

构建全球人才流动与集聚的新范式

姜乾之

【内容摘要】 21世纪以来，全球化进程和信息通信技术发展深刻地改变了全球人才的概念内涵、流动路径与集聚方式。区别于传统研究范式中人才线性、点对点流动模式，全球人才流动与集聚的新范式将全球人才置于一个发达的全球人才网络，基于全球人才与全球人才网络节点城市的互动关系，特别是全球城市这个载体进行系统考虑。全球城市流动空间能级与制度环境水平，成为全球人才流动与集聚的核心驱动因素，也是未来打造全球人才高地配套改革的重点领域。

【关键词】 知识经济 全球人才流动 全球人才集聚 流动空间

【作者】 姜乾之，上海发展战略研究所副部长、博士。（上海 200032）

全球人才流动与集聚研究的新动向及范式转换

① 高子平：《跨国人才流动：研究范式的演进与重塑》，《探索与争鸣》2010年第12期。

② 魏浩、王宸、毛日昇：《国际间人才流动及其影响因素的实证分析》，《管理世界》2012年第1期。

③ 王全纲、赵永乐：《全球高端人才流动和集聚的影响因素研究》，《科学管理研究》2017年第2期。

在全球化进程不断深化背景下，得益于信息网络技术及现代化交通的支持，全球人力资本流动性的方式发生新变化，特别是人才的工作地与居住地发生分离，流动类型呈现多样化、柔性性、网络化的特征。作为人才跨国流动的经典范式，Diaspora研究范式和Brain Drain研究范式由于未能改变人才单一化跨国流动解释，与时代背景和现状趋势严重脱节，逐渐陷入了逻辑困境。

针对知识经济时代跨国人才流动新态势，国内学者高子平提出基于知识经济时代人才跨国流动的概念范式，他认为人力资本是人才跨国流动范式的核心概念，其保值增值的冲动是人才跨国流动主要动因。^①魏浩等使用1999—2008年间全球48个国家和地区跨国人才（重点是留学生）数据，分析了国际人才流动的影响因素，研究发现国际间的商品贸易流动可以显著促进国际人才流动，国际人才选择发达国家、发展中国家作为目的地考虑因素有所差异——前者重点考虑经济因素和教育要素，后者则重点考虑机会因素和发展因素。^②王全纲等认为，人才政策、科技创新环境、社会综合环境以及经济格局，最终决定全球人才流动与集聚的状况，是全球人才流动与集聚的动因。^③侯存光、杜德斌等基于2001—2015年全球高校留学生流动数据进行了空间刻画，发



现全球人才流动已形成全球网络流动,且规模不断扩大,呈典型“金字塔结构”特征,以及“东向西、南到北”的地理格局。^①但总体来说,现有研究重点主要聚焦在全球人才流动与集聚选择因素、运动轨迹以及产生影响等方面,缺乏对全球人才流动与集聚不断扩展和复杂化趋势的整体性把握,以及全球人才与城市载体愈加紧密互动机制的系统性探索。这也是本文开展研究的逻辑出发点。

知识经济时代全球人才需求与条件已发生根本改变,全球人力资本不再是物质资本投资及自然资源投入遵循的边际效益递减规律,而是投资遵循的边际效益递增规律。^②从内部来看,吸引全球人才流动与集聚的基本条件是城市经济、科技、文化的发达与繁荣程度。全球人才向往的“高地”,就是全球性财富高地、知识高地、创新高地和文化高地等的综合。对于全球人才流动与集聚来说,除了获得比较收益外(在人才政策上有所体现),更看重的是人力资本增值机会。即只有在这些支撑性的“高地”上,才有可能获得国际的、先进的知识、经验和资源,并利用获得的知识和资源,“从中获取地位、权威和学术资格”,或者才有可能最大程度地获得比较收益差异与人力资本增值,从而对其职业、学术生涯产生重大影响。^③从外部来看,全球人才流动与集聚不是线性、点对点的模式,需要一个发达的全球人才网络,而全球人才网络与知识密集型机构、公司的跨国网络紧密联系、相辅相成。知识密集型机构与公司跨国网络的深入拓展,必然推动全球人才流动,引起全球人才网络发生变化。与之对应的是,全球人才网络的结构和分布,也是这些知识密集型机构与公司区位选址时所考虑的重要因素,并在一定程度上影响着这些机构与公司的网络结构。正是大量知识密集型机构的集聚,奠定了全球人才流动与集聚新的基础与条件。

