

基于现代企业人力资源管理与薪酬管理探讨人才流失问题

王晨瑜

拜城县众泰煤焦化有限公司, 新疆 阿克苏 842300

[摘要]人才对于现代企业来说,起到决定企业发展前景的重要作用。然而对现代企业来说人才流失问题十分严重。本文就基于人力资源管理与薪酬管理,对人才流失问题进行讨论。分析发现现代企业人才流失最主要有薪酬结构不合理,人员规划不合理,目标落后等几个原因。后针对这些问题展开讨论并提出一些针对性的建议,希望可以为从事相关工作的人员提供一些帮助。

[关键词]现代企业;人力资源管理;薪酬管理;人才流失

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6334

中图分类号: F27

文献标识码: A

Discussion on Brain Drain Based on Modern Enterprise Human Resource Management and Salary Management

WANG Chenyu

Baicheng Zhongtai Coal Coking Co., Ltd., Aksu, Xinjiang, 842300, China

Abstract: Talents play an important role in determining the development prospect of modern enterprises. However, for modern enterprises, the brain drain problem is very serious. This paper discusses the problem of brain drain based on human resource management and salary management. It is found that the main reasons for the brain drain of modern enterprises are unreasonable salary structure, unreasonable personnel planning, backward objectives and so on. After that, we will discuss these problems and put forward some targeted suggestions, hoping to provide some help to the personnel engaged in relevant work.

Keywords: modern enterprise; human resource management; salary management; brain drain

我国作为世界最大的发展中国家,经济水平正处于快速增长的阶段。对于现代的很多企业来说,市场的活跃也为国内的企业带来了一些挑战和机遇。伴随着淘汰,企业与企业之间的差距也逐渐显现出来。而对于企业来说,人才决定企业发展上限。然而当下由于人力资源管理不当以及薪酬管理不当,使得企业内部人才流失问题日益严重。笔者就基于实际情况展开探讨,并提出一系列针对性的建议。希望可以为从事相关工作的人员提供一些帮助,进而促进我国现代企业的发展。

1 人才流失对企业的影响

随着国家的发展,企业对人才的需求量是只增不减的。然而对于我国很多企业来说,由于错误的薪资架构和错误的人员管理模式,使得企业人才流失问题逐渐严重。人才流失对现代企业的发展来说是百害而无一利。不仅会导致企业在人力资源管理方面的成本增加,额外支出增多,更会使企业的工作停止不前,不能够得到很好的发展。如果企业内的某位员工提出离职,那么企业就需要花费大量的时间精力,物力来寻找适合的接替人员。再加上接替的人员,也需要一定的时间来适应工作的环境和内容,会大大降低工作效率,少量的员工离职对于现在的大企业来说,还能够承担得起,数量一旦增多,那么对企业来说将会是毁灭性的损失。同时对于企业来说,人才的流失还会带走

部分技术和客户资源。尤其是企业的核心技术人员。这些人员掌握了企业盈利的主要技术。因此一旦出现离职,大概率会造成企业的技术外泄。失去了核心技术就失去了竞争力,因此对于现在的企业来说,人才流失问题的严重性不亚于企业破灭。详细分析自身人才流失的各个方面原因。并找出针对性的解决方案,做到人力资源管理和薪酬管理,互相协调,共同促进。进而达到解决人才流失问题的目的。

2 企业人才流失的主要问题

2.1 薪酬架构不合理,缺少相应的奖励机制

调查表明对现代各大企业来说,人才流失最主要的原因就是相较于其他同等水平的企业很大一部分企业薪酬架构不合理,因此很多员工为了获得更好的待遇,选择离职或跳槽。薪酬水平从很大一部分层面决定了一名员工对工作的态度。因此对于企业来说,不合理的薪酬架构将会加大人才流失的概率。另一方面我们发现在大部分企业中往往会存在由于薪酬架构不合理,而使得员工与员工之间缺乏竞争性的现象。员工的积极性取决于是否存在竞争力。而积极性的缺乏,不仅会降低工作的效率,反而会对物资造成一定程度的浪费。在一个,日常的奖励机制也是非常重要的。如果缺少相应的奖励机制,再加上薪酬架构不合理,导致员工工作只能得到基本的薪资,不仅难以激发员工的积极性,更难以激发其创造性。日复一日员工就会感

到懈怠。企业的凝聚力也会随着员工的懈怠而逐渐下降。因此对于员工来说，一旦出现待遇更好的企业，就很容易跳槽。没有凝聚力的企业是没有灵魂的，不仅会降低生产进程，大会恶性循环增大，人才流失的概率。

