



科思论丛

钱 诚◎著

人力资本生态论： 危机中的人才流动

On Human Capital Ecology: the Flow of Talent in Crisis

人力资本集聚是国家经济起飞的必要条件，优质人力资本是国家保持竞争优势的核心资源。危机通过影响人力资本生态作用于人力资本流动，流动是优质人力资本规避风险、追求价值最大化的基本方式，人力资本价值实现的制度差异是影响流动的决定因素。优质人力资本的流动会影响国家间人力资本竞争的格局，在危机中获取和保持优质人力资本符合中国国家利益。



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

人力资本生态论： 危机中的人才流动

On Human Capital Ecology:
the Flow of Talent in Crisis

钱 诚◎著

下241
651

 中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本生态论：危机中的人才流动 / 钱诚著.
—北京：中国言实出版社，2014.12
ISBN 978-7-5171-0990-7

I. ①人… II. ①钱… III. ①人力资本—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 275332 号

责任编辑：朱世滋

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 2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

规 格 787 毫米 × 1092 毫米 1/16 14.25 印张

字 数 260 千字

定 价 39.00 元 ISBN 978-7-5171-0990-7

序一

钱诚博士是一位踏实、勤奋、智慧的青年学者。在攻读博士学位期间，以人力资本生态为题进行深入研究，取得了同行专家肯定的成果。工作之后，继续思考、深化和完善这一课题，完成《人力资本生态论》著作，可喜可贺！

钱诚博士撰写的《人力资本生态论》，创新地运用了“人力资本生态”的概念、逻辑和分析框架，研究了三方面的内容：一是构建了人力资本生态评价体系。通过自然生态、人口生态、经济生态、政治生态、科技生态等维度，对当今世界代表性国家和地区的人力资本生态进行了综合评价，为各国衡量和比较人力资本生态提供了一种工具。二是回顾了19世纪晚期以来至2008年全球金融危机期间，由于人力资本生态遭到破坏，在各种政治、经济、社会危机条件下人力资本流动的历史事实，从中发现危机条件下人力资本流动的共同特征与基本规律。三是借鉴欧美发达国家人力资本获取经验，审视发展中国家人力资本流失的教训，针对中国的人力资本流动管理存在问题，提出若干政策建议。

《人力资本生态论》具有以下三个特点：第一，分析框架新颖，概念独特。在演化经济学的理论范式下，较系统地借鉴了生态学的基本概念，并将人力资本理论与劳动力迁移理论结合起来，提出了一种新的人力资本流动的解释框架，是对人力资本理论的应用、发展和创新。第二，研究对象明确，视角独特。书中提出的问题很明确，即在危机条件下人力资本流动的特殊性问题。人力资本流动现象和原因十分复杂，通过限定危机这一“生态”条件，有效聚焦了研究对象，强化了研究的解释力。第三，论证细致详实，方法创新。作者运用了经济史分析方法，重点考察了20世纪30年代大萧条时期的美国，19世纪至第二次世界大战期间的欧洲以及次贷危机期间OECD国家间人力资本流动的历史，具有较强的说服力。

钱诚博士花费多年心血研究、撰写的《人力资本生态论》一书，选题意义重大，概念框架创新，理论视角独特，研究方法有效。全书内容，结构合理，资料丰富，论证严谨，对于人力资本理论与实践、人力资源管理和人才战略管理的年轻学子、同行专家、高层管理者，均有较高的学习、参考价值。

王建民

北京师范大学政府管理学院教授 博士生导师

2014年12月

序二

《人力资本生态论》是钱诚博士入职以来正式出版的首部专著，特予以祝贺。

本书基于人力资本的基本理论，从人才发展战略的角度，借鉴生态学的核心观点，创新性地提出“人力资本生态”概念。并运用经济史的研究方法，系统地阐释了人力资本生态的含义、结构和特征，提出人力资本生态其常态结构自微观到宏观表现为人力资本有机体、人力资本种群和人力资本群落，其变动维度包括自然生态变化、经济生态变化、科技生态变化及政治生态变化。基于此理论范式，作者设计了一套涵盖指标、维度与量化方法的人力资本生态评价体系。

