# 西部民营企业人才建设问题

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2024-06-10

*第一篇：西部民营企业人才建设问题西部民营企业人才建设问题西部由于许多条件不如东部地区，难以留住人才，西部民营企业更是没有国有企业在用人方面的吸引力。人才应成为西部地区发展民营企业的基础，没有一定的高层次人才以及一定的人才队伍规模，西部地区...*

**第一篇：西部民营企业人才建设问题**

西部民营企业人才建设问题

西部由于许多条件不如东部地区，难以留住人才，西部民营企业更是没有国有企业在用人方面的吸引力。人才应成为西部地区发展民营企业的基础，没有一定的高层次人才以及一定的人才队伍规模，西部地区民营企业是没有希望的。为此，应采取重大措施，稳定西部地区现有人才，并积极引进东部地区的人才。根据目前西部地区的现实状况，西部地区民营企业应走培养引进两条路。要建立健全民营企业人事管理制度和劳动者社会保障制度，给予民营企业职工在住房、医疗、失业、养老等社会保障方面与国有企业职工相同的政策；给予专业技术人员在职称评定、各种奖励评定方面同国有企业相同的政策。同时可以通过对高层次人才实施补贴、对高级技术职务引入竞争、对有突出贡献的人才进行奖励、创造优惠条件和环境吸引高校毕业生等措施来达到稳住现有人才，吸引外来人才的目的。

**第二篇：民营企业人才稀缺问题剖析**

民营企业人才稀缺问题剖析

[摘要]改革开放以来,随着市场经济的不断发展,我国的民营企业日益壮大,但各类问题也接踵而至,其中人才稀缺就是一个亟待解决的问题。文章主要分析了我国民营企业人才稀缺的现状、原因,并就民营企业如何引进人才以推动自身发展作了探讨。

[关键词]民营企业;人才稀缺;企业文化

[中图分类号]F121.23 [文献标识码]A [文章编号]1005-3115(2024)20-0106-03

一、民营企业人才稀缺现状

近年来,随着市场经济的发展,各类企业尤其是民营企业面临着人才稀缺的问题,人才流失现象严重。人力资源是企业最重要的资源,人才流失直接导致企业人才数量不足,出现“三个缺乏”和“三个断层”:即缺乏有学历、有技术的人才,缺乏高层次、高能力人才,缺乏经营性、复合型人才。人才年龄结构断层,有一定工作经验、年龄较轻的人才留不住;人才层次结构断层,一般性人才较多,拔尖型人才留不住;人才专业结构断层,热门专业及紧俏专业人才留不住。人才数量严重不足,现有人才能力有限,有限人才还在流失,这些情况的出现,严重削弱了民营企业的市场竞争力。如何扭转人才稀缺的不利局面,事关企业生死存亡,也是民营企业亟待解决的重大问题。

最近,笔者走访了浙江金昌集团、萧山钱江蔬菜有限公司、常山富山纺织有限公司等几家民营企业。走访过程中,各企业负责人都重点谈到了人才问题。经调查发现,当前民营企业大多人才现状显现出这样的特点:员工有一定的实践操作能力,管理人员有丰富的工作经验,但企业缺乏大学本科以上高学历人才。大部分私营企业都是老板白手起家自己打江山,包括管理人员及生产工人都没有进行专业知识学习,虽有丰富经验但无专业理论知识作指导,大多工人循规蹈矩,缺乏创新精神,直接影响了企业的核心竞争力及发展前景。

二、民营企业人才稀缺原因

(一)社会无法为企业提供合适人才

从1999年开始,我国高校开始实施扩招政策。截至2024年,我国普通本专科在校大学生为556万人,2024年,上升到了1562万人,五年间扩招了1006万大学生。根据国家教育事业发展“十一五”规划纲要,到2024年,普通本专科将达到2024万人,将再扩招438万人。然而如此多的高学历人才,大部分却面临着就业困难的严峻形势,企业找不到自己真正需要的人才。

目前,我国许多高校的学生数量增加,然而由于教育资源有限,大学生无法在学校学到真正有用的知识。一方面,专业知识掌握得不够扎实,没有很好的理论基础。另一方面,大学生普遍很难将理论知识与实践相结合,只会纸上谈兵,交际应变能力差,动手能力差。这并不是企业真正需要的高素质、综合型人才。

另外,有些大学毕业生更愿意选择国有企业而非私企、外企。许多人选择国企,因为它稳定,能为员工提供长期饭碗。而私营企业则是昙花一现,发展不够持久,除非选择一家真正有潜力的企业,否则将面临很大的就业风险。

(二)民营企业因自身一些特点难以吸引人才

1.家族式结构难以引进优秀人才

有资料显示,全球65%的私营企业是家庭企业,而在世界500强企业中,也有40%的企业为家族所有。产权的单一性和封闭性使企业内部难以形成满足产权兼容条件的团队激励机制。一方面,家族式治理的长期实施会导致企业内部缺乏科学的管理机制,科学管理常受亲情羁绊。由于管理需要服从血缘关系,因此,以经济利益为纽带的管理规划时常失效,甚至根本难以存在;另一方面,用人惟亲、严重排外是家族治理的固有倾向,在这种构架中形成的激励机制注定是低效率的。

家族企业的产权闭塞,必然造成业主管理具有很强的垄断性,外部各种优秀人才难以进入企业管理岗位,企业中、高级管理人员往往以自己的亲属为主,大多是用人惟亲而非用人惟贤,关键岗位只用“自己人”。而由于市场不完善导致的对经理人诚信的疑虑,致使他们对企业失去信心,纷纷离岗,导致企业面临人才危机。

