

分类号：
学号：20232116004

密级：
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



河南 M 县人才引进政策 执行效果评价及优化研究

学位申请人	谢琦辉
指导教师	袁淑玉 副教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	公共管理
研究领域	人力资源管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子

2026 年 5 月

分类号：
学号：20232116004

密级：
单位代码：10759

石河子大学

硕士学位论文



河南 M 县人才引进政策 执行效果评价及优化研究

学位申请人	谢琦辉
指导教师	袁淑玉 副教授
申请学位类别	专业硕士
专业名称	公共管理
研究领域	人力资源管理
所在学院	经济与管理学院

中国·新疆·石河子

2026 年 5 月

**Research on the Evaluation and Optimization of the Implementation
Effect of the Talent Introduction Policy in County M, Henan Province**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Science of Public Management

By

Xie Qi-hui

Human Resource Management

Dissertation Supervisor: Prof. Yuan Shu-yu

May, 2026

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所提交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名： 谢琦辉 时间： 2026 年 5 月 23 日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

研究生签名： 谢琦辉 时间： 2026 年 5 月 23 日

导师签名： 袁俊玉 时间： 2026 年 5 月 23 日

摘要

在我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段的关键转换期，人力资本已取代传统要素成为驱动县域经济转型升级的第一资源。河南省 M 县作为中西部地区典型的制造业强县，拥有汽车零部件、装备制造及皮毛加工等深厚的产业底蕴，正处于新旧动能转换的历史交汇点。然而，伴随区域间“抢人大战”愈演愈烈，特别是周边省会城市与中心城市强烈的“虹吸效应”，M 县面临着高素质人才引不进、留不住的结构性困境。尽管当地政府密集出台了一系列引才新政，但在实际执行过程中，“政策高地”与“效能洼地”并存的矛盾日益凸显。本研究旨在通过公共管理学的视角，引入史密斯政策执行过程模型，对 M 县人才引进政策的执行绩效进行全景式透视，探寻破解县域人才政策“执行黑箱”的体制性根源。这不仅有助于优化 M 县的引才资源配置，更对中西部同类县级市构建“产才融合”的高质量发展路径具有重要的理论价值与实践指导意义。

本研究以史密斯政策执行模型中的理想化政策、执行机构、目标群体、环境因素四个变量为核心评价维度，构建了涵盖认知度、兑现率、满意度与留存率的多维测评体系。研究综合运用问卷调查法与深度访谈法，对 M 县 354 名引进人才及 51 家重点特色企业展开实证调研，并利用 SPSS 统计软件对数据进行了信效度检验与均值分析。实证结果显示，M 县人才政策在初期“引流”阶段成效显著，但在深度执行期存在明显的效能损耗。主要问题表现为：在理想化政策维度，政策设计与实际产业需求存在错位，“唯学历论”倾向导致对紧缺技能人才的精准支持不足；在执行机构维度，横向职能部门间存在行政壁垒，信息无法互通共享，导致审批流转迟缓、协同效能滞后；在目标群体维度，政策宣导渠道传统且单一，人才对政策红利的实际兑现感知度偏低，心理契约面临受损风险；在环境因素维度，县域基础教育、医疗保障等公共服务配套薄弱，导致人才在享受初期补贴后，因环境承载力不足而产生较高的“二次流失”倾向。

针对上述执行偏差，本文结合史密斯模型的变量关系，提出了系统性的优化路径。在优化政策设计方面，应依托特色主导产业编制精准引才目录，建立政策全生命周期的动态调整机制，提升政策的科学性与灵敏度；在强化执行机构效能方面，需理顺部门权责边界，构建基于数字化赋能的人才大数据平台，通过流程再造打破政务信息壁垒；在增进目标群体认同方面，应重塑宣导逻辑，利用新媒体矩阵提升信息触达率，并建立诉求闭环处理机制，增强人才的身份归属感；在改善外部环境方面，应通过重塑县域比较优势，补齐基础教育与现代商业配套短板，全方位提升县域引才的综合承载力。研究结论指出，县域人才工作的成败不仅取决于政策文本的优劣，更取决于执行系统的协同程度与环境微生态的支撑力。本研究通过对 M 县个案的深度剖析，为县级政府在资源约束下实现“产才深度融合”提供了清晰的治理思路与决策参考。