该书以全新的视角向我们展示了当前形势下人力资本生态的理论与实践。同时，本书还将人力资本生态理论应用于危机条件下的人才流动分析，实证考察出现危机前后人力资本生态的变化，人才流动的群体特征及其对不同国家和地区的影响，从个体、家庭和群体层面分析了危机下人才流动的决策机制和流动特征，从人力资本产权角度讨论了人力资本投资与流动的关系，从发达国家人才集聚管理的政策中汲取了有益经验。从而强调国内外人才竞争，各类危机背景下的人力资本流动，都对国家和地区人力资本保值增值具有重大影响。在当前形势下加快构建良好的人力资本生态体系，吸引、保持和开发人力资本资源，是对国家治理体系和治理能力现代化的重要考验，也是事关各类人才更好地发挥作用的重要标志。

由人力资本生态引发的这些结论是人力资本理论发展的一个新突破。对我们在经济转型发展过程中，更多地依托人力资本驱动，重塑经济增长的内生动力具有积极借鉴意义。通读全书，给人以耳目一新、豁然开朗的感觉。为此，在当前形势下，我们要更加重视人力资本，努力创新体制机制，全面提升人力资本的整体素质。

重视人力资本。当今世界，企业与企业的竞争，供应链与供应链的竞争，乃至国家与国家的竞争固然需要货币资本，但归根结底货币资本也是靠人的知识和智慧来创造获取的。谁拥有具有丰富的理论知识和实践经验的人力资源优势，不但能极大地获取货币资本，而且还直接拥有人力资本，再创竞争优势。近年来，随着经济全球化的不断深入，世界各国纷纷制定相关法律和政策来争夺人才，进而争夺人力资本，一场激烈的人力资本争夺战已经在全球范围内迅速展开。面对激烈的全球化市场竞争与合作，更需获取人力资本，充分发挥各种人才的才智，通过有效的管理和研发来提高企业管理水平和生产力水平，创造更多的财富。为此，要重视人力资本的作用与价值。把具有丰富的理论知识和实践经验的人才作为资本来认识和配置，而不能简单的作为劳动力来使用，更不能把人力资本与劳动力资源等同看待，这对实现人才的社会价值观、组织价值观与个人价值观的有机统一，进而创造更多的人力资本都是非常重要的。同时，要将人力资本和货币资本的关系作为现阶段公司法人治理结构中的重大问题加以研究解决。只有人才的作用与价值得以充分的发挥，人力资本的获取才能成为现实，货币资本才有更大的意义。

创新体制机制。尽快完善人才激励机制与约束机制是人力资本发挥作用的关键。过去，推动经济调整增长，更多依靠要素的规模效应，依靠投资驱动和出口，依靠技术引进等。现在，要素的规模驱动力减弱，经济发展要实现高效率、低成本、可持续，必须更多依靠人力资本质量和技术进步，依靠创新驱动。创新驱动，关键在人才。这就需要创新人才发展体制机制，做好人才培养、评价、使用工作，如实行人才持股制、制订全新的人才薪酬方案与晋升方案、改变人才考核方法与评估制度，以有效的吸引人才、培养人才和留住人才，加快建设一支规模宏大、结构合理的高层次创新创业人才队伍和高素质的技能人才队伍，最大限度激励释放创新活力。

提升整体素质。实现中华民族的伟大复兴和国家崛起，取决于人才对知识与经验的积累和知识的更新速度。为此，政府和企业要投入更多的资金，建立与完善有效的培训教育机制，创造良好的再学习环境，通过加强人才的培训教育，全面提升人力资本的整体素质。还要创建良好的人才工作与发展环境。加快企业文化建设进程，增加企业经营与工作透明度，营造人与企业共同发展的文化氛围，加强人与人之间轻松愉快的沟通交流，要让各种人才都有充分施展自己才能，实现自身价值的机会，做到人尽其才，才尽其用。

