

上海国际商务人才的需求预测

阎海燕 徐波 赵平

摘 要: 本文在对上海国际商务人才现状进行实证分析的基础上,运用回归预测的方法对未来 10 年上海国际商务人才的需求进行预测,并对预测结果进行检验和评价。

关键词: 国际商务;人才;需求

中图分类号: F 241.23 **文献标识码:** A **文章编号:** 1006-1894(2004)04-0014-06

人才是上海经济高速发展的动力,而经济的发展又创造了更大的人才需求,两者已形成良性的互动关系。经济全球化的发展不仅给上海经济发展带来了良好的机遇,也给上海国际商务人才发展提供了广阔的空间。同时,上海国际经济、贸易、金融和航运 4 个中心的建设对国际商务人才的培养和利用提出了更高的要求。因此,对上海国际商务人才现状进行分析以及对未来 10 年国际商务人才需求进行预测具有重要的现实意义。

一、上海国际商务人才现状

本研究是根据企业不同类型(国有、三资、民营),选择多个有代表性的企业或企业集团作为典型单位进行调研,其中对国际商务人才的界定如下:

(1) 人世以及与国际经济融合将衍生大量新行业和新职位,国际商务人才所包含的专业范围应趋向扩大。除了国际贸易专业人才,还应包括外语、法律类人才以及会计、营销、管理等商科类人才。由于国际商务和现代物流等行业将出现强势的人才需求,其人才市场急需的报关与国际货运、国际经济法、涉外公共关系、世贸事务、金融保险、仓储等人才都属于国际商务人才范围之内。

(2) 本研究中的“国际商务人才”指涉及国际商务业务的国有、三资及民营商贸类企业中具有大专以上学历或具有中级职称以上者。统计截止日期为 2002 年 12 月 31 日。

1. 上海国际商务人才年龄结构现状 首先对国有、三资及民营商贸企业的国际商务人才进行年龄结构的统计比较。

表内数据显示,国有商贸企业 45 岁以上人才约占人才总数的 1/3,且近 10 年内递增现象明显,因此国际商务人才年龄老化现象将会逐年显露。另根据企业调研结果表明,国有商贸企业人才流动较稳定,自 1990 年起年离职率均低于 6%,人才自然流失率(退休)2000 年

为1.5%、2001年为2.4%、2002年为1.1%。相比之下,三资及民营商贸企业国际商务人才年龄结构明显呈年轻化,近年来25~35岁年龄段人才比例稳定在60%左右。三资及民营企业对高校毕业生需求逐年稳步攀升,而45岁以上年龄区出现明显断层。根据东浩集团上海对外服务公司市场部统计表明,三资及民营企业中45岁以上人才大多为顾问职务,这类人才年自然流失(退休)人数在30人左右,相对5万左右的人才总数而言,年自然流失率可忽略不计。

表1 国际商务人才年龄结构情况

年份	25岁以下%		25~35岁%		35~45岁%		45岁以上%	
	国有	三资、民营	国有	三资、民营	国有	三资、民营	国有	三资、民营
1999	14.1	12.5	32.1	65.7	26.5	17.7	27.3	4.1
2000	13.9	24.4	33.4	58.1	26.1	14.4	27.6	3.1
2001	12.6	17.9	32.8	62.2	22.2	16.2	29.4	3.7
2002	10.5	19.3	31.3	61.6	24.5	15.5	33.7	3.6

数据来源:由上海外经贸委人事处及东浩集团上海对外服务公司提供

2. 上海国际商务人才学历、职称结构现状 从学历层次上分析,本、专科人才历年均占人才总数80%左右。国有商贸企业近年对引进具有高学历的决策型人才和录用大专学历的一般操作性专业人才的录用人数有所上升,该数据表明博士、研究生和专科人才比例有逐年上升迹象,本科学历人才比例有所下降。

表2 国有商贸企业人才学历、职称结构情况

年份	学历结构%				职称结构%			
	博、研	本科	专科	其他	高级	中级	初级	其他
1998	1.2	44.8	35.7	18.3	2.6	38.7	58.7	—
1999	1.6	46.3	37.8	14.3	2.8	39.3	57.9	—
2000	2.6	43.5	40.1	13.8	3.0	39.5	57.5	—
2001	2.9	39.3	40.5	17.3	2.6	40.8	56.6	—
2002	3.1	37.4	40.4	19.1	5.4	42.8	51.8	—

数据来源:由上海外经贸委人事处提供

从职称结构比例分析,国有商贸企业自1991年起由于内部职称评定普及,结构比例发生了飞跃性变化。1990年该类企业中无职称人才的比例为79.8%,中、初级职称比例均低于10%,1991年该比例为无职称人才28.6%、中级职称人才为20.4%、初级职称人才为45.9%,1997年起无职称人才的比例降为0。从这一数据的变化间接反映出近10年来国有商贸企业对人才管理制度和人才评估制度观念及意识上的改变。

