

Singapore Management University

## Institutional Knowledge at Singapore Management University

---

Research Collection Lee Kong Chian School Of  
Business

Lee Kong Chian School of Business

---

3-2020

### Commentary: Where does the talent pools of SMEs come from?

T. Mandy THAM

*Singapore Management University*, [mandytham@smu.edu.sg](mailto:mandytham@smu.edu.sg)

Follow this and additional works at: [https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb\\_research](https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research)



Part of the [Finance Commons](#), and the [Finance and Financial Management Commons](#)

---

#### Citation

THAM, T. Mandy. Commentary: Where does the talent pools of SMEs come from?. (2020). *Lianhe Zaobao*. 1-1.

Available at: [https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb\\_research/6579](https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/6579)

This News Article is brought to you for free and open access by the Lee Kong Chian School of Business at Institutional Knowledge at Singapore Management University. It has been accepted for inclusion in Research Collection Lee Kong Chian School Of Business by an authorized administrator of Institutional Knowledge at Singapore Management University. For more information, please email [cherylds@smu.edu.sg](mailto:cherylds@smu.edu.sg).



谭子敏

## 中小企业人才库 从何而来?

问：为何人们更加重视人才难求的问题?

答：“人才从哪儿来？”这是从古至今持续探讨的课题。古时，皇帝就设了状元榜，万里河山广泛觅才。而在现今社会，这个问题或许更加受到了重视。原因种种，简列其三。

首先，在众多发达国家，生育率下滑，导致人才库缩小。

其二，随着全球经济体系逐渐一体化，本土状元已无须局限于国内，可展翅高飞，跨国寻梦。一方面，人才跨国流动能为本土缓和，甚至扭转生育率下滑的劣势。

另一方面，这也增加了人才的就业机会，加剧了人才争夺战。重金之下，必有精英，但中小型企业在这场“重金赛”中，

与大型企业争聘人才，不占优势。

其三，我们已迈进了智慧经济。而在数码化，网络化，智能化等等的巨变下，无人百分之百知晓如何能使公司、企业走在科技前沿并成功地蜕变转型。唯有不惜重金雇用拥有相关技能、知识、魄力和远见的人才，寄予期望，能在万众之一，寻得奇能。这更加剧了人才争夺战，增加了中小型企业的负担。

问：中小企业该如何建立其人才库?

答：一般小型企业的发源可能是由创办者（与妻子）建立，并通过与兄弟姐妹、亲信等合伙而发展成中型企业，可属家族生意或企业。因此，人才库就分为两

种：家人与非家人。在以上三点的考量下，中小型企业与大企业争夺非家人的人才（即外部专业人才），实属下风。不如，就专注在“家人人才库”吧！

读者可能觉得“家人人才库”肯定就是指子女，因为他们是血脉。但是，如果家人只是以血缘来定义，那这个“家人人才库”就太小了！尤其是在生育率低的年代。

家人如何定义？家人可分成血脉与非血脉。血脉是亲子女。可是，是否只有在婚姻中生育的子女才属血脉的家人，才能纳入“家人人才库”？在传统婚姻被时代冲击的当下，许多成年人以“同居”方式过日子，并育有子女。就算是在婚姻中生育的子女，但如果他们已背弃了父母，

脱离了家族，还能算是家人吗？能纳入“家人人才库”吗？还是得纳入“非家人人才库”呢？

非血脉的家人又如何定义？比如丈夫、妻子、儿媳和女婿，都属于非血脉的家人，可以纳入“家人人才库”吗？继子继女、养子养女、外家的成员又如何？离了婚的儿媳或女婿一般都不再属于家人，但不幸守寡的儿媳或女婿还属家人吗？那再婚了又如何？儿女的同居伙伴，不分性别，也属家人吗？部分的中小型企业或许依靠着一批老臣子，并视他们为家人。如何定义家人不但影响“家人人才库”的大小，还影响了家族的和谐。因为不公正，随意地把任何成员纳入“家人人才库”是会滋生怨愤、不公平的情绪。

问：企业如何培训适合的人才?

答：定义了家人就设定了“家人人才库”的范围。接下来就是筛选其中家人来栽培成才。可再设筛选准则如：拥有家族价值观、

对企业感兴趣、有领导潜能、能凝聚家人、服从家规等。这批家人接下来必须通过一系列的家族企业培训课程。中小型企业因规模小，或许无法量身定制一套培训课程。同行业的中小型企业可以联合起来，与学府、商会和政府机构等合作，制定一套符合共同需求的培训课程。那，非共同的、家族特别需要的培训，比如经营理念、家族无形资产的传承等又如何？建议先设家族宪章，成立家族长老会或教育团队，来编制并监督辅导家族特需的培训。

当然，“纸上谈兵”易，“付诸于行”难。要培训人才是必须付出辛劳的。让我们为这个刻不容缓的中小型企业人才培养来共同努力吧。“十年树木，百年树人”呀！

作者为新加坡管理大学  
李光前商学院助理教授  
兼财富管理理学硕士课程  
学术主任