

人力资源开发与就业

北京 CBD 人才聚集的影响因素及对策研究

孙其军¹, 王 永²

(1. 北京大学 政府管理学院, 北京 100871; 2. 中国科学院 心理研究所, 北京 100101)

摘 要: 国家或区域之间的竞争聚焦于人才竞争, 有效聚集人才是区域发展战略的核心目标之一。作为人才聚集强势区域典型代表的北京 CBD, 在产业规划与调整的过程中, 影响该区域人才聚集的因素是什么? 如何依据区域发展要求进一步优化人才环境, 促进人才聚集? 本文从文献检索和历史资料分析入手, 对北京 CBD 人才聚集的影响因素和人才环境进行了实证研究, 并提出了相关对策建议。

关键词: 北京 CBD; 人才聚集; 人才环境; 满意度

中图分类号: F240 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000- 4149 (2008) 05- 0025- 07

Research on Influencing Factors for Talents Centralization in CBD
and its Countermeasures in Beijing

SUN, Qijun¹, WANG Yong²

(1. Government Administration School of Peking University, Beijing 100871, China;

2. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China)

Abstract: Competition between countries and regions is, to the final analysis, the competition of talents. To gather qualified personnel is one of the core objects of regional development strategy. As an area where a large number of talents gathered, what are the factors for the centralization of talents in Beijing's CBD in the process of industrial planning and adjustment, and how to further optimize the human resource environment according to the requirement of regional development so as to promote the gathering of talents? The paper, started with document retrieval and analysis of historic records, makes an empirical research on influencing factors of the talents centralization in Beijing's CBD and its human resource environment and puts forward to relative proposals.

Keywords: Beijing CBD; talents centralization; human resource environment; satisfaction rate

当今世界, 科技是第一生产力, 而人才是第一资源。美国通过其雄厚的国家实力、财力、优越的科研条件及其移民政策, 吸纳全世界最优秀的人才, 长期保持全球科技领先地位的事实, 已

收稿日期: 2008- 04- 21

作者简介: 孙其军 (1968-), 山东人, 中共北京市朝阳区委组织部高级政工师, 北京大学政府管理学院博士研究生, 研究方向: 组织行为, 人力资源, 公共管理。

经有力地证明了这一点^[1]。在知识经济时代，国家之间的竞争，更鲜明地演化为人才的竞争，人才发展在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。这也是我国继科教兴国战略之后，以实施人才强国战略作为国家发展战略的深化的主要原因^[2]。同样，人才竞争也成为区域之间竞争的主旋律。在很大程度上，人才的竞争就是人才环境的竞争^[3]。而区域人才战略的核心目标之一，就是创建有竞争力的人才环境^[4]。优化区域人才环境，有效地促进优秀人才聚集到特定区域，保障区域的良好与可持续发展，无疑是区域人才战略的重要一环。那么，影响区域人才聚集的因素有哪些，如何加以优化改进？这是区域发展必须面对的重要课题。

牛冲槐和唐朝永利用 2005 年度中国统计年鉴数据，对中国内陆 30 个省市区域的人才聚集力进行了实证研究，研究结果显示，北京是唯一的具有“很强聚集力”的第一类区域，上海、广东紧随其后为具有“强聚集力”的第二类区域^[5]。而北京 CBD（Central Business District，商务中心区）（以下简称 CBD）作为北京六大重点功能区中的国际化特征最为突出的功能区，其人才聚集具有什么样的特点，哪些因素对其产生影响，在相关方面如何优化改进？研究和解答这些问题，对区域人才战略的相关研究课题无疑具有特殊的意义和示范效应。

研究表明，区域人才的聚集和开发与区域重点产业发展相辅相成，要尊重人才聚集的规律，以了解重点产业的人才配置和需求为前提，把握关键成功因素^[6]。因此，本研究从分析北京 CBD 的发展历程、产业人才聚集的特点、人才需求入手，进而探讨其人才聚集的影响因素，结合现状分析，提出对策建议。

