# 物流企业人才危机的解决之道

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-07-01

*第一篇：物流企业人才危机的解决之道物流企业人才危机的解决之道(1.三峡大学经济与管理学院，湖北宜昌，443002;2.三峡职业技术学院，湖北宜昌，443003)[关键词]物流人才;危机;防范[摘要]人才流失引发人才危机现象作为当前物流企业...*

**第一篇：物流企业人才危机的解决之道**

物流企业人才危机的解决之道

(1.三峡大学经济与管理学院，湖北宜昌，443002;2.三峡职业技术学院，湖北宜昌，443003)

[关键词]物流人才;危机;防范

[摘要]人才流失引发人才危机现象作为当前物流企业的突出问题已日趋严重。

文章剖析了物流企业人才流失的原因，提出了物流企业应对人才流失，实施企业人才

危机管理的策略和措施，以促进现代物流企业的健康发展。

[文献标识码]A[文章编号]1009-0061(2024)09-0067-02一、三大环节造成物流人才流失

在物流发展愈来愈快的今天，人才的缺失对于物流企业来说可能是致命的。笔者认为，这主要是由企业在以下几个环节的失误造成的:其一，岗位分析不明确。在战略的层次上储备人才，运用外部招聘和内部培养的方法来选拔吸收人才几乎是所有企业的共同做法。然而在招聘时企业却往往对物流人才的岗位分析做得不够深入，岗位描述也总是模棱两可。比如很多企业简单的把物流人才的岗位职责定义为压价、降低成本等，这种低价策略注定以低标准服务为代价，形成了恶性循环，不利于物流人才发挥自己的主观能动性。

其二，激励机制不健全。在经济薪酬方面，物流人才平均薪水过低，与国外形成了明显差距，这是造成人才流失的直接因素。而在非经济薪酬方面，企业并没有充分注重个人的职业生涯规划，没能为员

工提供发展和培训、晋升的良好空间。另外，企业没有健全的绩效评估标准，也是导致人才流失不可忽视的原因之一。中国的企业往往陷入了绩效的误区，把单纯的成本降低看成是评估标准，从而对员工的评估方面显得目光狭隘。

其三，部门之间缺乏沟通。由于物流是个比较新型的概念，国内一些公司的高管往往对物流人才不肯放权。然而物流贯穿采购、生产、销售等多个领域，而传统的企业多是以部门划分，采购部、销售部各行其是，这样就为物流管理人员的工作带来了很大的不便，他们常会和原来的部门经理造成职能冲突，给基层的员工带来多头指挥的印象。

二、解决物流企业人才危机的应对策略

1、危机前:建立人才危机管理机制，防患于未然 危机预防是人才危机管理的关键，危机意识的缺乏、招聘人才的失误、薪酬体系的不健全、培训制度的不完善等都会使物流企难以应付频频出现的人才危机。建立完善的人才危机管理机制，努力将机消灭在萌芽状态，是目前物流企业应对人才危机的明智之举。

(1)培养良好的人才危机意识

物流企业要想减少人才流失的危机，最重要的就是企业管理者要有强烈的人才安全意识。从战略的高度认识到在日常工作中要开展以人为本的“人本管理”，营造以“人本主义”为核心的企业文化，承认人才是企业最重要的资源和企业核心竞争力的沥泉，并制定合理的薪酬体系，实施有效激励，积极开展员工培训，帮助员工发展个人职业生涯，使员工个人发展和企业发展相协调。

(2)招聘时严把进人关

人才招聘过程的失误往往会招致日后员工的高流失率。作为物流企业，招聘时应遵循“只选最合适的，不选最好的”的原则。大专生能够完成的工作不一定非得招聘本科生，本科生能完成的工作也没有太大必要招聘研究生，大多数物流岗位英语四级便足以应付并不需要六级甚至是专业八级。要知道，尽管很多优秀的毕业生在寻找工作时要求的工资条件并不高，但这是因为他们认为自己将在物流领域获得发展，一旦其发现企业所能够给予自己的上升

空间过小，无法满足自身的成长需求，“跳槽”便是早晚的事情了。因此企业在招聘员工时，一定要结合企业的用人需求，不可不结合实际的盲目的提高用人标准，以免后患无穷。

(3)健全人才的培养与使用机制

物流企业要认真分析企业人才结构，根据企业未来发展需要，制定科学合理的人才培养计划，为物流人才的健康成长营造宽松、良好的环境。在此基础上，还应立足本企业现有人才存量，调配和有效利用现有人才资源，挖掘其聪明才智，扩展其才能，提高其为企业发挥才智的积极性。此外，还要根据自身培养的需求，着手建立起科学、完善的内部培训体系，从而加强自身的造血功能，减少在人才流失时对外界的依赖性。例如，联邦快递中国区的每名员工每年可以获得2500美元的教育经费，这笔经费是“雷打不动”的，只要员工有受教育需要，并通过教育获得了应有的知识，便可以获得这笔经费。应当说，这种方式不仅提高了员工的素质，也可

