

民营企业亟须更新人才理念

○单 东

何谓人才理念

人才理念,指的是对人才的理性认识。人才资源作为第一资源,是区别于一切自然资源的人力资源的重要组成部分。而人力资源则是一切生产活动和经济活动的主体,泛指具有劳动能力,生产经验、知识和技能的劳动者;人才资源便是劳动者中的出类拔萃者。

对于人才,有过各种各样的定义,但其内涵尚未有清晰的界定范围。在英文里也没有一个十分确切的“人才”专用词,一般写作 talented person,意为天资高的或有才能的人。随着社会的进步,科技革命的迅猛发展,在生产社会化和经济全球化的条件下,民营企业中的人才概念有了越来越丰富的内涵。这其中,尤以既精通专业知识、又懂经济、管理和营销知识的复合型科技人才最彰显其独特的魅力,最受民营企业的青睐。那些虽然只有一般的专业知识,但具有非凡的才能,能为民营企业出谋划策,做出优异成绩和突出贡献的员工,自然也是人才。这就是我认为的民营企业对人才应有的新的理性认识。

开发人才应关注效益

我国加入世贸组织后,人才理念的更新,以及人才价值定位的嬗变、人才配置和运作方式的革新,都促使民营企业越来越重视人才的开发。

由于知识经济的到来,人才大有用武之地,且已成为决定民营企业发展潜力和后劲的重要因素。如果没有一定数量的高素质人才,民营企业至多只能小打小闹,难以实现生产经营上质的飞跃。据有关研究机构分析,随着我国加入世贸组织而来的外国企业与我国企业的第一场战役,并不是争夺产品和市场,而是争夺高素质人才。以浙江为例,已有48家外国公司在杭州设立了常驻代表机构。2002年以来已3次在杭州公开招聘人才,招聘专场一次比一次火爆。可见,人才争夺战已达到白热化程度。相对说来,我国民营企业比起国有企业来,本来人才就比较缺少,面临这种境况,吸引和稳定人才就更显得困难。有鉴于此,民营企业有必要建立高效精干的人力资源管理部门,对人力资源特别是人才资源作全面的认真的分析,结合企业发展的实际需要,制定合理的人才开发(包括引进)规划,积极开发人才。人才除通过学校教育外,也需要通过生产经营的实践来锻炼,这个任务应该由民营企业自身来承担。当然,民营企业也可以举办各种讲座和培训班,邀请科学技术、经营管理、经济法律、世贸组织和会计等方面的专家学者来授课,以帮助从民营企业现有的人才资源中培养各种专门人才。可以说,培养人才是民营企业积蓄力量、发展壮大的一个重要条件。

要指出的是,在积极开发(包括引进)人才资源的过程中,民营企业必须关注和重视人才效益的发挥。所谓人才效益,就是通过

民营企业的人力资源管理部门,架设合理的人才结构,使本企业拥有适合和满足生产经营需要的各种人才,并让他们在各自的岗位上最大限度地发挥作用,达到以最小的开发成本,获得最大的人才效益。现今,人才的效益正逐步成为许多民营企业人力资源管理部门人才工作成效的一个重要标准,即一个民营企业的人才工作做得如何,不仅要看这个企业拥有人才的绝对数和相对数,更要看这个企业人才作用的发挥有多大,对企业生产经营的贡献有多少。民营企业只有树立起注重人才效益的思想,才能真正树立起人才资源是第一资源、是最宝贵资源的理念。

使用人才应激励与制约并举

民营企业开发(包括引进)人才是为了使用人才。最近国外的一份资料表明,外国跨国公司正在争夺我国工业、国际金融业的数万名主要业务骨干——企业人才。因此,对我国民营企业来说,为了迎接和适应已经到来的人才全球化的竞争,必须加速更新人才理念,不仅要开发好人才,还要使用好人才,使其各得其所,各显其能,各尽其用,才能稳得住人才和留得住人才。而民营企业的人才在各自的岗位上,也迫切需要有所作为,以体现其应有的价值。这表现在:他们要求参与企业技术创新和经营管理创新,要求不断更新知识。这一来,民营企业的人才就由“要我干”变成了“我要干”,由“要我学”变成了“我要学”。这一质变决定了民营企业在人才工作上不能依靠非理性管理意识和人治的方法,把包括人才在内的所有劳动者视为一种成本负担,而是必须转变为“以人为本”,把人才视为最重要的资源,特别要重视人才的权益保障。

民营企业的人才作为一种能动的智力资源,既是一种高增值性的资源,也是一种有思想、有创新、有主观需求的特殊资源。为了调动人才的积极性、主动性和创造性,让其很好地发挥作用,民营企业除了应该形成上下重视人才、爱惜人才的氛围,还必须建立严格而有效的激励机制和约束机制:前者如给予岗位工资、职务津贴、年终奖励、福利补贴等经济利益激励,给予相关头衔和相应生产经营决策权的地位和权利激励,以及给予使人才对所在民营企业产生认同感和归宿感的企业文化激励;后者如制订公司章程的约束,签定合同的约束,建立机构的约束等内部约束,以及遵从有关法律约束,舆论道德约束,市场约束,社会团体约束和媒体约束等外部约束。通过激励机制和约束机制,实现对作为资源的人才的有效管理,并化人才的个人智慧为集体智慧,化人才的个人经验为集体经验,这不仅有利于人才在民营企业的生产经营中发挥决定性作用,而且还能形成民营企业长效的内部竞争机制和持续扩张的能力。

(作者系浙江省民营经济研究中心主任)