# 我国人才流失现状及对策分析

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-08-09

*第一篇：我国人才流失现状及对策分析我国人才流失现状及对策分析(2024-12-14 21:27:22)经过充分准备，我组就“我国人才流失现状及对策分析”这一话题进行了深入讨论，具体分析了中国人才流失的现象、原因、影响以及解决这一问题的建议...*

**第一篇：我国人才流失现状及对策分析**

我国人才流失现状及对策分析(2024-12-14 21:27:22)

经过充分准备，我组就“我国人才流失现状及对策分析”这一话题进行了深入讨论，具体分析了中国人才流失的现象、原因、影响以及解决这一问题的建议。

首先，在流失人才的界定方面，经过讨论，我们将其定为科学人才、非科学领域的各行业中的高级专业技术人才以及拥有高学历的人才。而人才流失通常有两种途径：留学国外、移民。因此，我们重点讨论了留学生人才的流失现象，也提到了科学人才、高技术人才的流失等。下面我将从现状、影响、原因以及建议这四个方面阐述我组成员的观点。

我国人才流失的现状介绍：据了解，全世界科技移民的百分之四十被吸引到了美国，在全美从事科学和工程项目工作的人员中有百分之七十二出生在发展中国家，目前，仅在硅谷地区供职的中国科技人才就超过了十万人。我国人才流失最主要的渠道是以学生和科研人员为主的出国留学、进修。2024年2月16日教育部公布的2024年度留学人员情况统计结果指出：从1978——2024年，各类出国留学人员总数达70.02万人，留学回国人员总数达17.28万人。以留学生身份出国目前在外的留学生人员有52.74万人。回国人员只占24.7%，超过75%的留学生尚未回国。教学科研领域人才流失也相当严重。2024——2024年，人才外流率为18.6%，回国率为14.4%，人才净流失率为4.5%。1993——2024年间，我国软件人才流失率为10%左右。研究数据表明，发展中国家在经济起飞阶段，出国留学人员回国率保持在2：3是比较合理和有利的。若以此为标准，中国仍处于严重的“智力流失”状态。

鉴于中国严重的人才流失现状，我们讨论了其影响。部分同学认为人才流失并非坏事，首先从个人的角度来讲，流失的人才可以在国外优越的环境下更好的发展自己，得到自我价值的实现。其次，流失的人才在国外得到发展后有更多的资金来投资国内，带动国内经济的发展。并且，科技人员留在国外，他们同样可以同回国人员一样为国家建设和发展作出自己的贡献。在信息时代，科技人员并非一定要本人回国才能为国效力。他们可以利用其优越的条件，在信息交流、人才培养等方面起到回国后所起不到的作用。然而我们也考虑到了其坏的影响。

首先，从国家的角度讲，人才流失的后果十分严重，国家前期人才培养投入将得不到回报。从企业的角度讲，人才流失后的置换成本相当高。据美国一项研究，一个人的离职可能会使公司损失5万到10万美元。人才流失成本包括：（1）人才交替成本由重新招聘、考察和培训周期内的生产力下降导致的损失。（2）“专用资产”的流失：员工在某个企业通过学习获得的技术和人文知识，客户关系信息、配合默契构成的生产力，就是蓄积在员工身上的该企业的专用资产；（3）人才风险成本的增加：企业在培训、使用不熟悉的职工过程中要冒一定的风险；（4）企业为自身信誉降低所支付的成本。被解雇的员工常常会散布不利于企业的言论，解雇的员工多所付出的代价越大。（5）文化蜕变成本。人才流失常常发生在具有创新意识，与传统文化不太相容的人才群体，结果是导致企业文化朝表面去同方向蜕变，这是十分危险的倾向。

其次，人才流失将拉大我国与发达国家的差距。我国在科技知识创新及转化上与发达国家存在着较大的差距，而这种差距归根到底是人才的数量与质量上的差距。入世后人才的流失将比市场份额的丢失更为危险。中国企业能否成功地实施包括人才吸引、培养、使用和激励在内的人才战略，对人才回流将起到举足轻重的作用。

中国流失的顶尖人才数量在世界居于首位。

据《人民日报》海外版此前一篇报道称，自1978年改革开放至2024年底，中国已有超过58万人出国留学(不包括公私出国经商和旅游的中国人)，其中公派留学生为6万多人，目前共有15万多人回国工作(其中公派生为5万多人)，另外16万多人毕业后在国外就业，约27万人正在海外就读。那么，就这个数字来说，我国留学人员流失比例达到了近50%。“这几年留学人数激增，今年有可能突破30万人。截至2024年，中国已经派出接近140万留学生，居世界之最。目前，我估计留学生累积总数达到了150万人。”王辉耀不无担心，“去年的数据显示，归国留学人员却只有39万，滞留在海外的留学生已经超过百万，无论数量还是比例都是世界罕见。”

王辉耀在《人才战争》中直接传达了一种迫在眉睫的危机感：“在这场不见硝烟的世界大战中，中国和印度并不是人才流失比例最高、受害最深的国家，但绝对是目前世界上数量最大、损失最多的人才流失国。”

王辉耀说，人才流失是以削弱自己的方式增强了对手。

2024年，被美国高校研究生院录取的中国留学生人数居世界各国留学生之首。中国逐渐成为美国最大的高科技人才供应国。2024年《中国统计年鉴》称，当时中国出生而移居美国的博士约62500人。截至2024年，中国公立研究机构博士总数才不过18493人

“吸引中国留学生，实在是一本万利的生意。”广州留学服务中心出国部项目主管张国华[0.06 1.67%]感慨地说。

英国高等教育政策研究所2024年一份报告显示，每个非欧盟国家留学生平均每年带来的效益是2.44万英镑。

“一旦留学生不回国，此前在学生身上的教育投入就无法收回，以每人为外国每年贡献2万美金计算，中国仅留学一项就为国外贡献100亿美金外汇。”王辉耀不无担心。

然而，各国还在争抢，并且手段变幻多样。中国人才研究会副会长王通讯曾总结了人才大战的10种武器，比如在华设立研究机构、合作办学设奖等隐形手段。据了解，2024年左右，清华大学近百种奖学金里，外企公司占了一半，北京大学总额400多万奖学金中，外企占了300万。而商务部公布的2024年统计表明，外国公司在华投资设立的研究中心将超过800个，而6年前这些研究中心仅为100个。本报此前报道的不断涌入国内的“洋高考”也恰恰是很好的注脚。

“国外一方面能提供更好的教育条件，另一方面加大了对中国人才的吸引力度，在移民政策方面制定了很多优惠措施。国外在„拉‟(Pull)，而国内教育、用人、移民制度改革缓慢，等于是在„推‟(Push)，在„推拉因素‟双重作用下，留学人数这几年激增。”

不缺硬件缺软件

尽管连日来都在接待源源不断的学生家长，并且赞同学生出国开阔眼界、学有所成，张国华仍难掩心中焦虑：“我们到了真正思考为什么这么多学生想出去、为什么留不住青年一代精英的时候了，到了全民讨论下一步该怎么做的时候了。”

王通讯感慨：“21世JI是人才战争的较量，而人才战争的成败，将改变整个世界格局。现在，我们已经到了要强调人才回归、从海外取出人才储蓄的阶段，改变„被动挨打‟的局面。” 有些地方招聘了大量人才，甚至给他们不菲的待遇，但是这些人才除了当“花瓶”外，平时根本没有多少事情做，更谈不上专业研究。

**第二篇：国企人才流失现状及对策**

国企人才流失现状及对策

南车株洲电力机车有限公司 湖南.株洲 葛雷 摘要:新中国建立以来，国企即国有企业，在国民经济和人民生活中起着重要作用，为我国的经济建设做出了巨大的贡献。而现今，国有企业随着改革开放的发展凸显出不少问题，特别是人才流失的问题引起了许多企业家及学者的关注。本文将从国有企业深层次的角度去分析其人才流失的现状、原因及影响，并提出相应的解决对策。

关键字：国有企业 人才流失 对策

一、国有企业人才流失的现状

在经济高速发展的今天，企业与企业之间的竞争越来越多的体现在人才的竞争上，能吸引住优秀的人才是提高企业核心竞争力的关键。作为市场竞争主体的国有企业也纷纷提出了“人才是第一资源”的口号，然而国有企业并没有逃脱人才流失的厄运，人才流失的现象在全国各地的国有企业纷纷上演。据调查：外资企业大批有实际工作经验的高级技术、管理人员和技工70%以上来自国有企业，面对外资企业的竞争，国有企业丧失的不单身是市场份额，更重要的是人才。北京市对工业系统150户大中型企业的调查发现，国有企业1982年以后引进大型学历以上人员的流失率达64%，且大多数流入外资与合资企业。国有企业人才严重流失已制约我国国有企业的可持续发展。

