



把握企业用工需求 加强低端人力资源培养

——东湖国家自主创新示范区低端人力资源实证研究

李红艳, 陈 钧

(武汉软件工程职业学院, 湖北 武汉 430205)

摘 要: 通过对东湖国家自主创新示范区企业“四类人员”用工现状、特点及招聘情况进行调查, 分析发现示范区在低端人力资源的培养、引进和开发等方面存在的一些问题, 分别从政府、企业和高职院校的角度提出加强低端人力资源培养的建议。

关键词: 用工需求; 低端人力资源; 人才培养; 东湖国家自主创新示范区

中图分类号: F241.21

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2012) 06-0030-05

一、引言

党的十七大把提高自主创新能力、建设创新型国家作为国家发展战略的核心和提高综合国力的关键。为此, 自 2009 年以来, 我国先后批准建设北京中关村国家自主创新示范区、武汉东湖新技术开发区(又称东湖高新区、光谷)、上海张江国家自主创新示范区三个示范区, 并采取“3+1”试验示范区序列形式将合芜蚌试验区与三个示范区一起纳入建设范围, 列入国家“十二五”科技发展规划和国家自主创新能力建设规划。

武汉东湖新技术开发区作为全国第二个自主创新示范区, 被誉为“中国·武汉光谷”。目前, 东湖国家自主创新示范区(以下简称“示范区”)已形成了以光电子信息为主导, 生物、能源环保、高端装备、高技术服务业等产业为支柱的高新技术产业集群, 2011 年示范区实现企业总收入 3810 亿元, 同比增长 30.2%; 规模以上工业总产值 2898 亿元, 增长

27.2%; 全口径财政收入 134 亿元, 增长 37.1%。截至 2011 年 12 月, 示范区累计已有 356 家企业获得高新技术企业认定, 占全省 1184 家高新技术企业的三分之一。^[1]示范区通过在科技创新方面先行先试, 带动了地方产业结构的调整, 支撑了经济社会发展, 在实施中部崛起战略和建设“两型社会”中发挥了排头兵作用。

人才是一个国家或地区经济发展的关键因素, 是自主创新示范区的第一动力。为推进示范区加快发展, 示范区管委会提出建设人才特区, 努力培养和聚集优秀创新人才特别是产业领军人才, 着力打造具有国际竞争力的高端人才聚集区。截止目前, 示范区集聚国家“千人计划”人才 87 人, “3551 人才”303 人, 创办企业 1900 多家。在示范区企业工作的博士已经由 2009 年的 2000 多人, 增加到现在的 4000 多人。^[2]人才特区的建设对示范区创新发展起到了很好的推动作用。

高新技术产业对人的要求更高。这里的“人”不

收稿日期: 2012-11-18

基金项目: 2010 年武汉市属高校科研课题“探索与东湖自主创新示范区建设相适应的高职人才培养模式”(项目编号: 2010135)。

作者简介: 李红艳(1968-), 女, 湖北应城人, 武汉软件工程职业学院科研与事业发展处副处长, 教授, 研究方向: 统计学在经济社会管理应用及高职教育理论; 陈钧(1962-), 女, 湖北武汉人, 武汉软件工程职业学院环境与生化工程系讲师, 研究方向: 生物化学及高职教育管理。

仅包括高层次的研发、管理、技术人员,还应包括大量工作在生产、管理、销售和服务一线的基层人员。从企业价值链的角度来看,制造是创造的基础,是创造的保障,企业各项生产经营活动的顺利进行都离不开一线工人、基层管理人员、营销人员和服务人员。因此,在重视高层次人才的同时,也应高度重视低端人力资源的引进、培育、开发和管理。^[1]目前,示范区的人才政策侧重于“创新”环节,主要集中在研发及高级管理人员等为主的高层次人才队伍建设,有关低端人力资源和人员的信息较少,针对他们的管理服务政策也鲜见。

为掌握示范区企业低端人力资源现状和需求特点,引导政府关注示范区企业用工中存在的困难,分析企业在低端人力资源开发、引进、培养等方面存在的困难,为企业创造良好的用工环境,推动示范区经济发展,课题组于2011年9月在全区开展企业“四类人员”^①的用工情况调查。本次调查采取随机抽样方式进行,共调查了46家企业,收到有效问卷44份,有效率为95.65%。从行业分布来看,样本涵盖了示范区的光电子信息、生物、消费电子、新能源、环保五大产业;从企业规模来看,规模以上企业(按2011年划分企业规模标准)有35个,占全部调查企业的79.55%,占示范区规模以上企业12.37%,规模以下企业占20.45%。规模以上企业往往用工量大,其用工状况更具有代表性。

