

分类号_____

密级_____

UDC_____

华中科技大学
博士学位论文

中国人才流动问题及对策研究

学位申请人： 梁伟年

学 科 专 业： 管理科学与工程

指 导 教 师： 陈荣秋 教授

论文答辩日期_____2004年4月22日_____

学位授予日期_____

答辩委员会主席_____李必强_____

评阅人_李必强_ 张子刚_ 胡 荻_

分类号_____

密级_____

UDC_____

华中科技大学 博士学位论文

中国人才流动问题及对策研究

学位申请人： 梁伟年

学 科 专 业： 管理科学与工程

指 导 教 师： 陈荣秋 教授

论文答辩日期_____ 2004 年 4 月 22 日 _____ 学位授予日期_____

答辩委员会主席_____ 李必强 _____ 评阅人_____ 李必强 _____ 张子刚 _____ 胡 蓓 _____

摘要

人才流动是社会发展的必然现象，是市场经济的必然结果，是实现人才价值和人的全面发展的必然选择。合理有序的人才流动，对于人才资源与物质资源优化配置、推动生产力的发展至关重要。

中国市场经济的发展，社会事业的进步，国际进程的加快，比任何时候都需要人才充分流动起来，通过优化配置，实现人才效用的最大化。虽然我国的人才流动取得很大成就，但是因人才流动不够、不合理流动导致的人才紧缺与浪费并存，人才供给与需求失衡，市场配置人才资源的基础性作用滞后等问题，已成为制约经济和社会发展的一大瓶颈。因此，从宏观上对我国人才流动问题及其对策进行系统地研究，既有重要的现实作用，又有长远的战略意义。

本文以思辨研究法为主，运用文献研究、比较研究、调查研究、系统研究等方法，综述了国内外相关研究概况，比较了中外人才流动的现状，全面地分析了影响我国人才流动的主要问题和国内人才流动的变化趋向；深入地研究了人才产权这一人才流动的实质性问题 and 基于人才产业链的人才流动模式；从政治、经济、文化、市场、环境等方面研究提出了促进和保障人才合理流动的对策。

首先，通过进一步辨析人才流动、人才流失和人才溢流概念，拓展了人才外流、人才回流概念，提出了人才内流、人才流增概念，并建立了人才流动系统模型，为深入研究人才流动提供了新的流态分类；通过研究二十世纪70年代后期以来国内人才流动的历程，概括出分别以复位性、开放性、市场成长性、国际性为主要特征的四次人才流动高潮；通过研究中外人才流动的特点、人才流动服务中介和人才流动宏观管理政策，指出了我国人才流动的流量流向、政府管理和中介服务的差距；通过研究人才流动的马太效应、综合效应、势能效应三大效应和流量加大、流速加快、流域加宽三个趋向，指出了人才价值取向、组织用人取向和人才流动空间走向的变化，着重从观念、组织、制度、文化、社会等方面具体分析了影响我国人才流动的主要问题。

其次, 鉴于市场经济条件下人才流动的实质是人才资本的流动, 本文研究了人才产权的内涵、权能、属性, 人才产权的分割与流动, 计划经济体制、市场经济体制和体制转型时期的人才产权形式; 从人才产权的法律地位、人才产权界定制度、人才产权交易市场、人才产权激励约束机制和相关社会保障制度等五个方面, 提出了建立现代人才产权制度的框架。

然后, 根据人才产业形态, 在分析界定人才生产、流通、分配、消费各环节基本内涵的基础上, 提出了基于人才产业链的人才流动模式: 基于零时间、零差异的人才生产模式; 基于零距离、零障碍的人才流通模式; 基于价值回归、产权激励的人才分配模式; 基于集约化、持续性的人才消费模式。

最后, 针对人才流动的问题和人才产权制度、人才流动模式建设的要求, 提出了促进和保障人才合理流动的一系列具体的对策性意见和建议, 包括: 树立与时俱进的人才政治理念, 全面实施人才强国战略, 加快构建人才领导体制, 改革创新人事制度等政治对策; 人才流动与经济建设对应, 人才结构与经济结构协调, 讲求人才流动的经济效益, 加快人才社会保障体系建设, 建立灵活的就业体制, 降低人才流动的经济成本等经济对策; 注重文化功能对人才流动的作用, 文化模式与人才流动模式的对应, 倡导促进人才流动的优秀文化, 构建激励人才流动的文化机制等文化对策; 统一人才市场发展思路, 突出人才市场建设重点, 加快人才服务业的成长等市场对策; 掌握人才环境的构成要素, 优化人才流动环境, 构建人才安全环境等环境对策。

关键词: 人才流动 人才产权 人才流动模式 人才流动对策

ABSTRACT

Talent flow results from society development and marketing-based economy, and from talent's pursuing for self-value realization and facilitating the comprehensive development of individuals. It is vital for Talent flow in reason and in order to configure human resource and material resource optimally and to accelerate the development of productivity.

Because of development of the marketing-based economy, progress of social undertakings and acceleration of internationalization process, the sufficient flow of talent is more important than ever, to optimize the configuration of talent and to maximize the avail of talent. Although great achievements are made in the field of talent flow, these problems, for instance coexisting of talent shortage and talent waste, unbalancing of supply and demand of talent and lagging of fundamental function of market's collocating talent resource because of Inadequateness and unreasonableness of talent flow, has been a bottleneck to restrict the development of economy and society. Therefore, it is of significance both in reality and in strategy in the long run, to investigate systematically the issues and the strategy of talent flow to accelerate talent flow.

By dialectic consideration as the key methodology, literature search, comparative research, surveying and system analysis etc., the dissertation reviews the theories of talent flow at home and aboard. And then it discusses the current status of Sino-foreign talent flow. Secondly, the influencing factors and changing trend of talent flow are discussed in the round. Subsequently, the dissertation studies deeply the talent property, as the essential problem of talent flow, and the talent-industry-based model of talent flow. Finally, the dissertation gives the strategies to make talent flow reasonable from the aspects of politics, economy, culture, market and environment.

Firstly, by differentiating the relevant concepts of talent flow, brain drain and

talent overflow, the dissertation expands the concepts of brain drain and brain gain, puts forward two new concepts of talent inner-flow and talent added-flow, and establishes the model of system model of talent flow, so as to providing the new classification for further research of talent flow; By looking back the course of talent flow in China since the late in the 1970s, the dissertation summarizes the four climaxes of talent flow with the marks of recovery, opening, market growth and internationalization; By comparing characters, service agency and macro-policies of talent flow both in home and aboard, we finds out the gap of government policy and agency service between in home and at aboard; By discussing the three effect of Matthew effect, combine effect and heat energy effect, and the three trends of a larger scale, a more and more rapid rate and a broader field of talent flow, the dissertation points out the changing trend of talent value, employee management and distribution space of talent flow, and discusses the key factors to influence talent flow in China from the three angles of concept, organization, system, culture and society.

Secondly, because talent flow is in nature the flow of talent capital in the marketing-based economy era, the dissertation lays stress on the concept, rights, attributes, dividing and flowing of talent property and the models of talent property in the planning-based economy, the marketing-based economy and the transition between two systems of economy. And then the frame of modern system of talent property is brought forward, grounding on the legal status of talent property, the system of defining talent property, the exchanging market of talent property, the motivation and restriction system of talent property, the relevant system of social security.

