

# 企业人才留用机制及人力资源管理探讨

白丽敏

华能庆阳煤电有限责任公司

**摘要：**人才是企业发展的关键，在当前社会经济迅猛发展的背景下，我国企业间的人才竞争日益激烈。并且，有很多企业都会将人才培养作为自身发展的重要任务。而在企业当中，人力资源占据重要地位，与企业的物质、经济、信息等资源一起，形成企业生存发展的重要资源。不过，当前有很多企业在人力资源管理的过程当中，会存在相应的问题，进而影响企业的发展。其中，最突出的问题就是人才留用机制的不完善。基于此，本文主要对企业人才留用机制与人力资源管理的联系进行分析，探析企业人力资源管理的现状，并以此为基准，提出通过人才留用机制提升企业人力资源管理水平的对策，以期发挥出人才留用机制的价值，提升企业的人力资源管理效率。

**关键词：**人才；企业；人力资源；人才留用机制；管理水平

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.10.236

对人才留用机制来说，主要就是指企业为留住人才，使其发挥出潜能，为企业发展作出贡献，避免存在流失情况的机制。而对人力资源管理来说，主要就是通过借助招聘、选择以及考核等形式，来充分调动员工的工作积极性，进而使得企业获得更高的经济效益。人才留用机制属于人才资源管理中的一部分，通过优化人才留用机制，不但能够对人力资源管理的问题加以解决，还能够推进企业的高质量发展。

## 一、企业人才留用机制与人力资源管理的联系

在当前市场竞争日益激烈的背景下，企业的成功在很大程度上取决于其人力资源的有效管理和利用。特别是在人才竞争激烈的形势下，企业的人才留用机制与人力资源管理工作尤为重要。不过，企业人才留用机制与人力资源管理之间也具有较为紧密的联系<sup>[1]</sup>。具体分析，人才留用机制是企业为了吸引、留住和激励优秀员工而设计的一系列政策和措施，不仅有助于企业建立积极的工作环境，还能推动人力资源管理工作的高效开展。一个健全的人才留用机制，能够为企业的人力资源管理工作提供有力的支持。企业通过制定合理的薪酬和福利政策，可以吸引更多的优秀人才加入。而通过提供培训和发展机会，则可以激发员工的潜力和创造力，提高整体绩效。由此可见，人才留用机制对于提升人力资源管理效率具有重要意义，优化人才留用机制能够促进人力资源管理工作的高效实施。与此同时，在人力资源管理中，人才留用机制占据着至关重要的地位。人才留用机制是人力资源管理的核心组成部分，涉及员工的招聘、培训、绩效评估和激励等多个方面。并且，人才留用机制的好坏直接影响到企业的竞争力和发展潜力。成功的人才留用机制不仅能够提高员工的满意度和忠诚度，还能为企业的长远发展奠定坚实的基础。此外，人

力资源管理在人才留用机制的建设过程中也会发挥关键作用。人力资源管理可以通过制定科学的招聘策略，能够确保企业能够吸引到具备所需技能和经验的优秀人才。由此可说，人力资源管理能够为人才留用机制建设提供全方位的保障和支持。

## 二、企业人力资源管理的现状

### （一）人力资源管理观念落后

现阶段，有部分企业，特别是中小企业，没有提高对人力资源管理工作的高度重视。在对岗位进行分配的过程当中，由于没有更加科学以及合理地人才进行配置，进而导致很难充分发挥员工的水平，并且打击员工的工作积极性。还会有部分企业在人力资源管理工作过程当中，强调对规范的制定，重在推进规范化管理。不过，缺乏以人为本的管理理念以及市场化管理方式。而之所以会存在这样的情况，主要是因为企业的人力资源管理观念较为落后，进而导致很难留住人才，存在人才留用机制不完善的情况<sup>[2]</sup>。

### （二）绩效评价机制不够健全

当前，部分企业在开展人力资源管理工作过程当中，会存在人才绩效评价机制不够健全的情况。很多企业在人才绩效管理的过程当中，并没有结合人才在工作中的研究成果以及创新意识来制定，进而导致无法更加全面地开展绩效管理工作，与人才自身定位存在较大的偏差。诚然，任何企业员工在开展工作的过程当中，都无法绝对确保工作的顺利进行。不过，部分企业会将过错归结到员工个人能力不足方面。再加上绩效分配的环节没有很合理，部分企业未以员工的劳动成果来对资金进行分配，进而导致人才无法积极发挥自身价值。

### （三）缺乏完善人才激励机制

现阶段，很多企业在发展的过程当中，由于人才激

励机制没有很完善,进而导致无法充分调动人才的创新能力。尽管企业拥有很多人才,但是很难发挥价值。很多企业都会以薪资手段来建立激励机制,没有充分考虑人才对自身能力提升方面的要求,由此导致员工很难在企业中有学习深造的机会。并且,部分企业的人才晋升渠道没有很合理,缺乏员工岗位之间的灵活交流,并且对职位的要求比较高。再加上部分企业在人才选拔的过程中,没有更加公平,由此导致无法发挥人力资源管理工作的价值,员工存在较强的离职倾向<sup>[3]</sup>。

