

给企业装上澎湃“引擎”

——外贸人才队伍建设调查

本报记者 吉蕾蕾



诺贝尔经济奖得主西奥多·舒尔茨有一个著名的观点：“在影响经济发展诸因素中，人的因素最关键，经济发展主要取决于人的质量的提高，而不是自然资源的丰瘠或资本的多寡。”换言之，人力资本是当今时代促进国民经济增长的主要原因，人口质量和知识投资在很大程度上决定了人类未来的前景。他的这一观点放在企业层面仍然成立，对于外贸企业来讲，人才是企业创新的源泉，是企业生存和发展的活水之源。

商务部研究院对外

研究员

梁明

研发队伍：填补国内空白

核心竞争力是企业获得长期稳定竞争优势的基础，而人才则是企业获得核心技术能力的关键。面对当前严峻的外贸形势，不少外贸企业在人才引进、研发投入、产学研合作等方面创新发展，出口业绩逆势上扬，专利技术行业领先，真正发挥了人才在创新驱动发展中的引擎作用。

对于农产品加工企业、茶叶精加工企业来说，分选去杂是提高产品品质和安全的重要保障。“以前都是人工剔除，费时费力不说，精选度也不高，细微的杂质总有遗漏，而如今，大米、杂粮、茶叶等各种农产品都能通过色选机完成高精度色选，为产品的质量管控提供了科学保障。”合肥美亚光电技术股份有限公司总经理林茂先骄傲地说。

作为中国最早从事光电识别技术与装备研发的企业，美亚光电坚持自主创新，不断拓展色选机的开发应用。如今，美亚光电年产能超万台，已成为目前亚洲最大的光电识别装备研发与产业化基地，推动了我国色选机从无到有、从有到强的跨越发展。

在上世纪90年代，我国的色选机完全依靠进口，而长期垄断中国市场的美国、日本、韩国等国家生产的色选机价格十分高昂，有的一台价格超过100万元。

面对这样的市场形势，美亚光电于2000年在合肥国家高新区成立，开始技术攻关，随后推出了中国第一台具有完全自主知识产权的全数字化色选机。投放市场后，不仅打破了国外的技术垄断，而且凭借过硬的性能、合理的价格，迅速在农产品加工企业中得到推广应用。

敢为人先，填补国内空白，是美亚光电一直坚持的创新战略。自我国第一台色选机诞生以来，美亚光电不断打破国外技术垄断，相继推出我国首台全数字化色选机、智能化色选机、广泛用途的杂粮和干果色选机、茶叶色选机、小麦色选机等十余项填补国内空白的新产品。目前，色选技术已经应用到200多种农产品，我国也一跃成为全球色选机普及率最高的国家。

掌握了核心技术的美亚光电也在利用自身优势，寻找新的增长点，拓展光电识别技术的应用领域。2011年，主要用于轮胎内部缺陷检测的中国第一台智能X射线轮胎自动检测机研制成功，结束了进口检测设备一统天下的历史；2012年，成功研制出我国首台三维数字化口腔CT，取得国内第一个该类医疗器械产品注册证，打破发达国家的长期垄断，实现了我国高端口腔医疗影像装备零的突破。

一系列“填补国内空白”产品的成功研制，都源于其背后有一支实力雄厚的技术研发创新队伍。截至目前，美亚光电共有员工1000余人，其中大专以上学历员工占75%以上；研发及技术支持人员占公司员工总数的30%，其中学科带头人、博士、硕士以及中高级工程师有200余人。

在人才引进与培养方面，美亚光电持续加大对博士后等各类人才引进力度，2015年经人社部批准设立了国家博士后科研工作站。同时，鼓励科技人员积极从事新产品、新技术的开发工作，每年研发投入占销售收入6%以上，为创新项目的开展提供充足的资金、物资及人力支持。此外，还与中国科技大学、复旦大学、合肥工业大学等国内外知名院所保持紧密产学研合作，不断应对日益变化的市场需求。



