

现代人力资源管理中的人才保留策略探讨

豆蒙佳

中能建国际建设集团有限公司, 中国·北京 100025

【摘要】在当今竞争激烈的商业环境中,人才是企业最宝贵的资产,人才保留对于企业的可持续发展至关重要。本文深入探讨了现代人力资源管理中的人才保留策略,首先对人才流失进行了概述,分析了人才流失的主要原因,包括工作环境因素、薪酬福利激励不足、职业发展与晋升机会不足以及领导风格与管理方式等。在此基础上,提出了现代企业人才保留的关键策略,如提升组织承诺构建情感化组织、优化工作环境营造良好的职业发展机会、提供公平与透明的工作机会与晋升通道以及改善领导与管理沟通建立信任与支持等。通过对这些策略的研究和探讨,旨在为企业在人才保留方面提供有益的参考和借鉴,帮助企业吸引和留住优秀人才,提升企业的核心竞争力。

【关键词】现代人力资源管理;人才保留策略;人才流失

引言

当今时代,随着经济全球化与科技的快速发展,企业间的竞争也越来越激烈。而作为决定企业核心竞争力关键要素的人才,越来越显示出其重要意义。拥有一支素质高、稳定性强的人才队伍,是一个企业能否在市场竞争中立于不败之地的关键。但是,目前企业所面临的人才流失现象比较严重,不仅会加大企业招聘、培训等费用,甚至会造成企业商业机密外泄,从而影响到企业正常的经营与发展。因此,对现代人力资源管理人才保留策略进行探讨具有重要的现实意义。

1 人才流失概述

人才流失作为企业发展进程中不容忽视的隐忧,正以复杂多变的形态侵蚀着组织活力。当核心岗位人员频繁更迭,企业不仅面临显性的招聘成本攀升——从职位发布、面试筛选到入职培训的全程投入,更承受着隐性知识断层的重创,资深员工积累的工艺诀窍、客户关系网络等无形资产往往随其离职瞬间消散。这种流失常呈现链式反应特征,关键人才离开可能引发团队士气震荡,部分成员因对职业发展前景产生疑虑而选择追随,形成恶性循环。技术密集型行业尤为显著,掌握核心算法的研发人员或熟悉全流程的工程师离职,可能导致项目进度停滞甚至技术路线偏移。地域因素与行业特性交织加剧了这一困境,一线城市高强度竞争使中小企业成为人才跳板,传统制造业则因薪酬竞争力不足面临青黄不接的情况。从更深层看,人才流失折射出企业管理短板,当晋升通道堵塞、激励机制僵

化或企业文化缺乏凝聚力时,员工归属感便如沙上筑塔。数据显示,因职业发展受限离职的比例高达43%,远超薪酬因素,这警示企业需从战略高度重构人才生态,将员工成长诉求与企业发展目标深度绑定,方能在人才争夺战中构筑护城河。

2 人才流失的主要原因分析

2.1 工作环境因素

工作环境由物理环境与人文环境两部分组成。物理环境包括办公设施、工作场所舒适度等。若企业办公设施老旧,工作场所人满为患且喧闹,都将影响员工工作体验与效率,进而造成员工不满意与离职。人文环境包括企业文化、团队氛围和人际关系等。一个缺乏积极向上企业文化、团队氛围不够融洽、人际关系错综复杂的公司会使员工产生压抑感与倦怠感,难以施展才华,最终选择离职。

例如,一家互联网公司办公场所设在老旧写字楼里,办公空间小、电脑设备陈旧、时常发生死机、卡顿等问题;公司内部团队氛围也不够和谐,各部门间推诿扯皮情况严重,员工之间缺少有效沟通与合作。在这种工作环境中,很多员工都会觉得工作压力大,缺乏成就感而选择换工作去别的企业。

2.2 薪酬福利激励不足

薪酬福利不仅是对员工劳动的重要报酬,更是企业吸引与保留人才的重要途径。企业薪酬水平若低于市场平均水平,或薪酬结构不尽合理、缺乏有效激励机制等,都将造成员工收入与付出不相称,进而降低其工作积极

性和忠诚度。福利是员工关心的重要内容，如养老保险、医疗保险、带薪年假、节日福利等。若企业福利政策不够健全，无法满足员工需求，也会对员工满意度及留任意愿产生影响。

以某制造业企业为例，其薪酬水平为同行业较低，员工工资增长较慢，且缺少绩效奖金和其他激励措施。企业福利也较为单一，除法定社会保险外，没有其他任何附加福利。

2.3 职业发展与晋升机会不足

员工都希望在事业上不断成长与发展，以实现职业目标。企业若不能为员工提供充分的职业发展机会与晋升通道，他们就会感到自身发展受限，工作动力与成就感不强。有些公司存在严重的论资排辈问题，年轻有为的员工难以获得升迁机会，这会极大挫伤员工的工作热情，使其选择去其他公司谋求更好的成长。

