

地方人才政策“内卷式”竞争的创新效应

刘金东 魏雨丹 齐菁华*

摘要: 本文实证检验了人才政策的地区间竞争特征以及竞争行为给企业创新带来的影响,研究发现:同一省份不同城市之间的人才政策强度同时存在逐顶竞争和逐底竞争两种效应,受邻近地区竞争影响显著,表现出同质化的“内卷式”竞争形态;争相加码的逐顶竞争由于过度聚焦于高技能劳动者的激励,造成企业内部超额薪酬差距显著扩大,从而抑制了创新积极性,显著降低了创新效率和创新产出。异质性分析显示,人才政策“内卷式”竞争的创新抑制效应在货币性人才政策、人力资本水平偏低地区、内部培训投入偏低企业中更为显著。本研究对未来优化各地“投资于人才”的人才政策、构建全国统一大市场以及促进创新激励具有启示意义。

关键词: 人才政策;“内卷式”竞争;投资于人才;超额薪酬差距

中图分类号: C964.2;F273.1

一、引言

人才是科技创新的决定性力量。党的二十大报告指出,教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。正是由于人才在经济发展中的重要作用,各个地方政府通过政策加码与其他地区展开人才竞争。人才竞争在本质上是高端人才的空间重新配置,也是一种零和博弈,虽然每一地区都投入更多成本,但人才总数却是固定的。最极端的情况下,每一地区都同幅提高了人才引进待遇,造成人才零流动,但花在每个人才身上的财政投入却大幅提高。“人才竞争”的直接结果就是各地竞相抬高人才待遇,增大地方财政压力(陈丽君、傅衍,2017)。当地方政府将注意力和财政资源主要集中于高技能劳动者时,必然会拉大其与中低技能劳动者之间的收入差距。根据社会比较理论,当劳动者群体内部收入差距超过合理限度,劳动积极性开始随之减弱。创新是不同技能劳动者集体参与的综合性研发活动,高技能劳动者是创新的核心力量,中低技能劳动者则是整个创新体系中不可或缺的劳动要素。一旦中低技能劳动者的积极性受到损害,创新效率和创新产出水平也将会受到消极影响。各地区都瞄准高技能劳动者引进,忽视了对低技能劳动者的支持,导致人才的多样化集聚不足,不利于科技进步与城市创新发展(孙三百,2025)。

* 刘金东,山东财经大学财政税务学院,邮政编码:250014,电子邮箱:kuangzhu1990@163.com;魏雨丹,山东财经大学财政税务学院,邮政编码:250014,电子邮箱:1551347728@qq.com;齐菁华(通讯作者),山东大学经济学院,邮政编码:250100,电子邮箱:jinghua.Q@mail.sdu.edu.cn。

本文得到国家社会科学基金一般项目“失业风险冲击下青年群体收入差距的动态演化与长效治理研究”(23BGL241)的资助。感谢《经济评论》第10期审稿快线审稿专家及编辑部的宝贵意见,文责自负。

“内卷式”竞争突出表现为同质化、零和博弈,高投入成本却伴随低收益甚至负收益(王海燕、张占斌,2025)。“抢人大战”中的同侪模仿行为让地方政府人才竞争趋于同质化,政府在人才政策上的竞相加码也过度影响了市场供求关系,使得本地人才引进价格不再是基于产业禀赋的市场均衡结果,导致市场机制失灵。当人才总量固定时,竞争主体的过密化将导致人才价格虚高,不能反映其真实市场价值,降低了人才引进的净收益。由此可见,地方政府“抢人大战”在各方面都逐渐体现出“内卷”特征。本文关心的核心问题是:人才竞争的内卷化成本是否会体现在创新激励层面?即地方人才政策的“内卷式”竞争是否会因为拉大高技能劳动者和中低技能劳动者之间的收入差距带来创新抑制效应?更进一步,人才政策强度在年份间有升高亦有降低,除了逐顶竞争以外,是否还涉及逐底竞争。如是,那么竞相加码的逐顶竞争在抑制创新的同时,逐底竞争能否发挥反向抵消作用,降低其负面影响?

已有研究主要围绕地方人才政策的经济社会影响展开,将人才政策看作是完全外生和相互独立的,忽视了不同地区之间人才政策可能的交互影响和空间互动,也忽视了地方人才政策内生竞争所引致的内部收入差距扩大问题。本文综合考虑历史性的人才引进政策文本和当年度的人才政策重视程度,构建地方人才政策强度指标,基于空间非对称反应模型验证了地方人才政策强度的“内卷式”竞争态势。进一步构建竞争指标检验地方人才政策竞争的创新抑制效应,发现地方人才政策的逐顶竞争不会影响企业研发投入,但会显著降低企业研发效率和研发产出。机制检验显示,地方人才政策的逐顶竞争加大了高技能群体和中低技能群体之间的超额薪酬差距,给创新激励带来消极影响。

本文可能的研究贡献包括如下几点:一是基于人才政策出台时点和历年人才政策重视程度交乘构建了地方人才政策强度指标。相比已有研究如金智和张心睿(2024)、陈曦等(2024)仅考虑人才政策出台或者只考虑人才政策重视程度,该指标表现出更好的包容性,较为准确地衡量了当年度人才引进的最终政策力度。二是基于空间杜宾模型构建非对称反应模型,验证了地方人才政策的“内卷式”竞争特征,指出地方人才政策的内生性和空间互动性。这对已有文献先入为主地将人才政策视作外生冲击、主要考察人才政策的经济社会影响的研究范畴形成了补充。与已有研究如刘春林和田玲(2021)、李晓萍等(2024)聚焦地方人才政策的静态视角不同,本文从动态竞争视角构建了地方人才政策强度的逐顶竞争和逐底竞争指标,检验了两种动态竞争程度对本地创新激励的影响。三是验证了地方人才政策“内卷式”竞争的不利影响,指出了其受益面过于狭窄,打破了不同技能劳动者之间的固有平衡,促使收入分配朝着更加有利于高技能群体的方向分化,抑制了中低技能劳动者参与创新的积极性。在创新投入不变的前提下,最终对创新绩效和产出水平带来了消极影响。这一观点是对余明桂等(2024)观点的延伸,也表明地方人才政策虽然能够以高技能群体作为着力点发挥积极的带动引领作用,但一旦陷入与其他地区的低质量竞争,将导致人才政策失序失控,起到适得其反的作用。本文的观点也表明,“投资于人才”需要科学统筹,不能顾此失彼、厚此薄彼。

