

南京市科技人才政策研究

——基于创新型城市政策文本比较分析

王娟¹, 夏后学²

(1. 南京市科技信息研究所, 南京 210018; 2. 南京工业大学 经济与管理学院, 南京 211816)

摘要:为探究南京科技人才政策存在的问题,运用政策文本分析法,将南京与深圳、杭州、苏州3个城市2007—2022年科技人才政策文本进行比较分析。研究发现:在时间趋势上,南京科技人才政策数量呈现逐年增长态势;在政策工具使用上,南京政策工具使用分布不均衡,供给型政策占主导地位,部分政策因支持力度稍弱或政策欠缺成效不明显。最后,从突出政策差异性、提升政策精准性、优化政策分布均衡性和提升政策成效性4个方面提出优化南京科技人才政策建议。

关键词:南京;科技人才政策;文本分析;政策工具

中图分类号:C964;D601 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2023)19-0115-07

党的二十大报告强调,要坚持科技是第一生产力,人才是第一资源,创新是第一动力,充分肯定了人才是科技创新的决定性要素。党的十九大以来,南京市聚焦全国重要人才高地和引领性创新型城市建设,深入实施人才强市战略,围绕创新创业、生产生活密集出台系列人才激励政策、发展规划和指导意见,积极构筑与高质量发展相适应的人才治理体系,人才集聚力度不断加大,南京人才吸引力位居国内前列,但在增强育才、留才方面还有很大的提升空间。

关于科技人才政策的研究主要集中于科技人才政策的历史演进趋势、政策实施效果以及不同区域人才政策效用、差异性分析等。例如,李燕萍等^[1]、裴瑞敏等^[2]利用政策文本和计量分析对国家改革开放以来的科技人才相关的法律法规、规划计划等政策文件进行了时间演化特征和趋势分析。李国梁和覃章驰^[3]、孙殿超和刘毅^[4]、苏立宁和廖求宁^[5]朱婧等^[6]对比分析了东西部地区、粤港澳大湾区、长三角、珠三角国家自主创新示范区人才政策的差异、共性及政策协同性;张群^[7]、陈晓和鲁婧婧^[8]、赵全军和季浩^[9]对上海、浙江人才政策效用性进行了评估;姜军^[10]提出要建设效能评估体系,提高效能评估水平,及时发现政策执行中的问题。也有部分研究聚焦战略科学家、领军人才、青年科技

人才、女性科技人才等。例如,穆荣平等^[11]对杰出科学家政策目标、政策支持对象及其遴选、政策支持方式和力度、政策实施效果等进行比较分析;孙锐和孙雨洁^[12]构建一套青年科技人才政策评价指标体系并开展综合评价实证分析;苏帆^[13]分析了当下女性科技人才发展面临的问题,提出从强化目标引领、设立专项支持等方面构建多元化激励机制。

虽然学者们已经对科技人才政策进行了较为广泛深入的研究,针对各省份、城市科技人才政策的实证研究也颇多,但从政策工具和政策时间演化特征两个维度视角对创新型城市科技人才政策文本做出系统性和深入性比对研究的较少。因此,基于政策文本分析和城市对比分析对南京的科技人才政策进行研究,发现政策存在的问题,提出优化方向和建议,以期在南京人才高地建设提供支撑。

1 南京科技人才政策文本分析

1.1 样本选择

根据中国科学技术信息研究所发布的《国家创新型城市创新能力评价报告2022》显示,城市创新能力排名前10位的城市分别为深圳、南京、杭州、广州、武汉、西安、苏州、长沙、合肥和青岛。《中国城市人才吸引力排名:2022》发布的全国人才吸引力排名前10的城市有北京、上海、深圳、广州、杭州、南

收稿日期:2023-05-23

基金项目:江苏省科技厅软科学项目(BR2020004)。

作者简介:王娟(1990—),女,江苏金坛人,南京市科技信息研究所,助理研究员,硕士,研究方向为科技与产业创新、科技政策;夏后学(1988—),男,江苏徐州人,南京工业大学经济与管理学院,副教授,博士,研究方向为创新管理、产业经济。

