

人力资本投资与员工工作幸福指数相关性研究

文/孙静 张林 陈全明

一、调查的组织实施

为了反映企业员工工作幸福指数的主导趋势，我们采取了典型调查的方式，本次调查涉及16家企业，发出问卷304份，回收问卷240份，问卷回收率为78.9%，调查采取实地走访的方式进行访谈和问卷调查。与企业人力资源部门的负责人直接面对面的访谈，按照事先拟定的访谈提纲获取相关信息。访谈提纲为半结构式，允许访谈过程中讨论提纲外的相关问题。问卷则随机抽取企业员工进行填写，但在选取答卷人时，我们注重包含企业各种类型的员工，争取每个企业的答卷者都包括管理技术人员与普通职员工人，以观察不同类型的员工对工作幸福指数看法的差异。

二、员工工作幸福指数与员工流失率的相关性分析

我们就根据具体情况，把工作幸福指数用员工对工作的满意度来测量，目的是为了便于被调查人员对调查目的的把握。有33%的员工对工作不满意，也就是工作幸福指数比较低。

那么员工的工作幸福指数对员工的流失会不会产生很大的或者直接的影响呢，数据表明，有30.4%的员工没有在企业长期工作的打算，虽然他们目前仍在企业内部，没有造成人员流失，但其流动的可能性极大。因此，可将这30.4%视为企业的潜在人员流失率。他们目前可能留恋于企业较好的发展前景和较高的工资待遇，但总的来说，工作满意度差，随时可能离开企业。

我们以员工流失率为因变量，而以员工对工作的满意度为自变量，通过对16家公司的调查，得出了以上运行结果。在对16家企业的员工满意度与员工流失率的调查中，我们得出了相关性分析，发现员工流失率与员工满意度之间有着显著的负相关关系，即员工满意度越高，员工流失率越低，而员工满意度越低则员工流失率越高。所以，员工幸福指数的高低可以直接导致员工的流失。

在调查中，我们也发现，有些效益较好、正处于快速增长过程中的高新技术企业，每年的显性人员流失率很低，但问卷调查的统计结果却表明它们的潜在人员流失率令人担忧。

这些潜在流失的人力资源说明了企业在人力资源管理上存在着令人堪忧的隐患。它很难被发现，极易被企业目前良好的生产经营状况以及较低的显性人员流失率所掩盖，一旦劳动力市场上出现强有力的竞争者，外资企业的进入所造成的对本地人才的大量需求以及能提供的高薪待遇等等，必然会使这一长期被掩盖的问题显性化，如果企业没有及早地采取措施，则势必在这场人才争夺战中居于劣势，这将对企业带来沉重的打击。

那么影响员工工作幸福指数的原因都有哪些呢？

从调查中可以看出，员工的工作幸福除了依赖与工资收入以外，很多员工工作幸福指数的提高还应该通过改善企业的奖励制度、培训开发、考核方法、工作职责和权限的划分和人力资源的战略等提高，为此，从人力资源管理的视角，我们从人力资本投资方面来分析影响员工工作幸福指数的因素。

三、人力资本投资（培训和人力资源开发）与工作幸福指数的相关性分析

在收回的240份有效问卷中，未参加过培训和参加过岗位技能培训的人员高达70%以上，而参加过开发性培训的人员还不足10%。由此，我们可以清楚地看出，在企业中，培训大多是使员工的知识、技能、符合目前工作的需要，而不是通过潜能的发掘和知识的更新为企业创造更大的价值，即重使用，轻开发。

我们又进行了人力资本投资和员工满意度的相关性分析，发现员工人力资本投资与员工满意度之间有着显著的正相关关系，即员工受培训越多，员工满意度也越高，而员工受培训越低则员工满意度也越低。

在访谈中，我们也了解到，企业最重视的往往是人员的立即使用效果而不是其潜能与创造力。当我们问及企业的人力资源经理，企业认为员工最重要的品质是什么时，几乎所有的回答都是敬业精神，任劳任怨等等，提到创造力的极少。可见，大多数企业仍认为管理是一种对人的控制而非开发。

这种观念是落后的，企业往往将发挥人的积极性作为最高目标，也作为评价人力资源管理效果的根本标准。而企业面对的是瞬息万变的市场环境和技术环境，仅仅用好人是不够的，企业需要的是日益高涨的人才素质，而这一需求仅靠外部招聘也是不够的。只有通过不断的学习提高，使员工的素质水平随时满足企业发展的需要才是长久之计（作者单位：中南财经政法大学）

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