

# 国外人才吸引力评价经验借鉴与启示

宋子阳, 任福君, 邓大胜

(中国科协创新战略研究院, 北京 100038)

**摘要:**一些国外学者和知名智库以国家为对象开展了人才吸引力评价相关研究,对于科学构建我国城市人才吸引力评价指标体系具有重要借鉴意义。本文系统研究了全球人才指数、世界人才排行、全球人才竞争力指数和经济合作与发展组织国家人才吸引力指标四个人才吸引力评价相关的指标体系,并从人才类型区分、吸引力定义和评价维度构建、数据类型选取等方面提出了对我国城市人才吸引力评价研究的经验借鉴与启示。

**关键词:**人才;吸引力;评价体系

**中图分类号:** C964 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2021.04.009

随着知识经济时代的到来,人才已经与自然资  
源、资本共同构成国家和城市发展的重要战略资源。  
在市场化机制下,人才资源区别于其他资源的最本质特征是自主流动性。人才总是倾向于向更能满足其职业发展、生活期望的地区流动,这从另一个角度导致了区域人才吸引力的差异。我国正处在改革发展的关键阶段,人才作为城市经济发展的重要推动力量,决定城市的核心竞争力。习近平总书记于2018年提出“人才是第一资源”,将人才资源提到了绝对重要的地位。而在同时,我国又面临人口红利逐渐消失的问题,人才资源的稀缺性进一步凸显。因此,在发展机遇和挑战并存的当下,许多城市纷纷打响“人才争夺战”,出台人才引进政策,以提升城市人才吸引力。人才的吸引力不仅与人才引进政策有关,也与多年发展所积累的经济、社会资源禀赋有关。科学构建我国城市人才吸引力评价模型,为总览我国城市人才吸引力现状水平和发展趋势提供科学支撑,对国家布局人才发展战略、城市有效制定人才引进政策措施具有重要意义。

近年来,一些国外学者和知名智库以国家为对象开展了人才吸引力评价相关研究,主要包括全球

人才指数(Global Talent Index, GTI)<sup>[1]</sup>、世界人才排行(World Talent Ranking, WTR)<sup>[2,3]</sup>、全球人才竞争力指数(Global Talent Competitiveness Index, GTCI)<sup>[4-6]</sup>、经济合作与发展组织(OECD)国家人才吸引力指标(Indicators of Talent Attractiveness, ITA)<sup>[7]</sup>。这些评价指标体系基于科学的研究理论,并在实践中不断优化调整,为科学构建我国城市人才吸引力评价指标体系提供了重要借鉴。因此,本文梳理分析了上述国外人才吸引力评价相关的指标体系,并总结了对我国城市人才吸引力评价研究的经验借鉴和启示。

## 1 全球人才指数

GTI是国内外第一个涉及人才吸引力评价的综合指数,由经济学人智库于2007年首次发布,并调整和更新至2015年,评价对象由最初的30个国家扩展至60个。GTI主要评价各国培养、吸引和留住人才的能力。以2015年的指标体系为例,GTI从人口统计资料、义务教育、高等教育、劳动力质量、人才环境、开放性、吸引人才的倾向七个维度进行评价,全部采用客观统计数据,指标体系如表1所示。

第一作者简介:宋子阳(1991—),女,助理研究员,主要研究方向为人才政策。

收稿日期:2021-02-16

表 1 全球人才指数的指标体系

维度	指标
人口统计资料	20~59 岁人口数
	20~59 岁人口的复合年均增长率
义务教育	义务教育年限
	教育投入占 GDP 比例
	生均教育投入占人均 GDP 比例
	中学入学率
	期望教育年限
	成人识字率
	生师比(小学)
	生师比(初中)
高等教育	国际教育标准分类(ISCED)5~6 级学生总入学率
	世界五百强大学数量
	高等教育总投入占 GDP 比例
劳动力质量	R&D 研究人员(每百万人数量)
	R&D 技术人员(每百万人数量)
	劳动力质量
	劳动力语言技能
	劳动力专业技能
	本地经理人
人才环境	R&D 投入占 GDP 的百分比
	劳动法约束性程度
	工资管制
	知识产权保护
	私人财产保护
	基于能力获得回报
开放性	外籍人士雇用
	每股外商直接投资的 GDP 占比
	外贸的 GDP 占比
吸引人才的倾向	人均可支配收入
	就业增长

