

基于PMC模型的粤港澳大湾区人才引进政策量化评价

周彦志¹, 朱家伟¹, 国特²

(1. 澳门城市大学数据科学学院, 澳门, 999078; 2. 珠海科技学院, 广东 珠海, 519040)

摘要:人才资源储备是国家赢得国际竞争的关键。随着全球化的发展,各地对人才资源的储备和需求达到了前所未有的高度,提升人才资源储备,优化人才政策对推动新时代人才工作具有重要意义。通过对粤港澳大湾区的人才引进政策实证调查发现,当前粤港澳大湾区10个市、区人才引进政策较为全面,能够有效指导人才引进工作,但在前瞻性、周期性等方面存在不足。推动新时代人才工作要持续发挥政策牵引作用,坚持人才兴国战略,不断优化更新人才引进政策,不断壮大高素质人才队伍。

关键词:人才引进; 粤港澳大湾区; 政策优化

中图分类号: C961

人才是一种特殊的战略资源^[1]。2021年中央人才会议上,习近平总书记指出,人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。国家发展以及民族振兴都需要依靠人才。在这个快速发展的时代,世界各国对人才资源的储备和需求都达到前所未有的程度,新一轮人才争夺战正在全球范围内展开^[2]。事业因人才而兴,人才因事业而聚,自我国提出人才强国战略以来,各级政府便开始综合施策,吸引优秀人才。目前我国经济正处于由高增速发展向高质量发展转型的关键阶段,更应注重转型中的人才催化作用,在构建高层次人才和创新高地等方面储备人才^[3]。

人才引进政策是国家为促进人才强国战略而实施、计划的一系列规范措施,是地方各级政府有效吸引人才、储备人才及保障人才发展的方法,是推动国家人才竞争力的有效方式。目前我国各级政府人才引进力度差异明显,地区之间人才争夺激烈^[4],各地发展不平衡,偏远地区人才吸引力不足^[5],各地区发展差距逐步拉大^[4]。近年来各地政府积极推进人才引进政策,学者也针对各地人才政策进行科学化的研究^[6-7],并将相关计量方法应用于政策内容分析^[8]。人才引进政策的评价对

人才资源的储备起着至关重要的作用,关乎着未来区域经济、文化、管理等多个方面的发展。因此,本研究以粤港澳大湾区为研究对象,以各地区人才引进政策构建PMC指数模型(Policy Modeling Consistency, PMC-Index)进行评价、研究,综合评判当前粤港澳大湾区10个市、区人才引进政策的优劣势,并根据研究结果进行政策优化。

一、相关研究

从现有文献来看,国内外研究学者对人才引进政策的研究视角多样。由于国情不同,国内外研究的起始时间、概念等方面都不大相同。当前,我国对人才引进政策的研究仍然是重点话题,学者研究的切入角度大体包含以下几个方面:一是对人才引进政策的宏观评估,通过回顾与展望,从人才引进现状、问题、经验及建议等方面切入,对人才引进政策的历程进行整体评估^[9-10]。二是从各省、市级政府的视角出发以中观维度对人才引进政策进行评估,从人才引进问题的成茧原因及破茧之道为切入点,通过问题、对策及具体效果等方面对人才引进政策进行研究评价^[11-13]。三是从

收稿日期:2022-07-08;修回日期:2022-12-07

作者简介:周彦志,硕士,研究方向为区域经济。

通讯作者:朱家伟,博士生导师,研究方向为数据分析、聚类。

E-mail: chrischu0419@163.com

引文格式:周彦志,朱家伟,国特. 基于PMC模型的粤港澳大湾区人才引进政策量化评价[J]. 南京工程学院学报(社会科学版), 2023, 23(1): 83-90.

人才引进政策的内容出发,从科学化的微观角度对人才引进政策进行评估,通过政策文本分析,对人才引进政策的属性特征进行研究^[14-16]。与国内学者相比,国外学者的研究时间相对较早,主要集中在以下几个方面:一是通过政策的发展变化进行对比、评估,为吸引人才的加入,北美、澳大利亚和欧洲均采用移民计划吸引人才,通过案例对比进行人才引进政策的评估分析^[17-18]。二是根据认识论和本体论,通过政策工具、目标和优势的三维分析框架,最终对人才引进政策存在问题、可持续性等方面进行综合评估,并制定对策^[19-20]。三是通过构建模型评估体系,对人才引进政策进行评估并给出建议,包括人才引进、人才流动、人才激励等多个方面^[21-22]。

