

高科技企业人力资源管理策略探析^{*}

包智华

(南京航空航天大学 继续教育学院,江苏 南京 210016)

摘 要:科技全球化是当今世界发展的重要趋势之一,本文阐述了科技全球化背景下加强我国高科技企业人力资源管理的必要性,系统地分析了科技全球化对高科技企业人力资源管理的影响和挑战,提出了加强人力资源管理工作的策略。

关键词:科技全球化;人力资源;人力资源管理;策略

中图分类号:F124.5 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5092(2006)02-0051-04

随着科技全球化的深入发展,世界经济一体化和科技一体化趋势的不断深入,企业为了应对由此带来的机遇与挑战,其现代化、国际化进程也在日益加快。企业组织是由人组成的集团,人才是企业的核心,因此在科技全球化背景下,加强高科技企业人力资源管理,积极应对其所带来的机遇与挑战尤为迫切与重要,这就对高科技企业人力资源的现代化管理提出了更高的要求^[1]。

一、科技全球化背景下,加强我国高科技企业人力资源管理的必要性

(一)加强高科技企业人力资源管理是应对国际市场竞争的必然要求

21 世纪是高科技的世纪,高科技在国民经济中影响日益重大,高科技产业与国家经济关系日益密切,高科技产业在不断地向前发展,上缴利润从 1995 年至 2002 年在不断地提高,其产业增加值占 GDP 的比重在不断地上升,出口创汇能力也明显得到了提高,说明高科技产业对国民经济有良好的推动作用,在经济发展上也具有强大的发展潜力,而技术引进要付出较大代价,这就需要企业在促进科技技术和科技人才引进上发挥更加积极的作用,人力更是支持高科技产业发展的重要骨干,因此必须以人才高地带动科技高地的构筑,加强高科技企业的人力资源管理。

企业基础国际竞争主要体现在人力资本和信

息技术设施上,“国际货币基金组织的全球化定义强调技术、信息和文化的全球化,越来越多的国家相互依赖于对方的技术、制造方法、组织方法、市场与生产设计”^[2]。这种全球化的发展模式,意味着我国高科技企业能迅速融入国际市场参与竞争,在竞争中发展壮大自己,同时企业也面临着科技资源配置的全球一体化问题。人力资本和新知识、新技术成为当代资源配置竞争的重点,因此,企业尤其是高科技企业就必须从企业发展战略的角度,高度重视企业人力资源的建设与管理,思考在科技全球化趋势的国际竞争环境中,提高企业新知识、新技术的配置,加强企业人力资源的管理与建设。

(二)加强高科技企业人力资源管理是提高企业核心竞争力的必然要求

加入 WTO 后,面临国际市场复杂的竞争环境,市场竞争日益激烈,谁能赢得顾客,赢得市场,谁就能在国际竞争中获胜。我国高科技企业同样必须提高产品国际市场的竞争力,而要具备国际市场的竞争力,就必须提高企业核心竞争力。一般来说,高科技企业科技含量和技术壁垒较高,发展新陈代谢迅速,其所拥有的核心技术在一定程度上具有不可替代性和不可模仿性,因此,高科技企业对科技、人才的依赖性比较强,而科技力量的

• 收稿日期:2006-01-12

作者简介:包智华(1974-),女,浙江东阳人,南京航空航天大学助教,法学硕士,研究方向:经济管理。

竞争、高科技企业的竞争就是人力资源的竞争,其竞争力水平往往取决于其员工的产出质量和数量,高素质、有创造力和主动精神的研究开发队伍是产品开发成功的关键,因而,高科技企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地,就要加强人力资源的开发与管理。所以高科技企业人力资源管理既是一种管理方式,也是一种竞争手段,通过它对企业人力资源进行整合与协调,最大程度的发挥并构筑形成企业独特的竞争优势。