Thirdly, according to the conformation of talent industry, the dissertation, grounding on the definition of talent production, talent circulation, talent's allotment and talent consumption, puts forward the talent-industry-based model of talent flow, which includes the followings: the zero-time and zero-discrepancy production model of talent, the zero-space and zero-obstacle mobilization model of talent, the

value-regressed and property motivation distribution model of talent, the intensive and sustainable consumption model of talent.

Finally, aiming at the problems of talent flow and the requirements to construct the system of talent property and the model of talent flow, the dissertation proposes a series of advice in strategy to drive talent flow rationally, as follows: In politics, setting up the political sense of talent with the progress of time spirit, implementing roundly the strategy to strengthen nation by relying on talent, establishing quickly the system to manage talent and reforming the system of personnel; In economy, talent flow corresponding with economic construction, assorting talent's structure with economic structure, paying attention to the economic benefit from talent flow, quickening to construct the social welfare system of talent, founding the flexible system of employment and reducing the cost of talent flow; In culture, stressing on the functions of culture for talent flow, cultural model corresponding with the model of talent flow, sparking plug the excellent culture to facilitate talent flow and erecting the cultural system to motivate talent flow; In marketing, unifying the thinking to developing talent market, enhancing the construction of talent market and fastening the growth of service agency for talent; In surroundings, grasping the elements of talent surroundings, optimizing the circumstance of talent flow and building the condition to look after the security of talents.

Keywords: Talent Flow Property of Talent Capital
Model of Talent Flow Strategy of Talent Flow

目 录

摘 要	I
ABSTRACT	III
1 绪 论	
1.1 问题的提出	(1)
1.2 人才流动的基本概念	(4)
1.3 人才流动研究的思路、内容和方法	(10)
1.4 本章小结	(12)
2 中外人才流动理论研究概述	
2.1 组织层面人才流动的研究理论	(14)
2.2 个体层面人才流动的理论研究	(18)
2.3 社会层面人才流动的理论研究	(21)
2.4 人才流动中政府行为的理论研究	(24)
2.5 本章小结	(25)
3 中外人才流动现状比较	
3.1 中外人才流动特点比较	(26)
3.2 中外人才流动服务中介比较	(30)
3.3 中外人才流动宏观管理政策比较	(33)
3.4 本章小结	(40)
4 国内人才流动的变化趋向	

4.1 新时期四次人才流动高潮	(41)
4.2 人才流动的三大效应	(44)
4.3 人才流动的三大趋势	(45)
4.4 人才价值取向的变化	(48)
4.5 组织用人取向的变化	(50)
4.6 人才流动空间走向的变化	(53)
4.7 本章小结	(56)
5 国内影响人才流动的主要问题	
5.1 观念因素	(57)
5.2 组织因素	(59)
5.3 制度因素	(61)
5.4 文化因素	(63)
5.5 社会因素	(65)
5.6 本章小结	(67)
6 人才产权与人才流动	
6.1 人才产权的概念及权能属性	(69)
6.2 人才产权的分割和流动	(73)
6.3 人才产权形式的分类	(74)
6.4 建立现代人才产权制度	(75)
6.5 本章小结	(78)

7 基于人才产业链的人才流动模式

7.1 人才产业的基本概念(79)

7.2 基于零时间、零差异的人才生产模式(80)

7.3 基于零距离、零障碍的人才流通模式(82)

7.4 基于价值回归、产权激励的人才分配模式(85)

7.5 基于集约化、持续性的人才消费模式(87)

7.6 本章小结(89)

8 促进和保障人才流动的对策

8.1 促进和保障人才流动的政治对策(90)

8.2 促进和保障人才流动的经济对策(101)

8.3 促进和保障人才流动的文化对策(106)

8.4 促进和保障人才流动的市场对策(112)

8.5 促进和保障人才流动的环境对策(117)

8.6 本章小结(122)

9 全文总结与研究展望

9.1 全文总结(123)

9.2 研究展望(124)

致 谢(126)

参考文献(127)

附录 1 攻读博士学位期间发表的论文与从事的研究(135)

1 绪 论

1.1 问题的提出

常言道：树挪死，人挪活。美国宾州大学华顿商学院卡培里（Cappelli）教授说，不要把人才当一个水库，应该当成一条河流来管理；不要期待它不流动，而应该设法管理它的流速和流向。

人才流动既是一个古老的社会现象，又是一个永远充满新意的课题。古今中外任何一个地方、任何一个领域的任何一项成就，都无一例外地刻记着人才的功绩。人类社会历史的长河里，总能见到人才流动的航道。近六十年来，世界前进的空前里程中，更是树起了人才流动的丰碑。中国的人才流动近二十年来虽然硕果累累，但是历史留下的阻力、现实存在的差距以及未来急需的需要，让人感到人才流动工作路途艰难，任重道远。中国市场经济的发展，社会事业的进步，国际进程的加快，比任何时候都需要人才充分流动起来，通过优化配置，实现人才效用的最大化。

1996 年，经济合作与发展组织（OECD）在研究报告《1996 年科学、技术和产业展望》中指出“知识已成为生产力和经济增长的发动机”，提出了“以知识为基础的经济”的概念，即知识经济就是直接依据知识和信息的生产、分配和使用的经济。^[1] 人才是知识的发明者、创造者、使用者和传播者，人才、知识、技术的流动，对世界经济发展和进步的重大影响越来越得到人们的关注。

我国加速发展的教育、持续发展的经济将带来人才供给和需求的高峰，相应地催生着更大规模的人才流动浪潮。深圳最近 20 年来，人才总量增加了 100 倍，目前需求仍然旺盛；上海 2005 年要建成亚洲的人才资源高地，人才总量将达 137 万；2005 年，北京地区人才总量将超过 200 万人，年均增长 2.2%；江苏省正在全省实施的六大行业人才高峰行动计划，2005 年六大行业人才总量将达 233 万人；湖北省到 2005 年人才总量将达到 258 万，年均增长率为 5.6%；西部在大开发的进军中，对于人才的需求更加迫切。今后 5~10 年，我国将以邓小平理论、十六大精神和“三个代表”重要思想

为指导,紧紧围绕经济社会发展大局,实施人才强国战略,以整体性人才资源开发和能力建设为主题,以调整和优化人才结构为主线,以干部人事制度和人才管理体制的改革创新为动力,以培养和选拔党政领导人才、企业家、学术技术带头人为重点,以党政人才队伍、专业技术人才队伍和企业经营管理人才队伍为主体,紧紧抓住人才的培养、吸引、使用三个环节,努力建设一支规模宏大、素质优良、结构优化、布局合理、配置科学、能适应国际国内竞争需要的人才队伍,建立起比较完善的人才资源开发管理体制和运行机制,促进人才资源优势不断转化为经济社会发展优势,实现人才事业的历史性跨越,为实现经济跨越式发展和全面建设小康社会提供坚强的人才保证。伴随着全面推进的人才事业,人才流动将呈现更加丰富多彩的局面。