一、北京 CBD 的区域发展、产业人才聚集特点与未来人才需求

1993 年国务院批复的《北京城市总体规划》（以下简称《规划》）提出“开辟具有金融、保险、信息、咨询、商业、文化和商务办公等多种服务功能的商务中心区。”《规划》最终选址在西起东大桥路，东至西大望路，北起朝阳北路，南至通惠河的 3.99 平方公里土地上打造北京的商务中心区（CBD）。希望通过制定优惠政策，实现国内外、市、区各级各类优质投资项目在该区域的高度集聚，逐步使北京 CBD 成为体现首都功能优势，最具经济活力、市场竞争力和产业辐射力的新增长极之一，成为跨国公司总部和国际性金融机构的聚集地，成为首都发展金融、保险、电信服务、信息服务和咨询服务等现代服务业的聚集地，成为首都国际商务活动和国际文化交流的理想社区，成为首都对外开放的重要窗口、国际化大都市风貌的集中展现区域和率先与国际接轨的商务中心区。在《规划》和《北京市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》中，北京市更寄望 CBD 强化引领未来经济和产业发展的功能区域优势，实现高端产业在 CBD 内的高度集聚，为北京市落实“国家首都、国际城市、文化名城、宜居城市”的城市定位提供有力支撑。可以说，在产业发展、经济贡献、社会建设、文化理念、形象展示等诸多方面，北京 CBD 都承载着北京城市发展赋予的独特功能和高端定位，尤其是与国际化定位密切相关的高层次、高品位、高投入、高聚集、高效率、高产出的突出特征。

自 1993 年以来，北京 CBD 大致经历了规划论证、建设发展和产业调整三个阶段，各阶段分别以不同产业为发展重点，形成了不同的人才聚集状况。1993~2000 年，为规划论证阶段，主导产业为商业，以北京 CBD 区域内及周边原有大量涉外写字楼以及商务配套建筑为主体，逐步形成了以聚集商业办公为特征的商务中心区。这一时期，产业发展主要处于以酒店服务业为主的产业培育阶段，所涉及的人才需求、吸引的行业主要集中在酒店业、外贸业、服务业。2000~2005 年，为建设发展阶段，区域内国际金融业发展迅速，逐渐形成“一线三点”（即建国门沿线和分别以国贸、建国门、嘉里中心为中心的三处写字楼群）的现代商务服务业发展布局，产业发展呈现出以外资银行逐渐聚集、现代商务服务业逐渐发展为特征的产业布局阶段，所涉及的人才范围主要集中在规划、地产、广告、外资类银行、证券、保险等总部性人才和现代商务人才方面。

2006年以来,为全面发展阶段,是以外资金融业、文化传媒业发展为亮点。这一时期,客观上由于国内金融业完全对外开放,主观上因为北京CBD逐步从城市基础设施建设步入产业发展阶段,国际金融、文化传媒、现代商务三大产业逐步形成,银行、证券、保险、基金、传媒、广告、文化、咨询、网络、法律、会计、审计等各类现代服务业人才大量聚集,逐渐形成人才高地。截至2007年9月底,CBD区域各类法人单位共有从业人员133248人,与2006年同期相比,从业人员数量增长14.40%,人才聚集速度明显。从北京CBD目前的写字楼竣工面积、产业发展态势和人才聚集趋势来看,保守预测,2010年左右北京CBD的从业人员将会达到16万人左右,2020年可望达到20万人左右。届时,北京CBD将会成为我国国际化高端人才聚集最为密集的地区之一。

