

《重庆综合经济研究文库

分析宏观形势·预测区域发展·提供决策服务·建设一流智库

加快人力资源集聚的 路径和对策研究

——基于重庆的实践经验

JIAKUAI RENLI ZIYUAN JIJU DE LUJING HE DUICE YANJIU
JIYU CHONGQING DE SHIJIAN JINGYAN

邓兰燕 等 ● 著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

《《 重庆综合经济研究文库

分析宏观形势·预测区域发展·提供决策服务·建设一流智库

加快人力资源集聚的 路径和对策研究

——基于重庆的实践经验

邓兰燕 等○著



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

中国·成都

图书在版编目(CIP)数据

加快人力资源集聚的路径和对策研究:基于重庆的实践经验/邓兰燕等著. —成都:西南财经大学出版社, 2018. 9

ISBN 978-7-5504-3728-9

I. ①加… II. ①邓… III. ①人才资源开发—研究—重庆

IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 218975 号

加快人力资源集聚的路径和对策研究——基于重庆的实践经验

邓兰燕 等著

责任编辑:植苗

助理编辑:王青杰

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:朱曼丽

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www.bookej.com
电子邮件	bookej@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028-87352211 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	四川五洲彩印有限责任公司
成品尺寸	170mm×240mm
印 张	7.25
字 数	117 千字
版 次	2018 年 9 月第 1 版
印 次	2018 年 9 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5504-3728-9
定 价	58.00 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

前言

中国经济发展进入新常态，已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，中国经济正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期及全面建成小康社会决胜期。面对新时代、新形势、新要求，人力资源与创新是一个地区加快发展、转型攻关和决胜全面小康的关键性因素。党的十九大报告提出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源，必须坚定实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，集聚一大批各类优秀人才。习近平总书记在2018年全国两会上强调，发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。当前，人才已经成为实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源，也是推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革的关键要素。在全国人口红利不断减弱的背景下，自2017年以来，深圳、武汉、成都、西安、合肥等全国40余个城市相继出台了各类“人才新政”，“城市抢人大战”蔚然成风。

重庆地处西部内陆地区，人才尤其是创新性人才、高层次人才、国际化人才集聚不足，对重庆进一步扩大开放、深化改革、全面创新均形成了一定制约。对标习总书记对重庆市提出的“两点”定位、“两地”“两高”目标和“四个扎实”要求，我们要瞄准高校大学生、科研院所人才、高端产业人才、进城务工人员等四大类人力资源，按照市委市政府决策部署，大力实施科教兴市和人才强市战略行动计划，梳理重庆市人力资源现状和问题，优化完善分类政策配套，加快吸引集聚各类人力人才资源，使人才能够引进来、留下来、用起来，切实推动人力人才资源与经济高质量发展精准匹配。

邓兰燕

2018年6月

目 录

- 1 人力资源集聚相关理论基础 / 1
 - 1.1 国外人力资源集聚相关理论 / 1
 - 1.2 国内人力资源集聚相关理论 / 3
 - 1.3 人力资源集聚基本概念 / 6
- 2 国内外人力资源集聚的成功经验借鉴 / 11
 - 2.1 国外成功经验借鉴 / 11
 - 2.2 国内成功经验借鉴 / 14
- 3 重庆人力资源集聚的现状 & 问题 / 48
 - 3.1 重庆人力资源集聚的现状 / 48
 - 3.2 重庆人力资源集聚存在的问题 / 54
- 4 重庆人力资源集聚趋势预测 / 63
 - 4.1 优势与机遇 / 63
 - 4.2 问题与挑战 / 64
 - 4.3 趋势预测 / 65

5 重庆加快人力资源集聚的总体思路 / 68

5.1 指导思想 / 68

5.2 基本原则 / 68

5.3 发展目标 / 69

6 重庆加快人力资源集聚的具体路径和对策措施 / 71

6.1 具体路径 / 71

6.2 对策措施 / 76

附件 1: 调研报告 / 80

附件 2: 调查问卷 / 97

参考文献 / 106

后记 / 109

1 人力资源集聚相关理论基础

1.1 国外人力资源集聚相关理论

国外对人才集聚问题的研究主要是在探索人才流动研究过程中形成的,目前已经形成了人力资本理论、推拉理论、场论等许多具有代表性的经典理论模型,并且伴随管理学、行为科学的发展而不断得以完善。

