
政策工具视角下中国人才引进政策量化研究——基于 Nvivo 对湖北省的政策文本分析¹

李鹏红

(中南财经政法大学 公共管理学院, 湖北 武汉 430073)

【摘要】：人才引进的本质是人才流动，人才流动是流动现代性的映射与缩影，人才在加速流动的社会网络中彰显了人的主体性与“复数性”。以政策工具为研究视角对湖北省人才引进政策进行量化分析。结果表明，环境型工具使用极为显著且过溢，供给型工具使用适中均衡，需求型工具严重不足甚至面临缺失的局面。人才对供给型工具的选择意愿较强，环境型次优，需求型最弱，信息支持、项目供给以及资金投入 3 种子工具的选择意愿尤为突出。为优化人才引进政策，政府应抑制环境型工具，提升需求型工具，同时，应建立健全的人才评价机制。

【关键词】：政策工具；主体性；人才引进；文本分析

【中图分类号】：G964.2 **【文献标志码】**：A **【文章编号】**：2095-9915 (2022) 01-0073-10

【DOI】：10.16387/j.cnki.42-1867/c.2022.01.007

一、引言

后工业社会逐渐呈现出加速流变、不确定性以及非线性混沌的特点。依鲍曼之观点，我们生活于一个不确定性并且流动的时代，社会生活的范式逐渐从“固体”向“液体”加速流变。^[1]这种加速流变的社会生活范式在一定程度上可以说具有不可通约性 (incommensurability)。然而，随着这种流变的态势不断增强，社会风险也裹挟其中，社会动态系统的复杂性也一一映射出来。但无论如何，人的主体性始终都不应成为被忽略的问题。在流动的后现代社会背景预设下，可以说，人们是在现阶段流变的生存结构中找寻属于自己的不确定性，正是这种未知的不确定性，人们会以“流体”的形式去适配与之相匹配的文化生存结构。阿伦特用劳动 (labor)、工作 (work) 和行动 (action) 指示 3 种根本性的人类活动，“这三种活动之所以是根本性的，是因为它们每一个都相应于人在地球上被给定的生活的一种基本条件 (the basic condition)”^[2]。同时，阿伦特也指出人具有“复数性”，复数性是人类行动的条件。为了应对风险社会以及后工业社会这种加速流变、不确定性以及“时空压缩”的趋势，同时兼顾人的主体性与人的“复数性”，人才因素成为不可忽略的要素之一。随着时间的累积沉淀和空间的拓扑延展，时空的耦合伴随具有超域的拓展性以及通约性，时空镶嵌、内涵并集聚于人类社会活动之中。人才在信息、时空以及政策等多维构筑的茧房里探索实现人的共生共在价值路径。从现实层面来看，人才跨地域间的流动是实现价值转换的基底思维，同时，人才因地域环境的选择性成为加速流动的个体。

为适应经济社会高质量发展，各地方政府出台了一系列关于人才引进的政策。然而，相关政策对人才政策本土化的演变趋势、政策文本特征、政策“工具箱”配置以及政策工具选择的适配性问题均没有作出很好的回应。有鉴于此，本研究通过量化分析湖北省人才引进政策文本，解析人才引进的政策工具意涵以及演变逻辑，为地方政府保证人才能够“引得进”并“留得住”

¹ **【收稿日期】**：2021 - 10 - 18

【作者简介】：李鹏红，男，中南财经政法大学公共管理学院博士研究生。

提供政策支持，使人才能够从参与者向行动者转变，在行动中体现人的“复数性”并彰显人的主体性。一言以蔽之，人才政策本土化演进的张力、弹性及韧性关乎人们是否在未知与流变的不确定性中找到属于自己的确定性。

二、文献回顾与述评

理论间的对话与交流是学术研究的逻辑起点，通过对既往理论的梳理，找到理论间的分殊、延承、张力与限度，进而对既有理论进行拓展创新，最终达致理论的自恰、他恰和通恰。人类文明社会的历次转型一方面是对基期文明的再造与延续，另一方面是从主体性到主体间性逐渐建构的一个演化迭代过程。研究人的主体性和主体间性是对人的存在本质的探索与反思，也是哲学对人之存在的哲思。解析人的主体性与主体间性概念对人的存在本质规律具有先导性认识作用。已有学者从共识性的角度将人的主体性概念界定为“人作为活动主体的质的规定性，是在与客体相互作用中得到发展的人的自觉、自主、能动和创造的特性”^{[3]30}。可见，人的主体性是对人之存在的自我反思，“在人的特定活动中，主体是特定的人，客体是人直接或借助一定的中介与之发生作用的对象”^{[3]31}。老子在《道德经》中所言“道生之，德畜之，物形之，势成之。是以万物莫不尊道而贵德”。老子通过对“物德”极具智慧性的反思与概述，反身性地映射到“人德”，这是以主客二元为基础对人的主体性进行智慧性的思索，同时体现“人性是物性的绽放，人道是天道的赓续”的哲学理念。法国哲学家笛卡尔的“我思故我在”从认识论的角度对人的主体性进行了思辨性的理念感知。德国哲学家黑格尔的“密涅瓦的猫头鹰在黄昏时才起飞”是基于时空广延之后对人的主体性的沉思，这是具有行动力和能动性的“我思”。而马克思从主观与客观、主体与客体、认识与实践、必然与自由的全局性关系中阐释人的主体性，同时弥合了人的主体性与实践性之间的张力。^{[3]34}因此，人的主体性是人与自然、人与社会以及人与人之间能动性的集中体现。

