

# 合芜蚌自主创新试验区人才支持战略研究

彭品志<sup>1</sup>,张恩桥<sup>1</sup>,刘银国<sup>2</sup>

(1. 安徽财经大学工商管理学院,蚌埠 233030; 2. 安徽财经大学会计学院,蚌埠 233030)

**【摘要】** 区域经济发展需要创新元素的推动,创新需要资源的支撑。在所有的资源中,人才资源是最根本的资源。文章以合芜蚌自主创新试验区为研究对象,分析了其人才资源现状及人才资源环境,并从人才引进机制、人才培养机制、人才评价机制、人才激励机制等四个角度构建了试验区人才支持战略,该战略有助于试验区的人才引进和自主创新。

**【关键词】** 自主创新;人才资源;人才支持战略

**【DOI 编码】** 10.13962/j.cnki.37-1486/f.2015.03.019

**【中图分类号】**F127.65 **【文献标识码】**A **【文章编号】**2095-3410(2015)03-0148-07

创新是促进区域发展的重要因素之一,这一点在硅谷、剑桥科技园、新加坡工业园、我国台湾新竹科学园得以充分体现。创新活动开展的同时需要诸多资源的支撑。杨剑基于系统动力学理论研究了创新系统中人才、知识和资金的反馈机制。<sup>[1]</sup>陈井安总结了人才政策作用于区域创新的三条创新路径。<sup>[2]</sup>钱晓桦通过实证发现从业人员接受高等教育的比例与省域技术创新活动有着显著的正相关关系。<sup>[3]</sup>高素英通过分析京津冀人力资本与区域科技创新能力的关系发现人力资本对促进科技创新能力的提高具有重要的作用。<sup>[4]</sup>以上理论及实证研究表明了人才在创新活动中的作用,舒尔茨更是指出在所有的资源中,人才资源是总体资源中最关键的部分。<sup>[5]</sup>人才战略是人才资源在创新活动中效用有效发挥的保证。武勤、张树良、张向前等学者对国外及台湾、香港、澳门的人才战略进行了比较分析并思考了其对我国人才战略的启示。<sup>[6-8]</sup>孙锐、吴江等学者从国家层面论述了人才战略的规划、评估及机制构建问题。<sup>[9,10]</sup>陈芳针对中部六省提出了充分发挥区

域人才优势,积极开展全方位、多层次、跨区域的人才智力交流与合作的人才战略。<sup>[11]</sup>汪恽根据城市转型期的特点针对性地提出了转型期相应人才战略。<sup>[12]</sup>申飞鹏等分别从欠发达地区人才资源现状分析、影响企业人才的因素和人才战略的构成三个方面论述了支持欠发达地区企业自主创新的人才战略选择,对支持欠发达地区企业自主创新的人才战略进行了理论分析。<sup>[13]</sup>

上述研究对于合芜蚌自主创新试验区人才战略的制定有很好的借鉴作用,合芜蚌自主创新综合配套改革试验区是我国首个以“自主创新”为主题的改革试验区,其既符合我国区域经济发展的一般共性又有其自身特点。为加强试验区人才建设,本文基于人才视角在试验区人才资源现状分析及人才资源环境分析的基础上构建符合其自身特点的人才资源支持战略。

## 一、合芜蚌自主创新综合试验区人才资源现状分析

### (一) 人才素质分析

**【基金项目】** 本文是国家自然科学基金面上项目“国有企业自由现金流量优化与控制机制研究”(项目编号:71172190)和安徽省教育厅人文社科研究重大项目“合芜蚌自主创新综合试验区建设人才支持战略研究”(项目编号:2011sk181zd)的阶段成果。

**【作者简介】** 彭品志(1954—),男,安徽蚌埠人,安徽财经大学工商管理学院教授。主要研究方向:战略管理、市场营销。

受合芜蚌人才支持政策的影响,自主创新综合试验区内人才素质逐年提高,主要表现在人均受教育年限、每十万人口拥有受教育程度人口数量、科技人员数量及分布密度等几个方面。2012 年试验区内科技人员为 174112 人,其中 R&D 人员 70863 人,分别比 2010 年增加 50831、16395 人;就每十万人口拥有受教育程度人口而言,试验区 2012 年每十万人中大专及以上学历教育程度的人数为 10253 人,比 2010 年多出 2624 人;就人均受教育年限而言,试验区 2012 年人均受教育年限为 9.11 年,比 2010 年人均高出 0.42 年。