二、研究假说的提出

(一) 人才政策的内生竞争行为

已有研究探讨了人才政策对全要素生产率提升和高质量发展产生的影响。人才政策能

够引入高技能劳动者,促进企业技术创新,通过技术进步和技术效率改进带动全要素生产率增长(李娟等,2022)。人才政策在微观企业层面促进人才更好流动,从而矫正市场不完善带来的人力资源错配,提高劳动者和工作岗位的供需匹配程度,提升劳动力资源配置效率(李娟等,2022;余明桂等,2024)。在提升短期资源配置效率以外,人才政策能够改善企业的跨期成本决策,提升企业长期投资信心和长期资源配置效率(金智、张心睿,2024),从而提升全要素生产率。除了产生直接的经济影响,人才政策还具有资源嫁接的信号功能,获得人才政策资助的企业能够更快捷地获取政府创新补贴和上下游商业信用供给(刘春林、田玲,2021)。人才政策通过作用于微观企业层面最终带来了宏观经济效应,产生了提升区域创新绩效、推动产业转型升级、激发城市创业活力等多重影响(李晓萍等,2024;魏下海等,2024)。

已有研究虽然全面探讨了人才政策带来的经济影响,但对人才政策的内生性和动态特征缺乏必要的关注,尽管有研究提出人才政策内生性并作了技术性探讨(李晓萍等,2024),但这种技术层面的内生性探讨并未上升到政府间竞争的高度。人才作为经济发展的核心要素,其政策竞争已成为地方资源竞争的重要维度。地方政府之间的人才竞争往往划分为自上而下政策同构的“纵向看齐”和自下而上的“横向对标”,当人才政策在中央层面以政策倡议为主时,地方政府很难找到具体的看齐参照,最优策略就是相互参照,追随模仿,进行“你高我就高”的逐顶竞争或者“你低我就低”的逐底竞争。基于以上分析,我们提出:

假说1:不同地区人才政策将表现出竞争特征,同时存在逐顶竞争和逐底竞争。

(二)人才政策竞争行为与创新激励

根据技能互补理论,不同技能劳动者在就业和生产率等方面存在互补关系,因此城市中会自发形成高、中、低技能劳动者的多样化集聚。高技能劳动者具有高水平人力资本,可以匹配更高技术含量的机器设备,通过技能-资本互补效应发挥其专用人力资本优势(许和连等,2024)。同时,高技能劳动者的引入能够通过带动研发创新、干中学效应等渠道让本地更多人群受益(黄浩权等,2024;李天一等,2025)。高技能劳动者的引入能够自发带动零售、服务等行业的劳动者需求,从而形成不同技能劳动者群体有序组合、合理配置的良性互动局面(Moretti,2010;Eeckhout et al.,2014)。

人才引进政策本质上是政府调整高技能人力资本的空间分布,人才政策中的财政补贴显著提高了高技能劳动者在流入地就业所获得的劳动报酬(孙鲲鹏等,2021),但对中低技能劳动者的劳动报酬没有显著影响,从而可能不断拉大不同技能劳动者之间的收入差距。较低的合理薪酬差距有利于激励员工参与创新活动,从而提高企业创新产出水平,但较高的薪酬差距会对企业创新产生负向影响。魏志华等(2022)通过回归拟合法将薪酬差距分解为合理薪酬差距和超额薪酬差距,认为超额薪酬差距是削弱企业创新激励的关键因素。争相加码的人才逐顶竞争使得当地人才投入脱离本地实际需求,不再以市场化的经济最优原则决策。过多不切实际的人才投入实际上打破了不同技能群体之间的平衡状态,将不断提升高技能劳动者劳动报酬水平,却不能有效带动中低技能劳动者劳动报酬水平提升,让不同技能劳动者间的薪酬差距从合理水平向非合理的超额水平演变,从而带来消极的创新激励。而逐底竞争虽然从理论上能够抵消逐顶竞争带来的负面影响,但由于工资薪酬具有易升难降的粘性特征(邓红亮、陈乐一,2019),从而会削弱逐底竞争的反向影响,即使本地政府主动调低人才政策强度,也难以让已经引入本地的存量人才工资有效下降,使得逐底竞争的正向创

新激励效应难以有效发挥。基于以上分析,我们提出:

假说 2:争相加码的人才政策逐顶竞争将通过加大不同技能劳动者之间的超额薪酬差距对创新激励产生消极影响,逐底竞争并不能有效弥补这一消极影响。

三、人才政策“内卷式”竞争的实证设计与检验

(一)数据来源和权重设定

1.数据来源

考虑到城市数据的可得性以及人才政策的演进特征,本文将时间跨度选定在 2005—2023 年期间。在研究对象层面,基于构建空间权重矩阵的需要,本文剔除统计数据缺失严重的城市数据,最终保留 2005—2023 年 246 个城市,共计 4674 个城市-年份样本观测值。其中所使用的城市数据均来自《中国城市统计年鉴》和 CEIC 统计数据库,年末总人口、第二产业占比等指标均存在缺失值,通过查询政府官网信息和年度工作报告补值,对于无法弥补的缺失值,使用线性插值法进行补值。考虑到插值和统计偏误因素容易造成极端值,对所有连续变量进行双端 1% 的逐年缩尾处理。

2.权重设定

由于经济发展水平相近的地区在产业结构优化升级、创新能力提升等发展诉求上高度趋同,对高端人才、创新资本等核心要素的需求显著重叠,容易形成最为直接且激烈的竞争关系,从而引发人才政策的同质化竞争与模仿。相较之下,地理距离因素在此竞争格局中的影响权重则相对弱化。因此,本文首选经济距离矩阵作为基准权重类型,以 2005—2023 年间两两城市之间人均生产总值绝对均值差的倒数来构造经济距离矩阵($W1$)。稳健性起见,本文同样构造地理距离矩阵($W2$):以城市中心球面距离的倒数来表示;以及构造了地理与经济距离嵌套矩阵($W3$)以充分融合地理邻近效应与经济辐射效应: $W3 = \varphi W1 + (1 - \varphi) W2$, φ 介于 0 到 1 之间,表示经济距离矩阵所占比重。为简化分析,本文 φ 取值为 0.5。与常规权重矩阵不同的是,本文对三个空间权重矩阵进行了逐省改造,即将每个城市所在省份以外的城市对应权重元素全部清零,仅保留省内城市间的相互影响,并在清零后进行了逐行的归一化处理,以保证每行权重元素之和为 100%。^①

(二)非对称反应模型的构建

本文采用空间计量方法探究地区间人才政策的相互追随模仿。关键被解释变量是各地人才政策强度指标,核心解释变量则是通过空间权重矩阵加权平均得到的邻近地区人才政策强度指标。在模型设定环节,本文首先进行一系列严格的统计检验以确定最优模型形态,最终确定了可以同时考虑空间滞后项和空间误差项的 SDM 模型作为构建空间非对称反应模型的基准形态^②。SDM 模型的空间滞后项系数显著为正,仅能说明相邻地区间存在正向空间溢出效应,但无法进一步区分这种溢出是源于逐顶竞争,还是逐底竞争。这是传统空间计量方法的固有缺陷,大多数文献采用主观判断方式,依据空间效应的总体变化趋势推测竞争类型(郭杰、李涛,2009;龙小宁等,2014)。这种方法暗含“逐顶竞争与逐底竞争互斥”的

