

# 高科技企业人力资源管理研究

杨洋

中国雄安集团数字城市科技有限公司

**【摘要】**高科技企业因其独特的特点使其与普通企业之间存在着巨大的差异，人力资源是高科技企业重要的基础，其管理质量可直接影响企业的发展。本文将从人力资源管理的角度来进一步分析高科技企业的特点，并着重分析高科技企业在人力资源管理方面存在的问题，提出解决对策，从而提升高科技企业的管理效率。

**【关键词】**高科技企业；人力资源管理；薪酬体制；激励体制

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.064

## 前言

高科技企业是一种技术资本密集型企业，具有高风险的特点，这些企业在市场上极其有竞争力。在高科技企业中，人力资源是第一生产力，人力资源管理的优劣程度对高新技术产业能否实现良性发展起着举足轻重的作用。为了使我国的高新技术产业实现长足稳步发展，加强对人力资源管理的研究就显得尤为迫切。

### 一、高科技企业人力资源的特点

#### (1) 学历高，专业技术过硬

一般来说，相较于传统企业员工，高科技企业的员工拥有更高的学历，也具有更专业的技术知识和综合素质。这样的员工普遍有更好的创意，可以为高科技企业的创新提供很大的支持。可以说，高科技企业的员工都是知识型员工。根据爱美网对中国高科技企业的抽样调查，可以发现，中国绝大多数高科技企业的员工均接完成了大学本科及其以上的高等教育。这些员工绝大多数拥有着目前相对前沿的技术水平。

#### (2) 重视自我成长

高科技企业既是国家的新兴产业，也是高科学型企业，而高科技企业的创新期相对较短，需要有一些善于接受、培训时间短的优秀员工，这些人员往往熟悉新科技，也更乐于寻求自我的价值。高科技企业的员工非常重视自我的成长，也对自己成长抱有很大的期望。大量的高素质人才在很大程度上决定着高科技企业的发展程度<sup>[1]</sup>。

#### (3) 员工流动率高

人才是企业发展的基石<sup>[2]</sup>，在不科学的人力资源管理手段和市场激烈的人才竞争条件下会加剧人才的流失。目前我国高科技企业在人力资源管理上仍是以传统管理方式为主，忽视了员工自我成长和自我实现的需求。调查研究表明，高科技企业的员工流动率约为百分之十五，远高于普通企业。这种人才上的高流动性极大的导致了人力资源的浪费，增加了人力资源管理的成本，同时也给企业现有员工带来了一些负面影响，这严重影响了企业的健康发展。

### 二、高科技企业人力资源的问题

结合以上分析，我们可以看出，高科技企业与一般企业有着非常明显的区别。因此，高科技企业的人力资源管理有别于一般企业。根据目前的实际情况，高科技企业的人力资

源管理中的问题，主要集中在以下几方面：

#### (一) 缺乏适当的战略人力资源管理系统

结合我国许多高科技企业的实际情况，人力资源管理部门一直忙于日常事务的处理，使得这些部门无法开发和分析一些人力资源，进而影响了管理和制定公司的人力资源发展战略。即使在我国许多高科技企业中，人力资源管理部门大多处在提供后勤保障的尴尬位置上，很难参与公司在管理方面的决策，只能为公司在人力资源方面给予非常有限的数据支撑。由于人力资源管理缺乏公司管理层的必要重视，且并未形成科学的人力资源管理系统，导致高科技企业的发展与其人力资源管理水平的发展出现了严重的不协调，这些因素严重影响我国高新技术企业的健康发展。另外，值得一提的是，人力资源统计在人力资源的管理中也占据着重要地位，然而遗憾的是，实践中高科技企业并没有重视统计的作用。

#### (二) 人力资源管理意识淡薄

目前，我国高科技企业在人力资源管理上还处于一个相对落后的水平，甚至国内有些高科技企业完全没有人力资源管理的理念，仍是将人力资源管理定格在为企业招聘员工的工作，对人才的管理也没有足够的重视。企业缺乏人力资源管理意识和方法，更多的是通过传统的手段来管理这些员工，并不能很好的激发员工对企业的归属感。这种粗糙的管理方式在很大的程度上造成了人才的流失。人力资源管理中的某些较深层次的问题，还有高科技企业整体人力管理的特殊性，都是当前人力资源管理中的热点问题。

#### (三) 缺乏多元激励约束机制

高科技企业人力资源管理中的用人制度仍然比较传统，这些传统的雇用制度根据以往经验的判断、评估和评价标准管理公司内部人员。员工的个人评价更多的是建立在个人主体性的基础上，导致评价结果缺乏客观性，在就业过程中，许多企业仍然把重点放在员工的职业技能教育上，而不是员工的职业素养，且在激励机制上比较单一，缺乏更完善的激励机制，直接导致员工在工作过程中无法充分发挥个人能力。

#### (四) 人力资源管理投入不足

虽然许多高科技企业已经深刻认识到人力资源在企业发展中的重要作用，但对高科技企业管理的投资不足已成为业界关注的焦点。但大多数公司的目标是用更少的钱做更多的

事。人力资源管理缺乏相应的投入，在金融和其他投资方面存在明显的弱点。基于这一现实，另一个问题出现了：企业缺乏训练有素的人力资源管理专业人员<sup>[3]</sup>。目前，我国许多高科技企业缺乏这方面的专门人才，人力资源管理仍得不到足够的重视。