京、成都、苏州、武汉、无锡。本文综合考虑城市地缘性、城市科技人才政策特征、省内城市间对标需求,选择深圳、杭州、苏州 3 个城市与南京进行科技人才政策比较分析。深圳经济体量庞大,但高等教育资源薄弱,人才主要依靠外部引进,在科技创新人才引进政策制定方面具备丰富经验;杭州在创新创业人才政策制定实施方面较为突出,且与南京同属省会城市,人才吸引力和城市综合创新能力高于南京;苏州与南京同属江苏省内城市,产业人才政策较为强劲。这 3 个城市在科技人才政策方面均有值得南京借鉴的经验。

1.2 政策文本收集与筛选

为保证政策样本具有一定参考价值,在政策文本的选择上遵循以下原则:①选取的科技人才政策为广义概念,包含科技人才引进与流动、科技人才评价、科技人才激励、科技人才发展体制机制、科技人才发展环境等与人才引育留用相关的政策;②政策的发文时间在 2007 年以后,截止时间是 2022 年底;③以“科技人才”“人才创新”“改革”等为搜索关键词展开搜索,确保收集到的政策文件具备较高相关性;④过滤掉一些信息发布、申报通知、表彰奖励等文件,确保政策文本具备研究意义。本文基于科技人才政策、高层次人才、科技等关键词,利用“北大法宝”数据库等对文本主题及全文进行检索,选取了来自深圳、杭州、苏州、南京的 284 份科技人才相关政策作为研究样本,包括南京 58 份、深圳 86 份、杭州 82 份、苏州 58 份。政策类型涵盖指导意见、通知、办法、措施等。所选政策文本涵盖内容

较为全面且具有一定代表性。

1.3 政策文本分析框架构建

为全面分析目标城市人才政策实施情况,本文基于我国科技人才政策基本演变特征,从政策工具和政策发展阶段两个维度构建 X-Y 二维分析框架。通过政策工具使用情况的分析发现城市人才政策微观上异同点,通过政策时间趋势分析判断政策的宏观走势。政策文本二维分析框架如图 1 所示。

1.3.1 X 维度:政策工具分类

政策工具分类分析是一种常用的政策分析方法,对政策目标的实现有重要意义。借鉴 Rothwell^[14]的研究结果,将政策工具分为供给型、环境型和需求型 3 类,对收集的政策文本进行政策工具分类分析。供给型政策包含引进保障政策与培养发展政策,是指政府通过政策供给满足人才创新创业的要素和保障需求,通过经费、奖励等培养发展政策供给以吸引和激励人才更好创新。需求型政策包含为人才创新创业提供政策扶持和建设高能级人才平台。其目的是通过需求牵引和人才平台建设激活人才创新需求。环境型政策是指政策通过优化营造人才发展需要的制度、经济、社会和文化环境以吸引并留住人才持续创新。政策工具分类见表 1。

确定编码单元是政策文本分析的关键。本文将政策文本的相关段落或句子作为分析单元,按照“政策序号—一级标题—二级标题”的形式进行编码。在政策编码过程中分别用 NJ、SZ、HZ、SUZHOU 代表南京、深圳、杭州和苏州,对同一个政策文本中相同政策工具进行合并,不同的政策工具则分别编码,最终形

