

树立科学人才观，企业才能大发展

文/刘卫民

我国加入世界贸易组织后，全球经济一体化进程加快。面对新形势，企业要在竞争中处优并取得胜利，必须要有雄厚的综合实力，在新经济时代，企业最稀缺的资源不是资金和设备，而是人力资源，“企业竞争是人才的竞争”的论段新形势下日趋凸显，在现代企业管理中，开发和有效利用人力资源已经成为企业经济增长的重要源泉之一。

企业人力资源的开发与管理，是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织、整合与调配，使人力、物力、财力在某一组织中经常保持最佳匹配状态，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性以实现组织最终目标。

一、人力资源开发与管理的的重要性

1、人力资源的开发与管理是推动企业发展的内在动力，是国际化大生产发展的客观要求，也是提高企业劳动生产率和经济效益的重要手段。在不同经济资源中，人力资源的价值在于其通过自身物力资源、信息资源的整合创造比自身价值更高的价值。人才是企业发展的基础，企业对人力资源的有效开发与管理能够挖掘员工的智力和潜能，发挥他们的主观能动性和聪明才智，在员工获得知识技能的前提中，对其进行合理调度组合，也能有效地控制企业成本费用并提高产品产出率和质量，从而提高企业的经济效益，增强整体竞争实力。

2、人力资源的开发和管理是现代企业制度和社会主义市场经济发展的客观要求。现代企业制度是在社会化大生产条件下适应市场经济体制的要求，以产权关系裂变为基础，现代企业逐渐把员工收入从劳动力价格转向经营效益分享，从而促成了企业人力资源的资本化趋势。任何企业要想在市场竞争中获胜，必须将以物力资本为中心的运营转变为以人力资本为中心的运营，科学地对人力资本进行开发与管理。

二、人力资源开发与管理的紧迫性

我国在加入WTO后，强大的竞争压力和市场经济的现实需求给企业在人力资源的开发和管理诸方面带来了前所未有的挑战。分析原因有以下几点：

1、国外跨国公司凭借其雄厚的经济实力、先进的技术管理大举进入中国市场；中国企业也将纷纷挺进海外市场，人力资源将在全球范围内进行配置，最终形成“你中有我，我中有你”的“双赢”趋势。

2、信息化、网络化、科技化给人力资源的开发和管理提出了更高的要求。我国现有的人力资源管理方式、方法、手段存在着明显与市场经济不相适应性，需要对其进行改革和创新，如何实现相互促进、相互发展，是企业在人力资源开发与管理中面临的又一个难以解决而又迫切需要解决的新问题。

3、建立一套适合人力资源开发与管理的激励机制更加迫切。知识经济时代，知识已经直接或间接成为企业获取竞争优势的重要源泉，企业必须保证自己有足够的能力来发现、吸引、培训、补偿和保留一批优秀人才，才能在日趋激烈的竞争环境下立于不败之地。因此，建立一套人力资源开发与管理的激励机制是我国自入世以来所面临的又一大挑战。

三、造成人才流失的原因分析

由于国有企业体制的僵化，人才受到束缚，造成人才的浪费和大量流失。八十年代，人才向特区流动；九十年代初期，人才向外资企业流动；九十年代后期，人才向三资企业流动；新世纪又向民营企业流动、向经济状况好沿海城市流动及国际市场流动。造成人才流失的原因主要有：

(一) 寻求人才自身价值的新平台。原有国有企业体制僵化，企业在人才使用上存在严重的论资排辈、平均主义和裙带关系，致使一些具有真才实学的人自身价值得不到认可和实现，恰恰这部分人才多是年富力强，能独挡一面的高级技术人才或优秀管理人才。再者，在现代化管理的外资企业或三资企业中，技术人才一般可以获得比国有企业高2—10倍的经济收入，这也在一定层次上大大刺激了高层次人才的流动，跳槽便成为大多数人才的首选行为。

(二) 外资企业、三资企业和民营企业对于人才的渴望极其宽松环境，对人才的吸引力增强。国外跨国公司凭借其雄厚的经济实力、先进的技术管理和对企业经营的理念大举进入中国市场，需要大批的中级管理人才，也需要大批高层次的涉外管理人才。这些企业多来自市场经济发达的国家和地区，管理者深知人才在市场竞争中的重要作用；一些民营企业发展到一定规模以后，为避免由于管理上的疏忽而影响企业的发展前景，会产生引进人才和用人才的强烈要求。因而，这些

企业千方百计用高薪高待遇，许诺提供用武之地从国有企业挖人才，给国有企业的发展造成严重影响。也就是说，人力资源将在全球范围内进行配置。此外，在这些发达地区，如沿海开放城市或部分国际区域市场，也尝试过优秀人才给他们带来的巨大的经济效益。引进费、高薪和住房等优厚的许诺，使人才没有后顾之忧，能全身心投入工作，更加发挥自己的聪明才智。

