

中国存在着创新创业人才稀缺的宿命，出现这种结局不是因为中国缺乏人才，而是欠缺培养人才的沃土。

中国创业者活跃度偏低 易才推动创业人才培养机制

□ 钟经

日前，在人力资源和社会保障部主办的第二届人才发展论坛上，来自国家机关有关部委的领导、人才培养领域的专家学者以及在创新创业人才培养方面做出突出贡献的企业家代表齐聚一堂，共同探讨多元化的人才发展机制问题。易才集团作为人力资源外包行业唯一受邀的企业参加了论坛。

国内人才捉襟见肘 单靠引进独木难撑

记者在采访中了解到，中国虽然是人口大国，但却面临着创新创业人才匮乏的尴尬局面。《全球创业观察中国报告》显示，中国高学历创业者（指获得大专及以上学历的创业者）的创业活跃程度排在全球创业观察的 60 个参与成员中的第 22 位，远低于总体创业活动比较中中国的全球排名。

目前，中国对于创新创业人才的巨大缺口主要还是依靠引进的方式来

解决。但在这过程中，一些企业和科研院所往往花费了很大力气，引进的海外人才水平却一般，造成资金和资源各方面的浪费。浙江省政协委员、盟副浙江省常委许建平在《盲目引进海外人才后果堪忧》文章中指出，盲目或急功近利地引进海外人才，不仅对国内的学科和实验室建设不利，更会对国家的经济社会建设带来影响，也势必会挫伤国内现有高级人才的积极性和爱国热情。因此，中央政府在《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》中，鼓励创新创业人才的本土化培养。

与其高额引进 不如自主培养

作为参加第二届人才发展论坛的人力资源外包行业的唯一代表，易才集团在人才培养及选拔领域都有着丰富的经验，在对中国人才的特点及培养机制进行长期研究后也得出结论：中国完全具备创新创业人才本土化培养的可行性。

易才集团结合自身丰富的人才培养及管理经验，在对中美教育机制及本土商业人才培养模式进行对比后发现，欧美等发达国家在上世纪 30 年代就已经开始致力于人才培养商业化的体系搭建，到目前为止已形成了完整的培养组织模型及资本布局。但在中国，直到 20 世纪 90 年代才形成商业热潮，时至今日仍未形成健全的商业人才培养模式，企业资源及资本布局也未完善。在此研究的基础上，易才集团建立了中国创新创业人才的本地化培养的金字塔模型。

易才集团在模型中指出，中国要建立创新创业人才的本地化培养机制和环境，必须从创新创业的人格、意识和能力三个角度培养。此外，易才集团与清华大学创业研究中心合作开发出国内第一个精确阐释创业管理特点的理论曲线——“创业管理一凤凰曲线”。该曲线对创业企业不同发展阶段进行了细致分析，创业者可据此在创业不同阶段完成角色的调整，为创业者提供决策参考。



用实践推动发展 人才培养需多方联合

为了进一步验证中国创新创业人才本土化培养的可行性研究成果，易才集团还进行了大量的人才培养实践活动。

早在 2010 年，易才集团就发起了“易梦想易成就”2010 年中国高校创业计划，在对大学生创业计划进行评估的同时，还从创业企业人力资源支持体系、创业小额贷款、创业人和创业团队管理等角度，为大学生创业项目提供实质性的创业支持。此次创业计划，避免了过去创业大赛中“重创意，轻实践”的弊端，真正帮助大学生将创业从“创意”变成“现实”。该计划的发起，引起了高校学生及社会各界的广泛关注，取得了巨大成功，易才集团也通过活动积累了大量的人才培养实践经验。

经验。

有了“易梦想易成就”的成功经验，易才集团决定将完善国内人才培养模式的工作做深做大，于 2011 年发起了扶持大学生创业的大型公益活动“‘易创计划’——五年万名大学生创业人培养工程”。该计划将联合社会企业的商业介入，通过创业社区、培训、沙龙、大赛等形式，打造一个大学生创业人才培养的公益平台，要在 5 年的时间里实现培养 10000 名大学生创业人的目标。

对此，易才集团相关负责人表示，易才集团所做的大量理论研究和实践，无不验证着中国具备创新创业人才的本地化培养的条件。但中国创新创业人才本土化培养机制的完善，还需要政府、高校和企业的密切配合，其中商业介入尤为重要，只有社会资源及资金的大量扶持，才能快速推从商业人才培养模式的健康发展。

中西部 HR 人才需求持续高温

中华英才网中国大陆雇佣指数 (CEI) 5 月报告显示，中西部地区 HR 类人才需求持续高温，武汉、长沙、重庆、西安等中西部重点城市 HR 类人才需求均位列三甲，而在成都地区，人力资源类 CEI 连续 13 个月在 20 余类职业中居首位。