以大幅提高员工对企业的忠诚度和认同感。

(4)完善人才的激励机制

完善的激励机制是调动物流人才积极性的关键环节，物流企业要从人才的实际薪酬水平出发，在逐步加大激励力度的同时，平衡好短期激励与长期激励之间的关系。在此基础上，逐步建立起适合企业特点，并在管理体制、激励方式和激励水平上与市场接轨的激励制度。例如，适当的调整管理结构，使得员工可以清晰的了解自身在企业中的上升通道;在企业中树立几个从基层努力攀升至管理层的榜样;经常与员工相互交流，帮助其建立与企业相结合的职业发展方向等，对防范人才的流失具有积极作用。事实上，物流业内名声响亮的人物，如联邦快递的中国区总裁陈嘉良、UPS的中国区总经理陈学淳，他们当年也都是从企业的基层岗位一步步做起，直至获得今天的成就。(5)建立人才约束机制，完善企业保障体系

建立技术保密、违约赔偿和培训赔偿等有形约束机制，运用经济和法律的手段约束员工行为，保障企业各利益主体的合法权益，使人才流动有法可依，减少人才流失对物流企业带来的负面效应。

2、危机中:妥善处理，将危机损失降到最低程度

面对员工主动辞职，物流企业应把握住员工的离职心理，及时对员工进行沟通与挽留，使员工感受到企业极大的感召力和对人格的尊重。如果员工去意己决，公司应予以体谅，并真诚感谢他们曾为公司做过的努力。同时，企业应马上启动人才储备，迅速物色合适人选以接替离职人员，从而保证企业的正常运作。当然，企业应根据各类人

才的特点，确定以外部招聘还是内部培养的方式来解决离职人员岗位的接替。对于那些技能要求不高或替代性强的岗位，可建立外部劳动力市场储备，在需要时企业可随时招聘，如市场销售人员、物流操作人员等。对于技能要求较高或替代性较弱的岗位，则重在加强企业内部在职员工的培养和储备，如物流高管人员、物流方案设计人员等。此外，在企业日常工作中，可通过岗位轮换，使员工在熟悉自己岗位的同时也熟悉其他岗位，打破部门及岗位间的横向隔阂和界限，一来使员工具备一专多能，二来使工作丰富化。同时，针对特殊关键岗位要有意识地培养后备力量，一来防范人才流失危机，二来发展了员工业生涯。通过这些措施，有效避免员工离职后关键岗位无人接替的困境。

3、危机后:评估与总结整个过程，避免危机再度发生

人才离职后，物流企业还必需对人才流失危机进行评估和总结，对人才流失的原因和企业采取的相关预防和处理措施进行审查，对人才危机管理工作中存在的各种问题进行分析，提出整改对策，如调整组织结构、强化员工激励机制、改善薪酬福利、实施员工职业生涯管理、提拔一批新人到关键岗位任职等，通过这些措施，促使企业人才流失危机管理机制更加完善，避免人才流失危机的再度发生。「参考文献」

张晓牧.中国物流企业人刁‘之痛[[J].中国物流，2024,(8).柴莹辉，张晓牧.中国物流人刁‘的三大断层[[J].物流，2024,(9).

**第二篇：中国文化的危机及其解决之道**

中国文化的危机及其解决之道

——以外国人对中国文化的看法为例

一、外国人对中国文化的负面意见

1、中国人缺乏诚信和社会责任感。

中国人不了解他们作为社会个体应该对国家和社会所承担的责任和义务。普通中国人通常只关心他们的家庭和亲属，中国的文化是建立在家族血缘关系上而不是建立在一个理性的社会基础之上。中国人只在乎他们直系亲属的福址，对与自己毫不相关的人所遭受的苦难则视而不见。只顾自己不顾他人这一印象已经深植于外国人的思维中。

2、中国人爱面子，虚荣心强

“面子”是中国人心理最基本的组成部分，它已经成为了中国人难以克服的障碍，阻碍中国人接受真理并尝试富有意义的生活。“面子“对于中国人来说可谓是比生命还重要，不是有句俗语“死要面子”说的就是中国人爱面子。中国还喜欢炫耀，走在中国的大街上就经常会看到脖子和手腕上穿金戴银的富人，很是俗气，不注重自身的修养。中国人彼此之间会攀比，小学生攀比自己的家世、大人攀比彼此的富有度、可以说攀比的范围涉及各个内容，这实际上就是中国人的虚荣心在作祟。

