

人才生态的 理论探讨与管理创新

RENCAL SHENGTAI DE
LILUN TANTAO YU GUANLI CHUANGXIN

黄 梅 著



经济科学出版社
Economic Science Press

人才生态的 理论探讨与管理创新

RENCAI SHENGTAI DE
LILUN TANTAO YU GUANLI CHUANGXIN

黄 梅 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

人才生态的理论探讨与管理创新/黄梅著. —北京:
经济科学出版社, 2014. 8

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4973 - 9

I. ①人… II. ①黄… III. ①人才研究 - 中国
IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 204081 号

责任编辑: 李 雪

责任校对: 刘欣梅

责任印制: 邱 天



人才生态的理论探讨与管理创新

黄 梅 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京密兴印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 17.75 印张 260000 字

2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4973 - 9 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序

习近平总书记在庆祝欧美同学会成立 100 周年大会重要讲话中深刻指出：“当代中国，我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。”同时强调：“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。”在实现中国梦的新的伟大征程中，如何建立集聚人才的体制机制，择天下人才而用之，关键是形成充满活力、具有国际竞争力的人才制度优势和创新生态环境。黄梅同志近年来坚持从事人才生态学的理论研究，并撰写了《人才生态的理论探讨与管理创新》这本专著，读后很受启发，应当说对全国正在兴起的人才环境建设具有直接的理论指导意义。

人才生态研究是一个新的研究领域，集成多种学科的优势，对人才的现实问题进行综合性研究。生态学是研究生物与环境辩证统一关系的科学，也是一种科学的思维方法，用生态学的思维方法研究人才的成长与发展规律正在逐渐成为一种新的视角和有效的工具。用生态学的方法来诠释和思考人才问题时，需要关注对人才产生、发展起着制约和调控作用的内外部多元的环境系统。因此，要确保人才制度改革系统性、整体性、协同性，充分调动和发挥人才的积极性、创造性，集聚和培养大批优秀人才，必须用系统科学的原理与方法指导人才体制机制改革，必须将生态意识融入到人才问题研究中来。

该书作者采用生态学原理和方法，并借助于系统科学的方法

论，对全球化趋势下我国面临的人才生态困境进行了深入剖析，得出了一些新的论点。首先，阐明生态学研究，是一种新观点，又是一种新方法，阐释人才生态系统的内涵和生态特征，从而建构人才问题分析的生态观；其次，对我国经济社会发展中存在的比较突出的一些生态问题展开实证研究，力图从人才生态系统演化规律的视角去改善人才生态结构、优化人才生态环境，最终实现人才生态系统的生态平衡；最后，通过对人才个体、人才种群、人才群落、人才生态系统、人才生态环境、人才生态链、人才生态位等基本概念，以及对人才生态系统演化规律的把握，兼顾人才改革的系统性、整体性、协同性的需要，提出当前我国人才管理创新的基本思路和对策建议。全书关注热点，选题新颖，思路清晰，论证严密。

定性与定量研究相结合，是该书的一个突出亮点。作者在研究和写作过程中非常注重将生态学的概念和原理融入到人才理论分析中，同时，也非常注重将定量研究方法应用到研究中来，尤其是在人才生态系统演化机制分析中，尝试引入熵流模型对人才生态系统的演化方向进行判据，并以中关村海淀园为例，通过其与美国硅谷的比较，对中关村海淀园人才生态系统运行状况进行了初步诊断，给出了其创建世界一流园区的发展路径。

可以看出，作者关于人才生态的理论探讨还是一种新的尝试，研究中难免存在一些不够成熟之处，需要不断丰富与完善。党的十八大以来，人才理论研究进入了创新发展的关键时期，希望作者能在现有研究的基础上，进一步加强调查研究，不断拓展研究的深度与广度，为更好地实施人才强国战略做出新的理论贡献。