1.1.1 人才流动是社会发展的必然现象

马克思指出,大工业不断变化的技术基础,决定了劳动的变换、职能的更动和工人的全面流动性。列宁也曾指出,劳动力流动是大工业发展的必然结果,又是大工业进一步发展的条件之一。

据有关统计,美国在 1950-1965 年之间的 15 年中,由于很多方面实现了自动化,有 8000 种职业从美国劳动力市场消失,同时也诞生了 6000 种新职业,每年大约有 130 万人从一种行业领域转向另一个行业领域。^[2]近十几年来,我国就有 300 多种职业消失、800 多种职业诞生。随着我国社会化大生产程度的日益提高,激烈的竞争将使传统部门、传统行业被兼并、被淘汰,使新兴部门、新兴行业不断涌现。劳动对象、劳动组织、劳动方式和劳动场所的不断变化,也必然使人才常常处于选择之中,从而引起更广阔、更剧烈的人才流动,这已成为中国经济、社会发展不可阻挡的潮流。

1.1.2 人才流动是实现人的全面发展的需要

社会进步的重要目标之一是实现人的全面发展,这是马克思主义的基本观点,也是社会主义和共产主义的目标。尽管社会分工提高了生产效率,促进了社会发展,扩大了人的交往和活动范围,为人提供了多样化活动方式,但社会分工也使生产、工作岗位设置越来越细化、岗位内容越来越专业化。如果把每个劳动者长期固定在一个工

作岗位上不作变换,就会出现工作岗位对于劳动者的严重束缚,限制劳动者积极性、创造力的充分发挥,就会减少甚至剥夺个人全面发展的现实机会,从而导致人的异化。避免人、尤其是人才异化现象的发生,出路只有一条,即流动。人才流动具有巨大的优越性,不仅会给人才本身创造更多的发展机会,调动人才的积极性和创造性,而且也会给任何一个重视人才的组织、地方乃至国家带来发展的机遇。

由于社会发展的不均衡,不同国家不同地区的经济、政治、文化以及科学技术的发展也相应地不平衡。人才为了实现自身的价值,必然会离开不适合自己的地方或岗位,选择更适合自己的成长与发展的岗位,进而使自己的人生价值得到更好的实现,为社会创造更多的财富。我国处在社会主义初级阶段,应该尽可能地创造条件,促进人才充分流动,以满足人的全面发展的需要。

1.1.3 研究我国人才流动问题非常重要和紧迫

(1) 人才流动的现实问题迫切要求从宏观上、整体上进行对策研究

当前,人才流动存在三大不足:相当部分人才流不动;一部分人才流动无序;整体上人才流动效益低。解决人才供求矛盾,特别是总体供不应求和结构性供过于求的矛盾,迫切需要从宏观制度、机制、文化、市场、环境等方面加以研究,尤其是对人才流动问题及其对策进行研究。

(2) 人才结构调整迫切需要对人才流动进行系统研究

我国正处于经济结构全面调整期,在经济成份上,所有制结构调整步伐加快,新经济组织不断涌现,呈现出多种经济成份共同发展的态势;在产业上,传统的一、二、三产业的割据已被打破,衍生出 100 多个新型子产业,需要 500 多种新知识人才。经济结构的调整带来人才的新一轮大流动,在实现经济结构优化的同时实现人才结构的优化。

(3) 实施人才战略必须对人才流动问题进行研究

实施人才战略的一个重要目标,就是通过加快人才流动,实现人才的优化配置;通过人才流动,变人才资源为人才资本,变人才资本为经济优势。2003 年 12 月,中央召开了人才工作会议,作出了进一步加强人才工作的决定。人才流动作为人才工作研

研究的重要组成部分,必须得到进一步重视。人才培养、使用、管理、流动、激励及相关因素等都值得深入研究和探讨。

(4) 迎接经济全球化必须研究人才流动问题

随着经济全球化进程的不断加快,人才、资本、物质要素、信息的全球流动日益增长。人才作为生产力中最活跃的要素,在全球范围内流动、循环、配置必将更加广泛。根据美国芝加哥大学调查统计,人才跨国流动呈逐年上升趋势,2000年中高级人才流动2000多万,2001年达到4000多万,2002年突破7000万。作为经济和社会迅速开放发展的中国,如何在经济全球化的人才流动中,尽可能地引导国内人才合理流动,吸引国外人才到中国创业,都需要切实加以研究。

1.2 人才流动的基本概念

1.2.1 人才与人力

人力泛指具有一定劳动能力的所有人。从外延上来讲,它应包含人才。人才与人力都是社会的产物,都具有生物性和社会性的特点,其根本区别在于人才具有创造性。

人才的内涵包含着三种含义:首先,它是一个相对的概念,人才是相对于一般人力而言的;其次,它是阶段性的概念,不同时期、不同阶段有不同的人才标准;再次,它是一个层次性的概念,从类别上可分为科技人才、管理人才、文艺人才等,从能级上可分为高级人才、中级人才和初级人才,从表现形式上可分为显性人才和隐性人才等。

关于人才的定义有多种,从广义上讲,具有一定的知识和技能,能够进行创造性劳动,在某一领域、某一行业或某一工作中作出了较大贡献的人,皆可称为人才。本文所指的人才,是指具有中专以上学历的人员、具有初级以上专业技术职称的人员或在专业技术岗位上工作的人员。这是国家人事部的人才统计口径,它涵盖了人才群体的绝大部分,且具有确定性、可比性和可操作性,因而本文也使用该口径意义上的人才。与人力相比,人才的外延较窄,按人才资源学的界定,它多指专门人才。

1.2.2 人才资源与人力资源

人才资源是指一个国家或一个地区的人才的总和。人才资源属于资源的范畴,是资源的一种特殊形态。既然资源是指具有潜在使用价值的客观事物的总体,那么人才资源就是指潜在的使用价值较高的那部分人才的总和,归根结底是指某些具体的人才在具体的活动过程中所发挥出来的使用价值的总和。

人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有劳动能力的人口的总和。作为一种资源,其劳动能力包括智力能力和体力能力两种形态。从外延上来讲,人力资源涵盖人才资源。与人才资源一样,人力资源也具有生物性、社会性、能动性、动态性、智力性、再生性的共同特点,其根本区别还是在于创造性。即人才资源是人力资源中知识与技能较高、拥有资本较多并以其创造性劳动为社会发展和人类进步作出较大贡献的优秀群体。

1.2.3 人才资本与人力资本

在舒尔茨的人力资本理论中,将“人力资本”(Human Capital)的概念界定为:“体现在劳动者身上,以劳动者的数量和质量或其知识技能、工作能力表现出来的资本;它对经济起生产性的作用,这种作用的结果是使国民收入增加;人力资本与物质资本一样,也需要通过投资才能形成。”

人才资本是指体现在人才本身和社会效益上,以人才的数量、质量和知识技能、工作能力特别是创造性的劳动成果及对人类的较大贡献所表现出来的资本。人才资本与人力资本的联系是:它是在人力资本概念的基础上生发出来的。其共同之处在于:它们都对经济起生产性的作用,其结果是使国民收入增加,都需要通过投资才能形成。