3、教育机制模式化

在中国，受教育不是为了寻求真理或者改善生活质量，而只是身份和显赫地位的象征和标志。中国的知识分子从别人那里得到尊敬并不是因为他们为了别人的幸福做过什么，而只是因为他们获得占有了相当的知识。学生学习只是为了在社会上取得更好的地位而不是为了追求真理。在学生取得一定的学历后就可以做官，这也是现今考公务员热的重要原因。传统的教育模式成就了当今的中国学生只是通晓考试，却没有真正的实践操作能力。在外国人眼里的中国学生只是一群会考试的机器，因此在国外很多的高校中若是中国学生的比例超过一定数量，家长就会替子女转学。

4、中国人是爆发户

随着旅游业的发达，很多中国人开始崇尚出国旅游。据一项调查显示：有百分之五十以上的新婚夫妻会在条件允许的前提下去国外度蜜月，很大程度上带动了国外消费业的发达。因此，外国商人看到中国人就好比中国人看到外国游客，都会一定程度上抬高价格，以期望能获得更多的利润。

5、中国人不讲究公共道德

在外国的公共场所中，很多的中国人就发现在英文字母下就有汉字，这不是中国文化深入到外国的标志，实际上是中国人不讲究公共卫生，外国人为了提醒而特意设置的。在外国人眼中中国人就是不讲究公共道德的代言词。

6、中国威胁论，中国会走霸权主义道路

中国是现今世界上少有的社会主义强国，随着中国综合国力的不断的提升，许多的西方人就担心中国会走国强必霸的老路。因此外国人认为中国会威胁世界和平发展。

7、中国是一个没有信仰可怕的国家

中国是无神论的一个国家，大多数人从小接受的是马克思主义的无神论教育，蔑视宗教信仰，把宗教信仰当做迷信，故而在精神领域没有共同的凝聚和约束。由于缺乏信仰，中国人没有罪恶感，没有亏欠和内疚感。俗语说的好“光脚的不怕穿鞋的”中国人的骨子里存在着冷漠和自私，因此，外国人认为中国是一个可怕的民族。

综上所述，外国人对于中国文化还存在着其他的一些负面评价。也许我们会说这些外国人不了解中国文化，可却也给我们敲响了警钟，我们眼中辉煌灿烂的中华文化、我们为之骄傲自豪的文明中确实存在着危机。

二、造成外国人对中国文化的偏见的原因有很多，在我看来是由以下这几方面组成：

首先、从思想上来讲，当今社会主要有以美国为代表的资本主义阵营和以中国为代表的社会主义阵营。两种不同的社会制度对于文化就有不同的看法：西方国家一直认为自己的社会文化是最先进的，在他们的意识里保留着的是对中国封建思想的看法，而没能清醒的认识到中国文化已经随着社会的变迁而发生很大的变化。再者，东西方存在着意识形态的差异，接受的教育和文化存在不同是很正常的。就如中国人不理解外国人能如此开放的在公众场合亲吻一样，不可能没有差异的。其次、从历史角度来看，尽管近百年来西方在政治上、军事上、经济上未能把中国完全变为西方的殖民地, 但中国在学西方的过程中却在文化上完全改变了自己。在现在的中国, 中国人在生命信仰、价值观念、社会思潮、学术思想以及政治制度、法律制度、财经制度、教育制度等方面都在急剧的西化, 中国在很大程度上已经被“以夷变夏”。这种状况我们从自己每天的日常生活中都可以感受到, 比如, 从服饰、饮食、节日、礼仪中都可以感受到:中国人都穿西服夹克, 开始喜欢吃麦当劳、肯德基、比萨饼, 过西方的情人节、鬼节、圣诞节, 婚丧嫁聘娶、吉凶军宾嘉等礼仪大都按西礼操办, 中国儿童在幼儿园连母语都没有学好就用大量时间学习外语,这些都表明中国人在日常生活的细节上日益西化。这些西化造成了中国文化在某些地方就显得“不中不西”，既没有学到西方文化的精髓，又丢失了中国的传统文化。这样的文化发展自然而然的会使外国人对中国的文化表现出不信任来，导致他们觉得中国都是学习西方的，没有什么好的地方。