在主体与主体的交流互动中形成了主体间关系，主体间性（intersubjectivity）又称交互主体性，最早由德国现象学哲学家胡塞尔提出。有学者将主体间性直接定义为“两个或两个以上主体的关系。它超出了主体与客体关系的模式，进入了主体与主体关系的模式”^{[3]235}。同时主体间性是“‘主体—主体’关系中内在的性质”。^{[3]238}也有学者将主体间性从广义角度定义为“主体间性是指人作为主体在对象化的活动方式中与他者的相关性和关联性”^[4]。同时，将主体间性理论划分为四种形态，依次为伦理学形态、认识论形态、生存论形态和社会历史理论形态。^[4]纵观已有文献关于主体间性的研究，我们认为，主体间性是原子式的自我与他者之间的相互交流、合作而呈现出的一种共生共在的关系，这种共生共在的关系具有复杂性、多元性以及异质分化的特性。关于人的主体性和主体间性的关系，相关文献指出，“主体间性是主体性的伴生物，标志着人作为主体的社会性。主体间性发展程度与主体性的发展程度相关联，并且能够折射出特定社会的发展水平”。^{[3]240}同时，“主体性意味着主体间性、关联着主体间性、依赖于主体间性”。^[4]可见，人的主体性和主体间性之间具有耦合嵌套的隶属关系，这种关系最终指涉为以人的存在为本质的共生共在的人本价值。

人才的流动是个体对自身发展的现实观照，也是实现人的主体性的价值指归。人才流动是自我与他者在主体间性视域下找寻人的社会性存在，是个体的主体性与主体间性的有机统一，彰显了人的总体性和社会性。人才引进从侧面反映了人才的流动，是流动现代性的缩影。后工业社会背景下每个人都追求原子化的个体，然而，个体化过程中也一定伴随着城市化的演进与流变，人才在城市化的进程中寻找实现自我价值的进路，这种进路是一个从“单数性”个体逐渐过渡并融入到“复数性”群体的过程。主体（间）性理论深层次内嵌于人才引进供需机制之中，同时与“推拉理论”相互衔接。从流出地来看，人才的主体性促使个体以“单数性”形成“流体元胞”式的个体，这些“流体元胞”式的个体充分发挥自己的主体性，在政策环境的间接影响下，具有主体性的这些“流体元胞”最终在流入地以“复数性”的形式进入相应的组织中，具有“复数性”的个体在“个体—个体”的交流互动中体现主体间性，但是此时的主体间性在一定程度上也具有主体性。人才引进的内在逻辑是地方政府间对人才优势资源竞合与博弈。然而，从人才引进作用面来看，在流出地呈现间接推力作用面和流入地形成直接拉力作用面，推拉作用力各自的自恰性以及合力的有效性综合考量着人才引进的效益。在这个过程中，政策文本作为其原初材料，是分析人才引进适配性最佳的切入环节，选择文本分析法能够较好地解析人才引进政策中隐含的政策“工具箱”。我们认为，基于政策文本的量化分析本质上是逐词逐句归纳以实现政策文本“数字化”的过程。

政策工具是一种可塑性极强、柔性化程度较高的治理工具。纵观已有基于政策工具视角对政策文本的量化分析文章，我们

发现，文献大多集中将政策工具细化为具体化、类型化的子工具进而展开研究，同时选取具有同时性或历时性的政策文本作为研究对象深入分析子工具的演变趋势及规律。然而，一方面，当前学界关于政策工具类型化的分类还未达成一致的意见，这使得文献基于不同的分类标准得出的结论差异难以消弭。另一方面，从宏观视角来看，基于此种研究视角和研究路径得出的结论一般同质化程度较高，差异不显著。此外，少量文献基于层次分析法（AHP）对编码量化的政策工具进行评价^[6,6]，大部分文献未就编码量化后的政策（子）工具进行评价，这是已有文献研究的不足之处。

