# 民营经济人才困境问题研究

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-17

*第一篇：民营经济人才困境问题研究民营经济人才困境问题研究张南（中共丹东市委党校 辽宁省 丹东市 11800）[内容提要]我国的民营经济经过改革开放30多年的发展，已逐步成为社会主义市场经济的重要组成部分，承担了我国75％的就业，对GDP的...*

**第一篇：民营经济人才困境问题研究**

民营经济人才困境问题研究

张南

（中共丹东市委党校 辽宁省 丹东市 11800）

[内容提要]我国的民营经济经过改革开放30多年的发展，已逐步成为社会主义市场经济的重要组成部分，承担了我国75％的就业，对GDP的贡献已达60％。但是我国民营企业仍处于发展初期，阵营整体素质不高，竞争力较弱，受经济危机的冲击最大，民营企业自身的局限性逐渐暴露出来，一个较为突出的问题就是“人才困境”现象逐渐凸显。本文在对我国民营企业人才困境原因分析的基础上从管理、体制、制度等方面提出相应的对策，以期在一定程度上帮助民营企业尽早突破人才瓶颈，实现新的发展。

[关 键 词]民营企业；人才困境；原因；对策

知识经济的特点是，知识的增长速度越来越快，知识对经济增长和经济发展的贡献超过了资本、土地和劳动等传统要素，成为生产力中最为重要的组成部分。在知识经济时代，知识是决定企业生存和发展的最为重要的资源，企业能否赢得更多的用户，在竞争中获得成功，关键取决于知识的储备以及获得知识的能力。人才的数量和质量不仅是企业当前知识资源的体现者，而且是企业学习能力最主要的决定者，因而备受世界各国企业的重视。然而，我国大多数民营企业所面临的“人才困境”却严重制约了我国民营经济的发展。

一、我国民营经济面临的“人才困境”问题

本文所谓“人才困境”，是指民营企业一方面急需人才，另一方面在得到人才后又难以在较长时期内留住人才、发挥人才最大潜能的困难、尴尬的状况。它具体包括两种情况：一是处于初创阶段的民营企业，由于其创业资本有限，加上老板急于扩张的愿望，往往实行高积累低分配的政策，而求职到这类民营企业的人才中不少人抱着“捞一把就走”的想法，希望得到较高的薪酬。这种职业理想上的差距所蕴含的危机，在双方合作的初期也许会因为双方主观努力而不会变成现实，但时间稍久就会爆发。二是进行第二次创业的一些民营企业，虽然拥有较为雄厚的资本，给予各种人才的薪酬也较为可观，但也难以在较长的时间内留住他们，更难以保证各种人才全心全意地为企业工作。这两种情况的共同特点是，人才的工作满意度低而流失率高。

人才困境有诸多现实的和潜在的危害。仅就人才流失的成本来看，就足以促使民营企业的老板们急于寻求破解之法。一般来说，人才流失的成本有三个方面：一是可见成本，包括招聘、选拔和培训所付出的时间和精力；二是不可见成本，包括新员工进来之前原有员工需承担的超额工作量、人才流失造成的组织混乱、大众媒体所作的负面报道等；三是其他“软性成本”，包括顾客对新员工可能缺乏信心、新员工业务不熟练导致的生产力下降、原有团队协作受到影响甚至中断等等。据Hay Group(一家管理咨询公司)估计，企业每解聘一个员工所损失的培训时间、生产力和其他要素相当于损失员工两个月工时；企业每流失一人所损失的成本相当于5万美元。毫无疑问，如果流失的是关键人才，有可能使企业遭受灭顶之灾。

二、民营经济“人才困境”形成的原因

从产生和发展的历史背景和社会背景来看，我国民营企业既不同于发达国家的企业，也不同于我国的公有制企业。现阶段民营企业面临的“人才困境”问题，既有历史方面和社会方面的原因，也有民营企业自身的原因。我国古代兵圣孙武在其兵法十三篇之“势篇”中曾说，善战者求之于势，不责于人。从这样的意义上说，无论是处于创业阶段的民营企业还是进行第二次创业的民营企业，之所以困入“人才困境”而无良策，主要原因并不在于引进的人才，而在于老板及企业本身。根据现代组织行为理论，影响企业员工工作满意度的因素主要有心理挑战性的工作、公平的报酬、支持性的工作环境、融洽的同事关系、人格与工作的 1

匹配及工作本身的社会价值。考虑到我国民营企业的特殊性及人才在民营企业中的特殊地位，我们认为，民营企业“人才困境”的成因有以下几个方面：

(一)受经济危机等原因的影响

2024年以来席卷全球的经济危机对我国广大中小型民营企业带来了巨大冲击，企业开工不足，富余人员增加，工资奖金减少，结果导致了大量的人才流失。一些多年的有技术，有经验的业务骨干的流失对企业发展带来了严重的影响。

(二)企业缺乏对人才管理的正确认识

企业把减少员工、降低成本，开拓市场作为应对经济危机的措施，而没有把员工视为同企业共克时艰的重要资源。有的企业一裁了之，劳资纠纷增加，给社会的稳定带来了隐患。

(三)企业长期缺乏管理员工的有效机制

1.企业员工管理工作薄弱，缺乏有效的招聘体系。企业缺乏中长期人才规划，一般采取现缺现招的办法，招聘前未制定周详的计划，致使招聘效果不佳。

2.没有合理的激励机制。物质激励与精神激励都很有限，许多物质奖励如加薪、带薪休假、在职培训等几乎没有，精神激励也很少；也没有科学合理的薪酬激励机制，尤其是销售人员的工资低于当前竞争对手，工作负荷却相对较重。

3.用人机制不科学。缺乏科学的选人、用人制度，论资排辈思想比较严重，员工与职位或工作内容的配合一成不变，不能及时进行工作调配，影响员工才能的提升和发挥。

三、民营经济突破人才困境的对策

尽管人才流动是任何社会都不可避免的正常现象，但民营企业仍需要尽可能降低人才流失率，走出“人才困境”。避免人才流失，培养忠诚的人才员工，不可能有一种全能的方法。不同的方法各有优势与不足，各有不同的功效，宜博采众长。

