首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库
国家重点学科——劳动经济学支持项目

中国人才集聚的理论分析与实证研究

——基于IMSA分析范式

张樨樨/著

首都经济贸易大学出版社

首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库
国家重点学科——劳动经济学支持项目

中国人才集聚的理论分析与实证研究
——基于IMSA分析范式

◉张樨樨/著

首都经济贸易大学出版社
·北京·

图书在版编目(CIP)数据

中国人才集聚的理论分析与实证研究:基于 IMSA 分析范式/张樨樨著. —北京:首都经济贸易大学出版社,2010.3

(首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库)

ISBN 978-7-5638-1754-2

Ⅰ.中… Ⅱ.张… Ⅲ.人才—资源开发—研究—中国 Ⅳ.C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 177388 号

中国人才集聚的理论分析与实证研究——基于 IMSA 分析范式

张樨樨 著

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地　　址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电　　话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网　　址 http://www.sjmcb.com

E-mail publish@cueb.edu.cn

经　　销 全国新华书店

照　　排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印　　刷 北京泰锐印刷有限责任公司

开　　本 787 毫米×960 毫米 1/16

字　　数 283 千字

印　　张 14.75

版　　次 2010 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

书　　号 ISBN 978-7-5638-1754-2/C·72

定　　价 30.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

总 序

《首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库》的出版是学校发展、学科发展及人才培养的盛举。述其作用论其特点，必须回放在一定的历史背景下予以说明。

一

众所周知，首都经济贸易大学（劳动经济学院—北京经济学院）是我国第一个劳动科学教研基地，至今已有55年的历史，假如是个自然人，当此年龄段该是知天命多时了。五十五个年头，它有过创业的艰辛，有过成功的喜悦，有过挫折的郁闷，有过耀眼的光环。它出身高贵，幼年受宠，少年惨遭磨难，青年恰逢盛世。从纵向看，大致可切分为五个阶段：

第一阶段：北京劳动干部学校阶段（1954～1958年）

1954年，正值新中国第一个五年计划执行之年，中央和地方经济建设如火如荼，需要大批经济管理特别是劳动管理干部；在职劳动人事干部大都是复员转业军人，需要大力提高政治素质和业务能力。在中华人民共和国劳动部部长李立三同志和马文瑞同志的关怀下，中央批准建立北京劳动干部学校。中央人民政府劳动部1955年11月11日写给中共中央组织部的信函指出："为提高各级劳动干部的政治和业务水平，以适应国家经济建设的需要，曾经前中央财委1954年9月6日批准建立一所容纳500名学员的劳动干部学校……"经中央1954年9月批准后，北京劳动干部学校和北京试验技工学校开始筹建。在北京市东郊红庙征用了近百亩土地，建起了教学楼、礼堂、食堂、校办工厂厂房、教工及学生宿舍等。陈达、袁方、任扶善等一批教师从人大劳动专修科（劳动专修科宣布停办）调进了劳动干校。在建设校园的同时，劳动经济、劳动保护和锅炉检验三个专业开始从全国劳动管理干部中招生。作为大专性质的"调干生"，学制为一年。1956年2月，三个专业的500名学员已经坐在新落成的教室里正式开始上课了。

令人骄傲和永远不能忘怀的是，1957年1月，正当第一批学员即将毕业的时候，毛泽东、刘少奇、陈云、邓小平等党和国家领导人以及中央人民政府劳动部的领导，在中南海亲切接见了全校师生员工。劳动经济专业的老师和劳动干校的领导等同几百名学员一起兴高采烈地参加了接见。至今我们还保留并在劳动经济学院走廊里悬挂着这张巨幅照片。

1957 年和 1958 年，劳动干校又陆续在全国各地招收了两届学员。这些学员毕业后回到原单位，大大加强了劳动管理工作，成为骨干力量。他们之中的佼佼者被提拔到重要的领导岗位上任职。

