

中国软科学研究丛书

丛书主编：张来武

“十一五”国家重点图书出版规划项目

人才集聚的理论分析与 实证研究

孙 健 著



科学出版社

www.sciencep.com

014034083

C964.2

36

中国软科学研究丛书

“十一五”国家重点图书出版规划项目

丛书主编：张来武

国家软科学研究计划资助出版项目

人才集聚的理论分析与 实证研究

孙健 著



北航

C1722361

科学出版社

北京

C964.2
36

内 容 简 介

本书将时间因素纳入模型,考察人才集聚、产业聚集和城市化进程的动态均衡问题,构建人才集聚、产业聚集和城市化的三维动态模型,系统分析影响人才集聚的初始诱因条件。在此基础上,构建 SPPD 的分析范式,研究不同地区人才集聚的成本—收益分析和绩效评价,探讨克服“人才集聚陷阱”的解决方法,得出我国人才集聚运行的内在机理;根据主导诱因条件,重构不同地区的人才集聚模式,并提出相应的发展思路和政策建议。

本书可供劳动经济学领域的研究者与学习者,以及从事人才工作的政府人员等参阅。

图书在版编目(CIP)数据

人才集聚的理论分析与实证研究/孙健著. —北京:科学出版社, 2014
(中国软科学研究丛书)

ISBN 978-7-03-040116-8

I. ①人… II. ①孙… III. ①人才资源开发—研究—中国
IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 045632 号

丛书策划: 林 鹏 胡升华 侯俊琳

责任编辑: 石 卉 程 凤/ 责任校对: 宋玲玲

责任印制: 钱玉芬/ 封面设计: 黄华斌 陈 敬

编辑部电话: 010-64035853

E-mail: houjunlin@mail.sciencep.com

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学院印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014 年 5 月第 一 版 开本: 720×1000 1/16

2014 年 5 月第一次印刷 印张: 12 3/4

字数: 257 000

定价: 75.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

“中国软科学研究丛书”编委会

主 编 张来武

副主编 李朝晨 王 元 胥和平 林 鹏

委 员 (按姓氏笔画排列)

于景元 马俊如 王玉民 王奋宇

孔德涌 刘琦岩 孙玉明 杨起全

金吾伦 赵志耘

编辑工作组组长 刘琦岩

副组长 王奋宇 胡升华

成 员 王晓松 李 津 侯俊琳 常玉峰

总序

PREFACE

软科学是综合运用现代各学科理论、方法,研究政治、经济、科技及社会发展中的各种复杂问题,为决策科学化、民主化服务的科学。软科学研究是以实现决策科学化和管理现代化为宗旨,以推动经济、科技、社会的持续协调发展为目标,针对决策和管理实践中提出的复杂性、系统性课题,综合运用自然科学、社会科学和工程技术的多门类多学科知识,运用定性和定量相结合的系统分析和论证手段,进行的一种跨学科、多层次的科研活动。

1986年7月,全国软科学研究工作座谈会首次在北京召开,开启了我国软科学勃兴的动力阀门。从此,中国软科学积极参与到改革开放和现代化建设的大潮之中。为加强对软科学研究的指导,国家于1988年和1994年分别成立国家软科学指导委员会和中国软科学研究会。随后,国家软科学研究计划正式启动,对软科学事业的稳定发展发挥了重要的作用。

20多年来,我国软科学事业发展紧紧围绕重大决策问题,开展了多学科、多领域、多层次的研究工作,取得了一大批优秀成果。京九铁路、三峡工程、南水北调、青藏铁路乃至国家中长期科学和技术发展规划战略研究,软科学都功不可没。从总体上看,我国软科学研究已经进入各级政府的决策中,成为决策和政策制定的重要依据,发挥了战略性、前瞻性的作用,为解决经济社会发展的重大决策问题作出了重要贡献,为科学把握宏观形

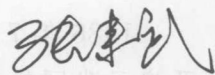
势、明确发展战略方向发挥了重要作用。

20多年来,我国软科学事业凝聚优秀人才,形成了一支具有一定实力、知识结构较为合理、学科体系比较完整的优秀研究队伍。据不完全统计,目前我国已有软科学研究机构2000多家,研究人员近4万人,每年开展软科学研究项目1万多项。

为了进一步发挥国家软科学研究计划在我国软科学事业发展中的导向作用,促进软科学研究成果的推广应用,科学技术部决定从2007年起,在国家软科学研究计划框架下启动软科学优秀研究成果出版资助工作,形成“中国软科学研究丛书”。