GTI 中直接反映人才吸引力的维度即“吸引人才的倾向”，由人均可支配收入和就业增长两个指标衡量，前者反映吸引人才的经济动因，后者从量的层面反映人才吸引潜力。间接反映人才吸引力的两个维度是“人才环境”和“开放性”。其中人才

环境维度包含的 R&D 的 GDP 占比、知识产权保护等指标，表明其对科技人才吸引的重视。但是，由于 GTI 没有对人才做出明确的定义，吸引人才的倾向、人才环境以及开放性三个维度刻画的吸引力水平所针对的人才类型并不明确。并且开放性维度中外籍人士的雇用仅能反映一国对海外劳动力而非海外人才的吸引水平，每股外商直接投资(FDI)的 GDP 占比和外贸的 GDP 占比主要反映国家作为经济体的开放程度。此外，尽管 GTI 设计用人口统计资料维度衡量国家培养人才的数量基础、用义务教育和高等教育评价国家培养人才的能力、用劳动力质量反映国家人才现状水平，但是一些指标同样可以反映人才吸引力，例如高等教育维度的世界五百强大学数量。

## 2 世界人才排行

WTR 出自国际管理发展研究所全球竞争力中心(International Institute for Management Development, World Competitiveness Center)发布的《全球竞争力年鉴》(World Competitiveness Yearbook)，主要衡量各国的企业吸引和留住人才的能力。WTR 的指标体系衡量三个方面因素，包括投资和开发因素(Investment & Development Factor)、吸引力因素(Appeal Factor)、可得性因素(Readiness factor)，分别衡量对本土人才的培养和投入、吸引和留住海外高技能人才的能力以及人才库的可持续性。该指数从 2014 年开始发布，目前已更新至 2020 年，其间个别指标有所调整，评价的国家数量也从最初的 60 个增加至 2020 年的 63 个。2020 年的指标体系<sup>[3]</sup>如表 2 所示。WTR 指数聚焦于“企业”所需要的人才，针对企业和国家两个层面设计指标，采用客观统计数据 and 涉及国际商务的企业管理层人员的主观调查数据相结合的指标体系。其中主观调查数据通过邀请专家对不易采用客观数据衡量的指标进行主观评价的方式收集，这些评价数据来自每年《全球竞争力年鉴》编制时开展的专家意见调查(Executive Opinion Survey)。

吸引力因素的指标共 11 个，生活成本由美世咨询发布的生活成本指数衡量，生活质量基于企业管理层人员的主观打分评价，这两个指标反映生

活维度的吸引力；企业对人才的重视程度、企业员工工作动机、企业人才短缺情况、企业对海外高技能人才的吸引力、企业的管理公平也基于主观打分，反映人才工作的软环境；全年总收入、基本薪资、奖金和长期激励总额以及有效个人所得税税率

则反映整个国家经济相关的吸引力；环境污染采用PM<sub>2.5</sub>暴露水平相关指标，反映自然环境方面的吸引力。可以看出，吸引力因素涉及生活、工作软环境、经济、自然环境四个方面，但是每个方面的指标数量不一，具体评价对象也不同。

