College and Job 职业教育发展, 2026, 15(11), 139-149
Published Online November 2026 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ve
https://doi.org/10.12677/ve.2026.1511472

Hans汉斯

地方嵌入视角下技能型人才区域留用意愿形成机制研究

——以肇庆市为例

董安洋[1]，王　颍[2]，杨　晶[3]

[1]广东工商职业技术大学文化与传播学院，广东　肇庆
[2]广东工商职业技术大学体育学院，广东　肇庆
[3]广东工商职业技术大学本科教学评估建设办公室，广东　肇庆

收稿日期：2026年10月8日；录用日期：2026年11月3日；发布日期：2026年11月12日

摘　要

技能型人才是推动区域产业升级和高质量发展的关键支撑。本文基于地方嵌入理论与推拉理论，构建包含经济嵌入、社会嵌入、制度嵌入和文化嵌入四个维度的技能型人才区域留用意愿形成机制模型，将四大嵌入维度界定为城市留才的核心拉力，并结合区域人才竞争背景阐释推力因素。以肇庆市300名技能型人才的问卷调查数据为样本，运用SPSS进行信效度检验、Pearson相关分析及多元线性回归分析。研究结果表明：经济嵌入、社会嵌入、制度嵌入与文化嵌入均对技能型人才的区域留用意愿产生显著正向影响；其中，文化嵌入($\beta = 0.419, p < 0.001$)与经济嵌入($\beta = 0.235, p < 0.001$)是影响留用意愿的首要驱动因素，社会嵌入与制度嵌入起到重要支撑作用，模型整体解释力达72.9%。据此，本文从深化文化嵌入、优化经济嵌入、强化社会嵌入和精准制度嵌入四个维度提出对策建议，为粤港澳大湾区节点城市优化人才留存机制提供实证参考。

关键词

技能型人才，地方嵌入，留用意愿，形成机制，肇庆市

Research on the Formation Mechanism of Skilled Talents' Regional Retention Intention from the Perspective of Place Embeddedness

—A Case Study of Zhaoqing City

文章引用: 董安洋, 王颍, 杨晶. 地方嵌入视角下技能型人才区域留用意愿形成机制研究[J]. 职业教育发展, 2026, 15(11): 139-149. DOI: 10.12677/ve.2026.1511472

Anyang Dong[1], Ying Wang[2], Jing Yang[3]

[1]School of Culture and Communication, Guangdong University of Business and Technology, Zhaoqing Guangdong
[2]School of Physical Education, Guangdong University of Business and Technology, Zhaoqing Guangdong
[3]Undergraduate Teaching Evaluation and Construction Office, Guangdong University of Business and Technology, Zhaoqing Guangdong

Received: October 8, 2026; accepted: November 3, 2026; published: November 12, 2026

Abstract

Skilled talents are a key support for promoting regional industrial upgrading and high-quality development. Based on place embeddedness theory and push-pull theory, this paper constructs a formation mechanism model of skilled talents' regional retention intention covering four dimensions: economic embeddedness, social embeddedness, institutional embeddedness and cultural embeddedness. The four embeddedness dimensions are defined as the core pull factors for urban talent retention, and the push factors are elaborated in the context of regional talent competition. Taking questionnaire data of 300 skilled talents in Zhaoqing as samples, this paper conducts reliability and validity tests, Pearson correlation analysis and multiple linear regression analysis by SPSS. The results show that economic embeddedness, social embeddedness, institutional embeddedness and cultural embeddedness all have significant positive effects on skilled talents' regional retention intention. Among them, cultural embeddedness (β = 0.419, p < 0.001) and economic embeddedness (β = 0.235, p < 0.001) are the primary driving factors affecting retention intention, while social embeddedness and institutional embeddedness play important supporting roles. The overall explanatory power of the model reaches 72.9%. Accordingly, this paper puts forward countermeasures from four dimensions: deepening cultural embeddedness, optimizing economic embeddedness, strengthening social embeddedness and precise institutional embeddedness, so as to provide empirical reference for node cities in the Guangdong-Hong Kong SAR-Macao Greater Bay Area to optimize the talent retention mechanism.