在国有企业上班，享受优厚的福利待遇，曾经是好几代人的梦想，而自从我国实施改革开放以来，大量外资的引进，中国大地上外企、合资企业遍地开花，对国有企业的发展无疑是一种挑战。1978年中国改革开放之前，员工和企业是一种依附关系，一旦被录用，企业除了给员工提供工资以外，还要负担他的住房等等，甚至他的妻子和子女的工作和教育都要由企业来负担。这种“铁饭碗、铁交椅、铁工资”使得极少有员工自愿离开企业，也就很少出现所谓的人才流失。随着改革开放和市场经济的逐步建立，国家的劳动、人事、用工制度有了很大变化，企业用工制度变得灵活，阻碍人才流动的壁垒逐步消失；而住房制度改革和社会保障体系的建立，使国有企业的优势早已不在；“三资”企业和民营企业的兴起，企业之间的竞争加剧，而不论 是是社会的竞争还企业的竞争，最终成为人才之间的竞争，这为人才流动提供了动力；人的观念随着商品经济的发展也在不断的更新，人才对体现自身价值有了更高的要求，择业的目的性更现实；随着经济全球化的进展，人才竞争也将国际化„„所有这些使得国有企业的人才流失问题显得日益突出。

二、国有企业人才流失的去向分析

(一)从国际来看，在新经济引发的全球人才大战中，发达国家特别是美国利用资金和科研环境的优势占据了主动地位，我国始终处于被争夺的一方。在2024年，我国人均信息人才排世界后三位。改革开放以来，我国评价出国留学2万人，回归率为33%。我国仅在美国的本科以上的各类专业人才已达45万人。近年来，我国国有企业中具有大学本科以上学历或中级以上职称或怀有一技之长的人才大量外流。他们之中，有的出国深造，有的技术移民，有的到国外经商办企业，这些人出国后，大部分选择在国外长期居留，回国的比例偏低。我国加入世贸组织后，公民出国签证更加简便，国内人才流程远大于流入是必然现象。

（二）从地域看，我国国内人才总的流向是从西部、北部等内陆地区流向东南沿海城市。一方面，由于历史的客观原因，我国大型国有企业在布局大都集中在北部、西部地区，这里聚集了大量的高级人才；另一方面，东南沿海地区史前经济发育较早，人才需求量大，高级人才在这里较容易找到能够充分发挥自己才能的位置。

（三）从行业看，主要是流向经济效益高的行业与产业。国有企业大多是属于第二产业，主要是工矿业和制造业等劳动密集型低利润的企业。自改革开放以来，中国的产业结构发生了明显的变化，第三、第四产业迅速崛起和壮大，由于其收入客观吸引了大量高级人才。

（四）从企业性质上看，主要是流向“三资”民营企业。改革开放以来，中国大量引进外资，这些外资企业吸引了不少本土人才。根据中国社会调查事务所（SSIC）曾对中国国有企业科技人才流失的状况进行调查，调查对象是北京、上海、武汉、重庆、广州五市的500家大中型国有企业，采取问卷形式，有限样本为327份。本调查显示，在过去五年内（1995年至2024年），被调查企业共引入各类科技人 才7813人，流出各类科技人才为5521人，流出引入比例达到0.71。最终的调查结果显示，人才流动到外资企业及合资企业的比例达到54.7%，其中北京、上海、广州三市的比例更高达67.6%。

三、国有企业人才流失的原因分析

（一）国有企业人才流失与产业类型有关

改革开放以来，国家对产业结构进行了调整，调整的结果对国有企业人才的流失有较大的影响，一些国有企业经营困难缺乏改革动力，发展前景不明朗，企业没有一个鼓舞人心的、切实可行的、并且与员工利益密切相关的发展战略，员工对企业前景普遍感到没有信心，人才流失也就不足为奇了。

（二）国有企业人才流失与其工资水平有关

我国大部国有企业的薪酬水平远远达不到机关事业单位和非国有企业的稳中有升的水平。受长期经济计划的影响，国企内部分配机制不合理，“大锅饭”现象普遍存在，冗余人员多、历史负担重。国企担负着经营责任和稳定和谐的政治责任，使的近几年来工资水平有所下降。大多数人才难以得到或体现自身的劳动价值，促使他们寻求可能满足其自身价值的机会。工资是绝大多数人所赖以生存的主要来源，世界上多数国家都是如此。工资水平同员工的流失有密切的关系，甚至已经成为某些国有企业的主要原因。

（三）国有企业人才流失与其人力资源管理体制有关

1、国有企业的论资排辈、“唯亲、唯私、唯权”现象较为严重，晋升普遍缺乏公开、公正、公平的知人善任，人才出头机会较少或者没有为其搭建展示才能的平台。只讲人才对企业的忠诚和奉献，而忽视企业对人才的诚信和自身要求，使人才感到在企业发展无望，跳槽谋求新的发展。就本单位而言，流失的人才大部分都是近年来招聘的大、中专学生，他们风华正茂、踌躇满志，经过在施工一线的多年磨炼，逐步走向成熟，却发现不被企业领导看好，自己的理想和抱负在本企业内难以实现，萌生了去意。

2、领导原因也是使员工离开的一个重要因素。在很多的离职调查中，员工并没有说是直接领导的原因，实际上，很多情况下是领导导致了员工的离职。比如上司的领导方式让员工不满意，不能给员工 提供真正的帮助等，都可能促成员工的离开。对于中层的经理人来说，与高层领导的观念不一致也是导致离职的一个重要原因。

3、收入分配机制不公平，员工的付出与回报不能平衡时，员工也会寻求更好的职业机会。员工付出的敬业与忠诚、工作时间、工作业绩等，希望得到薪酬、福利、升职、生活方式的改善以及成就感等等，如果企业不能提供这些，也就给竞争对手了机会。企业与员工实质上是双赢关系，是互惠互利的。我信任你，你尊重我，而达到共享成果，甚至对员工的称呼也从雇员变为伙伴。但相当比例的企业老板还以传统的观念来对待这个问题。他们认为我是老板，是我养活了你，无视或者不能正视员工给企业带来的价值。

四、人才流失对企业产生的影响

（一）人才流失给企业增加用工成本。为补充人才流失所造成的空缺，单位要支出大量的培训、熟悉工作的费用，以及人才流失造成运行失调而导致的各种损失。

（二）无形资产流失。技术型人才将会带走关键技术，销售人才将会带走市场，这些都是难以估量的无形资产损失。

（三）人才流失对公司声誉造成影响。被解聘的员工常常会散布不利于企业的言论，解聘的员工越多所付出的代价越大；

（四）人才流失对周围员工产生负面影响。优秀骨干人才的流失，自然会在职工中引起强烈的心理冲击，从而削弱和影响企业凝聚力，严重的甚至会出现一个人出走影响和带动一批人出走的现象，给企业带来无法估量的危害和损失。

五、国有企业人才流动的对策

（一）以人为本，尊重人才，改变用人观念

以人为本就是必须尊重人的需求和愿望，尊重人才，强调人才的主体性，关心人才的自我价值实现，努力满足人才各方面的合理需求。在本企业中营造一种尊重人、关心人、培养人的良好氛围，产生一种积极向上、开拓创新的好风气。在生产、经营中激发人才的创造性；以人为本，应该把人的价值放在首位，尊重人的思想，让人才充分感受到在企业存在的意义和价值。企业领导者应该从关心人才的工作、生活等具体方面入手，使他们在企业中能够寻求到“家”一样的温馨 和睦的感觉，让员工把企业当成真正意义上的“家”，让全体人员都来关心企业、参与决策、参与管理、参与企业组织的各种各类活动。把人与企业融合起来，使人才得到在企业的重视和心理满足；坚持以人为本，要不拘一格地使用人才。将人才在学校里所学的知识与实际生活相结合，尽快地升华为智能，在实践中锻炼、工作中成长，让各类人才通过合理、公平的竞争获得自己发挥作用的岗位。同时也对人才竞争形成一种无形的压力；坚持以人为本不是一句空话，企业要想人才所想，急人才所急，帮他们所需，把满腔热情播入人才的心里，去释疑解惑、平衡心理、理顺情绪。“人非草木，孰能无情”，这样就会激发员工爱厂如家的责任感和使命感，增强其对企业忠诚的自觉性和积极性。以人为本是稳定队伍的根本，它实现了员工忠诚企业又促进了企业的可持续发展。

（二）注重人才流入环节，从源头上防止人才流失

人才流入是国有企业人才资源形成的环节，由招聘、筛选、录用以及早期企业化过程所组成。招聘是指在正确的时间为正确的职位寻找正确的人选的过程。筛选是指从应聘者中选择合格者的过程。录用是指最终决定雇佣合格应聘者并配置职位的过程。另外，对员工的企业化教育也必不可少。

1、遵循人才与企业匹配的原则

人才流入过程实际上是人才与企业相互匹配的过程，包括:个人应该具备与职位要求相符的态度和能力:个人对企业规范、各种政策、实践、奖励和条件在偏好、预期和价值判断上能够接受。匹配过程是一个动态过程，企业的变化或者人才的变化都会导致匹配程度发生变化。

2、遵循人才与岗位匹配的原则

传统上对这一匹配过程的研究主要建立在员工与企业相关职位要求的适应能力上，企业普遍采用标准化的测验、面试、自传、笔迹分析等手段。现在，一些企业还采用了评价中心、心理测评、计算机测评等先进手段。无论传统手段还是现代手段，保证了企业与员工的动态匹配，也就保证了企业对员工的真正需要，员工才会成为企业生存发展真正意义上的人才。

