

安徽省民营企业人力资源管理现状研究

吴宗华

(安徽大学商学院, 安徽合肥 230601)

摘要:采用实证研究的方法对安徽省民营企业人力资源管理的现状进行研究,通过发放问卷的方式获得80份有效问卷,研究结果显示了安徽省民营企业人力资源管理的发展和不足,为后续关于人力资源管理作用机制的研究奠定基础。

关键词:民营企业;人力资源管理;安徽省

中图分类号:F24

文献标识码:A

文章编号:1672-3198(2012)06-0101-02

1 引言

“十一五”以来,安徽省民营企业经历了一个快速发展的时期,截止2010年底,安徽省民营企业总数已经达到228670家,相比于2005年的105998家,增加了122672家,增长比率为115.7%,规模以上民营企业1万多户。民营企业的快速发展带来了巨大的经济效益和社会效益,截止2010年底,安徽省民营企业注册资金3639.62亿元,实现地方税收350亿元,占地方税收的74.13%,共解决2882815个人的就业问题。民营企业的发展有力地推动了安徽省综合发展水平的提高,并且为安徽省的奋力崛起提供了保证。在取得巨大成就的同时,也应该看到,安徽省民营企业的发展与同处“泛长三角”地区的苏、浙、沪等省的水平仍有较大的差距,这种差距不仅表现在数量上,而且在结构上也很明显。

从人口资源来看,安徽省人口总量为59500510人,占全国总人口的4.44%,位列全国各省市的第8位,人口构成

中15-64岁人口为4274.5万人,占71.84%,较2000年普查结果上升了4.81个百分点,人均受教育水平也大幅提高。但从安徽省经济发展水平来看,人口资源的优势并未得到充分发挥。究其原因,可以大致归纳为两类,一是作为经济宏观调控主体的政府的原因,政府未能通过其政策引导、资源分配等手段将现有的人口资源转换为真正能为宏观经济发展做出贡献的人力资源;另一类是作为微观经济主体的企业的原因,企业不能够通过提升自身人力资源管理水平,获得并提升本企业的人力资源存量。微观层面的企业积累自身人力资本存量的过程实际上就是人力资源管理的过程。

2 文献综述

目前,关于企业人力资源管理的形成与作用机制的研究已经形成了很多的成果,但是针对区域性的安徽省的民营企业人力资源管理的研究仍然没有产生系统化的成果,且很多研究成果都已经失去时效性。如牛锋等于1997年

2.4 加强对员工的培训,改革考核办法

煤炭企业人力资源管理的中心要能够从工作中心转移到培养员工的能力为中心,要逐渐实现这种过渡。还要能够改变传统的人力资源开发的具体内容以及方式等等。要能够建立企业学习型的组织,要首先了解企业的所有员工,并且分出不同的层次,最后再确定不同的培训内容。通过这种培训,员工可以把培训的内容应用到工作过程当中去,可以在工作过程当中获得满足感;通过培训的方式还可以激发员工的潜在能力,从而让企业在培训员工方面的投资获得最大的回报,提高企业的经济效益和社会地位。

无论企业采取哪种激励员工的方式,前提就是企业能够合理定位人力资源管理以及合理评价人力资本价值,要结合自身企业的不同情况来使用科学的考核办法,从而进行合理的考核。在企业员工绩效的考核过程当中,企业能够提高员工的素质,并且形成一套比较系统的考核标准,提高考核结果的科学性以及准确性。

2.5 加强企业文化的建设

每个企业都会有不同的工作氛围,都会有自己的特色,企业文化是一个企业在长期的经营当中慢慢所形成的一种文化,这种文化是带有企业的特殊性的,每个企业的文化都是有经营方面的哲学的。企业文化是企业的思维方式以及价值观念的体现,企业特殊的文化对企业的人力资源的管理能够起到很重要的作用。不同企业的不同经营哲学能够

决定企业战略目标的实现手段与实现途径,是企业的一种宝贵的无形资产。如果一个企业的文化建设方面很弱,很落后,那么员工的工作积极性就不能够被有效激发出来,员工也不会产生奋斗的精神,员工之间就不会形成很强的凝聚力。企业要有加强企业文化建设的意识,要形成特殊的思维观念以及行为准则,要能够吸收所有员工在工作过程以及生活过程当中所形成不同的价值观念的精华的部分,从而能够创造一种更加和谐的企业文化和工作气氛,只有这样才能够使用所有员工不同的文化以及价值观念,才能够更加有利于企业人力资源的管理。

