



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才战略实施丛书

中国人才集聚报告

ZHONGGUO RENCAI JIJU BAOGAO

中国人才科学研究院 编

主 编 王通讯 岳文厚

副主编 桂昭明 杨河清

 党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才战略实施丛书

中国人才集聚报告

ZHONGGUO RENCAI JIJU BAOGAO

中国人才科学研究院 编

主 编 王通讯 岳文厚

副主编 桂昭明 杨河清

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国人才集聚报告 / 王通讯, 岳文厚主编; 中国人才科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2017. 1

(人才战略实施丛书)

人才强国研究出版工程

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0912 - 6

I. ①中… II. ①王… ②岳… ③中… III. ①人才管理—研究报告—中国 IV. ①C946. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 154959 号

中国人才集聚报告

ZHONGGUO RENCAI JIJU BAOGAO

中国人才科学研究院 编

王通讯 岳文厚 主编

责任编辑: 郭涛 刘宗琴 陈文龙

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

710 毫米 × 1000 毫米 16 开本 14.25 印张 205 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0912 - 6 定价: 33.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010 - 58587660)

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	张阳升
赵永乐	郑其绪	钟祖荣		

本书编委会

顾 问	马文普	曹卫洲			
主 任	徐伟新				
副主任	白津夫	金星华	胥和平	庄 亮	
主 编	王通讯	岳文厚			
副主编	桂昭明	杨河清			
委 员	余兴安	李家华	崔 峰	刘 伟	吴 帅
	程 岳	王 宇	张 丹	夏剑峰	桂乐政
	程 芳	苏 琴	黄湘敏	刘贝妮	杨家林
	何述锋	吕璐露	靳天琪	孟兰云	高上卿
	祁淑萍	宋 晔	杭 建	王 真	苏彦如
	刘江辉	李国斌	李海棠	李佳林	吴伟鹏
	王木辉	耿建明	桑春华	何振红	刘 宏
	吴羽涵	张敬柱	佟克克	王 杉	张焕波
	任海平	李新忠	李玉田	鲍丽洁	曹 邗
	胡晓琳	孔繁仪	张朝伟	王朝辉	高 勇
	范先友				

前 言： 集聚人才的力量

站在深化改革的历史新起点，驶入转型升级的快车道，神州大地春意盎然。

此时此刻，需要我们，以一种更紧迫、更自信、更有效的创造精神去引领跨越、实现和谐，需要我们，以一种更大的底气、豪气和勇气，去开拓创新、贡献力量。

“中国作为一个发展中的大国，人才资源是最宝贵的资源，也是最紧缺的资源。中国能不能加快发展，关键在人才，希望在人才。”改革的中国渴望人才，开放的中国呼唤人才，生态的中国急需人才。

过去的几年里，人才强国战略全力推进，中国从未如此“广开进贤之路，广纳天下英才”，从未如此“建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之”。

人才的集结号已吹响，人才的动员令也发出，“胆子要大”，“步子要稳”。

既要大胆探索、勇于开拓，也要稳妥审慎、三思而后行。这就需要战略思维、问题意识、科学行动，善于总结规律，把握趋势，进行理论武装和文化塑造。基于强烈的责任感和使命感，为肩负起研究人才科学的历史重任，在相关领导专家的关怀支持下，中国留学人才发展基金会设立了中国人人才科学研究发展基金，发起创办中国人才科学研究院，旨在以满腔的热情推进人才强国战略，着眼于重大的人才问题和热点问题，大力开展人才前沿理论和前瞻政策研究，积极探索人才成长和人才工作规律，营造良好的人才发展环境。三年来，围绕建立和完善中国特色的人才理论与人才学科体系，开展了大量深入的基础研究和应用研究，进行了人才指数研

究、人才案例研究。围绕人才创新创业，开展了“人才、金融、产业、科技、文化”“五位一体”的人才平台和人才基地建设。组织专家编写《中国人才集聚报告》，旨在率先梳理全国各省市的人才集聚状况，作为首次发布的人才集聚报告，研究报告将为政府企业吸引、集聚、使用、开发人才提供借鉴和参考，为中国人才科学的繁荣发展贡献智慧。

《中国人才集聚报告》是由中国人才科学研究院组织编写的中国人才绿皮书系列的开局篇，旨在全面总结展示人才集聚方面的理论成果和实践经验，探索建立人才集聚的体制机制。全书由总报告、实证报告、调研报告三部分构成。