人才资本与人力资本的区别,主要体现在以下几点:

(1) 概念的外延不同

人才资本中的“人才”特指人力中的一部分;而人力资本中的“人力”则泛指具有劳动能力的所有人。人才蕴含在人力之中。

(2) 概念的内涵不同

人力资本的内涵泛指知识技能和工作能力；而人才资本的内涵则突出强调创造性的劳动成果（而不是重复性的劳动结果）及对人类较大的贡献（而不是一般性的完成工作任务）。

（3）数量与质量不同

人才资源在人力资源中所占的比例较小，因此劳动者的数量和质量对人力资本价值量的影响都是重要的；而在人才资源中，人才的质量因素比数量因素对人才资本的影响更具有显著的、关键性的作用。

（4）价值形态不同

人力资本是通过教育、卫生保健等方面的投资而形成的，用货币形态衡量，人力资本价值量等于形成人力资本的投资量。人才资本的价值量应包括“显性资本”和“隐性资本”两部分。“显性资本”即为人力资源意义上的教育、卫生保健等投资量，它包括“学历资本”和“非学历资本”两部分；“隐性资本”是指学历资本的增值量以及创造性劳动成果产生的社会经济效益。“显性资本”是“隐性资本”产生的基础。

综上所述，人才资本相对于人力资本具有以下特征：人才资本的拥有者是人力资源中的特定群体，人才资本主要是以人才的创造能力及其结果体现的；人才资本显著地受制于人才的质量因素；人才资本包含显性资本和隐性资本，而隐性资本具有超价值的无价性。

1.2.4 人才流动、人力流动和人口流动

所谓人才流动，是指人才的一切职业和工作岗位变换形式的总和。具体来说，是指人才在不同岗位之间、职业之间、产业之间、地区之间和国家之间的一种主动的流动或转换。人才流动是社会分工不断发展和细化的必然现象。本文所研究的人才流动，主要是指人才流入或流出本单位、本地区或本国。

人力流动则是指具有一定劳动能力的人在不同职业之间、产业之间和地区之间的一种主动流动或转换。而人口流动是指一定区域内人口的增减和空间位移，它是一种最复杂的社会现象。

从概念的外延上讲，人口流动与人力流动、人才流动是种概念与属概念之间的关

系，人力流动、人才流动包含在人口流动之中，而人才流动又包含在人力流动之中。从概念的内涵上讲，人口流动只是一定区域内人口自然的增长和空间的位移，是一种自然存在的客观现象，与社会发展与分工变化无直接关系，更多表现为自然属性；而人力流动与人才流动，都是社会发展与分工不断细化的结果，具有社会属性。其中人才流动又属于人力流动中的高级形态，其实质是具有一定知识与技能资本的人力的流动，是人才资本所有者就其人才资本的相关产权进行的交易行为。

北京师范大学教授李宝元在其专著《人力资本与经济发展》中强调，人力资本流动就其本质意义而言，是指人力资本经过市场中介，进行形态变换和时空转移，以达到最优配置，实现预期收益最大化。^[3]人才流动是市场经济发展的客观要求和必须条件，是调节人才需求与供给、充分发挥人才效益的重要机制。人才流动本质上是人才的选择行为，它是人才为实现自身价值、追求更高收入，选择更好或理想的职业，或者满足个人某种需求，达到某种目的的方式或手段。

1.2.5 人才流失、人才溢流与人才外流

现代管理学鼻祖法约尔于 1916 年发表的《一般工业管理》一书中提出了 14 条管理原理，其中第 12 条是关于工作期稳定问题。他发现员工的不必要流动是造成管理不善的原因之一，并且指出了员工流失的危险性和浪费性。

20 世纪 60 年代中期，当英国受过良好教育的人才流向美国，“人才流失”（国内有些学者翻译为“人才外流”）一词开始流行。人才流失是人才的一种单向流动，只流出不流入或很少流入。西方学者对人才流失的通俗称谓是“Brain Drain”，翻译成中文就是“脑流失”或“智力流失”，形象地说明人才流失属于一种智力流失。

人才流失作为人才流动的一种表现形式，是人才流动必然伴生的相对现象。小到一个人，大到一个地区、一个国家，总会追求人才流出与流入的平衡。否则，就会造成不同国家、不同地区、不同单位之间发展的不平衡。然而，由于历史、经济、管理、地域等各方面的差距，人才流动往往会出现失衡的现象。人才严重流失就是人才流动失衡的表现。在人才流动过程中，人才流失会影响和制约流出单位、流出地方、流出国家的发展。长期以来，发展中国家的人才流失造成了世界经济的不平衡。

加拿大著名经济学家、人才外流问题研究先驱者格鲁贝尔在其所著《人才外流经济学》中将“人才外流”定义为“在一国接受训练而在异国居住和工作的高技能者的迁移”。笔者认为，应把格鲁贝尔定义的外延扩展为：在一个地方接受训练而在另外的地方居住、工作的人才的迁移，称为人才外流。

“人才溢流”是印度学者 B. N. 戈希和罗马·戈希两位博士在《人才流动经济学》一书中提出的一个新的概念。它指的是一个国家的人才，由于各种原因超过本国经济和社会发展的需求，处于闲置或失业状态，为了谋求就业机会而移居到国外的现象。笔者认为，这一概念的外延也不应仅局限于跨国，一地人才过剩时过剩人才向另一地的流动，都可视为人才溢流。

人才外流包含着人才溢流和人才流失两种表现形式。外流的人才对于流出国或流出地方而言本来是能够发挥作用的，但由于各种原因流出去了，这是人才流失；外流的人才不是流出国、流出地过剩的、不能就业和发挥作用的人才，这是人才溢流。“人才流失”与“人才溢流”列表对比，如表 1.1。

表 1.1 “人才流失”与“人才溢流”对比表

	人才溢流	人才流失
效用	流出部分是过剩的	流出部分是可以发挥作用的
边际生产	人才的边际生产为零	人才的边际生产为正数
流动原因	主要受流入国（地区）就业机 会的驱使	主要受流入国（地）较高收 入与较好前景的驱使
措施	不应受到限制	应当适当限制

总之，人才流失和人才溢流是人才外流的不同表现形式。人才外流是人才向单位外、地区外和国外流动的总称。人才流失是一种导致流出方现实和潜在损失的人才外流，但对流入方而言，是有利的；人才溢流是一种不会导致流出方损失且给流入流出方都带来好处的人才外流。人才外流又是人才流动最基本的表现形式之一。