2.经营规模的制约

以民营企业中的私营企业为例,其吸引人才难,很大程度上是由于私营企业自身的特点所决定的。私营企业大多以利用社会闲置的小额资本起家,不管是生产规模,还是人员、资产拥有量以及影响力,都要小于大企业,这使得大部分的私营企业难以提供高薪、高福利来吸引人才。尤其是处在创业的初期,由于资本有限,私营企业往往只重视资本积累,忽视分配,不能满足到私营企业工作的人才的需求。其次,私营企业的稳定性比大企业差,固定资产存量较小,虽然“船小好掉头”,但抗风险能力差,不管内部还是外部环境的变化,对私营企业的影响比对大企业的影响大得多。对于人才而言,在私营企业就业发展的风险要高于在大企业。

3.人才观念的缺失

产权明晰、自我约束、自担风险等是民营企业的优势,精于经济计算是民营企业的长处。但在企业的经营过程中,许多民营企业往往单纯从经济交换的角度来理解企业和人才的关系,将人才视为企业成本的一部分,认为只要给钱,员工就要全心全意、兢兢业业地给老板干活。这种错误的人才观念忽略了人才作为人的价值,导致民营企业在人才使用上急功近利,而又不能给人才提供发挥才能的工作岗位和工作条件,结果不能人尽其才、才尽其用。

4.缺乏良好的企业文化

企业文化是在一定社会、经济、文化背景下,企业在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成的行为规范、道德准则、群体意识、风俗习惯。良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情,统一企业成员的意念和欲望,为实现企业战略目标而努力,而且是挽留和吸引人才的有效手段。但目前大多数民营企业不注重企业文化的建设,员工往往缺乏共同的价值观念和奋斗目标,对企业的认同感不强,个人的价值观念与企业理念错位。

三、民营企业引进人才的对策

(一)建立灵活的薪酬和福利制度

在社会主义初级阶段,劳动仍然是谋生的主要手段,薪酬和福利仍然是影响人才流动的主要因素。这一宏观环境决定民营企业首先必须建立适应企业条件的薪酬和福利制度来吸引人才。

在福利方面,随着国民待遇原则的普及和社会保障制度的逐步完善,已经为人才在不同所有制条件下就业解除了后顾之忧。民营企业应积极参与社会福利制度的改革和建设,落实国家有关法律和政策的规定,根据自身条件,兑现福利保障,如养老保险、失业保险、医疗保险等,切实为人才解除后顾之忧,增强人才对企业的归属感。

在薪酬制度方面,民营企业应根据自身的实力和实际条件,制定一套适应企业特点,以强化竞争性为目的的灵活薪酬制度。具体来说,可以采取“底薪+奖金模式”:底薪可以与企业原有的薪酬制度统一,基本上差距不大,而奖金可以根据工作性质和处于企业组织不同层次、不同岗位的人才,采取不同的评价标准和方式来评价人才的绩效和确定奖金的数额,以保证公平和效率。这种模式可以满足人才日常生活的基本需要,使他们可以专注于本职工作,也可以提供充分调动人才积极性所必需的物质激励。这样既有利于增加民营企业对人才的吸引力,也符合民营企业的能力和条件。

(二)树立正确的人才观

市场经济优胜劣汰的法则,使人们在择业时越来越慎重,他们不仅看重企业所能提供的薪酬和福利,更注重企业的未来前景及自己身在其中的发展机会。同时,知识经济的到来,也改变了企业和人才之间的关系。人才是知识经济时代创造财富的宝贵人力资源乃至人力资本,是与企业家的资本所有者地位对等的智力资本所有者,企业与人才之间不仅仅是雇用、使用关系,更是平等的资本所有者之间平等的合作关系,只不过是企业出资金、人才出智力而已。

目前,许多民营企业已经认识到了人才的重要性,并以较高的工资收入或其他物质激励方式吸引人才,但单一地增加报酬还远远不够。民营企业要转变利益交换的传统观念,树立以人为本的人才观。首先,在人格上尊重人才,摆正企业与人才的位置关系,平等的合作关系必须时时体现在企业运作过程中。其次,注重人才的成长发展需要,帮助人才搞好职业生涯规划。民营企业在选拔或招用人才之初,应根据工作性质、岗位特点、人才性格、专业和特长等因素,为其今后的发展指明方向。也就是说,为每一个人才进行职业生涯规划设计,让他们的目标与企业的目标相一致,使其产生归属感,为培养企业战略性的后备和骨干力量奠定坚实的基础。

(三)革新管理模式,规范人事制度

民营企业在规模扩张走向大市场的时候,势必革新家族式的封闭管理模式,建立与企业发展相适应的、完善的现代经营管理体系。为吸引人才,民营企业在创新管理模式的过程中,要把构造新型的企业人事制度放在突出位置,着重抓好以下几个方面工作:打破血缘关系的局限,放宽视野,广纳人才,引入职业经理人,尤其是私营企业家要善于通过授权留住人才;建立科学的人才战略规划,加强人才储备。民营企业要结合企业的发展战略,建立一个合乎企业发展实际的人才战略规划,在企业的战略目标、经营计划、生产计划、财务计划的基础上,形成本企业的人员替补计划、招聘计划、退养计划、发展计划等。尽量减少人事人才管理工作的随意性和盲目性,切实搞好人才储备。建立适合企业自身需要的培训体系,把人才的培训工作放在重要位置,加强本企业人才培训,强化本企业人才素质,实现教育培训制度化。

