

黄湘闽◎著

我国人才聚集与人才聚集力研究

Research on China's Talent Aggregation and Talent Aggregability

人才是人力资本积累最丰富的群体，其对经济发展的杰出贡献已经成为世界各国的共识。党中央、国务院历来重视人才工作，《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》指出，要建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之。地方政府，尤其是人才工作较先进的地区，已开始重视、探讨与实践各种人才聚集工程，这对人才聚集理论研究提出了新的更高要求。

中国言实出版社



科思论丛

本书由中国劳动保障科学研究院资助出版

我国人才聚集与 人才聚集力研究

Research on China's Talent Aggregation
and Talent Aggregability

黄湘闽◎著

 中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国人才聚集与人才聚集力研究 / 黄湘闽著. —北京: 中国言实出版社, 2014.11
ISBN 978-7-5171-0974-7

I. ①我… 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265793号

责任编辑: 周汉飞

出版发行 中国言实出版社

地 址: 北京市朝阳区北苑路180号加利大厦5号楼105室

邮 编: 100101

编辑部: 北京市西城区百万庄大街甲16号五层

邮 编: 100037

电 话: 64924853(总编室) 64924716(发行部)

网 址: www.zgyscbs.cn

E-mail: zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司

版 次 2014年12月第1版 2014年12月第1次印刷

规 格 787毫米×1092毫米 1/16 11.625印张

字 数 214千字

定 价 39.00元 ISBN 978-7-5171-0974-7

前言

人才是人力资本积累最丰富的群体，其对经济发展的杰出贡献已经成为世界各国的共识。党和政府历来重视人才工作，国家“十二五”规划纲要中明确提出了新的人才工作发展任务，大力实施人才强国战略。党的十八大报告指出，要坚持党管人才原则，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。党的十八届三中全会公报指出，要深化干部人事制度改革，建立集聚人才体制机制。地方政府（尤其是人才工作较先进地区）开始重视、探讨与实践各种人才聚集工程，这对人才聚集理论研究提出新的更高要求。

本书以我国人才聚集与人才聚集力为研究对象，基本思路是：首先对人才聚集与人才聚集力给出清晰准确的定义，从而确定研究边界；然后构建我国的人才聚集度测量模型和人才聚集原因模型，对我国人才聚集现状和对经济、社会产生的影响进行分析；最后从人才聚集原因、过程及结果的动态分析中提取人才聚集力的构成要素，构建人才聚集力评价指标体系，利用全国各省数据对其进行实证应用，为健全与完善指标体系提供数据支持。

本书在对国内外人才聚集及相关研究进行全面系统梳理的基础上，重点关注人才聚集研究和人才聚集力研究，从基本概念、理论推导、实证分析、构建模型、构建测量指标体系等多个角度对人才聚集概念、成因、现状、结果、效应及影响进行深入探讨，在此基础上提出人才聚集力概念并对其评价指标体系进行研究。

人才聚集研究主要分为三个部分：首先，对人才与人才资本理论、人才流动理论、聚集经济理论进行系统的理论阐述，对人才聚集概念进行深入的理论研究，运用人口流动的经典理论——推拉理论对区域人才吸引进行一般性解释，对人才在区域内的流动情况进行动态的宏观与微观分析。其次，从理论与实证两方面研究了人才聚集的形成原因、人

才聚集现状和人才聚集结果。其次围绕就业人才总量规模与就业人才结构两方面分析人才聚集形成的原因,从实证角度探讨人才聚集水平的测度,构建人才聚集度测量指标体系,并对我国各地区人才聚集度现状进行比较分析。从定性与定量两方面对产业聚集与人才聚集的互动关系做全面分析,进行人才聚集影响因素的建模研究,构建人才聚集影响因素指标体系,利用因子分析与多元回归分析建立人才聚集影响因素模型。最后,对人才聚集效应的概念、结构和关键影响因素进行阐述与分析,基于柯布—道格拉斯生产函数的人才资本—经济增长模型,将人才聚集指数变量引入模型中,建立人才聚集对经济增长的贡献模型,并进行人才聚集贡献弹性的理论推导和实证研究。对非经济性人才聚集效应的概念和产生原因进行分析,对人才过度聚集和人才聚集冲突的概念、产生原因和相关负效应表现进行详细阐述,提出地方政府机构在人才聚集中的角色定位。

