

人力资源：中国企业的短板 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54464.htm

日前，在由美国薪酬协会、美国O.C.Tanner公司及北京中智源培训有限责任公司共同主办的“全面报酬体系，实现组织战略专题研讨会”上，与会专家直指中国企业的短板人力资源战略。中国企业人才流失严重“很多的企业普遍感觉到，人力资源的战略没有把企业发展战略和人力资源的开发管理结合起来，也就是说我们还没有把人才和人力作为企业的资产和资本加以经营。

”中国人才交流协会会长韩光耀一针见血的指出了国内很多企业的盲点。近年来，一批较有实力的国内企业在国家“走出去”战略的鼓励下，也已经不断将“企业国际化”从“冲动”转变为“行动”。如海尔、联想等大企业，都已经将参与全球化竞争发展国际化型公司制定为企业明确的战略目标。但是从发展现实看，在众多企业将触角伸向国外，开始国际化进程的时候，他们发现最缺乏的往往不是资金、技术、市场，而是国际化的人才。同时，人才严重流失也已经成为众多国内企业所面临的一个无法掩饰的现状。据北京市对工业系统150户大中型企业调查，国有企业1982年以后分到的本科以上学历人员流失率高达64%，研究生、博士生流失率分别是36%、59%，主要流向三资企业。另有统计数据显示，近几年来国内企业的技术工人流失及转行率超过35%，目前有59.8%的国企正面临人才资源危机，35.1%的国企认为人才危机对其企业产生了严重影响。改善激励机制才能留住人才“一个企业要发展，不缺人才是绝对不可能的，企业在动态

的发展过程中总会有人才不够用的时候。关键的问题是企业能不能吸引到人才并留住人才。如果留不住人才，而且越来越少，就只能让企业走下坡路”国际项目管理协会IPMP认证讲师，具有国际培训背景的北京中智源总裁杜豪这样对记者说。“既然人才匮乏的状况还将持续下去，创造性的人才薪酬方案对于企业在新世纪获得成功便显得至关重要。”主办方、美国WorldatWork组织的权威代表表示，缺人才不可怕，最危险的是招来了人才却留不住。为吸引、激励、保留优秀员工，企业必须重新考虑传统的薪酬计划，根据员工需要的变化重新设计薪酬制度，比较有效的途径是实施全面薪酬管理系统。全国人力资源管理研究会会长、中国人民大学公关管理学院院长董克用则很具体的说明了为什么说全面报酬体系和组织战略的关系。他指出，组织战略的成败很大程度上取决于人力资源战略，因为到现在已经不再是传统的确定战略、建立组织、选择人才这样一个三段论。而是有了人才，制定战略，建立现代组织结构，所以，一个组织的战略能不能成功，很大程度上是取决于人力资源战略。而人力资源战略能不能成功，又主要取决于激励机制是否有效，不是说把人找到就可以了，他能不能做好，愿不愿意去做更为重要。

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