(一)建立共同的价值观

价值观代表一系列基本的信念，某种具体的行为类型或存在状态比与之相反的行为类型或存在状态更可取。价值观有内容和强度两种属性，前者告诉人们什么行为或存在状态是重要的，后者表明其重要程度。价值观是决定人们态度和行为的最深层的因素。民营企业的“人才困境”，根源就在于价值观的冲突。共同的价值观能够提供世界上惟一不依靠威胁来实现运作的控制和管理系统。

那么，我国民营企业该建立什么样的价值观?信仰不同，人生观不同，会有不同的答案；所处的行业不同，产品不同，也会有不同的答案。但有一点是肯定的，这就是当一个组织的所有成员都深信其所从事的事业具有广阔的前景和崇高的社会价值时，他们就会充满热情、才思敏捷、积极主动，就会最大限度地发掘自己的潜能。民营企业应当以此为目标，把建立共同的价值观作为走出“人才困境”的制胜战略。

(二)提供不断发展和提高的机会

各类人才一般都是专业人员，专业人员与非专业人员有着显著不同的特征。专业人员的忠诚感在更大程度上是针对他们的专业而不是雇主。他们喜欢处理问题并找到解决的方法。他们也看重工作环境的支持性，希望其他人尤其是单位领导人认为他们从事的工作是重要的。所以，对各类人才最有效的激励就是给他们提供具有挑战性的工作。

专业人才的另一方面的特征是，他们对自己的专业领域有强烈的和持久的承诺，为了能够跟上或领先专业领域的发展动态，他们需要经常更新知识。他们对专业的投入意味着他们很少把工作时间定义为每周5天，每天8小时。因此，为各类人才提供受教育和发展的机会，也是非常有效的激励机制。

(三)引进现代激励机制和方案

经过100多年的发展，西方发达国家的企业积累了许多激励企业员工的经验，这些经验对我国民营企业走出“人才困境”有着重大的借鉴意义。这些经验主要是：

1.以美国企业为代表的股票期权制度。该制度就是公司给予其特殊员工在一定的期限内按照某一既定价格购买一定数量本公司股票的权利。股票期权制度为企业的特殊员工提供了报酬激励和所有权激励，这样，股票期权制度就把特殊员工行为与公司所有者的利益联系在了一起。虽然我国绝大多数民营企业没有实行规范的股份制，但是借鉴股票期权制度的激励机制，给予各种人才以远期收益的权利，还是有助于留住人才的。当然，也要注意防止这一制度可能带来的负面影响。

2.以日本企业为代表的终身雇佣制度和年功序列制。近几年来，日本企业普遍采用的这两种激励机制受到了不少人的批评，甚至日本一些企业也开始改革这两种制度。但应看到，这两种激励机制虽有论资排辈压制人才之劣，却也有激励员工稳定人才之优。我国民营企业可以借鉴其合理成分，在共同价值观的指导下，将终身雇佣制和年功序列制与岗位年薪制、远期收益权等配合使用。

3.浮动工资方案。计件工资、工资奖励、利润分成、奖金和收入分成都是浮动工资方案的具体形式。这些报酬形式的特征在于，它们不仅根据工作时间或资历而且根据个人和组织的绩效水平来决定工资。浮动工资不是一种年金，它是没有保障的，报酬随绩效水平而波动。这样就把企业固定劳动成本的一部分转化成了可变成本，在效益下降的情况下可以减少费用。

(四)实施正确的招聘与沟通战略

许多民营企业面临的“人才困境”并不是人才进入企业后在与老板发生冲突时才出现的，早在人才招聘时就已经埋下了隐患。国外成功企业的经验表明，企业在招聘人才时往往对应聘人进行三方面的测试：第一，知识和技能(看有无能力)；第二，动机和态度(看有无意愿)；第三，工作偏好(看价值观是否契合)。凡是通过这三方面测试的求职者聘用后都会有较高的成功率。我国民营企业在聘用人才时往往忽视或做不到对工作偏好的测试，导致人才进入企业不长时间后就产生全面的(尤其是物质待遇以外的)不满足感，人才流失自然难以避免。招聘人才进入企业后的首要工作是营造广泛交流的氛围。要了解人才的精神和事业追求，要建立共同的价值观，没有广泛交流的氛围是决不可能实现的。民营企业的老板们应当放心地将各种具体工作授权各类人才去处理，留出更多的时间与企业各方面的精英进行个人访谈，组织交流会议，并认真听取他们的意见和建议。通过广泛的交流，了解不同人才的个性与需要，进行价值观的融通和融合，贯彻企业的使命，实现企业与人才的契合。

(五)制定并实施竞争性的薪酬及福利政策

这一点主要对处于创业阶段的民营企业而言。应当看到，外资企业、合资企业、股份制企业及部分民营企业争夺人才的一个极为重要的手段就是提供较高的薪酬及较全面的福利，同时应当承认，薪酬及福利是极为重要的(不少人认为在我国现阶段是最主要的)人才价值的体现。这就要求那些有条件的民营企业尽可能为人才提供具有竞争性的薪酬和福利，尤其是在各类人才的努力工作下企业有了好的效益、得到很大发展时，更应如此。如果的确面临难得的发展机会，因而需要减少分配、集中投资时，可以设计股份分享的政策，也可以设计较远期的福利政策。

责任编辑/

收稿日期：2024—9—25

作者简介：张南，男，中共丹东市委党校基础理论部教师，讲师。研究方向为国际政治、统战理论等。

**第二篇：中国民营经济现状及困境**

中国民营经济现状及困境

进入二十世纪以后，人们发现了一种非常明显的现象：这就是工业的飞速发展。这是二十世纪世界经济飞速发展的主要原因，也是世界发展的标志。中国从十九世纪开始有思想比较开放的手工业主和商人开始学习西方的管理思想，引进其技术和设备，开始了中国的民族工业。到二十世纪二三十年代，中国的民族工业迎来了第一个春天，大批有志之士，开始了他们实业救国的梦想，从而也带动了民族工业的发展。