加速流动是现代社会的显著特征，并且这种趋势其持存性、不稳定性以及不确定性尤为突出。人才引进的本质是人才流动，因此，人才流动是加速流动时代的产物与缩影。在这种流动的现代生活中个体以原子化的方式去适配这种流动的社会网络结构，并在其中形成属于自己的节点，个体最终以“流体元胞”的形式去嵌套关联这种流动的社会网络。加速流动在一定程度上可以说高度重塑了时空关系，并引发了一系列社会问题，诚如鲍曼在《被围困的社会》中所言：“生活挑战、生活任务和生活追求在今天假设了一个完全有别于半个世纪前它们产生时的色彩和样式。过去，它们在本质上都是对秩序设计和秩序建构与维持的权力问题的反应。而如今，它们是对这种问题衰弱和消失的反应。……个体不得不面对稳定的压力，即不得不凭借个体的力量去解决不断变化的社会条件带来的不可预测性、非连续性和空虚。”^[7]人才流动的这种态势正契合鲍曼所认为的这种窘境。

已有学者认为，社会历史进程被严格地划分为3个进程，具体为：“前工业社会—工业社会—后工业社会”。“前工业社会的基础是人与自然界的相互作用，工业社会的基础是人与被他改造过的自然界的相互作用，后工业社会的基础是人与人之间的相互作用。”^[8]因此，后工业社会重点聚焦于人与人之间的主体性。人才引进以原子化的方式集中凸显与增强了这种主体性，在加速流动的时空置信区间内提升人的流动价值，最终以“流动元胞”的形式提升社会网络节点的关联度。基于后工业社会背景下研究人才战略优势资源，文献集中在国际与国内间的人才引进，主要集中在以下几方面：第一，从全球化角度分析跨国与国际间人才流动与聚集的演进及影响因素。已有文献研究指出，全球人才流动类型呈现多样化、柔性化以及网络化的特征。此外，全球人才流动与聚集的核心驱动因素是全球城市流动空间能级层次与制度环境水平。^[9]也有学者研究发现，全球人才流动网络呈典型“金字塔结构”特征，并且流动网络核心—边缘结构显著。^[10]第二，多数文献集中关注我国国内地区间的人才引进政策。李良成等^[11]分析广东省在科技人才创新开发研究中重视使用供给型和环境型政策工具，需求型政策工具相对狭隘，同时，缺少对人才创新开发的关注度。宁甜甜等基于《国家中长期人才规划纲要（2010—2020年）》指出，环境型政策工具过溢且显示度较高，人才政策模糊性阻碍了政策实施路径。^[12]李蕾分析指出众多城市人才引进政策具有政策优惠趋同性、挫伤人才积极性和人才资源浪费的潜在风险，优惠政策同质化程度较高，成为人才流动的诱因。^[13]

综合来看，国内关于人才引进集中于政策文本的量化研究，重点分析政策工具的使用频率与政策建议方面，其研究结论同质性较高。然而，随着后工业社会加速流动性逐渐增强，个体化与原子化成为每个人身上显著的标签，加速的流动性也使得组织形态面临着变革。因此，人才引进政策对推动地方政治、经济以及文化发展具有重要的意义。当前，在时间、地域分布和人才战略资源供给等方面湖北省均具有优势，且当前政策文本较为成熟。因此，本文选择政策工具视角对湖北省人才引进政策进行量化分析，在深度分析和挖掘人才引进政策文本内涵的基础上，对政策工具进行综合评价，以期对湖北省人才引进政策优化有所裨益。

三、研究设计

（一）X—Y 二维分析框架构建

结合湖北省人才引进政策的现实性、文本分布的广泛性以及时效性，本文关于湖北省人才引进政策的分析采用 Rothwell 和 Zegveld 学者的政策工具分类思想，建构 X—Y 维度分析框架，其中，X 维度为政策工具类型，Y 维度为人才价值创新驱动。

1. X 维度：政策工具类型

根据 Rothwell 和 Zegveld 政策工具分类思想将政策工具核心变量界定为供给型、环境型和需求型。^[14]供给型和需求型政策

工具表现“推拉理论”的效果，具体表现为供给型政策工具在人才流出过程中呈现间接隐形推力作用，需求型政策工具在流出地向流入地过渡过程中具有直接拉动作用，供给型和需求型政策工具推拉作用力的合力将影响和决定人才能否流得出和引得进。环境型政策工具对人才引进具有间接影响作用，良好健康的政策网络环境能够推动人才的成长和发展（见图1）。政策工具对人才引进作用面的解析过程是人的主体性和主体间性理论互融互嵌的结果，也是流动现代性视域下人才实现共生共在的价值体现。供给型政策工具是指在政府主导下推动人才引进事业平稳健康发展，为人才引进搭建广阔的发展空间并提供战略资源，改善人才供给平衡和激活人才创新创业的内生动力。供给型政策子工具根据政府主导下对人才引进供给和支持的方式具体划分为信息支持、资金投入、项目供给、基础设施、服务保障。环境型政策工具是指政府通过改变人才引进政策网络环境，为人才长期稳定发展和实现自我价值提供良好的外部场域。环境型政策子工具包括目标规划、金融支持、法规管制、优惠策略。需求型政策工具是指政府通过深入分析人才需求市场机制，全方位多层次宽领域拓宽人才需求视域，引进政府和社会所需的海内外高层次人才，推动人才引进体制机制创新。需求型政策子工具包括机构管理、市场管制、服务外包和政府采购。

