

浙江民营企业人才供需矛盾及解决对策

赵 浩 兴

(浙江师范大学 民营企业管理研究所, 浙江 金华 321004)

摘 要:管理与技术人才的缺乏是目前制约浙江民营企业深入发展的最大障碍。通过广泛深入的调查和分析,指出了浙江民营企业在人才需求与供应两个方面存在的数量、结构、质量、管理及流通等的矛盾,并有针对性地提出解决供需矛盾的对策。

关键词:民营企业;人才;供需矛盾;对策

中图分类号:F276.5

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)07-0149-03

1 人才供需矛盾——浙江民营企业深入发展的主要障碍

浙江省是目前我国民营经济发展最快、民营企业密度最大的省份之一。凭借党和国家的政策机遇及浙江人独有的创业心智,浙江民营企业在数量、规模和质量上均有了快速增长和提高,占浙江企业总数 99.5% 以上的民营企业已成为浙江经济高速发展的根本动力。但是,浙江民营企业经过 20 多年的发展,在基本实现了资本原始积累及取得初步经验的同时,也暴露出民营企业在发展战略、技术创新、科学管理等诸多方面的问题与不足,不能满足知识化、信息化、全球化的现代市场经济环境对企业提出的管理提升、技术创新、市场深入拓展等的基本要求。其中民营企业人才资源的普遍匮乏、供需结构失衡是制约目前普遍处于发展“青春期”的浙江民营企业发展的最大障碍。浙江民营企业的发展没有得到技术及管理人才提升的同步支持,即智力的积累落后于资本的积累。由于民营企业普遍规模小,人才难以向民营企业流动,即使是流入民营企业的人才也难以长期留在企业,形成民营企业的核心竞争力;同时,企业很难对企业成员进行技术培训,进而有效提高企业的整体技术

水平。调查表明:有 70% 以上的浙江民营企业认为目前企业面临的头等困难是人才紧缺。笔者认为,解决民营企业人才资源不足的关键在于民营企业所需人才的需与供双方的针对性、协调性与动态持续性。因此,问题的解决首先要分析人才需供的现状与存在的矛盾,从而提出有针对性的措施。

笔者及课题组成员于 2003 年 8 月组织近百名师生深入全省各市地民营企业进行全面细致的调查访谈,对全省各地近 2 000 家民营企业和 3 000 多名企业技术与管理人才进行了问卷调查,取得了宝贵的第一手资料。在此基础上进行了基于浙江民营经济与产业发展趋势的人才需求前瞻性分析。同时从人才教育培养、市场流通等供给的角度分析了浙江民营企业管理与技术人才的供应现状及基本趋势,从而指出浙江民营企业人才供需的差距及矛盾。

2 浙江民营企业人才供需矛盾的主要表现

浙江民营企业的高速发展,加上目前浙江民营企业普遍面临管理与技术双重创新与改革的压力,使浙江民营企业对管理与技术人才具有前所未有的急迫需求,同时,浙江民营企业区域性块状集聚,和“小、专、特”

的特点,使浙江民营企业对人才的需求具有自身的特点。另外,从供给方面来看,尽管国内及本省的人才教育培训体系及市场化程度有了极大的完善和提高,但离企业对人才质量与结构要求还有相当大差距,民营企业人才供不应求的矛盾还相当突出,这些矛盾可归纳为以下几个方面:

2.1 人才供需数量及结构的矛盾

伴随浙江民营企业的数量及规模的快速发展,以及浙江教育事业特别是各类高等教育的繁荣和企业人才培训及流通体制的逐步完善,民营企业人才在供需数量上均有了极大的增长,但由于今天浙江民营企业普遍处于改革调整期,单纯从技术与管理人才总体数量的供求平衡来说,浙江民营企业人才的供求是基本平衡且供略大于求的状态,但对于正向现代企业转型的浙江民营企业的长远发展来看,企业技术与管理创新的要求十分迫切,现有浙江民企的人才基本面临“更新换代”要求。据调查统计,目前浙江民营管理和技术人员中,60% 左右还没有达到大专以上文化程度,有 20% 只有初中文化,按 50% 的更新率计算,根据测算,未来 3 年内将需要 25~30 万名各层次民营企业人才,而从本省未来 3 年内大中专毕业生的数量来看,还不能满足浙江民营企业对人才的数