当前，我国正处于城镇化进程的关键时期，国内国际各类人才流动频繁，我国政府多次强调，一方面要大力推进城乡发展一体化，促进国内人力资本尤其是农民

工的合理流动,另一方面要促进国际国内要素有序自由流动,适应全球化条件下对外开放的新形势。在此背景下,本书的出版对各地构建优质人力资本生态,引导各类人力资本有序合理流动具有理论和现实意义,可供我国政府人才服务管理部门参考借鉴,为人才政策的制定提供依据。

人力资本的生态和流动是钱诚在攻读博士期间就一直关注的问题。他师从北京师范大学著名管理学教授王建民老师,系统学习了战略与人力资源管理理论与实践,获得多学科、综合性的基础理论知识,为最终形成本书打下坚实的基础。2010年钱博士入职劳动工资研究所后独立主持多项课题研究任务,包括:《我国不同学历毕业生起点薪酬比较研究》、《制造业劳动报酬与劳动生产率同步提高研究》以及《最低工资调整对制造业人工成本变动影响研究》等。参与承担了多项人力资源管理咨询项目。特别需要指出的是在我所连续四年出版的《中国薪酬蓝皮书》中,钱博士具体负责大学生起薪一章的研究和写作任务。大学生起薪在过去几乎是个空白,作为特殊群体,近年来随着大学生就业难问题的突出,其薪酬待遇成为引导其就业的主要影响因素。钱博士几年来就此进行了系统研究,并针对存在的问题提出相关对策建议,受到社会的关注。大学生起薪在薪酬蓝皮书中独立成章,具有一定的创新性,使收入分配体系更加完善。钱博士入职时间并不长,取得积极进步和成效,在研究领域有了一个良好开端,这与他的勤奋、好学、谦虚是分不开的。研究机构人才济济,在这样的环境中工作能够同时具备这些优点,实属不易,值得肯定,希望他保持定力,弘扬优势,不断提升自己。我也认为一个人只有努力做到勤奋、好学、谦虚才有可能实现灿烂的前景。

勤奋的精神。勤奋努力、忠诚敬业是最完美的职业态度,也是一个优秀科研人员的职业操守。只有勤勤恳恳、扎扎实实地勤奋钻研,才能把自己的才能和潜力全部发挥出来,才能在短时间内创造出更多的研究价值。勤奋既是一种能力和克己的训练,也是创造辉煌成就的前提,它能激活研究人员的内在激情,不论在什么时代,什么潮流和什么思想下,勤奋永远是受人尊崇的职业品质。尤其是在我们这样一个承担着研究新情况、解决新问题、提出新方案的研究机构,只有勤奋才能做好研究工作。勤奋不仅是一种对待工作的态度,而且也是一种对自己负责任的表现。勤奋的人对学习、对工作、对事业都是勤勤恳恳、踏踏实实,不好高骛远,不幻想,不空谈,干事不心血来潮,不投机取巧,不图虚名,无论是大事小事,无论是简单的、复杂的事,只要认为自己能干的,总是有一分力就出一分力。只有勤奋努力、做事敏捷、反应迅速的人,只有充满热忱、血气如潮、富有思想的人,才能把自己的事业带入成功的轨道。这是从古至今亘古不变的真理,也是永不过时的恒久

精神和每一个成功者的不二法门。

好学的情怀。人到任何时候都要有好学的情怀和求知的欲望，这样才会永远走在时代的前面。知识是学不完的，而且是在不断更新和发展的。试想，我们仅靠原有的那一点知识，是不能适应社会要求和进步的。特别是年轻同志更是应该具有上进心，抓住稍纵即逝的机会或机遇，不断学习，更新知识，充实自己。我们处在大数据云计算网络技术飞速发展时代，越是在关键时期，越要加强读书学习。事有所成，必是学有所成；学有所成，必是读有所得。不学习就会落后，更何况我们是从事科研工作的，需要与时俱进，掌握了解更多知识，这就需要我们学习学习再学习。

