

分类号: C93
密 级: 公开

学校代码: 10363
学 号: 2211120101



安徽工程大学

Anhui Polytechnic University

硕士学位论文

题 目 芜湖市“紫云英人才计划”政策执
行研究——基于史密斯模型的分析

论 文 作 者 赵若楠
校 内 导 师 周伟
校 外 导 师 陶泰山
专业学位类别 公共管理
研究方向 (领域) 地方政府治理

论文提交日期: 2024 年 5 月 28 日

分类号: C93
密 级: 公开

单位代码: 10363
学 号: 2211120101

题 目 芜湖市“紫云英人才计划”政策执行研究
——基于史密斯模型的分析

英文并列
题 目 RESEARCH ON POLICY IMPLEMENTATION
OF "ZIYUNYING TALENT PLAN"
IN WUHU CITY
-- ANALYSIS BASED ON SMITH MODEL

学生姓名:	赵若楠
校内导师:	周 伟
校外导师:	陶泰山
专 业:	公共管理
研究方向:	地方政府治理
论文答辩日期:	2024年5月25日

安徽工程大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：我恪守学术道德，崇尚严谨学风。所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已明确注明和引用的内容外，本论文不包含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品及成果的内容。论文为本入亲自撰写，我对所写的内容负责，并完全意识到本声明的法律后果由本人承担。

学位论文作者签名：赵晓柳

日期：2024年5月28日

安徽工程大学学位论文版权使用授权书

学位论文作者完全了解学校有关保留、使用学位论文的规定，同意学校保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅或借阅。本人授权安徽工程大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存和汇编本学位论文。

保密 ☐，在 ____ 年解密后适用本版权书。

本学位论文属于

不保密 ☒。

学位论文作者签名：赵常桐

指导教师签名：周伟

日期：2024年5月28日

日期：2024年5月28日

芜湖市“紫云英人才计划”政策执行研究——基于史密斯模型的分析

摘 要

现如今的城市化发展中,人力资源已是重要核心资源,为增强城市发展活力,全国各地相继出台多样化的人才政策,其中芜湖市于2021年出台了“紫云英人才计划”。作为长三角中心城区之一,芜湖市应充分运用发展好长江经济所提供的技术资源优势与人才培养优势,积极引进并聚集高素质技术创新型人才。经过对芜湖“紫云英人才计划”的深入分析和探讨,针对性地挖掘问题原因,给出相应解决方案建议,为“紫云英人才计划”的实施与改善提出有益参考,最大限度地发挥出人才计划的效果,助力政策目标的顺利实现,为芜湖市更好的巩固人才、吸引人才。

本文首先通过深入了解“紫云英人才计划”的政策背景和国内相关研究情况,说明了“紫云英人才计划”实施对芜湖市发展的必然性和重要性。其次基于史密斯政策模型的四个层次,系统分析了政策的执行现状,通过对紫云英人才发展集团工作人员的深度访谈和对政策目标群体的问卷调查,分析紫云英人才计划的执行效果,找出执行中存在的代表性问题以及问题产生的原因。经过研究发现,芜湖市“紫云英人才计划”发布后,人才引进工作取得一定成效,但并没有发挥政策最佳效益。从史密斯政策模型的四个维度来看,在紫云英人才计划的执行过程中存在政策文本表述模糊、同类型政策重复交叠、政策兑现周期长、相关机构之间协调性弱、目标群体对政策缺乏了解、人才培养环境有待提升等问题。这些问题也是政策内容、执行过程、政策环境和政策目标群体相互作用中产生的,具体包括政策本身的局限性、政策执行机构不够完善、目标群体认同度不高、政策环境有限制性。

针对以上问题,本文通过研读相关人才政策文献和对其他地

区人才政策的借鉴参考，针对以上问题提出相应对策与建议，认为“紫云英人才计划”应从以下几个方面去提升人才政策所产生的效益，政策制定方面，要保障政策内容科学化、充分了解目标群体需求、加强政策本土创新；政策执行方面，要完善政策优化机制、提升政策执行机构协作、加强宣传创新；目标群体认同感方面，建立人才沟通平台、加强人才个性化服务；政策环境方面，强化政府服务环境、创造优质的就业岗位引才留才、通过文化输出增强人才吸引力。

关键词：人才政策，紫云英人才计划，史密斯模型，政策执行，芜湖市

RESEARCH ON POLICY IMPLEMENTATION OF "ZIYUNYING TALENT PLAN" IN WUHU CITY -- ANALYSIS BASED ON SMITH MODEL

ABSTRACT

Education, science and technology, and human resources are the basic and strategic support for comprehensively building a modern socialist country. In today's urbanization development, human resources have become an important core resource. In order to enhance the vitality of urban development, various talent policies have been introduced across the country, among which Wuhu launched the "Ziyunying Talent Plan" in 2021. As one of the central urban areas of the Yangtze River Delta, Wuhu City should make full use of the technical resource advantages and talent training advantages provided by the development of the Yangtze River economy, and actively introduce and gather high-quality and innovative technical talents. After in-depth analysis and discussion of "Ziyunying Talent Plan" in Wuhu, this paper aims to explore the causes of the problems and give corresponding solutions and suggestions, so as to put forward beneficial references for the implementation and improvement of "Ziyunying Talent Plan", maximize the effect of the talent plan, help the smooth realization of policy objectives, and better consolidate and attract talents for Wuhu City.

This paper firstly explains the inevitability and importance of

the implementation of “Ziyunying Talent Plan” to the development of Wuhu city by deeply understanding the policy background of “Ziyunying Talent Plan” and relevant domestic research situation. Secondly, based on the four levels of Smith's policy model, this paper systematically analyzes the implementation status of the policy. Through in-depth interviews with the staff of Ziyunying Talent Development Group and questionnaire survey of the target groups of the policy, it analyzes the implementation effect of Ziyunying talent policy, and finds out the representative problems in the implementation and the causes of the problems. After the investigation, it is concluded that after the release of Ziyunying Talent Plan in Wuhu City, the talent introduction work has achieved certain results, but it has not exerted the best benefit of the policy. From the four dimensions of Smith model, it is found that there are some problems in the implementation of Ziyunying talent policy in Wuhu City, such as vague policy text, overlapping policies of the same type, long policy implementation cycle, weak coordination among relevant institutions, lack of understanding of the target group on the policy, and talent training environment to be improved. These problems also arise from the interaction of policy content, implementation process, policy environment and policy target groups, including the limitations of the policy itself, the imperfect implementation institutions of the policy, the low level of recognition of the target groups, and the restrictive policy environment.

In view of the above problems, this paper tries to put forward countermeasures and suggestions to solve the implementation problems by reading a large number of relevant literatures and seeking reference from the relevant policies of other experienced

cities. It believes that "Ziyunying Talent Plan" should improve the benefits of talent policies from the following aspects: It is necessary to ensure the scientific content of policies, fully understand the needs of target groups, and strengthen the local innovation of policies. In terms of policy implementation, it is necessary to improve the policy optimization mechanism, enhance the coordination of policy implementation agencies, and strengthen publicity and innovation. In terms of the identity of the target group, establish a talent communication platform and strengthen the personalized service of talents; In terms of policy environment, strengthen the government service environment, create high-quality jobs to attract talents and retain talents, and enhance talent attraction through cultural export.

KEY WORDS: talent policy, Ziyunying Talent Plan, Smith's model, policy implementation, Wuhu City

目录

摘 要	I
ABSTRACT	III
第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	2
1.2.1 理论意义	2
1.2.2 实践意义	2
1.3 国内外研究现状	2
1.3.1 国外研究现状	2
1.3.2 国内研究现状	4
1.3.3 综述	6
1.4 主要研究方法	6
1.4.1 文献研究法	6
1.4.2 个案研究法	6
1.4.3 比较研究法	7
1.5 论文创新点	7
第 2 章 概念界定及理论基础	8
2.1 相关概念界定	8
2.1.1 人才界定	8
2.1.2 人才政策	8
2.1.3 政策执行	9
2.2 理论基础	10
2.2.1 史密斯政策过程模型	10
2.2.2 人力资本理论	11
第 3 章 芜湖市“紫云英人才计划”政策执行现状分析	13
3.1 “紫云英人才计划”实施背景及基本情况	13
3.1.1 实施背景	13

3.1.2 主要内容	15
3.1.3 实施举措	18
3.2 “紫云英人才计划”执行现状考察	20
3.2.1 政策执行机构	20
3.2.2 政策外部环境	20
3.2.3 政策兑现情况	22
3.3 “紫云英人才计划”执行效果分析	22
3.3.1 初步成效	22
3.3.2 问卷设计	23
3.3.2 数据分析	24
第4章 “紫云英人才计划”政策执行存在的问题及原因分析	30
4.1 “紫云英人才计划”政策执行存在的问题分析	30
4.1.1 政策内容理解困难	30
4.1.2 政策执行的效益不足	31
4.1.3 目标群体与政策互动性低	31
4.1.4 人才培养环境吸引力不足	32
4.2 “紫云英人才计划”政策执行存在问题的原因	33
4.2.1 政策本身的局限性	33
4.2.2 政策执行机制不够完善	34
4.2.3 目标群体缺乏政策理解	35
4.2.4 政策环境限制	36
第5章 其他地区优秀人才政策的经验与启示	37
5.1 扬州市人才政策	37
5.1.1 政策概况	37
5.1.2 政策执行措施	37
5.1.3 政策执行效果	38
5.2 借鉴经验	39
5.2.1 提高城市人才竞争力	39
5.2.2 加强人才服务水平	39
第6章 提升芜湖市“紫云英人才计划”政策执行效果的对策	40
6.1 完善政策制定机制	40

6.1.1 保障政策内容的科学化	40
6.1.2 充分了解目标群体需求	40
6.1.3 加强政策本土特色创新	40
6.2 提升政策执行能力	41
6.2.1 完善政策优化机制	41
6.2.2 建立跨部门协调机制	41
6.2.3 加强政策宣传和培训	42
6.3 增强目标群体的政策认同感	42
6.3.1 建立人才沟通平台	42
6.3.2 加强人才个性化服务	42
6.4 优化政策环境	43
6.4.1 强化政府服务环境	43
6.4.2 扩充优质就业岗位	43
6.4.3 增强文化输出	43
第七章 研究结论	45
参考文献	46
附录 1:	49
附录 2	50
致谢	53

第 1 章 绪论

1.1 研究背景

习近平总书记在中央人才工作会议中强调：“综合国力竞争说到底人才竞争。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。我们必须增强忧患意识，更加重视人才自主培养，加快建立人才资源竞争优势^[1]。”十三届全国人大四次会议表决通过的《关于国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》中也提出要“激发人才创新活力，贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造方针，深化人才发展体制机制改革，全方位培养、引进、用好人才，充分发挥人才第一资源的作用^[2]。”可见，科学技术是第一生产力、人才是第一资源已是毋庸置疑的发展准则。面对艰巨的社会经济建设任务和国家号召，各地方政府将人才资源竞争纳入重点工作，推出各种人才引进培育政策，以吸引各类人才落户，发挥人才的最大效益，进而实现本地的经济创新发展。如无锡市在 2021 年发布实施加强版“飞凤人才计划”，进一步集聚高层次创业人才、南昌市在 2020 年出台《南昌“人才 10 条”》，重点引进各类大学毕业生和技能人才、山东开展《人才引育创新 2022 年行动计划》，重点引进培育高科技领军人才和创新团队，吸引高校毕业生来鲁就业，提升城市聚集效应。

近年来，芜湖市也积极响应国家激发人才创新活力的号召，把人才资源放在第一位，推进了一系列引才育才的相关政策措施，如“1+7”人才特区建设政策体系、“双招双引”一号工程等。2021 年 8 月芜湖市重点出台了“紫云英人才计划”，在安徽省率先组建市人才发展集团。最近三年，全市新入职大学生人数逐年翻番，从 2020 年 1.6 万人，到 2023 年增长至 8.9 万人。可以看出，该政策为芜湖市加快打造省域副中心、推动人民城市建设提供了稳固的人才基础。因此，保障“紫云英人才计划”的高效实施，达到最佳预期效果，对推动芜湖市人才发展建设具有重要影响。如何进一步优化政策内容、完善健全政策执行机制，是实现人才工作的进一步发展的关键。本文基于史密斯政策执行模型，对“紫云英人才计划”的实施过程进行了深入剖析，从政策文本、执行机构、目标群体以及政

策环境四个维度探讨政策执行过程中存在的问题及原因，针对问题以找出解决的方法，从而提高政策效能，推动芜湖市人才引进工作的发展。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

通过史密斯模型四个维度分析和评价芜湖市“紫云英人才计划”目前的实施现状和效果，及时发现人才计划实施过程中存在的问题并探索其中原因，从而提出针对性措施，为今后该项计划继续推行和完善提供借鉴和参考，有助于更加科学地、全面地推行人才计划。通过访谈和问卷对芜湖市人才政策实施中的基本情况进行梳理整合，进一步丰富关于人才政策的理论研究。同时，有效的人才政策执行研究有助于及时总结经验教训，为今后类似的人才政策的制定也可提供借鉴性参考。

1.2.2 实践意义

人才政策可以促进当地人才的培养、选拔和使用，推动当地经济、文化各方面的进步和发展。首先，人才是科技创新的重要驱动力，通过人才政策吸引和培养更多的科技创新人才可以推动科技创新、加速产业发展；其次，高校毕业生作为国家宝贵的人才宝库，其就业状况不仅关乎个人职业生涯的顺利发展，更深刻影响着社会的稳定与和谐。他们的就业选择代表着人才的地域流动，对地方经济社会的发展产生着举足轻重的影响。基于此，对“紫云英人才计划”政策的执行进行调查、分析与探索，对于解决人才的就业问题具有促进作用，同时也一定程度上缓解就业压力。人才对芜湖的选择倾向对于芜湖市经济文化建设有着重要影响，优化人才政策，提高人才政策的吸引力，也可以为芜湖市高质量发展提供持久的人才动力。

1.3 国内外研究现状

1.3.1 国外研究现状

自 20 世纪 90 年代以来，随着科技全球化的步伐日益加快，以信息技术为主导的知识经济崭露头角。以西方主要发达国家为先锋，各国纷纷加大对高科技人才的培养和引进力度，以应对日益激烈的国际竞争。亚洲国家在人才政策方面

也有诸多探索，如 2004 年，日本学术振兴会出台强强合作计划，以促进日本高水平的大学和研究机构在科学前沿领域的国际合作；新加坡推出了“新加坡人才 2020 计划”，在提升国家竞争力、促进产业升级方面发挥了重要作用。本文通过对国外相关研究文献的梳理，认为国外的人才政策研究主要聚焦于人才政策发展历程、政策工具、政策执行过程这三个方面。