收稿日期:2005-01-26

作者简介:赵浩兴(1970-),男,浙江上虞市人,浙江师范大学民营企业管理研究所所长,高等技术学院副院长,副教授,主要研究方向为企业管理、职业技术教育。

量要求。当然,这种矛盾关键还体现在不同类型人才在需求结构上的数量矛盾。由于本省产业结构特点及未来产业结构转型的需要,本省民企对企业基础管理、营销管理、机械设计制造、产品设计及计算机技术人才有大量的需求,而目前人才市场所提供的人才种类与企业所需还有较大的差距,高校特别是培养应用型管理与技术人才的高职院校在专业设置上盲目跟风,过多开设“跟着生源走”的“热门”专业,不能适应浙江特色的加工制造型产业对技术与管理人才的需求。在人才供需的学历结构上,目前浙江不少民营企业对高学历层次的技术与管理人才需求越来越多,而市场对民营企业这类人才的供给却十分有限,如2003年下半年,浙江民营企业所需硕士研究生的供需比约在1:10左右。虽然,目前省内一些上规模的民营企业通过从省外引进技术与管理人才来解决这一供需矛盾,但对于为数众多的小型民营企业来说,这一矛盾还是难以得到解决。

2.2 人才供需的质量矛盾

目前浙江民营企业人才供需的主要矛盾在于质量方面。上述的数量矛盾在很大程度上是质量矛盾的体现。浙江民营企业发展到今天,高素质的人才在企业中的作用凸现,企业对人才在人品、知识、技能、经验等方面均有较高的要求,而且随着企业内外部环境快速变化,企业对人才素质的要求越来越高,但从供给方来看,虽然随着教育的发展和人才市场的发育,供给的数量大幅增加,但质量增加有限,甚至有质量下滑的趋势。扭曲、不规范而且滞后的在职培训体系对提高民营企业人才素质作用甚微,质量矛盾十分突出。加上目前民营企业在人才使用中存在的急功近利、期望值过高的现象,以及高等教育急速膨胀,而教育教学改革却步履维艰,使供需双方对人才质量方面呈现逆向错位现象,即企业最需要的员工素质成了毕业生最缺乏的素质。供需双方对人才质

量的需求形成逆向错位现象(见附图)。

这一质量矛盾集中体现在目前浙江民营企业对人才的双向低满意度及较高流失率。据调查样本的统计,企业对其内部技术与管理人才表示满意或基本满意的还不到50%,并对企业50%以上的技术与管理人才表示不满意而需要更新,由于供应人才本身素质问题及企业对人才的高期望值,浙江民营企业人才的流失率也较高。调查样本1999~2002年的3年内,流失或淘汰人才占引进人才的20%以上,在500人以下的小型民营企业平均流失率达30%以上。

2.3 人才供需管理矛盾

尽管目前浙江民营企业人才在供需双方均有数量和质量的提高,但对人才需求和供给缺乏系统有效的管理是造成人才供需矛盾的重要原因。各地及民营企业在呼唤人才、广招人才的同时,普遍缺乏科学的人才观和人力资源管理意识,对本地或本企业的人才需求与供给缺乏科学系统的分析、预测与规划,对引入的人才缺乏积极有效的开发与管理,在一定程度上造成了人才资源利用的无序和浪费。据调查资料统计,被调查的2000家民营企业,对自身企业人力资源进行过系统规划,有详细的引进计划的不到被调查企业的20%,对企业引进人才有系统的培养、培训、激励计划等措施的不到10%。企业普遍受家庭制管理模式的制约,任人唯亲现象还相当普遍,企业缺乏公平竞争的人才环境,同时,地方政府在着力培育主导产业和企业集聚的同时,对民营企业人才需求引进与培养缺乏有效的引导和环境创造^[1]。而从民营企业技术与管理人才的供给管理来看,在服从人才按市场化规律供给的大原则下,地方政府、教育部门和市场组织缺乏统一协调的管理体制,对目前及未来浙江民营企业的人才需求结构缺少科学系统的分析,目前还没有制定满足企业与产业发展需要的民营企业人才流动机制、培养培训