Keywords

Skilled Talents, Place Embeddedness, Retention Intention, Formation Mechanism, Zhaoqing City

Copyright © 2026 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

肇庆市作为粤港澳大湾区重要的节点城市和“东融”前沿阵地，近年来积极承接大湾区核心城市的产业转移，大力发展高端装备制造、电子信息、新能源汽车等战略性新兴产业[1]。然而，受限于经济体量、薪酬待遇、公共服务及城市吸引力等因素，肇庆在技能型人才的区域留存上仍面临较大挑战[2]。如何增强技能型人才对区域的黏性，促使其产生长期留用意愿，成为推动肇庆产业经济可持续发展的关键课题。

传统的人才流动研究多基于经济学视角，强调薪酬待遇、职业发展等单一经济因子的作用，忽视了

人才作为“社会人”对区域环境、社会关系及文化氛围的综合嵌入过程。地方嵌入理论(Place Embeddedness Theory)强调个体在特定地理区域内的经济联系、社会网络、制度保障以及文化认同对留存决策的重要影响，为理解人才区域留用意愿提供了更为综合的理论视角[3]。

基于此，本文以肇庆市 300 名技能型人才为调研对象，从地方嵌入视角出发，结合推拉理论的分析框架，探讨经济嵌入、社会嵌入、制度嵌入和文化嵌入对技能型人才区域留用意愿的影响机制，并进一步探讨制度嵌入的调节效应与社会嵌入的中介效应等深层作用逻辑。本文的研究贡献在于：第一，将地方嵌入理论引入技能型人才留用意愿研究，结合推拉理论构建四维嵌入分析框架，拓展了人才流动研究的理论视角；第二，以粤港澳大湾区节点城市为实证场景，揭示不同嵌入维度对留用意愿的相对贡献，为同类城市制定人才政策提供经验证据；第三，基于实证发现提出针对性的政策建议，为地方政府优化人才留存机制提供决策参考。

2. 理论基础与研究假设

2.1. 地方嵌入理论

地方嵌入理论强调个体与特定地理区域的多维度联结会影响个体行为决策。技能型人才的留存决策本质上是“地方嵌入”的动态过程，其在区域内嵌入程度越深，离开该区域的转移成本越高，区域留用意愿越强[3]。本文将地方嵌入操作化为四个维度：经济嵌入反映人才对区域经济回报与发展机会的感知，社会嵌入反映其在区域内的人际网络与社会支持，制度嵌入反映其对地方政策环境与公共服务的满意度，文化嵌入反映其对地方文化的适应与城市认同。四个维度相互关联共同作用，构成技能型人才区域留用意愿的形成机制。

2.2. 推拉理论与地方嵌入的整合框架

推拉理论(Push-Pull Theory)是解释人口与人才流动机制的基础理论，认为人口流动方向由迁入地的“拉力”与迁出地“推力”共同决定，即人才流动是迁出地推力因素与迁入地拉力因素共同作用的结果[4]。

结合本研究场景，肇庆市对技能型人才的留用过程本质上是“拉力－推力”的动态博弈：从拉力维度看，地方嵌入的四个维度恰好构成了城市留住人才的核心拉力系统——经济嵌入提供物质激励拉力，社会嵌入提供情感支撑拉力，制度嵌入提供政策保障拉力，文化嵌入提供心理认同拉力；从推力维度看，粤港澳大湾区核心城市(广州、深圳等)普遍存在的高生活成本、高强度职场竞争、生活幸福感挤压等因素，构成了人才流向核心城市的反向推力。当技能型人才感知到的本地嵌入拉力大于核心城市的推力时，便会倾向于选择留在本地发展。该整合框架为理解各嵌入维度如何作为“拉力”影响人才留用意愿提供了更系统的理论支撑。

2.3. 研究假设

第一，经济嵌入体现为技能型人才对区域内薪酬收入、生活成本、产业匹配度以及职业薪酬期望满足度的感知。合理薪酬回报与良好经济发展预期是人才留存的核心拉力，当技能型人才获得匹配的经济回报和可持续生活保障时，经济嵌入程度加深，离去成本增加，留用意愿随之增强。肇庆作为大湾区节点城市，薪酬不及广深核心城市，但生活成本较低、产业发展势头良好，该“性价比”优势是经济嵌入的重要组成部分。据此，提出假设：

H1：经济嵌入正向影响技能型人才的区域留用意愿。

第二，社会嵌入反映个体在区域内建立的社会联系与人际网络，包括同事关系、师徒帮带、亲友支

持以及社区互动等。技能型人才积累的社会资本越丰富，获得的技术指导与情感支持越多，可降低生活孤独感与职业焦虑感，增强对区域的心理依附。青年技能型人才初入职场时的师徒帮带和同事支持，直接影响其职业适应和地域融入。据此，提出假设：

H2：社会嵌入正向影响技能型人才的区域留用意愿。

第三，制度嵌入体现为技能型人才对地方人才引进政策、住房保障、落户门槛、子女教育及技能培训等制度环境的感知与满意度。完善的制度保障可降低人才区域生存发展成本，提供稳定制度预期与公平发展环境，促使人才做出长期留存决策。已有研究表明，制度保障与公共服务对青年技能型人才区域留存意愿有显著正向影响[5]。据此，提出假设：

