

中国人力资源管理前沿（Ⅱ）

——
海峡两岸的对话



刘 军 苏方国 主编

深圳大学中国人力资源发展研究中心 编



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

中国人力资源管理前沿(Ⅱ)

——海峡两岸的对话

刘 军 苏方国 主 编

深圳大学中国人力资源发展研究中心 编

 **中国经济出版社**
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人力资源管理前沿. 2, 海峡两岸的对话/刘军,
苏方国主编. —北京: 中国经济出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 5017 - 7593 - 4

I. 中… II. ①对…②苏… III. 劳动力资源 - 资源
管理 - 研究 - 中国 IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 100085 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 夏 冰 (010 - 68355210)

责任印制: 石星岳

封面设计: 北京华子图文设计公司

经 销: 各地新华书店

承 印: 三河市佳星印装有限公司

开 本: 787mm × 980mm 1/16

印张: 21 字数: 290 千字

版 次: 2007 年 8 月第 1 版

印次: 2007 年 8 月第 1 次印刷

印 数: 1 - 2000 册

书 号: ISBN 978 - 7 - 5017 - 7593 - 4/F · 6311

定价: 48.00 元

版权所有 盗版必究

举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68369586 68346406 68309176

深圳大学人力资源发展研究中心
中国人力资源管理前沿系列文集编委会

主 任 刘 军

副主任 苏方国 丁夏齐 王 忠

编 委 (以姓氏笔画)

杨 益 杨龙芳 肖 俊 吴海燕 何发平

张转玲 陈淑妮 柯年满 谭功荣 曾锡环

韩秀兰

序

张文贤

《中国人力资源管理前沿（II）——海峡两岸的对话》汇集了海峡两岸人力资源管理研究取得的最新成果，提出了中国人力资源管理前沿新问题、新视角、新方向，丰富了中国人力资源管理的本土化研究。

大陆学者的人力资源管理研究日趋成熟，并结合大陆经济发展提出了许多新问题和新观点。例如，我的老朋友刘军教授就开创了中国人力资源管理研究新层面——中观层面，即从城市层面去分析和研究人才。刘教授主持过广东省哲学社会科学规划项目——城市经济发展与人才发展依存研究、深圳市“十一五”规划前期研究招标课题——深圳建设人才活力之都基本思路和对策研究等人力资源管理中观层面研究课题30余项。从中国人力资源管理研究的中观层面，他提出城市经济发展与人才资源发展依存度、城市人才资源双向过滤、城市基于产业链条的人才链条、城市人才活力评价等理论。本书收录刘教授《深圳建设国际性城市人才发展战略的三大思考》、《城市人才活力评价与实证研究》等多篇中观层面中国人力资源管理研究成果。在《城市人才活力评价与实证研究》一文中，刘教授从城市活力与人才活力之关系入手，分析了人才活力的基本内涵、城市人才活力建设与城市经济活力的关系，运用计量经济学的方法，通过城市人才活力评价模型的构建和对深圳的实证分析，从理论与实践两个方面研究了城市人才活力的评价方法。这些观点和方法，都是中国人力资源管理研究的中观层面原创性成果。另外，大陆学者还在书中探讨了中国人力资源管理研究前沿问题，如和谐型员工关系管理模型、虚拟团队中的信任、战略人力资源管理、知识型员工心理契约结构、组织学习过程动态模型等问题。

台湾学者近些年研究方法的国际化和规范化值得大陆学者借鉴，以黄英忠为代表。台湾高雄大学校长黄英忠等学者在《策略性人力资源管理

实务与组织社会资本》中，视组织社会资本为组织内部社会资本而来探讨对组织社会资本的关系，主要基于资源基础理论中心思想塑造企业持久竞争优势的基础，而优质的人力资源管理系统本身也可以是企业的竞争优势之一。此外，台湾学者还探讨了人际网络对创业行为的关连探讨、海峡两岸绩效管理成效与员工偏好之比较研究、知识管理、国际企业派外人员知识分享意愿、非典型聘雇者公平认知与工作绩效关联性、派外人员之甄选策略研究——以连锁视听娱乐业为例等问题，提出了许多很有创见的观点。