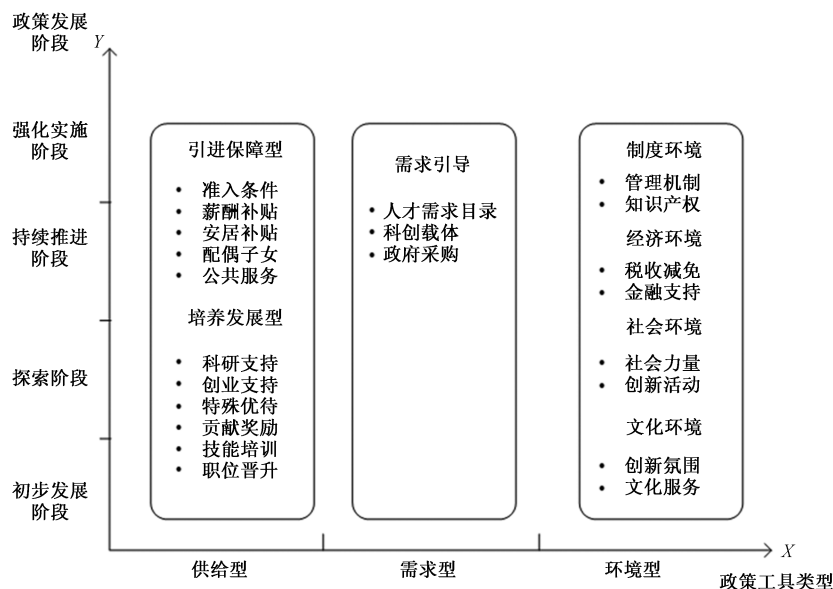


图 1 二维分析框架

成 4 个城市的科技创新人才政策编码表。限于篇幅,本文仅列出部分政策工具和部分单元编码(表 2)。

表 1 政策工具分类

政策工具类型	政策工具	政策含义
供给型	引进保障	为人才提供创新的基本要素保障,包括准入条件、薪酬补贴、安居补贴、配偶子女、公共服务
	培养发展	为人才发展提供科研经费支持、创业支持,对对本市有较为突出贡献的人才给予物质和荣誉奖励。定期对人才提供技能培训和对外交流,优化人才晋升通道等
需求型	需求引导	政府通过政策引导鼓励人才创新,如人才需求目录、人才载体、定向采购
环境型	制度环境	优化人才发展的体制机制,包括人才管理、人才流动、人才分类评价、科研成果转化、激励机制、知识产权
	经济环境	实施人才税收减免、补贴和税收奖励,通过股权投资、信贷保障、政府贴息、风险补偿、优化金融服务、鼓励人才企业上市等方式扶持人才和企业创新
	社会环境	鼓励人力资源服务机构、科技服务机构、金融投资机构、引才工作站、海外留学生组织、华人社团、人才集团等各类社会机构引才留才,给予奖励
	文化环境	通过打造文化产业、提升文化供给、优化文化服务,形成特色文化品牌,营造鼓励创新、宽容失败的文化氛围

表 2 政策工具和部分单元编码举例

年份	政策名称	政策工具内容	政策编码
2022	深圳市人民政府关于印发深圳市科学技术奖励办法的通知	深圳市人民政府设立深圳市科学技术奖(以下简称市科学技术奖)。市科学技术奖的提名、评审和授奖,坚持公开、公平、公正的原则,不受任何组织或者个人的干涉	SZ4-1-2
2022	杭州市科学技术局关于印发《杭州市概念验证中心建设工作指引(试行)》的通知	为推进高水平科技自立自强,构筑科技成果转移转化首选地,打造全国科技成果概念验证之都,畅通科技成果转移转化“最初一公里”“最后一公里”,结合我市实际,制定本工作指引	HZ-3
2022	关于紫金山英才计划的实施意见	1. 建立人才评价评估系统,进一步完善人才评价标准 2. 优化高层次人才科技贡献奖励办法,根据不同产业链领域薪酬水平,按对本市贡献给予奖励	NJ6-1-4
2022	《姑苏知识产权人才计划实施细则》	5年内全市引进和培养200名知识产权人才。支持政策:A类特聘人才250万元安家补贴、B类特聘人才150万元安家补贴、C类特聘人才50万元安家补贴、购买首套自住住房申请住房公积金贷款,不受缴存时间限制,可按公积金缴存基数计算贷款额度	SUZHOU-10

1.3.2 Y 维度:科技人才政策发展阶段

将科技人才政策的时间阶段作为纵向维度进行分析,以国家标志性事件发生或里程碑意义的政策出台时间为标准对政策进行时序性梳理,将政策分为 4 个阶段。

初步发展阶段(2007—2010 年):2007 年人才战略被确立为国家战略。这一时期的政策主要集中于国家层面,市级层面政策较少,政策涉及部门少,覆盖面有限。

探索阶段(2011—2014 年):2010 年国家出台科学技术发展规划和中长期科技人才发展规划,将科技人才定位为科技创新的关键因素和推动国家经济社会发展的重要力量,人才逐渐受到更多重视,这个阶段各城市开始关注到海外人才创新创业、高层次人才等。

持续推进阶段(2015—2017 年):2014 年国家全面深化改革,2015—2017 年陆续出台《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、发布《“十三五”国家科技人才发展规划》等。这个阶段各城市围绕深化人才体制机制改革以及人才发展相关的经济产业发展、社会服务和文化环境打造等出台一系列政策。

强化实施阶段(2018—2022 年):2018 年国家进一步深化人才体制机制改革和规范人才治理体系,出台人才分类评价、三评改革、科研诚信等政策,各城市都积极响应落实,人才政策也进行了进一步细化和拓宽。