3、合理的招聘和筛选流程

为了保证企业与人才的高度匹配，合理的招聘和筛选很有必要。真实职位预视可以降低人才对企业不切实际的预期，成为招聘过程中的思想依据。真实职位预视增加了企业招聘的真实性。首先，企业信息通过企业宣传册、电影、录像、录音、面谈、上司和老员工介绍等方式传达给应聘者，使应聘者对企业有一个较为准确的预期。其次，真实职位预视可以增加员工对企业招聘的主动决策，使对企业或对职位不满意的应聘者提前自行推出招聘过程，以提高人才招聘的有效性。第三，真实职位预视使企业向应聘者提供了客观准确的企业信息，体现了企业对应聘者的真诚，能够增加受聘员工对企业的忠诚度。

筛选常常应用一系列测试手段，如:笔试、面试、心理测试、模拟测试等来了解应聘人的知识水平、综合能力、气质、情绪的稳定性、智力、能力倾向、成就感、人格、创造力、个性、品质、潜能、力争使选中者与职位要 求有更高的匹配度。筛选工作，在许多世界著名企业己收到重视，并形成一套行之有效的方 法。例如，美国西南航空公司，其人才流失率大大低于航空业中的其他公司，他们的诀窍是: “从一开始就要办好，花钱在招聘过程中，仔细挑选人才.。” 公司以谈话式的面试使求职者感到不受拘束，招聘人员从面试中可看出求职者是否能成功地适应以客户为中心的公司文化。公司经过对自己员工行为长达十年的分析，不仅把测试常识，判断和决定能力这类共同属性的问题标准化，而且把根据各工种要求进行测试的问题标准化。招聘过程所花的时间和金钱使公司的人才流失率始终保持在较低水平。

4、试用期管理

试用期是企业正式聘用员工前的必要阶段。在试用期内，企业和新员工之间可以建立一个相互评价和反馈的机制，通过双方磨合，一方面可以提高企业与新员工的匹配程度，另一方面，如果企业与新员工仍然难以相互适应，则可以提前结束双方的雇用关系，避免双方的长期损失。

5、增加招聘投入

在招聘阶段进行更多的投入，可以提高企业与员工双方的匹配程 度，从而降低员工的流失率。然而，许多国有企业在招聘与筛选阶段，没有进行足够的投入，没能执行严格的招聘和筛选程序，从而使招聘效果大大折扣。

（二）提供有竞争力的薪酬，多样化、个性化的福利

薪酬的高低，在很大程度上决定着人才的流向，是安定人心、防止人才流失的必要条件之一。人才之所以离开企业，是因为其在自身发展的不同阶段对企业产生了不满足感。比方说，新员工进入企业后，首要目标是薪酬用来满足衣食住行上的最基本需求，当基本的需求满意后，就会进一步发展到更高方面的需求。如果员工新的需求得不到满足时，而市场上同行业或其他企业的薪酬高于本企业，他们就会选择离开。企业的人力资源管理部门，应当及时了解人才在不同阶段的需求，或者是不同层次人员的需求，施之与不同价值的分配形式，如工资福利的提高，或年薪制、利润分享制、人力资本作价入股、晋升和发展机会，用经济和非经济的薪酬来尽力满足各级各类人才在自己的生存、发展、完善阶段上产生的需求。让员工在自身发展的阶段上都能寻求到新的发展空间和热情，为企业的长久发展储备力量和后劲。竞争性薪酬是指一个企业的薪酬水平与其他企业的薪酬水平相比较时的竞争力。在竞争性的市场中，若企业薪酬低于市场水平，又缺乏其他补偿性激励措施，就很难避免人才流失。我国国企薪酬水平相对较低，这是导致大批优秀人才流失的一个重要原因。企业若能将薪酬水平定在竞争对手之上，对核心员工提供富有竞争力的薪酬，将有利于吸引和留住人才，避免大量人力资本投资的流失，降低企业的雇佣成本。反过来又增强了企业提供竞争性薪酬的能力，有利于刺激员工的积极性，提高工作效率。

（三）加强企业文化的建设

优秀的企业文化都会产生一种尊重人、关心人、培养人的良好氛围，产生一种振奋精神、开拓进取的良好风气，激发组织成员的创造性，从而形成一种激励环境和激励机制。企业文化通过一系列管理行为来体现，如企业战略目标的透明性、内部分配的相对公平性、人才使用合理性、职业保障的安全性等均能反映一个企业所倡导的价值观。企业文化所追求的目标是个人对集体的认同，希望在员工和企业 之间建立起一种互动互依的关系，最终使员工依恋并热爱自己的企业。但企业文化需要引导、灌输、示范并融入制度里，继而融入员工的思维和行动中。它可以通过刻意的培训传达出来，也可以是新老员工之间有意识的沟通里渐渐形成。出色的企业文化所营造的人文环境对员工的吸引力是其他形式无法比拟的，它弘扬的是一种精神，它打动的是一颗心。

六、结语

在市场竞争激烈的当今，国有企业将长期面临人才流失的问题，国有企业应从战略高度入手，做好人才管理工作，积极应对市场的挑战，避免和减少人才的流失，才能在社会主义市场经济的浪潮中立于不败之地。

参考文献：

1.么子国，留住人才，机械工业出版社【M】，2024 2.丙明杰、杜银根，人本管理，杭州，浙江人民出版社【M】，1997.84 3.趟曙明，人力资源管理研究，中国人民大学出版社【M】，2024 4.姚坤珍，国有企业人才流失的原因及对策【J】，科学之友.2024

**第三篇：我国企业人才流失原因及对策分析**

我国企业人才流失原因及对策分析

一、引言

知识经济的依托是人才，经济全球化带来了人才竞争的全球化。未来的竞争将是人才的竞争，一场激烈的人才“世界大战”正在全球展开。不能吸引和留住人才的组织将是21世纪的失败者。

企业人才流失在西方发达国家一直是企业人力资源管理者关注的主要问题之一。我国曾长期处于计划经济的体制下，也造就了求稳拒变的就业观。资料显示：80年代我国企业职工平均流动率仅为2.8%，90年代也只是上升到3.3%.但是这些年来，尤其是加入WTO以来，随着市场经济的迅速发展，我国企业人才流失问题已变得越来越严重。人才流失问题正越来越成为制约我国企业生存和发展的重要问题之一，而如何处理该问题也成为大家关注的一个焦点。

二、企业人才流失问题的原因分析

（一）对现有薪酬不满

根据Work China的调查，薪酬被列为中国员工辞职的首要原因。对薪酬的细项要素进行分析，调查有了更多的发现。中国员工对获得奖金的机会最为不满：仅有33%的员工对现在获得奖金的机会满意或非常满意。此外，当问及与其他企业相同职位的员工相比，他们是否感到公平时，只有36%的人做出了肯定的回答[①].而且对数据的进一步分析可以发现不同类别之间的有趣差别。在薪酬发面，管理层员工要比非管理层员工更满意一些。而且，年长的员工比年轻员工对薪酬更为满意。

（二）寻求更佳的工作机会

对北京、上海、深圳人才市场的最新调查表明，个人发展机遇已经成为导致人才流失的重要原因。当员工对组织提供的工作职位感到“比较没劲”、“不想干”、“干好干坏一个样”、“丝毫没有提拔重用的可能”，且这些情况长期得不到重视和改变时，他们已经开始在组织外寻找新的发展机会了。这是容易解释的，个人发展是个体的低层次需要得到满足后，产生的高层次的需求，当个体在组织内得不到发展时，他首先会有受压抑的情绪，进而对所从事的工作产生不满，这种不满和压抑积累到一定程度，就会产生离职行为。

（三）人才发展空间不够，人才惧怕人力资本缩水

人才流出不仅因为外在薪酬，比如工资、职务和年假，更看重内在薪酬，如个人的成就感和满足感，丰富的工作内容和乐趣，个人成长的机遇和挑战，能力的提升等等。而在我们企业中，许多岗位工作知识需求不高，工作缺乏挑战性，个人能力不断退化而非进化。当人才看到几年后可能会与周围的外界朋友相比在知识、能力、见识等方面差距越来越大而对自己职业发展担忧时，自然会让人才产生流出的意愿或行动。

目前，我国许多企业人力资源管理的理论与实践都与市场经济的发展有一定的差距，不能为人才提供一个充分的发展空间，从而留不住人才。

一是对人才的培训不够。在社会经济发展日新月异的今天，各类技术与管理知识更新较快，这就需要当前的人才们也要相应更新自己的知识和技能，否则就会落伍。比如，有专家称：当前高科技产业（如IT业）基本上是3年一次技术大升级，传统工业最多不超过5年。然而，很多大学生进入单位后，却发现企业很少有系统的知识培训，职业生涯设计也是一句空话，绩效管理更谈不上。而在其它一些优秀企业，特别是三资企业工作，培训机会很多，又有较好的人力资源职业生涯规划，其能力可与时俱进，不断成长提高。员工与其他企业员工进行沟通、交流，相互比较后，很多人才就会心理不平衡，从而出走。