除此之外，中国传统文化中的某些思想是西方人所不能接受的，就如吃饭的问题，中国传统文化认为吃百家饭的孩子能长大的健康，而西方人却认为这很不卫生等。立足于自身来看，实际上外国人有些对中国人的观点还是很有道理的，中国人在国外表现出来的素质确实不是很高。中国现今社会也存在社会的冷漠、内心的空虚与和制度上的不平衡，缺乏幸福感与公平感的中国人应当正视别人的评价，不断的改进。

三、面对西方人对中国人在各方面的偏，我们该如何去扬我中华优秀文明呢？

随着科学技术的迅猛发展 经济全球化与传媒普及程度在全球迅速增长人类进入了一个前所未有也难以预料的新时期 历史已证明 凡是推行一统的文化专制和霸权 必导致文化的枯萎窒息 凡是多元文化共荣共生 必促进文化的发展繁荣 强调文化的对话与融和 促进文化的多元发展 加强人与人之间的理解与宽容 开通和拓宽各种沟通的途径 是人类文明发展的唯一希望 在这样的背景下 中国文化如何在与“他者” 的对话中对自己进行重新再认识。中国文明如何在新的历史环境下开发好自身资源 为人类文明做出贡献 是今天振兴国学的历史使命 任重而道远。

首先，提倡对传统文化进行改造和更新，使之更能适应社会的发展潮流。尽管这是一项极其艰巨的工程 但又是必须做好的一篇大文章。必须用科学和理性来指导，党的十六大报告明确指出“在当代中国，发展先进文化，就是发展面向现代化、面向世界、面向未来的民族的科学的大众的社会主义文化。” 并且强调“ 文化的力量”深深熔铸在民族的生命力、创造力和凝聚力之中。必须坚持马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平理论在意识形态领域的指导地位，用 三个代表重要思想统领社会主义文化建设，坚持为人民服务、为社会主义服务的方向和百花齐放、百家争鸣的方针。弘扬主旋律、提倡多样化、立足于改革开放和现代化建设的实践，着眼于世界文化发展的前沿发扬民族文化的优秀传统 汲取世界各民族的长处 在内容和形式上积极创新 不断增强中国特色社会主义文化的吸引力和感召力。

其次，坚持“走出去、引进来”的方针。今天，当我们的国门再次向世界敞开 形成又一次思想大解放之时，中国文化书院曾提出“让中国文化走向世界 也让世界文化走向中国”。前一句是说中国文化世界化问题，因为中国文化只有走向世界，它才能对世界发生影响； 后一句是说中国文化现代化的问题，因为只有让世界各种先进文化进入中国，中国文化才有可能现代化。对于一个民族来说，它已经具有的传统文化和正在建设的现代文化是不可分割的，传统文化是现代文化的起步和基础。我们不可能丢弃自己的传统另找一片净土 轻松愉快地走向现代化； 同样，也不能死抱传统“孤芳自赏、夜郎自大”那样将阻碍中国文化的现代化进程。正确的态度是，将传统文化置于现代社会与世界各国文化的挑战中，在激烈的撞击中扬弃、融汇、吸收、综合创新，完成创造性的转化以适应当今社会和未来世纪的需要。

还有就是国人也需要学会自省，加强社会主义道德建设，培养德智体全面发展的“人”。促进国际大交流，在交往中认识自我，在实践中改变自我。

总之，在这全球化日益发展的国际环境之下，中国人需以客观的心态去面对全球化给文化带来的影响，取其精华去其糟粕，积极促进现代文化的大发展。并且我坚信：中国古代文化源远流长，历经磨难 不仅在数千年的历史中以独特气质和贡献震惊世界，而且在风雨如磐的近代史上也不甘沉沦，创造出悲壮动人的英雄业绩，展示了自强不息的优秀品质。因此，它完全有能力在现代化的历史进程中再展宏图，建设起让全世界更为震惊的高度发达的中国现代新文化。

**第三篇：物流企业人才资源管理**

河北科技大学2024——2024学年第2学期

《物流企业管理》论文

物流企业人才资源管理

国家已把发展物流产业纳入到“十五”规划中,我国的物流产业进入一个高速发展时期,但随着我国加入WTO以后,我国物流产业将面临着严峻的竞争和挑战。企业间的竞争归根结底是人才的竞争,国内企业如果没有科学、合理、有效的人力资源开发与管理方案,没有高素质人才,将无法适应这种形势。通过对我国物流企业的人力资源现状进行了解,着重探讨了适合我国物流企业现状的人力资源开发与管理模式。