第二阶段：北京劳动学院阶段（1958～1962 年）

1958 年在“大跃进”中，北京劳动学院在北京劳动干部学校的基础上成立。学院设有四个系，即劳动经济系、劳动保护系、机械系和动力系。1959 年开始在全国各地、通过高考正式录取学生。劳动经济系从北京、天津、河北省等地招收了 40 名学生。1960 年劳动经济系继续在全国招生，为经 02 班。1962 年院系调整，从机械系、动力系中又调过一些学生，组成经 03 班。这两个班的学生像第一届学生一样，政治思想水平高，学习能力强，同学团结友爱像一个大家庭一样。毕业后这些学生被分配到全国各地，很快成为劳动人事部门、政府其他部门和一些院校、研究机构的骨干。

第三阶段，北京经济学院阶段（1963～1974 年）

在三年困难时期，国家贯彻“调整、巩固、充实、提高”的八字方针，劳动学院进行调整，将机械系和动力系调到北京机械学院，保留劳动经济系和劳动保护系。当国家经济形势好转以后，1963 年在刘少奇主席关怀下，劳动部将劳动学院交给物资部领导，并设置了物资管理系，学院遂改名为“北京经济学院”，由郭沫若副委员长题写校名。

1963 年至 1966 年上半年，是我国国民经济得到恢复和较快发展的时期，教育事业此时也得到了较大的发展。北京经济学院劳动经济系在此时期发展更为迅速：1963 年在全国招了一个班；1964 年招了两个班；1965 年招了两个班。到 1965 年秋季，劳动经济系在校学生已达近 200 人，呈现出一派欣欣向荣的景象。

第四阶段：新北京经济学院阶段（1974～1994 年）

“十年动乱”中断了中国的高等教育事业，经济学院和劳动经济系也在所难免。1974 年，经受了动乱之苦和“五七干校”艰苦锻炼后的北京高校教职员工返回北京。北京市教委决定，将原北京经济学院、原人民大学四个管理系、原北京市工商管理专科学校合并成立了新的经济学院，仍命名为“北京经济学院”，并请陈云同志题写了校名。在邓小平同志领导下，1977 年全国恢复了高考。高等教育的春天来到了，北京经济学院及其劳动经济系从此走上了新的征程，开始了更大规模的发展。

劳动经济系 1977 年、1978 年每年都招收两个班的本科生，以后每年招收一个班。同时，开始了多层次办学。1979 年，在全国第一批招收硕士研究生，1981 年获得了硕士学位授予权。从 1985 年开始，劳动经济系在北京、杭

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

州、宁波、乌鲁木齐、太原、石家庄、唐山、长沙、银川、贵阳、南宁、桂林等十余个城市，招收函授生。到20世纪80年代中后期，函授生多达3 000余人。1985年，劳动经济系又开创性地在杭州举办了“全国首届劳动经济师资格研究班”，在全国各大专院校和一些大企业招收100余名学员。这些学员毕业后都成为相关院校的劳动经济、人力资源专业骨干教师或领导人。从1987年起，劳动经济系又同人民大学劳动人事学院（该院1985年建立）合作，在全国举办劳动经济专业高级研修班（类似于90年代的在职研究生课程班），招收学员3 000余名。

改革开放后招收的几届学生，由于多是“文革”中的“老三届”，基础扎实又经过几年甚至十来年的下乡、进厂、下矿的艰苦磨炼，再加上年龄较大，所以学习都非常刻苦，涌现出的优秀分子更多。后来有50余名毕业生担任副局级以上职务或被评为教授、研究员，考取博士的多达30余人。