北京CBD产业发展的历史,呈现出明显的国际化、高端化和专业化特点。相应的,CBD区域人才状况也从初期的商业人才聚集逐步发展到如今的高度国际化、高端化和高度专业化的三高人才聚集。根据产业发展与人才聚集的互促发展关系,CBD急需的产业人才集中于区域发展的支柱主导产业人才和辅助服务人才。通过分析北京CBD产业状况可知,未来一段时期,该区域对主导产业人才的需求将会集中在以下五类人才中:第一类,国际金融类高级人才,如注册金融分析师、金融精算师、金融理财师、证券分析师、产业核赔员、寿险储备员等高专人才;第二类,全球创意类高级人才,包括文艺演出管理人才、出版发行和版权贸易人才、影视节目制作和交易人才、动漫和网络游戏制作人才、会展产业人才、艺术品创作及交易管理人才以及手机电影和网络媒体制作人才等在内的多种文化创意类人才;第三类,世界零售商业类人才,包括零售商业管理、物流、销售、商务谈判等多种专业人才;第四类,全球中介服务类人才,包括会计、法律、房产、企管、猎头、留学、物业、保安等中介服务类人才;第五类,国际生产性服务业类人才,即直接或间接为生产过程提供专业服务、融现代制造业和现代服务业于一体的生产性服务业人才。与此同时,北京CBD作为高端产业聚集的商务中心区,产业人才对辅助服务人才有着特殊的需求和要求,这是因为产业人才在服务企业的过程中,自身存在着诸多潜在需求,如医疗、健身、餐饮、教育、培训、个人理财、职业介绍、交通管理、休闲娱乐、物业管理等。此类辅助服务人才往往被大家所忽视,但此类人才的缺失将直接影响产业人才价值的发挥,不利于其生活质量的提升和个人能力的发展。

二、重点人才吸引聚集的影响因素

产业发展引领人才聚集,人才的聚集在很大程度上依赖于产业发展的深度和广度。对北京CBD而言,天然的国际化区位、便捷的基础设施和较高的交通住房成本等环境因素,不断涌入的金融资源、围绕央视而逐渐配置的传媒资源等资源因素,经济日益发展的产业需求因素,以及深层次的文化氛围、消费时尚、政府管理水平和方式等人文因素,不同程度地影响着其产业聚集和人才发展。

在有关区域人才发展环境的影响因素的研究中,有的研究者将影响因素划分为社会环境、经济环境、教育环境、法制政策环境、服务环境和文化环境等方面^[7],有的从经济环境、工作环境、生活环境、人文环境和政策环境进行分解^[8],或者是按硬环境(包括经济发展水平、个人收入、消费水平等经济环境,交通、住房、绿化、旅游、文化、风尚等生活环境方面)和软环境(包括人才的领导管理环境、政策支持环境和社会人文环境)来进行分析^[9,10]。在总结分析CBD历史资料和以往研究文献的基础上,本研究通过定性定量相结合的方法,对此进行了实证研究,包括对政府相关职能部门负责人和典型企业的人力资源经理共9人进行深度访谈;组织召开了以金融、传媒、商务等CBD重点产业的典型企业为主体、由企业人力资源经理参加的“企业看CBD人才环境”座谈会,并组织了相关政府职能部门负责人的座谈会;走访了CBD区域内2200

多家企业并发放人力资源负责人调查问卷，同时选择 CBD 重点产业的典型企业发放企业人才调查问卷 960 份，共回收有效问卷 2016 份，其中企业人力资源负责人问卷 1529 份，企业人才问卷 487 份。

文献分析、深度访谈和座谈会资料表明，经济发展、企业状况、社会文化、人才市场、人才政策和生活环境这六大环境因素，是影响 CBD 人才聚集的相关因素。首先，经济环境因素，包括产业因素在内，是影响人才对于发展环境考虑的直接因素。区域经济的发展前景关系到高端化、国际化、专业化人才的发展空间；产业格局也极大影响着区域内人才资源的结构和人才聚集的程度，与之相关的因素包括产业政策因素、产业导向因素和产业发展氛围因素，其中产业导向因素主要指 2000 年以来北京 CBD 明确发展金融、保险、证券等现代服务业的产业发展导向，产业氛围因素主要表现为该区域的国际化氛围。其二，北京 CBD 区内的企业状况也直接关系到人才到 CBD 的发展平台。其三，社会文化环境和生活环境，既是 CBD 区域建设中的软环境，在很大程度上也与区域的基础设施有关，即区域内拥有的安全、能源、交通、通讯、文化、娱乐、消费、卫生、住房等设施，影响到人才在区域内活动交往的便利程度。其四，区域的人才市场环境和人才政策环境，是 CBD 区域影响人才自身发展的深层原因。北京 CBD 区域人才呈现出高度流动性的特征，人才市场服务的水平，直接影响到人才的吸引、聚集和发展；人才政策因素涉及人才引进、人才激励、人才流动、人才优化配置、人才权益保护以及人才开发费用支持等方面，是影响人才环境的潜在因素，比如，企业人才在职称评定上的困难，就是企业所反映的主要的政策约束之一。