1.3.1.1 人才政策发展历程研究

Gokhberg, Sokolov^[3] 从 1920 年以来俄罗斯对科学、技术和创新政策的发展演变进行分析，将政策发展划分了 5 个时期：一是追赶期（1920—1930 年），政策主要致力于为基础产业提供科技支持，重点是军事和工业发展；二是威胁和思考期（1940—1960 年），该时期科技已成为创新型工业增长和军事力量的最重要来源之一，国家科学技术委员会成立并在执行面向未来的方案方面发挥重要作用；三是停滞期（1970—1980 年），发达市场经济体更加关注科技的融资，并制定新的科技政策工具以寻找应对新出现的挑战的方法，相关的政策措施给以技术和创新为基础的集约化经济增长提供了基础；四是市场经济过度期（1990—2000 年），20 世纪 90 年代初的经济危机、基本机构的私有化等问题使得人们发现现代市场体系的建立需要对整个社会进行深刻的变革，需要建立全新的科技和创新政策，以满足新的自由市场环境；五是创新和机会期（2000 年至今），这一时期的特点是，政府倡议旨在支持向知识密集型经济的过渡，提高创新效率和对最佳绩效的支持。

1.3.1.2 政策工具研究

Mcdonnell, Elmore^[4] 最早研究了政策工具的范围、作用原理和工具选择，将政策工具分为授权工具、激励工具、能力建设工具、系统变革工具四种类型，提出关注政策工具是政策研究的一种富有成效的方法，它寻求开发一个预测框架，将政策流的主要组成部分联系起来，可以产生理论上更丰富的一代政策研究。Boyd, Jose^[5] 等根据对管理者、公共政策主体和研究者的影响，利用创新政策和技术生命周期文献，开发了一个可应用于技术 s 曲线不同阶段的需求方政策工具模型，以助于可持续创新的发展和扩散、支持地方经济发展。

1.3.1.3 执行过程研究

Lindblom^[6]指出,政府机构复杂性导致了政策目标的差异性,唯一的解决途径是实现不同政策目标之间的协同,因此政策机构必须与政策目标的数量相匹配,而这只有在一个动态的相互适应和协调配合的情境下才能实现。Yanow^[7]认为,政策执行是一个复杂的过程,它不可避免地受到制定过程中各种因素的交织影响,这些因素共同塑造了政策执行的实际效果和结果。比如政策目标往往并不如预先规划中那样完美匹配现实情况,而是建立在政策执行者对政策内容的理解和阐释基础上。

1.3.2 国内研究现状

2008年,中央推出引进海外高层次人才的“千人计划”,高层次人才引进在全国得到大力推广,在吸引海外高层次人才、促进人才创新创业等方面取得了显著成效,随着近年来国家对人才工作的重视,我国的人才政策研究逐渐丰富。2010年中共中央、国务院出台《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020)》,这份纲领性文件为我国人才政策的未来发展提供了明确的指导方向。自此之后,我国人才政策领域的发文数量呈现出稳步增长的态势,进入了发文量的快速增长阶段^[8]。通过对一系列相关文献的梳理,将国内学者们的人才政策研究分为政策制定、政策执行过程、政策效果评估三个方面。

1.3.2.1 人才政策制定的研究

郑代良^[9]等学者从政策文本的视角进行分析诊断,提出当前中国人才政策主要问题为政策“弱法律化”、“激励官本化”、“项目碎片化”、“弱企业化”、“重引进轻自主培养化”,需要着力于制定和实施人才基本法律,构建知识积聚的优质环境。同时还需从原先的“以引进为主”向“以培养为主、引进为辅”的战略模式转型,强化以企业为核心的人才政策导向,充分发挥企业在人才培养、引进和使用中的主体作用,推动人才与产业的深度融合。刘忠艳^[10]等学者通过全面梳理改革开放以来的625项国家层面的科技人才政策,深入剖析这些政策的历史演变轨迹、发文主体变迁、阶段性政策核心要点以及政策工具的运用情况,认为应当以政策供需两侧为关键切入点,推动科技人才政策体系的创新与完善,进而增强科技人才的有效供给,充分发挥其溢出效应。杨艳^[11]等构建了“政策目

标、政策工具和政策力度”三维分析框架，并基于该框架对 1995 年以来上海市人才政策进行系统梳理，提出需要加强政策工具间的相互配合，实现由孤立型政策向协调型政策的转型，以构建更加完善、高效的人才政策体系。依据人才政策演进的三个阶段模型，薛楚江^[12]等学者结合中国人才政策的实际情况，把人才政策细化分成吸引与保障政策、培养与发展政策、管理与维护政策和评价与考核政策四类，建议人才政策制定者深入发掘并充分利用本地区的比较优势，全面把握本地区的人才需求与发展定位，注重各类人才政策的合理搭配与协同作用。

1.3.2.2 人才政策的执行研究

陈丽君^[13]针对传统政策执行模式与现实管理情境的张力冲突及其难以生长的困境，提出“层级性治理——多属性治理——公共对话搭建”的执行策略，作为提升人才政策执行质量的思路探索。徐倪妮^[14]等研究发现我国科技人才政策主体十分广泛，存在政出多门、政策主体协同状况不均衡等问题，提出要构建有效的跨部门沟通协作机制，注重发挥除人社部、科技部、教育部等传统主力部门外其他部门的政策制定和部门协作职能。钟腾^[15]等学者以 2009—2012 年各地市集中出台的人才引进政策为准自然实验，得出政策效果在科教投入弱的地区会更明显的结论，认为科教投入本身就强的地区，应着力于引导外来人才和技术与当地产业经济的融合，而科教基础薄弱的地区，应将重点放在扶持创新产业、扩大人才队伍上。

1.3.2.3 人才政策的效果研究

政策效果及评估一直是国内科技人才政策研究中的热点问题，特别是以吸引海外优秀人才为目的的国内各类人才引进计划的实施效果。杨河清^[16]等从“引得进、留得住、用得好”三方面建立海外高层次人才引进政策效果的评价指标体系对“千人计划”进行评估，指出从成本—收益角度看，“千人计划”政策最终获得了净效应，但在资金投入方面需要进行调整。张再生、牛晓东^[17]采用三阶段 DEA 模型构建人才政策效率评价理论模型，将政策投入的数量看作政策成本，人才数量和质量作为政策收益，运用该模型对近年天津人才政策文件进行了绩效评价。顾玲琍^[18]等对科技人才政策实施效果评估构建指标体系及权重，以政策知晓度、政策认可度、政策执行度、政策受益度为一级指标，并运用该指

标体系对上海市科技人才引进政策展开实施效果评估，为其他人才政策的效果评估提供理论参考。

1.3.3 综述

结合国内外人才政策研究现状，当前国内外对人才政策的研究无论是在研究的内容上还是在研究的形式上都比较多样，而且其研究成果也比较丰富，涵盖了从理论到实践、从宏观到微观、从定性到定量的多领域、多层次、多角度研究。国外关于公共政策执行的研究起步较早，构建的理论体系和方法模型都比较完善，已形成的代表性研究成果数量也比较多。在这些成果中，部分研究是从人力资源角度入手，结合当下经济社会发展的现状，采用诸多不同领域的理论，深入探究了人才与地区经济发展的相互影响关系，以及地区可以借助哪些手段来持续增强人才吸引力等。一个国家或地区在不同时期的人才政策的侧重点不同，国内外人才政策多数都聚集在科技人才的培养发展上，多数研究限于政策的梳理与介绍。从国内人才政策的研究内容来看，我国人才政策在演变过程中其研究视角不断细化，研究内容不断拓展，相关研究成果从原来的整体向个别地区的人才政策个案总结发展。基于当前各地区经济发展、人才需求等存在差异，在地方人才政策的研究上，国家方针与本土实际情况的有效融合方面还需更加完善，以充分实现理论研究与实际相结合。

1.4 主要研究方法

1.4.1 文献研究法

翻阅整合国内外相关研究文献资料，进行深入学习，加深对人才计划的理解，并对其进行系统性归纳整理。同时，总结借鉴文献中对重要理论的研究成果、问题分析框架及分析问题的方法，进一步明确研究方向，注重将理论与实践相结合，为得出的结论提供有力的理论支撑。

1.4.2 个案研究法

通过聚焦芜湖市“紫云英人才计划”的制定、执行过程，对其进行详细的研究调查，深入了解其特征，调查过程主要采用问卷调查法和深度访谈法。问卷的设计以史密斯模型为基础，主要调查政策目标群体对政策内容、执行主体、外

部环境的满意程度以及意见和建议。本次问卷抽样选取的对象是“紫云英人才计划”面向的目标群体。一共发出了 200 份调查问卷，收回有效问卷 172 份。根据所要了解的维度方向拟定访谈提纲，对“紫云英人才计划”的政策执行部门工作人员进行访谈，并对访谈情况进行分析，最后总结发现的问题及结论。

1.4.3 比较研究法

通过与扬州市人才政策进行对比分析，找出该计划执行中的优势和特点，总结出其他人才政策的成功经验，并结合芜湖市紫云英人才计划实际执行情况，提出“紫云英人才计划”政策执行中存在的问题和原因，为芜湖市紫云英人才计划更有效地执行提供切实可行的对策建议。

1.5 论文创新点

“紫云英人才计划”是芜湖市 2021 年 8 月才推出的人才引进计划，本文全程跟进该计划的实施，结合“紫云英人才计划”工作实际，采用史密斯政策模型，从政策本身、执行机构、目标群体、政策环境四个维度来探索政策的初期目标与执行效果，是对该政策的一个较为全面的分析研究。同时，基于史密斯模型四个维度制定问卷进行政策调查，保证了研究的理论支撑和实践意义。此外，在与紫云英人才计划执行机构的访谈基础上进行数据收集和分析，更加具有真实性和可信度，以提出适合本土化政策的针对性建议。

第2章 概念界定及理论基础

2.1 相关概念界定

2.1.1 人才界定

著名人才学家王通讯最早在《人才学通论》中提出人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业、或某一工作上做出较大贡献的人^[19]。不过“人才”至今主要是一个政策概念，即这种称谓主要使用于相关的政策文件中，同时这种使用又有利于达成国家政策的目的。中共中央、国务院年月印发《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》中指出：“人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者^[20]。”后期关于人才的概念也在不断创新和发展，李维平学者通过总结人才定义的发展过程，分析原有人才定义在理论层面的漏洞缺陷，思考探究新的人才概念，认为“人才就是通过学习与实践，以知识与能力的形式，积累了更多的人力资本，能够在同等劳动时间内，创造更多社会价值的劳动者^[21]。”

在人才界定上，各个学者或地区对人才的理解视角、侧重点不同，就会得出具有差异性的解释。如有的地区以人才的创造性成果贡献为侧重点，有的强调人才具有完成某种活动的能力；有的注重人才是否在自身行业具有重要影响。以芜湖市为例，芜湖市的人才分类标准以品德、学识、能力和业绩并重为原则，看重人才在本市的业绩和贡献，根据企事业单位人才贡献的情况不同，实行不同的人才分类划分方式，将人才分类目录分为4个层次，分别是国内外拔尖人才、领军人才、高端人才、基础人才。本文对“紫云英人才计划”的研究以芜湖市人才标准为基础，认为“人才”是指综合素质高、创新能力强、社会贡献大同时在各行业具有引领功能的代表人物。

2.1.2 人才政策

对于“人才政策”，学者们普遍认为，人才政策是以政府为主体，对人才进行引入和培养，是提高地区人才素质、优化地方人才结构，优化人才资源配置的

重要手段。人才政策体系则涵盖了人才培养、引进、配置、使用、分配、保障等多个方面^[22]。从国家发展的角度而言，人才政策的核心目标在于选拔并培养那些契合国家战略发展需求的技术领军人才。通过构建科学的人才培养机制、创新培养模式、优化政策环境、强化各项保障措施，加速培养出一批具备世界领先水平的科学家和技术领军人才，从而引领和推动我国高层次专业技术人才队伍的整体发展，为提升国家的综合国力奠定坚实的人才基础。宋红艳^[23]将人才政策分为供给型、环境型和需求型三类进行解释，供给侧政策是指政府通过自上而下的方式，为人才提供生活保障等福利型政策与促进自身发展的发展型政策，如薪酬补贴、住房优待、经费支持等；环境侧政策是指政府通过对区域环境的优化吸引并留住人才，对人才集聚起到潜移默化的渗透作用，如管理机制、准入条件等；需求侧政策是指政府通过对人才发展所需要的载体平台建设和新产品新技术推广使用等提供支持，为人才集聚提供拉动力，如重大平台建设、政府采购等。

2.1.3 政策执行

Pressman 和 Widavsky^[24]指出，政策的执行过程，可以被视为是政策目标与为达成这些目标所需采取的行为与举措之间所产生的一系列相互作用与影响的动态过程。陈振明教授在《公共政策学》中表示“公共政策的实施应被定义为一个动态的过程。通过建立组织结构，政策实施者利用各种政策资源，采取政策解读、政策宣传等各种行动，将政策意识形态的内容转化为实际效果，从而实现既定的政策目标^[25]”。贺东航与孔繁斌^[26]提出，中国的公共政策执行过程体现为中国特色制度的高位拉动，通过层级性治理和多属性治理，采用协调、信任、合作、整合、资源交换和信息交流等相关手段来解决公共政策在央地之间、部门之间的贯彻与落实问题。

通过上述研究看来，政策执行是一个涉及多主体、多步骤的动态过程。其过程中包括对政策内容的研究制定、政策主体对政策资源的有效运用，将政策内容经过宣读、实施、监督等方式转化为实际效益，其本质是政策执行者运用各种方式方法将政策文本内容落实到目标群体中去，以达到预期目标。本文将从动态过程中的角度来理解并研究“紫云英人才计划”的政策执行状态。

2.2 理论基础

2.2.1 史密斯政策过程模型

2.2.1.1 史密斯政策过程模型内容

美国政策科学家史密斯在 1973 年提出了一个描述政策执行过程的模型，由理想化的政策、目标群体、执行机构、环境因素四个变量组成。四个变量之间是相互影响，互相作用，构成一个整体^[27]。

