

中国不同地区人才集聚模式研究

孙 健，孙启文，孙嘉琦
(中国海洋大学 应用经济研究中心, 山东 青岛 266071)

摘 要: 本文在借鉴外国人才集聚模式的基础上, 描述和分析了中国不同地区的人才集聚模式, 并对影响中国不同地区人才集聚模式的因素进行了实证研究。对我国不同地区的人才集聚模式对症下药, 提出相应的人才集聚模式选择。最后对选择人才集聚模式中应注意的问题提出了相应的政策建议。

关键词: 人才集聚; 市场主导型; 政府扶持型; 不同地区

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000- 4149 (2007) 03- 0013- 06

A Study of Talent Aggregation Modes in Different Areas in China

SUN Jian, SUN Qiwen, SUN Jiaqi
(Applied Economic Research Center, Ocean University of China, Qingdao,
Shandong Province, China, 266071)

Abstract: On the basis of foreign talent aggregation mode analysis, this paper makes a study of the talent aggregation modes in different areas in China with a focus on their influence factors. It puts forward diversified relevant talent aggregating mode selections for different areas in our country. Alternative policy proposals are also offered.

Key words: talent aggregation; market-dominating; government-supporting; different areas

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。但目前, 还没有对人才集聚下一个比较准确的定义。本文认为人才集聚是人才资源流动过程中的一种特殊行为, 它是指人才由于受某些因素影响, 从各个不同的区域流向某一特定区域的过程。结合我国的国情和不同地区的优势, 并借鉴国际经验, 营造各自独具活力的人才集聚

区发展氛围, 加快培育具有地方特色的人才集聚模式并促使其升级, 是我国融入世界经济循环, 不断提高国际竞争力的重要途径。

一、理论综述

早在 19 世纪 90 年代, 英国经济学家马歇尔就提出人才集聚是一个点的问题而不是面的问题。马歇尔以后, 西方理论界对人才集聚的研究根据集聚的机理可以划分为集聚的经济结

收稿日期: 2006- 11- 29
基金项目: 国家自然科学基金项目“我国人才集聚的理论分析与实证研究”(批准号: 70573102) 教育部人文社科基金“基于 SPDP 分析范式的我国人才集聚模式研究”(批准号: 05JA 790074)。
作者简介: 孙健 (1959-), 男, 山东高密人, 浙江大学经济学院博士后, 中国海洋大学应用经济研究中心主任, 教授。研究方向为人力资源管理。

构和因素结构分析。其中,在人才集聚的经济结构分析方面主要包括保罗·克鲁格曼(Paul Krugman)和艾伦·斯科特(Allen Scott),从不同角度解释人才集聚的初始诱因^[1~2]。在人才集聚的因素结构分析方面,泰勒(Taylor)区别了五种人才集聚的推动力^[3]。认为“人才集聚能够培育产业、企业家能力和有利的商业环境,进而进一步促进人才集聚。”帕雷沃斯(Palivos)提出了人才集聚的主要的向心力^[4]。从国外的研究现状看,在重视理论研究的同时,也非常重视实践论证。

目前国内在人才集聚方面的研究成果还不多。范剑勇论证了人才集聚与产业集聚协调发展的问题^[5]。查奇芬等人提出了通过优化人才环境改善人才状况的政策建议^[6]。另一部分学者则是从政府角度出发,论证政府政策对人才集聚的重要性,如熊斌、荣芳、俞启定、刘健。

本文在已有成果的基础上,结合人才环境因素与不同国家的人才集聚模式进行比较分析,对我国东、中、西部地区的人才集聚进行实证研究,归纳出我国不同地区人才集聚模式的特点。并通过数量化的分析和验证,来确定影响不同地区促进人才集聚的主导因素,最后结合我国不同地区的实际情况,提出不同地区人才集聚的目标模式以及相应的政策建议。

二、国外人才集聚的模式分析

根据政府干预在人才集聚过程中作用的强弱程度及市场机制和政府作用的互动程度,人才集聚的模式可分为三种类型:

(一) 市场主导型人才集聚模式

该种模式的人才集聚区主要以欧美等市场经济发达国家为典型代表,市场主导型人才集聚地产生的初始诱因主要来源于资源禀赋上的先天优势。如美国的硅谷、五大湖工业区,德国的鲁尔工业区。