总报告围绕实现中国梦这一主题，分析了人才集聚的重大意义，从概念特征、理论基础、发展沿革和现实影响四个层面论述了人才集聚对实现中国梦的贡献与支撑，梳理了国内政策和国外研究中关于人才集聚的前沿焦点问题，对人才集聚的质量评价和制度演进进行总结，提出了实现人才集聚的十大战略选择。

实证报告构建了中国人才集聚度的评价指标体系和评价模型，通过大量收集、处理数据，对我国的31个省市自治区（省域）、四大板块和32个城市（各省会城市、副省级城市）的人才集聚度进行了评价和比较，提炼出各区域人才集聚度与外部因素的相关性。

调研报告以北京市人才集聚为案例，在人才集聚度概念的基础上提出了人才集聚力的评价指标体系，选择了北京市典型的七个区县进行了深入的人才集聚力分析，并从布局新的经济增长点、增强研发能力、搭建产业平台、提高成果转化效率、改善城市环境五个方面对提升北京人才集聚力的现实路径提出建议。

“凝心聚力，群贤毕至”，非一人、一日之功。科学的人才生态文化，绿色的人才产业经济，以此同心共筑中国梦的实现！

目 录

前言：集聚人才的力量	(1)
------------------	-------

第一篇 总报告：人才中国梦——集聚与贡献	(1)
----------------------------	-------

一、人才集聚——为中国梦奋斗	(1)
----------------------	-------

(一) 人才集聚的概念特征	(1)
---------------------	-------

(二) 人才集聚的理论基础	(5)
---------------------	-------

(三) 人才集聚的发展沿革	(8)
---------------------	-------

(四) 人才集聚的现实影响	(13)
---------------------	--------

二、人才集聚：从量变到质变	(16)
---------------------	--------

(一) 人才集聚的政策聚焦	(16)
---------------------	--------

(二) 人才集聚的国外前沿	(21)
---------------------	--------

(三) 人才集聚的质量评价	(24)
---------------------	--------

(四) 人才集聚的制度演进	(27)
---------------------	--------

三、人才集聚的战略选择	(31)
-------------------	--------

(一) 平衡战略	(31)
----------------	--------

(二) 环境战略	(32)
----------------	--------

(三) 文化战略	(34)
----------------	--------

(四) 系统战略	(35)
----------------	--------

(五) 心理战略	(36)
----------------	--------

(六) 创新战略	(37)
----------------	--------

(七) 差异化战略	(39)
-----------------	--------

(八) 产业化战略	(40)
-----------------	--------

（九）社会化战略	（ 41 ）
（十）国际化战略	（ 43 ）

第二篇 实证报告：人才集聚度——模型与指数

.....	（ 46 ）
一、人才集聚度指标及模型	（ 47 ）
（一）人才集聚度概述	（ 47 ）
（二）人才集聚度评价指标体系设计	（ 47 ）
（三）人才集聚度评价模型	（ 50 ）
二、中国区域人才集聚度评价	（ 51 ）
（一）中国省域人才集聚度评价与比较	（ 51 ）
（二）中国四大板块人才集聚度评价与比较	（ 94 ）
（三）32个城市人才集聚度评价与比较	（ 103 ）
三、人才集聚度相关性因素分析	（ 152 ）
（一）省域人才集聚度与外部因素的相关性	（ 153 ）
（二）城市人才集聚度与外部因素的相关性	（ 154 ）
（三）区域人才集聚度与外部指标相关性的比较	（ 155 ）

第三篇 调研报告：北京人才集聚力——路径与流变

.....	（ 166 ）
一、人才集聚力的评价指标体系	（ 166 ）
（一）人才集聚力概述	（ 166 ）
（二）人才集聚力评价指标体系	（ 168 ）
二、北京人才集聚力现状评估和动态评价	（ 189 ）
（一）北京人才集聚力状况	（ 190 ）
（二）海淀区人才集聚力	（ 195 ）
（三）朝阳区人才集聚力	（ 197 ）
（四）西城区人才集聚力	（ 198 ）

(五) 大兴区人才集聚力	(200)
(六) 丰台区人才集聚力	(202)
(七) 通州区人才集聚力	(203)
(八) 门头沟区人才集聚力	(206)
三、提升北京人才集聚力的建议	(208)
(一) 布局新经济增长点，夯实发展基石	(208)
(二) 增强高科技研发力，培育引领力量	(209)
(三) 搭建产业化大平台，激活企业创造	(209)
(四) 提高成果转化效率，促进创新驱动	(210)
(五) 改善城市宜居环境，建设生态文明	(210)
后 记	(214)

