

海外高层次创新型人才引进 及利用的制度研究

石蕾 邢程 李洋 著

南开大学出版社

海外高层次创新型人才引进及利用的 制度研究

石蕾 邢程 李洋 著

南开大学出版社

天 津

图书在版编目(CIP)数据

海外高层次创新型人才引进及利用的制度研究 / 石蕾, 邢程, 李洋著. —天津: 南开大学出版社, 2017.12
ISBN 978-7-310-05494-7

I. ①海… II. ①石… ②邢… ③李… III. ①人才引进—研究—国外 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 272574 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人: 刘运峰

地址: 天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码: 300071

营销部电话: (022)23508339 23500755

营销部传真: (022)23508542 邮购部电话: (022)23502200

*

北京建宏印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2017 年 12 月第 1 版 2017 年 12 月第 1 次印刷

240×170 毫米 16 开本 6.75 印张 95 千字

定价: 28.00 元

如遇图书印装质量问题, 请与本社营销部联系调换, 电话: (022)23507125

前言

在世界经济一体化进程不断加速的今天,人才已经成为引领经济社会发展的核心资源,海外高层次创新型人才更是推动地区科技创新的主要动力。引进和利用海外高层次创新型人才对进一步扩大对外开放、促进产业升级和转变经济发展方式具有重要意义。针对目前海外高层次创新型人才短缺的现状,各国都在积极采取适应自身产业结构发展的引才政策,我国也加入了这场竞争越发激烈的人才战争,并将人才战略提升为国家重点战略。然而目前国内对海外高层次创新型人才引进和利用的研究还处于起步阶段,相关政策、制度的实施结果也不尽理想。为了弥补现有研究的不足和欠缺,本书在总结过去研究工作经验的基础上,对现有的模式和制度进行创新,以期构建符合现代经济和社会发展需要的海外高层次创新型人才引进和利用体系。

本书以天津为例,对天津引进和利用海外高层次创新型人才的模式与人才管理体制建设问题进行研究。首先通过大量的理论分析和文献综述,对国内外人才引进的研究现状进行归纳;其次采用理论分析与实证分析相结合的方式,对当前天津引进海外创新型人才现状进行分析,深入剖析其存在的不足之处,找出其产生的原因并提出有针对性的建议;最后通过对海外高层次创新型人才引进和利用的模式与制度进行创新,以有目的、有计划地汇聚高等级人才,抢占人才竞争制高点,满足天津未来的发展需要,并为其他城市的人才优化提供借鉴,使我国能够在更高层次上参与国际竞争。

天津理工大学管理学院和南开大学出版社对本书的编写和出版给予了大力支持

持，谨致谢意。本书的编写还参考了国内外大量的管理学论著，从中获得了重要的启示和资料支持，均已在参考文献中列出，在此一并致谢。

限于作者的知识水平和教学经验，本书的缺点和疏漏之处在所难免，敬请读者批评指正。

西蜀宏台时能... 本书在编写过程中，参考了大量的国内外管理学论著，从中获得了重要的启示和资料支持，均已在参考文献中列出，在此一并致谢。限于作者的知识水平和教学经验，本书的缺点和疏漏之处在所难免，敬请读者批评指正。

目 录

第一章 基本概念与理论综述	1
第一节 海外高层次创新型人才概念的界定	1
第二节 理论基础	5
第三节 文献综述	13
第二章 天津引进和利用海外高层次创新型人才的现状分析	19
第一节 天津引进和利用海外高层次创新型人才的必要性	19
第二节 天津引进和利用海外高层次创新型人才的政策分析	21
第三节 天津引进和利用海外高层次创新型人才的模式分析	28
第四节 天津海外高层次创新型人才引进现状	31
第三章 产业结构与海外高层次创新型人才结构匹配状况分析	36
第一节 产业结构发展趋势分析	36
第二节 天津产业结构现状分析	37
第三节 产业结构发展与人才需求结构的关系	42
第四节 天津产业结构与海外高层次创新型人才结构匹配状况评价	45
第四章 天津发展对海外高层次创新型人才的需求预测	53
第一节 天津的产业结构、发展定位与海外高层次创新型人才需求趋势分析	53
第二节 天津市海外高层次人才需求预测的现状 & 问题	54
第三节 天津市海外高层次人才需求预测机制的对策建议	56