2 南京与深圳、杭州、苏州人才政策工具的比较分析

2.1 X 维度政策工具分析

2.1.1 政策工具使用的共性特征分析

供给型政策工具使用占据优势。根据政策工具分类汇总结果(表 3),南京、深圳、杭州及苏州 4 市供给型政策工具使用频率较高,分别占总数的 64.3%、51.9%、48.5%、66.4%;其次为环境型政策工具,分别占总数的 27.9%、43.1%、37.3%、23.2%;使用最少的为需求型政策工具,4 个城市占比均不足 15%。这表明 4 个城市人才政策工具实施思路一致,均是通过制定出台保障型和发展型政策吸引人才向本区域集聚。

培养发展类工具使用多于引进保障类。在供给型政策工具中,4 个城市的培养发展类工具远远超出引进保障类工具。各城市除了在落户、租房补贴、安家补贴等多方面提供政策保障,更倾向通过提

表3 4市人才政策工具分类汇总

政策工具类型	政策工具	占比/%			
		深圳	南京	杭州	苏州
供给型	引进保障	13.13	25.97	13.28	29.03
	培养发展	38.75	38.31	35.27	37.42
需求型	需求引导	5.00	7.79	14.11	10.32
环境型	制度环境	25.00	8.44	17.43	6.45
	经济环境	6.25	7.14	8.30	5.16
	社会环境	8.13	7.79	7.05	9.03
	文化环境	3.75	4.55	4.56	2.58

供科研经费、创业支持和按经济贡献给予奖励等激励人才创新,政策方向从最初的“抢人”逐渐向“留人”转变。

2.1.2 南京与其他城市的差异性分析

以政府为主导的供给型人才政策占据主导地位。4个城市中,南京供给型政策工具使用超过深圳、杭州,环境型政策工具使用低于深圳、杭州,稍高于苏州,需求型政策工具占比低于杭州和苏州。总体来说,南京人才政策工具使用供给优先于环境营造和需求引导。施政思路的不同直接导致城市创新模式和路径的不同,形成当前南京政府支持型的区域创新模式,与深圳、杭州市场导向性的创新模式形成对比。

环境型各类政策工具相对均衡,缺乏竞争优势。深圳、杭州环境侧政策工具中,制度类政策工具占比均在20%左右,南京社会、经济、文化、制度4类工具占比低于10%,且各类工具使用相对均衡。在高质量发展背景下,通过体制机制改革激发人才创新活力是国家人才工作的突破点和主要方向。未来地方人才竞争更多表现为人才工作体制机制的竞争和优质人才创新创业生态系统的竞争。环境工具使用欠缺使得南京在人才竞争中难以占据优势。

2.2 Y 维度政策发展阶段分析

4个城市科技人才政策时间趋势特征表现如下。

1)政策出台数量随年份增加趋势明显,4个城市政策工具发展趋势基本一致(图2)。2014年以前政策数量仅有个位数,2015年开始稳步增加,2018年之后快速增长。深圳、南京、杭州80%左右政策密集集中在强化实施阶段(2018—2022年)出台。这种增长与国家不同阶段对科技人才的定位和战略部署密不可分,凸显出人才作为创新资源在科技创新要素中的重要性不断加强。

2)政策内容由单一向多元演进,呈现出鲜明的

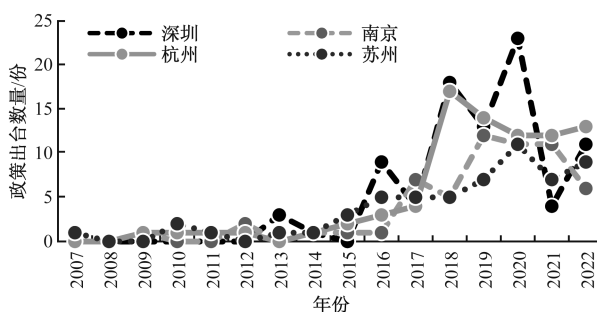


图2 2007—2022年4市科技人才政策出台数量

国家发展特征。“十一五”至“十三五”期间,各城市科技人才政策聚焦国家战略发展需求,在政策出台背景、政策目标定位、目标人群等方面都呈现出鲜明的国家经济发展的情景特征,科技人才政策从以科技体制改革为重点逐步向创新型城市建设、科技强市和人才高地建设等全方位目标递进和完善。在政策覆盖面上,体现为科技人才引进、培育、评价、发展、激励等多层次多环节。例如,在收集的深圳86项政策中,除去科技体制改革、创新创业等综合性政策占6.6%,接近50%政策集中于人才引进、认定、培养、奖励激励以及人才综合服务,30%政策集中于科技计划项目、科技成果转化、人才载体建设等方面。在政策目标人群方面,由高校科研人员、专技人员延伸至战略科学家、科技领军人才、创新创业人才、专业技术人才、科技服务和管理人才等。

