

企业与人才共生机制对中小企业高质量发展助推作用的探索

袁嘉奕
新疆大学

摘要：中小企业在我国国民经济发展中作用明显，其创造了巨大的产值，提供的大量就业机会是缓解社会就业人口压力的关键，是我国经济发展的中坚力量。然而目前中小企业发展遭遇瓶颈，人才短缺问题不断显现，企业与人才共生机制作为一种让企业与人才互利共生的新型关系模式，可以很好的帮助中小企业留住人才，突破发展瓶颈，引导中小企业实现高质量发展。

关键词：中小企业；高质量发展；人才；企业与人才共生机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.01.142

引言

党的二十大报告指出：“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。”中小企业数量多范围广，富有活力，在繁荣经济、增加就业、推动创新、催生产业等方面发挥着越来越重要的作用，是实现经济增长、推动高质量发展的中坚力量。因此，推动中小企业高质量发展，既是保持经济持续健康发展的必然要求，也是全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化国家的必然要求。

一、企业与人才共生机制概述

随着经济的持续增长以及技术创新的高速进步，企业面对着内生发展和外部竞争的双重压力，二十一世纪是人力资源导向时代，高质量的人才具有不可复制和模仿性，人力资源是企业核心竞争力的关键，建立科学的人才管理体系留住人才极为重要。中小型企业在我国经济中占据重要地位，中小型企业能否快速的发展对于我国整体经济环境的发展有着决定性作用。然而，受薪酬激励机制不完善、晋升空间有限、知名度低等因素的制约，中小企业往往难以吸引、留住亟须的优秀人才；而人才的流失反过来又制约了中小企业的高质量发展。因此，解决中小型企业自身条件与人才趋向性之间的规律性矛盾具有非常重要的现实意义。

而企业与人才共生机制正是解决两者矛盾的有效办法，其对于鼓励人才加入和留在中小企业、与企业共同成长具有非常突出的作用，对于广大中小企业的发展壮大具有突出的现实意义。共生关系，即一方为另一方提供有利于生产的帮助，同时也获得对方的帮助。企业与人才共生机制就是一种企业与人才之间的共生关系，通过企业与人才共生机制，让企业与人才之间形成紧密的互利关系，让人才成为企业最重要的“资产”，价值得

到最大的释放，与企业共同成长。

二、企业与人才共生机制内容

企业与人才共生机制即企业通过优化自身结构体系，尽可能为人才提供更高的价值和体验，吸引留住人才助力自身实现高质量发展，从而达到双赢，实现企业与人才互利共生的机制，其主要包括以下途径：

（一）合理的薪酬和激励体系

薪酬与奖金水平往往是打工人最为关注的要素，然而，中小企业由于总体营收水平低，薪酬发放额度有限，除了尽可能投入较多资金留住人才，还应该注重优化薪酬结构，提高薪酬与人才为企业做出的贡献的相关度，建立合理的分配机制。同时，还应该建立合理有效的激励机制。有研究表明，不同层次人才由于个体差异，其激励因素也不尽相同。比如，大学教育程度的员工激励因素的前三位依次是资源、职业机会、报酬，研究生学历的员工激励因素前三位依次是资源、工作任务、认同度。因此，根据不同人才层次的需求采取不同的激励方案可以用最小的成本达到最好的激励效果。

（二）科学的晋升渠道

中小企业由于结构扁平化，部门内部层级少，因此往往只能把贡献突出的人才提拔至管理岗位，然而，对于一些技能型人才，一方面不能发挥自身优势为企业利益最大化做出贡献，另一方面，技能型人才可能因此自己的职业技能不对口导致自身缺乏成就感。因此，为技能性人才授予更高的头衔以及相应的提升薪酬，让他们在自己的熟悉的领域的同时得到提拔，完善企业层级结构。人才需要通过不断的提高来获得自我满足，企业只有重视人才的需求，才可以保证人才为企业做出更多的贡献。

（三）改善设施条件和工作环境

在办公场地方面，中小企业可以把重心放在改善员工的工作环境，如做工作环境的规划和清洁，完善饮水、取暖、制冷等相关配套设施，为员工提供一个舒适的工作环境，提升员工的幸福感和归属感。同时应重视满足人才的硬件设备需求，为高技能型人才提供完善的设备，从而使企业做到不断创新进步，实现高质量发展。

（四）良好的企业文化

企业文化作为企业的灵魂，其重要性毋庸置疑。中小企业的领导应该以身作则，重视人才尊重人才，积极听取采纳员工的建议，多与员工进行沟通交流，从而在企业内部形成尊重包容的工作氛围，让员工在工作中具有更高的积极性，更强的归属感，营造企业与人才互利共生的良好企业文化。