第四节 天津“十三五”期间对海外高层次人才资源的需求预测.....	57
第五章 发达国家、新兴发展中国家和国内其他省市对海外高层次人才引进和利用的成功经验	65
第一节 发达国家对海外高层次人才引进和利用的成功经验.....	65
第二节 新兴发展中国家对海外高层次人才引进和利用的成功经验.....	68
第三节 国内其他省市对海外高层次人才引进和利用的成功经验.....	71
第四节 国内外引进海外高层次人才启示	73
第六章 天津引进和利用海外高层次人才模式和制度创新	75
第一节 “十三五”时期天津引进海外高层次人才的基本原则.....	75
第二节 天津引进和利用海外高层次人才模式的创新探索.....	77
第三节 天津海外高层次人才创新创业服务管理体制研究.....	79
第四节 天津海外高层次人才引进及其有效利用的管理制度创新.....	82
第五节 天津海外高层次人才资源优化配置的研究.....	86
第七章 天津引进和利用海外高层次人才的对策建议	88
第一节 完善海外高层次人才引进和利用政策的制定体系.....	88
第二节 引进人才政策发展建议	89
第三节 利用人才政策发展建议	92
结 论	96
参考文献	97

第一章 基本概念与理论综述

第一节 海外高层次人才概念的界定

一、人才的概念

关于“人才”的概念有很多种。《辞海》中把“人才”定义为有才智或有高尚品德的人。国内早期研究中比较常用的定义是1982年国家人事部对“人才”的统计口径即机关、企事业单位中具有中专以上学历和初级以上专业技术职称的人员。但更多专家认为“人才”是一个广义的概念，其衡量的标准不应局限于学历、职称等硬性条件。廖泉文教授（2003）在专著《人力资源管理》中对“人才”的概念做出了界定，他认为“人才”是一个国家或地区中，有较强能力（包括管理能力、科研能力、专业技术能力与创新能力等）的人的统称；王通讯（2001）认为，“人才”是人群中比较精华、先进的部分，是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动对社会发展、人类进步做出较大贡献的人。也就是说，广义的人才定义，应该是外延内涵较宽的“大人才”概念，即凡是能够对组织或者社会做出贡献的人力资源都可以被称为“人才”，它既包括具有真才实学的显性人才，也包括潜在人才，是人力资源中较为优秀的那一部分人；狭义的人才概念是指具有较高的学历水平、专业技术职称，掌握相当理论知识或专门技能的人，比如硕士、博士、教授、高级经济师、高级工程师等。

二、创新型人才的概念

“创新”一词来源于拉丁语，它的原意包含了三层意思：更新、创造新的东西、改变。美籍奥地利经济学家熊彼特于 1992 年提出，创新的基本内涵主要有两方面：一是探索未知领域；二是获得创造性成果。而作为概念，至今尚未有与“创造型人才”或“创新型人才”对等的统一的结论。对于创新型人才，国外学者多数从心理学角度出发，关注创新型人才的知识结构、技能结构、个性品质，强调把当代社会对创新的需要融入全面发展的培养理念之中，但是没有形成“创新型人才”这类的概念。国内有学者提出了“创新型人才（创新人才）”“创造型人才”的概念，但多是从“创新”“创造”的角度出发，强调创新型人才必须具有创新积累、创新意识、创新精神、创新能力等素质，注重创新型人才对整体的贡献与绩效，缺乏支持其概念的理论基础。例如，林瑞（2008）指出，所谓创新人才，是指具有独创能力，能够提出问题、解决问题、开创事业新局面的人才。刘霖（2008）对创新型人才的内在价值进行描述并提出，创新型人才=创新性思维+创造性人格。王靖华（2009）则从创新型人才的外在价值来描述：凡是能够对一个社会或是一个自然现象给予重视并且首先认识到这个现象的人就是创新型人才。李海峥（2010）把创新型人才的内在价值和外在价值结合起来描述：创新型人才是具有全面创造性的人才，是内在的创造性得到充分揭示和开发，形成创新素质，并能产生外在创造性成果的人才。徐辉（2008）从创新型人才应该具备的素质和特性角度来界定其概念：“创新型人才是在全面发展和个性得到充分发挥的基础上具有创新精神（意识）、创新能力的人才”；“所谓创新型人才就是指具有创新意识、创新思维、创新能力和创新人格的人才”；“所谓创新型人才，是指在心理素质、思维方式和实践能力上具有独创性、新颖性、开拓性，并能适应时代要求的高素质人才”等。

