

基于归属感与幸福感提升的绵阳人才服务体系优化及保障机制完善研究

孙莹

西南财经大学天府学院, 中国·四川 绵阳 621000

摘要: 随着人才强国战略向纵深推进, 各地对人才的争夺日趋白热化, 中西部地区的产业型城市在人才发展方面正遭遇现实困境。本文选取四川省绵阳市作为具体分析对象, 紧扣其“587+”产业体系的成长需求, 构建“服务体系—保障机制—归属感与幸福感”三者协同的分析框架。通过文献梳理、政策文本解读以及实地走访调研, 系统总结了绵阳在人才服务供给协同、产业与人才匹配、政策落地传导、情感关怀等方面存在的实际情况。在此基础上, 本文提出了“产业精准适配、全周期跟进服务、数字化技术加持”的服务体系优化方向, 同时完善分层分类的保障机制和动态调整机制, 构建起“服务—保障—情感”联动促进的实践路径, 力求形成近期可操作、中期可复制、远期可持续发展的“绵阳经验”。

关键词: 人才服务体系; 保障机制; 归属感; 幸福感; 绵阳; 产业适配

Research on the Optimization of Mianyang's Talent Service System and the Improvement of Its Guarantee Mechanism Based on the Enhancement of Sense of Belonging and Well-being

Sun Ying

Tianfu College, Southwestern University of Finance and Economics, China Sichuan Mianyang 621000

Abstract: With the in-depth advancement of the strategy of invigorating China through talent development, competition for talents among regions has become increasingly fierce. Industrial cities in the central and western regions are facing practical dilemmas in talent development. This paper takes Mianyang City, Sichuan Province as the research object, closely centers on the growth needs of its "587+" industrial system, and constructs an analytical framework featuring the coordination of "service system – guarantee mechanism – sense of belonging and wellbeing". Through literature review, policy text analysis and onsite investigations, the paper systematically summarizes the actual situation of Mianyang in terms of the coordination of talent service supply, the matching between industries and talents, the implementation and transmission of policies, and emotional care. On this basis, it proposes directions for optimizing the service system, including "precise industrial adaptation, fullcycle followup services, and empowerment by digital technologies". Meanwhile, it suggests improving the hierarchical and classified guarantee mechanism and dynamic adjustment mechanism, so as to form a practical path driven by the linkage of "service – guarantee – emotion". The research strives to develop the "Mianyang Experience" that is operable in the short term, replicable in the medium term and sustainable in the long term.

Keywords: Talent service system; Guarantee mechanism; Sense of belonging; Well-being; Mianyang; Industrial adaptation

0 引言

人才是驱动区域创新发展的核心资源。当前, 国内人才流动呈现出明显的向少数发达地区集聚的态势, 中西部不少以制造业和科技产业为基础的城市, 普遍在人才引进、培育、留用等环节面临系统性挑战。绵阳作为我国唯一的中国科技城, 也是成渝绵“创新金三角”中的关键节点, 既要承担国防科技自主创新的战略任务, 又要推动区域经济高质量发展。2025年, 绵阳市将“人才兴市”战略置于

重要位置, 不仅出台了《绵阳市人才政策(2025版)》及“强化人才支撑十条措施”, 还创新实施“三招三引”模式, 新引进各类人才超3万名^[1], 人才集聚效应显著。绵阳明确提出构建“587+”产业体系, 希望借助产业升级来拉动人才集聚。然而, 在政策供给与人才实际需求之间, 仍存在服务协同性有待加强、保障均衡性需要提升、产才匹配度尚需提高、归属感培育有待深化等问题, 这些因素在一定程度上影响着人才效能的充分发挥。

现有研究在人才服务领域积累了丰富成果,国外研究历经“市场化供给-长效保障-多维升级”的演进,形成以人力资本理论、全周期服务、情感导向为核心的成熟框架;国内研究则聚焦“数字化平台+线下窗口+网格化服务”的混合模式,以及住房、教育等民生保障机制的优化。然而,现有成果仍有值得深化的空间:一是专门针对中西部产业型城市,特别是贴合绵阳“587+”产业体系的人才服务研究还不多见;二是将服务体系、保障机制和情感提升三者放在一个系统里协同研究的成果相对缺乏。