CEI 是一种以指数形式反映中国大陆人才需求变化的统计数据。CEI 大于 100，表明当月当地人才需求高于历史平均水平，CEI 越大，招聘需求越旺盛。

产业结构调整倒逼行业升级

根据发布的 5 月重点城市 CEI 数据，北京、上海等一线城市 CEI 指数由 IT 等高新技术产业引领；而成都、长沙、重庆等中西部重点城市，由人力资源行业领先，充分反映出中西部地区对 HR 类人才的渴求。

何以中西部 HR 类人才需求旺盛至此？以四川 IT 行业为例，英特尔、富士康、联想、戴尔等众多行业巨头成都基地相继投入使用，带动更多配套企业入驻。在第十二届西博会上签约的就有：福建南平铝业公司在成都建高精复合铝型材项目，专为富士康成都基地配套生产电脑机壳；台湾统懋半导体公司在遂宁新建半导体封装、半导体芯片和太阳能芯片项目。此外软件、医药、金融以及流通行业、装备制造业等行业的迅速发展也需要大量人才。对人才的渴求必然投射到对 HR 类人才的需求上。

中华英才网专家分析指出，中西部地区 HR 类人才需求的持续旺盛，是产业结构深刻调整的体现。而产业结构调整的本质，是人才结构的比例性变化，是地区性用人策略的调整。正是这种调整，催促对 HR 类人才的需求持续走高。

CEI 指数仅仅体现了对 HR 人才在数量上的渴求。事实上，企业对 HR 类人才在质量上的要求更为迫切。中华英才网专家指出，企业的产能、效率、方针战略都是由企业中的每个个体决定的。在企业转型的关键时期，关键性人才对于企业未来走向具有极其重要的作用。而人力资源 HR 部门就是负责去寻找人才的“伯乐”，谁拥有优秀 HR，谁就更能赢得优秀人才。因此拥有慧眼识人能力、具有行业背景、能深刻领会企业发展思路 HR 人才，就显得至关重要。

专家：企业巧应对

中华英才网专家张桢宁指出：针对地区性 HR 类人才紧缺的状况，可通过网络平台，扩大地区和相关行业覆盖面，进行跨界招聘；而对于如何甄选适合的 HR 人才，则可以从综合素质、沟通能力、行业背景、工作经验几方面来考察，根据企业自身规模发展需要选择不同层次的人才。张桢宁同时指出，企业在需要进行大规模招聘时，可以考虑引入第三方的招聘流程外包服务 (PRO)，借用外部资源，减轻企业 HR 的压力。



流。目前，北森一体化的人才管理云平台 iTalent 已经在中国吹响“终结 e-HR”的号角。

转型三： 内部网络改变人才管理模式

2011 年，智能手机、微博、社交网络迅猛发展，我们正在进入一个被称为 Web 2.0 的网络时代，Web2.0 时代新出现的“社交技术”可能会从根本上改变人力资源管理工作。当社交网络技术、互联网与人力资源软件进行融合，并以“人”为中心设计的信息软件，将彻底颠覆企业的人力资源管理模式，消除等级制度，促进信息流动，激励个人创新，并使之形成一种集体智慧。

事实上，国外已经出现了诸如

CubeTree、Chatter 等基于企业（或者组织）的社交网络，助力员工沟通、协作、分享。同时，国内人才管理第一品牌北森，顺势推出国内第一个企业社交网络——tita，正在引领这一变革与趋势。

转型四： 人力资源外包形式多样

由于劳动力成本的上升等因素，企业将会越来越多地寻求将“事务性”的工作外包，从而降低成本、更加专注于核心人才管理业务。

而人力资源外包的形式也不断多样化，从最早的人力资源外包业务，拓展到如今的 RPO 招聘流程外包、校园招聘外包、尽职调查外包、薪酬调查外包等，而人才评估、管理咨询、人才管理软件服务等业务也将以外包的形式出现。北森 CEO 纪伟国表示，企业只有将“事务性”“工作外包出去，才使 HR 有机会从事真正的人才管理业务。

工资涨幅放缓 专家称需加强减税

□ 李金磊

统计显示，2011 年 15 个省市的平均工资涨幅出现了回落，而 2012 年 11 个省市的企业工资指导线也大都下调。对此，多位专家表示，工资水平不断上涨的趋势不会改变，只是涨幅有所放缓，建议进一步加大对结构性减税力度。

近五成省市 工资涨幅放缓

与 2010 年平均工资的涨幅相比，北京、上海、广东、河北、江西、宁夏、四川、安徽、山东、山西、天津、陕西、海南、重庆、广西这 15 省市 2011 年的平均工资涨幅出现了回落。其中，广西回落幅度最大，从 2010 年的 12.5% 涨幅下降到 2011 年的 1.54%，回落幅度达 11 个百分点。

不仅工资涨幅放缓，企业工资指导线也出现下调。截至 6 月 26 日，全国已有 12 个省区请示或公布了 2012 年的企业工资指导线……与 2011 年工资指导线相比，大部分地区的工资指导线涨幅下调，其中，河北等 5 个省区基准线下降，天津等 4 个省区基准线持平，只有北京基准线上涨了 1%。

