

·经济学研究·

透视浙江民营经济中的科技人才现状与需求

——以金华地区民营企业为例

童毅华

(浙江师范大学 经济研究所,浙江 金华 321004)

[摘要] 科技人才是经济发展的推动力,也是反映经济发展状况的标志。本文以金华地区为例,研究浙江民营经济的科技人才现状与需求。通过对金华地区民营企业的实地调查,分析了民营企业中科技人才的现状、需求特点及其成因,并多角度提出解决民营企业科技人才有效管理与供需平衡的对策建议。

[关键词] 民营经济;科技人才;民营企业

[中图分类号]F127 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1005-3492(2004)03-0105-02

民营经济是浙江经济的主体。在民营经济的发展历程中,众多民营企业越来越认识到科技人才的重要性,并把引进和使用科技人才作为企业发展的关键。因此,研究民营企业中科技人才的现状与需求,是反映民营经济发展状况的一条途径。本文采取实证研究的方法,以金华地区民营企业为例,对金华地区中的金华、义乌、永康、磐安等地的40家民营企业进行调查分析,从一个侧面研究了浙江民营经济中的科技人才现状与需求特点。

1. 民营企业科技人才现状与需求透视

何谓人才,按照政府有关部门的定义:是取得中等专业学历的人。民营企业主们则认为,科技人才就是在企业生产过程中能解决实际生产问题、设计开发适销新产品、攻克技术难题的人。简单地说,就是能为企业解决实际问题、创造实在价值的人。这一人才观与我们的调查结果相当吻合。

调查结果中的结构性数据显示:年龄结构上,民营企业科技人才的平均年龄在29岁~35岁之间,但核心科技人才的年龄几乎都在50岁以上,不少是原国有大型企业的离退休工程师和技术人员。学历结构上,具有大专以上学历的科技人才占科技人才总数的71.4%,具有中级以上职称的占60.7%。性别结构上,男性占科技人才总数的81.3%,女性占18.7%。从来源地看,外地人才占科技人才总数的67.4%,本地人才占32.6%,其中发挥核心作用的绝大部分是外来人才,主要来自上海、西安、北京等地。收入水平上,除个别核心人才外,一般科技人才的收入平均为普通员工收入的1.5~2.5倍,福利少,交纳五保(养老保险、失业保险、医疗保险、公积金、工伤保险)的企业只有3家,不到总数的10%。

这些数据表明,民营企业科技人才虽然平均年龄较轻,但核心人才老龄化。科技人才的培养与使用脱节,缺乏系统有效的年轻人才培养机制。科技人才的录用不完全以学历和职称为标准,而以实际动手能力和创造实际价值为依据,体现了民营企业实用主义的用人原则。科技人才性别比例严重失衡,企业主倾向于选择男性。核心科技人才主要靠外来引进,

具有较大流动性,解释了周末工程师的现象,也反映出本地科技人才总体专业水平不高,本地职业技术培训基础薄弱,有待改善。民营企业对科技人才的激励层次不清晰,形式太单一,效果不理想,员工流动性大。

科技人才需求的增长是企业蓬勃发展的标志之一,引进的人才类型及如何引进则反映出企业发展中的需求特点。调查对象中,明确表示对引进更多科技人才“需要且迫切”的有17家,占总数的42.5%;表示“需要但不迫切”的有22家,占55%;表示“现在不需要”的有1家,占2.5%。可见,民营企业对科技人才的总体需求正在扩大,民营企业希望通过增加科技人才,走一条人才兴企的道路。

从需求类型看,需求最大的首先是掌握核心技术,能研发新产品的科技人才,其次是具有生产经验的熟练技术工人,对普通生产型技工的需求很小。这一结果表明民营企业现在最短缺的是专家型核心科技人才,而这类科技人才在人才市场上供给短缺。

现在,民营企业主要通过三条途径来解决企业内部科技人才的需求问题。一是同行业朋友的推荐和介绍;二是通过互联网发布招聘信息;三是借助政府举办的大型招聘会和劳动力市场。

2. 科技人才现状与需求探因

从民营企业角度看,需求得不到满足除了企业规模扩大带来需求增加的原因外,最主要的还是留不住原有人才的问题。具体原因有:

2.1 企业的发展和企业主对科技人才作用的认识。随着企业规模扩大,原有生产要素已无法满足生产的需要,从机器设备、厂房原料,到生产工人、科技管理人才,都明显出现短缺。为跟上企业发展步伐,企业主必须增加科技人才数量。同时企业的发展也让民营企业主看到科技人才在企业生产中的重要作用,转变了原先只重物质资本,不重人力资本的观念。

2.2 功利的用人观。民营企业在科技人才的聘用上一

直抱着功利主义思想,信奉“拿来主义”,没有树立培养人才意识,而且喜欢男性。这种短视行为,使原本数量不多的核心人才更加紧缺,引发同行企业之间互挖墙角式的恶性竞争,又把大量刚出道的科技人才拒之门外,以致出现企业岗位空缺与人才供给过剩并存的现象。

2.3 缺乏规范化的管理制度。民营企业许多是家族式企业,管理没有固化为制度,带有很强的主观随意性和浓厚的家族式色彩。工作中经常出现越级指挥,多头领导,命令代替计划等行为,违背了责权清晰、层次分明的管理要求,造成企业管理中的混乱和低效率,也影响了科技人才的工作情绪,使其不愿长期呆在这样的环境中。

2.4 单一的激励机制。民营企业对科技人才的激励几乎都采用单一的经济激励办法,很少关注物质以外的激励方式,更没有什么企业文化,而且物质激励的层次差距要么太悬殊,要么拉不开。这种激励结构使得激励的范围和效果都非常有限,无法形成企业的凝聚力。