新中国建立以后，开展了一场振兴民族工业为主的工业革命。后来随着工业的国家化，使得中国的民营工商业基本消亡了。七八十年代随着改革开放的开展，许多“不安现状”的国人纷纷开始了投资办厂、投资经商，久违的中国民营工商业从新出现在中国社会中。在邓小平等人的大力提倡下，中国的民营经济、民营工商业有了大的发展，在社会经济中所占的比重越来越多。大批的工人和农民投资工商业，后来逐渐出现了全民洁商的情况。由此可以看到中国的民族工业的发展和民营企业家们的思想根源。顺着世界工商业发展的趋势而生，不应该逆着这种潮流而动。民营经济起步于个体经济，成长于私营经济，经历了从无到有，从少到多，从小到大，不断发展的过程： 1982年，民企大门悄悄打开，浙江省台州市温岭县工商局悄悄地给牧屿工艺品厂核发了“联户企业”营业执照---我国第一家股份制合作企业正式诞生，宣告了高度计划的经济体制开始解冻，市场经济中最活跃的部分---民营经济扬帆启航。根据工商总局的统计数据显示，截至2024年底，全国登记民营企业659．42万户，注册资本11．74万亿元，分别比上一年底增长9．02％和25．02％。民营企业在内资企业的比重也由2024年底的63．25％上升至70．91％。

民营企业经济效益不断提高，不但为国家创造了大量的财富，增加了税收，还为社会解决了大量的劳动力就业问题，为促进城镇农村剩余劳动力向第二、第三产业转移，维护社会稳定作出了积极贡献。以四川省为例，2024年四川省民营经济缴纳税收收入（含国税和地税）772.75亿元，比上年增长21.8%，占全省税收收入的比重为45.5%，上升1.5个百分点。其中个体私营企业实现税收622.05亿元，比上年增长22.9%，外商投资企业税收122.20亿元，比上年增长14.8%，港澳台投资企业税收28.49亿元，比上年增长30.0%，成为四川财政收入的重要组成部分。2024年，全省个体工商户、私营企业从业人员达728.29万人。比

上年增长9.1%，新增就业人数60.9万人。个体私营经济已成为吸纳社会新增劳动力就业的重要渠道。在国民生产总值逼近1万亿元的浙江省，70％的GDP，60％的财政收入来自民营经济，全省从业人员的90％在民营企业就业。

充裕的自由资金、敏税的市场意识和敢为人先的拼搏精神，使民营企业勇于从草根经济积极主动地向创新经济转变，各类出口型企业、创新型企业蓬勃发展。2024年，四川省民营企业出口52.2亿元，增长40.4%，占全省出口额的39.8%，民营企业因此成为四川第一大类出口企业。截止到2024年底，四川经审批的境外投资企业为138家，其中民营企业占69.6%。2024年湖南省新核准民营对外投资企业83家，占全省新核准企业数的88％，中方合同投资额达1．5亿美元，占总额的13％。截至2024年底，湖南省由民营企业投资设立的境外企业有265家，合同投资总额7．49亿美元，中方合同投资额6．3亿美元，分别占全省总额的88％、11％和30％。2024年10月，沈阳国泰航空零部件制造有限公司与意大利阿来尼亚公司签订合同，国泰航空将为阿来尼亚公司提供某型飞机的机舱门和服务门，这标志着中国民营资本正式进入国际航空制造业。由此沈阳国泰航空零部件制造有限公司创造了三个国内第一：第一家拥有国际民用飞机特种工艺生产线、第一家具备国际民用飞机零部件装配能力的民营企业、第一家直接为国际先进飞机制造商提供民用飞机组合件的民营企业。透过这些事例，我们不难看出民营资本四处扎根、蓬勃发展的顽强生命力和雄厚资本。

现在，在整个国家经济中民营工商业的规模应该说已经超过了国营工商业的投资规模，按道理在国民经济比重中，民营工业的收益应该超过国营工商业。可是，实际情况却是恰恰相反，为什么哪？下面我们简单的分析一下其中的原因。

1． 民族工商业“返祖”现象

“全民皆商”造成了一种很大的声势，却没有得到相应的结果。大量的工人、农民等在积累了一定量的资金以后，就忙不迭的进入了工商界，他们并没有贮备好相应的技术资料、市场资料和现在的管理思想，他们只是凭借着对钱财的崇拜，凭借着在学校学来的和人来往的言谈话语中积累的指示，利用自己全面或者不全面的能力盲目的干起了他们并不擅长，并不十分了解的工商业。其结果是一少部分人凭借着自己的运气、市场的适销对路，很快发家致富，成为一人人谈论的“一夜暴富”。而另外一大部分人有一些是很快经营失败而倒闭，退出工商界，消亡在商海中。另一些人长期处于经营的不景气，苦苦的在浩瀚无边的商海中挣扎。

这是一种典型的“返祖”现象，他们的行为是用现代的技术、资金，用不合时宜的管理思想，用原始的手工业的管理思想去经营现代化的工商业，其结果不用多说就是失败和消亡。即使用少数一些人，取得了成功，但是如果不及时的根更新自己的思想观念，不更新自己的管理思想，他们在市场中也会被淘汰。

2． 民族工商业“盲从”现象严重，投资取向不合理

相当一部分人在进入工商界投资的时候，没有进行充分的市场分析和调查，只是看到周边的人由于经营“某某”产业而成功，他们很自然的、盲目的从众，跟着别人进入了自己不了解或不太了解的行业。自己很有可能看找同行业的别人在大把大把的赚钱，而自己的投资泉迟迟不能收回，更有甚者会连根烂掉，这是一种典型的“盲从现象”，它是因为投资取向不合理而导致投资失败。

3． 民族工商业管理思想落后

大部分中国民营企业者，他们的管理思想是保守的，他们还停留在原始工业时代，管理思想上还存在着封建残余，用人唯亲不放心任何外人，将它辛辛苦苦建立起来的企业看成是个人的产业事必躬亲，把自己看成是这家企业的主人皇帝实施高高在上，等等。

其实，归根究底这主要是因为他们的管理思想落后，他们还没有从根本上接受现代工商业管理思想，虽然很多人在搞ISO9000认证，在搞各级各类的产品质量认证，各级各类的管理体系认证。但是从思想上来说，他们还没有一个正确的现代工商业的管理思想，或者没有完整的建立一套现代工商业管理思想，自己的思想深处还处处和现代的管理思想相抵触。