上图 上海中昊针织有限公司的员工正在检验袜机，经过3个月的培训，一名工人可以照着17台机器。



右图 合肥美亚光电有限公司的X射线轮胎检测机正在检验轮胎。

“人才是企业竞争力的核心。”林茂先坦言，作为技术密集型的企业，美亚光电一直坚持“技术是根，创新是魂，人才是本”的经营理念，始终把人才作为企业发展的创业之本、竞争之本、发展之本，“我们不仅要把人才引进来，还要把人才的潜能挖出来，继续通过股权激励、员工持股计划等方式加大对创新人才的激励，给他们提供创新发展的平台，进一步提升其积极性”。

人才生产线：助推产品“走出去”

面对大宗商品大幅降价、美元加息重启、市场风险加剧等因素叠加造成的国际外贸形势，过去一年，我国各种又车品牌竞争惨烈，行业下行压力加剧。

在如此严峻的形势下，安徽又车集团有限公司不仅交出了骄人成绩单，保持了企业的稳定，还连续25年保持中国自主品牌出口行业第一的地位。数据显示，2015年安徽又车集团全年实现进出口总额1.94亿美元，其中出口额1.66亿美元，出口又车1.1万台。

“来之不易的增长得益于公司坚持供给侧改革，不断优化产品出口结构以及生产研发的创新发展。”安徽又车集团有限公司党委书记、董事长张德进一边介绍，一边指着展厅里最新款的又车对记者说：“这是一款节能环保型又车，不仅在外观设计上更符合人体工程学，还实现了降温、降噪，使用了轻量化材料，大大提高了用户体验”。

多年来，安徽又车集团凭借工业车辆、工程机械及关键零部件三大支柱产业的集群出口能力，在海外80多个国家和地区建立起代理网络，产品销往世界150多个国家和地区，已经成为我国规模最大、产业链条最完整、综合实力和经济效益最好的工业车辆研发制造与出口基地。

“骄人的成绩离不开优良的产品生产线，而产品生产线又是由人才生产线决定的。”安徽又车集团有限公司总经理杨安国分析说，公司发展至今有一个传

统，就是要逐步为企业的未来发展积累更多人才资源。

杨安国说，目前安徽又车集团共有7000多人，4条人才生产线，分别为产品研发人才生产线、市场营销人才生产线、技能型人才生产线、管理型人才生产线。以市场营销人才生产线为例，3000人的销售队伍学历层次都在大专以上。“一条生产线，一天最多能生产50多种不同产品，销售人员必须了解每一件产品特性，这对销售人员的专业素质提出了很高要求。”杨安国介绍说，一线员工也不是简单的劳动，技术要求都很高。

同时，公司的岗位也是互通的。杨安国强调说：“为了激励每一条人才生产线的员工奋发向上，让他们无论走哪一条人才生产线上都能走到公司高层，每一条人才生产线上都设有基层、中层、高层。也就是说，技能型人才生产线上高层可以达到公司副总的待遇。”

此外，为提高一线员工的综合素质，公司还与安徽工商管理学院、合肥工业大学密切合作，鼓励员工通过半脱产的方式参加大专、专升本的学习。对刚毕业的本科生采取进厂双导师指导模式，在学会技能的同时，了解自身未来发展方向。同时，每年对全公司员工开展敬业度、满意度测评，与薪酬挂钩。在一系列措施的作用下，安徽又车集团员工流失率很低，骨干型员工流失率不足千分之一，新入职、主动离职的不到3%。“只有让更多的员工和企业利益捆绑在一起，才能留住人才，挖掘人才潜力。”张德进说。

引才计划：攻占行业巅峰

从一家亏损严重、濒临倒闭的小厂，是如何掌握到圆片测试、封装设计、封装测试等全方位服务的能力，发展成为国内最大、世界第四的集成电路封测行业排头兵？

对此，江苏长电科技股份有限公司董事长王新潮给出的答案是，自主创新。“创新是长电科技蓬勃发展的生命线，半导体

行业的特征决定了以快、新制胜，以专、精制强，不创新，毋宁死。”王新潮说。

由于我国集成电路产业起步较晚，发展一直滞后，长电科技能够实现“弯道超车”实属不易。“集成电路产业链上有三大重要环节，分别为集成电路设计、集成电路制造和集成电路封装与测试。”公司董事长朱正义介绍说，芯片封测属于劳动密集型与技术驱动型相结合的产业，简单说就是给芯片“穿衣戴帽”，实现电子产品的轻、薄、短、小，这其中包含了许多高新技术。

