

北京市教育委员会科技创新基地（平台）建设项目

世界城市视野下的 北京青年人才资源开发研究

◎韩文琰 著



北京市教育委员会科技创新基地（平台）建设项目

世界城市视野下的北京青年 人才资源开发研究

韩文琰 著

 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

世界城市视野下的北京青年人才资源开发研究/韩文琰著. —北京: 北京理工大学出版社, 2011. 7

ISBN 978 - 7 - 5640 - 4733 - 7

I. ①世… II. ①韩… III. ①青年 - 人才资源开发 - 研究 - 北京市
IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 124407 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / [http:// www. bitpress. com. cn](http://www.bitpress.com.cn)

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 天津紫阳印刷有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 10. 75

字 数 / 199 千字

版 次 / 2011 年 7 月第 1 版 2011 年 7 月第 1 次印刷

印 数 / 1 ~ 1000 册

定 价 / 36. 00 元



责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 王美丽

图书出现印装质量问题, 本社负责调换

前言 契机与责任

北京建设世界城市是政治、经济、文化以及精神文明发展的必然要求，也是北京市委、市政府在审时度势后做出的战略选择。面对新的发展战略目标，学界和实务界都开始积极思考和探索北京建设世界城市的模式与路径问题，相关成果纷至沓来。有些学者认为世界城市是经济实力的比拼，因此北京建设世界城市要快速发展经济；有些学者认为世界城市是文化的影响和渗透，因此文化软实力的提升是建设世界城市的关键；也有学者认为世界城市是在全球范围内的政治控制力，因此要在世界范围内争取更多的话语权。在梳理这些文献的过程中，让笔者——一位初出茅庐的热衷于了解北京发展的青年人，有一份想为北京建设世界城市建言献策的冲动，也有一份好奇——北京建设世界城市到底需要什么？正是这种冲动与好奇，激励着笔者反复思考，笔者想起《纽约时报》著名专栏作家克里斯托夫（Nicholas D. Kristof）在2005年5月22日发表的一篇评论文章《从开封到纽约——辉煌如过眼烟云》中提到：“公元前2000年之前世界上最重要城市是伊拉克的乌尔；公元前1500年之前，也许是埃及的底比斯；公元前1000年，很难说哪个城市有绝对优势，不过很多人会认为是黎巴嫩的西顿；公元前500年是波斯的波斯波利斯；公元1年是罗马；公元500年前后也许是中国的长安；公元1000年是中国的开封；公元1500年是意大利的佛罗伦萨；公元2000年是纽约；到了公元2500年，上述这些城市可能一个都不再能挨上边儿了。”暂且不论这篇评论的犀利无情，足以让我们审视的是城市在不断发展变化，曾经的繁荣与富强也许真的像克里斯托夫所言会成为过眼烟云。但作为正在崛起的中国的公民、北京市民，我们并不能为此而叹息，更不能顺其自然，而应该积极思考，不断创新，稳固繁荣。

恰在此时，北京市团市委公开招标2010年的科研项目，笔者看到青年人才的相关课题，茅塞顿开。回顾世界城市的提出与发展历程，1889年德国学者Goethe使用有“世界城市”之义的德语“Welstadt”来描述当时的罗马和巴黎，旨在从文化的优势上突显这两个城市。1915年帕特里克·盖德斯（Patrick Geddes）从经济和商业两方面提出“世界城市”（World City）的概念——世界最重要的商务活动的绝大部分都须在其中进行的那些城市，它们是在世界商务中具有异乎寻常优势的城市。此后，辛梅尔、彼德·霍尔、约翰·弗里德曼、沃尔夫、戈特曼、丝奇亚·沙森、泰勒等西方学者更加侧重于从经济发展与繁荣的角度来研究世界城市。笔者认为，世界城市应该用哲学的眼光辩证地看待，世界城

