

# 天津自贸区建设进程中的 中小企业人才紧缺问题及对策研究

石学峰

**摘要：**营销类人才、专业复合类人才、保税物流类人才以及电子商务类人才，是天津自贸区建设进程中各类中小企业最为紧缺的人才类型。天津自贸区建设进程中中小企业的人才紧缺问题主要由中小企业规模小、用人观念落后、薪酬水平偏低、缺乏良好的企业文化以及就业人员就业观念较为传统等原因导致。要解决天津自贸区建设进程中解决中小企业人才紧缺问题，必须从确立中小企业自身在吸引人才工作中的主体地位、发挥地方政府对中小企业人才引进工作的帮扶功能、发挥地方高校在中小企业人才队伍建设中的主导力量以及端正就业人员的就业观念四个层面展开。

**关键词：**天津自贸区 中小企业 人才紧缺 对策

## 一、天津自贸区建设进程中的中小企业人才紧缺类型

### （一）营销类人才

随着自贸区的发展，在浩浩荡荡的求职大军中，既具有较好的外语基础，又具备在外企或在海外工作与留学经历的营销类人才成为自贸区各类中小企业最急需的人才。主要包括国际贸易、电子商务、加工业、市场公关、航运物流业等领域的营销人才。

### （二）专业复合类人才

天津自贸区自设立以来，很多中小企业对专业复合型人才的需求大，且较为迫切。然而，现实的情况却是专业复合型人才的缺口非常大。比如，天津自贸区建设中电子商务、航运金融、装备制造、生物医药、物联网等涉及的新业务都需要有专业人才去做，但是能够开展这些新业务的专业复合类人才却比较缺乏。

### （三）保税物流类人才

天津自贸区自设立以来，伴随着自贸区的建设和发展，天津港口业和物流业也渐渐迎来了跨越式大发展，众多的中小型物流企业应运而生。与此同时，从自贸区的功能看，不可避免地会涉及到很多相关的在税收制度和物流方面政策变化的问题。因此，急需大量具有扎实物流技能知识、较强实践能力以及良好英语水平和熟练计算机操作能力的保税物流人才。然而，从现实情况看，保税物流类人才却呈现出供需不足的现象。据天津地区高职物流管理专业人才供求状况调研报告显示，“天津市 1.6 万多家物流及相关企业中专门从事物流工作的人员大约占员工总数的五分之一”，目前市场对保税物流类人才的需求非常迫切。

### （四）电子商务类人才

互联网的迅速发展和普及，无疑为中小企业创设了非常宽阔的发展空间，同时也给中小企

---

**基金项目：**本文系天津市 2017 年人才工作重点调研课题《面向天津自贸区建设的中小企业人才紧缺问题及对策研究》的阶段研究成果。

业提出了多方面重大挑战。其中，最大的挑战无疑是中小企业缺乏电子商务类人才。据不完全统计，截至2017年11月底，天津市中小企业达到43.85万户。其中，近80%的中小企业对电子商务类人才有需求，其中近15%的中小企业需求迫切。从需求人数来看，绝大多数中小企业对电子商务类人才的需求数量基本都在10人左右。

## 二、天津自贸区建设进程中中小企业人才紧缺问题成因

(一) 中小企业规模小、资金实力有限、知名度低、信誉度低、抗风险能力弱

目前，天津市绝大多数中小企业都是民营企业或民营企业，相当一部分企业还处于较为边远的乡镇，交通条件相对落后，生产经营规模普遍较小，注册资本都较小，土地、厂房和办公场所都非常小，机器设备也较为陈旧与落后，流动资金不充裕、稳定性也较差，融资渠道较为单一，资本实力总体有限，经营业绩非常不稳定，甚至时常发生亏损、倒闭和关停问题。因此，要让他们拿出占流动资金很大比例的资本或者通过提供高薪、高福利来笼络和吸引高层次人才为其



服务，对于这些企业来说，确实是心有余而力不足。

(二) 用人观念落后，人才招聘方式不科学，缺乏有效率的招聘体系

天津市多数中小企业在用人观念普遍较为落后。一是“任人唯亲”和“任人唯近”。中小企业的领导者们普遍认为，亲者比非亲者可靠，只有亲人才最值得信赖，因而，任何重要的岗位都由亲人担任。二是“亲者不任论”。有极少数中小企业的领导者们认识到了企业用人中“任人唯亲”和“任人唯近”的极大危害性，因而极力回避让亲属位居要职，甚至极端地认为企业内部没有任何人才，也从不从企业内部选拔和培养人才，一味找“外来和尚”。三是过分看重应聘者的工作经验。很多中小企业在招聘人才时，过分强调应聘者的工作经验，而根本不考虑他们的工作潜力、专业背景以及个人能力。

