

武汉片区吸引高层次人才就业意愿调查与提升策略研究

韩艳旗, 王诗睿, 李 晋

湖北大学商学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年10月23日; 录用日期: 2023年11月24日; 发布日期: 2023年12月4日

摘 要

高标准推进中国(湖北)自贸区建设, 是“十四五”时期湖北“建成支点、走在前列、谱写新篇”的重要抓手。武汉片区作为东湖国家自主创新示范区和东湖科学城的核心区域以及湖北自贸区面积最大区域, 大力引进和留住专业技能过硬、综合素质扎实的高层次创新型人才是决定其高质量发展的第一决定要素。本研究以武汉片区吸引硕士及以上学历等高层次人才就业意愿为研究对象, 通过问卷调查和访谈相结合的方式, 对就业意愿现状准确把握的基础上提出具体建议。结果表明: 62.44%的受访者愿意到武汉片区工作, 其中, 53.39%希望进入国有企业工作, 24.43%希望进入外资企业工作, 武汉片区吸引湖北籍高层次人才就业意愿明显高于非湖北籍, 经济与生活环境、交通与社交娱乐及就业政策与情感等因素对就业意愿产生显著影响。

关键词

中国(湖北)自贸区武汉片区, 高层次人才, 就业意愿, 问卷调查和访谈, 人才高质量发展

Research on the Employment Willingness of Attracting High-Level Talents in Wuhan Free Trade Zone and the Strategy of Promotion

Yanqi Han, Shirui Wang, Jin Li

College of Business, Hubei University, Wuhan Hubei

Received: Oct. 23rd, 2023; accepted: Nov. 24th, 2023; published: Dec. 4th, 2023

Abstract

Promoting the construction of the China (Hubei) Free Trade Zone with high standards is an im-

文章引用: 韩艳旗, 王诗睿, 李晋. 武汉片区吸引高层次人才就业意愿调查与提升策略研究[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(12): 6821-6831. DOI: 10.12677/ass.2023.1212930

portant starting point for Hubei to “build a fulcrum, take the lead, and write a new chapter” during the “14th Five Year Plan” period. As the core area of the East Lake National Independent Innovation Demonstration Zone and the East Lake Science City, as well as the largest area of the Hubei Free Trade Zone, Wuhan District vigorously introduces and retains high-level innovative talents with excellent professional skills and solid comprehensive qualities, which is the first decisive factor for its high-quality development. This study takes the employment intention of high-level talents with master’s degree or above in Wuhan as the research object. Through a combination of questionnaire survey and interviews, based on an accurate understanding of the current situation of employment intention, it conducts an empirical analysis of key influencing factors and puts forward specific suggestions. The results show that 62.44% of the respondents are willing to work in Wuhan District, of which 53.39% hope to work in state-owned enterprises and 24.43% hope to work in foreign-funded enterprises. The willingness of Wuhan District to attract high-level talents from Hubei Province is significantly higher than that of non Hubei Province. Factors such as economic and living environment, transportation and social entertainment, employment policies and emotions have a significant impact on the willingness to work.

Keywords

Wuhan Area of China (Hubei) Free Trade Zone, High Level Talents, Employment Willingness, Questionnaires and Interviews, High-Quality Development of Talents

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. 引言

中国(湖北)自由贸易试验区涵盖三个片区：武汉片区(70 平方公里)、襄阳片区(21.99 平方公里)、宜昌片区(27.97 平方公里)，总面积 119.96 平方公里。武汉片区作为湖北自贸区面积最大的、最成熟的区域，围绕高端产业集聚、创新创业活跃、金融服务完善、监管高效便捷、辐射带动作用突出的高水平高标准自由贸易园区的建设目标[1]，深入实施自主创新示范区与自由贸易试验区“双自联动”、创新与开放“双轮驱动”，营造国际化、市场化、法制化营商环境，发展新经济、培育新动能，聚力打造“创新与开放驱动发展先行区”、“先进制造业和现代服务业示范区”、“战略性新兴产业和高技术产业集聚区”、“中部地区对外开放新高地”[2]，同时，加快建设具有全球影响力的创新创业中心，建设全球资源和人才融通汇聚的“天下谷”。可以说，高标准推进武汉片区建设，是“十四五”时期湖北推动经济高质量发展、打造区域经济发展新引擎和国内国际双循环战略链接的重要抓手，对新时期湖北省“建成支点、走在前列、谱写新篇”意义十分重大。