中国人力资源管理前沿（Ⅱ）是海峡两岸人力资源管理学者的对话，我希望这样的对话今后能够更多更深入呈现，双方相互学习共同发展，将中国人力资源管理推向一个新高度。

整体而言，《中国人力资源管理前沿（Ⅱ）——海峡两岸的对话》是人力资源管理理论研究和实践工作者不应错过的一本好书。

二〇〇七年元月三日于上海

目 录

序

1. 城市人才活力评价与实证研究 刘 军 (1)
2. 策略性人力资源管理实务与组织社会资本
..... 黄英忠 王兴国 颜郁芳 林钰杰 (15)
3. 人际网络对创业行为的关连探讨 陈家声 戴士嫻 (28)
4. 深圳建设国际性城市人才发展战略的三大思考 刘 军 (50)
5. 员工“单方”心理契约与企业激励策略 陈淑妮 (55)
6. 海峡两岸绩效管理成效与员工偏好之比较研究
..... 黄同圳 钟肇炬 (66)
7. 基于 X 效率提升的和谐型员工关系管理模型分析
..... 陈淑妮 郑海鳌 (84)
8. 人力资源管理对虚拟团队中信任的影响 王 忠 (94)
9. 国有企业现代管理行为制导的变革思维 刘 军 (105)
10. 基于资源基础观的战略人力资源管理研究 苏方国 (109)
11. 虚拟团队中的信任问题研究初探 王 忠 (117)
12. 高新技术企业知识型员工心理契约结构研究
..... 王黎莹 赵金岗 冯曹冲 (126)
13. 复杂系统视角下的组织学习过程动态模型研究 戴万稳 (137)
14. 人力资源策略、知识导向文化、知识分享阻力对组织成员知识
分享意愿影响之研究 黄良志 赵必孝 李燕华 蔡樱枝 (152)

15. 国际企业派外人员知识分享意愿之研究
 董玉娟 陈仪蓉 温郑耀 (180)
16. 非典型雇佣者公平认知与工作绩效关联性之研究
 刘廷扬 陈国声 (202)
17. 派外人员之甄选策略研究 吴惠娥 黄英忠 (221)
18. 模块时代的人力资源管理模式研究 苏方国 (246)
19. 深圳人力资本流动与制度创新研究 王福谦 (253)
20. 人力资源管理指数研究 苏方国 (261)
21. 基于产业链的人才关联效应及人才链模型研究
 蒋建武 刘 军 (279)
22. 浅析如何构建基于战略的人力资源规划 赵 心 高振勇 (294)
23. 浅析中国中小家族企业经营者与股东利益
 如何均衡分配 高振勇 赵 心 (301)
24. 人才测评中的模糊决策的应用研究 施小飞 (314)

城市人才活力评价与实证研究

——以深圳为例

刘 军

【摘 要】本文从城市活力与人才活力之关系入手,分析了人才活力的基本内涵、城市人才活力建设与城市经济活力的关系,运用计量经济学的方法,通过城市人才活力评价模型的构建和对深圳的实证分析,从理论与实践两个方面研究了城市人才活力的评价方法,重点分析了影响城市人才活力建设所面临的六大问题,提出了城市人才活力建设目标定位与对策。

【关键词】城市 人才活力 评价模型 实证分析

一、问题提出

当今世界,国家与国家、地区与地区间已呈现出全面的经济竞争中求发展的态势,竞争力的比拼,全面促进了人类进步的提速。随着经济全球化日益加速发展,城市在成为世界发展的关键与重心、城市竞争力在成为国家或地区竞争力的主要标志的同时,人们也愈来愈清晰地感悟出了人才资源在竞争中的内核作用,世界各发达国家、地区和城市也无不将人才资源视为第一资源,并放在其发展战略的核心位置而加以规划与开发。

随着“以人为本,全面协调可持续发展”科学发展观的确立,中国经济社会已步上了新的、科学的发展轨道,重视以人为本、重视人才在经济增长中的作用,已成为城市获取高质量人才发展的基本理念。