圆柱凸块技术和晶圆级芯片尺寸封装技术，就是长电科技为之自豪的两大全球专利。“这两项技术是高端封装的必备技术，每个凸点直径仅25微米，相当于头发丝的三分之一。”朱正义解释说，这意味着长电科技在超小型分立器件上打破了国外技术壁垒，真正成为拥有自主知识产权的高新技术企业。

对自主创新的坚守，才有了高新技术企业。而创新的核心是人才，要有自己掌握命运的世界级核心技术，就要有世界级人才。

从2000年开始，长电科技在海内外招贤纳士，先后引进了半导体行业的专家750名。即使是2008年全球金融危机的时候，其他企业都忙着减少投入，长电却依然坚持引才计划，“抄底”收购了新加坡APS研发机构。2015年，长电科技又顺利完成对新加坡星科金朋公司的收购，这也使得长电科技一跃成为世界半导体封测行业第四位，同时拥有分别在中国、新加坡、韩国和美国的7处生产基地、6个研发中心。

“收购新加坡星科金朋，看中的正是他们在全球领先的先进封测技术以及高端客户资源。”朱正义认为，创新不是一味闷头求变，而是要将引进、消化、吸收、再创新相结合，始终紧跟国际先进技术发展趋势。

目前，长电科技拥有2万多名员工，其中有近5000名外籍技术人员，累计专利2000多项。“在半导体行业，爬上一座高山很艰难，但从山上掉下来只需要几秒钟。必须不断自主创新，这就要求我们必须做人才大底座，有了人才我们才能追上国际先进。”王新潮说。

在商务部2016年一季度外贸稳增长、调结构专项调研中，被调研的企业三成以上出口逆势增长，三成以上以自主品牌出口为主，六成以上注重研发投入，七成以上重视转型升级。不管是自主品牌的建立、企业的自主研发还是企业的转型升级，人才都是核心，是关键。被调研企业中出口逆势取得增长的企业无一不重视人才的引进和培养，无一不重视企业人力资本的投资。

人才是外贸企业技术创新的活力之源。技术创新是外贸企业生存和发展的关键，持续的技术创新可以给外贸企业带来源源不断的创新产品，使得企业生产和经营成本大幅降低，从而大幅提高企业国际竞争力。被调研企业中，深圳大疆、广西玉柴、炬光科技等企业均极为重视人才队伍的建设对企业技术创新的重要作用。为保障技术创新，深圳大疆通过校园招聘、社会招聘及猎头招聘等方式来确保各类技术创新人员的需求。炬光科技不断引进国际化高端人才，邀请来自美国、德国、加拿大等多个国家的高层次人才加入公司的技术创新团队。广西玉柴大力建设高智慧研发团队和高技能劳动队伍，不惜重金引进和聘用外籍专家作为技术团队成员。润通控股从美欧、印度引进300多名高端研发人才，每年推出百余项新产品。

人才是外贸企业培育品牌的动力之源。企业自主品牌的培育和确立是外贸企业得以长期生存和发展的关键，被调研企业中发展势头好的内资企业已经没有纯贴牌企业。其中，生益科技、美驰图等公司均通过引进国际高端人才来培育企业的自主品牌。为摆脱国外的技术和专利限制，生益科技多方引进和培养人才，大力开展自主创新，持续推动产品研发，逐步打造了覆铜板产品质量的行业标杆，形成具有国际竞争力的自主品牌。美驰图极为重视人才培养工作，以精益求精的“工匠精神”为标准培养专门人才，专注于合金模型车领域，形成了出口100%的自主品牌。

人才是外贸企业转型升级的力量之源。主动转型升级是企业调整自身发展战略，融入全球竞争格局的重要举措。主动转型升级有利于企业紧跟世界市场趋势，从供给侧进行改革，生产制造符合国际需求的商品。被调研企业中，康奈集团、银辉玩具均通过引进人才实现了企业的转型升级。康奈集团引进研发设计人才，投入1200万元引进3D制鞋刻楦机，大幅提高了企业的生产效率。银辉玩具改变了行业内普遍存在的产品质量标准低，出厂产品合格率低的做法，引进人才，建立了产品安全实验室，对采购的原材料和出厂产品进行严格检验，使得企业生产的产品符合美国、欧盟等市场针对玩具产品制定的高标准，一举突破美欧等高端市场。