(四)培育企业文化

实践表明,企业文化对于企业员工的潜移默化作用有时比物质激励更为有效。优秀的企业文化不仅作为企业的行为准则而存在,而且能够增强对人才的吸引力。民营企业应努力培育具有包容性和稳定性的企业文化,把企业的美好前景变成员工共同的奋斗目标,提高员工对企业的忠诚度,形成强大的凝聚力。

总之,随着宏观经济环境的改善,民营企业面临着新一轮巨大的发展机遇。同时,随着经济开放程度的提高,民营企业面临的竞争也日益加剧。人才已成为企业确立竞争优势、把握发展机遇的关键。民营企业要把人才当作是企业最宝贵的资源和事业发展合作伙伴,从事关企业生死成败的战略高度,根据内外环境的实际情况,制定相应的吸引人才的策略,并在实际管理过程中不断改进、完善,从而使民营企业实现更高水平的发展。

**第三篇：民营企业信息化建设问题**

民营企业信息化建设问题

及其对策

对于中国众多中小民营企业来说，信息化建设具有重要的战略价值。从宏观方面说，信息化有利于民营企业融入全球经济，充分利用国内、国外两个市场，促进经济增长；有利于实现新型工业化道路的跨越式发展；有利于加快技术创新、体制创新；有利于促进产业结构进一步优化升级；有利于完善社会主义市场经济。从微观方面说，民营企业实现信息化有利于提高企业的管理水平，实现高效有序的管理；有利于节约生产材料，降低库存和生产成本，提高生产效率，缩短生产周期，提高产品质量；有利于缩短企业的服务时间，提高客户满意度，及时掌握客户需求，实现按订单生产；有利于加速资金流在企业内部和企业间的流动速率，实现资金的快速重复有效利用；有利于加速信息流在企业内部和企业间的流动速率，实现信息的有效整合、共享和利用。

一、民营企业信息化存在的问题和障碍

近年来，中国民营企业的信息化意识有了相当大的提高，许多民营企业已经应用局域网，有些行业应用互联网和电子商务的企业已经超过30%，但局域网的应用主要停留在信息共享层面上，生产控制方面的应用很少；电子商务的应用也主要在于网上查询、网上发布信息，而在供应链集成、网上支付、分销渠道等方面的应用还不普遍。资料表明，目前真正实现信息化较高级应用的民营企业在中国民营企业中所占的比例还不足5%。也就是说，国内民营企业信息化建设的主要特征是只有5%左右实施了ERP（企业资源计划）、CRM（客户关系管理）和SCM（供应链管理）方案，进入了信息化的高级阶段，而绝大多数企业的信息化水平仅停留在文字处理、财务管理等办公自动化及劳动人事管理阶段，其存在的突出问题和障碍表现在：

1.民营企业的信息化存在观念误区。中国相当大比例的民营中小企业都是以订单（销售）为生存基础的，有单子才能活命，没单子就倒闭，平均寿命也就三至五年。在生产规模未达到一定层次基础上，信息化手段往往无法显示出其在大量烦琐的生产过程中准确高效的优势。企业的拥有者、管理者认为客户、渠道才是企业生存的源泉，对于企业的信息化建设的积极性不高。即便是信息化程度较高的民营中小企业，他们对信息化的认识方面仍然比较狭窄，认为信息化就是购置几台计算机硬件，运用一些基本的应用软件，用电脑打字、玩游戏、聊天、看新闻；认为网络联通后就等于实现了信息化。把信息化简单理解为“上网”，或者偶尔浏览一下网页也就完成了信息化的进程。

2.民营企业信息化存在资金短缺问题。首先，民营企业收款难，资金拖欠问题严重，自有资金周转较慢，有限的资金大多用在扩大生产、建设中。面对生存的压力、资金的短缺，让他们拿出精力和金钱来完成企业的信息化建设其难度可想而知。其次，企业融资困难，企业与银行之间的信息不对称造成企业融资的交易成本高。银行内部缺少向民营企业贷款的激励机制，在提供贷款方面缺少积极性。而企业外部也缺乏风险投资、上市融资等筹集资金的渠道。因此，大多数民营企业大多将信息化放在第二步考虑。

3.民营企业信息化人才缺乏。中国民营企业的信息化常常缺乏高水平的系统管理与网络管理人才，企业也常常面临人才外流问题的困扰。这主要是因为缺乏高效的人才引进、培养和保持机制。民营企业很难找到一批IT业的高级人才，专职的IT人员薪水又较高，且往往需要更大的空间学习、交流、应用，而民营企业由于对人才的激励和约束机制不完善，绩效评估不合理，因此本身提供的环境往往留不住这些人才。据统计，民营中小企业员工的文化水平、受教育程度、信息化素质较国有企业、外企低。调查结果显示，企业每百名员工中，信息技术人员还不到一人。

4.信息化解决方案提供商方面存在问题。民营中小企业由于所处的行业及历史背景各不相同，其运作模式虽有雷同，但在信息化建设过程中的需求是互异的，就需要“量身定制”，以工具化、成组的设计来实现不同的需求。但目前国内的一些IT方案提供商只是把自己的产品的优势和功能摆在企业面前，单纯地去推荐自己的产品，以产品卖出为目的，他们看重的只是自身产品的市场占有率及同行业之间的竞争，而不是实实在在从企业利益的角度出发，真正帮助企业改进生产管理上的缺陷，使自己的产品能与企业的生产特点相符合起到帮助企业提高生产效率的目的，这也给企业信息化埋下了失败的伏笔。