二、调查主要内容和结果

调查问卷分为五部分:第一部分为企业基本情况;第二部分为企业用工现状;第三部分为企业用工特点;第四部分为近三年企业“四类人员”需求与招聘情况;最后一部分主要是企业对高职生的需求状况。

(一)企业用工现状

1.“四类人员”总体情况

“四类人员”占企业职工总数比重为84%,其中一线工人占比最高,为47.62%,接下来依次为基层管理人员、营销人员和服务人员,占比分别为14.44%、13.42%和8.52%(见表1)。

2.“四类人员”学历结构

“四类人员”中,一线工人“高中、中专及以下”比重达到63.19%,本科及以上学历仅为5.91%;基层管理人员“大专及以上”达到81.83%;营销人员“大专及以上”达到85.71%;服务人员的学历水平较低,“高中及中专以下”占比为31.91%，“大专及以上”占比仅高于一线工人。由此可见,在企业的基层人员中,学历层次由高到低依次为营销人员、基层管理人员、服务人员 and 一线工人(见表2)。

3.“四类人员”年龄结构

表1 “四类人员”占企业职工总数比

| “四类人员” | 一线 工人 | 基层管 理人员 | 营销 人员 | 服务 人员 | 合计 |
|--------------|----------|------------|----------|----------|----|
| 占企业职工总数比重(%) | 47.62 | 14.44 | 13.42 | 8.52 | 84 |

表2 “四类人员”学历结构

| 占比(%) | 高中、中专 及以下 | 大专 (含高职) | 本科及以上 |
|--------|--------------|-------------|-------|
| 一线工人 | 63.19 | 30.90 | 5.91 |
| 基层管理人员 | 18.17 | 33.37 | 48.46 |
| 营销人员 | 14.29 | 41.88 | 43.83 |
| 服务人员 | 31.91 | 41.90 | 26.20 |

表3 “四类人员”年龄结构

| 占比(%) | 24岁及以下 | 25-34岁 | 35-44岁 | 45岁以上 |
|------------|--------|--------|--------|-------|
| 一线工人 | 64.17 | 18.63 | 11.19 | 6.01 |
| 基层管理 人员 | 25.1 | 45.09 | 19.88 | 9.92 |
| 营销人员 | 16.47 | 52.69 | 23.73 | 7.11 |
| 服务人员 | 13.73 | 43.29 | 23.24 | 19.73 |

表4 企业招聘人员考虑的主要因素

| 招聘人员类型 | 学历 | 技能 | 经验 | 综合素质 |
|--------|------|------|------|------|
| 一线工人 | 3.71 | 1.45 | 2.39 | 2.61 |
| 基层管理人员 | 2.39 | 2.98 | 2.44 | 2.12 |
| 营销人员 | 3.05 | 2.87 | 1.84 | 2.11 |
| 服务人员 | 3.51 | 1.89 | 2.23 | 2.26 |

备注:分值愈低,重要性愈高。

“四类人员”年龄结构差异明显。一线工人“24岁及以下”占比达到64.17%,而64.97%的基层管理人员、78.42%的营销人员、66.53%的服务人员年龄在“25-44岁”之间(见表3)。

(二)企业用工特点

1.企业招聘人员考虑的主要因素

企业招聘一线工人考虑的主要因素依次是技能、经验、综合素质,最后是学历。其中超过70%的企业认为技能是招聘一线工人的首要因素。

企业在招聘基层管理人员时,以上四因素的排序依次为综合素质、学历、经验、技能,但四者之间差异不很明显,综合素质稍微比其它三个因素受重视,而技能排在最后。

企业在招聘营销人员时,以上四因素的排序为经验、综合素质、技能、学历。50%的企业在招聘营销人员时首要考虑经验。

企业在招聘服务人员时,以上四因素的排序为技能、经验、综合素质、学历。47.2%的企业在招聘服务人员时首要考虑技能(见表4)。

2.企业招聘途径

企业招聘新员工的主要途径有以下四条:招工广告、本地劳务市场招聘、本地相关学校招聘和通过老员工介绍。另外,周边劳务市场和周边地区学校也会成为企业招聘的渠道。

3.企业给员工升职或加薪时考虑的因素

企业给员工升职或加薪时考虑的因素依次为业绩出色、吃苦耐劳、认同企业文化和善于合作。82.05%企业从企业内部培养、选拔管理人员,只有17.95%的企业从外部招聘管理人员(见表5)。