计划、专业结构调整及市场中介组织建设的规划与具体可行的措施。

人才供需的渠道矛盾是上述管理矛盾的衍生。供需协调平衡的人

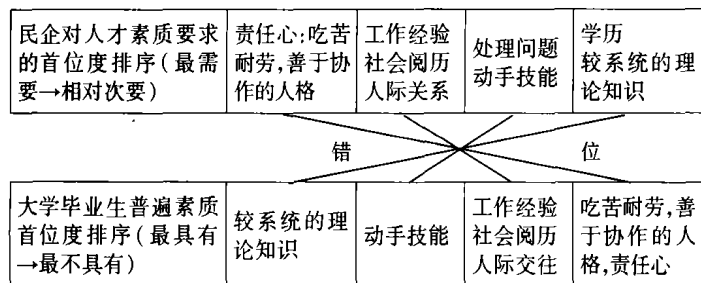
才流通渠道是克服人才供需矛盾、满足供需双方利益目标的基本保障^[2]。从浙江民营企业人才供需现状看,人才供需中渠道不对接、信息不对称的问题十分明显,供给渠道弱与需求渠道在数量与口径上差距较大。调查显示,目前有65%以上的民营企业获取人才渠道主要是通过人才市场临时招聘获取,占企业技术与管理人才招聘总数的55%以上,其次是通过亲戚朋友和企业内部员工推荐获取,再次是发布招聘广告或从身边其他企业抢人、挖人。由于目前民营人才招聘考核程序不规范,以上几种形式在现实中有且具有明显的双向信息不对称性,较大的盲目性、被动性和较多的人情因素,甚至引起企业间的不良竞争。而从目前民营企业现实的人才供应渠道来看,本省科技与管理人才传统的配置状况没有根本改变,专业人才的行业分布不合理,相对集中于政府管理机构和事业单位(占60%左右)。而高等院校的优秀毕业生和企业内部高素质员工应是企业目前急需人才的主要供应渠道,但这两类人却不一定进入企业常规的人才需求渠道,前者需要企业到高校直接招聘等积极主动的方式获取人才,后者需要企业自身形成内部人才的生成与供应体制。供需渠道的错位另一个重要原因是作为人才供需枢纽的人才市场发育不全,在人才供需双方的交易中没有起到应有的中介和引导作用,人才市场信息沟通和服务能力差。

3 解决民营企业人才供需矛盾的对策建议

解决或缓解浙江民营企业供需矛盾的关键在于针对人才供需中存在的上述矛盾,建立一整套符合浙江民营企业人才需求现状及未来可持续发展的动态人才供需系统,形成动态协调、配置合理的民营企业人才生成、流通与成长机制。具体地说,主要应从以下几个方面作出努力:

3.1 结合本省经济发展现状及趋势,制订民营企业人才供应与需求的可行性规划

在人才资源成为国家和地区经济核心竞争力的今天,科学而具有前瞻性的人才战略规划是浙江经济保持现有优势和实现新的飞跃的重要保证。从目前浙江以民营经济为主体的经济发展现状及趋势分析,充分利用目前民营经济发展活跃,民营企业块状集



附图 供需双方对人才质量需求的逆向错位现象

群,经营企业体制灵活的优势,紧密结合浙江省建设先进制造业基地、大力发展外向型经济以及接轨长三角的战略,从战略上保证浙江民营企业的人才供应,在对本省科学制订符合现实和战略目标的民营企业人才需求规划和供应计划,理顺与协调各企业的人才需求与培养规划。美、德等西方发展国家有中小企业局等专门机构规划,指导中小企业的人才供需机制,本省也应改革人事、劳动部门、企管体系,管理机制,服务于全省民营企业的人才供需管理与素质提高工程,把为民营企业构筑人才高地作为政府“有所为”的重要内容,在全省掀起以人才为本的民营经济发展“第三次浪潮”。

