

基于校企合作的中小企业人才战略研究

文/杨仁辉 杨元晔

“天地之间，莫贵于人”，随着经济建设的深入发展，人才的价值越来越受到重视。“尊重知识，尊重人才”、“人才资源是第一资源”等理念早已深入人心。美国的钢铁大王卡内基曾说：你可以把我的全部财产拿去，只要留下我的人，我照样可以成为钢铁大王。然而，中小型企业在实际的人才争夺战中却面临“如何把握机遇，以有限的资金获取可持续发展的核心源——人才”的挑战。

一、中小企业的人才现状

中小企业是经济发展的必然产物，是当前国民经济的重要组成部分。2005年全国工商注册企业中，中小企业占99%，其产值和利润分别占60%和40%，且在去年1500亿美元的出口总额中，中小企业占有约60%的份额[1]。然而，中小企业的人力资源状况却不容乐观。广东省是近年来中小型企业发展迅猛的省份之一，该省曾对447家民营企业的人力资源状况进行了调查，员工学历分为博士、硕士、本科、大专、中专（含高中）和初中，本科及以上学历者仅4.34%，中专和初中学历人员高达85%。《广东私营企业发展（2004）》蓝皮书指出，全省民营企业中，中专及以上学历人才占民营企业从业人员总数的30.3% [2]。这样的人力资源水平显然不能满足手工劳动向半机械或机械化转变、劳动密集型向技术型转变的人才需求。

二、中小企业的人才战略模式构想

中小企业因自身的缺陷、人才的个人需求以及市场环境等因素，不得不面对急需人才又难于求得人才的困惑。中小企业在人才争夺战中要正视自身的不足，同时积极思考如何在引才、用才的过程中化解自身缺陷与人才需求之间的矛盾。首先，将科学发展观引入中小企业的管理之中，强调以人为本的用人原则，把“人”作为事业发展的核心。“以人为本”的理念在中小企业具体表现为：把依靠员工的智慧作为发展的根本前提，把提高员工的素质作为发展的根本途径，把尊重员工的人格作为发展的根本准则，把为了员工的利益作为发展的根本目的。以人为本是增强企业凝聚力、提高员工对企业忠诚度的关键。其次，借鉴国外人才资源共享的经验，突破引进人才等于占有人才的认识误区，将人才引进的重点定位于引进人才的智力资源，建立“人尽其才，分层次、分类开发”的引才、用才机制，实施“刚性+柔性”的引才策略，将“不求所有，但求所用”的用人理念贯彻于企业的人才引进工作，充分发挥人才智力资源在企业生存与发展中的服务功能。

1、校企合作实现人才资源共享的可行性

1.1 开发高校在职专业教师资源，实现学校、企业、教师多赢目标。高校是人才的培养之地，同时也是人才的聚集地。目前，一方面就高校教师的角度来看，第一，基于生存安全的需要，大多数人才在择业时将自己的社会角色定位于相对稳定、安全的职业——高校教师；第二，基于提高生存质量的需要和更广泛地获取研究工作的实践支撑需要，高校教师尤其是青年教师希望拥有与企业合作的机会；第三，高校青年教师和中青年骨干教师精力充沛、思想活跃、创新意识强，正是企业理想的人力资源。

1.2 突破人才认识误区，开发高校退休高级人才资源。日本企业历来重视对老年人才资源的开发，2007年掀起的银发浪潮进一步将老年人才资源开发推向高潮。而我国企业在人才认识论上往往过分强调年轻化，导致引才和用才时忽视老年人才的价值。事实上，心理学家研究发现，伴随教育程度的提高，人的智力衰退年龄将推迟，衰退速度也较缓慢。大量事实也证明：老年人才是人才总体的重要组成部分，人才没有年龄的界限。

高校退休的高级科技人才具有四个明显优势：（1）拥有丰富的知识经验，在解决实际问题时游刃有余；（2）可有效节约人才培养成本，发挥老年科技人才高产出能力，提高人力资源利用效率；（3）稳定性强。稳定的人才队伍是企业发展的基础。长期的传统教育和几十年的工作经历使老年人才对组织的忠诚度普遍高于青年人，而且他们再就业的根源主要是追求自我价值的升华，在个人特长、兴趣基础上选定组织以后，很容易与组织结成稳定的从属关系，对企业的忠诚度相对较高；（4）随着生活水平的提高，退休高级人才的身体健康程度使他们在退休后相当长的一段时期内仍然能够继续从事科学研究等技术研发工作。据有关资料显示，60-80岁的老人均属于有为期老人。

2、校企人才资源共享模式构想

2.1 合作形式。校企合作的特点是人才资源共享，根本是对人才的智力实现共享。校企智力合作可分为组织合作与个人合作，前者指企业与高校相关专业学院联系，由专业学院选派优秀教师与

企业合作，后者指企业在充分了解教师个人素质、能力的基础上，直接与教师本人签定聘用合同。

2.2 合作内容主要包括：（1）开办知识讲座。邀请资深教授、高级工程师帮助培训青年技术人员，提高其理论水平；（2）举办技能培训班。重点聘用高级技师对一线工人进行技能培训，增强操作技术；（3）开展新产品研发，抢占新产品市场；（4）企业为高校学生提供实习基地，促进学生与一线工人的知识技能交流，使学生在实践中认识企业，企业在实践中发现学生中的人才并努力留住人才。

2.3 合作期限。企业和合作者根据双方需要签定长期、中长期、短期合同，采取弹性工作时与固定工作时相结合的工作方式，建立一支相对稳定与灵活机动形式构建的人才队伍，完成中小企业可持续发展的根本目标（作者单位：重庆工学院花溪校区人事处）

相关链接

国有资产经营管理公司战略目标的设定
基于校企合作的中小企业人才战略研究
基于战略联盟的组织间学习过程研究
国家竞争优势理论及其政策价值研究
中国软实力现状初探及提升对策
加强信息化建设的思考
对我国监事会制度的思考
贵州加快融入珠三角经济圈的战略构想
实施技术跨越战略 促进工业快速发展
基于SWOT理论望城县小城镇建设发展战略分析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心