人力资本理论是人才问题研究的核心理论。人力资本理论由著名的诺贝尔奖获得者西奥多·舒尔茨创立,该理论认为传统的物质资本、普通劳动力已经不是经济持续稳定增长的动力来源,那些具有熟练的技能、广泛的知识、较强的工作能力的人力资本才是新的动力支撑。根据舒尔茨的人力资本理论,人力资本形成具体包括教育投资、医疗保健投资和人力资本迁徙投资几个方面。虽然流动本身不能带来人力资本存量的增加,但人口特别是高层次人才的迁移和流动将使人才与环境得到较好的匹配,提高劳动力的质量与竞技状态,提升人力资源配置的效率,是人力投资的一种表现形式。社会上已经积存和已形成的分散的人才,逐步向某一特定区域流动并集中,进而形成集聚度较高的人才群体^①,这一过程即是本书研究的人才集聚。

推拉理论是研究人才集聚原因方面的最基础的理论,该理论认为“推力”和“拉力”是影响人才集聚于某一个地区的两种主要因素。其主要代表学者博格认为,改善生活条件是人口不断流动的主要目的,针对流入地而言,那些有利于改善生活条件的因素是拉力,而针对流出地而言,那些不利的生活条件

^① 宋美丽,孙健.国外人才集聚模式的经验及对我国的启示[J],经济纵横,2010(2):119-122.

就是推力。按照该理论的观点，在自由市场经济条件下，人口向城市流动的过程，就是市场机制自发地对劳动力资源进行重新配置的过程^①。推拉理论最早用于解释人口城乡迁移特别是农民工向城市流动集聚的过程，同样也可作为分析人才集聚的理论框架。高层次人才本身既是理性的经济人，也是劳动力资源的物质承担者，高层次人才的集聚过程，就是高层次人才经过慎重考虑各方因素，理性选择在某一行业或地区就业的过程。

场论是美国心理学家勒温仿照物理学磁场作用理论提出的一个人与环境关系的理论模型。他认为，人的心理活动通常是发生在一种心理场或生活空间里的，一个人的绩效高低不仅与他自身的能力素质紧密相关，同时也受到其所处环境的影响。该理论认为人是社会的产物，人的活动受到其所处的生产生活环境、人际关系、政策条件、领导作风等多种因素的影响^②。通常来说，个人对环境的抵抗力和影响力是极为有限的，而环境对个人却有高度的影响力。因而高层次人才通常采用脱离较差的环境，加入较好的环境这一最经济适用的办法来摆脱恶劣环境的影响，选择最适合自身特点与发展方向的外部环境，营造有助于自身价值实现的外部环境条件^③。

各理论的代表学者及主要观点如表 1-1 所示。

表 1-1 国外人力资源集聚理论主要代表学者及观点

理论模型	年代	学者	主要观点
人力资本理论	20 世纪 50 年代	舒尔茨	人力资本是指凝集在劳动者个体上的知识、技能及其所表现出来的劳动能力。人力资本是投资形成的，人力资本宏观层次的形成途径包括营养及医疗保健，在职人员培训，初等、中等和高等正规教育，成人学习计划，适应就业机会改善的个人与家庭的迁移。微观层次的形成途径主要指从个人角度出发获得和增加技术、信息、知识存量的过程，它可概括为教育和实践两种途径

① 赖光宝，赵邦宏. 基于“推拉理论”的农村人口流动原因探讨：以河北省为例 [J]. 商业经济研究，2015（17）：48-49.

② 勒温. 人格的动力理论 [M]. 王思明，叶鸣铨，译. 北京：北京理工大学出版社，2014.

③ 王勇. 人才集聚研究综述 [J]. 生产力研究，2011（9）：205-208.