①新构建的空间权重矩阵的区块形式参见《经济评论》网站(<http://jer.whu.edu.cn/>)附件。

②SDM 模型的统计检验和回归结果参见《经济评论》网站(<http://jer.whu.edu.cn/>)附件。

假设,不仅忽视了竞争行为的复杂性,还可能带来更大的技术性偏误。人才政策强度并非是一味上升的,而是表现出忽高忽低的特征,如果单纯将邻近城市之间人才政策强度的空间正相关解读为逐顶竞争将产生较大偏误。工资粘性使得工资薪酬变化存在易升难降的非对称性特征,人才政策到底是逐顶竞争和逐底竞争,其带来的影响也可能是截然不同的。因此,有必要清晰地划分逐顶竞争和逐底竞争。基于此,我们采用 Fredriksson 和 Millimet(2002)提出的非对称反应模型,将传统 SDM 模型中的空间滞后项进一步分解为“逐顶竞争”和“逐底竞争”,经过空间分解后,能够更加准确得出人才政策强度竞争的表现形态。非对称反应模型的空间分解表达式如下:

$$q = \varphi_0 + \varphi_1 DWq + \varphi_2 (1-D) Wq + \varphi_3 X + \varphi_4 WX + \mu_c + v_t + \varepsilon_{ct} \tag{1}$$

(1)式中:被解释变量 q 为各城市人才政策强度。本文综合考虑政策的历史存续性与年度重视程度构建复合指标以衡量人才政策强度。首先,本文参考余明桂等(2024)的做法,手工搜集整理确定各城市首次颁布人才引进政策的时间,政策颁布当年及以后年份赋值为 1,其他年份赋值为 0,以此构建各城市是否实施人才引进政策的虚拟变量($policy$)。其次,由于地方政府对既定政策的执行强度并非一成不变,本文进一步参考陈曦等(2024)的处理方法构造人才政策重视程度指标($Talent$)。具体来说:选取 246 个城市 2005—2023 年《政府工作报告》为初始样本,从政策倾向、引进类型、引进服务、引进方式 4 个维度提取关于人才引进的关键词,得到各类关键词频数以及工作报告总词数;同时考虑到政策文本中的程度副词与情感词汇能够反映地方政府落实人才引进政策的决心与力度,本文基于中国知网 HowNet 情感词典中的程度词语,对已设定的关键词及其前后 30 个字符进行检索,依据关键词前后出现不同程度的强调性词汇对其进行分级赋权^①。最后以加权关键词数除以工作报告总词数,获得各城市历年的人才引进强度。再次,以人才引进政策虚拟变量($policy$)与人才政策重视程度指标($Talent$)的乘积作为各城市人才政策强度的衡量指标。

W 为空间权重矩阵, Wq 为空间滞后项,即经过空间权重矩阵加权过的其他城市人才政策强度平均值。下标 c, t 分别表示城市和年份, μ_c, v_t 分别为城市和年份固定效应,并采用城市层面聚类稳健标准误对异方差及自相关问题进行修正。 D 为 0-1 虚拟形式的示性变量,当 $Wq_{c,t-1} > Wq_{c,t}$ 时,其对应元素为 1,反之为 0。(1)式将原来的空间滞后项进一步分解为 DWq 和 $(1-D)Wq$, DWq 衡量了下行状态下的邻近地区平均人才政策强度,系数 φ_1 衡量的是本地人才政策强度设定对邻近地区平均人才政策强度的反应敏感度,如果显著为正,则反映的是逐底竞争。 $(1-D)Wq$ 衡量了上行状态下的邻近地区平均人才政策强度,系数 φ_2 衡量的是本地人才政策强度对邻近地区平均人才政策强度上行的反应敏感度,若显著为正,则反映的是逐顶竞争;当两个系数同时显著为正时,意味着逐底竞争和逐顶竞争同时存在。

在非对称反应模型中,本文加入如下可能影响人才政策强度的指标:经济发展水平($lgdp$),以地区生产总值的自然对数表示;经济增长率($rgdp$),以地区生产总值同比增长率表示;财政自给率($auto$),以一般公共预算收入占财政支出比重衡量;金融发展水平($finrate$),以年末金融机构各项存贷款余额占地区生产总值的比重衡量;产业结构($secind$),以第二产业增加值占地区生产总值比重衡量;人口密度($pdensity$),以辖区总人口除以城市

①具体关键词及强调性词汇参见《经济评论》网站(<http://jer.whu.edu.cn/>)附件。

总面积来衡量。

宏观变量描述性统计结果见表 1。

表 1 宏观变量描述性统计

变量	含义	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
q	人才政策强度	4674	0.0021	0.0033	0	0.0192
DWq	下行状态下的邻近地区平均人才政策强度	4674	0.0007	0.0014	0	0.0098
$(1-D)Wq$	上行状态下的邻近地区平均人才政策强度	4674	0.0014	0.0023	0	0.0150
$rgdp$	经济增长率	4674	0.1118	0.0909	-0.3589	0.6173
$lgdp$	经济发展水平	4674	4.8544	1.0291	1.8848	7.8101
$auto$	财政自给率	4674	0.4586	0.2227	0.0613	1.0903
$secind$	产业结构	4674	0.4535	0.1065	0.1206	0.8162
$pdensity$	人口密度(人/平方公里)	4674	3723.4884	2663.642	84.0000	13714.0000
$finrate$	金融发展水平	4674	2.3348	1.0752	0.7318	7.1745

(三) 模型估计结果

我们基于非对称反应模型对两种效应进行空间分解,回归结果如表 2 所示,代表逐底竞争的系数估计值(对应于 DWq)和代表逐顶竞争的系数估计值(对应于 $(1-D)Wq$)至少都在 5%的显著性水平上显著为正,即人才政策强度表现为逐顶竞争和逐底竞争共存的特征,验证了本文提出的研究假说 1。