从以上研究成果进行梳理分析可以发现,国外学者研究更注重案例分析,通过对数据和模型的构建对人才引进政策进行具体分析,而国内的研究方法更针对于对策和战略。目前,国内外政策研究多数都是从理论和表层出发进行分析,缺少了对政策的数据分析。本研究引入 PMC 模型对人才引进政策进行量化分析。

PMC 指数模型是由 Estrada 研究发明的一种用于政策评价的模型。PMC 模型共划分为 12 类,以满足不同政策模型的评价需求^[23],后被我国学者进一步更新修改,使其适应我国的政策特点及属性并进一步扩大应用范围^[24]。周文静、张瑞林^[25]通过对冰雪产业政策进行量化,构建冰雪产业 PMC 模型,进一步证明 PMC 指数模型的有效性和适用性。封铁英、南妍^[26]从公共危机治理的角度出发,引用 PMC 指数模型对社会保障应急政策进行评价优化。杨松令等^[27]通过 PMC 指数模型分析 27 项科创版政策,并绘制 PMC 曲面图进行政策评价分析优化。杜宝贵、陈磊^[24]则运用 PMC 指数模型进行政策对比,横向对比辽宁省、吉林省、黑龙江省、北京市等 11 个地区省市的科技服务业政策并针对辽宁省的科技服务政策提出优化。

本研究尝试使用 PMC 指数模型对粤港澳大湾区 10 个市、区的人才引进政策进行分析并根据分析结果提出相关优化意见,具体研究构架如下:(1) 对人才引进相关政策文本进行收集与预处理,运用文本挖掘法进行高频词分类,生成网络图,并结合有关文献构建人才引进政策的 PMC 指数模型。(2) 选取粤港澳大湾区 10 个市、区的人才引

进政策文本进行实证分析,绘制各项政策的 PMC 曲面图并进行结果分析。(3) 通过分析结果,针对性地提出人才引进政策的优化意见,提出理想假设,弥补相关政策的不足。

二、人才引进政策的 PMC 指数模型构建

PMC 指数模型源于“Omnia Mobilis”假说,即世界上的物体都是相互关联的。PMC 模型通过构建一级、二级变量直观反映出政策的优缺点及水平一致性,且对变量数量没有明确限制^[27],其中全部二级变量的所占权重相同,并通过计算 PMC 指数、画出 PMC 曲面图进行政策评价分析。人才引进政策的具体评价步骤过程如图 1 所示。

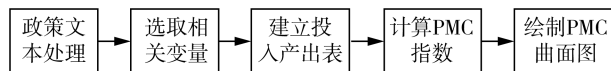


图1 人才引进政策评价步骤过程

(一) 政策选择与处理

本研究遵循 PMC 模型政策选取原则,在广东省人民政府网、横琴粤澳深度合作区网站、北大法宝网站以“人才引进”为核心关键词选取高度相关的政策,并通过百度搜索引擎、谷歌搜索引擎进行查缺补漏^[28]。本研究横向对比粤港澳大湾区 10 个市、区的人才引进政策,因此在政策选取过程中,主动筛选过滤其他省市人才引进政策、人才规定办法、人才审核办法等干扰选项,剔除已经失去效力的政策,最终确定并选取相关政策内容,并对政策内容进行文本提取。文本在提取过程中遵循高度相关原则,若选取政策为人才引进专项政策则全文保留;若为整体规划政策,则只选取与人才引进高度相关的内容。本文在对政策文本进行预处理后导入 ROSTCM6 软件进行文本挖掘。由于人才引进为政策文本的核心内容,“人才”“引进”这两个高频词可能会对多投入产出表的变量产生影响,因此本文进行主动过滤,同时过滤“办法”“用人”“单位”“以上”等无意义干扰词频,汇总形成高频词汇表(如表 1 所示),同时,笔者根据高频词汇进一步整理,生成核心词网络图,为多投入产出表的变量确定提供依据,具体网络图汇整如图 2 所示。

(二) 变量识别与选取

核心词网络图是多投入产出表建立的核心依据,其中每一个节点都代表一个核心高频词,每一

个网络连线都反映了不同关键词语间的关系^[29]。由图 2 可见,“人才”“引进”这一政策体现的核心高频词处于中心位置。将各近义高频词进行合并后整理发现,人才引进政策主要关注的核心点为人才、学历、能力、补贴、发展、保障等多个方面,这将为多投入产出表二级变量的设定提供依据。