表1-1(续)

理论模型	年代	学者	主要观点
人力资本理论	20 世纪 80 年代	罗默	提出了罗默模型,该模型的意义包括:①知识作为一个独立要素纳入增长模式中,并认为知识的积累将促进经济增长;②由于知识具有外溢性,使得资本的收益率是资本的递增函数,修正了传统增长中收益递减或不变的假设;③有力地解释了世界经济高速增长的原因,同时也说明了发达国家和发展中国家经济水平差距日益扩大的重要原因
	20 世纪 90 年代	卢卡斯	提出了人力资本积累增长模型,强调了劳动者从正规或非正规的教育中所积累的人力资本对经济增长的作用,并指出人力资本是国际资本流动的重要因素之一
推拉理论	19 世纪 80 年代	雷文斯坦	提出了七条人口迁移规律:一是人口迁移呈现短距离的特征,迁移的方向通常是工商业较为发达的城市;二是通常先迁居到城镇的周边地区,然后再向城镇中心迁居;三是通常农村人口向城市流动和集中;四是每一次大的人口迁移将引起作为补偿的反向流动;五是长距离的人口流动基本上是向大城市集聚;六是农村居民比城市居民流动率高;七是男性流动率要低于女性
	20 世纪 50 年代	博格	人口转移是两种不同方向的推拉力量相互作用的结果:一种是促使人口转移的力量,是推动人口转移的正面积极因素;另一种是阻碍人口转移的力量,是阻碍人口转移的负面消极因素
	20 世纪 60 年代	李	认为流出地和流入地除了拉力和推力外,还受到中间障碍因素的影响。人口流动距离的远近、区域行政边界、政策差异、文化语言差异以及流动人口对以上因素的个人认知和价值判断,都形成了中间障碍因素
场论	20 世纪 30 年代	勒温	认为一个人的行为(B)取决于个人(P)和他的环境(E)的相互作用,并提出了单个人与环境关系的公式: $B=f(P, E)$,其中, B 代表个人行为的方向, P 代表个人素质, E 代表环境。该函数表示,一个人的绩效高低不仅与他自身的能力素质紧密相关,同时也受到其所处环境的影响。如果环境很恶劣,那么一个人就很难发挥其聪明才智,也很难取得应有的成绩

1.2 国内人力资源集聚相关理论

国内学者对人才集聚的研究起步相对较晚,目前主要集中在人才集聚的影响因素、人才集聚与产业集聚、人才集聚的效应等方面,尚未形成较为系统的

人才集聚理论。

第一,人才集聚的影响因素方面。包惠、符钢战、祝影(2007)从人才环境对人才的影响出发,提出人才市场环境、人才创业环境和人才经济发展环境三个子环境及其决定因素的变化是影响人才环境综合评价得分排序的重要因素^①。程桢(2006)也指出人才环境和人才聚集之间存在相互促进的经济关系^②;牛冲槐、接民、张敏等(2006)提出了制度和文化环境对科技型人才影响的重要作用^③。

第二,人才集聚与产业集聚方面。以周振化(1998)^④、李刚和牛芳(2005)^⑤、王锐兰和刘思峰(2006)^⑥、毛军(2006)^⑦等为代表的学者较为一致地认为人才聚集与区域经济和产业发展之间存在相互促进和影响的关系。区域经济持续稳定发展,将吸引人才流向特定地区从而形成人才的集聚,人才的集聚又会促进区域经济和产业的集聚发展,因此,人才的集聚与地区经济是共生发展。

第三,人才集聚效应方面。关于这方面的研究以牛冲槐教授的研究成果为代表。他认为人才的合理流动会产生聚集现象,人才聚集这一现象在区域内按照某种特定联系以类聚集,其发挥的效应超过各自独立作用的总和。人才聚集的形成和人才集聚效应的发挥将大大有利于区域创新系统的形成,也有利于增强区域的人才吸引力。他同时主张通过制定积极的人才流动政策,以发展人力资本市场、优化人才聚集环境、人岗和谐管理等方式促进人才集聚和人才集聚效应的有效发挥。

国内人力资源集聚理论主要代表学者及观点如表 1-2 所示。

① 包惠,符钢战,祝影.西部地区人才环境综合评价:基于因子分析的结果[J].北方经济,2007(13):44-46.

② 程桢.人才聚集环境效应与中西部地区人才聚集环境的优化[J].管理现代化,2006(3):46-48.

③ 牛冲槐,接民,张敏,等.人才聚集效应及其评判[J].中国软科学,2006(4):118-123.

④ 周振化.积极推进经济结构的调整与优化[M].上海:上海人民出版社,1998.