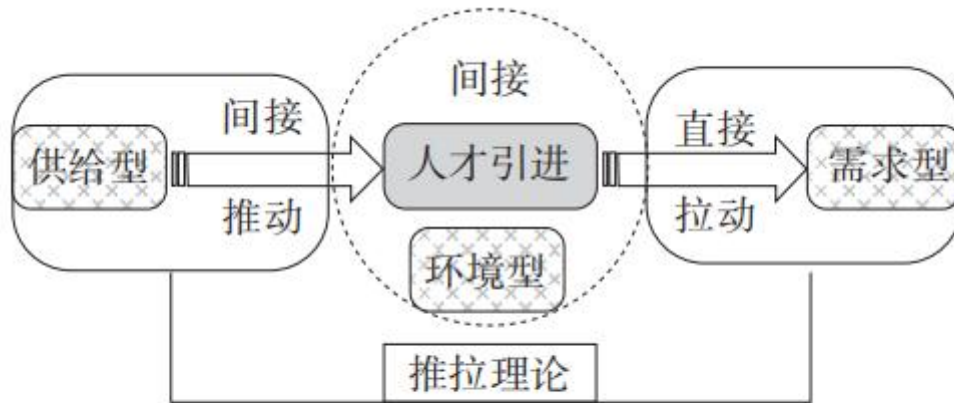


图1 政策工具对人才引进作用面解析

2. Y 维度：人才价值驱动

俄罗斯学者伊诺泽姆采夫在《后工业社会与可持续发展问题研究》中指出，后工业（后经济）社会从物质利益“追赶型”转型为追求人的自我价值实现的社会。^[8]基于在人才引进中每个人都在寻找自己的价值定位，以及政府和企业要对引得进和留住的人才充分发挥人才价值作用，在此将Y维度界定为人才价值驱动维度。综合参照桂昭明^[15]和周小虎等^[16]对人才发展和人才强国评价的指标体系，将Y维度人才价值驱动子工具分为创新要素、人才保障、人才评价、人才创新和人才激励5个方面。