1 理论基础与研究框架

1.1 理论基础

本文主要依托三个理论支撑。第一,人力资本理论强调对人才的投资是经济增长的关键动力,这为政府和社会投入人才服务保障提供了经济学上的合理性解释。第二,情感事件理论以及组织行为学中的相关研究成果表明,归属感和幸福感对人才是否愿意长期留在一座城市有着显著影响,工作环境、社会保障水平、社区融入程度等因素都会作用于人才的长期发展意愿。第三,公共服务供给理论中提出的“全周期管理”理念,以及近年来兴起的数字化转型分析框架,为设计覆盖“引、育、留、用”各环节的一体化服务体系提供了方法论指导。

1.2 核心概念界定

人才服务体系:指的是政府、市场和社会多方主体为人才在引进、培养、使用、留存等环节所提供的各类公共服务与市场化服务的集合,具体包括政策咨询、岗位匹配、职业发展辅导、生活配套保障等内容。

保障机制:指为了消除人才在工作和生活中的后顾之忧而建立的住房、子女教育、医疗服务、薪酬补贴、创业扶持等一系列制度安排和资源分配方式。

归属感:人才对所在城市、工作单位产生的心理认同和情感依恋。

工作幸福感,即个人对工作意义和满足感的综合体验^[1],是科技人才积极情绪和创新思维的重要源泉。研究发现,在工作中体验到幸福的科技人才会充满积极情绪,并激发出更多创造性思维和想法^[1]。

2 绵阳人才服务与保障现状分析

2.1 绵阳人才政策与服务供给概况

截至2026年初,绵阳市已经形成了一套“1+N”的人才政策体系。其中“1”指的是《绵阳市人才政策(2025版)》,内容覆盖人才引进、培养、评价、激励和服务五大板块;“N”则包括若干配套的实施细则。在服务载体方

面,绵阳上线了“科技城人才网”线上平台,在市县两级设立了“人才一站式服务窗口”,同时在重点产业园区布局了人才服务站。财政投入上,市级专门设立了人才发展专项资金,对优秀的创新创业团队给予综合性资助。

2.2 人才需求特征分析

(1) 服务碎片化问题突出。调研显示,62.4%的受访者表示“需要对接多个部门才能办完一项人才事项”,53.7%认为“线上平台功能分散,信息更新不及时”。目前绵阳虽已建立“一站式”窗口,但部分人才在办理相关事项时需要对接多个部门,线上平台的功能整合有待进一步完善。

(2) 产才适配度有待提升。仅41.2%的产业技术人才认为“所学专业与岗位匹配”,57.6%的企业HR表示“招聘到合适人才难度大”。新兴产业领域的人才供给与产业需求之间的匹配度尚有提升空间。

(3) 民生保障存在结构性短板。住房方面,虽然绵阳推出人才公寓、购房补贴等政策,但48.3%的青年人才反映“人才公寓位置偏远、配套不足”,36.7%表示“购房补贴申请周期过长”。教育方面,高层次人才子女入学虽有“绿色通道”,但普通技术骨干子女“择校难”问题普遍。医疗方面,仅26.8%的受访者知晓并享受过人才定点医院、优先挂号等服务。在民生保障方面,人才公寓的区位配套、购房补贴的办理效率、子女入学政策的覆盖面等方面,还可以进一步优化。

(4) 政策直达率与感知度偏低。仅有38.1%的人才“全面了解”绵阳现行人才政策,21.5%“完全不清楚”。政策信息的传播渠道和触达率也有待加强。83.6%的受访者表示“从未参加过政府组织的青年人才联谊、城市融入、心理疏导等活动”,归属感与幸福感的均值评分分别为3.27分和3.41分,情感关怀类服务的系统性需要进一步提升。

(5) 人才群体的需求差异化明显。从调研情况来看,高层次人才较为关注科研平台支持、团队组建自主权等方面;技术骨干人才较为关注职业技能提升通道、子女教育保障等方面;青年人才较为关注住房保障、职业发展前景等方面。可以看出不同人才群体呈现出多元化的需求特征,这对人才政策的差异化提出了要求。