表 1 人才引进政策高频词汇汇总

序号	词汇	词频	序号	词汇	词频
1	补贴	114	11	规定	65
2	企业	110	12	研发	62
3	层次	100	13	政策	58
4	资源	91	14	科研	56
5	创新	81	15	资金	52
6	保障	81	16	海外	50
7	技术	78	17	创业	50
8	机构	74	18	发展	49
9	部门	73	19	管理	47
10	社会	70	20	服务	46

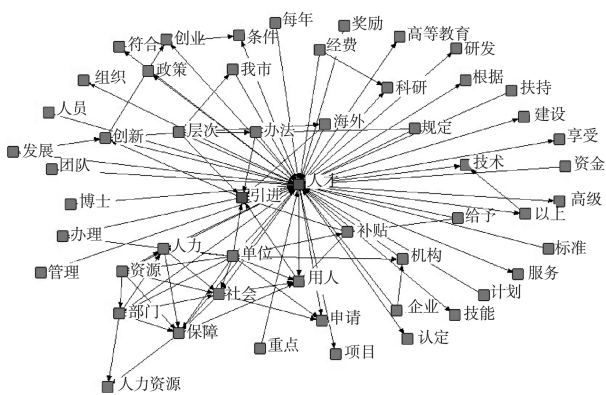


图 2 人才引进政策核心词网络图

根据多投入产出表框架,本文参照 Estrada^[23]的政策评价标准,我国各学者的引用更新以及人才引进政策文本挖掘后的结果,建立人才引进政策评价指标变量,分为一级变量和二级变量,其中 X_{10} 为文献引用变量,无法形成二级变量,遵照各学者研究结果,最终形成人才引进政策变量,共包含 10 个一级变量及 38 个二级变量,见表 2。

表 2 人才引进政策变量设置表

一级变量编号及名称	二级变量编号及名称	变量依据
政策性质 X_1	X_1 :1 引导 X_1 :2 预测 X_1 :3 建议 X_1 :4 监管 X_1 :5 支持	参考文献[30]
政策目标 X_2	X_2 :1 短期(1 年~3 年) X_2 :2 中期(3 年~5 年) X_2 :3 长期(5 年及以上)	参考文献[31]
政策评价 X_3	X_3 :1 依据充分 X_3 :2 目标明确 X_3 :3 方案科学 X_3 :4 内容详实	参考文献[31]
政策对象 X_4	X_4 :1 企业 X_4 :2 个人 X_4 :3 科研院所与高校 X_4 :4 金融机构	参考文献[32]
政策重点 X_5	X_5 :1 人才 X_5 :2 学历 X_5 :3 能力 X_5 :4 补贴 X_5 :5 保障 X_5 :6 发展	根据 3.1 文本挖掘结果整理得出
激励约束 X_6	X_6 :1 财政投入 X_6 :2 资金补贴 X_6 :3 法律保障 X_6 :4 税收优惠	参考文献[27]和 3.1 文本挖掘结果整理得出
政策领域 X_7	X_7 :1 政治 X_7 :2 经济 X_7 :3 社会 X_7 :4 技术	参考文献[29]和参考文献[33]
政策受体 X_8	X_8 :1 省或特别行政区 X_8 :2 地级市 X_8 :3 区	参考文献[27]
政策功能 X_9	X_9 :1 引导 X_9 :2 调控 X_9 :3 分配 X_9 :4 管制	参考文献[27]
文献引用 X_{10}		参考文献[23]

(三)多投入产出量表建立

多投入产出表是一种能够储存大量数据的分析框架,可以多维度衡量单一变量^[34]。多投入产出量表是用于测算政策维度的重要工具。依据 PMC 模型建立的原则,一级变量与二级变量同样重要,因此二级变量指标设置同等权重,对政策指标选取二进制处理。本研究根据最终确定的 10 个一级变量和 38 个二级变量,构建人才引进政策多投入产出量表,见表 3。

(四)PMC 指数计算与曲面构建

根据 Estrada 建立的 PMC 模型^[23],PMC 指数

计算共有 4 个步骤,首先将 10 个一级变量和 38 个二级变量代入多投入产出表中,根据公式(1)和公式(2)变量取值采取二进制,政策变量 X 取值严格限制为[0,1]间的自然数,对政策变量 X 进行赋值后,根据公式(3)计算一级变量得分值,一级变量值为二级变量之和与二级变量个数比,最终将 10 个一级变量值带入公式(4)计算各政策的 PMC 指数值。