表 2 人才政策强度竞争的空间分解

变量	(1)	贡献度	标准化贡献度	排名
		(2)	(3)	(4)
DWq	0.1463 ** (2.2324)	0.0376	0.1423	3
$(1-D)Wq$	0.1500 *** (3.2199)	0.0731	0.2767	2
$rgdp$	0.0005 (0.7011)	0.0906	0.3427	1
$lgdp$	0.0005 (1.2105)	0.0208	0.0785	4
$auto$	0.0007 (0.7387)	0.0180	0.0682	5
$secind$	-0.0049 *** (-3.4186)	0.0037	0.0139	8
$pdensity$	0.0000 (0.1187)	0.0041	0.0157	7
$finrate$	-0.0001 (-0.7130)	0.0164	0.0620	6
常数项	0.0000 (0.0272)			
城市固定效应	YES			
年份固定效应	YES			
N	4674			
R^2	0.2721			

注:括号内数值为 t 统计值,***、**、* 分别表示参数在 1%、5%、10%的显著性水平上显著。以下各表同。

同时本文参考文家春等(2024)的做法,使用相对重要性分析方法对决定系数 R^2 进行分解,从而实现对逐底竞争、逐顶竞争以及各经济禀赋指标的相对重要性分析。结果显示,经过标准化处理的逐底竞争与逐顶竞争分别贡献了 14.23% 和 27.67% 的解释力,其贡献度显著高于多数经济禀赋指标;值得注意的是,两类竞争效应的联合贡献率达到 41.90%,超越所有经济禀赋指标,跃居各影响因素首位。这进一步说明,各城市在制定人才政策时存在显著的策略偏差,其政策设计既未充分考量区域经济发展水平等本地化特征及实际需求,也缺乏差异化发展的战略思维,反而陷入“模仿-跟随”的非理性竞争模式,最终导致政策供给的同质化陷阱与质量损耗,降低了政策效能。

本文进一步尝试了删除城市有效样本偏少省份、更换不同空间权重矩阵、使用广义矩估计方法、Oster 检验等多重稳健性检验,原有结论均保持不变^①。

四、人才政策“内卷式”竞争对本地创新的影响检验

上文已验证地方政府人才政策竞争呈现“内卷式”竞争特征,即人才政策强度表现为逐顶竞争和逐底竞争并存。本部分继续依托前文构建的非对称反应模型,量化测度各城市人才政策强度的逐顶竞争与逐底竞争程度,进一步嵌套上市公司微观面板数据检验地方人才政策竞争对本地企业创新的影响。

(一) 实证设计

1. 样本选取和数据来源

本文选取 2007—2023 年中国沪深两市 A 股上市公司作为初始研究样本。上市企业财务数据来自国泰安(CSMAR)数据库,专利数据来自中国研究数据服务平台(CNRDS),并对上市公司微观数据进行以下处理:(1)剔除 ST、PT 等非正常上市状态样本;(2)剔除财务指标较为特殊的金融保险和房地产行业样本;(3)剔除杠杆率、前十大股东持股比例超过 100% 的部分极端值样本;(4)为避免异常值对回归结果的干扰,本文对除企业年龄(age)、企业年龄的平方(age^2)、所有制类型($ownership$)之外的所有连续变量进行分年度上下 1% 缩尾(Winsorize)处理。

2. 模型设定

为了考察地方人才政策竞争对本地企业创新的影响,本文构建如下面板固定效应模型:

$$RD_{it} = \beta_0 + \beta_1 \times race_{ict} + \beta_2 \times Controls_{it} + \gamma_i + v_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

$$Patent_{it} = \beta_0 + \beta_1 \times race_{ict} + \beta_2 \times Controls_{it} + \gamma_i + v_t + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$Ineff_{it} = \beta_0 + \beta_1 \times race_{ict} + \beta_2 \times Controls_{it} + \gamma_i + v_t + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

(2) — (4) 式中:下标 i, c, t 分别表示企业、城市和年份。(2) — (4) 式分别是关于被解释变量创新投入(RD)、创新产出($Patent$)、创新效率($Ineff$)的方程,核心解释变量 $race_{ict}$ 为人才政策竞争程度,我们将同时考察人才政策逐顶竞争程度($racet$)和逐底竞争程度($raceb$)。 β_1 为本

^①稳健性检验结果参见《经济评论》网站(<http://jer.whu.edu.cn/>)附件。

文的核心待估计参数。 $Controls_{it}$ 为控制变量集合,本文选取了一系列企业层面控制变量,以控制其他因素对企业创新的可能影响。为减轻遗漏变量偏误的影响,本文进一步控制了企业固定效应 γ_i 和年份固定效应 v_t , ε_{it} 为随机误差项,同时与前文保持一致仍采用城市层面聚类稳健标准误以克服自相关和异方差对统计推断的影响。

3. 变量定义

(1) 被解释变量

本文从创新投入、创新产出、创新效率三个层次测度公司创新。其中创新投入(RD)参考王帅等(2025)的做法,采用企业研发支出加 1 的自然对数衡量;创新产出($Patent$)参考刘惠好等(2023)采用企业申请并获得授权的发明专利、实用新型专利和外观设计专利之和加 1 的自然对数衡量;进一步采用企业当期创新产出($Patent$)与当期创新投入(RD)的比值衡量企业的创新效率($Ineff$)。

(2) 核心解释变量

我们参考傅勇和张晏(2007)、刘金东等(2023),在上一部分非对称反应模型(1)的基础上,构建了人才政策逐顶竞争指标和人才政策逐底竞争指标:

人才政策逐顶竞争指标:

$$racet = (1 - D_{ict}) \times \frac{q_{ict}}{Wq_{ict}} \quad (5)$$

人才政策逐底竞争指标:

$$raceb = D_{ict} \times \frac{Wq_{ict}}{q_{ict}} \quad (6)$$

(5)一(6)式中: q_{ict} 为企业*i*所处城市*c*在第*t*年的人才政策强度, W 是空间权重矩阵, D_{ict} 是 0-1 虚拟变量,当企业*i*所处城市*c*的相邻城市加权人才政策强度下行时为 1,上行时为 0。与刘金东等(2023)构建竞争压力指标不同,此处从行为结果导向出发构建竞争程度指标。人才政策逐顶竞争指标是以本市人才政策强度与其他城市空间加权的人才政策强度均值之比,再乘以其他城市空间加权人才政策强度均值是否上行的 0-1 虚拟变量,这一指标越高,意味着当相邻城市的平均人才政策强度处于上升状态时,即本市面临着周边人才竞争加剧的情况,本地选择主动加码投入竞争,采取比周边平均水平更积极的人才政策,从而使得本市出现逐顶竞争现象。同理,人才政策逐底竞争指标是以其他城市空间加权的人才政策强度均值与本地人才政策强度之比,再乘以其他城市空间加权人才政策强度均值是否下行的 0-1 虚拟变量,这一指标越高,意味着当其他相邻城市的平均人才政策强度处于下行状态时,即本市面临周边竞争压力骤减的情况,本市主动降低政策力度,从而使得本市出现逐底竞争现象。