例如，一家传统企业晋升机制较为死板，多基于工作年限、资历等因素进行晋升，忽略员工能力与绩效等因素。一名年轻员工在该公司服务三年，表现出色，业绩显著，但由于资历不足，一直未获得晋升机会。而一些工作能力不如自己的老员工，因工作年限较长反而被提拔。该年轻员工认为在公司毫无发展前途，最终选择辞职，去了一家更加重视员工能力与绩效的公司。

2.4 领导风格与管理方式

领导风格与管理方式对员工工作体验与工作满意度具有显著影响。优秀的领导应具备良好的沟通协调能力和团队管理能力以及激励能力，能够关心员工需求，并对员工进行引导与赋能。反之，若领导独断专行、沟通技巧欠缺、对员工缺乏尊重，则会使员工产生压抑感与不满情绪，进而影响其工作热情与留任意愿。

例如，某家公司部门经理是一位能力很强的人物，但在职场上总是专断专行，听不进员工的意见建议。他对员工求全责备，常常因为一点小失误而严厉批评责备。在其管理下，该部门员工士气不高，工作效率低下，不少员工对其心生厌恶，主动要求离职。

3 现代企业人才保留的关键策略

3.1 提升组织承诺：构建情感化组织

在竞争白热化的商业生态中，提升组织承诺已超越简单的制度优化，成为重塑组织生命力的核心命题。构建

情感化组织，需从价值共鸣的深层土壤中培育信任纽带。当企业将员工视为共生伙伴而非人力资本，通过开放战略会议、允许基层参与决策设计，让个体感知自身价值与企业命运的紧密交织，这种被需要感会转化为强烈的归属意志。文化浸润是无声的黏合剂，企业可打造“成长纪念馆”记录员工里程碑事件，设立“失败复盘日”包容试错，在咖啡吧设置“心声树洞”收集匿名建议，当空间设计、仪式活动都渗透着尊重与温度，员工会不自觉地组织目标内化为自我追求。领导者的角色在此发生质变，他们不再是高高在上的指挥者，而是蹲下身倾听新员工职业困惑的导师，是深夜回复实习生邮件的知心前辈，是主动为哺乳期员工调整排班的人性化管理者，这些细微处的情感投资，能瓦解职场中的疏离坚冰。情感账户的丰盈需要持续存入，企业可设计“家庭开放日”让员工家人感受工作价值，建立“跨部门影子计划”促进理解共情，甚至在裁员时保持透明沟通并提供再就业支持，这些超越契约的关怀，会在员工心中刻下不可替代的组织印记。当组织承诺从制度约束升华为情感契约，员工会主动将个人成长轨迹与企业发展曲线重叠，即便面临外部诱惑，也会因“舍不得这里的温度”而选择坚守，这种由内而外的忠诚，终将转化为组织穿越周期的持久动能。

3.2 优化工作环境：营造良好的职业发展机会

在当前人才激烈竞争的情况下，工作环境优化的核心是要建立能够不断激发个体潜能和支持职业进阶的生态系统。企业需要突破传统晋升单一维度，构建技术序列和管理序列并行不悖的双通道，使善于钻研的员工无需转型管理即可实现职级跃升，使具有领导潜质的人能够在实战中磨练才能，这一多元发展路径设计的实质就是尊重人才差异性和价值重构。职业发展机会落地需要以系统化能力发展机制作为支撑，企业可通过定期技能评估和需求调研为每位员工量身打造个性化成长档案，精准匹配内部培训课程、外部认证项目或跨部门轮岗机会，当学习资源与个人发展诉求高度一致时，员工会自发认为组织是能力提升的可靠平台。深度实施导师制使职业成长更有温度，资深专家与新人结对子既是一种经验传递，也是一种组织文化浸润，通过经常性成长对话和项目共研等方式，新人可以快速掌握工作方法论，资深者可在新生代视角下获得创新启示，这一双向赋能机制使职业发展不再孤军奋战。企业也

需要制定透明化的机会分配规则。在项目选拔和资源倾斜等关键情境下,能力和潜力是衡量标准,而非资历深浅,当员工发现努力与回报之间存在正向关联时,他们会更积极地投入精力提升自我。这种面向职业发展的工作环境优化最终将形成自驱力——员工因不断获得成长支持而维持高绩效输出,组织因人才能力迭代而提升核心竞争力,双方共同发展实现价值共创。