一、我国物流企业人力资源的现状

虽然我国进行了多年的发展，但是物流业与西方发达国家仍有很大的差距，下面是我国物流业的主要特点。

1.需求量大

由于物流行业业务涉及面广，业务活动繁杂，人员层次多，对人才的需求量也大。物流业是一个科学化和系统化的行业，其发展必须要有一大批善于运用现代信息手段，精通各种仓储和运输业务，深知物流运作规律的综合管理人才。

2.人才流失严重

物流企业多数岗位劳动强度大、工作烦琐重复、条件艰苦，加上严厉的提成加薪制度，导致跳槽频频发生。人才流失将增加企业招聘成本，给企业生产运作造成的混乱，加重未离开员工的心理疑虑和损失客户资源，给物流企业带来不可估量的损失。

二、适合我国物流企业现状的人才开发和管理模式

1.建立科学合理的用人激励机制

物流人才短缺,使得人才的争夺尤为激烈,尤其是那些拥有多种专业技能和丰富物流工作经验的人才更是如此,其流动性更大。因此,中小企业激励机制的建立不仅可以调动人的潜能,唤起人的创造性，而且对稳定人才,减少人才流失都至关重要。在建立激励机制时,应以以下三点为基础:首先,建立和培一种积极向上,符合企业实际的激励文化,形成本企业的人力资源特色,正如松下的“不仅生产产品,而且生产人”的企业文化观

念那样,使企业的激励具有良好的氛围和持续性,从而保证这个软环境对员工工作效率和出色完成团队目标产生积极的影响。其次,把员工放在他所适合的岗位上,增强其工作的热情和积极性,并在可能的条件下轮换工作岗位以增加员工的新奇感,让员工更了解自己的责任和担子,激发其活力。最后,在对员工需求、状况进行调查的基础上,根据不同层次对经济性和非经济性激励的侧重点不同,合理制定不同的激励政策和采用不同的激励组合方法,并对其效果进行跟踪评价,以便适当地调整、补充和完善,使激励手段更加灵活有效。从而达到预期的激励效果,并根据不同的激励侧重点,合理地制定激励机制,并采用不同的方法,对其激励效果进行科学实验,让其在人力资源中发挥最大功效。展示的舞台对具有专业知识的员工至关重要,特别是刚从学校踏入社会的大学生,他们莫不希望能够展示自己的才华,在工作中找到自己的价值。因此企业要从实际出发,给专业人才搭建好能够发挥其才能的“舞台”,安排富有挑战性的工作,激励他们挑战自我,超越自我,使其获得一种成就感、认同感和责任感,以助其发展。让一位有专业知识的员工长期做一项没有挑战性的工作会使他感到非常无聊,产生挫折感。时间长了,他们就会因为没有希望而离开企业。

2.建立良好的企业文化

企业文化是企业对待市场、顾客以及企业所有内外环境逐渐形成的潜移默化的态度和理念,是增强企业向心力的要素。良好的企业文化将给企业与员工互动和双赢的实现发挥积极的作用。企业文化除了要符合社会规范之外,还应被员工认可接受。因此,在这种氛围里,企业目标和个人目标能够较好地融合,使员工产生归属感和自我认同感,形成强大的凝聚力。从而在企业中创设出一种奋发、进取、和谐、平等的企业氛围和企业精神,为全体员工塑造强大的精神支柱,形成坚不可摧的生命共同体。同时企业与员工一起建立共同愿景,并形成基于共同愿景的报酬机制、人才配置机制、人才考证机制、精神激励机制等,使共同愿景不再是一个飘浮的梦想,而是给企业及员工信心和动力的航标。另外,企业依据相关法则制定的劳动契约,以及通过关注员工对组织的心理期望与组织对员工的心理期望之间达成的“心理契约”,是调节员工与企业之间关系的纽带,这根纽带在良好的企业文化氛围里促使企业和员工之间建立起信任与承诺的关系,并引导着企业和员工朝着共同的又是各自预期目标努力,最终实现双赢。

3．科学设计绩效考核体系

绩效考核是企业价值体系的重要组成部分,也是物流企业动力机制的关键。科学合理的绩效考核体系有利于强化员工对企业的归属感和忠诚度。企业应该根据自身的实际情况,关注员工,特别是新来的员工的职业生涯发展,提供职业生涯机会的评估,帮助员

工设定职业生涯目标,制定具体的计划和措施营造企业与员工共同成长的组织氛围,让员工对未来充满信心。在设计员工的职业生涯时,一定要注意员工对职业生涯的自我控制,使个人有可能选择一条适合其核心能力和价值观的职业道路,由此保证其成就感和成长。企业应为核心员工提供各种可能选择的发展机会,根据员工的兴趣、特长和公司的需要制定相应的绩效考核体系,不断更新员工的知识和技能提高其能力,为其提供充分的发展空间和机会让员工能够清楚地看到自己在企业中的发展前途,这样才能让员工与企业结成长期合作的伙伴关系。同时运用目标考核法,在目标的管理制度下对员工进行考核将员工完成的目标的具体实际情况与预期目标及绩效评估标准进行相互对照,以此做出评估,更好为员工创造发展空间。