人才聚集力研究首先对人才聚集力的概念进行深入分析,在之前对人才聚集、人才聚集力、人才聚集影响因素等研究的基础之上构建了我国区域人才聚集力评价指标体系、指标权重体系和评价模型,并进行实证研究。结果表明:第一,人才聚集力强的省份集中于东部发达地区,人才聚集力弱的省份主要为中部欠发达地区和西部边疆地区;第二,我国东、中、西部人才聚集力分布始终保持着东部最强、中部次之、西部最弱的格局;第三,尽管发达地区各省市的人才聚集力水平均逐年上升,但以江苏、浙江、山东为代表的新兴力量的人才聚集力水平显著提高且幅度较大,而以北京、上海、天津为代表的老牌人才聚集力强区的排名有所下降。

由于人才聚集与人才聚集力研究的国内外相关资料有限,本研究还有许多不足之处,还有不少问题有待进一步的跟踪完善和深入研究。希望本书的出版能够让更多研究者、决策者对人才聚集问题给予更多关注,共同推动我国区域人才聚集力的全面提升与均衡发展。

目 录

CONTENTS

前言 / 1

第 1 章 导 论

- 1.1 逻辑结构与主要结论 / 2
- 1.2 研究意义 / 4
 - 1.2.1 理论意义 / 4
 - 1.2.2 现实意义 / 6
- 1.3 研究对象 / 7
 - 1.3.1 人才 / 7
 - 1.3.2 人才聚集 / 7
 - 1.3.3 人才聚集力 / 8
- 1.4 研究方法与技术路径 / 8
 - 1.4.1 理论与研究与实证分析相结合 / 8
 - 1.4.2 静态分析与动态分析相结合 / 9
 - 1.4.3 比较研究与归纳总结相结合 / 9
 - 1.4.4 技术路径图 / 11
- 1.5 可能的创新点 / 11

第 2 章 人才聚集的国内外研究综述

- 2.1 人才聚集原因研究 / 14
 - 2.1.1 国外、国内人才流动动因研究 / 14
 - 2.1.2 国外、国内人才聚集原因研究 / 16
- 2.2 人才聚集模式与机制研究 / 18
 - 2.2.1 国外人才聚集模式与机制研究 / 18
 - 2.2.2 国内人才聚集模式与机制研究 / 19
- 2.3 人才聚集环境研究 / 22
- 2.4 人才聚集与产业聚集关系研究 / 25
 - 2.4.1 国外产业聚集与人才聚集关系研究 / 26

目 录

2.4.2	国内产业聚集与人才聚集关系研究 / 27
2.5	人才聚集效应分析与评价研究 / 29
2.5.1	国外人才聚集效应分析与评价研究 / 29
2.5.2	国内人才聚集效应分析与评价研究 / 30
2.6	人才聚集水平测定与人才聚集力评价指标研究 / 35
2.6.1	人才聚集水平测定研究 / 36
2.6.2	人才聚集力评价指标研究 / 37
2.7	人才聚集与人才聚集力定义综述 / 39
2.7.1	人才聚集定义的综述 / 39
2.7.2	人才聚集力定义的综述 / 41
2.8	国内外人才聚集相关研究评价 / 43
2.8.1	总体评价 / 43
2.8.2	存在的欠缺和局限 / 43
2.8.3	对本书的影响 / 44
第3章 人才聚集理论探析	
3.1	相关理论说明 / 46
3.1.1	人才与人才资本 / 46
3.1.2	人才流动理论 / 49
3.1.3	聚集经济理论 / 53
3.1.4	相关理论对本书理论探索的影响 / 57
3.2	人才聚集概念解析 / 58
3.2.1	人才聚集的概念 / 58
3.2.2	人才聚集的特征 / 59
3.3	人才聚集形成与发展的理论解释 / 62
3.3.1	推拉理论对区域人才吸引的一般解释 / 62
3.3.2	人才聚集形成与发展的动态分析 / 63

