

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117668

我国国有企业人才流失的应对策略研究

陈艳娟

中海油能源物流有限公司湛江南海西部物资分公司, 中国·广东 湛江 524057

【摘要】当下社会经济在快速发展,我国国有企业也在与时俱进地发展,但是在企业的发展中普遍存在人才流失的现象。人才流失会影响到国有企业的正常发展,也会阻碍国有企业的健康发展和可持续发展,造成不良的社会影响。对此,本文针对我国国有企业人才发展现状问题以及我国国有企业人才流失的严重性进行了分析,之后探讨了导致国有企业人才流失的原因,研究制定有效的策略规避国有企业人才流失问题产生,以供相关人员参考。

【关键词】国有企业; 企业人才; 人才流失; 人才管理; 人才发展; 国有企业发展应对策略

Research on Coping Strategies of State-owned Enterprise Brain Drain

Yanjuan Chen

Zhanjiang South China Sea West Materials Branch of CNOOC Energy Logistics Co. LTD, Zhanjiang China, Guangdong 524057

[Abstract] At present, the social economy is developing rapidly, and China's state-owned enterprises are also keeping pace with The Times, but there is a widespread phenomenon of brain drain in the development of enterprises. The brain drain will affect the normal development of state-owned enterprises, and will also hinder the healthy development and sustainable development of state-owned enterprises, resulting in adverse social impact. In this regard, this paper analyzes the current situation of talent development in state-owned enterprises and the seriousness of brain drain in state-owned enterprises, then discusses the causes of talent drain in state-owned enterprises, and formulates effective strategies to avoid the problem of brain drain in state-owned enterprises for the reference of relevant personnel.

[Keywords] State-owned enterprises; Enterprise talents; Brain drain; Talent management; Talent development; State-owned enterprises develop coping strategies

1 国有企业人才发展现状问题

随着中国经济的快速发展,国有企业作为国家的重要支柱,一直扮演着不可或缺的角色。国有企业的发展离不开人才的支持。但是近年来,国有企业在人才发展方面存在了一些问题,比如人才流失、人才队伍老龄化等,这一些问题不仅影响到了国有企业的发展,也阻碍着国家的经济和社会的发展。以下针对这一些问题进行分析,具体如下:

1.1 人才流失问题

人才流失是国有企业普遍存在的一个问题,随着市场化、国际化和现代化的推进发展,人才流失现象不断加剧。其主要原因在于,国有企业的薪资待遇体系不够灵活、激励机制不完善、职业晋升慢、工作环境差等。这些因素导致了员工的工作热情不高、对国有企业的归属感不强,从而选择离开国有企业。人才的流失对国有企业的发展带来了严重的问题,首先是国有企业的经营困难,其次是国有企业的创新能力和核心竞争力的下降,甚至会直接影响国有企业的生存和发展。

1.2 人才队伍老龄化问题

人才队伍老龄化是当前国有企业面临的另一个重要问题。由

于历史原因和制度限制,国有企业的人才队伍大多数是经验丰富的老员工,随着这些老员工逐渐退休或者离开,国有企业面临着人才缺乏和继承问题。另一方面,国有企业在人才引进方面也存在一些问题,很多国有企业虽然招聘了很多年轻人,但是这些年轻人由于缺乏经验和实战能力,无法快速融入国有企业,也无法为国有企业的发展做出重要的贡献。

1.3 人才管理欠缺科学性

国有企业在人才管理方面的方法、手段和策略,往往还停留在传统的管理模式,缺乏科学化的理论和实践指导。例如,国有企业的人才选拔机制、激励机制、培训机制等都缺乏灵活性和个性化,不能满足员工的需求,也不能真正发挥员工的潜力和贡献。

此外,国有企业在人才管理方面也存在着不公平、不透明等问题,比如晋升机会只给予一部分员工、薪资待遇体系不公平等,这些问题也导致员工的流失和不稳定。

1.4 人才培养机制不完善

人才培养是国有企业的重要任务之一,对于国有企业来说更是不可或缺的一环。然而,国有企业在人才培养方面的机制不完

善, 培训计划不够科学、针对性不够强, 没有根据员工的实际需求和国有企业的战略目标进行针对性培训, 这导致员工缺乏必要的技能和知识, 无法为国有企业的发展作出贡献。同时, 国有企业在培训过程中缺乏有效的考核和评价机制, 无法对员工的培训效果进行评估, 这也使得国有企业的培训计划缺乏针对性和科学性。

