

现状与需求间的距离

2008-10-10

自2004年本市实施人才强市战略以来，全市人才规模有了可观的增长。为了解本市企业人才的构成和需求状况，国家统计局上海调查总队近期在本市工业，建筑业，交通运输和仓储业，批发和零售业，房地产，社会服务业，信息传输、计算机服务和软件业以及住宿和餐饮业等八个行业门类的1500多家企业中开展专项调查。从岗位来分，企业中的人才可分为经营管理人才、专业技术人才和技能人才。调查中，企业对各类人才的拥有状况进行评价，分为“太多”、“偏多”、“合适”、“偏少”和“紧缺”五个等级。调查结果如下：

一、企业人才现状

1、近七成企业缺少高技能人才

调查显示，近七成企业缺少由高级工、高级技师、技师组成的高技能人才（认为“偏少”或“紧缺”的比重之和，下同），其中24.9%的企业表示高技能人才紧缺（见图1）。



图1 “缺少”各类人才的企业比重（单位：%）

（1）建筑业和工业企业中高技能人才紧缺程度较高。八个行业门类中，建筑业缺少高技能人才的企业比重最高，为86.6%，其中33.3%的企业高技能人才紧缺；工业中高技能人才“紧缺”问题也相当普遍，有73.2%的企业缺少高技能人才，其中27.8%的企业高技能人才紧缺，按紧缺程度依次为：有色金属冶炼及压延加工业（58.3%）、黑色金属冶炼及压延加工业（52.9%）、专用设备制造业（46.2%）。

（2）大部分服务型行业的高技能人才缺口较大。除房地产业和社会服务业外，交通运输和仓储业、批发和零售业、信息传输、计算机服务和软件业以及住宿和餐饮业企业中均有超过六成的企业表示缺少高技能人才。其中，装卸搬运和其他运输服务业（83.4%）、道路运输业（78.6%）、电信和其他信息传输服务业（73.1%）、餐饮业（72.4%）和零售业（72.1%）中均有超过七成的企业缺少高技能人才。

2、半数以上企业缺少专业技术人才

有53.6%的企业缺少专业技术人才，其中6.9%的企业表示专业技术人才紧缺；44.2%认为数量合适；只有1.4%认为专业技术人才过剩。

八个行业门类中，有71.4%的交通运输和仓储业企业缺少专业技术人才。航空运输业企业反映，由于行业的特殊要求，培养飞行员、机务人员需要的成本高、周期长，且无法从人才市场上直接获得需要的人才，现有的用人制度难以满足企业专业技术人才的需要；铁路运输企业也存在同样的问题。此外，道路运输业、装卸搬运和其他运输服务业中分别有71.4%和83.3%的企业表示缺少专业技术人才。

制造业中，超过六成的原材料、能源类企业和设备制造类企业缺少专业技术人才；而生活用消费品类

制造业中，超过七成的企业认为专业技术人员数量合适（见表1）。

3、经营管理人才数量适中

企业普遍对经营管理人才的拥有量较为满意。近三分之二的企业认为数量合适；认为缺少的企业占28.7%，其中只有3.6%的企业表示经营管理人才紧缺；还有5.1%的企业认为经营管理人才过剩。

二、企业人才需求热点

1、经营管理人才中，市场开发人才需求最广

在各类经营管理人才中，市场开发人才的需求面最广，其次为国内高级管理人才。投融资管理和供应链管理成为企业人才需求的关注点。相比之下，人力资源及财务管理人才在企业中相对饱和。而跨国高级管理人才使用单位的局限性较强，总体需求不高（见图2）。



图2 “缺少”各类经营管理人才的企业比重（单位：%）

（1）市场开发人才需求面最广。有46.7%的企业缺少市场开发人才，其中10%的企业紧缺并急需增加。八个行业门类中，除房地产业外，其他行业的经营管理人才中，需求度最高的均为市场开发人才，其中超过六成的交通运输和仓储业企业以及信息传输、计算机服务和软件业企业缺少市场开发人才，其中表示紧缺并急需增加此类人才的企业比重分别达到13.1%和12.7%。

（2）高级管理人才需求度较高，国内高级管理人才更受欢迎。高级管理人才向来是企业人才需求的热点。而本国高级管理人才由于熟悉本土市场、社会和人文环境，对多数企业更具实际意义。调查中，有36.6%的企业缺少国内高级管理人才，其中5.5%的企业表示“紧缺并急需增加”。