第4章 人才聚集原因分析

- 4.1 人才聚集原因的经验研究 / 68
 - 4.1.1 世界人才地理分布状况 / 68
 - 4.1.2 中国历代人才地理分布状况 / 69
 - 4.1.3 现代典型人才聚集地的人才战略 / 70
- 4.2 人才聚集原因的理论探析 / 73
 - 4.2.1 规模的就业人才总量的形成原因 / 73
 - 4.2.2 合理的就业人才结构的形成原因 / 76
- 4.3 人才聚集原因的模型化分析 / 78
 - 4.3.1 人才聚集度的测量 / 78
 - 4.3.2 产业聚集与人才聚集关系研究 / 87
 - 4.3.3 人才聚集影响因素建模研究 / 94
- 4.4 本章小结 / 100

第5章 人才聚集结果与主要影响分析

- 5.1 人才聚集效应 / 104
 - 5.1.1 人才聚集效应的概念与结构 / 104
 - 5.1.2 经济性人才聚集效应的关键影响因素 / 108
- 5.2 人才聚集对经济增长的贡献 / 109
 - 5.2.1 人才贡献度的理论模型 / 109
 - 5.2.2 人才聚集对经济增长贡献的模型化分析 / 112
- 5.3 典型人才聚集负效应分析 / 116
 - 5.3.1 人才过度聚集 / 117
 - 5.3.2 人才聚集冲突 / 119
- 5.4 地方政府机构在人才聚集中的角色定位 / 121
 - 5.4.1 国外国内地方政府在角色定位上的经验 / 122
 - 5.4.2 地方政府在不同聚集条件下的角色定位 / 125
 - 5.4.3 我国地方政府在人才聚集中的角色定位的实证分析 / 126

目 录

CONTENTS

5.5 本章小结 / 129

第6章 我国区域人才聚集力研究

6.1 区域人才聚集力理论研究 / 132

6.2 区域人才聚集力评价指标体系研究 / 133

6.2.1 区域人才聚集力评价指标体系基础指标的确定 / 133

6.2.2 区域人才聚集力评价指标体系基础指标的筛选 / 135

6.2.3 基于因子分析的区域人才聚集力评价指标体系构建 / 137

6.2.4 区域人才聚集力评价指标体系指标权重的确定 / 140

6.2.5 区域人才聚集力评价指标体系的局限性与发展方向 / 145

6.3 我国区域人才聚集力评价指标体系的实证应用 / 147

6.3.1 数据来源与处理说明 / 147

6.3.2 我国区域人才聚集力比较分析 / 148

6.3.3 全面提升我国区域人才聚集力的政策建议 / 153

6.4 本章小结 / 155

第7章 结论与研究展望

7.1 研究结论 / 158

7.2 不足之处与研究展望 / 162

参考文献 / 165

第 1 章 导 论

人才是人力资本积累最丰富的群体，其对经济发展的杰出贡献已经成为各国共识。我国各级政府历来重视人才工作，中央政府已经明确提出了新的人才工作发展任务，要求大力实施人才强国战略；地方政府（尤其是人才工作较先进地区）开始重视、探讨与实践各种人才聚集工程，这对人才聚集理论研究提出了新的要求。近年来人才聚集已经在我国重点区域形成、发展，国内部分学者已经对人才聚集原因、效应与机理进行相关研究，从人才聚集现象本身出发，对人才聚集规律与作用机理进行挖掘，提出相应的对策建议。