与国有企业相比,三资及民营企业的人才学历结构层次较高,具有研究生以上学历的国际商务人才几乎是国有企业人才的2~3倍。其中不乏从外地及海外引进的高级人才,上海对外服务公司提供的数据表明,近年来三资及民营商贸企业引进的高级人才每年超过千人,人数逐年递增。

表 3 三资、民营商贸企业人才学历结构情况

年份	博士、研究生 %	本科 %	专科 %	其他 %
1999	6.8	53.5	26.4	13.3
2000	8.0	50.5	27.5	14.0
2001	7.3	51.9	26.9	13.9
2002	8.6	48.9	27.7	14.8

数据来源：由东浩集团上海对外服务公司提供

二、上海国际商务人才需求预测

在预测方法的选择上,国际商务人才需求预测遵循协调发展、持续发展的规律,采用回归预测模型的方法。为保证预测结果的准确性和可参考性,我们将整个预测分为 3 个未来时点——2005 年、2010 年和 2015 年,前一阶段的预测结果基本能准确反映“十五”期间上海经济建设与社会发展对国际商务人才的需求,后 10 年的预测结果仅反映人才变动的大体趋势,供有关部门决策时参考。具体数据将随着我国市场经济体制的完善与我市经济的发展有待进一步精确化。

1. 上海国际商务人才发展与经济增长的相互关系 市场经济是充满竞争的经济,是各行各业在竞争中交叉发展的经济。系统论认为,每个系统与其他相关系统有着不同程度的联系,不是孤立地存在,也不可能单独地发展。因此,需要弄清人才系统与其他系统在动态发展变化中真实的内在关系是什么,这个内在关系探讨得越深入、越透彻,建立的数学模型就越合理、越科学,人才需求预测的结果也就越接近实际。

国际商务人才需求总量受到许多经济和社会变量的影响,如国内生产总值、人均国内生产总值、进出口贸易总额等。人才资源与经济发展是否具有相关性,两者之间是否是相互协调、相互促进、相互制约的关系,人才对经济发展的作用程度,这些问题需要用过去几年实际发生的若干组数据进行说明。1990~2002 年上海国际商务人才总量与部分社会经济变量的数据见表 4。

表 4 上海国际商务人才总量与部分社会经济变量数据

年份	GDP(亿元)	人均 GDP(元) AGDP	进出口总额 (亿美元)I&E	国际商务人才总量 (人)HR
1990	756	5 910	74.31	2 255
1991	893.77	6 955	80.44	4 103
1992	1 114.32	8 652	97.57	15 003
1993	1 511.61	11 700	127.32	18 359
1994	1 971.92	15 204	158.67	21 539
1995	2 462.57	18 942	190.25	23 575
1996	2 902.2	22 275	222.63	25 971
1997	3 360.21	25 750	247.64	18 789
1998	3 688.2	28 240	313.44	22 105
1999	4 034.96	30 805	386.04	26 006
2000	4 551.1	34 547	547.10	30 596
2001	4 950.8	37 382	608.98	35 995
2002	5 408.76	40 627	405.95	42 289

数据来源：由上海统计年鉴(1991~2003 年)及上海市外经贸委、东浩集团上海对外服务公司提供数据整理

根据表4中数据,对上海国际商务人才与各社会经济变量之间的关系进行实证分析,检验其间是否存在明显的线性回归关系。

表5 上海国际商务人才总量与社会经济变量相关系数表

	GDP	AGDP	I&E	HR
GDP	1**			
AGDP	1**	1**		
I&E	0.925**	0.924**	1**	
HR	0.906**	0.904**	0.812**	1**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

经济发展和经济结构调整影响着人才的需求和结构变化,从以上模型的结果看出,国际商务人才总量与GDP、人均GDP和进出口额有密切的相关关系。在以下的国际商务人才需求预测中,我们重点利用这些经济变量(因为AGDP和GDP完全相关,也即存在精确的线性关系,故舍弃AGDP),通过变量之间的相关关系进行预测。

2. 上海国际商务人才需求总量预测 21世纪初,是上海加快建设国际经济、金融、贸易、航运中心之一的新时期,也是确立社会主义现代化国际大都市地位、全面提高城市综合竞争力的新阶段。对国际商务人才需求总量的预测一定程度上反映了上海未来发展建设和规划的需要。

(1) 经济总量的预测:根据上海市“十五”规划,“十五”期间,预计国内生产总值年均增长9%~11%,到2005年按2000年价格计算的国内生产总值达到7300亿元左右,人均国内生产总值达到54000元左右。我们假设未来3个时间点上海GDP以低(9%)、中(10%)、高(11%)3种速度增长,以此对GDP进行预测。