5.民营企业信息化面临的外部环境不完善。一方面，政府对民营企业信息化的支持和保障力度不够，主要表现在：缺乏完善的针对民营企业信息化建设相关的法律法规政策和技术标准与规范；缺乏鼓励民营企业信息化建设的财政、金融、税收等方面的优惠政策；信息化基础设施建设投入不足等；另一方面，整个针对企业信息化社会服务体系也不够完善，主要表现在：支付手段和配送体系滞后；缺乏为企业信息化服务的中介结构和高质量的咨询机构等。外部环境的制约使民营企业认为现在还不是投入信息化的最佳时机，限制了民营企业信息化的发展。

二、解决民营企业信息化问题的相关对策

1.做好企业信息化系统的整体规划。民营企业在规划信息系统时要注意以下几个方面：一是要实用，避免追求华而不实。二是要可靠，一旦实现了信息化，那么企业的生产、管理都不可能再倒退到原有的模式上去。如果信息化系统不可靠，时不时的老出问题，那么对企业来说，将是无法承受的。三是易升级扩展，企业要发展，技术也在更新，对信息系统的要求是在变化的，因此在规划时，一定要做到既满足眼前的需要，又能兼顾将来的升级发展。最好是采用模块化的结构，各模块既可以独立运行，发挥一定的效益，又可以相互搭接，组成一个完整的企业信息化系统。四是要安全，必须确保信息的安全。信息安全是指在信息的生产、传输、处理、存储过程中，不被丢失、破坏、盗用和非法修改等。

2.按照信息化的要求对企业流程进行调整与重组。民营企业的业务流程隐蔽在企业的各个部门之中，企业自身难以了解各个流程之间的关系，这就需要通过信息模型来分析和重组企业业务流程，从而发现流程中的瓶颈，进而优化之。对于由于流程引起的权利再分配问题，要在实施过程中加以妥善解决。对于企业业务流程的动态变化，系统设计时应尽量考虑采用模式与软件系统相分离的方式来实现。IT厂商能够根据企业自身需要开发出量体裁衣的内部企业应用软件，让企业决策者能够真正了解到信息化的作用，要拿出货真价实的解决方案让民营企业决策者们看到实际效果，才会引起他们对企业信息化的重视。

3.民营企业信息化要量力而行，分阶段实施。民营企业由于在人才、资金、技术等诸多方面都存在一定的困难，因此，企业在规划确定后，应根据具体情况加以实施。如果条件具备的企业，当然可以一次到位，但很多民营中小企业可能不具备这样的条件，因此在具体的实施过程中，可以分阶段、一步步地落实规划。在实施过程中可以先选择一些占用资金少、技术含量不是特别高的模块实施。比如，可以先实现互联网的接入，在互联网上发布本企业的主页，宣传企业的形象，介绍自己的产品，扩大企业的知名度，同时可通过互联网及时了解与企业的生存和发展有关的外部信息，这对民营企业是很重要的。这在目前来说，都花费不了多少资金，技术上也不复杂，如果自己没有主页的制作和维护人才，也可以暂时委托别人来完成。采用成熟一个条件，就落实一步的方法，不断地创造条件，循序渐进，在不太长的时期内，实现规划确定的信息化建设目标。

4.加强民营企业信息化队伍建设。对民营企业而言，吸引人才、稳定人才，防止和抵御人才流失越来越成为企业信息化必须解决的突出问题。首先，企业应广开门路，招贤纳士。如加强与高校结盟，为学生设立专项奖学金，吸引人才。其次，对人力资源管理机制进行改革。对有特殊贡献的关键人才，采用智力入股

或技术入股以增强持股的技术人才对企业的凝聚力，稳定人才。还要逐步在职工技术晋级、干部考核时将使用计算机与网络的基本技能放到考评内容中去。再次，加强对广大员工的IT技能培训。提倡个人自学为主，同时企业内部也进行一些简单实用、面向广大工人的计算机与网络培训，将广大员工的IT技能培训当做重要项目来建设。最后，加强企业文化建设，培养学习型组织，激发起群众性的学习热情，大大刺激群众尤其是青年人学习信息技术的热情，培养企业自己的信息化建设梯队。

5.完善民营企业信息化的良好外部环境。首先，应加强政策导向，健全信息化法律法规。政府应尽快颁布与完善相关的信息化法规和政策，明确信息化建设的统一目标、相关技术标准与信息规范，不断增强政府政策的引导与扶持力度，使民营中小企业在信息化建设过程中做到有章可循、有法可依。其次，要积极投入资金，完善网络基础设施建设。网络基础设施是民营中小企业进行信息化建设的前提，目前中国网络基础设施很不完善，网络传输速度慢、费用高，资源垄断和体制性障碍弊端逐渐显现。政府应不断加大资金投入，引入竞争机制，消除垄断，营造公平竞争环境。最后，应建立完善民营中小企业信息化建设管理机构。政府应不断强化信息服务平台建设，为企业提供信息化建设和发展的管理咨询和人员培训，同时提供必要的技术支持和相关服务，将政策、法律、金融、战略咨询等都纳入信息服务体系的范围之内，为现代民营中小企业信息化建设提供信息资源保障。

**第四篇：民营企业信息化建设问题及其对策**

民营企业信息化建设问题及其对策

中共泰州市委党校叶帆

摘要：信息化建设无论是从宏观上还是微观上，对民营企业来说都具有重要的战略价值。当前，民营企业的信息化已进入新的发展阶段，但在信息化意识、规划、资金、人才、外部环境等方面还存在不少突出问题。加快推进民营企业的信息化，需要做好企业信息化系统的整体规划；按照信息化的要求对企业流程进行调整与重组；量力而行，分阶段实施；以企业为中心提供产品和服务；加强民营企业信息化队伍建设；完善民营企业信息化的良好外部环境。关键词：民营企业、信息化、规划、资金、人才、外部环境

