

绍兴市人才集聚力提升研究： 基于长三角相关地级市的比较分析

朱恬恬* 王佳桐** 金顯喆***

| 目 次 |

- | | |
|-------------------|------------------|
| I. 引言 | IV. 绍兴市人才集聚力现状分析 |
| II. 评价指标体系的构建 | V. 总结 |
| III. 因子分析下的指标体系评价 | |

| 論文要約 |

城市之间的竞争即是人才的竞争，人才引力的强度决定了一个城市未来发展的高度。而一个城市人才环境的优劣决定了城市的人才引力强弱。目前绍兴正依托“充分融入长三角”战略定位，努力打造人才集聚高地，但在具体实施方面还存在很多不足。通过构建长三角人才集聚力评价指标体系，并运用因子分析法提取城市经济发展前景，城市文化教育环境，收入保障情况三个影响区域人才集聚力的主要因子。结合绍兴人才集聚上存在区域位置、经济动力和城市基建三大压力的现状分析，研究表明：1) 将浙江省县域各人才引力因子得分进行系统聚类发现，人才引力强的县(市)多集中在浙北，杭州宁波地区。2) 绍兴人才集聚力的综合指数小于平均值，城市经济发展前景和城市文化教育环境因子上对人才集聚作用低于平均水平，在收入状况因子上略高于平均水平。目前绍兴市人才集聚力存在区域位置和经济动力的双压力之下，根据研究结果，提出绍兴市可以从差异化路线、聚力产科教融合、优化居住环境和保障人才收入四个方面来提升城市人才集聚力的建议。

▪ 关键词：人才集聚力，因子分析法，综合评价指标体系，区位优势，差异化发展

* 第一作者：韓國國立群山大學 融合技術創業學部 博士修了

** 共同作者：韓國國立群山大學 融合技術創業學部 博士修了

*** 通訊作者：韓國國立群山大學 融合技術創業學部 教授

I. 引言

随着经济的快速发展和产业的不断升级,城市对人才的需要提出了更高的要求。目前,长三角多个城市纷纷推出人才新政,激烈竞争背后是人力资源的抢占和区域竞争力的比拼。

近年来,在绍兴市政府的高度重视下,招才引智工作持续推进,成果丰硕,但是也暴露了一些问题,如人才政策与周围发达城市产生了一定的差距,引才力度不足,人才创新的平台规模有限等。“十三五”期间,绍兴市提出“重构绍兴产业,重建绍兴水城”战略,加快构建绿色高端产业体系,对各类人才的需求比以往任何时候都更加迫切。绍兴市人才工作规划特别强调要抓住融入长三角开发的新机遇,做到协同发展,开拓人才吸引渠道,完善各项人才激励政策,提升人才对经济社会发展的贡献率。面对现有问题和迫切需求,研究绍兴市与其他地级市的人才集聚能力的差异,探讨如何提高城市“吸引人”“留住人”的建议措施,对于提升绍兴市区域发展竞争力至关重要。然而现有文献研究主要对象集中在省级区域人才引力(王萍 2009; 李章凯·马仁锋·王益澄 2015; 康和平·冯亚丽 2010),或者是单个城市人才吸引力(王永乐·李梅香 2013; 高子平 2012; 封荔·张超凤 2018),针对长三角区域的人才集聚力的研究的文献非常少,而评价单个城市在长三角区域内人才集聚力的文献几乎没有。本文运用因子分析法从两个层面对人才集聚力做出定量评价:第一层面是建立长三角人才集聚力评价指标,提取主要影响因子,第二层面是评价绍兴市在各个因子上与其他城市相比的优劣势。

II. 评价指标体系的构建

本文研究考虑选取近几年文献中人才吸引力体系中使用率较高的指标,同时兼顾指标的全面性,科学性,可量化性的原则,从城市经济水平、财政投入情况、城市文化教育、收入保障状况和产业集聚五个方面构建长三角人才集聚力评价指标体系,一级指标5个,二级指标14个,如表1所示。其中经济发展是影

响人才集聚力的最主要因素，主要有：人均GDP、进出口额、第三产业增加值指标，此外研发经费和研发人员的投入为经济创新发展提供新动力；财政投入情况是提供基础服务，完善基础设施建设，改善生活环境，提高居住舒适度的重要前提，包括公共服务、医疗卫生、教育设施投入三个常用指标；此外，城市文化教育体现在高校的发展上，能直接培养本区域所需要的人才，也便于直接留住人才；当然收入保障状况是对人才直接产生吸引力的重要因素，引入的人才一般留在市内区域工作居多，因而采用城镇在岗职工年平均工资，城镇居民人均可支配收入衡量比较适当；最后一个指标是产业集群效应，集群实力越强，引才育才的能力也越强，也越易于形成人才集群效应，该指标可以从规模以上工业企业主营业务收入，规模以上工业从业人员指标反映。