(3) 控制变量

本文借鉴孔东民等(2017)、刘春林和田玲(2021),控制了企业规模($lsize$)、盈利水平($profit$)、流动性(flu)、融资约束水平($constr$)、财务杠杆率(lev)、股权集中度($lead10$)、企业

年龄(*age*)、企业年龄的平方(*age2*)、所有制类型(*ownership*)、托宾 *Q* 值(*tobinq*)、资产收益率(*ROA*)共计 11 个企业层面的变量。

变量定义及描述统计如表 3 所示。

表 3 核心变量、控制变量定义及描述统计

变量	定义	计算方式	均值	标准差	最小值	最大值
Panel A:核心变量						
<i>racet</i>	逐顶竞争	其他城市人才政策强度空间加权均值上升时,本市人才政策强度与该加权均值之比,否则赋值为 0	0.7660	1.6098	0	26.7181
<i>raceb</i>	逐底竞争	其他城市人才政策强度空间加权均值下降时,该加权均值与本市人才政策强度之比,否则赋值为 0	0.3897	0.7045	0	5.9741
<i>RD</i>	创新投入	研发支出加 1 取对数	16.1934	5.3021	0	22.0730
<i>Patent</i>	创新产出	企业申请并获得授权的发明专利、实用新型专利和外观设计专利之和加 1 取对数	2.5436	1.5957	0	6.8906
<i>Ineff</i>	创新效率	创新产出/创新投入	0.1505	0.0782	0	0.3269
Panel B:控制变量						
<i>lsize</i>	企业规模	总资产取对数	22.0885	1.1999	19.5964	25.9215
<i>profit</i>	盈利水平	利润总额/营业收入	0.0845	0.1898	-2.0640	0.6200
<i>flu</i>	流动性	(现金及现金等价物余额+0.7×应收账款+0.5×存货-应付账款)/固定资产净额	3.0622	7.6413	-1.7851	77.6072
<i>constr</i>	融资约束水平	经营性现金净流量/总资产	0.0506	0.0670	-0.1872	0.3272
<i>lev</i>	财务杠杆率	总负债/总资产	0.4106	0.1986	0.0313	0.9289
<i>lead10</i>	股权集中度	前十大股东持股比例(%)	58.7278	15.1972	20.2300	91.1900
<i>age</i>	企业年龄	当前年份+1-成立年份	20.0023	6.3667	2	69
<i>age2</i>	企业年龄的平方	企业年龄的二次方	440.6234	296.8790	4	4761
<i>ownership</i>	所有制类型	国有企业,赋值为 1;非国有企业,赋值为 0	0.3088	0.4620	0	1
<i>tobinq</i>	托宾 <i>Q</i> 值	总市值/总资产	2.0163	1.3312	0.7946	17.9823
<i>ROA</i>	资产收益率	净利润/总资产余额	0.0370	0.0915	-4.9464	0.7859

(二) 基准回归结果与分析

1. 基准回归结果

表 4 报告了经济距离矩阵下人才政策竞争程度对本地企业创新的影响,结果显示地方人才政策逐底竞争对企业创新没有显著影响,只有争相加码的逐顶竞争产生了显著影响,逐顶竞争虽然没有显著影响本地企业的创新投入,但对本地企业创新效率和创新产出的影响在 5%的水平上显著为负,即地方人才政策逐顶竞争表现出对企业创新效率和创新产出的抑制效应,验证了本文提出的研究假说 2。在人才竞争中,并不是各地区越积极越好,人才政策越脱离实际禀赋需要,反而对创新结果产生适得其反的不利影响,让“内卷式”竞争的成本更高。

表 4 经济距离矩阵下基准回归结果

变量	创新投入		创新产出		创新效率	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>racet</i>	-0.0033 (-0.1884)		-0.0089 ** (-2.4670)		-0.0006 ** (-2.5631)	
<i>raceb</i>		-0.0163 (-0.5361)		-0.0107 (-1.3535)		-0.0003 (-0.7222)
控制变量	YES	YES	YES	YES	YES	YES
企业固定效应	YES	YES	YES	YES	YES	YES
年份固定效应	YES	YES	YES	YES	YES	YES
N	27930	23503	27921	23495	25380	21569
R ²	0.1779	0.1628	0.2897	0.2628	0.2051	0.1835

2.稳健性检验^①

(1)删除城市有效样本偏少的省份

与第一部分实证稳健性检验保持一致,为了避免部分城市统计数据缺失严重对空间权重矩阵构造准确性的影响,删除有统计的城市数量未超过 5 个的省份样本,重新构建核心解释变量进行回归,回归结果与前文研究结论保持一致,证实结果稳健性。

(2)更换不同空间权重矩阵

与第一部分实证稳健性检验保持一致,本部分继续以地理距离矩阵(W2)、地理与经济距离嵌套矩阵(W3)替换基准回归中经济距离矩阵,对模型的估计结果进行稳健性检验。无论是哪个空间权重矩阵下,结果都与前文研究结论保持一致,证实结果稳健性。

(3)更换聚类层级

在基准回归中本文采用城市层面的聚类稳健标准误。为了确保回归结果的可靠性,考虑到数据可能存在的异方差和组内相关性问题的,我们将聚类稳健标准误改为企业层面进行重新估计,回归结果显示,更换到企业层面的聚类后仍与前文研究结论保持一致,证实结果稳健性。

(4)更换被解释变量构造方式

首先,为了比较不同规模企业的研发投入情况,消除企业规模效应的影响,本文借鉴潘越等(2016)的做法,以研发支出与营业收入之比作为创新投入的替换指标(*RDincome*);其次,参考权小锋和尹洪英(2017)的做法,考虑到发明专利、实用新型专利、外观设计专利的市场认可度以及对企业的贡献不同,对其进行 3 : 2 : 1 的权重分配后重新计算申请并获得授权的加专利总数,加 1 取自然对数后作为创新产出的替换指标(*Patent1*);最后,企业的创新效率替换为更换代理变量后的创新产出(*Patent1*)与创新投入(*RDincome*)之比衡量,回归结果与前文研究结论保持一致,证实结果稳健性。

(5)高维固定效应

鉴于现实经济中往往面临多维冲击,且不同个体针对冲击的反应程度具有异质性。为获取无偏的估计结果,在已有的企业和年份双向固定效应之外,依次引入行业-年份、省份-行业的高维联合固定效应。回归结果显示,前文研究结论依然保持稳健。

