

民营企业“员工荒”问题研究

文/刘卫柏

一、民营企业出现“员工荒”问题的表现

如今的人才市场，求职者数量远大于企业提供的岗位，企业不愁招聘不到员工，有的甚者百里挑一。而对于只要求招聘掌握一般操作技能员工的民营企业来说，面对农村劳动力大量剩余情况，却处于招不到员工的尴尬局面。近年来，邵东同许多民营加工制造业聚集的地区一样，出现了一种令人忧虑、发人深省的现象：企业“用工荒”、“招工难”。大量企业因招不到员工而无法正常生产，成为制约企业发展的重要因素，甚至影响了一些企业的正常的生产经营。在中国劳动力资源极为丰富、城镇居民就业和再就业压力增大、农村大批剩余劳动力亟须转移出来的大背景下，为什么会出现企业的“用工荒”、“招工难”这样的情况呢？究其原因，笔者认为主要是由员工对工作的满意程度决定的，如果员工的满意程度不高，即使企业把员工“骗”进来，终究还是留不长。

弗雷德里克·赫茨伯格认为：使员工感到不满意的因素大多与工作环境和工作条件有关：一是公司政策和行政管理、监督、与主管的关系；二是薪金，即得到经济报酬的量，以及得到报酬与组织中其他成员相比的公正程度；三是工作条件；四是同事关系、个人生活、与下属的关系、地位及安全保障等。

二、民营企业出现“员工荒”问题的原因

而大部分民营企业的现实环境是：1、员工生活、劳动条件恶劣。大多数民营企业的老板较重视企业的生产扩大，资金大量投入到增加设备扩大厂房面积，但对工人的生活、劳动条件却相当的漠视，认为只要给工人一个简便休息的地方就可以。进入一些企业，看到的是漂亮的办公大楼，恢宏的工业大厦，但生活区却是相当简陋，生产劳动的安全设施缺乏，这些现象给人造成“老板只顾赚钱，不关心员工”的想法，严重打击了工人的积极性。2、工资水平过低。一般说来，随着经济发展水平的提高，工资水平要相应的得到提高。近十年来，虽然邵东的社会经济发展取得了令人瞩目的成就，但是企业员工的工资水平却没有得到与此相应的提高，许多企业工人的工资还停留在十年前的水平，远远落后于消费物价整体水平的上升。当物质收益还是人们最主要的需要时，工资水平当然也就成为人们工作选择的最主要的因素。3、侵犯员工合法权益的行为大量存在。企业的侵权行为主要表现为：一是支付劳动报酬不诚实，工资计算没有依照劳动法要求且按月足额发放，甚至拖欠薪金；二是计件工资标准没有参照地区行业平均劳动工资标准制定，多年不变，且节假日也无变化；三是加班加点超时劳动现象普遍；四是用工环境条件较差，没有提供必要的食宿条件和安全生产条件；五是扣压员工的身份证，限制员工的人身和择业流动自由；六是不签订劳动合同，不为工人缴交社会保险。侵权行为不仅在很大程度上挫伤了外来务工人员的劳动积极性，而且容易引发劳资矛盾。

虽然人们在思考这个问题的原因时还会提出其它的看法，比如，劳动力流动的无序，劳动密集型产业的经济增长必然带动对劳动力需求刚性增长，“三农”政策的影响使原来放弃种田的农民重新回到田地里，西部大开发留住了一些西部地区的外流劳动力等等，当然这些因素确实存在，并且会有一些影响，但矛盾的主要方面肯定还是在用工主体——企业的身上。

三、解决民营企业“员工荒”问题的建议

民营企业首先要转变观念，实现管理创新。企业的经营管理者首先要树立员工是企业的主人，而不是赚钱的工具，企业的经营和发展依赖于员工的思想观念，才能在实际的经营管理中善待员工，保障和满足员工的利益和需要。但是，这种转变对于邵东的许多企业主来说并不是容易的事。因为一个不可否认的事实是，邵东民营企业主文化素质偏低。据抽样调查，民营企业主的文化程度结构是：初中占25%，高中占42%，大学文化程度的只有33% [2]。民营企业中，规模狭小，经营层次不高，企业生产的技术含量低下的中小型企业占大多数，保守、狭隘、追求短期目标注重眼前利益的小农意识还较为浓厚，赚钱还是他们的主要目的，为此甚至可以不择手段。同时，有些企业主总以为中国目前劳动力剩余严重，提供给工作岗位，对那些大量来自农村尤其是贫困山区的劳动者来说已经是一种恩赐，提供了他们生存的机会；以为这些“农民工”到企业打工的目的就是赚钱，并且是会珍惜企业给他们的赚钱的机会的。因此，往往采取不符合劳动法、劳动合同的不人道的管理方法，扣压员工的身份证限制员工的人身自由，任意加班加点延长员工的劳动时间增加劳动强度，把罚款、扣压员工工资等同于企业的制度管理，把管、卡、压奉为有效的管理手段。这些现象不仅说明企业管理素质的低下，也说明企业还仅只是追逐眼前的短期的利益，没有企业长远的持续发展的观念。