四、解决人才流失问题应该采取的措施

企业人才的大量流失，不但使企业培养人才成本和机会成本增加，而且由于技术骨干和管理骨干的流失，造成无形资产、销售网络、商业信誉和职工积极性的损失，很多关键技术和先进工艺往往随人而走，一些技术诀窍、商业机密、竞争法宝和大量客户也被人才带走，造成企业资源的浪费，企业的竞争力因此被大大削弱。

在新的市场经济条件，人才流失问题不能再完全套用老办法、老思路，如长工资、分配住房、评先进和办理户口关系等策略来解决，也不能用强制、行政的办法来扣留人才。必须通过深化改革，加强人才队伍建设来解决这些问题。在多年的工作与实践中，笔者认为应注意以下几个方面：

(一) 更新观念，破除计划经济体制下形成的旧观念、老做法。要深刻认识到当前国内市场由卖方市场向买方市场过渡，世界经济正逐步由工业经济向知识经济过渡，由传统经济向新经济转变。这个转变对企业的生存和发展提出了更高要求，其中主要的就是企业是否具有较强的创新能力，而企业创新的关键是靠人才，因而人才管理制度的创新尤为重要。企业的领导应高度重视这个问题，向外资企业、三资企业和民营企业学习，学习他们为企业发展千方百计吸引人才、重视人才的管理方法。树立以人为本，以人才为本，知人善任的观念，真正树立尊重知识、尊重人才的科学用人观念，正确理解并运用“人力资源是第一资源”的现代观念。

(二) 改革分配制度和干部选拔制度，创造有利于人才成长和发展的环境和氛围。在这方面，很多企业进行了一些成功的探索，建立和完善了激励机制，坚持效率优先、兼顾公平的原则，确定企业内部工资水平、分配方案和增长速度，使职工劳动收入和经济报酬形成合理对应关系，探索以岗位工资为主的基本工资制度，使工资分配向高技术、销售、生产等岗位倾斜。为调动广大科技人员的工作积极性，建立并实行了专业技术津贴制度。调整职工的收入结构，试行基本工资制度与灵活多样的分配形式有机结合的办法。根据对职工劳动数量、劳动质量的考核计发职工工资，使工资分配既能反映职工静态的岗位劳动差别，更能反映职工的实际劳动贡献，更好地贯彻按劳分配的原则。建立、完善用人、育人机制。重点抓好人才队伍建设，为各类人才成长创造良好环境。同时，对各类管理人员加强考核，加大公开选拔力度，引入公开竞争机制，采用量化的测评技术几方法，完善竞争上岗制度，吸引职工参与和监督，重视从优秀人才中选拔干部。

(三) 要完善人才培养机制，建立职业生涯规划制度。员工培训是企业人力资产增值的重要途径，是企业组织效益提高的重要过程，通过培训可以提高员工的能力水平以及对企业的归属感和责任感。培养高级人才，需要有一个长期的知识积累和社会实践过程。企业必须坚持人才第一主义，重视培训内部优秀人才。企业的发展要有战略引导，人才的成长也要有战略保证。美国通用电气公司是全球500强之一，年纯利润达100亿美元，他们成功的一个重要原因就是十分重视选拔和培训企业的各类人才。该公司有一个专门负责培训各类经营人才的经营开发研究所，公司每年拨款几亿美元，培训包括未来将要担任领导职务的高级管理人员和一般职员，以提高职工的岗位技能和素质。

此外，企业必须建立员工绩效管理系统及管理者识别系统。引进规范的职工培训、考核、使用与待遇相结合的现代企业管理机制，把对员工的绩效要求与公司的发展需求结合起来，在考核中除考核一般政治素质、业务素质、领导能力等基本素质外，还要进行经营敏感度、决策能力等素质的考核。实践证明，企业激励与考核水平越高，员工的工作积极性就越高，企业的生产力、效益和绩效也就越高。所以，就完善机制方面，首先要在招聘和选择时，将员工配置到最能发挥他们作用的职位上，并为他们创造良好的工作条件、环境，激发他们的工作热情（作者单位：无锡商业职业技术学院）

相关链接

学习型组织, 企业提升人力资本的工具
职位说明书在领导激励中发挥的效能
论企业集群发展中的人力资源管理
人力资源管理在组织变革中的运用
企业人力资源柔性管理模式探析
树立科学人才观, 企业才能大发展
浅析企业人力资本与员工继续教育培训
人力资源管理及我国国企人力资源管理改革思路
浅论现代企业以培训开发为核心的人力资源管理
独立董事制度的绩效分析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心