#### (四) 信息化的建设程度不够

在信息化快速发展的时代背景下,人力资源管理也需要紧跟时代的步伐,实现信息化管理。然而,当前许多企业在人力资源管理的信息化建设方面还存在明显不足。部分企业虽然已经引入人力资源管理信息系统,但由于缺乏足够的技术支持和专业人才,导致系统使用效率低下,难以充分发挥其应有的作用。同时,部分企业对于信息化建设的投入不足,导致限制信息化在人力资源管理中的应用和发展。这种现状不仅会影响人力资源管理的效率,也会在较大程度上制约企业整体的发展速度。

#### (五) 人资管理缺乏战略思维

目前,许多企业在人力资源管理上缺乏战略思维,往往只关注日常的招聘、培训、薪酬等事务性工作,而忽视了人力资源与企业战略目标的紧密结合。这种缺乏战略思维的管理方式,使得人力资源无法成为企业实现战略目标的重要推动力。同时,由于缺乏长期的人力资源规划,企业可能面临人才短缺、人才流失等问题,严重影响企业的持续发展。

### 三、通过人才留用机制提升企业人力资源管理水平的对策

#### (一) 更新人资管理观念

要想完善人才的留用机制,使得人力资源管理水平得到进一步提升,企业就需要注重更新人力资源管理的观念,凸显出以人为本的价值观念,从员工的角度出发,思考员工真正需要的是什么,从而制定出更符合员工需求的管理制度。企业应将人才视为最宝贵的资源,通过深入了解员工的职业目标、发展需求以及工作动力,为员工提供个性化的成长路径<sup>[4]</sup>。这样不仅能提高员工的满意度和忠诚度,还能有效减少人才流失,增强企业的核心竞争力。与此同时,企业也需要注重对“人力资源管理属于职能属性”的认知加以改变,对早期人力资源管理中单纯注重机械执行制度的局面加以打破。

通过将先进的人力资源管理理念加以引入,并注重人力资源部门工作人员自身能力以及水平的提升,使其能够从企业发展战略的视角出发,开展各项人力资源管理工作的。此外,企业还应加强对工作人员的培训和教育,提升其对人力资源管理工作的重视程度,明确人力资源管理部门的主要工作职责,进而更好地开展人力资源管理工作,为企业的稳定发展提供保障。通过为员工的发展提供充足空间,可以激发员工的潜力和创造力,使得企业的人才追求与企业发展目标保持一致,从而为企业的发展注入源源不断的动力。

#### (二) 健全绩效评价机制

现阶段,企业对于人才的需求和渴求越来越强烈。为保持企业的竞争力,建立更加完善的绩效评价机制成为企业留住人才的关键手段。而在构建绩效评价体系时,应确保体系的公正、公平和公开。这意味着评价过程需要透明,评价标准需要明确,并且评价结果需要客观、准确<sup>[5]</sup>。只有当员工感受到评价的公正性,才会对评价体系产生信任,进而积极参与其中。为实现这一目标,企业可以采用360度反馈评价法,让员工的上、同级、下级以及客户都参与到评价过程中,确保评价结果的全面性和客观性。并且,绩效评价体系需要与企业的战略目标紧密结合。企业可以将战略目标分解为具体的绩效指标,作为员工评价的依据。如,如果企业的战略目标是提高市场份额,员工的绩效指标就应该包括销售额、客户满意度等与客户相关的指标。绩效评价体系还应该关注员工的个人成长和发展。员工不仅需要获得经济上的回报,更需要在工作中不断学习和成长。因此,企业应该根据员工的绩效表现和个人发展需求,为员工提供针对性培训和发展机会。这样,员工就能在实现个人价值的同时,为企业的发展作出更大的贡献。在评价过程中,企业还需要从人性化的角度出发,全面评价员工的工作能力和工作态度。这要求评价者不仅要关注员工的工作成果,还要关注员工在工作过程中的表现和努力。评价者需要避免受个人喜好等因素的影响,以此确保评价结果的公正性和准确性。

#### (三) 完善人才激励机制

要想充分发挥人才的价值以及工作积极性,企业需要以薪酬激励为基准,实现对多元化激励机制的构建,并结合员工的实际需求,制定出针对性激励措施。在此过程当中,企业可以通过市场调研,了解同行业的薪酬水平,确保企业的薪酬水平具有竞争力。企业还可以根据员工的绩效表现,提供相应的绩效奖金,以此激励员