由于人力资本自身是无法增值的,必须在特定的载体空间中进行配置才能实现有效增值,因此,人才跨国流动的根本动因已经转化为人力资本的保值增值问题。在此背景下,全球人才流动与集聚亟待构建新范式,以重点回应三个方面的新问题:一是能否为全球人才才智发挥提供必需的平台供给?二是提供的发展平台能否促进人力资本保值增值?三是制度环境能否为全球人才流动与集聚提供保障?而这三个方面问题的突破口在于,准确把握全球人才网络节点(城市)以网络流量扩展为导向的发展战略及其模式选择^④,即在流动空间基础上,与外部建立广泛的联系,吸引和组织全球人才循环不断流动,通过网络体系的协作效应获取流动性的附加值,促进节点能级提升。笔者将基于全球人才与全球人才网络节点城市的互动关系,重新分析全球人才流动与集聚的核心概念、驱动因素、路径模式,尝试构建全球人才流动与集聚研究的新范式。(图1)

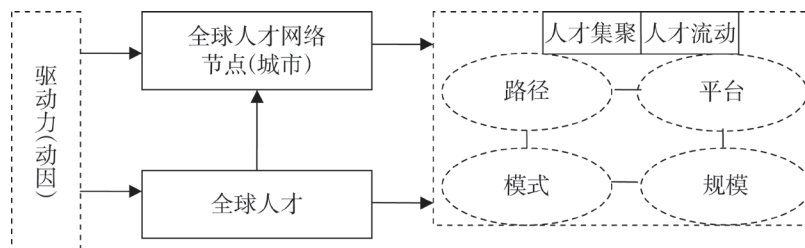


图1 全球人才流动与集聚研究新范式的构建思路

①侯纯光、杜德斌、刘承良:《全球人才流动网络复杂性的时空演化——基于全球高校留学生流动数据》,《地理研究》2019年第8期。

②周振华:《全球城市——演化原理与上海2050》,上海:格致出版社,2017年,第386页。

③ Crang, M., Telling Materials, In Pryke, M., Rose, G. and Whatmore, S.(eds), *Using Social Theory: Thinking Through Research*, London: Sage, 2003, pp.137-144.

④ Featherstone, D., Phillips, R. and Waters, J., Introduction: Spatiality's of Transnational Networks, *Global Networks*, vol. 7, no. 4, 2007, pp.383-391.



全球人才流动与集聚新范式的核心概念及主要特征

在人类经济社会的发展进程中，往往是由科学技术变革推动经济社会形态的重大变革。17世纪和18世纪发生的产业革命，推动经济社会结构由劳动经济社会转向资源经济社会。相较于劳动经济和资源经济两种经济形态，技术结构在知识经济时代已从手工工具所代表的原始技术类型，发展为机械自动工具所代表的中等技术类型，进而变迁为智能工具所代表的尖端技术。

知识经济时代人才劳动方式发生了从资源经济时代的机器生产发展到信息控制的变化：人才流动范围从国家和区域内流动演变为全球范围内流动。与之相对应的是，伴随着全球化的发展，出现了一种特殊的群体，其跨出国界寻找职位，活动范畴扩展到全球范围，随经济活跃程度和地区吸引力的变化而迁移。在此背景下，全球人才概念的内涵即全球尺度意义上的人才，其衡量标准是全球知识尺度，表现为全球知识内在化及积淀强化的高级人力资本，涉及各个领域和各个行业，包括科学家、工程师、企业家、艺术家、高端专业人员、高级技工等。

由于通过现代通信科技可以使全球人才接近无限远的地方、人群、思想、创新等，只需花费较少时间和金钱就容易实现全世界连接，更加有必要为主观中心（家、社区、地区）赋予一种新的意义，即从“去哪里”转向“归到哪里”和“在哪里休憩”。这是一种归属感的转移，具有稳定性、个性化以及后现代无限主义中的中心性的明显需求。^①这一需求变化内在规定了全球人才流动的内涵，即全球人才源于其追求经济机遇、卓越资源、个人能力提升，以及从一个地点向另一个地点的迁徙流动，即空间的转换。全球人才流动随着全球人力资本禀赋的不同而动态变化，作为一种液体式的凝胶……按照新环境和优先顺序来重塑其地理分布。^②全球人才集聚为全球人力资本禀赋被打开承担流动捷径“虫洞”的当代实践所强化^③，大量熟练和专业劳动力通过“虫洞”流入与集聚。因此全球人才集聚的内涵即，随着全球人才流动，全球人才联系密切性和流动倾向性加强，并在全球某一地区或者某一行业所形成的聚类现象。可以说，全球人力资本禀赋存在于流动性中，并显示出流动与集聚两重性。