通过对X和Y维度政策工具分类和人才价值驱动的概念、内涵和具体内容的界定，本文基于政策工具视角构建了湖北省人才引进政策X—Y维度分析框架（见图2）。

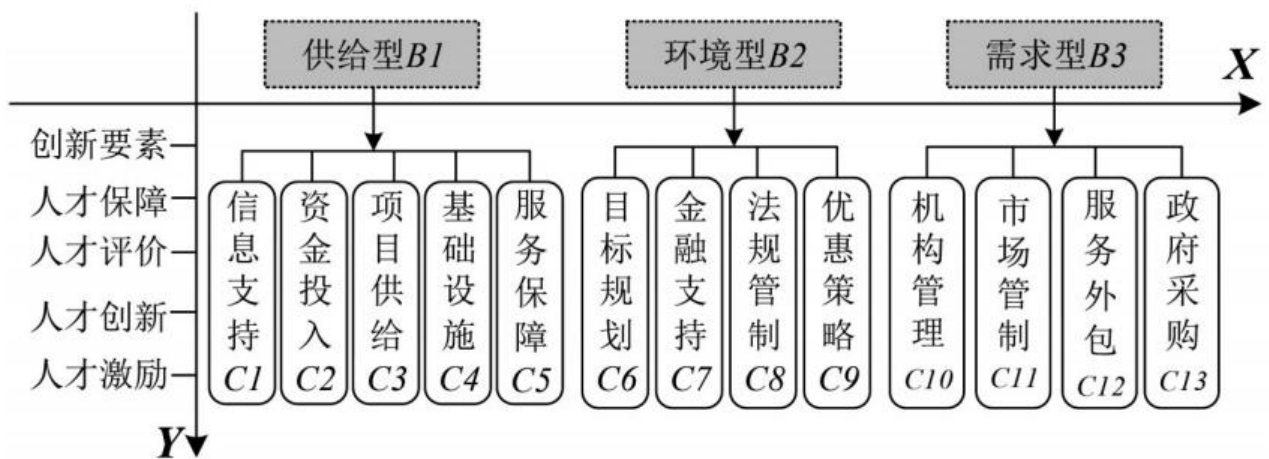


图2 湖北省人才引进 X—Y 维度分析框架

(二) 文本“数字化”方式

本文研究所用人才引进政策文本来源于湖北省人力资源和社会保障厅、湖北省人事考试网、武汉城市合伙人以及各市政府网站，在仔细阅读文本的基础上筛选出适合分析的政策文本 47 篇。文本分析采用 QSR Nvivo 11 质性分析软件，对政策文本进行查询、编码和聚类，将文本编码成一定数量的编码点（或节点或参考点），将文本“数字化”。本文政策文本量化的方式参照已有学者[5,6]的操作方法。在文本“数字化”实现的基础上，本文采用 Origin Pro2021b 进行绘图与分析，其中，人才引进政策工具的选择评价 AHP 模型在 Matlab 2019 编程实现。

四、政策文本量化结果分析

(一) X 维度政策工具结果分析

政策工具整合嵌入人才引进理论叙事研究的全过程，同构与型塑人才政策从质性分析到“数字化”评价的价值转型，厘清了人才引进政策工具的张力、弹性与韧性。在对 47 篇湖北省人才引进政策文本编码聚类的基础上，通过类型化归纳分析湖北省人才引进政策工具的内涵意蕴和比例配置，同时兼顾政策工具的拓扑结构和价值谱系，最终得出人才引进政策工具分类谱系词云图（见图 3）。从政策工具类型综合分析供给型、环境型和需求型 3 种政策工具可知，政策工具对人才引进起到全方位多角度的支持和推动作用，供给型、环境型和需求型 3 种政策工具对人才引进呈现差异化和工具配比不均衡的特征，具体表现为环境型政策工具过溢，供给型政策工具适中，需求型政策工具不足。环境型政策工具（优惠策略、法规管制、金融支持和目标规划）在全部政策工具中占比 50.4%，供给型政策工具（服务保障、基础设施、项目供给、资金投入、信息支持）占整体政策工具的 35.7%，需求型政策工具（政府采购、服务外包、市场管制和机构管理）在整体政策工具的占比仅为 13.9%。湖北省人才引进政策工具中环境型工具过溢进一步说明政府在政策制定和规划过程中充分考虑到政策网络环境对人才的间接影响作用。从政策工具对人才引进作用面解析（见图 1）可以看出，环境型政策工具处于中间核心影响位置，供给型和需求型政策工具能否发挥推拉作用在一定程度上受到环境型政策工具的影响。供给型政策工具适中表明政府在人才引进政策制定中为人才充分融入社会提供基础公共服务保障，从政策层面涵盖并体现供给充分、结构合理与力度适中的原则。需求型政策工具较弱说明政府在人才引进政策制定过程中与市场的融合度不够，没有充分发挥市场机制在人才引进过程中的隐形作用，其中，政府与市场 and 第三方机构合作模式亟待更新，以适应新时代政府与市场间的新型合作关系，同时政府要优化供给型和需求型政策工具的“供需”关系使得供有所需。



图3 人才引进政策工具分类谱系词云图

供给型、环境型和需求型三种政策工具内在结构中的子工具具有异质性的特点，政策（子）工具频数差异显著。供给型政策子工具中资金投入和项目供给频数占比较高，服务保障与基础设施占比一样，信息支持占比最低。供给型政策工具中配比依次为服务保障（13.7%）、基础设施（13.7%）、项目供给（29.4%）、资金投入（35.3%）和信息支持（7.9%）。从供给型政策子工具内涵及政策文本综合来看，资金投入和项目供给是人才流动和聚集的主要驱动因素，项目供给政策文本内容涵盖面广。信息支持力度较弱，政府要加大人才信息支持力度，通过宽领域、多渠道途径构建人才信息支持的宏观流动格局。环境型政策工具从政策工具总体维度和子工具维度均具有较高的显示度。环境型政策子工具中优惠策略与目标规划占比较高，其中优惠策略占比为45.8%，目标规划占31.9%，一方面，优惠政策工具在所有政策子工具中对人才流动具有引导作用，也是人才在各地政策博弈过程中首先关注的焦点；另一方面，从实践层面来说，也映射了人才对政策关注的现实反馈性。法规管制（4.2%）在环境型政策工具中较弱，从人才引进的现实性来看，各地关于人才引进的时间节点基本集中在近2~3年，人才引进的模式也在初步探索和升级中，囿于人才引进中的问题和矛盾还未完全凸显出来，使得环境型政策工具中法规管制具有滞后性，从某一地区政府连续2年出台的人才政策文本比较可以看出，政策文本较上一年只有招聘人数变化，存在法规管制政策工具的缺失。需求型政策子工具中市场管制占比为55%，政府采购占比为25%，服务外包占比为15%，机构管理占比为5%。需求型政策子工具的内涵突出强调政府与市场的对接与融合作用。

