

“专精特新”中小企业人才资源匮乏问题的研究与分析

刘雨欣

(天津师范大学,天津 300380)

摘要:我国“专精特新”中小型企业科技创新方面有光明的发展前景,是我国科技创新进步的动力源泉。然而,许多“专精特新”中小企业仍存在较明显的人才资源匮乏问题。在人文关怀、培训制度、薪资激励、管理层规范性较差以及人才引流等角度进行问题分析,为“专精特新”中小企业吸引人才提供建议。

关键词:专精特新;中小企业;人才匮乏;人才资源

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.07.082

“专精特新”是一种全新的企业发展体系。在某些行业中,巨头企业占据了大多数市场份额,导致传统中小型企业发展不起来,市场创新力不足,经济失去活力。“专精特新”中小企业可以避免巨头企业的垄断,还可以增加社会的就业机会,满足人们多元化、差异化的就业需求。因此,发展充满活力、多样性、差异性的专精特新中小型企业,是我国经济韧性的重要保障。

而“专精特新”中小企业在发展过程中,会遇到创新机制不健全、研究能力弱、数字化转型难以及人才资源匮乏等问题。除此之外,对于“专精特新”中小企业发展的问题多数研究聚焦于其“硬实力”,而对人才资源这一“软实力”研究分析较少。

本文围绕“专精特新”中小企业的人才匮乏问题进行研究。对于一个企业而言人才是发展的原动力,引进人才是重点,留住人才是关键,企业若想持续发展,高新人才的引入和留下是不可或缺的。

1 专精特新的理论背景

1.1 专精特新的背景及概念

2011年7月工信部总工程师朱宏仁在《中国产业发展和产业政策报告(2011)》新闻发布会上首次提出中小型企业“专精特新”发展方向。同年9月《十二五中小企业成长规划》中明确提出中小企业要“坚持专精特新”。专精特新的提出,旨在构建一系列新的企业发展体系,挖掘出中小企业在市场竞争中具备的相对优势和潜能,扶持中小型企业不断向其“术业专攻”的产业链中高端方向前进,努力成为细分领域的行业龙头。

专精特新,是专业化、精细化、特色化、新颖化的缩写。专业化指企业的专业化和专项技术,表现为企业深耕的产品或环节;精细化指企业精细化生产、管理和服务;特色化指企业的产品或服务具有行业或区域的独特性和独有性;创新性指企业具有自主创新能力和模式。

1.2 “专精特新”中小企业的发展前景

当今世界科技创新发展日新月异,科学创新从来没

有像今天这样深刻影响着国家前途命运。我国经济发展方式正加速转变,经济结构持续调整,我国经济已逐步从要素驱动转向创新驱动,企业的发展方式也从注重企业规模变为注重企业创新能力。

与大企业相比,中小企业专注于单一业务,其创新模式更灵活,对经济发展更具适应性。发达国家的产业发展经验表明,小企业在研发方面的优势相较于大企业更加明显,据统计,在欧盟,中小企业的人均创新成果是大企业的2倍,而研发带来的创新型产品,是大企业的3.5倍。由此可见,中小企业的科研创新能力并不亚于大企业,甚至比大企业更有活力。

华为公司被美国限制芯片进口的教训让我们看到,缺乏核心技术的研发能力会让一家企业甚至一个行业的发展举步维艰。“专精特新”既要求企业掌握关键核心技术问题,提升产业链、供应链的竞争能力,又可以防止多数核心技术只掌握在单一的企业中,导致应对风险的能力不强和整体行业基础薄弱的问题。因此,为促进“专精特新”中小企业高质量发展,国家采取了若干措施,其中包括提升技术创新能力、推动集约集聚发展等方面的资金、审批、保险、资源上的扶持。

2 人才资源匮乏制约“专精特新”企业发展

2.1 “专精特新”企业引入人才留住人才的必要性

企业人才是指忠诚于企业,能够将个人职业发展与组织目标的实现相结合,在企业整体运营的关键环节发挥重要作用的人才。他们是高度不可替代的。

习近平总书记曾强调:“发展是第一要务,人才是第一资源,创新是第一动力。”

随着我国经济的快速发展和企业内部各项改革的深入,我国制造业在迎来机制创新和企业发展的同时,面临着更加激烈的竞争环境。目前,企业之间的竞争已经从工业技术含量和管理水平的竞争演变为企业人才的竞争。企业人才已成为应对国际国内市场激烈竞争、实现企业战略目标和可持续发展的首要资源。

2.2 我国“专精特新”企业人才匮乏现状

现阶段我国正处于经济飞速发展阶段,企业的竞争已经从单一的科技创新竞争阶段发展为管理水平竞争和人才资源创新等多元的竞争。其中人才资源成了今日应对市场激烈的竞争,实现企业目标和维持企业健康发展的动力源泉。