人才是外贸企业模式创新的思想之源。企业商业模式创新是外贸企业突破发展瓶颈，增加企业出口渠道，促进外贸出口的重要举措，而外贸企业商业模式的创新也需要专业队伍。被调研企业中，小笨鸟、宁波凯越通过人才技术投入，进行企业的商业模式创新，为外贸企业发展提供了全新的机会和平台。小笨鸟专门组织人才研发队伍，研发成被定义为“第四方平台”的跨境电商平台，将Amazon、eBay、Newegg等国外网站整合到小笨鸟平台上，国内卖家通过注册小笨鸟账号，可以对接上述国外网站在全球的站点。目前，在这个平台上，通过注册账号，上传商品，就能把商家的商品发布和销售到45个国家和地区，成为企业拓展国际市场提供很大便利。宁波凯越引进人才，进行平台和技术创新，积极打造外贸综合服务平台，主动创新服务模式，公司为每个客户设计一条专门的供应链，为企业提供定制化服务。

从各个方面讲，人才都是外贸企业创新发展的活力之源、力量之源、动力之源和思想之源。在当下国际市场环境未有明显好转的大背景下，外贸企业更需苦练内功，重视高端人才和创新人才的引进和培养工作，为外贸企业的长久发展提供活水之源。



安徽又车集团有限公司电动总装班员工正在给电动又车安装发动机，他们基本上都是大专以上学历。



前不久，商务部发布《中国对外贸易形势报告(2016春季)》指出，当前外贸发展面临的挑战和压力依然突出，外部需求总体偏弱，外贸竞争优势转换尚未完全到位，贸易摩擦的影响更加凸显。综合考虑国际国内环境，2016年外贸形势依然严峻复杂，下行压力仍然较大。

面临严峻的外贸形势，外贸企业要逆势发展，人才资源必不可少。可以说，企业的核心竞争力实际上就是人才，高素质的人才队伍是推动企业健康发展的重要途径。

在这次外贸企业创新发展调查中，从

安徽到江苏，从江苏到上海，无论是去年出口额超过1.66亿美元的安徽又车集团，还是出口额达2.36亿美元、连续3年以30%的速度增长的上海中昊针织公司，创新型人才是他们走强的“法宝”，而他们各自的人才战略都是相通的。

首先，广招贤才。在江苏长电科技股份有限公司董事长王新潮看来，只有引进高端人才，才能做出高端产品，才能在同行中脱颖而出。从2000年开始，长电科技在海内外招贤纳士，以丰厚的待遇、优良的发展平台，先后引进全球半导体行业专家750名，组建高精尖研

发中心，从而拥有强大的市场竞争力。

其次，积极培育。为培育适合公司发展需要的人才，多年来，美亚光电一直坚持与中国科技大学、复旦大学、合肥工业大学等高校合作，给高校大学生提供实习机会的同时，也为公司发展培养人才，储备人才。而上海中昊针织公司为了让技术人员全面掌握进口机器的操作技术，不惜重金专门派技术人员远赴意大利学习，可谓“煞费苦心”。

最后，留住人才。招得来，还得留得住。为深入了解每一位员工的真实想法，安徽又车集团每年对全公司员工

开展敬业度、满意度测评，与薪酬挂钩，从而调动员工的工作积极性。据统计，安徽又车集团骨干型员工流失率不足三分之一，普通员工流失率不到3%，其中主要是新入职员工。同样，要留住人，良好的生活环境氛围也很重要。中芯国际集成电路制造(上海)有限公司，不仅为创新人才提供经济实惠的住房，还开办了中芯国际学校，解决职工子女的教育问题，切实解决公司人才的后顾之忧。这样，留住了创新人才，让他们心无旁骛搞研发，才能不断以新成果推动企业创新驱动发展。

本版摄影 吉蕾蕾
本版编辑 许跃芝 张虎
电子邮箱 jlrbyxdc@163.com