谦虚的态度。谦虚是一种美德，也是一种修养。记得富兰克林在自传中有这样一句名言：我们各种习气中再没有一种像克服骄傲那么难的了。虽极力藏匿它，克服它，消灭它，但无论如何，它在不知不觉之间，仍旧显露。正因为富兰克林从年轻时就克服了骄傲自大，保持了一种谦恭温和的态度，拥有了丰富的人际关系资源，才成为美国的一位伟大的领袖。一个真正深通人际关系的人，是不会自我吹嘘、自我炫耀的，你所取得的成绩，别人比你看得更清楚。谦虚者可以包容别人、善待别人，学习和吸取别人有益的经验 and 知识，从而提高自己，避免浅薄无知。我们要牢记毛泽东“虚心使人进步，骄傲使人落后”的教导，常怀谦虚之心，多一分清醒，少一分陶醉。

在《人力资本生态论》一书出版之际，写了以上这些，作为体会和认识，与大家共勉。

是为序。

刘学民

劳动工资研究所所长 研究员

2014年12月

前言

人类历史上重大危机背景下的人力资本流动是劳动力地区间流动的特殊现象。微观层面，危机改变了常态条件下个体迁移的动机、决策和能力。宏观层面，危机造成了地区间人力资本生态的失衡。基于人力资本保值增值的理性选择，个体会从人力资本恶化的地区迁移到人力资本生态良好的地区。危机通过影响人力资本生态作用于人力资本流动，优质人力资本的流动又影响国家间人力资本竞争的格局。危机前后移民政策的变化体现了国家在塑造人力资本生态和控制人力资本流动方面的重要作用。

在论证运用人力资本生态概念合理性和必要性的前提下，本书尝试概括人力资本生态的特征，提出人力资本有机体、人力资本种群和人力资本群落等三个层次的人力资本生态纵向结构，将人力资本生态分为自然生态、经济生态、科技生态和政治生态等亚类型。借鉴美国、加拿大、英国、德国、日本、印度和前苏联人力资本吸引和保持的经验，针对改革开放以来中国人力资本流失的问题，提出政策建议。

本书在人力资本价值实现最大化，人力资本生态动态非均衡性以及国家对人力资本流动具有可控性等假设基础上，运用人力资本理论的分析框架，借鉴生态学核心概念，使用经济史分析方法，回顾20世纪30年代大萧条时期的美国，19世纪至第二次世界大战期间的欧洲以及次贷危机期间经合组织国家人力资本流动的历史，实证考察上述危机前后人力资本生态的变化，人力资本流动的群体特征及其对不同国家和地区的影响。

在传统劳动力迁移理论的基础上，从个体、家庭和群体三个层面分析危机下人力资本流动的决策机制，自选择特征，通过美国“9·11事件”对移民的影响，解释移民政策对人力资本流动的影响，并从人力资本产权角度讨论了人力资本投资与流动的关系。

通过分析危机中人力资本流动的事实与原因，得出以下主要结论：一是危机导致人力资本生态恶化，个体通过适应、变异和流动寻求人力资本保值增值；二是危机下个体迁移决策同样基于投资成本、回报率和收益周期，危机造成的工资率和物价水平变化会产生迁移的收入效应和替代效应；三是危机会对移民政策产生影响，移民政策不会造成人力资本流动规模的波动，但会带来移民人群结构的变化；四是人力资本产权的特殊性表明，吸引和保持优质人力资本需要构建良好的人力资本生态，宽松的移民政策更有助于人力资本配置效率和人力资本价值实现。