PMC 指数值介于 0~10,由小到大可分为不良、可接受、优秀以及完美 4 个档,具体分值标准界定如表 4 所示。

表 3 多投入产出表

一级变量	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
二级 变量	$X_1:1$	$X_2:1$	$X_3:1$	$X_4:1$	$X_5:1$	$X_6:1$	$X_7:1$	$X_8:1$	$X_9:1$	
	$X_1:2$	$X_2:2$	$X_3:2$	$X_4:2$	$X_5:2$	$X_6:2$	$X_7:2$	$X_8:2$	$X_9:2$	
	$X_1:3$	$X_2:3$	$X_3:3$	$X_4:3$	$X_5:3$	$X_6:3$	$X_7:3$	$X_8:3$	$X_9:3$	
	$X_1:4$		$X_3:4$	$X_4:4$	$X_5:4$	$X_6:4$	$X_7:4$		$X_9:4$	
	$X_1:5$				$X_5:5$					
					$X_5:6$					

$X \sim N[0,1]$ (1)

$X = \{XR:[0 \sim 1]\}$ (2)

$X_i\left[\sum_{j=1}^n\frac{X_{ij}}{T(X_{ij})}\right]$ (3)

$$PMC = \left[X_1\left(\sum_{i=1}^5\frac{X_{1i}}{5}\right) + X_2\left(\sum_{j=1}^3\frac{X_{2j}}{3}\right) + \right. \\ \left. X_3\left(\sum_{k=1}^4\frac{X_{3k}}{4}\right) + X_4\left(\sum_{l=1}^4\frac{X_{4l}}{4}\right) + \right. \\ \left. X_5\left(\sum_{m=1}^6\frac{X_{5m}}{6}\right) + X_6\left(\sum_{n=1}^4\frac{X_{6n}}{4}\right) + \right. \\ \left. X_7\left(\sum_{o=1}^4\frac{X_{7o}}{4}\right) + X_8\left(\sum_{p=1}^3\frac{X_{8p}}{3}\right) + \right. \\ \left. X_9\left(\sum_{q=1}^4\frac{X_{9q}}{4}\right) + X_{10} \right]$$
 (4)

表 4 政策评价等级表

得分	0 ~ <5	5 ~ <7	7 ~ <9	9 ~ 10
评价	不良	可接受	优秀	完美

计算得出各一级指标的 PMC 指数值后,本文通过构建 3×3 矩阵,构建 PMC 指数曲面图。PMC 指数曲面图是立体的三维观察图,能够清晰直观地

观察政策的凹陷程度,曲面图凹陷越大证明政策的短板越大,反之,越平整的曲面图证明政策的等级评定越高,本研究共有 10 个一级变量,由于 X_{10} 没有二级变量,因此剔除 X_{10} ,剩余 9 个一级变量,具体 PMC 指数曲面图矩阵构建如下:

$$PMC(\text{曲面}) = \begin{bmatrix} P_1 & P_2 & P_3 \\ P_4 & P_5 & P_6 \\ P_7 & P_8 & P_9 \end{bmatrix}$$
 (5)

三、人才引进政策评价实证研究

为进一步助力粤港澳大湾区发展,深化人才发展体制创新,全方位培养、引进、用好人才,弥补地区间人才差距,本研究通过上述构建的 PMC 模型进行人才引进政策量化评价,发掘人才引进政策不足,助力人才引进机制优化改革。

(一) 政策样本选择

为助力粤港澳大湾区发展,本研究选取粤港澳大湾区 9 个地级市以及横琴粤澳深度合作区的人才引进政策进行评价,具体政策选择如表 5 所示。

表 5 粤港澳大湾区人才引进政策汇总表

编号	政策名称	发文年份	发布单位
P1	深圳市人才引进实施办法	2016	深圳市人力资源和社会保障局
P2	关于印发珠海市人才引进核准办法的通知	2017	珠海市人民政府
P3	横琴粤澳深度合作区建设总体方案	2021	中共中央国务院
P4	江门市人民政府关于完善体制机制加快建设人才强市的若干意见	2016	江门市人民政府
P5	广州市卫生健康委员会关于印发广州市高层次卫生人才引进培养项目实施办法的通知(2020 修订)	2020	广州市卫生健康委员会
P6	东莞市加强研发人才引进培养暂行办法	2020	东莞市人民政府
P7	佛山市高等教育高层次人才引进扶持办法	2018	佛山市人民政府
P8	惠州市加快引进和开发使用高级人才优惠政策规定	2008	惠州市人民政府
P9	中山市引进海外高层次人才创新创业人才暂行办法	2011	中山市人民政府
P10	肇庆市 2021 年产业招商落地攻坚年“八大行动”用工保障实施方案	2021	肇庆市人民政府