人才作为知识的创造、承担、传递和使用,越来越成为经济增长和社会进步的关键因素和推动力量。但从目前国内城市人才配置的基础模式

看,可分为两种:一种是政府主导型,政府通过强势的直接人才政策,在行业或产业、甚至企业配置人才。这在市场经济不发达或市场经济欠发达城市是常见的,也是极为重要的。政府主导型人才配置的优点是人才配置速度快、效率高,人才优惠引进、吸引力度大,易于上大台阶,但缺点是可持续性差,人才适配度不高,人才活力不易形成;另一种是市场主导型,政府的人才政策为引导式的调控,人才主要通过市场手段完成配置。这是市场经济发达城市常见模式,也是市场经济的内在要求。市场主导型人才配置的优点则不仅是人才配置的适配度高、配置效益好,更重要的是市场化条件下,人才的自由度大,人才活力易于形成,而这正是一个城市经济可持续发展的人才核心基础。

深圳自20世纪80年代以来,依托优越的地理位置和国家政策优势,经过20余年的快速成长,一跃而成为中国南方居沪、京之后列中国第3位的最具竞争力、新兴的、新型的发达城市^①,近年来又进入了一个新的历史发展时期。究其原因,可以不容置疑地认为人才特别是人才活力在其中起到了强力支持作用(人才本体竞争力列全国50个城市第2位)。横观国内竞争力居前5位的城市,竞争力的强弱与人才本体竞争力成正比几乎惊人的一致。深圳长期的市场主导型人才配置,形成了巨大的人才活力基础,这已成为深圳有别于其他城市的特别标志,更已成为深圳人才发展的特别优势。

城市兴盛,人才为本。本研究认为:将城市的人才活力放大,为城市整体建设形成独具自己特色的“人才理念、人才政策、人才制度、人才工作措施”体系,将是对城市进一步发掘自己潜力空间,实现经济可持续发展的内在支撑。

但城市人才活力的内涵究竟是什么?与城市经济活力是怎样的关系?城市人才活力如何评价?城市人才活力建设目标如何定位?这些问题的研究与解决,无疑都极具学术价值和理论与实践意义。

值得提出的是,由于人才工作所具有的基础性、战略性和长期性的特点,城市人才活力建设不是一蹴而就的事情,需要整个城市人才活力理念的认同、人才活力氛围的营造。

^① 倪鹏飞,主编,《中国城市竞争力报告 NO.2》,社会科学文献出版社,2004年4月第1版。

二、城市人才活力之理论分析

1. 城市人才活力之基本内涵

“人才活力”虽为常语，但尚无人给出较为全面完整的概念。本研究认为要诠释其概念内涵，首先要认识人才、活力。

人才 最权威定义：有知识、有能力；能够进行创造性劳动；在政治、精神、物质三个文明建设中作出贡献（全国人才工作会议）。

活力 《辞海》中活力论亦称生机论。有关生命现象的一种唯心主义学说。认为有生命物体的一切活动是由其内部所具有的非物质的因素，即活力或生命力所支配。活力是一种生存、发展、抓住机遇更新创造的能力；在生物研究范畴中，活力即旺盛的生命力；在经济研究范畴中，活力即自强不息、努力创新。可见活力内涵延伸非常广。

城市人才活力 是由城市经济发展水平、人口结构等多因素决定，反映城市人才学习力、创新力、成长力和竞争力递进内涵的外在“活跃”程度状态的总体表现。应该说人才活力是城市活力的重要内核。

2. 城市人才活力与城市活力关系辨析

城市活力是指一个城市对经济社会发展综合目标及对生态环境、人的能力提升的支持程度。城市的人才活力、经济活力、社会活力、环境活力以及文化活力共同构成了城市活力体系，而且它们彼此密切联系，共同对城市活力形成支撑。

美国专家凯文·林奇认为，城市活力中的经济活力作为城市活力的组成部分，主要表现为城市经济的成长性以及对外来资本和各种生产要素的吸引力。城市活力是城市有效利用资源的能力，体现城市各要素和资源的活跃性、开放性以及相关约束的合理性，并综合体现为城市运行和发展的效率。具有经济活力的城市是那些能够不断拓展活力空间，挖掘活力潜力的城市。每个城市的经济活力都是一个发展的概念，表现为富于变化、快速成长。随着时间的推移，内外部条件的变化，一个城市的经济活力发展空间会随之发生变化，其经济活力或者增强、或者减弱。