参考文献

- [1] 何明奇. 发展循环经济是实现煤炭企业可持续发展的重要途径[J]. 山西煤炭管理干部学院学报, 2009, (1).
- [2] 刘宁宁, 黄锐, 赵杰. 我国煤炭企业人力资源管理存在的问题及解决途径[J]. 煤矿现代化, 2009, (2).
- [3] 周义, 冀子俊. 浅析山西省国有煤炭企业人力资源管理存在的问题及对策[J]. 科学之友(B版), 2010, (1).
- [4] 李洪金. 基于人力资源管理的建筑施工企业可持续发展战略探讨[J]. 现代商业, 2010, (32).
- [5] 汪希洁. 完善科学管理机制提高煤炭企业人力资源管理水平[J]. 科学之友, 2011, (15).
- [6] 安永忠. “以人为本”在煤炭企业可持续发展中的作用[J]. 中国新技术新产品, 2010, (23).

基金项目:本文为安徽大学研究生创新项目——安徽省民营企业人力资源管理研究(yfc09118)的阶段性研究成果。

作者简介:吴宗华(1988—),男,安徽太湖人,安徽大学商学院2009级企业管理专业硕士研究生,研究方向:人力资源管理。

通过对 150 家安徽省企业的进行调查研究得到的结果显示:安徽省企业员工整体教育水平偏低,且外资背景、国有背景公司的员工素质水平显著要高于民营企业水平;企业对技术、管理、营销人员的需求最高;并且提出优化人力资源结构,加强人力资源管理的合理化建议。黄攸立(2004)年也针对安徽省工业企业人力资源开发的现状做过调研分析,研究结果显示安徽省工业企业在员工培训方面有诸多不足,在培训工作中,短期行为表现明显。周净(2008)也对安徽民营企业人力资源的一些问题做了相关的研究,指出,安徽民营经济在发展过程中越来越多的出现用工难,员工跳槽热等人力资源问题,并提出了相关的建议。

本文旨在采用实证研究的方式,研判安徽省民营企业人力资源管理的发展现状,为后续的关于安徽省民营企业人力资源管理作用机制及政策建议的研究奠定基础。

3 数据分析结果

此次调查采用发放问卷的方式获得相关数据,分别设置了各类人员数目、人力资源竞争力状况、经理层产生方式、绩效管理制度、薪酬激励制度、员工培训制度、员工职业生涯制度以及最短缺人才等选项。回收有效问卷 80 份。本文主要对这些数据进行描述性统计,为后续研究奠定基础。各项统计分析结果如下:

表 1 各类人员在民营企业中的比率

	中高管 比率	研发人员 比率	营销人员 比率	本科以上 比率
平均值	0.1285	0.0682	0.1094	0.1009

表 1 的统计数据显示,样本企业中高层管理人员占企业职工人数比率的平均值为 0.1285,研发人员比率平均值为 0.0682,营销人员比率平均值为 0.1094,本科以上学历员工比率平均值为 0.1009。与牛锋等于 1997 年的研究结果比较有大幅提高。

表 2 安徽省民营企业 HR 竞争力

HR 竞争力	很高	较高	一般	较低	很低	均值	显著性
比例(%)	1.6	38.1	54.0	4.8	1.6	3.33	0.000

表 2 是对样本企业的人力资源竞争力状况进行的统计,对人力资源竞争力水平采用 5 分制进行赋值,得出样本企业的人力资源竞争力均值为 3.33,对均值做检测值为 3 的单样本 T 检验,得出显著性水平为 0.000,38.1% 的样本企业的人力资源竞争力较高,54.0% 的样本企业的人力资源竞争力一般。根据上述的内容可以看出,安徽省民营企业的人力资源竞争力显著的高于一般水平。

表 3 安徽省民营企业经理层产生方式

企业规模	经理产生方式					老板直接 指派
	优先内部 提升	优先外部 聘用	优先家人 或亲友	内外公平 竞争	老板直接 指派	
小型企业(%)	43.5	17.4	0	26.1	13.0	
中型企业(%)	45.5	9.1	0	36.4	9.1	
大型企业集团(%)	16.7	50.0	0	33.3	0	
总计比率(%)	41.9	16.1	0	32.3	9.7	