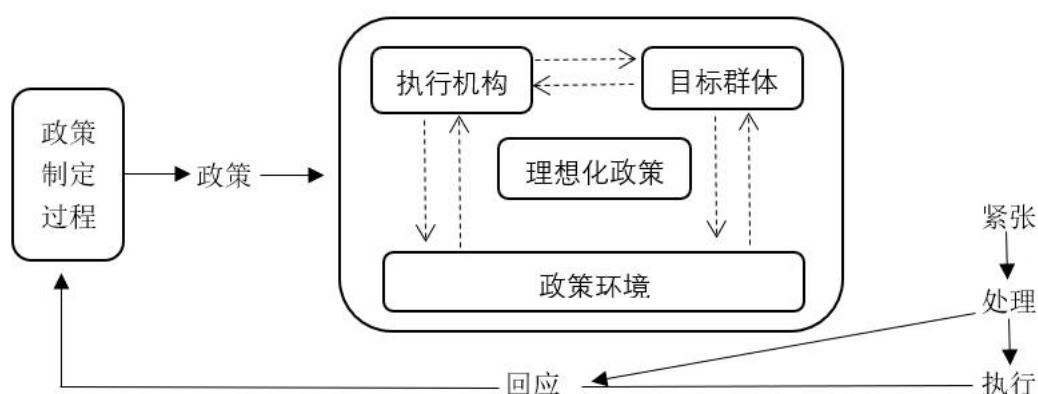


图 2-1 史密斯政策过程模型示意图

史密斯在深入剖析第三世界国家政策执行状况时，指出这些国家的政策往往较为宽泛和宏观。当一些理想化的政策出台后，执行机构往往缺乏相应的执行能力，使得政策难以按照预期效果得到实施和贯彻。他在《政策执行过程》一书中详细阐述了影响政策执行的四个关键因素：首先是理想化政策，即政策目标的现实性、内容的合理性以及规定的明确性和可行性；其次是执行机构，即负责政策执行的政府机关或单位的特性与效能；再次是目标群体，即受政策影响的对象的特性及其对政策的接受程度；最后是环境因素，包括社会文化、经济、政治以及国际环境等多方面的因素，它们既影响政策执行，又受到政策执行的影响。这四个维度相互关联、相互影响，共同构成了史密斯模型的核心。该模型为政策执行提供了一个全新的分析框架，有助于更深入地理解和评估政策执行的效果。史密斯模型在学术界得到了广泛认可，并被广泛应用于政策执行的研究和实践中。这四个变量直接的相互作用主要表现为：

一是理想化政策与目标群体。政策所阐述的内容是否被目标群体理解和接受；目标群体对政策内容的态度是赞同还是反对；二是理想化政策与政策环境。政策执行当下的社会、文化、经济以及相关因素是动态变化的，对政策执行的效果都会产生影响；三是理想政策与执行机构。执行机构对政策的理解是否到位，对政策的执行是否合理，影响着政策的执行效益，同时政策内容的科学性也影响着执行机构的执行过程是否顺利；四是执行机构与政策环境。环境的优劣也决定着执行机构的处境，影响着政策执行方式的选择和目标的实现；五是执行机构和目标群体。执行机构的能力直接影响目标群体对政策的理解与认同，同时目标群体也对执行机构的政策落实过程进行监督和反馈；六是目标群体与政策环境。政策环境影响着目标群体的选择，同时目标群体的工作、生活也深深受政策环境的影响。

2.2.1.2 史密斯政策过程模型的适用性分析

在人才政策的执行流程中，执行机构、职能分配、执行者的个人倾向以及执行环境等多元因素，均会深刻影响政策的推进效果，这些因素或促进、或维持、或抑制政策的实施。为了有效解析这些复杂问题，采用模型化方法显得尤为关键。模型能够在保持系统整体性的基础上，将复杂问题转化为直观、易处理的简单形式，从而有助于我们深入分析政策执行中复杂的相互作用。

“紫云英人才计划”作为一项重要的公共政策，在其执行过程中，各类因素均会对其实施效果和效益产生不可忽视的影响。我们要考虑到不同情况下，影响因素相互作用下产生的变化和导致的结果，研究十分复杂。然而，通过运用史密斯模型中的四大维度——理想化的政策内容、执行机构、目标群体以及环境因素，我们可以将这一复杂问题归化至更为清晰简洁的政策分析框架中。此模型不仅关注政策对象即目标群体的反应，还深入探讨了政策内容的合理性、执行机构的效能以及执行环境对目标群体决策的多重影响。这种综合性的分析框架，为深入研究“紫云英人才计划”的执行问题提供了有力的理论支撑和分析工具。

2.2.2 人力资本理论

2.2.2.1 人力资本理论内容

经济学家舒尔茨被誉为“人力资本之父”，他第一次最早在《人力资本投资》

一书中对理论具体内容进行了明确阐述,而且进一步研究了人力资本形成的方式与途径。人力资本理论主要有五点:一是不论人力资本还是非人力资本,都是由多种不同的资本形态构成,因而都是非常异质性的;二是同一个劳动者在受到一定教育和训练前后,他的劳动质量、工作能力、技艺水平和熟练程度,也是有差别的;三是人力资本是投资的产物。舒尔茨把人力资本投资分为医疗和保健、在职人员培训、正式建立起来的初中高等教育、不是由企业组织的为成年人举办的学习项目、个人和家庭适应于变换就业机会的迁移这五类;四是人力资本的积累是社会经济增长的源泉,人力资本与物力资本相对投资量,主要是由收益率决定的。;五是教育也是使个人收入的社会分配趋于平等的因素^[28]。

2.2.2.2 人力资本理论的适用性分析

人才政策的推行可以有效提升区域竞争力和可持续发展能力,在人才引进过程中,人力资本的成本收益分析和评估不仅有助于确保资源的合理分配和有效利用,还能防止盲目引进无效或低效的人才,提高人才引进的整体效益。为了深入探究并最大化人力资源的潜在价值,众多学者基于舒尔茨的“人力资本”理论,提出了多元化的“人力资源管理”策略与模型,从而在组织层面,运用一套科学化、系统化的方法论,有效地吸引、培养并激发人才的潜能,以达成人才政策的目标任务。舒尔茨的人力资本理论可以在人才政策执行机构的执行力以及人才选拔、培养、激励以及组织文化等方面给予重要启示,为本文探究“紫云英人才计划”的相关优化对策提供有力的理论支持。

第3章 芜湖市“紫云英人才计划”政策执行现状分析

3.1 “紫云英人才计划”实施背景及基本情况

3.1.1 实施背景

3.1.1.1 政策背景

随着国家社会经济的不断发展，人才资源占据越来越重要的地位。从“实施人才战略”到“人才强国”战略，人才政策也在顺应时代发展不断完善升级。目前，我国已经进入新发展阶段，各地方政府也都开始积极探索和推进经济结构转型升级，而在此过程中，人才工作的开展是重中之重。

芜湖市自2001年印发《关于加强人才工作的决定》以来，即以人才工作为核心，相继制定并出台了一系列政策文件，诸如《芜湖市引进海外留学人才实施意见》、《芜湖市“555”产业创新团队建设工程实施意见》以及《关于加强自主创新建设人才特区的实施意见》等，这些政策的实施均取得了显著成效。然而，作为长三角地区的重要城市之一，芜湖市在城市硬件与软件方面与周边经济发达的同类城市相比，仍存在一定的差距。当前，芜湖市正积极调整产业结构，将新能源和智能网联汽车确立为首位产业，并聚焦十大新兴产业中具有明显优势的25个细分领域，致力于推动这些优势产业向国家级集群迈进。产业竞争力的提升，也意味着芜湖比以往任何时候都更加渴求人才。在国家大力支持下，为抓住城市发展的关键机遇期，芜湖市于2021年初首次提出“紫云英人才计划”。紫云英作为一种植物，不仅可以做饲料，还能够改善土壤的结构，种一季紫云英再去种水稻，就可以增加水稻的产量。“紫云英人才计划”正如其名，就是要像种植紫云英一样去做人才工作，要创造优质人才环境，改善人才扎根土壤，在发展平台、城市环境、激励政策、薪酬待遇、家属就业、子女入学等方面重点投入，让人才心无旁骛地创新创业。

3.1.1.2 人才现状

芜湖市一共有10所高校，包括5所本科高校和5所高职院校，在校大学生超过20万人。截止2023年12月31日，全市共通过认定高层次人才2982人。

其中, A 层次人才 17 人, 占比 0.57%; B 层次人才 70 人, 占比 2.35%; C 层次人才 2774 人, 占比 93.02%; D 层次人才 121 人, 占比 4.06%。

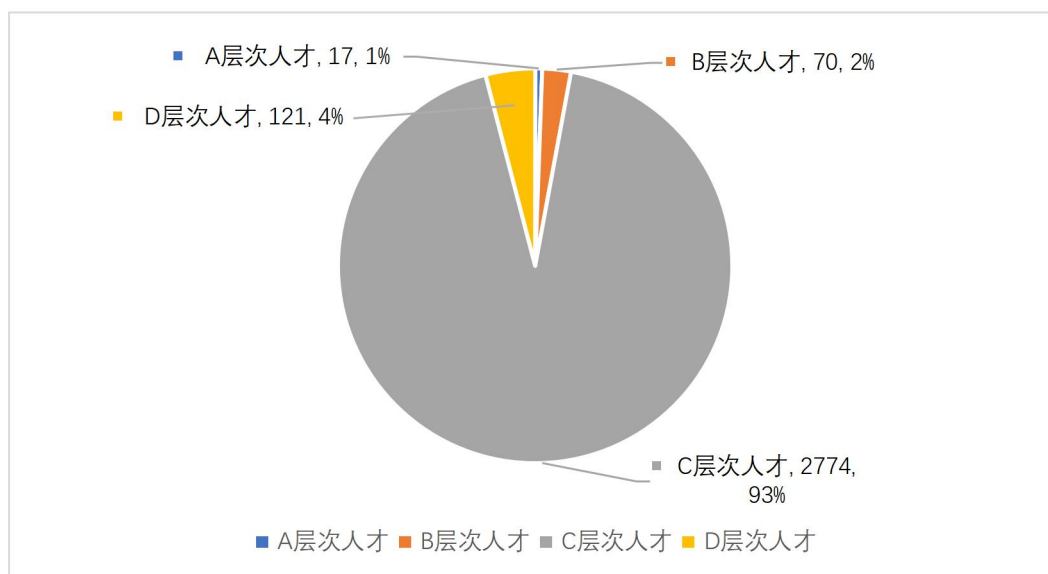


图 3-1 芜湖市高层次人才分布情况

按照学历层次分析, 通过认定高层次人才中博士研究生学历人数最多, 为 1698 人, 占比 56.94%; 硕士研究生学历人数为 364 人, 占比 12.21%; 本科学历人数为 781 人, 占比为 26.19%; 专科学历人数 126 人, 占比 4.23%; 中职、技工院校学历人数为 13 人, 占比为 0.44%。

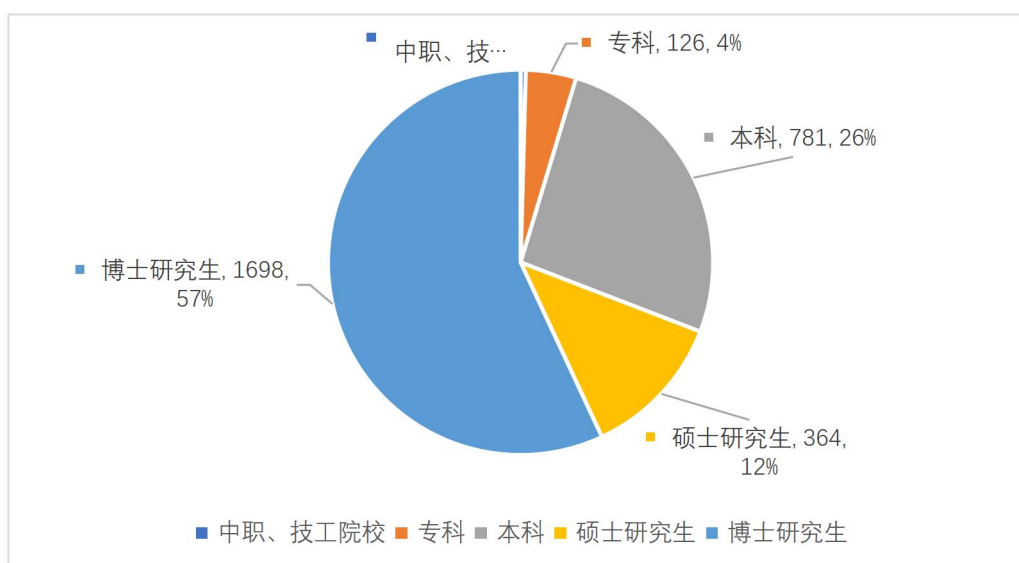


图 3-2 芜湖市高层次人才学历分布情况

从高层次人才分布看, 大多集中在高校事业单位, 而在企业从事科研和技术

创新的人才较少。特别是芜湖市急需紧缺的人才,如汽车及零部件、材料、电子电器、节能环保、装备制造、电子信息、生物医药战略性新兴产业的人才。

表 3-1 芜湖市高层次人才工作单位分布情况表

序号	工作单位	人数
1	安徽师范大学	715
2	安徽工程大学	535
3	奇瑞集团	321
4	皖南医学院	132
5	皖南医学院第一附属医院（皖南医学院弋矶山医院）	132
6	海螺集团	109
7	芜湖职业技术学院	59
8	埃夫特智能装备股份有限公司	32
9	芜湖市第二人民医院	30
10	安徽熙泰智能科技有限公司	27

3.1.2 主要内容

3.1.2.1 目标任务

为了把芜湖市建设成为区域人才集聚地，加快建设省域副中心和长三角具有重要影响力的现代化大城市，“紫云英人才计划”在“十四五”期间启动“3113”人才工程，重点支持一批在经济社会各领域引领支撑行业 and 产业发展的人才，加速人才链、产业链、创新链有机衔接和良性互动，从招引高层次人才团队、领军人才高端人才和大学生为指标制定了计划的目标任务，力求为芜湖市提供强有力的人才支撑。

3.1.2.2 政策文本内容

紫云英人才计划全部政策类型 36 条，包括有人才引进政策 12 条、人才培育政策 6 条、人才管理政策 8 条、人才服务保障政策 10 条。由芜湖市各个部门制

定了自己部门相关的实施细则（共 24 条细则），然后汇总到了紫云英人才计划里，由紫云英人才集团统一申报执行。

表 3-2 “紫云英人才计划”政策内容

政策类型	政策主要内容
人才引进政策	1. 对新设国家级、省级博士后科研工作站、在博士后科研工作站工作的博士后以均有相应的政策补助。 2. 以项目柔性引进 C 层次及以上层次人才。 3. 对引进国外人才智力项目，国家、省重点引智项目，省级普通项目，国家、省级引智基地项目的等，分别给予奖金支持。 4. 加大留学人才回国和外国优秀人才来芜创新创业扶持力度。 5. 开展各类创新创业活动，对市级以上大赛获奖项目落地转化。 6. 对应届毕业生留芜稳定就业 1 年及以上的给予社保补贴。 7. 对在我市行政区域内的企业引进并迁入户籍的在芜暂无自有住房的博士、硕士、本科和专科毕业生，按规定发放相应租房补贴和购房补贴。 8. 每年定向重点院校引进一批全日制博士研究生、硕士研究生。 9. 落实人才事业编制保障，对我市事业单位引进的经认定符合人才层次的人才，不受事业单位编制和专业技术岗位限制。 10. 在我市首次购买自住商品房的，根据界定层次按给付年薪给予相应比例的购房补贴。 11. 每年评选一批高层次科技人才团队，对经认定的给予资金支持。 12. 围绕支柱和战新产业推动产才融合发展，简化程序，“一事一议”，对世界一流的拔尖人才和团队的引进，最高给予 1 亿元项目支持。
人才培育政策	1. 对在政策规定比赛中获得相应名次的选手和教练员，可作为高技能人才引进到相关职业教育事业单位。 2. 对市级以上技能大赛获奖选手给予对应的补助奖励。 3. 实施农业主导产业首席专家工作室结对帮扶制度。 4. 对我市事业单位在合同期内，符合人才分类目录中的编外聘用人员，按一定程序可将其纳入编制内管理。 5. 加大人才滚动支持力度，可按规定重新申请人才认定，并享受相应生活补贴。 6. 在优势产业、现代服务业、现代农业、宣传文化等各领域每年选拔优秀本土人才。