研究者参照“首都区域人才竞争力评价指标体系”^①、“人才创业环境评估指标体系研究”^[11]、“居民满意度指数监测指标体系”^②、“北京市朝阳区人才激励机制研究”^③等多项研究成果，围绕上述六大环境要素研制形成了包含 6 个维度 22 个细项的 CBD 人才环境评价指标体系，并相应的设计问卷，测评企业人才对 CBD 区域的经济、文化、治安、交通、医疗、教育、工作、生活、消费、人才市场、人才政策等方面环境的评价。通过对来自金融、传媒、现代服务业的 31 家企业的 487 位企业人才的反馈结果，以及他们对 CBD 人才环境的评价，从中寻找影响人才聚集的关键因素。表 1 是回归分析的结果，反映了六大环境要素对企业人才环境总体评价的影响。

表 1 六大环境要素对人才环境总体评价的影响

环境要素	影响系数（标准化回归系数）	环境要素	影响系数（标准化回归系数）
经济环境	0.08*	生活环境	0.17**
企业内部环境	0.13***	人才市场环境	0.12*
社会文化环境	0.04	人才政策环境	0.14*

注：*、**、*** 分别代表不同的统计显著性程度（0.10 水平、0.05 水平和 0.01 水平），分别对应统计上的边缘显著、显著、非常显著。

表 1 数据表明，六大环境要素中，对于受访的企业人才，除了社会文化环境影响相对较弱（不显著）之外，其余五方面都具有较为显著的影响，其中最关键的因素是企业内部环境、生活环境、人才政策环境，其次是人才市场环境和经济总体环境。

从北京 CBD 的发展历程看，区域的国际化气息日益浓郁。企业入驻数量年均增速达到 31%，其中外资企业增速达 27%^④。其发展态势吸引着全球各地希望在中国实现个人价值的国际商务、文化、服务等行业的高端人才。2000 年以来，北京市朝阳区（北京 CBD 所在地）政府和北京

① 北京市人才工作领导小组办公室，首都区域人才竞争力评价指标体系研究，北京市人才工作领导小组 2005 年重点调研课题成果汇编，35-63。
② 朝阳区统计局，2006 年居民满意度指数监测报告（朝阳区统计局年度监测项目）。
③ 北京市人才工作领导小组办公室，朝阳区区域人才激励机制研究报告，北京市人才工作领导小组 2006 年重点调研课题成果汇编，113-131。
④ 根据北京 CBD 管委会 2006 年公布数据整理测算。

CBD 管委会先后举办了 8 届“北京 CBD 国际商务节”，营造了浓郁的产业氛围。2005 年以来，区域先后成立了“北京 CBD 金融商会”、“北京 CBD 国际论坛”、“北京 CBD 传媒产业商会”、“北京 CBD 物业地产商会”等高层次、国际化、专业化、品牌化的活动平台，畅通了企业与政府之间的交流渠道，逐渐形成了有序发展的产业氛围。另一方面，北京 CBD 近几年产业的快速发展与朝阳区、北京 CBD 管委会等主管单位的产业经济政策密切相关。如 2004~2005 年的《朝阳区促进北京 CBD 金融业发展的若干措施》，2006 年的《北京商务中心区〈关于促进首都金融产业发展的意见〉实施意见》，都对区域的金融企业提供了有力的资金补贴支持。在重点企业座谈会上，与会的企业代表也对此高度肯定。