市的表象可能在不同的历史时期表现为文化、商业或多方面的繁荣，而其本质竞争是资源的竞争，因此研究世界城市的出发点应该是核心资源。根据世界银行发布的《国民财富新标准》和知识经济的特点，未来的核心资源无疑是人力资源。而青年是身心趋于成熟的阶段，是认识能力急速发展、个性特征不断完善的关键时期，青年人有健壮的体力和旺盛的精力，他们在记忆力和反应力上有明显优势，富有创新意识和创新能力，因此，他们是人力资源中的核心资源。有鉴于此，笔者从对青年人才这个特殊群体的性格、心理与生理特征等多方面考察，来探讨北京世界城市的建设问题。

选题之后，开题之初，笔者诚惶诚恐，也正是这种诚惶诚恐让笔者痛下决心：一定要以踏实严谨的写作文风和虚怀若谷的求真精神完成这本专著。在写作之初多方求证、广泛搜集数据与资料；写作中以青年人才对北京建设世界城市的作用为主线，提出“青年人才是北京建设世界城市的核心力量，是促进北京产业集聚的主体力量，是推动北京科技实力的中坚力量，是提升北京文化软实力的关键力量”。以北京建设世界城市为背景，以青年人才的界定为出发点，以青年学中青年人才的特征理论和青年人才的优势理论、经济学中的人力资本理论和管理学中的人力资源开发理论、人力资源激励理论、人力资源流动配置理论和人力资源的组织管理理论等为佐证，以北京青年人才的现状调查分析和当前的青年人才政策为依据；以回归分析和灰色预测模型等数学方法及北京和主要世界城市的青年人才供求数据、经济发展数据、基础设施建设数据等进行实证研究；以伦敦、纽约、东京和巴黎主要世界城市的发展建设历程为经验，总结主要世界城市建设发展的路径、模式及主要问题，阐述北京青年人才的开发意义，探讨北京建设世界城市中青年人才开发的可行性和必要性，并从宏观、中观和微观三个层次研究北京青年人才资源开发的路径问题。

该研究作为一种探索，指出了北京建设世界城市为青年人才提供更为广阔发展机遇的同时，也带来了更为严峻的挑战；分析了青年人才的沉淀成本，为人力资本会计的建立开拓新的视野；提出了青年人才竞争的SWOT战略选择；同时笔者将自己的选题与创作归纳为“行者常至、为者常成”，将其一并送给立志成才的青年朋友们，希望青年朋友们和笔者一道竖起信心，勇挑重担——面对契机，不容错过；正视责任，不可旁观。因此，该书可以作为青年人才的成才读本，也可以作为青年学和人力资源管理研究者的基础读物，还可以作为世界城市研究者的精选读物。

城市是发展的，竞争是不断加剧的，因此世界城市是需要不断完善的。在“十二五”规划的开局之年，回顾主要世界城市的发展历程，借鉴其成功经验、审视其发展瓶颈，提出适合北京发展和建设世界城市的模式与路径无疑是当前深入实践科学发展观的一个重大课题。

当然，作为一名年轻学者的初步研究，本书会有很多不完善、不完美之处，

在此谨希望能够抛砖引玉，为更多的专家、学者深入研究世界城市提供一个较为新颖的视角和初浅的基础。笔者期待有更多的学者、专家来指导或完善该课题的研究，也希望学界同仁们加入该课题的研究，为北京世界城市的建设贡献绵薄之力。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景及选题意义	1
第二节 研究方法与研究思路	2
第二章 人力资本与城市发展的关系研究	8
第一节 人力资本与人力资源的概念辨析	8
第二节 人力资本对城市竞争力影响的相关文献及对本研究的启示	13
第三章 北京青年人才资源开发与建设世界城市的关系研究	18
第一节 青年人才资源及其特征分析	18
第二节 青年成才的支撑环境分析	24
第三节 世界城市研究概述及主要世界城市建设中的相关经验	27
第四节 北京与主要世界城市关键指标的比较分析	37
第五节 青年人才资源开发在北京建设世界城市中的作用	50
第六节 北京建设世界城市对青年人才的影响和要求	55
第四章 北京地区青年人才资源开发、利用的现状分析	58
第一节 北京地区的人力资源概况及需求预测	58
第二节 北京地区近六年的青年人力资源供求情况	75
第三节 北京地区青年人才资源的现状分析	77
第五章 人才资源开发的相关理论及对青年人才资源开发的有益启示	86
第一节 人才资源的开发理论	86
第二节 人才资源的激励理论	88
第三节 人才资源的流动理论	101
第四节 人才资源的组织管理理论	105
第六章 北京地区青年人才资源开发的现实路径选择及政策建议	115
第一节 北京地区青年人才资源开发的现有政策分析	115