二是实践锻炼不够。单位内部人浮于事，特别是管理处室更加严重，且按资排辈，很多人才，特别是年轻人才的工作任务不多，实践较少，从而得不到很好的实践中锻炼的机会。然而，从人才的发展看，在实践中学习锻炼与系统的理论知识培训一样重要，是人才成长的重要途径。因此，单位内很多人才，虽然待遇还可以，但因实践锻炼机会缺乏，害怕几年过后变成庸才，也只好另找他处。

（四）缺乏企业文化，企业没有凝聚力

在单位内，领导与职工少有真正的沟通，特别是年轻人，职工在领导面前很少说出真心话，表面上看对领导很客气，其实内心可能存有很多异议，相互之间隔绝，领导不了解员工们的情况及想法，而人才则觉得受到冷落、不受重视，“满腹辛酸无人说”，没有一个良好的发挥作用的环境。这样就造成了领导与人才的对立，这些郁郁寡欢的人才也就另寻他处。对此，南方一些企业却做得很好，比如，一些企业的老板，他们养成了给每一位职工家属寄生日卡片或给员工发生日红包的习惯。试问，我们国有单位的领导提出要感情留人，又是怎样感情留人的呢？

另外，我国企业的人际关系复杂，人缘、地缘、亲缘、血缘等各种关系混杂。当有好事时，这些关系便万箭齐发、能量强大，纷纷占有晋升、调薪、培训、调岗等机会，而不是圈子里的人，即使有很强的才能、较好的业绩，也别想得到。在这样的环境下，很多人才就会心态失衡，觉得前途无望，只有换换环境了。

（五）人才寻找更好的福利

福利是薪酬的重要补充，是组织吸引员工的一种手段，也是组织与员工加深感情的重要方法。根据马斯洛的需求层次体系理论，员工较低层次的需要得到满足后，他会寻求更高层次需要的满足。福利，尤其是非物质的福利，可以满足员工高层次的需要，是企业留住人才的重要条件。由于企业福利问题造成的人才流失，已占我国企业人才流失总量的一个很大比重。

（六）新企业获得成功的前景更广

企业作为个人事业的舞台，其大小在很大程度上限制了个人成就的大小。企业的成功不但可以为员工带来更高的薪酬，而且随着企业规模的不断扩大，企业提供的职位也将会越来越多，这就为员工获得提升或改变岗位提供了更大的空间。反之，员工若感到本企业前景黯淡，无法为其事业成功提供更广阔的舞台，就很有可能选择离职。

三、企业留住人才的对策和思路

（一）支付有竞争力的薪资和福利

生理需求是人的第一需求，人们都追求更体面、更舒适、更宽裕的生活。这种生活方式的基础是经济收入，人们需要从工作中得到应得到的工作回报，是理所当然的。全球咨询公司沃森。怀亚特的调查报告指出，36%的高级职员认为，薪金的多少对于使他们全身心的投入工作和激发他们的积极性来说至关重要。顶尖人才如此，各类其他人才概莫能外。《财富》评价百家善待人才的公司，选出让员工心仪的10家公司，研究其留住员工的绝招，主要是善待员工，满足他们的福利要求。当然，对人才的工资、奖金、福利，不一定要付出最高的，要根据效率优先，兼顾公平的原则，使人才得到的收入报酬和享受的福利待遇与其经历、能力、业绩挂钩，做到恰如其分，公平合理，并且随着劳动生产力的提高而提高，这有待于企业设计和实施能有效激励人才的薪资报酬制度。

（二）制定完整的职业生涯发展计划

责任的清楚划分、合理的系统培训和对员工潜力的挖掘对员工发展都相当重要。突出表现是企业知道员工的职业生涯设计并与员工共同努力，促进其职业生涯计划的实现。今天的企业员工希望开发以商业技巧或行为能力培养为中心的职业生涯，所以企业必须跳出传统培训和职业阶梯的范围，为员工提供学习新知识、新技能的机会。诸如部门轮换、灵活的工作任务和拜师学习等方式。根据全球咨询公司沃森。怀亚特的一份调查报告说：“尽管薪金上的竞争非常重要，但是高级职员认为这家公司的经历有助于他们的成长和自我推销，他们会加入这一公司并留下来。”

松下幸之助有一句名言：松下生产人，同时生产电器。由此可见，人才的培养甚至比产品的生产更重要。培养人才一方面提高了员工的知识和技能、改善员工的工作态度，更重要的是培养员工的工作能力，建立企业特有的文化，弘扬企业精神。企业应当有一个完善的培训机制，不断的提高员工的素质，同时也使公司不断的完善、发展，如果没有一个好的培训机制，一些有上进心的、要求进步的员工肯定会选择离开，如此恶性循环下去，最后企业内也只剩下一些庸才。

通过培训，企业不仅提高了员工素质，还使他们感受到了企业对自己的重视和企业的发展，从而产生对企业的归属感。近年来，越来越多的年青人，在选择招聘单位时，首要条件就是看招聘单位能否提供在职攻读学位的机会。人才感到不经过培训不可能升迁，企业也明白不加大培训投入不可能提高员工素质。只有留得住员工，培训对企业才有意义，也只有重视培训投入，才能留得住核心员工。

（三）建立公平的业绩评估体系

激励强化理论告诉我们：行为的结果得到肯定，行为主体就会巩固和保持原有的行为；反之，行为的结果受到否定，行为主体就会修正，或者放弃原来的行为。所以对实现目标的行为进行实事求是的评价，对人才的稳定会起到十分重要的作用。只有这样，才能让企业的人才在不断面临挑战的同时，又能感觉到机遇时时伴在左右；才能营造出“能者上，平者让，庸者下，劣者撤”的公平竞争环境。因此，我们要关注、肯定优秀员工的业绩。公司在分配给员工工作任务后，一方面要信任他们，让他们放手去做；另一方面，也不能对他们的工作不闻不问。那样容易使员工感到受了冷落，在公司不受重视，特别是当自己辛苦做出来的业绩得不到公司的评价和肯定时，很多人会一下子觉得工作失去了价值和意义。他们要么没有了热情和动力，要么会离开公司。因此公司要关心员工的工作进展情况，并把业绩评价及时反馈到员工手中。对表现优秀的员工，一定要公开的肯定和嘉奖。

（四）建立良好的企业文化氛围并形成较强的企业凝聚力

首先，要建立良好的企业文化氛围。企业文化是企业长期形成的共同理想、价值观念和行为准则。健康向上的企业文化是公司成功与否的基石，是企业能否留住人才的关键。第二，企业还要与员工互相沟通，理解彼此的价值观和道德标准。美国著名的管理咨询师郝尔曼在他的《留住员工心》一书中提到：“无论是现在还是未来，成功的公司都必须基于坚实的道德准则，公司的价值观将被视为积聚人才和留住人才的生命线。”这一观点表明，企业的核心价值观不但已成为企业吸引人才的重要砝码，而且也已逐渐成为企业聚留优秀人才的向心力。IBM公司就是凭借其“尊重个人，给予顾客最好的服务和追求优异工作表现”的原则和信念，构成公司特有的企业文化，积聚了大批优秀的人才。

（五）因人设岗

对高层管理者和核心技术员工等稀缺人才，设立量身订做的岗位。这有利于激励人才，留住人才。根据马斯洛的需求层次理论，每个人都有获得尊重和自我实现的需要。每一个人才都有希望获得成就感，通过干大事创大业，展示自己的才能，为企业做出贡献，从而赢得社会的尊重。“怀才不遇”是人才最大的痛苦，也是人才离职，另谋高就的重要原因，岗位是人才施展才华的平台，人才得到了恰如其分的岗位，使英雄有了用武之地，就没有人会再舍近求远，另谋高就了。

（六）“沉淀福利”制度留人

该制度将从企业员工的年薪中扣除一定比例，在劳动合同期满时，再将这一部分扣除的薪金返还给员工。例如，山东海信集团就实行年薪沉淀制度，海信集团的经理年薪从15万到50万元不等。经理的年薪分成四块，当年只能拿走40%的现金，其余60%沉淀下来，五年之后兑付。如果有人提前离开，他的沉淀工资是不能全部拿走的。海信公司的这一做法，大大降低了其员工离职率。

（七）股权激励，用配股制度留人

股权报酬不仅承认经营者经营管理活动的人力资本价值，更重要的是对其在价值增值过程中所起的作用的一种肯定回报。给优秀的骨干员工适当配有企业的股份，让员工同企业“捆绑式”发展，有利于提高企业的凝聚力，让企业优秀人才永不流失。

（八）“超弹性工作时间”制度留人

据报道，美国不少高科技企业为了留住人才，想出了“超弹性工作时间”的新招。在美国硅谷的一家网络终端公司，有位年轻人乔治，5年前他在斯坦福大学毕业前夕想得到一份既能赚钱，又不耽误自己白天打高尔夫的工作。该网络终端公司了解了他的这一个就业愿望之后，当即满足了他的要求。乔治到该公司就职后，每天早晨10点左右起床，11点跑步，午饭后稍事休息，即去打球，直到深夜他才开始工作，但工作效率和质量极高。古语云“他山之石，可以攻玉”，美国公司的这一做法，对我国企业留住人才是一种很好的启示。