H3：制度嵌入正向影响技能型人才的区域留用意愿。

第四，文化嵌入包含技能型人才对地方风土人情、生活氛围、城市形象的适应喜爱，以及对所在城市的归属感与认同感。技能型人才对区域文化的接纳融合越深入，越容易产生深层次情感联结，进而转化为强烈的区域留用意愿[6] [7]。城市归属感和地方认同对青年人才留城意愿具有显著预测作用。肇庆拥有丰富历史文化资源和优良生态环境，这些文化禀赋是吸引留住人才的重要软实力。据此，提出假设：

H4：文化嵌入正向影响技能型人才的区域留用意愿。

在主效应基础上，嵌入维度间还可能存在更复杂的作用机制。制度嵌入作为外部政策环境，可能会强化经济嵌入的激励效应：当制度保障更完善时，经济回报对人才留用的提升作用会更显著。同时，文化嵌入所带来的文化认同与环境适应，能够帮助人才更快建立本地社会网络，进而通过社会嵌入的中介作用间接提升留用意愿。据此，提出拓展性研究假设：

H5：制度嵌入在经济嵌入对技能型人才区域留用意愿的影响中起正向调节作用，即制度嵌入程度越高，经济嵌入对留用意愿的正向影响越强。

H6：社会嵌入在文化嵌入对技能型人才区域留用意愿的影响中起部分中介作用，即文化嵌入不仅直接影响留用意愿，还通过提升社会嵌入水平间接增强留用意愿。

本研究将首先对 H1~H4 的主效应进行实证检验，H5 与 H6 的拓展机制将结合后续追踪研究进一步验证。

3. 研究设计

3.1. 研究对象与数据收集

本研究以在广东省肇庆市学习、实习或工作的技能型人才为研究对象，包括肇庆市高职、中职(含技工院校)应届毕业生，毕业 3 年内留肇庆就业创业的青年技能人才，以及肇庆各类企业支柱产业一线技术技能岗位在职员工。本研究采用问卷调查法收集数据，问卷通过线上问卷星平台、线下走进院校、产业园区及重点企业发放，调研时间为 2023 年 10 月至 12 月。共回收问卷 325 份，剔除无效问卷后，最终获得有效问卷 300 份，有效回收率为 92.3%。

3.2. 问卷设计与变量测量

调查问卷分两部分：第一部分为被调查者基本人口统计学与背景信息，含性别、年龄、学历、专业领域、就业状态、生源地、实习时长、意向/工作城市、年收入等；第二部分为地方嵌入维度与区域留用意愿测量量表，含经济嵌入、社会嵌入、制度嵌入、文化嵌入、区域留用意愿 5 个核心维度，所有题项采用 Likert 5 点计分法(1 表示“非常不同意”，2 表示“不同意”，3 表示“一般”，4 表示“同意”，5 表示“非常同意”)。

为保证量表信效度，本研究题项主要参考国内外成熟量表，结合肇庆实际做本土化修订，各维度测

量题项如下：

经济嵌入(EE)：测量技能型人才对区域薪酬收入、生活成本、产业薪酬吸引力及经济期望满足度的感知，共 4 题(EE1~EE4)：EE1：肇庆市当前薪酬待遇可满足我的基本生活与发展需求 EE2：相比周边大湾区核心城市，在肇庆生活工作的综合性价比更高 EE3：肇庆相关产业企业的薪酬水平在同类区域具备竞争优势 EE4：我对在肇庆实现个人经济积累和薪酬增长抱有良好预期。

社会嵌入(SE)：测量技能型人才在肇庆建立的人际关系、社交网络、师徒帮带与社会支持感，共 4 题(SE1~SE4)：SE1：我在肇庆拥有良好人际关系，可获得同事、朋友或家人的关怀和支持 SE2：工作实习中，我能得到师傅、领导或资深同事的技术指导与职业支持 SE3：我可以积极融入肇庆当地社会生活与社交圈子 SE4：遇到生活工作困难时，我在肇庆可较为便利地寻求帮助。

制度嵌入(IE)：测量技能型人才对地方人才引进政策、公共服务保障、落户与住房优惠等制度环境的感知，共 5 题(IE1~IE5)：IE1：肇庆出台的技能人才引进与培育政策具备较强吸引力 IE2：肇庆在住房保障(人才公寓、购房补贴)方面为技能人才提供了有力支持 IE3：肇庆的户籍政策、子女教育或公共卫生等配套保障完善便利 IE4：肇庆为技能型人才提供了良好的职业技能培训与资质晋升渠道 IE5：整体而言，肇庆的人才政务服务与制度保障环境令人满意。