⑤ 李刚,牛芳.人才集聚与产业集聚[J].中国人才,2005(5):27-28.

⑥ 王锐兰,刘思峰.发达地创新人才集聚的驱动机制[J].江苏农村经济,2006(3):49-50.

⑦ 毛军.产业集聚与人力资本积累:以珠三角、长三角为例[J].北京师范大学学报(社会科学版),2006(6):103-106.

表 1-2

国内人力资源集聚理论主要代表学者及观点

理论分类	学者	主要观点
人才集聚的影响因素	包惠, 符钢战, 祝颖 (2007)	探讨了人才环境对人才的重要影响, 认为人才市场环境、人才创业环境和人才经济发展环境三个子环境及其决定因素的变化是影响人才环境综合评价得分排序的主要因素
	程桢 (2006)	认为人才集聚与人才环境之间存在着相互促进的经济关系
	牛冲槐, 江海洋, 王聪 (2007) ^①	分析了科技型人才集聚受到制度环境的影响, 提出了优化我国制度环境的相关建议, 以利于促进科技型人才聚集经济性效应的产生与提升
人才集聚与产业集聚	牛冲槐, 王燕妮, 杨春艳 (2008) ^②	分析了文化环境对科技型人才的影响, 指出应加强传统文化与现代文化的融合, 高度重视本土文化与外来文化的互动交流, 优化文化教育模式, 改变“官本位”的观念, 提升科技人才的价值和地位
	周振化 (1998)	通过对区域经济发展的全过程观察, 认为人才聚集与经济聚集之间存在协同发展的关系。如果某地区的经济聚集速度超过周边地区, 那么该地区就会与周边地区之间形成人才聚集差, 从而使得周边地区的人才流向本区域
	李刚, 牛芳 (2005)	在对人才集聚现象和人才集聚效应进行简要说明之后, 通过分析人才与产业集聚之间的互动关系, 提出产业的集聚与人才的集聚是相互促进和相互影响的关系, 人才集聚一旦形成以后就会对产业集聚产生相反的作用。因而某地区要想形成产业集聚, 就必须先形成人才集聚
	王锐兰, 刘思峰 (2006)	提出区域经济的持续稳定发展与创新人才集聚之间存在着某种特定的促进和影响关系, 地区经济的持续发展会吸引人才流向本地而使本地形成人才集聚, 这种人才集聚反过来又会促进某地经济发展和区域产业的集聚, 而区域产业集聚的形成又会促进区域经济发展和人才集聚
	毛军 (2006)	认为产业集聚和人力资本之间有着特定的相互促进和影响的关系: 一是专业而丰富的人力资本是产业集聚形成的前提条件, 人力资本带来的技术、产品、市场和制度创新是产业集聚形成和发展的关键因素; 二是产业集聚又有利于人力资本通用化的形成, 促进区域人力资本的形成和发展。人才集聚在形成后会通过一定途径对产业集聚产生反作用
	张西奎, 胡蓓 (2007) ^③	提出人才是产业集群的形成、发展和升级的重要因素。只有形成了大规模的人才集聚优势才能形成产业集群, 从而使产业集聚在竞争中取得优势

① 牛冲槐, 江海洋, 王聪. 科技型人才聚集环境及聚集效应分析 (一): 制度环境对科技型人才聚集效应的影响分析 [J]. 太原理大学学报 (社会科学版), 2007, 25 (4): 1-5.

② 牛冲槐, 王燕妮, 杨春艳. 科技型人才聚集环境及聚集效应分析 (四): 文化环境对科技型人才聚集效应的影响分析 [J]. 太原理工大学学报 (社会科学版), 2008, 26 (2): 1-4.

③ 张西奎, 胡蓓. 产业集群的人才集聚研究 [J]. 商业研究, 2007 (3): 5-7.