中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平近日在参加全国人大广东代表团审议时强调：“发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。”“十四五”时期武汉片区要完成打造“三区一高地”的战略目标，必须大力引进专业技能过硬、综合素质扎实的高层次人才。目前武汉片区吸引高层次人才就业意愿如何？有哪些决定因素？新时期如何进一步提升高层次人才吸引力？这是目前武汉片区加快建设具有全球影响力的创新创业中心、建设全球资源和人才融通汇聚的“天下谷”目标面临的紧迫性课题。课题组以武汉市高校硕士和博士应届毕业生为调研对象，通过访谈和问卷相结合的方式，对武汉片区吸引高层次人才就业意愿与影响因素进行实证分析。目前国内外学者在吸引高层次人才就业方面的研究还比较薄弱，该研究一方面丰富和完善了该领域的理论研究，同时为武汉片区和全国其他地区制

定更加科学有效的人才政策和吸引更多高层次人才就业提供决策依据。

2. 国内外相关研究现状

本文梳理了高层次人才就业分布评价体系、影响因素以及相关建议。首先，我们对现有文献进行了简要梳理，以了解当前高层次人才就业现状和学者们对于该问题的观点；接着，我们针对高层次人才就业问题及其影响因素进行了系统分析和探讨，以期为本研究提供深入指导。

在高层次人才就业分布评价指标体系方面，研究者采用了不同的方法和数据源，描述了中国高学历人才的空间格局和变化。其中，王若宇等(2019)通过集聚度分析和空间自相关分析等手法，研究了高学历人才的空间分布，发现高学历人才呈现出明显的空间集聚特征[3]。而徐顽强等(2014)则基于东湖高新区引进高层次人才的影响因素，构建了评价指标体系，为该区域的人才引进提供了依据[4]。

在高层次人才就业选择的影响因素方面，研究者们从不同的角度出发，探讨了城市化、经济发展水平、高等教育培养能力、医疗服务水平等因素对人才空间聚集的影响。张波等(2019)基于空间地理学视角对2000~2015年期间我国高层次人才的空间分布、变动态势以及影响因素进行了实证研究，研究发现城市化和经济发展水平是人才空间聚集的主要驱动机制，其同时还受高等教育培养能力、医疗服务水平等因素的影响，但随着各地人才竞争的加剧，户口、财政补贴等非市场化机制成为人才空间聚集的关键因素[5]。陈立中等(2020)对运用2009年至2018年289个地级及以上城市的面板数据，发现以基础教育为代表的传统因素和以光纤通信为代表的新基建是城市吸引人才流入的重要因素[6]。陈张婷(2019)分析了区域高层次人才体系现状，将人才聚集的因素归纳为经济、产业及社会环境等客观因素和人才环境、人才制度、人才的发展需求等主观因素，认为制度不健全、区域资源短缺、市场诚信缺失等外部因素和人才观念意识淡薄、人才引入与培养工作落实不到位、人才制度建设不完善等内部因素是阻碍小高地人才集聚的“推力”[7]。Li Ge (2020)分析了我国高端创新人才利用机制的现状，指出我国高端创新人才利用机制存在的问题，如传统思维制约人才机制的发展，创新型人才管理体制存在漏洞、激励机制缺乏落实、人才培养机制整体实力薄弱、人才保障和发展机制缺乏等问题[8]。美国学者 Richard Florida (2006)通过长时间的实验，证明一个地区的生活环境，例如自然环境、休闲娱乐设施等条件在吸引高层次人才方面发挥着至关重要的作用[9]。

在如何吸引高层次人才方面，研究者们提出了一系列现实挑战。郑远强等(2019)提出当前我国已进入人口的“刘易斯拐点”，各地政府由“人口红利”转向“人才红利”争夺，故需要解决人才观念狭义化、引进与培养不平衡、政府角色困境等问题[10]。郭洪林等(2016)发现学术平台、学科发展和学术氛围在高端人才实现流动后的实证评价中，其重要性和影响力远不及个人因素，现阶段以纯粹学术平台和学术影响力吸引人才的作用有限，不能仅靠单纯高薪和资源高度向个人聚集，需要从现实角度出发，全方位考虑人才个人看重的因素并针对性提供解决措施[11]。

综上所述，本研究全面剖析了高层次人才就业现状及相关问题，为深入研究提供了理论基础和实证依据。

3. 研究设计

3.1. 问卷设计

本研究旨在通过问卷调查和实地访谈调研武汉片区吸引高层次人才就业的意愿强度与影响因素，调查问卷由三个部分组成，包括个人基本情况、选择武汉片区就业意愿以及影响因素量表。第一部分，被调查者的基本信息情况，主要包括性别、学历、籍贯、学校类型等特征信息；第二部分，被调查者选择武汉片区就业的意愿，包括就业薪酬期望值、就业单位性质等信息；第三部分，选择武汉片区就业意愿的影响因素。基于问卷调查中的高层次人才的就就业意愿、期望月薪和就业单位性质等方面对武汉片区吸