第二节 北京地区青年人才资源开发的优劣势分析·····	122
第三节 北京地区青年人才资源开发的路径分析·····	127
第七章 结论与反思·····	136
第一节 主要结论·····	136
第二节 本研究的不足及未来的研究方向·····	137
附录一 主要世界城市——纽约、伦敦、东京和巴黎·····	139
附录二 调查问卷·····	155
主要参考文献·····	161

绪 论

第一节 研究背景及选题意义

一、研究背景

国务院 1993 年 10 月 6 日《关于北京城市总体规划的批复》中明确指出,要将北京市建设成为世界第一流水平的历史文化名城和现代化国际城市。时隔十多年之后的 2005 年 1 月 12 日,国务院常务会议上通过的《北京城市总体规划(2004—2020 年)》进一步将北京的发展目标确定为“国家首都、世界城市、文化名城和宜居城市”,到 2050 年左右进入世界城市行列。2009 年年底召开的中共北京市委十届七次全会决议指出,要“瞄准建设国际城市的高端形态,从建设世界城市的高度,审视首都的发展建设,提高科学发展的水平、规划建设的档次和服务管理的水准,使首都发展建设与国家和人民的需求相适应”。2010 年北京市政府工作报告中再次提出要“着眼建设世界城市”。这说明建设世界城市已成为北京市新的奋斗方向,同时也说明建设世界城市是北京经过长期发展的战略选择,是北京屹立于国际竞争前列的一个平台。

世界城市的建设简单地说是看城市的功能实现,即是否能够影响或控制全球其他城市的发展,在全球城市发展中能否居于核心地位或关键地位。北京要建设成为这样的城市,首先要考虑的就是城市竞争力的提升,而提升城市竞争力的关键在于拥有或控制影响竞争力的核心资源。从主要世界城市纽约、伦敦、东京和巴黎在 20 世纪的建设情况看,每一个世界城市的形成都是依托其核心资源优势来推动技术革命,从而顺利实现经济和社会转型,因而这些主要的世界城市都实现于后工业时代。相比较而言,北京是一个自然资源缺乏的城市,在尚未进入到后工业时期的今天,提出要建设世界城市,必须面对的是资源、环境和发展的协调问题,解决这个问题的关键在于科技进步,而科技进步的载体是人力资源。

弗里德曼(J. Friedmann)和沃尔夫(G. Wolff)的“核心-边缘世界城市等级体系”、科恩(R. Cohen)的“国际劳动分工、跨国公司和城市等级体系”等有关“世界城市”研究的几种主要理论中,均提出世界城市建设中的技术创

新和人口多样性问题,指出人才资源在世界城市发展中的重要作用。

众所周知,青年人精力充沛、兴趣广泛、思想活跃、反应灵敏,正处于求知欲、创造性和可塑性较强的人生之关键阶段,因此,长远来看,人才资源的竞争实质上是青年人才资源的竞争,可谓“青年兴则国兴,青年强则国强”。关于青年人才在社会经济、政治、文化发展中的重要性,已早有论述。今天,对于中国首善之区,要建设世界城市的北京,加强对青年人才的培养和使用无疑将会对其发展和建设起到不可估量的作用。笔者正是基于这样的背景和理论依据,以北京地区的青年人才为研究对象,在分析北京青年人才现状的基础上,着重探索北京青年人才资源开发的机制与路径。

