

全国高校人才学课程系列教材

人才经济学

RENCAL JINGJIXUE

桂昭明 主编

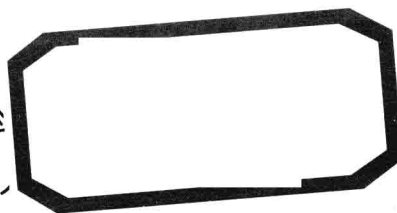


中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

国家重点学科
人力资源开发与



持开发

人才经济学

桂昭明 主 编

陈小平 副主编

中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才经济学/桂昭明主编. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2016

全国高校人才学课程系列教材

ISBN 978-7-5129-1014-0

I. ①人… II. ①桂… III. ①人才学-经济学-高等学校-教材 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 026544 号

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社 出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 20.5 印张 306 千字

2016 年 2 月第 1 版 2016 年 2 月第 1 次印刷

定价: 50.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

■ 教材编写委员会 ■

- 主任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长
- 副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长
- 王辉耀 国际管理学博士、国际人才研究专家、欧美同学会/中国留学人员联谊会副会长、中国人才研究会副会长、中国与全球化智库主任、教授、博士生导师、西南财经大学发展研究院院长
- 桂昭明 武汉工程大学原副校长、教授、博士生导师、中国人事科学研究院博士后导师
- 成员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师
- 刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师
- 徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才开发系主任、人力资源开发中心副主任、教授
- 陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学人才开发系副教授
- 张文春 中国人力资源和社会保障出版集团专业技术人员图书编辑室副主任、编审、中国人力资源开发研究会理事

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得益于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话，部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示为当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概论》

五种。今后，还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说，这是在全国高校行动快、带了头的一件好事，值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是，这些教材较之于 20 世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新，从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例，以往的研究大都属于定性研究，定量研究不多。这套教材的编写，把定量化实证研究方法引入教材内容，采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件，运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设，构建了中国人才发展战略模型，推进了人才发展战略量化理论的研究，做到了人才研究的与时俱进。

人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史，但是这个学科的理论体系到底是怎样的，谁也没有给出过定论，因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为，以世纪之交为界限，国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年，主要是学者个体进行的，后 10 年则是在组织领导下进行的；前 20 年，结合实际不够紧，后 10 年大量结合实际工作；前 20 年创新层次较低，后 10 年创新层次大幅上升，属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准，人才学已经从三级学科上升为二级学科，这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平，是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定，它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研，具有示范价值与推动作用。而且我相信，紧随其后，还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力，关键是它能不能满足社会需求，以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点，关键就在于持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条，我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知，人才学属于一门综合性的社会科学学科，它所涉及的学科较多，写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上，国外已经有了人力资源学说，发达国家高校的人力资源教科书也到处可见，因此，怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年青一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时，也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足，尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程，主要表现为：

第一，量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因，我国社会科学领域的部分学者擅长于定性的规范研究，对量化的实证性的研究较少，在人才学科领域也不例外。因此，我国人才学领域的研究成果中，量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二，系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科，目前在全国各个高校中，只有首都经济贸易大学刚刚于2011年成功申请人才学的硕士点和博士点，因此，在该领域缺乏足够的研究专家团队，且系统化的理论研究成果不多见。

第三，实践工作者缺乏科学的系列丛书理论指导。在中国的实践领域，人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映，在实践中，缺乏系列的丛书的理论指导，希望能为他们提供科学的理论依据，促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求，我们特别精心策划、组织一批本领域的专家、学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标，既鼓舞人心，又任重道远。为此，我们组成了教材编写委员会，主要为作者服务，同时，我们充分利用国内相关平台和人才优势，将这项工作不断向纵深推进。

这套书的主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才管理与开发进行量化的实证研究，比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系，丰富了人才学理论体系；二是在实践上，提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法，对如何提升中国人才绩效进行了科学设计，为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律，解决目前中国人才发展中的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，