表2 2020年世界人才排行指标体系

维度	指标	数据类型	
		统计数据	调查数据
投资和开发因素	用于教育的公共支出总额	√	
	用于教育的生均公共支出	√	
	生师比（小学）	√	
	生师比（初中）	√	
	学徒制的实施情况		√
	企业对员工培训的重视程度		√
	女性劳动力	√	
	企业职业卫生设施达标情况		√
吸引力因素	生活成本 <sup>a</sup>	√	
	企业对吸引和留住人才重视程度		√
	企业员工工作动机		√
	企业人才短缺情况		√
	生活质量		√
	对海外高技能人才的吸引力		√
	全年总收入	√	
	基本薪资、奖金和长期激励总额	√	
	有效个人所得税税率	√	
	管理公平		√
可得性因素	环境污染	√	
	劳动力增长	√	
	熟练工人可得性		√
	金融技能人才可得性		√
	高层管理人员国际经验丰富程度		√
	有能力的高层管理人员可得性		√
	基础教育满足竞争性经济需求程度		√
	理工科毕业生占比	√	
	高等教育满足竞争性经济需求程度		√
	管理学教育满足工商界需求程度		√
	语言技能满足企业需求程度		√
	海外大学生流入量	√	
国际学生评估项目（PISA）评估结果	√		

注：a 为基于调查统计数据计算的综合指数——生活成本指数。

### 3 全球人才竞争力指数

GTCI 由 INSEAD 世界商学院、Adecco 集团和人力资本领导力机构(现已由谷歌替代)自 2013 年开始联合发布,评价对象从 2013 年的 103 个国家扩展至 2020 年的 132 个国家,是目前全球最受关注的人才指数之一。GTCI 将人才竞争力定义为一个国家能够吸引、开发和雇用人力资本为其经济增长、竞争、创新以及人民生活质量提升做出贡献的政策、实践以及其他有利环境的总和。GTCI 是一个投入-产出模型,包括衡量人才培养和引进的投入模型和衡量人才数量、技能、生产力的产出模型。产出模型分别对中等水平人才和高水平人才两个层级的人才进行评估,由此决定了 GTCI 指数对人才的定义。中等水平人才即技能型人才,他们主要在职业培训后从事技术性工作;高水平人才即从事职业化、管理性和领导性工作的知识型人才。GTCI 的投入模型包含环境(Enable)、吸引(Attract)、培养(Growth)、留住(Retain)四个维度,2020 年的指标体系<sup>[6]</sup>如表 3 所示。

GTCI 投入模型的四个维度之下进一步划分为具体子维度,并且部分子维度下的指标选取又涉及到几个方面。与 WTR 指数相比,GTCI 在数据来源类型上更加多样,除了传统的一手统计数据以外,较多采用权威机构发布的指数数据,例如“对内开放”子维度的“性别间收入差距”由联合国开发计划署发布的性别发展指数(Gender Development

Index)衡量;同时也大量采用世界经济论坛(World Economic Forum)等机构的年度专家意见调查结果,如“对外开放”子维度的海外直接投资与技术转让、外资所有权程度、国外人才吸引度。

从 GTCI 指标体系的说明可知,“吸引”维度的对外开放性子维度从商业吸引和人口吸引两方面评价,内部开放性子维度则从社会融入和性别平等两方面评价。商业吸引相关的两个指标即海外直接投资与技术转让、外资所有权程度以及人口吸引指标——移民占比都属于对人才吸引力的间接衡量。前者是通过海外资本和技术的占比反映一国对掌握资本和技术的海外人才的间接吸引,后者采用移民相关指标的基本逻辑可能是更大的移民占比预期包含更大数量的海外人才,或者更大数量的移民作为人才的投入指标意味着能够通过培养转化成更大数量的人才。“留住”维度本质上也评价一国的人才吸引力,反映对人才的持久吸引力,两个子维度分别从可持续性和生活方式角度进行评价。“可持续性”子维度的三个指标分别评价社会发展可持续性和人才可持续性,“生活方式”子维度的四个指标分别评价环境健康与生态活力、人身安全、医疗、公共卫生四个方面。“环境”和“培养”两个维度也与人才吸引力有关,涉及人才发展的软环境和硬环境的各个方面。基于此可以得出,一国对人才的吸引、留住以及对人才的培养和人才发展环境密切相关。