4． 民族工商业者没有和现代工商业发展趋势接轨

我们的民营工商业者们，大部分没有把振兴民族经济、振兴民族工业作为首要任务，而是把赚钱放在首位，这本来没有什么错误，毕竟空洞的口号不能当饭吃，也不能只给工人发放空洞的口号作为工资。毕竟这已经不是政治至上的年代了。可是振兴民族工业，并不是政治的需要而使我们生存的需要。

二十世纪，随着中国加入了世贸组织，各国各企业为了争夺有限的资源和市场，进行了并且正在进行残酷的斗争，其斗争的激烈程度已经呈现白热化。这就要求我们民族共也形成强有力的集团优势，形成产业优势和地区优势。倒退二十年我们的优势是廉价的劳动力市场，可是如今中国的廉价的劳动力市场优势已经被印度和非洲所取代，我们不再有这一优势，这就要求我们寻求新的优势，制造新的优势，使我们的民族工商业有足够的发展空间和动力，使我们地民族工商业处于足够的发展空间。振兴民族工业发展我们的民族工业，使我们的民族工业在世界工商业中占据有利的地位，培养我们自己的品牌，民族的品牌，培育我们自己的产业，自己优势的产业。这样才能在世界的激烈的市场竞争中胜出，使我们的民族工商业立于不败之地，我们的子孙才会有工作，才会有饭吃。

现代世界工商业发展的趋势是优胜劣汰，弱肉强食。我们的民族工商业者从已进入市场就应该学会生存，就应该符合世界发展的趋势。

**第三篇：民营经济课题研究**

优化创业环境 推动民营经济发展

（“民营经济怎么壮大”专题小组）

根据县委、县政府制定的“一年攻坚，三年翻番，五年翻两番”的工业倍增总体目标，进一步提升我县民营经济总量、质量和效益，实现民营经济的大发展、快发展，我课题组按照县委、县政府主要领导的指示，就如何放活全民创业的政策环境，加快融资平台建设，推动民营经济发展壮大进行了专题调研分析，现简要汇报如下：

一、我县民营经济发展现状。改革开放以来，我县民营经济从萌芽起步，到现在的初具规模，民营经济已经成为推动全县经济发展的最大引擎。截止2024年底，我县共有民营企业1141家，从业人员4.3万人，实现销售收入212亿元。民营企业在民营经济中所占比例较发达地区偏低。

二、我县民营经济发展中存在的问题：

全县民营经济与全省的形势一样，还存在总量不够大、结构不够优、实力不够强等问题，概括起来就是“差、小、低、散、弱。”

1、“差”，即开放意识差。开放意识差在我县的主要表现是思想不解放，不愿承担风险。一是农村剩余劳动力宁可外出打工，也不经商；打工有保障，经商有风险。宁可种玉米小麦，也不种水果蔬菜，种粮省心省事，种菜费力操心。二是企业经营者“小富即安”“小胜即满”，缺乏开拓进取的锐气和干一番事业的壮志。一些个体经营者有了一定的积

品1个，仅从商标品牌数量看，品牌带动的作用乏力。而且集群内水平分工多、垂直分工少，这种低水平的集群形式和分工特点约束了集群效应发挥。以裘革行业为例，虽然营东工业区形成了产业规模集群，但相互取长补短、协调应对市场、共同作战的能力还很不足。在企业单体方面，规模加工能力和品牌带动能力明显不足，还没有真正在国内外叫得响的企业名称和产品品牌。

5、“弱”，即创新能力弱。我县的民营企业大多为劳动密集型生产企业，这种生产模式注定了企业缺乏必要的资金支持、高素质的技术人才、有效的技术依托和长期的产、学、研联合开发，更不可能有足够的实力去进行科技创新，企业成长后劲明显不足。在裘革行业和制动材料行业,一家一户作坊式加工占较大的比重，总体装备水平偏低，缺乏核心技术，不少企业使用的设备，还停留在“加工厂”的层面。科技投入不足、科技成果转化的比例低，整个产业集群多而不强。自主创新能力弱，导致企业在市场竞争中长期处于劣势，企业生存空间狭窄，平均寿命偏低。

三、完善政策，创优环境，促进民企做大做强

1、进一步优化准入服务环境。降低市场主体准入条件，鼓励支持个体工商户转型发展。对注册登记民营企业、个体工商户以及变更注册登记的，免收登记类、证照类行政事业性收费。对申请注册公司的，允许股东分期缴纳出资。允许

业文化建设为核心，加大塑造品牌力度。在全县加快实施名牌战略。发挥现有省著名商标的作用，促使他们提高品牌意识，培育一批过1000万元、过3000万元、上亿的大企业、名企业。加强对企业管理者和员工的培训，提高企业整体素质。

7、以抓投入、树形象为重点，加大园区建设力度。举全县之力加快三大园区发展，使三大园区真正成为聚集产业、培育品牌、带动发展的“龙头”。

四、加快融资平台建设，服务民营经济

1、推进金融生态环境建设。政府大力推进金融生态环境建设，成立由政府牵头，金融办、法院、公安局、工商局、工信局、人民银行、银监办等部门组成的打击逃废金融债务领导小组，协调各职能部门，出台打击逃废债务、失信违约的相关办法，加大新闻媒体对失信行为的披露和曝光力度，增加失信人的违约成本，使其无立足之地。

2、发挥银行主渠道作用。积极引导督促现有商业银行增加金融机构网点，开发创新金融产品。积极创造条件，争取中国银行、华夏银行、民生银行等银行在我县设立分支机构。

3、规范担保公司经营。通过财政注资、企业和社会多方投资等形式，大力发展信用担保机构，增强担保实力，争取得到各金融机构上级部门的资格认可。成立担保公司监管领导小组，规范担保公司经营，使担保公司得到各金融机构