对于我国众多中小民营企业来说，信息化建设具有重要的战略价值。从宏观方面说，信息化有利于民营企业融入全球经济，充分利用国内、国外两个市场，促进经济增长；有利于实现新型工业化道路的跨越式发展；有利于加快技术创新、体制创新；有利于促进产业结构进一步优化升级；有利于完善社会主义市场经济。从微观方面说，民营企业实现信息化有利于提高企业的管理水平，实现高效有序的管理；有利于节约生产材料，降低库存和生产成本，提高生产效率，缩短生产周期，提高产品质量；有利于缩短企业的服务时间，提高客户满意度，及时掌握客户需求，实现按订单生产；有利于加速资金流在企业内部和企业间的流动速率，实现资金的快速重复有效利用；有利于加速信息流在企业内部和企业间的流动速率，实现信息的有效整合、共享和利用。

一、民营企业信息化存在的问题和障碍

近年来我国民营企业的信息化意识有了相当大的提高，许多民营企业已经应用局域网，有些行业应用互联网和电子商务的企业已经超过30%，但局域网的应用主要停留在信息共享层面上，生产控制方面的应用很少；电子商务的应用也主要在于网上查询、网上发布信息，而在供应链集成、网上支付、分销渠道等方面的应用还不普遍。资料表明，目前真正实现信息化较高级应用的民营企业在我国民营企业中所占的比例还不足5%。也就是说，国内民营企业信息化建设的主要特征是只有5%左右实施了ERP（企业资源计划）、CRM（客户关系管理）和SCM（供应链管理）方案，进入了信息化的高级阶段，而绝大多数企业的信息化水平仅停留在文字处理、财务管理等办公自动化及劳动人事管理阶段，其存在的突出问题和障碍表现在：

1、民营企业的信息化存在观念误区

我国相当大比例的民营中小企业都是以订单（销售）为生存基础的，有单子才能活命，没单子就倒闭，平均寿命也就3-5年。在生产规模未达到一定层次基础上，信息化手段往往无法显示出其在大量繁琐的生产过程中准确高效的优势。企业的拥有者、管理者认为客户、渠道才是企业生存的源泉，对于企业的信息化建设的积极性不高。即便是信息化程度较高的民营中小企业，他们对信息化的认识方面仍然比较狭窄，认为信息化就是购置几台计算机硬件，运用一些基本的应用软件，用电脑打字、玩游戏、聊天、看新闻；认为网络联通后就等于实现了信息化。把信息化简单理解为“上网”，或者偶尔浏览一下网页也就完成了信息化的进程。

2、民营企业信息化存在资金短缺问题

首先，民营企业收款难，资金拖欠问题严重，自有资金周转较慢，有限的资金大多用在扩大生产、建设中。面对生存的压力、资金的短缺，让他们拿出精力和金钱来完成企业的信作者简介：叶帆（1975—），男，江苏泰兴人，中共泰州市委党校教研二处副处长，讲师。从事经济学教研工作，研究方向为企业经济、网络经济。

[1]

息化建设其难度可想而知。其次，企业融资困难，企业与银行之间的信息不对称造成企业融资的交易成本高。银行内部缺少向民营企业贷款的激励机制，在提供贷款方面缺少积极性。而企业外部也缺乏风险投资、上市融资等筹集资金的渠道。因此，大多数民营企业大多将信息化放在第二步考虑。

3、民营企业信息化人才缺乏

我国民营企业的信息化常常缺乏高水平的系统管理与网络管理人才，企业也常常面临人才外流问题的困扰。这主要是因为缺乏高效的人才引进、培养和保持机制。民营企业很难找到一批IT业的高级人才，专职的IT人员薪水又较高，且往往需要更大的空间学习、交流、应用，而民营企业由于对人才的激励和约束机制不完善，绩效评估不合理，因此本身提供的环境往往留不住这些人才。据统计，民营中小企业员工的文化水平、受教育程度、信息化素质较国有企业、外企低。调查结果显示，企业每百名员工中，信息技术人员还不到1人。

4、信息化解决方案提供商方面存在问题

民营中小企业由于所处的行业及历史背景各不相同，其运作模式虽有雷同，但在信息化建设过程中的需求是互异的，就需要“量身定制”，以工具化、成组的设计来实现不同的需求。但目前国内的一些IT方案提供商只是把自己的产品的优势和功能摆在企业面前，单纯地去推荐自己的产品，以产品卖出为目的，他们看重的只是自身产品的市场占有率及同行业之间的竞争，而不是实实在在从企业利益的角度出发，真正帮助企业改进生产管理上的缺陷，使自己的产品能与企业的生产特点相符合，起到帮助企业提高生产效率的目的，这也给企业信息化埋下了失败的伏笔。

5、民营企业信息化面临的外部环境不完善

一方面，政府对民营企业信息化的支持和保障力度不够，主要表现在：缺乏完善的针对民营企业信息化建设相关的法律法规政策和技术标准与规范；缺乏鼓励民营企业信息化建设的财政、金融、税收等方面的优惠政策；信息化基础设施建设投入不足等；另一方面，整个针对企业信息化社会服务体系也不够完善，主要表现在：支付手段和配送体系滞后；缺乏为企业信息化服务的中介结构和高质量的咨询机构等。外部环境的制约使民营企业认为现在还不是投入信息化的最佳时机，限制了民营企业信息化的发展。

