

浙江流通领域人才队伍建设研究

余翔

(湖州职业技术学院商贸与经济管理学院, 浙江湖州 313000)

【摘要】浙江流通领域人才队伍建设在员工成长、就业环境、企业规模、专业与岗位匹配等方面存在许多问题。结合调研数据,通过五力模型理论分析法,笔者认为,浙江省流通领域人才队伍建设应该由政府主导,企业提供平台,高(职)校培育人才,行业协会具体操作,各方明确工作重点并进行分工协作;同时应建立人才培养、约束、激励和淘汰机制。

【关键词】浙江;流通领域;人才;队伍建设

【中图分类号】G512.6

【文献标识码】A

【文章编号】1672-2388(2015)04-0058-04

一、浙江省流通领域人才队伍建设存在的问题

1. 流通业就业人数增长快,就业人员素质要求相应提高

浙江省流通业长期面临就业人数多的压力,同时流通业的发展也对流通领域从业人员的素质、专业、管理和工作环境提出了更高的要求。^①目前,我国经济结构正在进行转型升级,服务业迅速发展,这样,流通业的就业人数还会快速增长。我们应该看到,仓储物流、零售和餐饮行业的人数增加比重是不同的,其中餐饮行业的就业人数大于物流和零售行业。

2. 企业规模小,成立时间短

根据对杭州、湖州两地电商、物流和零售行业的问卷调研,我们发现,大多数企业规模较小、创办年份较晚。比如,2011、2012年成立的物流企业有6家,其中全通物流企业注册资本50万元,祥瑞物流注册资本50万元,其他物流企业的注册资本都在50万元以下,这些都属于中小企业。这些中小企业和物流、零售、电商大企业相比,注册资金少,成立时间不长,企业规模也小,因而中小企业的流通人才数量相对较少。

3. 专业相关性不大

在流通领域,不同专业从事同一岗位的情况较普遍。在零售行业,销售人员的专业主要集中在市场营销、行政管理、物流、会计等,其他专业(例如促销、导游、高中学历等)较少。在物流行业,物流工作者的主要专业有信息管理、电子商务、市场营销、体育和工商管理,还有财务管理、会计、中药专业等其他专业;在电商行业,电商工作者的专业主要有电子商务、物流、市场营销、信息管理、动漫设计、视觉设计和影视多媒体等。由此可见,不同专业从事同一岗位,在流通领域各行业中比

收稿日期:2015-09-28

基金项目:本文系2014年度浙江省商业经济学会课题《浙江流通领域人才队伍建设研究》(2014SJYB48)的研究成果。

作者简介:余翔(1976—),男,湖南湘潭人,讲师,经济师,工商管理学硕士,主要从事工商管理研究。

较多见。

4. 对人才培养重要性的认识不一致

流通领域人才对政府、高（职）校、行业和企业对人才培养的作用的认识不一致。零售企业普遍认为，高（职）校、企业和行业对人才培养有比较重要的作用，企业应该宣传人才政策，激励人才的发展。物流企业普遍认为，政府、高（职）校、行业和企业对人才培养都很重要。电商企业普遍认为，企业对人才培养很重要，高校比较重要，政府和行业的作用一般。零售企业普遍认为，行业和企业是影响人才培养的最重要因素。可以说，这种认识上的差别与行业特点有较大的关系，例如，零售行业认为政府作用不大，物流行业则认为政府很重要。这种认知差异会导致流通人才工作上的方向性偏差。这些问题如果长期得不到解决，势必影响浙江流通产业的发展，进而影响浙江经济的长远发展。对这些问题的常规分析，可以从政策法规体系、流通人才自身等方面入手。本文试着用五力模型理论来分析浙江省流通领域的人才队伍建设问题。

二、问题的分析

五力模型也叫波特模型，是迈克尔·波特于20世纪80年代初提出来的，是主要分析行业或产业竞争力量，以及本行业与其他行业之间关系的工具。五力模型理论认为，行业里面有五种力量决定了竞争的规模和程度，这五种力量分别是供应商的议价能力、替代品的威胁、潜在进入者威胁、消费者的议价能力和现有竞争者的竞争程度。这五种力量决定了产业的盈利能力或吸引力，直接影响了企业的产品价格、成本和投资收益等。^②

用五力模型理论分析行业的竞争力量，通常要分析行业或企业的供应商、替代品、顾客、潜在进入者和现有竞争者等对象。浙江流通领域人才队伍建设存在的问题，从流通产业的角度看，是由决定产业吸引力的这五种力量造成的，再加上之前的文献对流通产业的五力模型理论分析不够重视。