(二) 人才结构分析

就人才资源产业结构而言,2012 年第一、第二、第三产业从业人员比例分别为 28%、30%、42%。相对于 2008 年,第一产业从业人员下降 4 个百分点,第二产业从业人员下降 1 个百分点,第三产业人员增加 5 个百分点。就研发人员层次结构而言,2012 年本科、硕士、博士数量分别为 32318 人、13323 人、5394 人,比 2010 年分别增加 6699 人、2960 人、1882 人。

二、合芜蚌自主创新综合试验区人才环境分析

为分析合芜蚌自主创新综合试验区人才环境现状及其存在的问题,本文利用 PEST 模型分析影响合芜蚌自主创新综合试验区人才集聚的环境因素。PEST 分析法是战略分析中一常用工具,它主要通过四个方面的因素来分析把握宏观环境,并由此来评价这些因素对组织战略目标和战略制定的影响。P 即 Politics,政治要素,是指对组织经营活动具有实际与潜在影响的政治力量和有关的制度、法律、法规等因素;E 即 Economic,经济要素,是指一个国家的经济制度、经济结构、产业布局、资源状况、经济发展水平以及未来的经济走势等;s 即 Society,社会要素,是指组织所在社会中成员的民族特征、文化传统、价值观念、宗教信仰、教育水平以及风俗习惯等因素;T 即 Technology,技术要素,技术要素不仅仅包括那些引起革命性变化的发明,还包括与企业生产有关的新技术、新工艺、新材料的出现和发展趋势以及应用前景。<sup>[14]</sup>

(一) 政治环境分析

政策法律环境是合芜蚌自主创新试验区外部环

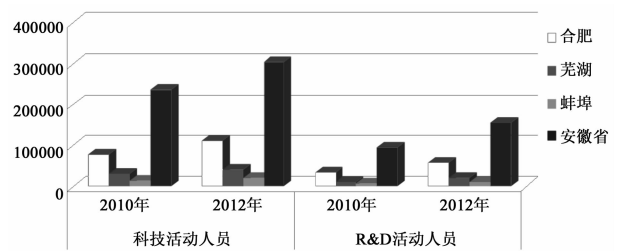


图 1 合芜蚌自主创新试验区各市科技人员数量

资料来源:《安徽省统计年鉴》(2010,2012)

表 1 人才资源产业结构分析 单位:万人

地区	第一产业从 业人员数		第二产业从 业人员数		第三产业从 业人员数		总数	
	2008 年	2012 年	2008 年	2012 年	2008 年	2012 年	2008 年	2012 年
合肥	73.1	106.5	113.0	164.5	115.3	214.0	301.4	485
芜湖	31.9	50.8	43.1	55.8	57.2	89.3	132.2	195.9
蚌埠	96.2	97.1	37.8	48.7	57.0	80.2	191	226

境最基本的方面,对试验区创新及人才聚集起着引导推动作用。

2008 年安徽省设立“合芜蚌自主创新综合配套改革试验区”并连续下发了自主创新实施意见(试行)、配套政策措施(试行)、财政专项资金管理办法等三份文件。2009 年,为有效落实上述政策,省政府办公厅制定了《关于合芜蚌自主创新综合配套改革试验区创新平台建设的实施意见》(皖政办[2009]37 号)。2011 年,为激发技术人员和经营管理人员的积极性、创造性,提高企业、高等院校和科研院所的创新能力,省政府印发了《合芜蚌自主创新综合试验区企业股权和分红激励试点工作指导意见》(皖政办[2011]100 号)。2012 年,为更加突出创新驱动、人才优先,省委、省政府出台“《关于建设合芜蚌自主创新综合试验区人才特区的意见》,决定建设合芜蚌自主创新综合试验区(以下简称试验区)人才特区。2013 年,合芜蚌自主创新综合试验区科技创新公共服务中心正式启动,该中心拟通过加强资源整合共享建成全省科技创新服务的总窗口、信息资源集聚的总中心、高新技术及成果交易的总枢纽。