续表 3-2 “紫云英人才计划”政策内容

政策类型	政策主要内容
人才管理 政策	1. 建设大学生就业见习基地。 2. 支持在芜高校、职业院校设立产业教授流动岗位。 3. 开展“扬帆计划”，支持大学生来芜实习和“双走进”活动。 4. 鼓励在芜高校、职业院校组织毕业生在本地就业，按标准给予院校稳定就业补贴。 5. 深入推进产教融合，根据产业需求开设冠名班、订单班和学徒制培养产业人才。 6. 集聚和引进优质人力资源中介组织，给予用人单位补助。对社会第三方或个人推荐的人才给予奖励。 7. 对企业购买在我市设立的重点研发创新平台先进技术成果在芜转化产业化的给予补助。 8. 建立“揭榜挂帅”引才机制，通过张榜公示的方式，靶向引进高层次人才。
人才服务 保障政策	1. 高校毕业生安居保障补助。 2. 高校毕业生租房补贴。 3. 对企业和事业单位引进的高层次人才，在我市首次购买市人才公寓（首次购房）的，按比例给予购房款一次性补贴。 4. 引进和培养的 C 层次及以上层次人才随迁配偶，优先推荐就业岗。 5. 加快建设国际学校，提高公共服务国际化水平，非我市户籍子女就学，享受我市户籍学生同等待遇。 6. 确定高层次人才健康保健服务定点医院，人才提供每年一次免费健康体检和相应健康保健服务。 7. 定期开展人才走访调研，对人才生病、意外事件等，给予慰问金。 8. 引进 C 层次及以上层次人才携带未就业配偶或未成年子女一同落户的，根据子女人数发放补贴。 9. 对人才进行分层分类服务支持，人才凭“芜湖人才绿卡”可直接到高层次人才服务中心或线上申报和办理各类服务。 10. 打造人才品牌服务，对特殊个案情况，由市人才办牵头会同有关部门协调解决。

3.1.3 实施举措

3.1.3.1 人才引育方面

（1）加大宣传力度

宣传方面得到高度重视，芜湖市领导亲自带队去各大高校开展“全国百所高校大宣讲”，目前累计开展 60 余场次达成就业意向 5.1 万余人。举办一系列招才引致活动，如长三角一体化院士论坛、紫云英人才日、金秋人才周等，持续举办了 70 场畅聊早餐会，与 414 名企业家、各行各业人才共话芜湖发展大计。同时还借助“名人效应”，聘任芜湖本地知名人士担任“芜湖招才大使”。

（2）推进校企合作

深入推进产教融合，鼓励在芜高校、职业院校组织毕业生在本地就业，给予院校稳定就业补贴。目前已有 1450 多家企业与学校建立校企合作关系，校外实习实训基地总数达 990 多家。其中财政支持校企合作订单班（冠名班）50 个，发放补贴资金 892.8 万元；全市 14 所在芜高校和职业院校共遴选聘任 254 名高层次人才、能工巧匠担任“产业教授”，探索育人新路径。

（3）柔性化引才

为激发各类人才创新创业活力，芜湖市实行柔性引进人才汇智活动，坚持放权力和民职责并重，破四维和立新标并举，通过在全省率先组建市人才发展集团，将人才评价权交给企业，让企业有资源有抓手自主培养评定人才，注重柔性化引才。同时，在上海自建长三角 760 科创走廊芜湖产业创新中心，为入住企业柔性延揽高端科研人才。

3.1.3.2 科技创新方面

（1）持续深化人才发展体制机制改革

自“紫云英计划”实施以来，芜湖市推动梦溪科创走廊、江北湾谷科技园等十大创新园开工建设。全市拥有院士工作站 10 家，省级以上博士后科研工作站 58 个，与 60 余家大院大所建立了合作关系，与中国科大、哈工大、西安电子科技大学合作设立了长三角信息智能研究院、哈工大机器人研究院、西电芜湖

研究院等公共研发平台。同时，以旷视科技为龙头打造“中国视谷”，围绕国家“东数西算”枢纽节点芜湖数据中心集群布局大数据产业，众多的高能级平台汇聚了一大批高层次人才，促进产业核心竞争力和区域创新能力的持续提升。

（2）打造人才创新共同体

芜湖市高标准建设安徽创新中心，打造面向安徽省服务长三角的人才创新共同体。截止目前已意向落实高层次人才项目 30 个，全市拥有院士工作站 10 家，省级以上博士后科研工作站 58 家，与 60 余家大院大所建立了合作关系，校地合作设立 56 家公共研发平台。围绕全市产业转型升级需要，深化产教融合，已支持高校职业院校开设订单班 100 个，以校企项目化合作方式定向培养产业人才 4627 人，支持在芜高校职院校设立产业教授流动岗位 454 名企业高层次人才、能工巧匠带校担任产业教授。高标准建设面积超 3,000,000 平方米的创新创业园区，营造更具粘性的人才生态。

3.1.3.3 人才服务保障方面

（1）人才发展生态持续优化

秉持芜湖不仅是一座需要人才的城市，更致力于打造一座人才需要的城市理念，推动人才与城市双向奔赴相互成就，以市领导联系专家制度，为重点企业和人才提供专班服务，推动人才优先发展。结合设立五亿元大学生创业基金、五亿元“双创”孵化基金、三亿元科创投资基金、全市人才专项资金的投入由 2021 年的 2 亿元增加到今年的 5.7 亿元。建立高层次人才服务清单，发放“人才绿卡”、“人才服务卡”，提供随迁配偶就业安置、子女入园及义务教育等服务事项，让各类人才在芜湖创新有功、创业无忧。

（2）强化人才服务

打造全天候的芜湖紫云英人才服务平台，汇集了市直 13 个部门和 10 个载体单位的 21 项人才支持政策，全部网上办理，不见面审批，实现了人才资金政策兑现的“网购式”体验。统计显示，自平台启用以来，移动端使用量超 256 万人次，办理业务 30381 件。截止目前全市累计兑现人才资金 5.85 亿元，惠及各类人才 10.3 万人次。此外，芜湖市区还精心打造了 10 家人才驿站，提供食

宿等免费服务，成为来芜人才温暖的第一站。通过“专人负责、专函知会、全程跟踪”的形式开展人才服务，形成闭环管理。累计发放“芜湖人才绿卡”641张和“芜湖人才服务卡”964张。同时，为人才提供随迁配偶就业安置、子女入园及义务教育阶段入学等服务事项。

3.2 “紫云英人才计划”执行现状考察

3.2.1 政策执行机构

人才政策的执行是一项复杂且高度系统化的工作，它要求不同部门之间紧密配合、协调一致。这些部门有的负责政策的撰写与发布，有的负责人才政策的具体落实，还有对政策执行的各个环节进行监管考核的部门。通过明确各部门的职责与角色，确保人才政策能够得到有效执行，进而推动人才资源的合理配置与高效利用。

“紫云英人才计划”涉及市直13个部门和10个载体单位，政策内容由相关责任部门自己制定，如人社部门制定高层次人才相关政策、住建部门制定青年英才购房补贴政策等，这些政策统一归纳到紫云英人才计划中，由芜湖市紫云英人才集团实现政策兑现服务。芜湖市人才发展集团构建“人才+服务+资本+产业”运作机制，提供专业化、市场化、国际化的人才服务和人力资源服务。政策申报主要流程为：申请人提交、人才集团受理、各个部门同时进行办理。目前，一般单一政策由负责部门自己审核，涉及多部门的政策由人才集团汇总审核。申请人通过“芜湖紫云英人才服务平台”、紫云英人才服务平台微信小程序，实现“人才政策一站查、补贴一站领、服务一站办”，体验“网购式”政策兑现。

3.2.2 政策外部环境

依据史密斯政策执行过程模型，公共政策执行同时受到各类外部因素的影响，包括社会环境、经济环境、政治环境，这些影响有好有坏，他们与政策的适配、与目标群体的互动关系着一项政策的良好执行。

第一，社会环境。芜湖市坐拥长江黄金水道和溯江而上最后一个万吨级深水良港，是港口型国家物流枢纽城市，区位优势显著。有着丰富的文化底蕴，有着自己独特的文化氛围，包括芜湖古城、鸠兹古镇等具有特色的文化景点；交通

便利，市内通轻轨，高铁出行十分方便，社区生活便利度高，教育、医疗、生活设施完善，总体来说，芜湖市的社会环境稳定、宜居、有活力，为居民提供了良好的生活和发展条件。

第二，经济环境。芜湖产业特色鲜明、产业门类齐全、产业体系完整，已形成汽车及零部件、材料、电子电器和电线电缆四大支柱产业，正培育新能源汽车和智能网联汽车首位产业和新一代信息技术、人工智能、新材料、新能源和节能环保、高端装备制造、智能家电、大健康和绿色食品、数字创意（线上经济）、航天航空（低空经济）等十大新兴产业。2023 年芜湖制造业综合实力居全国先进制造业百强市第 27 位。奇瑞累计销量突破 1000 万辆，海外用户超过 200 万，连续 20 年位居中国自主品牌出口第一。海螺位列世界 500 强第 353 位。信义玻璃光伏产品齐全，太阳能光伏玻璃居全球前列。长信科技 ITO 导电玻璃销量全球第一。三只松鼠在深交所创业板首发上市，用七年时间实现上市和年销百亿的成绩。

第三，政策环境。政策环境主要与承担公共管理职能的相关机构和政府的长期规划有关。只有优越的人才发展生态环境，才能形成持久的竞争力。芜湖市科技人才资源综合评分为 76.3 分，在全国地级以上城市中综合排第 19 名，超越全国 94.8%的城市，在安徽省地级以上城市中，排名第 2 位，处于第一梯队位置。在构成科技人才资源的 6 个指标中，芜湖市相对得分最高的指标是科学研究强度、每万人在校大学生数和科学技术支出三个指标。“十四五”期间，芜湖将打造区域人才中心和创新高地，加大高层次创新创业人才、企业家人才和高技能人才的培养、引进和使用力度，加速构建人才引领发展的新格局。

从高校毕业生的就业情况来看，根据安徽省教育厅发布的《2023 年安徽省普通高校毕业生就业状况报告》显示，2023 年安徽省普通高校毕业生选择芜湖就业的有 20552 人，占比 7.86%，虽然占据省内第二，但是距离城市发展速度和对吸纳人才的期望值，依然存在一定差距。一个地区的产业实力、科技创新能力，以及区域薪资水平、公共服务质量、生产生活环境等，都会左右毕业生们的选择。

表 3-3 2023 年安徽省普通高校高校毕业生省内就业地区分布^[29]

地市	就业人数	比率	地市	就业人数	比率
合肥	101722	38.88%	蚌埠	10332	3.95%
芜湖	20552	7.86%	马鞍山	9042	3.46%
阜阳	19309	7.38%	淮南	8885	3.40%
亳州	13450	5.14%	宣城	8402	3.21%
滁州	13066	4.99%	淮北	6491	2.48%
六安	13060	4.99%	铜陵	5078	1.94%
宿州	12063	4.61%	池州	4324	1.65%
安庆	11606	4.44%	黄山	4231	1.62%

3.2.3 政策兑现情况

自紫云英人才平台正式上线，截止 2023 年 12 月 31 日，青年英才购房补贴成功发放 5593 人、6936 人次购房补贴，涉及总补贴资金 7.77 亿元，已兑付资金 4.59 亿元。其中，467 对夫妻叠加申请，获得最高 40 万元补贴，涉及总补贴资金 1.38 亿元，首期补贴资金 7993.34 万元。青年英才租房补贴每月 1-20 日申报，按月计发，共有 10437 人享受政策补贴，实际兑付 106581 笔、金额 8050.75 万元。全市共通过认定高层次人才 2982 人，实际发放高层次人才补贴 1647 笔，8476.29 万元。其中，A 层次人才 17 人，共补贴 958.26 万元；B 层次人才 70 人，共补贴 950.89 万元；C 层次人才 2774 人，共补贴 6533.22 万元；D 层次人才 121 人，共补贴 39.26 万元。共发放高校毕业生社会保险费补贴 6728 人次，资金 3021.71 万元。可以看出，“紫云英人才计划”确实拿出真金白银来对待选择来芜湖发展的人才。

3.3 “紫云英人才计划”执行效果分析

3.3.1 初步成效

在“紫云英人才计划”的大力推行下，芜湖市的人才工作取得一定成效。

人才资源方面，全市先后入选各类国家级、省级人才项目累计近 900 人，位列全省前列。通过“行知计划”和“华佗计划”，分别引进全域教育领域、卫生领域高层次人才 1301 人、557 人。新增入选省特支计划专家 21 人、省“115”产业创新团队支持项目 3 个。自计划发布以来芜湖全市新招引高层次科技人才团队 267 个，领军人才 671 人，高端人才 5591 人，大学生 17.55 万人，连续两年较上年翻一番。全市新招引大学生 8.9 万名，培养高技能人才 2.4 万人。芜湖市人才资源总量达 108.7 万人，人口占比 28%，接近长三角发达地区水平。