关键词：县域人才；人才引进政策；政策执行效果；史密斯模型；优化路径

Abstract

In the critical transition from high-speed growth to high-quality development, human capital has replaced traditional factors as the primary resource driving the transformation of county economies. County M in Henan Province, a typical manufacturing powerhouse with deep-rooted industries in auto parts, equipment manufacturing, and fur processing, is at a historic crossroads of kinetic energy conversion. However, with the intensifying "war for talent" and the strong "siphoning effect" of surrounding provincial capitals, County M faces structural dilemmas in recruiting and retaining high-quality talent. Despite the intensive introduction of recruitment policies, the contradiction between "policy high ground" and "implementation low ground" has become increasingly prominent. This study aims to use the perspective of public management, introducing the Smith Policy Implementation Process Model to conduct a panoramic perspective on the implementation performance of talent recruitment policies in County M, exploring the systemic roots of the "black box" of policy implementation.

Using the four variables of the Smith model—idealized policy, implementing organization, target group, and environmental factors—as core evaluation dimensions, this study constructed a multidimensional measurement system covering awareness, fulfillment rate, satisfaction, and retention rate. A combination of questionnaires and in-depth interviews was utilized to conduct empirical research on 354 recruited talents and 51 key characteristic enterprises in County M. The empirical results show that while policies have been effective in initial "drainage," they face significant energy loss in the deep implementation stage. Key issues include: in the idealized policy dimension, a structural mismatch between design and industrial needs; in the implementing organization dimension, administrative barriers and information silos between functional departments leading to lagging efficiency; in the target group dimension, low policy perception and fulfillment satisfaction weakening the sense of belonging; and in the environmental factors dimension, weak public service supporting facilities leading to high "secondary turnover" tendencies.

To address these deviations, this thesis proposes systematic optimization paths. Regarding policy design, a precise talent recruitment catalog should be compiled based on characteristic industries, and a dynamic adjustment mechanism should be established. For implementation efficiency, departmental responsibilities must be clarified, and a digital talent big data platform should be built to break information silos. To enhance target group identity, the propaganda logic should be reshaped using new media matrices and a closed-loop grievance mechanism. In terms of the external environment, the comparative advantages of the county should be reshaped by addressing shortcomings in basic education and modern commercial

facilities. The study concludes that the success of county talent work depends not only on policy texts but also on the synergy of the implementation system and the support of the environment. This study provides a clear governance framework and decision-making reference for county governments to achieve "industry-talent integration" under resource constraints.

Key words: County Talent; Talent Recruitment Policy; Policy Implementation Effectiveness; Smith Model; Optimization Path

目录

摘要.....	I
Abstract.....	II
第 1 章 绪论.....	1
1.1 研究背景和意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	3
1.2 国内外相关研究综述.....	4
1.2.1 国外研究现状.....	4
1.2.2 国内研究现状.....	5
1.2.3 研究述评.....	8
1.3 研究内容与方法.....	9
1.3.1 研究内容.....	9
1.3.2 研究方法.....	11
1.4 本文创新点与局限.....	12
1.4.1 可能的创新点.....	12
1.4.2 研究局限.....	12
第 2 章 概念界定与理论基础.....	14
2.1 相关概念界定.....	14
2.1.1 县域人才.....	14
2.1.2 人才引进政策.....	14
2.1.3 政策执行效果.....	15
2.2 理论基础：史密斯政策执行模型.....	15
2.2.1 史密斯模型的核心变量.....	15
2.2.2 史密斯模型对本研究的适用性分析.....	16
2.3 理论分析框架.....	18
2.3.1 核心分析维度的确立.....	18
2.3.2 政策执行效果的多维测度指标设定.....	18
2.3.3 总体分析框架图.....	21
第 3 章 M 县人才发展概况与政策执行机制.....	23
3.1 M 县基本概况及人才发展战略.....	23