①稳健性检验结果参见《经济评论》网站(<http://jer.whu.edu.cn/>)附件。

(6)Oster 检验

本文的被解释变量来自微观企业层面,核心解释变量为城市宏观数据,因果倒置的可能性较小,此处主要探讨遗漏变量可能带来的估计偏误问题。仍然与前一部分保持一致,使用Oster(2019)的方法进行遗漏变量敏感性分析,本文选取两种有限集和一种全集来构造该统计值。有限集包括:仅控制双向固定效应;仅控制部分控制变量(包括企业规模、企业年龄、年龄平方、所有制类型、财务杠杆率、流动性)以及双向固定效应。全集为控制双向固定效应和所有控制变量。最终得到4个敏感度统计值。结果显示,4个 $Ratio_{if}$ 中数值均超过6,这意味着遗漏变量对被解释变量的影响要比当前控制变量集至少高出6倍以上,才会造成基准回归的估计结果是源自于遗漏变量的选择效应所致。因此,基本上可以排除前文估计结果因遗漏变量而出现估计偏差的可能性,也证明了前文研究结论的可靠性。

(三) 机制检验

由于不同技能劳动者之间的收入差距难以直接测度,我们以本地企业内部高管(包括核心技术人员)与普通员工的薪酬差距来衡量。当本地陷入与其他地区的同质化竞争,尤其是逐顶竞争时,地方政府为争夺高技能劳动者,持续加码资源投入,以高补贴、落户优惠等同质化政策展开“抢人大战”,却忽视了对中低技能劳动者的培育与激励。这一策略迫使企业为适应政策变化或获取稀缺人才,不得不给予高管及核心技术人员远超市场均衡水平的薪酬,直接导致企业内部高管—员工薪酬差距急剧扩大。适度的薪酬差距能够有效激励员工创新,但过高的薪酬差距反而会抑制创新积极性。这种失衡的薪酬结构不仅削弱普通员工的公平感与工作积极性,还催生“薪酬壁垒”,破坏团队协作氛围,使得创新活动沦为少数高端人才的“孤岛行为”,极大削弱一线员工的创新潜力。这些因素相互交织,可能会抑制全员创新参与度与协作效率,最终在创新投入不变的情况下,出现显著拉低创新产出与效率的现象,对企业创新形成显著的负面冲击。

鉴于薪酬差距中既涵盖了行业发展、企业绩效等因素导致的合理薪酬差距成分,也包含了因资源错配等非合理因素产生的超额薪酬差距成分,本文聚焦超额薪酬差距以此更精准地捕捉地方人才政策竞争引发的非理性激励与资源错配。本文参考魏志华等(2022)的做法构建高管平均薪酬的预测模型:

$$Manage_{it} = \rho_0 + \rho_1 \times lsize_{it} + \rho_2 \times lev_{it} + \rho_3 \times lead10_{it} + \rho_4 \times age_{it} + \rho_5 \times age2_{it} + \rho_6 \times tobinq_{it} + \rho_7 \times ROA_{it} + \rho_8 \times rgrowth_{it} + \gamma_i + v_t + \varepsilon_{it} \tag{7}$$

(7)式中: $Manage_{it}$ 为高管平均薪酬,以高管薪酬总额除以管理层规模进行衡量,管理层规模为“董监高总人数-独立董事人数-未领取薪酬董监高人数”; $rgrowth_{it}$ 为成长性,以企业营业收入同比增长率衡量;其他变量定义与基准回归模型相同。通过该模型预测得到预期的管理层薪酬水平(合理平均薪酬),然后用管理层实际平均薪酬减去合理平均薪酬得到管理层超额薪酬。超额薪酬差距($overgap$)= 高管超额薪酬/普通员工平均薪酬,其中普通员工平均薪酬为支付给职工以及为职工支付的现金减去高管薪酬总额再除以普通员工人数。表5第(1)列和第(2)列回归结果显示,人才政策逐顶竞争对超额薪酬差距产生了显著为正的影响,而逐底竞争对其并未产生显著影响。这意味着,逐顶竞争通过扭曲企业薪酬结构,加剧高技能与中低技能劳动者之间的收入失衡,从而抑制后者的创新积极性与参与度,最终对企业创新产出与效率产生显著负向影响,即地方人才政策逐顶竞争通过扩大超额薪酬差距对

创新绩效产生消极影响。与逐顶竞争不同,逐底竞争并未对创新有显著影响,这也符合前文逻辑推断。

人才政策通过高额补贴、项目扶持等激励手段吸引人才流入,为区域创新注入核心动能;落户门槛则通过优化社保年限、居住条件等标准,为不同技能劳动者提供长期扎根的制度保障,二者是有显著互补性与协同效应的有机整体。当二者形成有效协同格局时,一方面高技能劳动者能即时兑现政策红利,并依托宽松落户条件深度融入本地社会网络(购房定居、家属随迁等),显著降低流动性风险;与此同时,中低技能劳动者亦能受益于落户政策的普惠性调整,平等获取公共服务与职业发展机会,从而在制度层面缓解资源错配,促进人才结构和薪酬结构相对均衡。为了量化二者协调程度,本文参考胡晟明等(2021)的做法构造落户门槛与人才政策协调度(*Match*),计算公式如下:

$$Match = \sqrt{U \times V}$$
 (8)

(8)式中: $U = 2\sqrt{(q \times house) / (q + house)}$, $V = 0.5 \times q + 0.5 \times house$ 。其中 q 为各城市人才政策强度。 $house$ 为落户门槛指数,基于西南财经大学经济与管理研究院公共经济与行为研究平台和中国家庭金融调查与研究中心联合公布的中国城市落户门槛指数(张吉鹏、卢冲,2019)反向转换而来,该值越大,落户条件越宽松,门槛越低。人才政策强度(q)和落户门槛指数($house$)均标准化在 $[0,1]$ 之间。以该指标的中位数为界将样本划分为协调度偏高组和偏低组,表 5 第(3)列和第(4)列分组回归结果显示,在协调度偏低组,人才政策逐顶竞争显著扩大了超额薪酬差距;而在协调度偏高组,人才政策逐顶竞争对超额薪酬差距并没有显著影响,这一结果同样佐证了上文的作用机制。这进一步表明,人才政策与落户门槛的协同程度是调节逐顶竞争薪酬扭曲效应的关键因素,人才政策与落户门槛的脱节本质上是高技能劳动者和中低技能劳动者之间政策支持程度的脱节,会放大政策资源向顶端的错配,迫使企业支付超额薪酬以争夺高技能劳动者,同时抑制中低技能劳动者议价能力,最终拉大薪酬差距,从而对企业创新产生负向影响;而高度协同的政策体系则通过普惠性制度保障缓冲资源倾斜,有效弥合群体间的政策鸿沟,维系薪酬结构相对均衡。