**第四篇：泉州市民营规模企业人才队伍建设问题研究**

泉州市民营规模企业人才队伍建设问题研究

发布时间：2024-8-8

信息来源：福建省公务员局

泉州市人事局 陈友爱

民营企业是泉州的经济特色，素有“十分天下有其九”的美称，经过多年的发展，形成了纺织鞋服、建筑建材、工艺制品、食品饮料和机械制造等五大传统优势产业和石油化工、电子信息、船舶修造、汽车配件及生物医药等五大新兴产业，是我市经济又好又快发展的保证。民营企业所占的份额决定了民营企业人才素质是衡量泉州产业竞争力的核心因素。加强民营规模企业人才队伍建设对于提升优化我市产业结构、促进经济发展，具有重要作用。

一、基本情况

经过改革开放30年来的发展，民营经济已成为泉州最大特色、最大品牌、最大支柱和最大的活力源泉。据2024年末统计，我市拥有各类企业12万多家，绝大多数为民营企业，其中规模以上工业企业（注：年销售额500万元以上）4606家，其中产值超亿元企业达637家；规模以上工业产值完成3418.11亿元，占全部工业产值的比重达80.89%。民营企业无论是企业数量、工业产值还是就业人数均占全市总量的九成以上，“九五”以来总产值年均递增都在33 %以上。泉州民营企业对全市工业产值贡献率超过85％，民营企业的从业人员数占全部工业企业从业人员数比例97%以上（国有中小型企业所占比例很小）。由此可见，民营企业已成为我市国民经济的支柱，规模以上企业对工业的贡献和对我市工业经济的进步功不可没。但民营企业的人才队伍建设与在国民经济中所占有的比例作用不相称，表现在以下几方面：

1、民营企业经营管理人才素质普遍偏低。调查显示，民营企业主要经营管理者具有大专及大专以上学历的占26.17%，具有中专和高中学历的占57.72%，具有初中及初中以下学历的占16.11%，具有高级职称的仅占8.25%，中层管理者的文化素质水平更低。从统计数字来看，高素质管理人才正逐步向规模以上企业、高新技术企业聚集，在服装、鞋业等传统劳动密集型制造业中，管理人才尤显不足。通过对泉州开发区的48家服装、鞋类制造企业进行详细调查发现，具有中专以上文化的职工有4324人，仅占全体职工29115人的14.85%，其中具有大专以上文凭的有1662人，占全体职工的5.7%，远低于平均水平（中专以上文化程度人数占总数的20.4%，大专以上文化程度人数占职工总数的8.17%）。管理人才的匮乏已严重影响传统产业向精细化管理过渡，影响我市民营企业在传统产业竞争力的提升。

2、民营企业中专业技术人才所占比例较低。调查显示，泉州民营企业中高素质的技术人才所占比例并不高，企业专业技术人员占员工总数比例平均为8%，科技型企业与一般传统企业差别不大。通过对开发区的158家企业详细调查显示，在接受调查的53346职工中，具有初级职称498人、中级职称224人、高级职称49人，专业技术人才占职工总数的比例仅为1.45%。企业及员工对职称的重视程度不够，尊重人才的氛围尚未形成。据统计数据显示，2024年年末全市企事业单位共有各类专业技术人员（不含退休及民营企业从业人员）9.72万人，其中高级职称6695人，中级职称3.14万人，初级职称5.44万人。而据泉州市非公评委会统计，2024年迄今已累计评审确认6000多名民营经济组织专业技术人员中级职务任职资格；参加泉州市工程技术系列（不含建筑、水利水电、林业、水产、农机专业）职称评审确认的849名工程师中仅有79人来自民营经济组织专业技术人员，仅占9.3%。国有企事业单位与民营企业单位专业技术人员参加职称评审的比例为10：2。

3、学历比例、专业技术层次、年龄结构等不合理不平衡。如在工业企业较集中的开发区8万人口中，拥有民营企业人才9053人（中专以上学历、初级工以上技术工种），占人口比例为12.9%。具有硕士研究生以上学历和高级职称等高层次人才仅120人，占人才总量1.32％，高学历高职称人才比例很小。又如南安市在调研得出专业技术人员中高、中、初级的比例仅为1：4：48，高层次人才非常缺乏。高层次人才年龄趋于老化，高级人才年龄大多在56岁以上，中级人才平均年龄也在48岁以上，一些传统行业如采矿、选矿、地质等较脏、累的岗位专业技术人才出现一定的年龄断档；在人才结构上显示为重管理、轻专业的现象，管理类人员比例偏大。从各县（市、区）报上来的情况看，来自山区、腹地城市以及家族式管理的传统企业人才年龄结构有老龄化的趋势，来自沿海城市以及新兴工业城市（如泉港）的上规模企业、高新技术新兴企业的人才呈现年轻化的态势。

二、存在问题

1、泉州自身产业结构和产业规模的现状对企业人才队伍产生一定影响。我市长期以来主要依靠技术含量低的劳动密集型产业实现经济快速增长，如纺织服装、制鞋、工艺品、包袋、汽配等行业，这些企业大多规模小、工业自动化程度不高、产品技术含量低，能建立现代化企业管理制度的企业并不多，难于吸纳大量的中高端人才。加上近年来，长三角、珠三角以及中西部经济得以快速发展，直接结果是分散了外来人才的流向，使得我市企业人才流失问题开始凸显。由于产业结构的客观原因，高素质人才的需求量相对较小，队伍建设也相对滞后。虽然我市企业技术创新工作抓得比较早，机制也较健全，并吸收了不少专门人才。如我市国家级企业技术中心达4家，在全省仅次于厦门居第二；市级以上企业技术中心已达75家。这些中心里也聚集了不少高端人才，甚至外国人才，但引进的这些人才对我市的工作、生活环境颇有些看法，人才环境不尽人意，特别是生活环境远还未达到一定的层次，如南方路机引进的人才其中之一的条件就是要求居住在厦门。企业在规划人才队伍时无形中就增加了成本，也大大增加了人才的流动性，从而影响了企业人才队伍建设。

2、人才流动的外部环境因素。泉州虽是全国的文化名城、侨乡，但在地理位置、人口、城市规模、人均收入、城市公共设施建设、医疗文化建设等方面在中国大中城市中并不突出，综合竞争力排在50名之后，在省内居福州、厦门之后，在吸引人才方面，相对于大城市的发展能为人才流动提供更为广阔的空间和施展才华的社会氛围有一定的差距，有限的人才发展空间削弱了对各类人才的吸引力，我市城市竞争力与大城市不可比较。经济总量和城市发展腹地较小是导致许多人才不愿驻留泉州发展的原因之一。