第五阶段：首都经济贸易大学阶段（1994～2008年）

根据北京市教委决定，原北京经济学院和原北京财贸学院于1995年合并，成立首都经济贸易大学，从此，劳动经济系以及后来于2000年由原劳动经济系与原人口研究所合并成立的劳动经济学院，又上了一个新台阶，获得了更大的发展。一是1994年在原劳动人事专业基础上开办了人力资源管理专业；二是1998年由原来的劳动经济专业演变成劳动与社会保障专业；三是从1997年开始招收人力资源在职研究生，每年招收几百人；四是2000年劳动经济专业获得了博士学位授予权，社会保障专业获得了硕士学位授予权；2002年劳动经济专业获得批准成为北京市首批重点学科之一；2003年获批建立博士后流动站，同年创办劳动与社会保障专业劳动关系方向；2004年创办国际人力资源专业方向；2006年创办了劳动关系专业。五是2007年劳动经济学获批成为国家重点学科；2007年劳动经济学免答辩成为北京市优秀重点学科；六是2008年劳动与社会保障专业获批成为国家级特色专业和北京市特色专业，社会保障专业获批成为北京市重点建设学科。

目前，劳动经济学院办学层次丰富。设有博士点一个（劳动经济）、硕士点四个（劳动经济、社会保障、人口学、人口资源与环境经济学）、本科专业四个（人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作、劳动关系），本科专业方向一个（国际人力资源），以及专升本，研究生课程班，设有三个系、六个研究所，一个国家级核心刊物《人口与经济》杂志编辑部，一个图书情报中心，一个人力资源测评中心。本科生由原来每年招收一个班发展成为每年招收5个班，硕士研究生每年招收60余人，博士生每年招收10余人。同时与美国、日本、英国、荷兰、加拿大等国的一些大学建立了广泛联系。

劳动经济学院经过55年的发展，已经今非昔比。55年来，共为国家培养输送各类学生1万余名，在国内同类专业中处于领先地位。

目睹我院今日之盛况，我们由衷感到自豪、高兴，“百尺竿头，更进一步”，在高兴之余，我们也清楚地看到自己的差距与不足。我们要继续紧紧绷住“学科建设为发展之魂，队伍建设为发展之基”这两条学院发展的主线，不断开拓进取，迎接更大的挑战。

二

我校劳动经济学院作为我国第一个劳动科学教研基地，在努力促进自身发展的同时，也见证了本学科发展的历史轨迹。中国古代的大诗人屈原说过：“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”此句用于探寻劳动经济学的发展轨迹似乎是合适的。

劳动经济学作为经济学的重要分支，是一门研究劳动的人的学问，其产生和发展是与工业革命、资本主义的大生产及劳工运动等分不开的。首先，工业革命使人类社会产生了雇佣劳动，并逐步出现在雇佣劳动条件下的劳动力供给、企业对劳动力的需求等劳动经济问题。同时，随着资本主义生产方式的产生和发展，劳资雇佣关系扩展到社会生活的各个领域。此后，雇佣劳动所产生的工资、失业、劳动时间、劳动条件、工伤事故与职业病、妇女与童工劳动、劳资谈判、罢工等问题日益突出，劳动力市场上的各类问题不断涌现，促使经济学家对此进行深入的思考。19世纪的美国，劳动问题日趋上升，工会成为劳动力市场上的一支重要力量。1886年，埃利·里查德(E. Richard)出版了《美国劳工运动》一书，分析了工会在劳动力市场、劳动条件的决定方面的作用，开创了对劳动力市场现象进行制度与组织分析的先河。19世纪20年代的美国，劳动力市场日趋成熟。1925年，布卢姆(Bloom)出版了《劳动经济学》一书，这是历史上第一本以劳动经济学命名的劳动经济学教科书。该书涉及劳动力市场的就业、工资、劳资关系、劳工运动、劳动立法等内容。20世纪30年代的大萧条和世界范围内严重的失业形势，引发了经济学家对宏观劳动问题的深入思考。1936年，凯恩斯出版了《就业 利息和货币通论》，开创了宏观经济学。进入40年代不久，由于芝加哥学派发动了一场“劳动经济学革命”，重新肯定了19世纪新古典经济学传统，突出强调了劳动力市场的自发调节作用，把劳动力市场的论述加到劳动经济学中，并且使劳动力市场成为劳动经济学的主要内容。此后，劳动经济这门科学重新受到各国学术界的重视，有了很大发展。20世纪60年代以来，随着科技进步、生产力发展和劳资关系的演变，市场经济发达国家的劳动经济科学

