

区域人才流动 的经济效应研究

马彩凤 著

Quyu Rencai Liudong
de Jingji Xiaoying Yanjiu



人民交通出版社股份有限公司
China Communications Press Co., Ltd.

Quyu Rencai Liudong de Jingji Xiaoying Yanjiu
区域人才流动的经济效应研究

马彩凤 著



人民交通出版社股份有限公司
China Communications Press Co., Ltd.

内 容 提 要

本书研究对象是人才流动对区域经济增长的影响。本书以山东省为例进行研究,采用定性和定量相结合的方法,评估了山东省 2007—2016 年人才流动的数量、质量和动态,对比分析了同期区域经济水平,剖析二者的协调度,深挖存在的问题,以改善区域人才流动的效率,促进区域经济快速持续发展。研究中,首先分析了人才流动的理论基础和影响因素,梳理了人才流动与区域经济发展的关系;其次是从区域经济发展角度,分析了人才集聚的经济效应,阐述了人才扩散的作用和模式,探讨以政策促进人才在区域内自由流动,发挥人才共享的优势;最后是对济南、菏泽等典型城市的人才流动进行剖析,提出促进区域人才流动的合理对策,以期对全国或其他省市人才流动管理提供借鉴。

本书适用于政府或企事业单位人事部门主管、人力资源管理和行政管理专业在校生阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

区域人才流动的经济效应研究/马彩凤著. —北京:
人民交通出版社股份有限公司, 2019. 5

ISBN 978-7-114-15467-6

I. ①区… II. ①马… III. ①人才流动—研究—中国
IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 069165 号

书 名: 区域人才流动的经济效应研究

著 作 者: 马彩凤

责任编辑: 钟 伟

责任校对: 赵媛媛

责任印制: 张 凯

出版发行: 人民交通出版社股份有限公司

地 址: (100011)北京市朝阳区安定门外外馆斜街 3 号

网 址: <http://www.ccpress.com.cn>

销售电话: (010)59757973

总 经 销: 人民交通出版社股份有限公司发行部

经 销: 各地新华书店

印 刷: 北京虎彩文化传播有限公司

开 本: 787 × 1092 1/16

印 张: 11

字 数: 256 千

版 次: 2019 年 5 月 第 1 版

印 次: 2019 年 5 月 第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-114-15467-6

定 价: 33.00 元

(有印刷、装订质量问题的图书由本公司负责调换)

前言

近年来人才正在成为推动经济发展的重要资源,哪里拥有了优秀的人才,哪里就能获得更快的经济发展,获取更大的生存和发展空间。人才流动是表象,经济发展是实质。我们所做的就是管理和控制人才市场的流动,充分发挥人才对经济发展的推动作用。究竟人才流动对经济发展会产生怎样的作用?通过什么途径起作用?这些问题是急需明确的问题,以便于地方政府人才政策的制定,更有利于人才的成长。

本书是在山东省社科课题研究的基础上,结合十几年人力资源管理教学实践,通过大量实地调查撰写而成的。全书共分为11章:第1章为绪论,介绍研究背景、目的与意义,概括研究内容,展示研究方法,界定本书涉及的人才、人才流动、人才流失、人才柔性流动等关键概念。第2章为理论基础,分别从个体层面、组织层面、社会层面介绍人才流动的理论基础。第3章为文献综述,综述国内外相关文献,分析人才流动的影响因素、人才流动的经济效应。第4章论证人才集聚与集聚效应。第5章阐述人才扩散及其扩散机制研究。第6章为人才共享及其共享体系研究。第7章阐述人才流动的决策与成本收益。第8章以山东省为例进行人才流动与经济发展分析。第9章为山东省典型城市的人才流动分析。第10章为合理的人才流动激励机制的建立。第11章为结论。

本书的研究采用了理论与实证分析相结合的方法。一方面,从理论上对人才流动的形成机理、人才流动的经济效应包括人才集聚效应、人才扩散效应和人才共享效应等进行了深入的理论探讨,从微观层面上分析人才流动的内在规律。另一方面,又从实证角度对2007—2016年山东省的人才流动状况进行数据分析,以验证理论研究的正确性。两种方法相互补充,相得益彰。

在本书的撰写过程中,我们系统性地讨论了人才流动及其经济效应问题。通过对山东省部分地市的调查研究,以传统的人力资源理论作为基础,以区域经济发展理论为主体,对人才流动与区域经济效益的关系进行了研究。主要结论有:一是人才流动的经济效应主要有人才集聚效应、人才扩散效应、人才共享效应。只要人才在区域范围内可以自由流动,市场就能发挥基础性的配置作用,使人才在整个区域范围内得到最优化配置,最终实现人才使用的帕累托最优。二是人才流动与区域经济发展存在正相关关系。通过运用统计分析软件(SPSS)实证分析了山东省各城市之间的人才流动与区域经济发展之间的关系。一个城市的人口规模越大,所拥有的就业人员总量和专业技术人员总量就越高,其经济实力越强;城市的经济实力越强,对人才吸引力越强;反之,一个城市的人口规模越小,其所拥有的就业人员总量和专业技术人员总量就越小,其经济实力越弱;城市的经济实力越弱,对人才吸引力越差。三是人才流动的主要影响因素是社会因素、组织因素和个人因素。通过问卷调查了解到济南市等城市人才流动的影响因素主要是社会因素(人才政策、住房保障、社会保障等)、组织因素(薪酬水平、工作环境等)、个人因素(年龄、文化水平、家庭情况等)。根据影