主要有列基本特征:(1) 市场机制十分完善,市场经济的高度发展是发生市场主导型人才集聚国家的基本特征。人才集聚的形成、演化基本上依赖市场与人才互动的方式来完成。集聚的产生是自下而上的,是通过人才对集聚区好处的追逐自发形成的。(2) 外部政策

力量对人才集聚区的形成、演化的影响是间接的、辅助性的,主要通过调节人才集聚的制约因素,防止集聚外部性的发生。(3) 政府的调节作用主要表现在集聚出现后的事后调节方面。

(二) 政府扶持型人才集聚模式

该种模式主要出现在日本、中国台湾、韩国、印度等经济后发展国家和地区。通过对人才集聚规律的研究,相对落后的国家在理论上可以通过政策变量强化适合人才集聚地区的人才环境,推动人才集聚进程加速进行。使落后国家用比发达国家更少的时间完成人才集聚的进程。通过直接投资建立人才集聚载体已被证实是加快人才集聚的有效措施。

与欧美等市场经济发达国家人才集聚模式相比,具有下列特征:(1) 市场经济的历史较短,市场机制相对不是很完善、自发作用比较薄弱,单靠市场机制作用很难在短期内创造足够的条件来实现特定人才集聚。人才集聚的形成、演化需要依靠政府的扶持来完成。也就是说集聚的产生是自上而下的,是通过国家和地区的干预扶持政策而促成的。(2) 政府往往具有干预和控制经济的历史传统,与市场机制相配合,共同促进人才集聚的实现。

(三) 计划型人才集聚模式

这是特定历史条件下的产物,是计划经济条件下所特有的人才集聚模式,前苏联和我国改革开放前的人才集聚模式大都属于该类型。在公有制经济条件下,社会主义国家可以通过中央计划经济的力量,迅速转移和调配人员,一切人员变动都在中央的计划下,在这种情况下形成了独特的人才集聚模式——计划型人才集聚模式。虽然在一定程度上有利于集中全国的人力资源办大事,但是这种计划体制下的人才集聚模式与经济建设的实际情况不符,结果也导致一切听指挥,严重挫伤了个人工作的积极性、主动性和创造性,不利于经济发展,导致各种矛盾层出不穷。

三、中国不同地区人才集聚模式研究

我们在此所界定的人才包括在各个工作岗位上受教育程度在大专以上的人员。人才集聚

是指多元化的人才受某种力量的吸引不断地向中心城市聚集，并发挥 1+ 1> 2 的效应。

(一) 我国不同地区人才集聚现状

人才集聚可以从数量和质量两方面来衡

量。根据人才的定义，用不同地区受教育程度在大专以上的就业人员的比重来衡量该地区人才的数量；用研究生总数占人才总数的比重，每万人拥有专利数来衡量人才的质量。

表 1 我国东、中、西部 15 个主要省市人才集聚的指标

衡量要素		人才集聚水平		
		人才数量	人才质量	
衡量指标		大专以上就业人员的数量（人）	研究生占人才总量的比例%	每万人拥有的专利数（项）
东部	北京	3404762	8.99	6.03
	上海	3106625	4.35	6.1
	江苏	3512422	1.89	1.52
	浙江	3339545	1.43	3.23
	广东	3892340	2.04	3.79
中部	江西	1861284	0.81	0.27
	安徽	2695652	1.38	0.25
	山西	1648033	2.57	0.36
	河南	4017598	0.85	0.34
	湖南	3290890	0.75	0.49
西部	四川	2992754	1.17	0.51
	贵州	1604555	0.84	0.19
	广西	2371636	0.46	0.26
	新疆	1793996	1.11	0.4
	甘肃	1398551	1.08	0.2

资料来源：国家统计局《中国统计年鉴》2005 年。

从表 1 可以看出，不论从人才数量还是人才质量上都呈现出东、中、西部地区递减的趋势，人才集聚水平东部明显高于中西部。

1. 东部地区仅占国土面积的 14%，却拥有全国人才总量的 43.2%。从表 1 可以看出东部地区在人才集聚水平上占有绝对的优势。人才的绝对优势不仅促进了东部地区经济的飞速发展，也进一步拉大了与中西部经济发展的差距。