知识经济时代，创新已成为一个时代的显著特征。创新是企业发展的动力，创新型人才是实行创新活动的核心。他们的创新能力推动着创新活动的进行，是实现企业创新最重要的基础。创新从本质上来讲是创新型人才的一种意识和实践

活动。所以,从根本上说,创新型人才是提高企业、国家和民族创新能力的核心力量。然而,由于创新型人才的稀缺性,国家之间、企业之间的人才争夺战早已拉开帷幕,吸引、留住、培养、激励创新型人才及其创新行为成为实现企业发展和国家兴盛的重要战略。我们只有下大功夫,彻底转变观念,创新人才管理的机制,才能使人才成为获得和保持竞争优势的核心资源,才能使企业靠知识优势和人才优势,在激烈的世界市场竞争中立于不败之地。

三、高层次创新型人才的概念

从人才到高层次创新型人才是一个递进的过程,也是具体化的概念提升。高层次创新型人才是高层次与创新型的综合人才。高层次人才是人才中的精英。黄如欣指出,高层次人才是在所从事的专业中起带头作用,具有较高研究能力和理论水平,具有丰富工作经验,取得突出业绩以及能够较熟练运用一门外语进行对外国际交流的专家型人才。中国社会科学院潘晨光教授认为,高层次人才是指在一定时间、区域、行业内的人才队伍中,具有较强专业能力并且做出较大贡献的人才,一般是指院士、具有正高及副高级职称的专业技术人才、博士后、高级经营管理人才等。孙忠法指出,高层次人才是人才资源中综合素质层次较高的人员,不仅要德才兼备,还需要具备扎实的现代管理知识、丰富的实践经验或者掌握先进的科学技术并具有科技攻关能力。高层次人才是多种类型人才的复合体,其主体由专业技术领域的拔尖人才、具有技术专长的经营管理人才共同构成。也就是说,高层次人才是具有高学历、高能力,能在一定的行业或领域中发挥引领带动作用,取得较大成就,并为经济社会发展做出较大贡献的人才。

高层次创新型人才是创新人才中高层次的那部分人才群体,从内涵上讲,“突出的创新意识和创新能力,拥有社会公认的重大成果和社会贡献以及崇高的社会声誉,对国家和地方经济、政治、科技、社会和文化发展产生重要影响”是高层次创新型人才区别于一般创新人才的特点和本质差别。从外延上讲,高层次创新型人才主要是那些从事知识创新的拔尖人才、从事技术创新的专业人才和管理人

才、从事知识传播的教育人才和中介服务人才以及从事知识和技术应用的人才，以科技领军人才以及产业与社会管理高端人才为主要组成部分。高层次人才创新型人才应具有广博而深厚的知识基础，具有较强的独立性、自信心和超凡的意志力，以突出的创新性思维、创新意识和创新能力为特征，拥有社会公认的重大成果和社会贡献以及崇高的社会声誉，能对国家和地方经济、政治、科技、社会和文化发展产生重要影响。高层次人才创新型人才是高层次人才的核心组成部分，是在各个领域中具有强烈的事业心和社会责任感，具有很强的创新意识与创造力，并已经或有能力为经济社会发展和人类进步产生重大原始创新成果的杰出人才。高层次人才创新型人才是社会普遍关注的人才群体，是我国人才强国战略中的重中之重。根据我国人才队伍实际状况和人才统计口径，高层次人才创新型人才有以下特点：从学历上讲，具有硕士研究生以上学历；从职称上讲，具备副高以上职称；从类型上讲，包括中高级领导人才、优秀企业家和各领域的高级专家；从结果上看，更多从事创新性的科研活动。

四、海外高层次人才

海外高层次人才是相对于本土高层次人才而言，身处海外并且具有海外工作、生活经历背景的高层次人才资源。2009年中共中央组织部对引进海外人才政策进行解读，指出海外高层次人才一般应在海外取得博士学位，原则上不超过55岁，并符合下列条件之一：在国外著名高校、科研院所担任相当于教授职务的专家学者；在国际知名企业和金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才；拥有自主知识产权或掌握核心技术，具有海外自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才；国内急需、紧缺的其他高层次人才创新创业人才。创新创业人才应拥有自主知识产权和发明专利，且其技术成果国际先进，能够填补国内空白，具有市场潜力并能够进行产业化生产；有海外创业经验或曾在国际知名企业担任中高层管理职位3年以上，熟悉相关领域和国际规则，有经营管理能力；自有资金（含技术入股）或海外跟进的风险投资占创业投资的50%以上。关于海