表1-2(续)

理论分类	学者	主要观点
人才集聚效应	牛冲槐, 接民, 张敏, 等 (2006)	首次提出了人才集聚现象、人才集聚效应的概念及其特征。认为通过人际关系调整以及岗位的和谐管理可以推进人才的合理流动、促进人才集聚和人才集聚效应的有效发挥
	牛冲槐, 接民, 张敏, 等 (2006)	提出了人才集聚效应的八个具体特征, 即信息共享效应、创新效应、知识溢出效应、激励效应、集体学习效应、时间效应、规模效应和区域效应
	牛冲槐, 丙雪琴等 (2007)	探讨了人才集聚效应与区域创新能力之间的关系。认为人才集聚优势的形成和人才集聚效应的发挥将大大利于特定区域创新系统的形成, 区域创新系统的提升优化将有助于人才集聚的经济性效应的产生与提升
	牛冲槐, 唐朝永 (2007)	建立了人才集聚的指标评价体系, 运用定量分析的方法对我国人才集聚效应进行了实证分析。研究结果显示, 从整体上看, 我国东部沿海地区人才集聚程度最强, 中部地区人才集聚程度较弱, 西部地区人才集聚程度最弱。研究从转变区域经济增长方式、提高地区开放度、政府服务水平、教育科技投资、完善基础设施等方面提出了提升我国区域人才集聚程度的建议

1.3 人力资源集聚基本概念

伴随着知识经济时代的到来, 人才随着生产力的不断提升成为越来越重要的生产要素, 一国拥有的人才数量、素质直接决定着其科技发展水平和综合竞争力。关于人力资源目前尚无明确的定义, 学术界对人力资源的理解仍存在一定分歧, 一般有广义和狭义两种理解。狭义的人力资源指一个国家或地区具有劳动能力的劳动适龄人口; 广义的人力资源指一个国家或地区劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍具备劳动能力的那部分人口。本研究所界定的是狭义的人力资源定义。人力资源包括数量和质量两个方面。^① 人力资源的数量反映了特定区域内人力资源的数量及规模, 人力资源的质量反映了人力资源所具有的体力、智力、知识、技能和劳动意愿。^②

作为一种重要的经济要素, 人力资源本身具有流动性, 在其流动过程中, 会受到物质利益驱动、环境因素等多种因素的影响, 使得在地区上或者行业上

① 李燕萍, 李锡元. 人力资源管理 [M]. 武汉: 武汉大学出版社, 2012.

② 彭绪梅, 王诺斯. 人力资源管理 [M]. 北京: 中国铁道出版社, 2015.

逐渐表现出集中或分散的现象。我们认为，人力资源集聚是具有劳动能力的劳动适龄人口在空间地理上的聚集行为或现象，是市场优化配置人力资源的结果。表 1-3 为国内外主要学者对人力资源集聚概念的界定。本研究的重点是人口增长、劳动力资源及其中的高校学生、进城务工人员、高端产业人才、科研院所人才四大类群体。人力资源集聚有助于促进劳动力自身价值的实现，促进集聚地区获得先行的发展机会，促进技术创新和社会进步，也可加速当地人才的集聚，形成集聚效应，进而建立良性路径依赖。

表 1-3 国内外主要学者对人力资源集聚概念的界定

学者	主要观点
Giannetti (2001) ^①	提出劳动力个体具有不同的技能水平，劳动力合作将会大大降低生产成本，实现规模效益。为了实现规模效益，地区或者企业就会通过各种方式实现劳动力个体的集中和组合
Simon (2002) ^②	人力资本集聚是人力资源通过在就业上存在的关联性，而在空间上形成的相对集中的现象
朱杏珍 (2002) ^③	人才集聚是人才流动过程中的一种特定现象，是指在一定的时间段内，通过人才的流动，较多的人才资源按照一定的联系，在某一地区（物理空间）或者某一行业（虚拟空间）所形成的聚类现象
牛冲槐 (2006)	人才集聚现象是指在一定的时间段内，随着人才的流动，大量同类型或相关人才按照一定的联系，在某一地区（物理空间）或者某一行业（虚拟空间）所形成的聚类现象，其主要特征表现为空间性、聚类性和规模性
熊莎 (2008) ^④	人才集聚是指符合质量要求的人才在区域范围内实现数量上的集中，并且通过相互经验、能力的相互协调统一，从而实现集聚效应，为特定地区的发展做出贡献

① GIANNETTI M. Skill Complementarities and Migration Decisions [J]. Labor, 2001, 15 (1): 1-32.

② SIMON C J. Human Capital and Metropolitan Employment Growth [J]. Journal of Urban Economics, 1998 (43): 223-243.

