

# 区域人才资源重构的作用机理研究 ——以雄安新区为例

梁林<sup>1,2</sup>, 朱叶珊<sup>1</sup>, 刘士臣<sup>1</sup>, 孟庆铂<sup>3</sup>

(1. 河北工业大学 经济管理学院, 天津 300401; 2. 河北工业大学 京津冀发展研究中心, 天津 300401;  
3. 天津理工大学 中环信息学院, 天津 300380)

**摘要:**人才资源是技术创新与知识迭代的关键载体,作为区域发展过程中的主要资源,人才资源重构往往伴随着区域空间重构、产业重构的进程而产生。首先,在厘清区域人才资源研究脉络基础上,界定区域人才资源重构的内涵,构建时空二维度下区域人才资源重构的理论模型。其次,从时空二维度分析区域人才资源重构的自组织、网络驱动作用、协调机制和耦合作用等作用机理。最后,以雄安新区为例,分析其人才资源现状与重构作用机理,以期为其人才规划发展等方面政策制定提供有价值的参考。

**关键词:**区域人才资源重构;时空二维度;作用机理;雄安新区

**中图分类号:**F127.9 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-0098(2021)01-0072-09

## 一、引言

在经济全球化背景下,区域内的重构活动发生在每时每刻。区域开发或转型发展过程中,在对发展格局做出重新定位,进一步整合资源的基础上,发挥区域的潜在比较优势和竞争优势,优化产业布局,提升产业能级,提高整个区域的经济发展和效益。近年来,关于城市、区域空间重构的相关研究不断涌现,随着雄安新区的设立和粤港澳大湾区概念的提出,关于城市、区域空间重构、尺度重组等方面的研究不断升温。空间重构是对空间再构建的过程。在区域空间重构过程中,依附于区域空间之上的社会经济关系、资源要素等多方面均会发生重构,同时又会反作用于地域空间的生产和再生产活动<sup>[1]</sup>。人才资源是区域科技创新与经济发展的关键生产要素和主要动力源,是技术转移、知识流动的关键载体。当区域经济转型、产业调整等空间重构中社会经济关系发生变化时,伴随着人才流动与聚集,整个区域内部的人才资源数量和结构将发生伴随性变化,促进人才资源更新与重组,进而通过各种要素重组实现区域发展模式的重塑<sup>[2]</sup>。若人才资源不进行重构,则无法促进区域整体空间重构的完成,降低区域内部的人才竞争力与人才效能,无法适应区域空间重构中的产业升级与经济发展。

目前,关于区域人才资源的相关研究,主要立足于“区域之间的人才流动、区域内部的人才聚集与优化配置”的研究脉络,尚未对区域内部整体人才资源如何规划、重组、重构等相关问题展开深入的理论探讨。因此,将重构视角引入宏观人才资源问题的研究上,深入探索区域人才资源重构的作用机理,打造区域人才资源演化发展的新通道,进一步提高区域人才资源的配置效率,为制定适宜的人才政策提供参考。2017年4月1日雄安新区的设立,需要在政治关系、社会经济、地理空间等多方面进行重构来适应战略发展目标,而目前的雄安新区,其人才资源存量水平、配置结构与经济发展要求、高端发展的产业规划之间存在严重的不匹配性。因而,有必要在人才资源数量、结构、职业领域、空间格局等方面开展重构实践。基于此,分析雄安新

收稿日期:2020-11-27

基金项目:河北省社会科学基金项目“治理群簇视阈下雄安新区人才流动治理路径研究”(HB18GL031)

作者简介:梁林(1983-),男,河北唐山人,博士,副研究员,研究方向为区域人才学。

区人才资源重构的相关问题,为其人才规划与政策制定提供有价值的参考,为重构实践的顺利开展提供现实指导。

## 二、区域人才资源重构的文献综述与内涵界定

### (一)文献综述

重构起源于计算机软件领域,但目前已广泛应用于多个研究领域,覆盖多方面的研究问题。2009年,雷振东<sup>[3]</sup>认为重构是系统科学的方法论,是指对出现分异而不能正常运行的系统进行重新架构进而实现系统良性运转的一种方法论。有学者认为区域建设发展是一个包含地域和社会空间等多维重构的复杂过程<sup>[4]</sup>,是城市区的兴建或再建过程。现阶段,关于区域重构的研究主要集中于城市空间重构<sup>[5]</sup>、尺度重构<sup>[6]</sup>、行政关系及区划重构<sup>[7]</sup>、人口及社会重构<sup>[8]</sup>、产业集群重构<sup>[9]</sup>等方面。区域在政治、社会、经济空间上重新构建新的形态,意味着依附于特定区域的社会经济关系、生产资源要素会重新组合与优化,不断适应新的社会资本网络和区域产业布局<sup>[1]</sup>。人才资源作为区域生产发展过程中的关键生产要素,将通过重新组合以不断适应区域的发展。