3 绵阳人才服务体系优化思路

3.1 目标确定与原则优化

本文为了达成“增强人才在绵阳的归属感与幸福感”的目标,在绵阳人才服务体系优化过程中,提出了三大原

则：一是产业适配，整个人才服务体系的设计要紧密围绕绵阳“587+”产业链来布局人才链；二是全周期覆盖，整个人才服务要贯穿人才“引、育、留、用”的各个环节；三是数字化赋能，要借助人工智能技术实现政策推送与需求精准匹配。

3.2 服务体系优化

(1) 针对绵阳“587+”产业体系中不同行业的特点，制定差异化的服务策略，突出产业适配，比如对电子信息、先进材料等重点领域紧缺的人才，应给予更大力度的支持和更快的响应通道。

(2) 重新梳理和串联“引、育、留、用”各阶段的服务链条，完善全周期服务，比如在人才引进阶段，优化岗位智能匹配和政策咨询服务；在人才培养阶段，建立人才成长档案并配备指导计划；在人才留存阶段，整合住房、子女入学、医疗等生活类服务，实现一站式办理；在人才使用阶段，建立人才效能评估和反馈机制。

(3) 最重要的是推进数字化赋能，借鉴我国杭州、深圳等先进城市的做法，建设全面的一站式人才服务数智平台，包括政策自动测算、在线服务办理、诉求快速响应、人才社交互动等功能模块，推动跨部门数据共享和业务协同。

3.3 服务设计优化

对于建设的一站式人才服务数智平台，应当建立分层分类的精准服务体系，比如按人才层级分为顶尖人才、骨干人才、青年人才等；按需求类型分为科研支持、职业发展、安居保障、家庭支持、情感融入等。在具体使用中，可以根据各种组合情况，设计“个人定制式”差异化服务内容，并建立服务需求的动态调整机制，通过收集平台的意见和建议，及时更新平台的服务清单，做到与时俱进，动态调整。

4 保障机制完善建议

4.1 完善分层的住房保障体系

绵阳已将人才公寓建设纳入保障性租赁住房融合发展，但对人才未采取分层住房保障体系，建议对顶尖人才和国家级高层次人才，提供产权型人才公寓；对骨干人才，提供租赁型人才公寓，并推行“先租后买”政策；对青年人才，扩大人才驿站的覆盖范围，优化人才公寓的选址布局，确保交通和生活配套便利。

4.2 建立分层分类的教育保障体系

绵阳已创新采取“租购同权”措施，保障性租赁住房承租人与本地居民同等享受义务教育等基本公共服务，建

议对不同层次人才的子女入学需求，提供差异化的学位保障方案。医疗方面，扩大人才定点医院的范围，设立人才专属服务通道，为高层次人才配备健康管理师，并将骨干人才纳入补充医疗保险的覆盖范围，切实增强人才获得感和归属感。

4.3 建立弹性薪酬体系

在2025年绵阳市人力资源和社会保障局发布的《绵阳市2024年人力资源市场工资价位和行业人工成本信息》能看出在不同行业与不同学历的薪酬水平，建议对高层次人才可实行协议工资、年薪制等灵活方式，薪酬水平对标行业领先标准；对骨干人才，在绩效工资范围内予以倾斜，设立专项绩效奖励。

5 归属感与幸福感提升策略

5.1 “服务—保障—情感”联动机制

本文构建“服务—保障—情感”联动的实践路径，主要是服务优化能够提升人才在办事过程中的获得感，保障完善可以缓解人才在住房、教育、医疗等方面的后顾之忧，最终实现了增强人才对绵阳的归属感与幸福感，从而促进了人才的长期稳定和发展，让人才“进得来、留得住、住得安、能成业”。

(1) 拉近人与人的距离感，建立网格化管理模式，推行人才服务专员制度，每位专员负责对接一定数量的人才，定期主动沟通问需，并将服务质量反馈和人才满意度作为专员考核的重要指标。