“中国软科学研究丛书”因其良好的学术价值和社会价值,已被列入国家新闻出版总署“‘十一五’国家重点图书出版规划项目”。我希望并相信,丛书出版对于软科学研究优秀成果的推广应用将起到很大的推动作用,对于提升软科学研究的社会影响力、促进软科学事业的蓬勃发展意义重大。

科技部副部长



2008年12月

前言

FOREWORD

在经济全球化和区域经济一体化深入发展的背景下,国家及区域间竞争的一个突出表现就是人才的竞争。全球化的科技与经济竞争归根到底是人才尤其是关键人才的竞争,这表明人才已成为决定组织命运的稀缺性战略资源。很多国家的地方政府通过制定鼓励性政策,吸引大批优秀人才以促进地方经济的发展。

在市场经济条件下,人才资源的流动是人才为实现自身价值增值而进行的市场投资和运作,从而实现人才自身价值的最大化。人才集聚是人才流动过程中的一种特殊行为,指人才受某种因素影响,从各个不同的区域(或企业)流向某一特定区域(或企业)的过程。人才集聚不仅可以实现人才自身的价值,而且还会产生集聚效应,使集聚地获得先行发展的机会,促进其社会、科技、经济等方面持续高效发展。因此,人才集聚引起了学术界、政府、企业及有关部门的广泛关注。

本书正是在这种背景下,以人才集聚为研究对象,综合运用新国际贸易理论、新地理经济学、劳动经济学等相关理论和方法,系统地分析人才集聚与产业集聚、城市化进程间的三维动态关系及影响人才集聚的初始诱因条件;在此基础上,构建出 SPPD (situation, patterns of HR' s convergency, performance, dominant inducement) 分析范式,然后用该范式对我国不同地区人才集聚模式进行实证研究,得出我国人才集聚运行的内在机制;根据主导诱因条件,重构不同地区的人才集聚模式,并提出相应的发展思路和政策建议。

本书在分析过程中将时间因素纳入模型,考察人才集聚、产业集聚和城市化进程的动态均衡问题(统筹发展),均衡点的存在性、稳定性及均衡路径问题,构建人才集聚、产业集聚和城市化的三维动态模型。在此基础上,本书研究不同地区的人才集聚模式,进行成本-收益分析、绩效评价,提出克服“人才集聚陷阱”的对策建议,从而构建出人才集聚问题的

理论框架。

本书内容沿着从理论研究到实证研究的脉络展开。首先,对有关人才集聚的理论进行总结,对人才流动、人才集聚的规律进行分析;其次,研究人力资本、人才集聚对经济发展的意义,从实证的角度对人才集聚的重要性进行客观的阐述;再次,对 SPPD 分析范式的分析与阐述是本书的一个重点,通过构建理论模型及进行实证分析,对有关人才集聚、产业集聚及城市化的内在关系进行全面的分析,从而使得 SPPD 分析范式具有较好的解释和分析能力;最后依次对人才集聚的诱因、人才集聚的环境建设及人才集聚模式进行分析,并对如何促进人才集聚的实现提出相关的政策建议,从而使得 SPPD 分析范式在人才集聚方面的研究更为全面,更具有现实意义。

本书对人才集聚问题的研究还涉及农村发达地区。在建设社会主义新农村的大背景下,农村地区的发展与人才集聚也存在着密切的关系,因此本书在加强人才集聚理论研究的同时,也以农村发达地区作为切入点人才集聚问题进行了相关的实证研究。通过研究,不仅丰富了人才集聚的理论体系,而且对如何更有效地实施人才集聚、如何通过人才集聚来促进农村地区经济的发展都提供了可借鉴的思路,从而使人才集聚问题在理论上和实践上都获得了新的突破。

当前,企业作为市场经济的微观运营主体,吸引集聚人才对提升企业竞争力具有积极意义,因此本书还对企业如何集聚人才进行了研究。当前我国企业的人才状况相对于国外企业来说仍然有差距,这有多方面的原因,本书对这些原因进行了分析并提出了有针对性的建议;同时,本书还选取华为技术有限公司(简称华为)的人才集聚机制作为案例进行研究,期望能够在人才集聚问题上对前述的理论分析作一个有益的补充。