二、选题意义

近些年有关北京建设世界城市的研究引起许多学者、研究机构以及相关政府部门的极大关注。研究的领域主要集中在:①北京建设世界城市的相关指标比较以及建设路径研究;②北京建设世界城市的文化软实力研究;③北京建设世界城市的环境建设及布局规划研究等。近来,有一些学者开始关注北京建设世界城市的人才研究,但研究的侧重点是:吸引国际化人才及高端人才的机制研究。这是基于知识经济社会的竞争是知识、智力、人才资源竞争的考虑来研究的;但是,目前尚没有对北京青年人才的相关研究。笔者正是基于这样的现实,选择人力资源中最具想象力和创造力的青年群体来研究北京青年人才的利用与开发,旨在能够抛砖引玉,引起理论界和政府部门、企事业单位以及家庭等对青年成才的重视和支持,为北京建设世界城市提供持续的智力支持和保障。由此可见,北京市在其世界城市建设的战略选择中如何开发和利用青年人才这支最具活力、最有朝气、最富创造力的一个群体便具有较高的现实意义。同时,结合目前的研究现状,北京市作为我国的首都、高校毕业生就业的首选城市之一,到目前为止尚无较为系统的相关研究文献,实属憾事。因此,本研究对北京青年人才资源开发、利用以及毕业生的就业选择等具有理论指导意义。

第二节 研究方法与研究思路

一、研究方法

在研究过程中,大量运用经济学(包括制度经济学、发展经济学、教育经济学等)、社会学、管理学、人力资源开发学、人才学、青年人才学、教育学、心理学、统计学等学科的理论及知识,立足于人力资源与人力资本理论、青年人才学的基本理论,通过综合运用文献研究法、理论分析法、比较分析法、调查问

卷法、访谈法等研究方法,力争使本书的论述趋近科学、合理。具体地看,本书主要采用:

(1) 文献研究法。本书的选题是以北京建设世界城市的战略目标为依据,针对当前环境变化对青年人才的需求及要求确定的,通过充分利用图书馆中的资源、电子网络资源和自己收集的人才学、青年人才学、人物传记、报告文学及人物统计资料等相关著作和文章,努力将研究建立在比较厚实的文献基础上。

(2) 理论分析法。本书在进行认真分析和考察世界城市的发展历程以及北京的现实状况的基础上,综合运用了人力资源开发、经济学和管理学等学科中的相关理论,以期准确地把握北京市青年人才资源开发的必要性、可行途径并试图得出较为科学的研究结果。

(3) 比较分析法。本书在对相关数据进行大量统计的基础上,分析了北京市青年人才资源的现状和世界城市对人才资源的要求,并将两者加以比较,剖析存在的问题以及问题产生的原因,根据北京市建设和发展的实情寻求解决问题的途径。

(4) 调查问卷法。在研究问题时,高度重视相关资料的搜集、统计、汇总、整理和分析,力求用数据说明问题,以事实支撑研究。

(5) 访谈法。在本书搜集、整理资料的过程中,对问卷调查中发现的问题及时找相关单位咨询或对被调查者所在单位的相关领导进行访谈;对一些专业性、政策性比较强的人事、管理和政策问题,多次拜访了相关领域的专家,以期对研究中的问题有准确的理解和把握,从而提出科学解决问题的方案或对策。

二、研究思路

- (1) 统计调查北京市近3年高校对青年人才的培养情况。
- (2) 调查企事业单位青年人才成长状况及单位培养机制。
- (3) 以产业结构调整为依据,分析北京建设世界城市对青年人才的需求。
- (4) 北京青年人才的培养、引进、使用机制研究。

三、研究内容与研究结构

本书分7章:

第一章为绪论。本部分主要论述了本研究是在北京建设世界城市的背景下,研究北京建设世界城市中的青年人才资源问题。在明确选题意义的基础上,结合选题选择适当的研究方法,确定相应的研究思路,进一步界定和明晰所要研究的主要内容和研究架构。

第二章为人力资本与城市发展的关系研究。本部分主要梳理了威廉·配第、亚当·斯密、欧文·费雪、阿弗里德·马歇尔、西奥多·舒尔茨等国内外学者对

人力资本和人力资本理论的相关研究。尽管学者们对人力资本的界定不统一,但无一例外地指出了人力资本对一国或一个城市发展的重要性,而且学者们普遍认为:由于人力资本具有知识的需求效应、收入效应和替代效应等共同作用产生的知识效应,因此对人力资本的投资可以带来比物质资本投资更丰厚的收益,从而使得人力资本对经济增长的作用更持久和更重要。笔者由此出发,重新审视人力资本的内涵,指出人力资本是诸多因素综合的结果,不仅仅是后天投资的结果,而且也包括先天的继承,比如健康、技能、天赋等。在此基础上辨析了人力资本与人力资源的区别与联系,即人力资本更多地来源于经济学的相关文献,而人力资源则更多地来源于管理学的研究文献中,因此一般认为人力资源和人力资本是同一个研究对象在不同研究环境中体现出的不同关注点。