(二) PMC 指数计算

在政策文本筛选过后,本研究根据上文中构建的

多投入产出量表进行 PMC 指数计算,根据计算原则,代入一级、二级变量,为一级和二级变量赋值,例如

X_1 :1 判断政策是否具有引导,若政策有引导项则赋值为 1,反之则为 0,对每项政策均进行赋值,根据 PMC 计算公式最终计算,最终整理为人才引进政策 PMC 指数表,如表 6 所示,其中 P2、P3、P4、P5、P6、P7、P9、P10 政策 PMC 指数值介于 7 ~ <9,为优秀政策。P1、P8 政策 PMC 指数值介于 5 ~ <7 之间,为可接受政策。

表 6 人才引进政策 PMC 指数表

变量	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	均值
X_1	0.60	0.80	0.80	0.80	0.80	0.60	0.80	0.20	0.80	0.60	0.68
X_2	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33	0.33
X_3	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.98
X_4	0.50	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.50	0.75	0.75	0.75
X_5	0.58	0.74	0.58	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.74	0.86
X_6	0.50	0.75	0.50	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.75	0.50	0.73
X_7	0.75	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.75	0.50	0.50	0.75	0.78
X_8	0.67	0.67	0.33	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.67	0.64
X_9	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	1.00	0.50	0.25	0.75	0.80
X_{10}	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
PMC 指数	6.93	8.04	7.29	8.30	8.05	8.10	8.05	6.45	7.05	7.09	7.54
凹陷指数	3.07	1.96	2.71	1.70	1.95	1.90	1.95	3.55	2.95	2.91	2.46
排名	10	5	6	1	3	2	3	9	8	7	
政策等级	可接受	优秀	优秀	优秀	优秀	优秀	优秀	可接受	优秀	优秀	

(三)PMC 曲面图绘制

为了更直观地观察各城市人才引进政策的凹陷程度,本研究按照 P1 ~ P10 的顺序,绘制 PMC 曲面图进行观察,对比曲面图凹陷程度,对政策进行评价并优化,本研究绘制 PMC 曲面图如图 3 ~ 12 所示。

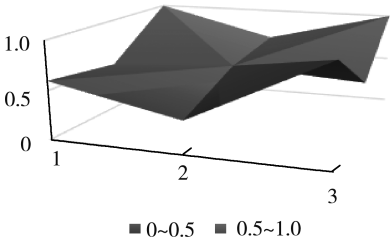


图 3 P1 政策 PMC 曲面图

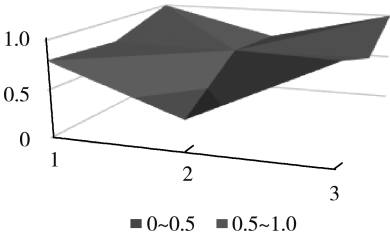


图 4 P2 政策 PMC 曲面图

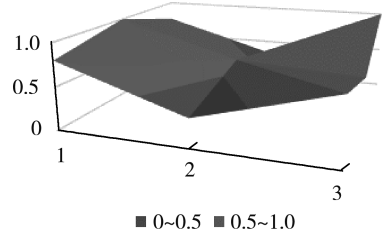


图 5 P3 政策 PMC 曲面图

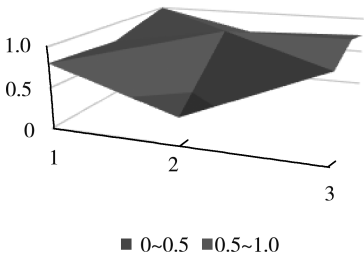


图 6 P4 政策 PMC 曲面图

通过 PMC 曲面图的凹陷程度可以看出,P1 政策及 P8 政策相比其余政策曲面图具有明显凹陷,通过 PMC 计算值可以看出,粤港澳大湾区 10 个市、区的人才引进政策中有 8 个位于 7.00 ~ 8.99,为优秀政策,仅有两项政策位于 5.00 ~ 6.99,为可接受政策。由此可见,粤港澳大湾区的人才引进政策相对较好。其中 P4 政策排名第一,其 PMC 指数值为 8.30,PMC 凹陷值为 1.70,影响其凹陷的主要因素为一级变量 X_2 政策目标及 X_8 政策受体,但因为本研究是横向对比粤港澳大湾区各区域间的人才政策,所以政策受体的影响相对较低可以被接受。主要影响 P4 政策的为 X_2 政策目标,政府更应在政策中加入短期、中期及长期目标,因此 P4 政策的优化路径应为 $X_2 \rightarrow X_8$ 。而对于 P1、P8 这两个可接受的政策需要优化的路径更多,P1 应遵照 $X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow X_6 \rightarrow X_5 \rightarrow X_1 \rightarrow X_8$ 路径优化,P8 应遵照 $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow X_4 \rightarrow X_7 \rightarrow X_9 \rightarrow X_8$ 路径进行优化。P8 政策在一级变量 X_1 政策性质中得分极低,需要扩充引导、预测、监管等指标,丰富政策内容。