### 三、提升高科技企业人力资源管理效率的策略

#### （一）建立科学的评价机制

为了进一步提高我国高科技企业人力资源管理的效率，需要建立科学的评价体系。高科技企业的人力资源管理与传统企业有着明显的区别，这是一个不争的事实。因此，建立高科技企业内部绩效评价体系，就必须更好地把握高科技企业的特点。首先，要继续控制评价的全面性和实用性，进一步提高评价的价值。传统的评价方式是考核部门对考核者进行评价。然而，实践证明，这种单一的渠道评价方式存在诸多不足。在高新技术与节能领域，考核者应通过建立领导评价、自我评价、考核者平行部门评价和企业上级评价等方式，从多个角度对考核者进行评价。企业需要建立一个360度的评价体系，最大限度地体现了评价的合理性。同时，评价指标的设计应与传统企业有明显区别。高科技企业的员工评价应包括个人工作能力和员工职业能力三个方面，从而达到评价的目的。在评估员工时，我们必须权衡这三个因素。在经验评价指标中，应紧密结合企业整体发展战略，确定长期指标与短期指标之间的实际关系<sup>[4]</sup>。这样，无形的评价就可以变成有形的评价。评价指标及各权重的计算应结合企业实际情况，评估的内容应尽可能具体，评估的形式和运作应遵循成本原则。这样，所获得的数据就更加科学合理，使企业员工能够做出全面的判断。最后，我们要着重把握人力资源管理的新趋势。人力资源管理必须以人为本，不仅要注重目标和结果，还要注重管理过程，以充分发挥员工的个人潜能，开发公司内部的人力资源。

#### （二）完善薪酬分配制度

我国高科技企业的薪酬分配制度仍采用的是落后的传统分配观念。他们利用平民主义来分配公司的利润，这种分工不利于企业的积极性和长远发展。因此，在有限的工资分配中，必须充分结合劳动者的实际情况，进一步扩大重点劳动者与普通劳动者的收入差距。薪酬体系的构建过程应充分体现市场经济原则，进一步打破原有的分配机制。在构建薪酬体系的过程中，我们还必须把握两个基本原则，这两个原则都体现在薪酬体系的构建上。薪酬是企业对员工的合理贡献的认可，不同的员工对公司的贡献是不同的，因此有必要对那些对公司做出突出贡献的员工给予更多的激励，以最大限度地发挥薪酬的激励效果。此外，我们必须努力帮助企业建立一个更公平和更具竞争力的外部薪酬体系。高科技企业之间的人才竞争尤为激烈。只有建立一个更加完善合理的工资制度，才能培养出更多的人才。因此，必须建立以岗位为基础、以绩效为基础的薪酬体系，使员工的实际收入与企业

的实际收入相结合。公司发展得越好，员工的实际收入就越多。这有助于提高员工的工作积极性，使整个企业进入良性循环。

#### （三）建立多层次人才激励机制

结合高科技企业的实际情况，高科技企业的员工大多是知识型员工，具有较高的学历和技能。这些员工有很强的自主性、想象力和创造力。可以说，人才水平参差不齐，因此，必须建立反映时代特征的激励机制，对不同类型的人才进行多层次、多内容的激励。企业在建立激励机制的过程中，应注意按需激励的形式，因此，企业应根据绩效激励、能力激励、环境激励和物质激励四项原则，设计更全面的激励机制，建立更成熟的员工激励体系，并根据不同的员工采取不同的激励方式<sup>[5]</sup>。

#### （四）完善人才培养体系

高科技企业在发展过程中，对知识和技术的依赖程度越来越高，虽然大多数员工都是高知识、高技术、高技能的员工，但他们的知识和技能还需要进一步提高。知识和技能不是一成不变的，而是不断变化的。因此，对员工的个人培训尤为重要。高科技企业应根据“有所作为，有所作为”的原则，进一步加强就业培训，进一步转变观念，把人力资本作为企业获得市场竞争优势的重要战略投资。这样，我们就可以进一步完善企业培训的内容，从而培养出一批综合素质和较高技能、不断学习的优秀员工<sup>[6]</sup>。

### 结束语

综上所述，高科技企业与普通企业之间存在着非常明显的差异，人力资源管理不仅仅是简单的为公司招聘人才，而是需要根据公司发展的状态制定适合公司发展的人才方案。通过科学的评价机制、薪酬分配制度、人才激励方案等手段为公司吸引更多更优秀的人才，实现公司在人才上的可持续发展，从而提高公司在国内外市场中的竞争力，使公司更快更好的发展下去，更好的为我国在科技领域做出贡献。

### 参考文献

- [1]王华夏.科技型企业人力资源管理问题研究[J].食品研究与开发,2020(23):253.
- [2]朱越.基于双因素理论的国有高科技企业员工激励问题研究[D].北京,中央民族大学,2020.
- [3]韩月乔.高科技类企业核心员工人力资源管理实践[J].价值工程,2019(19):73-75.
- [4]贾建锋,周舜怡,张大鹏.高科技企业创业过程中人力资源管理系统的演化升级——基于东软集团股份有限公司的案例研究[J].南开管理评论,2018(05):162-175.
- [5]詹聪慧.公平理论视角下的H高科技企业员工流失问题研究[D].湖北,湖北工业大学,2020.
- [6]赵佳丽.高科技企业人力资源绩效考核的方法研究[J].今日财富(中国知识产权),2019(12):102.