3、重视培养和尊重人才的社会氛围尚未真正形成。由于传统观念和社会上实用主义观念的影响，社会上 “重文凭、轻技能”现象和职业选择方面“重机关事业、轻企业”的情况较为普遍，造成高学历人才、大中专毕业生不愿跨入企业的门槛，导致企业现有人才知识结构老化、技术人才青黄不接、人才培养缺乏规划等问题。虽然人才工作对象中的企业经营管理人才、专业技术人才是“三支队伍”的重要两支队伍，也纳入了我市“十一五”人才发展规划纲要，但是，人们世俗观念根深蒂固的改变还需要一个过程，良好社会氛围的形成还需要一段时间。

4、高层经营管理人员人力资源战略理念淡薄。人力资源战略管理是是企业管理发展到文化管理阶段的产物，但大部分民营企业的人力资源管理停留在传统的人事管理，只是从事雇佣劳动和劳动人事管理方面的工作，如进行录用、安置、调动、退职、解决劳资纠纷和教育训练等方面的工作。把员工与机器和工具一样看作简单的生产手段和成本，并未把员工看作是宝贵的资源和财富，创造更为宽松、更富有活力的环境，从而充分发挥其主动性和创造性。民营企业的人力资源管理应重视人的因素，从战略的角度开发员工的智慧和能力。而从以往调查的结果看，泉州民营规模以上企业在人力资源管理方面主要从事的是人事档案管理（72.73%）、培训管理（72.73%）、人员的招聘、配置和辞退（81.82%）等工作，基本没有制定书面形式的人力资源战略。从激励方面看，很少企业对员工进行职业生涯的规划，员工离职有27.27%是因为晋升渠道不畅或有更好地发展机会（占36.36%）。对专业技术人员的薪酬激励，27.27%的企业采用长期的激励方式，但更多的企业则采用年终奖金的方式，没有企业对关键的员工采用期（股）权激励方式。可见，高层管理人员人力资源战略理念淡薄。

5、企业专业技术人才缺乏，人才认定标准不一等影响专业技术人才队伍的发展。企业人才资源总量少，特别是一线人才更为缺乏，加上我市高等院校和科研机构少的因素，专业人才的培养速度远远赶不上市场的需求速度。泉州对人才的培养态度，特别是对高等院校和科研机构的包容度与泉州经济发展对人才的需求相差甚远。据统计，我市规模以上工业企业从事科技活动人员不上两万人，占全市规模以上工业企业从业人员比重在2%以下。企业专业技术人员占员工总数比例也在10%以下，而在上海民营高新技术企业科技人员比重高达35％以上。具有高、中级专业技术资格的专业技术人才紧缺，既懂经济和技术，又懂经营管理的复合型人才紧缺问题更为突出，真正科技型、专业技术型企业家在我市仍是极少数。在与企业家的交谈中还反映出比较突出的问题是企业对人才标准的不同界定，特别是对专业技术人才的认定有不同的理解，企业对申报专业技术职称积极性不高。招聘人才一方面是停留在关注学历和实际操作能力上，至于有没有职称、是否具备科技研发能力或学识水平并不太看重；另一方面是专业技术职称与个人待遇不挂钩，企业不愿意拿出相应的报酬来兑现。因此，出现民营企业专业技术人员的水平和能力无法通过政府部门的认定，从而得到社会的认可，现实上造成政府与企业对专业技术人员的认定标准不统一。客观上造成民营企业广大专业技术人员的专业规划不完整或没规划，同时也影响了“三支队伍”间的人才流动。

6、缺乏规范的人员培训体系。民营企业队伍存在以下现象：一是没有建立规范的培训体系，研发人员不能跟上技术发展的趋势；二是新员工无法快速融入企业，特别是企业文化的融合，无法形成凝聚力；三是市场人员不了解企业产品情况，市场开拓与服务能力不足；四是经营管理人员对技术了解不够，影响管理效果。这些都将影响企业的整体竞争力。最为关键的是企业缺少一系列规范的培训体系，对高素质人才未来的发展，企业普遍重视不够。从已有的调查数据看，泉州科技型企业制定培训计划的企业占63.63%，而其中能严格执行仅占了57.14%，能进行培训的也主要是内部培训（100%），72.73%集中在岗位培训方面，很少有人才的发展培训规划。主要原因有二：一是重使用轻培养。企业人才流动率高，企业不愿成为别人的“人才培训中心”、“为他人做嫁衣裳”，对人才只用不养，缺乏培养、使用和管理人才的理念；二是企业高层没有对人力资源的投资给予足够的重视，许多企业存在着需要才去找人的现象，对人才投资管理缺乏中长期的规划。虽然目前泉州有许多管理咨询机构开展人力资源培训工作，在一定程度上促进了企业经营管理人才的培养，但由于培训市场竞争激烈，培训机构良莠不分，培训质量难以保证，再加上培训成本较高，一定程度上打击了企业组织参与培训的积极性。

7、人才队伍建设缺乏科学的激励机制。一方面许多企业在收入分配机制上仍沿用传统方式，没有形成新的机制。主要体现在：总体收入水平不高；分配机制没有创新，按劳分配与按生产要素分配相结合的机制没有形成，技术入股在绝大多数企业中没有实施；激励内容过于单一，常以金钱激励为主，缺少其他一些精神方面的鼓励。另一方面企业承担培养人才的社会义务意识不够，表现在民营企业受其管理体制的影响，企业关注的核心是利润的最大化，在用人上更多倾向于现招录有实践经验的人员，缺乏承担培养人才的社会义务观念，很难做到政府倡导的事业留人、感情留人、环境留人、制度留人等一系列科学人才激励机制，人才队伍并不稳定。