表 5 机制检验结果				
变量	超额薪酬差距		协调度偏低组	协调度偏高组
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>racet</i>	0.0283** (2.2991)		0.0701* (1.8737)	-0.0037 (-0.6128)
<i>raceb</i>		0.0029 (0.0939)		
控制变量	YES	YES	YES	YES
企业固定效应	YES	YES	YES	YES
年份固定效应	YES	YES	YES	YES
N	27345	23037	3725	4230
R ²	0.0111	0.0133	0.0686	0.0800

(四) 异质性分析

1. 不同人才政策类型

货币性政策比非货币性政策对收入差距的影响更直接,从而产生创新抑制效应。参考

余明桂等(2024)的做法,将人才政策区分为货币性和非货币性两大类。将是否有科研经费补贴、是否有额外工资奖励、是否有购房补贴、是否有租房/生活补贴归为货币激励,这四类待遇中只要有一条就认为是货币性政策;将是否解决子女入学、是否解决本地户口、是否授予头衔称号归为非货币待遇,三类待遇中只要有一条,并且不含上面任何一种货币性激励,就认为是非货币性政策。划分两类政策进行了分组回归,表6回归结果显示,货币性政策下逐顶竞争对创新产出和创新效率均有显著负向影响,而非货币性政策下逐顶竞争并未产生消极的创新抑制效应。这一回归结果符合预期,也表明非货币性人才政策具有更强的包容性。

表 6 不同人才政策类型的异质性分析

变量	创新产出		创新效率	
	货币性政策	非货币性政策	货币性政策	非货币性政策
<i>racet</i>	-0.0102*** (-2.6875)	0.0336 (0.7294)	-0.0007*** (-2.7801)	0.0114** (3.8781)
控制变量	YES	YES	YES	YES
企业固定效应	YES	YES	YES	YES
年份固定效应	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	26292	464	23892	447
<i>R</i> ²	0.2896	0.3230	0.2044	0.2469

2.不同人力资本水平

各地区公共教育投入水平不同,造成本地人力资本水平有所差异。我们推测,人力资本水平越高的地区,中低技能劳动者相比高技能劳动者之间的技能水平落差越小,他们对新型生产技术的适应能力越强,收入差距对他们的正向激励可能大于负向激励。基于此,本文根据各省份人均受教育年限将样本划分为人力资本水平偏高地区和偏低地区进行分组回归。表7回归结果显示,人力资本水平偏低地区逐顶竞争对创新产出和创新效率均有显著负向影响,而偏高地区逐顶竞争并未产生消极的创新抑制效应。这一回归结果符合我们的推测,也表明公共教育投入能够有效缓解地方人才政策“内卷式”竞争的创新抑制效应。

表 7 不同人力资本水平地区间的异质性分析

变量	创新产出		创新效率	
	偏高地区	偏低地区	偏高地区	偏低地区
<i>racet</i>	-0.0073 (-0.9770)	-0.0083** (-2.1404)	-0.0005 (-0.8771)	-0.0005** (-2.0282)
控制变量	YES	YES	YES	YES
企业固定效应	YES	YES	YES	YES
年份固定效应	YES	YES	YES	YES
<i>N</i>	13207	14714	12036	13344
<i>R</i> ²	0.2785	0.3121	0.1926	0.2261

3.不同内部培训投入

企业是培养劳动者专用人力资本的重要平台,企业内部培训投入能够提升中低技能劳动者专用人力资本水平,也能够有效促进高技能劳动者与中低技能劳动者之间的融合合作,

强化中低技能劳动者的“干中学”效应,从而可能缓解地方人才政策“内卷式”竞争的不利影响。基于此,我们根据政策实施前三年(2006—2008 年)的企业员工教育经费支出(除以期末总资产进行标准化处理)将样本划分为内部培训投入偏高组和偏低组进行分组回归。表 8 回归结果显示,内部培训投入偏低企业逐项竞争对创新产出和创新效率均有显著负向影响,而偏高企业逐项竞争并未产生消极的创新抑制效应。这一回归结果符合我们的推测,也表明依托企业主体的内部员工教育培训能够有效缓解地方人才政策“内卷式”竞争的创新抑制效应。

变量	创新产出		创新效率	
	偏高企业	偏低企业	偏高企业	偏低企业
<i>racet</i>	-0.0067 (-1.0582)	-0.0136** (-2.4449)	-0.0005 (-1.1853)	-0.0009** (-2.4953)
控制变量	YES	YES	YES	YES
企业固定效应	YES	YES	YES	YES
年份固定效应	YES	YES	YES	YES
N	13880	13898	12511	12731
<i>R</i> ²	0.2656	0.3147	0.1891	0.2233

五、本文结论与政策建议

本文构建各城市人才政策强度指标并嵌套上市公司微观数据,探讨了人才政策“内卷式”竞争特征及其影响,发现同一省份不同城市之间的人才政策强度同时存在逐项竞争和逐底竞争两种效应,受邻近地区竞争影响甚于自身禀赋影响,表现出同质化的“内卷式”竞争形态。争相加码的“内卷式”竞争由于过度聚焦于高技能劳动者的激励,而忽视了中低技能劳动者的激励,造成企业内部超额薪酬差距显著扩大,从而抑制创新积极性,最终显著降低了创新产出和创新效率,对企业创新表现出适得其反的负面影响。非货币性政策的实施、地区人力资本水平的普遍提升以及企业内部培训投入的增加能够有效缓解地方人才政策逐项竞争的创新抑制效应。基于上述研究结论,本文提出如下政策建议:

第一,树立更加务实的人才绩效理念。以创新质量和创新结果为导向,避免对人才等创新投入的数量型考核,强化人才帽子和跨地区引入的合规性审核,人才考核不只是看“引入”,还要着眼于“用好”的全过程全周期考核。引导地方政府形成更加务实的引才用才观念,各地之间通过政策互认、服务互通构建合作共赢的人才发展共同体,积极推广“假日专家”“候鸟专家”“科技副总”等柔性用才模式,允许人才不变身份、不转户口、不调档案,利用节假日或短期时间跨地区开展技术服务,促进人才在区域间有序流动、高效配置。

第二,倡导普惠性和非货币性人才激励机制。党的二十大报告指出,破除妨碍劳动力、人才流动的体制和政策弊端,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。在重视高技能劳动者的同时也需要同步保障中低技能劳动群体的利益和发展诉求,让不同技能劳动者的落户政策和支持政策能够协调一致,相互匹配,从而最大化畅通社会向上流动通道。同时,适当弱化人才引进的货币性政策,更多通过

非货币形式的激励措施和产业集聚、营商环境吸引人才,从而有效缩小中低技能劳动者的待遇落差,纾解创新抑制效应,形成把人引得来、留得住的良好局面。

第三,多措并举提升中低技能劳动者的人力资本水平。研究显示,公共教育能够有效纾解人才政策竞争的创新抑制效应,同时发挥“投资于人”和“投资育人”的功能,未来应当加大公共教育支出的财政支持力度,普遍提高本地中低技能劳动者的人力资本水平。同时,通过员工教育经费税前扣除等财税优惠政策引导企业加大内部教育培训投入,激励中低技能劳动者通过“干中学”提升人力资本水平,更好适配技术革新进步,实现人力资本供给质量优化,筑牢高质量发展的人力资本根基。

