之处。

(1)柔性引才方式集中在高校、科研院所等,在实际生产部门中体现不明显。例如,柔性引才政策主要体现在高校、科研院所等设立流动岗位,引进人才不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制,可以从事兼职或挂职活动。安徽省颁布《关于高校院所设立流动岗位吸引企业技术人员从事教学科研工作的指导意见》鼓励企业技术人员以兼职方式进驻高校参与教学科研工作;浙江省《关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》中指出高校、科研院所的人才,符合条件的经批准可以到企业兼职。而在制造业、渔业、农业等实际生产部门柔性引才政策数量并不显著,人才引进政策较多还是传统的强调人才身份归属的引进方式。

(2)政策指导性和操作性较弱。以办法、方案、细则等文种形式颁布的政策指导性和可操作性特征较强^[9],对实际工作和人才队伍建设具有更强的指导意义,有益于人才开发和培育工作顺利进行。但经济区以办法、方案、细则为主要文种形式颁布的人才政策仅有 33 项,占总数的 22.1%,表明经济区人才政策指导性和操作性相对较弱。

(3)人才协同发展机制建构不完整,未形成经济区协同发展合力。通过 NVIVO 中“文本搜索”功能以“协同”为检索对象对 143 份政策文本进行查找(图 3,因图过大,结构图经过裁剪整理)。根据树状结构图分析显示经济区内“三省一市”主要将“建设实施人才政策的部门协同机制”的要求贯穿省市的人才协同发展之中,集中于在本省的政府部门之间、层级之间、高校、研发机构之间建设人才协同发展机制,忽略了以经济区作为整体发展高地,将人才协同战略置于经济区整体发展层次,建立经济区人才协同发展机制。仅上海市在《上海市人才发展“十三五”规划》中提出推进长三角地区人才发展一体化,完善长三角世界级城市群人才发展协调机制,研究建立统一的人才市场准入制度和标准,推动区域内人才信息共享、政策协调、服务贯通,强化同城效应、优势互补和融合发展。

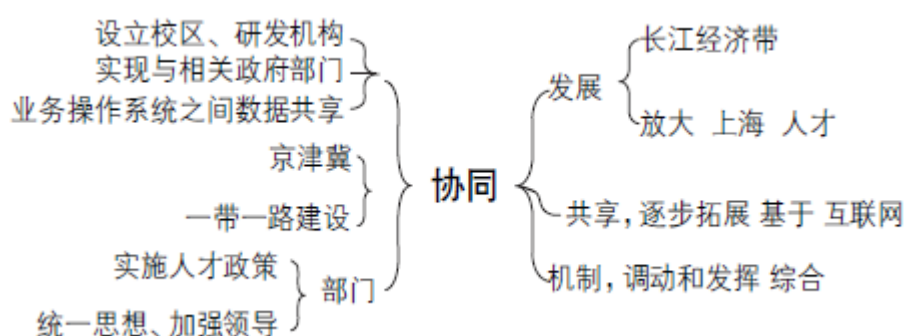


图 3 以“协同”为词根的树状结构

(二)政策建议

(1)强化柔性引才理念。一是转变传统思维定势,打破空间、户(国)籍、人事关系限制,鼓励高层次人才通过兼职与挂职等方式进驻地区工作以及通过专利转让、技术入股等方式为地区服务;二是依托项目引才,根据当时重点时期项目、工程的实际人才需要,制定人才需求计划,通过媒体向海内外招募人才,并与招募人才签订合作协议,以此通过项目招揽人才。三是进一步完善校地合作模式。高端人才多分布在高校以及科研机构,建立高校、科研院所和地区之间的合作可以实现共享共赢。对于高校和科研院所而言,通过项目合作可以获得科研课题、资金支持和信息资源共享;而地区借用高校和科研院所的智力、人才资源,能将科技成果转化为现实生产力。

(2)加强人才政策的指导性和可操作性。第一,经济区应加大办法、方案、细则等文种形式人才政策的出台。办法、方案等文种形式具有较强的指导性和可操作性,在人才政策发展目标设定、实施办法等方面,设计规定更加明确具体,具有更强的可行性。第二,人才政策出台前做好调查研究。人才政策制定实施前,政策制定部门应做好前期调查研究工作,特别是对一些重大的决策类政策文件的出台,应深入了解经济区人才实际发展情况和人才需求,并做好与有关部门的沟通协调工作,提高政策文件的指导性和可操作性,使政策内容更加符合实际需求,措施办法更具有可行性和操作性^[10]。

(3)建立经济区人才协同发展机制。经济区城市群坚持利益共享原则,以经济区整体发展带动各省市局部发展。为此,经济区“三省一市”可以建立人才工作跨域协作机制,制定经济人才发展规划,制定人才管理合作政策,共享人才信息,开发区域人力资源。第一,实现人才政策衔接。一方面,在遵循各省市差异的基础上,研究经济区范围内人才协同发展政策,破除行政壁垒和制度性障碍;另一方面,积极探讨经济区人才合作开发政策,形成统一的人才引进与培养、评价激励等政策,为人才市场建设提供统一

标准。第二,探索人才共享共赢模式。打破信息壁垒,建立统一完善的人才供求信息资源平台,建立各类层次人才信息库,经济区域城市群资源、信息共享,破除“一家所有”的局面;并通过专业机构追踪区域人才的工作动态、评估最新科技和科研成果,建立项目成果资源数据库^[11]。

参考文献:

- [1]许敏娟.安徽文化产业人才政策研究[J].理论建设,2011(2):14-21.
- [2]刘玉雅,李红艳.京沪粤苏浙地区人才政策比较[J].中国管理科学,2016,24(S1):733-739.
- [3]王耀光.比较管理研究的范式[M].北京:经济管理出版社,2017:207-208.
- [4]陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000:12-13.
- [5]刘佐菁,江湧,陈敏.广东近10年人才政策研究——基于政策文本视角[J].科技管理研究,2017,37(5):38-42.
- [6]孙洪斌.皖江城市带人力资源现状及开发策略研究[D].合肥:安徽大学,2016:37.
- [7]温金海.以创新人才支撑长三角转型发展——沪苏浙中长期人才发展规划掠影[J].中国人才,2011(3):16-18.
- [8]盛亚,于卓灵.科技人才政策的阶段性特征——基于浙江省“九五”到“十二五”的政策文本分析[J].科技进步与对策,2015,32(6):125-131.
- [9]张鹏圆.支持科技创新的人才政策分析——基于西部十二省(自治区、直辖市)的政策文本分析[J].农村经济与科技,2016,27(13):253-256.
- [10]北京市委办公厅.切实提高党委文件的指导性和可操作性——北京市委办公厅开展提高党委文件效力调研活动小记[J].秘书工作,2003(11):6-7.
- [11]邸晓星,徐中.京津冀区域人才协同发展机制研究[J].天津师范大学学报:社会科学版,2016(1):37-40,45.