（九）增强本企业的竞争力、不断发展壮大企业规模、提高企业地位和绩效

组织的规模越大，员工的安全感就越强，员工以能够进入大规模的组织而感到骄傲和自豪，一般不愿轻易离开组织；组织内的每一个员工都有充当组织内某一符合其身份的角色的愿望，规模越大，内部的机会就越多，能够充当的角色就越多，较好的内部流动性可以提高员工的工作满意度，减少离职行为。

组织在行业所处的地位越高，即组织在本行业市场中所占有的份额越大，员工的安全感就越强，离职就越不容易发生。另外，组织地位越高，个人也越有发展前途，越能赢得社会上其他人的尊重，从而自动减小了员工的离职率。

组织的绩效越好，即组织的经济效率越高，越能为组织内的个体带来更多的实惠和好处，增加他们的收入和福利，从而减少了离职行为的发生率。

四、减少人才流失对企业冲击和影响的方法

（一）进行合理的人才储备

企业不怕人才走，也不怕优秀的人才走，怕的是出现人才断层，怕的是没有一个适合人才成长与发展的土壤。现代人力资源管理理论要求企业必须建立人才储备体系，这样一旦出现人才流失现象，企业可以找到合适的替代者，从而减少了人才流失对企业的影响。

（二）与员工签订保密协议和竞业禁止协议

在招聘结束后，签订劳动合同时，加入商业保密保护条款。包括与员工签订保密协议和竞业禁止协议。

1、保密协议

《劳动法》第22条规定：“劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项”。在国家科委《关于加强科技人员流动中技术秘密管理的若干意见》，第六条还明文规定：“拒不签定保密协议的，单位有权不调人或者不予聘用。” 这些为单位与职工签订保密协议提供了依据。

2、竞业禁止协议

竞业禁止，是指从事竞争性行为，即规定掌握单位商业秘密的职工，在任职期间或离职后的一定时期内，不得到生产同类产品或经营同类业务的其他用人单位任职，也不得自己生产与原单位有竞争关系的同类产品或经营同类业务[②].对此，在1996年的《劳动部关于企业职工流动问题的通知》和1997年国家科委的《若干意见》中均作了相应的规定。

（三）与离职员工“终生交往”

既然人才的流失是无法完全避免的，“终生员工”无论是对企业还是对个人来讲都不太可能，所以我们应坚持“终生交往”。因为对企业来说，离职员工仍然具有很大的价值。他们可以促进企业改进管理，发现企业存在却被忽视的问题；他们不仅可能成为公司产品和服务的潜在购买者，而且还可能为企业提供有价值的信息；他们是未来公司再招聘的最合适人选；他们在树立企业的形象、宣传企业理念、以及对外界采取行动上，也能发挥积极作用；并且企业可以共享依附于他们的某些资源。

五、结束语

员工的离职与跳槽虽然看上去是个人行为，实际上更多时候却是企业问题行为的折射。如同环境的恶化会造成水土流失一样，企业人才环境的恶化就会造成人才的流失。当企业发生人才流失时，管理者要做的不仅是对某个人的挽留，更要反省的是“是否企业的人才环境恶化”，反省之余，还要对人才流失的深层次原因进行深入细致的分析研究，以便采取富有成效的对策。

人才流失最终都会归结为一个关键问题，即雇用和保留你最宝贵的人才，该问题的解决涉及企业经营管理活动的各个方面，我们只有从企业整体出发、综合运用人力资源管理的各项职能，才能处理好企业人才流失问题。

**第四篇：我国贫富差距现状及对策分析**

09学年《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》实践论文

我国

贫

富

差

距

现

状

及

对

策

分

析

信息技术系 05级4班 沈珊珊（2024）

[论文关键词]贫富差距 现象 影响 原因 对策

[论文摘要]贫富差距问题是全球许多国家在发展过程中都会出现的问题，我国自改革开放后贫富差距逐渐拉大并日趋严重的现象已经引起了社会各界人士的普遍关注。我们应该针对贫富差距的现状提出相关对策来缩小我国的贫富差距。

中国改革开放已经三十年，社会经济发生了翻天覆地的变化，中国的社会结构也在发生急剧的变化。平均主义的局面逐渐被打破，居民收人分配差距越来越引起社会的关注，中国已由一个平均主义盛行的国家变成一个贫富差距过大的国家。

一、贫富差距的概念界定

了解我国贫富差距现状分析的前提是需正确认识贫富差距的概念。贫富差距是指由于各个社会成员所处的具体社会政治、经济和文化方面的地位和环境不同，而形成的实际占有社会财富的差距。它表现为一定量的物质财富和精神财富。贫富差距包括收入差距和财富差距两部分。[1]前者主要属于经济问题；后者用个人受教育的程度、科技水平和能力、思想文化修养、知识产权、社会知名度等来表示，通过一定时期各种社会关系诸如个人的社会地位、生活方式、精神面貌、健康状况等的综合反映，主要属于社会问题。

二、我国贫富差距的现状分析

改革开放30 年来, 我国居民生活的总体水平都有不同程度的提高, 人民生活日益改善。但是，联合国开发计划署的相关研究表明，中国目前的基尼系数为0.45（占总人口20%的最贫困人口所占收入和消费的份额只有4.7%，而占人口20%的最富裕人口占收人和消费的份额高达50%）,我国已经是世界上40个收入分配基尼系数超过国际警戒线的国家之一。基尼系数是国际上用来综合考察居民内部收入分配差异状况的一个重要分析指标。由意大利经济学家基于1922年提出。它反映收入分配差异程度的数量界限，可以有效地预警两极分化的质变临界值，所以是衡量贫富差距的最可行方法。一般来说，基尼系数在0.2以下，表示居民之间收入分配高度平均，0.2-0.3之间表示相对平均，在0.3-0.4之间为比较合理，同时，国际上通常把0.4作为收入分配贫富差距的警戒线，认为0.4-0.6为差距偏大，0.6以上为高度不平均。据此，中国的贫富差距已经超过了国际警戒线。今年来的调查数据显示，中国的基尼系数还在攀升。贫富差距在我国的表现如下:

（一）城乡居民的收入差距呈扩大化趋势。最近，中国社科院在发布的《人口与劳动绿皮书（2024）》其中指出，中国城乡居民收入差距出现全方位扩大。在过去的十几年里，我国城乡居民收入的绝对额差距增加了近12倍。数据显示，1978年至2024年间，中国城镇居民人均实际可支配收入增加了7.5倍，农村居民人均纯收入增加了

7.3倍。但1990年以来农民收入的增幅明显低于城镇居民，二者之间绝对额的差距逐年扩大。2024年是改革开放以来差距最大的一年，城乡居民收入比却扩大到3.33∶1，绝对差距达到9646元。[2]

（二）除了城乡之间，我国各行业之间收入差距也在明显加大。由于在市场经济发展过程中存在如法制不够健全、市场竞争机制不够完善等弊端，另外，又由于国家政策的相关保护，从而导致行业垄断现象仍然存在。当前，垄断行业主要包括电力、电信、民航、铁路、石化、金融、保险、烟草、煤炭、房地产等部门。这些垄断性行业凭借垄断经营的特权及国家政府的特殊保护，与其他行业进行不公平竞争，从而取得高额垄断利润，使行业间差距不断扩大。最近，北京大学首都发展研究院作出的一

份评估报告指出，在北京，高收入行业职工工资增长速度快于低收入行业，将两者差距进一步拉大。报告举例说，证券业、航空运输业、银行业等行业的职工年薪能达到10万元以上，而纺织业、农业、文体用品制造业等行业的职工年平均工资却低于2万元。[3]

（三）区域间贫富差距扩大。区域间的贫富差距主要表现在东部和西部之间的贫富差距。据国家统计局数字表明，1999年，东部地区人均GDP为10732元人民币，西部地区为4302元； 到2024 年，东部地区人均GDP为22200元，西部地区为8970元。6年间，东西部人均GDP差距由6430 元扩大到13230 元，增加了1倍多。2024年，西部12个省市自治区GDP总和不到人民币4万亿元，约占全国GDP的17%； 而东部地区GDP达到2万亿元的省份就有3个，其中江苏省为21500亿元，山东省为22000亿元，广东省为25000亿元。从这一组数据不难发现东西部之间的差距的明显。

三、造成贫富差距的原因

1．分配制度的改革加剧了贫富差距的扩大。我国现阶段实行的是按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。这种分配制度克服了以往平均主义的弊端，能够从物质利益上调动劳动者的积极性和主动性，同时还有利于发挥各种生产要素的作用，充分配置有限的资源，有利于推动社会生产力的发展。但由于各类生产要素在生产过程中按贡献进行分配，而其中资本这项要素总是得大头。这样，在劳动收入大体均等的情况下，收入差距主要因资本要素占有者财产性收入高低而拉大。

2．垄断致富。垄断行业中的企业凭借对关键资源的独自拥有或政府赋予的排他性地生产某种产品的权利，在产品市场或者要素市场上具有独自决定价格的能力，它们可以不用平等地参与市场竞争，借助自身的垄断优势获得高额垄断利润。这些垄断利润的一部分或大部分会转化成为该行业在岗职工工资，从而导致垄断行业的工资水平高于其他行业。