第一篇 总报告： 人才中国梦——集聚与贡献

一、人才集聚——为中国梦奋斗

新世纪以来，信息化日新月异，全球化势如破竹，知识经济异军突起，各国争先恐后抢占科技文化制高点，世界人才争夺战愈演愈烈。为了实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦，增强中国的人才吸引力和创造力，2013年11月，《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》响亮提出：“建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之”，展现了中国胸怀天下、广纳贤才的宏图壮志。这个春天，让一切劳动、知识、技术、管理、资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，神州大地激荡着集聚人才、为中国梦奋斗的强劲足音。

（一）人才集聚的概念特征

1988年，诺贝尔经济学奖得主、美国经济学家卢卡斯（Lucas）提出：“如果人们不是为了与他人更加接近，那么他们支付曼哈顿或芝加哥市中心的租金，又是为什么呢？”^①“卢卡斯之问”发现了人才流动的规律现象。人才集聚趋势研究，也日益成为一门显学。

目前，国内学者对于“人才集聚”的界定，有两种表述：一是从人才流动的角度分析，牛冲槐等人将人才集聚看作是一种人才流动过程中的

^① Lucas R., “On the Mechanism of Economic Development”, *Journal of Monetary Economics*, 1988 (22), pp. 3-22.

独特现象，他们认为：“人才集聚现象是指在一定的时间内，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。”^① 张同全认为：“人才集聚是人才流动中的一种特殊现象，它是指人才由于受到某种因素影响，从各个不同的区域向特定的区域流动的过程。”^② 二是从人才集聚效应的角度分析，熊莎提出：“人才集聚是指符合质量指标的人才在区域范围内实现数量上的集中，并且通过彼此之间经验、能力的相互协调，从而实现集聚效应，为该地区的发展作出贡献。”^③ 喻汇认为：“人力资本集聚是指在经济、制度、文化、技术等要素的共同作用下，具备一定存量的专业人力资本，向某一区域空间和产业范围内集聚并形成一定规模经济的过程。”^④ 赵妮则将人力资本集聚的概念界定为：一群独立自主又彼此依赖、相互关联的成员集合在一起，利用各自的人力资本要素，促进信息与知识的流动及新思想、新技术的创造，发挥出整体系统大于部分之和的效应。^⑤

“人才集聚”可以定义为，“人力资源由于就业上存在的关联性而在空间上形成的集中现象”^⑥。我们认为，人才集聚是平台、体制机制、政策以及文化等多种内外要素的共同作用下，具备优势和特长的各类人力资本，向某一区域、行业以及产业等范围内汇集并形成一定人才规模的现象。人才在物理空间意义上的集聚效应，我们称之为“人才流”。它既是

① 牛冲槐：《人才集聚现象与人才集聚效应分析及对策》，《山东科技大学学报（社会科学版）》2006年第3期。

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》，《中国软科学》2009年第11期。

③ 熊莎：《关于人力资本流动与聚集的认识与评述》，《经济研究导刊》2008年第15期。

④ 喻汇：《人力资本集聚与县域企业竞争力提升的研究》，《安徽农业科学》2009年第2期。

⑤ 赵妮：《人力资本集聚：农业科技园区可持续发展的路径选择》，《科技进步与对策》2010年第6期。

⑥ Curtis J. Simon, “Human Capital and Metropolitan Employment Growth”, *Journal of Urban Economics*, 2002 (43) .

人才个体在寻求生活和工作最大适应度的动态过程的表现，也是经济社会发展的知识智力支撑。人才集聚的过程和程度，受市场人力资源优化配置、政府政策调控以及社会文化环境等多方面的影响。

一个区域或行业的人才集聚水平，主要通过“集聚度”和“集聚力”来进行测量评价。“人才集聚度”是对人才集聚的静态评价，“人才集聚力”则是对人才集聚的动态评价。具体来看，“人才集聚度”是考量人才资源及其所携带的人才资本、技术、研究成果在区域、产业、行业等空间分布的集中性、聚合性程度的指标，是衡量区域、产业、行业等空间人才发展状态和水平的重要标志，包括“人才绝对集聚度”和“人才相对集聚度”。其中，“人才绝对集聚度”是人才集聚的总量，显示了人才资源及其所携带的人才资本、技术、研究成果在区域、产业、行业等空间分布的规模效应；“人才相对集聚度”是人才集聚的分量，显示了人才资源及其所携带的人才资本、技术、研究成果在区域、产业、行业等空间分布的质量效应。“人才集聚力”是考量人才所在的区域、产业、行业等吸引、凝聚、留住、用好人才的力度的指标，是衡量区域、产业、行业等人才发展水平的重要标志。这是人才集聚的动态概念，涉及人才管理的体制、机制、环境、平台、投入、创新等外部因素。