在Diaspora和Brain Drain两种研究范式中，人才跨国单向流动意味着流出国将“人才两空”。而在全球化进程和信息通信技术发展背景下，考虑到越来越多的跨国公司外派人员在母国和其他地方之间的复杂联系，以及越来越多的高技能专业人士出现临时性跨国移动，只是知识转移而不是移民性质^④，因此全球人才将面临“流动性”重大转变，越来越呈现“环流”的基本形式。

“人才环流”作为对传统范式“人才流失”和“人才引进”观念的替代，目前也成为描述全球人才流动日益网络化特征的流行词。全球人才环流性质主要可分为两种：一是基于工作流动的人才环流；二是基于学术流动的人才环流。前者是指有经济性动机的环流，以及其他在跨国公司内部的跨国流动，包括工作派遣等。后者是指有专业性动机的环流，以及其他高等教育和研究机构中的学生和学者临时形成的地理运动，包括短期的会议访问，旨在学习、研究和教学的长期停留。全球人才环流按时间来划分，可分为短期的环流（小于6个月）或季节性的环流（6~9个月），也可以是长期的环流（大于9个月）。全球人才环流模式主要有两国“环流”、三国“环流”，甚至是多国“环流”。与此同时，全球人才环流建立起来的跨国连接，还将生成后续流动，即把现有的流动点作为到别处谋求职业的跳板。整体来看，全球人才环流是一个临时流动和永久移民之间的连续统一体，更好地体现了全球人才流动与集聚的新特征。

全球化进程和信息通信技术的发展，引致世界生产和贸易日益与高价值的信息和知识流动相

① DiMuccio,R. B.A. and Rosenau, J.N., Turbulence and Sovereignty in World Politics. In Mlinar, Z.(ed), *Globalization and Territorial Identities*, Aldershot: Avebury, 1992, pp.60-76.

② Callon,M. and Law, J. , Guest Editorial, *Environment and Planning D*, 2004, pp.22,3-11.

③ Sheppard,E. *The Spaces and Times of Globalization: Place, Scale, Networks and Positionality*, *Economic Geography*, 2002, pp.307-330.

④ Ackers,L. , *Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in the European Union*, *International Migration*, 2005, pp.99-131.

联系。在该过程中，核心变化在于知识强化和多方位的流动，或者说全球知识集聚与流动的不断扩展和复杂化。而全球城市作为现代全球化空间的表达，在此方面表现得尤为突出。全球城市不仅仅是“不成比例地吸引具有指挥和控制全球经济的组织及其支撑的专业服务机构”，而且继续“吸引有才华和雄心勃勃的人”，是“独特创造力的熔炉”。^①这内在规定了全球城市特有的人力资本禀赋，而且赋予全球人才集聚与流动鲜明的载体特征。尽管全球知识集聚与流动是网络化的、具有广泛连接性，但其集聚与流动的方向具有明显的倾向性。日益增多的全球化机构通过流动性和偶尔接近时刻，把特定的场所和空间结合在一起形成拓扑集合。这种共同存在充当了社会协调力量，产生复杂多变的社会拓扑结构。^②全球城市正提供了这一特定场所，其集聚了大量知识型全球功能性机构（公司），凸显出人机交互和互补技能集群的持续重要性，从而驱动全球人才流动的集聚。

① Hall, P.G., *Cities in Civilization: Culture, Innovation, and Urban Order*, Weidenfeld & Nicolson, London, 1998.

② Sheller, M. and Urry, J., *The New Mobilities Paradigm*, *Environment and Planning A*, vol. 38, no. 2, 2006, pp.207-226.