尽管人力资本的最初研究是站在一个国家的宏观经济立场上研究的,但目前已经有一些学者从宏观转向中观研究,即开始研究城市发展与人力资源和人力资本的关系,如Porte(1993)、Douglas Webster(2000)等均指出人力资源是影响一个城市竞争力的关键因素。根据世界银行的统计结果及其发布的“国民财富新标准”和知识经济的特点来看,人才资源是城市发展的战略资源。笔者认为:无论是一国的发展,还是一个城市的发展,都离不开与其相匹配的人力资源或人力资本,正如雷亚萍所言“有什么样的人就有什么样的城市”。

第三章为北京青年人才资源开发与建设世界城市的关系研究。本部分在第二章阐述和辨析人力资本和人力资源理论及其对城市发展作用的基础上,界定了青年人才的定义,即“青年人才是指年龄在16~35岁,具有大学专科以上学历或具有中级职称证书,愿意并能够在我国的政治、精神、物质和社会文明建设中进行创造性劳动并作出积极贡献的德才兼备者”。由于青年人才的年龄特殊性,无论是生理上,还是心理上,均表现出青年人才不同于其他群体的特征和优劣势,而其生长、生活环境往往通过影响青年人才的行为与习惯等来影响其性格特征,从而影响其成才,因此本研究对青年人才的成长环境支撑系统进行了必要的研究。

无论从大环境支撑系统,还是从小环境支撑系统上,北京建设世界城市均影响着青年人才的成长。为进一步研究青年人才和世界城市的关系,本研究梳理了世界城市的有关研究,重新认识了世界城市的评价指标,指出世界城市的判断标准并非恒定不变,而是随着时代的变迁其判断标准也在发生变化。变化中较为永恒的观点是世人对该城市的认可度,而提高认可度的首要条件是竞争力的提高。以此为依据进一步分析学者们对世界城市较为一致的判断指标,结合这些指标比较分析北京和纽约、伦敦、东京以及巴黎等公认的主要世界城市的差距,指出导致差距的一个主要原因是人才资源的差距。可见,世界城市的竞争从本质上是隐藏在其经济、文化竞争背后的人力资源竞争。正如世界城市研究者戈特曼所

言：“脑力密集型产业是世界城市最重要的标志。”^①

从纽约、伦敦、东京和巴黎等主要世界城市的发展情况看，奠定其发展优势的也正是其占有人才资本的差异^②。与此同时，总结了这些主要世界城市的建设经验及对北京建设世界城市的启示，重点从纽约、伦敦和东京的产业转型、就业结构的变化两个方面探讨了与人才开发有关的启示和经验。一方面，以“人才资源为第一资源”为依据，针对差距论述了青年人才在北京建设世界城市中的作用，指出青年人才是北京建设世界城市的后备力量，是促进北京产业集聚的主体力量，是推动北京科技实力的中坚力量，是提升北京文化软实力的关键力量；另一方面，从建设世界城市的要求出发，分析了北京建设世界城市对青年人才的影响，即北京建设世界城市既会为青年人才的发展提供更好的机会和平台，也会对青年人才的综合素质及适应更激烈竞争环境的能力提出更高要求，同时也指出北京建设世界城市需要有国际化人才为后盾，这也为青年成才指明了方向。

第四章论述和分析了北京市青年人才资源开发、利用的现状。从北京地区人才资源的总况出发，分析了北京地区人力资源供求矛盾的主要原因有：① 岗位需求与年龄的“错位”；② 技能、职称、知识的“错位”；③ 信息的“错位”。结合北京地区2007年一季度至2009年四季度供求总量的预警分析，在对评价劳动力供求预警的8个指标进行简单阐述的基础上，重点比较研究了北京地区的人才本体竞争力情况，指出北京地区相对滞后的人才观点是造成该地区科技进步对经济贡献不足的一个主要原因，因此北京地区应该快速转变人才观点，并加快改革薪酬分配体系，激发青年人才进行技能、技术培训的热情，并鼓励、支持和帮助他们创新。