本书以我国人才聚集与人才聚集力为研究对象，基本思路是：首先，对人才聚集给出清晰准确的定义，明确其概念的内涵与外延，辨析相近概念可能产生的混淆，确定本书的研究边界；然后，从人才聚集原因入手，理论与实证分析相结合，建立我国的人才聚集模型，并依此对我国人才聚集现状进行分析；进一步，对我国的人才聚集结果以及对经济、社会产生的影响进行分析；再进一步，从人才聚集原因、人才聚集过程以及人才聚集结果的动态分析中提取人才聚集力的构成要素，形成人才聚集力概念，将其作为构建评价指标的基础，并在此基础上进行下一步的因子分析、权重确定等技术性分析；最后，在构建完区域人才聚集力评价指标体系后，对指标体系进行全国范围内的实证应用，并对东中西部地区之间和经济发达省份之间人才聚集力评价进行比较分析，以确定其科学合理性及可操作性，为指标体系的健全与完善提供实践依据。

1.1 逻辑结构与主要结论

本书的逻辑结构总体上可以分成三个部分：第一部分是文献综述与相关理论研究；第二部分是人才聚集研究，其中包括人才聚集原因、现状和结果的实证研究；第三部分是人才聚集力研究，重点关注我国区域人才聚集力评价指标体系的构建与应用，具体内容与主要结论如下。

第一部分，即本书的第2章和第3章，是文献综述与相关理论研究。

第2章对国内外的人才聚集及相关研究进行了全面系统的梳理。研究发现，现有的研究成果内容十分广泛且研究方法多样化，但也存在一定局限：其一，人才聚

集概念有待进一步厘清,并依此形成科学有效的研究边界;其二,思辨性理论探讨居多,量化研究相对不足,研究深度有待进一步提升;其三,人才聚集力评价指标体系的理论基础较薄弱,指标设计科学性有待商榷。

第3章对人才与人才资本、人才流动、聚集经济等相关理论进行了说明,并在此基础上对人才聚集概念进行了深入的理论探析。研究认为,人才聚集是指大量同类型或相关人才在某一驱动力束的作用下,在某一地区(物理空间)或某一行业(虚拟空间)集中,并在该地区或行业形成一种具有较大规模的就业人才总量、较高的就业人才集中系数、科学合理的就业人才结构和经济性的人才聚集效应的动态的人才分布状态。运用人口流动的推拉理论对区域人才吸引进行一般性解释,以产业聚集为背景对区域人才的吸引、少量流入、大规模涌入、聚集形成与增强、聚集减弱与消失等动态过程进行宏观分析,同时对人才在区域内的流动情况进行微观分析,从而在理论上对人才聚集形成、发展与消失过程有了较为全面的把握。

第二部分,即本书的第4章和第5章,分别从理论与实证两方面研究了人才聚集的形成原因、人才聚集现状和人才聚集结果。

第4章紧紧围绕就业人才总量规模与就业人才结构两方面分析了人才聚集形成的原因。人才聚集模型化分析是本章的一个重点内容,从实证角度探讨人才聚集水平的测度,构建人才聚集度测量指标体系,对我国各地区人才聚集度现状进行比较分析;同时从定性与定量两方面对产业聚集与人才聚集的互动关系做全面研究;最后在之前研究基础上进行人才聚集影响因素的建模研究,构建人才聚集影响因素指标体系,利用因子分析与多元回归分析建立人才聚集影响因素模型。

第5章对人才聚集产生的结果进行研究,主要内容包括:第一,对人才聚集效应的概念、结构和关键影响因素进行阐述与分析。研究认为:人才聚集效应是指在技术与资金聚集的驱动下,相关人才按照一定的相互联系在现实空间或虚拟空间中集中在一起而产生的各种影响和效果,而对经济性人才聚集效应的影响最大的因素是人才规模、人才配置和激励因素。第二,从理论和实证两方面分析人才聚集效应对经济产出的巨大贡献,这是本书一个重点内容,即明确人才贡献度的概念并对人才贡献度理论模型进行阐述,基于C-D生产函数的人才资本—经济增长模型,将人才聚集指数变量引入模型中,建立人才聚集对经济增长的贡献模型,并进行人才聚集贡献弹性的理论推导和实证研究。研究结果表明:过去十年间,我国固定资产投资和基础人力资本投入对经济产出的贡献最大,可见经济发展仍然主要依靠固定资产投资和劳动密集型产业;但我国人才资本投入和人才聚集效应已经在经济增长中发挥作用,尤其是人才聚集效应对经济产生的贡献弹性明显高于人才资本投入,说