除上述地方性支持政策外,国家层面支持政策措施也相继出台。2012 年科技部、中国人民银行、中国银监会、中国证监会、中国保监会评比审定合芜蚌自主创新综合试验区为国家促进科技和金融结合试点地区。<sup>[15]</sup>2013 年 5 月,财政部、国税总局日前发文通知,合芜蚌自主创新综合试验区获批享有三项



图2 合芜蚌自主创新试验区各市 R&D 人员分布层次

资料来源:《安徽省统计年鉴》(2010,2012)

支持自主创新的税收试点政策,这意味着示范区内高新技术企业可享受到北京中关村、武汉东湖、上海张江三个国家级自主创新示范区同等的税收试点政策。<sup>[16]</sup>

## (二) 经济环境分析

### 1 自身经济状况

从经济总量上来看,2012 年合芜蚌 GDP 分别为 4164.32 亿元、1873.63 亿元、890.22 亿元,合计 6928.17 亿元,约占安徽省 16 个行政区 GDP 总量 17212.05 亿元的 40.25%。而在 2008 年,合芜蚌 GDP 分别仅为 1664.8 亿元、749.6 亿元、486.4 亿元,合计 2900.8 亿元,约占安徽省 16 个行政区 GDP 总量 8851.66 亿元的 32.77%。由此可见,合芜蚌自主创新实验综合区经济发展速度高于省内其他市区。

从经济结构来看,第二产业、第三产业发展迅速。在 2012 年,自主创新综合试验区的三市的第二产业产值在当地 GDP 的比重分别为 55.3%、50%、65.9%,第三产业产值比重分别为 39.2%、32.2%、27.8%。战略性新兴产业产值,高新技术产业产值、增加值,高新技术企业数等主要指标均占安徽省 60% 以上。从投资结构来看,工业投资 64.8% 以上投向电子信息、节能环保、新材料、生物、新能源、高端装备制造、新能源汽车、公共安全等八大战略性新兴产业;光伏、平板显示、新能源汽车等一批新兴产业逐渐成长为百亿乃至千亿级的产业集群,预计到“十二五”末,试验区内战略性新兴产业产值超过 7600 亿元,占全省的 76%,带动高新技术产业增加值占 GDP 比重达到 30%,高新技术产业产值占全省的 2/3。<sup>[17]</sup>

### 2. 融入泛长三角的趋势

改革开放后,我国逐渐形成了长三角、珠三角和

环渤海地区三个产业经济带,这三个产业经济带既是我国经济增长最快的地区也是世界重要的制造业基地。左学金等学者认为长三角经过长达近二十年的发展,支撑长三角地区经济发展的劳动力成本和土地约束比较优势正在逐步减弱,产业发展的资源和环境承载能力已经构成了对经济增长的硬约束,据估计,自 90 年代以来,长三角地区综合商务成本上升了 76%,工人工资平均上升了 51%,石油、煤炭、钢材和土地等要素价格持续上涨,人民币汇率进入了长期上升期。<sup>[18]</sup>在这产业转型时期,合芜蚌自主创新综合试验区凭其创新环境、支撑政策、区位优势,自然资源及其人力资源,成为长三角产业转移的目标地区。

2008 年 8 月末,国务院常务会议审议并原则通过了《进一步推进长江三角洲地区改革开放和经济社会发展的指导意见》,其中不仅明确了长三角区域范围扩大为上海、江苏、浙江一市两省,而且在国家文件中首次提出了泛长三角概念,标志着安徽着力推进的泛长三角发展战略已经提升至国家战略层面。<sup>[19]</sup>2014 年《国务院关于依托黄金水道推动长江经济带发展的指导意见》(以下称《意见》)公布,指出长江三角洲城市群要建设以上海为中心,南京、杭州、合肥为副中心,“多三角、放射状”的城际交通网络;合芜蚌试验区将在自主创新中起示范作用。<sup>[20]</sup>上述政策为合芜蚌自主创新试验区的发展提供了良好的外部经济环境。