(三) 加强高科技企业人力资源管理是企业可持续发展战略的必然要求

高科技企业具有高度知识、技术密集型的特点,知识和企业家是创造价值的最活跃、最关键的要素。高科技企业的可持续发展是一个不断创新的过程,创新能力建设是高技术产业发展的重要基础和保证,因此,要实现高科技产业持续、快速、健康发展,人才是关键,建立高层次创新型科技和经营管理人才队伍,提高科技人才队伍的素质和水平,建立高对应、多层次的人才培养机制对于知识密集型行业的发展是非常重要的。此外,面对科技全球化所带来全球化的科技、人才的竞争,企业要想实现可持续发展,就必须实施创新发展战略,特别是要不断增强自主创新能力,要以长远、发展的眼光重视人力资源的投资、开发与管理,建立企业实现可持续发展强大的人才支撑体系。

二、科技全球化给高科技企业人力资源管理带来的影响和挑战

随着科技全球一体化的趋势,提高企业特别是高科技企业人力资源管理水平有其现实的紧迫性和必要性,但同时,科技全球化趋势导致全球化竞争日趋激烈,使高科技企业人力资源管理面临新的发展机遇和挑战,这就要求高科技企业把握根据复杂多变的新环境,新情况,适时地、科学地确定、调整人才战略思想,能够把握机遇,规避风险,实施有效的人力资源发展战略,因此必须认真审视基于科技全球化这一背景下给高科技企业人力资源管理带来的影响和挑战。

(一) 人力资源配置全球化导致人才争夺国际化态势日趋激烈

科技全球一体化趋势使人才成为企业发展的第一资源,舒尔茨认为“虽然在现有的劳动者既缺乏技术又缺乏知识的条件下,通过增加常规资本,也能够获取某些增长,但是增长率则肯定是十

分有限的。离开大量的人力投资,要取得现代农业的成果和达到现代工业的宝贵程度是完全不可能的”^[3],因此,国家与企业之间竞争的焦点表现在技术的较量上,即人才特别是知识型员工的较量上,人才竞争全球化的核心是创新人才、高层次科技人才、优秀管理人才的竞争^[4],创新人才成为国家经济社会发展最重要的管理资源。

随着全球化和信息化的不断深入,对高技术,高科技人才的争夺特别是对发展中国家的人才争夺,也是发达国家的人才战略之一,据中国教育部统计,从1978年-2002年底,全国共有近60万人通过国家公派、单位公派和自费留学三条渠道,前往100多个国家或地区的高等教育机构学习和研究,同期学成回国工作的留学人员共有近16万人,人才流失成为发展中国家遇到的最大挑战。人才流失削弱了发展中国家的科技能力和技术创新能力,也使其不得不面对跨国公司在人才和技术上的强大挑战。跨国公司凭借在竞争环境中先期获得的资源竞争优势和雄厚的经济实力,加大吸引中国本地人才的力度,实行人才本土化战略,从而不可避免地展开了激烈的人才争夺。在市场竞争日趋激烈的情况下,人才对高科技企业的生存与发展更具有重要战略意义。

(二) 科技全球化趋势增加了高新技术企业人力资源的研发压力

高科技产业是知识密集型行业,创新是高科技企业发展的核心,据外经贸部跨国公司研究中心出版的《2002-2003 跨国公司在华投资报告》估计,外资在我国设立的R&D机构已达400多家^[5],给企业发展带来了相当大的技术竞争压力,也相应地增加了企业人力资源的研发压力。随着我国高科技产业的不断发展,人才队伍也在逐步壮大,高学历人才的比重在增加,但相对于我国高科技产业的发展仍存在着人才缺口及人才结构不合理的问题。以软件产业为例,据调查,我国今后一段时间将持续每年至少存在20万软件人才缺口现象,而且这个缺口在以20%左右的速度递增^{[6]100}。研究生学历近5万人,占全部从业人员的7%;本科生共26万人,占全部从业人员的38%;大专生共13万人,占全部从业人员的19%^{[6]101}。这造成企业人力资源结构不合理,两头小,中间大,使高科技企业发展面临企业发展核心人才及相关技术蓝领人才的紧缺,制约了高科技企业寻求发展机会进行自主创新,提高研发的

