



中国特色社会主义经济建设协同创新中心

《成果要报》

2015年第8期 (总第8期)

中国特色社会主义经济建设协同创新中心 编

2015年10月13日

企业人才需求变化与应对建议

——天津滨海新区百家重点企业调研报告

乔章凤 周立群

【内容简介】笔者对天津滨海新区150家重点企业就企业人才需求问题进行了调研访谈。调查显示，人才需求总量稳步增长且专业标准提高，紧缺人才素质要求更为迫切，高层次人才引领需求凸现。人才队伍的整体结构亟待优化、国际化程度不高、人才服务发展滞后、培养培训政策需找准着力点。根据调研情况，结合天津市、滨海新区现有人才政策和实际情况，我们建议：优化人才结构，促进多元创新型网络聚集人才；借力战略机遇，开创海外高层次人才队伍新格局；创新校企联动，打造国际化创新创业教育服务平台；整合专业资源，积极培育区域国际人才服务市场；完善公共服务，营造宜居宜业的人才服务环境。

一、重点企业人才需求及特点

1. 人才需求总量稳步增长

调研显示，2015年新区人才总量将突破120万人；预计新增用工需求达10.35万人，较去年增长20%；人才密度为35%，高于天津市平均水平，主要集中在电子信息、新能源、装备制造、石油化工等产业领域。一是大型企业人才需求势头强劲，与新区大项目、大企业集中的布局吻合，外资和中外合资（合作）大企业人才需求量占比高达78.8%，其中，专业技术人才需求占比为55.0%。二是高达50%的人才需求量来自于小型企业，伴随科技型中小企业迅速发展，小企业日益成为吸纳各类人才的吸纳器。

2. 人才岗位专业标准提高

随着企业的技术水平和产品科技含量显著提高，先进工艺流程和生产设备的应用对专业技术岗位和高技能岗位的人才需求比重不断增加。调查显示，37.5%和17.6%的企业将专技人才和高技能人才列为最为紧缺的人才。专业技术岗位紧缺人才类别达到123个，工程技术、研发设计、金融保险、文化创意等岗位，以及高技能人才中的技师、高级技师是企业普遍紧缺的岗位。

3. 人才素质要求更为迫切

企业对经营管理人才、专业技术人才、高技能人才学历要求为本科及以上学历的比例分别高达95.5%、82.0%、69.7%。高达79.8%的企业最为关注所需人才的工作经历和经验，紧缺人才90%以上的岗位都有工作经历要求。各类人才一般要求有3-5年的工作经

验，高级经营管理或专业技术岗位则要求有10年以上相关工作经验。学历、专业、工作经验与技能需求主导了企业选拔人才的趋势，间接反映企业对人才个人学习能力及实际工作能力高度重视的特点。

4. 人才需求呈年轻化趋势

调研显示，各类人才需求呈现明显的年轻化趋势。其中，人才总体分布集中于25岁以下及25-35岁的企业分别占6.1%和62.6%，即将近70%的重点企业人才需求主要分布在35岁以下。另外，超过半数的重点企业，主要技术负责人的需求集中在35-45岁。相对比，技术骨干比领导骨干低龄化程度更高。

5. 高层次人才引领需求凸现

高层次、领军型人才对企业发展的引领需求日益强烈。调查显示，对高层次人才的需求总量将突破12万人，占人才总量的10%。高层次人才在电子信息、航空航天、生物医药等产业集聚能级较高，其中电子信息产业高层次人才集聚总量占到30.5%；而现代服务业高层次人才尚没有达到集聚规模，人才缺口较大。

二、企业人才需求反映的主要问题

1. 人才队伍整体结构亟待优化

调查显示，现有人才主要学历构成为大专及以下、本科、硕士及以上的企业分别为56.3%、36.2%、7.4%，而企业认可的人才最低学历要求为大专及以下、本科、硕士及以上分别是17.6%、53.1%和

29.3%。由此可知，企业人才素质总体偏低。现有人才储备量和人才素质难以满足新兴领域产业发展的需要，尤其是生物医药、高端装备制造、新能源新材料、节能环保等战略性新兴产业领域人才，以及金融服务、物联网、创意设计等新兴服务领域专业人才高度紧缺，人才结构与产业结构不匹配问题尤其突出。

2. 人才队伍的国际化程度不高

人才队伍的国际化程度尚不高，特别是高端研发、金融、航运和贸易方面的国际化高端人才最为紧缺，成为天津自贸区与先进制造业和研发转化基地建设的一个短板。截至2015年3月，新区留学归国人员总数为7070人，各类侨海企业总数为665家，在超百万的人才总量中，海外高层次人才数量集聚不足，尤其是各类成熟型、领军型人才严重匮乏。