综上所述, 国有企业在人才发展方面面临着很多问题, 例如人才流失、人才队伍老龄化、人才管理不够科学化、人才培养机制不完善、人才评价机制不科学化以及人才引进和流动管理不够灵活。针对这些问题, 国有企业需要采取相应的措施和策略, 以促进国有企业的人才发展和实现可持续发展。

2 我国国有企业人才流失的严重性

国有企业人才流失问题的严重性主要表现在以下几个方面。首先, 国有企业是我国经济中重要的组成部分, 其发展需要大量的人才支持。如果人才流失过多, 将对国有企业的正常运转和发展带来不利影响。其次, 国有企业在我国经济中拥有重要的资源和影响力, 人才流失将直接影响国家的经济发展和社会稳定。最后, 国有企业是我国国有资产的重要托管者, 人才流失将导致国有资产的流失和浪费, 这将直接影响国家的利益和国家安全。

3 导致国有企业人才流失的原因

对于国有企业人才流失的现象国有企业应积极采取一系列的有效措施, 以维护人才的创造力和创新能力。只有通过创新和优化人才管理制度、提高员工的福利待遇、加强组织和领导力、激发员工的工作热情和自我价值感等多种措施, 才能真正建立起有利于人才留住和发展的环境, 为国有企业的持续发展提供强有力的支撑^[1]。

人才是国有企业的重要资源, 是国有企业发展的关键。然而, 随着市场经济的深入发展, 越来越多的国有企业面临着人才流失的问题, 这对国有企业的可持续发展带来了很大的挑战。本文将就国有企业人才流失的问题, 分析其原因, 并提出应对策略。而对于国有企业人才流失的原因具体分析如下:

3.1 薪资待遇低

国有企业的薪资待遇相对较低, 很难吸引和留住高端人才。与此相反, 民营国有企业或外资国有企业的薪资待遇较高, 能够吸引到更多的优秀人才。

3.2 职业发展空间小

在国有企业内, 职业晋升的空间相对较小, 这使得许多优秀的员工感到职业发展的局限性。相比之下, 民营国有企业或外资国有企业通常提供更广阔的职业发展空间, 这也是一些人才选择离开国有企业的原因。

3.3 国有企业管理不规范

国有企业的管理水平往往相对较低, 一些国有企业存在着管理不规范、决策缺乏效率等问题。这些问题影响了员工的工作积极性, 也是人才流失的原因之一。

4 我国国有企业人才流失的应对策略

国有企业人才流失是一个复杂的问题, 需要从多个方面进行考虑和应对。通过加强国有企业文化建设、提高薪资待遇、提高职业发展空间、优化工作环境、加强人才管理、加强领导力和组织能力等措施, 可以有效留住人才, 提高国有企业的绩效和竞争力, 实现可持续发展。同时, 应当认识到, 人才流失是一种客观存在, 国有企业不能期望通过单一措施就能完全解决问题。需要综合考虑各种因素, 制定全面的人才管理策略, 并持续进行改进和优化。

为了确保人才流失问题得到有效解决, 国有企业还需要充分认识到人才是国有企业的核心资源, 将人才管理作为国有企业战略的重要组成部分, 不断培养人才管理能力和积累经验。另外, 还需要加强与行业、学术界和社会各方面的交流, 及时掌握行业动态和人才市场信息, 为国有企业的人才管理提供更多的思路和经验等^[2]。

对于国有企业人才流失的问题应采取一些有效的应对策略, 具体可以从以下几个方面实施:

4.1 提高薪资待遇, 建立科学人才评价机制

提高薪资待遇是留住人才的基础。国有企业应制定合理的薪资待遇体系, 逐步提高薪资水平, 与其他国有企业保持竞争力。此外, 国有企业还可以通过提供各种福利待遇来留住人才, 例如提供健康保险、培训计划等。

国有企业应建立科学、公正、客观的人才评价机制, 以激励员工的工作热情和积极性。这种机制应考虑员工的实际工作能力和业绩, 同时避免评价标准的主观性和不透明性。另外, 国有企业应加强对员工的业绩考核和评价, 以及提供相应的奖惩机制, 以激励员工为国有企业做出更大的贡献。

4.2 加强国有企业文化建设

国有企业需要加强国有企业文化建设, 营造积极向上的工作氛围, 包括培养国有企业价值观、推崇员工的专业能力和人格魅力、建立公平公正的评价机制等, 以激发员工的工作热情和自我价值感。此外, 国有企业还可以通过开展各种文化活动和员工活动来加强员工的凝聚力和归属感。