分行业来看，建筑业、交通运输和仓储业、信息传输、计算机服务和软件业对国内高级管理人才需求较高，分别有52%、45.9%和41.3%的企业需要增加这类人才；消费服务型行业对国内高级管理人才的需求相对有限，有36.5%的批发和零售业企业、46.8%的社会服务业企业和34%的住宿餐饮业企业认为不需要国内高级管理人才。

（3）跨国高级管理人才总体需求较弱。由于引进方式和使用单位较为特殊，企业总体需求较弱。有58%的企业表示不需要跨国高级管理人才。而大型企业中，除46%的企业无此需要外，30.1%的企业表示缺少跨国高级管理人才，其中6.6%表示紧缺并急需增加。

（4）投融资管理人才受企业关注。随着社会主义金融体系的不断完善，资本市场的逐步成熟，越来越多的企业将资本运营列为经营活动的一项重要内容。由于投融资管理是一项涉及面广、专业性强的特殊工作，人才短缺已经成为制约企业发展的瓶颈。调查中，有三分之二的企业需要投融资管理人才，其中34.2%的企业缺少此类人才，5.5%表示此类人才紧缺并急需增加。分行业来看，近九成房地产企业需要投融资管理人才，其中48.8%的企业表示缺少此类人才，11.6%表示此类人才紧缺并急需增加。

（5）供应链管理人才存在空缺。科学有效的供应链管理能够提高效率、降低成本已经逐步成为企业的共识。真正意义上的供应链管理人才有别于传统意义上的采购、物流、仓储等单一角色的管理人员，因此存在相当大的人才空缺。调查显示，八成企业需要供应链管理人才，其中30%认为此类人才短缺。

2、专业技术人员中，企业最缺总体设计开发人才

在各类专业技术人员中，总体设计开发人才的需求度最高，节能和环保应用技术研究人才位列第二。分行业来看，制造业企业对工艺、工装设计人才和专用设备、关键零部件开发设计人才的需求度较高；服务型企业则需要增加计算机、网络和信息人才（见图3）。

(1) 近半数工业企业缺少总体设计开发人才。在各类专业技术人才中，总体设计开发人才最为紧缺，有38%的企业缺少此类人才。分行业来看，45.9%的工业企业、40%的建筑业企业、38.1%的信息传输、计算机服务和软件业企业缺少总体设计开发人才。

(2) 三分之一企业缺少节能和环保应用技术研究人才。随着循环经济发展和节能减排要求的不断提高，企业对于相应人才的需求也显得越来越迫切。调查中，有34%的企业表示缺少节能和环保应用技术研究人才。分行业来看，工业和建筑业中均有超过四成的企业缺少此类人才。

在部分节能减排任务较重的制造业企业，此类人才的需求更为强烈。超过六成的石油加工、炼焦及核燃料加工业和黑色金属冶炼及压延加工业企业和超过半数的化学原料及化学制品制造业、橡胶制品业、非金属矿物制品业、电气机械及器材制造业和通用设备制造业企业需要增加节能和环保应用技术研究人才。

(3) 制造业缺少工艺、工装设计和专用设备、关键零部件开发设计人才。除了需求度较高的总体设计开发人才(45.9%)和节能和环保应用技术研究人才(41.9%)，分别有38%和37.1%的制造业企业缺少工艺、工装设计和专用设备、关键零部件开发设计人才。设备制造类企业(包括专用设备制造业、通用设备制造业和交通运输设备制造业)需求尤为强烈，超过半数企业缺少这两类人才，其中通用设备制造业和专用设备制造业中超过10%的企业表示这两类人才“紧缺，急需增加”。

(4) 服务业行业普遍缺少计算机、网络和信息技术人才。服务业网络建设和信息化程度的不断提高，带动了相应人才的需求。服务业企业对专业技术人才的需求集中在计算机、网络信息技术人才。有45.9%的交通运输和仓储业企业、31.8%的批发和零售业企业、21.3%的社会服务业企业和35.9%的住宿餐饮业企业缺少计算机、网络信息技术人才。信息传输、计算机服务和软件业中也有46%的企业缺少本行业的专业技术人才。