为进一步论证青年人才与北京建设世界城市的关系，笔者研究了北京市1998—2010年经济增长与人力资源的需求关系以及北京地区人力资源和产业发展的关系，并与伦敦、纽约、东京的相关情况进行了简单比较，为北京建设世界城市的经济结构调整提供依据的同时，指出文化软实力是建设世界城市的精神支柱，这意味着富有创新精神的青年人才在该领域将会有较大的发展空间。在此基础上，运用灰色预测模型，对2011年北京地区的青年人力资源需求总量进行了预测，并进一步结合2005—2010年北京地区青年人力资源的供求情况分析，指出当前北京地区青年人力资源供求矛盾主要体现为年龄上的错位，即总体上讲16~24岁的青年人力资源供大于求，而25~34岁的青年人力资源供不应求。造成这种供求矛盾的原因是多方面的，为能更加深入地思考该问题，笔者对北京地

① 金元浦. 北京：走向世界城市——北京建设世界城市发展战略研究 [M]. 北京：北京科学技术出版社，2010：342.

② 北京国际城市发展研究院世界城市研究课题组. 世界城市如何聚集高端人才 [J]. 北京规划建设，2010（7）：64.

区青年人才的现状进行了调查研究,从青年人才的学习、工作、思想状况等多方面加以分析,得出的结论是:①北京地区青年人才的心理素质和心理品格比较好,自信心比较强,但创新意识和创新能力不足;②在学习上注重知识学习,但轻视社会实践和科技创新能力的培养和锻炼;③尽管工作的职业情感比较深,但青年人才重视职前培训而忽视职后培训,我国教育与实际工作较为脱节等现实,使得北京地区的青年人才资源闲置比较严重,而闲置主要表现为工作不对口,技能更新不及时,从而使得技能沉淀成本较高等。此外,北京地区的区域环境以及人才政策等因素使得北京地区的人才资源流失现象较为明显。

第五章讲的是人才资源开发的相关理论及对青年人才资源开发的有益启示。本章在对人才资源开发、人才资源激励、人才资源流动和组织中人才资源管理的相关理论和原理进行述评的基础上,结合第四章调查研究的结果,得出对北京建设世界城市中开发、使用青年人才的一些思考和启示。

在人才资源开发研究中,比较分析了泰勒、马克斯·韦伯以及行为科学理论对人才资源开发理论的相关贡献,指出人力资源开发的难度主要源自于人力资源的载体——人,而人性是一个较为复杂的问题,无论假设人是“社会人”,还是“经济人”,都难以全面反映人的本质特征,而且人是一定社会文化结构下的个体,其行为活动无不受文化环境的影响。此外,还重点探讨了北京人文环境对青年成才的制约及解决思路。

在人才资源的激励理论中,在对比较著名的内容型激励理论、过程型激励理论和状态型激励理论或改造型激励理论加以阐述的基础上,重点得出了有益于激励青年人才的启示。内容型激励理论承认人的不同需求,即在使用激励措施时既要因人而异,也要顾及大家的感受,防止让组织中的其他人感觉不公平。马斯洛的需求理论表明:不同人的需要层次是不一样的,即使同一个人在不同时期的需要层次也是不一样的,因此在激励时应因人而异、因时而异,不能用一成不变的激励方法对待所有的人,即要注意结合个体的需要采取有针对性的激励方法。激励-保健理论所揭示的规律对员工激励有着重要的指导作用,但该理论在启发我们对青年人才实施激励的过程中,并不是简单地提高他们的收入就能产生激励效果,而是要注意区分保健因素和激励因素的不同作用,从而更好地发挥激励的作用。该理论较好地诠释了第四章组织激励与青年人才需求不一致导致激励效果不明显的现象。过程型激励理论采用了动态的、系统的分析方法,研究管理者为什么能够通过一定的激励方法来激发行为人采取特殊的行为方式以达到目标。“过程型激励理论比较全面地阐述和解释了行为是如何被引发、怎样向一定的方向发展、怎样持续以及怎样终止的全过程;同时探讨了需要是怎样通过互相作用和互相影响以产生某种行为的。”德温·洛克(Edwin A. Locke)的“目标设定理论”、维克多·弗鲁姆(Victor H. Vroom)的“期望理论”、亚当斯(J. S. Adams)的“公平理论”和赫斯·斯金纳(Burrhrs F. Skinner)的“强化理论”