(三)近三年企业“四类人员”需求与招聘情况

1.企业是否存在招工难

69.77%的企业认为存在招工难现象。在企业是否可以按需招到人的问题上,只有5%的企业表示“所有职位都可以招到合适的人”,70%的企业反映“基本上可以招到”,25%的企业反映“很难招到”。招工难的主要原因有“企业工资、待遇不能满足求职者期望”、“求职者技能、素质缺乏,与企业岗位不匹配”。同时企业用工需求增加也被认为是招工难的原因之一。

2. 2009-2011年招聘情况分析

(1)招工难问题已经存在。连续三年,排在企业需求第一、二、三岗位的招聘计划完成程度基本都在80%以下,均未完成当年的招聘计划。从三年的趋势来看,招聘计划完成程度有下降趋势。一线工人、基层管理人员和营销人员的招聘人数计划完成情况也不容乐观,基本上也是“均未完成,且趋势下滑”。可以说,招工将会越来越难(见表6、表7)。

(2)一线工人最为紧缺。连续三年,一线工人均居招聘第一岗位。2009年在第一岗位招聘一线工人的企业占调查企业的78%,2010年为64%,2011年59%。完成招聘计划的企业占参与招聘企业的比例

表5 企业给员工升职或加薪时考虑的因素

| 因素 | 业绩出色 | 吃苦耐劳 | 认同企业文化 | 善于合作 | 其它 |
|------|------|------|--------|------|------|
| 综合得分 | 4.52 | 3.86 | 3.06 | 2.86 | 1.87 |

备注:分值愈高,重要性愈高。

表6 企业招聘人数计划完成程度

| 年份 | 2009年 | 2010年 | 2011年 |
|------|-------|-------|-------|
| 第一岗位 | 82% | 83% | 73% |
| 第二岗位 | 70% | 65% | 68% |
| 第三岗位 | 72% | 63% | 63% |

表7 企业招聘人数计划完成程度

| 年份 | 2009年 | 2010年 | 2011年 |
|--------|-------|-------|-------|
| 一线工人 | 82% | 83% | 73% |
| 基层管理人员 | 69% | 65% | 69% |
| 营销人员 | 67% | 59% | 59% |

分别为2009年33%、2010年44%、2011年56%。连续三年一线工人招聘人数计划完成分别为82%、83%、73%,2011年未完成计划的企业达到27%。一线工人招聘有越来越困难的趋势(见表8)。

(3)基层管理人员也是企业急需人员。连续三年,基层管理人员均居招聘第二岗位,且招聘该岗位企业占比均为55%左右,三分之一的企业未完成招聘计划,招聘人数计划完成的比例不到70%(见表9)。

(4)营销人员稳居企业招聘第三岗位。连续三年,营销人员均居招聘第三岗位,且招聘该岗位企业占比均为50%左右,2009年三分之二以上的企业未完成招聘计划,2010、2011年该比例达到86%;2010、2011年招聘人数计划完成不到60%(见表10)。

在招聘第三岗位的还有服务人员,但无论是参加招聘的企业,还是服务人员招聘人数都比较少,可以看出,企业对服务人员需求量较少。

另外,从调查得知,已有60.47%的企业与高职院校建立了长期的联系或合作关系,85.71%的企业明确表示录用高职毕业生,他们认为高职生在实际工作中突出的问题主要表现在以下四个方面:“缺乏吃苦精神”、“所学知识与实际的工作需要脱节”、“动手能力差”、“技术知识不扎实”,企业并不认为高职生存在“管理知识薄弱”的问题。

有14家企业明确提出在“四类人员”的招聘管理中需要政府帮助,并就需要帮助的方面进行了具体说明,主要可以分为以下几类:第一,由政府组织大型免费人才招聘会;第二,利用优惠政策招商引资,创造良好的软环境和硬环境,为人员提供良好的福利待遇,防止人员流失;第三,增设武汉毕业生在汉就业的优惠政策,减少人员流动;等等。