12
12

2014年8月1日于北京

前 言

人才与生态是党的十八大的两个热点词汇，也是当今世界全球化进程中的两个热点问题，同时也是世界和平与发展总趋势、总进程中的两个热点问题。本书采用生态学原理和方法，基于生态学的价值取向，并借助于系统科学的方法论，对全球化背景下我国面临的人才困境进行了生态学分析：首先，阐明生态学研究，尤其是生态系统研究是一种新观点，又是一种新方法，阐释人才生态系统的内涵和生态特征，从而建构人才生态系统分析的生态观；其次，对我国经济社会发展中面临的一些比较突出的生态问题进行分析和研究，并针对我国现阶段存在的诸如人才生态意识淡薄、人才生态结构失衡、人才生态环境欠佳等问题进行具体分析，力图从人才生态系统演化规律的视角去改善人才生态结构、优化人才生态环境，最终实现人才的可持续发展；最后，通过对人才生态系统概念体系和演化规律的把握，提出当前我国人才管理创新的一些基本思路和对策建议。基于此，本书主要在以下四个方面进行了探索性研究：

第一，建构人才问题分析的生态系统观。人才研究不是一个封闭的体系，而是一个有待创新，并且正在创新的体系。随着人才竞争的日益加剧，人们逐渐意识到：在人才开发领域，解决问题不仅在于人才本身，还在于人才所处的生态环境，要真正提出解决问题的方案需要靠跨学科研究。生态学作为一种科学的思维方法，是人类社会可持续发展的方法论基础，尤其是生态学家奥

德姆的“整体论思想”和他所提倡的整体性研究方法为人们在各学科进行生态角度的研究“提供了认识论基础”。目前，在人才研究领域，已经初步形成了多学科支持的人才学研究体系。其中，用生态学的视角研究人才问题，是近年来兴起的人才理论研究的崭新领域，也取得了许多可喜的成绩，但在人才生态系统研究，尤其是其生存、成长、发展、创新和变革的规律上尚缺乏系统的、有说服力的研究。为此，本书尝试从系统的角度，分析影响人才生态系统演化的各类因素及相互作用机制，从而建构人才生态系统演化的生态观，以及人才生态系统研究的方法思路。

第二，阐释我国目前面临的人才生态困境。人才全球大战与生态全球恶化是20世纪以来两大世界性现象与世界性难题。直面挑战和机遇，我国也提出要建设国际化人才高地的目标，制定并实施了具有重大历史意义的人才强国战略，在人才工作方面取得了很大的成绩。但同时也必须清醒地看到，我国当前正面临着人才资源外流严重、人才结构单一、人才开发和配置不合理、人才流动及人才留用机制不健全、人才环境建设薄弱等人才生态问题。正如北京大学经济与人类发展研究中心研究员周雷所言：要实现人才的中长期甚至远期战略，关键在于建立一个人尽其才、言尽其用、相与争鸣的人才生态。处在剧烈变化和发展过程中的中国，其实比任何时刻都需要人才，这基本上是一种社会、制度和国家共识。为此，本书基于生态学的价值取向，对全球化背景下我国经济社会发展中面临的人才生态困境进行系统分析和深入研究，提出人才管理的和谐观、节约观、系统观与可持续发展观。

第三，探析以耗散结构为路径的人才生态系统演化观。在人才生态学中，人才生态系统是人才生态学研究的最高层次。面对复杂多变的内外环境，人才生态系统如何演化便成为人才生态理论研究的一项崭新课题。本书以耗散结构理论等自组织理论为

基础，围绕人才生态系统演化机制研究所必须回答的三个基本问题：人才生态系统演化的影响因素、人才生态系统演化的基础和人才生态系统演化的过程展开，构建由基础机制（自组织机制）和过程机制（开放机制、非平衡机制、非线性机制和涨落机制）组成的人才生态系统演化机制，进而得出人才生态系统生存、成长、发展、创新和变革的规律：人才生态系统正是通过自组织机制得以生存，通过开放机制得以成长，通过非平衡机制得以发展，通过非线性机制得以创新，通过涨落机制得以变革，人才生态系统只有在基础机制和过程机制的共同作用下才能实现演化。从而在一定程度上为人才管理者如何遵循客观规律来动态调控人才生态系统提供决策参考，为区域宏观人才资源开发的理论研究提供可供借鉴的基础性探索。