引高层次人才就业意愿现状进行分析。共收集调查问卷 232 份，剔除无效问卷(问卷回答不完整，填写不认真等情况)后，最终获得有效问卷 221 份，有效问卷率 95.26%。

3.2. 研究量表设计

3.2.1. 人口统计学量表

人口统计学量表主要是对高层次人才背景信息进行统计，以便能够分析样本的合理性；同时由于不同背景的样本，对同一件事的态度存在不一致的情况，因此需要将样本的人口统计学变量对武汉片区吸引高层次人才就业意愿的影响进行分析。本研究选取的人口统计学量表包含性别、学历、学校类型和籍贯，如表 1 所示。

Table 1. Demographics variables constitution table
表 1. 人口统计学变量构成表

变量名称	问题选项
性别	1) 男 2) 女
学历	1) 硕士研究生 2) 博士研究生
学校类型	1) “985” 院校 2) “211” 院校 3) 普通本科院校
籍贯	1) 湖北 2) 非湖北

3.2.2. 就业意愿量表

就业意愿量表的设计主要是用来了解武汉片区吸引高层次人才的就业意向，本部分包含两个方面，第一部分是关于高层次人才毕业后是否意愿选择武汉片区就业，含 1 个题项；第二部分主要是关于高层次人才意愿选择武汉片区就业时对首份薪酬的期望、就业单位的性质及希望进入的行业等选择意愿，含 4 个题项，如表 2 所示。

Table 2. The structure table of employment intention variables
表 2. 就业意愿变量构成表

变量名称	问题选项
选择武汉片区就业意愿	1) 愿意选择 2) 不愿选择
首选的就业区域	1) 一线城市 2) 新一线城市 3) 其他城市 4) 乡镇等基层
月薪期望值	1) 4000 以内 2) 4000~7000 3) 7000~10,000 4) 10,000 以上
就业单位性质	1) 国营企业 2) 民营企业 3) 外资企业 4) 自主创业
就业单位行业类型	1) IT 与通讯 2) 金融、证券、保险 3) 商贸行业 4) 电力石化等能源行业 5) 新闻出版 6) 房地产 7) 医药食品 8) 制造业 9) 政府机关 10) 其他

3.2.3. 选择武汉片区就业意愿影响因素量表

本研究在前人的研究基础上，通过文献整理和访谈，归纳出影响高层次人才选择武汉片区就业意愿

影响因素, 主要包含区域社交娱乐、区域声誉、出行条件、区域环境、生活压力、政府倡导、家人态度、母校情节。这些因素从个人、家庭、区域等方面研究了高层次人才选择武汉片区就业的意愿, 具体整理情况如表 3。

Table 3. Literature review on influencing factors of employment intention

表 3. 就业意愿影响因素文献整理

编号	影响因素	来源
1	区域社交娱乐	马斯洛需求层次理论、柴天姿(2013) [12]
2	区域声誉	Angelina Zhi Rou Tang 和 Francisco Rowe (2014) [13]
3	出行条件	Jiangping Zhou (2014) [14]
4	区域环境	Kodrzycki (2001)
5	生活压力	何仲禹和翟国方(2015) [15]
6	政府倡导	杨淑君(2016) [16]
7	家人态度	计划行为理论、Patrick Rerat (2014)等
8	母校情节	Heather (2017)、倪宪辉(2017) [17]等

在表 3 的基础上, 本研究共形成了 9 个选择武汉片区就业意愿影响因素, 对每个影响因素分别用 1 至 4 个问题进行表述, 从而形成如表 4 所示的选择武汉片区就业意愿影响因素量表。量表采用利克特五点计分形式, 1 表示“非常不认同”、2 表示“不认同”、3 表示“一般”、4 表示“比较认同”、5 表示“非常认同”。

Table 4. The questionnaire of influencing factors of employment intention in Wuhan district