**第四篇：中国老字号企业的人才危机**

中国老字号企业的人才危机

[来源：本站 |时间:2024-07-24 | 文章点击：8| 评论:0条| 字体：大 中 小]

中国老字号面临和产生危机的原因是多方面的,生产规模小、技术设备落后、缺乏有效的激励机制、观念老化、产品结构不合理等。而归根结底,当前老字号的危机集中体现在人才的危机上:一方面人才流失严重,另一方面又难以吸引优秀的人才。人才问题已经成为中国老字号企业能否再度崛起的核心问题。中国老字号一直被当作是中国传统商业中的瑰宝。据有关资料显示,现代国际品牌的成长历程平均只有100年,有的甚至才几十年。而老字号的历史平均都在160年以上,有些甚至长达三、四百年。美国零售业巨头沃尔玛公司的创始人山姆·沃

尔顿生前曾经说过,他创立沃尔玛的最初灵感正是来自中国的老字号瑞蚨祥。然而,在最近几十年中,中国老字号的辉煌逐渐成为历史。根据权威部门的粗略统计,在全国近2024家老字号企业中,生产经营有一定规模、效益好的只有10%左右,大部分都处于勉强维持的经营状态。中国老字号面临和产生危机的原因是多方面的,生产规模小、技术设备落后、缺乏有效的激励机制、观念老化、产品结构不合理等。而归根结底,当前老字号的危机集中体现在人才的危机上:一方面人才流失严重,另一方面又难以吸引优秀的人才。人才问题已经成为中国老字号企业能否再度崛起的核心问题。

一、影响中国老字号吸引和留住人才的因素1.人才构成趋于封闭。中国老字号企业往往集中于某个区域,其人才构成有明显的区域性,甚至有严重的近亲繁殖和任人唯亲现象,往往形成一种排外的组织气氛,非常不利于吸引创新型人才。2.忽视企业形象塑造。中国老字号企业大多属于传统行业,长期以来忽视行业社会形象的培养工作。以高科技为主导的现代新兴产业的冲击,加上老字号企业忽视创新变革,老字号企业在相当多的人眼里已经成为夕阳企业,成为保守落后的代表,精英人物往往不屑于参加此类企业。3.缺乏良好的企业员工职业发展规划和培训。国外老字号企业非常重视人才的发展规划和培养工作。麦当劳一贯信奉“没有个人的成长,就没有公司的成长”的理念,在人才培养上投入非常大。而中国老字号在这方面非常欠缺,因而严重影响了员工的忠诚度和信心。4.管理理念和方法落后。相当多的中国老字号企业还停留在传统的经验管理阶段,其管理者往往缺乏现代企业运作理念。不少人还抱有“一招鲜”走遍天下的侥幸思想,奢望通过老字号既有的技术特色继续老字号昔日的辉煌,忽视企业的基本制度和核心经营理念的建立和培养。在实际工作中,一些管理人员还采取简单的命令式管理方法,缺乏沟通和协调,忽视接班人才的培养工作,不能建立符合市场要求的激励机制、绩效考核和薪酬制度,严重影响了员工的积极性和活力。5.缺乏良好的企业文化。受长期计划经济体制的影响,大多数中国老字号企业缺乏良好的企业文化氛围,员工缺乏共同的价值观,对企业的认同感较差,这是中国老字号企业难以吸引和留住优秀人才的重要原因。6.薪酬福利缺乏竞争力。中国老字号的薪酬缺乏竞争力,成为其吸引人才的重大阻碍。不少三资企业技术力量、资金力量雄厚,劳动生产率高,负担又少,因而工资、福利待遇比较好,吸引了大量老字号企业的技术专家等人才加入。如在北京“王麻子”剪刀厂申请破产前,已经有相当一部分的技术专家被别的企业挖走,这些企业反过来对“王麻子”的市场造成了巨大的冲击。

二、中国老字号企业应对人才危机的对策人才资源是企业最重要的资源,尤其许多老字号企业往往是靠一些独特的技术保持其优势的。人才危机不仅造成企业无形资产流失、企业的运营成本提高、核心竞