都对北京青年人才的激励和开发有较好的启示作用。过程激励理论强调外在激励的重要性,而内容激励理论强调的是内在激励的重要性,综合性激励理论则是这两类理论的综合、概括和发展,它为调动人的积极性问题指出了更为有效的途径。综合性激励理论中勒温的“场动力理论”说明外部刺激与内部动力大小的乘积才决定了个人的行为方向;波特和劳勒的“综合激励理论”认为人的行为是受到多种因素综合激励的结果,二者说明对青年人才进行激励时,既要考虑外部激励,也要考虑他们的内在需求;否则,会事倍功半。

在人才资源的流动理论中,结合第四章青年人才资源的现状调查结果,对国内外人才流动的主要思想和观点进行了综述,指出:人才合理有序流动,是社会进步和发展的重要体现,积极探寻北京地区人才流动的规律、人才流动与人才事业的内在联系、人才要素与物质要素优化配置的有效途径,可以为北京青年人才的合理流动提供理论依据。

本章的最后一节从微观组织管理的角度,分析了组织中人才资源管理的同素异构原理、反馈控制原理、互补优化原理、能级原理、弹性冗余原理、主观能动原理、文化凝聚原理、系统优化原理、信息催化原理、公平竞争原理、激励强化原理和动态适应原则,为第六章人才资源开发中现实路径的选择奠定了理论基础。

第六章阐述的是北京市青年人才资源开发的现实路径选择及政策建议。本章在对我国和北京地区有关青年人才资源开发现有政策梳理分析的基础上,指出北京地区在青年人才资源选拔、培养、使用、引进以及激励等方面均有政策优势,但结合调查结果发现北京地区青年人才政策并不尽如人意:①北京地区青年人才政策的社会认知度比较低,分析其原因主要有两方面:一方面,政府部门对政策的宣传力度不够;另一方面,青年人才对政策的需求欲望不强,没有认识到政策对其成才的重要性或者是不熟悉政策的发布渠道。②青年人才对政策的满意度不高,主要是因为政策门槛过高,青年人才很难达到要求;青年人才的政策不明朗,甚至不公平;本单位青年人才政策稳定性差,朝令夕改,难以引起青年人才的重视。在此基础上探讨了北京地区青年人才资源开发的优劣势,并从宏观、中观和微观3个层次分析了北京市青年人才资源开发的路径选择。