“专精特新”中小企业是中小企业中的佼佼者,其科技创新能力有很大的发展空间和潜能,加之国家大力对其进行各方面扶持,其发展前景是光明的,发展空间是巨大的。但因为“专精特新”企业多为中小企业,发展时间短,吸引人才的速度跟不上发展的速度,又因为知名度较低,且大部分企业依旧保留着老旧的管理模式,难以吸引和留住人才。在这种情况下,多数“专精特新”中小企业依旧存在严重的人才资源匮乏问题:引进人才“艰”,留住人才“难”,在引进高层次人才时处于劣势地位。

2.3 我国“专精特新”企业人才匮乏原因

2.3.1 企业文化缺乏对人才的人文关怀

企业文化是企业的灵魂,也是推动企业发展的不竭动力。我国社会还有很多企业的核心价值以利益为中心,不惜一切代价追求利益,与人文关怀的价值观有很大出入。与一些处于发展前端的大企业的企业文化相比,部分中小企业文化较为呆板落后,认为人才是一种“动物”,是懒惰自私的,因此对其采取强制管理、监督的手段,缺乏人文关怀,造成了人才与企业文化之间的矛盾。其盲目追求“狼性文化”,盲目给人才增压,忽视人才心理状态,导致人才不认可企业的核心价值,不能融入企业中,缺少归属感,最终选择离开。

2.3.2 缺少完善的人才培训机制,不能满足人才追求进步的需求

大部分优秀的人才希望企业具备充盈的技术积累和完备的培训体系,保障人才个人发展。但是许多专精特新企业缺乏有效的培训计划,或者培训的内容陈旧过时,无法与企业的目标相结合,也无法让人才学到有用的知识。如果人才意识到在企业内无法学习进步,没有成长空间,那么就可能离开企业。企业缺乏知识数据库以及专业的培训体系是人才流失的重要原因。

2.3.3 薪酬福利不足以满足人才需求

经济时代我国发展迅速,人们的美好生活需求正在日益增长,社会上物价日益高涨,优秀人才生存和生活的需求需要被满足和保障。人才在企业稳定工作的前提是企业的薪酬福利良好,社会保障全面,这样其才有足够的才能“成家立业”,才能信任企业扎根企业。企业薪酬福利不完善,缺少科学的人才激励和培养机制,在行业中没有吸引激励人才的优势,人才便可能选择离职,另谋高就,以寻求更好的薪酬福利来保障生活。

2.3.4 法律意识淡薄,或造成人才权益缺乏保障

许多企业看似没有违反法律规定,与人才签订合法合规的劳务合同。但是当人才入职公司,许多不合法的规定通过领导者的“口头规则”体现出来,譬如企业随意延长工人劳动时间,要求人才早到职位,下班之后开加班会;法定节假日要求人才加班但是不付加班费;人才的实习期不发薪资等等。这些行为侵犯了人才的合法权益,日积月累,不规则制度对人才的剥削让人才不堪重负,选择离职。对企业发展而言,人才失去了合法权利,其不愿或不能承担公司的义务,会导致消极怠工。从社会发展来说,这些企业不遵守法律规定,侵犯人才权利,违反了以人为本的要求,对社会也有着恶劣的影响。

2.3.5 管理层规范性较差,缺乏责任意识

某些“专精特新”中小企业的管理者是企业的所有者,一手打造了企业;或者为企业工作多年,为企业的发展付出了许多努力。这些管理者在企业内部非常有权威,其一般有着“说一不二”的权力,在对人才的管理过程中,其多数是凭自己的个人意志进行管理,主观意识非常强,容易对各类人才进行定性,形成一种管理者决定人才薪资待遇而不是人才的劳动决定其薪资待遇的结果。这类管理者的管理方式缺乏规范性,往往在管理过程中忽视了对人才的尊重,他们更倾向把人才当作“下属”命令,而不是“同事”进行沟通。这种现状会导致人才认为管理者没有责任意识,过于主管导向,无法被信服而离开企业。

2.3.6 企业高端人才引进渠道稀缺

相比于大企业,“专精特新”中小企业的知名度不如大企业高,人才对这些小企业的了解程度也比较低,不知企业内部的情况。在高端人才引进渠道稀缺的情况下,这些中小企业的人才引进面临着很大的难题。即使在大量招聘网站放出特定高薪职业的招收,因为网站低门槛性和缺乏规范性,所得到的期望类型的人才回复率也比较低。人才的引进不足,导致企业的发展受到影响,进度跟不上计划,因此特定的人才引进渠道的缺乏也是企业引进人才难的一大因素。

4 建议

4.1 形成具有人文关怀的企业文化

企业文化建设是提高企业软实力的重要组成部分,企业文化顺应人性,可以更好地激发人才的自驱力。富有人文关怀的企业文化能够更好地团结企业员工,引导员工树立与企业发展需求相符合的价值观,提高员工的忠诚度和幸福感。作为具有光明前景的“专精特新”企业,更应当重视企业文化的建设,形成对企业人才具有关怀的企业文化,更好地吸引人才、留住人才。在新时期以人才为核心的市场竞争背景下,良好的企业文化可以充分发挥人才的价值和作用,人文关怀可以让企业内部的人才