3.3 提供公平与透明的工作机会与晋升通道

在组织管理实践中,提供公平与透明的工作机会与晋升通道,是构建健康人才生态的基石。公平性要求企业摒弃论资排辈的惯性思维,将能力、业绩与潜力作为机会分配的核心标尺,无论是项目资源倾斜、高阶岗位竞聘还是培训名额分配,都需建立可量化的评估体系。通过多维度的绩效数据、360度反馈及能力测评结果,确保每个决策都能经得起质询与复盘,这种基于事实的判断逻辑,能从根源上消除“关系大于能力”的质疑声浪。透明性则体现在流程的可追溯与信息的全公开,企业应制定清晰的晋升标准制度,明确各职级所需的核心能力、业绩指标及贡献阈值,并通过内部平台实时更新岗位空缺信息、竞聘流程及评审规则,让员工从申请到结果的全过程都能动态掌握,当每个环节都置于阳光之下,暗箱操作的空间便被彻底压缩。公平与透明的实现,需配套建立申诉机制与动态校准系统,允许员工对结果提出异议并启动独立调查,定期收集员工对晋升体系的反馈并优化评估模型,这种持续迭代的机制,既能及时修正制度漏洞,也能向组织传递“规则面前人人平等”的坚定信号。当员工确信努力能被看见、贡献能被衡量、机会能被争取,便会将精力从“琢磨关系”转向“提升能力”,组织则因此获得一支目标一致、斗志昂扬的人才队伍,这种基于公平透明的信任契约,终将转化为推动企业高质量发展的核心动能。

3.4 改善领导与管理沟通:建立信任与支持

在组织运作这一复杂体系中,改进领导与管理沟通的实质是构建以信任和支持为基础的人际互动范式。领导者需要摒弃传统的“命令—服从”思维,以积极倾听突破层级壁垒,并在团队会议上留出专门时间供基层员工发表意见,在项目复盘中鼓励员工提出不同观点,这种尊重多元声音的做法会使员工感到自身价值被认可,继而建立起组织内的心理安全感。信任的构建取决于行为的一致性,

管理者需在承诺兑现、决策逻辑和信息共享等方面保持高透明度,当员工发现上级承诺总能准时落地、决策依据合理可解释、关键信息不再选择性隐藏时,会逐步抛开防御心理,转向开放心态参与合作。支持性沟通要求领导者由“解决问题的人”转变为“资源协调者”,在员工面临挑战时不要直接给出答案,而应引导员工通过提问方式独立思考解决方案,同时积极主动提供必要的的数据支持、权限开放或跨部门协调等,“授人以渔”式的赋能方式不仅能提高员工的胜任力,还能增强其对组织的依赖感。沟通的双向性需要制度化设计来保障,企业可建立“反向评估”,使员工匿名评估管理者的沟通方式与支持力度,并将结果纳入管理者的绩效考核,这一倒逼机制可促使领导者不断优化沟通行为。当信任与支持成为领导沟通的底层逻辑时,员工会自发降低信息过滤和行为掩饰的程度,组织内部知识流动更畅通,团队协作效率明显提高,这种人际互动质量的提升所带来的组织效能增强,最终将成为企业应对不确定性问题的核心优势。

4 结论

综上所述,组织人才保留的成效,最终取决于对人性需求的深度回应与制度设计的系统整合。当企业将情感联结嵌入组织承诺,以职业发展拓宽成长边界,用公平透明筑牢信任根基,借领导沟通传递支持力量,便能构建起人才保留的立体防护网。这种防护网不仅能抵御外部人才争夺的冲击,更能激发内部自驱生长的动能——员工因被尊重而忠诚,因能成长而奋进,因被信任而担当。人才与组织从契约关系升华为共生关系,这种深度绑定形成的组织韧性,终将转化为企业在变革浪潮中破局突围的核心资本。

参考文献:

- [1] 陈飞国. 人力资源管理中的人才吸引与留存策略研究[J]. 大众文摘, 2024 (13): 0078-0080.
- [2] 郑健. 国有企业人力资源管理中人才的选育留用探究[J]. 电脑爱好者(普及版)(电子刊), 2023 (5): 4469-4470.
- [3] 范洵. 新经济时代企业人力资源管理创新策略探讨[J]. 老字号品牌营销, 2023 (3): 119-121.
- [4] 刘亚敏. 企业人力资源管理中人才引入管理策略研究[J]. 前卫, 2024 (35): 0246-0248.