全球化、信息化强化了城市内部和城市间的科技、市场、经济信息等的传播和交流，使经济发展模式发生了深刻变化。这与以往任何一次技术

革命的最大不同在于生产要素不再仅仅是资本、劳动力、自然资源和原材料,而且包括了起统领作用的知识。城市经济的增长方式将逐步依赖于知识密集型的新兴产业的发展,而不是传统的生产要素外加。知识密集型产业不再是社会经济的辅助性因素,而是带动城市特色经济发展的主要力量。作为知识载体的人才,在经济发展中无疑处于极其重要的地位。毫无疑问,更加重要的城市人才活力对城市活力成正向支持关系,人才活力建设就是要通过对城市人才整体活力的提升,来提升城市活力。而从另一方面讲,极具活力的城市经济又可以促使大批高素质人才集聚,迅速改变城市的人才结构。

深圳是我国实行改革开放之后的新兴移民城市,其优越的地理位置和活跃的经济成分,以及宽松的社会环境,使得城市人才活力愈加显现,进而推动城市活力的提升。同时,深圳市25年来,由原县级城市的30多万人口,发展到目前常住人口600多万,增加20倍之多,这不仅是人口的快速积聚,而且也有力地说明了人才的快速积聚与城市活力之间互为推动的密切关系。

3. 城市提升人才活力的重要意义

人才资源是人力资源的重要组成部分,人才资源对经济和社会的贡献力体现在科学知识、专业技能的发挥,是区别于简单劳动的复杂性劳动,它是生产力的重要因素之一,是推动经济增长、社会发展和技术进步的第一资源、第一动力。因此,城市人才活力建设对于城市经济发展及城市活力增强具有重要现实意义。

对城市经济增长方式进步具有加速推动作用人才资源是生产力的第一要素,在经济增长过程中对发挥作用的土地、资本的投入可以起到统率与推动作用。而当一个城市人才处在学习、创新、成长、竞争四方面极具活力的水平上,这种推动就将在量和质上产生双重的加速作用。

成为增强城市竞争力的可持续、全方位的内核支撑力量 人才活力建设,营造良好的城市人才活力氛围,使人才资源加大投入、活力得以充分释放,不仅表现为微观效应上的个体寻优收益,更表现为宏观社会效应上城市竞争力的增强。由于活力人才的“学习力、创新力、成长力、竞争力”所具有的无边界性,城市活力人才量的扩大、质的提升就将表现出城市人才的“整体活化”,并随着人才的自我理性流动,城市人才资源的优化配置也就将高质量地得以实现,并进一步影响和推动着城市价值观念

的升级、城市新文化的兴起与进步及城市产业结构的优化。这也将最终体现城市活力提升。

三、城市人才活力评价系统构建

建立一套科学完整的能够全方位、多角度反映城市人才活力的指标体系,构建城市人才活力评价模型,是准确、客观衡量评价一个城市人才活力的基础。

1. 城市人才活力评价影响要素分析与选择

经问卷调查和访谈归纳,本研究认为影响城市人才活力的要素包括如下6个方面:

人才年龄——一个城市人才年轻化程度(整体年龄高低)是影响城市人才活力的一个重要自然因素。

近年来随着科教兴国、人才强国战略的实施和科技教育事业的迅速发展,党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才普遍趋于年轻化,规模不断扩大、素质不断提高、创新能力不断增强,特别是年青有为的海外留学归国人才越来越多地担纲各类重要岗位成为骨干力量。许多行业人才年轻化的要求也相当显著。对于高速发展的深圳来说,人才长期处于年轻化已成为城市人才的一个显著特征,已成为体现深圳人才活力的一个重要的因素。

人才创新——创新是城市人才活力最大的精神力量,是能否体现人才活力的关键。创新又是竞争的保证,是人才活力的前提。

人才创新主要体现在以下几方面:创新精神 创新精神包括了勇于尝试的冒险精神,从容面对失败的无畏精神和宽容态度、崇尚科学知识的价值观、敢为天下先的开拓精神。深圳作为创业的乐园,创新精神也最能体现深圳人才的活力;创新思维方式 创新思维方式对创新影响最为直接。据调查,深圳人才有着许多自己独特的创新思维方式。面对纷繁复杂的信息和事物,深圳人才的创新思维确实发挥出了特有的作用;创新力 创新力是人才创新实现的保证,因为它不受已有事实的局限,也不受逻辑习惯的束缚,它帮助人们拓宽视野,提升事业层次,缺乏创新力,创新之源就会枯竭。深圳创新发展的奇迹也正说明了人才创新力的作用;此外,人才的胆识、勇气、社会文化氛围、价值观念、制度环境等都对人才创新也有