### (三) 社会要素分析

良好的创新文化氛围是培育创新人才和获取创新成果的温床,高中海等学者认为加强企业技术创新的能力不仅要在企业内部建立创新型企业文化,而且还应在企业外部构建激励创新的社会文化环境。<sup>[21]</sup>就文化要素而言,合芜蚌自主创新综合试验区位于江淮之间,深受徽州文化和淮河文化的影响,具有浓厚的创新意识和氛围,如在全国率先开展“家庭联产承包责任制”拉开农村改革的帷幕的小岗村即位于蚌埠东部。

除文化要素外,良好的交通要素也对创新起着促进作用。就交通要素而言,合肥在原有交通优势的基础上正大力加强机场、高铁、高速、港口建设,根据《国务院关于依托黄金水道推动长江经济带发展

的指导意见》，合肥将成为 14 个全国性综合交通枢纽之一。芜湖是全国铁路 80 个十字节点城市之一，芜湖公铁两用长江大桥的建成使芜湖成为华东地区仅次于上海和南京的第三大综合交通枢纽。<sup>[22]</sup>蚌埠，地处淮河中游，面向长三角，背靠中西部，交通区位优势得天独厚，铁路、公路、水运、航空体系健全，为皖北综合交通枢纽。

#### （四）技术要素分析

合芜蚌自主创新综合试验区集中了省内大部分教育资源，这为试验区提供了强大的技术支持和人才输送。以 2012 年为例，合芜蚌三地高等学校数量分别为 50 所、9 所、5 所，占安徽省高校总数 107 所的 47%、8%、5%，总计为 60%；中等教育学校数量分别为 32 所、7 所、10 所，占安徽省高校总数 112 所的 29%、6%、9%，总计为 44%。上述高校、中等教育学校 2012 年分别培养毕业生 265477 人、89940 人，为试验区输送了大量具备自主创新能力的高等人才。

就工业资源而言，截止 2012 年全省已有省认定企业技术中心企业 616 家，其中国家认定企业技术中心企业有 36 家，这批省级技术中心企业涵盖了全省八大主导产业，建立了全省企业技术创新的支撑体系框架，为建设创新型安徽奠定了坚实基础。<sup>[23]</sup>随着技术中心企业的主体地位的加强和示范效应的突显，技术中心企业已经成为全省自主创新的主力军。

### 三、合芜蚌自主创新综合试验区人才支持战略体系的构建

#### （一）人才引进机制

合芜蚌自主创新综合试验区内人才在数量和专业结构上都存在较大缺口，试验区地处中部，与发达地区在人才竞争上相比处于劣势，根据自主创新的目标结合试验区人才环境，可借助于先进的网络信息技术，制定实体引进与虚拟引进相结合的人才引进机制：

1 改善企业内部微观人才环境，促进一线人才实体引进

试验区政府可鼓励并支持综合试验区内企业尤其是高新技术产业、支柱产业、特色产业企业以发达地区先进企业为标杆，改善工作条件、加强宿舍区、

图书馆、娱乐健身场馆建设，创造出良好的工作环境、舒适的生活环境、积极的学习环境、健康的娱乐环境。这样尽管宏观人才环境不及发达地区，但在企业内部却有着不输发达地区企业的微观人才环境，促进人才的引进。

#### 2 建立灵活引智机制，促进高端人才虚拟引进

不同于一线工作人才，高端人才更看重工作地的宏观工作环境，如经济发展水平、文化科技创新氛围、陆空交通条件等，而这些恰是短期内无法改变的。网络信息技术提供了虚拟空间，打破了地理距离的束缚，这为虚拟引智提供了技术支持，对于高校科研院所、高新技术企业所需的高端人才，试验区政府可根据实际情况在编制、社保、薪酬等方面灵活处理，提供政策上的支持。这种柔性人才集聚方式（人智分离），就可打破地域归属、机构归属等一系列限制，做到不求所有，但求所用。

#### （二）人才培养机制

根据人才现状及需求，制订科学的人才培养规划，选择先进可行的人才培养方式，构建以综合教育、职业培训、认证培训、在岗培训等为目标，全方位、多层次的培训体系，并逐渐形成官产学研联合的培养机制。着力培养具备知识创新、制度创新、产品创新、技术创新、管理创新的复合型人才。