表8 一线工人招聘完成情况

| 年份 | 2009年 | 2010年 | 2011年 |
|------------|-------|-------|-------|
| 招聘企业占比 | 78% | 64% | 59% |
| 完成招聘计划企业占比 | 33% | 44% | 56% |
| 招聘人数计划完成 | 82% | 83% | 73% |

表9 基层管理人员招聘情况

| 年份 | 2009年 | 2010年 | 2011年 |
|------------|-------|-------|-------|
| 招聘企业占比 | 56% | 56% | 55% |
| 完成招聘计划企业占比 | 67% | 70% | 67% |
| 招聘人数计划完成 | 69% | 65% | 69% |

表10 营销人员招聘情况

| 年份 | 2009年 | 2010年 | 2011年 |
|------------|-------|-------|-------|
| 招聘企业占比 | 46% | 54% | 54% |
| 完成招聘计划企业占比 | 33% | 14% | 14% |
| 招聘人数计划完成 | 67% | 59% | 59% |

三、研究结论和探讨

通过调查研究,我们发现示范区在低端人力资源的培养、引进和开发等方面存在一些问题。

(一)示范区低层次人才不足与高层次人才不足并存

企业所指人才是指具有一定的专业知识或专门技能,能够胜任岗位能力要求,进行创造性劳动并对企业发展做出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的员工。企业的人才总量包括经营人才、管理人才、技术人才和技能人才。经营人才指企业的单位负责人和部门负责人;管理人才、技术人才是具有中级及以上专业技术资格或本科及以上学历的人员;这三者往往统称高层次人才。技能人才是在生产技能岗位工作,具有高级工及以上技能等级或具有专业技术资格的人员,通常可称为低层次人才。虽然示范区一线工人几乎占了企业员工的一半,但企业对一线工人的管理并不精细。只有 42.86%的企业对一线工人按技术等级进行管理,另外 57.14%的企业在用工中根本不考虑工人的技术等级。同时,一线工人技术层次较低,初级工占比为 42.23%,高级工及以上占比仅为 31.01%。这说明示范区低层次人才不足(见表 11)。同时,“四类人员”占比过高,也间接反映出高层次人才不足。同为国家自主创新示范区的中关村示范区 2010 年企业科技活动人员占期末从业人员的 26.5%。^[4]而在美国硅谷中的各电子公司中,仅工程师占全体从业人员的比例就达到了 17%。^[5]

(二)低层次人才素质不能满足企业需求

“四类人员”中“大专及以上学历”占比 53.31%,2009 年示范区全体人员中“大专及以上学历”占比 54.16%。虽然从学历来看,“四类人员”与全体从业人员学历水平差异并不明显,但学历只是企业招聘人员考虑的因素之一。企业招聘一线工人和服务人员时最看重“技能”,招聘基层管理人员时最看重“综合素质”,招聘营销人员时最看重“经验”。而在前面分析中企业反映招工难的原因之一是“求职者技能、素质缺乏,与企业岗位不匹配”,这说明企业的需求并未能得到有效的满足,这也是导致 2009—2011 年“四类人员”招聘计划完成情况不好的主要原因之一。