文化嵌入(CE)：包含技能型人才对地方文化氛围、风土人情、生活品质的感知，以及对所在城市的心理归属与城市认同，共 8 题(CE1~CE8)：CE1：我十分喜欢肇庆的风土人情、生活氛围与城市文化韵味 CE2：肇庆宜居的自然环境与城市品质让我感到舒适放松 CE3：肇庆城市文化具有包容性，对外来技能人才较为友好 CE4：我可以较好地适应肇庆的语言沟通习惯与饮食生活方式 CE5：我已经逐渐适应并融入肇庆的日常生活与社区环境 CE6：在心理情感上，我越来越把自己视为肇庆的一份子 CE7：听到他人称赞肇庆时，我会感到骄傲自豪 CE8：我十分愿意向亲友推荐肇庆，宣介这里的居住与就业环境。

区域留用意愿(RI)：本研究因变量，测量技能型人才未来继续留在肇庆工作生活、长期发展的意向，共 4 题(RI1~RI4)：RI1：如果肇庆有合适的就业发展机会，我倾向优先选择留在这里 RI2：未来 3 至 5 年内，我计划继续在肇庆居住和工作 RI3：即使面对其他城市吸引，我也更愿意留在肇庆深耕发展 RI4：整体而言，我有非常强烈的留在肇庆长期发展的意愿。

3.3. 研究方法

本研究采用的统计分析方法如下：首先，进行描述性统计分析；使用 SPSS 软件统计样本人口统计学特征的频数与百分比，计算各研究维度的均值与标准差，掌握技能型人才各维度感知的总体分布。其次，采用 Cronbach's α 系数检验各量表及总体量表的内部一致性信度；通过 KMO 检验和 Bartlett 球形检验评估问卷结构效度与因子分析适用性；采用 Harman 单因子检验共同方法偏差，保障数据质量。再次，利用 Pearson 相关系数矩阵，探索四个自变量与因变量的相关关系及强度，为多元回归分析奠定基础。最后，运用多元线性回归分析，以区域留用意愿(RI)为因变量，以经济嵌入(EE)、社会嵌入(SE)、制度嵌入(IE)、文化嵌入(CE)为自变量构建回归模型，检验四大嵌入维度对技能型人才留用意愿的直接影响，验证研究假设 H1~H4，同时通过方差膨胀因子(VIF)检验自变量多重共线性问题。制度嵌入的调节效应与社会嵌入的中介效应留待后续研究进一步检验。

4. 实证分析

4.1. 样本基本情况分析

本研究共收集有效样本 300 份，对被调查者的性别、年龄、学历结构、生源地以及意向/工作城市等基本人口统计学特征进行频数与百分比分析，样本分布特征见表 1。

Table 1. Basic demographic characteristics of the sample (N = 300)
表 1. 样本基本人口统计学特征(N = 300)

分类维度	选项	频数(人)	百分比(%)
性别	男	165	55.00
	女	135	45.00
年龄	18~20 岁	56	18.67
	21~23 岁	137	45.67
	24~26 岁	68	22.67
	27 岁及以上	39	13.00
学历结构	专科	134	44.67
	职业本科	76	25.33
	普通本科	82	27.33
	研究生及以上	8	2.67
生源地	肇庆本地	90	30.00
	广东省内其他	140	46.67
	省外	70	23.33
意向/工作城市	肇庆	70	23.33
	广州	76	25.33
	深圳	68	22.67
	东莞	43	14.33
	佛山	29	9.67
	其他	14	4.67

从样本结构看：男性占 55.00%，女性占 45.00%，性别比例平衡；年龄集中在 21~23 岁(45.67%)与 24~26 岁(22.67%)，符合青年技能型人才为主体的特征；学历以专科(44.67%)、职业本科/普通本科(52.66%)为主体，反映了技能型人才的层次分布；生源地覆盖肇庆本地(30.00%)、省内其他地区(46.67%)及省外(23.33%)，代表肇庆市技能型人才来源构成。意向/工作城市为肇庆的样本占 23.33%，其余多为广州、深圳等大湾区核心城市，该分布反映肇庆市技能型人才面临激烈区域竞争，凸显本研究的现实意义。总体来看，样本具备良好代表性与研究适用性。