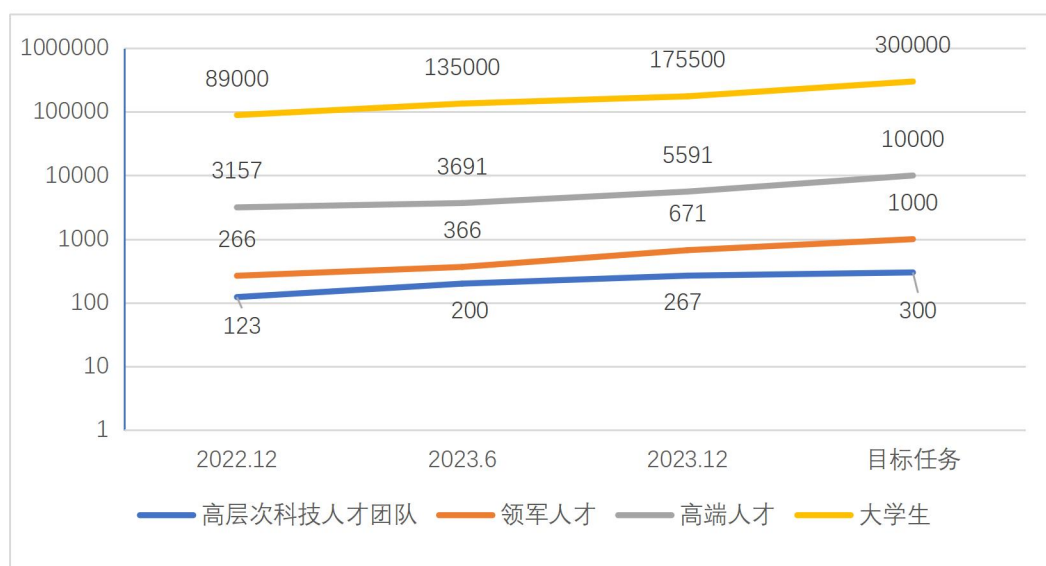


图 3-3 芜湖市引进人才数量

人才发展机制方面，芜湖市建成省级以上科技企业孵化器和众创空间 54 家，在孵企业 1300 余家，创新创业生态体系逐步完善。芜湖市深化人才发展体制机制相关经验做法被中央深改委办公室改革情况交流办法推荐，芜湖市人才发展集团案例报评“全国人才工作创新案例”。

人才服务方面，芜湖市截至 2023 年底已开发 3000 万元紫云英人才城市体验券，布局建设 23 家紫云英人才驿站，吸引 1 万余名大学生来芜参观体验。三角人才一体化发展城市联盟 2023 发布的 27 座城市人才环境活力指数综合排名中，芜湖位列第一。

3.3.2 问卷设计

为分析芜湖市紫云英人才计划执行中所遇到的问题及影响实施的因素，本研究基于史密斯政策执行模型的四个维度，根据“紫云英人才计划”主要面向的

目标群体，以高层次人才和高校毕业生作为调查对象，设计了调查问卷，问卷总共 26 题，包含三个部分，分别是基本信息、单选题、多选题和开放题型。问卷问题主要从政策本身的可行性、合理性、稳定性，执行机构的执行能力、责任意识、沟通协调能力，目标群体对政策的满意度、参与度、了解程度，政策的经济、政治、社会环境因素等几个方面制定，最后为开放性题，获取调查对象对于“紫云英人才计划”的个人建议与意见。通过对数据结果的分析与研究，最后总结出了目前芜湖市“紫云英人才计划”政策执行中面临的主要问题。

3.3.2 数据分析

本次调查通过线上线下相结合的方式，调查对象为政策的目标群体高校毕业生和高层次人才，涉及变量指标共包含 4 个维度，采用李克特 5 级量表进行评分，共发放 200 份问卷，回收 200 份问卷，剔除无效问卷 28 份，共 172 份有效问卷。

调查问卷中的第一部分为调查对象的个人情况基本情况，详见表：

表 3-4 样本基本信息

	分类项目	数量	百分比
性别	男	93	54.1%
	女	79	45.9%
学历	博士	66	38.4%
	硕士	69	40.1%
	本科	30	17.4%
	专科及以下	7	4%
年龄	30 岁以下	57	33.1%
	30~40 岁	97	56.4%
	41~50 岁	15	8.7%
	51 岁以上	3	1.7%
芜湖本地	是	103	59.9%
	否	69	40.1%

续表 3-4 样本基本信息

	分类项目	数量	百分比
工作单位	政府机关	30	17.4%
	事业单位	81	47.1%
	企业	36	20.9%
	其他	25	14.5%
工作年限	1-3 年	37	21.5%
	4-6 年	56	32.6%
	7-9 年	63	36.6%
	10 年或以上	16	9.3%
人才认定	A 层次	2	1.2%
	B 层次	16	9.3%
	C 层次	73	42.4%
	D 层次	81	47.1%

从问卷样本来看, 调查对象男女比例接近 5:4, 88.5%的调查对象学历在硕士以上, 其中硕士学历和博士学历人数差不多。年龄上 40 岁以下的占 89.5%, 其中, 30~40 岁占据 56.4%。调查对象为本地芜湖的较多, 占 59.9%。工作单位中多数为事业单位, 其次是企业, 比例分别为 47.1%和 20.9%。工作时间 9 年以下的人数比例超过 90%, 其中 4-6 年和 7-9 年的人数比例较为接近, 分别为 32.6%和 36.6%。人才认定上, 调查对象大多数为 C 层次以下人才, 领军人才和拔尖人才较少, C 层次和 D 层次人才占比接近, 分别为 42.4%和 47.1%。

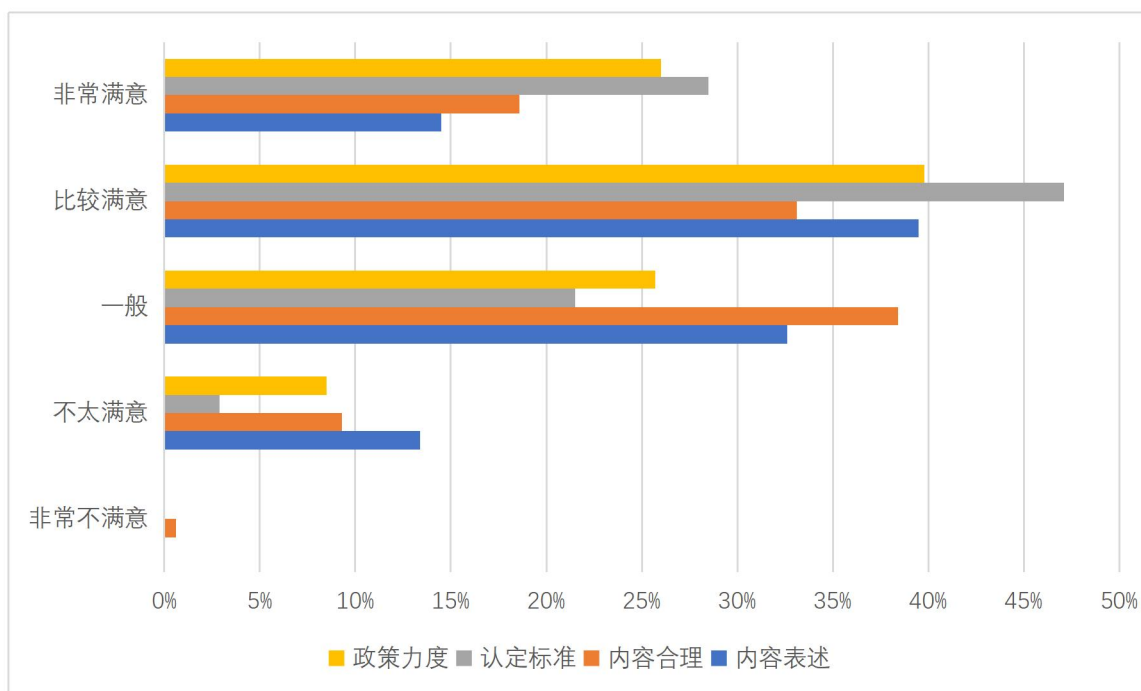


图 3-4 政策文本调查情况

关于政策文本方面，从调查结果可以看出，对人才认定标准有异议的较少，仅有 3% 的人数不太满意。内容表述觉得一般和不太满意的占有 46%，说明将近一半的人对单纯的政策文本描述有疑问，有部分调查对象在建议意见部分表明对于政策内容的理解还需额外咨询工作人员。内容合理性来看，非常满意和比较满意的人数占 51.7%，存在个别人数非常不满意，目标群体往往从自身利益出发，因此可能存在两极分化，在建议意见部分有一定调查对象表示认为政策不够弹性。政策力度上 65.8% 的人数认为非常满意和比较满意，占比较高，认为不太满意的仅有 3%，说明紫云英人才计划的政策力度受到多数人的肯定。

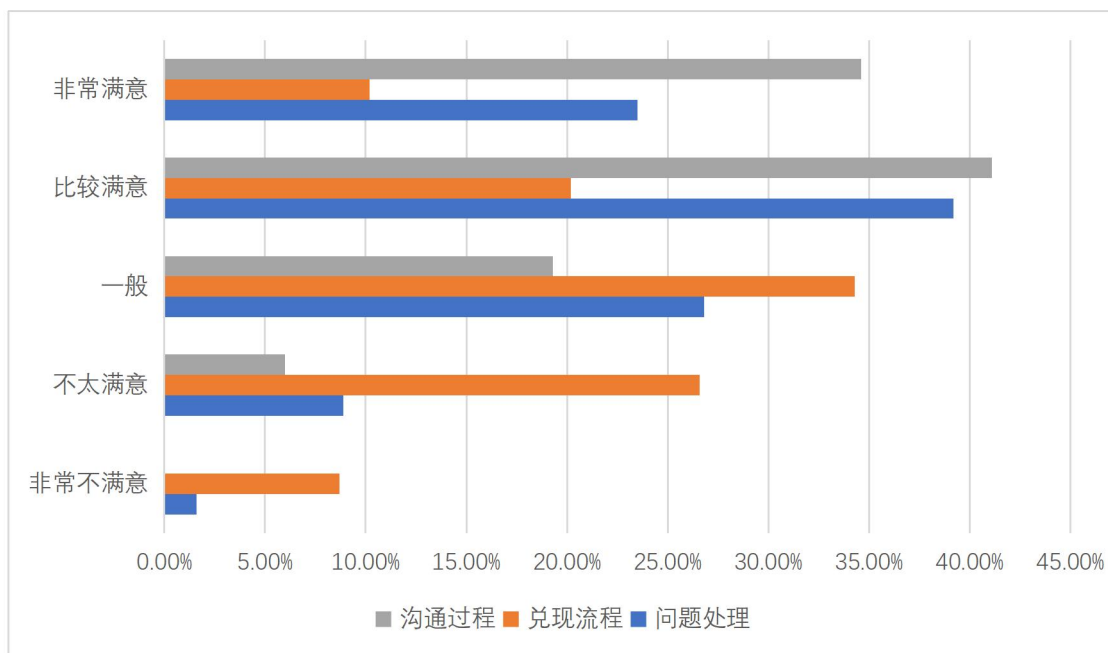


图 3-5 执行机构调查情况

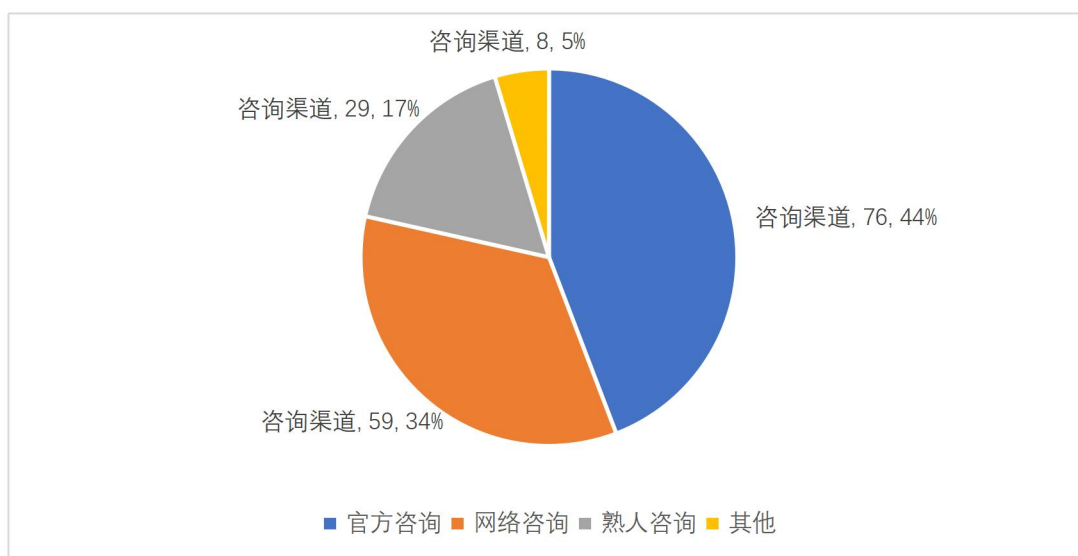


图 3-6 咨询渠道调查情况

关于执行机构方面，从问卷调查结果可以看出，主要是政策兑现流程满意度较低，69.6%的调查对象对此都没有达到满意程度，从建议意见也可以看出，多数人都反映了申报时间太长这个问题。从沟通过程和问题处理来看，政策执行机构工作人员的态度良好，问题处理大多数情况下积极有效，不满意的占比分别为6%和10.5%。从调查对象的政策咨询渠道来看，较多人会选择官方咨询和网络社交媒体咨询，人数比例分别为44%和34%，17%的人数选择了熟人咨询，少数人

是通过人才活动现场了解和查询宣传手册解决疑惑。

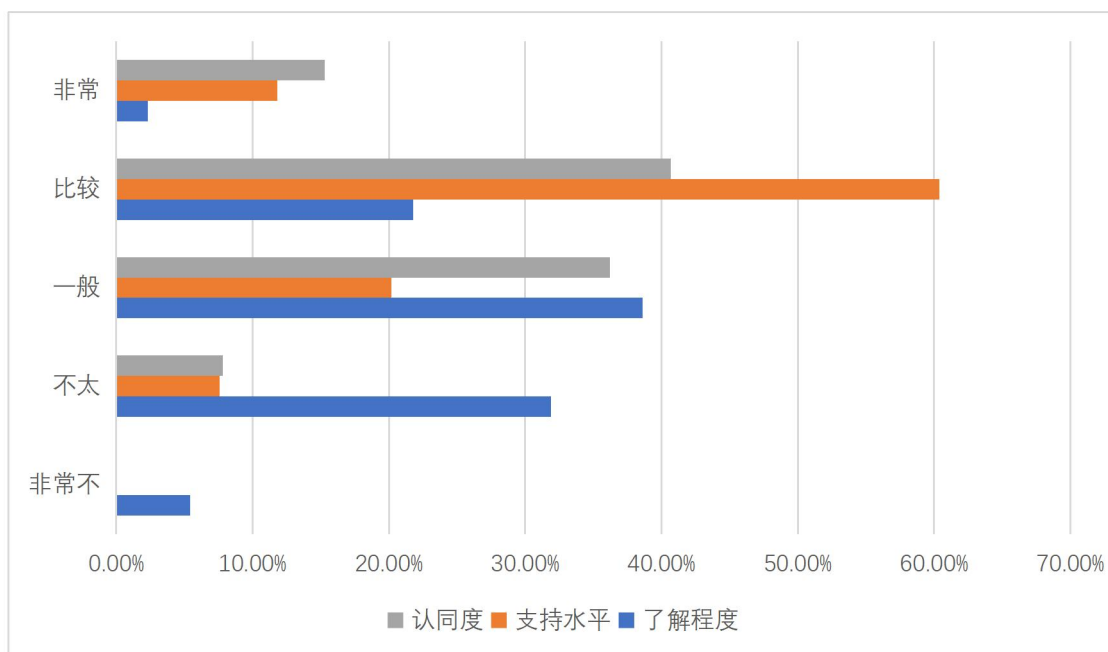


图 3-7 目标群体调查情况

根据问卷反馈情况发现，受访者中有 2.3% 为非常了解，38.6% 为一般了解，31.9% 为不太了解，5.4% 的人非常不了解。可以看出，只有极少数的人完全理解整体的政策，因此在人才政策的宣传方面，还存在着很大的发展空间。政策的支持水平较高，75% 的人表示比较支持和非常支持。认同度方面，41% 的人比较认同，36% 的人一般认同。不太认同的群体多数认为该政策对自己的有利程度不高。