明了兼具规模与结构的人才聚集对经济增长的作用比单纯的人才资本投入增加大得多,这也正是研究人才聚集的经济意义所在。第三,对非经济性人才聚集效应的概念和产生原因进行分析,对人才过度聚集和人才聚集冲突的概念、产生原因和相关负效应表现进行详细阐述,提出地方政府机构在人才聚集中的角色定位。

第三部分,即本书的第6章,是人才聚集力研究部分,也是本书的另一个重点内容。人才聚集力是指一个区域具有不断吸引人才、留住人才、形成人才聚集状态并产生经济性聚集效应的能力,由吸引力、影响力和整合力三个层次组成。在前文对人才聚集、人才聚集力、人才聚集影响因素等研究的基础之上,该章构建了我国区域人才聚集力评价指标体系、指标权重体系和评价模型,取2006—2010年五年间的除西藏、港、澳、台以外的30个省、自治区、直辖市年度数据,对我国区域人才聚集力评价指标体系进行实证研究,最终形成具有3个一级指标和22个二级指标的区域人才聚集力评价指标体系及相应评价指标权重体系。实证研究结果表明:第一,人才聚集力强的省份集中于东部发达地区,人才聚集力弱的省份主要为中部欠发达地区和西部边疆地区;第二,2006—2010年五年间我国东、中、西部人才聚集力分布终保持着东部最强、中部次之、西部最弱的格局;第三,尽管发达地区各省市的人才聚集力水平均逐年上升,但以江苏、浙江、山东为代表的新兴力量的人才聚集力水平显著提高且幅度较大,而以北京、上海、天津为代表的老牌人才聚集力强区的排名有所下降。

1.2 研究意义

本书在对我国人才聚集与人才聚集力的相关文献进行研究时发现,现有人才聚集研究中的人才聚集概念相对模糊,极少有文献对其进行深入阐述与辨析,而且思辨性理论探讨居多,量化研究明显不足,研究深度有待提升。与此同时,人才聚集力的研究不但成果极少,而且区域人才聚集力评价指标体系的基础性理论研究不足,指标设计科学性有待商榷。本书对我国人才聚集与人才聚集力进行全方位系统研究,是十分必要的,具有较强的理论意义和现实意义。

1.2.1 理论意义

一、在一定程度上完善人才聚集理论的研究体系

本书在全面梳理人才聚集关键点的基础上,采用了人才聚集概念→人才聚集原因→人才聚集现状→人才聚集结果→人才聚集力评价的研究思路,构成了完整的逻辑

辑回路,为研究人才聚集及相关问题提供了相对完整的分析模式,在一定程度上完善了人才聚集理论的研究体系。

二、对人才聚集和人才聚集力概念进行深入系统研究,为相关研究奠定基础

本书对人才聚集与人才聚集力概念进行深入的理论研究,对其定义、特征、结构、层次等方面进行阐述,并与有关概念进行辨析,从而形成科学有效的研究边界,为相关研究奠定基础。

三、构建人才聚集度测量指标体系,对区域人才聚集度进行科学合理的评价

前人在进行人才聚集度测量时,基本只选择人才数量与人才质量两个指标,过于简单且无法全面反映人才聚集度。在理论研究的基础上,本书从人才规模、人才集中、人才结构和人才聚集效应四个方面构建了人才聚集度测量指标体系,其中人才规模主要是指就业人才规模,人才集中由人口人才密度和人才集中度两方面组成,人才结构主要包括人才层次结构与人才产业结构,人才聚集效应主要通过人才产出成果和人才经济效益加以体现。根据该指标体系可对区域人才聚集度进行科学合理的评价。