1.2.6 人才回流、人才流增与人才内流

人才回流，西方学者的通俗称谓是“Brain Gain”，翻译成中文就是“脑增加”或“智囊增加”，它形象地说明人才回流属于一种智力的回归。20 世纪后期以来，许多发展中国家，对人才的需求越来越大，不断加大吸引人才回归政策的力度，同时国内经济建设的巨大需求和发展机遇，也增强了对海外人才的吸引力。在“拉力”的不断增强下，人才回流逐渐形成。例如：韩国在二十世纪 50-70 年代是典型的人才外流国，90%左右的留学生学成不归，而进入二十世纪 80 年代，其外流的人才纷纷回国，特别是二十世纪 90 年代以来，其人才回归迅速增多，回归率达到 60%，这与韩国采取有效的人才回归战略直接相关；新加坡以前约有 1/3 人才流向海外，为了吸引海外人才回归，新加坡政府组织实施了“长期回国计划”、“临时回国计划”和“外国学者访问计划”，有计划、有组织地吸引海外人才；近 10 年来，中国由于快速发展的经济、不断改善的投资环境以及日益完善的人才激励机制，对海外人才的吸引力和凝聚力逐渐增强。1993 年我国政府提出“支持留学、鼓励回国、来去自由”的留学方针后，归国留学人员每年以 13% 的速度递增。

笔者认为，研究人才回流，不仅仅局限在以国为界，一切从一定的地方、单位流出后又回到原地方、单位的人才流动，均可称为人才回流。

目前未见到人才流增这一说法。笔者认为建立这一概念是必要的。人才流增可以定义为：引起单位、地区、国家人才量增加的人才流动现象。人才流增的一个显著特征是：新增人才都是外来的。

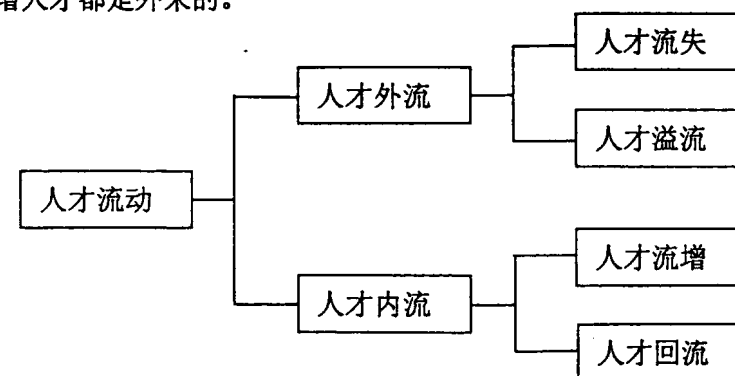


图 1.1 人才流动系统

人才内流是人才从单位外、地区外、国外流入新的单位、地区、国家。人才内流与人才外流是相对的。人才回流与人才流增是人才内流的不同表现形式。一切吸引、引进人才的办法、措施,都是为了增大人才内流。人才流动是一个系统(如图 1.1)。辨析人才流动的各类具体表现形式,进一步明确人才流动及其相关基本概念,对于动态地研究人才流动现象,把握人才流动规律,促进和保障人才的合理流动,是十分必要的。

1.3 人才流动研究的思路、内容和方法

1.3.1 研究的基本思路

人才流动,是一个十分复杂的社会现象。人才流动问题研究,涉及的相关因素很多。本文的研究思路主要是基于三个方面确定的:

(1) 立足我国经济社会发展的实际和趋向研究人才流动问题

各国所处的发展阶段不同,其人才状况不同,相应的人才流动呈现出不同特点。我国处在社会主义初级阶段,市场经济体制初步建立,对外开放空前扩大,整个经济、社会开始步入全面深入的转型时期,国家政治、经济、文化改革、创新与发展,都已经或正在导致人才领域的量变或质变。研究人才流动问题,必须立足国情,结合国际化背景,着眼大局。

(2) 立足人才领域的现状和趋向研究人才流动问题

人才流动与否、人才流速快慢与否、人才流量大小与否、人才流向合理与否等等,与人才领域的理念、制度、机制、政策、措施、环境等都有着直接的关系。因此,必须立足领域,由面到点。

(3) 针对人才流动的状况和趋向,系统地研究人才流动问题和对策

当前国内关于人才流动的研究,主要是单项的、局部的,笔者尚未见到综合的、整体性的研究,而我国人才流动问题的解决和相关新制度、新工作的建设,只有从整体上采取综合措施,才能达到目的。因此,必须立足整体,系统进行。

1.3.2 研究的基本内容

根据研究的基本思路,在选择研究内容上,重点突出问题与对策两大方面。

(1) 问题研究方面

不仅针对现存的具体实际问题,而且着力理念、趋向、判断等较为抽象的问题。

①提出人才流动的必然性和必要性问题,并对相关的基本概念加以辨析,以使研究在正确的前提下和概念上展开;②通过综述中外人才流动理论研究的一些代表性成果,辨析现实的指导意义和作用;③对中外人才流动现状有重点地进行比较研究,反映出我国人才流动政府管理和中介服务两大方面的问题与差距;④从总体与具体的结合上分析国内人才流动的成因、趋势和主要影响因素。

(2) 人才产权、人才产业链与人才流动

人才产权对于人才流动来说是必须解决的重大基本问题。我国目前从理论到实践对人才产权问题的研究都很不够。人才流动的本质是人才资本产权的流动。所以,非常有必要专门对人才产权进行研究。人才生产、流通、分配、消费四大环节构成人才产业链。人才不仅要流动,而且要讲流动的质量和效果。因此,研究基于人才产业链的人才流动模式的特征和建立是很必要的。

(3) 对策研究方面

本文拟从宏观上分别研究政治、经济、文化、市场、环境对人才流动的促进和保障作用,提出现阶段我国全面促进和保障人才合理流动的重点措施,以期对人才流动的理论研究和实际应用有所贡献。

1.3.3 研究的主要方法

(1) 思辨研究法

思辨研究法就是运用直觉判断和个人洞察力研究问题的方法。人才流动是一种社会现象,而人才又是社会的主体。对于千差万别的人才、千变万化的人才流动,很难象科学研究那样对客观的自然现象作定性定量的研究,而较大程度上必须依靠思辨的研究方法。这是本研究的主要方法。

(2) 文献研究法

文献研究法是对历史文献资料进行搜集、整理、归纳、统计、分析的方法。国内外有很多关于人才流动的文献资料,记载了历史上和现实生活中人才流动情况。本人已经掌握了一些人才方面包括人才流动的文献资料,通过进一步学习研究人才流动方面的文献资料,有助于从历史纵向、区域横向的必要时空上研究人才流动的复杂现象,从中汲取丰富的营养。

(3) 调查研究法

调查研究法是对人才流动情况进行观察、访问和了解,从而总结人才流动经验、揭示人才流动规律的方法。本人多年从事人事人才工作,已经积累了一定的人才及人才流动方面的调研成果,通过进一步的直接调查和间接调查可以掌握更多的第一手资料,以利于全面深入地研究。

(4) 比较研究法

比较研究法就是对不同国家、不同区域、不同时期、不同层面的人才流动理论和人才流动实际进行比较,发现其共性和个性的研究方法。

(5) 系统研究法

系统研究法就是把人才流动置于社会 and 自然的大系统中,从多层次和多维度加以全面、综合考察的方法。人才流动和人才领域的其它活动,与政治、经济、文化、环境等都是相互联系、相互依存和相互制约的。所以,研究人才流动,既要弄清直接要素间的相互联系、人才领域活动之间的联系,又要考察人才与社会、自然之间的联系。只有用联系的观点来研究人才流动,才能充分认识人才流动的复杂现象及其内在规律。