第四，提出人才管理创新的对策建议。理论源于实践，理论又指导实践，理论的生命力就在于回答实践当中的问题。加强和创新人才管理，必须充分认识和正确把握人才生态系统的基本特征和发展规律，努力提高人才管理的科学化水平。本书以人才生态系统的概念体系和演化规律为依据，尝试回答我国当前面临的诸如人才生态意识淡薄、人才生态结构失衡、人才生态环境欠佳等人才生态问题，进而提出我国人才管理创新的一些基本思路和对策建议，主要包括基于生态学模型（包括内部环境、边界、外部环境）的创新人才开发治理机制、基于熵流模型的人才生态区动态监测机制、基于综合评价模型的人才生态环境评价机制、基于人才生态链视角的人才结构优化机制等重要方面，从而为人们树立正确的人才发展生态观，确立人才生态可持续发展战略提供理论指导和现实路径。

目 录

导论篇 生态学：人才研究的新视角

第一章 全球化趋势下我国面临的人才生态困境	3
第一节 全球化背景下我国面临的人才生态问题	3
第二节 生态学为探讨人才问题提供了新思维	6
第三节 人才生态系统研究亟待探索与突破	8
第四节 本章小结	10
第二章 人才研究的生态学阐释	11
第一节 不同学科视角的人才研究	11
第二节 不同方法论视角的人才研究	20
第三节 生态学的发展及其应用价值	21
第四节 人才生态学发展的历史脉络	24
第五节 人才生态系统理论研究现状	27
第六节 本章小结	34

理论篇 对人才生态系统演化机制的认识

第三章 人才生态的相关概念解析	37
第一节 人才的概念	37
第二节 人才种群与群落	39
第三节 人才生态系统	42

第四节	人才生态链	49
第五节	人才生态位	52
第六节	人才生态环境	56
第七节	人才生态系统的生态平衡	57
第八节	本章小结	58
第四章	人才生态系统综合演化机制	59
第一节	人才生态系统演化的概念	59
第二节	人才生态系统演化机制研究的思路框架	63
第三节	耗散结构理论及其方法论意义	69
第四节	人才生态系统综合演化概念模型的建立	83
第五节	人才生态系统综合演化计量模型的建立	90
第六节	人才生态系统演化机制	96
第七节	本章小结	101
第五章	人才生态系统演化的自组织机制	103
第一节	人才生态系统自组织机制的内涵	103
第二节	人才生态系统自组织机制的特性	105
第三节	人才生态系统自组织机制的功能	107
第四节	人才生态系统自组织机制是其生存机制	111
第五节	人才生态系统自组织机制与过程机制的关系	113
第六节	本章小结	113
第六章	人才生态系统演化的开放机制	114
第一节	开放性及其判据	115
第二节	人才生态系统开放机制的基本内涵	116
第三节	人才生态系统开放机制的作用机理	119
第四节	人才生态系统开放机制是其成长机制	130
第五节	人才生态系统开放机制的实现路径	131
第六节	本章小结	133

第七章 人才生态系统演化的非平衡机制	134
第一节 非平衡及其判据	134
第二节 人才生态系统非平衡机制的基本内涵	137
第三节 人才生态系统非平衡机制的作用机理	138
第四节 人才生态系统非平衡机制是其发展机制	140
第五节 人才生态系统非平衡机制的实现路径	141
第六节 本章小结	142
第八章 人才生态系统演化的非线性机制	144
第一节 非线性及其判据	144
第二节 人才生态系统非线性机制的基本内涵	146
第三节 人才生态系统非线性机制的形成	147
第四节 人才生态系统非线性机制的作用机理	149
第五节 人才生态系统非线性机制是其创新机制	159
第六节 人才生态系统非线性机制的实现路径	160
第七节 本章小结	161
第九章 人才生态系统演化的涨落机制	162
第一节 涨落及其判据	162
第二节 人才生态系统涨落的诊断与成因	165
第三节 人才生态系统涨落机制的基本内涵	169
第四节 人才生态系统涨落机制的作用机理	172
第五节 人才生态系统涨落机制是其变革机制	175
第六节 人才生态系统涨落机制的实现路径	175
第七节 本章小结	179