③ 朱杏珍. 人才集聚过程中的羊群行为分析 [J]. 数量经济技术经济研究, 2002 (7): 53-56.

④ 熊莎. 关于人力资本流动与聚集的认识与评述 [J]. 经济研究导刊, 2008 (15): 123-124.

表1-3(续)

学者	主要观点
喻汇 (2009) ^①	人力资本集聚是指在经济、文化、制度、技术等要素的相互作用下,一定数量的专业人力资本,向某地区空间和产业范围内集聚并形成规模经济的过程
张同全 (2009) ^②	人才集聚是人才流动中的一种特殊现象,是指人才由于受到某些因素影响,从分散的不同的区域向特定的区域集中的过程
刘思峰 (2008) ^③	科技人才集聚是科技人才流动过程中的一种独特现象,一般指科技人才由于受到社会、经济、地域环境和单位条件等各种因素的影响,从不同的地区或单位向某一特定地区或单位流动的过程

在人力资源中,高层次人才不同于一般性人才,其不仅具有较高的素质和能力,更表现为具有突出的创造能力和创新意识,能有效带动地区的经济社会发展和科技创新。因此,本研究认为,高层次人才的内涵应进一步明确为在自然科学、工程技术、医学、农学、社会科学、人文科学等领域对新知识、新技术、新业态、新模式、新产业、新产品、新方法的系统化产生、进步、扩散和应用做出重大贡献的人才。从外延上看,可以从职业和资格上进行评价,那些在“高精尖”行业从业,或具有博士学位,或在紧缺型行业具有高等级资质证书的人,均可以被纳入高层次人才范围,主要包括创新型领军人才,产业创新创业人才,紧缺型高技能、商业、管理人才,以及海外高端人才四大类。表1-4为部分学者及地区对高层次人力资源的界定。

① 喻汇. 人力资本集聚与县域企业竞争力提升的研究 [J]. 安徽农业科学, 2009 (2): 828-829.

② 张同全. 我国制造业基地人才集聚效应评价: 基于三大制造业基地的比较分析 [J]. 中国软科学, 2009 (11): 64-71.

③ 刘思峰. 科技人才集聚的机制、效应与对策 [J]. 南京航空航天大学学报 (社会科学版), 2008 (1): 47-51.

表 1-4

部分学者及地区对高层次人力资源的界定

学者（或地区）	内涵及外延
蔡学军，丁向阳， 韩继园（2005） ^①	高层次人才是指那些居于国家人才结构中高端部分的人才，既包括经济、科技、文化等领域，也包括政治、军事等领域中那些通过创造性劳动推动经济社会和人类社会大幅度进步的人或做出重大贡献的人
李严锋（2005） ^②	高层次人才指在某一领域具有渊博知识、出众智力、超常技能的人力资源，具有创新性、智慧性、稀缺性和动态性
李群，董守义 （2008） ^③	高层次人才是在人才队伍各个领域中层次比较高的优秀人才，或是处于专业前沿且在国内外相关领域具有较大影响力的杰出人才。从统计的角度来看，其外延包含高级职称（职务）者、高学历者（研究生）、高级工程师、科学家等。从把握重点的角度来看，其主要包括：政府公务员中的高层次人才、企业经营管理人员中的高层次人才，专业技术人员中的高层次人才
李星云（2010） ^④	高层次人才指在某一学科或专业领域，具有很高威望和较深造诣，能承担重要任务且对经济社会发展和科技创新发挥较大作用的人才，具有高智慧性、高贡献性、高稀缺性、高创新性、高动态性
郑代良（2012）	高层次人才是相对一般人才而言，在一定领域、行业中具有较强业务能力、科研水平及战略眼光的高端领军人才
赵宏伟，郝永勤 （2012） ^⑤	高层次人才是指具有高级职称或博士学位，在学术、技术等领域具有较高造诣和较为突出成果的专业人才，包括学术技术水平处于国内外领先地位的杰出带头人和拔尖优秀人才，懂技术、善管理的高级企业经营管理人才，拥有专利、发明或专有技术并在国内处于先进水平的人才，其他具有特殊才能或重大贡献的人才

① 蔡学军，丁向阳，韩继园. 我国高层次人才队伍建设现状、问题与对策 [J]. 中国人才，2003（10）：4-9.