根据试验区内人才现状及未来需求，分析出紧缺人才的类型，据此制定科学的人才培养规划。根据人才等级分，急需人才为一线高级技术工人、高端研发研发人员及既懂技术又擅长管理的高级复合型人才；根据行业划分，试验区内电子信息、节能环保、新能源、生物医药、高端装备制造、新材料、新能源汽车、公共安全等产业，这些行业未来人才缺口较大。根据上述情况，可构建以综合教育、职业培训、认证培训、在岗培训等为目标，全方位、多层次的培训体系：试验区内集中了全省大部分大中专院校，教育资源丰富，师资队伍专业齐全，对于一线高级技术工人可由企业根据自身实际需要联合中等专业学校、技校进行订单式培训；对于高端研发人员及高级复合型人才则由企业联合高校相应专业组织培训；而政府则可根据企业需要组织相应行业协会或认证机构为试验区内企业提供培训支持，从而逐渐形成官产学研联合的培养机制。

### (三)人才评价机制

人才考核评价是选人用人的基础,也是激励的前提。评价机制是人才工作最有效的指挥棒。合芜蚌自主创新综合试验区设立前,区内各单位大部分已有自己的人才评价标准,但这些标准大都以业绩为导向,对创新能力的评价体现不足。为制定客观、公正的,以创新能力和业绩为导向的、体现时代特点和适合合芜蚌自主创新综合试验区特色的人才评价指标体系,本文在深入调查研究和认真借鉴国内外成功经验的基础上,给出了人才评价中应遵循的几个原则:

创新能力与工作业绩相结合的原则:传统的评价标准大都以业绩为标准进行人才评价,然而业绩表现受多种因素影响,其中既有个人工作能力、个性品格的因素也会涉及宏观经济环境、行业发展等因素,只能对以往状态进行评价总结而难以对未来工作绩效进行准确预测;创新能力作为个体的一项特质则表现较为稳定,在同等的内在环境中,具有较高创新能力的个体一般能做出较好的工作业绩。

个人创新能力评价与团队协同创新能力评价相结合的原则:创新是一项系统工程,高新技术创新由于其复杂性,可能会涉及多个专业共同攻关,由此在创新过程中不仅需要个体成员的创新能力的更需要团队的协同。传统的评价机制中也曾涉及团队评价,但团队协同创新活动不同于普通的团队作业,有其特有的运行规律,故在评价中应给与相应评价方法。

通用指标与特殊指标相结合的原则:创新活动需要面对复杂的不确定性,这使其工作环境或工作状态区别于例行性工作。传统的评价标准通过一致性来保证公平性,但这样做忽视了创新工作的独特性及对创新者的特别要求,不利于创新型人才甄选。因此对于某些特殊的领域或岗位需要针对性的制定相应的评价指标。

### (四)人才激励机制

姜伟指出受到有效激励的人才是组织可以在当今全球竞争中“不致出局”而培育创新性绩效的关键因素之一。<sup>[24]</sup>由于合芜蚌自主创新综合试验区的经济发展相对滞后,为吸引高级人才并充分发挥其创新效用,必须改善现有单一僵化的激励制度。伯沃纳(Bowon Kim)指出要根据人才的不同类型(如

基础型,应用型和商务型)进行经济激励和内在激励。<sup>[25]</sup>王小琴完善了高科技企业人才的激励机制,提出通过竞争激励机制、目标激励机制、待遇激励机制、精神激励机制、负面激励机制来建立一套完善的高科技企业人才激励机制。<sup>[26]</sup>在已有学者的研究基础上结合试验区的现实并通过区内党政机关企事业单位的调研本文给出合芜蚌地区特点的激励机制:

制定股权制和期权制的分配激励机制:由于经济发展水平的限制,试验区内人才薪酬普遍低于经济发达地区,这为其人才吸引及使用带来不利影响。但现实薪酬反应的仅仅是当前的物质利益,作为人才自身,其不仅看到当前利益,更会考虑到未来回报。若单位能与人才签订协议,赋予其一定持股权利或给其按约定的价格购买一定数量公司普通股的选择权,其有权在一定时期后出售这些股票,获得股票市价和行权价之间的差价,这样引进的人才有可能拿到远高于现实薪酬的一笔收益。由此,人才的未来个人利益就与公司利益紧密结合在一起了。这不仅使人才现实利益与未来预期利益相结合,更使引进人才树立主人翁意识,而不再是仅以员工的心态进行工作。