<表 1> 长三角人才集聚力评价指标体系

一级指标	二级指标(单位)	变量标识
城市经济水平	GDP (亿元)	X1
	进出口总额 (亿美元)	X2
	第三产业增加值 (亿元)	X3
	R&D 经费投入 (亿元)	X4
	R&D人员 (人)	X5
财政投入情况	公共服务投入 (亿元)	X6
	医疗卫生投入 (亿元)	X7
	教育经费投入 (亿元)	X8
城市文化教育	高等教育本专科学校数量 (个)	X9
	高等教育在校人数 (人)	X10
收入保障状况	城镇在岗职工年平均工资 (元)	X11
	城镇居民人均可支配收入 (元)	X12
产业集聚情况	规模以上工业企业主营业务收入 (亿元)	X13
	规模以上工业从业人员 (个)	X14

2016年5月国务院批准的《长江三角洲城市群发展规划》中，长三角城市群包括：上海，江苏省的南京、无锡、常州、苏州、南通、盐城、扬州、镇江、

泰州, 浙江省的杭州、宁波、嘉兴、湖州、绍兴、金华、舟山、台州, 安徽省的合肥、芜湖、马鞍山、铜陵、安庆、滁州、池州、宣城26个市, 本研究将经济情况特别好的上海市和比较差的池州市这两个极端样本进行剔除, 选取其余的24个城市作为研究样本。数据来源于各地统计局2018年统计年鉴。

III. 因子分析下的指标体系评价

1. 数据的标准化处理

为了消除数量级差异和量纲差异, 将收集的数据用SPSS24.0做标准化, 14个指标分别用 X_1, X_2, \dots, X_{14} 来表示。

2. KMO和巴特利特检验

用标准化后的数据进行KMO和巴特利特检验, 以确定是否适合做因子分析, 结果显示KMO等于0.738, 大于0.5, 可以看出变量间的相关程度无太大差异, 巴特利特球形度检验接近.000, 说明原始变量之间存在相关性, 因此人才集聚指标适合做因子分析。

3. 主成分的方差贡献率, 旋转因子载荷和主因子解释

根据主成分符合初始特征值大于1和累计方差贡献率大于80%的原则, 由表2可知, 前三个主成分累计方差贡献率达到90.53%, 第四个公因子后面对变量的影响变得平缓, 因此提取3个公因子对城市人才集聚力进行评价是比较合理的。旋转因子载荷越大, 说明指标与这个主成分因子的吻合度越高, 根据表3发现, 第一主成分因子包含GDP, 进出口总额, 第三产业增加值, 公共服务投入, 医疗卫生投入, 教育经费投入, 研发经费投入, 研发人员数, 规模以上工业企业主营业务收入, 规模以上工业从业人员, 这些指标反映了城市经济发展

前景，财政投入可以调整经济结构，引导和推动产业升级，形成新的经济增长点；产业集聚也会带来经济发展的更大动力。第二主成分因子包含高等教育本专科学校数量，高等教育在校人数，反映了城市文化教育环境，教育环境资源越丰富，培养的学生越多，能直接带来人才积累的可能性也越强。第三个主成分因子包含在岗职工年平均工资，城镇居民人均可支配收入，反映了收入保障状况，区域居民的收入越高，对人才的吸引力自然越高。

<表 2> 总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %	总计	方差百分比	累积 %
1	10.063	71.878	71.878	10.063	71.878	71.878	7.245	51.749	51.749
2	1.584	11.312	83.190	1.584	11.312	83.190	2.975	21.249	72.998
3	1.028	7.339	90.530	1.028	7.339	90.530	2.454	17.532	90.530