对浙江流通领域人才队伍建设存在的问题用五力模型理论进行分析，主要就是分析供应商、替代品、顾客、潜在进入者和现有竞争者（参见图1）。

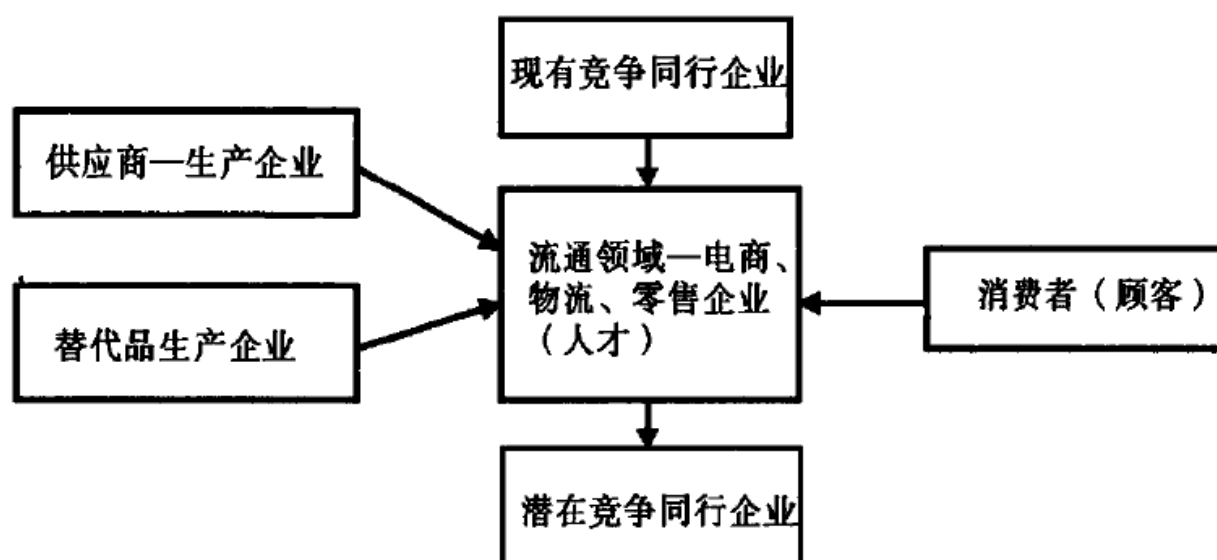


图1 浙江省流通领域的五力模型

1. 浙江流通领域人才的素质问题与专业人才的培养模式有关浙江流通领域专业人才的素质、能力与供应商、生产企业的议价能力有密切关系。如果供应商、生产企业的议价能力强，流通企业就必须具备较强的自身能力，而流通企业的能力则来自企业拥有的人才。浙江流通领域电商、物流和零售行业所需要的人才来自于高（职）校、政府、企业或行业。本专科院校的市场营销、物流管理、电子商务、企业工商管理和贸易等专业的学生，毕业后有可能进入流通行业，成为流通行业的新鲜血液，经过企业培养，就可能成为流通领域的人才。流通领域供应商企业里的员工，通过努力和积累，就可能逐步成为企业的技术人才。政府部门负责流通领域政策法规及相关工作的人员，对流通行业的发展有重要影响，通过工作积累也有可能成为流通领域的党政人才。省市流通行业协会负责人负有为行业内企业发展出谋划策的职责，引导企业行业发展，并对接政府政策，协调各方企业，可逐步成为行业的管理人才。

流通企业员工成才与否与高（职）校和企业直接相关。高（职）校专业人才培养是建立在人才培养目标、培养模式、课程体系基础之上的，并且高校学生必须符合学校毕业要求才准予毕业。如果有问题，很可能出在学校和企业是否深度合作、高校人才工作走向和企业人才选拔等这些方面。