建立用人单位、地方政府、社会力量系统协同激励平台:在以往的激励机制中,用人单位是激励的主体,为本单位人才提供外在物质激励和内在精神激励,但单位的社会效能毕竟是有限的,有些人才看重的有效激励因素超越了其能力范围,如人才子女入学问题。在试验区内,用人单位、社会力量、地方政府是一生态小系统,在人才激励方面应承担起相应责任。针对引进人才的需求,用人单位制定具体的激励措施并加以实施;地方政府从宏观角度出发,从荣誉授予、个人税收、子女入学等方面制定相关激励政策;社会力量应在地方政府与用人单位之间承接起两者难以顾及的地方,由此形成一协同激励平台系统。

### 四、合芜蚌自主创新综合试验区人才战略绩效测评

为有效检验合芜蚌自主创新综合试验区人才战略的实施效果并为后续战略调整提供依据,本文从创新人才数量增量、人才创新绩效增量、人才满意度提高值等三个维度十项指标建立合芜蚌自主创新综

合试验区人才战略绩效评估体系(如表2所示),对合芜蚌自主创新综合试验区人才战略体系的预期绩效进行评价。在评估过程中,既可以对合芜蚌三地作为一个整体进行评价,也可对合肥、芜湖、蚌埠分别进行评估后再对评估结果进行集结合成,这样不仅可以得出综合试验区的整体结果,也可分别检验三地在人才战略实施方面各自取得效果及存在的问题,既利于合芜蚌自主创新综合试验区人才战略体系的优化又方便区域政府及相关部门以此为依据,做出有针对性的人才决策。

表2 合芜蚌自主创新综合试验区创新绩效评价

人才支持战略绩效考核体系	创新人才数量增量	人才总量增量
		高端人才数量增量
		虚拟人才数量增量
	人才创新绩效增量	专利授权量增量
		万人发明专利拥有量增量
		科技论文数量增量
		高新技术产业增加值增量
		高新技术产业产值占工业总产值比重增量
		人才结构与产业结构耦合度增量
	人才满意度提高值	人才创新环境满意度提高值

五、结论与对策

合芜蚌自主创新综合试验区人才支持战略是一系统工程,需要多主体协调采取相应措施以保障其实施:

(一)以政府为主导,统筹协调,提高科研、教育与经济社会发展的耦合度

合芜蚌集中了全省优质的科研教育资源,并有数量众多的国家级科研院所及实验室,专业门类齐全,研发实力雄厚。试验区可从整体上统筹协调,围绕十二五期间计划重点实施的7个重大专项和500项战略性新兴产业重大科技攻关项目,提高科研、教育与经济社会发展的耦合度,实现人才提升产业,产业聚集人才的良性循环。

(二)以自主创新为目标,探索完善管理体制和机制

目前全国已有四类主题不同的综合配套改革试验区获得批准,但与其他地区相比,安徽省提出的“自主创新”主题为全国独有。在这一全新主题下,合芜蚌自主创新综合试验区人才支持战略政策也面临着一系列新的问题,国家发改委鼓励先行开展相关体制机制的探索和实践。针对试验区内人才的引

进、使用、评价、激励等过程中出现的问题,建议合芜蚌三地成立专门的人才工作小组对原有人才管理体制和机制予以完善创新,使之对试验区的人才战略起到相应保障作用。

(三)以信息技术为手段,建立人才信息化平台,提升人才开发效能

在试验区十二五规划中重点支持发展的战略新兴产业及高新技术产业项目中,既有长期固定岗位的人才需求,也有短时间科技攻关中坚力量的应急性人才需求,人才信息具有多样性、动态性等特点,通过信息化平台建设,可有效提高人才管理工作的效率,提升人才支持战略的效能。

参考文献:

[1]杨剑,杨锋,王树恩. 基于系统动力学区域创新系统运行机制研究[J]. 科学管理研究,2010,(04):1-6.

[2]陈井安,方茜. 区域协同创新视角下的人才政策:模式分析与路径选择[J]. 理论与改革,2015,(02):102-105.

[3]钱晓桦,迟巍,黎波. 人力资本对我国区域创新及经济增长的影响——基于空间计量的实证研究数量[J]. 经济技术经济研究. 2010,(04):107-121.