3. 人才服务产业发展仍然滞后

人才中介机构数量较少、层次不高、种类不全等问题突出。人才服务机构市场化程度低，目前六成以上的企业人才招聘依然以公开人才招聘渠道为主，以职业中介机构、人才交流活动、猎头公司等非公开化的职业化人才招聘渠道所占比重仅为24.8%，尚没有建立起真正的公共人才信息共享平台和市场配置资源机制。在人才服务的体制机制上存在着一些薄弱环节和功能缺失，如人才集聚平台国际化程度低、人才激励保障与国际不接轨、人才继续教育机会不足等。

4. 培养培训政策需找准着力点

人才队伍建设仍以引进为重点，注重短期效应，忽视人才培养对长期人才问题的解决。调查显示，85.6%的企业人才培养以企业内部培训为主，大多采用岗前短期企业文化管理培训的方式，培训投入不足、时间较短、稳定性较差、积极性不高；而通过高等院校培训、脱产进修、国外培训进修等外部培训方式的比例仅占10.3%。政府人才培养支持方式较为薄弱，没有形成针对专门人才的培训体系。

5. 创新创业环境氛围尚不浓厚

在人才引进与人才流动过程中面临着户籍、人员编制、职业身份、社会保险等影响人才跨区域流动的体制性障碍。调查显示,认为工资待遇、发展环境是造成人才流失主要原因的企业分别达32.7%和28.4%。目前人才创新创业扶持体系尚不完善，难以提供“全程化、专业化”后续配套服务，创新创业的文化氛围尚不浓厚。

三、企业人才工作的重点及对策建议

1. 优化人才结构，促进多元创新型网络聚集人才

实施重点人才工程，着重引进携带可转化的高新技术成果的科技领军人才和创新团队；依托重大科研和工程项目、重大产业攻关项目、重点研究基地、成果转化中心等，构建人才链，布局创新链、产业链、资金链，培育一批具有较强核心竞争力的新兴产业集群和领军企业集聚人才。在金融、电子信息、高端装备制造、物流、生物医药、新能源新材料等新兴产业选择百家重点企业，设立

院士专家假日工作室，借鉴威客和周末工程师等新形式，大力推行人才租赁制度。

2. 借力战略机遇，开创高层次人才队伍建设新格局

借力战略机遇叠加优势，突出国际化创新人才引进力度，建立海外人才离岸创业基地，鼓励海外创新创业人才利用国内外优势资源进行产品研发并在天津转化及产业化；在股权激励、非独占许可技术转让、科技成果使用处置、职务发明市场转化等方面推出一批创新政策。健全高层次人才信息收集和专项引才机制。

3. 创新校企联动，打造国际化教育培训服务平台

建立高校、政府、企业三者联动的人才培训新模式。由政府搭台，引导高等院校以市场需求为导向，将创新创业人才与高技能人才培养列为天津高校改革探索和办学模式改革的重要内容。构建国际化培育基地和信息、交流、聚合平台。实施“名校、名师、名专业”战略，大力引进国内外名校来津设立分校或教学基地。借助产业与项目的跨国合作，推进中美、中欧人才培养项目与创新创业人才、高技能人才国际化基地建设。

4. 整合专业资源，积极培育区域国际人才服务市场

构建覆盖全产业链条的人才服务促进体系。健全金融商贸、教育、会计、律师、公证、税务、投诉、技术、信息、人力资源等中介服务体系等；重点支持第三方认证、检验检测、技术转移、市场营销、高端人才中介等科技服务产业，探索政府购买服务等新型支持方式。研究发布“滨海人才指数”，包括“人才紧缺指数”、“人

才薪酬指数”、“人才环境指数”和“人才竞争力指数”，及时反映市场动态信息，引导人才向重点产业、行业、区域集聚，扩大“滨海人才指数”的国内外影响力。

5. 完善公共服务，营造宜居宜业的人才服务环境

创新人才优先投入机制，设立人才发展专项资金；完善人才评价机制和激励保障机制，积极试行期股奖励、知识产权入股、技术入股等激励机制以及建立人才薪酬保护制度。继续简化智力引进、职称评审、户口申报等程序，设置“一站式”服务窗口；提供专人专办、贴身服务、全程跟踪，建立适应企业高端人才引进和培养工作的一体化人才服务机制。加快推动医院、学校、社区以及人才公寓建设，构建人性化、便利化的生活配套体系。

【作者简介】

乔章凤 天津外国语大学天津国际发展研究院讲师

周立群 南开大学滨海开发研究院常务副院长，南开大学经济学院教授、博士生导师，中国特色社会主义经济建设协同创新中心研究员。