应用篇 对人才管理创新的生态学思考

第十章 生态学视角下创新人才开发的治理机制研究	183
第一节 研究背景	184

第二节	基于生态学的创新人才研究框架·····	186
第三节	创新人才开发的治理机制探析·····	189
第四节	本章小结·····	196
第十一章 人才生态区动态监测体系研究		
	——以北京中关村海淀园为例·····	198
第一节	研究背景·····	198
第二节	人才生态区“熵流动态监测”模型的构建·····	199
第三节	基于熵流模型的人才生态区监测体系的模拟验证·····	204
第四节	存在主要问题分析·····	221
第五节	重点发展策略建议·····	229
第六节	本章小结·····	234
第十二章 人才生态环境综合评价体系研究 ····· 235		
第一节	引言·····	235
第二节	指标体系构建·····	236
第三节	综合评价·····	246
第四节	本章小结·····	249
第十三章 人才生态链管理及其对人才结构优化的作用		
	研究 ·····	250
第一节	人才生态链管理·····	250
第二节	人才生态链对人才结构优化的作用·····	254
第三节	本章小结·····	255
参考文献 ·····		256
后记 ·····		270

导论篇

生态学：

人才研究的新视角

人才全球大战与生态全球恶化是 20 世纪以来两大世界性现象与世界性难题。基于此,一场围绕人才,特别是高层次人才的国际竞争和争夺战,汇成了跨世纪的全球性行动,世界各国纷纷制定了促进科技人力资源发展的国家战略。直面挑战和机遇,我国也提出要建设国际化人才高地的目标,制定并实施了具有重大历史意义的人才强国战略,在人才工作方面取得了很大的成绩。但同时也必须清醒地看到,我国当前也面临着诸如人才生态意识淡薄、人才生态结构失衡、人才生态环境欠佳等人才生态问题。正如北京大学经济与人类发展研究中心研究员周雷所言:要实现人才的中长期甚至远期战略,关键在于建立一个人尽其才、言尽其用、相与争鸣的人才生态。他指出,处在剧烈变化和发展过程中的中国,其实比任何时刻都需要人才,这基本上是一种社会、制度和国家共识。

生态学是一种科学的思维方法,是人类社会可持续发展的方法论基础。用生态学的思维方法研究人才规律就成为一种新的视角和有效的工具。生态学家奥德姆的“整体论思想”和他所提倡的整体性研究方法为人们在各学科进行生态角度的研究“提供了认识论基础”。在人才领域,解决问题不仅在于人才本身,还在于人才所处的生态环境,要真正解决问题也要靠跨学科研究。为此,人才研究需要从一个新的视角来探讨各种人才问题,而生态学的原理和方法在人才研究中的运用便成为人们的选择之一。

本篇基于生态学的价值取向,首先对全球化背景下我国经济社会发展中存在的一些比较突出的生态问题进行分析和研究,并针对我国现阶段存在的诸如人才资源外流严重、人才结构单一、人才开发和配置不合理、人才流动及人才留用机制不健全、人才环境建设薄弱等问题进行具体分析;其次阐明生态学研究,尤其是生态系统研究是一种新观点,又是一种新方法,同时也是对现有其他不同学科视角下人才研究的有益补充,从而建构人才资源分析的生态观,以及人才生态研究的方法思路。

第一章

全球化趋势下我国面临的人才生态困境

本章基于生态学的价值取向，对全球化背景下我国面临的人才困境进行了生态学分析：首先，对我国经济社会发展中存在的一些比较突出的生态问题进行分析和研究，并针对我国现阶段存在的诸如人才资源外流严重、人才结构单一、人才开发和配置不合理、人才流动及人才留用机制不健全、人才环境建设薄弱等问题进行具体分析；其次，阐明生态学研究，尤其是生态系统研究是一种新观点，又是一种新的方法论，从而建构人才问题分析的生态观。