响因素从政府和企业应该重视人才、吸引人才、引进人才、留住人才四个方面提出了城市人才合理流动的对策。

本书的编写目的是为了给城市人才管理工作提供指导和参考。各城市虽然争夺人才的态势激烈,但是对于怎么留住人才、管理人才、激励人才,却缺乏相应的分析和针对性政策。期望本书能对区域人才政策的制定提供扎实的理论和实践支撑。囿于作者学识,本书撰写过程中难免出现纰漏,请大家不吝赐教。

编 者
2019 年 3 月

目录

第1章 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的与意义	2
1.3 研究内容	2
1.4 研究方法	3
1.5 人才流动的相关概念	4
第2章 理论基础	9
2.1 个体层面人才流动的理论基础	10
2.2 组织层面人才流动的理论基础	15
2.3 社会层面人才流动的理论基础	18
第3章 文献综述	21
3.1 国外文献综述	21
3.2 国内文献综述	28
3.3 人才柔性流动	32
3.4 文献述评	34
第4章 人才集聚与集聚效应	36
4.1 人才集聚与人才集聚现象	36
4.2 人才集聚特点	37
4.3 人才流动对产业集群产生的集聚效应	42
4.4 人才集聚的原因	47
4.5 人才集聚的集聚效应分析	58
4.6 增强人才集聚效应的主要对策	61
第5章 人才扩散及其扩散机制研究	63
5.1 人才扩散	63
5.2 人才扩散现象	63
5.3 人才扩散的原因	65
5.4 人才扩散模式	67
第6章 人才共享及其共享体系研究	70
6.1 区域人才共享及其特点	70
6.2 区域人才共享的经济学原理	72
6.3 区域人才共享的方式	75

6.4	区域人才共享中的政府作用	76
6.5	区域人才共享模型的建立	80
第7章	人才流动的决策与成本收益	82
7.1	人才流动各主体之间的关系	82
7.2	人才流动的决策	85
7.3	人才流动对个人产生的成本收益分析	88
7.4	人才流动对组织产生的成本收益分析	91
第8章	山东省人才流动与经济发展分析	96
8.1	山东省人才流动与经济发展的现状分析	96
8.2	山东省人才流动与经济发展的实证分析	102
8.3	实证结论	112
第9章	山东省典型城市人才流动分析	114
9.1	济南市企业人才流动调查分析	114
9.2	菏泽市企业人才流动调查分析	126
第10章	促进合理的人才流动的激励机制	138
10.1	政府促进人才合理流动的激励政策	138
10.2	企业完善科学使用人才、留住人才的激励机制	141
10.3	建立产学研合作人才柔性流动机制	143
第11章	结论	146
附录		148
附录1	山东省17地市2016年主要经济指标统计情况	148
附录2	山东省17地市2006—2015年地区生产总值增长情况	149
附录3	山东省17地市2006—2015年人均地区生产总值增长情况	150
附录4	山东省17地市2006—2015年年末总人口统计情况	151
附录5	山东省17地市2015年年末人口密度	152
附录6	济南市企业人才流动调查问卷	153
附录7	菏泽市企业人才流动调查问卷	155
参考文献		159

第1章 绪 论

1.1 研究背景

当今社会,经济发展对人才的依赖程度越来越大,一个地区的经济形势、技术、环境等对人才的吸引都存在着或大或小的影响,这些因素的供给可以在每个城市内部实现,也可以通过要素流动实现,而人才流动恰恰符合社会经济发展的客观需求。随着经济的快速发展,我国的市场经济体制改革取得了实质性的发展。尤其是在新的科技革命的带动下,社会信息化程度越来越高,企业组织形式发生了根本性的变化,有很多地方政府想方设法引进并留住各种人才,有的企业则采取各种措施精减人员。随着社会化生产协作程度的提高,传统行业在激烈的竞争中被兼并、被淘汰,新兴行业相继涌现。近年来,我国有 400 多种职业消失、900 多种职业诞生。工作对象、工作方式和 workplaces 不断发生着变化,这就使得各类人才一直处于一种选择的状态,从而引起了更剧烈的人才流动,这种人才流动现象已经成为中国经济发展的一种潮流。如今的中国,如何在全球化经济发展背景下的人才流动中,实现国内人才的合理流动,吸引更多的国外人才来到中国?如何在优化经济结构的同时实现人才结构的优化?都需要加以研究。