2. 中部地区是我国的人口大区，截至 2004 年中部六省有人口 3.61 亿，占全国的 28.1%，其中有专业技术人员 752.9 万人，仅占全国的 23.88%，不到东部的 60%，比西部还少。中部地区人口密度较高甚至高于东部地区，人口集聚水平较高；但是，人才数量和人才质量都与东部地区有较大差距，人才集聚水平较低。中部是人口大区却又同时是人才弱

区。这是目前我国中部地区人才集聚现状最突出的特点。

3. 西部地区是我国人才问题最为严峻的地区，西部地区各类专业人才仅占全国人才总量的 15.5%。截至 2003 年底，西部地区每万人中科技人才分布数量为 17.43 人，不仅低于全国平均水平的 26.47 人，连东部地区 43.43 人的一半都达不到^[7]。在人才集聚水平上西部地区远远落后于其他地区。

(二) 人才集聚相关因素分析

1. 收入因素

收入因素，即人才流动的收益因素，对人才流动和人才集聚有着重要意义。依据经济发展规律，一切生产要素的聚散、重组都是为了以最小的投入创造最大的收益。收入水平成为人才去留的关键，也成为人才集聚的主导因素之一。

在这里我们以 2004 年的数据为基础进行

分析，并选取各地的人均家庭收入作为收入因素的指标。

表 2 各地区家庭人均收入

东部地区	家庭人均收入 (元)	中部地区	家庭人均收入 (元)	西部 地区	家庭人均收入 (元)
北京	17116.46	湖北	8522.06	四川	8261.44
上海	18501.66	安徽	7993.55	贵州	7518.72
江苏	11236.68	山西	8428.81	宁夏	7748.53
浙江	15881.63	河南	8073.36	新疆	8201.82
广东	14953.39	湖南	9190.21	甘肃	7990.65

资料来源：国家统计局《中国统计年鉴》2005 年。

市场经济意味着资金、人才、资源的自由流动，价格机制在供求作用下自由地发挥作用。从表 2 我们可以看出，东部地区收入高于中西部地区，也即人才在东部有更高的回报率，在市场经济条件下，人才必然更多地流向东部地区，在东部地区实现人才集聚。

2. 人才环境因素

人才环境，是指人才赖以生存、得以发展的社会和物质条件的综合体，包括影响人才成长的各种外部要素的总和^[8]。美国心理学家勒温提出了如下的个人与环境关系的公式：

$$B = f(P, e)$$

其中：B 为个人的绩效；P 为个人的能力和条件；e 为所处的环境。该函数表示，一个人所能创造的绩效，不仅与他的能力素质有关，而且与其所处的环境有密切关系。也就是说，如果一个人处于不利的环境之中，就很难发挥聪明才智，也很难取得应有的成绩。而个人对环境往往无能为力，改变的方法是流动到更适宜的工作环境^[9]。可见人才环境的建设是人才集聚的重要影响因素之一。

本文所指的人才环境，主要包括经济环境。经济环境包含的因素很多，我们主要从 GDP（国内生产总值）角度，即一个地区经济发展水平角度进行分析。

从表 3 可以看出 GDP 增长率呈东中西部依

次递减的趋势。东部地区比中西部地区经济发展快、社会发展水平高，可以较大地实现自我价值。在市场调节资源配置的条件下，人才必然更多地流向东部地区，在东部地区实现人才集聚，从而客观上导致了人才“一江春水向东流”^[10]。

表 3 中国各地区 GDP 增长

年份	GDP 增长率%		
	东部地区	中部地区	西部地区
1999	9.74	7.83	7.25
2000	10.37	8.87	8.47
2001	9.87	8.99	8.74
2002	10.62	9.29	8.97
2000~ 2002	10.29	9.02	8.73

资料来源：根据国家统计局《中国统计年鉴》（1999~2002）和《中国统计摘要》（2003）计算。

3. 教育和科研因素

获得人才的根本途径是通过教育培养。高校和科研机构在一个地区的集中，不仅给当地经济发展提供了丰富的人才资源，也为人才发展提供了广阔的空间，为人才集聚奠定了资源基础。因此，教育和科研因素在人才集聚过程中起着重要的作用。