孙 健

2013 年 12 月 20 日

目 录

CONTENTS

◆ 总序 (张来武)	
◆ 前言	
◆ 第一章 绪论	1
第一节 人才集聚概述	1
第二节 人力资本	15
第三节 人才流动	22
第四节 人才集聚	28
◆ 第二章 人才集聚与经济发展	32
第一节 人力资本与经济发展	32
第二节 人才集聚的投入产出	36
第三节 欠发达地区的“人才集聚陷阱”	47
附录:农村地区人力资本对经济发展的影响	53
◆ 第三章 人才集聚的 SPPD 分析范式	62
第一节 SPPD 分析范式的构建	62
第二节 基于 SPPD 范式的人才集聚机制实证研究	65
◆ 第四章 人才集聚的诱因	75
第一节 人才集聚的影响因素	75
第二节 人才集聚动因的实证研究	83
◆ 第五章 人才集聚的环境建设	99
第一节 我国实施人才集聚环境建设的必要性	99
第二节 国内外人才集聚环境建设的经验	105
第三节 促进我国人才集聚环境建设的对策	116
◆ 第六章 我国不同地区人才集聚模式	126
第一节 国外人才集聚模式	126

第二节 我国不同地区人才集聚模式	127
第三节 我国不同地区人才集聚模式的选择	131
附录：农村发达地区人才集聚模式	136
◆ 第七章 实现与促进人才集聚的政策建议	141
第一节 城市地区实现人才集聚的建议	141
第二节 农村地区实现人才集聚的建议	143
◆ 第八章 科技人才向企业集聚的机制	152
第一节 科技人才向企业集聚现状	152
第二节 企业人才集聚不力的原因	163
第三节 实现人才向企业集聚的对策建议	171
第四节 案例研究——华为的人才集聚机制	178
◆ 参考文献	187
◆ 后记	193

第一节 人才集聚概述

一 人才

人才一词是《诗经》最早提出的。随着我国改革开放的进行,人才这个宽领域、多序列、多层次的概念,随着时代的发展具有不同的内涵。国际国内有关学者对人才的定义与界定也不尽相同。

王康、王通讯在《人才知识手册》中将人才表述为“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。人才是人群中比较精华、先进的部分”。叶忠海等在《人才学概论》中认为“人才,是指那些在各种实践活动中,具有一定的专门知识,较高的技术和能力,能够以自己的创造性劳动,对认识、改造自然和社会,对人类进步做出了某些较大贡献的人”。《管理人才现代化手册》将人才定义为:“凡是具有一技之长,并自觉对社会尽职尽责,为人民服务,在四化建设的岗位上做出贡献的人都是人才。”也有人把“有才识学问的人、精明强干的人,能为社会发展和人类进步进行创造性劳动并在某一领域或某项工作中做出较大贡献的人”称为人才。

综合上述观点,人才包含三层含义:首先,它是相对性概念,相对于一般人而言;其次,它是阶段性概念,不同时期有不同标准;最后,它是层次性概念,从类别上可分为科技人才、管理人才、艺术人才等,从水平上可分为高级人才、中级人才和初级人才,从表现形式可分为显性人才和隐性人才等。

本书认为,人才是指那些具有专门的知识和技能,对社会进步和经济发展做出一定贡献的特殊群体。具体来说,人才是指具有中专以上学历的人员、具有初级以上专业技术职称的人员或在专业技术岗位上工作的人员,这是人力资源和社会保障部的人才统计口径,它涵盖了人才群体的绝大部分,而且具有确定性、可比性和可操作性,因而本书也使用该口径意义上的人才。

(一) 人才的属性

1. 再生性

人才的基本特点是可以再生，也就是说，人才能够通过自然补偿和更新，达到持续开发和利用的目的，以至于在相当长一段时间内得到不断提高和发展。

2. 能动性

在再生产过程中，自然资源只作为开发利用的对象和客体，而人才资源不仅是开发的对象和客体，而且也是开发的动力和主体。人才资源的开发和利用，是通过自身有目的的活动来完成的。