目前,已有学者开始关注人才资源的更新、重构与治理问题,但尚未对人才资源重构进行明确界定。在区域层次上,叶丽(2014)<sup>[10]</sup>提出从人力资源总量、服务机构和制度政策三个方面重构重庆市协同创新的人力资源支持体系;王军旗(2017)<sup>[11]</sup>探索了“城归”人才对重构农村人力资源新结构的影响,发现“城归”优化了农村管理人才及生产人才结构。在产业结构方面,黄俏(2005)<sup>[12]</sup>分析了人力资本重构的制约因素,提出解决人力资本存量水平及配置结构严重滞后于产业结构调整深层不合理性的措施。在组织方面,大部分研究认为组织内部的人才结构、人才培养、人才管理体系应随经济形势的转变而重构。另外,有学者提出区域人才治理需要多方主体的参与,其中,刘忠艳(2016)<sup>[13]</sup>提出通过政府引导、市场导向、用人单位决定、社会参与和人才主动五位一体的综合行动,共同推进国家、区域人才的发展。邱志强(2016)<sup>[14]</sup>认为政府、市场和社会是作用于区域人才的三大主体,对人才发挥综合作用至关重要。

### (二)内涵界定

基于对重构本源的追溯和区域发展过程中的空间重构、尺度重构、产业重构、社会关系重构等方面取得的阶段性成果,以及在人才资源方面立足于区域“人才流动——人才聚集——人才配置”的研究脉络。本文综合重构和人才资源两方面的研究成果,将区域人才资源重构界定为在区域发展中,政府、企业、科研机构、高校等作用主体通过系统性、协同化的手段密切合作,使得人才资源在数量、结构、职业领域和空间格局等方面发生自组织和再配置的过程。

基于不同维度,区域人才资源重构既可以视为一个过程,也可以视为一个具有复杂结构的系统。基于空间维度,即结构观,有人参与的系统必定是一个具有复杂结构的系统,人才资源系统可以大到一个产业、行业、地区乃至一个国家,即人才社会系统,也可以小到具体组织内部,即人才组织系统,且一个人才个体也可以称为人才个体系统。区域人才资源系统是指在一定地域范围内,由众多相互联系、相互作用的人才个体及环境相互作用组合而成的整体<sup>[10]</sup>,是一个动态的、多层次的复杂系统。重构人才资源可视为区域人才资源系统的关键行为和功能。因此,空间维度下区域人才资源重构是一个具有复杂结构的系统。基于时间维度,即过程观,区域人才资源重构既存在内部的自组织演化,也存在与外部环境的动态适应发展,是一个不断演化与发展的过程。

## 三、区域人才资源重构的理论模型构建

区域建设发展过程中需要通过重构社会经济关系、资源要素、创新发展模式、优化人才资源结构、理顺作用主体关系等来推动人才资源重构实践的有序开展。在时间维度、空间维度的时空二维度下,分析并构建区域人才资源重构的理论模型,明确人才资源重构的发生过程与内部结构,以揭示区域发展过程中人才资源重构的作用机理。

### (一)空间维度下区域人才资源重构具有复杂的结构

从空间维度来看,区域人才资源重构在作用主体和环境因素的共同作用下开展。其中,作用主体主要包

括政府、企业、高校和科研机构等,即在区域人才资源重构中,直接作用于人才资源,是人才资源重构活动发生的主导者、推动者和参与者;环境因素主要指作用主体的运行环境,包括经济环境、政治环境、科技环境、自然环境与社会文化环境等,并且能够与作用主体之间发生相互作用。作用主体处于重构环境中,通过技术、知识、信息、资金、政策等功能要素,将多个作用主体之间相互联系,形成复杂的网络结构。

区域人才资源重构的作用主体之间的界线是多孔状的,便于相互渗透、协同化、系统化发展<sup>[15]</sup>。在区域人才系统中,政府、高校、企业与科研机构是直接作用于人才资源重构的最核心的四个主体。其中,政府是区域人才资源重构的发起者和主导者,通过人才政策与制度的出台与实施,开展整体性的宏观调控,是人才资源重构的支撑主体,孵化人才创业的关键力量,同时也是企业、高校、科研机构等主体间合作与交流的催化剂与桥梁。如通过制定针对性、引导性的政策,推动高新技术企业积极涌入特定区域,加速人才流动与聚集,搭建有利于人才资源重构开展的公共服务平台等;企业作为人才资源的主要消费者,是人才资源重构中最具活力的主体,主要为人才提供施展技能与才华的平台,一方面可以通过投入资金进行自主研发与人才培养,另一方面可以与高校、科研机构等主体合作,进行新技术的联合研发与实验;高校作为人才资源的主要生产者,是人才、知识与技术的培养基地与输出源,即人才资源的提供主体;科研机构既可以作为人才资源的生产者也可以作为人才资源的消费者,这是由于科研机构既是人才开展技术研究的主要领地,也是为人才提升自身价值、营造优质氛围和创新环境的主体,可以为企业提供专业的技术支持与服务等。而以金融机构与中介机构为代表的间接性作用主体,虽然参与了人才资源重构的实践活动,扮演着不可或缺的角色,但作为作用主体,其缺乏改造重构客体的能动需求和客观行为,即不具备对人才资源产生直接影响的行为,而仅在人才资源重构中发挥粘合作用、催化作用和中介作用,通过金融支持与中介服务间接性的辅助功能,为重构客体提供人才就业咨询、创业资金支持等,为重构主体提供信息交流、技术服务等,因此本文未将其作为关键作用主体开展分析。区域人才资源重构的复杂网络结构如图1所示。