人不仅有经济利益的需要，还有更多的追求，有情感的需要和被尊重的需要，有自我发展和实现自我价值的需要。在新的形势下，随着市场经济的深入发展和不断规范，随着社会经济和企业经济的不断发展，随着党和政府对“三农”问题的进一步关注和构建和谐社会战略的实施，随着地方政府加大对企业用工环境改善的力度，企业的工会越来越规范，农民工会有着越来越多的选择机会，企业要保证充足的劳动力资源以满足经营和发展的需要，就必须从根本上转变管理理念，把员工当成企业的主人和目的，认识到是员工创造财富成就企业而不是企业成就员工，使善待员工成为企业主一种“应当”的行为。如果企业把员工当成主人，员工也必然会把企业当成家，那么，员工的主人翁意识和精神就必然会被激发，员工对于企业的自豪感和归属感必然会生成，这样的员工是不会轻易流动的，有这样的员工队伍，企业是能够发展的。

其次，企业要把“善待员工”的观念落到实处，转化为实际地为员工创造良好的工作和生活环境，充分保障员工的合法权益。尊重员工，善待员工必须让员工实实在在地感受到，享受到在每个细微处体现人文关怀。就是企业要真正为员工解决后顾之忧，给员工切身的利益；就是企业在工作环境、生活环境等方面给员工予关怀，为员工提供方便。

邵东许多中小型企业必须正视在这方面的差距，从基础做起，不断完善用工环境：1、根据《劳动法》、《工会法》等法律法规，保障员工应有的就业权、报酬权、休息权、社会保障权等权利，坚持公平、公正、公开、诚实信用和协商一致的原则，依法与员工签订劳动合同，并严格履行合同条款；2、根据地区社会经济发展水平，制定合理的薪酬分配制度，切实保证企业员工的工资收入，使薪酬水平与社会经济发展水平和物价水平相适应，提高劳动报酬的吸引力，劳动报酬必须按时足额以货币形式支付给劳动者，尊重员工的劳动，消除扣压和拖欠工资等恶劣现象；3、规范用工制度，依法科学管理，不扣押员工身份证，不收取押金、保证金等，建立良好的用工制度；4、要为员工造就一个舒适、安全的生活和劳动环境，给员工一个“家”的感觉，一种主人的感觉，在这方面企业要舍得投入，这样的投资给企业带来的将是长远的利益回报。

第三，在管理中渗透情感因素，以情感人，以情留人，从细微处打造能激发员工的积极性、创造性和责任感、荣誉感的企业文化。物质利益的保障是基础，对于企业员工的稳定很重要，但物质利益不是唯一的，也不是最主要的，当基本的物质利益要求得到保障后，人们更需要的就是一种被尊重、被重视、被关心，总之，一种和谐、亲密的情感关系。企业必须实行伦理管理，通过以尊重人为核心的伦理管理，使企业成为一个富有人情味的组织机构，在企业中营造一种人与人之间的亲密感。有了亲密感，能提高彼此的信任和忠诚。亲密感的形成也就是人心的获取，而人心比什么都重要。亲密感的建立不仅是依赖于物质利益的保障和满足，在很大程度上更是建立在一种相互尊重以及相互关切之上。这就要求民营企业必须做到：

1、在收入回报方面加大对员工的奖惩力度，并且应以奖励为主要手段。如提高原来的奖金幅度标准，提升在收入回报方面的满意度，防止员工流失。这作为一种激励机制，有助于提高企业的生产能力。收入水平不仅要体现在量上的提高，还要体现在质的改变。首先，提供多种形式的薪酬，包括收入交纳社会保险等福利措施；变通的收入支付方式，提前给予员工薪水，为急需用钱的员工提供帮助等。其次，注意收入的内部公平性，将考评工作制度化、程序化；另外收入的制定也要体现市场化、动态化的原则。

2、改善企业的工作环境和员工的住宿条件。特别是对从事危险、危害身体健康的工作采取必要的防护措施，避免劳资纠纷隐患；提供宽敞、明洁、有序的环境和设施安静的休息环境、较大的个人生活空间、淋浴设施；除满意的物质环境外，还要培养良好的文化环境，提供一些娱乐活动，如电视、电影以及举行有助培养团队合作的竞赛活动等以激发员工工作热情，创造和谐的人际关系。

3、尊重员工。对员工的尊重不仅包括对员工人格、权利的尊重，也包括在思想和行为上高度重视员工的作用，注意听取员工的合理建议，感激员工的劳动，激励员工以饱满的热情投入工作，提高效率，创造更大的价值。

4、发展员工。自我发展是人的一种更高层次的追求和需要，即使是普通员工也渴望成才，掌握更好的技术，不断提高自己的职业技能，不断发展自己，实现自己更高的人生价值。而员工的发展又将为企业发展提供更好的人才支撑，从而实现企业和人的共同发展。因此，企业应该关心员工的发展，指导员工进行职业生涯设计，并为员工提供必要的学习和培训机会。

拥有一支稳定的员工队伍是企业经营发展的根本，对于那些仍然以劳动密集型的经济方式为主的中小型民营企业来说，更是如此。企业经营和发展所需要的稳定的员工队伍的建设，当然也需要外在的环境，但更主要的是在于企业管理。突出人的主体地位，尊重每个人的尊严、权利和价值；把人看作目的，而不仅是实现目的的手段。以人为中心；满足人们多方面的需求，将每个人都视为有价值的人；极力营造一种和谐融洽的集体氛围，调动和激发人的工作积极性和创造性，努力实现企业和人的共同发展（作者单位：邵阳学院民营经济研究所）

基于价格领导模型的中小企业银行贷款定价研究
中小企业对产品保证认识的调查分析
集群—中小企业发展的有效途径
中小企业集群竞争优势分析
民营企业“员工荒”问题研究
民营企业管理模式的设计与创新
中小企业基于制度规范的激励研究
略论民营中小企业内部会计制度建设
我国省级中小企业网信息服务现状分析

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