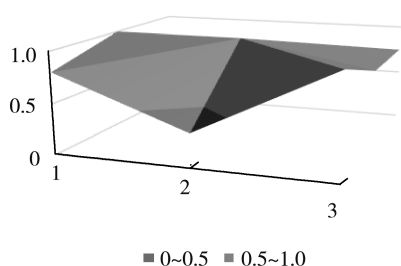


图7 P5 政策 PMC 曲面图

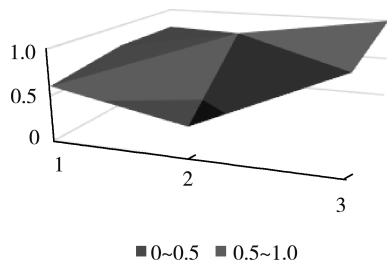


图8 P6 政策 PMC 曲面图

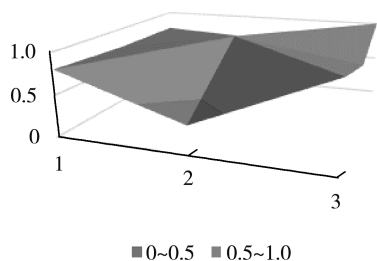


图9 P7 政策 PMC 曲面图

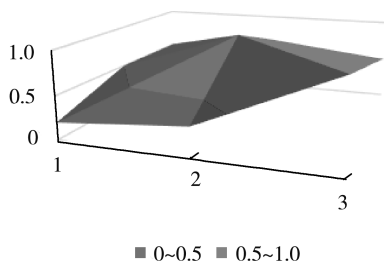


图10 P8 政策 PMC 曲面图

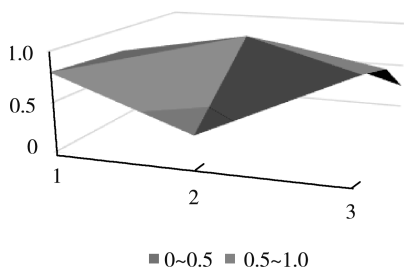


图11 P9 政策 PMC 曲面图

粤港澳大湾区各城市的人才引进政策,按 PMC 指数由大到小的顺序排列为:P4、P6、P5、P7、P2、P3、P10、P9、P8、P1。横向对比的情况下发现,P1 政

策除了 X_3 和 X_8 其余均低于平均值,说明了在粤港澳大湾区的各城市中,P1 人才引进政策的制定会相对较差,可能其人才引进效果也就相对较差,应着重加强。而 P4 政策在各项一级变量中基本表现较好,其人才引进政策制定则相对完善。

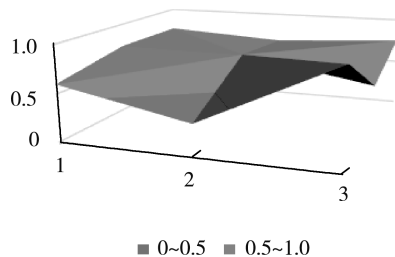


图12 P10 政策 PMC 曲面图

四、结论与展望

(一) 结论与建议

从整体结果来看,整体粤港澳大湾区的人才引进政策的 PMC 指数的平均值为 7.53,为优秀政策,可见粤港澳大湾区的人才引进政策设计相对合理,其中优秀政策 8 项,可接受政策 2 项,整体政策水平谷底较高,粤港澳大湾区整体对人才的重视程度较高,可以有效通过人才助力,推动粤港澳大湾区的发展。

但是目前粤港澳大湾区的人才引进政策仍存在一些问题,本研究针对相关问题给予如下建议:

(1) 粤港澳大湾区的政策目标比较单一,在 PMC 指数调查中可以发现,P1 ~ P10 全部政策目标得分均为 0.33,没有制定中期或长期目标,但是人才引进是一个长期、全方面的工作,各市、区应该根据实际情况设定目标,有效储存人才,更好地推进粤港澳大湾区的发展,在未来的政策制定中应该考虑中、长期的战略储备,而不仅仅只看当下的人才情况。