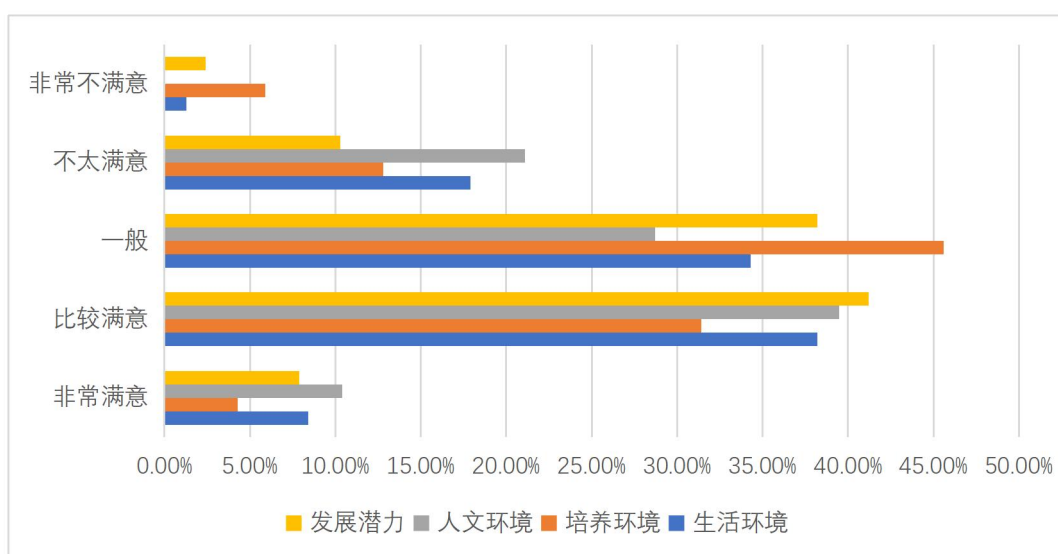


图 3-8 政策环境调查情况

从问卷数据反馈情况来看，对于芜湖市生活环境比较满意和一般满意的占比较高，分别为 38.2%和 34.3%。人文环境方面，有 10.4%表示非常满意，21.1%表示不太满意。对培养环境的看法中，一般满意的占比人数最多，为 45.6%。城市发展潜力方面也多数为一般满意和比较满意，占比分别为 38.2%和 41.2%。总体来看，受访者对于芜湖市的人才政策环境的满意度比较普通。

第4章 “紫云英人才计划”政策执行存在的问题及原因分析

4.1 “紫云英人才计划”政策执行存在的问题分析

4.1.1 政策内容理解困难

4.1.1.1 政策文本表述模糊

清晰明确的政策不仅为执行过程的监控与评估提供了坚实的基础，同时也为政策执行者提供了行动的依据。在对紫云英人才计划文本的研究中发现，一些政策所规定的限制条件，很容易让人产生困惑。例如，在2021年11月22号芜湖市人社局发布的《高校毕业生稳定就业补贴》中，申请对象写为：“2018年以后毕业，在我市企业稳定就业6个月以上，签订劳动合同且参加社会保险的本科及以上学历高校毕业生。”然而，2023届毕业生和2022届七月份以后开始交社保的毕业生却发现自己无法申请。事实上，细则所依据的文件《关于印发〈芜湖市强化创新驱动进一步做好就业创业工作若干政策细则〉的通知》（芜人社秘〔2019〕152号）中有写明本细则施行期限为2018年—2022年，因此该项政策截止于2022年12月31日，但该项政策发布时却并没有注明，导致关注该项补贴的23届以后的毕业生以及2023年前未交6个月社保的毕业生误以为自己也可以申请。

4.2.1.2 同类型政策重复交叠

以购房补贴为例，芜湖市目前的购房补贴有三种：安家补贴、青年英才购房补贴、高层次人才购房补贴，与房屋相关的还有青年英才租房补贴、高层次人才公寓补贴等，这些政策有些可以叠加享受，有些不能叠加。每个政策执行的部门不同，他们在执行自己部门的政策时不会提到其他部门的同类型政策。这就需要申报人自己去了解多方面政策信息，相互对比才能寻找合适自己的政策。若申报人当时只了解到一种政策并申报了该政策，那么如若后面发现另一个政策更适合自己，但跟自己已享用的政策存在冲突，便无法申报或退回之前申请的补贴再重新申报，程序较为复杂。根据紫云英人才集团经理所说，在申请青年英才购房补贴后，若之前申请过租房补贴，人才集团会在发放首批购房补贴时会将租房补贴

直接从里面扣掉。但这些在政策文本中并没有清晰表述，会引起申报人的不解。在调查了解过程中也发现，大部分人群都不知道可以退回之前的购房补贴再重新申报另一种补贴和申请购房补贴后需退回租房补贴等额外信息。

4.1.2 政策执行的效益不足

4.1.2.1 执行机构协同性较弱

执行机构间的协同性以及具体执行人员的专业化水平，对于史密斯模型中的政策执行力具有显著影响。经调查发现，当前各项政策与各部门之间缺乏紧密的联动机制。政策的落实往往涉及多个部门的协作，包括人员、资金、物资等资源的分配，这就对各部门之间的沟通协作提出了较高要求。在调查访谈中了解到，由于部门分散，部分政策流程需要经手多个部门审核，往往会存在简单事情复杂化的情况；多数部门单就这一块业务大多数都是工作人员身兼数职，会存在专业化程度不高、细节疏忽等问题。这些因素共同导致政策发布后，在实际执行过程中，机构之间协同性表现不佳，不能达到最理想的效果。

4.1.2.2 政策兑现周期长

在访谈中，人才集团经理指出：“现在其他政策基本上在一个多月都能兑现，但是购房补贴兑现要在三个月以上，在兑现时间上反映的人也比较多。”以青年英才购房补贴为例，该政策的兑现流程涉及多达七个政府部门的联合审核。如人社局需核实社保缴纳情况，民政局则需确认婚姻状态等。申报者在线上平台提交申请后，人才集团会将这些材料分发给各相关部门进行并行处理，并最终汇总审核结果以实现补贴发放。可以看出，涉及多部门协作的政策在兑现过程中的流程较为繁琐。问卷调查结果显示，众多申请者普遍反映等待补贴兑现的时间过长，这不仅影响了政策的及时性和有效性，也降低了申请者的满意度。因此，有必要对现有的兑现流程进行简化，并采取措施提高各部门的协同效率，以缩短兑现周期。

4.1.3 目标群体与政策互动性低

4.1.3.1 政策关注度不高

根据问卷结果来看，“紫云英人才计划”的宣传范围较窄，影响了目标群体

的政策关注度。政策的宣传与解读是影响目标群体对政策态度的重要一环，其中认知度和接受度尤为关键。从认知的角度看，认知是接受的前提，目标群体通过政策宣讲和学习了解政策内容，并评估政策执行对其利益的影响，进而决定自身行为。而从接受的角度看，若目标群体认为政策执行能带来利益，其接受度则更高，更可能积极配合。然而，本研究分析相关数据和材料发现，紫云英人才计划的目标群体对政策认知程度普遍偏低，且缺乏信任感。政策的宣传解读多停留于表面，接受程度处于中等水平，目标群体多处于被动状态。在与执行机构的访谈中了解到，不少人并不清楚自己有哪些符合的政策福利。因此，提高政策宣传解读的深入性和有效性，增强目标群体的认知度和接受度，是优化政策执行的重要方向。

4.1.3.2 政策认同度差异大

从访谈和问卷情况来看，尽管政策执行机构在人才引进政策的推行中有所努力，但在实施过程中仍受到多重因素的制约，影响到政策执行的效果。比如人才引进政策的执行流程繁琐、执行时间较长、政策匹配度不高等，进而削弱了目标群体对政策的认同。随着社会的进步和人们需求的日益多元化，越来越多的人开始关注如何更好地满足个人和家庭的多元需求，如子女教育、家属就业以及医疗保障等福利待遇的落实。但目标群体自身情况差异较大，侧重点也不同，如年轻的人才对于晋级和晋职机会更加重视、外地人才对于落户、子女入学等更加关注，笼统的政策难以满足群体的各项需求，因此紫云英人才计划在一些细节制定上还有很大空间。

4.1.4 人才培养环境吸引力不足

公共政策执行效果与政策环境之间存在紧密关联。优质的政策环境能够积极推动政策落实，并带来显著的政策成效与社会效益；相反，不利的政策环境则可能导致政策结果与预期目标产生偏差。在良好的政策环境下，政策制定者能够获取更丰富的相关信息，有效打破信息壁垒，使政策改进更精准地满足目标群体的需求，这有助于形成公共政策全过程的良性循环。观察芜湖市的人文环境与生活环境，我们可以发现当前人才对这两方面的满意度较高，但在人才培养方面有待进一步提高。芜湖市委组织部在《芜湖市科技创新型人才成长规律及对策研

究》中就明确提出“芜湖市存在高端创新型人才缺乏和部分人才流失问题”，企业的主体作用也没有充分体现，人才配置模式和机制没有真正市场化。因此，优化政策环境，特别是在人才培养方面的努力，对于提升芜湖市公共政策的执行效果具有重要意义。

4.2 “紫云英人才计划”政策执行存在问题的原因

4.2.1 政策本身的局限性

根据史密斯政策执行过程模型的理论框架，政策的可行性对于其执行的有效性具有决定性作用。聚焦到“紫云英人才计划”中，该政策的成功实施在很大程度上依赖于政策制定之初的导向是否与国家及地区的整体发展规划相契合，以及政策实施所需的成本是否在可承受范围内。此外，政策制定者是否充分考虑了芜湖市的地域特色和实际情况，也是影响政策可行性的重要因素。然而，通过相关访谈和数据的深入分析，我们发现紫云英人才计划在实际执行过程中存在某些限制，部分内容的可行性相对较低。这些问题不仅可能影响政策的顺利推进，还可能对政策目标的实现造成一定障碍。

4.2.1.1 缺乏本土特色和创新

调研发现，紫云英人才计划的内容大多是已发布政策的集中整合，缺乏契合“紫云英”品牌特色的创新，未在深入研究人才政策的基础上结合芜湖本地制定出有特色的政策。人才引进逃不开与其他地区的抢夺竞争，没有契合本地特色的创新政策和激励措施，很难与周边城市特别是发达地区拥有属于自己的优势。对比芜湖市与周边长三角城市的人才政策，大多都是围绕物质生活待遇、住房租房补贴、科研经费、子女教育、医疗服务等方面，只是在优惠的力度上有些许的差异，这样一来，显然发达地区更占优势。

4.2.1.2 政策缺乏连续性

紫云英人才计划内容自发布后有过多细节调整，这也是政策初期的必经之路，也是不断优化改善之路。因此，目前政策稳定性的缺乏是必然的。但政策中存在较多具体时限，如“驻芜央企、省属国有企业人员购买首套自住普通商品住房(含二手房)享受政策的购房时间为2023年7月6日及之后”、租房补贴中

“申请人于 2021 年 7 月 30 号落户我市”等，那对于错过政策的具备相应条件人才也应当享受到其他相关政策，或者保障后续还会出台同类型政策。若政策不具有可持续性，目标群体则会容易失去安全感和产生不平衡心理，不利于政府人才政策的推行。

4.2.2 政策执行机制不够完善

4.2.2.1 政策执行主体分散

史密斯模型强调执行机构在政策执行中的核心地位，其效能直接关乎政策成败。然而，在“紫云英人才计划”推进的过程中，由于存在诸如部门分散、权限分散、责任分散等问题，使得政策的有效落实受到阻碍，从而影响到整体的效果。以政策咨询为例，调查中发现，多数目标群体往往习惯于向人社局寻求政策解答，然而由于各部门只负责自己的政策，人社局对于超出其职责范围的问题则无法给出确切答复，往往需要指引咨询者前往相应负责部门进行二次咨询。尽管已设立统一负责咨询、申报的人才集团，但目标群体对该咨询渠道的认知度和使用习惯尚待提升，且工作人员在政策理解深度上可能不及具体负责部门，这也影响了咨询服务的质效。所以，政策执行的各级部门之间欠缺协调配合，人才政策执行各部门合作意识不够紧密，各部门缺乏对协作的重视，会容易导致政策的最终效果受损。

4.2.2.2 政策兑现流程有待优化

政策兑现流程的顺畅与否直接影响着政策执行效率和服务质量的高低。通过调查问卷最后开放题部分的整理分析，有近 60 份反映了申报流程等待过长的问題，这不仅体现了申报者在时间成本上的负担，也揭示了现行流程在效率方面的不足。同时，调查对象还提及了政策兑现过程中政策审核进度不透明、更新不及时，平台不能满足所需服务等。由此可见，紫云英人才计划的申报兑现流程显然存在诸多待优化之处，平台服务功能也需要升级完善，以满足申报者的多元化需求。

4.2.3 目标群体缺乏政策理解

4.2.3.1 未充分考虑目标群体需求

史密斯模型四个维度中，目标群体必须按照政策规定的要求来行动。因此，在政策执行过程中，目标群体大多处于被动地位，政策对他们的利益产生作用后他们才能根据相关作用做出行动，但这样往往自身权益已经受损难以追回，从而产生反感情绪。所以，实施公共政策的关键在于让目标群体能够理解并支持这些政策。