表 3 2020 年全球人才竞争力指数投入模型指标体系

维度	指标	数据类型			
		一手统计数据	指数统计数据	调查数据	
环境	监管环境	政府效率	√		
		法制水平 <sup>a</sup>	√		
		政治稳定性	√		
		监管质量	√		
		腐败	√		
	市场环境	竞争强度			√
		营商容易度		√	
		集群发展度			√
		R&D 支出	√		
		信息通信技术设施		√	
	城市人口 <sup>a</sup>	√			

续表

	维度	指标	数据类型		
			一手统计数据	指数统计数据	调查数据
环境	商业和劳动环境	高等教育人口失业率 <sup>a</sup>	√		
		劳动力市场政策			√
		雇员与雇主合作度			√
		企业管理专业度			√
		薪酬与生产率的关系			√
		技术利用 <sup>b</sup>			√
		对新兴技术的投资 <sup>a</sup>			√
吸引	对外开放性	机器人密度 <sup>a</sup>	√		
		海外直接投资与技术转让			√
		外资所有权程度			√
		移民占比	√		
		国际学生占比	√		
	内部开放性	国外人才吸引度			√
		对少数族裔的包容性		√	
		对移民的包容性			√
		社会流动			√
		女性毕业生	√		
培养	正规教育	性别间收入差距		√	
		女性成为领导的机会			√
		职业教育招生	√		
		高等教育招生	√		
		高等教育支出	√		
	终身学习	国际学生评估项目阅读、数学和科学得分	√		
		QS 大学排名	√		
		商学院质量			√
	成长机会通道	企业培训普遍度	√		
		企业对员工发展的投入			√
		上级对下级的授权			√
		个人权利		√	
		虚拟社交网络普及度			√
虚拟专业网站使用率		√			
组织内部合作度				√	
组织间合作度			√		

续表

维度	指标	数据类型		
		一手统计数据	指数统计数据	调查数据
留住	可持续性	劳动力对养老金的贡献率	√	
		社会保护		√
		国家留住人才的程度		√
生活方式		环境绩效	√	
		人身安全	√	
		每千人医生数	√	
		环境卫生	√	

注: a 为 2020 年新采用的指标, b 为从其他维度调整至当下维度的指标。

#### 4 经济合作与发展组织国家人才吸引力指标

ITA 是由 Tuccio<sup>[7]</sup> 以经济合作与发展组织工作论文 (Working Paper) 的形式于 2019 年发布的, 目的是评价各成员国对不同类型人才的吸引力水平, 并为其制定有效政策措施、有针对性地吸引特定类型人才提供参考。ITA 是第一个针对“国家吸引力”开展专门评价的综合指标体系。该指标体系分别针对拥有硕博学位的从业者、企业家和大学生三类移民人才, 从就业机会质量、收入与税款、未来期望、家庭环境、技能环境、包容性和生活质量七个维度进行评估, 具体的维度和指标如表 4 所示。ITA 与 GTCI 类似, 采用了一手统计数据、综合指数统计数据和调查数据三类数据。Tuccio 指出, ITA 的构建考虑了经济动因、非经济动因、移民政策三个方面, 但并不与各维度一一对应。例如, 除了收入与税款维度可归为经济动因, 家庭环境维度

的家庭福利金公共支出也属于经济动因。

与其他人才吸引相关的评价体系相比, ITA 第一次明确了“人才”的不同类型, 并从指标选取角度进行区分, 针对三类人才分别构建了包含共性和个性两类指标的评价体系。就业机会质量维度的指标完全针对三类人才的不同特征分别进行个性化设计, 收入与税款维度包含不同教育层级从业者收入水平和物价水平指数两个共性指标, 以及与税收相关的个性化指标; 针对拥有硕博学位的从业者和企业家的未来期望维度相同, 针对大学生的评价还包括与移民政策有关的“毕业后允许停留的期限”; 针对拥有硕博学位的从业者和企业家的技能环境维度完全相同, 针对大学生的指标则将“R&D 投入”与“专利”替换为“高等教育支出”; 包容性维度的指标差异在于衡量不同类型的移民人才在同类人才中的占比, 但指标设计思路一致; 家庭环境维度和生活质量维度对三类人才完全相同。