目 录

CONTENTS

序一 / 1

序二 / 3

前 言 / 1

第 1 章 导 论

1.1 问题的提出 / 2

1.2 文献综述 / 6

1.2.1 人力资本流动的历史 / 6

1.2.2 人力资本流动的原因 / 8

1.2.3 人力资本国际流动 / 13

1.2.4 中国的人力资本流动 / 16

1.3 概念界定 / 18

1.3.1 危机 / 18

1.3.2 人力资本流动 / 23

1.4 研究方法 / 29

1.5 本书结构 / 31

第 2 章 人力资本生态：概念、结构与框架

2.1 为什么需要“人力资本生态”概念？ / 37

2.2 人力资本生态的常态结构 / 44

2.2.1 人力资本有机体 / 45

2.2.2 人力资本种群 / 48

2.2.3 人力资本群落 / 51

2.3 危机中人力资本生态的动态变化 / 52

2.3.1 自然生态恶化 / 55

2.3.2 经济生态变迁 / 57

目 录

2.3.3 科技生态变革 / 61

2.3.4 政治生态变动 / 62

第3章 危机中人力资本流动的理论：决策、能力与约束

3.1 迁移决策模型 / 67

3.1.1 人力资本投资模型 / 68

3.1.2 家庭迁移决策 / 72

3.1.3 群体迁移决策 / 74

3.2 迁移能力筛选 / 75

3.2.1 技能 / 76

3.2.2 年龄与教育程度 / 79

3.3 迁移约束 / 81

3.3.1 人力资本流动的政策分析 / 81

3.3.2 人力资本流动的产权分析 / 89

第4章 危机中的人力资本流动：历史与现状

4.1 概述 / 97

4.2 1929年至1933年美国大萧条中的人力资本流动 / 100

4.2.1 美国大萧条前的人力资本生态 / 100

4.2.2 大萧条对人力资本生态的影响 / 106

4.2.3 美国大萧条中的人力资本流动 / 107

4.3 第二次世界大战之前欧洲的危机与人力资本流动 / 112

4.3.1 19世纪中期英国的情况 / 112

4.3.2 两次“世界大战”前后法国的情况 / 116

4.3.3 两次“世界大战”前后德国的情况 / 119

4.4 美国“9·11事件”前后的人力资本流动 / 123

4.5 2008年世界金融危机中的人力资本流动 / 131

第5章 人力资本生态的国际比较：指标、维度与评价

- 5.1 人力资本生态比较框架与指数构建 / 138
 - 5.1.1 人力资本生态比较框架 / 139
 - 5.1.2 人力资本生态指标体系 / 140
- 5.2 世界代表性国家的人力资本生态比较 / 144
 - 5.2.1 人力资本生态总体比较 / 144
 - 5.2.2 人力资本生态各维度比较 / 146
- 5.3 中国的人力资本生态评价 / 159
 - 5.3.1 中国人力资本生态的总体情况 / 159
 - 5.3.2 中国人力资本生态存在的问题 / 160
 - 5.3.3 中国人力资本生态改善建议 / 163

第6章 国际人力资本流动管理：经验与借鉴

- 6.1 二战后美国移民人力资本吸引策略 / 166
- 6.2 加拿大宽松的技术移民政策 / 168
- 6.3 德国的多层次人力资本吸引计划 / 170
- 6.4 英国的移民积分制改革 / 171
- 6.5 日本传统移民政策的变革 / 172
- 6.6 印度的人力资本流失与对策 / 174
- 6.7 苏联利用西方危机吸引人力资本 / 175

第7章 中国人力资本流动管理：问题与对策

- 7.1 中国人力资本流动管理问题 / 180
 - 7.1.1 留学生人力资本流失 / 180
 - 7.1.2 外籍人力资本流入障碍 / 182
 - 7.1.3 跨国公司人力资本本土化 / 184
- 7.2 优化中国人力资本流动管理机制的对策建议 / 186
 - 7.2.1 多途径利用海外高层次人才人力资本 / 186