工更好地完成工作任务。除了物质激励外，企业还应注重精神激励。例如，企业可以为员工提供晋升机会，让员工看到自己在企业中的未来；或者为员工提供培训和发展机会，帮助员工提升自身能力。这些精神激励措施可以增强员工的归属感和忠诚度，降低员工的离职率。在激励机制的构建过程中，企业还需要注重长期激励和短期激励的结合<sup>[6]</sup>。短期激励可以快速激发员工的工作热情，但长期激励更能确保员工的稳定性和忠诚度。因此，企业可以设计长期激励计划，包括员工持股计划、退休计划等，让员工感受到企业的长远发展和自己的利益息息相关。此外，企业还需要建立公平、公正的激励机制。员工对激励机制的公平性感知直接影响到其工作积极性和满意度。因此，企业在制定激励机制时，需要确保公开、透明，避免出现任何形式的人为偏见和不公平现象。这样，便能够确保企业的人才更加稳定<sup>[7]</sup>。

#### （四）推进信息化的建设

在当前信息化时代的背景下，传统的人力资源管理方式已经无法满足企业的需求，加强信息化建设成为优化人才留用机制，提升人力资源管理水平的必然趋势。为此，企业可以选择充分运用AI技术，对员工数字平台进行构建。在此过程当中，企业应注重对于大数据、云计算以及AI等相关技术的应用，通过构建员工数字平台，实现对于员工数据的实时收集和分析。通过对员工数据的深入挖掘，企业可以更加了解员工的需求、能力和潜力，从而为员工提供更加个性化的激励和发展方案。通过运用数字化手段，能够集中管理并且实时更新员工的信息，以便于人力资源管理部门与员工对相关信息进行查询以及使用。并且，在对数字平台进行建设的过程当中，企业也需要运用AI技术，实现培训推荐、招聘流程等环节的智能化以及自动化。这样不仅能够提高员工的满意度和忠诚度，还能够实现企业与员工之间的双向匹配，为企业的发展提供更加稳定的人才保障。此外，企业还需要建立更加完善的信息安全机制，确保人力资源数据的安全性和保密性。究其原因，在信息化建设中，数据的安全性和保密性是企业不可忽视的重要问题。为此，企业应该建立完善的信息安全管理制度，加强对数据的安全防护和监控，防止数据泄漏和非法访问，保障企业的核心利益。

#### （五）构建战略发展规划

企业在对人才进行管理的过程当中，需要构建更加完善的人才战略发展规划，明确自身在行业中的定位和发展方向，从而确定所需的人才类型和数量。企业还需

关注未来趋势，预见未来可能出现的人才缺口，并提前制定应对策略。为实现人才战略发展规划的构建，企业需与各部门紧密合作，共同制定人才培养计划。在此过程当中，企业需要完善人才战略规划的顶层设计，制定全面的人才引进、培养和激励政策。同时，企业还需要建立完善的人才培养机制，通过内部培训、外部培训、轮岗等方式，提升员工的专业素养和技能水平。为确保人才战略发展规划的顺利实施，企业需以商业化目标管理为基准，引导不同能力的人才客观定位自身工作能力以及工作岗位，以此确保人才的分配更加合理。此外，企业还应建立与人才战略发展规划相匹配的企业文化<sup>[8]</sup>。企业文化是企业的灵魂，它能够引导员工的行为和价值观。通过建立积极向上、包容创新的企业文化，可以激发员工的创造力和工作热情，从而发挥个人优势，将精力投入到擅长的领域。

#### 结束语

综上所述，随着企业对人才留用机制的重视度不断提升，人力资源管理水平也将得到进一步提高。为留住优秀员工，企业需要采取相应的措施，以满足员工的发展需求。而通过优化人才留用机制，便能够为员工提供积极的工作环境，提高员工的满意度和忠诚度，为企业的长远发展奠定坚实的基础。唯有完善人才留用机制，做好人力资源管理工作，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地，实现可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 王惠艳. 企业人力资源管理的创新发展策略[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2021, 34(12): 137-138.
- [2] 马宁. 战略性人力资源管理对于企业可持续发展的作用剖析[J]. 全国流通经济, 2021, (36): 91-93.
- [3] 颜伟政. 企业人力资源绩效考核体系的构建与完善[J]. 今日财富, 2021, (24): 127-129.
- [4] 李晓羽. 建筑企业人力资源管理模式及激励机制研究[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(S1): 76-77.
- [5] 张芬芬. 大数据时代企业人力资源管理的问题与策略[J]. 企业科技与发展, 2021, (12): 108-110.
- [6] 王小琼. 国有企业人力资源管理创新研究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (20): 87-89.
- [7] 邹燕. 浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用[J]. 现代商业, 2021, (34): 56-58.
- [8] 张洁. 企业人才留用机制与人力资源管理问题框架构建[J]. 企业改革与管理, 2021, (05): 82-83.