▪ 提取方法：主成分分析法

<表 3> 旋转后的成分矩阵

	成分		
	1	2	3
规模以上工业企业主营业务收入: X13	0.923	0.125	0.117
R&D 经费投入: X4	0.872	0.261	0.274
公共服务投入: X6	0.858	0.315	0.320
GDP: X1	0.850	0.410	0.293
规模以上工业从业人员: X14	0.843	0.142	0.343
进出口总额: X2	0.824	-0.017	0.326
教育经费投入: X8	0.824	0.442	0.304
第三产业增加值: X3	0.785	0.484	0.336
医疗卫生投入: X7	0.778	0.525	0.112
R&D人员: X5	0.751	0.152	0.415
高等教育在校人数: X10	0.138	0.969	0.156
高等教育本专科学校数量: X9	0.277	0.933	0.138
城镇在岗职工年平均工资: X11	0.288	0.230	0.877
城镇居民人均可支配收入: X12	0.373	0.114	0.866

▪ 提取方法：主成分分析法

根据成分得分系数矩阵, 得到如下主成分表达式。根据成分F1,F2,F3结构和方差贡献率可知人才集聚力评价函数是 $F=0.71878F1+0.11312F2+0.07339F3$, 计算24个城市样本的人才集聚力评价排名, 见表4。

$$F1=0.121X1+0.178X2+\dots+0.151X14$$

$$F2=0.047X1+(-0.184X2)+\dots+(-0.102X14)$$

$$F3=-0.053X1)+0.017X2+\dots+0.013X14$$

<表 4> 长三角各城市人才集聚力综合评价排名

城市	F1	F2	F3	F	排序
苏州	3.21227	-0.37390	0.25760	2.285525	1
杭州	1.19625	1.52615	0.75498	1.087887	2
宁波	1.42054	-0.57475	1.10381	1.037049	3
无锡	0.96154	-0.43556	0.66459	0.690639	4
南通	0.93218	-0.21838	-0.57372	0.603224	5
盐城	0.45531	-0.04966	-1.44948	0.215273	6
合肥	-0.00927	2.34014	-1.67383	0.135211	7
泰州	0.36847	-0.34068	-1.25683	0.134072	8
南京	-0.61756	3.46940	1.34090	0.046977	9
常州	-0.0221	-0.29844	0.73480	0.004282	10
扬州	0.02963	-0.2197	-0.48878	-0.039430	11
绍兴	-0.10153	-0.33021	0.31921	-0.08690	12
金华	-0.27738	-0.41546	0.93941	-0.17743	13
台州	-0.23690	-0.50233	0.40914	-0.19708	14
嘉兴	-0.33327	-0.54728	1.06156	-0.22355	15
芜湖	-0.39619	0.08864	-0.87259	-0.33879	16
镇江	-0.52233	-0.31563	0.20405	-0.39617	17
滁州	-0.50905	-0.14368	-1.15690	-0.46705	18
湖州	-0.75638	-0.57562	0.53896	-0.56923	19
铜陵	-0.71130	-0.52918	-0.71797	-0.62382	20
宣城	-0.74792	-0.38583	-0.77149	-0.63785	21
安庆	-0.70973	-0.35543	-1.35698	-0.64993	22
马鞍山	-1.01072	-0.31653	0.08009	-0.75641	23
舟山	-1.61459	-0.49609	1.90948	-1.07652	24

从表4的综合评价看出，苏州、杭州、宁波、无锡、南通、盐城、合肥、泰州、南京和常州10个城市的综合分数大于0，在均值之上。在城市经济发展前景因子上，苏州、杭州、宁波得分最高，在城市文化教育环境方面，南京、合肥、杭州资源丰富，更有利于人才的增加。而宁波、南京和舟山在收入保障上更吸引人才。绍兴人才集聚力的综合指数小于平均值，与长三角其他城市相比，仅仅处在中等水平，城市经济发展前景和城市文化教育环境因子上对人才集聚作用低于平均水平，与苏州、杭州、宁波等城市差距较大，在收入状况因子上略高于平均水平。

IV. 绍兴市人才集聚现状分析

在历史上，古城绍兴丰厚的沃土培养了大批的杰出人才，而在21世纪的今天与长三角的其他城市在人才竞争力上有了一定的差距。

1. 绍兴市人才集聚现状分析

(1) 区域位置压力

绍兴位于杭州和宁波的东西夹击之下，杭州和宁波不论是经济发展速度和潜力，还是生活的配套基础建设都要优于绍兴，教育资源和人力资源存量更为丰富，引才计划出台较早，如杭州市在2010年实施了全球引才“521”计划；宁波市在2011年实施了海外高层次人才引进“3315”计划，而绍兴于2016年公布人才新政20条，才开始重视引才计划的制定。在杭州和宁波的引力下，产生的“虹吸效应”令更多的人才和大学生会选择奔向杭州和宁波，舍弃绍兴，导致绍兴人才集聚效应较弱。