3.2 积极推进浙江省各类高等学校的教育教学改革

根据本文对民营企业人才的界定,在高等教育日益大众化的今天,高等学校特别是地方高校及高等职业技术学院应是本省民营企业人才供应的主要渠道,各级政府及教育管理部门应积极支持并引导学校根据浙江民营经济发展的特点和要求制订学校学科与专业发展规划,主动调整高等教育的“产业结构”和“产品结构”,优先发展符合浙江民营企业技术与管理人才需求的学科,形成以教育为先导的民营企业人才生成与积累机制。更为重要的是,高校本身应克服传统教育体制的束缚,面向企业与市场办大学,科学分析企业对人才结构及素质的具体要求,针对社会需求及未来经济发展趋势设置学科和专业,加大对本省民营企业急需人才专业的投入,地方性院校及高职院校应根据本地区产业结构和企业需求现状,细分学科专业,强化专业特色。在此基础上,高校应改革理论型、应试型的专业教学模式,从目前民营人才供需的质量矛盾可以看出,高校在

教学过程中既要重视教学对象身心、知识、技能等整体素质的提高,又要突出强调学生的社会适应能力和动手实践能力,在教学过程及教材教法上充分重视实践教学环节,积极通过校企联合办学等形式,使企业提前介入专业人才的培养,学生提前受到企业实践锻炼,最大限度地满足民营企业对人才素质的需求^[9]。

3.3 努力提高民营企业人才管理水平,创设良好的人才成长环境

民营企业人才管理水平是获取和保持人才的重要保证,民营企业应站在企业长远可持续发展的战略高度,从企业体制和管理模式的整体改革入手,构建现代化的企业人才管理体系,民营企业应设置专门的人力资源管理组织机构和对本企业的人才资源进行科学的规划和有效的管理,即不仅要通过科学的人才需求论证规划和引进计划,积极高效地引进人才,更需要通过一整套合理有效的人才使用、培养、激励和约束机制来对已有的管理与技术人才进行有效的管理与开发,努力克服家族制管理和对人才使用与培养的影响,创造公平民主的企业人才竞争环境,关心企业人才的生活、工作和事业追求,培育具有凝聚力和归属感的企业文化,为人才创造一个宽松的精神环境和积极的职业发展空间,使人才在民营企业受到更多尊重,享受更好的待遇,具有更为开阔的事业空间。

3.4 建立健全民营企业人才流通机制

健全有序的人才市场流通机制是解决目前浙江民营企业人才供需矛盾的重要环节,也是一项需要由各级政府、企业和人才交易市场等共同推进的系统工程。各地在重视人才市场建设数量和规模的同时,更要重视人才市场在人才供需双方的信息沟通和

服务功能,加大对人才市场硬件和软件的投入,建立政府—企业—学校—市场四位一体的网络化信息沟通平台,企业和地方应根据浙江民营企业集聚明显及高素质技术与管理人才稀缺的特点,建立区域性、产业性的人才共享体系,针对本地区产业特点,构建专业化、流动性人才资源库,特别是对一些高素质技术人才,通过跨企业聘用,兼职聘任等形式,最大限度挖掘专业人才的使用效率。同时,应根据企业即区域产业发展的趋势,建立动态的人才储备和引进机制。另外,通过着力培育本区域管理与技术服务研发、咨询、设计机构及专门人才中介服务,形成系统型的民营企业技术与管理人才服务系统。

参考文献:

- [1] 郑海航,吴冬梅.中小企业人力资源管理三维立体模式[J].中国工业经济,2002,(2):61-65.
- [2] 李宗文.中国人力资源的开发与发展趋势[J].经济纵横,1995,(7):30-40.
- [3] 赵浩兴.关于企业参与校企合作的战略思考[J].中国职业技术教育,2003,(8):29-31.

(责任编辑:赵贤瑶)



Solution to the Problem of Supply and Demand of Talented Personnel in Zhejiang Private Enterprise

Abstract: The greatest obstacle restricted the private enterprises' further development is the lack of qualified managerial and technological personnel. By extensive investigation and careful analysis, the author points out that problems on the supply and demand of talented personnel exist in the private enterprises of Zhejiang, they are the number, structure, quality, management and circulation of talented personnel and puts forward solutions to the problem accordingly.

Key words: private enterprise; talented personnel; contradiction of supply and demand; solution