2006 年 2 月 26 日,国务院发布的《实施〈国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020 年)〉的若干配套政策》指出,国家要实施高层次创新人才培养工程,“在高等学校和科研机构中设立面向企业创新人才的客座研究员岗位,选聘企业高级专家担任兼职教授或研究员。制定和规范科技人才兼职办法,引导和规范高等学校或科研机构科技人才到企业兼职”这一政策就是鼓励高校和企业间人才的柔性流动,通过柔性流动可以实现企业与高校人力资源共享,促进高等院校科技成果转化为生产力,同时提高企业的自主创新水平,有效实现产学研结合和共同发展。除上述政策外,国家还推出了“海外青年学者归国访问计划”“高等学校学科创新引智计划”“百人计划”等一系列促进人才柔性流动的政策,以期早日实现国家兴旺和民族振兴。

善于引进和挽留人才的地方往往是经济和科技活动最活跃的地方。一个好的人才环境,不仅能够实现人才资源的质量和数量的正向提高,还能促进人才资源的形成和积累,同时还能有效推动经济的增长。长三角地区教育高速发展、经济持续增长引发的人才需求,带来一股规模型的人才流动浪潮。上海已成为亚洲的人才资源高地,江苏省全省实施行业人才高峰行动计划,长三角地区已从过去的模仿创新逐渐发展为技术创新,这就意味着需要更多的人才,而且对人才的需求增长速度要远远高于经济增长速度与人力资源的增长速度。以上海为中心的长三角地区,以自身独特的地理优势和产业发展,已跃身为全国最具活力的经济区,并不断推动着整体国民经济的发展。21 世纪是人才竞争的世纪,谁拥有优秀的人

才,谁就能获得更多的利润,求得更大的生存和发展空间。

1.2 研究目的与意义

人才流动既是一种社会现象,又是一种经济现象。社会的形成与发展必然会伴随着人才流动。从唯物辩证法来看,一个不流动的人才市场必然是没有活力的,而我们所做的就是管理和控制人才市场的流动。人才流动就是在不同国家和地区或不同岗位等方面转换和流动人才。严重的智力外流现象存在于众多的发展中国家,人才流动为主要根源,这进一步拉大了发展中国家与发达国家间的差距,致使发展中国家的人力资源枯竭状况愈发严重。

本书将人才流动对区域经济增长影响的研究对象进一步拓展到全国层面。我国学界针对人才流动对区域经济增长影响的研究以定性分析居多,在为数不多的定量研究中也仅将部分地区作为研究对象。将研究对象拓展到全国层面,有利于宏观把握我国现阶段经济增长驱动力的来源。

为改善区域人才集聚现状,提高人才流动与经济增长的适配度,提供科学依据和可操作的建议,本书从数量、质量两个层面出发,科学评估了山东省在2007—2016年十年间的人才流动数量、质量水平及动态发展情况,并与经济增长水平作对比,评估发展协调程度,剖析其中存在的问题,最终为改善人才合理流动、提高与经济增长的适配度提供合理、可操作的政策建议;为建立人才集聚与区域经济增长的良性互动机制、促进经济可持续发展提供科学依据。本书探索了人才流动的集聚效应、扩散效应、共享效应,为人才流动与区域经济增长互动循环机制的建立提供科学依据。人才合理流动是经济增长的主要驱动力,本书通过测度人才流动对经济增长的影响程度,找出当前我国经济发展中最关键的驱动力,为科学部署各类经济要素投资,促进经济持续、稳定地增长提供有益参考。

1.3 研究内容

第1章为绪论,介绍研究背景、目的与意义,概括研究内容,展示研究方法,界定本书涉及的人才、人才流动、人才流失、人才柔性流动等关键概念。

第2章为理论基础,分别从个体层面、组织层面、社会层面介绍人才流动的理论基础。

第3章为文献综述,综述国内外相关文献。首先从人才流动的影响因素、人才流动的经济效应、对高端人才流动的研究三个方面进行国外文献综述;然后从人才流动的影响因素、人才流动的知识溢出效应、人才流动与经济增长关系、人才流动与集聚的关系、创新人才流动、人才流动的对策等多方面进行国内文献综述;最后综述国内外学者有关人才柔性流动的研究。

第4章为人才集聚与集聚效应。首先界定人才集聚的概念;论述人才集聚特点;人才流动对产业集群产生的集聚效应;从人才集聚的个体因素、经济因素、社会因素三个方面探讨人才集聚的原因;人才集聚效应主要包括信息共享效应、知识溢出效应、创新效应、集体学习效应、激励效应、时间效应、区域效应、规模效应。

第5章为人才扩散及其扩散机制研究。首先界定人才扩散的概念;然后从集聚的不经

济性、人口郊区化趋势、政府政策的作用、产业发展的影响四个方面分析人才扩散的原因;最后叙述人才扩散常用模式。

第6章为人才共享及其共享体系研究,论述区域人才共享及其特点;区域人才共享的经济学原理;区域人才共享的方式;区域人才共享中的政府作用;区域人才共享模型的建立。

第7章为人才流动的决策与成本收益。首先分析人才流动各主体之间的关系;然后分析人才流动的决策动因以及人才流动的决策模型;最后从人才个体和组织两个层面分析人才流动产生的成本收益,提出提高人才流动效益的对策。