2007—2022年从政策工具、政策发展阶段两个维度综合分析结果来看,各城市科技人才政策总体呈现出“政策数量快速增长、政策内容多维多元、政策体系层级分明”的发展趋势。各城市积极融入国家大局,瞄准人才引领发展和人才工作突破点,在跟随国家战略进阶同时体现出一定的特色性和差异化,为地方发展提供关键支撑。

3 南京市人才政策工具问题分析

从政策工具视角来看,城市间“人才争夺战”产生了积极的人才发展效应。一方面,多样化政策工具的使用有力推动了人才培养、引进、流动、评价、使用、激励等方面的体制机制改革,在一定程度上实现了通过政策创新诱致制度变迁的突破效应;另一方面,通过人才政策工具的优化创新形成竞争优势,有效推动以人才资源为核心的创新要素在区域间合理流动,形成以人才集聚带动产业集聚、以人才创新推动产业升级的联动效应。与此同时,地方政府的人才政策工具选择存在的问题及负面效应

也较为突出。

3.1 以政府供给型政策为主导,政策市场化、社会化属性不足

前文研究显示,南京与其他3个城市政策工具出台思路基本一致,政策使用上倾向供给型政策,政策工具指向、类型选择趋同,政策同质化明显。政府政策供给型的政策模式容易导致政策工具市场化、社会化属性不足,进而影响政策工具的精准性。例如,南京当前的人才认定标准偏重于学历、职称、奖项、履历等硬性指标,对企业人才的实际需求考虑不多。企业急需的管理型人才、高级技工类人才、营销类人才以及一些特殊人才,因个体硬件不达标,难以申请和享受相应的政策,不利于企业人才招引和保留。除此之外,依靠政府主导型政策工具来推动人才工作,还会存在内在激励不足、可持续性弱等难题。

3.2 优势产业精准定位不足,政策特色性、差异性缺乏

只有为人才创新提供扎实的产业基础和平台基础,才能将人才价值转换为市场需求,将人才与企业汇聚形成合力做大做强,才能将人才资源优势转化为创新优势。在产业基础培育和精准定位方面,杭州近几年努力构建数字经济和制造业“双引擎”的政策发展体系,精准引进、培育数字经济高端人才。在人才平台方面,搭建城市集群平台、产业园区平台、高校科研院所平台、赛会聚才平台、众创空间平台、战略试验平台“6大人才平台”,构建起人才集聚的产业、经济、市场配套基础。相比较而言,在优势产业定位和产业人才政策扶持方面,南京政策供给的精准性不足,优势产业不明显,对于优势产业人才缺少针对性扶持政策。

3.3 人才专项政策起步晚,政策覆盖面、体系性有待优化

苏州2007年启动实施姑苏创新创业领军人才计划,2010年根据人才类别延伸8个子计划,覆盖高技能人才和重点产业紧缺人才。2016年出台“人才新政40条”,重点对顶尖人才、领军人才进行扶持。通过升级、扩面既有人才政策,形成分类科学、层级清晰、有机衔接的科技人才培养支持机制。南京2018年开始实施专项人才计划,2021年对“宁聚计划”“345海外高层次人才计划”“创业南京英才计划”等计划进行整合,对人才创新、创业实施分类扶持,对顶尖人才团队、高层次人才、外国人才、留学归国人才、中青年人才开展分类资助。由于政策起

步晚,政策覆盖面和体系性存在不足。例如,在人才覆盖面上,《紫金山英才先锋计划高层次创新创业人才项目实施细则》暂未将在宁高校院所引才纳入支持范围,而深圳高层次人才计划对高校院所引才也给予支持。相比苏州、深圳两地的人才政策,南京亟须进一步优化政策内容、拓宽政策覆盖面,增强政策的可持续性。