(2) 经济动力压力

从近几年的经济指标看，绍兴的GDP，进出口额，第三产业增加值方面与省

内的杭州, 宁波的差距在逐渐拉大。近几年, 杭州已经走上互联网和数字经济之路; 宁波利用港口优势, 大力发展临港型产业集群, 同时借助“互联网+”制造向智造转型, 2016年宁波成为全国首个“中国制造2025”试点示范城市。而绍兴近几年的发展主要动力仍在传统产业: 纺织、印染、化工、轴承等, 绍兴市产业升级之路缓慢, 导致对人才的吸引力较弱, 进而加深转型难度, 形成一个恶性循环。最后是城市基础建设压力。经济发展压力进一步带来财政投入的压力, 财政投入远小于杭州、宁波和苏州等地区, 17年的财政支出469.8万元, 也略低于台州、泰州和嘉兴等地区, 居住环境也是影响人选择定居地的重要因素, 基础设施建设完善, 才能集聚更多的人才。

尽管面对多重压力, 绍兴也在积极努力做好人才引进工作。2016年推出人才新政20条, 2017年推出《高水平建设人才强市三年行动计划》, 2018年推出“活力绍兴 智引全球”招才引智系列活动, 将绍兴市招才专列开往全国各大高校, 推出了绍兴“海内外英才计划”、高校毕业生就业创业政策、科技政策等。2017年引进各类人才共计7万人, 新增就业大学生3.6万人, 引进使用外国人才4600人次, 其中海外工程师157人次。2018年引进各类人才共计9.6万人, 新增就业大学生6.17万人, 引进外国人才192人。政府对引才工作越来越重视, 政策倾向性也在增加。绍兴正在努力搭建人才项目对接平台, 如“人才峰会”, “成果项目推介对接会”, “人才智力项目对接会”等, 邀请院士、专家、海内外博士等高层次人才前来参加, 这既能集聚产业氛围, 也是凝聚高端人才的一个好机会。

2. 提升绍兴市人才集聚力的建议探讨

(1) 打造差异化路线, 转劣势为优势

由于绍兴市处在拥有较强人才集聚力的杭州和宁波之间, 要摆脱虹吸效应, 绍兴必须走差异化路线, 找差距, 明优劣。首先要挖掘绍兴经济的增长优势, 加快创新创业。绍兴市要继续建立各类科创园和特色小镇, 以优势产业为依托孵化新型项目, 研发新型技术, 由点到面进而带动区域产业, 在区县层面, 柯桥区继续推进纺织业创新, 袍江区作为经济技术开发区, 大力发展电子信息、

节能环保、生命健康等主导产业，上虞区以化工产业为依托等，打造技术专业化平台，引进国外先进技术和更多技能型人才。其次要以深厚的文化底蕴和精神财富打动人，吸引人，绍兴一直拥有得天独厚的文化资源，是著名的“水乡”“桥乡”“酒乡”“兰乡”“书法之乡”和“名士之乡”，要大力推进文化产业高质量和特色发展，持续推进文创大走廊建设，加快文化产业布局。除此之外，绍兴可以利用杭州、宁波人口的集聚，变区域压力为动力，完善交通基础设施建设，分流杭州和宁波的住房压力，进而分流两地的人口压力，一定程度上吸收一部分人才。

(2) 聚力产科教融合，促进产业升级和产业集聚

大学是区域集聚人才，推动区域发展的重要动力。绍兴目前拥有高校11所，要充分利用目前绍兴的高校中优秀的教师和毕业生资源，培养和留住符合绍兴产业发展的针对性、稀缺性人才。要合力推动产业、科研和教学的创新融合，在科研创新的基础上布局产业网络，利用产业集聚吸引人才，调整和优化第二产业的人才布局，同时提高第三产业的人才密集度，利用人才集聚促进产业升级，推动区域经济的良性循环。这就要求一方面要完善高校人才引进政策，留住高校优秀教师和高校优秀毕业生。另一方面要注重高校人才培养模式，提供科教融合成果学习机会和展示平台，建立明晰的晋升奖励机制，提高人才在产科教上的成就感。

产学研合作是高新区发展不可或缺的重要条件，也是促进高新区创业人才集聚功能实现的重要途径。地方政府是高新区高层次人才集聚功能开发的制度安排者、提供者；大学及科研机构在高新区高层次人才集聚功能开发中发挥着无法替代的作用；产业界是高新区发展壮大的主体(王锦·丁春文 2011)。因此，绍兴也需要结合本地特色印染、黄酒等产业，以及现有得天独厚的国际轻纺城、高新开发区等地区优势积极吸引更多跨国公司进驻绍兴，集聚更多高层次人才。通过吸引更多跨国公司进驻高新区，进而实现高层次人才的集聚，可以进一步发挥高新区高层次人才集聚功能。