表 4. 选择武汉片区就业意愿影响因素量表构成

编号	因素名	编号	题项内容
1	区域社交娱乐	A1	您认为该区域的信息发展和传播速度快, 能够及时获取最新信息
		A2	您认为该区域的娱乐休闲场所较多, 娱乐生活丰富
		A3	您认为该区域是时尚之城, 能够与国际和潮流接轨, 满足自己对时尚的品味
		A4	您认为该区域的美食多、味道符合个人口味
2	区域声誉	A5	您认为该区域经济发展水平高, 能够满足自己的就业需求
		A6	您认为该区域知名度高, 能够满足个人需求
		A7	您认为该区域大企业入驻多, 能够满足自己对企业的选择
		A8	您认为该区域历史底蕴深厚, 满足自己对就业区域历史的要求
3	出行条件	A9	您认为该区域交通顺畅, 地铁公交线路多, 出行便利
		A10	您认为该区域地理位置优越
4	区域环境	A11	您认为该区域气候适宜工作和生活
		A12	您认为该区域空气质量较高, 让您感到舒适
		A13	您认为该区域绿化情况很好, 能够满足自己需求

Continued

5	生活压力	A14	您认为该区域物价(如房价)水平较低, 在自己的承受范围之内
		A15	您认为该区域工资水平较高, 能满足个人需求
		A16	您认为该区域生活节奏较慢, 是比较适宜的生活方式
		A17	您认为该区域可以找到心仪的工作, 就业压力较小
6	政府倡导	A18	您认为该区域政府提出了切实的高层次人才就业政策, 增加了就业信心
		A19	学校时常为您介绍该区域企业, 鼓励您选择该区域就业
7	留汉工程	A20	您对高层次人才留汉工程政策很了解
		A21	您认为留汉工程能增加您选择武汉片区的就业意愿
8	家人态度	A22	您父母对您毕业后留在武汉片区工作持支持态度
9	母校情节	A23	您认为自己母校情结较深, 希望留在母校所在地工作

4. 武汉片区吸引高层次人才就业意愿现状分析

4.1. 高层次人才就业数量分布

在调研的 221 人中, 表示愿意选择武汉片区就业的共有 138 人, 占有效问卷总数的 62.44%; 不愿意选择武汉片区就业的共有 83 人, 占有效问卷总数的 37.56%。在非意愿选择武汉片区就业的 83 名高层次人才中, 大多数高层次人才倾向于选择前往“北上广深”等一线城市, 这部分高层次人才占比 53.39%, 约有 34.84% 的高层次人才考虑前往不包含武汉的新一线城市就业, 约 10.86% 的高层次人才倾向于前往其他城市工作, 约 0.9% 的高层次人才选择前往乡镇等基层工作。从数据中可以发现, 大多数非意愿选择武汉片区就业的高层次人才更愿意前往发达地区。

通过对意愿选择武汉片区就业与非意愿选择武汉片区就业的数据进行对比发现(图 1): 高层次人才意愿选择武汉片区就业所占的比例整体较高。我们发现高层次人才在选择就业地点时, 更倾向于选择武汉片区。这种倾向性表明了武汉片区在吸引高层次人才方面所取得的积极成果。这个结果不仅仅是对该地区优越发展环境和政策支持的肯定, 同时也反映了高层次人才对于武汉片区所具备的吸引力的认可。这个数据将为我们深入研究高层次人才的就业选择提供更为详实和可靠的依据。

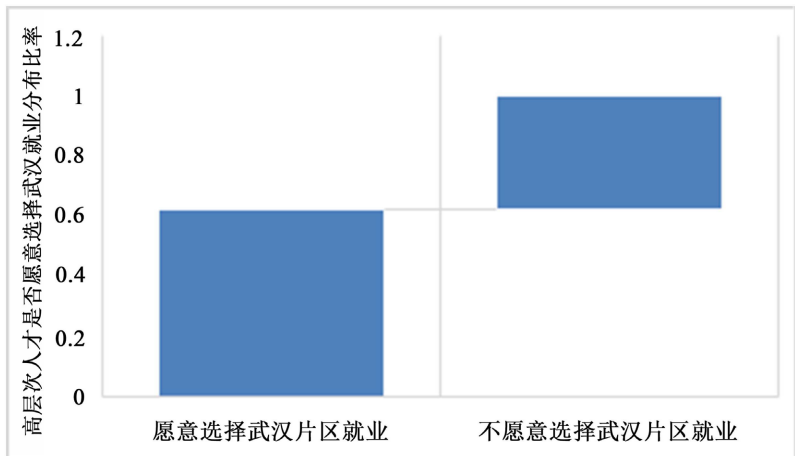


Figure 1. Employment distribution of high-level talents in Wuhan District
图 1. 高层次人才武汉片区就业分布