3. 社会性

人才资源的发展变化是人类自身再生产发展变化的直接结果，社会的经济条件对人才资源的再生产具有决定性作用。

4. 流动性

流动性是人才资源的重要属性。俗话说“人往高处走”，意味着人们希望去追求收入的增长、生活的美好、工作的舒适、环境的优雅等，但是，人各有志，也并不是千篇一律的。

(二) 人才的特点

人才同样具有一般人力资源的特点，但其自身突出的特性更应引起社会组织的重视。

1. 高智能性

智能的高低是先天赋予和后天继承共同作用的结果。在变幻复杂的当今社会，在知识爆炸的信息经济时代，后天继承能力对智能的提高更加重要。

2. 高创新性

人才的高层次不仅应表现在较好的继承性上，更应表现在较高的悟性上，即在对已有知识与技能的吸收、消化、提高、再创造等方面独具慧眼，这是人才高层次的突出特征。

3. 强事业性

人才之所以鹤立鸡群，主要是因为他们事业上孜孜以求、不断进取。极强的事业心是人才的立身之本。

4. 强责任性

极为突出的成就来源于对自身、对事业、对组织、对社会的极强的责任感。这种责任感是人才学习、工作、生活的动力。对于人才来讲，生命不息，动力不止。

5. 高稀缺性

各种学科、技能领先人物的卓尔不群是因为大多数人还未能够达到他们的

水平。因此人才的稀缺是客观存在的事实。

6. 高动态性

人才的高动态性体现在两个方面：一是学科、技能方面，二是行为方式方面。前者是由于科技发展日新月异，高层次人才本身的学识、技能高低变化不一；后者是由于人才的高稀缺性引起各类组织的争夺，这造成他们学习、工作、生活场所与方式的变动。

二 人才流动

人才流动是指人才在职业间、产业间和地区间的移动。人才流动是市场经济发展的客观要求和必需条件，是调节人才需求与供给、充分发挥人才效益的重要机制。帕拉斯在《西方工业组织》中定义，广义的人才流动，是指人才从一种工作状态到另一种工作状态的变化，工作状态可以根据工作的岗位、工作的地点、职业的性质、服务的对象及其性质等因素来确定。进一步说，人才流动是指使人才流通起来，即人才的任用要随时按照人才、岗位的要求及其他客观环境的变化不断进行调整，使人才队伍在流动中不断得到调整、优化。只有实行人才的动态管理，才能使人才的培养、选拔和使用取得最佳效果。

劳动经济学理论认为，当预期收益大于流动所需要的心理成本和货币成本时，人的流动就会发生。从根本上说，人才流动的过程就是个人价值进一步实现和不断升值的过程，在其他条件相同或相似的情况下，如果一个国家、地区、行业更加尊重人的价值，鼓励个人发展，就更能吸引人才。如果一个国家、地区能够持久、稳定地保持对人才价值的尊重，那么，这个国家和地方的人才汇集机制就会形成（林双泉，2004）。

（一）人才流动的特点

1. 人力资源流向高科技产品市场

人才，特别是高科技人才，是高技术含量、高“附加值”的人力资本、作为一种生产要素、一种资本离不开市场。作为一种能动的生产要素及资本，其会主动寻求高科技产品市场，只有高科技产品市场才能聚集高科技人才。当一个国家（或地区）尚没有形成高科技产品市场时，这个国家（或地区）不可能吸引高科技人才。

2. 人力资源流向研究与开发水平高的地方

人才绝大部分从事研究和开发工作，同样研究和开发工作也培育了人才。人才需要良好的科研环境和条件，研究与开发的投入和教育经费的投入是形成

人力资源凝聚力的重要环节。研究与开发经费和教育经费的绝对额及其占国民生产总值比重高的国家（或地区）也是人力资源相对集中和聚集的国家（或地区）。

3. 人才流向适合自己创业的地方

人才特别是高科技人才需要创造事业的空间，需要研发的自由度。在薪酬水平一定的情况下，高科技人才更希望有事业发展的空间。高科技人才创业需要两个利器：一是孵化器，二是风险投资。孵化器是高新技术的孕育者和加速器，为高科技人才创办企业构筑良好的创业基础和创业环境。风险投资是高新技术企业的稳产婆和催化剂，以风险资本方式培育企业。美国的“硅谷”具有这两个利器。硅谷聚集了世界上最优秀的创业人才，拥有最丰富的人力资源，是世界上人才密度最高的地方。因此，美国的“硅谷”成为高新技术成长和发展的圣地，也是高科技人才向往的地方。

4. 人才流向能体现自身价值的地方

人才有价：一是指人才劳动力的薪酬价值（人才劳动力价值的货币表现）；二是指人才的社会价值，人才对社会的贡献及在社会中的地位；三是指人才自我价值的实现；四是指人才发挥能量的财富基础。人才价值的实现必须以国家财力为基础。一个国家要成为人力资源的会聚地，提高国家的综合实力是关键所在。同理，一个地区、一个企业要吸引高科技人才也要以自己的“财力”作为后盾，包括无形资产和有形资产，特别是无形资产。人力资源与财富的这种相互依存的关系，决定了财富是聚集人才的条件。反过来，人力资源的聚集也使财富急剧增加，其中包括社会财富和个人财富。