人才集聚是人才流动的一种特殊现象，它具有空间性、规模性、聚类性、动态性、共生性五个方面的特点。

1. 人才集聚的空间性

人才集聚需要在特定的空间内体现出来。人力市场的大环境总是与经济活动的空间分布密不可分，即便是网络技术如此发达的现代，人才也需要在一定的区域空间存在并持续流动。通过市场对人才资源的自主配置，有限的人才资源可能向少数区域、行业以及组织集聚，也有可能无可避免地游离于组织之外。他们或者会集聚在人才市场当中等待时间与机遇，或者集聚在专业的职业技能培训机构中进行人力资本的再次投资。只有在特定的空间范围内开展一定数量的人才资源有效配置，才能体现出人力资本集聚的经济效能特征。

2. 人才集聚的规模性

人才集聚并不是少数几个人就能够实现的。一定区域人才交易成本的降低会引发众多人才在空间上的集中,这种现象需要持续进行一段时间才能达到相应的规模。考虑到社会经济发展运行的实际需要和人才聚类性的典型特征,人才集聚往往不会局限于某一类型的人才,而是会出现多种类型或者复合型人才的聚集。伴随着人才总量的逐步增加,就会呈现出规模化的集聚现象。^①这种规模性有可能是来自于外部某种诱导因素的吸引,也有可能是内部势力的扩张所形成的对人才的拉动所致。

3. 人才集聚的聚类性

人才集聚既体现为一定的人才数量上的高度集中,又反映出人才汇集过程中的聚类特征。无论是物理意义上的空间抑或是虚拟的网络空间,人才集聚无不表现为行业性、专业性同类人才的大量聚集。这种聚集可能是由于某种自然或社会资源的过度集中所导致的掌握同一技能的人才空间范围的集中化,也可能是由于某些政策性措施所引导的使得具备同一特性的人才在某一空间点上形成集聚。同类相聚,同气相求。说到底,由于某一区域能够提供的某种人才资源总是有限的,那么当地的招揽活动成效将受到限制,这时,在终端需求的作用下,某种类别的人才就会较快集聚起来,以满足市场需求。

4. 人才集聚的动态性

人才集聚具有开放性和流动性,是人力资本全球流动的特殊产物。与其他生产要素一样,人才资源也会受到利益的激励和驱使,在不同国家、地区、行业、产业以及组织之间流动配置。这意味着,人才集聚的时间和空间并不是固定的,它会随环境、政策等因素的变化而产生或者消失。例

^① 袁莉:《聚集效应与西部竞争优势的培育》,经济管理出版社2002年版,第77—78页。

如，新加坡曾经推出“用最好的工作条件和最具挑战性的工作来吸引最优秀的人才”的“三最”政策，致使该国在短短几十年发展成为国际人才的集聚高地，吸引了一大批充满活力的精英人才。

5. 人才集聚的共生性

共生性指的是人才之间的关联性，能共享诸多产业要素和知识要素，包括市场机会、技术信息、管理方式等。人才集聚会提高人才的互补效应，形成高度分工及相互协作的体系，同时也有助于人才各种显性和隐性知识的交换，从而产生更多的创新火花。因此，人才集聚不是简单的人才加总，也不是人才要素的直接拼凑，而是一种共生互动。这种互动会产生超过人才各自独立运作的作用，呈现出各个组成要素所没有的新功能。

（二）人才集聚的理论基础

1. 人力资本理论的解释

人力资本理论的诞生以西奥多·舒尔茨（Theodore Schultz）的“人力资本投资”演说为标志。他指出：“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物资、劳动力数量的增加重要得多。”^①在舒尔茨看来，人力资本是经济增长的外生变量，它对劳动者收入增长及其差距产生的现象，对重视教育和医疗，对保障迁徙自由等提供了理论支持。

随着全球化发展和国际竞争的加剧，对人力资本的研究更加深化。罗默（Romer）和卢卡斯（Lucas）将其作为经济长期增长的内生变量，提出了专业化人力资本积累模型，是人力资本理论的一次重大飞跃。从经济增长的角度看，研究人力资本理论，可以更加清晰地把握经济增长中人力资本的重要作用。人们认识到，人力资本还可以通过正规或非正规的教育