表 4 经济合作与发展组织国家人才吸引力指标体系

维度	人才类型		
	拥有硕博学位的从业者	企业家	大学生
就业机会质量	国际教育标准分类 7-8 级在外国出生者的失业率	就业保证的严格性	世界 500 强大学数量
	国际教育标准分类 7-8 级在外国出生者的“大材小用”率	产品市场调节指数	
	国际教育标准分类 7-8 级在外国出生拥有临时合同的全职从业者比例	贸易开放度	
	国际教育标准分类 7-8 级在外国出生的兼职从业者比例	营商便利度	

续表

维度	人才类型		
	拥有硕博学位的从业者	企业家	大学生
收入与税款	国际教育标准分类 7~8 级从业者收入	国际教育标准分类 7~8 级从业者收入	国际教育标准分类 5~6 级从业者收入
	物价水平指数	物价水平指数	物价水平指数
	税收楔子	公司税	国内外大学生学费差异 国际学生每周合法工作小时数
未来期望	2050 年抚养 / 赡养比例		2050 年抚养 / 赡养比例
	国籍取得率		国籍取得率
	临时身份转变为永久身份容易度		临时身份转变为永久身份容易度 毕业后允许停留的期限 (月数)
家庭环境	配偶移民的权利		
	配偶工作的可能性		
	子女取得国籍的容易程度		
	国际学生评估项目数学测验分数		
	家庭福利金公共支出		
技能环境	父母二人就业的参与税率		
	家庭互联网接入比例		家庭互联网接入比例
	英语熟练度		英语熟练度
	R&D 投入占 GDP 的百分比		高等教育支出
包容性	专利		
	国际教育标准分类 7~8 级外国出生者劳动年龄人口占比	劳动年龄个体经营人口外国出生占比	高等教育国际学生占比
	对移民的态度	对移民的态度	对移民的态度
生活质量	性别平等	性别平等	性别平等
	经济合作与发展组织幸福指数 (Better Life Index), 包含住房、家庭收入和财富、就业市场、个人收入、支持网络、教育、环境、公众参与、健康、治安、家庭生活平衡 11 个维度的 24 个变量		

注：国际教育标准分类，由联合国教科文组织确定。ISCED8 为博士或同等学力，ISCED7 为硕士或同等学力，ISCED6 为学士或同等学力，ISCED5 为短期高等教育。

## 5 对我国城市人才吸引力评价研究的启示

通过对国外主要人才吸引力评价相关指标体系的梳理分析，总结出以下几方面对我国城市人才吸引力评价研究的启示：

(1) 首先应明确人才定义并区别人才类型。Tuccio 针对经济合作与发展组织国家构建的人才吸引力评价指数 ITA 明确区分了三种不同的人才类型，在相同的七个子维度之下分别选取体现共性和个性的指标构建评价体系，比较准确地反映了不同人才群体的特征。相比之下，经济学人智库发布的 GTI 并未对人才做出明确定义，部分指标针对的人才类型并不统一，影响了该指数的一致性和针对性。

因此，在构建我国城市人才吸引力评价体系时，应当首先明确评价体系所涉及的人才的定义。考虑到 ITA 针对三类人才的评价指标体系包含了许多共性指标，我国城市人才吸引力评价也可以针对类型互斥的多类人才同时进行指标设计，在确定共性指标的同时，仅需选取个别能准确反映人才群体特征的个性化指标，就可以实现在同一评价模型框架下对不同人才类型吸引力的评价，并且有助于针对具体城市开展其对各类人才吸引力水平差异的比较，并为制定针对性人才吸引政策提供参考。