本文所指的教育因素和科研因素主要包括高校数和科研机构数量，由于各地区研究机构数的确切数字不好获得，我们以高校数来代表。

表 4 各地区高校数

东部地区	高校数	中部地区	高校数	西部地区	高校数
北京	71	湖北	85	四川	68
上海	58	安徽	81	贵州	34
江苏	112	山西	56	宁夏	13
28	浙江	67	河南	82	新疆
31	广东	94	湖南	81	甘肃

资料来源：国家统计局《中国统计年鉴》2005 年。

由表4可以看出,东部地区 and 中部地区高校资源丰富,西部地区差距较大。东部高校比较集中,可以提供丰富的人才资源,就具有了资源禀赋的先天优势。在市场的作下,这种资源的优势会形成品牌效应,进而吸引更多的人才环绕在高校的周围。这也是教育水平相对较高的东部地区吸引大量人才在该地区集聚的重要原因之一。

(三) 不同地区人才集聚模式分析

中国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制,就是要发挥市场在资源配置中的基础作用。为了明确在我国市场经济条件下,市场是如何引导人才在我国不同地区流动的,我们对影响人才集聚的相关因素进行了分析。

1. 东部地区人才集聚模式分析

①东部地区具有资源禀赋优势

通过以上分析发现,东部地区在各方面都具有较大优势。在市场机制的作用下,人才大量流入东部地区,从而,东部地区在市场的作用下实现了人才集聚,人才集聚水平明显高于中西部地区。

②东部地区市场机制比较完善

东部发达地区是我国最先实行改革开放的地区,市场机制发展较早。在人才机制方面最早进行了一系列创新,建立了完善的人才市场体系,市场配置人才资源的机制已基本形成。市场经济意味着资金、人才、资源的自由流动,价格机制在供求作用下自由地发挥作用。根据对人才集聚影响因素的分析,由于东部地区资金投资收益率高于中西部地区的资金投资收益率,人才、资源等在东部有更高的回报率,因此许多中西部的人才由于市场作用流动到了东部,这就是单纯市场经济的结果。

③东部地区人才集聚模式现状

东部地区具有资源禀赋的先天优势,再加上较为健全的市场机制,人才集聚主要依赖市场的自发作用,政府只是发挥一种辅助和引导的作用,可以说我国东部地区的人才集聚模式属于市场主导型的人才集聚模式。

④东部地区人才集聚模式的发展趋势与方向

由于东部地区自身的优势,在未来仍应以市场主导型的人才集聚模式为主。

2. 中西部地区人才集聚模式分析

①中西部地区缺乏人才集聚的先天优势

通过以上分析看出,中西部地区在收入方面、人才环境方面和教育科研水平方面比起东部地区都处于劣势,尤其是西部地区在各个方面与其他地区都有较大差距。

②中西部地区市场机制不健全

中西部地区改革开放的时间相对比较晚,市场机制不健全。人才市场建设滞后,人才开发和引进配套机制尚不健全,人才市场机构未能充分发挥铺路架桥的作用。市场配置人才资源的机制还未完全形成,激活人才的用人机制、分配机制的建设才刚起步^[1]。因此中西部地区主要依靠市场机制很难形成有效的人才集聚。

③中西部地区人才集聚模式现状

中西部地区条件、环境相对较差,加上市场机制不完善,自发作用较弱,人才大量流入东部地区,人才流失,人才集聚很难实现,是人才的逆向集聚。

④中西部地区人才集聚模式的发展趋势与方向

中西部地区市场机制发展不完善,也缺乏吸引、留住人才的环境,主要依赖市场难以达到吸引、留住人才的目的,无法形成人才集聚。而且,要创造人才集聚良好的自然经济环境,建设运行良好的市场机制,不是短时间内能实现的,因此在很长一段时间内中部地区就主要发挥政府的作用,依靠政府制定相关的政策吸引留住人才,我国中部地区应实行以政府扶持为主的人才集聚模式。

四、中国不同地区人才集聚模式的选择

从世界各国以及我国不同地区人才集聚模式比较看,上文中三种不同的人才集聚模式都有各自得失的经验。这说明各个国家和地区人才集聚的模式选择有广泛的余地。但在兼顾经济的协调性和培育国家或地区竞争优势方面,市场主导型的人才集聚模式下的政府干预最具有代表性,与计划型集聚模式相比,政府往往