着一定的影响。

人才成长——人才的成长性反映了一个城市人才活力的后劲，没有成长性的活力是不可持续的。人才成长作为影响人才活力的一个重要因素，考虑到数据的可采集性，本研究将之用人学历比例来表达，它反映了城市人才整体受教育程度的高低，是一个城市人才活力的内在素质体现。

人才流动——经典经济学家告诉我们，社会人才在充分理性流动下，才能达到整体效能的最大化。这种效能的最大化正是人才活力的最大化外显。人才流动从系统的大人才市场观来看是正常的资源循环，是信息趋向对称的人才能职对位过程，更是保持城市整体人才活力的重要推动力量。

作为移民城市的深圳，不断有“新鲜人才”的注入，不断有“不安份人才”的对流，其结果不仅是人才对人才载体的“择优”，更是活力人才的“涌现”、“过滤”与“识别”。大批活力人才的集聚与涌动，激发出来的是深圳巨大的城市人才活力、强盛的城市人才竞争力。

城市竞争力——城市在区域经济中扮演角色的重要程度，影响着对活力人才的吸引，强大的城市竞争力，显然是影响城市人才活力的基础因素。城市竞争力的不断提升，给城市带来的是大批活力人才的集聚和人才更多的发展与更多的活力提升机会。

制度环境与价值观认同——良好的制度环境是形成城市活力、人才活力、城市竞争力的重要基础。制度环境体现在法制程度、行为规范、城市文化、文明程度等诸要素。价值观认同是人才积聚，进而产生人才活力的意识形态基础，价值观以及趋同的人生观、世界观、工作取向等是人才在物质因素之外的重要精神因素。

对于深圳人才活力要素的分析，要把深圳放在全国人才的大环境中来对比。深圳作为全国改革开放的“实验区”，在建市后经济高速发展的过程中，由深圳效率、深圳速度产生的与国内其他城市之间的体制与环境差别带来的强大吸引力，使一大批具有各类知识和技能的人才，以开拓的精神离开原有城市和单位来到深圳。这种能够储备、使用全国人才的优越条件对深圳过去超常规发展和巨大人才活力的形成起到了极其重要的作用。

城市人才活力评价影响因素示意图1。

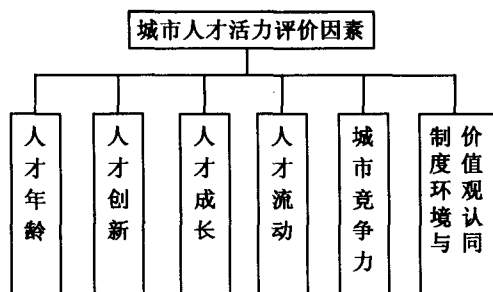


图1 城市人才活力评价因素示意图

2. 城市人才活力评价指标体系构建

根据对上述因素分析，考虑到因素细分指标数据的采集难易，本研究选取上述5项因素构建城市人才活力评价指标体系如图2。

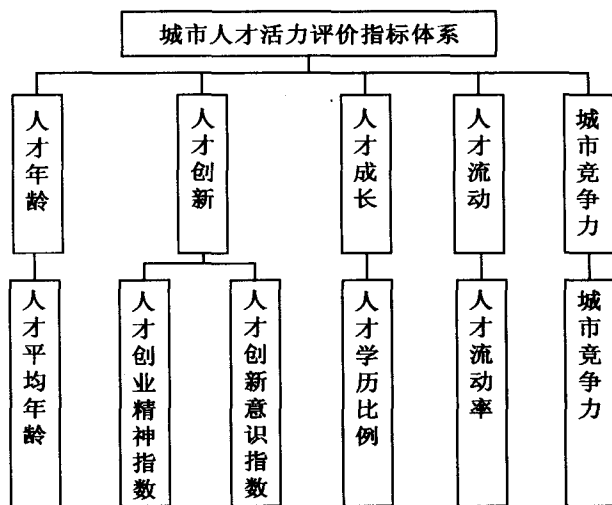


图2 城市人才活力评价指标体系

人才平均年龄——人才平均年龄是城市整体年龄水平的一个基本标志。就城市人才活力来说，定义其为逆指标；

创业精神指数、创新意识指数——根据《中国城市竞争力报告》的研究成果，此处引用“创业精神指数、创新意识指数”两指标来概括人才创新因素。就城市人才活力来说，定义其为正指标；