全球人才流动与集聚的新作用机理

（一）全球城市流量拓展成为全球人才流动与集聚动力源

从历史经验来看，全球城市演进变化大致经历了货物流主导、资金流主导阶段，演变到当前人才流主导的第三阶段。在世界经济全球化和知识经济的推动下，研究与开发（R&D）全球化已成为继贸易全球化、生产全球化和金融全球化之后世界经济一体化的又一重要趋势。人才流主导的经济流量主要依托于信息网络和航空网络，其流动相当便捷，从而使流量经济规模达到很高的水平。全球城市以人才流量规模扩展为中心，建立起支持人才流动和集聚的基于网络流量拓展的运作平台，通过流动控制和影响力渗透到世界各地，不断提升其在全球城市网络中的能级水平。

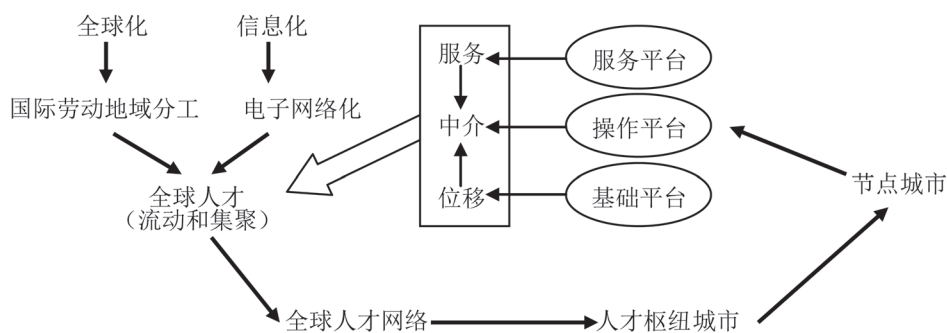


图2 全球城市与全球人才流动和集聚的互动关系

为支撑人才流量规模的扩展，全球城市需要积极构建流动空间，进而为人才流动和集聚创造更好条件，其包含三大类功能性平台：一是基础平台，主要是指人力资源要素赖以流动的基础设施及其硬件设施，如道路交通设施等。二是交易平台，主要是指达成资源要素产权转让，从而发生转移与流动的平台，如人才市场等。三是服务平台，主要是指为资源要素产权转让以及发生实际位移提供相关服务的运作系统，包括中介服务、信息服务等。（图2）三类平台缺一不可，除此之外，在经济全球化趋势下，还应与国内外市场环境相衔接，包括体制环境、政府管理、市场环境与社会文化等方面。

(二) “人力资本 – 流动空间 – 制度环境”的作用机制

在传统跨国人才流动范式中，通常是用区位优势等比较优势来解释全球人才流动与集聚动因。基于流动空间的人才网络流量扩展中，传统比较优势和竞争优势仍然发挥着全球人才流动和集聚的吸引作用，但更为突出和重要的则是全球城市依托其网络优势形成的势能差。在网络空间势能差的作用下，全球人才流动与集聚的利益驱动机制主要表现在四个方面（图3）：