有了进一步发展，新成立的劳动经济研究所不断出现，劳动经济学专著和教科书不断出版，论文和研究报告不断发表，呈现出持续发展的形势。总的来说，西方劳动经济学从产生到现在已经有100多年，大体上经历了劳工运动、劳动问题和劳动经济几个发展阶段，并随着市场经济国家社会和经济环境的不断发展和变化，不断产生对劳动力市场分析和研究的新需求，劳动经济学的理论日益丰富。

我国劳动经济学的发展经历了一个曲折艰难的过程。最早出版的劳动经济学著作可追溯到1927年著名社会学家陈达的《劳动经济概论》和《劳动经济学》。但当时劳动经济学只是一门课程，未形成一门独立的学科，劳动经济学成为一个独立学科和专业是新中国成立以后。1958年，北京劳动学院开设劳动经济本科专业，标志着我国劳动经济学专业的诞生，但由于高度集中的计划经济体制及其控制下的计划劳动经济体制的束缚，我国劳动经济学的理论和体系基本上处于停滞不前的状态。经过30多年的改革开放，计划经济时代所形成的束缚经济增长和发展的“城乡隔离”的劳动制度实质上已经解除，城乡一体化的劳动力市场开始出现，随着劳动力市场的发展，劳动关系也发生一些新的变化。同时随着我国城镇非国有企业的劳动力队伍的壮大，对传统国有经济的非市场的“职工”的发展模式构成了巨大的压力和挑战，这种挑战迫使传统的管理体制进行深层次的变革。这种变革的方向是建立以需求为主导的市场经济体制及其相适应的劳动经济体制。

综上所述，我国劳动经济学以及劳动经济学科的建设和发展经历了一个漫长曲折的发展阶段。从劳动经济学科发展轨迹可以看出，我国劳动经济学科建设和发展不仅受经济和政治上的限制，更受到人们思想认识上的困扰。如建国早期，有人认为劳动工作政策性强，不需要科学知识，怀疑在大学设系科培养干部的必要性。这种看法导致1952年院系调整中取消了各大学中的劳动教学组。在此以后，又有人认为劳动经济是工业经济的组成部分，有了工业经济系，就不必另设劳动经济系，这种看法导致1953年中国人民大学取消了附设的劳动专修科。在1958年北京劳动学院成立以后，又有人认为这是硬搬苏联的经验，不符合中国的国情，到了“文革”期间，更有人认为劳动经济学科“贩卖苏修黑货”，“培养修正主义苗子”，这种错误思想成为1969年北京经济学院连同劳动经济系被撤销的理由之一。改革开放以后，随着我国经济与社会的进步，劳动经济学科因其研究、解释的社会经济现象十分重要，得到了迅速的发展。1985年中国人民大学建立了劳动经济专业，1986年北京物资学院、重庆工学院等院校也开设劳动经济专业。到

1998年教育部调整本科目录时，全国已有数十所大学举办劳动经济本科专业。特别值得一提的是，由于我国的国情使然，劳动经济学孕育出了发展十分迅速，受到广泛关注的人力资源管理、劳动与社会保障、劳动关系三个本科专业。

进入21世纪，民生问题日益受到关注，劳动经济学因以就业、收入分配、社会保障、人力资源开发、职业发展等民生问题为研究领域，使其成为经济学家族中最直接紧密地与民生问题相连的经济学科，在一些情景下甚至多次被人称为“民生经济学”。面对我国社会经济的大变革、大发展，劳动经济学科必须快速发展，才能满足时代的要求。