紫云英人才计划中存在一些规定未充分考虑目标群体需求，引起目标群体的质疑。以高校毕业生稳定就业补贴政策为例，紫云英人才计划于2021年8月发布，计划里的各项政策开始加大宣传，在各地高校开展了“百校大宣讲”、举办紫云英人才日、金秋人才周、万名大学生城市体验活动等，由此可见，各地在校大学生在政策宣传对象中占据重要地位。其中高校毕业生稳定就业补贴自然也被关注到该政策的高校学生所了解。该项政策申请人要求2018年以后毕业并在芜湖市稳定就业（参加社会保险）满6个月，但是这项政策2022年底便截止了。也就是说，“紫云英人才计划”发布后不到一年，符合该项政策条件的人才已无法享受，之后稳定就业补贴政策是否继续，也没有具体说明。作为“紫云英人才计划”里的其中一项人才吸引政策，22年毕业7月份前未交社保和23年的毕业生这一批政策的关注者毕业后却发现自己无法享受这一项补贴，难免引起负面情绪。包括政策中租房补贴要求为芜湖市户籍才可申请，也为外地来芜工作的人才增添了顾虑。

4.2.3.2 宣传范围局限

结合访谈和问卷调查，发现“紫云英人才计划”宣传方面存在范围局限、方式传统的情况。虽然政策执行机构积极开展宣传活动，发布网络宣传视频，但仍离不开目标群体的主动关注。通过部分问卷可以看出，未关注到政策的人对该项计划的内容几乎是一无所知。人才政策承担着吸引人才、留住人才的重任，而人才分布是极为广泛的，虽然目标群体为人才，但政策宣传对象不能仅局限于人才，宣传范围广、有热度，那么目标人才的长辈、朋友甚至陌生人也都成为宣传渠道的一环，大大提升宣传效益。在宣传方式上缺乏创新，形式内容较为传统，

要充分利用现代化宣传平台，借鉴其他优秀宣传案例，如垃圾分类政策宣传、地方文旅宣传等，提高政策认知度的同时还要真正有丰富的传播手段和内容吸引人去深入了解。政策宣传覆盖面的扩大，再乘势追进政策内容解读，可以达到充分向目标群体展现政策优势的效果。

4.2.4 政策环境限制

4.2.4.1 人才引进环境大于培育环境

目前来看，紫云英人才计划制定和执行的重心主要集中在了人才引进这一环节上，而对于人才培育方面的政策和措施则显得相对薄弱。在与人才集团工作人员的访谈中得知，紫云英人才计划目前还未制定人才评价机制，对于引进人才的后继追踪还未有成型的计划措施。对人才引进之后的可持续发展能力与潜力的评估，也代表着城市后续建设的创新能力水平。若是人才引入后不重视后续培育，会容易出现人才流失和资源浪费的现象，不利于城市发展。

4.2.4.2 城市非物质吸引力不足

芜湖作为一个体量相对较小、人口规模有限的城市，青年人才的流入对其发展具有深远影响。这股新生力量的注入将极大地焕发城市活力，但同时也对城市的基础设施和公共服务能力提出了更高的要求。现代年轻人在选择工作与生活环境时，更加注重两者的平衡与和谐。他们追求的不再是单纯的职业发展，而是希望在工作之余，能够享受到宜居的城市环境、健康的生活方式，以及丰富的文化底蕴。芜湖在资源和城市青年活力上与周边城市一二线城市相比，实力相距甚远，缺乏竞争力。周边城市虹吸效应大，青年人才一般更愿意去上海、南京、合肥等城市就业，认为这些城市的经济社会发展环境、城市文明、个人成长机会等非物质吸引力更强。

第5章 其他地区优秀人才政策的经验与启示

5.1 扬州市人才政策

5.1.1 政策概况

近年来，扬州市相继出台了“百千万引才计划”、“绿扬金凤引才计划”及“英才培育计划”等一系列人才政策。这些政策在贯彻落实国家和省的人才引进计划的同时，紧密结合扬州自身的发展需求及产业特色，在推动扬州市经济发展方面发挥了重要的作用。2020年，扬州市制定了《扬州市“十四五”人力资源和社会保障发展规划》，通过优化人力资源配置，提升社会保障水平，为城市的可持续发展提供坚实的人才支撑。随着时代的进步和产业的发展，扬州市于2022年进一步出台了《关于提升人才创新创业环境加强“产业科创名城”人才支撑的15条举措》。这一举措旨在构建更具竞争力的人才政策体系，打造具有区域影响力的人才工作品牌，并营造更加吸引人才的服务环境。扬州市积极鼓励各类企事业单位引进海外智力和外国专家，以拓宽国际视野，提升创新能力。同时，政府也大力支持高校毕业生在扬州就业创业，为城市注入更多新鲜血液和创新活力。^[30]

5.1.2 政策执行措施

5.1.2.1 人才引进培养方面

总结归纳扬州市人才引进培养主要措施，可分为以下几个方面。首先是精准绘制引才图谱。围绕产业岗位需求，精准匹配全国两百多所高校相关专业的生源信息，采取“一座城市+N所高校”的招聘模式，引导用人单位按图索骥引才聚才；其次是加强教育培训，扬州市积极推动企业开展多样化的职业培训活动，旨在提升员工的专业技能与职业素养。此外，扬州市还致力于深化高校与企业之间的合作，共同打造青年企业家培训体系，通过系统的培训课程和实践项目，全面提升青年企业家的综合素质，培养出一批既具备战略眼光又精通管理运营的优秀企业家；最后是在科研平台建设方面，扬州市积极鼓励企业加大科研创新投入，推动科研成果的转化与产业化进程。通过搭建高水平的科研平台，引进和培养高

层次科研人才，不断提升企业的科技含量和市场竞争能力，为城市的创新发展注入强劲动力。

5.1.2.2 政策执行机制方面

在政策执行工作制度上，实行领导小组会议制度、人才工作联席会议制度、人才工作重要事项和重要信息通报制度。在一些重大活动、会议和论坛的组织与实施过程中，各部门的协同合作至关重要。然而，当各单位间存在对接不畅或问题阻碍工作进展时，联席会领导小组将发挥关键作用。他们将通过组织联席会议的方式，召集相关单位共同讨论，牵头处理存在的各类问题。对于特别重要的事项，人才工作领导小组会向各成员单位下发具体的工作通知，确保信息及时传达。同时，领导小组还将编制并印发相关文件，为各单位提供明确的指导，以促进工作的顺利进行。

5.1.2.3 人才服务方面

2022 年上线的“扬州人才码”是全省首个专门为人才引进提供服务的数字化平台。该平台与全国各个高校联动，整合了人才相关的各类功能，可以直接在平台上申领人才购房租房补贴等一系列人才补贴。同时还建立了人才服务专员制度，开通 12345 “尚贤”人才服务热线，搭建企业人才诉求闭环式、一站式服务平台^[32]。

5.1.3 政策执行效果

5.1.3.1 人才品牌特色不断彰显

在全省首创科技镇长团“团+组”“三长联动”等“四项制度”，创新构建“院室区园”乡土人才培育阵地，科技镇长团与劳模创新工作室“团室共建”模式在全省推广，“追梦来扬·‘州’到爱才”的人才品牌影响力不断提升。扬州人才市场还借助“地摊经济”开展“人才夜市”活动，其中“直播带岗”总播放量破 55 万，不断创新人才活动多元化。

5.1.3.2 人才集聚效应逐步增强

2010 年以来，扬州市县两级财政投入累计 7.7 亿元，吸引近百位院士来扬开展创新创业项目合作，人才生态环境持续优化。人才政策体系不断升级，发放

“绿扬英才卡”428张，建成全省首个“人才公园”，持续完善教育、医疗、养老等公共服务配套功能，“中国城市人才吸引力排名”由全国第44位上升至第39位^[31]。

5.2 借鉴经验

5.2.1 提高城市人才竞争力

芜湖市与扬州市都具有周边城市“人才虹吸”效应显著的困境，由于交通便利，南京、合肥、以及周边三线城市都会给芜湖的人才引进带来不小的竞争力。扬州市围绕“三都”名片打造名城，开发扬州炒饭制作、扬州搓背等7个地方传统产业乡土人才专项职业能力项目，提升本土特色。芜湖市也可借鉴此方向，发展地方特色产业，打响城市名号，以产业聚集人才，提升城市竞争力。

5.2.2 加强人才服务水平

“扬州人才码”为扬州人才的日常生活和学习工作等方面都提供了极大便利，广受好评。想要优化人才环境，提升人才服务水平是重要手段，芜湖市可以借鉴“扬州人才码”的运用，持续升级紫云英人才服务平台，建立更加便捷的服务窗口，不仅在信息咨询、项目申报等方面，还在目标人才的日常生活、社会保障等方面提供全方位服务，完善芜湖市人才服务体系。

第6章 提升芜湖市“紫云英人才计划”政策执行效果的对策

6.1 完善政策制定机制

6.1.1 保障政策内容的科学化

在构建有效的公共政策过程中，实现科学化的决策是至关重要的基石。政策内容的科学性不足，往往会导致政策本身存在缺陷，这不仅增加了执行者在解释和宣传上的难度，还使得目标群体在理解政策时面临困扰。更为关键的是，如果政策制定未能充分考虑目标群体的实际需求，其执行效果将大打折扣。因此，我们必须充分利用现代科学工具、方法和手段，遵循科学的决策程序，以确保政策制定的科学性。在决策系统的运行过程中，深入开展社会调研至关重要。通过调研，我们能够更全面地了解民情，更准确地反映民意，更广泛地集中民智，从而构建出一个更加合理的决策机制，增强政策实施的可行性和有效性。

6.1.2 充分了解目标群体需求

在制定人才政策时，我们需立足用人企业及当前行业的人力资源需求，深入剖析具体事项，并细致调研所需人才的类型、数量及具体需求。通过积极摸排人才的实际需求，建立动态更新的数据库，以实时捕捉需求信息，从而提高引才措施的精准度和实效性。同时在引才过程中，应坚持实用为先的原则，避免过分追求“高层次”标签。所引进的人才应能够适应发展需求，按需引进，确保人力资源与社会各类资源得到充分利用，最终实现用人单位与人才的共赢局面。此外，我们还应关注人才的长期发展，通过对人才引进政策的深入研究，更好地识别、激发、发挥人才的潜力，并将其归纳为不同的引才专项，以期更好地发挥其在经济、社会、环境等领域的积极影响。

6.1.3 加强政策本土特色创新

加强政策创新，制定有“芜湖特色”的人才政策。可以借鉴其他具有成功经验的地区，从人才福利政策到人才界定准则，使得芜湖市的人才政策区别于其他地区具有自己的创新之处。但创新政策时，需要合理融合新老政策之间的衔接，对于符合芜湖经济社会发展要求的人才政策应当继续优化完善，对于已经不适合

现阶段芜湖经济社会发展要求的人才政策应当结合实际予以修整。

6.2 提升政策执行能力

6.2.1 完善政策优化机制

为了有效促进政策的实施，需要完善政策的优化机制，确保可以向着正确方向不断调正改进。通过充分利用社交媒体、当地新闻网站、微信公众号等线上媒体工具，设立专门的征求意见专栏，以便更广泛地收集各方反馈，系统地收集、整理、深度分析和总结政策执行过程中的相关信息，从中提炼出对政策调整具有指导意义的价值信息，从而针对性地修正政策内容，确保其更加贴合实际需求。

政策优化同时也离不开政策的效果评估，政策效果作为政策调整、修正、终结或延续提供关键依据。而对政策进行及时的追踪评估，从而发现问题并有效地解决，政策评估体系的科学设计至关重要，直接关系到政策评估结果的准确性和可靠性。可以通过引入第三方评估机制，借助社会和专家团体的智慧和经验，对人才政策效果进行有效监督。这样不仅可以确保政策得以切实贯彻，还能有效避免政策执行过程中的形式化倾向，确保政策评估的公正性和客观性。

6.2.2 建立跨部门协调机制

确保政策执行的顺利推进、保证政府治理效能和服务水平，需要提高政策执行机构的协作能力，因此可以建立政策执行机构的跨部门协调机制。通过细化政策目标、明确部门职能和责任等方式，详细界定人社、教育、财政、科技、税务等关键部门在人才工作方面的具体职能和责任，确保各部门职责清晰、分工明确，减少因职能重叠或划分不清而出现推诿扯皮的情况。首先，政策执行机构之间需要建立有效的沟通渠道，包括定期召开联席会议、建立信息共享平台等，确保信息能够传递流畅，尽量避免因信息沟通不清楚不及时导致工作重复或遗漏。同时，政策机构之间应加强协调配合，共同解决问题，对于需要跨部门的人才政策执行中产生的问题，应加强沟通协调，共同制定解决方案；其次，要强化领导作用，领导对执行过程的监督和指导对促进政策执行机构间的协作配合具有重要作用；最后，加强执行工作人员的培训和管理，提高人员的政策执行能力和协作意识。

6.2.3 加强政策宣传和培训

在政策执行的整个过程中，政策宣传具有举足轻重的作用。构建一个多渠道、全方位、多层次的宣传体系，能够有效推动政策的快速落地、精准细化与切实执行，确保目标群体及时获取所需的关键信息。因此，政策执行部门在推广宣传相关政策时，应敢于创新，勇于探索，并重视宣传的实际效果。可以充分利用融媒体、互联网+等现代传播平台，采取灵活多样、富有创意的传播方式。例如，人才服务机构可以积极构建融媒体矩阵，通过创作具有吸引力和时效性的公众号文章、视频号内容等，结合线下海报、宣传栏等传统宣传手段，共同推动人才政策的广泛传播。这种多维度、立体化的宣传方式，不仅有助于提升政策的知晓度和社会影响力，还能为政策的顺利实施提供坚实的舆论支持。。

6.3 增强目标群体的政策认同感

6.3.1 建立人才沟通平台

政策执行效果的优劣，不应仅从政策制定者或执行者的视角进行衡量，而应深入政策接受层面，从直接利益主体的逻辑主线出发，强化目标群体对政策的自觉认同感。针对紫云英人才计划的调查结果揭示，受访者在访谈中普遍流露出被动接受的无奈，对于政策执行只能选择接受，而反馈修改渠道不畅，意见提出难以产生实效。在人才政策执行过程中，我们必须将目标受众群体的需求置于核心，利益放在首位，真正体现其主体地位。若忽视目标群体的反馈，政策反馈工具失效，则可能掩盖政策存在的问题，导致无法及时修正完善。当前，紫云英人才计划执行中，目标群体对政策的态度存在显著差异。为增强其对政策的认同感，除了强化政策宣传工作外，还应构建高效的人才沟通交流平台，促进目标群体间的双向沟通。执行机构应倾听其意见、需求和想法，目标群体间亦可相互讨论，增强归属感，进而提升对政策执行的信任度与满意度。这样，我们才能确保政策真正符合目标群体的利益，实现政策的有效执行和持续改进。

6.3.2 加强人才个性化服务

人才具有特殊性和差异性，我们应采取多层次、多渠道的政策措施，以实现资源的高效配置。在当前时期，批量式的服务模式已无法满足高层次人才的个性化需求，政策执行的特征和背景正由大众化向个性化转变。因此，在人才服务