拥有一种凝聚力,减少相互的障碍和矛盾,促进企业内部的和谐统一。

4.2 建立完备的培训体系

“专精特新”中小企业应该根据自身的实际情况建立符合自身发展的培训体系,这是企业培训的重要基础,也是培训管理的重中之重。企业要根据企业的发展和员工的需求,做好培训需求分析,建立企业知识库或制订企业定期培训计划。企业可以以当前发展目标作为培训计划的重要依据。确定培训计划后,企业应当制定科学详细的细则。针对不同类型的员工和岗位,应制定不同的培训内容和培训管理目标。对整个培训过程进行监督和记录,便于培训后的总结和效果分析。当基础培训体系建立起来后,企业可以进一步丰富培训形式,加强培训课程设计,丰富课程内容。

4.3 完善企业自身的薪酬管理制度

企业应当进一步完善企业当前的薪酬管理制度。根据企业不同情况,建立实践性强的薪酬体系,通过薪酬管理制度进一步调动员工的工作热情和工作积极性,并激励人才在企业中发挥自己的价值和作用。企业应当完善每一位人才的薪酬福利,建立科学的人才激励和培养机制,切实解决人才生活上的后顾之忧,形成吸引人才的优势,助力企业的发展。

4.4 企业增强法律意识,保障人才合法权益

企业应当具有对法律的基本的敬畏感。法律已经是社会伦理的最低要求,企业不应当将法律的规定,对劳动者的保护视为道德的最高点。一些“专精特新”中小企业还存在着未严格遵守法律的行为,如企业因运营等问题内部确定了裁员名单,但为了逃避对人才的补偿金,给人才“穿小鞋”,令其自动离职,这种情况下企业应当走正规的裁员程序,合理给予人才不限于法律规定的工资补助。又如一些企业,其承诺给人才缴纳的五险一金不按照工资基数缴纳,这也是变相侵犯了人才的权益。企业应当增强管理层的法律意识,知法、学法、守法、用法;也应当对人才进行法律培训,教会人才用法律的武器维权,即使人才维权的对象公司是企业自身,企业也应当进行法律培训,因为这是促进和谐社会发展的必然要求。

4.5 企业管理者应当增强自身规范性和责任意识

首先对于企业,在聘请管理人员时,应当评估其的法律水平和个人素养,法律水平和个人素养一定程度上可以了解候选管理人员的规范性。同时,对其设置一些性格测试,对其责任意识进行评估。其次,对于企业内的一把手或者老管理层,其自身应当适应时代的变化,现在的社会是追求公平、理性的社会,人才的劳动成果不再受一个人的意志评判。管理层应该对自身的管理方式分析优劣,学习新的、规范的管理方式,与人才相互尊重,互助互惠。

除此之外,管理层也应当意识到,他对企业的责任不止在于决策方面,对每一位人才有正确的看法、对其管理有科学的依据也是责任的重要体现。

4.6 国家应鼓励建立特定人才招收渠道

国家或与一些企业合作打造高端人才招聘平台,平台可以对“专精特新”中小企业以及其他优秀的中小企业提供一定的扶助,增加其企业曝光率。平台得到国家的支持,可增加大量高端人才对平台的信任度,从而帮助企业吸纳人才,帮助人才找到适合自身的企业。

5 结束语

现代企业的成败更多地取决于企业的人才资源。对于拥有光明前景的“专精特新”中小企业,人才的力量更是企业发展和进步的动力源泉。良好的人才资源可以有效提高企业科技创新能力,提高企业技术生产率,保证协调发展。

目前,“专精特新”企业还存在许多竞争劣势,这包括创新机制不健全、研究能力弱、数字化转型难以及人才资源匮乏等问题。本文聚焦于企业内部的人才匮乏问题对其进行分析并提出建议,希望“专精特新”中小企业可以树立以人为本的企业文化,规范企业的管理制度,遵守法律法规,应当善于利用国家给予的扶持帮助,不辜负国家的期望,有朝一日成为各细分领域的企业脊梁。

参考文献

- [1]刘宝.“专精特新”企业驱动制造强国建设:何以可能与何以可为[J].当代经济管理,2022(8):31-38.
- [2]杨立敏.浅析企业吸引和留住优秀人才的新策略[J].人力资源,2019(6):96.
- [3]林敏.中小企业技术创新的国际镜鉴[J].改革,2017(5):114-123.
- [4]李海英.论激烈的经济竞争下中小企业的人力资源管理[J].黑龙江科技信息,2010(16):74.
- [5]段媛媛.当前我国民营企业员工管理伦理问题研究[D].曲阜:曲阜师范大学,2011.

作者简介:刘雨欣(2000-),女,汉族,黑龙江鹤岗人,本科,研究方向:企业管理。