国有企业应加强国有企业文化的建设, 为员工提供良好的工作环境和国有企业文化氛围, 提高员工的归属感和认同感。而国有企业文化应包括国有企业的价值观、使命和愿景等方面, 通过不断强化和宣传, 形成一种积极向上的国有企业文化氛围, 激励员工为国有企业的发展贡献智慧和力量, 对于人才评价和激励方面, 国有企业应建立完善的人才评价和激励机制, 激发员工的工

作积极性和创造意识。企业应逐步推行以能力为导向的薪酬体系,增强薪酬和福利待遇的灵活性和差异性,吸引和留住更多的高水平、高素质人才。

4.3 扩大职业发展空间,优化工作环境

国有企业应提高职业发展空间,为员工提供更多的晋升机会和职业发展路径。国有企业可以制定职业晋升计划、推行内部招聘制度等,为员工提供更多的发展机会。此外,国有企业还可以建立专业技能培训机制,为员工提供技能培训和职业发展的支持。

国有企业需要优化工作环境,创造良好的工作氛围。国有企业可以通过改善管理制度、简化决策流程、提高工作效率等方式来优化工作环境。此外,国有企业还可以注重员工福利待遇、加强员工培训和提高工作积极性,为员工提供更好的工作环境和体验^[3]。

4.4 强化领导力和组织能力,加强人才培养和发展

国有企业需要加强领导力和组织能力,确保国有企业的战略目标和人才管理政策得到有效落实。国有企业可以通过培养和选拔优秀的领导人才、加强团队建设等方式来提高领导力和组织能力。此外,国有企业还可以加强与员工的沟通和互动,听取员工的建议和反馈,进一步提高组织的透明度和公正性。

国有企业应加强对员工的培训和发展工作,以提高员工的技能和能力,为国有企业的发展提供强有力的支持。这种培训和发展工作应根据员工的实际需求和国有企业的战略目标进行设计,通过灵活的培训计划、考核和评价机制等方式,提高培训的针对性和科学性^[4]。

4.5 强化人才科学化管理,注重人才流动管理

国有企业应加强人才管理的科学化,以提高管理的效率和效果。这种管理应注重对人才的分类管理、灵活的流动管理、科学的评价管理、优化的薪资待遇管理等方面,建立科学、合理、公正的人才管理制度,保障员工的权益和满足国有企业的发展需求^[5]。

国有企业应加强对员工的流动管理,为员工提供更多的发

展机会和职业晋升机会,以激励员工的工作积极性和创新性。同时,国有企业应建立良好的流动机制和渠道,通过员工的内部流动和交流,促进知识的共享和传承,提高国有企业的综合实力和竞争力。国有企业将采取更加灵活的管理模式,提供更加优越的薪酬和福利待遇,加强职业发展规划,鼓励人才流动和留用。同时,企业也将加强与高校、科研机构等各类机构的合作,吸引更多的优秀人才加入到企业中来。

随着科技的快速发展,国有企业的人才结构也在不断调整和优化。未来,企业将更加重视技术人才的培养和引进,加强高级技术人才和管理人才的建设,不断优化人才队伍结构,以适应未来市场竞争的需要。

5 结语

综上所述,国有企业人才流失的应对策略包括提高薪资待遇,建立科学人才评价机制、加强国有企业文化建设、扩大职业发展空间,优化工作环境、强化领导力和组织能力,加强人才培养和发展、加强人才引进和留用、强化人才科学化管理,注重人才流动管理、与社会机构合作,拓展人才来源,进而国有企业才能够建立完善、可持续的人才发展机制,为国有企业的发展提供有力支持和保障。

参考文献:

- [1] 王志国,张燕,张晓霞. 国有企业人才发展现状及对策研究[J]. 科技创新与应用, 2017(5): 97-98.
- [2] 李荣. 国有企业人才发展现状与对策探讨[J]. 现代经济信息, 2018(9): 50-51.
- [3] 贺旭东,黄珂. 国有企业人才发展问题与对策[J]. 经济贸易与地区, 2019(8): 96-97.
- [4] 赵海荣. 国有企业人才发展的现状与对策[J]. 科技视界, 2019(9): 142-143.
- [5] 王峰,张红霞. 国有企业人才发展的问题及对策研究[J]. 国有企业改革与管理, 2020(1): 53-54.
- [6] 周文慧. 国有企业人才发展问题与对策探析[J]. 现代市场, 2021(3): 136-137.