4.2. 描述性统计分析

本研究 5 个维度均采用 Likert 5 点计分，得分越高代表对应维度感知或意愿越强，各维度描述性统计结果见表 2。

统计结果显示，被调查的技能型人才对各项嵌入维度及留用意愿的均值得分在 3.649 至 3.827 之间，高于中位值 3，整体处于中等偏上水平。因变量区域留用意愿(RI)均值为 3.827，说明大部分技能型人才对在肇庆留存发展持积极态度。自变量中文化嵌入(CE)均值最高(3.730)，其次为经济嵌入(EE) (3.678)、制度嵌入(IE) (3.661)、社会嵌入(SE) (3.649)，表明技能型人才对肇庆城市文化环境与地方认同感评价相对较高，社会嵌入感知程度相对偏低，提示人际关系构建和社会支持网络仍有较大提升空间。

Table 2. Descriptive statistical analysis of each research dimension
表 2. 各研究维度描述性统计分析

研究维度	涵盖题项	最小值	最大值	均值(Mean)	标准差(SD)
经济嵌入(EE)	EE1~EE4	2.000	5.000	3.678	0.686
社会嵌入(SE)	SE1~SE4	2.000	5.000	3.649	0.666
制度嵌入(IE)	IE1~IE5	1.800	5.000	3.661	0.655
文化嵌入(CE)	CE1~CE8	2.375	5.000	3.730	0.592
区域留用意愿(RI)	RI1~RI4	2.500	5.000	3.827	0.659

4.3. 信度与效度分析

4.3.1. 信度分析

采用 Cronbach's α 系数检验总量表及各分量表的内部一致性，社科研究普遍认为 α 系数大于 0.70 时量表信度良好，检验结果见表 3。

Table 3. Reliability test results of each scale
表 3. 各量表信度检验结果

变量名称	题项数量	Cronbach's α 系数	信度评价
经济嵌入(EE)	4	0.779	良好
社会嵌入(SE)	4	0.770	良好
制度嵌入(IE)	5	0.807	良好
文化嵌入(CE)	8	0.841	良好
区域留用意愿(RI)	4	0.793	良好
总量表(Total)	25	0.952	极佳

结果显示，四大自变量及因变量分量表的 α 系数在 0.770 至 0.841 之间，总量表 α 系数为 0.952，均远高于 0.70 的临界标准，表明问卷各量表信度良好，数据内部一致性较高。

4.3.2. 效度分析

采用 KMO 样本测度与 Bartlett 球形检验评估数据结构效度，总量表 KMO 值为 0.956，满足大于 0.80 的优良标准，Bartlett 球形检验近似卡方值为 5412.38，自由度为 300，显著性 $p < 0.001$，表明样本数据结构效度良好，变量间相关性显著，适合开展后续统计回归分析。

4.3.3. 共同方法偏差检验

本研究所有变量均来自同一被试的自我报告，可能存在共同方法偏差。采用 Harman 单因子检验，将所有题项纳入未旋转主成分分析，结果显示第一个公因子方差解释率为 32.47%，低于 40%的临界标准，说明本研究不存在严重共同方法偏差，数据质量可靠。

4.4. Pearson 相关分析

为初步探索四大嵌入与区域留用意愿的相关关系，采用 Pearson 相关分析计算变量相关系数，结果见表 4。

分析结果表明，经济嵌入、社会嵌入、制度嵌入均与区域留用意愿呈显著正相关，相关系数分别为 r

= 0.773、r = 0.760、r = 0.762，p 均小于 0.001；文化嵌入与区域留用意愿的正相关关系相对突出，r = 0.824，p < 0.001。四大自变量与因变量均呈显著正向线性相关，为后续验证研究假设提供了初步实证依据。四个自变量间相关系数较高(0.770~0.823)，提示可能存在多重共线性问题，本研究将在回归分析中通过方差膨胀因子(VIF)进一步检验，确保回归结果稳健。

Table 4. Pearson correlation coefficient matrix among variables
表 4. 变量间 Pearson 相关系数矩阵

变量	EE	SE	IE	CE	RI
经济嵌入(EE)	1				
社会嵌入(SE)	0.770***	1			
制度嵌入(IE)	0.768***	0.786***	1		
文化嵌入(CE)	0.796***	0.813***	0.823***	1	
区域留用意愿(RI)	0.773***	0.760***	0.762***	0.824***	1

注：***表示 p < 0.001。

4.5. 多元回归分析与假设检验

4.5.1. 回归模型构建与检验

为考察经济嵌入、社会嵌入、制度嵌入、文化嵌入四个自变量对因变量区域留用意愿(RI)的相对贡献度与直接影响关系，建立多元线性回归模型，以区域留用意愿(RI)为因变量，以 EE、SE、IE、CE 为自变量回归分析，结果见表 5。