(三) 薪酬水平偏低，福利待遇相对较差，物质激励发生单一

在大多数中小企业，员工的薪酬和福利待遇普遍偏低，尤其是关键的技术骨干力量的薪酬水平较市场明显偏低。据统计，有80%以上在中小企业工作的员工对自己的薪资不太满意，普遍反映工资太低。此外，绝大多数中小企业的物质激励方式非常单一，缺乏必要的系统性和适度的多样性。他们最通行和普遍的做法是采用“底薪+奖金”的“万能”报酬方式，这很难满足广大人才对薪酬的多样化期待。

(四) 缺乏良好的企业文化，员工缺乏共同的价值观，人才凝聚力不强

企业文化的功能与作用不可小觑。一个好的企业文化有利于增强员工的归属感，提升对企业的认同感，进而有利于吸引和留住人才；一个缺乏企业文化以及缺乏良好文化的企业对广大员工而言，不过是员工们借以谋生的地方。目前，绝大多数中小企业很不注重企业文化建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念和企业的理念错位，因而，

很难以吸引和留住人才。

(五) 就业人员就业观念较为传统, 自身认识不足, 没有明确的就业目标

一是就业人员的就业观念较为固化、传统, 到中小企业就业的意愿不强。二是就业人员自身定位不准, 好高骛远, 理想与现实脱节。这在大学生就业群体中表现的尤为明显。很多大学毕业生根本无法将自己的专业特长融入到选择职业中, 而是一味地想到国家机关、事业单位以及国企工作。三是就业者没有明确的就业目标。很多高校毕业生没有较为明确的就业目标和清晰的职业规划, 只是一味固执的认为中小企业不好, 因此, 很容易忽略中小企业的邀请。

### 三、天津自贸区建设进程中解决中小企业人才紧缺的对策

(一) 确立中小企业自身在吸引人才工作中的主体地位

1. 树立正确的人才观, 科学使用各类人才

中小企业经营和管理者要清醒认识自我, 改变用人观念, 树立正确的人才观, 科学使用各类人才。一方面, 要树立正确的选才观。必须坚决杜绝唯学历与唯资历的错误选才导向, 注重考察人才的内在潜力、实践能力, 挖掘人才的可塑性, 认识到企业经营和发展需要各种各样的人才, 克服和避免狭隘的人才观, 进而不拘一格选拔和引进各类人才。另一方面, 要树立科学的用才观。必须做到唯才是举和“任人唯贤”。既切实改变“外来和尚会念经”“本地胡椒不辣”的传统用人观念, 又坚决杜绝“亲者不任”的极端误区, 千方百计招揽企业需要的适用人才。

2. 建立富有吸引力和灵活性强的薪酬福利体系

一是提倡建立“为岗位付薪、为能力付薪、为业绩付薪”三位一体的薪酬理念和薪酬思路, 让每个岗位在薪酬等级中找到相应标准、给每名

员工绘制一份能力雷达图、为每位员工提供与业绩相符的透明的薪酬考核指标体系。二是薪酬福利体系应包含所有国家法定项目和内容, 绝不能因为自身规模小以及资金实力有限而随意减少薪酬福利项目。三是由物质薪酬向全面薪酬发展、由固定薪酬向动态薪酬发展, 保障薪酬福利分配相对公平合理。

3. 大力建设企业文化, 建立富有凝聚力和独具特色的企业文化

一是企业文化建设应坚持“以人为本”“以人为本”, 注重员工的职业生涯规划 and 职业生涯设计, 提高员工对企业文化建设的参与性。二是企业文化建设应坚持以社会主义核心价值观引领, 树立诚信理念, 着眼长远利益, 避免目光短浅, 打造企业良好形象。三是企业文化建设应紧紧围绕和服从企业的发展战略目标, 坚持与经营管理一体化发展。