三、企业与人才共生机制对中小企业高质量发展助推作用的机制探索

为什么说企业与人才共生机制对中小企业的高质量发展具有显著影响作用呢，这与中小企业的自身结构特点是密切相关的。因此，下面将从企业与人才共生机制对中小企业吸引留住人才的影响，以及人才对中小企业高质量发展的影响两个方面来论证企业与人才共生机制对中小企业高质量发展助推作用的影响机制。

（一）企业与人才共生机制对中小企业吸引留住人才助推作用的探索

作为我国国民经济的重要组成部分，中小企业人才短缺的问题一直普遍存在，尽管国家政府一再强调中小企业的重要性，相继出台多项扶持政策，很多人才仍然对名企趋之若鹜，中小企业人才短缺的问题迟迟没有有效的解决，究其根本，是因为中小企业与人才之间存在许多固有的矛盾。因此，我们将从这些固有矛盾的角度出发，探究企业与人才共生机制对中小企业吸引留住人才的助推作用原理。企业高质量发展与人才之间的规律性矛盾包括两方面：一方面是由于个人追求物质利益最大化、追求良好的人际关系、寻求自我价值的实现等原因更加趋向于大型企业；另一方面是由于中小企业企业内部的管理与结构的不完善，也对人才产生了一定的“推力”。中小企业高质量发展与人才供给的矛盾以及企业与人才共生机制相应解决方法具体如下：

1) 自我成长矛盾

人才往往期望在工作中得到不断的学习培训和工作经验的积累，从而不断提升自我能力。然而，中小企业受自身经费有限，经验缺乏等因素的影响，对员工的培训投入不足，规范化能力不足，没有建立健全科学合

理的培训机制，因此人才得到的系统化培训很少，大大减少了学习和提高的机会。人才长期得不到学习成长和能力提升，可能因知识能力水平跟不上时代而出现“本领恐慌”，引发焦虑情绪，产生离职倾向。而注重员工自身需求是企业与人才共生机制的原则之一，因此要求企业为员工提供规范化的培训以满足员工的自身发展需求。另一方面，员工能力和职业技能的提高将有助于企业的高质量发展，从而实现企业与人才的互利共生。

同时，员工在工作中往往非常重视职位的晋升。随着在企业的任职时间的增长，员工期待在职能级别上得到提升，获得更好的发展前景。中小企业由于规模限制，员工数目少，部门内部层级少，因此可供员工晋升的空间较小，对于一些高层管理人员，可能会遇到入职即遇到天花板的情况。同样，中小企业由于规范化程度低，没有完善的监管机制，导致晋升标准不合理，选拔不公平的现象。企业与人才共生机制重视员工自身发展需求，从人才职位晋升需求的角度出发，为技能性人才授予更高的头衔以及相应的提升薪酬，重视员工的晋升机制，建立健全公正公平的晋升机制，让员工在工作中及时得到激励和鞭策，为企业创造更高的价值。

2) 安全感和归属感矛盾

员工往往趋向于工作的稳定性，然而中小企业由于资金体量小抗风险能力低，导致企业运营稳定性低，员工的安全感低。许多中小企业往往将员工看作是一种人力成本，对企业与员工之间的关系缺乏重视，仅仅认为是一种单纯的雇佣关系而已，这使一些企业在发展中，常常忽略员工的归属感追求，以经济利益作为驱动员工的手段。同样，企业与人才共生机制的本质是与员工互利共生，企业与人才互利共生的理念倡导企业尊重和重视人才，形成包容和谐的工作氛围，增强员工在企业的安全感和归属感。

3) 薪酬和激励矛盾

个人往往会优先追求物质利益的最大化，高水平人才同样对薪酬收入有较高要求，薪资水平与期望值存在误差往往是人才流失的最主要原因之一。一方面，中小企业由于规模小，可支配资金有限，薪酬水平较低，尤其对于高素质人才，很难像大型企业一样支付较高的薪酬；另一方面，由于缺乏经验以及运营制度的不成熟，中小企业的工资设置往往倚重倚轻，高素质人才，技术人员，普通员工收入分配不合理，员工贡献与回报不对等。这些中小企业薪酬方面的劣势，一方面会导致企业难以吸引发展所需的各类优秀人才。另一方面，会导致企业难以留住高层次管理人员以及专业技术人员等对于

企业高质量发展至关重要的人才。

企业与人才共生机制注重人才的维护，因此往往投入更多成本在人力资源。注重优化薪酬结构，制定公正的薪酬体系，建立合理的分配机制，通过一系列举措让企业的薪酬对人才更具有吸引力，对吸引和留住人才具有重大作用。