[4]高素英,陈蓉,张艳丽,张树建. 京津冀人力资本与区域科技创新能力的关系研究[J]. 天津大学学报(社会科学版)2011,(06):551-555.

[5][美]舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京:北京经济学院出版社,1990.

[6]武勤,朱光明. 日本科技人才战略及其对中国的启示[J]. 中国科技论坛,2008,(01):122-126.

[7]张树良,唐裕华,张志强,高峰,王雪梅. 主要新兴经济体国家人才战略浅析[J]. 科技管理研究,2012,(07):118-123.

[8]张向前,银丽萍. 两岸四地创新型人才战略合作与中华区域自主创新创新发展研究[J]. 科技进步与对策,2013,(17):137-142.

[9]孙锐,吴江,蔡学军. 我国人才战略规划评估现状、问题及机制构建研究[J]. 科学学与科学技术管理,2015,(02):10-17.

[10]孙锐. 中国人才战略规划区域实施效果评估测度研究[J]. 科学学研究,2014,(09):1329-1338.

[11]陈芳,程贤文. 中部崛起的人才战略思考[J]. 管理世界,2007,(11):160-161.

[12]汪烽. 城市转型发展关键时期的人才战略[J]. 社

会科学,2011,(03):12-20.

[13]申飞鹏.支持经济欠发达地区企业自主创新的人才战略研究[D].西安:西安理工大学,2008.

[14]任培刚.MED公司营销战略管理研究[D].济南:山东大学,2010.

[15]汪永安.合芜蚌成为国家首批促进科技金融结合试点区[EB/OL].<http://ah.anhuinews.com/system/2012/03/17/004842090.shtml>

[16]杨正毛.高新技术企业享受自主创新税收试点政策[EB/OL].<http://www.wuhunews.cn/whnews/daily/2013/05/2013-05-3064404.html>

[17]安徽省科技厅.合芜蚌:安徽转型升级的“发动机”[J].华东科技,2012,(03):52-53.

[18]左学金.泛长三角产业转移与区域合作[J].江淮论坛,2010,(01):10-13.

[19]中国商谷区域解析[EB/OL].<http://shizheng.xilu.com/20140926/1000150003155219.html>.

[20]高勇.安徽正式划入长三角,合肥与宁杭同为城市

群副中心[EB/OL].<http://www.ahwang.cn/anhui/20140926/1390920.shtml>.

[21]高中海.我国企业技术创新影响因素的系统研究[D].南京:河海大学,2005.

[22]李慧.经济驱动型城市会展旅游发展研究——以芜湖为例[J].苏州教育学院学报,2013,(06):84-86.

[23]谢宏豹.2012年安徽省国家级企业技术中心研发能力分析[J].安徽科技,2013,(03):12-13.

[24]娄伟.我国高层次科技人才激励政策分析[J].中国科技论坛,2004,(06):139-143.

[25]Bowon Kim and Heungshik Oh, Economic compensation compositions preferred by R&D personnel of different R&D types and intrinsic values[J]. R&D Management, 2002, (01): 32-41.

[26]王小琴.高科技企业科技人才评价与激励[J].科研管理,2007,(81):45-51.

(责任编辑:郝 涛)

## Talent - Supporting Strategy for Hefei - Wuhu - Bengbu Pilot Area of Independent Innovation

PENG Pinzhi<sup>1</sup>, ZHANG Enqiao<sup>1</sup>, LIU Yinguo<sup>2</sup>

(1. School of Business Administration, Anhui University of Finance and Economics, Bengbu 233030, China;

2. School of Accounting, Anhui University of Finance & Economics, Bengbu 233030, China)

**Abstract:** Regional economic development depends on innovative elements. Innovation needs the support of resources, among all of which, talent resources is the most fundamental. This paper takes the Hefei - Wuhu - Bengbu pilot area as its research object, first analyzes the current situation and environment of talent resources. Then, it structures a talent - supporting strategy from the four angles of talent introduction mechanism, talent training mechanism, talent evaluation mechanism and talent incentive mechanism. This strategy will contribute to the talent introduction and independent innovation of the pilot areas.

**Key Words:** independent innovation; talent resources; talent support strategy