（二）Y 维度人才价值创新驱动结果分析

在 X 维度人才引进政策工具配比和内涵的分析基础上，加入 Y 维度探讨人才价值创新驱动的结果，从人才价值自我实现的角度综合分析人才引进政策。Y 维度从人才激励、人才创新、人才评价、人才保障和创新要素 5 个维度分析其频数比例（见图 4）。其中，人才激励占比 34.3%，人才创新占比 34.2%，人才评价占比 14.3%，人才保障和创新要素各占比 8.6%。基于人才价值创新驱动的政策工具比例以及人才价值的现实性将 Y 维度分为 3 类：其一为人才创新与人才激励，其二为人才评价，其三为人才保障与创新要素。人才激励和人才创新占比较高说明湖北省在我国当前的“大众创业、万众创新”双创政策驱动下立足实际为人才就业创业以及创新提供政策支持，出台的“湖北省积极就业创业政策 4.0 版”为提升就业创业服务水平和改善就业创业工作机制营造了良好的政策环境。此外，人才创新是我国走向人才强国战略必备要素，创新人才结构是人才引进的重要目标。人才激励与人才创新的政策工具占比相当，表明政府对人才创新与人才激励的政策是同时统筹推进的，在人才加速流动的时代背景下，着力加强人才引进体制机制创新。从政策文本来看，湖北省对不同领域不同层次的创新成果和成果转化的奖励与激励政策已相当完备，如《关于深化人才引进人才评价机制改革推动创新驱动发展的若干意见》（鄂发[2017]5 号）第 6 条中就明确指出要健全人才激励保障制度。人才评价是政府对人才工作满意度、成果认可度和实现人才价值的一种综合评判机制，湖北省人才

评价政策工具适中完备，政府及时改进并完善人才评价方式与创新人才评价体系，同时深化职称制度改革。均等化比例的人才保障和创新要素政策工具有潜在的拓展空间，表明政府在人才引进整体性的公共服务供给中具有不平衡不充分的显著特点，政府应在加大人才引进优惠策略的基础上，进一步优化人才保障与创新要素政策工具的结构。



图4 人才价值创新驱动政策工具层次分析图

五、人才引进政策工具指标体系选择评价

（一）评价指标体系和判断矩阵构建原则

层次分析法（AHP）是定性与定量相结合研究多属性决策问题的重要方法。研究在湖北省人才政策工具 X—Y 框架分析基础上构建人才引进政策工具选择评价体系，评价指标体系分为 3 个层次：目标层（A）为人才引进政策工具选择评价，准则层（B）依次分别为 3 种政策工具，即供给型 B1、环境型 B2 和需求型 B3，指标层（C）为准则层所隶属的 13 个政策子政策工具。其中，准则层和指标层各指标的谱系关系详见图 2。准则层对目标层判断矩阵和指标层对准则层判断矩阵的赋值原则以政策（子）工具编码点所占比例为基底参考，采取此种赋值一方面兼顾文本“数字化”分析的优势，另一方面避免单纯采取专家打分赋值所带来的主观性。人才引进评价指标体系的建立和判断矩阵的构建体现人才引进政策工具的融嵌性、拓扑性以及反身性。基于以上判断矩阵的构建原则，本文共得到 4 个评判矩阵，其中，准则层之于目标层的判断矩阵为 RA (B1~B3)，指标层之于准则层的判断矩阵依次为 RB1 (C1~C5)、RB2 (C6~C9)、RB3 (C10~C13)，4 个判断矩阵的结构和元素属性详见图 5。

$$R_{A(B1-B3)} = \begin{pmatrix} 1 & 2 & 3 \\ 1/2 & 1 & 2 \\ 1/3 & 1/2 & 1 \end{pmatrix}$$

$$R_{B1(C1-C5)} = \begin{pmatrix} 1 & 4 & 3 & 2 & 2 \\ 1/4 & 1 & 1 & 2 & 2 \\ 1/3 & 1 & 1 & 2 & 2 \\ 1/2 & 1/2 & 1/2 & 1 & 1 \\ 1/2 & 1/2 & 1/2 & 1 & 1 \end{pmatrix}$$

$$R_{B2(C6-C9)} = \begin{pmatrix} 1 & 1 & 2 & 1 \\ 1 & 1 & 1 & 2 \\ 1/2 & 1 & 1 & 2 \\ 1 & 1/2 & 1/2 & 1 \end{pmatrix}$$

$$R_{B3(C10-C13)} = \begin{pmatrix} 1 & 2 & 1 & 1 \\ 1/2 & 1 & 2 & 2 \\ 1 & 1/2 & 1 & 1 \\ 1 & 1/2 & 1 & 1 \end{pmatrix}$$