人才激励是企业人力资源管理的核心，是吸引人才、留住人才的重要手段。中小企业由于缺乏经验和专业的管理人员，可能导致奖金等激励方式不完善不平等，绩效、奖金不能合理反映工作强度和对企业的贡献等，对建立和健全企业激励机制的忽视，缺乏完善有效的激励机制，也进一步加深了人才供给与中小企业高质量发展的矛盾。企业与人才共生机制则注重建立合理有效的激励机制，根据不同人才层次的需求采取不同的激励方案，注重人才的自我满足，以人才的需求为中心，给予适当的激励，充分激发人才的积极性。

4) 权益保障矛盾

随着社会的进步，人才对于自身权益受保护程度越来越重视。然而，我国中小企业由于受关注度低，法律意识淡薄，劳资关系的不平等、不公正、不和谐现象较为严重。比如，随意延长员工的工作时间，克扣和拖欠员工工资；劳工条件差，工作、住宿环境恶劣；企业在养老、失业、医疗等主要劳动保障方面投入较少，员工缺乏必要的劳动保障。工作环境的舒适程度、工作地点的便利程度也与员工自身利益也息息相关，人才往往趋向于舒适、设备完备的环境以及便捷发达的地理区位，中小企业由于规模小，条件设备以及位置都较大型企业存在较大差距，往往会降低员工的幸福感和满足感。企业与人才共生机制尊重爱护人才，切实为人才利益着想。同时注重员工的工作环境舒适度，让员工的高幸福感和归属感，重视满足人才的硬件设备需求，让高技能型人才拥有完备的工作条件，从而使企业做到不断创新进步，实现高质量发展。

5) 企业文化

包容开放的企业文化可以容纳多种人才，增加人才对企业的好感度，有利于企业的引进人才快速适应与融入，然而中小企业往往活动范围不广，地域性强，尤其是人员的构成更具有明显的地域性，有时容易形成排外的企业氛围，不利于企业引进新的人才。同时好的企业文化可以增强员工的认同感和凝聚力，大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，往往造成个人的价值观念与企业的理念的错位，导致企业缺乏凝聚力和效率，这也是中小企业难以吸引与留住人

才的一个重要原因。企业与人才共生机制的企业文化主张重视人才尊重人才，积极听取采纳人才的建议，在企业内部形成尊重包容的工作氛围，让员工在工作中具有更高的积极性，提高人才的归属感。

(二) 人才对中小企业高质量发展助推作用的探索

1) 人才是助力中小企业转变生产方式

中小企业自身具有许多优势，组织结构灵活，能够及时的根据市场的变化调整经营方向；信息灵活，行动灵敏，办事效率高；因此许多的中小企业已经在所属行业占有了相对比较重要的位置，具有很好的经济绩效。然而，企业高质量发展不仅是追求经济绩效的发展，更是追求企业可持续、高水平的发展。中小企业在追求高质量发展时，他们所固有的许多问题往往会暴露出来，阻碍企业的进一步发展，甚至危及企业的生存，演绎着中小企业“创立、崛起、衰败”的三部曲。此时，人才成了制约着中小企业发展的瓶颈，高素质的人才为企业的转型升级提供战略意见，帮助企业寻找更好更持续的发展方式，是企业实现高质量发展最重要的因素，企业的发展具有决定性的意义。

2) 人才是助力中小企业可持续发展

在许多行业中，大型企业由于更好的前瞻性更早的布局进入市场，自身品牌影响力的加持，占据了许多的优势条件和更多的市场份额，因此，创新成了中小企业生存的根本，通过创新，中小企业能够获取更大的市场份额以及更持续的发展。创新发展的第一要素就是人才，面对有限的自然资源和转变经济增长方式的形势下，中小企业在解决其他问题的同时，一定要首先做好人才的开发和管理工作，它是企业可持续发展的首要条件。

结语

中小企业越来越成为国家经济不可或缺的一部分，在就业、创新和经济增长等方面发挥着重要作用，中小企业的高质量发展是国家实现高质量发展的重要一环。然而，中小企业人才短缺的问题也愈加严重。企业与人才共生机制主张企业与人才互利共生、相互成就，可促进人才留在中小企业，从而对中小企业高质量发展起到助推作用。

参考文献

[1] 蔡鑫. 弘扬企业家精神 推动高质量发展[J]. 中国新时代, 2022(7): 4.

作者简介: 袁嘉奕(2003.01.25—), 女, 汉族, 山东菏泽人(籍贯), 本科(学历), 学生(职称), 研究方向: 工商管理(具体专业)。