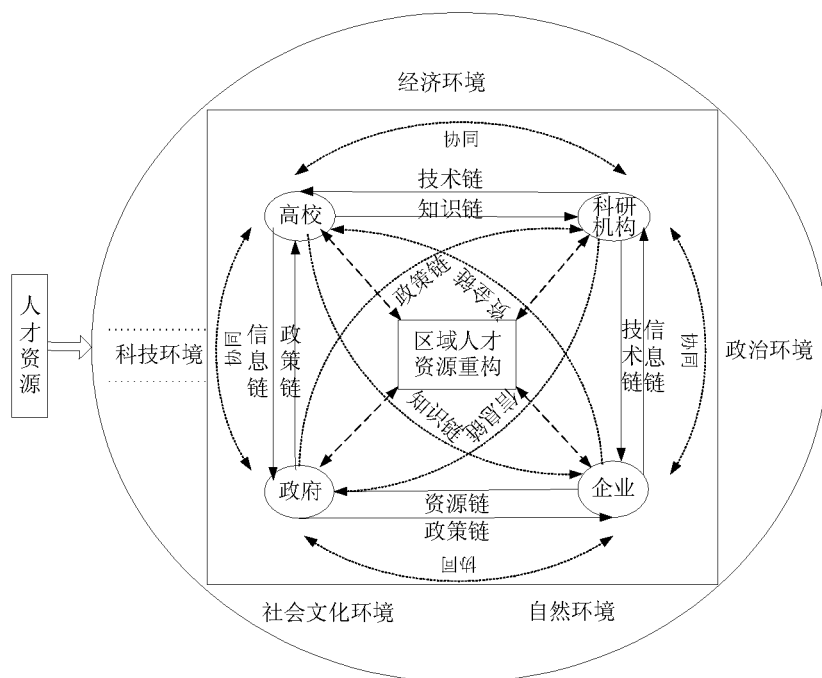


图1 空间维度下区域人才资源重构的复杂网络结构

政府、企业、高校与科研机构四个作用主体之间通过技术链、知识链、信息链、资金链、资源链和政策链连接起来,形成复杂的关系网络结构。例如,高校向科研机构提供知识,促进科研机构研发水平的提升,进行技术创新,科研机构则向高校提供技术,促进高校进行知识更新,即高校与科研机构之间通过知识链和技术链形成双向互动关系。再如,科研机构向企业提供技术,供企业进行技术创新与产品优化,而企业则向科研机构传递信息,使得科研机构能够准确把握市场需求,从而开展相应的科研活动,即科研机构与企业之间通过

技术链和信息链形成双向互动关系。

## (二) 时间维度下区域人才资源重构的动态发展过程

从时间维度上看,区域人才资源重构从启动到结束是一个连续的、不间断的发展过程。在不同阶段,作用主体的种类和数量不断变化,发挥主导功能的作用主体不断转换,作用路径不断更新。

在时间维度下,区域人才资源重构是一个“形成——重构——再形成——再重构”的循环上升过程。随着区域的经济建设与发展,外部人才流入引发内部人才聚集,进而诱发区域内部整体人才资源不断经历量变、自组织演化、与环境之间相互耦合,使得区域人才资源重构更加合理化、规范化,人才资源再配置更加科学高效,并逐渐进入更高层次的质变过程。随着重构环境的变迁,主体的作用强度将不断变化,处于核心主导地位的作用主体发生转换,导致区域内部的整体人才资源发生质变,进入下一阶段的演化发展。因此,区域人才资源重构呈现为一个在周期循环中动态上升的过程。