8、企业人才职业发展体系不完善。民营企业高素质人才的流动率较高，其主要原因之一是不能感受到自己在企业内的发展前途和工作本身对自身职业发展的帮助。绝大部分民营企业的员工职业发展体系不完善，企业没有对员工进行职业生涯规划，员工的职业发展路径单一，所有人员只有管理职务晋升一条通道。对于技术人员来说，发展到一定程度后级别与工资便无提升余地，专业技术人员想在职称上提升，很多企业又不把职称当一回事（职称评定可通过本人的努力而获得），所以只能到了管理岗位才有可能提高待遇，于是影响了技术人员专注于研究技术来提高企业的技术实力。企业人才更关心自己的职业发展，在得不到对未来发展有利的判断情况下，员工自然会重新选择。

9、高端人才信息交流不畅，影响高级人才有序流动。企业、人才、市场三方信息不对称、不衔接。据部分企业反映，企业对层次高、能力强、专业性要求特别的高端人才需求难以通过市场得到满足，特别是新兴产业很难通过现有的人才市场招聘企业所需的高层管理人才和高层次专业技术人才，企业人才只能通过朋友介绍或“挖墙脚”得到，高级人才合理有序流动受到制约。

三、对策与措施

1、疏通人才信息交流渠道，营造尊重人才的社会环境。加强人才服务工作，构筑人才交流平台并建立沟通联系制度。一方面要建立健全层次多样、结构合理、服务便捷的人力市场和人才信息库；另一方面建立政府与企业的信息沟通制度，通过泉州市高级人才协会网、泉州市人力资源网等定期向民营企业人才通报我市的重大决策和扶持措施，以留言版或召开座谈会等形式认真吸纳和听取企业人才的意见建议，增强人才的归属感，努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。大力宣传民营企业优秀拔尖人才先进事迹，塑造优秀人才的光辉形象。

2、提高民营企业管理人才素质。充分利用我市每年500万元的高级人才培训经费，积极开拓办班渠道和形式，在政策允许的可操作范围内，对民营规模企业适当放宽受训对象。以强化企业精细管理培训和企业高级管理提升培训为主要内容，提高企业经营管理者战略管理能力、领导决策力、市场运作能力和创新能力，做大做强企业。拨出财政专项资金用于管理咨询诊断项目补助。组织管理专家、咨询机构对民营规模以上企业开展管理诊断活动，帮助企业优化生产流程，提高经济效益。组织民营规模以上企业参加各种管理咨询洽谈会、机构推介会与咨询机构项目对接，推进企业管理教练模式。建议市政府借鉴上海、江苏、浙江、厦门等发达城市的经验，划拨出财政专项资金来推动“民营企业家素质提高工程和企业经营管理人才培养工程”的实施，开展公益性企业经营管理培训和企业管理高级论坛等活动，有计划有系统地组织安排民营企业主和企业中高层经营管理者免费参加培训学习，切实让纳税人感受到政府的关心和扶持，提高企业主和企业经营管理者参加培训学习的积极性、主动性，从而促进泉州企业经营管理人才从数量到质量的全面提高，为泉州民营企业的持续健康快速发展提供智力支撑。

3、加快民营企业专业技术人员职称评审。政府相关职改部门应突破体制机制障碍，不分所有制，为非公企业专业技术人才职称评审提供便利。专业技术人员只要符合申报条件，各职称系列就应该受理，而不应对民营企业申报人员设置附加条件，如要求民营企业专业技术人员必须先办理人事代理、提供报到证等。

4、成立泉州市中小企业服务中心。着力构建公益性培训服务平台，促进泉州市民营规模企业中高级经营管理人才队伍的培养。根据《中小企业促进法》和《中小企业促进条例》精神，加快培育民营企业核心服务机构。专门为中小企业（我市大部分为民营企业）提供综合性、公益性的各项服务，以公共、非赢利性为目的，开展对民营企业经营管理人员在管理创新、资本运营、市场营销等方面的专门业务培训，以及承担国家银河工程、中小企业提升工程等公益项目培训，从而促进规模企业经营管理人才的不断成长。

5、设立民营企业人才成长专项扶持资金，提升企业管理水平。建议市本级财政从2024年起每年安排100万元作为民营企业人才成长专项扶持资金。重点支持负责企业经营管理人才培训机构、专业技术人员继续教育基地培训机构、规模以上工业企业培训部门等有关人才成长教育培训申请项目。以强化企业经营管理为主要内容，举办企业管理提升公益培训班，将民营企业经营管理人员按轮训，每年至少安排10期，每期至少200人。企业人才专项扶持资金的安排每半年研究1次，由市经委协同财政部门联合审查、统一核拨，并报市委组织部门备案。

6、切实帮助民营企业引进人才解决后顾之忧，加大政策支持力度。对符合《泉州市委、市政府关于引进高层次人才的若干规定》（泉委[2024]4号）要求的民营企业高层次人才，符合购买限价住房、经济适用住房或租赁廉租房的，房管部门给予优先安排。对凡调入我市工作的中高层次人才的配偶及未成年子女，允许随调随迁；随调随迁的配偶及子女，符合招工、录（聘）用条件的，在同等条件下予以优先解决；子女属应届大中专毕业生的，享受与我市生源的同等待遇；引进人才子女需就学的，由户口所在地政府教育主管部门统一安排到就近的中、小学就学。对到民营企业就业的大中专毕业生免收求职中介服务费和两年内免收毕业生档案保管费，减轻毕业生就业的经济压力。

**第五篇：民营经济可持续发展研究**

民营经济可持续发展研究

摘要：民营经济已成为我国经济的重要组成部分，本文分析了民营经济可持续发展面临的问题，并提出了解决对策和建议。

关键词：民营经济可持续发展

改革开放以来，民营经济得到了迅猛地发展，成为民富国强和全面建设小康社会的重要力量，在开创中国特色社会主义伟大道路中取得了举世公认的成就。中国十七大标志着我国民营经济的发展进入了一个新的阶段，民营经济发展的条件不断得到改善，但是，民营经济的发展依然受到了各种因素制约，发展中遇到了一些瓶颈性问题。

一、民营经济可持续发展面临的问题

民营经济中存在的问题未得到重视和解决，逐渐成为制约民营经济持续快速发展的瓶颈。这些瓶颈既有来自社会、法律、政策、环境等的外部因素，又有来自企业内部决策、管理、经营战略等多方面的内部因素。