第8章为山东省人才流动与经济发展分析,以山东省为例分析人才流动与经济发展现状,通过山东统计年鉴等数据资料分析2017年山东省经济发展总体情况;对山东省人才流动与经济发展进行实证分析。

第9章为山东省典型城市人才流动分析,通过对济南市企业人才流动调查分析,分析济南市人才流动影响因素,最后提出济南市人才合理流动的对策;通过对菏泽市企业人才流动调查分析,分析菏泽市企业人才流失的影响以及菏泽市企业人才流失的对策。

第10章为促进合理的人才流动的激励机制,一方面是,政府促进人才合理流动的激励政策,具体包括:健全人才政策环境,吸引人才;增加教育和技能培训的投入,提升整体劳动力技能水平;促进人才流动,健全完善人才流动机制;加快信息平台建设。另一方面是,企业通过培训、考核、晋升等各种措施,完善科学使用人才、留住人才的激励机制。最后,从政府、高校、科研院所、企业各层面分析合理的人才流动机制。

1.4 研究方法

本书系统性地讨论了人才流动及其经济效应问题。这不仅是一个典型的人力资源课题,同时也是一个关乎地区经济发展的重要课题。本书以传统的人力资源理论作为基础,同时,由于人才流动发生在特定的区域环境内,许多关于区域经济发展的理论都被应用于本书中。因此,本书主要采用了以下几种研究方法:

1) 理论与实证分析相结合的方法

理论与实证分析都是科学研究中被广泛应用的一种方法。理论研究是研究的主导思想与基本骨架,也是一定价值、观念判断的标准。实证分析是指通过大量的数据进行统计分析,得出结论。一方面,本书从理论上对人才流动的形成机理,人才流动的经济效应包括人才集聚效应、人才扩散效应和人才共享等进行了深入的理论探讨,从微观层面上把握人才流动的内在规律。另一方面,本书又从实证角度对近10年来山东省的人才流动状况进行数据分析,以验证理论研究的正确性。因此,本书充分利用理论与实证研究相结合的方法,两种方法相互补充,相得益彰。

2) 从定性分析到定量分析的综合集成方法

定性分析与定量分析的综合集成,既可以防止定性分析的主观随意性,也可以避免由于数学模型的高度抽象而使其失去现实意义。本书强调了定性分析与定量分析相结合,既有对人才流动的属性把握,又有对人才变动和区域经济发展变化资料的量化分析,以定性分析为指导、定量分析为标准,揭露研究实质,深入探讨并得出相应结论。

3) 综合运用多种科学理论知识,注重跨学科交叉互补的优势

本书综合运用人口学、地理学、经济学、区域经济发展理论和产业理论等多种学科知识和相关理论,相互取长补短。在研究方法上体现了学科优势和多学科相互交叉的特点。

4) 静态描述与动态分析相结合的方法

任何事物的发展过程都是历史与现实的统一。在对人才流动的经济效应的研究过程中,本书采用了历史考察与现实分析相结合的方法,从人才流动的历史分布过程入手,动态分析人才流动各个环节与区域人才收入水平、经济发展水平和人才流动区域性效应的影响。不但考虑了人才分布的历史与现状,同时还建立了回归模型对其未来进行动态分析和预测,了解未来人才分布的发展极其变化态势,为未来的人才规划和人才共享做好充分准备。

1.5 人才流动的相关概念

1) 人才

人才一词,最早见于《诗经·小雅》注中:“曹曹者获,乐育才也。君子能长育人才,则天下喜乐之矣。”中国古代人才大多被称为“贤”“能”“士”,即指有德行、有才干的人。国外有关人才的研究中,早期多用“Gifted Person”和“Genies”,指有天赋的人,即所谓的天才和杰出人才。随着对人才含义理解的扩大,目前我国学者对人才倾向使用“Talent”。

对于人才定义,《现代汉语词典》的解释是“德才兼备的人;有某种特质的人”(华才,2004)。这是最简明的人才定义,是语义学上的人才定义,强调的是人才具有优于一般人的品德和才能,特别是才能。顾名思义,人才就是有才之人。人才学家们对人才的定义则更为全面、深入,即“人才就是为社会发展和人类进行了创造性劳动,在某一领域,某一行业,或某一工作上作出较大贡献的人”(王通讯,1985);“人才,是指那些在各种社会实践活动中,具有一定的专门知识、较高的技术和能力,能够以自己创造性劳动,对认识、改造自然和社会,对人类进步作出了某种较大贡献的人”(叶忠海,1985)。综观这些定义,除了强调人才要具有优于一般人的才能外,还强调了人才要进行创造性劳动和为社会作出较大贡献。王辉耀(2009)认为:“人才,是指具有良好素质,在一定的社会条件下,用其创造性劳动,对社会历史发展以及人类进步作出贡献的人。”^①《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》对人才的定义进行了新的解释:“只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要的人才。”这个定义吸收了人才学研究的成果,同时表述更加全面、具体和明确,并突出了人才的广泛性及大众性,充分体现了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针,从而使人才定义更具有时代感和导向性,使人才概念不仅是一个人才学的学术概念,而且也对人才工作和人们成才具有很强的现实指导意义。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中将人才定义为“具有一定的专业知识或专门技能水平,能够进行创造性劳动,并对社会作出贡献的人”^②。从以上关于人才的定义中可以得出:第一,人才是相对于

① 王辉耀. 人才战争[M]. 北京:中信出版社,2009.