3．非法暴富。我国已有富豪阶层出现，他们的人数不多，集中的财富占了全国居民的一半甚至一半以上。这些富人中相当部分是靠勤劳致富的，然而不少人主要是通过非法手段取得的。他们走私贩私、制假贩假、集资诈骗、偷税漏税，更有甚者，置党纪国法于不顾，以权谋私、做权钱交易，搞“腐败经济”，看看当前的腐败问题，很多都与经济金钱有关。而这些不正当手段得来的财富，必然加剧贫富差距。

4．税收体系不完善，社会保障体系不健全。个人所得税在调节社会收入分配方面能够发挥独特的作用，但目前我国个人所得税制度还不够完善，个人所得税所需要的征管条件还不完全具备。另外，目前我国社会保障体系存在着覆盖范围比较窄、保障程度低、制度不完善等问题。我国社会保障体系是建立在城乡二元化隔离的基础之上，造成了城乡社会保障的巨大差别。这种缺乏覆盖城乡全体人民的公正合理的社会保障体系，实际上加大了收入分配差距。

四、解决当前我国贫富差距扩大的思考

从当前我国贫富差距问题的现状来看，虽说社会成员的收入差距尚未达到两极分化的程度，但如果贫富差距不断扩大，就会引发一系列的社会矛盾和问题，甚至会威胁到社会的稳定和安全，所以应采取相关措施缩小我国的贫富差距。

（一）逐步实现城乡一体化，促进就业机构的调整。从目前来看，最主要的任务就是消除城乡之间在居住、就业、社保、教育、医疗、税收、财政和金融等方面不公平和二元化的政策和管理，引导农村富足劳动力有序转移。[4]为此，应大力实行户籍制度改革，逐步实现城乡一体化，彻底消除城乡壁垒，疏通人口城镇化的渠道，通

过户籍制度改革，促进农村人口流动，促进城乡劳动力的合理分工。同时，要优先发展金融业、电信业、保险业等与农村工业发展有较大关联的第三产业，为小城镇建设服务。

（二）打破行业垄断，缩小行业收入差距。政府应采取措施降低非垄断行业的市场准入程度，为市场经济的发展创造公平竞争的环境，从而消除或减轻行业之间的不公平交易，缩小垄断行业与非垄断行业职工之间的收入差距。因此，要进一步完善社会主义市场经济体制，要通过立法来限制、减少市场垄断，坚决反对垄断价格行为，打击不正当竞争。另外，考虑对某些个人收入明显高于其他行业的垄断性行业应征收垄断税。在税收上要做到扶持低收入行业、困难行业的发展，保障其职工的基本收入和生活。

（三）深化收入分配制度的改革。控制收入差距于适当的范围之内必须兼顾效率和公平。胡锦涛同志在十七大上报告中承诺缩小中国日益扩大的贫富差距，改善人民生活。他说，“初次分配和再分配都要处理好效率和公平的关系，再分配更加注重公平”；他还强调，要“提高劳动报酬在初次分配中的比重”。另外，充分发挥税收对收入差距的调节作用，要制定合理的个人所得税起征点和累进税率，还应征收遗产税、高消费税等。还要通过增加公共支出、加大财政转移支付力度等措施，支持和扶助农村的发展。

（四）完善社会主义保障体系，保持社会稳定。[5]要坚持社会统筹与个人帐户相结合的基本养老和医疗制度，进一步完善失业保险制度，完善城镇居民最低生活保障制度，加强农村社会保障体系建设，健全农村医疗保险、社会保险制度，以促进农村的稳定和发展。市场机制追求效率，社会保障则应更加注重公平。通过社会保障有效地实施再分配，使人民群众都能分享经济社会发展成果，构建共同的社会利益基础，才有利于化解社会矛盾，保持社会稳定，实现社会和谐，为经济的进一步发展创造条件。

（五）鼓励发展慈善事业，形成三次分配格局。有学者把“慈善事业机制”称为“三次分配”机制。要缩小财富差距，就应当有三次分配：初次分配一定要讲效率，就是要让那些有知识、善于创新并努力工作的人得到更多的劳务报酬，首先富裕起来；二次分配要讲公平，政府应当利用税收等手段来帮助弱势群体，建立全面、系统、适度、公平和有效的社会保障体系；三次分配要讲社会责任，富人们应当在自愿的基础上拿出自己的部分财富，帮助穷人改善生活、教育和医疗的条件。另外，对于热心于慈善事业的企业，政府应该在税收和投资项目的立项审批等方面给予优惠和照顾，从而鼓励更多的企业家参与慈善事业，回报社会。

五、缩小我国贫富差距的对策

1.调整收入分配政策，注重初次分配的公平。初次分配是在全社会各种微观单位内部分散进行的分配。在整个国民收入分配中,初次分配的数额要比二次分配大得多,初次分配的大格局一旦确定下来,二次分配很难从根本上改变,只能通过财政收支和转移支付手段在局部或一定环节上作出调整和修正。因此,初次分配就要注重公平。要逐渐提高企业职工最低工资标准,提高劳动要素报酬水平,提高劳动收入在GDP中的比重,提高工资在成本中的比重。

2.改革税收制度，发挥税收在调节收入分配中的作用。一是加强个人所得税的征管。随着经济的发展,政府应及时提高个人所得税起征点,降低中低收入群体税收负担,相对提高低收入者的收入水平。对高收入者实行累进税率,并通过转移支付的形式,向贫困地区、弱势群体进行有目的、有计划的援助。二是改革完善财产税。应尽早开征遗

产税、赠与税、物业税。对于一些高收入群体的奢侈消费项目,如高尔夫球、桑拿、健身等,可以考虑开征特别消费税。

3.推进社会保障制度改革。当前的重点是尽快建立对困难群体的利益保障机制，尽快制定和实施《城镇居民最低生活保障办法》和《失业保险条例》，进一步加大对困难地区的财政转移支付力度,帮助困难企业解决社会保险金和医疗费等的拖欠问题。加紧研究《企业工资条例》,对工资的确定原则、依据、拖欠工资等违规行为处罚力度等作出明确规定,保证低收入者的收入受法律保护。充分发挥群众团体和慈善基金会、红十字会等民间组织的作用,形成多层次的社会救助机制。

4.加强对垄断行业收入分配的监管力度。垄断企业凭借对资源和市场的控制,通过垄断价格形成高额垄断利润,从而维持了本行业的高收入水平,这种现象很不公平。我们要加强对某些垄断行业收入分配的监督和管理，引进竞争机制和竞争主体,打破行业垄断。通过《反垄断法》来有效地约束垄断经营行为,对垄断企业的定价权实行严格监督,对某些自然垄断行业实行高于一般行业的税率,使其获得的超额利润收归国有。

5.坚决取缔各类非法收入。取缔非法收入,充分运用法律手段,打击各种违法经营活动,坚持有法可依,有法必依,执法必严,违法必究。特别要加大对腐败行为的惩治力度，强化对掌握权力和掌握公共资源的公务人员和机构的监督和约束,铲除腐败,缓解收入分配领域的矛盾。依法严惩侵吞国家财产及以偷税漏税、权钱交易等非法手段谋取私利的一切腐败行为。

6.创造平等的教育和竞争机会。治贫的主要手段是教育，要加大对贫困地区教育的投入，给低收入者提供更多的受教育机会，提高他们的生产能力。同时，打破生产要素流动壁垒，促进生产要素的自由流动。打破城乡壁垒，促进农村剩余劳动力的转移，让他们更多地参与市场竞争，给予他们平等待遇，让其分享到更多经济增长的成果，这才真正有利于缩小贫富差距。

7.加快西部开发和中部崛起战略步伐，缩小地区经济差距。国家应加大对西部地区的转移支付，加强中西部地区基础设施建设，鼓励外地投资者到中西部投资，通过各种形式增强中西部地区的经济实力，以经济发展带动中西部居民收入的增长，缩小与东部发达地区居民收入的差距。

参考文献

[1]高佳，当前我国贫富差距问题探析[D]，江苏，江苏大学马克思主义理论与思想政治教育，2024:6

[2]刘佳，我国城乡居民收入差距出现扩大 17年间增加12倍[N]，北京商报，2024-10-16

[3]郭爱娣，中国城乡居民收入差距持续扩大：收入比3.33∶1[N]，京华时报，2024-08-29

[4]朱光磊，中国的贫富差距与政府控制[M]，上海: 上海三联书店，2024

[5]李中华，透视现阶段贫富差距的拉大[J]，求索，2024(3): 25-27

[6]胡锦涛:在中国共产党第十七次全国代表大会上的报告[R].2024年10月

[7]林毅夫:以初次分配实现公平和效率的统一[J].党政干部文摘,2024(6)

[8]林彬:由基尼系数引发对中国现今贫富差距问题的思考[J].现代商业,2024(17)

[9]于猛:缩小我国居民贫富差距的对策研究[J].商业经济,2024(11)