外高层次创新型人才的内涵,很多学者和组织都进行过解释和探讨,但目前尚未形成统一的定义。国家外国专家局国外人才信息研究中心副主任王靖华指出,海外高层次创新型人才是指那些身居外国但不一定具有外国国籍的、具有特殊造诣的高层次人才。根据研究需要,本书主要参考中央“千人计划”的引才标准,结合地方“小千人计划”的引才要求,将“海外高层次创新型人才”界定为:一般应是在海外取得硕士或以上学位,年龄原则上不超过60周岁,在国外知名高校、科研机构担任副教授或以上职务,并在近5年有突出学术成果的专家学者;或者在全球知名的企业、金融机构从事高层管理工作或专业技术工作的人才;或者掌握某一特定领域内的尖端知识和技能,有海外创业经历,熟悉相关领域以及国际规则的创业人才;或者是国内发展急需、紧缺的其他高层次人才。他们可以是海外留学人员、华人华侨,也可以是本来意义上的外国人。

第二节 理论基础

一、人力资本理论

(一) 人力资本的定义及分类

人力资本属于资本的范畴。它具有存在于人体之中,能影响未来收益的价值存量的特性。美国经济学家西奥多·W. 舒尔茨认为,人既是资源,又是资本,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质、劳动力数量的增加重要得多。美国经济学家加里·S. 贝克尔与舒尔茨一起被称为人力资本理论的创始人。他认为:“人力资本是通过人力资本投资形成的资本,用于增加人的资源、影响未来的货币和消费能力的投资为人力资本投资。”他的研究方法和研究成果具有开创性,为人力资本理论的建立、发展奠定了有力的基础。《实用教育大词典》认为人力资本是与物质资本相对的一个概念,是通过人力投资形成的凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力;这种能力是经济增长和生

产发展的主要因素，是一种收益很高的资本。人力资本是人通过增加自身的生产能力和生产效率来提高劳动生产率的能力，主要表现在两个方面：一方面，通过人力资本的提升，将相同比例的物质资本与人力资本组合起来，得到相对多的劳动产出；另一方面，同样的劳动产出下，耗费的物质资本和人力资本减少了，人力资本的提升可以使物质资本减少得更多。

人力资本是通过对人力资源进行开发投资形成的，是可以增值财富的一种资本形式。人力资本发挥作用的形式可划分为三种：交易性人力资本、效率性人力资本和动力性人力资本。交易性人力资本指影响人力资本收益的因素，包括道德、声誉和社会资本等；效率性人力资本指在解决问题或事情时需要的知识、技能、体力和心理素质；动力性人力资本指影响个人主观能动性的因素，如性格、兴趣、情感和意志等非智力因素。人力资本通过三种形式发挥价值，其价值量是三种形式综合作用的结果，三种形式的人力资本的价值缺一不可：交易性人力资本和效率性人力资本为标量，表示人才能发挥多大的价值；而动力性人力资本为向量，它具有方向性，决定了人才将怎样发挥价值。

人力资本是非同质的，与物质资本的同质性不同。因为个体差异的特性，导致了人力资本的非同质，在学习能力、信息能力、管理能力、创新能力和社会能力等方面都有体现。根据人力资本的非同质的性质，可以将人力资本分为四类：第一，一般型人力资本，指具有社会平均知识存量和一般能力水平的人力资本，与之相对应的社会角色是一般劳动者；第二，专业型人力资本，指具有某种特殊技能的人力资本，与之相对应的社会角色是专业技术人员；第三，管理型人力资本，指具有管理能力的人力资本，与之相对应的社会角色是各级各类管理人员；第四，专家型人力资本，指面对不确定市场具有决策、配置资源能力的人力资本，与之相对应的角色是社会上各类称得上“家”的人，如企业家、政治家、社会活动家、教育家、经济学家等。其中二、三、四类属于高层次人力资本。