② 李严锋. 集聚高层次人才的一种机制：“呼吁”机制的建立 [J]. 经济问题探索，2005（10）：98-100.

③ 李群，董守义. 我国高层次人才发展预测与对策 [J]. 系统工程理论与实践，2008（2）：125-126.

④ 李星云. 新形势下我国高层次人才引进的思考 [J]. 江苏行政学院学报，2010（6）：73-77.

⑤ 赵宏伟，郝永勤. 我国高层次人才集聚途径之研究：以福建省为例 [J]. 科技管理研究，2012（1）：118-121.

表1-4(续)

学者(或地区)	内涵及外延
《杭州市高层次人才、创新创业人才及团队引进培养工作的若干意见》(市委〔2015〕2号)	高层次人才指经认定的具有较高学术造诣、较大社会影响力、较强创新创业能力的国内外顶尖人才(A类)、国家级领军人才(B类)、省级领军人才(C类)、市级领军人才(D类)、高级人才(E类)
上海市《关于服务具有全球影响力的科技创新中心建设实施更加开放的海外人才引进政策的实施办法(试行)》	高层次人才指知名奖项获得者或高层次人才计划入选者,知名专家、学者、杰出人才、专业人才,企业杰出人才、专业人才,其他具有特殊专长并为本市紧缺急需的特殊人才
天津市《关于抢抓京津冀协同发展机遇加快集聚高层次人才的意见》	高层次人才指掌握自主知识产权或关键技术的专家、学者、高级研发人才,具有良好创业或工作经历的企业家和高级经营管理人才,天津市支柱产业、战略新兴产业、现代服务业领域急需的高级专业技术人才,国内外知名高校和科研院所博士后、博士等
深圳市《关于印发深圳市人才认定办法的通知》《关于加强高层次人才队伍建设的意见》	高层次人才专业人才是推动深圳地区经济和社会发展的力量,主要包括高层次人才和高技能人才,可分为杰出人才、国家级领军人才、地方级领军人才和后备级人才四类

高层次人才资源分类见表1-5。

表1-5 高层次人才资源分类

类别	内涵及外延
创新型领军人才	各领域学术技术研究水平处于国内外顶尖水平的学术技术带头人和特别优秀的人才,主要包括杰出人才、国家级领军人才和地方级领军人才
产业创新创业人才	在产、学、研领域取得显著成绩、做出突出贡献进而推动产业、技术、业态、产品、商业模式创新发展的人才,主要包括高层次人才经营管理人才、高端专业技术人才
紧缺型高技能、商业、管理人才	各领域紧缺的具有高技能资质、高教育学历或高专业技术资格的人才,主要包括紧缺行业的高端党政人才、高端商业运作人才、高技能人才、高技能农村实用人才和社会工作人才
海外高端人才	在“高精尖缺”领域取得显著成绩、做出突出贡献的外籍人才或留学归国人才,主要包括海外高层次人才经营管理人才、稀缺的海外高端专业技术人才、高层次海外技能人才

2 国内外人力资源集聚的成功经验借鉴

在经济全球化、区域经济一体化不断加深和中国经济面临转型的大背景下，充分发挥人力资源的作用对建设现代化的产业体系，培育出中国经济新的增长点至关重要。国内外先进地区针对吸引不同群体、不同层次的人力资源集聚出台了较好的政策制度，为我们提供了借鉴和启示。

2.1 国外成功经验借鉴

这里主要对美国和新加坡在吸引高层次人才群体方面的成功经验进行简要介绍。

2.1.1 美国经验

二战以后，西方发达国家的经济获得了长足的发展。美国凭借其雄厚的经济和科技实力，成为当今世界发达的国家之一，拥有占全球 17% 的研究开发人员。2015 年，联合国教科文组织发布的《2015 科学报告：面向 2030》表明，美国用于研究和开发的总投资占全球的 28%，为世界最高水平；高科技成果、专利申请数量处于世界领先地位。2010—2015 年，就读理工科博士课程的国际学生中有 49% 前往美国，大幅领先排名第二的英国（其所占比例为 9%）。其发展的成功经验主要得益于其政府历来高度重视人才的培养，特别是对世界各地创新领军人才、创业人才、商业人才的吸引和集聚，对我国具有很强的借