针对以上情况，研究者在问卷调查中，根据座谈会和深度访谈的结果，从六大环境要素中摘取出经济政策、国际化气息、基础设施完善、社会环境、人才政策等几个方面，并将“在北京落户”专项单列，了解这些因素对吸引聚集人才来 CBD 工作的影响程度，结果如表 2 所示：

表 2 影响人才来 CBD 工作的因素的重要性排序						%
排序	影响因素	重要性（选择比例）	排序	影响因素	重要性（选择比例）	
1	国际化气息	78.9	5	人才政策	64.2	
2	社会环境	78.0	6	在北京落户	25.7	
3	经济政策	75.0	7	其他	9.7	
4	基础设施完善	68.5				

表 2 数据表明，CBD 的国际化气息已成为吸引人才的首要影响因素；社会环境、经济环境、基础设施、人才政策也有着重要的影响；而“在北京落户”却并未受到 CBD 企业人才的特别关注，说明对北京 CBD 专业化、高端化、国际化的工作群体，户籍管理制约的影响程度并没有通常人们认为的那么大。

三、北京 CBD 人才聚集环境的优化改进

1. 北京 CBD 人才环境的优势与不足

明确了影响北京 CBD 人才聚集的因素，就可进而了解北京 CBD 在这些方面的优势与不足，以便突出优势、改进不足，优化环境，更好地吸引聚集区域所需的优秀人才。进行人才环境建设，既包括为区域内人才创建良好的经济、文化、工作生活和人才市场服务等环境，也包括对区域内人才的引进、激励、流动、优化配置、权益保护、经费支持等方面提供政策支持。企业人才与企业人力资源负责人对于区域人才环境各方面的满意度评价结果（满意比例）如表 3 所示：

表 3 企业人力资源负责人与企业人才对 CBD 人才环境的满意度评价						%
评价指标	企业人力资源负责人 (N= 1529)	企业人才 (N= 487)	评价指标	企业人力资源负责人 (N= 1529)	企业人才 (N= 487)	
经济可持续前景	70.1	74.9	消费环境	61.8	57.1	
收入水平	56.4	50.1	医疗服务	52.2	44.7	
企业发展前景	76.5	73.5	子女上学	38.5	29.8	
事业发展空间	75.2	70.5	人才机构服务质量	49.0	37.0	
职业晋升	62.9	62.5	政府人才机构效率	46.3	38.6	
区域治安稳定	70.0	69.3	人才引进政策支持	50.6	42.1	
区域道德风气	66.0	65.4	人才激励政策支持	49.3	40.7	
区域文化氛围	65.5	63.0	人才流动政策支持	48.5	40.3	
住房条件	47.2	38.7	人才优化配置政策	48.6	38.5	
交通状况	24.9	26.7	人才合法权益保护	51.7	43.1	
文体娱乐	51.9	49.2	人才开发经费支持	46.2	38.3	

表 3 中数据是企业人力资源负责人和企业人才各自对人才环境的相关方面回答“稍许满意”、

“比较满意”或“非常满意”的总体比例，即满意比例。可以看出，企业人才和人力资源负责人在对各方面环境的评价上表现出共同的趋势，即对经济环境和企业内部环境、社会文化环境评价较高，对生活环境中的部分因素（如交通、住房、子女上学）、人才市场环境和人才政策环境总体评价较低。