3.4 支持力度稍弱或者欠缺,政策成效不明显

相比较其他3个城市,南京部分政策支持力度稍弱。例如,对于进站博士后生活补贴深圳市级单位每人每年18万元,杭州每人每年12万元,苏州每人每年6万元,南京市级择优给予每人每年5万元。在引进人才和扶持创业的税收减免方面,南京市级层面缺少相应的减税政策出台。深圳落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策,对高端人才和紧缺人才超过应纳税所得额15%的部分给予补贴,并且对于科研资助和生活补贴免征个人所得税。由于个人所得税税负相对较高,大部分人才无法全额享受相关补贴,人才获得感不强,激励奖励政策作用有限,受上海、苏州、合肥等城市虹吸效应影响,南京人才政策工具“引才”“留才”成效不明显。

4 南京市科技创新人才政策优化方向及对策建议

4.1 聚焦地方人才需求,突出政策差异性和特色性

地方人才政策制定最重要的是体现政策的差异性,要强调政策与地方工作的嵌入性和匹配度,应根据地方人才群体、人才队伍结构、人才质量和优劣势综合考虑推行差异化的人才政策,目的是服务、带动、引领地方经济发展。因此,人才政策制定要突出地方强项,着力弥补地方短板,要避免与其他城市的低效、同质化竞争,重点突出政策的操作性和可落实性。未来在政策制定或修订过程中,南京应聚焦国家人才战略方向和城市人才需求做好本地人才规划和发展,结合本地产业发展特征和需求制定长期的人才招引、培育计划,侧重优化人才队伍和结构。在人才队伍打造上,要依托国家实验室体系、高水平研究型大学、中科院系单位、重大科技基础设施等,打造一支战略科学家和高层次人才的发现、培养、成长梯队。将紫金山英才计划与重大工程、重大项目、科研计划、基地计划等深度融合,促进人才计划、科技计划项目配套协同。

4.2 瞄准优势产业打造产业集群,提升政策实施精准性

产业和平台是人才创新创业的基础。针对南

京高质量发展中面临的人才困境,从根本上还是要推动产业高质量发展,形成优势产业集群,为人才在宁创业就业提供广阔的舞台和充分的机遇,与此同时也需要采取有针对性的举措,打造政策比较优势,逐步破解“引不进、留不下、待不长”的问题,引导和吸引全球英才汇聚南京。例如,在江北新区等特定区域探索对高端人才和紧缺人才个人所得税实际税负超过15%部予以补贴,争取实施重点行业按15%税率征收企业所得税。发挥南京开发区、江宁开发区和农业高新技术产业示范区等园区产业集聚优势,围绕集成电路、生物医药、人工智能、高端装备制造、新能源、现代农业等领域,全面增强产学研系统集成能力,全力打造具有全球影响力的产业创新高地。

4.3 持续推进体制机制改革,优化政策分布均衡性

针对南京政策工具使用不均衡问题,优化政策工具结构,进一步突出环境型、需求型工具使用,尤其是管理机制工具使用。应充分发挥国家科技体制综合改革试点城市先锋作用,深入推进科技体制机制改革,通过体制机制改革破除人才创新发展障碍。要创新重大技术攻关项目组织实施模式,面向生物医药、集成电路等重点领域以及未来产业,探索一体化布局实施基础研究、技术攻关、成果转化等项目。深入推进“揭榜挂帅”组织创新,探索与龙头企业共同出资发榜,面向全国招引人才开展核心技术攻关。要深化科技人才分类评价改革,充分发挥用人单位人才评价主体作用,着力破除“四唯”,建立以企业薪酬、风投融资、运营绩效、知名榜单、专家举荐、任职经历等为主要依据的综合量化评价体系,在高校院所和科技型企业开展科研人员职称自主评聘试点,对特殊人才实行特殊评价标准。创新人才资助模式,根据人才分类建立差异化扶持机制,加大绩效工资分配激励力度,对关键岗位、贡献突出人才实施股权、期权和分红激励。

4.4 注重政策优化升级,提升政策实施成效性

一是优化人才政策认定标准。对“紫金山人才计划”“高层次人才认定”等标准进行优化改进,降低学历、职称、奖项、履历等硬性指标的权重和门槛,注重考量企业的实际发展需求,侧重人才的实质贡献度,推动人才政策接地气,提高适用性,拓展覆盖面。二是出台高层次人才税收奖补政策。依托中国(江苏)自由贸易试验区南京片区,争取国家和省里支持,推动出台高端紧缺人才个人所得税税负差额部分给予补贴或者个税直接免征的优惠政