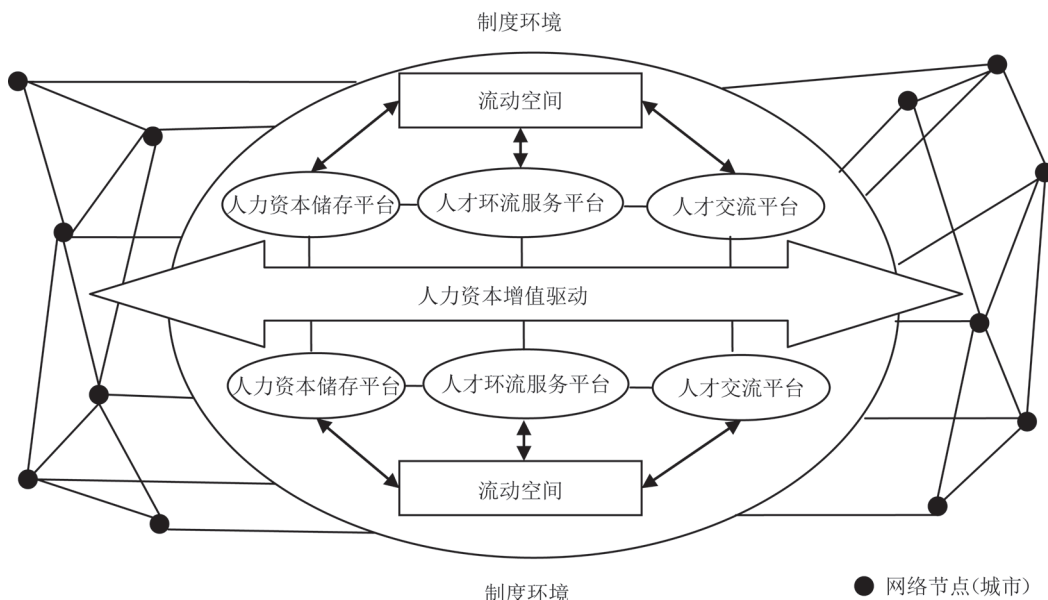


图3 全球人才流动与集聚模型

一是促进人力资本交易活动的规模化、多样化和多层次化，从而大大提高了交易活动的成功概率，降低了交易成本，增大了交易的净收益。最有代表性的是以咨询公司、猎头公司和基金会等功能型机构组成的全球人才环流服务平台。通过对于比较收益的追求，平台驱动全球人才流动与集聚，同时获取相对较高的交易净收益，形成保持全球人才流动与集聚的强大活力。

二是为人力资本配置提供了更大的可能性空间（包括城市与城市之外的范围）以及更多的选择机会，让自有选择产生由人才知识结构互补驱动的匹配，从而使不同资源要素之间能够找到较为合理的组合，实现“才有所值，才尽其用”。最有代表性的是以国际组织、国际会议论坛、国际赛事节庆、图书馆、博物馆为代表的全球人才交流平台。这将形成有别于以往人才围绕资本而流动与集聚的新模式与新格局，即围绕人才最佳组合流动与集聚，从而更具凝聚力。

三是不断增强人力资源要素配置之间的正反馈效应，最大限度地发挥全球人才流动与集聚的“马太效应”，形成人才环流的“滚雪球”动态效应。最有代表性的是以跨国公司、国际组织、科研机构、高等院校为代表的人力资本储存平台。通过频繁交流与碰撞，共享专业知识，相互启发与影响，特别是从中获取隐性知识，达到知识增强的目的，从而对全球人才流动与集聚产生极强的吸引力。

四是积极构建制度环境，为全球人才流动与集聚提供制度支撑与法律保障。体制机制方面，包括建立起全球共同规则和通行管理方面与国际市场相衔接的市场经济制度和相应的法律法规；市场环境方面，良好的营商环境构建有助于促进交易活动和人才流动；社会文化方面，具有较

大包容性和多样化的城市文化，以及崇尚创新和宽容失败的城市精神，都有助于全球人才的流动与集聚。

总体来看，全球人才流动与集聚凸显出全球城市经济流动性的基本规律，通过全球人才网络自身独特的动力机制和传递机制，来实现流量持续扩展和能级不断提升。

全球人才流动与集聚新范式的实践检验

（一）全球人才“环流”发展趋势

从 21 世纪的角度看，日益增长的全球人才环流预言似乎相当准确，高技能人才环流对于当代知识经济至关重要。总体来看，全球移民已从原来的以“发达国家”向“发展中国家”流动为主趋势，转变为从“发达国家”向“发展中国家”流动与从“发达国家”向“发展中国家”移民并存的新趋势。（图 4）根据联合国发布的《2019 年国际移民报告》，移民在世界各个地区都呈现增长趋势。2019 年全球国际移民数量从 2010 年的 5100 万人增加到 2.72 亿人，在全球人口中所占的比重将从 2010 年的 2.8% 上升到 3.5%。从宏观角度审视，“人才环流”方式减少了多种因素（如国籍、种族、文化习俗、语言等）的影响，使基于全球尺度知识增强的交流空间性趋向更大范围。与此同时，人才向发展中国家回流的态势将在一定程度上改变全球人才分布格局，并对具有人才流动集聚功能的全球城市发展产生重要影响。根据科尔尼发布的《2018 年全球城市指数》，2018 年全城城市人力资本指数排名前三位的城市分别为纽约、伦敦、东京，纽约、伦敦与东京已成为全球人才流动与集聚“高地”。这种“人才环流”将同时导致全球城市人力资本的流动性不断增强。

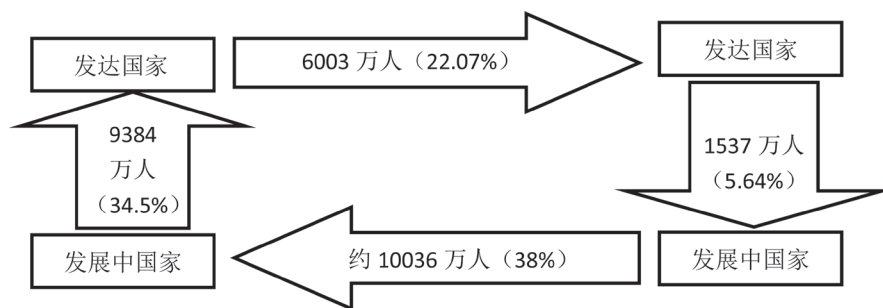


图 4 全球移民流向

数据来源：UN Department of Economic and Social Affairs. The International Migration Report 2019