3.1.1 M 县经济社会与产业发展概况	23
3.1.2 “产才融合” 导向下的 M 县人才需求特征	24
3.2 M 县人才引进政策的演进与内容梳理	25
3.2.1 M 县人才引进政策的历史演进	25
3.2.2 现行主要人才引进政策内容及特点	27
3.3 M 县人才引进政策的执行机制	28
3.3.1 组织领导架构与权责清单	28
3.3.2 政策执行的标准化流程	29
3.3.3 引才载体建设与财政保障	30
第 4 章 M 县人才引进政策执行调查与多维效果评价	32
4.1 政策执行效果评价的设计与实施	32
4.1.1 评价方法的选择与说明	32
4.1.2 评价指标体系的构建	32
4.1.3 调研设计与数据收集过程	33
4.2 样本数据质量与描述性分析	35
4.2.1 问卷的信度与效度检验	35
4.2.2 样本基本属性描述性分析	37
4.3 基于史密斯维度的政策执行效果评价	40
4.3.1 政策与执行主体的效能评价	40
4.3.2 目标群体与外部环境的满意度评价	42
4.3.3 政策执行效果综合评估	43
4.4 政策执行效果的差异性比较分析	44
4.4.1 不同行业人才的政策感知与执行效果差异	44
4.4.2 不同性别与年龄段人才的满意度差异比较	45
4.4.3 不同文化程度人才对政策评价的差异	45
第 5 章 M 县人才引进政策执行面临的问题及原因分析	47
5.1 M 县人才引进政策执行存在的问题	47
5.1.1 政策本身精准度与连续性不足	47
5.1.2 部门协同壁垒与基层服务效能滞后	48
5.1.3 政策感知度低与人才留存意愿不强	50
5.1.4 配套设施与引才承载力薄弱	51
5.2 M 县人才引进政策执行问题的原因分析	52
5.2.1 政策目标与人才需求错位	52
5.2.2 权责边界模糊与执行资源匮乏	53

5.2.3 宣导渠道单一与反馈网络缺失	55
5.2.4 县域区位约束与周边可比城市竞争压力	57
第 6 章 提升 M 县人才引进政策执行效果的优化路径	59
6.1 优化政策设计以提升引才体系科学性	59
6.1.1 依托主导产业编制精准引才目录	59
6.1.2 构建政策全周期评估与动态调整机制	60
6.2 强化执行机构协同以提升公共服务效能	61
6.2.1 明晰部门权责以打破信息壁垒	61
6.2.2 提升基层政策执行服务能力	62
6.3 增进目标群体政策认同以激发人才集聚效应	63
6.3.1 依托新媒体矩阵提升政策宣导效能	63
6.3.2 建立人才诉求反馈与常态联系机制	64
6.4 改善政策执行外部环境以提升县域吸引力	65
6.4.1 打造具有县域比较优势的激励体系	65
6.4.2 完善公共服务配套优化县域环境	66
第 7 章 结论和展望	68
7.1 研究结论	68
7.2 研究展望	69
参考文献	70
附录	74
附录 A: 调研问卷设计	74
附录 B: 访谈提纲与记录	78
致谢	80
作者简介	81

第1章 绪论

1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究背景

当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革深入发展，全球经济结构与竞争格局正在发生深刻重塑。在这一宏大时代背景下，知识经济全面崛起，人力资本取代了传统的土地、资本等物质要素，成为驱动经济社会高质量发展的核心引擎和第一资源。国家层面高瞻远瞩地确立了“人才强国”战略，并在党的二十大报告中明确提出“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”，将人才工作提升到了前所未有的战略高度^[1]。伴随着我国人口老龄化进程的加速以及适龄劳动人口规模的结构性转变，传统意义上依靠廉价劳动力扩张支撑的“人口红利”正在加速消退，各级地方政府越来越深刻地认识到，唯有加快向“人才红利”和“创新红利”转型，才能在日趋激烈的区域竞争中占据主动^[2]。这种对高素质人力资本的极度渴求，直接引发了近年来在全国范围内愈演愈烈的“抢人大战”。这场没有硝烟的竞争最初发轫于北上广深等一线超大城市，随后迅速蔓延至新一线及二线省会城市，时至今日，这场引才的浪潮已经层层下沉，全面席卷了作为国家治理最基本单元和区域经济底座的县域经济体^[3]。