鉴于在人才市场环境和人才政策环境方面的满意度在六大环境因素中是最低的，研究者进一步通过开放式问题询问人才“期望政府提供的服务”，以了解人才相关的公共服务需求。结果表明，政府服务应首要侧重“信息沟通”，31.04%的被访者对该问题以“举办专场活动，大力宣传推介并促进与国内外企业和团体的信息沟通”作为第一选择。其次，企业人才的培训需求较高，尤其是中青年人才。对于“建立培训基地，培训CBD专业人才以及为CBD员工的技术职称考试等提供培训”选项，有27.49%的被访者将其作为政府应第一侧重的服务，其中35岁以下者选择比例为30.09%，而35岁以上者为17.59%。第三，户籍、工作居住证、出入境签证等方面仍存在一定的需求。除信息沟通与培训需求之外，还有21.06%的被访者将“放宽户籍限制，开辟人才绿色通道”作为第一选择。说明户籍问题尽管在吸引人才来CBD工作方面所受关注度不高，但区内人才对此仍存在一定程度的需求。企业高管深访和人力资源负责人座谈会的结果则表明，工作居住证、出入境签证的办理手续和期限更是高端人才所关注的，因当前这些方面仍存在较多不便。

2. 分清轻重缓急，把握行动导向

通过实地调研数据，既可以得知各项影响因素对于CBD人才聚集的重要性，又可以了解人才对各影响因素上区域现状的满意度，两相结合，可得出北京CBD未来应着力改进的方向，即优先改进矩阵。

通过人才对经济环境、企业内部环境、社会环境、生活环境、人才政策环境和人才市场环境这六大要素中的具体22项指标的反馈，可以知道在哪些方面是重要性高而表现较差的（满意比例低），将之作为优先改进的部分；重要性相对低而表现较差的，作为次要改进的部分；重要性高而表现较好的，则是突出优势；重要性相对低而表现较好的，可作为锦上添花之处来对待。图1中依数据分析将22项指标结果划分到四个象限，对应的就是上述四个部分：优先改进区、次要改进区、突出优势区和锦上添花区。

图1中，突出优势区中的标号1~6的数据点分别对应的是企业发展前景、事业发展空间、区域文化氛围、职业晋升渠道、收入水平、区域道德风气等六项指标，锦上添花区中的7~9号数据点分别对应着消费环境、区域治安和稳定、经济可持续前景这三项指标，次要改进区中的10~16号数据点分别对应着人才流动支持政策、保护人才合法权益、文体娱乐活动、医疗服务、交通状况、子女上学、住房条件这七项指标，优先改进区中的17~22号数据点则分别对应着人才开发经费支持、人才激励政策、人才优化配置政策、人才机构效率、人才中介机构服务质量、人才引进政策支持这六项。由此可知，总体而言，人才市场服务和人才政策环境处于重要性高而满意度相对较低的象限中，是需要优先改进的部分。区域生活环境是重要性相对较低、满意度也有待提高的方面，属于次要改进区。企业内部环境、社会文化艺术环境是重要性高而满意度较高的，成为CBD的突出优势，可以大力宣传，增强区域对人才的吸引力。经济可持续前景、区域治安、道德风气、消费环境等是重要性相对低而满意程度高的，属于锦上添花的部分，也可用于

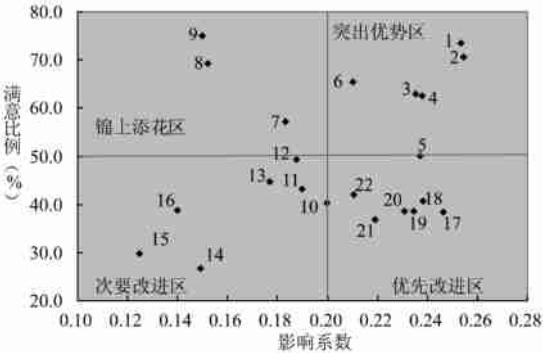


图1 北京CBD人才环境优先改进矩阵

区域宣传。

3. 优化 CBD 人才环境的具体促进方向

以往的研究,在促进人才聚集的具体策略上,涉及强化人才观念、制定积极的人才流动政策、创新人才市场服务机制、优化人才聚集环境(包括制度环境、行政环境、生活环境、创业环境、竞争选择环境等)诸多方面^[12~13]。在吸纳以往研究成果的基础上,通过以上分析,可以明晰关于北京 CBD 人才环境优化改进的四个主要方向:

方向一,全面认识 CBD 区域的独特功能和发展定位,明晰区域对主导产业人才和辅助服务人才的内在需求,以人才聚集战略为导向,集中资源,加大投入,实现所需人才的全面聚集;

方向二,积极宣传和突出 CBD 区域的企业内部环境、社会文化艺术环境、国际化气息等方面的优势,塑造和强化 CBD 独有的文化价值理念,增强高端人才对区域理念的认同度,强化区域对高端人才吸引上的竞争力;

方向三,优先提升人才市场服务体系、服务机构的质量和效率,推进落实及完善人才服务的相关政策举措,提供较为完善的培训、交流平台,不断完善北京 CBD 人才公共信息与服务平台,努力搭建国际化人力资源交流平台,建立区域内各层次人才自身价值增值的渠道,促进人才的优化配置与合理流动;

方向四,努力改善交通状况、住房条件、子女上学、医疗服务等客观环境条件,推进商业医疗服务体系建设,通过优秀教育人才大力引进与培养和教育基础设施的完善,加强区域基础教育条件,为人才聚集发展提供便利的生活条件。

北京 CBD 的区域发展与人才聚集的历史过程,实际上是我国在当前激烈的国际人才竞争局面下进行经济社会发展的一个缩影。本研究关于这个历史过程的分析,也反映出产业聚集与人才聚集的互促关系,以及随着区域发展的不同阶段出现的人才聚集的阶段性特征。研究表明,在北京 CBD 产业获得初步发展之后,产业氛围、发展空间、交流培训、福利待遇、环境设施、文化气息、人才储备等诸多方面,将是进一步聚集人才需要重点考虑的因素。伦敦投资局的一项调查显示:在伦敦 CBD 工作的外企高管人员中,有 98% 认为伦敦的工作环境促使他们更加了解全球商务;有 90% 认为伦敦的商业文化激发了他们的积极性且提供了更好的职业发展空间;并有 94% 的高管称伦敦宽松的生活方式有助于他们吸纳更多不同意见。这样的图景,将是北京 CBD 人才环境发展的比照方向。而在这个持续发展的过程中,需要政府通过宏观调控、规划调整、统筹管理,从产业规划、基础建设、社会发展以及人才政策和人才市场服务等方面协调推进,对区域的产业氛围与人才环境氛围加以引导和宣传,促进价值认同,营造人才聚集和发展的良好环境。简而言之,政府在区域人才聚集与发展环境建设上,可大有作为。

参考文献:

- [1] 李景山,雷金屹.硅谷人才聚集效应的探析.学习与探索,2007,(4):175-177.
- [2] 沈荣华.人才强国:国家发展战略的深化.中国人才,2007,(9):1.
- [3] 刘丽,杨河清.首都地区人才发展环境研究.中国人力资源开发,2006,(12):17-20.
- [4] 林喜庆,郑琳琳.海峡西岸经济区人才环境竞争力的 SWOT 分析.中国人力资源开发,2006,(12):21-24.
- [5] 牛冲槐,唐朝永.中国区域人才聚集力比较分析.机械管理开发,2007,(S1):138-140.
- [6] 王倩,邓玲.围绕重点产业集聚人才的对策研究.中国人力资源开发,2007,(1):22-24,33.
- [7] 同[2].
- [8] 同[3].
- [9] 王建强.区域人才竞争力评价指标体系设计.中国人才,2005,(15):26-27.
- [10] 程桢.人才聚集环境效应与中西部地区人才聚集环境的优化.管理现代化,2006,(3):46-48.
- [11] 李传斌,唐莉.人才创业环境评估指标体系研究.组织人事报·人才周刊,2007-02-06.
- [12] 牛冲槐,张敏,段治平.人才聚集现象与人才聚集效应分析及对策.山东科技大学学报(社科版),2006,(3):13-17.
- [13] 李明英,张席瑞.中部六省人才柔性流动下的聚集效应研究.中国行政管理,2007,(4):43-45.

[责任编辑 童玉芬]