1.4 本章小结

本章从我国经济建设发展、社会事业进步、国际进程加快的现状和走向出发,提出研究人才流动问题的客观必然性和紧迫性。通过比较人才、人才资源、人才资本及相关概念,在界定人才流动基本概念的基础上,进一步辨析了人才外流、人才溢流、人才流失、人才回流的概念。首次提出人才内流、人才流增的概念,并建立了人才流动系统模型。本章较充分地说明了本选题研究基于三个方面确定的基本思路,概括地

说明了问题研究、人才产权和人才产业链与人才流动、对策研究的内容,指出了五种基本的研究方法,特别是思辨研究法。

2 中外人才流动理论研究概述

国外对人才流动问题的研究已有很长的历史,许多理论都是在市场经济成长过程中和成熟阶段形成的,并且伴随管理学、行为科学的发展而不断完善。我国学者和实际工作者对人才流动问题的研究则较之发达国家要晚得多,在1990年前后,引进了国外的一些相关理论,基于国内有限的人才流动实践及相关条件,在不全的层面和不太整体有序的状况下展开了一些研究,取得了一些静态的成果。长期的计划经济与短时的市场经济,导致了我国人才流动研究的局限性与有限性。

2.1 组织层面人才流动的研究理论

2.1.1 马奇和西蒙模型

美国学者马奇和西蒙在《企业论》中提出了关于员工流失的模型,试图将劳动力市场和个体行为融为一体来考察和研究员工流失。一个模型分析感觉到的从企业中流出的合理性,另一个模型分析感觉到的从企业中流出的容易性。图2.1列出了感觉到从企业中流出的合理性的决定因素,员工对工作的满意程度及其对企业间流动的可能性的估计是两个最重要的决定因素。

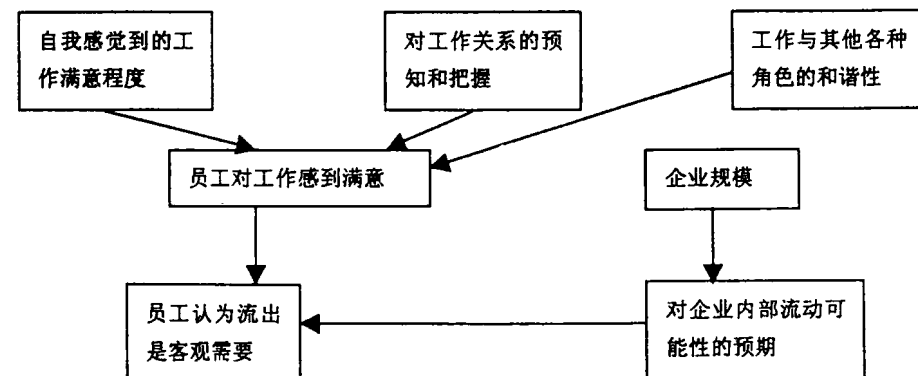


图 2.1 决定员工感觉到的流出合理性的因素^[4]

图 2.2 给出了员工所感觉到的流出的容易程度模型的决定因素,马奇和西蒙特别

强调员工所能够看到的企业的数量、他们胜任的职位的可获得性以及他们愿意接受这些职位的程度。马奇和西蒙模型将劳动力市场和行为变量引入员工流出过程,为以后研究员工流出奠定了坚实的理论基础。

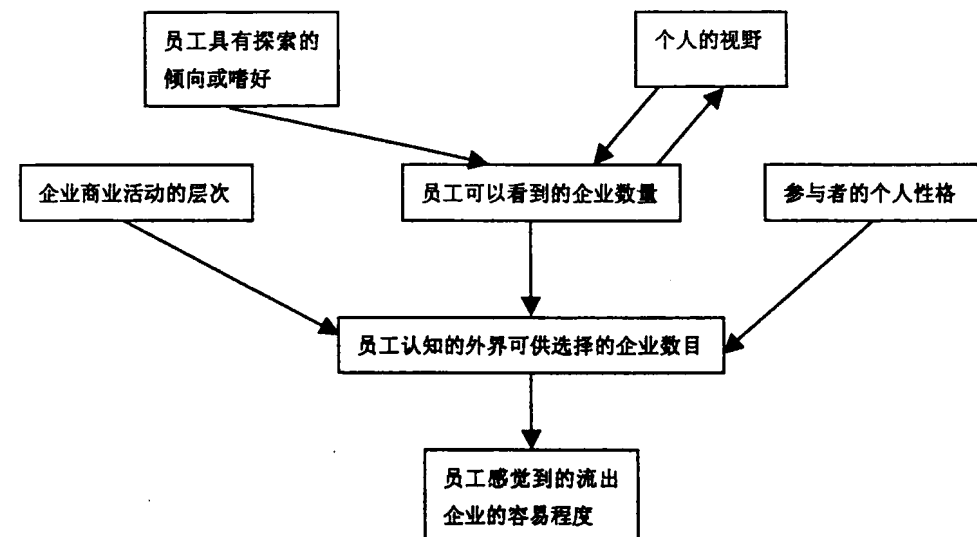


图 2.2 决定员工感觉到的流出的容易程度的因素

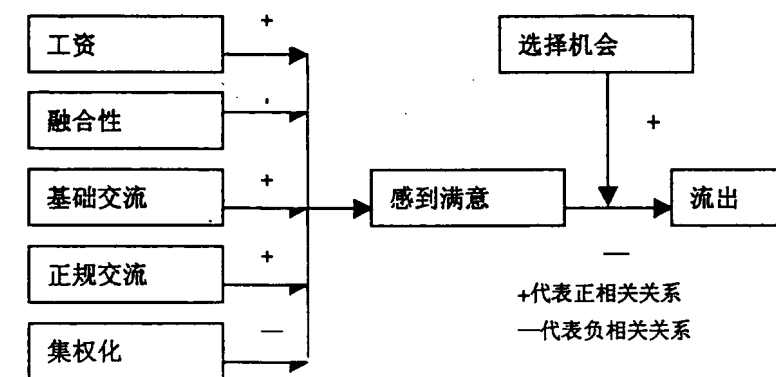


图 2.3 普莱斯关于员工流出决定的因素及中介变量模型^[5]

2.1.2 普莱斯模型

美国对员工流失问题研究卓有成就的普莱斯建立了有关员工流出的决定因素和

干扰变量的模型,将企业变量和个人变量结合起来探讨员工流出问题。普莱斯定义了决定员工流出的主要因素为:工资水平、融合性、基础交流、正规交流以及企业的集权化,前四种因素与员工流出呈现正相关性,企业的集权化与员工流出呈现负相关性。工作满足度和变化工作的机会是员工流失和其他决定因素之间的中介变量。

2.1.3 莫布雷中介链模型

美国学者莫布雷认为,应该研究发生在员工工作满足与实际流出之间的行为和认知过程。他吸收马奇和西蒙模型、普莱斯模型的优点,建立了自己的关于员工流出选择的理论模型。该模型强调将流出作为一个选择过程。