县域经济作为国民经济的基本盘，在承接产业转移、推进新型城镇化以及实施乡村振兴战略中扮演着承上启下的枢纽角色。然而，在我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段的关键转换期，广大中西部地区的县域经济普遍面临着产业转型升级阵痛与高层次人才极度匮乏的双重挤压。一方面，随着交通基础设施的日益完善和户籍制度的全面放宽，省会城市及中心城市凭借其在教育、医疗、薪酬待遇、职业发展空间以及城市软环境等方面的压倒性优势，对县域人才形成了极具破坏力的“虹吸效应”^[4]。这种单向的人才流失不仅抽空了县域的优质劳动力储备，更导致县域在吸纳新技术、培育新动能方面陷入了长期滞后的结构性困境。另一方面，县域传统产业在向数字化、智能化、绿色化转型的过程中，对高层次管理人才、核心技术研发人员以及高级专业技能人才的需求呈现出井喷式增长。这种“高端人才引不进、本土人才留不住”的严峻现实，构成了当前中西部县域经济突围的一大核心痛点，也迫使各级政府纷纷出台各类人才引进政策，试图通过制度化的公共干预来扭转这一劣势^[5]。

在全国性政策背景之外，河南省地方政府近年来在人才引进方面亦积极发力。自《河南省人才发展条例（2021）》实施以来，省政府陆续出台包括高层次人才认定标准、生活补贴、住房保障、科研项目支持等系列政策，为县域人才引进提供了明确政

策框架和操作指导。M县作为河南省制造业强县，在此政策框架下结合本地产业特色，先后推出“智汇工程”“产才融合专项计划”等地方性引才政策，针对高层次研发人才、技能型高级人才及青年骨干分别实施购房补贴、生活津贴、人才公寓及子女教育保障等梯度激励措施。这些政策不仅体现了省、市、县三级政府的协同逻辑，也为本研究提供了明确的政策现实基础，使M县案例能够具体反映地方政府在县域人才竞争中的主动作为。

河南省M县正是在这一宏观与中观交织的复杂背景下，开启了自身的人才政策探索之路。作为一个典型的中西部县级市，M县并非传统的纯农业县，而是拥有着极其深厚且极具特色的制造业底蕴。多年来，M县深耕实体经济，逐步培植起了以汽车零部件制造、装备制造以及皮毛加工等为代表的特色主导产业集群，培育出了诸如中原内配、隆丰皮草等在全球供应链中占据重要地位的行业龙头企业。这些以实体制造为核心的重资产、技术密集型产业，决定了M县对人才的需求具有鲜明的“产才融合”导向——既需要具备国际视野和前沿研发能力的硕博高端人才来攻克“卡脖子”技术，更急需大批熟练掌握现代制造工艺的“大国工匠”和高级技能型人才来支撑庞大的生产线运转^[6]。为了满足特色产业集群扩张的迫切需求，M县委、县政府近年来高度重视人才工作，紧跟时代步伐，密集出台了一系列涵盖住房补贴、生活津贴、安家落户、配偶安置等多维度的人才引进与扶持政策，试图通过政策红利的释放来打造县域引才的“政策洼地”与“发展高地”。

任何一项公共政策的生命力都不在于其文本表述得多么完美，而在于其执行过程的顺畅度以及最终实际效果的达成度。尽管M县在人才引进政策的制度设计上倾注了大量的财政资源与行政精力，但在实际的基层执行场域中，政策的落地效果却呈现出一定的复杂性与多变性。在调研与前期观察中发现，部分处于“真空地带”的政策条款因脱离县域实际而陷入了“悬浮”状态；有的政策在不同职能部门的流转中遭遇了“部门壁垒”与“信息孤岛”，导致审批繁琐、兑现迟缓；还有部分引进人才虽然享受了初期的物质补贴，却因县域公共服务配套滞后、软环境欠佳而导致长期留存意愿低迷^[7]。这些现象充分暴露出，从“政策文本”到“政策效能”之间存在着一条难以逾越的“执行鸿沟”。人才引进不仅是一个单纯的招录过程，更是一个涉及政府协同、资源调度、环境优化以及心理契约构建的系统性社会工程。因此，穿透政策文本的表象，运用科学的公共政策评价工具，深入剖析M县人才引进政策在实际执行过程中的真实阻力与堵点，探寻导致政策失灵的深层体制机制根源，已成为当前M县深化人才发展体制机制改革、突破县域经济转型瓶颈的当务之急，这也是本研究得以展开的现实逻辑起点。