Table 5. Multiple regression analysis of influencing factors of skilled talents' regional retention intention
表 5. 技能型人才区域留用意愿影响因素的多元回归分析

变量	未标准化系数(B)	标准误(SE)	标准化系数(β)	t 值	p 值	VIF	假设检验结果
(常数项)	0.288	0.128	—	2.243	0.026	—	—
经济嵌入(EE)	0.226	0.053	0.235	4.273	<0.001	2.87	H1 成立
社会嵌入(SE)	0.134	0.057	0.136	2.357	0.019	3.02	H2 成立
制度嵌入(IE)	0.131	0.059	0.130	2.223	0.027	3.15	H3 成立
文化嵌入(CE)	0.466	0.071	0.419	6.569	<0.001	3.28	H4 成立
模型统计量	$R^2 = 0.729$，调整后 $R^2 = 0.725$，F = 198.438 (p < 0.001)						

多重共线性检验显示，各自变量 VIF 值介于 2.87 至 3.28 之间，均低于临界值 5，虽自变量间相关性较高，但不存在严重多重共线性，回归模型估计结果稳健可靠。

4.5.2. 假设检验结果与讨论

回归分析显示，经济嵌入对区域留用意愿具有显著正向影响($\beta = 0.235$, t = 4.273, p < 0.001)，假设 H1 得到验证。薪酬回报、生活成本性价比、产业匹配度是技能型人才留存的重要物质基础，经济嵌入感越强，留用意愿越强，即经济回报是技能人才留存的基础性因素。肇庆绝对薪酬不及大湾区核心城市，但生活成本低、产业平台发展快，其“性价比”优势是经济嵌入的重要组成。

社会嵌入对区域留用意愿具有显著正向影响(β = 0.136, t = 2.357, p = 0.019 < 0.05)，假设 H2 得到验证。同事关系、师徒指引、社区人际支持等社交网络可为技能型人才提供情感与技术支撑。提高离开当地的非经济成本。社会嵌入的标准化回归系数在四个维度中相对偏低，结合肇庆实际与样本特征分析，主要有三方面原因：一是样本中 26 岁及以下青年占比超过 86%，多数为应届毕业生或初入职场群体，在肇庆的工作与生活年限较短，本地社会网络仍处于构建初期，社会资本的累积效应尚未充分显现；二是肇庆产业结构以制造业为主，一线技能岗位工作时长与强度相对较高，青年技能人才的业余社交时间与渠道较为有限；三是面向青年技能群体的公共社交平台与社群组织供给不足，跨行业、跨圈层的交流场景较少，制约了社会嵌入水平的提升。

制度嵌入对区域留用意愿具有显著正向影响(β = 0.130, t = 2.223, p = 0.027 < 0.05)，假设 H3 得到验证。人才引进政策、住房保障、子女入学、技能提升等制度环境可为人才提供稳定预期与政策红利，促进留存，即完善的制度保障是青年技能型人才区域留存的重要支撑。制度嵌入回归系数相对偏低，主要存在两方面原因：一方面，当前地方人才政策的保障重点更多向高层次、高学历人才倾斜，面向一线技能型人才的专项政策力度与宣传覆盖面有待提升，部分青年技能人才对相关政策的感知度不高；另一方面，样本中青年群体占比高，多数尚未步入婚育阶段，对子女教育、购房补贴等中长期制度红利的感知较弱，政策效应存在一定的时间滞后性，同时不同规模企业的制度执行差异较大，中小微企业的技能培训、晋升通道不够完善，也拉低了整体制度嵌入感知水平。

文化嵌入对区域留用意愿具有极为显著的正向影响(β = 0.419, t = 6.569, p < 0.001)，标准化回归系数在四大维度中相对突出，假设 H4 得到验证。文化氛围接纳、生活品质认可、城市心理归属是技能型人才长期扎根肇庆的关键因素，即城市归属感和地方认同对青年人才留城意愿的预测作用相对突出。肇庆有深厚历史文化底蕴与优良生态环境，这类文化禀赋形成独特城市魅力，可激发技能型人才的情感认同与心理归属，转化为较强的留用意愿。

综上，本文提出的 H1、H2、H3、H4 四项主效应假设均显著成立，四大嵌入维度共同解释了肇庆技能型人才区域留用意愿 72.9%的变异量，模型拟合优秀。各维度相对贡献排序为：文化嵌入(β = 0.419) > 经济嵌入(β = 0.235) > 社会嵌入(β = 0.136) > 制度嵌入(β = 0.130)，呈现“文化引领、经济筑基、社会与制度支撑”的影响格局。