2.2 人员规划不科学

对于当下我国的企业来说，有很大一部分企业在实际经营采用的是绩效考核的形式。通过绩效考核来判断员工工作的质量和效率，进而给予员工一定的奖励。因此绩效内容对于员工考核的情况来说非常重要。如果企业的绩效内容不够科学，那么对员工的考核将不能够达到公平的标准，就不能实现良好的绩效管理，进而引发人才流失。不同的企业情况不同，因此在经营的过程中考核的标准也应当是不同的。企业管理人员要对自身企业经营过程中内部核心的流失问题进行充分的分析，并明确员工离职带来的风险由此来完善相应的考核制度。一定要考虑实际要求，降低人才流失概率的同时，激发员工的潜能。在一个由于企业内部的组织结构不科学，使得员工与员工之间的架构比较混乱，将大大增加人力资源管理的难度，进而降低其效率。调查表明我国部分企业还存在用人机制的问题，比如在对不同员工的工作岗位划分的过程中，由于没有充分的结合员工的实际情况，对其进行科学和合理的划分工作，使得影响员工的工作效率，让其无法发挥自身最大的优势，也拿不到自身相应的待遇，进而出现人才离职的现象，造成人才流失。

2.3 欠缺技术型人才

企业在市场中的竞争力有很大一部分是由人才水平决定的。因此随着我国的发展，国家对市场的需求增大，使得企业对人才需求量增多。尤其是对技术性人才，由于其为企业带来的高效益，使得技术性人才成为了当下市场最欠缺的人才种类。培训和考核能够促进员工技术水平发展。但是对于目前我国的企业来说，由于在人力资源管理的过程中不够重视人才的管理，导致国内的大部分企业不能够清晰的认识到人才培养的真正目标。进而影响人才技术和能力的增长。同时在企业的发展过程中，由于不注重人才的培养，往往不会给员工提供较好的环境和待遇，使得人才竞争力降低，大部分人才不能在该企业看到自身发展的前景，没有比较好的上升机会，进而会产生离职的想法，加重人才流失的问题。而这种现象的发生，将直接导致企业无法开展相关的工作，人力资源管理难度加大，不利于自身发展，更不利于工作进度的推进。使得企业竞争力逐渐下降，不利于长期发展。

2.4 没有对企业进行风险把控

各种各样的风险对于企业来说都是见怪不见的事。风险是企业发展的绊脚石，也是其机遇。有时甚至会起到企业后续发展的决定性作用。因此对企业来说，加大风险管理十分重要。不仅可以帮助企业减少经营过程中的损失，

降低风险，对企业带来的不良影响，同时还可以帮助企业向上发展，越做越大。但是我们发现国内很大一部分企业在人力资源管理的过程中没有风险把控。因此一旦企业出现人才流失问题，就做不到及时的采取补救措施。并且由于缺乏对人才流失问题的重视度，使得企业在出现人才流失问题时做不到解决，进而造成了更加严重的经济损失。缺少风险把控，会使得一旦出现员工离职现象，企业就处于被动地位，不仅做不出快速的解决方法，反而会影响企业的发展。

2.5 缺乏良好的制度环境，管理不科学

调查表明，在我国大多数企业当中，并没有设立专门的人力资源管理机构。而对于企业人力资源管理这项任务，一般都是由企业设立的人事管理部门来执行。大多数企业的人力资源部门最主要的工作就是人事调动，考勤，档案管理，薪酬管理等一系列内容。而由于重视程度不够，使得这些工作的执行力度不强，进而导致制度环境差，人才使用和管理不科学。真正的人才管理，除去考勤薪酬管理人员配置等基本内容外，还要对人力资源发展进行规划，员工的发展和政策进行制定。但是我国的大部分企业很少顾及到这些内容，仍是重视产供销及其他盈利部门。而由于政策落实不到位，使得企业内部鼓励探索和创新的环境不够完善，不仅抑制员工的积极性和创造性，同时也造成了人才既留不住也引不进来的现象。而这种现象一旦出现没有做到很好的解决，就会造成恶性循环，企业的发展十分不利。

3 现代企业解决人才流失问题的实际策略

3.1 完善企业薪酬结构

人才对于企业的重要性是众所周知的。调查表明国内的大部分企业都对人才流失问题重视程度不足，使得人才流失的问题严重影响企业的发展。要想解决这一问题，首先要做的就是明确人才流失为企业带来的不良影响。要了解人才流失的真实情况，对其进行全面的分析，并针对分析出的原因，作出有效的改正。只有这样才能有效留住人才，同时增加人才的凝聚力。而增加了人才的凝聚力，员工们才能在工作中更有积极性和竞争压力。促使企业的相关工作高效快速的进行。而薪酬结构是人才流失问题最主要的原因。因此企业要想解决人才流失问题，一定要结合企业自身的实际情况，调整薪酬结构。科学规范的薪酬结构，不仅有利于员工积极性的增加，更有利于企业凝聚力的建筑。对于现代企业来说，要及时关注市场薪酬方面的变化。掌握薪酬结构改变的趋势，并结合员工的实际情况明确员工的薪酬水平。同时还需要注意的是不同的岗位，不同的工作内容，薪资水平应当是不同的。要做出科学的判断和分析。只有这样才能展现出各个岗位的价值，才能够更大程度上激发员工的积极性。要注意采用个性化的薪资方式，科学的去完善整个企业的规章制度，为了能够保障员工的基本利益和调动员工的积极性，要适当的增加福