保障模式上，我们应进一步优化“一事一议”模式。这种“一事一议”不应仅限于政策制定层面，更应细化到服务工作之中，着力打造服务品牌。此举不仅能提升执行人员的业务水平，更有助于构建一支具有高水平、高效益的人才服务团队。这样的团队能够确保各类人才享受到与其需求最契合的服务，同时政策机构的执行力也将得到显著提升，进而推动人才政策的深入实施与持续优化。

6.4 优化政策环境

社会氛围和生活环境也是人才在做出选择时的重要考虑因素。因此，城市在推进人才引进策略时，应当紧密结合自身的定位与特色优势，加快基础设施建设步伐，为人才的引进提供坚实的基础保障。

6.4.1 强化政府服务环境

通过科学考核、定期监察、评估等措施，强化政府服务环境，提升执行机构工作效益，力求打造优越的人才聚集地和人才环境，营造浓厚的创新创业氛围。政策执行生态环境的完善与稳定，在满足人才需求的同时，还可以促使他们对该区域产生归属感，对本地的生活和工作持以积极和安定的心态，有利于扩大芜湖市的人才聚集效益，引导人才为芜湖市的城市发展建设贡献更多力量，形成良性循环。

6.4.2 扩充优质就业岗位

芜湖产业基础扎实，已形成汽车及零部件、材料、电子电器、电线电缆四大支柱产业，新能源和智能网联汽车、航空航天、智能家电、高端装备制造等十个新兴产业，制造业综合实力、创新能力均居全国第 27 位。软件开发、信息技术、金融服务类企业正在加快落地，对青年人才的需求量非常大。政府应对本地企业加大支持，为广大青年人才提供更多的优质就业岗位。

6.4.3 增强本土文化输出

城市想要吸引人才并充分发挥人力资源的效能，不仅需要重视硬件基础设施的建设，还要注重软件设施的精细化完善。其中，文化环境作为一个关键因素，对增强人才吸引力具有不可忽视的作用。一个城市和地区若能形成独特的文化氛围，便能够产生强大的凝聚力和吸引力。通过确立自身的文化中心地位，不断释

放独特的文化魅力，进而形成了一种良性的循环机制：文化中心地位吸引人才，而人才的集聚又进一步巩固和提升了其文化中心地位。鉴于此，可通过举办文化活动、建设文化设施、打造文化品牌等方式，让更多的人了解芜湖的文化底蕴，提升芜湖的文化软实力，打造出具有鲜明特色的文化环境，从而激发各地人才对芜湖本土文化的兴趣和认同。同时，注重提高人才的文化素养，培养他们对文化的热爱和追求，让他们在芜湖的文化环境中得到更好的成长和发展。

第七章 研究结论

综合以上对“紫云英人才计划”的研究与分析，本文结合芜湖市实际情况，从史密斯政策模型的四个角度提出了相关针对性改善政策。认为“紫云英人才计划”当前存在以下几类问题：第一在理想化政策维度，政策文本表述模糊、同类型政策重复交叠，理解困难；第二从执行主体维度，政策相关机构之间协同性较弱、政策兑现流程有待优化；第三从目标群体维度，政策关注度、认同度不高；第四政策环境维度，人才培养环境吸引力不足。针对以上问题，提出相应对策：保障政策内容的科学化、充分了解目标群体需求、加强政策本土特色创新；完善政策优化机制、建立跨部门协作机制、加强政策宣传和培训；建立人才沟通平台、加强人才个性化服务；强化政府服务环境、创造优质的就业岗位引才留才、通过文化输出增强人才吸引力。

流动性是人才资源的天然属性，优化“紫云英人才计划”，为芜湖更好地引才聚才，并提供优质平台培育人才，实现城市与人才共同成长。本研究仍具有一定局限性，如文政策理论运用不深、研究样本不够全面等问题，“紫云英人才计划”还在继续，本研究还需针对人才政策进行更多的调研和分析，对问卷进行补充，访谈群体可以更加全面，从而进一步为芜湖人才政策优化做出有效参考。

参考文献

- [1] 深入实施新时代人才强国战略加快建设世界重要人才中心和创新高地[N]. 人民日报, 2021-09-29(001).
- [2] 中华人民共和国中央人民政府. 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要[EB/OL]. (2021-03-13). https://www.gov.cn/xinwen/2021-03/13/content_5592681.htm?eqid=e5fdcd42000308410000000036475b4ab.
- [3] Gokhberg L, Sokolov A. Technology foresight in Russia in historical evolutionary perspective [J]. Technological Forecasting and Social Change, 2016, (119):256-267.
- [4] McDonnell M, Elmore F. Getting the Job Done: Alternative Policy Instruments [J]. Educational Evaluation and Policy Analysis, 1987, 9(2):133-152.
- [5] Boyd Cohen, Jose Ernesto Amoros. Municipal demand-side policy tools and the strategic management of technology life cycles[J]. Technovation, 2014, (34):797-806.
- [6] Lindblom C E. The science of “Muddling Through” [J]. Public administration review, 1959, 19(2):79-88.
- [7] Yanow. The Communication of Policy Meanings: Implementation as interpretation and text[J]. Policy Sciences, 1993, 26(1) :4-61.
- [8] 刘洪民, 刘炜炜. 基于科研履历分析的科技人才政策研究: 一个文献述评[J]. 情报杂志. 2019, 38(04).
- [9] 郑代良, 钟书华. 中国高层次人才政策现状、问题与对策[J]. 科研管理, 2012, 33(09) :130-137.
- [10] 刘忠艳, 赵永乐, 王斌. 1978—2017 年中国科技人才政策变迁研究[J]. 中国科技论坛, 2018(02) :136-144.

- [11] 杨艳, 郭俊华, 余晓燕. 政策工具视角下的上海市人才政策协同研究[J]. 中国科技论坛, 2018(04):148-156.
- [12] 薛楚江, 谢富纪. 人才政策发展三阶段模型与中国人才政策[J]. 科技管理研究, 2020, 40(24):54-59.
- [13] 陈丽君, 傅衍. 人才政策执行偏差现象及成因研究——以 C 地区产业集聚区创新创业政策执行为例[J]. 中国行政管理, 2017(12):95-100.
- [14] 徐倪妮, 郭俊华. 中国科技人才政策主体协同演变研究[J]. 中国科技论坛, 2018, (10):163-173.
- [15] 钟腾, 罗吉罡, 汪昌云. 地方政府人才引进政策促进了区域创新吗?——来自准自然实验的证据[J]. 金融研究, 2021(05):135-152.
- [16] 杨河清, 陈怡安. 海外高层次人才引进政策实施效果评价——以中央“千人计划”为例[J]. 科技进步与对策, 2013, 30(16):107-112.
- [17] 张再生, 牛晓东. 基于 DEA 模型的人才政策绩效评价研究——以天津市人才政策文件为例[J]. 管理现代化, 2015, 35(03):73-75.
- [18] 顾玲俐, 王建平, 杨小玲. 科技人才政策实施效果评估指标体系构建及其应用研究[J]. 中国人力资源开发, 2019, 36(04):100-108.
- [19] 王通讯:《人才学新论》, 北京: 蓝天出版社, 2005 年版, 第 40 页。
- [20] 中共中央、国务院关于印发《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》的通知: [Z]. 2010: (4).
- [21] 李维平. 对人才定义的理论思考[J]. 中国人才, 2010, (23):64-66.
- [22] 赵永贤. 我国人才政策的思考[A]. 中国管理科学研究院、中国未来研究会. 第二届中国科学家教育家企业家论坛论文集[C]. 江苏省人事厅:中国未来研究会, 2003:10.
- [23] 宋艳红. 基于内容分析法的地方科技人才政策优化[J]. 中国科技信息, 2024, (01):135-138.

- [24] Jeffrey L. Pressman and Aaron B. Widavsky, *Implementation* (2nd,Ed).Berkeley: University of California Press,1979.
- [25] 陈振明. 政策科学——公共政策分析导论[M]北京：中国人民大学出版社，2003.
- [26] 贺东航，孔繁斌. 公共政策执行的中国经验[J]. 中国社会科学，2011（5）：61-79.
- [27] Smith T B. The policy implementation process[J]. *Policy sciences*, 1973, 4(2): 197-209.
- [28] 江涛.舒尔茨人力资本理论的核心思想及其启示[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2008,12(06):84-87.
- [29] 安徽省教育厅. 2023 年安徽省普通高校毕业生就业状况报告[R/OL].（2024-03-01）. <http://jyt.ah.gov.cn/public/7071/40693646.html>
- [30] 陈生. 江苏扬州：“三字诀”打造人才高地[J]. 中国人力资源社会保障, 2022(11):54.
- [31] 周晗. “州”到爱才一座城市的真诚邀约[N]. 扬州日报, 2022-05-08(002).
- [32] 张雨. 扬州市人才竞争力发展研究[J]. 统计科学与实践, 2020(01):50-52.

附录 1:

执行机构访谈提纲：

- 1、“紫云英人才计划”的执行机构有哪些？日常是采用怎样的运行机制在进行？
- 2、“紫云英人才计划”如何进行优化调整？是否有固定周期？
- 3、在工作开展过程中遇到过哪些困难？群众反映过哪些问题？如何解决？
- 4、“紫云英人才计划”实施后，各层次人才引进情况如何？
- 5、“紫云英人才计划”专项资金是如何保障的？
- 6、“紫云英人才计划”执行中主要采取哪些方式来服务企业和目标人才？
- 7、您认为“紫云英人才计划”执行中存在哪些问题，对“紫云英人才计划”的执行有什么建议吗？

附录 2

芜湖市紫云英人才计划调查问卷

尊敬的女士先生：

您好！为了推进芜湖市“紫云英人才计划”的实施，为人才营造良好的工作、学习和生活氛围，本问卷旨在了解芜湖市“紫云英人才计划”政策执行效果情况，助力人才计划的不断完善和有效执行。本次调查为匿名调查，结果仅用于调研报告的数据分析，不会公开，请您放心。希望得到您的支持与配合，谢谢！

一、基本信息

1. 您的性别？
A. 男 B. 女
2. 您的学历？
A. 专科及以下 B. 本科 C. 硕士 D. 博士
3. 您的年龄？
A. 30 岁以下 B. 30~40 岁 C. 41~50 岁 D. 51 岁以上
4. 您是否为芜湖本地人？
A. 是 B. 否
5. 您的工作单位性质？
A. 政府机关 B. 事业单位 C. 企业 D. 其他
6. 您的工作年限为：
A. 1—3 年 B. 4—6 年 C. 7—9 年 D. 10 年或以上
7. 您目前在芜湖市高层次人才认定的层次是：（ ）
A. 国内外拔尖人才 B. 领军人才 C. 高端人才 D. 基础人才

二、单选题

政策内容：

1. 对于“紫云英人才计划”的政策内容表述，您认为是否容易理解：（ ）
A. 非常容易 B. 较容易 C. 一般 D. 不太容易 E. 非常不容易

2. 您认为“紫云英人才计划”政策所保障的各项方面是否全面：（ ）

A. 非常全面 B. 较全面 C. 一般 D. 不太全面 E. 非常不全面

3. 对芜湖目前的“紫云英人才计划”人才的认定标准是否满意：（ ）

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

4. 您对“紫云英人才计划”的政策力度是否满意：（ ）

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

执行主体：

1. 对于政策落实过程中遇到的问题，您主要通过什么渠道解决：

A. 官方咨询 B. 网络咨询 C. 向身边人咨询 D. 其他

2. 对于问题的处理情况，您是否满意：

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

3. 执行机构是否及时兑现您所申报的补贴？

A. 非常及时 B. 较及时 C. 一般 D. 不太及时 E. 非常不及时

4. 您与政策执行机构部门的沟通过程是否顺利？

A. 非常顺利 B. 较顺利 C. 一般 D. 不太顺利 E. 非常不顺利

目标群体：

1. 您对“紫云英人才计划”的了解程度如何：（ ）

A. 非常了解 B. 较了解 C. 一般 D. 不太了解 E. 完全不了解

2. 您是通过何种途径了解芜湖市“紫云英人才计划”政策：（ ）

A. 通过官方文件得知 B. 通过人际交往得知 C. 通过大众媒体得知

D. 其他（请说明）

3. 您是否支持芜湖市“紫云英人才计划”：（ ）

A. 非常支持 B. 较支持 C. 一般 D. 不太支持 E. 非常不支持

4. 您认为“紫云英人才计划”是否符合芜湖市人才事业未来发展：（ ）

A. 非常符合 B. 较符合 C. 一般 D. 不太符合 E. 非常不符合

政策环境：

1. 您对目前芜湖市的住房、教育、医疗、交通等生活环境是否满意：（ ）

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

2. 您认为芜湖市的人才培养环境如何：（ ）

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

3. 您认为芜湖市的人文环境、包容度如何：（ ）

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

4. 您认为芜湖市的未来发展潜力如何：（ ）

A. 非常满意 B. 较满意 C. 一般 D. 不太满意 E. 非常不满意

三、多选题：

1. 您认为芜湖市“紫云英人才计划”政策内容在哪方面还有不足？（可多选）

A. 人才界定 B. 考核监督 C. 创新创业 D. 人才培养 E. 生活保障 F. 社会保障

G. 福利待遇 H. 教育环境 J. 其他（请说明）

2. 您认为芜湖市人才政策执行有哪些制约因素？（可多选）

A. 政府重视程度 B. 工资待遇 C. 工作环境 D. 保障制度 E. 宣传方法 F. 生活

环境 G. 城市经济 H. 其他（请说明）

四、开放题

您对芜湖市“紫云英人才计划”的进一步完善有什么建议？

致谢

行文至此，我的求学生涯也就此告一段落。研究生三年带给我的不仅仅是学识的积累，更是自我的革新与升华。三年弹指一挥间，纵有千般不舍，更怀有万般感激。

首先，我要感谢我的导师周伟老师，幸得良师，在学术路上给予我指引和帮助，不仅指导我参加学科竞赛、带领我参加课题研究，在毕业论文的选题、开题到写作修改上，更是每一步都离不开老师的悉心指导和鼓励。这些都让我的综合素质得到了锻炼和提升，也是我人生经历中的宝贵财富。我还要感谢我的辅导员李婕老师，在我的校园生活上给予我充分的关心和照顾。在此由衷感谢各位老师的付出和教导。

其次，感谢我的同学们，感谢班长和团支书对班级的辛苦付出，每次都热心地给予我帮助。感谢一同努力的同窗们，让我感受到了陪伴与包容，你们是我校园生活中最五彩斑斓的一笔。

最后感谢我的家人，你们永远是最坚实的后盾和底气，无论是备考时的默默支持还是一路走来的鼓励和包容，让我可以肆意享受学生时代带给我的快乐与安逸。

韶光易逝，终有离别，而山高水长，必乘风破浪。这是对我非常重要的三年，在此感恩所有相遇。