② http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.htm.

人力资源而言的,是一个相对的概念;第二,在不同的历史阶段和观察角度,人才标准也会有所差异;第三,人才根据不同的标准和范围可以划分成不同的类别和层次。

2) 人才流动

Ann and Frank(1992)指出,员工流动(Turnover)是指人们被一个组织雇用或者离开这个组织的行为。Abraham and Steven(2000)指出,员工流动包括自愿流动和非自愿流动,其中非自愿流动的原因大多是被企业解雇或被迫辞职,而自愿流动则是出自员工个人的原因。帕拉斯将流动定义为个人跨越了社会系统的成员界限的身份变动,即指人才从一种工作状态到另一种工作状态的变化,工作状态可以根据工作的岗位、工作地点、职业的性质、服务对象及其性质等因素来确定。人才流动通常被分为主动流动和被动流动两种类型。前者是指流动的决策主要由人才本身作出,一般指员工辞职;后者是指流动的决策主要由组织作出,包括裁员、开除等形式。对于企业的管理者来说,被动流动一般是组织可以控制的,而主动流动通常是组织难以控制的。尽管人才流动对组织既存在不利的影响,也存在有利的影响,但是过多的主动流动对组织往往是不利的。因此,相对于被动流动,主动流动得到了研究者更多的关注。本书研究的流动,均指主动流动。

人才流动是市场经济的产物,它是由于社会分工的不断发展和细化的结果,是一种社会现象。目前,国内外学者对人才流动内涵的界定分为广义的人才流动和狭义的人才流动两种。

3) 人才流动的分类

根据人才流动的原因不同,可以将其分为自主性流动和结构性流动。自主性流动就是员工为了寻求更好的职业发展机会与物质生活环境等而主动要求离开的流动;结构性流动则是由于岗位的调整以及工作需求而引起的流动,如为适应工作需求,会让部分员工到临时组建的机构或下属单位工作。根据人才流动的隶属关系不同,可以将其分为动编流动和在编流动。动编流动又称为刚性流动,是员工的编制不再属于原来的单位,其行政隶属关系、党团关系和户口等都发生了改变,会随流动而到新的工作单位。在编流动又被称为柔性流动,指人才原来的编制和行政隶属关系等都不会随着人才的流动而改变,还保留在原单位。与刚性流动相比,柔性流动给引进高科技人才带来许多便利,更适用于高层次人才。

陈奎(2004)提出,根据工作状态确定因素的不同,人才流动可分为职业间流动、产业间流动或地区间流动等。根据人才服务的组织是否改变,可以将其分为组织内流动和组织间流动。组织内流动是员工在单位内部各工种和职位间进行的流动,是属于组织管理行为的结果,一般是由组织的人力资源管理部门通过提升或调动来完成的。组织间流动即人们通常所理解的人才流动,具体包括:①企业间的流动,是劳动力服务的企业发生变化,其职业变化与否都可;②产业间的流动,是劳动力发生的跨行业、跨产业流动,这种流动在国民经济发展中扮演着重要的角色,是为了适应产业结构调整的需要而进行的,其职业一般会随着流动而变化;③地区间的流动,是劳动力就业的地区发生了改变,是从一个地区到另一个地区的流动,由于地区间存在着经济、生活及就业环境的差别,劳动者的趋利性总使其愿意流向就业机会大、预期收益高与生活环境好的地区;④国家间的流动,是劳动力就业的国家发生了改变,是跨国界的流动,这种流动是生产国际化的标志,也是世界范围内的产业结构调整和社会生产力发展的结果。

根据人才流动的方向不同,可以将其分为流出和流入。人才流出包括人才流失与人才溢流。人才流失是指人才由于某些因素离开原来所服务或依附的企业、地区和国家而去往他处,西方学者将人才流失称为“Brain Drain”。人才溢流是指一个国家或地区的人才由于某些因素而处于闲置状态,造成了人才过剩和失业,他们为了寻找新的就业机会而移居到外地或外国的现象。这一概念最早是由印度的B·N·戈希和罗马·戈希在《人才流动经济学》中提出来的。人才流入包括人才流增和人才回流。人才流增的一个显著特征是新增加的人才都是外来的,具体是指凡是引起企业、地区和国家人才数量增加的人才流动现象。人才回流则是指从一定的企业、地区和国家流出后又回到原来的企业、地区和国家的人才流动现象,西方学者将人才流入称为“Brain Gain”。