四、从人才聚集定义出发研究人才聚集因素,完善人才聚集因素模型

本书通过理论研究提出从就业人才总量规模与就业人才结构两方面分析人才聚集形成的原因,从统计数据的可得性、一致性、科学性、合理性的角度出发,构建了人才聚集影响因素的指标,将人才聚集影响因素分成宏观、中观、微观三个层次进行分析。运用因子分析确定了人才聚集的六个影响因素:经济发展与社会投入因素、教育培训资源因素、人才市场因素、生活环境因素、住房因素和科研水平因素,并将其中的经济发展与社会投入因素、住房因素、科研水平因素、教育培训资源因素引入回归方程,从而完善了人才聚集因素模型。

五、基于C-D生产函数的人才资本—经济增长模型,引入人才聚集指数变量,建立人才聚集对经济增长的贡献模型

前人的人才聚集研究极少涉及人才聚集对经济增长的贡献,本书基于C-D生产函数的人才资本—经济增长模型,将人才聚集指数变量引入模型中,建立人才聚集对经济增长的贡献模型,并进行人才聚集贡献弹性的理论推导和实证研究。研究表明,我国人才资本投入和人才聚集效应已经在经济增长中发挥作用,尤其是人才聚集效应,其对经济产生的贡献弹性明显高于人才资本投入,这也正是研究人才聚集的经济意义所在。

1.2.2 现实意义

一、对科学合理评估我国不同地区的人才聚集度具有现实意义

本书在科学构建人才聚集度测量指标体系和人才聚集度综合模型的基础上,将该指标体系和模型运用于评估我国不同地区的人才聚集度水平,基于全国除西藏、港、澳、台以外的30个省区市的相关截面数据,运用因子分析和聚类分析工具,得到各地区的人才聚集度综合得分并进行分类排名,从而科学合理评估我国不同地区的人才聚集度。

二、对全面认识与评价我国总体的人才聚集贡献度具有现实意义

本书基于C-D生产函数的人才资本—经济增长模型,将人才聚集指数变量引入模型中,建立人才聚集对经济增长的贡献模型。利用2001—2010年全国除西藏、港、澳、台以外的30个省区市统计数据,得到了我国近十年来的经济产出回归方程,其中人才聚集贡献弹性为0.522。人才聚集效应对经济产生的贡献弹性明显高于人才资本投入,说明了兼具规模与结构的人才聚集对经济增长的作用比单纯的人才资本投入增加大得多。

三、基于理论研究构建的我国区域人才聚集力评价指标体系,对科学评价全国各省区人才聚集力现状与发展趋势有现实意义

与以往相关评价指标缺乏理论基础不同,本书在理论研究的基础之上构建了我国区域人才聚集力评价指标体系、指标权重体系和评价模型,选取我国除西藏、港、澳、台以外的30个省、自治区、直辖市2006—2010年的年度数据,对我国区域人才聚集力评价指标体系进行实证研究。实证研究结果一方面印证了有关的经济研究成果,即人才聚集力强的省份集中于东部发达地区,而人才聚集力弱的省份主要为中部欠发达地区和西部边疆地区,且2006—2010年五年间我国东、中、西部人才聚集力分布终保持着东部最强、中部次之、西部最弱的格局。另一方面也对传统研究结果提出挑战,即以江苏、浙江、山东为代表的新兴力量的人才聚集力水平显著提高且幅度较大,因此在人才聚集力排名上超越以北京、上海、天津为代表的老牌人才聚集力强区。事实上,这些新兴力量的崛起并不意外,CCTV财经频道“经济年度人物”的评选活动,自2000年创办以来共评选出120位获奖者,其中来自江苏的获奖者有21位,来自山东的有15位,来自浙江的有14位。

1.3 研究对象

对于一项研究而言,明确研究对象是十分重要的,如果对于研究对象没有一个清晰的认识,就很难形成“聚焦性”,这样一方面会导致研究“游离与中心之外”和“越界与其他”的状态,另一方面使得研究出现很多的“盲区”。本书主要研究我国的人才聚集与人才聚集力,其中包括了三个重要的方面:人才、人才聚集与人才聚集力。