争能力下降,而且对于企业的组织气氛、企业外部形象等造成了沉重打击,形成“多米诺骨牌效应”,加剧了企业的全面危机。虽然中国老字号企业在吸引和保持人才方面存在诸多不利因素,但仍然拥有自己的独特优势。例如,在传统儒家人本论思想的影响下形成的以和为贵的文化特色,老字号企业本身具备的较高的社会知名度与信誉度等。所有这些,都可以成为老字号企业吸引人才的亮点。只要扬长避短,建立一个有效的人才吸引和培养机制,相信中国老字号企业一定能够走出危机,重塑夕日的辉煌。

（一）转变人才观念1.从狭隘的人才观到全面的人才观。受地域和传统文化的影响,许多中国老字号企业“近亲繁殖”严重,员工的来源集中于本地;在人才观念上,普遍认为人才就是技术人才,忽视其它领域人才的引进和培养。未来的市场竞争将是全方位的,老字号要在激烈的市场竞争中生存发展,必须摒弃这种狭隘的人才观,树立全面的人才观。人才来源应是广泛的,面对激烈的市场竞争,必须在更广泛的范围内选拔人才。人才是多样性的,企业的发展需要各种各样的人才,除技术人才外,管理、营销、策划等各方面的人才都是企业的重要资本。对于老字号企业来说,引进和培养这几方面的人才在新形势下显得尤为紧迫和必要。人才是多层次的,他们既可以是高层的管理者,也可以是基层的技术工人。只有不同层次的员工密切协作,才能共同保障企业的顺利运营。2.从人情管理到人性管理。受传统文化和计划经济体制的影响,许多中国老字号企业内部往往缺乏明确的制度规范,并且认为这就是以人为本。殊不知这是对以人为本的误解。以人为本是要在制度制订、流程设计、工作环境设计等企业经营过程中尊重人性特点,发挥人的价值,而并非不尊重制度。人情管理往往导致矛盾增加、执行乏力,更造成一些员工将精力放在培养“关系”等方面,最终影响组织绩效。中国老字号企业应在发挥传统文化优势的基础上,逐步从人情管理过渡到人性管理,建立现代企业管理制度。3.从找“能人”到用合适的人。由于各种原因,不少老字号企业把企业发展的希望寄托在一、两个“完人”或“能人”身上。实际上,这样的人是不存在的。退一步说,即使存在并为企业所用,在客观上也必将使企业的风险大大提高。对企业来说,能发挥自身专长,搞好自身工作的人都是人才。没有最好的人,只有最合适的人,适用就是人才。

（二）建立健全人力资源管理机制,运用各种手段吸引人才1.重视人才招聘工作,加大人才选拔力度。企业人力资源工作者要具有全局观念,结合企业的发展战略、可能进入的新领域等因素,将企业的人才选拔工作纳入企业战略轨道。在人才选拔过程中,要秉持公平、公正、科学的原则广泛招聘人才,特别要注意考察应聘人员的个人发展目标与企业是否一致。2.推行动态管理,建立一整套完整的人力资源考核和激励机制。老字号要吸引和留住人才,必须建立一套规范的考核激励机制。要根据考核结果对员工给予奖励。奖励的内容和方式要有灵活性和多样性,除了传统的工资、奖金、福利外,可以视情况推行股票期权、自助式福利、宽带薪酬等薪酬形式,满足员工的多样化需求,增强员工的凝聚力和满意度。3.实行愿景管理,为员工提供职业生涯发展规划。相当多的中国老字号企业缺乏明确的战略和定位,发展前景不明,使员工感到难以满足自己的发展需要,因而选择了离开。老字号企业要发展,必须根据企业的外部环境和内部情况制订出明晰的发展战略,获得员工对企业战略的认同,创造一种美好的愿景。企业还必须做好员工的职业生涯规划工作,将组织的发展与员工的发展需要巧妙地结合起来,培养员工的归属感并提高员工忠诚度。4.强化人才培训,做好人才接力工作。在知识爆炸、市场风云变幻的时代,对于员工个人来说,能否受到良好的培训已经成为个人去留的重要参考标准。中华老字号的典范“全聚德”就非常重视员工的培训工作,2024年12月一次性派集团总部40人去读MBA,以满足企业长远发展的需求。可以说,没有对于人才培训的重视,就没有“全聚德”今天的成功。5.培养良好的企业文化。良好的企业文化对企业具有巨大的导向作用、凝聚作用。世界著名的老字号企业都非常重视企业文化的培养工作。中国老字号企业要获得长远的发展,也必须重视企业文化的培养。既要充分发挥中华民族5000年的悠久文化,也要吸收现代人力资源管理经验,逐步打造符合企业自身状况的企业文化。6.运用法律手段和制度手段,防止人才流失给企业带来的损失。一些老字号企业的独特技术一旦流失,将会严重影响企业的竞争优势。老字号企业要善于运用竞业避止等法律和制度手段,要求企