(2) 把“被动”变“主动”，推动保障事项从“依申请办理”向“主动服务”转变，通过所构建平台自动识别人才状态变化，比如入职、结婚、生子等，主动推送相关服务提醒或直接启动办理流程，尽量减少人才的工作负担与生活难题。

(3) 设计多样化情感关怀活动，不仅在传统节日进行慰问，还可以举办交友联谊、主题沙龙、城市漫游、文化体验、青年夜校、亲子研学等活动，营造一个有温度的人才发展环境。

5.2 经验借鉴

借鉴杭州“钱塘江人才计划”、深圳“鹏城英才计划”、苏州“姑苏人才计划”等品牌在服务数字化和职能整合方面的成功经验，结合绵阳作为中国科技城的独特气质，打造科技人才服务品牌。

6 实施路径与对策建议

6.1 分阶段推进建议

建议分三个阶段推进工作：在近期（2026年）重点完

成绵阳人才数智平台的基础功能开发,如人才政策查询、在线申报等功能;对全市人才公寓使用情况进行一次全面摸排;选聘并培训首批50名人才服务专员;启动“绵阳人才月”等情感活动。在中期(2027年至2028年)完善绵阳人才数智平台功能,实现跨部门服务事项的线上整合和“一网通办”;建设2-3个人才共享空间并投入运营;对住房、教育、医疗等保障机制进行首次系统评估并修订政策。未来远期(2029年以后)将建成人才大数据分析平台,实现政策制定从“经验驱动”向“数据驱动”转变;根据中期评估结果全面修订人才政策体系并总结经验。

6.2 组织与资金保障

建议绵阳政府各相关部门建立联席会议制度,共同研究解决推进中的堵点问题,将人才服务事项纳入各部门年度绩效考核体系。在现有人才发展专项资金的基础上,每年增设“服务效能提升专项”,专门用于平台建设、人员培训、活动组织等。建立预算执行与绩效评价挂钩的管控机制,每年对项目进展和资金使用情况进行跟踪监测。同时,探索政企共担模式,鼓励产业园区、龙头企业和专业人力资源机构以出资、赞助、承接运营等方式参与人才服务供给。

7 结论与展望

本文以绵阳市为研究对象,通过文献分析、政策解读和实地调研,系统梳理了当前人才服务与保障工作的实际状况,构建了“服务体系—保障机制—归属感与幸福感”三维协同的分析框架,并在此基础上提出了服务优化、保障完善和情感提升的系统性思路。本文的一个主要尝试是突破传统研究“重政策设计、轻人文关怀”的思维定式,强调归属感和幸福感在人才发展中的不可替代的作用。

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。”^[4]国家发展靠人才,民族振兴靠人才。随着绵阳“587+”产业体系的动态调整,相关服务策略也需要随之迭代,但只要坚持“以人为本、产业为要、创新为魂”的理念,持续优化服务体系、完善保障机制、强化情感关怀,绵阳完全有能力营造一个近悦远来的人才发展环境,为区域高质量发展提供坚实的人才支撑。

参考文献:

[1] 绵阳市人民政府. 2025年绵阳市人民政府工作报告[EB/OL].(2025-01-27)[2026-04-10].<https://www.my.gov.cn/mysrmzf/c104217/202501/54bb354b658d44668cbba8113479d919.shtml>.

[2] ZHENGXM, ZHUWC, ZHAOHX, et al. Employee well-being in organizations: Theoretical model, scaled development, and cross-cultural validation[J]. Journal of Organizational Behavior, 2015,36(5):621-644.

[3] 陈晓曦,程姣姣.包容领导行为与员工创新绩效的关系研究——一个有中介的调节模型[J].软科学,2020,34(11):110-116.

[4] 教育部课题组.深入学习习近平关于教育的重要论述[M].北京:人民出版社,2019:204.

基金项目:课题来源:绵阳科技城人力资本研究院2025年“人力资本协同发展”专项课题(项目名称:基于归属感与幸福感提升的绵阳人才服务体系优化及保障机制完善研究 项目编号:HCI2025007)资助。

作者简介:孙莹(1987-),女,西南财经大学天府学院,专职教师,硕士研究生,研究方向:旅游规划与开发、会展经济与管理。