5. 人才资源流向具有“马太效应”

在全球或一个国家范围内，资金总是流向资本丰富的地方，一个地方资本越丰富，越能聚集资金，而一个贫穷的地方却很难筹集到资金，这就是经济学中的“马太效应”。人力资源的流动也明显表现出“马太效应”。人力资源作为最重要的生产要素，是拥有大量知识、技能的人力资本，因此，人力资源也具有资本的基本属性。一个国家或一个企业人力资源越丰富，越能吸引并聚集人才，人才总是能动地向人力资源丰富的地方流动。

（二）人才流动的相关分析

1. 人才流动的基础——竞争就业的体制

人才流动这种现象的存在与一个社会的市场经济、双向选择、竞争就业的体制有关。如果没有这种体制，人才的流动努力就是一种盲目的、一相情愿的、难以实现的意愿，而不是现实的制度化行为。

在市场经济体制下，人才这种经济要素的“买方”与“卖方”通过市场相

联结,自由选择、自由竞价,没有人为了的干预,是在双方认可的情况下实现用人单位的工资成本与个人的预期劳动报酬的交换,达到双向选择的目的。这种就业方式最主要的优点是保证了用人单位与个人以最优状态完成资源的配置。

在双向选择的条件下,用人单位基于自己对市场的预测和预期利润的追求,决定所要购买的人才要素的数量、质量与类别。由于各种因素(如宏观上的经济衰退、中观上的行业市场萎缩、微观上的管理不善或员工老化等),企业出现了经济效益下降,用人单位就要采取各种措施改变既有的资源配置,辞退或更换人员,从而造成员工的流动、失业和更替。

从一般意义上说,求职者凭借自己的能力在人才市场上寻找工作,参与就业竞争,最后被某个用人单位录用。可以说,市场经济是唯才是举的体制,能力较强的人才在与其它求职者的就业竞争中,在与用人单位的工作竞价中,占据明显的优势。个人的充分择业权,使得人才要素的高流动具备了客观条件。

2. 人才流动的决策——个人的成本效益

对于每一个再次寻找工作的人来说,都要进行流动成本与收益的价值衡量与比较,这就是人的经济决策行为。

职业流动的成本,可分为用货币计量的经济成本和不能用货币计量的非经济成本。经济成本包括寻找工作而支出的各项费用、参加有关培训的成本、流动期间的衣食住行等生活成本等。非经济成本包括所放弃的原单位收入、所丢掉的可能发展机会、离开熟悉环境与人群的心理成本等。

职业流动的收益,可分为四个部分:①货币性收益,即在新职业岗位所获得的货币收入;②技能性收益,指在新职业中获得的工作技能及各种有关的知识;③机会性收益,即个人在新职业和新单位的发展机会;④文化性收益,指在新工作氛围中所获得的文化和其他的社会生活知识。

当一个人准备流动并具备能够找到新职业的条件时,要对“流动”和“维持现状”两种情况进行比较,权衡利弊,从而判断流动以后对个人生涯的发展究竟有什么益处,有多大益处,最后做出流动与否的判断和决策。

在对“流动”和“维持现状”两种情况进行比较并做出决策时,还应当注意,这种选择一定要符合自己的职业价值观,并且要再一次做出“流动”和“维持现状”两条路的未来前景甚至是终身生涯的预测比较,还要再一次验证将要流入单位的现实性。

在一个人成功地进行了人才流动后,自身的人力资本往往会在运动中获得增值,即“跳槽”者的薪金可能逐渐提高。而新的单位之所以能够付给其较高的工资,是因为个人所得到的工资就是企业的人工成本,新单位通过使用人才而创造更多的价值,取得更高的效益,同时,通过企业产品的销售,人才也为社会增加了有用的产品和劳务,即增加了社会价值。

3. 人才流动的文化——不同的管理模式分析

市场经济体制不仅有着上述“双向选择”的一般性内容,在具有不同文化的国家,也有着很大的差异。这里就美国、日本两种代表性文化和流动现象进行分析。

美国是典型的市场经济国家,其管理的基本宗旨是客观主义和能力主义。美国的企业文化与其创业、拼搏、竞争的“西部精神”有着密切的联系。一般来说,美国的企业管理注重最终结果,即“业绩至上”。这在人力资源管理方面会导致“唯才是举”的用人观,促使用人单位加强对员工的选拔和淘汰。这是西方国家人才高流动性的需求方经济动因。美国文化讲求个性、讲求自我的个体主义特征,使美国人注重工作生活质量,注重自身的发展,注重自身的价值实现,促使人才努力寻找更加适合自身的职业。这是西方国家人才高流动性的供给方心理动因。加之,西方国家经济水平较高、新就业机会较多、社会福利也较高,这就使得人才在流动方面有着切实的保障。