3、年轻员工受欢迎，经验丰富的“年长”人才也受青睐

企业对于各个年龄段人才的需求呈现两头高中间低的特点。具体表现为：30岁及以下的年轻人企业需求较旺，有42.4%的企业认为此年龄段的员工有缺口；而对于31—45岁及46—55岁年龄段的员工，只有23.9%和20.3%的企业认为有缺口；对于55岁以上年龄段员工，企业的需求出现反弹，有28.3%的企业认为此年龄段员工短缺(见图4)。



各年龄段人才的需求具有一定的行业和企业类型特征：

(1) 30岁以下人员的需求集中于体力投入较大的行业。在建筑业、交通运输和仓储业、批发和零售业等行业中，年轻人才需求量较大，半数以上企业表示缺少30岁以下员工。而信息传输、计算机服务和软件业企业中，年轻员工相对饱和，仅有18%的企业表示缺少，还有27.9%的企业表示此年龄段人才过剩。

(2) 制造业企业青睐“老”员工。有31.8%的制造业企业认为55岁以上员工偏少。缺少比例最高的行业大类依次为：石油加工、炼焦及核燃料加工业(50%)、纺织服装、鞋、帽制造业(48.1%)、黑色金属冶炼及压延加工业(47.1%)、食品制造业(46.2%)、通信设备、计算机及其他电子设备制造业(44.3%)、化学原料及化学制品制造业(44.2%)和文教体育用品制造业(41.7%)。

(3) 外资和港澳台商投资企业欢迎“老”员工。外商和港澳台商投资企业在人才使用上注重实效，青睐具有丰富经验的“老”员工。有36.8%的外商和港澳台商投资企业表示缺少55岁以上的员工。

4、国有企业人才需求更为迫切

(1) 国有企业中各类人才短缺程度均偏高。国有企业中各类人才紧缺的比重明显高于全市平均水平。有6.6%的企业经营管理人才紧缺(全市3.6%)；10.7%的企业专业技术人才紧缺(全市6.9%)；11.7%的企业紧缺技能人才(全市6.2%)，37.8%的企业高技能人才紧缺(全市24.9%)。

六成国有企业表示30岁以下人员偏少，近四成认为31—45岁人员偏少，近一半认为46—55岁人员过多，逾三成认为55岁以上人员过多。

(2) 外商及港澳台商投资企业的各类人才规模相对合理。有75.4%的企业认为经营管理人才数量合适(全市66.2%)，53.8%的企业认为专业技术人才数量合适(全市44.2%)，58.6%的企业认为技能人才数量合适(全市47.6%)，29.4%的企业认为高技能人才的数量合适(全市23.7%) (见图5)。



三、企业引进、培育人才存在的主要问题

合理配置与使用人才是企业发展的关键，越来越多的企业把人才视作企业的核心竞争力，把人才工作作为企业发展战略的一项重要内容，但在实际操作中，企业常反映“合适的人进不来”、“需要的人留不住”，主要障碍为：

1、政策性限制

人才流动的政策性限制是企业进人时最头疼的问题，有46.1%的企业有此反映。而户口落实难和家属安置及子女教育问题也是企业进人时不得不面对的难题(见图6)。此外，上海房价高、生活成本高等现实问题也是造成企业所需要的人才望而却步的重要因素。



图6 “人难进”的最大障碍(单位%)

2、待遇低，缺乏激励机制

调查中，有43.4%的企业坦言，待遇低是人才流出的最主要的原因。国有企业反映尤为强烈(56.8%)。一些国有企业抱怨，由于历史负担重，提供待遇往往低于同行业其他性质企业，致使年轻、高学历的人才引进数量无法满足企业需求。用人制度上的一些不合理规定也是导致待遇偏低的主要原因。企业反映，由于缺乏激励机制，收入分配中存在贡献与薪酬不匹配现象，有能力的人才不愿意留。

3、没有足够的个人发展空间

有31.5%的企业表示缺乏人才发挥所长、施展才能的空间是人才流出的首要因素，有17.3%的企业表示内部提升通道狭窄是企业留不住人的主要问题(见图7)。

此外，年轻员工缺乏归属感、离职率高；学校提供课程与企业实务无法紧密衔接；培养人才方面存在短期任务与长期目标的现实矛盾，企业无法提供足够的培训资源和条件等等，都是企业在人才培育和储备中遇到的现实问题。