4. 高度重视人才招聘工作, 建立有效的招聘体系

一是做好人力资源规划, 弄清企业所需人才主次, 扎实做好人才“即用与储存”的需求调查。二是对招聘人员进行严格培训, 同时制定较为完善和较为明确以及操作性强的招聘岗位说明书, 以明确用人标准和招聘要求。三是规范实施招聘程序, 确保招聘过程的公开公正公平, 从而挑选出胜任本企业岗位职责的高素质与高能力人才。四是改变相对单一和陈旧招聘渠道, 尽量拓宽和创新招聘渠道。

(二) 发挥地方政府对中小企业人才引进工作的帮扶功能

1. 坚持党管人才原则, 完善中小企业人才吸引工作支持政策, 加大中小企业人才集聚力度

一是要严格贯彻落实和坚持党管人才原则, 切实将中小企业人才吸引工作纳入到党和政府的人才工作总体布局中。二是要完善中小企业人才吸引工作支持政策, 加强中小企业人才资源的政策研究和顶层规划, 在解决中小企业人才户籍、

住房补助、社会保险、医疗保障、子女就学等方面给予政策倾斜和支持。三是对中小企业创新创业人才给予重点扶持,鼓励中小企业与高等学校、职业院校建立定向、订单式的人才培养机制,支持高校毕业生到中小企业就业。

2. 改善中小企业人才引进机制,拓展中小企业人才引进“绿色通道”,健全人力资源宏观调控体系

一是改善中小企业人才引进机制,有组织、有计划、有步骤地帮助中小企业引进紧缺人才。二是开辟和拓展中小企业人才引进“绿色通道”。要从经济社会发展的大局出发,为中小企业提供全方位的人事政策咨询、人才超市、市场招聘、人才引进、人才培养、人事代理、人才派遣、人才测评等服务。三是整合人才服务信息资源,健全人力资源宏观调控体系。要成立人才工作领导小组,统筹中小企业人才工作,构建中小企业人才工作格局。

3. 加大财政投入力度,支持中小企业人才队伍建设

一要进一步加大对中小企业的资金投入力度,设立创新型中小企业人才培育扶持专项资金,引导中小企业加快对各类急需人才的引进。二要创新对中小企业的财政投入方式,千方百计吸引社会资本投入中小企业人才基础设施建设,提高中小企业人才专项资金的使用效益。三要优化中小企业人才引进和发展环境,落实中小企业减免企业所得税、研发费用加计扣除、增值税转型等政策,降低中小企业创业门槛。

(三) 发挥地方高校在中小企业人才队伍建设中的主导力量

1. 高校要端正办学思想,转变教育导向,强化对毕业生的就业指导和引导

各高校特别是职业院校应坚持以市场需求为办学导向,尽快端正和调整办学思想和办学思路,转变教育导向和教育模式,与时俱进调整学科专业结构和人才培养方案。要加强对中小企业人才

现状调查研究力度,主动了解和弄清中小企业急需人才结构,实现专业设置与中小企业人才需求的高度契合,针对性地为中小企业培养实用型人才。

2. 高校要善于进行职业资格证书与学历证书之间的互通和衔接

各普通本科院校可充分借鉴高职高专院校的办学经验,探索“推行国家职业资格证书制度,实行职业资格证书与学历证书的相互转换”,有效增强广大毕业生的实际技能,弥补广大毕业生工作经验不足的缺陷,能够为中小企业提供符合岗位要求的实践人才。

3. 高校与中小企业双方之间要展开广泛合作,推动校企双方实现优势互补与互利共赢格局

一方面,各高校要主动加强与中小企业的联系和合作。邀请中小企业的管理层、工程师以及技术骨干为广大高校毕业生进行企业管理和经营方面的讲座,纠正部分高校毕业生对中小企业的认识偏见。另一方面,中小企业要主动建立高校师生实践基地,为各高校师生提供较多的岗位锻炼和岗位实习与实践机会。

(四) 就业人员要端正就业观念,客观进行自我评价

广大就业者必须突破传统的就业观念,将就业视野从国家机关、事业单位、国企以及外企转向中小企业。要做好自我评价与定位,切实认清自己,扬长避短,不轻易放弃中小企业就业岗位。要有主见,避免受舆论左右,克服盲目从众的就业误区。✎

#### 参考文献:

[1] 曹卫中. 天津地区高职物流管理专业人才供求状况调研报告[J]. 中国储运, 2012, (9).

[2] 胡建平, 仲海宁. 自学考试学历证书与职业资格证书互通与衔接的可行性研究[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2007, (1).

(作者单位: 中共天津市委党校、天津行政学院)

(责任编辑: 康伟)