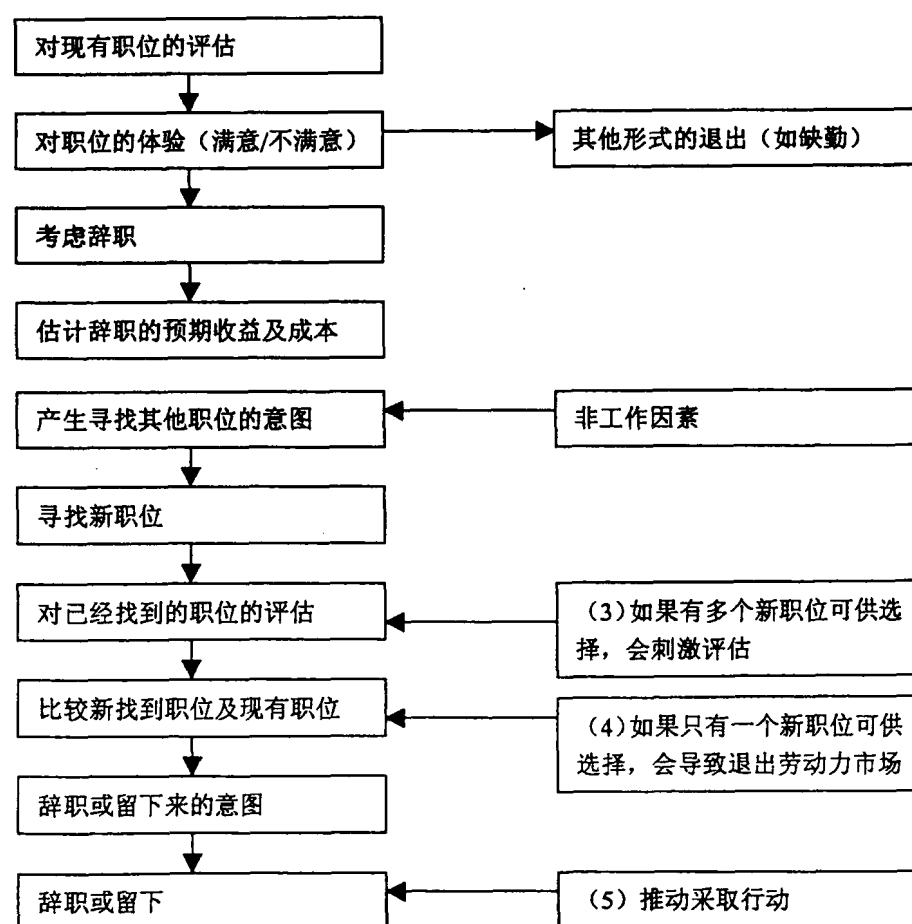


图 2.4 莫布雷中介链模型^[6]

还有些学者采用图表法将员工流出的多重变量结合起来,构造出较为全面和完整的关于员工流出的理论模型^[7],即扩展的莫布雷模型。该模型指出,员工打算辞职继而从企业真正流出,主要由四个基本因素决定的:(1)工作满足与否;(2)对在企业内改变工作角色收益的预期;(3)对在企业外部改变工作角色收益的预期;(4)非工作价值观及偶然因素。

2.1.4 人才流动组合决策模型

南京大学商学院赵曙明院长在其论文《人才流动探析》中提出了人才流动组合决策模型,认为人才流动是否实现取决于人才个体决策结果和组织决策结果的组合。其中人才个体决策结果取决于人才流动收益和人才流动成本的比较,组织决策结果取决于人才使用收益与人才使用成本的比较。

		人才个体	
		流动决策	不流动决策
组织	流动决策	组合 1: 人才流动	组合 2: 人才不流动
	不流动决策	组合 3: 人才不流动	组合 4: 人才不流动

图 2.5 人才流动组合决策模型^[8]

从人才流动组合决策模型可知,在人才个体和组织对人才流动决策结果的组合中,只有在组合 1 的情况下,人才流动才会真正实现,即人才流动对人才个体来说,流动收益大于流动成本,人才个体作出流动决策;人才流动对于组织来说,人才使用收益大于人才使用成本,组织也作出流动决策。

2.1.5 人力资本流通决策模型

2002 年,山西财经大学冯子标教授在其著作《人力资本运营论》中以人力资本运营为核心,分别讨论了人力资本的形成、流通和配置,运用经济学的成本—收益分析法构建了人力资本流通的决策模型^[9]。在模型中,将影响人力资本流通的各种因素归结

到两个方面：流动成本和流动收益，通过流动成本与流动收益的比较来描述人才流动现象。

$$S = \sum_{i=1}^n \frac{MO_i}{(1+r)^i} - \sum_{i=1}^n \frac{I_i}{(1+r)^i} = \sum_{i=1}^n \frac{MO_i - I_i}{(1+r)^i}$$

人才流动决策模型从经济效用角度解释人才流动现象，人才个体或组织根据效益最大化决策人才是否流动。人才流动的决策取决于净收益的大小，如果净收益现值大于0，则发生流动，否则，不流动。净收益现值的大小取决于新工作和原工作的收益差额，也取决于流动的直接和间接成本的高低。

除了以上直接对员工流失进行分析的理论模型之外，还有学者从相反的角度来研究问题，也就是分析职业或者员工稳定性的影响因素。戴尔、福特曼和米科维奇等学者提出了企业向员工提供有保障就业的一些基本条件。^[10]美国的汝福构建了有保障就业的理论模型，分析出如下结论：就业稳定化是带来高利润，还是低利润，不能肯定。

2.2 个体层面人才流动的理论研究

2.2.1 勒温的场论

美国心理学家勒温(K. Lewin)的场论认为，一个人所创造的绩效，不仅与能力和素质有关，而且还与他所处的环境有着密切的关系。如果一个人处于一个不良的环境之中，例如专业不对口、人际关系恶劣、心情不舒畅等，则很难发挥其聪明才智，从而也很难取得应有的绩效。一般而言，个人对环境的改变往往无能为力，只有离开这个环境，转到另外更适宜的环境去工作，从而产生了人才流动。

2.2.2 卡兹的组织寿命理论

美国学者卡兹(Karz)在研究科研组织时，通过大量的调查统计绘制出一条组织寿命曲线，即卡兹曲线，如图2.6所示。卡兹曲线表明，一个科研组织的成员在一起工作相处的时间，在1.5~5年这个期间里，信息交流的水平是最高的，获得的成果也最多。而在不到一年半或超过5年的时间里，成员信息交流水平不高，获得成果也不

多。这是因为相处不到一年半，成员之间不熟悉，尚难以敞开心扉进行交流；而相处超过5年，已成为老相识，相互之间失去了新鲜感，从而可供交流的信息减少。卡兹的组织寿命理论认为，科研组织和人一样，也有成长、成熟、衰退的过程，组织的最佳年龄区为1.5~5年。科研组织超过5年，就会出现成员之间沟通减少、反应迟钝，即组织老化现象，解决的办法是通过人才流动对组织进行改组。^[11]