第七章为结论与反思,即归纳总结了本研究的主要结论,并指出了研究中的不足和以后的研究方向。



第二章

人力资本与城市发展的关系研究

第一节 人力资本与人力资源的概念辨析

一、人力资本及人力资本理论

(一) 国外学者对人力资本及人力资本理论的研究

1. 人力资本的初步界定

1906年,美国经济学家欧文·费雪(Irving Fisher)认为,任何可以带来收入的财产都是资本。他对人本进行了重新定义,并在《资本的性质和收入》一书中首次正式提出人力资本概念。在此之前,早在1676年威廉·配第(William Petty)就首次比较严肃地运用了“人力资本”概念,他在其论著中提出“劳动是财富之父,自然是财富之母”的论断,并指出人口的差异是一个国家经济实力差异的主要原因,他认为人力和物质资本同样对生产起作用,人力的作用甚至大于物质资本的作用;在分析生产要素时,他把人的“技艺”列为除了土地、物力资本和劳动以外的第四种特别重要的要素。时隔100年之后,亚当·斯密(Adam Smith, 1776)的《国民财富的性质及原因》为人力资本的研究确定了总的方向。他认为,人的知识、经验和才能是社会进步和财富增长的基础,是一种具有生产性的资本。此外,他还把资本划分成为固定资本和流动资本,其中固定资本包括“社会上一切人民学到的有用才能”。斯密提出,劳动力是经济进步的主要力量,全体国民取得的后天有用的才能是资本的重要组成部分;工人的工作效率增加,可减少劳动耗费,其花费成本可以由增加的利润收回,因此,人力资本投资可以由私人出于追求利益的投资行为来完成。1935年美国哈佛大学教授S. R. Walsh发表了《人力资本观》,从个人教育经费和个人收益比较中,提出了教育的经济收益,这是对人力资本观的初期阐述。对人力资本的概念做出初步界定的是阿弗里德·马歇尔(Alfred Marshall, 1965),他认为人力资本是由知识和组织权威组成的资本,并且在《经济学原理》一书中指出,“所有的投资中,

最有价值的是对人本身的投资。”

2. 人力资本理论的创立及其发展

人力资本理论的创立者西奥多·舒尔茨 (T. W. Schultz) 在马歇尔研究的基础上进行了拓展, 于 1959 年正式提出现代人力资本理论。该理论比较全面地论述了人力资本投资、人力资本投资与经济增长的关系、教育的作用、人才的有效配置以及人力资源迁徙、劳动者的健康等问题。他在其 1960 年著名的“论人力资本投资”演讲中指出: “人们获得了有用的技能和知识……这些技能和知识是一种资本形态, 这种资本在很大程度上是慎重投资的结果……用于教育、卫生保健和旨在获得较好工作出路的国内迁移的直接开支就是 (人力资本) 明显的例证。”他认为人力资本是相对于物质资本或非人力资本而言的, 是个人具备的才干、知识、技能和资历, 即人力资本是体现在人身上的可以被用来提供未来收入的一种资本, 也是指人类自身在经济活动中获得收益并不断增值的能力。也就是说, 西奥多·舒尔茨认为人力资本的形成具体包括教育投资、医疗保健投资和劳动力迁徙投资等几个方面, 其中劳动力迁徙投资用于发展劳动力市场行情调研机构, 以提供有关信息, 并协助劳动力流动, 促进解决劳动力余缺调剂和专长发挥; 而通过医疗保健和教育投资等方式形成的人力资本价值的实现和增值, 往往要通过劳动力的流动来完成。由此可见: 人才资源载体即人才对迁徙投资的结果, 不但会影响人才资源载体的收益, 而且会对其他方面产生影响, 比如人才市场的形成和人才专长的发挥等。此后, 爱德华·丹尼森用比舒尔茨更为严谨的计算方法对舒尔茨的结论进行了重要补充和修正。通过计算, 他发现在用传统经济分析方法估算劳动和资本对国民收入增长所起的作用时, 会产生大量未被认识的、不能由劳动和资本投入来解释的“残差 (余数)”。丹尼森对此做出了最令人信服的定量分析和解释, 这被认为是对人力资本要素作用最先进行的计量分析。

麦塔 (1967) 认为: “人力资本可以宽泛地定义为: 居住于一个国家人民的知识、技术及能力之总和; 更广义地讲, 还包括首创精神、应变能力、持续工作能力、正确的价值观、兴趣、态度以及其他可以提高产出和促进经济增长的人的质量因素。”萨洛 (L. C. Thurow, 1970) 则把人力资本定义为“个人的生产技术、才能和知识”。在这些研究基础上, 加里·贝克尔 (Gary Becker, 1987) 进一步把人力资本与时间因素联系起来, 创立了人力资本理论的基本框架。他认为“人力资本不仅意味着才干、知识和技能, 而且还意味着时间、健康和寿命”。他的《人力资本投资: 一种理论分析》和《人力资本: 特别关于教育的理论与经验分析》两本著作, 被视为“经济思想中人力资本投资革命”的起点。贝克尔对人力资本理论的突出贡献主要表现在对人力资本的微观分析上, 他为人力资本的性质、人力资本投资行为提供了具有说服力的理论解释。

经济学家明塞 (J. Mincer, 1957) 指出, 人的后天质量差别缩小的根本原因