(3) 优化居住环境，提高生活质量

城市的公共服务、医疗卫生环境、基础教育环境是影响人才选择居住地的重要因素。从本研究看，绍兴财政在公共服务，医疗投入，教育经费投入等方面与其他城市存在差距。因而要加强公共服务建设，提供更舒适的居住条件，如全力落实“五水共治”“平安绍兴”“三改一拆”和交通治堵等工作；要加大医疗卫生投入，增加基层医疗卫生服务机构数量，提高医疗服务便利性；要强化教育环境建设，加大教育设施投入力度，提高教育师资水平，推动教育教学环境进一步改善和提升，结合绍兴鲁迅文化等特色，打造教育品牌。从各个方面打造优质的居住环境，解决人才生活上的后顾之忧，才能形成人才集聚的良性循环。

(4) 保障人才收入水平，完善激励机制

从研究看来，绍兴的居民收入水平在长三角处于均值之上，但是与杭州、宁波等城市存在较大差距。高薪是直接影响人才流入的关键因素。一方面要建立公平公正的薪酬制度，用固定的年薪保障人才的基本生活；另一方面要完善绩效评价制度，为区域稀缺的技术性人才提供奖金和分成，激励人才的工作积极性和主动性。可以实行“股权激励”模式，充分考虑个人、企业与区域各方主体的利益，适时建立利益共同体，从而实现多赢。特别是要抢抓高层次人才，一方面切实提高海归创业人才的落地满意度，加强对政策的评价，特别是对海归人才创业项目扶持激励评价等。另一方面要提高其就业满意度，使海归人才的事业得到发展，在个人薪酬待遇不断提高的同时为当地社会发展做出更多的贡献，最终达到实现自我价值的目标，真正做到留得住人(万玺 2013)。此外，在对人才实行奖励政策的同时也要肯定引才平台的功劳，对为绍兴举荐人才的单位给予一定物质和精神奖励。

V. 总结

本文的研究数据主要来自各地统计年鉴，某些指标因为获取受限制未能都放

进评价指标中，仅仅在数据相对易得的情况下研究绍兴市与其他相关城市的差距，使得研究结果有一些偏差，未来研究可以考虑引入更多信息的指标，或可以单独研究丰富某个一级指标下的分支指标，如拓展经济发展因素下的各个二级指标。

其次，本文从宏观角度来研究长三角地区的人才集聚力，未来研究可以从微观角度着手，针对某一产业建立评价指标体系；也可以针对某一类人才，如创新型人才、技术型人才集聚力来进行研究。

再次，由于城市数量有限，可获取的指标数据样本量有限，未来可以按照区或者县三级行政区域划分来获取更详细的指标数据，结果会更精确。

最后，本文仅从研究结果提出针对性的提升绍兴市人才集聚力的建议，对其他一些提升人才集聚力的建议措施未能做出全面探讨。另外本文的评价指标仅着眼于长三角地区，对于其他区域是否适用还有待检验。

| 参考文献 |

- 康和平·冯亚丽 (2010). “提升河北省人才吸引力的实证研究”『河北大学成人教育学院学报』, 第4期, pp. 63-67.
- 高子平 (2012). “基于层次分析法的上海市人才吸引力研究”『华东经济管理』, 第2期, pp. 5-9.
- 李章凯·马仁锋·王益澄 (2015). “浙江县域人才引力及其空间分异研究”『世界科技研究与发展』, 第6期, pp. 760-766.
- 万玺 (2013). “海归科技人才创业政策吸引力、满意度与忠诚度.”『科学学与科学技术管理』, 第2期, pp. 165-173.
- 封荔·张超凤 (2018). “基于熵值法的乐山市人才吸引力评价及提升对策分析.”『经济研究导刊』, 第15期, pp. 121-124.
- 王锦·丁春文 (2011). “论高新区高层次人才集聚功能及其开发——以宁波高新区为例.”『浙江万里学院学报』, 第5期, pp. 20-23.
- 王永乐·李梅香 (2013). “如何提升区域环境对高层次产业人才的吸引力——来自我国工业转型升级综合配套改革试点城市——绍兴的实证分析.”『人力资源管理』, 第10期, pp. 143-146.
- 王萍 (2009). “浙江省技术创新人才集聚评价指标体系研究.”『宏观经济研究』, 第6期, pp. 45-49.