4.2. 高层次人才就业薪资期望分布

通过对武汉片区高层次人才毕业后第一份工作的月薪期望值调查发现(图 2): 大多数(47.06%)高层次人才期望的毕业后第一份工作的月薪在 4000 至 7000 元之间。这可能意味着武汉片区的生活成本相对较低, 或者这些人才对于刚刚毕业的职业生涯起点的薪酬有着相对现实的期望。部分(36.65%)高层次人才期望的月薪介于 7000 至 10,000 元之间。这一部分人才的薪酬期望相对较高, 可能意味着他们具备较高的专业技能和经验, 对于自身价值有较为明确的认识。相反, 只有很少一部分人才(16.29%)期望的月薪较低(1000 至 4000 元)或者较高(10,000 元以上)。这说明了大多数高层次人才对于自身价值的认知相对客观, 对薪酬的期望相对合理, 这种现象可能受到就业市场的影响, 也可能与他们自身的专业背景和经验有关。

综上所述, 武汉片区的高层次人才普遍具有较为合理和现实的月薪期望值, 这可能为企业提供了更好的用人环境, 也反映了该地区相对较为健康的就业市场。

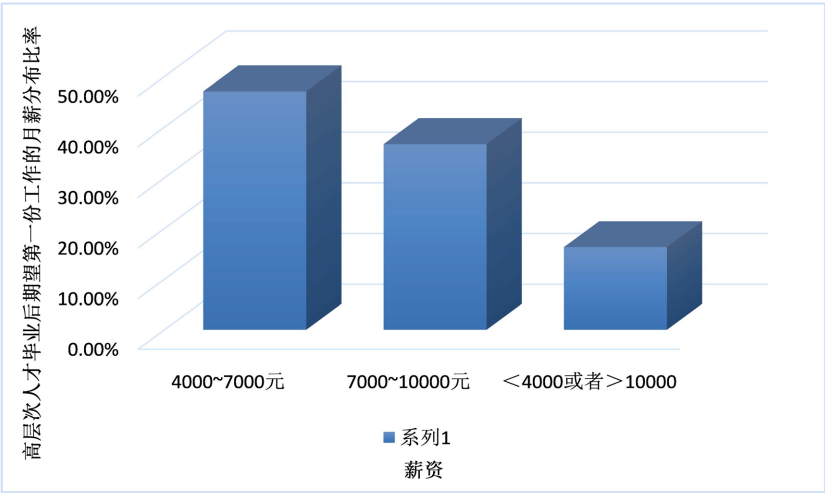


Figure 2. High-level talent first job salary expectations
图 2. 高层次人才第一份工作薪资期望值

4.3. 高层次人才就业单位性质与行业分布

通过对高层次人才期望的就业单位性质调查发现(图 3): 国有企业是首选就业单位。约有 53.39%的高层次人才希望进入国有企业工作, 这表明国有企业在武汉片区是最受欢迎的就业单位性质。这可能是由于国有企业通常具有更高的稳定性和福利待遇, 吸引了大部分人才的青睐。外资企业也备受青睐。约有 24.43%的高层次人才希望进入外资企业工作。外资企业通常具有国际化的管理模式、先进的技术和丰富的市场经验, 因此吸引了一部分人才的眼球。民营企业和自主创业相对较低。只有 13.12%的人才选择了民营企业, 而仅有 9.05%的人才表示希望自主创业。这可能意味着在武汉片区, 相对传统和稳定的企业类型更受高层次人才的青睐, 自主创业的风险和不确定性可能使得选择这条道路的人才相对较少。

综上所述, 高层次人才在就业单位性质的选择上, 更倾向于选择国有企业和外资企业, 而对于自主创业的意愿相对较低。这可能反映了高层次人才对于职业稳定性和福利待遇的重视, 同时也可能受到就业市场的影响。

对武汉片区高层次人才毕业后希望进入的行业调查发现(图 4): 金融、证券、保险类行业是高层次人才的首选。近一半的高层次人才(约 49.24%)希望毕业后进入金融、证券、保险类行业。这表明武汉片区的金融市场相对成熟, 提供了吸引人才的机会和待遇, 使这个领域成为高层次人才的首选就业方向。