第一节

全球化背景下我国面临的人才生态问题

一、人才全球大战与生态全球恶化

人才与生态是当今世界全球化进程中的两个热点问题，也是世界和平

与发展总趋势、总进程中的两个热点问题。人才全球大战与生态全球恶化是 20 世纪以来两大世界性现象与世界性难题。

人类社会进入 21 世纪,在经济全球化的宏观背景下,知识正在迅速地改变着工业经济的形态,技术、信息和人才正强烈地冲击着土地、资本和劳动力等传统生产要素的决定性地位,成为经济发展的基础动力。人才资源作为核心的生产要素,日益成为一个国家最为稀缺的战略性资源。正如美国著名发展经济学家舒尔茨(T. W. Sohlitz)曾经指出的,人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地,而是取决于人类智慧的开发。基于此,一场围绕人才,特别是高层次人才的国际竞争和争夺战,汇成了跨世纪的全球性行动,世界各国纷纷制定了促进科技人力资源发展的国家战略,通过法律、科技政策,稳定本国人才,吸引国外优秀人才,如美国提出要“造就 21 世纪最优秀的科学家和工程师”、韩国则制订“国家战略领域人才培养综合计划”、印度提出“吸收最有才干的年轻人从事科技职业”。

然而,进入 20 世纪以来,随着社会生产力和科学技术的飞速发展,全球人口与经济以史无前例的速度增长,人类创造了几近顶峰的物质成果。同时,相伴而来的一些新问题,诸如环境污染、生态失衡、生态危机等日益严重,已得到全球的广泛关注,使人类社会的可持续发展面临巨大威胁。恩格斯早年就发出警告:“我们必须时时记住:我们统治自然界,绝不像征服者统治异族人那样,绝不像站在自然界之外的人似的”,“我们不要过分陶醉于我们人类对自然界的胜利。对于每一次这样的胜利,自然界都对我们进行报复”。但这位哲人的警告并未引起人类应有的重视。

面对生态恶化与生态危机正愈来愈严重地威胁着人类生存与发展的事实,迫使人类自省和反思,重新审视人与自然一荣俱荣、一损俱损的生态关系。这种全球性的人才与生态问题,呼唤着人类危机意识、系统意识、和谐意识、可持续发展意识等生态意识的觉醒。

二、我国的人才生态问题及其影响

人才全球大战与生态全球恶化,是当代中国提出人才强国战略和科学

发展观的两大国际背景。直面挑战和机遇，我国也提出要建设国际化人才高地的目标，把人才资源作为经济发展的第一资源，并将人才问题作为我国发展经济、提高综合国力的首要问题。在党的十六大提出“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针后，党和国家制定并实施了具有重大历史意义的人才强国战略，在人才工作方面取得了很大的成绩。但同时也必须清醒地看到，与空前失衡的自然生态相呼应的，是社会人文生态的断裂，尤其是人才赖以生存与发展的生态环境必然会受到自然、社会等环境的影响，这些影响引起了全社会的普遍关注。我国当前的人才生态问题及其影响主要表现在人才生态意识淡薄、人才生态结构失衡、人才生态环境欠佳等方面。

对照未来发展的宏伟目标，我国无论在人才总量、素质和结构上都有较大差距，特别是现代化建设所急需的高层次、高技能和复合型科技人才短缺，市场配置资源的基础性作用没有得到发挥，科技人才流动的体制性障碍尚未消除，人尽其才的用人机制有待完善。尤其是在区域层面，目前有些区域在人才资源宏观开发方面仍存在人才资源外流严重、人才结构单一、人才开发和配置不合理、人才流动及人才留用机制不健全、人才环境建设薄弱等问题，并且随着经济的开放以及区域政府的招商引资等优惠政策的实施，有逐渐恶化之势。通过分析目前我国一些区域存在的人才困境，不难看出人才资源的全球性竞争是一种无准入的过程、无交易条件下的完全自由竞争。竞争的胜败取决于这个区域能否为各类人才提供一个良好的成长和事业发展的生态环境。本质上说，人才竞争就是人才生态环境的竞争（彭剑锋，2002）。

北京大学经济与人类发展研究中心研究员周雷（2010）认为，中国近期推出了设计宏大的吸引海外高端人才计划，试图培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍。要实现人才的中长期甚至远期战略，关键在于建立一个人尽其才、言尽其用、相与争鸣的人才生态。他指出，处在剧烈变化和发展过程中的中国，其实比任何时刻都需要人才，这基本上是一种社会、制度和国家共识。然而，现实的中国人才培养、选拔和使用上实际上处在一组矛盾中：一方面中国已经见证了公民教育和大