（二）人力资本投资

人力资本投资是经济主体为了获得某种预期而又不确定的收益，将现有的一

部分资源转化为人力资本的过程。贝克尔指出,人力资本投资是用于增加人力资源、影响未来货币和消费的投资。即人力资本投资是对人的素质和能力进行的投资,通过对一定时期和区域内的资金或物质的投入,增加人力资源的数量、提高人力资源的质量(素质和能力)的一种投资行为。地方政府大力引进海外高层次人才,增加区域内人力资源的数量,改善人力资本积累结构,显然是一种人力资本投资行为。人力资本投资的形式主要有教育、培训、健康医疗以及人力资本在流动过程中产生的迁徙费用等。人力资本的迁徙费用投资主要包含三个方面:第一,直接的转移成本,如人才为了实现其流动而获取信息的费用、交通费以及安家费等;第二,机会成本,指人才为了流动,放弃了自身从事的工作而失去的原本可能得到的收入;第三,心理成本,即人才离开了熟悉的生活、工作环境以及同事、亲戚、朋友所付出的精神代价。

人才通过迁徙,可以获得新的工作所提供的收入差额、新的工作环境所提供的便利、部分开支的节省、社会地位的提高、工作环境的改善以及进一步提高人力资本的可能。由于人才流动具有不确定性的风险,只有预期的收益大于流动前的收益,人才才有流动的动力,因此,促进人才流动的交易成本也是一种投资。

(三) 人力资本理论的启示

人力资本理论的目的是解释一些经济现象和指导经济实践。在不同的时期下,社会经济增长根据社会制度的不同呈现不同的性质。资本主义发达国家由新生的资本主义过渡到成熟的资本主义这一发展过程,和发展中国家经济的发展过程相比,时期不同,社会环境也不同,因此不能把资本主义发达国家的经济发展经验生搬硬套。然而,可以从资本主义发达国家的经济思想中摄取一切值得被利用的理论和经验,以启迪或拓宽社会经济增长思路。

人才始终处于一定的环境之中,人力资本只有与所处的环境相适应,才能充分发挥作用。因此,人力资本是在流动中完成物质资本的优化配置,实现其价值的,而人力资本投资则是一个与环境循环式互动的过程。高层次人才市场是高层次人才交流场所,其作用在于运用市场机制来调整高层次人才供求关系,推动

高层次人才的合理流动,实现人力资本的合理配置。随着我国市场经济体制的建立和完善,海外高层次人才的供求主要由市场机制来决定。在市场经济条件下,用人单位是引进海外高层次人才的主体,用人单位根据自身需求,对所处的环境进行分析,进而制定相应措施引进海外高层次人才,所以要采用相应用人机制使用海外高层次人才,并对引入海外高层次人才的效果进行评价,将结果作用于企业下一步的发展决策以及海外高层次人才的进一步引进。政府通过制定相应的法律、法规和政策来规范引导市场供求,调整利益关系,解决相关问题。相应的法律、法规和政策是海外高层次人才引入与流出的导向和指挥棒。

目前地方政府引进海外高层次人才,主要是针对其迁徙费用出台相关政策,如:大力拓宽引智渠道,通过网络、媒体等多种方式进行宣传,降低海外人才获取信息的成本;为海外高层次人才提供往返国际机票及国内交通费,并为来华就业、创业的海外人才提供优厚的生活待遇、工作环境和待遇;对做出重大贡献的海外高层次人才进行表彰等。本书认为由于动力性人力资本作为向量,决定了人力资本将怎样发挥作用,我们还可以根据马斯洛需求层次,针对人才在社交、尊重、自我实现等层面的需求,对海外高层次人才流动的心理成本和机会成本进行投资。

二、人才集聚理论

(一) 人才集聚的概念

所谓“人才集聚”是指正在生成的与已经积存的人力资本集中流向社会的某一区域,进而形成群体人力资本的过程。一定的人力资本只有在其他人力资本、物质资本的配合下,其价值才能得到充分体现,单一的人力资本投入是无法产生生产活动的,这就产生了人才集聚的现象。因此可以说,人才集聚的过程实际上是人才优化配置、促进人才价值得以最大化实现的过程。