| 논문투고일 : 2020년 01월 22일 |

| 논문심사일 : 2020년 02월 06일 |

| 게재확정일 : 2020년 03월 07일 |

| 국문초록 |

사오싱시 인재 흡인력 향상을 위한 연구: 장삼각 지역 관련 지급시를 기반으로 한 비교 분석

주티엔티엔·왕지아통·김현철

(국립군산대학교 융합기술창업학과)

도시 간 경쟁은 곧 인재의 경쟁이며, 한 도시의 발전가능성은 인재 흡인력에 달려 있다. 그리고 도시 인재환경이 도시 인재 흡인력을 결정한다. 현재 소흥시는 '창강 삼각주화' 전략에 따라 인재가 모이는 환경을 구축하기 위해 노력하고 있지만, 구체적 실행에는 미흡한 점이 많다. 따라서 이 연구에서는 창강 삼각주 인재 흡인력 평가지표 체계를 구축하고 인자분석법을 이용하여 인재 흡인력의 세 가지 주요 인자를 추출했는데, 이들은 도시경제발전전망, 도시문화교육환경, 소득보장상황이었다. 이 결과와 소흥의 인재 흡인에 대한 지역 위치, 경제적 동력, 도시 기반 건설이라는 3대 압력의 현황을 결합하고 분석하여 다음과 같은 연구결과를 얻었다. 1) 절장성 각 현 중에서 인재 흡인력이 강한 현(시)은 절장성 북쪽, 항저우, 닝보시 지역에 집중되어 있다. 2) 소흥시 인재 흡인력 지수는 평균값보다 작고, 도시경제발전전망과 도시문화교육 환경인자의 역할은 저장성 평균 수준보다 낮으며, 소득상황인자는 평균 수준보다 약간 높다. 결론적으로, 소흥시는 차별화된 노선, 생산과 과학기술 및 교육 3가지 분야의 융합, 거주환경 최적화, 인재소득 보장 등 네 가지 측면에서 도시 인재 흡인력을 끌어올려야 할 것이다.

- 주제어: 인재 집결력, 인자분석법, 종합평가지표시스템, 지역 위치 우세, 차별화 발전

| ABSTRACT |

**Research on Enhancing Talent Gathering
Capacity in Shaoxing City:
A Comparative Analysis Based on Relevant
Prefecture-Level Cities in the Yangtze River Delta**

Tiantian Zhu, Jiatong Wang and Hyun Chul Kim

(Dept. of Technological Business Startup,
Kunsan National University)

Since the competition between cities is the competition for talents, the altitude of future development for a city is determined by the strength of the city's attraction to talents, which is in turn determined by the pros and cons of the talent environment in the city. At present, Shaoxing, relying on the strategic positioning of "full integration into the Yangtze River Delta", is working hard to build a city of talent gathering, but many shortcomings in terms of specific implementation still exist. By constructing an evaluation system for talent gathering in the Yangtze River Delta, this paper uses the approach of factor analysis and extracts three major factors affecting regional talent gathering, namely, the prospects for urban economic development, the urban culture and education environment, and the income security situation. Based on the disparities between Shaoxing and other prefecture-level cities in the Yangtze River Delta in view of different factors, as well as the analysis of the current situation of the three major pressures on talent gathering in Shaoxing, namely regional location, economic dynamics and urban infrastructure, the research was carried out with the result showing: 1) By systematically sorting out the scores of the talent attraction factors of

counties in Zhejiang Province, it is found that counties (municipalities) with strong talent attraction are concentrated in the regions of northern Zhejiang, Hangzhou and Ningbo municipalities. 2) Compared with other cities in the Yangtze River Delta, the comprehensive index of talent concentration in Shaoxing is lower than the average level, with the economic development prospects and urban cultural and educational environmental factors' influential effect on talent concentration being lower than average, and slightly higher than average when it comes to income status factors. Currently, the concentration of talents in Shaoxing Municipality is under the pressure of both regional location and economic momentum. According to the results of the study, suggestions from four aspects to improve the concentration of urban talents in Shaoxing were put forward, namely, diversity in routes, integration of industry, science and education, optimization of living environment, and protection of talent income.

- Key words: Talent Gathering Capacity, Factor Analysis, Comprehensive Evaluation System, Location Advantage, Differentiated Development