

人力资源经验分享:人才管理是民企的心病 PDF转换可能丢失  
图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/255/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_255518.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/255/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_255518.htm) 为什么中国的民营企业走不出“十年生命”的阴影？“用人”问题始终是一个难以突破的瓶颈，限制了本身的发展。在当代市场竞争中，人才战略竞争日益激烈，企业间的竞争实际上是人才的竞争。人才是企业的核心，是企业最大的资源、成功的根本。可以说，没有高质量人才的企业是没有竞争力的企业，没有高素质人才的企业是没有前途的企业。然而，我国许多民营企业并没有真正树立一种“得人才，得天下”的人才观，并未贯彻执行以人为本的管理思想，并未建立健全用人机制和创造出一种尊重人才、团结人才的氛围，未能发挥人才的积极性和创造性。这些民营企业在对待人才的问题上，还存在许多不足之处。管理之痛 人才机制通病是由多方面引起的。表面上是政见不合，深层次还是反映出我国民营企业发展在理念与实践操作上的不健全，特别是民营企业做大后的利益分享机制不健全。民营企业的家族化经营，个人式独裁在当今十分普遍，伴随着企业的成长和职业人才的介入，加之目前民营企业缺乏足够的发展前景和良好的企业文化来约束住员工，可能会导致民营企业家的权力衰弱而人才的势力膨胀。在这种情况下，由于民营企业家难以驾驭人才的工作，老板会很自然的选择让其走人；或者由于人才的能力已趋于最大极限，而民营企业家在潜意识里仅仅是把人才看作是雇佣关系，为企业的更大发展，老板会选择“过河拆桥”。此外，由于企业很少重视职业意识与职业操守的培养，缺乏正确的职

业观，导致职业人才队伍的职业意识与职业操守的缺乏。面对民营企业家的苛刻要求，跳槽成了员工的家常便饭。目前，高素质的专业人才与管理人才是民营企业最稀缺的资源，企业发展越快对人才的需求就越大。任何企业如果不能从战略的高度，以投资的眼光看待人力资源的问题，其发展迟早会遇到瓶颈。可喜的是，民营企业高层领导已充分认识到了人才的重要性，正在不断采取新措施完善人力资源管理。但就企业管理的两大方面管人和管事而言，管事易而管人难，因为人是活动的、复杂的、有七情六欲和价值取向的。因此，对一个急需人才大踏步前进的企业来说，欲在短时间内依靠自身的力量搞好人力资源管理是有一定困难的。解决之道对民营企业而言，建设规范化的人力资源管理体系，必须要有效把握以下几个方面：建立以绩效为中心的绩效管理体系；落实“以人为本”的理念；沉淀福利制度；人力资源和市场化对接；平衡“体制内”与“体制外”的员工；加大人员的技能开发与能力的培养；重视人员的培训开发，重视权力下放与精神激励；以心换心，赢得人才忠诚；建立企业的核心能力体系。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。长期以来，我们惯有的思维局限了我们对于管理的人性化认识，忽视了人才潜能与情商的管理与开发。人才比普通员工更强调自我价值的实现，企业应该给予积极配合而非纯粹的利用，这是任何企业都不能忽视的，而我们的企业恰恰在这里存在极大的认识误区。过于忽视人性是管理的一大失败。尊重人才，意味着人才不仅是工作的伙伴，还是生活中的朋友，彼此之间在人格上是同等的；也意味着工作本身不是强迫经理人必

须服从。对人才来说，不再是单纯被使用，而是在双方协商自愿的基础上，选择更利于人才成长的工作项目和问题解决之道。这样，管理者与人才不再是单纯的命令发布者和被动接受者、实施者，而会很容易地结成事业上的工作伙伴，工作也就成了人才追求自我实现的一个价值平台。企业的人力资源管理政策就会很自然地考虑人才的需求，容易赢得人才的认可和赞同，在此基础上选择合适的激励措施保障其创造力的发挥。人们往往在感受到被关心的情况下才会感到自信，并希望这种关心能用金钱或其他无形的东西表示。只有人才感到你在关心他们，才会追随你，为你卖命干。“钱不是万能的，但是没有钱是万万不能的。”单纯的给人才高工资，已证明不太能发挥应有效用了，那样企业始终没有人才的利益参与，有必要做些改变以让他们随着企业的成长更清楚地看到希望。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)