

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



浅析国有企业人才大量流失的原因

徐彦超 张法云（中国石油大港石化公司）



目前，国有企业人才流失相当严重，很多国有企业领导认为我们已经完成了企业改制，建立了现代企业制度，人才流失是因为现在的人才缺乏事业心、责任感，把国企当成了“人才培养基地”，羽翼丰满则另谋高就。然而，我们在对100多位从国有企业跳槽的人员进行了详细调查和分析后，却发现：虽然许多国有企业都经过了现代企业制度改革，如更名为某某公司，但“换汤没换药”，原来的陈规陋习依然如故。这种现状正是造成人才大量流失的原因。下面我们将结合国有企业现状，对人才大量流失的主要原因进行分析。

一、论资排辈现象严重

在职位晋升上，不管是公开招聘还是内部选拔，任职条件中往往存在对资历的要求，例如“具有高级工程师资格”、“五年以上科级管理岗位工作经验”等等。具有高级工程师资格？依据现行的职称评审规定，拥有大学本科学历的人员要获得高级工程师的任职资格至少需要工作10年时间；五年以上科级管理岗位工作经验？可能比获得高级职称更难。这就使得年轻人望尘莫及。

在薪酬待遇和工作量方面，按许多国企现行的工资体系，同一工作岗位的老前辈薪酬待遇普遍高于年轻人很多，而工作量却明显少于年轻人，工资待遇论资历，老前辈多发；工作量按辈份，老前辈少干，“公平原则”失效。“照顾老同志”，似乎很符合中华民族的传统美德，但我们的国企并不是敬老院，它应当以盈利为主要目的，为企业干活最多、创造效益最多的人才应该享受最丰厚的薪酬待遇。这种薪酬待遇和工作量分配倒挂，就会造成人才心理失衡。

另外，在出外深造、培训、旅游等激励机制的实施方面也存在论资排辈现象。

在这种环境下，但凡有点本事的人心理都不会舒服，久而久之，就滋生了跳槽的念头。

二、缺乏人才培养和职业生涯规划

知识经济时代，人的知识更新特别快，高科技产业（如IT业）基本上是3年1次大换血，传统工业最多不超过5年。而大学生进入国企后，一般很少有系统的知识培训，职业生涯规划也是一句空话，知识很快落伍。而在其它许多优秀企业工作，培训机会很多，又有人力资源开发和职业生涯规划，能够

与时俱进，不断成长提高。在信息流通的时代，不同企业的同学、朋友之间经常比较，一旦得知外面有更好的就业环境，心理就会产生不平衡。

三、“人本管理”成为空话

按马斯洛的需求理论，人是需要尊重的，人本管理也已深得人心。但“人本管理”似乎在国企没有市场，“家长制作风”很盛行。在日常管理中，有些领导很少考虑下属的想法，多是采用命令式领导方式。对于下属来说，什么想法都别提，一律服从，否则就成为异端和被压制的对象。而有才能、有想法、想干事的人心理长期受到压抑，自然想另谋高就了。

四、人际关系复杂

在国企人际关系复杂，人缘、地缘、亲缘、血缘、学缘等各种关系混杂。一旦单位有什么好事，这各种关系便万箭齐发、能量强大，可以把晋升、调薪、培训、疗养等各种机会拿走。而不是这个圈子里的为人纵然有再多才能、再多业绩，想都别想。而能够称得上人才的，多是思维敏锐、见解独到，面对不公平的情况，心态自然会失衡。处在这种环境中，会感觉前途无望，萌生“还是走吧”的念头。

面对以上国企人事管理的种种弊端，有人本想‘愚公移山’，但这大山看来是很难搬得动的，于是绝望了，还是赶紧‘愚公搬家’吧！在被调查者中，竟然有76%的人认同这种观点。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)