得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。



中国人力资源开发研究会副会长
中国劳动学会副会长
首都经济贸易大学学术委员会副主任
2012年9月于京南花乡

● 引言 中国进入了人才经济时代	(1)
● 第一章 人才经济学导论	(8)
第一节 人才经济学产生的必然性	(13)
第二节 人才经济学的研究对象和学科性质	(15)
第三节 人才经济学的研究领域、范围和内容	(22)
第四节 人才经济学的基本结构和研究方法	(23)
第五节 研究人才经济学的重要意义	(25)
● 第二章 人才资本及其价值实现	(31)
第一节 资本、人力资本	(32)
第二节 人才资本	(35)
第三节 人才资本的价值	(46)
第四节 人才资本价值实现	(63)
第五节 人才资本产权	(66)
● 第三章 人才资本与经济增长的相关性	(71)
第一节 人才经济的要素	(72)
第二节 人才资本、经济增长理论与实证	(81)
● 第四章 人才资本的有效利用	(106)
第一节 人才资本的使用效益	(107)

第二节	人才资本的运营	(118)
第三节	人才绩效的评价	(144)
● 第五章	人才资本的配置与流动	(151)
第一节	人才资源的配置	(153)
第二节	人才资本的流动	(184)
● 第六章	人才经济竞争力	(214)
第一节	人才竞争的国际化	(215)
第二节	中国区域人才竞争力评价	(220)
● 第七章	人才经济发展战略	(252)
第一节	人才经济发展的阶段	(253)
第二节	区域人才发展战略	(262)
结语	大数据时代人才发展研究与管理	(307)
参考文献		(311)

现在世界上不仅有一个西方的美国梦，也有一个东方的中国梦。

昨天，美国梦吸引着世界各地的人才到那片土地，创造自己的价值；今天，中国梦激励着海内外人才在东方这片大地上，实现人生的抱负！

激励人才追梦的国度，总是令世界瞩目；让人才实现梦想的地方，总是让人才魂牵梦绕！

——题记

引言 中国进入了人才经济时代

当今世界，全球经济发生了根本变化，经济形式正日益向更高的以知识为基础、以人才为基础的经济形态转变。人们不再像物质经济时代那样梦想占有土地和拥有物质资本，创造知识、掌握知识、拥有更多的人才资本将成为人们新的追求。

一、知识经济的本质是人才经济^①

在知识经济时代，谁首先抢占了人才高地，谁拥有更多的人才资本，谁就控制了 21 世纪发展的制高点，谁就能在激烈的综合国力竞争中处于有利地位。

对不同资本形态争夺的最著名案例当数第二次世界大战后的“智者抢人、愚者夺器”：1945 年 5 月欧洲战场结束了长达 6 年的第二次世界大战，“战利品”的争抢却耐人寻味。在西方，美国人抢到了 3 000 多名德国科学家，如获至宝，忙着往本土运送人才；而在东方，当时的苏联人却忙着搬运那些缴获来的坦克、大炮，光是战利品就足足用火车运了 5 个多月。如今，当年抢人才的国家仍然在续写着抢人才的历史，其经济、科技和军事不可一世、称王称霸。而当年抢兵器的国家却在无奈地写着被解体的历史。解体后的苏联已经有上万名优秀科技人才改换了门庭，正在为当年抢人才的国家埋头效力。

人才现象是一种经济现象。而今，致天下之治者在人才，得才而兴，聚才而旺，依才而振，失才而衰，已成为各国政要的共识。诸多人才现象说明，

^① 桂昭明. 让市场机制引爆人才经济 [N]. 光明日报, 2013-12-04 (15); 桂昭明. 人才资本论 [M]. 北京: 科学出版社, 2014.