(2) 在定义吸引力时应从吸引和留住两方面考虑。GTI 和 GTCI 指数在设计时同时考虑了国家吸引和留住人才的能力，特别是 GTCI 专门设计了“留

住人才”维度,从社会和人才可持续性以及生活方式两个子维度设计指标;专门评价国家人才吸引力的 ITA 也设计与生活质量维度评价类似的方面。由此可见,吸引和留住人才之间密切相关,评价内容难以完全相互独立。实际上,“留住人才”反映国家或地区对人才的持久吸引力,在评价我国城市人才吸引力时,应当同时考虑吸引和留住两个方面,将吸引力定义为磁吸力(Magnetic Attractiveness)。城市对人才的首要吸引力可能来自于经济动因,例如收入水平、工作机会、人才政策等,但是来自社会发展可持续性和生活质量等方面的非经济动因对于人才的持久吸引力同样重要。正如一些学者指出,全球化人才流动主要由于工作原因<sup>[8,9]</sup>,同时也有学者的研究表明,国家、城市或地区打造开放包容的氛围比单纯的技术、经济因素更能吸引和留住人才<sup>[10,11]</sup>。并且,随后发展形成的城市的舒适物理论也表明,必须同时满足工作、生活娱乐的双重目标,才能够吸引人才。因此,在同时考虑吸引和留住两个方面进行我国城市人才吸引力评价研究时,不仅要考虑人才作为工作者的诉求,也要考虑其作为消费者、公民、家庭成员等其他社会角色的诉求。

(3)在选取数据时应考虑多种数据类型和来源。GTI 指数作为本文分析的四个指数中设计和发布最早的指数,所有评价指标均来源于官方或权威机构的客观统计数据;WTR、GTCI 以及 ITA 指数的数据来源开始逐步丰富,较多地采用权威机构发布的各类综合评价指数以及基于专家意见调查的主观感知数据。采用已有的综合评价指数能够仅通过一个指标反映丰富的内涵和信息。目前,我国已有一些机构设计和定期发布各类指数,从不同维度对城市展开评价和排名,这为直接采用综合评价指数作为城市人才吸引力评价指标提供了基础。基于专家意见调查的主观感知数据能够很好地评价管理实践效果、政策执行力度、社会氛围等相关的不易量化方面。这一类以城市为评价对象的权威调查数据目前国内还比较罕见,在构建我国城市人才吸引力评价体系时,可以尝试探索开展专家意见调查收集主观感知数据,丰富评价指数内涵,提升指标体系的科学性。

此外,还应注意国内外研究评价对象的差异性。在借鉴国外人才吸引力相关指数时,应注意这些指数的评价对象为国家,与我国城市人才吸引力评价

的对象不同。国家的人才吸引力在文化包容性和移民政策上的多样化和显著性差异在评价一个国家的城市人才吸引力上并不适用。我国城市人才吸引力的包容性指标的设计重点不应聚焦于文化方面,移民政策则应考虑对标户籍政策和人才引进政策等方面。同时,在参考国外指数的指标时,应当明确所参考指数在人才类型和吸引力的定义方面是否与我国城市人才吸引力评价指数具有一致可比性。例如,WTR 主要衡量各国的企业吸引和留住人才的能力,其中的许多指标反映的是企业层面的属性。■