1963年,Edward N L 首度提出了混沌理论,随着混沌学的相关研究及应用领域越来越广泛,并在较短时间内渗透到了社会科学领域。所有复杂的具有适应能力的系统都存在于混沌边缘,且具有足够的自组织能力<sup>[16]</sup>。区域是开放的、动态的、复杂的和具有自组织功能的巨型系统<sup>[17]</sup>,始终处于不断变化的过程中,一定程度上表现为一种混沌状态。混沌理论是复杂系统理论发展到第二阶段自组织理论涉及的主要理论之一,该理论认为有序来自混沌,又可以产生混沌;混沌来自有序,又可以产生新的有序。有序与混沌具有相对性,混沌理论将区域人才资源重构解释为“有序——混沌——有序——新的混沌——新的有序”的动态发展过程,为时间维度下的区域人才资源重构提供了独特的理论解释与支撑。区域人才资源重构的动态发展过程如图2所示。

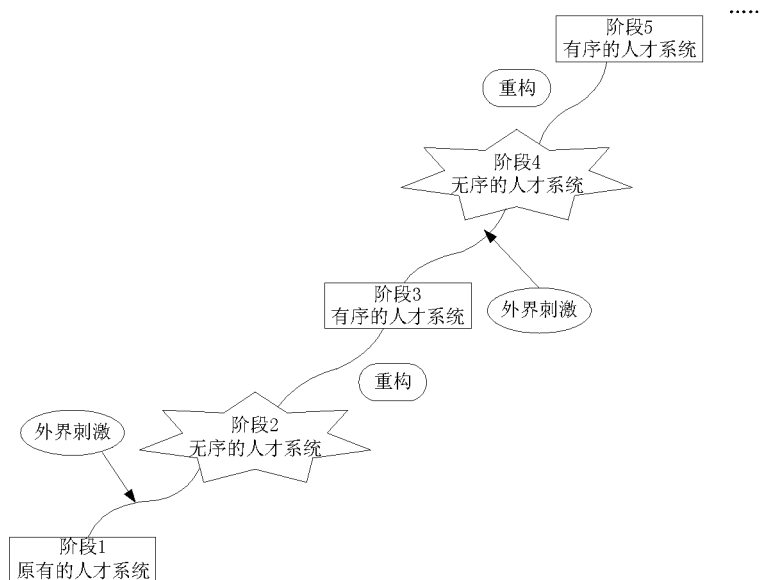


图2 时间维度下区域人才资源重构的动态发展过程

## (三) 时空二维度下区域人才资源重构的理论模型

从时空二维度来看,区域人才资源重构是一个复杂的有机系统,其中人才资源与环境之间发生频繁的物质、信息与能量交流,并在作用主体的参与和作用下不断发展,该过程伴随着关系结构的改善与升级,如重构环境的变化,作用主体数量的改变、关系结构的变动等,进而优化系统功能。基于上述分析,时空二维度下区域人才资源重构的理论模型如图3所示。

## 四、区域人才资源重构的作用机理

区域人才资源重构的作用主体之间的联系与互动是重构发生的基础和前提,主要表现为通过作用主体间不同形式的合作与联系,包括横向合作、纵向合作及网络化合作等,构成的具有复杂结构的有机体系。在时空二维度下,在动态变化的重构环境下,作用主体之间、作用主体与环境之间通过协调机制、耦合作用、网