二、解决民营企业信息化问题的相关对策

1、做好企业信息化系统的整体规划

民营企业在规划信息系统时要注意以下几个方面：一是要实用，避免追求华而不实。二是要可靠，一旦实现了信息化，那么企业的生产、管理都不可能再倒退到原有的模式上去。如果信息化系统不可靠，时不时的老出问题，那么对企业来说，将是无法承受的。三是易升级扩展，企业要发展，技术也在更新，对信息系统的要求是在变化的，因此在规划时，一定要做到既满足眼前的需要，又能兼顾将来的升级发展。最好是采用模块化的结构，各模块既可以独立运行，发挥一定的效益，又可以相互搭接，组成一个完整的企业信息化系统。四是要安全，必须确保信息的安全。信息安全是指在信息的生产、传输、处理、存储过程中，不被丢失、破坏、盗用和非法修改等。

2、按照信息化的要求对企业流程进行调整与重组

民营企业的业务流程隐蔽在企业的各个部门之中，企业自身难以了解各个流程之间的关系，这就需要通过信息模型来分析和重组企业业务流程，从而发现流程中的瓶颈，进而优化

之。对于由于流程引起的权利再分配问题，要在实施过程中加以妥善解决。对于企业业务流程的动态变化，系统设计时应尽量考虑采用模式与软件系统相分离的方式来实现。IT厂商能够根据企业自身需要开发出量体裁衣的内部企业应用软件，让企业决策者能够真正了解到信息化的作用，要拿出货真价实的解决方案让民营企业决策者们看到实际效果，才会引起他们对企业信息化的重视。

3、民营企业信息化要量力而行，分阶段实施

民营企业由于在人才、资金、技术等诸多方面都存在一定的困难，因此，企业在规划确定后，应根据具体情况加以实施。如果条件具备的企业，当然可以一次到位，但很多民营中小企业可能不具备这样的条件，因此在具体的实施过程中，可以分阶段、一步步地落实规划。在实施过程中可以先选择一些占用资金少、技术含量不是特别高的模块实施。比如，可以先实现互联网的接入，在互联网上发布本企业的主页，宣传企业的形象，介绍自己的产品，扩大企业的知名度，同时可通过互联网及时了解与企业的生存和发展有关的外部信息，这对民营企业是很重要的。这在目前来说，都花费不了多少资金，技术上也不复杂，如果自己没有主页的制作和维护人才，也可以暂时委托别人来完成。采用成熟一个条件，就落实一步的方法，不断地创造条件，循序渐进，在不太长的时期内，实现规划确定的信息化建设目标。

4、加强民营企业信息化队伍建设

对民营企业而言，吸引人才、稳定人才，防止和抵御人才流失越来越成为企业信息化必须解决的突出问题。首先，企业应广开门路，招贤纳士。如加强与高校结盟，为学生设立专项奖学金，吸引人才。其次，对人力资源管理机制进行改革。对有特殊贡献的关键人才，采用智力入股或技术入股以增强持股的技术人才对企业的凝聚力，稳定人才。还要逐步在职工技术晋级、干部考核时将使用计算机与网络的基本技能放到考评内容中去。再次，加强对广大员工的IT技能培训。提倡个人自学为主，同时企业内部也进行一些简单实用、面向广大工人的计算机与网络培训，将广大员工的IT技能培训当作重要项目来建设。最后，加强企业文化建设，培养学习型组织，激发起群众性的学习热情，大大刺激群众尤其是青年人学习信息技术的热情，培养企业自己的信息化建设梯队。

5、完善民营企业信息化的良好外部环境

首先，应加强政策导向，健全信息化法律法规。政府应尽快颁布与完善相关的信息化法规和政策，明确信息化建设的统一目标、相关技术标准与信息规范，不断增强政府政策的引导与扶持力度，使民营中小企业在信息化建设过程中做到有章可循、有法可依。其次，要积极投入资金，完善网络基础设施建设。网络基础设施是民营中小企业进行信息化建设的前提，目前我国网络基础设施很不完善，网络传输速度慢、费用高，资源垄断和体制性障碍弊端逐渐显现。政府应不断加大资金投入，引入竞争机制，消除垄断，营造公平竞争环境。最后，应建立完善民营中小企业信息化建设管理机构。政府应不断强化信息服务平台建设，为企业提供信息化建设和发展的管理咨询和人员培训，同时提供必要的技术支持和相关服务，将政策、法律、金融、战略咨询等都纳入信息服务体系的范围之内，为现代民营中小企业信息化建设提供信息资源保障。

参考文献：

[1]郑超．中小民营企业信息化建设的问题及解决对策[J]．经营与管理，2024（5）．

[2]林文声．关于民营中小企业信息化建设问题的探讨[J]．科技和产业，2024（12）． [2]

**第五篇：民营企业的人才管理**

民营企业的人才管理

人才资源是第一资源，是企业取得竞争优势的关键要素。人才资源问题，说到底是人才资源的管理问题。近几年，民营企业四处张榜，筑巢引凤，招贤纳士，使其在人才行情排行榜由默默无闻的殿后兵一跃成为人才需求的大户，民营企业也成为经济发展的生力军，已呈现出了强大的发展劲头。但是于在人事人才管理方面的不到位，致使部分民营企业出现了人才资源存量不足、专业结构不尽合理、人才作用发挥不够的不良现象，使我国民营企业人才流失现象问题严重。民营企业中中高层管理人员和科技人才的工作年限相对缩短。人才流失不仅严重制约了民营企业的进一步发展壮大，同时也极大地挫伤了各类人才到民营企业施展才华的积极性和主动性。