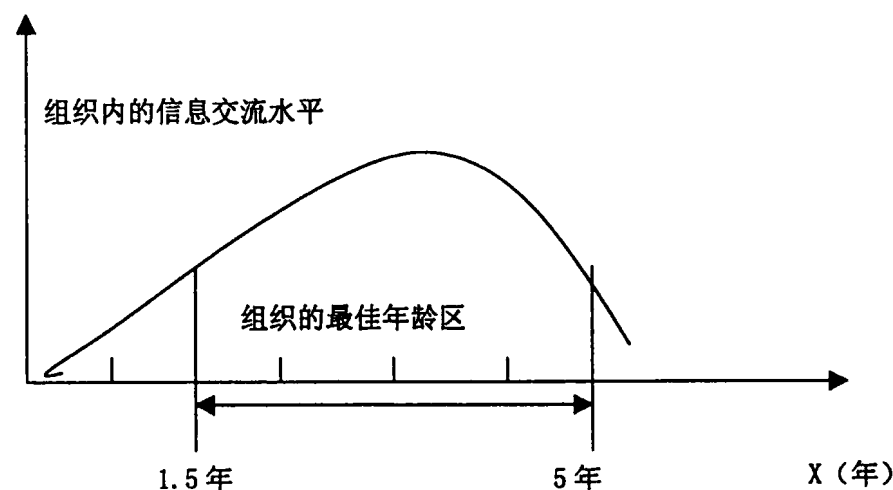


图 2.6 卡兹曲线

2.2.3 库克理论

美国学者库克(Luck)根据对研究生参加工作后创造力发挥情况所作的统计绘制库克曲线，如图2.7所示。该曲线中，OA段表示研究生在3~4年的学习期间创造力增长情况；AB段表示研究生毕业后参加工作初期(1.5年)，第一次承担任务的挑战性、新鲜感，以及新环境的激励，促使其创造力快速增长；BC段为创造力发挥峰值区，这一峰值水平大约可保持1年，是出成果的黄金时期；随后进入CD段，即初衰期，创造力开始下降，持续时间为0.5~1.5年；最后进入衰减稳定期，即DE期，创造力将在低水平上徘徊不前。为激发研究人员的创造力，库克理论认为应该及时变换工作部门和研究课题，即进行人才流动。人的一生就是在不断开辟新工作领域的实践中，来激发

和保持自己的创造力的,即走完一个S曲线,再走下一个S曲线。

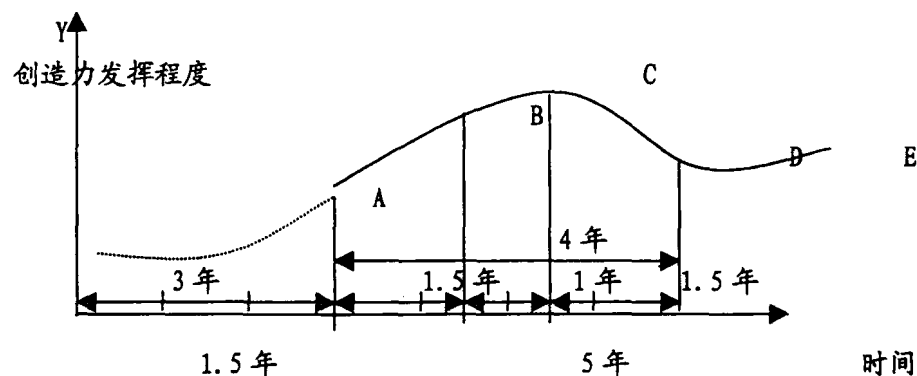


图 2.7 创造力发挥程度变化曲线

2.2.4 目标一致理论

日本学者中松义郎在《人际关系方程式》一书中提出了目标一致理论。图 2.8 中 F 表示一个人实际发挥的能力, $F_{\max}$ 表示一个人潜在的最大能力, Q 表示个人目标与组织目标之间的夹角。图中表示出三者之间的关系: $F = F_{\max} \cdot \cos Q$ ($0^\circ \leq Q \leq 90^\circ$)。显然,当个人目标和组织目标完全一致时, $Q = 0^\circ$, $\cos Q = 1$, $F = F_{\max}$, 个人的潜能得到充分发挥;当二者不一致时, $Q > 0^\circ$, $\cos Q < 1$, $F < F_{\max}$, 个人的潜能受到抑制, 解决这一问题有两条途径:

(1) 个人目标主动向组织目标靠拢, 引导自己的志向和兴趣向组织和群体方向转移, 并努力趋于一致。这样做往往碰到困难, 或者由于价值观上的差异难于弥合, 或者由于人际关系上的矛盾难以克服, 或者由于业务努力方向上难于一致。从而个人目标和组织目标之间的差距难以在短期内解决, 此条途径变得不可取。

(2) 进行人才流动, 流到与个人目标比较一致的新单位去。个人的努力方向与组织的期望比较一致, 如鱼得水, 个人的积极性、创造性得到充分发挥, 个人的行为容易受到组织的认同和肯定, 形成良性循环。

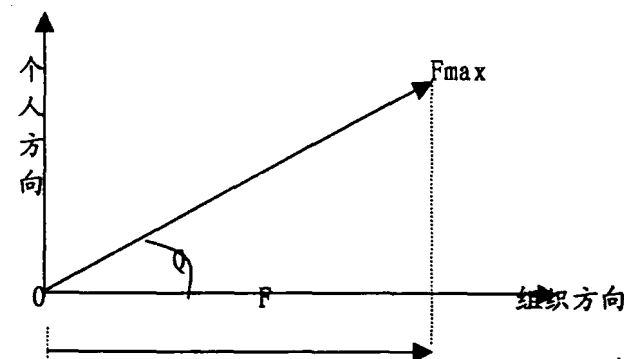


图 2.8 目标一致理论示意图

以上四种理论主要从人才成长和激发创造力角度进行分析的, 从微观角度论证了人才流动的必要性和必然性。勒温的场论从环境影响绩效的角度论证了人才流动的必要性。卡兹的组织寿命理论从组织活力的角度证明了人才流动的必要性, 同时也指出人才流动必须合理。库克理论从如何更好地发挥人的创造力的角度, 论证了人才流动的必要性。目标一致理论从个人目标和组织目标一致的角度研究了人才流动的必要性。

2.3 社会层面人才流动的理论研究

人才流动是社会化大生产的必然产物, 是产业结构发展变化对人力资源合理配置提出的必然要求和解决途径。除以上微观层面的研究成果外, 还有学者从社会大生产的角度和产业结构发展变化的角度探讨了人才流动的社会动因。他们认为人才流动不仅是为了物质利益, 还有很多社会因素在起作用, 人才流动的根本原因是经济结构调整过程中产生的地区之间、部门之间的收益差异。

2.3.1 配第-克拉克定律

早在 17 世纪, 英国经济学家威廉·配第发现, 随着经济的不断发展, 产业中心逐渐由有形物质的生产转向无形的服务产品的生产, 劳动力也相应由农转工, 再由工转商。

美国经济学家科林·克拉克继承前人研究成果, 提出“三次产业划分”理论。第一产业是以自然存在的物为对象进行生产活动的, 如农业、畜牧业; 第二产业是以自