利。只有这样才能解决人才流失的问题，保证企业正常发展，不会因为人才流失而出现毁灭性的灾难。

3.2 合理规划人力资源

企业要想做好人力资源的管理，就要做到站在员工的角度考虑，了解员工最适合哪个职位最想要的是哪个职位。同时还要进行定时考核来激发员工的积极性。因此企业在发展的过程中，要从员工的角度出发，根据实际情况制定和完善内部的考核机制。可以通过考核机制的结果来了解员工的实际情况。同时考核的结果也要保证公开公平公正，以此来促使员工对工作岗位的内容和特点有进一步的明确和掌握。企业要针对自身岗位的需求量和人才的特点进行科学合理的规划和分析，帮助员工明确自身的工作内容。还要记录员工每天的表现，了解员工自身的整体情况。为员工带来更大的动力。同时人力资源的规划还要与薪酬相联系，提高员工的积极性，最终达到优化企业人力资源发展，增加企业经济效益，减少人才流失问题的目的。

3.3 设定员工目标

对于人才流失这一问题来说，人才与企业之间人才还是占主导地位的。因此要想要留住人才，避免人才流失问题的出现，就要想办法让人才自愿留在这个企业。而对于员工来说，是否留任岗位，除去企业薪资结构和人力资源管理等方面的问题来看，更重要的是是否有良好充足的发展空间。在实际工作中，能够看到向上发展的机会，是要比丰厚的薪资更诱人的。同时优良的发展空间，也可以增加员工工作的动力。而作为企业在招聘过程中，除去对员工能力的考察外，自身品质也很重要，有时员工的自身品质也能决定员工是否能为企业带来贡献。为了保障员工与企业之间的合作关系，企业也可以在员工入职时与员工签订相应的合同，在法律效益下不仅员工自身的权益受到了保护，企业工作的正常开展也能够得到比较好的保障。还可以为员工设定短期或者长期的工作目标，帮助其向上发展，为其添加工作的动力。最终达到减少人才流失的发生，促进企业发展的目的。

3.4 强化企业风险管理

不论是国内国外的市场都是动态的，每一天都会为企业带来新的机遇和风险。而对于现代的企业来说，如果在

发展过程中做不到比较好的风险管理，那么很有可能为企业带来毁灭性的伤害。因此对于国内的企业来说，在其发展过程中，一定要加大对人力资源风险管理的重视程度。企业必须充分意识到人才流失问题的严重性，并结合自身的实际情况和人才流失的原因进行深入的分析，找出针对性的解决办法。而对于企业的核心人才来说，一定要签订相关的合同，对其进行有效的管理。只有不断的加强人才流失，风险的控制和管理，才能降低人才流失问题的发生率。同时企业在实际经营时，对于其他可能出现的风险也要进行全面的评估。并设定相应的部门制定相应的风险防控方案，时刻提高警惕，以便在风险发生的第一时刻能做出有效的解决方案。企业必须强化人力资源管理模式，完善人力资源风险防控。还要做好技术保密工作。不能因为人员的流失而使核心技术和客户资源泄露，最大程度上减少人才流失为企业带来的损害。

4 结束语

人才对于企业发展的影响力是众所周知的。因此现代企业发展过程中，如果不能对人才流失问题做到很好解决的话，那么对企业的后期发展是十分不利的。因此企业要加强人力资源管理，真正的将人力资源管理的政策落实到发展当中。要明确企业流失的真正原因，找出针对性的解决方案。要明确员工的具体工作内容和目标，为其提供良好的环境和发展机会，增加其工作的动力。还要做好风险把控，只有这样才能促进企业长远高效发展。

【参考文献】

- [1]原佳琦,李斌.企业高层次人才流失问题研究——以辽宁国有企业为例[J].商场现代化,2021(3):71-73.
- [2]曾云燕.创新驱动发展战略背景下大连中小企业人才流失问题研究[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2020(6):49-52.
- [3]李晓娟.从现代企业人力资源管理与薪酬管理谈人才流失危机[J].商场现代化,2020(14):91-93.

作者简介：王晨瑜（1988.10-）女，毕业院校：河南理工大学万方科技学院；所学专业：热能与动力工程，当前就职单位：拜城县众泰煤焦化有限公司，职务：业务主管，职称级别：人力资源管理师。