是以经济力量的身份发挥作用,起着事后调节和辅助性的作用,而且市场主导型的人才集聚模式也是经济发展到一定阶段的必然选择和最佳选择。

(一) 东部地区人才集聚模式选择

在东部地区现有人才集聚成果的基础上,加之东部具有比较完善的市场机制,东部地区未来的人才集聚模式,应该以市场调控为主,充分发挥市场调节资源的作用,促进东部地区的人才集聚达到新的高度。也就是说东部地区应该选择市场主导型的人才集聚模式。

(二) 中西部地区人才集聚模式选择

市场经济作为一种资源配置方式,引导资源从经济落后的地区流向经济发达地区,在我国人才必然会流向效率更高的东部地区。因此,在中西部地区要吸引留住人才,形成人才集聚,就必须发挥政府“看得见的手”的作用,以形成有效的人才集聚,促进人才集聚在这些地区的形成发展,这是落后地区的必然选择也是最佳选择。也就是说,在我国的中西部地区目前的人才集聚模式应以政府扶持为主。

通过对我国人才集聚模式的研究,明确了我国不同地区的人才集聚现状和未来的人才集聚模式发展方向。针对目前我国区域差异性较大的实际,发展具备各自比较优势的人才集聚模式是我们的现实选择。在路径选择上,要改变过去单纯依赖区位与资源比较优势的做法,注重人才集聚区内竞争优势的培育;在政府作

用上,要改变过去政府单纯提供优惠措施的做法,注重人才集聚区域治理和创新环境的培育,以地区潜在的竞争优势来吸引优秀人才。

参考文献:

[1] Paul Krugman, Development Geography and Economic Theory, Cambridge: MIT Press, 1995.

[2] Allen Scott, New Industrial Spaces: Flexible Production Organization and Regional Development in North America and Western Europe, London: Pion, 1988.

[3] Taylor LR and Taylor RA, “ Aggregation, migration and population mechanics”, Nature. February, 1977.

[4] Palivos Theodore and Wang Ping, “ Spatial agglomeration and endogenous growth”, Regional Science & Urban Economics, December 1996.

[5] 范剑勇,王立军,沈林洁. 产业集聚与农村劳动力的跨区域流动 [J]. 管理世界, 2004, (4) .

[6] 查奇芬,张珍花,王瑛. 人才指数和人才环境指数相关性的实证研究 [J]. 软科学, 2003, (5) .

[7] 周桂荣,刘文江. 我国科技人才布局中存在的问题及对策 [J]. 科学学与科学技术管理, 2006, (1) .

[8] 吴德贵. 优化人才环境提升人才竞争力 [J]. 中国人才, 2004, (2) .

[9] 孙健,邵秀娟,纪建悦. 新兴工业化国家和地区人才集聚环境建设的经验及启示 [J]. 中国海洋大学学报 (社会科学版), 2004, (6) .

[10] 张向前,刘明杞. 人才战略与中国区域经济发展研究 [J]. 经济问题探索, 2006, (4) .

[11] 陈雪玲,王少雨. “中部崛起”中的人才机制创新研究 [J]. 科技进步与对策, 2006, (7) .

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 42 页)

笔者认为采用斯皮尔曼定序相关模型^[5],将经济发展的重要指标(国内生产总值:GDP)和人力资源素质的代表性指标(总和文凭率:TDR)所作的相关计算可以反映人力资本价值。限于篇幅,在此不赘述。

参考文献:

[1] 加里·德斯勒 [美]. 人力资源管理(中译本). 北京:中国人民大学出版社, 2000.

[2] 李建民. 人力资本通论. 上海:上海三联书店, 1999.

[3] 刘铮,邬沧萍,查瑞传. 人口统计学. 北京:中国人民大学出版社, 1987.

[4] 天津市统计局. 天津统计年鉴 2001. 北京:中国统计出版社, 2001.

[5] 李哲夫,杨心恒. 社会调查与统计分析. 北京:人民出版社, 1989.

[责任编辑 崔凤垣]