社会、经济的发展，核心是人才的发展；人才通过科技创新而实现科技进步，是经济增长的力量源泉，人才是经济、社会协调发展的根本推动力。

人才资本属于价值范畴，这与马克思的资本概念同出一辙，是它的逻辑延伸，它体现了市场经济条件下人才的商品属性和特征。作为商品，它具有商品的使用价值和价值。人才资本的使用价值由自身价值和价值增值两部分组成，其价值增值部分（即创新资本所形成的价值）要比传统劳动力的使用价值大得多。

从市场的角度来看，商品最核心的竞争力是技术含量，也就是科技创新。20 世纪 90 年代开始，在全球迅速兴起的知识经济更使人们清醒地认识到，处在人力资本最高层次的人才资本是能够在更高数量级上创造利润的最可宝贵的资本。美国钢铁大王卡内基家族靠产业资本成为百万富翁，用了近百年；美国石油大王洛克菲勒家族靠资源资本成为千万富翁，用了 50 年；而计算机奇才比尔·盖茨靠人才资本成为百亿富翁，只用了十几年。为什么人才资本比资源资本、产业资本能产生更为巨大的增值呢？这就是人才资本的特殊价值所在！李嘉诚在被记者问到：为何几十年的成功积累还不如比尔·盖茨的几年暴富？他一方面感慨“后生可畏”，另一方面承认比尔·盖茨掌握了这个时代最为稀缺的资源：创新资本。创新资本可以让一个“新品”在一夜之间战胜一个畅销几十年的“名品”，这就是人才资本的价值。

因此，知识经济的本质是人才经济，就是人才资本发挥核心作用的经济，就是一种比以往任何时候都依赖人才创新、创造、创业、创意的经济。当今社会已进入了人才经济时代。

二、人才经济时代的形成过程^①

社会的发展过程是人类在不同发展阶段对自然的科学改造和合理利用的过程，也反映了人类与自然和谐发展的必然要求。

在农业经济时代，土地成为促进或制约经济发展的首要生产要素，生产方式和劳动力也同时起着重要作用。18 世纪 60 年代蒸汽机出现，第一次工业革命开始，随着生产力水平的持续提高和人类社会分工进程的深入，工业生

^① 俞兴民，艾欢. 简论“人才经济”的超越性优势及其特点 [J]. 中国公务员，2003（11）：50—51；赵亮亮. 人才经济时代江苏人才国际化的战略选择 [J]. 南京社会科学，2015（2）：151-156.



产成为经济社会的主要推动力量，依靠消耗自然资源开展商品生产活动的工业经济时代取代并反哺农业经济。

20 世纪 60 年代后，随着以 IT 为代表的现代信息科技的发展，信息开始渗透到物质型经济的所有环节，以现代信息技术等高科技为基础的信息经济开始居于主导地位，对传统的工农业生产产生了积极的推动作用，同时第一次实现非物质经济对物质经济的超越。

1996 年，经济发展与合作组织（OECD）拓展信息经济时代的内涵，首次提出“以知识为基础的经济”，依靠现代高科技和知识的知识经济时代来临，美国等信息经济发达国家率先进入知识经济时代。

进入 21 世纪后，人才作为承担知识和信息的活动载体，作为知识、信息和技术向经济转移的承担者和执行者，作为知识生产、分配和使用的能动因子，开始对经济发展发挥主导作用，人才也逐渐成为决定经济效益的首要因素，经济社会就此进入了人才经济时代。人才经济时代是信息经济和知识经济发展的结果，是经济发展的高级形式。

2000 年，基于对国际国内形势的分析判断，中央经济工作会议首次提出“要制定和实施人才战略”。同年，党的十五届五中全会提出，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍。2001 年发布的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》则专章提出“实施人才战略，壮大人才队伍”。这是中国首次将人才战略确立为国家战略，将其纳入经济社会发展的总体规划和布局之中，使之成为其中一个重要组成部分。

2002 年，面对中国加入 WTO 后的新形势，直面经济全球化和综合国力竞争，为保证建设有中国特色社会主义事业健康发展，实施人才强国战略，中共中央、国务院制定下发了《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》，首次提出了“实施人才强国战略”，对新时期中国人才队伍建设进行了总体规划，明确了当前和今后一个时期中国人才队伍建设的指导方针、主要任务和主要政策措施。该纲要可以说是对此前提出的国家人才战略的深化和系统展开。

2003 年 12 月，中共中央首次召开中央人才工作会议，下发了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，突出强调，实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，并进一步明确了新世纪新阶段中国人才工作