1.1.2 研究意义

(1) 理论意义

在理论研究层面，本研究致力于拓宽公共政策执行与评估理论在微观基层治理场域的应用边界，具有较高的学术增量价值。纵观现有的关于人才引进政策的学术文献，绝大多数研究者将目光聚焦于北上广深等超大城市或省级行政区，探讨这些经济发达区域在面临“抢人大战”时的制度创新与博弈策略。针对县域这一特殊行政层级，尤其是中西部制造业强县的人才政策执行情况，学术界缺乏系统性、深层次的学理探讨。本研究创造性地引入史密斯政策执行模型作为核心理论分析工具，将其经典的核心变量（理想化政策、执行机构、目标群体、环境因素）与M县“产才融合”的具体实践进行深度对接，打破了以往人才政策研究单纯依赖宏观数据描述或主观经验总结的局限。通过设定涵盖认知度、兑现率、满意度、留存率等多维测度指标，本研究不仅检验了史密斯模型在跨文化、跨层级基层公共管理实践中的适用性与解释力，更为后续学者研究县域尺度下的人才政策执行规律提供了一个具备可操作性、可量化的本土化理论分析框架。同时，将“产才融合”理念深度嵌入政策评价维度中，也进一步丰富了地方政府人力资源管理与区域经济协同发展的交叉学科理论内涵。

(2) 实践意义

在实践指导层面，本研究紧扣县域经济高质量发展的时代脉搏，为M县乃至更广泛的中西部县级政府破解人才政策执行困境提供了精准的“问题诊断单”与“行动路线图”。研究通过严谨的问卷调查与多层级的深度访谈，深入触及了基层政策执行的毛细血管，全面揭示了M县人才政策在实际运行中存在的诸如政策精准度不足、部门协同壁垒森严、目标群体感知度低下以及配套软硬件环境薄弱等真实痛点。这些基于扎实一手数据的实证结论，能够帮助M县委组织部、人社局等政策制定与执行部门跳出“自我循环”的内部视角，客观审视现行政策体系与实际产业需求、人才内在诉求之间的结构性错位。针对挖掘出的深层原因，本文从优化顶层设计、打破政务信息壁垒、提升宣导可及效能以及重塑县域比较优势等多个维度提出的系统性优化路径，具有极强的可操作性与现实针对性。这不仅有助于直接提升M县财政资金的使用绩效，优化引才公共服务流程，增强对产业核心人才的吸引力与黏性，进而为M县主导产业的跨越式发展提供坚实的人才智力支撑。

放眼更广阔的区域治理格局，M县面临的人才流失焦虑与政策执行困境并非孤例，而是当前我国中西部众多身处大中城市“虹吸效应”阴影下，同时又背负着繁重产业转型任务的工业县市的普遍缩影。这些县级市普遍面临着财政资源相对有限、基层执行队伍专业化程度偏低、城市综合承载力不足等共性难题。因此，本研究以M县这一典型工业县作为“解剖麻雀”的样本，其所得出的政策执行偏差纠正机制、跨部门协

同合作网络构建方案以及构建县域特色引才留才微生态的对策建议，具备极强的外溢效应与示范价值。它不仅是一份呈交给 M 县政府的决策咨询报告，更可以作为周边类似区情县市在制定和优化新一轮人才引进政策时的有益参考与重要标杆。通过总结 M 县的经验教训与优化策略，本研究旨在为中西部县域探索出一条既不盲目攀比大城市重金引才、又能切实依托本土产业特色实现“引得进、留得住、用得好”的高质量人才发展新路径，从而在更深层次上为推进国家治理体系和治理能力现代化在基层的生动实践贡献一份微薄但务实的学术力量。