人才学历比例——此处选择人才学历比例来说明城市整体人才的动态

成长性大小。人才学历比例为具有本科及以上学历人才占总人才总量的比例,定义其为正指标;

人才流动率——此处用人才流动率来表达城市人才整体流动程度,定义其为正指标;

城市竞争力——城市竞争力包含着丰富的内涵,是城市人才活力的一个重要外化。此处选用《中国城市竞争力报告》中的城市竞争力得分为指标,定义其为正指标。

3. 城市人才活力评价模型构建

为了定量整体评价城市人才活力水平,本研究给出一个综合的城市人才活力指数来表示城市人才活力水平。由于人才活力具有动态性、递进性,故构造“线形复合增量人才活力指数”模型如下:

$$E_t = \sum_{i=1}^n \alpha_i \frac{P_{i,t} - P_{i,t-1}}{P_{i,t-1}} + \sum_{j=1}^m \beta_j \frac{Q_{j,t-1} - Q_{j,t}}{Q_{j,t-1}}$$

式中: E_t —— t 年人才活力指数值; t ——年份; P ——正指标值;

Q ——逆指标值; α ——正指标的权重; β ——逆指标的权重;

n ——正指标数量; m ——逆指标数量。

其中 $\sum \alpha + \sum \beta = 1$

四、深圳人才活力评价实证分析

在前期调研基础上,结合深圳市统计局统计公报及有关公开出版资料,依据城市人才活力指数评价模型,作深圳人才活力评价实证分析如下。

1. 指标权重确定

指标权重采用专家评分法确定,本研究对深圳市有关领域的 124 位专家进行了抽样调查(调查表略),其后,对城市人才活力 5 个影响因素作层次分析的两两评分,经对 82 位专家评分回收计算整理,得出 5 因素下 6 项指标权重如表 1。

表1 深圳人才活力评价指标权重

序 号	指 标	权重	
		名称	数值
1	人才平均年龄	β	0.1068
2	创业精神指数	α_1	0.1214
3	创新意识指数	α_2	0.1215
4	人才学历比例	α_3	0.0957
5	人才流动率	α_4	0.2015
6	城市竞争力得分	α_5	0.3531

2. 指标值采集与处理

由于目前城市人才统计体系的不完备性,使得评价指标数据采集工作相当艰巨困难,本研究广泛搜集了公开刊物、书籍和有关媒体,得出深圳人才活力评价各项指标 2002 年、2003 年数据值如表 2。

表2 深圳人才活力评价指标数据表

序号	指标名称	单位	2002 年			2003 年		
			实际值	参照值	标准值	实际值	参照值	标准值
1	人才平均年龄①	岁	30.8	—	30.8	31.0	—	31.0
2	创业精神指数②	—	1	1	1	0.158	0.163	0.969
3	创新意识指数③	—	1	1	1	0.104	0.104	1
4	人才学历比例④	%	37.34	—	37.34	37.05	—	37.05

① 2002 年值:南方网新闻中心,2003.1.7, <http://www.southcn.com/news/gdnews/nyda/200301070218.htm>;

2003 年值:深圳特区报,2005.1.4,转引自深圳人才网;

<http://www.szhr.com.cn/seekjob-news/scdt/20050104-1.html>;

② 2002 年值:倪鹏飞,《中国城市竞争力报告 NO.1》,中国社会科学文献出版社,2003 年 3 月,第 237 页;

2003 年值:倪鹏飞,《中国城市竞争力报告 NO.2》,中国社会科学文献出版社,2004 年 4 月,第 375 页、第 389 页;

③ 同②;

④ 来自深圳市人事局人才资源开发处;