**第五篇：民营企业人才流失现状及对策**

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

暑 期 社 会 实 践 论 文

人文社会科学学院汉语言10（1）班

许江雁

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

民营企业人才流失现状及对策

摘要：假期我在爷爷的橡塑制品厂实习，学习工厂管理经验。在那里看到了很多东西，作为一个小型民营企业，不得不说，它的发展空间十分有限，存在很多漏洞和不足。没有高素质人才，没有良好的管理模式和监察体系，大量资源的浪费和环境问题等等，都是小型民营企业发展缓慢的原因。再者，地价租金的提高，人员工资的提升，原料成本上涨随时都使小型民营企业处在倒闭的边缘。根据我假期的所看所想所得，我觉得人才优势是现代企业竞争优势的重要源泉。民营企业要发展，首先要有科学合理的发展战略、有效的组织架构及持续获得资源的能力，形成一个高素质的人才团队。但多数民营企业都面临着人才流失的问题，高流失率和人才的匮乏成为了持续快速发展的瓶颈。本文试探讨民营企业人才流失原因，并对此提出在体制、管理、文化等方面相应的对策。关键词：民营企业

人才流失

现象

原因

对策

1民营企业概述

1.1民营企业的定义

民营企业，简称民企，公司或企业类别的名称，是指所有的非公有制企业。除“国有独资”、“国有控股”外，其他类型的企业只要没有国有资本，均属民营企业。这个词语在中国大陆和台湾地区甚为普遍。其实，现今中华人民共和国的民营企业多数是私营企业(私企)，由于传统共产主义反对私有制，中华人民共和国政府便将它们命名为“民营企业”。然而，中华人民共和国法律是没有“民营企业”的概念，“民营企业”只是在中国经济体制改革过程中产生的。

1.1.1广义上的民营企业

我国民营企业界定从广义上看，民营只与国有独资企业相对，而与任何非国有独资企业是相容的，包括国有持股和控股企业。因此，归纳民营企业的概念就是：非国有独资企业均为民营企业。

1.1.2狭义上的民营企业

从狭义的角度来看，“民营企业”仅指私营企业和以私营企业为主体的联营企业。“私营企业”这个概念由于历史原因不易摆脱歧视色彩，无论是私营企业的投资者、经营者、雇员或者有意推动私营企业发展的社会工作者，都倾向于使用中性的“民营企业”这个名称，现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

这就使“民营企业”在许多情况下成为私营企业的别称，而本文也认同这种说法。本文的民营企业的界定主要是在于它的狭义的含义。

除国有独资、国有控股外，其他类型的企业中只要没有国有资本，均属民营企业。

2、民营企业人员流失问题的现状

2.1人才流失率过高

民营经济是最具活力的经济增长点，是区域经济发展中最活跃、最有优势的经济成分。随着民营企业规模的不断壮大和市场经济体制的不断完善，传统的民营企业管理体制和管理方式和观念制约着民营企业的发展。特别是现在中小型民营企业中关键人才流失的情况比较严重，据调查，民营企业近几年的人才流失率达30%以上，一些生产企业人才流失率竟达70%，民营企业中的中高层人才以及科技人员，在公司的工作年龄普遍较短，一般为2-3年，最长的也不过5年。许多民营企业叫喊着人才难求、人才难留。民营企业的人才流失的症结在哪里？这个问题值得我们深入研究。

2.2流失人员中较大比例是高管和技术人员

这些人中具有某些管理和技术与经验，是企业的中坚力量，他们的流失，不仅带走了商业技术秘密，带走了客户，涣散了员工队伍思想，使民营企业遭受直接损失，甚至投奔竞争对手或自立门户，使民营企业面临着更激烈的竞争局面。

3、民营企业人才流失的原因

对于民营企业人才流失的原因，我认为应该从民营企业的内部管理制度、民营企业家自身素质以及民营企业的企业文化三个方面进行探讨。

3.1管理制度原因

民营企业内部管理制度不完善，内部管理混乱，缺乏基本的制度，组织结构不合理，从而导致员工无所适从，不知道应该怎么做才符合企业的要求。由于没有明确的工作标准，员工即使努力工作，也难以获得认可。小型民营企业基本上以家族是模式为主。企业的高层以血缘为纽带，技术人员难以晋升，无法获得话语权，自然不愿继续待下去。

还有些民营企业由于事业高速发展，企业天天在变，经营的目标是如何做好和做大生意上，至于内部企业管理，能用就先用着，因此导致很多制度还来不及建立健全，企业管理许多事主要还是人治，缺少成文的制度规范。或者即使有了部分规范，但实际上大家都不重视，现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

做事情一味过于讲求简单直接，工作还是以前小规模时的\*\*\*惯，离现代企业管理制度距离有点远。尤其是企业的薪酬绩效考核制度不健全，严重影响关键人才价值的体现。有相当一部分的企业，实行原始的家族式管理，在工资、福利、待遇等方面，家族成员总比外人要高，尽管这些人的管理、生产、销售等一系列业绩都不如外人。而现代企业的明显标志就是制度完善，但由于民营企业管理上存在上述原因，这些不仅严重制约了企业的发展，而且导致了企业关键人才由于得不到承认而跳槽，从而表现出民营企业人才流失现象严重。

3.2企业家精神原因

企业家精神不能随企业的发展而建立，民营企业家不能提高自己的自身素质，依然保持在创业时的那种工作习惯和作风。企业家精神的首要标志就是有创新精神，但把自己企业的成功全部归功于自己个人或家族的贡献，认为企业之所以有今天，全部是自己一手拼出来的，把与其一起创业的员工置之度外，这决不是现代企业家精神的体现。那种认为他人只是为我打工，至于说对于企业发展的贡献的回报，一切免谈的民营企业迟早会被竞争所淘汰。这样一来，关键人才的个人才能和个人贡献被一笔抹杀，关键人才无法找到 “自我实现的成就感”.并且在家长式的领导下工作，人才的技能不能得到充分的发挥，不能得到学习新技能和新经验的机会，人才流失势在必然。也有些企业创业初始有着很好的精神和作风，但老一辈离开后，继承人没有能够将其保持下去，致使企业中人才纷纷离去。

3.3 企业文化原因

没有先进的企业文化，但越来越多的人把“企业文化看成是一个复合系统，它既是一种新型的管理理论，又是一种价值观和信念，它是企业哲学、企业精神、企业制度和行为方式的辩证统一”（萧聚武，1996）。而且企业文化一定是在企业员工长期的相互交往过程中形成的人际交往范式、价值观体系，而且它一定是与企业经营绩效挂钩，有助于企业的成长才被认可的。但是在一些民营企业内部个人权威主义太重，永远是老板说了算，关键人才往往感觉到在民营企业里面自己的人格和专业意见得不到尊重，心情压抑；其次是管理方式上有问题，往往对下属能力不信任，不授权或授权不足，关键人才象被上了绑一样，只能做执行者，感受可想而知。再次，在员工的上下沟通上由于企业文化的限制，导致员工之间的沟通出现鸿沟，不能形成统一的范式或价值观，更不用说形成有本企业特色的企业文化了。

3.4员工自身的原因

年龄和工龄是影响员工流失的重要因素。员工的年龄越轻工龄越短，流失的可能性就越大。年轻的员工精力旺盛，对企业依赖性不强，自身的适应力强，家庭负担轻，一旦有更好

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

地选择，就会离开企业。此外，年轻的员工，尤其是高学历的年轻人在就业早期容易对工作产生过高的期望，当对企业提供的薪酬、工作生活环境、晋升机会、自生发展前景不满足、期待与实际落差较大时，员工就会抱怨，将不满情绪带到工作中，往往把企业当“跳板”，“骑驴找驴”，把现职当成实习的基地，等积累经验，羽翼丰满，则寻机他途，另谋高就。

4、对民营企业人才流失问题的对策

民营企业要想生存并发展壮大，就必须采取积极的对策，克服自身不利的因素，同时需要外界力量的支持；加强制度建设，改革治理结构，培育先进的企业文化，只有这样才能做到“栽了梧桐树，引来金凤凰”.4.1 建立现代企业制度，完善公司治理治理结构

现代企业制度的典型特征是：产权明晰，权责明确。但长期以来，大家都认为，民营企业产权是明晰的，从而导致了许多人没有认识到民营企业中也存在有产权问题，产权明晰的概念不仅意味着企业所有权的归属，同时，产权也意味着公司的结构和层次。

但我国民营企业资本在产权上带有强烈的“三缘”性，即血缘、亲缘和地缘性，这使得中国的民营企业产权在主体上具有浓厚的宗法性，它也是阻碍中国民营企业建立现代企业制度、确立科学有效的决策和管理机制的重要因素。我国有相当多的民营企业表面上是有限责任公司，而实际上是业主制企业，是一股独大，实际上是老板一个人说了算，其他都是形同虚设。在很多以血缘构建管理的企业中往往总裁是父亲，副总是母亲，经理是儿女们，企业成为家天下，公司不能分明，企业的治理结构混乱。我国民营企业又普遍实行委托代理制度，这导致了企业治理结构问题的出现，因为在那些企业老板同时又是企业经营者的企业里，企业所有权和控制权是一体的，根本没有所谓的公司治理结构。

所以要从重新构建和完善民营企业的公司治理结构，即在坚持现代企业公司法人治理结构的前提下，结合民营企业自己的特点进行必要的调整。科学地划分“三会”和总经理等各利益主体的权利和责任，完善各利益主体之间的制约机制。