(一)制约民营经济发展的外部因素

1、资金紧缺

资金紧缺是各地民营经济发展的共性难题，它制约着民营经济的持续健康发展，尤其是处于快速成长期的中小民营企业资金紧缺问题日渐突出。

2、政府管理体制不顺，主要表现在: 论文发表331072414

（1）政府措施落实不到位，官僚作风严重，办事缺乏效率。

（2）在负责民营经济的职能部门设置上尚没有统一的协调机制，难以加以归口管理或仍然按照城乡、行业等将民营经济划归为不同的管理部门，导致了民营经济出现了多头管理却又无人管理的局面。

（3）政府对民营经济的扶持缺乏连续性，也就是所谓先热后冷的情况。在企业投资时，政府的各职能部门给予了各种优惠的许诺且有着很好的服务，一旦企业投资完成，他们的服务也就随之削弱，这种变脸影响了企业的发展热情和后续投资的动力，不利于民营经济的持续发展。

3、社会服务体系不健全

据调查，许多民营企业尤其是民营中小企业特别需要的创业辅导、项目技术咨询、企业诊断、员工培训等社会服务，或是基本没有或是刚处于起步阶段，相当一部分中小民营企业深感创业难、经营难，有了问题解决难，处于无助状态。

4、民营经济的国民待遇问题

民营企业的国民待遇正在逐步改善，但民营经济的国民待遇还存在许多问题，首先是民营企业的政策不统一，其次是投资领域的开放。

(二)制约民营经济可持续发展的内部因素

1、人才问题

人才短缺，制约了民营企业的成长，成为民营经济可持续发展的瓶颈之一。

2、民营企业素质不高

（1）企业规模普遍小

近几年，随着政府对民营经济的重视和支持，民营企业取得了长足发展，企业也开始向规模化、集团化发展，但整体而言，企业的生产规模普遍偏小，企业抗风险能力弱，规模经济难以显现。

（2）管理水平低

随着民营经济的快速发展，管理对于民营经济发展的制约性逐步显现，突出表现在家族式经营和集权式管理。

3、产品存在缺位

（1）品牌少、品牌知名度总体偏低，产品中具有自我知识产权的较少。

（2）以劳动密集型产品为主产品科技含量低且同质化严重。

4、企业战略发展目标不明确

企业发展战略是企业管理体系的平台，企业应当在其战略管理的框架下加强其基础管理从人治过度到制度化管理。

5、缺乏健康的企业文化

不健康的企业文化会给企业带来很大的危害。民营企业在成长过程中普遍存在很多不适应现代市场经济要求的内部文化现象，比如:个人独断专行、违反市场规则、恶性竞争、不讲诚信、忽视激励、缺乏团队凝聚力等等。

二、民营经济可持续发展的对策

1、建立完善的法律保障体系

在我国，有关民营经济的全国性法律制定尚处于起步阶段，与民营经济的发展速度相比其法制建设十分落后。另外，一些落后的体制文化和法律意识也影响了有关民营经济的法律环境的建立和完善。目前应加强有关民营经济的立法工作、改革司法制度和加大执法力度。建立健全有关民营经济的法律法规，依靠法律法规，引导和保障民营经济，从根本上促进其快速、健康、持续发展。

2、理顺政府的行政管理体系论文发表Q331072414

民营经济的发展，需要政府在行政管理方面给予更多的支持。政府作为市场经济中的“裁判员”首先应该公平地对待市场经济中的各方参与者。在经济发展中，政府部门一定要转变传统的思想观念，将直接的行政命令转变为间接的管理和直接的服务，将行政干预转变为政策引导，做到“放”和“管”的有效结合，其经济职能和作用应当体现在规划、引导、协调、整合和规范、服务和监督等方面。

目前在许多地区还存在不利于民营经济发展的相关政策，如某些产业政策、市场准入政策等。政府制定支持民营经济的财政政策应该从以下几个方面进行设计：第一，加大对民营经济的资本性支出；第二，增加对民营经济的有偿资金支持；第三，安排一定比例的政府采购配额。建立支持民营经济的税收政策体系。因此，要想推进民营经济更好地发展就需要政府理顺其行政管理体系，转变观念，给民营经济“国民待遇”，在税收和财政上给予民营经济更多的支持。

3、建立健全社会化服务体系

目前我国的民营企业大多数是中小企业，由于自身条件的限制，在企业发展中经常面临一些困境，如资金不足、产业结构不合理、技术创新能力弱、人力资源不足、信息渠道不畅通等。在社会主义市场经济条件下，由政府引导支持建立社会化服务体系，为民营企业提供多方面的援助，是弥补民营经济自身不足，增强竞争力的必要措施。我国民营企业对社会化服务体系的需求主要集中于金融支持、创业辅导、技术支持、信息咨询、市场开拓、人才培训、国际合作等领域。社会化服务体系的建设是一项长期的系统工程，应根据我国实际情况和民营经济的客观需求，建立一个多层次、多渠道、多形式、全方面的社会服务体系。

4、努力营造平等的竞争环境、通畅的融资环境和竞争的人才市场环境

公平竞争是市场经济运行规律的体现，是市场经济发展的根本要求。与国有经济相比，目前民营经济在许多问题上面临歧视性待遇，不公平的歧视性待遇不利于甚至在一定程度上阻碍着民营经济的发展。因此，为了加快民营经济的发展，发挥其在经济转轨时期中重要的经济增长点的作用，必须营造平等的竞争环境。因此，加快人才市场建设，形成良好的人才环境，应着重抓住两个环节的工作：一是全面深化各项改革，为完善市场机制创造有利条件；二是加强市场中介体系建设，使之切实成为市场供需的结合点。论文写作发表 寇寇331072414

TEL \*\*\*

参考文献：

[1].王传芸.巢湖民营经济可持续发展研究[D].安徽大学，2024.[2].杨有柏，马凤莲.关于加快青海民营企业可持续发展的思考[J].攀登，2024年第6期.[3].潘淑范.吉林省中小企业可持续发展策略研究[D].延边大学，2024.[4].胡绍华.论发展民营经济[J].武汉理工大学学报（社会科学版），2024年8月.

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