(2) 粤港澳大湾区的政策性质中,P1、P6、P8、P10 得分均比较低,而其余政策也有部分政策由于缺少了预测这一二级指标,影响整体政策的合理性。在如今这个快速更迭的时代,一个优秀的政策不应该仅仅适用于当下,而应该适用于整体的发展,因此之后的人才引进政策应多考虑政策的前瞻性,顾及整体政策的合理性。

(3) 在一级变量政策约束中,有些政策会缺失 1 ~ 2 个二级变量,例如缺失税收优惠或是缺少财政投入。由此可见,粤港澳大湾区的人才引进政策的制定很少顾及到全周期的人才吸引方式,大多数都

是通过法律保障以及人才补贴的形式来吸引人才。如果能够加入全周期人才吸引方式,将会更程度的留住人才,从而推动粤港澳大湾区的发展。

(4)各地、区应根据实时发展更新政策标准,例如P8、P9政策年限较长,也是导致政策相对不完善的原因之一。因此在一个政策的合理性是根据时间变化而变化的,在政策不适用于当前时代的时候,应该尽快推陈出新,以免人才吸引间隔越来越大。

(二) 不足与展望

本研究采取PMC模型进行粤港澳大湾区10个地区的人才引进政策横向对比,但是在研究过程中,仍有不足。首先本研究在设计之初拟加入香港、澳门地区的人才引进政策进行地区对比,试图将扩大本研究的范围,但是在实际调查过程中,由于澳门人才引进政策正在收集群众意见、而香港“优才计划”内容相对比较单一,因此并未加入港澳间的对比。其次本研究没有在研究中加入纵向对比,与国家人才政策内容接轨不足。再次本研究在区域上是选取广东省内的10个市、区,但其各市区的人才引进政策可能受到地方上位政府人才引进政策的影响,因此可能影响研究结果的准确性。最后由于时间上的局促,本研究未能对PMC模型有所精进,尤其是在二级指标的权重配比方面。因此,希望在后续的研究过程中,可以做到两个区域间的比较,同时加入香港与澳门的人才引进政策,并通过对比,反映出更真实的人才引进政策优缺点。

参考文献:

- [1] 张咏梅,郭加书,田伟,等. 人才战略是科教兴国战略的核心[J]. 中国人力资源开发,2002(5):60-62.
- [2] 陶涛. 21世纪全球人才争夺及其思考[J]. 求是,2001(8):4.
- [3] 靳春晓. 人才政策现状与优化策略研究——以w市为例[J]. 黑龙江人力资源和社会保障,2022(8):104-106.
- [4] 朱军文,沈悦青. 我国省级政府海外人才引进政策的现状、问题与建议[J]. 上海交通大学学报:哲学社会科学版,2013,21(1):6.
- [5] 杨倩,吴丹妮. 地方政府高层次人才引进问题研究[J]. 洛阳师范学院学报,2018,37(8):55-59.
- [6] 吴广彬. 地方高层次人才引进政策效能的相关探讨——以广东省为例[J]. 理财周刊,2021(4):267.
- [7] 刘晓光,黄愷. 我国东西部高层次人才引进政策文本比较——以四川省和江苏省为例[J]. 科技管理研究,2018,38(24):6.
- [8] 张涛,蔡庆平,马海群. 一种基于政策文本计算的政策内容分析方法实证研究——以互联网租赁自行车为例[J]. 信息资源管理学报,2019,9(1):66-76.
- [9] 葛蕾蕾. 我国海外高层次人才引进政策20年(2001—2020):回顾、挑战与展望[J]. 福建论坛(人文社会科学版),2021(11):207-216.
- [10] 田帆,曾红颖. 借鉴国际经验吸引海外人才回流[J]. 宏观经济管理,2022(3):32-37.
- [11] 王宁,生开明,冯俊新,等. 地方高层次人才引进困境及化解对策——以潍坊市为例[J]. 技术与市场,2021,28(11):137-138.
- [12] 徐翌钦,曾坚朋,仲亮. 深圳高层次人才引进短板及对策[J]. 开放导报,2022(1):89-96.
- [13] 陈艳,胡凯. 人才竞争背景下引才政策实施效果研究——以南昌市“人才10条”为例[J]. 绿色科技,2021,23(20):275-278+292.
- [14] 李鹏红. 政策工具视角下中国人才引进政策量化研究——基于Nvivo对湖北省的政策文本分析[J]. 江汉大学学报(社会科学版),2022,39(1):73-82+127.
- [15] 张金萍,刘婷婷,孟延锋. 山西省引进海外人才创业政策体系的文本分析与优化建议[J]. 中北大学学报(社会科学版),2022,38(2):111-116.
- [16] 程君,王群. 地方政府鼓励企业引进高层次人才政策的文本分析——以重庆市璧山区为例[J]. 经营与管理,2021(8):80-83.
- [17] Kulu-Glasgow I, D Schans, Smit M. The Dutch battle for highly skilled migrants: policy, implementation and the role of social networks[J]. Migration Letters, 2018, 15(4): 517-532.
- [18] Lange T D. Welcoming talent? A comparative study of immigrant entrepreneurs' entry policies in France, Germany and the Netherlands[J]. Comparative Migration Studies, 2018, 6(1):27.
- [19] Cerna L, Chou M H. Defining "Talent": Insights from Management and Migration Literatures for Policy Design[J]. Policy Studies Journal, 2019, 47(3): 819-848.
- [20] Zhang H, Deng T, Wang M, et al. Content Analysis of Talent Policy on Promoting Sustainable Development of Talent: Taking Sichuan Province as an Example[J]. Sustainability, 2019, 11(9): 2508.
- [21] Serban A, Andanut M. Talent Competitiveness and Competitiveness through Talent[J]. Procedia Economics & Finance, 2014, 16: 506-511.
- [22] Wang X Z, Peng Z G, Gao W, et al. The policy evolution and effect evaluation of wind power industry in China[J]. Studies in Science of Science, 2016, 12: 1817-1829.
- [23] Estrada M. Policy modeling: Definition, classification, and evaluation[J]. Journal of Policy Modeling, 2011, 33(4):523-536.
- [24] 杜宝贵,陈磊. 基于PMC指数模型的科技服务业政策量化评价:辽宁及相关省市比较[J]. 科技进步与对策,2022,39(1):132-140.
- [25] 周文静,张瑞林. 基于PMC指数模型的冰雪产业政策量化评价及实证研究[J]. 武汉体育学院学报,2022,56(4):42-48,80.
- [26] 封铁英,南妍. 公共危机治理中社会保障应急政策评价与优化——基于PMC指数模型[J]. 北京理工大学学报(社会科学版),2021,23(5):75-84.
- [27] 翟运开,郭柳妍,赵栋祥,等. 基于PMC指数模型的远程医疗政策