策,增加人才获得感。三是加快完善人才服务保障体系。进一步拓展紫金山英才卡综合服务功能和服务覆盖面,健全创新创业“一站式”服务机制,为高层次人才提供线上线下“一站式”全流程闭环服务,让人才不再为相关问题困扰,以优质服务留住人才。例如,对高层次人才子女入学问题,可参考借鉴苏州、无锡、宁波政策经验,出台统一政策规定,明确受理对象、办理标准和受理部门,解决落实较难、标准过高、惠及过窄的问题。进一步强化人才安居保障,积极盘活存量资源,鼓励建设多种市场机制的人才公寓,在高新区、经开区附近以及地铁沿线规划布局一批人才安居社区,采用“租、售、补”并举机制,着力解决科技创新人才住房问题。整合公共服务及相关市场资源,为人才提供教育医疗、文化旅游、体育健身、交通出行、法律金融等优质服务。

参考文献

- [1] 李燕萍,刘金璐,洪江鹏,等.我国改革开放40年来科技人才政策演变、趋势与展望:基于共词分析法[J].科技进步与对策,2019,36(10):108-117.
- [2] 裴瑞敏,姜影,肖允丹.科技人才政策变迁与政策主体协同网络演化研究:基于对1978—2020年政策文本的分析[J].科学学与科学技术管理,2022,43(8):32-46.
- [3] 李国梁,覃章驰.人才政策工具“角力”:东西部地区人才政策量化比较[J].南宁师范大学学报(哲学社会科学版),2023,44(2):101-113.
- [4] 孙殿超,刘毅.广东省科技人才政策分析及人才资源分布研究[J].科技管理研究,2021,41(15):42-51.
- [5] 苏立宁,廖求宁.“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[J].华东经济管理,2019,33(7):27-33.
- [6] 朱婧,王璐嘉,胡品平.珠三角国家自主创新示范区科技人才政策的文本研究[J].科技管理研究,2019,39(15):37-42.
- [7] 张群.供需视角下上海科技人才政策评估[J].科技管理研究,2022,42(2):26-35.
- [8] 陈晓,鲁婧婧.习近平关于人才工作重要论述视域下的人才政策研究:以浙江省11地市人才新政为例[J].浙江工业大学学报(社会科学版),2023,22(2):200-206.
- [9] 赵全军,季浩.创新驱动背景下的地方政府人才政策竞争:效能测度与对策研究:基于Z省11个地级及以上城市的分析[J].浙江社会科学,2023(5):64-73,158.
- [10] 姜军.建立人才政策效能评估体系[J].中国人才,2023(5):48-49.
- [11] 穆荣平,廖原,池康伟.杰出科学家支持政策比较研究:以科学家工作室和基础科学中心项目为例[J].中国软科学,2022(11):83-91.
- [12] 孙锐,孙雨洁.青年科技人才引进政策评价体系构建及政策内容评估[J].中国科技论坛,2020(11):120-128.

- 146.
- [13] 苏帆. 完善我国女性科技人才支持政策的思考和建议[J]. 中国科技人才, 2023(1):19-28.
- [14] ROTHWELL R. Reindustrialization and technology: towards a national policy framework[J]. Science & Public Policy, 1985, 12(3):113-130.

Research on the Policies for Scientific and Technological Talents in Nanjing:

A comparative analysis of policy texts for innovative cities

WANG Juan¹, XIA Houxue²

(1. Institute of Scientific and Technical Information of Nanjing, Nanjing 210018, China;

2. School of Economics & Management, Nanjing Technology University, Nanjing 211816, China)

Abstract: In order to explore the problems of scientific and technological talent policy in Nanjing, the policy text analysis method is used to compare and analyze the science and technology talent policy texts of Nanjing and Shenzhen, Hangzhou and Suzhou from 2007 to 2022. The study found that in terms of time trend, the number of scientific and technological talent policies in Nanjing tends to increase over time. In terms of the use of policy tools, the distribution of the use of various policy tools in Nanjing is relatively unbalanced, and supply-oriented policies are dominant. The effect of some policies is not obvious due to slightly weaker support or lacking of policies. Finally, further forward suggestions are put on optimizing Nanjing science and technology talents policy from four aspects: highlighting the differences in policies, making policies more precise, optimizing the distribution balance of policies and enhancing the effectiveness of policies.

Keywords: Nanjing; scientific and technological talent policies; talent policy; text analysis; policy tools