络驱动作用、自组织作用促使区域人才资源能够高效稳定地升级发展。

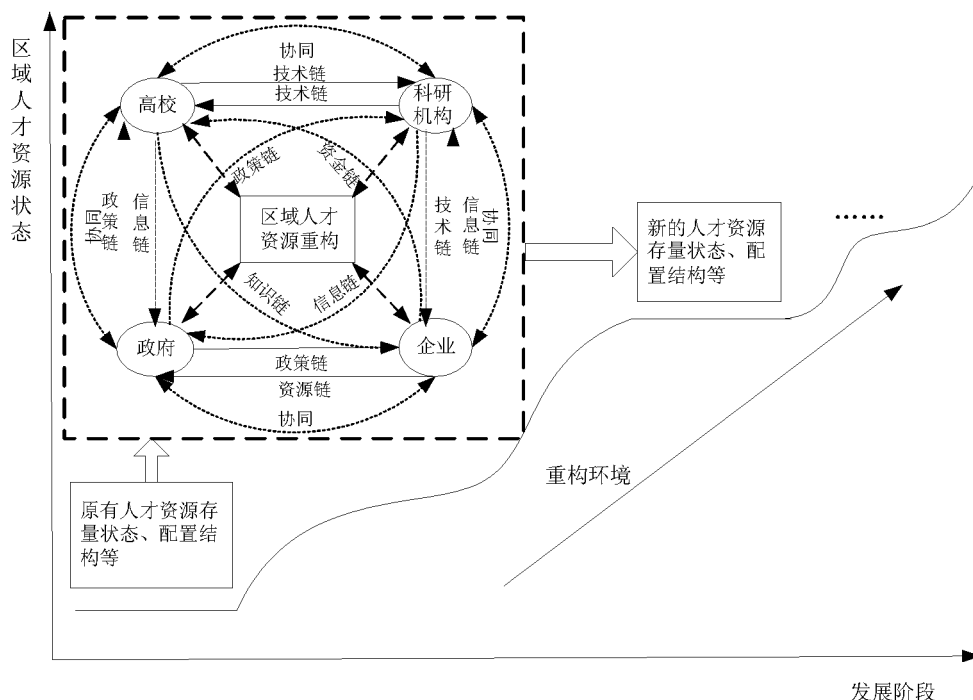


图3 时空二维度下区域人才资源重构的理论模型

#### (一) 空间维度下协调机制与耦合作用共同促进区域人才资源重构

##### 1. 协调机制引导区域人才资源更新与重组

协调机制是区域人才资源重构中的关键作用,包括制度协调机制与市场调节机制。政府是制度协调机制的关键主体,通过对人才资源重构活动进行战略引导、政策服务与激励措施,进行宏观调控,弥补市场调节作用的不足,降低市场作用的盲目性、滞后性和不可控性。市场调节机制是区域发展过程中非均衡状态下的自我调节,在市场经济下,人才资源重构实践以企业为主体,通过人才市场的筛选确定急需且合适的人才资源,从而紧跟时代要求、优化人才配置、促进知识共享。

##### 2. 耦合作用强化区域人才资源重构系统的关系结构

在管理学领域,耦合指系统内各个子系统相互作用、相互依赖、相互促进的动态联系,通过某种媒介或条件彼此影响形成统一体的过程<sup>[18]</sup>。耦合机制的运行需要系统内的要素、理念、环境、效应等多方面具有耦合性,即相互关联、互补或者一致的关系。区域内部存在多个相互交错、相互影响、相互制约的子系统,其中人才资源既可以作为城市的主体又可以作为能动的作用者,更加强化城市的非线性特征<sup>[19]</sup>。区域人才资源重构是一项复杂的系统工程,作用主体之间简单线性累加无法推动重构实践的发生,而需要通过技术、知识、信息、资金、资源和政策等要素发生联系,使作用主体之间发生交互与协同。在宏观层次上,区域人才资源系统与经济系统、环境生态系统之间存在着结构耦合、功能耦合、目标耦合和内容耦合。在微观层次上,区域人才资源系统内部不同作用主体之间、不同环境因素之间、主体与环境因素之间均存在着相互作用、相互影响的耦合关系。如企业、高校与科研机构之间的深度耦合,形成产学研深度融合,将加速区域人才资源重构实践的高效开展,产生增值效应。

在空间维度下,通过制度协调机制和市场调节机制调节人才资源需求,带动区域人才资源不断更新与优化,为重构的发生提供根本驱动力;区域人才资源系统通过与外部其他系统之间的耦合,以及系统内部作用主体和环境因素之间的相互耦合,呈现出内外部紧密联系与相互依赖的结构状态。

#### (二) 时间维度下自组织与网络驱动共同推动区域人才资源重构

##### 1. 自组织促进区域人才资源系统的演进

区域建设发展过程中最本质的表现就是自组织作用,参与人才资源重构的作用主体在没有外部指令的

条件下,进行自我调控与发展演化。当外界多种因素的综合作用达到一定程度,重构环境骤变,必然要求作用主体之间相互协调,要素之间互动耦合,则自组织是产生这种效应的有利结构。自组织的关键在于自我调控能力与系统运行的开放性,在区域人才资源重构中,作用主体应对环境变化进行适应性调节,促进人才资源向更高效更优质的方向演化。其中,政府的自我调节能力表现为适时的转变角色与更新功能,引导与激励作用主体之间协同作用的发生;企业的自我调节能力表现为顺应市场趋势,通过调整企业战略与规划,优化人才素质、选择人才类型,提高人才配置效率,推进区域人才资源科学更新与整合;高校与科研机构的自我调节能力主要是根据市场对人才、技术的需求变化,针对性地培养专业型人才、急需型人才、创新型人才、领军型人才,与企业开展联合培养、成果共享等。

## 2. 网络驱动加速区域人才资源重构的升级

网络驱动机制是促使区域人才资源重构发生的主要动力源。区域人才资源重构的根本目标是实现区域内部人才资源的演化升级与优化配置,适应并促进区域的经济建设、产业规划与发展布局。区域人才资源重构是一个具有动态性、开放性、合作性与共享性的复杂网络结构,其中,作用主体作为复杂网络中的节点,知识、资金、信息、政策、技术等要素作为连接线。通过复杂网络中各节点的信息沟通、关系合作等紧密联系起来应对内外环境的不确定性。随着区域的建设与发展,作用主体数量不断增加,结构层次逐渐完善,形成稳定联动的上下游产业链,整个链条协同发展,更大程度、更大范围地实现区域人才资源重构与优化配置,促进区域人才资源的更新与完善。