2. 流通人才匮乏与企业人力资源规划和行业人才准则有关替代品生产企业的议价能力弱于生产企业，但是替代品对于流通产业、消费者却是必不可少的。替代品短缺会造成消费者可选择的产品范围缩小，从而造成流通产业吸引力下降。对接替代品生产企业的是流通领域中的中小企业，但中小企业的人才紧缺。马云在发展自己事业的过程中也曾感慨人才难觅。流通人才难以寻觅，还会造成专业人才、管理人才匮乏的问题。每年，高（职）校都会有许多流通专业的学生毕业，人才之所以匮乏，问题可能出在企业的人力资源规划上。流通大企业人事制度较完善，即使缺人才也有办法解决，而中小企业的人才问题就比较难办，这种时候不同专业从事同一岗位的现象就会出现，所以中小企业的人力资源规划也有必要完善。另外，行业协会在人才留用、人才培养问题上所能发挥的作用也是解决问题的要件。总之，人才匮乏与企业自身的人力资源规划、行业协会的作用有较密切的关系。

3. 人才流失与消费者的要求提高、企业的激励措施有关随着社会经济的发展，人们生活水平的提高，顾客的要求也随着提高。个性化的、优质的产品或服务是市场发展的必然趋势。市场环境的变化导致企业经营管理模式的变化，流通企业人才必须适应外界变化。如果企业只是抱着员工离职就从人才市场重新招人的心态，这个问题是难以解决的。企业只有及时看到消费需求变化，并把它当成发展的机会，及时改革人才激励机制，提高待遇，才能留住人才。

4. 流通领域中小企业负担重与政府的扶助有关其他转型企业或部分转型企业进入流通行业，都可能成为流通企业的潜在竞争者，会造成流通中小企业的发展愈发困难。流通产业发展的广阔前景吸引着国外大企业，而这些大企业进入流通行业则会谋求自身更多的利润和更大的发展。另外，有一定竞争优势的中小企业也会进入流通行业，力争发展，这样流通行业内刚起步不久并且规模不大的企业就会处于竞争劣势地位。这些相对弱势的中小企业，虽然有机会为行业提供更多的服务和产品，但如果无法扩大企业自身规模，增加业绩，还是难以发展的。为了流通产业的发展和消费者的利益，政府应采取有效的措施，减轻中小企业的负担，行业协会则应培养中小企业人才的竞争意识，以促进中小企业向前发展。

5. 流通人才的正确认知需要政府、高校、企业和行业共同努力流通产业的现有竞争是激烈且充分的。浙江省内流通大企业面临国外流通大企业的强劲挑战，中小企业也面临着国外大企业和国内大企业的威胁，同时还存在着自身能力不足等问题。为了让浙江省流通人才更好地面对发展环境，政府、高校、企业和行业协会应该分工协作，发挥各自应有的作用，消除流通人才对政府、高校、企业和行业协会的重要性的认知偏差，以最大程度地避免流通领域人才流失问题。因此，有必要建立一个高校、政府、企业和行业协会的共同工作机制，使其各自发挥应有的作用。

综上所述，浙江省流通领域人才队伍建设中存在的问题，可以通过发挥政府、高校、企业和行业各自的作用，并且各方分工协作来解决。同时，分析结果也决定了浙江省流通领域人才队伍建设的基本定位，即从政府、企业、学校和行业等方面来建设流通领域人才队伍。

三、基本思路和对策机制

建设流通领域人才队伍，短期的方法是提高流通领域从业人员素质，比如提升从业人员学历，开展培训等。但是，一旦企业发展前景不好，人才也会流失，这会对企业造成更大的损失。所以，本文拟从人才成长角度，提出相应的思路和对策机制。

（一）基本思路

1. 政府要发挥主导作用

政府、行业协会、高校和企业四方应该积极参与流通领域人才队伍建设，培养流通领域所需要的人才，并积极发挥主导作用。政府不仅要人才环境优化加以主导，培养党政人才并让党政人才带领专业人才、技术人才和管理人才施展才能，同时还要发挥宣传推广的作用，在流通人才的工作机制上鼓励创新，推广创新精神。^⑤政府还要对中小流通企业给予税收、贷款优惠和人才引进政策倾斜。这将有助于中小企业业绩提升，壮大企业规模。

2. 高（职）校要培育好人才

高（职）校要积极培育人才，同时要在人才工作走向引导、人才创新意识培养、人才柔性机制完善等方面发挥作用。流通大企业需要对接大型生产企业的专业技术人才和创新人才，成长期的中小流通企业需要对接替代品生产企业，最需要复合型人才。针对这种需求，高（职）校的人才培养方案既要坚持传统人才培养目标，也要确立符合经济、产业、行业的发展趋势的人才培养目标。学校的专业课程设置需要更好地与生产企业、流通企业深度合作和对接。在校企合作，工学结合过程中，以不同行业的订单班的形式培养学生。^⑥这样，高（职）校培养的学生无论是去大企业，还是去中小企业，都能体现较好的综合素质，较快地适应企业的发展需要。对高（职）校教师而言，培养学生的创新意识是需要在日常教学工作中进行的，有意识地在公共课、专业课程体系中进行渗透。企业的专业技术人才培养则可以让其返回高（职）校，接受在职培训，增加理论知识。这种灵活的人才培养机制不仅可以为流通领域培养人才，也可以降低企业成本，提升人才核心竞争力。