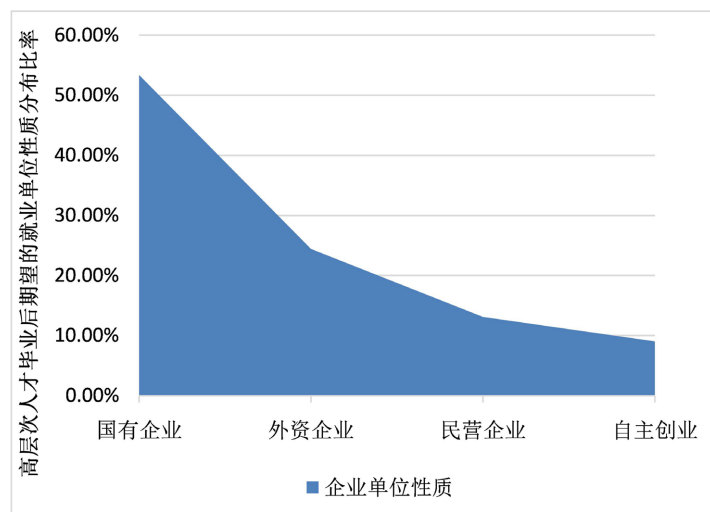


Figure 3. The nature of high-level personnel employment unit

图 3. 高层次人才择业单位性质

IT 与通讯行业具有吸引力。约 24% 的高层次人才希望进入 IT 与通讯行业。这反映了科技领域的发展对于人才的吸引力，可能是由于该领域的高薪、创新性以及对技术人才的需求较大。商贸行业与政府机关相对受欢迎。商贸行业和政府机关分别吸引了约 13.57% 和 10.86% 的高层次人才。这说明了商贸领域在提供就业机会和市场需求方面具有吸引力。政府机关则可能因为相对稳定的职业发展和公共服务性质而受到青睐。

综上所述，高层次人才普遍倾向于选择金融、证券、保险、IT 与通讯、商贸以及政府机关等领域就业。这些行业的吸引力可能与其发展前景、薪酬水平以及职业稳定性等因素密切相关。

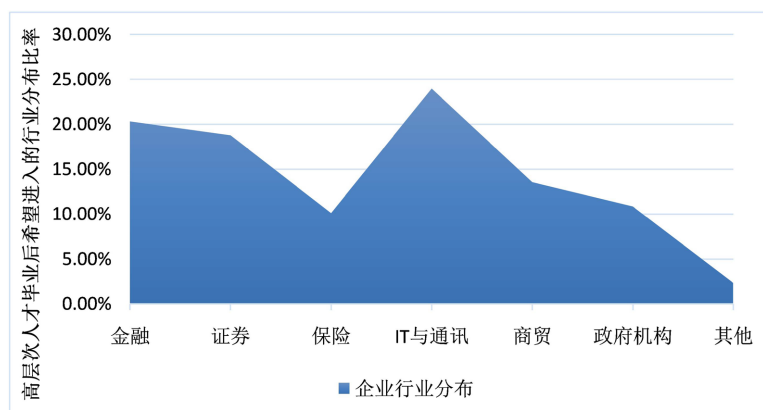


Figure 4. High-level talent industry distribution

图 4. 高层次人才择业行业分布

5. 提升武汉片区吸引高层次人才就业意愿的对策建议

5.1. 提升经济发展水平，优化区域生态环境

5.1.1. 大力发展经济，减轻人才就业压力

区域是否能够吸引高层次人才，最根本的因素在于经济发展水平，高层次人才在就业区位选择上偏

向于经济发展水平较高的一线和新一线城市。经济发展状况往往与城市薪资水平、生活压力、房价水平、知名企业数量、城市知名度息息相关，这意味着，武汉片区要立足经济发展，提升城市声誉和知名度，吸引知名企业入驻片区，同时要大幅提升高层次人才的薪资水平。从调查数据可知，不愿意选择武汉片区就业的高层次人才，大部分认为武汉片区工资水平未达到预期、大企业入驻数量有限，这些问题都降低了高层次人才选择片区就业的意愿。另一方面，政府要合理调控物价水平，尤其是房价水平[18]，加强高层次人才的住房和医疗保障，减轻高层次人才的经济压力。从调研数据可知，不愿选择武汉片区的高层次人才，大都认为武汉片区房价和物价水平与其工资水平不成正比，导致高层次人才生活和就业压力较大。总而言之，武汉片区要坚持以经济发展为中心，提升区域知名度，同时调控区域物价水平，提高人才薪资福利待遇，减轻高层次人才的经济压力。

5.1.2. 优化区域环境，建设绿色生态之城

高层次人才的生活质量很大程度上取决于居住区域的宜居性，通过改善高层次人才的生活环境，能够提高其在武汉片区的幸福指数，促进其选择武汉片区就业发展。高层次人才在选择就业区域时，也会着重考虑区域的居住环境，沿海地区之所以能够吸引大量外来人才，除了经济发展水平较高外，其良好的生态环境也是一个重要因素。近年来，武汉片区在现代化建设进程中，也带来了一系列生态问题，如环境污染、排水不畅、气候极端等。从研究数据可知，在不愿意选择武汉片区就业的高层次人才中，大部分都认为武汉片区气候条件不宜居，空气质量欠佳，这些都会影响高层次人才的生存体验。因此除大力发展经济外，武汉片区应当积极采取措施优化区域生态环境。一方面，武汉片区要进一步加强生态建设，解决城市积水问题，加强大气污染治理力度，合理管控空气污染企业，提升空气质量。另一方面，武汉片区应积极探索清洁能源，完善区域绿化结构，扩大绿化面积，通过绿色发展，将武汉片区建设为生态宜居新城。