人才流动分类如图1-1所示。

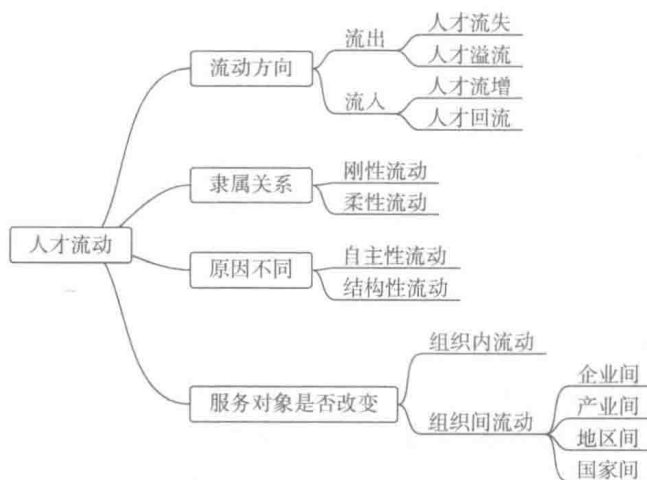


图1-1 人才流动分类

4) 人才流动的特点

人才流向呈现“势差效应”,向体现自身价值的地区流动。人才的流动也具有与物理学中电势效应的电子流动相类似的属性,即与电子从低电势端向高电势端流动形成电流相似,其实质可归结为经济增长的非均衡性所导致的势差效应,使人才由低势差处流向高势差处。即经济增长较快的地区易形成高势差,而经济增长较慢的地区就形成了较低势差,为了获得较好的工作与生活环境、更好地发挥自身的优势,人才必然选择向高势差处流动。另外,由于一定区域内的产业结构不断地升级及转移,使该地区的此类科技人才明显不足,由于要获得较高的利润率便形成了由外地流向该区域的势差效应;而且伴随着产业升级,传统产业的利润越来越低,势差也逐渐降低,对人才的需求下降,他们为了能实现自身价值逐渐流出此地区,并往往向能提高自己专业能力水平的地方流动。

人才流量呈现“马太效应”,即人才流动的区域集聚性。这主要是由于生产力在不同的地区或企业间流动(包括流入和流出)过程中,逐步实现由比较优势向竞争优势的转变。比较优势是一种静态优势,是由某一方资源禀赋和交易条件决定的。竞争优势是一种动态优势,是由于一定区域内的人才需求状况、生产要素以及人才配套所形成的集聚效应和政府政策等因素综合作用而形成的。人才的流动具有向科技中心集中的倾向,这是由于人才受到这些动态优势因素的影响而从各个不同的区域流向某一特定的区域。流向各区域的人才,

由于其地理位置不同,决定了其流动(包括流入和流出)必然具有一定的区域特色,并一定伴随着相关产业集聚现象的产生。因此,会产生外部规模经济而获得优势地位,并有利于提高人才的竞争力。

人才流动的速度和频率加快,产生了对社会环境的依赖性。由于人才特别是科技人才本身的高智力性与高创新性及不可替代的特征,使科技人才成为社会的稀缺资源,在市场经济中具有很强的流动性。信息时代最明显的特征就是知识的更新速度和频率的加快,使掌握科学知识的人才为了使自己的步伐紧跟时代与知识的飞速发展,不得不在区域间经常进行交流,以使自己的知识和技能保持领先地位,从而加速了人才流动的速度。另外,由于有关人事制度改革与不断完善,以及有关人才流动政策的出台,使一些地区的人才流动速度和频率也处于上升趋势,这可以从人才数量增减的比率上获知。因此,可以认为是社会需要尤其是政策因素的改变驱动着人才的流动。

5) 人才流失的概念及分类

人才流失分为显性流失和隐性流失两类。显性流失是指人才因某种原因已经从该企业离职,影响了该企业的未来发展方向、企业业务的开展和人力资源的管理。隐性流失是指人才感觉不到在企业工作的满意度或者归属感等企业内部原因,导致工作积极性不高,不能发挥员工潜能,影响了该企业的未来发展方向、企业业务的开展和人力资源的管理。无论是哪种类型的人才流失,如不及时发现并提出有效的控制措施,隐性流失将会逐步转变为显性流失,给企业带来无人可用的尴尬局面,从而影响企业的生产业务。我国关于人才流失问题的研究较晚于国外,直到20世纪90年代初,我国才开始研究人才流失问题。随着各行各业对于该问题的关注,我国人才流失问题的研究已渐成熟。

6) 离职的概念

英文中的“Employee Turnover”,我国学者谢晋宇(1999)将其译为“雇员流失”,张勉、李树苗、张德等人采纳并沿用了这种译法,国内也有其他学者译为“离职”。本书作者按照我国的习惯说法,认为“员工离职”的译法为更为恰当。在理论界,多数对员工离职的研究都以莫布雷(Mobley, 1982)的定义为基础,这种使用最广泛的定义是“从组织中获取物质收益的个体终止其组织成员关系的过程”。但有的学者建议用劳动合同来界定组织成员关系是否存在,这样可以避免将股份制企业中的股东变换包括员工离职的情况(Boudreau & Berger, 1985);同时,鉴于我国存在许多停薪留职以及大量下岗职工的情况,如果按Mobley(1982)的定义,这两种情况是否也应归入离职范畴目前还存在歧义,因此,以其与组织劳动合同是否已经终止来界定“组织成员关系”是否存在,在具体操作时会更清晰(张勉,2002)。本书对员工离职的定义为“从组织中获得物质收益的个体终止其与组织劳动合同的过程”。