(二) 人才集聚的模式类型

人才集聚的模式可分为市场主导型、政府扶持型两种。发达国家如美国、英

国的市场机制比较完善, 这些国家采取市场主导型人才集聚模式, 单靠市场的力量就可以在短期内实现人才集聚; 而新加坡等新兴工业化国家、印度等发展中国家的市场机制尚未完善, 还要依靠政府的力量来集聚人才, 因此采用后一种模式作为现实选择。具体到高层次人才的集聚模式, 则可以分为以下四种: 政府牵引型集聚模式、收益优势依傍型集聚模式、领头羊效应集聚模式、产业集聚推动型人才集聚模式。

(三) 人才集聚对区域经济的影响

随着知识经济时代的到来, 人力资本逐渐成为经济增长中关键的因素, 物质资本和货币资本的积累都要以人力资本积累为轴心来转换。一般而言, 较高的人力资本积累水平促进经济较快增长, 区域经济的增长也会触动力资本积累水平的提高, 形成良性循环。在区域经济发展的不同阶段, 人力资本积累对经济增长的作用是不同的, 对人力资本投资结构和积累结构要求也是不同的。人力资本积累结构的调整和优化能够促进区域经济的快速增长。在人力资本积累水平一定的条件下, 人力资本积累结构差异导致经济增长速度的差异。

区域经济竞争归根结底是人才的竞争, 尤其是海外高层次人才的竞争。区域经济实力主要取决于该区域内高层次人才集聚的程度以及能否充分发挥作用。高层次人才集聚是决定区域经济竞争力强弱的稀缺性战略资源, 对于区域经济的发展起着巨大的推动作用。随着生产方式和区域经济结构的转变, 具有创造性智力特征的高层次人才集聚无疑会成为区域经济的增长极。区域高层次人才集聚是人才流动过程中的一种特殊行为, 它是指高层次人才由于受某种因素影响, 从各个不同的区域流向特定区域, 即人力资本在时间、空间位置上的移动过程。由于高层次人才集聚有利于人才的优化配置和社会生产力的发展, 因此, 它不仅可以实现高层次人才自身的价值, 而且还会产生人才集聚效应, 使人才集聚地获得优先发展的机会, 促进区域经济的可持续发展。高层次人才集聚地区的居民由于受到外来人才就业的竞争, 从而影响到自身就业。但同时高层次人才集聚可以带动相关产业的发展, 创造出更多的就业机会。正如新加坡前总理吴作栋所说: “我们必

须继续引进人才，即使是我们失业的人数上升时也要这么做。”这体现了一种人才引进与失业不悖的观点。

一方面，高层次人才集聚可以为培养优势产业和产业集群提供智力、知识和技术上的支持，使一个地区获得优先发展的优势；另一方面，由于高层次人才所从事工作的复杂性，其较高的收入决定了他们具有较强的消费能力，因此对人才集聚地区的商贸、旅游等第三产业的发展有促进作用，从而可以带动更多就业机会的出现。高层次人才集聚在促进科技进步、加速创新方面的收益是明显的，这是人才集聚协作效应、竞争效应和学习效应的净收益。高层次人才集聚推动了人与人之间的竞争与协作。在人才集聚区内，高层次人才作为高度专业化技能和知识的载体，能产生较强的知识与信息累积效应，为集聚区提供实现创新的重要来源以及所需的物质基础，这在加强集聚区持续创新能力方面起着关键作用。

三、人才流动理论

（一）人才流动的理论模型

人才国际流动是国际人才市场资源配置的结果。对于人才国际流动的现象，国内外学者曾尝试从社会、组织和个体 3 个层面加以解释，形成了一系列有代表性的理论模型：社会层面的人才流动理论主要有配第一克拉克定律、效率性人才流动理论、人才结构调整理论；组织层面的理论不仅有国外学者构建的马奇和西蒙模型、普莱斯模型、莫布雷中介链模型，还有国内学者构建的人力资本流通决策模型、人才流动组合决策模型；个体层面的人才流动理论有推力—拉力理论、场论、组织寿命理论、综合报酬理论、目标一致理论等。其中，影响较大并且运用最广泛的是推力—拉力理论（简称为推拉理论）。

19 世纪末，英国人口学家雷文斯坦（Ernest-George Ravenstein）指出人口迁移的最重要动因是经济原因，自此人口迁移的推拉理论开始萌芽。20 世纪 50 年代末，唐纳德·博格（D.J.Bogue）明确提出了推拉理论。他认为，从运动学的角度来看，人口迁移是来自迁出地的“推力”和迁入地的“拉力”相互作用的结果，