图5 AHP之评判矩阵

(二) 单层次排序和一致性检验

通过对4个判断矩阵进行单层次排序及一致性检验(见表1), 结果表明, 政策工具各指标权重具有代表性并通过一致性检验。准则层供给型、环境型和需求型3种政策工具指标权重分别为0.540、0.297、0.163, 依权重大小得出准则层3种政策工具由弱到强的排序依次为需求型政策工具、环境型政策工具、供给型政策工具。

供给型政策子工具信息支持、资金投入、项目供给、基础设施和服务保障的权重依次为0.405、0.177、0.183、0.117、0.117。环境型政策子工具目标规划、金融支持、法规管制和优惠策略的权重依次为0.298、0.281、0.245、0.176。需求型政策子工具中的机构管理、市场管制、服务外包和政府采购的权重依次为0.305、0.294、0.201、0.201。

表1 单层次排序和一致性检验结果

判断矩阵 R	指标权重 w	一致性检验
RA(B1~B3)	咋(0.540, 0.297, 0.163)	$\lambda_{max}=3.0092$, $RE=0.58$, $0=0.0046$, $CR=0.0079<0.1$
RB1(C1~C5)	咋(0.405, 0.177, 0.183, 0.117, 0.117)	$\lambda_{max}=5.2619$, $RT=1.12$, $C7=0.0654$, $CR=0.0585<0.1$
RB2(C6~C9)	咋(0.298, 0.281, 0.245, 0.176)	$\lambda_{max}=4.1855$, $RT=0.9$, $0=0.0618$, $CR=0.0687<0.1$
RB3(C10~C13)	W=(0.305, 0.294, 0.201, 0.201)	$\lambda_{max}=4.2492$, $RT=0.9$, $0=0.0831$, $CR=0.0923<0.1$

(三) 总层次排序和一致性检验

依照层次分析法的步骤最后得出指标层之于目标层的组合总权重 $W_{总}$, 其中政策子工具的顺序依次为 C1~C13。

$$W_{总} = (0.219, 0.096, 0.099, 0.063, 0.063, 0.088, 0.083, 0.073, 0.052, 0.05, 0.048, 0.033, 0.033)$$

总层次一致性检验指标 CR 总为:

$$CR_{总} = 0.0660 < 0.1$$

故总层次排序满足一致性检验。根据组合权重 W 总进行绘图并依权重由大到小依次排序（见图 6）。从图 6 可知，信息支持权重最大，为 0.219，服务外包和政府采购权重最小，为 0.033。人才引进政策工具选择顺序依次为信息支持>项目供给>资金投入>目标规划>金融支持>法规管制>基础设施=服务保障>优惠策略>机构管理>市场管制>服务外包=政府采购。

