维普资讯 http://www.cqvip.com

西部民营企业人才的现状及其原因分析

●涂丽萍

摘　要:对一个企业来说,生存是根本,发展是必然,我国西部民营企业同样也面临着一个生存与发展的问题,而人才在解决这个问题的过程中起到了关键性的作用。由于地理位置、经济环境等方面的原因,与东部地区相比西部地区民营企业的人才问题更为严峻。因此,分析西部地区民营企业人才的现状及其存在的原因就显得非常有必要。

关键词:西部　民营企业　人才

中图分类号:C961　　**文献标识码**:A

文章编号:1004-4914(2004)11-131-01

一、西部民营企业人才现状

西部民营企业人才现状主要体现在以下两个方面:

1.从人才现有状况来看。首先,从人才的总体存量上来看,西部民营企业与中部企业相比,人才存量少。据统计资料显示,东部每100人中拥有科技人员18人,西部仅2人。可见,西部民营企业由于地理环境的限制,人才极为缺乏。其次,从人才的总体素质来看,西部民营企业人才队伍思想不够开放、市场观念不强,整体文化素质不高。据统计,东部平均受教育年限为10年零8个月,而西部仅为3年零8个月。最后,从人才开发利用程度上来看,西部人才利用不够,人才不能充分发挥其才能。有关资料显示,我国东部科技人才经济效益系数为1.29,即1个人发挥1.29个人的作用,而西部只有0.68,可见,西部民营企业的人才还有很多没有充分发挥自己的才能。

2.从人才动态角度来看,西部民营企业人才流失现象严重。具体包括两种情况:一是处于初创阶段的民营企业,由于其创业资本有限,加上老板急于扩张的愿望,往往实行高积累低分配的政策,而求职到这类民营企业的人才中不少人抱着"捞一把就走"的想法,希望得到较高的薪酬。这种职业理想上的差距所蕴含的危机,在双方合作的初期也许会因为双方主观努力而不会变成现实,但时间稍久就会爆发。二是进行第二次创业的一些民营企业,虽然拥有较为雄厚的资本,给予各种人才的薪酬较为可观,但也难以在较长时间内留住他们,更难以保证他们全心全意地为企业工作。经常可以听到这样的消息,有职业经理人对家族企业釜底抽薪,拉走了企业原有客户资源,自立门户,成为原企业强劲竞争对手。从全国民营企业来看,人才的平均流动率在20%左右,西部人才流动性更是严重。

二、西部民营企业人才现状原因分析

(一)从民营企业共有的因素来看

1.观念上:人才观念的落后。民营企业家没有从思想上真正重视人才,他们认为企业是自己独自打下的天下,企业的发展、壮大是凭着自己和家族单方面的努力,而不是管理人员、技术人员和员工共同奋斗的结果。一方面往往视人力资源为人力成本,当公司高速发展时,对人才需求较强,视人力为可以获取利益的工具;当企业遇到困难,人力就成为负债。另一方面,民企认为人是雇来赚钱的,通过支付工资形式就可以给予他们应得的报酬,因此不愿对人才进行投资以使其开发增值;至于职业生涯设计,就更无法谈及。

2.制度上:"任人唯亲"。大多数民营企业中,重要职位均由家族成员担任,父亲出任董事长,儿子出任总经理,儿媳出任财务总监,其他部门几乎全是家族的成员把持着,外聘人员无用武之地。这种任人唯亲的现象也就成为了这一低信任社会的产物。据有关资料统计,私人企业中重要职位由家族成员担任的比例高达40%。

3.管理上:机器式的管理,缺乏"人性主义"。在民营企业老板看来,无论多高级的人才,和他们之间也是劳动力的买卖关系,就好像购买的机器设备一样,可以随时使唤。因而漠视他们应有的尊严,使许多外来人才有"卖身打工"的自卑感和内在抵触情绪,最终选择跳槽。人才,特别是高级人才,关注的不仅仅是工资,他们甚至更关注被人尊重和重视,这种非人性式的管理,必然会导致这些人才的流失。

4.激励上:缺乏有效的人才激励机制。激励机制主要有两个方面,一个是物质激励,一个是精神激励。就物质激励而言,许多高级管理人员的报酬结构设计不合理,许诺的奖励不兑现。从精神激励来看,不重视对人才的精神激励,人才的工作满意度不高,自我发展机会极少,人才的精神需求得不到满足,必然会流向更适合自己发展的其他企业。另外,从激励与约束上看,民营企业对"自己人"主要讲激励,而对"外人"则主要突出约束,这种激励上的不平等和随意性,使得"外人"才无法接受,大大降低人才的积极性,也无法吸引到优秀的外部人才。

5.企业文化上:没有形成具有吸引力、凝聚力的文化。主要表现在很多民营企业主由于自身素质,对企业文化不理解;或者认为企业文化就是口头上几句话。企业文化建设流于形式。企业文化在一定程度上,是吸引和留住人才的最有效和最经济的手段。如果企业文化建设缺乏新颖性或不能结合企业特色,无法形成文化上的向心力,人才的积极性会受到很大的影响。

6.企业主素质的低下。中国传统文化影响下,可能出现这样的问题:可能企业主很有能力,但却不能服人,其原因就在于企业主的"无德"。与"才"相比,中国人内心更重视"德","德高望重"的企业主往往能带领企业走出低谷,走向繁荣。而"无德"的企业主会使人才敬而远之,无法有效激励员工。在民营企业里,很多老板缺乏个人魅力,他们认为只要自己有能力就可以把企业办好,从而忽视去培养自己的领导魅力,工作中极容易独断专行,不尊重员工。

7.重使用,轻培养。据资料统计,只有9.7%的民营企业能将人力资源培训作为一项长期发展计划,按人才生命周期律,从员工上岗开始,给予各种学习和培训机会,促使他们不断进步。而大多数民营企业引进人才只是为了使用人才,员工进入企业后往往吃老本,得不到进一步的提高。没有新知识充实自己,不能再进步,员工就会面临丧失工作的危险,失去对工作的热情,最终选择更好的发展机会,另谋高就。

(二)从西部民营企业所特有的因素来看

1.从市场角度看:与东部相比,西部民营企业地理位置相对偏僻,市场观念尚欠成熟,市场发育程度也不高。这些因素都阻碍了人才潜力的充分发挥。同时,西部人才市场也不发达,对人才缺乏有效的约束机制,这也为人才的流动提供了便利。

2.从经济的角度看:西部经济普遍比较低,这也致使其民营企业工资水平比较低。激励理论告诉我们,人们最强烈的需求决定人的行为,在目前而言,物质方面的需求还是占主导地位,因此,大部分人才会很自觉选择工资水平比较高的企业,而对西部工资水平比较低的民营企业,往往就敬而远之。同时,当今社会里,工资的高低也成为了衡量一个人成就高低的重要标准,因此工资水平成为了择业的重要标准,低工资的西部民营企业自然不能吸引到足够人才。

3.从政策的角度看:西部大开发之前建立的民营企业,缺乏可靠的政策支持,人才不能得到可靠的政策保障,导致人才基础薄弱。而在西部大开发之后建立的民营企业,虽然在政策上有了一定的改观,但与东部相比,政策的实施力度尚不够,与东部的差距还明显存在。

参考文献:

1.孙健敏.关于跳槽的社会协同论.中国人力资源开发,2003(1)

2.张玉波.民营企业如何面对留人机制.中国乡镇企业,2003(2)

3.黄卫华,许晓洁.我国民营企业人力资源管理战略初探,中国民营科技与经济,2003(5)(6)

(作者单位:江西财经大学人事处　江西南昌　330013)

(责编:贾伟)