目 录

CONTENTS

7.2.2	发挥移民法律和政策的作用 / 187	章 己 撰
7.2.3	加强国内人力资本生态建设 / 188	章 己 撰
	参考文献 / 193	
	后记 / 209	
第 3 章	美国移民政策与移民 / 211	
3.1	美国移民政策与移民 / 211	
3.1.1	美国移民政策与移民 / 211	
3.1.2	美国移民政策与移民 / 211	
3.1.3	美国移民政策与移民 / 211	
3.2	美国移民政策与移民 / 211	
3.2.1	美国移民政策与移民 / 211	
3.2.2	美国移民政策与移民 / 211	
3.2.3	美国移民政策与移民 / 211	
3.3	美国移民政策与移民 / 211	
3.3.1	美国移民政策与移民 / 211	
3.3.2	美国移民政策与移民 / 211	
3.3.3	美国移民政策与移民 / 211	
第 4 章	美国移民政策与移民 / 211	
4.1	美国移民政策与移民 / 211	
4.2	美国移民政策与移民 / 211	
4.2.1	美国移民政策与移民 / 211	
4.2.2	美国移民政策与移民 / 211	
4.2.3	美国移民政策与移民 / 211	
4.3	美国移民政策与移民 / 211	
4.3.1	美国移民政策与移民 / 211	
4.3.2	美国移民政策与移民 / 211	
4.3.3	美国移民政策与移民 / 211	
4.4	美国移民政策与移民 / 211	
4.5	美国移民政策与移民 / 211	
	美国移民政策与移民 / 211	

第1章 导论

1.1 问题的提出

本书是基于人力资本理论的一项应用研究，目的在于回答：政府如何对危机中的人力资本流动进行管理，实现国家层面人力资本价值的最大化？在劳动力迁移理论的基础上，本书关注两个方面：一是危机情境下人力资本如何流动？二是国家的人力资本战略、法律和政策等制度因素如何影响危机中的人力资本流动？

有效率的劳动力流动是实现劳动力市场均衡的必要条件。人力资本理论将个体迁移决策视为一种投资行为（Sjaastad, 1962; Mincer and Boyan, 1981），二元经济理论认为城乡工资差异是劳动力流动的原因（Lewis, 1954; Todaro, 1969），“推力-拉力”理论综合考虑了劳动力流动的环境因素（Everett, 1961）。在理性人假设下，经济学家主要从两个角度解释劳动力流动现象：一是微观个体寻求人力资本价值最大化的成本收益决策，二是地区间宏观经济差异对个体迁移的激励，两个角度都试图回答常态环境下劳动力流动的原因。然而，劳动力流动的一般理论难以解释以下现象：

首先，具体情境下的人力资本流动为何存在规模差异？新古典经济学假设劳动力流动不会受到经济环境之外的因素扰动，迁移决策中的变量不涉及经济环境的变化，然而，历史经验表明，大规模的劳动力流动受到军事冲突、自然灾害、经济危机、社会变革和制度变迁等外生变量的影响。当上述外生变量起作用时，劳动力迁移更多是被动型，而不是发展型，其目的不是为了寻求更高的收入和福利，而是为了保持人力资本，维持生存。

危机理论认为，大危机会影响劳动力市场资源配置。生存环境的恶化、工作机会的丧失以及破坏性的社会运动等造成人力资本贬值，迫使劳动力被动迁移到可以实现人力资本价值的地区。当高学历和高技能的劳动力在国家之间迁移时，意味着有的国家和地区出现人力资本流失，而有的国家和地区可以利用危机，低成本地获取优质人力资本。因此，研究危机情境下人力资本流动的规模、方向、范围、人群特征以及影响，对国家间的人力资本竞争而言非常重要。

其次，传统劳动力迁移理论的一个基本假设是劳动力不存在质量差别，劳动力市场均衡是工资率和劳动力数量变化的结果，然而，具有不同人力资本特征的劳动