表 3 统计的是安徽省民营企业的经理层产生方式,按不同规模的企业进行分类讨论。总体上看,样本企业的经

理层产生方式主要是优先从内部提升;从不同规模的企业来看,中小企业的经理层产生方式多为优先从内部提升,而大型企业集团则更多的采用外部聘用的方式。在经理层产生方式上,内部提升和外部聘用各有利弊:内部提升有利于激励员工,维护企业的核心价值观,而外部聘用则能够吸收新鲜血液,改变组织的氛围。中小型企业由于更加的趋向于“人合”,因此,在企业中会产生缺乏创新动力的状况,因此更加适合于采用外部聘用的方式;而大型企业的“资合”性质更加的偏重,会较少的出现创新动力不足的情况,而且大型企业的问题更多的是如何维护企业的核心价值观,维护员工的忠诚,因此更加适合采用从内部提升产生经理层的方式。安徽省民营企业在选用经理层阶层上正好与上述的情况相反,安徽省民营企业应该根据自身的特点进行相应的改变。

表 4 安徽省民营企业 HR 制度

	绩效管理 制度	薪酬激励 制度	员工培训 制度	员工职业 生涯
	3.90	3.63	3.35	3.69
T 检验显著性	0.000	0.000	0.000	0.000

人力资源管理制度是一个完整的体系,包括人力资源规划、招聘与配置、培训、绩效管理、薪酬、员工关系管理等方面。本文从实际出发,从绩效管理制度、薪酬激励制度、员工培训制度和员工的职业生涯发展四个方面来考察安徽省民营企业的人力资源制度建设情况(见表 4)。表 4 的统计数据显示,样本企业的绩效管理制度、薪酬激励制度、员工培训制度和员工的职业生涯发展的评分分别为 3.90、3.63、3.35 和 3.69,显著高于平均水平 3。

表 5 安徽省民营企业最短缺人才

最短缺人才	高级管理 人才	研发技术 人才	高级技能 人才	国际化 人才	廉价民工
总计比例(%)	47.6	23.8	19.0	6.3	3.2

表 5 的统计数据显示,样本企业最短缺的还是高级管理人才,其次是研发技术人才、高级技能人才,最不短缺的是国际化人才和廉价民工。由于技术和技能人才的同质性比较高,因此可以比较容易在劳动力市场上获得,而管理人才的异质性现象比较严重,因此正如科林斯在《基业长青》中所说的那样,从外部聘用高级管理人才将会使企业付出巨大的成本,包括实际付出的费用和机会成本,而且企业的高级管理人才更加适合从内部培养。因此安徽省民营企业真正短缺的是高级管理人才,如何培养出能够帮助企业实现基业长青的高级管理人员是当务之急。

参考文献

- [1] 牛锋,段有志,刘福峡.安徽企业人力资源管理现状的调查[J].华东经济管理,1997,(4):9-11.
- [2] 黄攸立,王转建.安徽省工业企业人力资源开发状况调查分析[J].商业研究,2004,(21):178-182.
- [3] 周净.安徽民营企业人力资源管理问题研究[J].产业与科技论坛,2008,(5):58-59.

安徽省民营企业人力资源管理现状研究

作者: [吴宗华](#)
作者单位: [安徽大学商学院, 安徽合肥, 230601](#)
刊名: [现代商贸工业](#)
英文刊名:
年, 卷(期): 2012, 24(6)
被引用次数: 1次

参考文献(3条)

1. [牛锋;段有志;刘福峡](#) [安徽企业人力资源管理现状的调查](#) 1997(04)
2. [黄攸立;王转建](#) [安徽省工业企业人力资源开发状况调查分析\[期刊论文\]-商业研究](#) 2004(21)
3. [周净](#) [安徽民营企业人力资源管理问题研究](#) 2008(05)

引证文献(1条)

1. [李德勋](#) [安徽省民营企业员工激励机制构建研究\[期刊论文\]-湖北科技学院学报](#) 2013(8)

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_xdsmgy201206058.aspx