1.2 国内外相关研究综述

1.2.1 国外研究现状

(1) 人才引进政策设计与宏观理论视角研究

全球范围内的人才流动已不仅仅是劳动力市场的自发行为，更是政府通过政策工具进行干预的复杂结果。在探讨人才引进政策的初衷与理想化设计时，国外学界近年来越来越强调政策与职业发展路径的系统性匹配。Kreamer (2025) 提出通过“国家职业集群框架” (National Career Clusters Framework) 来实现系统对齐，强调引才政策必须将“学习”与“工作”紧密连接，这种框架式的协同能有效提升政策的引导力^[52]。这种对齐机制在宏观层面得到了实证支持，Czaika & Parsons (2017) 利用“引力模型”分析证实，高技能移民政策的激励强度与准入门槛直接决定了人才流动的规模，政策的针对性是决定引力大小的核心变量^[53]。与此同时，Torfing et al. (2021) 从公共价值创造的视角出发，构建了一个研究“共同创作” (Co-creation) 的理论框架，认为理想化的引才方案应是政府与多元主体协作产出的创新性方案，而非单一的行政指令^[54]。

(2) 政策执行机制与微观行为影响研究

在执行机构的效能与运作机制研究中，国外学者高度关注治理模式与问责体系。Ansell & Gash (2007) 系统阐述了“协同治理”理论，指出在处理人才政策等复杂公共议题时，执行机构需要通过建立共识和共担责任来打破行政僵化^[55]。执行过程中的透明度与解释义务则是评估的另一核心，Bovens et al. (2015) 在其主编的《牛津公共问责手册》中明确了多维度的问责框架，强调执行机构必须向受众解释政策落地的逻辑^[56]。此外，执行效能还涉及服务递送模式的选择，Petersen & Houlberg (2016) 探讨了公共服务中引入私人市场对效率的影响，其研究提醒政策制定者，单纯的成本削减未必能带来真实的效率提升，执行过程中的机制选择至关重要^[57]。

针对政策执行中的“基层障碍”，近年来的研究焦点转向了行政负担及其引发的社会效应。Herd et al. (2023) 深刻指出，“行政负担”不仅是技术层面的繁琐，更是

一种造成政策不平等的机制，复杂的申请程序会排斥那些最需要政策支持的人才^[58]。这种微观层面的互动受到基层办事人员行为的直接影响，Van Berkel et al. (2022) 发现，通过人力资源管理 (HRM) 促进基层官僚的专业化行为，可以显著优化政策在末端的执行绩效^[59]。此外，人才的社会融入并非仅靠官方政策，Beech (2015) 的研究强调了“社交网络”在人才移动中的关键作用，这种非正式的社会资本往往比单纯的经济补贴更能增强人才的留存意愿^[60]。

(3) 外部环境 with 数字化治理背景下的政策执行研究

外部环境因素在国外文献中被赋予了更广阔的含义，特别是针对非核心地区的引才困境。Florida (2012) 提出了著名的“地方品质” (Quality of Place) 观点，认为创意阶层更看重社区氛围与环境包容性^[61]。这一观点被 Esmailpoorarabi et al. (2016) 进一步框架化，他们构建了城市品质评价体系，用以衡量不同地理尺度下吸引人才的关键指标^[62]。值得注意的是，针对县域或农村地区的特殊性，Andersen et al. (2026) 的实证研究指出，“识人”而非“识事” (Who you know, not what you know) 的社会关系网络是农村地区引才的核心挑战，这为资源有限地区的政策执行提供了新的审视角度^[63]。

随着数字化治理的推进，政策执行的技术环境也发生了深刻变革。Meijer (2025) 将数字化转型视为一种“双重治理挑战”，认为技术应用在提升效率的同时，也对执行机构的治理能力提出了更高要求^[64]。为了确保执行效果在动态环境中的稳定性，Howlett (2019) 强调了政策工具的“韧性与稳健性”，主张通过程序性政策工具来应对时间维度上的不确定性^[65]。Rodríguez-Pose & Wilkie (2017) 则专门针对边缘地区 (Periphery) 的竞争力和创新进行了探讨，认为制度因素和地区资源禀赋的耦合是实现引才政策落地的物理承载^[66]。