其主要执行方法是：建立现代企业制度，实现从人治向法治转变；建立健全并有效实施人力资源管理部门职能的制度；最后要建立制度化的约束机制。

如此这就避免权利的行使不受约束而导致最坏结果的发生，避免出现更大的效率损失；并且引进外部独立董事，充分发挥独立董事的专家咨询作用。

因此，我国民营企业一方面要求所有权和经营权分离，另一方面，由于我国缺乏竞争性

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策 的外部市场以及有效监督经理人约束机制，不敢对“外来者”委以重任。所以我国民营企业的管理制度的构建和完善是避免人才流失的首要措施。

4.2 实行人本管理，不能见物不见人

人本管理的基本涵义是对人性特质的再培育、激发和利用，充分发挥人性的积极作用，剔除人性的消极作用，就是应用人性哲学思想教育员工学会做人，做一个积极的人。

因为的管理主体是人，其次管理客体虽然兼有人和物，但是对物的管理取决于对人的管理，归根到底还是对人的管理，所以管理客体主要也是人的问题。从基于“经济人”假设的科学管理，到基于“社会人”假设的行为管理，再到基于“自我实现的人”假设的人本管理，以及近些年出现的文化管理，都表明人本管理越来越受到管理学界的关注。因此我国民营企业就必须坚持“以人为本”的管理理念，摆正自我与人才的位置关系，把平等的合作关系时时体现在企业运作过程中，针对不同利益者的需求和特点，采取不同的措施主动激励他们，帮助他们成长，并给予他们足够的舞台空间，让他们真正能有“当家作主”的责任感，使之产生与企业同命运、共呼吸的使命感，从而真正塑造出忠诚于企业的人才来。也可以设立共同远景，因为产生共同的愿景，并自觉融入到企业文化中去，企业才有可能和人才具有协调一致的价值观。

“人本管理”还体现在经营权的主导地位的实施者身上，因此民营企业家应该着眼发展战略规划和人才培养的大问题，而把经营权下放给人才，给予他们足够的施展个人才智的空间与权力，让企业尽量成为优秀人才发挥才智的舞台。

实践证明，授权是企业家重视、信任人才的最佳表现，民营企业家要善于通过授权留住精英人才。精明的管理者，正是通过给予一定的权力和职位，使人才得以实现自己的人生价值，而企业得以顺利发展，达到两全其美的境界。民营企业要激发和利用人才还要马斯洛的“需求层次”理论来看待“人本管理”，因为人才参加工作，绝不仅仅是为了物质待遇而工作，更多的是为了精神上的尊严和实现自我价值。所以，我国民营企业在具体实施“人本管理”时可以采取精神激励和物质激励相结合的方式进行。

4.3 培育先进的企业文化

企业文化渗透于企业的一切活动之中，又超脱于企业的一切活动之上。朔造积极健康向上的企业文化，就等于企业有了源源不断的发展动力。创建属于自己的具有本企业特点的企业文化，已经是当今有一定规模的中国民营企业不能不面对的和逾越的重大课题，民营企业培育属于自己的企业文化，是一个长期的、艰苦的过程，必须有新的思路、新的方法，只有

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

进行富有成效的工作，经过艰苦的、持之以恒的努力，才能取得理想的结果。

4.3.1 培育创新文化

创新是一个企业发展的永恒课题，是企业的动力之原。一个企业要想强手如林的竞争时代，保持持续、健康的发展态势，取决于企业是否建立有创新文化，具有与对手相抗衡的实力。创新，要在管理上、技术上和制度上创新。

管理创新，对于任何一个民营企业来讲，都没有一个固定不变的模式，当今企业处于一个科技产业和信息产业迅猛发展的时代，这就要求企业管理工作也要相应跟着发生根本的变化，企业经营决策、人事管理、质量管理、知识管理、财务管理、销售管理、技能管理等都要跟着发生相应的变革和创新。技术创新，技术创新是企业形成竞争优势的关键，哪个企业拥有了领先的核心技术，该企业就向成功迈了一大步。制度创新，制度创新是企业文化的重要内容，培育创新的企业文化，同样需要制度的不断的创新。民营企业大多是家族企业，为了适应现代企业管理的需要，凡是具有一定规模的民营企业，都应从自身的实际出发，从壮大自身力量、强化竞争力着手，走公司制的道路，这是民营企业制度创新的方向所在。

4.3.2 提高企业家自身素质

民营企业的成功与否，很大程度上取决于企业家或老板个人的文化素质和思想境界，其实质上企业家文化的一种体现，当今的民营企业文化，深深地烙印着企业家朴素的人格思想和经营管理理念。培育民营企业的企业文化，实质上是一个复制过程，是民营企业的创始者通过自己垂范、教育，把自己的价值观复制给下一带的过程。在这一个过程中，民营企业家的素质起到关键的作用，因此，企业家作为企业的缔造者应该积极加强对自身素质的培养。

4.3.3 强调“以人为本”的管理文化

从另一个角度看，企业文化是指在企业生存和发展过程中所体现出来的人与人之间的关系，以及公认的价值观和行为准则，企业之间的竞争，在于人才之间的竞争，在当今的竞争社会，谁拥有了人才，谁就拥有了与对手相抗衡的资本。现代企业管理的最重要的一个特征就是重视人的作用，强调以人为本的管理思想。以人为本的管理思想，并不是简单的以某个人或某群人为本，而是以员工、顾客和社会公众为本三者有机结合起来，充分考虑企业在三者之间的位置，而不是简单的以物质鼓励为本，也不是简单的以关怀体贴为本，而是以朔造人、培养人为本，既为人提供发展的机遇，又为企业培育有用之才；不是短期重视人为本，而是长期实施尊重人为本。从最开始的“人治”进化到“法制”，然后走向“人本管理”，让员工在潜移默化中去接受企业、赞同企业、维护企业。

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

4.4减少因薪酬问题引起的人员流失 4.4.1建立科学合理的薪酬激励制度

企业可以按照成本补偿性、效率优先与兼顾公平、激励性、竞争性原则确立薪酬水平。可以采取“底薪+奖金”的工资发放制度。这种模式既可以满足人们的生活所需，使他们可以安心工作，又可以提供充分调动人才的物质激励；还要合理制定薪酬结构，体现薪酬差别。从企业的内部而言，人才关心薪酬差别的程度高于关于薪酬水平的程度，因此民营企业必须做到本企业内部的岗位评估，合理确定不同的岗位相对价值，从岗位的复杂性、责任大小、控制范围、所需的知识和能力等方面对岗位价值进行量化评估，从而确定一个既定鼓励先进又能确保大多数成员能够接受公平的差别待遇。

4.4.2其他待遇激励对策

企业还可以用以下方法激励员工：

（1）股票期权，这样企业成为“人人有份”的利益公共体，人才成为民营企业的主人，更可以长原地留在民营企业的主人，更可以长远的留在民营企业中。

（2）沉淀福利制度。实行优良的福利制度，包括奖金、利润成分、股份参与等吸引、留住人才，但这些条件不是一次就能到达的，而是需要若干考察周期，只有工作到一定年限才能真正实现。

（3）健全企业民营企业人才保障体系。建立人才最低生活保障，依次强制推行养老、失业、工商等社会保障制度。解决高级人才的住房、家属就业及子女上学等问题，解决人才的后顾之忧。

4.5建立学习性组织，开展有效培训

建立学习性组织，开展有效培训，提高员工的素质，完善机制。

（1）为员工提供适时的学习培训计划，满足其充电或成长的需要。

（2）给一其新的挑战，刻意培养其能力，让其承担更重要、范围更广，责任更多或职位最高的工作，借此发展人才和激励人才。

（3）建立内部流动制度，让员工在企业中内部找到合适自己的岗位。

（4）建立科学完善的选拔机制，使优秀的人才脱颖而出。

（5）建立完善的绩效考核体系。

4.6加强离职管理

4.6.1加强离职面谈，找出人才流失的症结所在

现代企业管理——民营企业人才流失现状及对策

离职面谈不仅是对人才的最后挽留和抚慰，同时还可以通过人才流失原因的真正探求，发现公司用人、留人政策方面的不足，从而采有效措施完善用人、留人政策方面的不足，从而采取有效措施完善用人、留人和激励人才机制，从根本上解决员工离职的深层次问题，留住现有人才。

4.6.2重视离职面谈，使每一位离职员工在提出离职后都有机会与公司管理层面坦诚沟通。

按照员工所在的岗位的重要程度，每一个层级的管理者以及人力资源部门都要与其一一沟通，了解其离职的真正原因，再结合公司可以提供的职位和资源进行挽留。针对关键人才，人力资源部门还应该进行回访，并将之纳入内部关系网络，一旦出现职位空缺可以争取其加入。及时补充公司的新鲜血液。

参考文献：

（1）张云静.民营企业人员流失问题研究—以河北某房地产公司为例.中国学位论文全文数据库.2024（2）张翼.民营企业员工流失的因素分析及对策研究.中国学位论文全文数据库 2024（3）五凌洪.关于民营企业人才流失的思考.企业经济，2024（08）（4）付艳荣.民营企业人才流失与人才管理.人才瞭望，2024（02）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！