我认为公司的第一资本是人，而不是其它。人才是民企的发展之本。为人所诟病的民企家族制管理模式到底对民企的发展起到了多大作用，许多专家都提出了不同看法，但专家们的看法有一点是一致的，那就是如果民营企业在起步阶段以家族制管理的凝聚力和高效率得到了第一桶金的话，那么在进行再生产的过程中，现代企业规范化的管理模式必然要取代家族制，否则企业无法进一步做大做强。

现阶段，民营经济是最具活力的经济增长点，是区域经济发展中最活跃、最有优势的经济成分。随着民营企业规模的不断壮大和市场经济体制的不断完善，传统的民营企业管理体制和管理方式和观念制约着民营企业的发展。特别是现在中小型民营企业中关键人才流失的情况比较严重，据调查，民营企业近几年的人才流失率达30%以上，一些生产企业人才流失率竟达70%，民营企业中的中高层人才以及科技人员，在公司的工作年龄普遍较短，一般为2-3年，最长的也不过5年。许多民营企业叫喊着人才难求、人才难留。

对于民营企业人才流失的原因：

（1）民营企业内部管理制度不完善，内部管理混乱，缺乏基本的制度，组织结构不合理，从而导致员工无所适从，不知道应该怎么做才符合企业的要求。如：机制不健全，有“法”似无“法”，规矩只是用来做摆设或者吓唬员工的；人治大于“法”治，任何规矩制度都由人来评判，更本不依据规矩制度来办事，即人大于“法”、情大于“法”；工作时间无休止，不给员工足够的自我时间；工作范围无界限，一个人承担多份工作，工作没有明显的分工；没有言论自由，行为处处受限。

（2）企业家精神不能随企业的发展而建立，民营企业家不能提高自己的自身素质，依然保持在创业时的那种工作习惯和作风。

（3）没有先进的企业文化，但越来越多的人把“企业文化看成是一个复合系统，它既是

一种新型的管理理论，又是一种价值观和信念，它是企业哲学、企业精神、企业制度和行为方式的辩证统一”。

（4）基本的人才管理制度不健全，对人才的招聘、录用、培训、考核、晋升和辞职、辞退等工作没有一套科学、合理的制度，人才管理上往往凭领导者的经验和主观判断。企业领导人注重血缘、亲源关系，因人设岗，不论能力高低都被安排在重要岗位；对引进的人才，岗位设计不合理，职责过大，要求苛刻，很难进入决策层，这也是难以留住高素质的人才的一个重要原因。

（5）薪酬与绩效管理缺乏科学方法，激励机制不完善 薪酬体系不合理，不能真实反映

岗位和业绩的价值。民营企业在薪酬与绩效管理方面常出现下面两种情况：一种情况是企业为提高工作效率，开始尝试奖金与绩效挂钩，但前期的岗位分析评价、绩效考评体系等基础性工作不到位，导致考核无法拉开差距，加之浮动奖金的比例较小，对整体薪酬的影响有限，这样的直接结果就是“干好干坏一个样”。第二种情况是企业将人才工资与奖金的激励功能错位，把绩效薪酬视为薪酬的主体，基本薪酬等处于次要地位。造成有的企业发的奖金很多，年收入加起来不比外资企业少，但是难以吸引到一流的人才。

事实上，企业的人才资源管理制度是一个多角度、多层次的制度体系。大到企业的人才资源的战略选型，小到人才的筛选管理制度。笔者仅就人才资源管理中起关键作用加以提出，主要包括人才资源规划管理制度、招聘管理制度、培训管理制度、绩效管理制度、薪酬管理制度以及职业生涯管理制度，以上各项制度互相配合确保企业战略目标的实现，保证企业和人才共同发展。民营企业要想生存并发展壮大，就必须采取积极的管理对策，克服自身不利的因素，同时需要外界力量的支持；加强制度建设，改革治理结构，培育先进的企业文化，只有这样才能做到“栽了梧桐树，引来金凤凰”.企业用人第一步是人才的引进。多年的企业管理经验告诉人们，民营企业必须走出天价求人，之后又无法做到人尽其用，导致对企业和人才双方都造成浪费的怪圈。“必须改变企业与人才互相捉迷藏的现象”； 企业要不拘一格求人才，对于人才要没有地域的限制，招收人才时并不局限于本市或县；对于进入公司工作的员工，要非常重视他们的职业生涯规划与职业培训，公司希望将合适的人才放到合适的岗位上，发挥最大的效用；我认为，作为公司的一名普通员工，如果在某个职位表现非常出色，再使他增加管理方面的能力，这将会带动更

多的员工成长；要尽可能将员工分配到适合他的岗位上去工作，而不要把他放在他不擅长的岗位上，要用人之长； 对于管理阶层内部应该通过谈判协商和参与来解决，要宽容，不要把矛盾由舆论来暴露和推波助澜，这对企业发展不利。如果是真正的人才，公司应该给他非常优厚的待遇，包括房子、车子，公司会以一定的代价把人才留下来，因为企业要发展必须靠人才但是这种简单的高待遇，缺乏长远发展规划的事业，对这些中高层人才没有足够的吸引力，离职率高也就在所难免，同时也直接影响下属员工的工作心态，工作成果也不能达到高水准，因此人才也要对公司有感情和责任心。同时，建立现代企业制度，建立科学的人才发展战略规划，强人才储备,完善公司治理治理结构，实行人本管理，不能见物不见人，培育先进的企业文化、培育创新文化、提高企业家自身素质和强调“以人为本”的管理文化，建立健全激励体制，做到奖惩分明,建立学习型企业。这样，民营企业才能录用到好的人才，才能留住人才，从而使企业有好的发展前景。