#### 参考文献:

- [1] Economist Intelligence Unit. The Global Talent Index Report: The Outlook to 2015[R/OL]. [2021-01-28]. <http://graphics.eiu.com/upload/eb/HeidrickGTI.pdf>.
- [2] Institute for Management Development. IMD World Talent Ranking 2014[R/OL]. [2021-01-28]. [https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/wcc-world-talent\\_report\\_2014.pdf](https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/wcc-world-talent_report_2014.pdf).
- [3] Institute for Management Development. IMD World Talent Ranking 2020[R/OL]. [2021-01-28]. [https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/release-2020/talent/imd\\_world\\_talent\\_ranking\\_2020.pdf](https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/release-2020/talent/imd_world_talent_ranking_2020.pdf).
- [4] INSEAD. The Global Talent Competitiveness Index 2013[R/OL]. [2021-01-28]. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2013-report.pdf>.
- [5] INSEAD. The Global Talent Competitiveness Index 2019: Entrepreneurial Talent and Global Competitiveness[R/OL]. [2021-01-28]. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>.
- [6] INSEAD. The Global Talent Competitiveness Index 2020: Global Talent in the Age of Artificial Intelligence[R/OL]. [2021-01-28]. <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>.
- [7] Tuccio M. Measuring and assessing talent attractiveness in OECD countries[DB/OL]. [2021-01-28]. <http://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>.
- [8] Carr S C, Inkson K, Thorn K. From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain'[J]. *Journal of World Business*, 2005, 40(4): 386-398.



- [9] Davanzo J. Does unemployment affect migration? Evidence from micro data[J]. *The Review of Economics Statistics*, 1978, 60(4): 504-514.
- [10] Stolarick K, Florida R. Creativity, connections and innovation: a study of linkages in the Montreal Region[J]. *Environment and Planning a-Economy and Space*, 2006, 38(10): 1 799-1 817.
- [11] Florida R, Mellander C, Stolarick K. Inside the black box of regional development - human capital, the creative class and tolerance[J]. *Journal of Economic Geography*, 2008, 8(5): 615-649.

## Experience and Enlightenment of Evaluation Systems of Global Talent Attractiveness

SONG Zi-yang, REN Fu-jun, DENG Da-sheng

(National Academy of Innovation Strategy, China Association for Science and Technology, Beijing 100038)

**Abstract:** Some foreign researchers and well-known think tanks have carried out research on the evaluation of talent attractiveness of countries. These evaluation indices provide important references for constructing China's talent attractiveness evaluation system on cities. This paper systematically reviewed four global talent indices relevant to attractiveness, including Global Talent Index, World Talent Ranking, Global Talent Competitiveness Index, and Talent Attractiveness Indicators for OECD countries. Experience and enlightenments are summarized concerning differentiating talent types, defining talent attractiveness and designing evaluation dimensions, as well as selecting data sources.

**Keywords:** talent; attractiveness; evaluation system

---

(上接第50页)

- podnikani/ris3-strategie/dokumenty/2019/1/Narodni\_RIS3\_strategie\_aktualizace\_2018.pdf.
- [6] Kučera Z, Vondrák T. Research and development in enterprises operating in application sectors of the National Research and Innovation Strategy for Smart Specialisation of the Czech Republic[EB/OL]. [2020-05-10]. <https://www.tc.cz/cs/storage/24dccb920cad023c96839cbffbc711bd36cdcd?uid=24dccb920cad023c96839cbffbc711bd36cdcd>.
- [7] 捷克政府. Inovační strategie České republiky 2019-2030[EB/OL]. [2020-06-20]. <http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=866015>.

## Analysis of R&D Expenditures of Enterprises in the Czech Republic

HAN Cang-qiong<sup>1</sup>, ZHANG Yun-fan<sup>2</sup>

(1. Ministry of Science and Technology of China, Beijing 100862;

2. China Science and Technology Exchange Center, Beijing 100045)

**Abstract:** In recent years, the Czech Republic has maintained steady economic growth. Industry occupies an important position in the national economy and has strong innovation capabilities. Enterprises in the Czech Republic are active in R&D activities and are the main force of the national innovation system. This paper studies the R&D expenditures of enterprises in the Czech Republic, and analyzes the R&D expenditures of different types of enterprises and different industries.

**Keywords:** the Czech Republic; enterprise; R&D expenditures