在时间维度下,随着区域的建设与发展,作用主体与重构环境之间的自组织作用,促进区域人才资源重构由混沌状态向有序状态演进;作用主体通过知识、资金、信息、政策、技术等要素之间形成的网络驱动,使得人才资源数量、结构、职业领域和空间格局等方面发生重构并适应区域的发展。综上所述,区域人才资源重构的作用机理如图4所示。

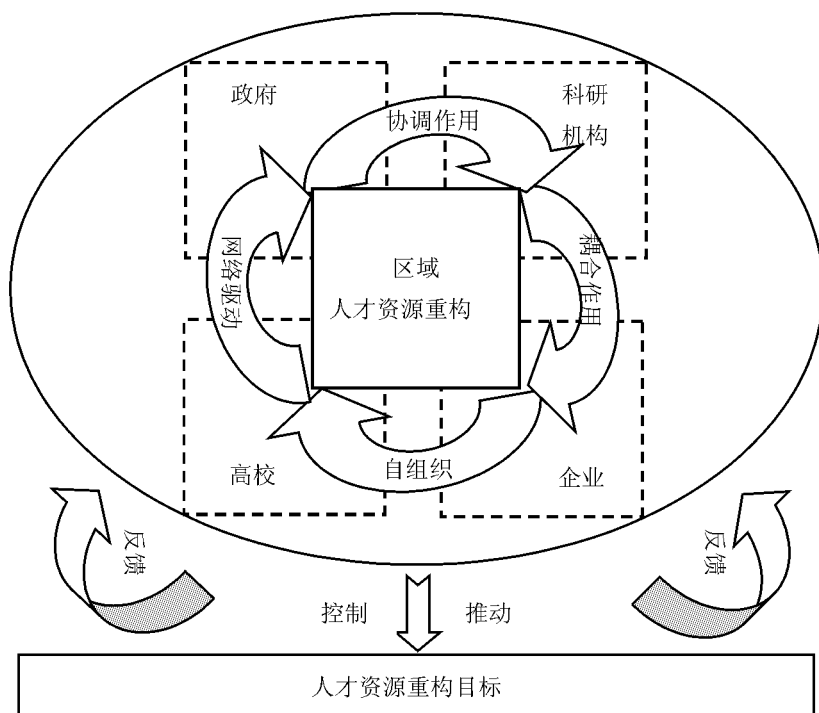


图4 区域人才资源重构的作用机理

## 五、案例分析:雄安新区人才资源重构的现状与作用机理分析

雄安新区作为新时代的国家级新区,一定程度上能够疏解北京非首都功能,进一步促进京津冀协同发展战略的实施。有学者提出雄安新区的设立将重构中央、北京、天津、河北与雄安新区政府之间的关系,使各方政府呈现出全新的状态<sup>[9]</sup>。重构贯穿于雄安新区的整个建设发展过程,是不断发展、转型升级的基础,尤其

是人才资源重构对雄安新区内部的知识更新、技术升级、创新发展具有关键作用。

《河北雄安新区规划纲要》明确指出,雄安新区将发展高端高新技术产业,充分利用并合理开发产业、技术、文化、区位、资源等多方面的综合优势。重构人才资源是构建雄安人才特区的重要环节,是人才资源自组织演化与优化配置新模式的必然结果。

#### (一) 雄安新区人才资源重构的网络结构较简单

雄安新区人才资源重构过程中的作用主体包括政府、企业、高校和科研机构等为主的多元作用主体。其中,政府主要包括中央政府、雄安新区管委会、北京市政府等多方政府的合作与协商;企业包括率先入驻的央企、国企及高新领军企业,如百度、阿里巴巴、腾讯等;高校包括北京高校的分校区,如正在筹划的北京大学雄安校区、清华大学雄安校区及联合筹建的雄安大学等;科研机构包括从北京转移的研究院和新成立的研究所等。人才资源重构的功能要素主要包括技术、知识、信息、资金等,依附于作用主体存在;雄安新区地处京津保腹地,其人才资源重构环境不仅包括雄安新区内部的微观环境,也要考虑京津冀地区的宏观环境。其中,微观环境中的金融与中介环境包括银行、证券、保险等 150 余家金融机构形成的绿色金融体系,猎头公司、服务外包企业、培训机构等构成的人才资源服务的中介平台;产业环境包括雄安新区原有的传统产业基础与规划的产业布局等;目前的市场环境带动和调节作用尚弱;社会文化环境主要指雄安新区原有的风俗习惯、社会风气及日积月累形成的文化氛围等。