5.2. 丰富区域交通娱乐，打造多元区域功能

5.2.1. 完善区域交通体系，提升城市便利程度

人才聚集与相应地区的经济发展水平密切相关，但在现代经济发展的初期，人口的聚集程度却随着城市交通便捷程度和城市功能完善程度而有所改变[19]。从前文的调查数据与相关分析可知，高层次人才在就业区位选择时，交通便利程度、区域地理位置都是其重要的考虑要素。高层次人才生活节奏快，工作强度大，便捷的交通基础设施条件，能够满足其快节奏的生活方式。具备良好出行体验的区域通常更具吸引力，完善的区域交通网络能够为居民提供便利的出行条件，从而使该区域更具魅力。武汉片区作为武汉市最核心的经济发展区域之一，近年来轨道交通发展迅速，共规划 9 条地铁线路，截至 2020 年末，已开通 3 条地铁线路，但考虑到武汉片区面积较大，目前仍有许多地域没有地铁覆盖，城市交通网络覆盖尚不完善。这意味着武汉片区要进一步加强城市交通线路规划，拓宽区域交通网络覆盖面，完善片区交通体系，打造便利快捷的交通枢纽，通过提升片区交通便利水平，为高层次人才提供优质的城市居住与出行体验。

5.2.2. 健全区域文娱性能，优化城市功能布局

从前文调查数据及相关分析可知，区域通讯、社交娱乐等要素均会成为高层次人才就业区位选择的影响要素。高层次人才作为青年群体，一方面对于信息传播效率有着更高的追求，另一方面在完成高强度的工作之余，对于休闲娱乐、时尚、美食等也有着一定的追求。鉴于此，武汉片区要进一步优化区域功能布局，增强区域功能优势。一方面，针对高层次人才对于现代经济社会信息传播的需求，要不断推进信息基础设施与城市公共设施功能集成、建设集约，推动网络连接增速，要依托自贸区的区位优势，

建立高性能计算设施和大数据处理平台,推动信息枢纽增能。另一方面,针对高层次人才追求丰富多样化娱乐生活的特点,要采取措施加强文化艺术市场智能化服务水平,支持积极潮流文化输入,扩展城市文化服务丰富性。要结合武汉片区的发展空间布局和发展特色,整合区域商业、文化、旅游等公共资源,拓展城市体验感、感知度。要不断优化片区的城市功能,将武汉片区打造成深受高层次人才喜爱的集经济、娱乐、时尚等优点为一体的多元化魅力新城。

5.3. 完善就业政策制度,把握人才情感纽带

5.3.1. 完善提升引人政策,加强人才就业保障

就业政策的完善程度、就业保障措施的落实程度,都会对高层次人才的就业区域选择产生影响[20]。调研数据显示,近年来人才留汉工程的实施,增强了高层次人才选择武汉片区就业发展的信心和意愿,同时高层次人才对于就业政策的了解程度也会对其是否愿意选择武汉片区就业产生影响。这意味着武汉市政府要不断完善就业创业制度和政策,加大高层次人才的就业创业保障制度。第一,完善武汉片区吸引高层次人才就业创业扶持政策体系,采取更有吸引力的就业政策吸引高层次人才选择武汉片区,放宽高层次人才选择武汉片区落户的政策限制,鼓励高层次人才选择武汉片区就业创业和发展。第二,加强高层次人才的就业保障,进一步实施住房补贴政策,减轻高层次人才选择武汉片区就业创业的住房和租房压力。第三,大力优化创业环境、加大高层次人才创业融资支持、搭建创业服务指导平台,聘请专家指导创业工作,鼓励高层次人才选择武汉片区创业。第四,加大政策扶持力度,完善人力资源服务业相关法律体系建设,鼓励人力资源服务业的发展和壮大,从而为湖北省人才效能的充分发挥提供坚实的保证[21]。