的重要意义，全面部署了人才工作的根本任务，制定了一系列有关方针政策。2007年，人才强国战略作为发展中国特色社会主义的三大基本战略之一，写进了中国共产党党章和党的十七大报告。由此，人才强国战略的实施进入了全面推进的新阶段，标志着我国开始步入人才经济时代。

2010年我国第二次人才工作会议召开和《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，标志着我国在国家层面启动人才经济发展模式。

三、人才经济的内涵及基本特征^①

（一）人才经济的内涵

人才经济作为以人才为基础的经济，是以人才资本为依托的经济，是以人才和其他非物质资源作为经济发展第一生产要素的经济发展模式，是知识经济本质的体现和延伸。同过去以劳动力和物质资源为基础的农业经济、工业经济相比，人才经济是以生产、分配和利用知识及信息为基础，以现代科学技术与科学管理为核心的，建立在知识和信息等智力资源的生产、存储、使用和消费之上的经济。人才经济同时也是建立在以高层次为主的人才培养、使用、流动、评价、发展等机制基础上，充分发挥人才在经济社会发展中的主导作用，引导和支撑经济社会实现科学、和谐和可持续发展的经济形式。人才经济的内涵主要有以下内容：

1. 知识和资本的融合

在人才经济时代，市场经济通过竞争手段，重新调节人才资源和自然资源的合适配置。市场竞争释放人们的创造力，知识和资本、知识分子和知识型企业家，如今已经不再是隔河相望的彼此两方；新的就业方式和财富增长方式的不断出现，知识就业者、信息就业者、网络就业者、数字就业者的大量涌现，使得通过知识的生产、交换获取社会财富已成为当代财富积累的主要方式，整个社会的财富规则出现新模式：货币量和实物量的拥有程度已经不再作为测算财富的主要指标，知识和信息的拥有者、控制者正在日益打破传统的货币资本与实物资本拥有者和控制者对社会权力的垄断，成为新时代社会结构的核心和中坚力量；知识拥有量、市场化水平及其更新速度成为新

^① 俞兴民，艾欢，简论“人才经济”的超越性优势及其特点[J]，中国公务员，2003（11）：50—51；赵亮亮，人才经济时代江苏人才国际化的战略选择[J]，南京社会科学，2015（2）：151-156。

时代财富度的主要标准，无形资产成为财富的主要表现形式，财富已进化为一个人才及其知识资本化的动态概念。

2. 人才经济的表现形式

人才经济的表现形式是基于高端人才深远的战略思维和独特的创造能力，开展创新、创业、创造、创意活动，引领行业产业向高标准、高附加、国际化、高端化方向发展。

3. 人才经济的目标

人才经济的目标是以最小的物质资源投入、最大的非物质资源投入，取得经济社会发展效益的最大化、最优化，从而实现人与自然和谐发展，经济社会全面、协调、健康、高效和可持续发展。

4. 人才的劳动形式

在人才经济时代，富有知识含量的创造性人才的复杂脑力劳动已成为一种资源，成为一种促进社会财富增长的利器。

5. 人才开发的重点

在人才经济时代，人才开发的重点是在全球范围内快节奏、宽领域、多层次地扩张人才数量、提升人才质量、盘活人才存量、激活人才能量。人才经济的根本是人才，基础是一大批既具备一流素质，又拥有一流能力的优秀劳动者，核心是具有国际视野、对经济社会发展具有深远影响的国际化“高层次人才”和“领军人才”。

(二) 人才经济的基本特征

人才经济彻底改变和超越过去那种以“硬件”的数量、规模及资源、资本的总量或增量为决定因素的发展模式，其对资源、资本、原料、能源和一般意义上的劳动等传统生产要素的依赖相对降低，而对现代人才资本的倚重程度却日益增强。在这种大背景下，作为知识经济的本质体现和延伸的“人才经济”，就表现出鲜明的时代特性。

1. 人才资源是经济元素

在人才经济时代，人才已不再是个体意义上的人才概念，而具有广泛意义，富有明显的经济元素，人才本身就是资本、资金、资源，人才是软环境、硬实力。

人才经济的主体人才是经济发展的新型无形资产。从一定意义上讲，社