2.5 封闭式的管理态度。主要体现在两个方面。一是信任危机,包括对人格的不信任和对能力的不信任,即除极个别核心科技人员外不让其他科技人员接触重要的技术,以及没有产品研发实验室,严格限制研发经费。二是信用危机。当个别科技人才的利益在企业主的利益分配中占较大份额时,有些企业主在利益的驱动下可能会找出种种理由克扣科技人才的应得利益,甚至赶走科技人员。这些行为使得企业主与科技人才之间人情淡漠,只剩下赤裸裸的契约关系,大大降低了企业内部的稳定性,引发大量内部科技人才跳槽和社会上的科技人才对民营企业望而却步。

站在科技人才角度,我们发现首先人才供给受自身职业定位的限制。科技人才的职业定位主要有两大标准:稳定性与高收入。民营企业收入水平、福利水平远不及外企与国企,风险又大,还有许多诚信危机的传闻,使科技人才择业时退避三舍。愿意来的人才中,刚出校门的往往理论水平与实践能力强脱节,竞争力低下,被拒之门外。经验丰富的高级科技人才受行业风气影响和高收入驱动,频繁跳槽,使得原来企业失去技术支柱,形成技术真空,而师傅带徒弟的落后培养方式,使下一层级的技术人员无法在企业出现技术空缺后及时填补,造成对人才的非增长性需求。

此外,政府职能也影响着民营企业科技人才的需求。政府没有制定出关于科技人才的健全的法律法规。现有法规内容空泛,无法切实保障科技人才的利益,抑制了市场机制对科技人才的基础配置作用。同时,政府对人力资源市场的服务功能没有得到强化。这体现在政府对人力资源市场基础设施建设的投资不足和缺少为企业提供科技人才信息的服务机构,没能缓解市场配置科技人才过程中信息不完全等问题,从而使民营企业无法及时得到人才信息,交易成本高居不下。

3. 改善民营企业科技人才现状与需求的对策建议

与成因分析相对应,合理配置科技人才,平衡人才供给需求,改善人才使用状况,也需从企业、人才、政府三个角度设计对策思路。

民营企业的需求对科技人才的供给具有导向作用,这种导向通过调节供给最终反作用到自身。因此民营企业在建立需求导向时应做到:

首先,转变用人观念,树立培养意识。民营企业要从功利的用人观中摆脱出来,实现从引进人才到培养人才观念的转变,建立一套人才培养发展机制,变消极留住人才为积极创造人才;要意识到培养人才不仅能使科技人才的专业技术更适宜本企业的生产,而且能降低企业人才的流动性。对于不能自己培养又迫切需要的科技人才,可以实行流动聘用制,“不求所有,但求所用”,以项目留人,有效解决核心人才的短缺问题。

其次,构筑企业文化,健全激励机制。要改变单一物质激励手段,有机结合多种激励手段,多层次多角度激发科技人才的积极性。激励制度的设计尽量做到公平公正公开。企业文化是企业员工自我约束的内在机制。民营企业应构筑奋发向上的企业文化,以企业精神激励人,以企业目标引导人,以企业规范约束人,做到以感情留人和以事业留人相结合。

再次,规范管理制度,树立人本思想。制定系统规范的管理制度,实现统一管理与分层管理相结合;充分授权,提供有较大自主性的工作方式,做到以绩效监督为主,过程监督为辅;提供研发实验室和经费,对于产品研发活动给予物质上的支持和精神上的鼓励;建立合理的晋升机制,合理安排岗位,甚至可以因人设岗。以此来激发科技人才的积极性与成就感,实现人才发展与企业发展的双赢。

最后,打造诚信作风,端正管理心态。应对科技人才抱充分信任的态度,进行平等开放的交流,创造良好的人际环境。民营企业主要放远目光,不为一时的眼前利益所驱使,做到德才兼备,诚实守信,高瞻远瞩,求真务实。

科技人才也应实现两大转变,以适应人才市场的需要。一是择业观念的转变。科技人才应放宽择业标准,培养创业精神,树立哪里能发展去哪里的择业观念,把国企、外企与民营企业放在同一水平线上,合理规划自己的工作流向。二是理论向实践的转变,学习期间注重实际动手能力的培养,提高理论在工作中的适用性和操作性,缩短就业后的适应期。

政府职能是影响科技人才配置的重要因素,在改善科技人才现状,促进人才供求平衡的过程中,应做好以下工作。

第一,建立人才法律基础,健全相关法规建设。包括完善《劳动法》、《劳动合同法》,规范社会保障制度,建立社会信用体系等,给予科技人才有力的法律保障,杜绝各种钻法律空子的现象。

第二,保持良好的政策环境,实行有力的宏观调控。政府要为科技人才的引进、落户、奖励、家属安排等制定一系列优惠政策,营造宽松的政策氛围,改善工作的宏观环境,切实提高科技人才的待遇,增强地区吸引力。

第三,加强市场服务功能,降低社会交易成本。政府应投资兴建人力资源市场基础设施,设立信息服务机构,为民营企业提供科技人才的信息,有效拆除信息障碍,克服交易过程摩擦等问题,降低科技人才的社会交易成本。

第四,发展职业技术教育,改善区域人才结构。教育应当多层次化,政府在大力发展高等教育的同时,也要加大职业技术教育的发展力度,重视对应用型科技人才的培养,在满足企业对实用型人才需求同时,提高区域科技人才结构的合理性。

[责任编辑:王槐义]