目前,雄安新区人才资源重构中的作用主体,通过各种功能要素发生联系而形成的非线性有机网络结构较简单,且处于初级阶段。需要进一步强化政府的政策支持与引导,促进企业自发或有组织的聚集,推动高校与科研机构深度的人才培养。要利用制度支持、技术互动、知识共享、信息交流等,完善产业环境、优化市场环境、强化中介与金融服务环境、丰富社会文化环境,推动雄安新区人才资源重构的网络结构更加紧密化。

#### (二) 雄安新区人才资源重构由混沌向有序过渡

由新区的一般发展阶段可知,目前雄安新区的发展处于孕育阶段,产业聚集转型处在发展初期的孕育转型期,人才配置与管理处于规划调整阶段,主要目的在于建设发展服务基础设施,推动雄安新区重构的开展。

《河北雄安新区规划纲要》明确指出雄安新区的城市布局、产业分布、发展理念及发展方向等,同时,通过实地调研,发现部分央企、国企及产业领军企业入驻,带动外部中高端人才资源的流入与聚集,如科研考察人员、北京转移企业的相关工作人员、政府委派的工作人员等。因此,由于政策推动、创新驱动、产业发展等,雄安新区原有的人才结构被打破,新的人才布局正在逐步构建。雄安新区人才资源重构处于由混沌向有序的过渡阶段,在政府主导,企业、高校与科研机构等主体的协同作用下有序推进。

#### (三) 时空二维度下雄安新区人才资源重构的作用机理

雄安新区人才资源重构的制度调节机制主要表现为《河北雄安新区规划纲要》中关于人才的户籍制度、住房、养老问题的规定等,目前正在积极规划并陆续实施。由于雄安新区定位于疏解北京非首都功能,承接部分央企、国企总部转移,其市场调节机制较弱,主要由已经入驻和准备入驻的企业主导。“央企一条街”已有部分挂牌央企和国企,另外,目前高新高端企业如阿里巴巴、百度等数家企业正式入驻市民服务中心办公。高新高端企业将是雄安新区的主流企业,是改革创新人才发展机制的关键主体,实现“大数据+人工智能+区块链技术+云计算”技术形式的核心主体,将是更新并重构其人才资源的职业跨度与空间格局的主要作用主体。

雄安新区的建设发展需要经济、社会、环境等子系统之间形成耦合关系,主要是作用主体和环境因素之间耦合作用的实现。如北京市政府与雄安新区管委会之间的耦合、雄安新区管委会与企业之间的耦合等。通过各层次、各方面的耦合关系在发展中不断优化调整,推动重构实践顺利开展。

雄安新区的人才管理体系、产业人才需求等正在积极地逐步构建,人才资源重构的自组织作用尚不明显,不能成为主导作用。雄安新区处于初创的孕育阶段,其建设发展过程中自上而下的他组织作用强于自下而上的自组织作用,较多的人才资源重构实践行为由政府主导,即目前雄安新区的人才资源重构主要依赖于外界驱动要素的作用,如人才政策的实施、保障体系的建立、政府推动产业转移等。

网络驱动机制在雄安新区人才资源重构中主要通过知识、服务、资金、信息、政策等功能要素作为连接

线,构建作用主体的网络结构。随着雄安新区的建设发展,作用主体不断涌现并更新,网络层次逐渐完善,网络结构逐渐复杂。当形成稳定联动的上下游产业链时,整个链条上的相关主体间呈现出复杂紧密的网状结构,将更大程度、更大范围地实现人才资源重构与优化配置。

## 六、结论与建议

在梳理区域人才资源研究脉络的基础上,追溯重构的本源,并借鉴区域发展中的空间重构、尺度重构、产业重构等多领域的重构思想,界定区域人才资源重构的内涵,构建时空二维度下区域人才资源重构的理论模型。在空间维度下,由作用主体之间、与环境因素之间相互作用,通过多种功能要素发生联系,形成复杂的网络结构,从而推动区域人才资源重构。在时间维度下,应用混沌理论解释了区域人才资源重构是一个循环动态上升的过程,促使区域人才资源不断演进。在时空二维度下,区域人才资源重构的动态发展依托协调机制、耦合作用、自组织和网络驱动的运行而实现。最后,将雄安新区作为案例,分析了其人才资源重构的状态和作用机理。

雄安新区的政策性、开放性和特殊性等特征使得其人才资源重构具有复杂性,在发展初期作用主体共同作用的同时,政府更要做好引导、管理和监督工作。一是应促进与支持其他作用主体之间的通力合作与协同创新、相互配合、主辅相承。二是积极出台相关的人才政策,柔性引才,尤其是国际化人才的培养与引进,力争为所有人才提供公平的工作与发展机会,尊重人才,打造真正的地方人才品质。三是加强经验总结、宣传与推广,创新人才动态评估模式,改革人才发展机制,促进科学引才、聚才、用才与留才,减少竞争性内耗,最大限度地开发人才资源潜能。另外,市场因素是必不可少的,也是最活跃的要素,许多世界城市的发展由于缺乏市场因素而导致诸多弊端,如日本的筑波城。因此,雄安新区最终都应该以企业为主体、市场为导向,应在政府的宏观调控和监督下,依靠市场力量实现自主发展与创新发展。