能力,因此面对科技全球化趋势,高科技企业人才结构就成为突出的问题,直接影响企业能否建立应对科技全球化趋势的产品研发支撑体系及企业的国际竞争能力。这就促使企业必须思考在科技全球化趋势下,如何有效开发、运用企业人力资源,提高本企业人力资源的合理构成比例,提高企业应对市场环境变化不断创新的能力。

(三) 强大的市场竞争压力增加了人力资源的投资成本和投资风险

人才是形成高科技企业竞争优势的重要源泉,在市场竞争日趋激烈的今天,人才对高科技企业的处在与发展更具有战略意义,人才竞争的加剧增加了企业人力资源的投资成本,企业为谋求技术进步、应对科技全球化,会纷纷加大对人力资源的投资,例如一些在华跨国公司,如摩托罗拉、IBM、诺基亚、爱立信等高科技企业,为了争夺有限的市场份额,制定了高层次的人才资源竞争战略,率先强占国内人力资源,这种情形客观上增加了本国企业调整企业人力资源结构,获取高层次人才的人力投资成本。同时,面对跨国公司强大的竞争压力,企业本身也面临着高层次人才流失,给企业发展造成严重的威胁,增加了企业人力资源的投资风险,造成众多企业“为他人作嫁衣”,核心管理层和技术人才动荡,制约企业的发展,致使企业一直不能做大、做强,而这种局面势必造成一个恶性循环,致使企业在强大的市场竞争压力中逐渐丧失竞争的能力和优势,无法在人才资源的配置中与外资企业相抗衡,使企业的发展受到严重的影响和阻碍。

三、科技全球化背景下,高科技企业人力资源管理策略

为了应对科技全球化趋势带来的挑战,提高企业的竞争能力,促进企业可持续发展,我国高科技企业迫切需要构建科学的人力资源管理战略。

(一) 建立高科技企业人力资源的持续创新发展机制

1. 加强人才引入机制管理

科技全球化趋势,导致企业之间尤其是高科技企业人才竞争日益激烈,因此高科技企业必须把引进与企业发展相匹配的优秀人才纳入企业的总体发展战略规划体系,并作为人才引入机制的指导方针,加强人才引入机制管理。首先根据企业自身发展战略目标,市场定位、研究与开发能力

及竞争实力等因素制订阶段性人力资源规划,分析确定适合本企业发展所需的人才要求和特点,并相应建立一套完整的人力资源评估系统。强调在变化的竞争环境中确认组织的人力资源需求^[7],以确保人才引进的质量,用以改善企业发展中人才结构不合理的现象。

2. 成立研发联合体,创建人才培训基地

在人才引进上要树立既有竞争又有合作的理念,充分利用科技全球化带来的信息平台,广开人才引进渠道,以我国软件人才主要来源分析,在人才来源中,高校及科研机构占据了71%,居于主导地位,因此企业在人才引进中首先可以考虑与人力资源充分的高校或研究所进行长期合作,也可与跨国公司合作,共同创建人才培训基地,这是一个双赢的选择。企业可因此有针对性的进行人才培养,选择适合企业人力资源结构发展所需的高质量的人才,减少不必要的教育投入,高校及研究机构也可因此获得更好的发展^{[6][20]}。

3. 激发企业人力资源的创新潜能,提高企业自主创新能力

美国管理彼得·德鲁克说,在现代经济中,知识正成为真正的资本和首要的财富^[8]。因此对于高科技企业来说,由于科技的快速发展,要想获得企业的竞争优势,迅速适应竞争环境,就要站在可持续发展的高度上把人力资源作为一种最宝贵的资源进行开发与管理,建立起教育优势,重视现有人才的培训,从企业长远发展的角度出发,人力资源的教育投资,长期经营人力资源,注重人力资源管理素质及能力的持续提高。企业可以采取积极措施为员工进行相关培训投资,如可以加大在职工的培训力度,更新员工现有的知识和技能,使员工与企业共同发展,改善企业人力资源结构,同时将员工自身的知识、技能和绩效挂钩,激励员工进行自我学习,从内部提高自身的再造水平和绩效水平,依托科技、人才、信息等资源优势,充分挖掘企业人力资源的发展潜力,取得市场竞争优势和企业长远发展的动力、后劲。