参考文献:

- 1.陈丽君、傅衍,2017:《人才政策执行偏差现象及成因研究——以 C 地区产业集聚区创业创新政策执行为例》,《中国行政管理》第 12 期。
- 2.陈曦、吴英巨、朱建华,2024:《新质生产力视角下地方人才引进与全要素生产率》,《经济管理》第 12 期。
- 3.邓红亮、陈乐一,2019:《劳动生产率冲击、工资粘性与中国实际经济周期》,《中国工业经济》第 1 期。
- 4.傅勇、张晏,2007:《中国式分权与财政支出结构偏向:为增长而竞争的代价》,《管理世界》第 3 期。
- 5.郭杰、李涛,2009:《中国地方政府间税收竞争研究——基于中国省级面板数据的经验证据》,《管理世界》第 11 期。
- 6.胡晟明、王林辉、赵贺,2021:《人工智能应用、人机协作与劳动生产率》,《中国人口科学》第 5 期。
- 7.黄浩权、戴天仕、沈军,2024:《人工智能发展、干中学效应与技能溢价——基于内生技术进步模型的分析》,《中国工业经济》第 2 期。
- 8.金智、张心睿,2024:《地方人才引进政策与企业成本管理决策》,《世界经济》第 3 期。
- 9.孔东民、徐茗丽、孔高文,2017:《企业内部薪酬差距与创新》,《经济研究》第 10 期。
- 10.李娟、杨晶晶、赖明勇,2022:《人才政策可以促进企业全要素生产率增长吗——基于地方政府人才治理视角的研究》,《经济理论与经济管理》第 9 期。
- 11.李天一、张伟、张玄逸,2025:《新质生产力发展与共同富裕:基于劳动者干中学效应的分析》,《数量经济技术经济研究》第 3 期。
- 12.李晓萍、赵浩云、江飞涛、刘悦,2024:《中国区域人才政策与区域创新绩效——基于 3171 份政策文本的创新测度与实证检验》,《财经研究》第 9 期。
- 13.刘春林、田玲,2021:《人才政策“背书”能否促进企业创新》,《中国工业经济》第 3 期。
- 14.刘惠好、陈梦洁、焦文妞,2023:《“去杠杆”政策之于国有企业创新效率:抑制还是促进》,《经济管理》第 11 期。
- 15.刘金东、徐文君、王佳慧,2023:《税收逐顶竞争与税负粘性——基于多元绩效考核的视角》,《上海财经大学学报》第 5 期。
- 16.龙小宁、朱艳丽、蔡伟贤、李少民,2014:《基于空间计量模型的中国县级政府间税收竞争的实证分析》,《经济研究》第 8 期。
- 17.潘越、潘健平、戴亦一,2016:《专利侵权诉讼与企业创新》,《金融研究》第 8 期。
- 18.权小锋、尹洪英,2017:《中国式卖空机制与公司创新——基于融资融券分步扩容的自然实验》,《管理世界》第 1 期。
- 19.孙三百,2025:《优化人才空间布局 促进新质生产力发展》,《中国社会科学报》3 月 26 日。
- 20.孙鲲鹏、罗婷、肖星,2021:《人才政策、研发人员招聘与企业创新》,《经济研究》第 8 期。

- 21.王海燕、张占斌,2025:《“内卷式”竞争:表现、成因及治理》,《改革》第3期。
- 22.王帅、廖艺凡、孙俊秀、陕晨煜,2025:《金融市场一体化建设与实体经济创新发展——基于打破票据市场分割的研究》,《数量经济技术经济研究》第4期。
- 23.魏下海、李胡建、苏亚琴,2024:《城市人才政策对新企业进入的影响——基于外来人力资本的视角》,《中国人口科学》第4期。
- 24.魏志华、王孝华、蔡伟毅,2022:《税收征管数字化与企业内部薪酬差距》,《中国工业经济》第3期。
- 25.文家春、吴雪、滕子优,2024:《专利申请人现有技术信息披露倾向的影响因素研究》,《科研管理》第10期。
- 26.许和连、赵泽昊、金友森,2024:《人力资本如何驱动企业工业机器人应用——基于中国“高校扩招”的准自然实验》,《数量经济技术经济研究》第9期。
- 27.余明桂、贺蒙蒙、张萌萌,2024:《人才引进政策、劳动力优化配置与制造业智能化》,《中国工业经济》第5期。
- 28.张吉鹏、卢冲,2019:《户籍制度改革与城市落户门槛的量化分析》,《经济学(季刊)》第4期。
- 29.Eeckhout, J., R. Pinheiro, and K. Schmidheiny. 2014. “Spatial Sorting.” *Journal of Political Economy* 122(3): 554–620.
- 30.Fredriksson, P. G., and D. L. Millimet. 2002. “Strategic Interaction and the Determination of Environmental Policy across U.S. States.” *Journal of Urban Economics* 51(1): 101–122.
- 31.Moretti, E. 2010. “Local Multipliers.” *American Economic Review* 100(2): 373–377.
- 32.Oster, E. 2019. “Unobservable Selection and Coefficient Stability: Theory and Evidence.” *Journal of Business & Economic Statistics* 37(2): 187–204.

The Innovation Effect of “Involutionary Competition” in Local Talent Policies

Liu Jindong¹, Wei Yudan¹ and Qi Jinghua²

(1: School of Public Finance and Taxation, Shandong University of Finance and Economics; 2: School of Economics, Shandong University)

Abstract: This study empirically examines the cross-regional competitive characteristics of talent policies and the impacts of such competitive behaviors on corporate innovation. Findings are as follows: Talent policy intensity among cities within the same province exhibits both race-to-the-top effect and race-to-the-bottom effect, resulting in homogeneous “involution” competition. The race-to-the-top competition, characterized by excessive focus on incentivizing high-skilled talent, has led to significant excessive pay gaps within firms. This, in turn, suppresses innovation motivation, and ultimately reduces innovation efficiency and output. Heterogeneity analysis shows that the innovation-suppressing effect is more significant under monetary policies, in regions with low human capital levels, and in enterprises with low internal training investment. These findings carry enlightening implications for talent policies that invest in human capital, developing a unified national market, as well as optimizing innovation incentives.

Keywords: Talent Policy, “Involution” Competition, Investing in Human Capital, Excessive Pay Gap

JEL Classification: J24, J78

(责任编辑:彭爽)