3. 企业要提供发展平台

流通企业应为流通业相关人才提供施展才能的平台，建立人才成长激励机制和人才选拔制度，营造各类人才成长的良好环境，并对优秀人才进行必要的奖励，促使其有更大的发展并做出更大成绩。流通业各类人才应该为流通企业的发展发挥自己的才智和能力，帮助企业实现企业发展目标，推动流通企业发展，为流通产业的发展做出应有的贡献。

4. 行业协会要起到引领作用

行业协会操作指的是行业协会在政府和企业之间搭建桥梁，进一步把政府的有关政策和行业的发展方向传递给企业；同时，引领企业建立人才准则和经营理念，培养行业人才，提高其政治和业务素质，强化人才的社会责任感意识。另外，行业协会还应该协调好政府、企业、高校三者关系，使其各自发挥更好的作用。在生产企业、同行竞争、消费者能力增强的大环境中，流通行业协会应该起到引领流通行业发展的作用，同时培养好管理人才，使之指引好流通行业的专业人才、技术人才，协同好党政人才的工作。

（二）对策机制

1. 人才培养机制

人才培养机制是指在建设流通领域人才的过程中，政府、高校、企业和行业各方沟通分工合作，分类培养流通领域的党政人才、管理人才、专业人才、高技能人才等。^⑤政府有关部门培养流通人才要注重人才环境优化，并大力宣传人才培养政策。流通领域的党政人才是人才队伍建设的关键人才，必须按照德才兼备，以德为先的用人标准来选拔。培养党政人才要注意人才的素质和数量，也要注重人才队伍的结构和整体队伍的优化。浙江省各高（职）校在流通领域相关专业人才的培养上注意创建新的人才培养模式，更新教学内容，并增强专业结构的适应性。行业协会应注重引导企业建立流通人才准则，促进经营管理者的职业化和职业经理人的市场化。企业要注意不断完善人才成长激励机制，培养一批又一批人才并不断地吸引优秀人才。

2. 人才约束机制

约束机制应该从内外两方面来构建。在流通人才培养的过程中，一方面要注意健全企业的现代企业人力资源管理制度、劳动关系约束机制和心理契约约束机制；^⑥另一方面也要建立市场约束机制，把不完全契约中没能准确反映的隐形信息反馈给委托代理双方，强制企业和人才进行自我约束。这两方面是相辅相成缺一不可的有机整体。

3. 人才激励机制

在激励机制方面，企业应该用多元化的制度衡量流通人才的价值，采用灵活有效的薪酬方式，主要应包括岗位工资、年终奖、股票、期权、设立专项奖、福利补贴等。在给人才进行物质激励的同时，还要给与必要的精神激励，如职业荣誉和社会荣誉等。鉴于浙江省目前的流通领域人才激励机制情况，笔者认为，应该重点建设浙江省流通领域人才年薪制和股权激励机制。

4. 人才淘汰机制

评价淘汰机制是指在对流通领域人才进行准确、客观和正确评价的基础上实施的人才队伍建设措施和方案。在这个机制的运作过程中，留下适合浙江省流通领域发展的复合型员工、优秀管理人才、专业人才和技术人才，淘汰不符合流通领域发展要求的人员，最终建成一支能力强、素质高的流通人才队伍。

参考文献：

- ①吴瑛. 浙江流通业就业吸纳效应与促进对策 [J]. 经营与管理, 2012, (9).
- ②刘延隆. 市场营销理论与实务 [M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2012.
- ③郝荣峰. 深入实施人才强国战略问题研究 [D]. 长春: 东北师范大学, 2012.
- ④周华. 高职高专商贸流通人才培养的对策研究 [J]. 人力管理, 2013, (U).
- ⑤刘勇军. 长沙市高层次人才队伍建设研究 [D]. 长沙: 湖南大学, 2007.
- ⑥田新朝. 企业高技能人才约束机制探讨 [J]. 人才开发, 2008, (2).