（二）全球人才流动与集聚载体比较

全球城市作为全球人才流动与集聚的“高地”，其核心竞争力体现在上述三大平台功能的塑造上，通过不断找出与全球人才环流需求的偏差，对原有平台基础和制度环境进行调整与改造，构建新的文化和社会认同，形成一种特殊的流动空间，持续吸引全球人才流动与集聚。

在全球人力资本储存平台方面，纽约、伦敦、东京在对全球价值链管控有着重大影响力的跨国公司总部数量方面，具备绝对优势。与此同时，凭借着独特的区位优势和市场规 模，上海跨国公司地区总部数量超过了东京，反映了上海的后发优势。（表 1）

表 1 国际人力资本存储平台比较

城市	科研机构	跨国公司总部	跨国公司地区总部	国际组织总部数	高等院校(所)
纽约	730	18	1339	21	372
伦敦	538	15	1550	57	40
东京	499	51	530	16	148
上海	256	8	710	1	67

数据来源：《财富》杂志、世界银行数据库、《上海统计年鉴 2018》，纽约、伦敦和东京的高等院校的数量以中国教育部公布的留学正规院校（截至 2018 年）为准

在全球人才环流的服务平台方面，美国作为全球最大的猎头市场，占全球猎头市场份额 70% 以上，美国主要的猎头公司集聚在纽约。从资助型与运作型角度来看，纽约基金会主要采取自主非营利组织开展公益项目，而上海的基金会主要是自身开展公益项目。

在全球人才的交流平台方面，丰富的公共图书馆、高等院校、艺术馆、文化馆构成了纽约、伦敦、东京重要的人才载体。这些设施形成了这些城市的国际化交流的核心。全球人才的市场环境方面，在世界银行的《2019 年营商环境报告》中，上海营商便利度落后于纽约、伦敦、巴黎、东京等城市，与排名第一的奥克兰差距较大。全球人才的社会环境方面，“艺术之都”巴黎得分最高排在首位，东京、伦敦位居二、三位，纽约排名第四，上海排名第八。

（三）全球人才“高地”政策着力点

顺应全球人才流动与集聚趋势，全球人才“高地”打造尤其需要在流动空间与机制环境等方面进行根本性的配套改革和优化。

首先，在全球人才流动与集聚的制度环境营造上，通过政策创新，建构全球人才活力源。一方面，抓紧政策创新。对于海外高层次人才，从国家战略层面出台完善相关的人才引进政策，如人才移民政策、签证政策。另一方面，健全政策法规、提高政府效率、完善公共服务，吸引更多高端人才。其次，在全球人才流动与集聚驱动力打造上，以事业和机遇来吸引人是城市汇聚人才的重要方式，全球人力资本增值平台是“知、寻、引、用”全球人才之根本。促进高端产业发展，离不开引进具有核心竞争力的大型跨国公司和研发中心，以及引进先进的管理理念和集聚高端人才。此外，在全球人才流动与集聚路径方式引导上，全球人才环流的服务平台构建显得至关重要。应充分发挥猎头人才寻访作用，吸纳国际著名猎头公司和本土知名猎头公司，加强组织、人事和产业系统驻外联络部门力量，打造全方位、高强度、专业化、职业化人才中介体系，构建国际一流的人才搜寻和吸引高地。

当然，全球人才流动与集聚新范式，也存在研究对象（全球高技能人才）单一、载体（全球城市）局限性等问题。就全球人力资本禀赋而言，新范式面临双重人口结构的挑战：除了全球高技能人才的流动与集聚外，仍有大量的参与全球化并为高技能人才提供基础社会服务的熟练和专业人员，包括信息收集处理人员、常规性业务人员、后勤保障人员等进行较大规模的跨国迁移。在外部冲击（如全球疫情等突发事件影响）下，全球城市作为全球人才流动与集聚特定载体，以及各个经济体的政治中心或经济中心，其构建流动空间和优化制度环境，作出全球人才流量扩展战略选择或进行适应性调整，也将为进一步修正全球人才流动与集聚范式本身带来新的探索空间。

编辑 阮子瑶