(三)企业对低端人力资源需求旺盛,“招”、“留”两难客观存在

为了招到企业所需的低层次人员,企业采取多种方式、多种途径,加大了招聘力度。尽管如此,2009—2011 连续三年“四类人员”的招聘计划完成

情况均不尽人意,招聘计划完成情况基本在 80%以下,最低只有 59%,这不仅说明企业存在旺盛的低端人力资源需求,还说明低端人力资源招工难现象客观存在。

在“四类人员”中,一线工人、基层管理人员和营销人员都存在招工难的问题,但三者的难有所不同。一线工人的招工难是“数量”和“质量”。随着刘易斯拐点的到来,劳动力市场供应量减少,一线工人需求量大、待遇偏低等原因,使得一线工人存在数量上的招工难。同时,综合一线工人的学历、年龄及企业招聘一线工人时考虑的因素,可以发现,企业对一线工人的素质并不满意。一线工人“24 岁及以下”占比 64.17%，“大专及以下”占比 94.09%。而企业在招聘一线工人时,首要考虑的因素是“技能”。很显然,对于“24 岁及以下”刚走出校门的中专生、大专生、高职生以及刚走上社会的年轻人,技能显然还不够娴熟。在招工困难的大形势下,企业只能勉强用之。由于难以招到企业所需要的“技能”工人,企业只能退而求其次,招聘就业能力不强的刚走向社会、刚走出校门的学生或农民工,进行培训后上岗。而许多怀揣文凭“新工人”的职业定位并不在此,加之一线工人待遇等各方面不能满足他们的要求,一旦他们积累了就业经验,有了就业资本,就会选择离职,导致企业频繁地招人,企业成了培训基地。“刚毕业大学生跳槽频繁”是令企业头疼的问题。

而“基层管理人员”和“营销人员”的招工难是“质量”。“基层管理人员”和“营销人员”是“非蓝领”,容易受到求职者青睐,但企业在招聘这两类人员时所要求的“综合素质”及“经验”往往是此类岗位求职者所缺乏的,很多企业难以招到满意的“基层管理人员”和“营销人员”。

(四)低端人力资源培养机制尚不健全

人力资源源管理分为六个模块:人员招聘与培训管理、岗位设计与培训、薪酬管理、绩效管理、劳动关系管理以及人力资源规划。在“四类人员”管理中,企业业绩导向明显,用人观念务实。不论是“业绩出色”、“吃苦耐劳”还是“认同企业文化”,都表明企业愿意提拔的是能踏踏实实在企业工作,以企业为家,为企业带来效益的员工,这是一种比较成熟的用人观念。但也容易导致企业过分重视薪酬管理、绩效管理,对人力资源管理的其它内容关注不够,如企业对“四类人员”的培训、劳动关系管理等做得不够。同时,在调查中发现,一些企业缺乏人力资源规划,不能提供系统的 2009—2011 年的招聘岗位及招聘人数,招聘基本属于“临时抱佛脚”类型。

表 11 一线工人按技术等级分类

| 一线工人技术等级 | 初级工 | 中级工 | 高级工 | 技师 | 高级技师 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|------|
| 各类人员占比(%) | 42.23 | 26.75 | 16.97 | 11.19 | 2.85 |

四、建议

低端人力资源同高端人才一样,都是示范区建设最宝贵的资源。示范区建设人才特区,不仅应建设高端人才的特区,同样也应建设中低端人力资源的特区。

(一)充分发挥政府调控与资源配置作用,引导高职院校为示范区经济社会发展提供人才支撑和智力支持

目前国内对低层次人力资源实证研究很少,特别是对高新区低层次人力资源研究几乎空白。示范区的快速健康发展,需要构建科学合理的人才体系。对于示范区而言,高端人员固然重要,但将高端人才的创新理念、实验室成果转化为现实产品的低层次人力资源也很重要。示范区不仅是高新技术示范区、高端人才特区,也应该成为中低端人力资源建设的示范区。

作为同处美国硅谷的大学,尽管斯坦福为硅谷培养了大量高端研发及技术人员,但是加州圣何塞州立大学号称自己是硅谷大学,斯坦福却不敢。因为圣何塞州立大学以及硅谷的各社区学校为硅谷输出了大量的中、低层技能型人才。换言之,硅谷受益于非常重要的人才结构和层次。^[9]因此,全社会特别是政府要高度重视低端人力资源的需求状况。

示范区现有高职院校40余所。高职院校是培养生产、建设、服务、管理第一线的技能型专门人才的主阵地。政府应将高职教育纳入示范区经济社会和产业发展规划,统筹示范区经济社会发展与高职院校布局和发展规模,充分发挥政府调控与资源配置作用,引导高职院校科学发展,为示范区经济社会提供人才支撑和智力支持。

(二)积极探索“校企政”合作培养模式,不断提高低端人力资源素质。企业低端人力资源必须由学校、企业和政府共同培养

从高职院校来说,应主动加强与企业的合作,一要根据企业需要改革培养模式,提高人才培养质量;二要面向行业企业开展高技能与新技术培训,提高企业员工素质,增强学校服务社会能力。