在工资增幅放缓的背后是经济增速的放缓。据国家统计局公布的数据显示，一季 GDP 同比增长 8.1%，低于市场预期。而多省市的一季度 GDP 也出现了回落。而国家统计局 6 月底发布的数据也显示，1-5 月份，全国规模以上工业企业实现利润 18434 亿元，同比下降 24%；5 月当月实现利润 3909 亿元，同比下降 5.3%。

工资上涨趋势不会改变

面对经济增速和工资涨幅的放缓，多位专家表示，这并不意味着工资不增长，只是涨幅有所放缓，工资上涨趋势不会改变。

社科院财经战略研究院院长高培勇在接受采访时认为，经济增速放缓是导致企业工资指导线涨幅下调的主因。“实际上民生指标、收入指标都应该与经济发展的指标相一致，当前经济增速放缓，那么收入指标下调也合理。”

全国总工会保障工作部部长邹震和中国劳动关系学院公共管理系主任黄任民在接受工人日报采访时表示，“工资水平不断上涨的趋势不会改变”。由于长期以来实行低工资政策，使广大职工特别是一线职工收入即便在持续增长，甚至高于经济增长速度后，依然处于较低水平。同时，增加职工可支配收入有利于扩大内需，拉动经济。因此，给职工涨工资仍是主流。

建议加大结构性 减税力度

如何让工资保持快速增长？专家建议进一步推进结构性减税以维持企业经营利润。

北京大学中国国民经济核算与经济增长研究中心副主任蔡志洲在接受采访时表示，多年来中国税收增长速度一直快于经济增速，营业税和消费税涨幅更是偏大。营业税和消费税主要由企业负担，减税有助于企业降低成本，维持经营利润。

而中国银行国际金融研究所近日发布的季度报告认为，近期中国宏观政策将加快放松步伐，“增支和减税并举”，其中“减税”更是有很大空间。报告建言，一是应抓紧研究更大力度的结构性减税方案，争取早日出台；二是近期国家可将个人所得税起征点由 3500 元人民币提高到 5000 元，并按家庭收入增税，以实现刺激消费、改善收入分配的目的；三是进一步加快营业税向增值税、间接税向直接税转变，减少重复征税，减轻企业负担，同时可以考虑大幅提高个体工商户、小微企业免税额。

招远黄金珠宝首饰城人才基地验收合格

7 月 14 日，山东省旅游人才培训基地验收组一行 5 人在山东省旅游局人教司副司长尹德娟的带领下，来到招远黄金珠宝首饰城考核验收旅游人才示范基地创建工作。

验收组领导专家在山东招金集团党委副书记、招远黄金珠宝首饰城董事长刘永胜和招远市旅游局领导的陪同下，对招远黄金珠宝首饰城内的工业展览馆进行了视察，随后详细听取了招远黄金珠宝首饰城关于旅游人才培养和基地建设工作汇报，并进行了一系列现场问答和硬软件检查，对招远黄金珠宝首饰城旅游人才培养工作进行了深度了解。

尹司长一行对黄金珠宝首饰城旅游工作取

得的成绩以及旅游人才培养工作给予赞扬，尤其是对旅游商品营业员培训方面取得的成果表示了肯定。验收组希望招远黄金珠宝首饰城继续做好旅游人才培训基地建设工作，以促进旅游人才健康有序发展。

据了解，山东省旅游局对本次申报工作本着优中择优的原则，从全省申报材料合格企业筛选的 81 家中选定 50 家作为首批“山东省旅游人才培训基地”。验收组对每家申报单位分别从硬件和软件两方面进行了考核、综合打分，验收结果将于年内公布。

（刘纯庆 曲洪冲）

“人才主义”点燃人力资源转型之战

北森 CEO 纪伟国表示，2012 年，中国企业将目睹人才管理的大转型，其中人才管理、信息技术、外包服务等几大方面不容忽视。

□ 宋阳

等几大方面不容忽视”。

转型二：云计算终结 e-HR

云计算等新兴信息科技正在引领新一轮的软件应用革命，冲击人力资源行业：Gartner 最新的调查研究表明，致力于开发基于 SaaS 模式、与社交软件结合的人才管理软件企业，如 Success Factors、CornerStone 等已经超越传统 e-HR 软件，取得了革命性的成功。核心原因是云计算为产品带来成本低、回报快、随需定制的优势，更能最大程度地优化用户体验。

与此同时，云计算还可以将人才管理的各个环节联系在一起，为企业提供全方位、一站式的服务。这一趋势的出现更加表明，e-HR 软件的阶段性使命即将结束，基于云计算技术的人才管理软件会成为未来的行业主

转型一： 从人力资源迈向人才管理

北森和人科院针对近 2000 家企业展开《2010-2011 中国企业人才管理成熟度》调查，已经有超过 80% 的企业进入模块化人力资源管理与流程化人才管理阶段。这说明，目前中国企业已经走到从人力资源向人才管理转换的关键时期。

人才吸引、管理、发展和留用将被企业视为头等大事，这意味着员工继任与发展、领导力开发、招聘管理等策略环节会成为企业人才管理业务的关注重心。