业重要人才做出在一定时期内保守企业机密的保证,以保护企业的合法权益。中国老字号企业的人才危机 彭文帅

**第五篇：老字号企业人才危机与应对**

智慧365-企业管理在线学习领导者/d2593.html 老字号企业人才危机与应对

中华老字号一直被当作是中国传统商业中的瑰宝。据有关资料显示：现代国际品牌的成长历程平均只有100年，有的甚至才几十年，而老字号的历史平均都在160年以上，有些甚至长达三、四百年。

美国零售业巨头沃尔玛公司创始人山姆;沃尔顿生前曾经说过，他创立沃尔玛的最初灵感正是来自中国的老字号瑞蚨祥。然而，在最近的几十年中，老字号的辉煌逐渐成为历史。根据权威部门的粗略统计，在全国近2024家老字号企业中生产经营有一定规模、效益好的只有10%左右，大部分都处于勉强维持经营状态。

老字号面临和产生危机的是多方面的，生产规模小、技术设备落后、缺乏有效的激励机制、观念老化、产品结构不合理等。而归根结底，当前老字号的危机集中体现在人才的危机上：一方面人才流失严重，另一方面又难以吸引优秀的人才。

人才问题已经成为老字号企业能否再度崛起的核心问题。

一、影响老字号吸引和留住人才的因素

1、人才构成的封闭性。老字号企业往往集中于某个区域，其人才构成有明显的区域性，甚至有严重的近亲繁殖和任人唯亲现象，往往形成排外的组织气氛，非常不利于吸引创新性人才。

2、忽视企业形象塑造。中华老字号企业大多属于传统行业，长期以来忽视行业社会形象的培养工作。以高科技为主导的现代新兴产业的冲击，加上老字号企业忽视创新变革，老字号企业在相当多的人眼里已经成为夕阳企业，成为保守落后的代表，精英人物往往不屑于参加此类企业。

3、缺乏良好的企业员工职业发展规划和培训。国外老字号企业都非常重视人才的发展规划和培养工作。麦当劳一贯信奉没有个人的成长，就没有公司的成长的理念，在人才培养上投人非常的大。而中华老字号在这方面非常欠缺。这些都严重影响了员工的忠诚度和信心。

4、管理理念和方法落后。

相当多的老字号企业还停留在传统的经验管理阶段，其管理者往往缺乏现代企业运作理念，不少人还抱有一招鲜走遍天下的侥幸思想，奢望通过老字号既有的技术特色继续老字号昔日的辉煌，忽视企业的基本制度和核心经营理念的建立和培养。在实际工作中，一些管理人员还采取简单的命令式管理方法，缺乏沟通和协调，忽视接班人才的培养工作，不能建立符合市场要求的激励机制、绩效考核和薪酬制度，严重影响了员工的积极性和活力。

5、缺乏良好的企业文化。受长期计划经济体制的影响，大多数老字号企业缺乏良好企业文化氛围，员工缺乏共同的价值观，对企业的认同感较差，这是老字号企业难以吸引和留住优秀人才的重要原因。

6、薪酬福利缺乏竞争力。老字号的薪酬一直缺乏竞争力，成为其吸引人才的重大阻碍。不少三资企业技术力量、资金力量雄厚，劳动生产率高，负担又少，因而工资、福利待遇比较好，吸引了大量老字号企业的技术专家等人才加人。如在北京王麻子剪刀厂申请破产前，已经有相当一部分的技术专家被别的企业挖走，这些企业反过来对王麻子的市场造成了巨大的冲击。

二、老字号企业应对人才危机的对策人才资源是企业最重要的资源，尤其许多老字号企业往往是靠一些独特的技术保持其优势的，人才危机不仅造成企业无形资产的流失，企业的运营成本提高，核心竞争能力下降，而且对于企业的组织气氛、企业外部形象等造成了沉重打击，形成多米诺骨牌效应，加剧了企业的全面危机。虽然老字号企业在吸引和保持人才方面面临着诸多不利因素，但是老字号也有自己的独特的优势，如在传统儒家人本论思想的影响形成的以和为贵的文化特色，尊重个人价值；老字号企业社会知名度较高，信誉度较好等，这都可以作为老字号企业吸引人才的亮点。只要老字号企业能扬长避短，建立一个有效的人才吸引和培养机制，相信老字号企业一定能够走出危机，重建辉煌。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找