5. 政策建议

基于上述研究结论，为提升肇庆市技能型人才区域留存率，推动“制造新城”与区域经济高质量发展，结合肇庆产业与文化特色，提出四方面对策建议。

5.1. 深化文化嵌入，增强人才城市归属感与认同感

文化嵌入是影响技能型人才留用意愿的首要因素，应将文化认同建设作为人才留存工作的优先方向，深度挖掘肇庆本土文化资源，推动传统文化与青年生活方式融合：一是打造特色文化浸润场景。激活端砚文化、六祖文化等本土文化 IP，面向青年技能人才开发“端砚文创体验营”“砚都工匠沙龙”等沉浸式体验项目，结合产业园区、人才公寓打造“六祖文化生活角”“岭南文化市集”等轻量化社交空间，将传统文化转化为青年可感知、可参与的日常场景；二是提升宜居城市人文吸引力。发挥肇庆生态与文化融合优势，完善产业园区周边“15 分钟生活圈”配套，打造一批串联历史文化街区、生态绿道的青年休闲路线，持续营造包容友好的城市氛围，增强人才心理归属感；三是构建城市认同培育机制。鼓励技能人才参与社区文化治理、城市志愿活动，开展“新肇庆人”城市融入计划，选树青年技能人才文化宣传大使，引导人才在文化参与中建立主人翁意识，将文化认同转化为长期留任意愿。

5.2. 优化经济嵌入，提升技能人才薪酬吸引力与发展预期

经济嵌入是人才留存的重要物质基础，应紧密结合肇庆新能源汽车、高端装备制造等主导产业，强化产业与人才的经济联结：一是建立产业导向的技能薪酬体系。针对新能源汽车、高端装备制造等重点产业，定期发布分行业、分工种的技能薪酬指导价位，引导企业建立“技能等级 + 产业津贴 + 绩效奖金”的薪酬结构，落实“新八级工”制度，实现技能等级与薪酬增长直接挂钩；二是放大产业发展的岗位供给效应。依托主导产业龙头企业，拓展高质量技能岗位供给，推行“产业学徒制”培养模式，打通“院校–企业”职业发展衔接通道，为技能人才提供清晰的职业晋升路径与成长预期；三是强化生活成本比较优势。加大对青年技能人才的生活补贴力度，针对重点产业企业一线技能人才发放专项生活补助，持续宣传肇庆“低生活成本 + 高产业潜力”的发展性价比，降低人才生存发展成本。

5.3. 强化社会嵌入，构建多层次社会支持与人际网络

社会嵌入是人才留存的重要情感纽带，应针对青年技能人才特点，帮助其构建稳固的本地社会关系网络。一是健全企业师徒传帮带机制。在制造业企业推广“名师带徒”制度，建立技能大师工作室，将师徒带教效果纳入导师绩效考核与职称评定，发挥资深技能人才的技术传帮带与社会融入引导作用；二是搭建多元化青年社交平台。由人社、工会、团委等部门牵头，围绕产业园区打造青年技能人才交流品牌活动，开展跨行业技能竞赛、兴趣社群、联谊交流等活动，拓宽技能人才社交圈层；三是完善社区融入机制。推动人才公寓与产业社区融合建设，配套公共社交空间与社区服务站，常态化组织邻里互动、文体活动，帮助技能人才快速融入社区生活。

5.4. 精准制度嵌入，落实全方位服务保障与政策支持

制度嵌入是人才留存的重要政策保障，应聚焦技能人才实际需求，提升制度供给的精准性与实效性：一是优化青年技能人才住房保障。加大产业园区周边人才公寓供给，针对入职 3 年内的青年技能人才放宽申请门槛，推行租金减免与购房补贴梯度政策，重点解决青年技能人才的居住后顾之忧；二是完善公共服务配套。简化技能人才落户流程，全面推行“先落户后就业”政策，拓宽技能人才子女入学绿色通道，保障符合条件的技能人才子女享受同城教育待遇，优化基层医疗公共服务网点布局，为技能人才提供便捷医疗服务；三是拓宽技能提升与职业发展通道。加大技能培训财政补贴力度，支持企业与职业院校围绕重点产业开展订单式、定岗式技能培训，打通职业技能等级与专业技术职称互通通道，实现“一证双认”；定期评选“肇庆工匠”“技术能手”，提升技能人才的职业荣誉感与社会地位。