表6 2005、2010及2015年GDP的预测结果 单位:亿元

时间	GDP		
	低(9%)	中(10%)	高(11%)
2005	7002.278	7329.431	7668.7
2010	10773.87	11804.12	12922.2
2015	25505.67	30616.85	36691.58

(2) 国际商务人才需求预测:人才资源需求数量受到社会、经济等多种因素的影响。由于经济和社会的各种因素之间往往存在多重共线性,导致模型很不稳定,同时某些数据资料无法收集,因此在建立人才资源需求回归预测模型时,我们遵循以下原则:所选模型力求科学、简便、实用、可靠。根据以上对上海国际商务人才与社会经济变量之间的相关系数比较,我们以人才数量为因变量,以上海GDP值和外贸进出口额为自变量,建立含两个自变量的回归预测模型。对下列方程回归:

$$HR = C + \beta_1 GDP + \beta_2 I\&E + \epsilon \quad \text{模型 I}$$

对模型I运用1990~2002年共13年的数据资料运算,经过对几种可供选择的模型的试算、比较、分析,最后得到如下模型

$$HR = 8376.676 + 5.184125GDP + (0.519145B - 0.375704B2)\epsilon_1 \quad \text{模型 II}$$

回归结果显示方程不存在异方差(见white异方差检验),方程不存在序列相关(durbin-watson检验值为1.909),方程不存在多重共线性。方程整体拟合良好,R²值为0.836,方程整体显著(F统计量为11.970,在0.01水平上显著),解释变量GDP和HR之间关系显著

(t 统计量等于 5.192, 在 0.01 水平上显著)。

将表 6 中对 GDP 的预测结果带入模型 II, 得到国际商务人才需求总量预测结果见表 7:

表 7 利用回归预测模型进行预测的结果

单位: 人

时间	国际商务人才需求预测		
	低	中	高
2005	50 676.49	52 372.45	54 132.18
2010	70 229.76	75 570.71	81 365.36
2015	146 598.1	173 094.4	204 585.8

三、上海国际商务人才需求预测的评价

建立的预测模型, 国际商务人才总量与 GDP、人均 GDP、进出口贸易总额等因素都呈现为函数关系, 预测总量的准确程度完全取决于 GDP、进出口贸易总额等因素及其速率的可靠程度, 预测模型本身的计算误差不是很大。为检验此预测发展的准确度, 可以用预测和实际对照比较法以及各因素内在关系检验法进行。

(1) 预测和实际对照比较法。采用本文表 7 中的 2000 年的 GDP 实际数值, 使用本文提出的数学模型, 推算出 2000 年末国际商务人才拥有总量为 31 969 人。2000 年末实际拥有的国际商务人才总量为 30 596 人。只见误差为 1 373 人, 整体平均误差为 1 328 人, 说明预测的准确性。

(2) 各因素内在关系检验法。国际商务人才预测后确定的目标年的需求总量, 必须与 GDP、进出口总额和人均 GDP 呈现协调发展, 并稳定增长的态势才是科学的、合理的, 否则是不成功的。本文预测表中, 各个时期的各项指标都呈现出逐年持续增长的协调关系, 没有出现忽上忽下的不正常现象。经检验, 这种国际商务人才的预测结果是科学的、合理的。

需要说明的是, 在预测中我们没有考虑人才的自然流失(即主要是指到龄退职退休人才数量)。根据企业的重点调研结果, 我们了解到三资和民营企业中, 由于国际商务人才整体呈年轻化趋势, 近年来人才的自然流失率相当低, 几乎可以忽略不计。国有企业人才自然流失率比例相对也较小。但考虑到我们的预测是中长期预测, 由国有商贸公司人才年龄结构可见, 约 30% 的国际商务人才在 15 年后将面临自然流失的状况, 外资企业中这一比例约 3.5% 左右, 所以在人才供给中需要考虑对这部分人才的补充。

另外, 在国际商务领域, 企业面临更多的是对国际商务标准、环境、流程不甚了解, 缺乏专业领域人才, 从而降低了企业的国际沟通能力和沟通效率。人才市场上, 我们现有的人才缺乏系统的专业知识培训, 有的凭借着多年的工作经验在摸索, 企业的要求和个人的方向迫切需要统一到一个焦点上, 用人双方有的放矢实现各自的目标。随着外贸体制改革的深化, 更多的企业将拥有直接进出口的自主权, 未来几年国际商务人才短缺现象将逐步显露。并且, 全球许多公司和国家, 面对国际商务领域的不断变化, 都致力于改进他们的运作系统, 提升国际商务通道的效率, 国际商务人才的需求将面临更大的缺口。

(作者单位: 上海对外贸易学院)