^① [美] 西奥多·舒尔茨：《人力资本投资》，商务印书馆 1990 年版，第 98 页。

产生“内部效应”和“溢出效应”，^① 专业化人才是支撑经济持续增长的重要力量。随着经济发展的导向和地区资源的诱惑，人力资本会在空间上形成集聚的特点。其中，人力资本空间集聚的流动性和人力资本追求收益最大化的特性是其主要原因。人力资本的空间集聚路径多种多样，集聚的内涵丰富生动，但具有一定的规律性。

2. 人才生态理论的解释

英国生态学家坦斯利（A. G. Tansley）于 20 世纪 30 年代提出了生态系统（Ecosystem）的概念，指出有机体与其所处的环境密不可分，两者共同构成一个有机的生态系统。在自然生态链中，生物种群数量从底层到高层之间存在迅速递减的比例关系，形成一个动态平衡的金字塔结构。“人才生态链”是在借鉴自然生态系统中食物链的原理而提出的，指的是各种人才种群按照生产者、消费者和分解者的关系分别处于人才链条的不同节点上，并按照食物链的运作规律进行着价值（知识、技能、劳动成果、经验、教训等）的传递。^②

人才集聚的聚合和共生效应就是人才生态链形成和发展的结果。只有在人才集聚的过程中，才能推动新观念、新技术和新知识的相互激荡与扩散，实现人才种群之间的配合和反哺。“万状千形皆得意，长鲸独自转身难。”从人才生态链的角度看，人才集聚不是简单的高层次人才聚合，而是不同层次人才梯队的相互组合，以领军人才为核心种群配合一定比例的中初级人才，方能保障链条的稳定发展。同时，人才集聚也不是简单的人才引入和驻留，还需要完善与人才生态链相配套的各项支持服务体系，例如医疗、教育、交通、住房、社会保障等。

① 张辉樨：《中国人才集聚的理论分析与实证研究——基于 IMSA 分析范式》，首都经济贸易大学出版社 2010 年版，第 24 页。

② 黄梅、吴国蔚：《人才生态链的形成机理及对人才结构优化作用研究》，《科研管理研究》2008 年第 11 期。

3. 社会网络理论的解释

20 世纪四五十年代，社会学家率先使用“网络”一词来分析与描述人际、组织间的互动与结构关系。1985 年，美国学者马克·格兰诺维特（Mark Granovetter）详细扩展和阐述了社会网络的“嵌入性”理论。他指出，大多数的行为是紧密地嵌入人际关系中的，而这种关系的结构或网络则能够起到培育信任和阻止违法乱纪方面的作用。在这个意义上，秩序和失序是否发生，都有赖于组织与组织之间或组织内人际关系和关系网络的性质。

从嵌入性的角度看，人才除了追逐经济利益外，还具有社会根植性，他们的活动深刻地依赖于已有的关系网络。只有人才嵌入当地的社会结构、人际关系网络中，才能使他们形成稳定的行为模式，减少不同人才之间由于信息不对称、契约不完全而可能采取的策略性行为。从这个角度说，人才集聚不仅仅是要建造一个磁场，把人才吸引进来，还要塑造一种以信赖为基础的社会网络和以共同价值观念为纽带的社会整合力，使人才在当地扎根并形成更加频繁的、高质量的知识交流和协作分工。

4. 知识溢出理论的解释

20 世纪 50 年代，阿罗等经济学家率先对知识溢出带来收入递增现象进行了解释，指出企业应用新知识能促进本企业生产具有排他性的产品，而这些创新知识又会溢出到其他企业并促进这些企业创新，从而形成连续的企业间相互知识溢出，使得创新收益递增。研究表明，城市和区域的广泛空间较之微观的企业更容易体现知识生产与总体经济活动水平的正相关关系，知识溢出能够促进经济活动的空间集聚，空间集聚提高了经济主体交换思想的可能性，降低了科学发现和科学商业化的成本，进而促进集群的发展和创新产出的增长。^①

^① Audretsch D. B. and Feldman M. P., “R&D Spillovers and the Geography of Innovation and Production”, *American Economic Review*, 86, 1996, pp. 630 - 640. 转引自赵勇、白永秀：《知识溢出：一个文献综述》，《经济研究》2009 年第 1 期。