从企业来讲,应加强员工培训和与高职院校的合作。一要充分利用政府的政策和学校的资源,建立一套科学有效的培训体系,加强低端人力资源培训,建设员工职业通道,不断提高员工素质,二要加强与高职院校在专业设置、实习实训基地建设、学生实习就业等方面的合作,促进校企合作深化。

从政府来讲,应充分发挥引导作用。一方面,通过财政支持等政策措施,调动企业参与高职教育的积极性,促进高职教育校企合作、产学研结合制度化。另一方面,政府应为构建终身学习型社会搭建良

好的学习平台,如办好社区学院、建设市民学习网、建立远程教育中心,构建起人人皆学、时时可学、处处能学、按需选学、终身在学的终身教育服务体系,实现各种教育类型、各种教育形式和各类教育资源之间的相互沟通、衔接和共享,满足社会成员对终身学习的各种需求,给低端人力资源提供无处不在的学习机会,不断提高劳动者素质。

(三)完善示范区校、企、政人力资源共享平台,保障人力资源信息互通

目前,企业主要的招聘方式有招工广告、本地劳务市场招聘、本地相关学校招聘和通过老员工介绍四种,这四种招聘方式已不能很好地满足劳动力供求双方的要求。随着信息技术的发展和普及,搭建网上求职平台将成为企业招聘的主要方式。通过建立一个区域性乃至全国性的低端人力资源网络平台,企业可以在网站上免费发布企业用工信息,务工人员通过网络查询相关行业的用工需求,在第一时间显示劳动力供求状况,使低端人力资源配置达到最佳,避免劳动力的闲置浪费。同时,依托网上平台,企业招聘可以日常化、适时化,更好地服务企业人力资源管理需求。2007年开始上线运营的民工网是中国民工蓝领公益就业平台,经过几年的艰苦创业,民工网已成为中低端人力资源行业创立最早、流量最大、影响力最广的行业媒体和人力资源网络信息服务平台,每年能为10万农民工及蓝领技工与企业的对接培养及就业工作提供报务。但目前武汉地区的人力资源网络信息服务平台发展水平较低,影响力不够大,对劳动力供求双方影响均有限。

注释:

①本次调查中的“四类人员”主要指一线工人(蓝领)、基层管理人员、基层营销人员和基层服务人员。一线工人主要指在生产第一线从事操作类的熟练或比较熟练的工人,基层管理人员主要指企业行政、财务、人事等职能部门的低级别管理人员,基层营销人员主要指与销售、营销策划有关的一线工作人员,基层服务人员主要指仓储、售后服务等业务部门以及餐饮等辅助部门的一线工作人员。“四类人员”基本涵盖了企业低端人力资源范围。在调查中使用“四类人员”概念,旨在使调查企业能直观明了调查项目的含义,保证调查资料准确性。

参考文献:

- [1] 曹蕊,等. 光谷已有高新技术认定企业356家[N]. 楚天金报,2011-12-08(A16).
- [2] 2012年东湖高新区工作报告
- [3] 陈秀萍. 低端人力资源短缺现象的根源与对策[J]. 人力资源管理,2011,(1):144-145.
- [4] 2010年中关村国家自主创新示范区经济发展综述

(下转第39页)

[EB/OL].<http://www.zgc.gov.cn/tjxx/nbsj/2010nsj2/72848.htm>.

[5] 李晓群. 对美国硅谷的思索[EB/OL].<http://www.jieyue.net/showNews.jsp?classId=77SMA1SUVV&newsId>

=48939,2011-11-25.

[6] 美国硅谷的秘密[EB/OL].http://blog.sina.com.cn/s/blog_49a72f280100fjwh.html,2009-10-11.

[责任编辑:陶济东]

On Training of Lower Level Workers: An Empirical Study on Lower Level Human Resource in East-lake National Autonomous Innovation Model Zone

LI Hong-yan CHEN Jun

(Wuhan Vocational College of Software Engineering, Wuhan430205, China)

Abstract: In this research, we conduct an investigation on the employment and characteristics of four types of workers along with the recruitment demand of enterprises in East-lake National Autonomous Innovation Model Zone. Problems are found in the training and recruitment of lower level workers and the development of lower level human resources. Suggestions on improving human resources in the area are given to the government, enterprises and higher vocational colleges respectively.

Key words: recruitment demand; lower level human resources; talent cultivation; East Lake National Autonomous Innovation model Zone