综合来看，国外关于人才政策执行的研究已形成了一个从宏观环境支撑到微观行为博弈的完整闭环。史密斯模型中的四大变量 (理想化政策、执行机构、目标群体、环境因素) 在这些最新的文献中均得到了深化与重构：政策设计被赋予了共创与产业耦合的内涵，执行机构的评估引入了行政负担与数字化效能的量化指标，目标群体的分析深入到心理契约与基层互动层面，而环境因素则从简单的区位优势演变为复杂的制度厚度与地方品质。这些研究成果不仅为本文评价河南 M 县人才政策的执行效果提供了坚实的理论基石，也为后续分析 M 县作为县域行政单位在执行过程中可能面临的协同困境、行政负担等问题提供了极具针对性的参照依据。

1.2.2 国内研究现状

(1) 宏观经济与区域发展效应研究

近年来，随着国家创新驱动发展战略的深入实施与各地“招才引智”竞争的持续演变，国内学术界围绕人才引进政策的执行效果、作用机制及演进逻辑展开了多维度、深层次的探讨。学者们普遍跳出了单一的政策文本解读，转而运用多种实证分析工具与量化模型，将人才政策置于宏观经济发展、微观企业创新以及府际关系运作的复杂网络中进行系统审视。现有文献的研究视阈大致可归纳为宏观经济社会效应评估、微观企业主体赋能机制、政策文本演进与效能测度，以及政策工具选择的理论建模等几个核心版块。

在宏观经济与城市发展维度的探讨中，将人才引进政策视为一项准自然实验并运用双重差分模型（DID）进行政策净效应评估，构成了当前学界的主流研究范式。大量实证研究证实，人才引进政策对提升城市宏观竞争力具有显著的正向溢出效应。张恒瑞等学者（2026）基于全国城市面板数据指出，人才引进政策能够显著提升城市创新水平，且这种创新效应的发挥高度依赖于“有为政府”与“有效市场”的协同共振，具体表现为政策通过促进产业结构升级和提升城市创业活跃度来释放人才红利^[8]。崔光灿等（2025）则紧扣“新质生产力”这一前沿命题，通过熵权法测度指出，人才引进政策通过增强城市对高学历劳动力的吸引力、促进人才集聚和优化人力资本配置效率，实质性地拉升了城市的新质生产力水平^[9]。陈曦等（2024）进一步在生产力系统框架下证实，地方人才引进强度不仅促进了城市全要素生产率（TFP）的增长，还具备显著的正向空间溢出效应，能够推动人才有效嵌入本地经济活动^[10]。马抗美等（2022）针对长三角城市群的实证检验也得到了类似结论，即政策显著带动了地方经济增长并提升了创新能力^[11]。值得注意的是，宏观效应的释放并非均匀分布，学者们普遍发现政策效果存在显著的区域与环境异质性。例如，政策在东中部地区、行政等级较高、市场分割程度低、财政自给度高以及智能化水平较好的城市中，其正向拉动作用更为凸显。同时，部分学者也敏锐地捕捉到了人才政策可能引发的社会结构化变动及潜在负面外部性。刘杨（2022）以“新一线城市”为样本，创新性地评估了政策对性别平等的冲击，研究不仅证伪了“人才引进会诱致性别不平等”的担忧，反而发现政策在一定程度上扭转了劳动力市场中既有的性别流动差异^[12]；而董碧滢等（2024）则从资源错配的警示视角提出，在部分西部和东北地区，人才政策的推行可能加剧马太效应，甚至对城市科技创新资源配置效率产生抑制作用，且这种负向影响主要源于当地高企的房价收入比对人才生存空间的挤压^[13]。

（2）微观企业层面与政策作用机制研究

将研究视点从宏观城市下沉至微观企业主体，探究人才引进政策如何穿透宏观制度壁垒进而激发微观组织活力，构成了国内研究的另一大核心聚焦点。企业作为承接人才落地与科技成果转化的最前沿阵地，其对政策红利的吸收能力直接决定了人才政策的最终成效。李娟等（2022）基于地方政府人才治理的视角，将政策法规数据与上