### 参考文献:

- [1] 杨海华. 尺度重组视角下中国城市群空间重构探究[J]. 区域经济评论, 2019(2): 1-7.
- [2] 郝寿义, 曹清峰. 国家级新区在区域协同发展中的作用——再论国家级新区[J]. 南开学报(哲学社会科学版), 2018(2): 1-7.
- [3] 雷振东. 整合与重构——关中乡村聚落转型研究[M]. 南京: 东南大学出版社, 2009: 45-55.
- [4] 吴庭禄, 李莉, 陈珍启, 等. 内陆开放背景下重庆主城区空间重构及其驱动机制[J]. 城市发展研究, 2016, 23(10): 36-45.
- [5] 晁恒, 马学广, 李贵才. 尺度重构视角下国家战略区域的空间生产策略——基于国家级新区的探讨[J]. 经济地理, 2015, 35(5): 1-8.
- [6] 杨文彬. 论雄安新区与京津冀政府间关系的重构[J]. 天津行政学院学报, 2017, 19(6): 72-78.
- [7] 朱宝树. 上海郊区城乡一体化进程中的人口再分布和社会重构[J]. 人口研究, 2002(6): 47-54.
- [8] 周桂荣, 杜凯. 关于重构天津滨海新区产业群落的策略研究[J]. 科技进步与对策, 2007(2): 59-61.
- [9] 王佃利, 于棋, 王庆歌. 尺度重构视角下国家级新区发展的行政逻辑探析[J]. 中国行政管理, 2016(8): 41-47.
- [10] 叶丽. 重庆市协同创新的人力资源支持体系评价与重构[D]. 重庆: 重庆理工大学, 2014.
- [11] 王军旗. 关于“城归”重构农村人力资源新结构的思考[J]. 人力资源开发, 2017(22): 37.
- [12] 黄俏. 资源枯竭型城市的人力资本重构[J]. 经济研究, 2005(5): 47-49.
- [13] 刘忠艳. 创新驱动发展背景下的政府人才治理: 内涵、发展困境及应对策略[J]. 中国人力资源开发, 2016, (17): 78-83.
- [14] 邱志强. 从政府管理到协同治理: 人才管理改革探索研究——基于苏南实践的研究[J]. 江苏社会科学, 2016(1): 267-272.
- [15] 许志国. 系统科学[M]. 上海: 上海科技教育出版社, 2000: 9.



- [16] Hock D W. Birth of the Chaordic Age[M]. San Francisco: Locus Publishing Company, 1999: 23.
- [17] Manson S, O'Sullivan D. Complexity theory in the study of space and place[J]. Environment and Planning A, 2006, 38(4): 677 – 692.
- [18] 裴玲玲. 科技人才集聚与高技术产业发展的互动关系[J]. 科学学研究, 2018, 36(5): 813 – 824.
- [19] 解学梅. 协同创新效应运行机理研究: 一个都市圈视角[J]. 科学学研究, 2013, 31(12): 1907 – 1920.

## Research on the Mechanism of Regional Talent Resources Reconstruction: Taking Xiongan New Area as an example

LIANG Lin<sup>1,2</sup>, ZHU Yeshan<sup>1</sup>, LIU Shichen<sup>1</sup>, MENG Qingbo<sup>3</sup>

(1. School of Economics and Management, Hebei University of Technology, Tianjin 300401, China;

2. Center for Beijing – Tianjin – Hebei Development Research, Hebei University of Technology, Tianjin 300130, China;

3. Central Information Institute, Tianjin University of Technology, Tianjin 300380, China)

**Abstract:** Talent resources are the key carriers of technology renewal and knowledge flow. As the main resources in regional development, the reconstruction of talent resources occurs along with the regional spatial reconstruction. Based on the research of human resources, study the talent resources of the New Area, and define the connotation of regional talent resource reconstruction, and construct the talent resource reconstruction model under the space – time two – dimensional. Relying on self – organization, network – driven role, coordination mechanism and coupling, realizing the reconstruction and optimization of talent resources in the new district. Taking Xiongan New Area as an example, analyzing the actual situation of the status quo and mechanism of human resources, in order to provide valuable reference for talent planning and policy formulation in Xiongan New Area.

**Key words:** Regional Talent Resource Reconstruction; Time and Space Two – Dimensional; Mechanism; Xiongan New Area

(责任编辑: 罗序斌)