在东方市场经济国家日本,其管理的基本宗旨是亲和关系和团体主义。这与其东方民族文化及教育中的“忠诚”、“规矩”、“感情”、“传统”有着密切的联系。而日本的企业文化,是以所有者为中心的“家族主义”,这实际上是在市场竞争的体制环境中形成的“人际关系共同体”,是具有强有力的竞争性团队组织的文化。在日本,“终身雇佣制”、“年功序列工资”和“家族主义”成为其经济成长的三大神器。与高度自由竞争的美国相比,日本的人才流动水平自然就低得多。

管理文化对人的流动有重大影响。据美国麻省理工学院院长瑟罗的分析,20世纪90年代,美国的企业劳动力月流动率为4%,日本的年流动率仅为3.5%,二者相差10多倍。应当指出,不能一般性地判断哪一种文化好、哪一种文化坏,每一种文化都有其优缺点,关键看它们对社会生活的适应程度和促进作用如何。应当指出,东西方的管理,都在有意识和无意识地学习对方的长处。从美国的情况看,20世纪30年代组织管理中的“行为科学”,第二次世界大战后的“人民资本主义”和“分享经济”,现代管理的“职业生涯设计”、“员工持股计划”、“团队精神”,以及部分大企业(如IBM)的“终身雇佣制”,都越来越体现出东方的亲和关系的思想。从日本的情况看,“终身雇佣制”的减少、业绩考核的强化和近年失业的增加,则体现了西方的竞争、客观评价、契约关系和能力主义的文化。但从总体发展趋势上判断,西方国家人才的高流动性反映了经济的活力(姚裕群,2000)。

(三) 人才流动的规律

1. 经济利益驱动规律

物质资料基础是人类生存发展的必需条件,也是人才流动的基本动力因素。

在人类走出自然的必然王国之前,经济利益驱动机制会长期统治着劳动力的流动。改革开放和市场经济体制的实施,打开了禁锢我国人才流动的枷锁,理想、信念、觉悟虽然可以作为意识对物质起反作用,从而影响人才流动的趋势、方向,但是从总体来看,社会不能超越自身发展的生产力水平和生产关系阶段而提出对全体成员认识的高度要求。当然,不可否认,理想、信念、觉悟仍然在很多人身上发挥着作用。

2. 自由需要规律

自由一直是人类追求的最高目标,广义的人类自由包括人对自然和对社会的自由两大方面。虽然自由的内容分为多个层次,其发展也是一个漫长的过程,但追求对自身的思想、行为的自由支配权利,一直是人类,特别是高级人才决定自己流动方向的内在要求。正如马克思所言,资本主义的发展内在地要求劳动力的自由流动,“大工业的本质决定了劳动的交换、职能的变动和工人的流动性”。正是生产力发展的内在要求和社会体制决定了人才的流动方向。

3. 结合应变规律

所谓结合应变规律,是指人与事结合一直存在着相互制约、相互促进的规律性。20世纪后半期以来,随着科学技术的发展,社会逐步进入信息时代。近十几年的发展证明,信息社会将为人类创造更多的脑体结合运用的条件与手段。脑体结合运用的实现、先进科学手段的引入,将使人类社会生产、生活方式、思维方式、价值观念,甚至社会组织结构发生深刻的变化。人与事结合这种人类历史发展的基本形式及其由低级向高级运动的事实告诉我们,人才资源开发的最佳效果,应取决于人才与事、人才与组织结合的最佳性(即科学性、先进性),如果我们能够清醒地认识这一规律,并把握这种规律,我们就能在人才流动、人才资源开发中做出正确的决策,获得开发的最佳效益。

三 人才集聚

人才是一种特殊的经济要素,它在物理空间或逻辑空间上的集中会导致人才聚集现象。所谓的人才聚集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)或某一行业(虚拟空间)所形成的聚类现象。人才集聚有利于生产要素的优化配置和社会生产力的发展,不仅可以实现人才自身的价值,而且还会产生集聚效应,使集聚地获得先行发展的机会,加速创新和进步,促进经济社会持续高效地发展。因此,人才集聚引起了学术界、政府、企业界的广泛关注。