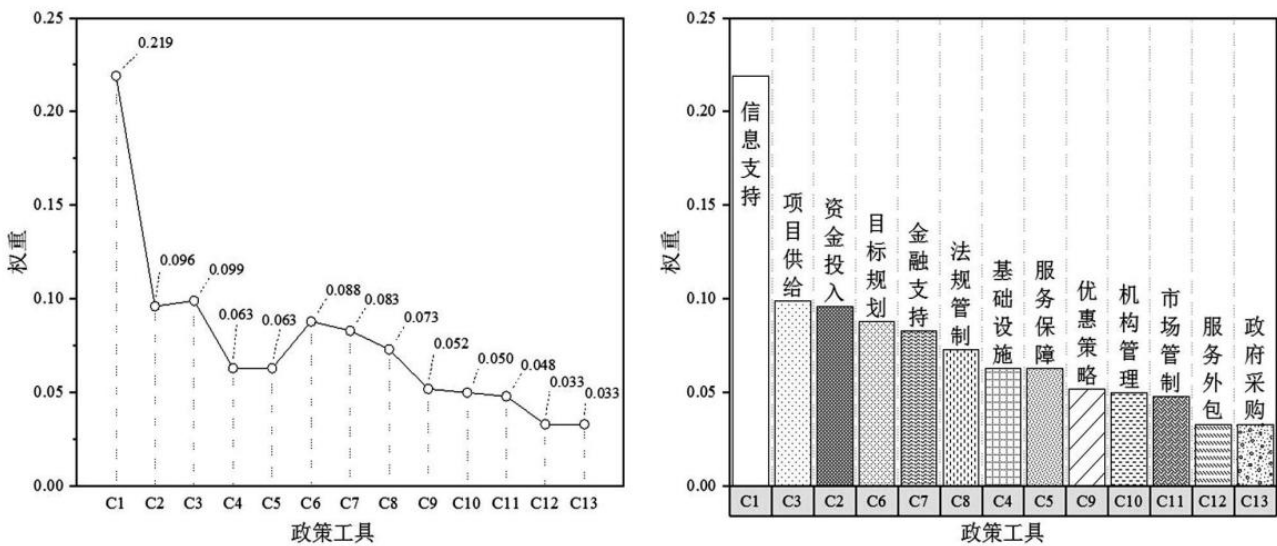


图 6 政策子工具选择权重及排序图

政策工具贯穿于人才引进政策分析的逻辑始终，并将人才引进政策结构化、类型化和谱系化。首先，从宏观角度整体来看，准则层和目标层同一层次指标的权重具有一定的差异性。从准则层指标的权重来看，在人才流动过程中，人才对供给型政策工具的选择意愿最强，环境型次优，需求型最差。供给型、环境型和需求型 3 种工具所隶属的子工具有强弱之分但对人才引进不可或缺。其次，从 AHP 模型组合权重来看，信息支持政策工具对人才引进的影响较大，从人才引进现实性来看，信息支持对人才引进起到政策引导与支撑的首要作用。

六、结论

人才引进的本质是人才的流动与集聚，是流动现代性的缩影与映射。人才在这种加速流动的现代性中以个体化的元胞形式去适配此种非线性流变的趋势，并在不确定中找到属于自己的确定性。基于这种背景的预设，人才引进政策成为学界值得关注的话题，本文从政策工具视角对湖北省 47 篇人才引进政策文本量化研究，主要得出以下结论：

政策工具是一种具有可塑性、柔性以及贯通性的治理工具。湖北省人才引进政策“工具箱”配置较为完备但配比不均衡。环境型工具使用极为显著且过溢，供给型工具使用适中均衡，需求型工具严重不足。适中的供给型政策工具对人才引进起到显著的间接助推作用，需求型政策工具的不足隐性影响对人才引进直接拉动作用。

通过 AHP 评价模型得出人才对政策工具的选择次序依次为信息支持>项目供给>资金投入>目标规划>金融支持>法规管制>基础设施=服务保障>优惠策略>机构管理>市场管制>服务外包=政府采购。人才政策子工具中的信息支持对工具选择的影响最大，

服务外包和政府采购对工具选择影响最小，且影响力相当。从供给型、环境型以及需求型 3 种工具的子工具的权重综合分析，人才对供给型工具的选择意愿较强，环境型次优，需求型最弱。

参考文献:

- [1] 齐格蒙特·鲍曼. 流动的时代[M]. 谷蕾, 武媛媛, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2012.
- [2] 汉娜·阿伦特. 人的境况[M]. 王寅丽, 译. 上海: 上海人民出版社, 2017:1.
- [3] 郭湛. 主体性哲学: 人的存在及其意义[M]. 昆明: 云南人民出版社, 2002.
- [4] 王晓东. 西方哲学主体间性理论批判: 一种形态学视野[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2004:22, 29.
- [5] 赵丽江, 李鹏红. 政策工具视角下中国土壤污染治理研究——基于 47 份政策文件的文本分析[J]. 福建行政学院学报, 2019(5).
- [6] 赵丽江, 李鹏红, 管鹏鹏. 政策工具视角下湖北省扶贫政策研究: 一个分析框架[J]. 统计与管理, 2019(2).
- [7] 齐格蒙特·鲍曼. 被围困的社会[M]. 郇建立, 译. 南京: 江苏人民出版社, 2005:16.
- [8] B. JI. 伊诺泽姆采夫. 后工业社会与可持续发展问题研究: 俄罗斯学者看世界[M]. 安启念, 等, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2004:21.
- [9] 姜乾之. 构建全球人才流动与集聚的新范式[J]. 探索与争鸣, 2020(5).
- [10] 侯纯光, 杜德斌, 刘承良, 等. 全球人才流动网络复杂性的时空演化——基于全球高校留学生流动数据[J]. 地理研究, 2019(8).
- [11] 李良成, 于超. 基于内容分析法的广东省科技创新人才开发政策研究[J]. 科技管理研究, 2018(5).
- [12] 宁甜甜, 张再生. 基于政策工具视角的我国人才政策分析[J]. 中国行政管理, 2014(4).
- [13] 李蕾. 城市人才引进政策的潜在风险与优化策略[J]. 中国行政管理, 2018(9).
- [14] ROTHWELL R, ZEGVELD W. Reindustrialization and Technology[M]. London: Logman Group Limited, 1985. 83-104.
- [15] 桂昭明. 人才国际竞争力评价指标体系[J]. 中国人才, 2002(10).
- [16] 周小虎, 恢光平. 江苏科技创新人才管理研究[M]. 北京: 经济管理出版社, 2014.