三

改革的实践呼唤着理论指导，我国劳动经济体制改革迫切需要深化劳动经济理论的研究，要建立有中国特色社会主义的现代劳动经济理论和学科体系，这需要几代劳动经济学的理论研究工作者和实际工作者坚持不懈的努力，而其中，劳动经济学专业的博士是一支重要的理论研究力量，他们应在继承老一辈劳动经济理论和实践工作者研究成果的基础上，与时俱进，开拓创新，不断拓展研究领域、改进研究方法、加快与国际同行的学术交流，促进劳动经济学理论和实践的发展。

为此，未来的劳动经济学研究应把握以下几个原则：

第一，未来的劳动经济学研究，应当在以劳动力市场为核心的基础上扩展到劳动关系、人力资源开发和劳动政策领域，以适应市场化改革的需要。劳动关系研究是市场经济中极为重要的问题，对劳动关系的研究还要应用管理学、法学、政治学等学科的知识。劳动经济学还应进一步扩展到人力资源开发领域，从宏观领域综合研究人口、教育、培训、就业、收入分配对经济与社会发展的影响。劳动政策研究是政策科学的一个分支，专门研究劳动领域政策的科学，在劳动领域内，有效的充分就业、和谐的劳动关系、完善的劳动保护是各国政府劳动政策的基本目标，我国是社会主义国家，劳动者是社会的主人，劳动政策更有其特殊重要的意义，劳动政策研究应成为一个重要的研究领域。在微观上，劳动经济学应延伸到企业内部劳动力市场，研究人力资源管理的方法与技术，注意用现代经济学方法研究管理中的劳动问题，包括企业组织结构、企业家评价、人工成本分析、劳动安全卫生成本与收益等。在研究方法上要尽快与国际通行的研究方法对接，更多地运用实证的方法、计量的方法，力求研究成果更具实用性。同时，发展我国的劳动经济学不能闭门造车，要加强与国际同行的交流。

第二，未来的劳动经济学研究，应该是运用交叉学科的方法进行的研究。社会的发展，使得现代各个学科对各自的研究对象、研究规范、术语形态和学理体系之间严密界定和严格分工，使学术趋于专门化和职业化。这样的分工使得人类的知识在各个领域取得了许多突破性的深刻、透彻、条理整然的成果。分工使得韦伯早在20世纪初就感叹："学术已经达到一个空前专门化的阶段，而且这种局面还会一直继续下去。"这样的专业化分工使得"科学家非但不能兼容不同的科学，而且也无法占据某一科学的全部领域。他的研究只限于固定的某一领域，甚至是单独的一个问题"。这样的学术分工和壁垒森严的学科界限造就了越来越专业化学术的同时，则有可能对人类知识的完整性进行人为的阉割！因为分工越是专业，从事相应研究的学者就不得不集中更多的精力来训练他从事学术职业直接所需要的能力。这些能力越是得到强化，其他的能力越是受到损害，得到强化的这些能力就会越加局限在一种固定的形式当中，而学者本人，就会逐渐成为这种形式的奴隶。这样的学科之间的人为阉割可能还会因为学科的封闭状态、学术的近亲繁殖、"劳动学人"这个想象的共同体的共同利益而得到强化，结果往往是造成各个学科门户的株守，新的思维方式与学术方法受到压抑。当前劳动经济学的研究亦是过于流连于内部人自己编织的劳动经济学人工孤岛之上。我们迫切地需要补充新鲜的血液，不断地从这个孤岛上走出来，以便看到更多的风景 。我们需要引入经济学的定量分析、管理学的实务操作、社会学的实证调查、人类学的深度个案诠释，甚至是文献计量学的引证分析等方法，而不满足于现在的概念探讨和规则制定。劳动经济学是一个独立的学科，但绝不是一个自给自足的学科。我们的研究需要运用交叉学科的研究方法，打破现有学科之间的隔阂，拓展新的研究领域。布迪厄说过："哪里突破了学科的藩篱，哪里就会取得科学的进展。"所以随着以后研究的深入，劳动经济学的研究越来越专门化的同时，我们同时将会看到劳动经济学与其他学科之间的相互融合与借鉴，这将是两条并行不悖的主线。