1.3.1 人才

人才是一个不断发展的概念,随着经济社会的发展,其内涵也在不断的丰富,不同时期、不同部门和领域的人们,对人才的认识也不尽相同。我国于1981年12月成立中国人才研究会,并于1992年成立了“人才学”三级学科。人才学研究者普遍认为,人才不但有比一般人更高的才能,而且人才所进行的创造性劳动对社会做出了较大贡献。这种观点全面地概括了人才的内涵和本质。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》将人才定义为“具有一定的专业知识或专门技能、进行创造性工作并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者”。综合上述各种定义,本书将人才定义为:具有一定的知识或技能,能够在一定条件下进行创造性劳动,为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的人。

在实践中,我国的人才标准是:具有大专以上学历,或中级以上职称,或中级以上技能资格。实证研究发现,由于我国职称与技能评定的覆盖面较窄,通用的统计口径很难获得统一准确的数据,因此不得不只采用学历为唯一的人才认定标准。鉴于我国近年来高等教育的迅速发展、许多大专学历人员只能从事一般性劳动而非创造性劳动的现状,本书在实证研究中将人才标准定义为:拥有本科以上学历的就业人员。

1.3.2 人才聚集

自本世纪初人才聚集研究在国内学者中引起关注以来,不少学者都给出了各自对人才聚集的定义,在具体表述上略有不同,但总体观点差异不大。需要特别指出的是,在我国学者的研究中,出现人才集聚与人才聚集两个名词,其中人才集聚的相关文献出现得相对较少,但仔细比较两个名词的概念可以发现,两者的实际表意是基本一致的,因此本书将前人研究中的人才集聚与人才聚集均视为“人才聚集”。

前人研究中给出的人才聚集定义可以分为两大类，一类是行为过程说，另一类是现象说。笔者认为之前的人才聚集定义有一定局限性，可在其基础之上对人才聚集内涵与外延进行更深度的挖掘，得到更全面、更完整的人才聚集概念与特征。

本书对人才聚集概念作如下定义：所谓人才聚集，是指大量同类型或相关人才在某一驱动力束的作用下，在某一地区（物理空间）或某一行业（虚拟空间）集中，并在该地区或行业形成一种具有较大规模的就业人才总量、较高的就业人才集中系数、科学合理的就业人才结构和经济性的人才聚集效应的动态的人才分布状态。

1.3.3 人才聚集力

人才聚集力的相关文献少之甚少，不过与人才聚集力有关的概念还是有一些研究成果的，如人才吸引力、人才竞争力等等。在前人研究的基础上，本书认为，所谓人才聚集力，是指一个区域具有不断吸引人才、留住人才、形成人才聚集状态并产生经济性聚集效应的能力。人才聚集力由人才吸引力、人才影响力和人才整合力三部分组成。人才吸引力能吸引大量人才在本区域内发展，人才影响力能使人才长期在本区域内发展，人才整合力能产生经济性人才聚集效应。

1.4 研究方法与技术路径

本书在综合各学科方法的基础上，通过归纳与演绎、抽象与具体、理论推导与实证分析相结合等辩证思维方法的综合运用来进行分析。

1.4.1 理论与实证分析相结合

根据研究的实际需要，本书采用理论与实证分析相结合的研究方法。

一、理论研究方面

首先，本书对国内外人才聚集研究进行文献综述并进行综合评价，对人才概念、人才流动理论、聚集经济理论、人才资本与人才资本理论进行阐述，并在此基础上进行理论创新，对人才聚集与人才聚集力概念与特征进行深入分析。

其次，对人才聚集形成与发展过程进行理论演绎，对世界及我国历代的人才地理分布和现代典型人才聚集地的人才战略及成果进行重点经验研究，在此基础上对人才聚集形成的原因进行理论分析。

再次，对人才聚集效应的概念、影响因素、人才聚集负效应进行理论阐述，对