员工离职通常分为主动离职和被动离职两种。前者是指离职的决策主要由员工作出,一般指辞职;后者是指离职的决策主要由组织作出,包括裁员、开除等形式,一般组织可以控制。在组织行为学和人力资源管理中,人们关注的重点主要集中在主动离职研究上,因为这种离职决策主要由员工作出,通常组织难以控制,而且过高的主动离职率对组织往往不利。主动离职不论对社会、企业还是离职者个人而言都至关重要,它不仅是个人动机或行为的具体体现,而且通过个人的动机或行为过程会间接地反映由企业内部或外部诸因素对其个人行为过程所产生的影响,并反过来给社会、企业及个人都会带来一定的后果(谢晋宇,1999)。

许多学者将研究重点放在了离职模型的构建上,主要从个体层面上来研究员工离职的决定性因素,进而试图揭示员工作出离职决策的过程。

离职与跳槽的区别。在国内,人们更多地是把员工离职现象称为跳槽,一个带有中国特色的字眼。跳槽也是指劳动者主动辞职另找出路的择业行为,意思是员工主动从原来的工作单位转换到另一家工作单位的过程,是求职者的权利。而主动离职只说明员工自愿主动离开原来的工作单位,即辞职了,但从实际情况看,他们离开后究竟去向如何并不确定,可能选择进入另一家单位,可能选择求学,也可能选择待业在家或是休假出游等。因此,可以说主动离职包括跳槽这一现象。

7) 人才柔性流动的含义

“人才柔性流动”这一概念最早出现在企业的人力资源管理中,它的提出可追溯到 1998 年,著名学者怀特和斯赖(Wright & Snell)认为处于高度动荡不安环境中的企业,为了实现员工和组织的能力与变化的竞争优势相适应,人才的柔性流动是非常必要的,是提高组织效率的重要方面。这种人才的柔性流动方式是面对全球化人才短缺以及人才争夺加剧的挑战,逐渐演变形成的一种新的人才流动理念。在国内,20 世纪 70 年代末,江苏、浙江、上海等地乡镇企业异军突起,这些迅速发展起来的企业却面临技术和人才缺乏的问题。为了解决这一突出问题,江浙人将退休技术人才回聘到企业,到 20 世纪 80 年代江浙人的这种人才利用方式逐步发展为被人们熟知的“星期六工程师”,而这种人才利用方式发展到 20 世纪 90 年代则主要以科技人员的业余兼职形式存在。至此,我国人才柔性流动的雏形便诞生了。1997 年,“人才柔性流动”这个新名词首先在江浙一带出现。2000 年 12 月中旬,浙江省人事厅在北京宣布:鼓励高层次人才柔性流动,欢迎“飞行院士”“候鸟教授”以项目合作、技术入股等方式到浙江发展。2001 年,天津市也相应出台了《关于建立人才柔性流动机制,进一步做好引进国内外优秀人才智力工作的意见》,在全国率先把人才柔性流动政策化、规范化,随后各地陆续出台了人才柔性流动的相关政策和具体办法。

第2章 理论基础

最早研究人才流动原因的学者是 Tiebout(1956),他认为自由流动是以较为丰富的公共物品为前提条件的,居民迁移倾向地区为税收水平合理地区^①。Lewin(1942)认为人才所处的环境会直接影响其能力发挥与绩效的表现,如果人才产生没有办法改变环境的情绪,则可能出现丧失信心的情况或者认为自己怀才不遇、没有遇到伯乐,因而唯一的方法就是换个环境,这便从根源上形成了人才流动。20世纪60年代,美国学者 E. S. Lee 认为出现人才流动的根本原因在于两种力量的相互作用:一种是人才流出地存在较为落后和劳动力供给过剩等发展状况,另一种是流入地存在的就业机会更多、环境更好、收入更高等,此“拉力”吸引人才流动进来,流出地具有把人才推入到流入地的“推力”。卡兹(1994)发现组织寿命的长短决定于组织内信息沟通程度,他绘出的组织寿命曲线就是卡兹曲线,其依据为统计出的大量调查数据。卡兹曲线表明,人员间信息交流不断减少是建立在组织内科研人员增强熟悉度基础上。卡兹依托提升企业活力论证必须存在人才流动。库克对于研究生工作后创造力的发挥情况进行了调查统计,并以库克曲线形式把此情况表示出来,基于更好发挥人的创造力论证人才流动的必要性。国内学者结合国内实际情况对人才流动理论进行了深化和发展。乌云其其格(2015)认为经济因素是最为主要的、影响高层次人才资本流动因素;而影响人力资本流动的社会因素就是风俗习惯和个人秉性等,其属于非经济因素;影响人才流动的因素还包括人才和相关的社会制度;文化传统和社会经济的发展决定人才培养的质量和人才流动方向。赵曙明(2001)认为人才流动是优化配置资源和开发人力资源的产物^②。如果人才资源流动的实现完全借助市场调节,极易产生盲目性等状况,因此国家有必要用法律来宏观调控人才流动的流向。