(二) 以人为本,建立技术创新人才服务体系

在激烈的人才竞争中,企业要能够吸引优秀的人才,并留住优秀的人才,物质激励是一方面,同时也必须要为人才提供充分的发展空间,塑造一个发展型的软环境,努力营造聚才、育才、用才的良好环境,形成人才培养、引进、使用的良性运行机制。首先,必须要重视和尊重员工,使员工能

充分、自由地发表评论和建议,只有这样,才能激励员工的企业归属感。其次,要为员工的创新提供各种资源和服务,以支持和协调为主的方式给予员工自由发挥的空间。同时对有创新实效的员工进行激励,鼓励员工在一个开放、信任、平等的环境中互相交流,重视协调与沟通,通过沟通,营造良好的、和谐的工作环境,使企业员工形成合作精神,共同合作,彼此分享自己的知识和经验,为企业获得科技竞争优势,增强科技创新实力提供人才发展保障,同时也为企业整体人力资源素质的提高创造一个良好的氛围与环境。

(三) 建立适合本企业人力资源发展战略的企业文化

如何有效开发利用好人力资源,是当前人力资源管理面临的一个重要课题,企业文化是人力资源管理中一个重要机制。一个企业的文化,会强烈影响一个企业对员工的根本看法,并影响该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的应用方式。而这些都是企业能否有效吸引住人才的主要影响因素。良好的企

业文化不但可以激发全体员工的热情,统一企业成员的意念和欲望,齐心协力的为实现企业战略目标而努力,而且是留住和吸引住人才的一个有效的手段^[9]。高科技企业要充分激励员工的创新性,必须要创造一个鼓励学习和创新的文化,树立起学习的理论,倡导持续终生的学习,让员工树立起“终身学习”的理念。

按照行为科学理论,员工不仅是“经济人”,更是“社会人”,他们是复杂社会系统的成员,不仅追求物质利益,更有社会心理方面的需求^[10]。因此要通过企业文化建设来增强员工对企业产生责任感和归属感,让员工充分感受到企业的人文关怀,形成员工与企业之间的依赖和信任,有利于企业人才的稳定。把个人发展与企业发展协调起来,使企业文化能够真正融入每个员工个人的价值观,注重员工未来发展与企业发展的紧密联系,提高员工的自我发展意识,进而调动员工工作积极性,达到降低人力资源成本的目的,形成自主协作、双赢共进的局面。

参考文献:

- [1] 张景安. 科技全球化在中国:挑战与对策[N]. 中国信息导报,2002-12-18(2).
- [2] 陈昭锋. 论国外科技投入社会化的全球化模式[J]. 中国科技论坛,2005,(4):23-26.
- [3] 舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京:北京经济学院出版社,1990:16.
- [4] 李德玲. 经济全球化趋势下高新技术企业创新发展战略探析[J]. 中国科技论坛,2005,(6):27-31.
- [5] 邢凯旋. 跨国公司在华 R&D 本土化对我国企业的冲击与对策[J]. 商场现代化,2005,(12):20-24.
- [6] 中国高技术产业发展年鉴[M]. 北京:科学技术出版社,2004.
- [7] [美]杰瑞·W·吉利,安·梅坎尼克. 超越学习型组织[M]. 北京:经济管理出版社,2003:199.
- [8] 宋耘. 高新技术企业的人力资源管理策略[J]. 企业研究,2001,(2):48-49.
- [9] 张青,张杭. 新形势下民营企业如何吸引人才[J]. 科技与经济,2004,(2):37-40.
- [10] 陈红. 有效激励:降低人力资源成本的重要途径[J]. 管理现代化,2004,(1):13-15.

A Study of Countermeasure of Enterprise Human Resources Management under the Background of Technological Globalization

BAO Zhi - hua

(Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Jiangsu Nanjing 210016, China)

Abstract: The globalization of science and technology is an important developing trend in the world. This article sets forth the necessity to enhance enterprise's human resources under the technological globalization. And analyzes the influence and challenge of the enterprise' human resources systematically. It also put forward the strategy of strengthening enterprise's human resource management.

Keywords: the globalization of science and technology; human resources; management; tactics