民营企业人才资源管理瓶颈：

民营企业对国民经济发展和贡献越来越显着，民营企业的发展成为推动经济发展的重要力量。大量民营企业的快速发展的主要驱动因素是企业创业者对市场机会、国家政策的成功把握，但企业成长到一定规模后，企业规模扩大与管理能力不足的矛盾使得不少民营企业或多或少出现了发展的停滞，甚至衰退、倒闭的现象，表现出明显的发展瓶颈。有的民营企业虽然察觉到企业发展到一定阶段需要人才的支撑，对专业人才的吸引力的措施也在加强，但是由于企业缺乏系统的人才管理制度，出现人才引不进留不住的情况。

民营企业领导人的素质影响企业发展 我国民营企业起源于上世纪80年代初，大多民营企业创始人很大程度上凭借的是对国家政策和市场机会的敏感，抓住了企业发展的机会，获得了成功。随着企业的发展，他们没有从战略的角度充分认识到企业的发展与企业高层管理者素质关系重大，没有意识到企业高层管理者对下属的成长与发展具有不可推卸的责任。企业领导者的个人素质直接影响到企业的发展，什么样团队能胜任企业的管理工作是民营企业必须考虑的一个重要问题。

多数民营企业是白手起家发展起来的，创业者文化层次不高、知识结构单一，随着企业的发展壮大，加之市场对企业发展在技术与管理上的牵引，企业领导者逐渐认识到知识与技术的重要性，纷纷招聘高层次的专业人才到自己的企业。但在现实工作中，企业制度不规范且缺少企业文化与经营理念的支持，制度的系统性、规范性与可操作性不强，领导者决策随意性大。这些人的专业意见与民营企业磨合困难，甚至冲突严重，直接影响到他们的工作热情和专业发挥程度，很多人在短暂几个月磨合后就离职，长一些的能达到一两年，但超过三

年的实属凤毛麟角。这些人才的流失不仅带走了技术秘密，也带走了客户，增加了企业人才重置成本，严重地影响了企业工作的连续性和工作质量，也影响了在职员工的稳定性和效忠心，对民营企业造成严重损失。

为吸引人才的高薪政策没有产生合理的回报, 民营企业为从外部吸引优秀的专业人才，保留内部人才，企业大多参照外部市场薪酬水平制定了具有竞争力的薪酬标准，但往往缺乏科学的保证内部公平的分配机制，没有建立起绩效导向的考核机制，使得人才的潜力并没有充分发挥，出现成本控制、质量管理等专业方面的管理不完善，在激烈竞争的市场环境中，这些企业的利润没有达到预期的结果。

解决民营企业人才资源管理瓶颈的对策:

为了实现民营企业从经验管理为主向科学管理过渡，人才资源管理应从“人治”转向“法治”，依靠组织体系实现企业目标，充分发挥各岗位的作用，调动企业骨干的积极性，必须基于系统思想解决人才资源管理瓶颈。

构建清晰的企业战略，指导人才资源管理实践 组织力量，将企业老板的发展思路清晰

地表达出来，并结合企业系统的外部环境分析（外部环境变量、产业分析）、内部环境分析（企业内部资源分析），找到将企业外部机会与内部优势匹配的战略，作为企业一切行动的指南和目标。在企业战略明确的情况下，制定企业人才资源管理战略，做好人才资源规划，指导人才资源管理实践。一个组织的人才深信其所从事的事业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、积极进取，就会最大限度地发掘自己的潜能，并与企业风雨同舟，为实现自己和企业的共同目标而奋斗。

薪酬制度不仅直接能够对企业的人才产生激励，更重要的是它会反过来对企业人才资源的来源以及价值创造过程本身产生影响。薪酬制度设计要遵循三个基本原则：首先是外部公平性，其次是内部公平。再次是人才自我公平。企业可以考虑对核心管理和技术人才，鼓励他们以资金或自身的人力资本入股，通过适当分配股份使人才与企业利益共享，把人才自身的利益与企业的发展联系起来。

企业发展到一定规模，必须考虑建立领导团队的问题，注意吸收企业外部专业人才，特别是有实践经验的高层次的企业管理人才承担企业主要主要管理岗位，改变目前经营管理队伍的结构，使企业管理科学化、专业化。同时企业老板们调整工作重点，从具体业务指导和事务决策中解脱出来，借助职能部门建立人事、财务、投资、战略等职能管理，通过选拔

职业经理人，建立良好的计划预算机制和例外管理机制，在保证企业良性发展的范围内给人

才充分授权，发挥下属积极性，老板们集中时间思考企业发展战略，促进企业跨越式发展。

总之，民营企业的人才管理瓶颈的解决，必须在企业战略的指导下，构建实现战略的载

体，制定人才资源管理管理政策与制度，使民营企业从产品成功型企业转变为企业成功型企业。

私营企业是中国经济发展的生力军，也是中国未来经济增长的新生力量，但市场经济竞争的本质是人才的竞争，私营企业只有摈弃用人机制上的管理“短板”，不断地给企业注入新鲜“血液”，优化人力资源，做到人尽其才，人尽其用，私营企业的快速发展才有希望，私营企业才能迎来欣欣向荣、万象更新的发展“春天”！

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