行为科学核心理论中涵盖了激励理论内容,主要功能体现在调节需求与动机等方面。人力资源理论中激励目的的实现是通过满足个体需求达到的,其中马斯洛的需求层次理论最具影响。马斯洛认为个体需求主要特征体现在分等级层次,而外界和自身环境不断发展变化是根本上导致人的需求不断发展变化的原因所在,也是最低级需求逐步发展到最高级需求的推动力。以重要性为依据,排列需求依次表现为生理、安全、社交或情感、尊重、自我实现几方面需求,并且认为人的低层级需求一旦被满足,就会出现中止需求激励作用的状况,向更高层级需求层级发展,最终要达到的需求目标就是自我实现^③。在把高层次科技人才引进企业中,一般都是运用不断提高薪酬待遇的手段进行人才引进的,但是也会经常出现薪酬逐渐提升但人才引进仍然不理想的情况。本章根据马斯洛需求层次理论,分析人才心理需求,以便使企业制定的激励政策更具针对性,提高政策的实用性,增强人才吸引力。

① Tiebout. A Pure Theory of Local Expenditure[J]. Quarterly Journal of Economic, 1956(03):11-14.

② 赵曙明. 人力资源管理研究[M]. 北京:中国人民大学出版社,2001.

③ 亚伯拉罕·马斯洛. 动机与人格[M]. 西安:陕西师范大学出版社,2010.

2.1 个体层面人才流动的理论基础

1) 舒尔茨的人力资本理论

诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)是人力资本理论的创始人。他在《论人力资本投资》一书中明确了人力资本具体要由教育投资、劳动力迁徙投资和医疗保健投资几个方面组成^①。人力资本价值的实现和增值要通过教育投资和医疗保健投资来形成,而这一目标的实现又往往以劳动力的流动作为载体。而劳动力流动往往是要通过劳动力迁徙投资来完成的,通过迁徙投资可以发展和完善劳动力市场机构,从而可以提供充分的用人信息,进行劳动力的调剂,并使劳动力找到专长得以最大发挥的空间。因此,人力资本迁徙投资会对人力资源的收益带来影响以及形成其他方面的影响^②。

人力资本,即劳动者针对投资教育与培训等方面所积累的知识和技能,也被称为“非物力资本”。西奥多·舒尔茨最早创立了现代人力资本理论。他认为,主要人力资本投资体现在以下五项:①卫生保健设施和服务,影响人的精力等方面的全部支出;②初、中、高等正规教育;③培训在职员工;④成人教育计划;⑤由于个人和家庭迁移影响需要获得更好的就业机会。前四项表现为一个人添加到人力资本数量中的方法,最后一项是生产率有效性的体现,关乎一个人最大限度利用人力资本的状况。人力或物质资源合理配置属于动态过程,需要的时间也比较长,配置与调整过程具有动态性与连续性。而人力迁移投资的目的就是获得更好的就业机会,为达到满足自身偏好的目的,努力创造更高的利益,对地域或产业间人口与劳动力进行迁移与流动,但实现这种行为的基础就是花费一定的成本。人口与劳动力迁移能够达到改善人力资源配置的合理状况,能够成为提升劳动力效率与竞技状态的有效促进因素。

2) 需求层次理论

所有激励理论中最具有影响力的理论是马斯洛需求层次理论,是美国心理学家马斯洛(Maslow, 1943)提出的,该理论将人的需求分为五个层次,并按层次由低到高逐级递增。具体为生理需求、安全需求、社交或情感需求、尊重需求以及自我实现的需求共五种^③。之后,耶鲁大学的克莱顿·奥德弗(1969)弥补了马斯洛的需要层次理论缺乏实证研究支持的缺陷,提出了奥德弗的ERG理论,这是对五层次需求理论的发展,他认为人会追求最能够得到满足的环境而离开原先无法得到满足的环境。把生存需要(Existence)、关系需要(Relation)和成长需要(Growth)作为人的需要的三个层次。当然,20世纪50年代哈佛大学的戴维·麦克利兰(David. G. M. Clelland)提出了成就需要理论,研究注重人的高层次需要与社会性的动机,他认为成就需要、权力需要、亲和需要在工作中最重要,认为这三种需要在工作情境中可以保持好的工作状态并容易获得成功^④。

① Schultz T W. Investment in human capital[J]. The American Economic Review, 1961, 51(1): 1-17.

② 刘方龙,吴能全.“就业难”背景下的企业人力资本影响机制——基于人力资本红利的多案研究[J]. 管理世界, 2013(12): 145-159.

③ A H Maslow. Preface to Motivation Theory[J]. Prefance to Motivation Theory, 1943 (5): 85-92.

④ 陈丹丹,陈向东.知识型员工非薪酬激励探讨——基于麦克利兰成就动机理论[J]. 现代企业, 2010(9): 42-43.