- 评价[J]. 信息资源管理学报, 2022, 12(2): 112 - 122 + 137.
- [28] 马续补, 相雅凡, 刘玮, 等. 基于共词分析的中国公共信息资源开放政策变迁研究[J]. 信息资源管理学报, 2020, 10(4): 11.
- [29] 戚湧, 张锋. 基于内容分析的战略性新兴产业政策评价研究[J]. 科技进步与对策, 2020, 37(17): 8.
- [30] 张永安, 马昱. 区域技术创新政策布局及量化评价[J]. 统计与决策, 2017(7): 4.
- [31] 邹钰莹, 娄峥嵘. 中央层面养老服务政策内容量化评价——基于 PMC 指数模型的分析[J]. 电子科技大学学报(社会科学版), 2020, 22(3): 9.
- [32] 董纪昌, 袁铨, 尹利君, 等. 基于 PMC 指数模型的单项房地产政策量化评价研究——以我国“十三五”以来住房租赁政策为例[J]. 管理评论, 2020, 32(5): 12.
- [33] 张丽, 姚俊. 中国养老服务政策的量化评价[J]. 现代经济探讨, 2020(12): 6.
- [34] 徐水太, 袁北飞, 陈丽, 等. 基于 PMC 指数模型的我国老旧小区改造政策量化评价[J]. 江西理工大学学报, 2022(6): 52 - 60.

The Quantitative Evaluation on Talent Introduction Policy of The Greater Bay Area based on PMC Model

ZHOU Yan-zhi¹, ZHU Jia-wei¹, GUO Te²

(1. Faculty of Data Science, City University of Macau, Macau 999078, China;

2. Zhuhai Institute of Science and Technology, Zhuhai 519040, China)

Abstract: The reserve of human resources is a key for a country to win international competition. With the development of globalization, the reserve and demand for human resources have reached an unprecedented height. It is of great significance to improve the reserve of human resources and optimize the talent policy to promote the talent work in the new era. The empirical investigation on the talent introduction policies of Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area shows that the current talent introduction policies of 10 cities and districts in Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area are relatively comprehensive, which can effectively guide the talent introduction work and introduce high-quality talents. But there are deficiencies in forward-looking, cyclical and other aspects. To promote the talent work in the new era, we should continue to give a full play to the role of policy traction, adhere to the strategy of rejuvenating the country with talents, constantly optimize and update talent introduction policy, and expand teams of high-quality talents.

Key words: talent introduction; Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area; Policy optimization