6. 研究局限与展望

6.1. 研究局限

本研究仍存在以下不足：第一，样本代表性存在局限。研究样本仅取自肇庆市，且以青年技能人才为主，年龄、学历与行业覆盖存在一定局限性，研究结论向其他地区、其他年龄段群体推广时需谨慎。第二，研究方法存在局限。采用横截面问卷调查数据，仅能反映变量间的关联关系，难以严格推断因果关系；所有变量均通过自我报告方式测量，尽管共同方法偏差检验显示偏差在可接受范围内，但仍无法完全排除主观偏差的影响。第三，机制探讨不够深入。本研究仅验证了四大嵌入维度的主效应，未对制度嵌入的调节作用、社会嵌入的中介作用等更复杂的作用机制进行实证检验，对留用意愿形成机制的解析仍有待深化。第四，变量控制不够全面。研究未纳入家庭因素、行业属性、户籍地政策等潜在混淆变量，可能对模型解释力产生一定影响。

6.2. 未来展望

针对上述局限，未来研究可从以下方面拓展：第一，拓展研究样本与范围。开展粤港澳大湾区内不同节点城市的对比研究，丰富不同年龄段、不同行业的样本覆盖，提炼不同产业基础城市的人才留用规律，提升研究结论的普适性。第二，优化研究设计。采用纵向追踪研究设计，结合企业人事数据与多轮追踪调研，更精准地识别嵌入程度与留用意愿的因果关系；结合客观数据与主观评价，降低共同方法偏差的影响。第三，深化作用机制研究。进一步检验制度嵌入的调节效应、社会嵌入的中介效应，以及不同群体的异质性影响，打开技能型人才留用意愿形成的机制黑箱。第四，开展政策效果评估。针对具体人才政策的实施效果开展准实验研究，识别政策的净效应，为地方人才政策优化提供更精准的实证依据。

7. 结语

本文基于地方嵌入视角，结合推拉理论构建分析框架，以肇庆市技能型人才为研究对象，剖析了文化、经济、社会、制度四大嵌入维度对人才区域留用意愿的影响机制，经实证检验明确了各维度的影响效应，证实文化嵌入对技能型人才留用意愿的驱动作用相对突出，经济、社会与制度嵌入的支撑作用也显著存在，为欠发达地区依托本地禀赋吸引留住技能型人才提供参考。技能型人才是支撑制造业高质量发展的核心资源，未来肇庆可紧扣本次研究结论，聚焦文化嵌入重点方向精准发力，协同推进经济、社会、制度维度的政策优化，持续提升技能型人才留存水平，为建设“制造新城”、推动区域经济高质量发展筑牢人才支撑。

基金项目

1. 肇庆市 2026 年度哲学社会科学规划项目学科共建项目《“九九融湾”战略下技能型人才留肇发展保障机制研究》项目编号：26GJ190，项目负责人：董安洋；2. 肇庆市 2026 年度哲学社会科学规划项目学科共建项目《肇庆乡村网红经济可持续转型路径研究——从流量变现迈向价值赋能》项目编号：26GJ234，项目负责人：杨晶；3. 广东工商职业技术大学 2025 年本科职教规划项目一般项目《社会认知职业理论视角下职业本科创新创业能力培养机制研究》项目编号：GDGSGY2025037，项目负责人：董安洋；4. 广东工商职业技术大学 2024 年辅导员工作室建设项目(校级课题)共建项目《“职引未来”辅导员工作室》项目编号：FDYGZS2024-15，项目负责人：董安洋。

参考文献

[1] 王一凡. 中国人才流动的空间特征及影响因素: 以高校毕业生为例[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东师范大学, 2021.

[2] 叶霄莎. 促进粤港澳大湾区科技人才流动的政策工具组合运用研究[D]: [硕士学位论文]. 广州: 广东财经大学, 2024.

[3] 高静. 基于社会嵌入理论的地方本科高校毕业生本地就业促进机制研究[J]. 常州工学院学报(社会科学版), 2025, 43(6): 92-95.

[4] 何朝辉. 推拉理论视角下地方高校毕业生的就业流向与本地留驻策略[N]. 市场信息报, 2026-08-26(005).

[5] 陈书洁. 嵌入式治理与人才职业成长: 社会组织参与社会治理的经验分析[J]. 中国非营利评论, 2022, 29(1): 149-164.

[6] 刘亚娜, 林慧娟. 社区文化治理: 政策嵌入的范式演进、现实观照与优化路径[J]. 理论观察, 2026(9): 68-78.

[7] 王亚, 蔡晓梅. 中国城市数字经济发展对流动人才地方嵌入的影响与空间效应研究[J]. 地理科学, 2025, 45(3): 472-483.