5.3.2. 把握人才情感纽带,增强人才城市归属

要发挥高校在留住人才中的建设作用,充分把握高层次人才的母校情节,从而建立高层次人才与武汉片区的情感纽带。高校要在培育高层次人才就业价值观的过程中,建立与强化高层次人才的情感连接,增强高层次人才对高校的归属感,从而建立起人才与城市的情感联系。同时高校要充分利用校友资源,建立武汉市杰出校友与高层次人才之间的联系和帮扶体系,以提升高层次人才选择武汉片区就业创业的意愿。其次,高校要鼓励高层次人才培育城市建设的主人翁意识,激励高层次人才积极投身武汉片区的高质量发展,从区域文化、区域魅力等方面构造美好的区域发展蓝图,增强高层次人才对于新时期武汉片区发展的认同感和归属感,增强其选择武汉片区就业创业的意愿。要通过多种途径,以潜移默化的方式,建立起高层次人才与武汉片区之间的情感纽带。

基金项目

湖北省人才发展政策研究项目课题。

参考文献

- [1] 《国务院关于印发中国(湖北)自由贸易试验区总体方案的通知》,国发[2017]18号[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-03/31/content_5182299.htm, 2017-03-31.
- [2] 李雪松, 龚晓倩. 打造湖北自贸区升级版建设内陆对外开放新高地[J]. 决策与信息, 2020(8): 80-88.
- [3] 王若宇, 薛德升, 刘晔, 等. 基于空间杜宾模型的中国高学历人才时空分异研究[J]. 世界地理研究, 2019, 28(4): 134-143.
- [4] 许顽强, 兰兰, 张红方. 东湖高新区引进高层次人才评价指标体系研究[J]. 科技进步与对策, 2014, 31(2): 125-128.
- [5] 张波. 2000年代以来中国省际人才的时空变动分析[J]. 人口与经济, 2019(3): 91-101.
- [6] 陈立中, 胡奇, 洪建国. 高房价对城市人才流失和高质量发展的影响[J]. 城市发展研究, 2020, 27(12): 98-105.

-
- [7] 陈张婷, 韦莉军. 区域高层次人才体系现状及其制约因素与对策研究——以广西人才小高地为例[J]. 农村经济与科技, 2019, 30(14): 143-148.
 - [8] Li, G. (2020) Research on the Utilization Mechanism of High-End Innovative Talents in China. *Humanities and Social Sciences*, 8, 20-24. <https://doi.org/10.11648/j.hss.20200801.13>
 - [9] Florida, R. (2006) *Creative Economy*. Renmin University Press of China, Beijing.
 - [10] 郑远强, 朱君, 郭丽军. 海南自贸区引才困境及广义人才引进机理研究[J]. 海南大学学报(人文社会科学版), 2019, 37(6): 46-51.
 - [11] 郭洪林, 甄峰, 王帆. 我国高等教育人才流动及其影响因素研究[J]. 清华大学教育研究, 2016, 37(1): 69-77.
 - [12] 柴天姿, 佟梦玮, 马靖忠. 两型社会评价: 一种可供选择的指标体系与方法[J]. 统计与决策, 2013(19): 21-23.
 - [13] Tang, A.Z.R., Rowe, F., Corcoran, J. and Sigler, T. (2014) Where Are the Overseas Graduates Staying on? Overseas Graduate Migration and Rural Attachment in Australia. *Applied Geography*, 53, 66-76. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2014.06.004>
 - [14] Zhou, J.P. (2014) From Better Understandings to Proactive Actions: Housing Location and Commuting Mode Choices among University Students. *Transport Policy*, 33, 166-175. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2014.03.004>
 - [15] 何仲禹, 翟国方. 我国大学生就业城市选择意愿及其影响因素分析[J]. 人文地理, 2015, 30(2): 37-42+102.
 - [16] 杨淑君. 高层次人才就业政策存在的问题及对策分析[J]. 经营管理者, 2016(21): 398-399.
 - [17] 倪宪辉. 新形势下大学生就业现状及影响因素分析[J]. 辽宁教育学院学报, 2017, 34(5): 105-107.
 - [18] 刘紫莲. 应届毕业生就业城市选择影响因素分析与综合评价[D]: [硕士学位论文]. 成都: 电子科技大学, 2016.
 - [19] 吴凡, 苏佳琳. 自由贸易试验区建设背景下广西高层次人才集聚研究[J]. 创新, 2019, 13(6): 44-53.
 - [20] 许华玉, 张媛媛. 自由贸易区背景下海南人才引进的激励机制研究[J]. 现代营销(经营版), 2020(12): 14-15.
 - [21] 叶红春, 邓琪. 湖北省人力资源服务业服务效率的影响因素研究[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 2015, 42(4): 132-137.