第三，未来的劳动经济学研究，是钱穆先生所说的那种"对本国的历史怀有一种温情和敬意"的研究。我们现在的学术研究，存在着对自己的历史有一种妄自菲薄的倾向，"尊西人若帝天，视西籍如神圣"，近代以来，中国与西方的两个主体，它们之间的文化比较的问题，往往被转换和扭曲为"传统与现代"的单线进化问题，中国为传统，西方为现代，对现代化的渴求使得中国之历史当然而然地处于逻辑的劣势，处于被遗忘的角落。在劳动经济学的研究中我们应该关注中国历史，关注我们祖先的生产和生活条件而形成的行为方式。只有对历史把握住了，才能具有陈寅恪先生所说的那种对古

人的“了解之同情”，而不是一味地咒骂历史。

第四，未来的劳动经济学研究，应该是关注中国的国情和实践的研究。马克思说“问题就是时代的声音”。坚持理论联系实际，注意研究带全局性的战略问题，是我们党的优良传统。因此，我们希望劳动经济学的研究，应该面对中国的国情、中国的现实。英美怎么样、法德又如何的西方经验，只是解决它们的问题的知识，同样是“地方性的知识”，并不是普适的知识，并不能想当然地适用于中国。现在言必称西方的研究，过分的倚重于域外经验，自觉不自觉地把西学要解决的西方的问题当成我们当下要解决的问题，这其中就缺乏对我们的现实和国情的把握与了解。我们的研究应该更多地关注中国的劳动实践和中国劳动经济问题，不能让劳动经济学的研究因为缺乏实证成为抽象的、空洞的，成为知识精英在书斋里的专有物品，使其堕落为脱离大众的、贵族式的、奢侈的、干瘪无味、概念游戏般的研究。

四

首都经济贸易大学劳动经济学博士点正是基于对未来劳动经济学研究的企盼，对自己的博士生提出了严格的要求。要求博士生从入学之日起，“老老实实做人，踏踏实实治学”，平时严格标准精心管理。学生在校期间，有繁重的读书任务、充实的课堂教学、健康多样的师生沟通渠道；还有走出校门的调查、实践和挂职锻炼等要求；培养方案中有导师组的集体训话、严格的开题环节、预答辩程序、淘汰筛选机制；最后还有非常正规的答辩程序。从取得博士点以来，我校劳动经济学博士生的质量在国内一直名列前茅。

为总结交流计，也为宣传传播计，更为争鸣批判计，我们决定出版《首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库》，甄选学术质量较高的劳动经济学博士论文结集出版。在文库付梓之际，有两点声明：一是博士论文文责自负；二是刊印之论文是著者在答辩之后根据答辩委员会老师的意见又进行了深度加工和文字的扩充。

《首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库》不求立言以存于后世，只愿能为我首都经济贸易大学之学术振兴，尽一己绵薄之力。劳动经济学研究之路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。愿我校劳动经济学科层楼更上，愿首都经济贸易大学生生不息！

学子放言贵无忌，新论迭出敢争鸣，愿此文库成为首都经济贸易大学学子学术探讨的阵地，思想火花迸发的源泉。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

同时，也希望作者和读者与我们一起，关心、爱护这套丛书，共同办好这部文库！

中国劳动学会副会长
中国人力资源开发研究会副会长
首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师
杨河清
2008 年 11 月 1 日于北京朝阳校区

前言

随着知识经济的深入发展，技术进步与产业结构升级的速度不断加快，各类型人才频繁流动呈现集聚态势，集聚水平不断提升。随着我国人才集聚的深入发展，在显现规律的同时也暴露出一系列的问题，需要构建系统理论从而挖掘出深层次问题。因此，在深入的理论挖掘的基础上，经过几项关于人才集聚的重大课题研究，最终形成了本书的研究脉络与主体。

本书从系统研究的视角出发，着重探索我国人才集聚运行的机理与规律，并对我国人才集聚的发展现状进行实证研究。全书共7章，第1章为导论，其余各章主要内容是：

第2章，回顾和梳理了人才集聚及其重要影响因素的相关理论，包括人力资本理论、产业集聚相关理论、城市化概念的界定以及人才流动动因的经典理论。通过对相关理论的汇总发现，前期的理论成果是本研究的重要理论支持，同时，关于人才集聚模式与机理的理论体系并不健全，诸多理论处于凌乱无序状态，难以符合人才集聚向纵深发展的需要。

第3章，重塑了人才集聚形成原因体系。在借鉴国内外学者对集聚成因研究成果的基础上，将资源禀赋、人才环境、收入因素以及人力资本的基本属性作为人才集聚形成和发展的动因要素。

第4章，用经济模型的方式揭示了我国人才集聚的内在机理，是全书的两大核心章节之一。首先分析了海外人才的流动规律，进而构建了人才集聚、高技术产业集聚与城市化的三维模型。通过大量的实证建模，较全面地揭示了我国海内外人才的集聚规律。

第5章，主要针对我国人才集聚模式与水平进行分区域研究，客观地展示了我国人才集聚的发展现状，是本书的又一核心章节。本章在对我国人才集聚模式进行科学划分的基础上，将集聚模式与政府的角色定位挂钩。选取行业收入差距与就业两个观察点，对东部和中西部两大地域的人才集聚进行比较分析，并针对集聚水平过低和过高一极进行典型分析，着重研究了欠发达地区的人才集聚陷阱和集聚相对过度地区的人才集聚预警机制。

第6章，主要针对人才集聚效应进行系统研究。界定了人才集聚的正负两种效应，并对经济性效应进行细致分类；指出集聚现象向集聚效应转

变的实质是质量互变；进而对集聚冲突的动因进行解析，并提出削减与化解集聚冲突的实用对策；最后，从集聚的宏、微观环境角度提出了最大化人才集聚效应的对策建议。

从总体上看，本书的研究脉络遵循IMSA分析范式，体现了集聚原因—集聚模型—集聚现状—集聚效应的分析回路，逻辑循环完整，是研究我国人才集聚问题科学、有效的路径。

与同类书相比，本书具有以下几个特点：

1. 系统性。对人才集聚相关理论的探讨由浅入深，层层递进，全面而系统地介绍了人才集聚的基本概念、理论与方法，这正是以往人才集聚研究中所缺乏的。

2. 定量性。本研究汲取了统计检验、数学模型的先进思想与技术，弥补了以往研究中定量分析缺乏或浅显的不足。

3. 实践性。本研究紧密贴合我国人才集聚的发展实际，使理论与实践的结合更加完美，便于读者从理论指导实践、实践丰富理论的角度了解掌握我国人才集聚的全貌。

本书集学术性、理论性、应用性与通俗性于一体，在系统研究人才集聚的专著比较匮乏的情况下，本书合乎时宜地填补了这一空缺。既适合于劳动经济、人力资源开发与管理等方向的教学需要，也适用于研究人才集聚及相关领域的科研工作者参考。

由于水平有限，书中疏漏和不足在所难免，恳请各位读者批评指正。

张樨樨

2009年7月

目　录

1　导　论 …… 1

1.1　逻辑结构与主要结论 …… 2

1.2　研究意义 …… 3

1.3　研究对象及分析范式阐释 …… 5

1.4　国内外研究状况 …… 7

1.5　研究的技术路径与方法 …… 19

1.6　可能的创新点 …… 20

2　人才集聚及相关因素的理论 …… 23

2.1　人力资本理论 …… 23

2.2　产业集聚相关理论 …… 26

2.3　城市化概念界定 …… 29

2.4　人才流动动因的经典理论 …… 31

2.5　小结 …… 33

3　人才集聚的形成原因分析 …… 35

3.1　人才集聚的形成过程 …… 35

3.2　人才集聚的形成原因 …… 35

3.3　小结 …… 39

4　我国人才集聚的模型化分析 …… 41

4.1　我国海外人才流动规律研究 …… 41

4.2　人才集聚三维动态模型分析 …… 65

4.3　结论与讨论 …… 124

5　我国人才集聚模式与水平的区域化研究 …… 125

5.1　国内外人才集聚模式与政府职能定位 …… 126

5.2　东、中西部人才集聚对行业收入差距和就业影响的比较分析 … 142

5.3　欠发达地区的人才集聚陷阱研究 …… 149

5.4 人才集聚预警机制研究——以北京为例 …… 163
5.5 小结 …… 175

6 我国人才集聚的效应研究 …… 177
6.1 人才集聚现象与集聚效应 …… 177
6.2 从系统论角度分析人才集聚效应 …… 184
6.3 人才集聚冲突 …… 187
6.4 建立集聚环境综合评价体系,最大化人才集聚效应…… 193
6.5 小结 …… 201

7 结论与研究展望 …… 203
7.1 研究结论 …… 203
7.2 不足之处与研究展望 …… 204

附 录 …… 207
参考文献 …… 212
后 记 …… 220

1 导论

毋庸置疑，人才是人力资本积累最丰富的群体，也是各方面贡献最杰出的群体。我国是人力资源大国，人才作用的发挥对提高我国科技水平、增强自主创新能力以及增强综合国力有着至关重要的影响。

从经济学角度看，集聚是资源、要素和各种经济活动在地理空间上的集中趋势和过程。集聚机制的作用存在一定惯性，它能够通过经济活动的空间集聚形成巨大的经济效应。不平衡增长理论认为，经济的增长不可能同时出现在任何地方，它总是以不同强度通过集聚机制首先出现在“增长点”或“增长极”上。而人才集聚是一个地区最高级、最重要的要素集聚，是人力资本在空间位置上的移动，是人力资源优化配置的先决条件。人才集聚是一个动态过程，某一地区的人才资源可能由于受到物质利益驱动、环境等因素的影响而向其他地区流动，使一些地区率先成为人才集聚高地。由于人才集聚不仅可以实现人才自身价值，还会产生集聚效应，使集聚地获得先行发展的机会，促进经济持续增长，进而加速当地的人才集聚，形成良性的路径依赖。因此，各个国家和地区都梦想成为人才的制高点，大力推进人才集聚工程。

随着我国经济的发展、技术的进步、产业结构的升级，大量专业人才呈现出集聚态势，并由集聚现象逐步发展演变为集聚效应。人才集聚是经济发展的必然结果，同时又是推动经济进一步发展的助推器。因此，应从我国经济发展的全局高度认识人才集聚的重要性和深远意义，确保人才集聚的发展跟上我国经济发展的步伐。

我国人才集聚进程的时间较短，随着我国经济的高速发展，人才集聚的趋势逐渐明朗，在形成一定规律的同时也逐渐暴露出一系列问题。诸如，人才集聚冲突、人才集聚陷阱等。因此，研究我国的人才集聚，有诸多捕捉点，应在把握总体规律的同时，挖掘出深层次问题，并提出具有针对性和可行性的对策建议。

本书以我国的人才集聚为研究对象，基本研究思路是：在剖析人才集聚形成原因的基础上，通过建模方式对我国人才集聚的规律与作用机理进行深入研究。在摸清规律的前提下，对我国人才集聚的现状进行分区域研究，针对集聚发展的极端情况予以重点关注，并提出相应的对策建议。最后对人才集聚效应进行系统研究，组建集聚效应体系，提出最大化人才集

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com