

# 民营企业员工流失问题剖析及对策

杜鑫

菲律宾圣多米克沙维奥学院

DOI:10.12238/ej.v7i12.2100

**[摘要]** 在当前经济全球化和市场竞争日益激烈的背景下,民营企业作为推动经济发展的重要力量,其人力资源管理问题尤为突出。员工流失作为民营企业面临的主要问题之一,不仅影响企业的稳定发展,还可能导致知识和技能的流失,增加企业的运营成本,因此,深入剖析民营企业员工流失的原因,并提出有效的对策,对于提升企业的竞争力和实现可持续发展具有重要意义。基于此,本文首先简要剖析民营企业员工流失问题,随后详细阐述民营企业员工流失的对策,以供相关人士交流参考。

**[关键词]** 民营企业; 员工流失; 问题剖析; 对策

中图分类号: F27 文献标识码: A

## Analysis and countermeasures of employee loss in private enterprises

Xin Du

San Domicshavio College, Philippines

**[Abstract]** In the current background of economic globalization and increasingly fierce market competition, private enterprises as an important force to promote economic development, their human resource management problems are particularly prominent. As one of the main problems faced by private enterprises, employee loss not only affects the stable development of enterprises, but also may lead to the loss of knowledge and skills, increase the operating costs of enterprises, Therefore, it is of great significance to deeply analyze the causes of employee loss in private enterprises and put forward effective countermeasures to enhance the competitiveness of enterprises and realize sustainable development. Based on this, this paper first briefly analyzes the problem of employee loss in private enterprises, and then expounds the countermeasures of employee loss in private enterprises, for relevant reference exchange.

**[Key words]** private enterprise; employee loss; problem analysis; countermeasures

### 引言

民营企业作为中国经济发展的重要组成部分,其灵活的运营机制和快速的决策流程为企业带来了巨大的竞争优势,然而,随着市场的不断变化和人才竞争的加剧,员工流失问题逐渐成为制约民营企业发展的关键因素。员工流失不仅涉及直接的招聘和培训成本,还可能影响团队的士气和工作效率,甚至泄露商业机密,因此,探讨民营企业员工流失的原因,并制定相应的对策,对于减少人才流失、提升员工满意度和忠诚度、构建和谐劳动关系具有重要的现实意义。

### 1 民营企业员工流失问题剖析

#### 1.1 薪酬福利不具竞争力

在民营企业中,薪酬福利的竞争力是影响员工留存的关键因素。随着市场经济的发展和人才竞争的加剧,员工对于薪酬福利的期望值越来越高。民营企业若不能提供与市场相匹配的薪酬水平,很难吸引和留住优秀人才,此外,福利待遇也是员工考

虑是否留在企业的重要因素,包括但不限于健康保险、退休金、带薪休假等。如果企业在这些方面的投入不足,或者缺乏创新和吸引力,员工可能会感到自己的价值没有得到充分的认可和回报,从而产生离职的念头。在一些情况下,即使企业提供的薪酬水平尚可,但如果福利待遇不完善,员工也可能因为看不到长期的职业保障和发展而选择离开,因此,民营企业要想在激烈的人才市场中保持竞争力,就必须重视薪酬福利体系的建设和完善,确保其具有市场竞争力,以满足员工的物质和精神需求,增强员工的满意度和忠诚度<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 职业发展机会有限

在民营企业中,员工流失问题往往与职业发展机会的有限性密切相关,员工在企业中寻求的不仅是当前的薪酬待遇,更关注个人职业的成长和未来的发展前景。当员工感觉到在当前企业中缺乏足够的晋升空间或者职业发展路径不明确时,他们可能会感到自己的职业发展受到了限制,这种不确定性和局限性

会导致员工对企业的忠诚度下降,进而考虑离职寻找更好的发展机会。民营企业由于规模、资源和管理体系的限制,可能无法像大型企业那样提供多样化的职业发展机会,这种情况在中小企业中尤为明显,由于企业规模较小,职位晋升的机会有限,员工可能在较短时间内就达到了职业发展的天花板,此外,一些民营企业可能缺乏系统的员工培训和职业发展规划,员工难以看到自己在企业中的长远发展,这种缺乏成长感和成就感的状态会影响员工的工作积极性和满意度。职业发展机会的有限性还体现在企业内部晋升机制的不完善,在一些企业中,晋升机会可能更多地依赖于资历或者管理层的主观判断,而不是基于员工的能力和业绩,这种不公平的晋升机制会削弱员工的工作动力,使他们感到自己的努力得不到应有的回报,从而产生离职的念头。

### 1.3 企业文化与员工价值观不匹配

企业文化是民营企业的核心竞争力之一,它包括企业的使命、愿景、核心价值观以及工作氛围等,对员工的工作态度和行为方式产生深远影响,然而,当企业文化与员工的个人价值观不匹配时,员工可能会感到不适应或不被理解,这种不和谐会逐渐累积,最终导致员工流失。员工在寻找工作时,除了考虑薪酬福利和职业发展机会,也越来越重视企业文化是否与自己的价值观相契合,如果一个企业的文化强调的是团队合作和创新,而员工个人更倾向于独立工作和稳定发展,这种不匹配可能会导致员工感到不被重视或难以融入团队,从而选择离开<sup>[2]</sup>。在一些民营企业中,企业文化可能并未得到充分的重视和有效的建设,或者企业在招聘过程中未能充分考虑员工与企业文化的匹配度,导致员工入职后发现与企业文化格格不入,此外,企业文化的不一致性也会影响员工的忠诚度。例如,如果企业宣扬的是平等和尊重,但实际上管理层却存在偏袒或不公正的行为,这种言行不一的情况会削弱员工对企业的信任感,进而影响他们的工作积极性和留职意愿。

### 1.4 工作压力与工作生活不平衡

在民营企业中,员工面临的工作压力与工作生活平衡问题日益凸显,成为导致员工流失的一个重要因素,随着市场竞争的加剧和企业业务的扩展,员工常常需要承担更多的工作任务和压力,这可能导致他们长时间处于高压的工作状态,长期的工作压力不仅影响员工的身心健康,还可能影响他们的家庭和社交生活,从而引发员工的不满和离职。工作生活平衡问题在许多民营企业中普遍存在。员工可能因为工作时间过长、加班频繁、工作与个人生活界限模糊等原因,感到难以在工作和个人生活之间找到平衡,这种不平衡不仅减少了员工的生活质量,还可能导致工作倦怠和职业疲劳,进而影响员工的工作表现和对企业的忠诚度。此外,一些民营企业可能缺乏对员工工作生活平衡的重视和支持,没有提供足够的弹性工作安排、休假政策或者心理健康支持,使得员工在面对工作压力时缺乏必要的缓解途径,这种管理上的不足可能会加剧员工的离职倾向。

## 2 民营企业员工流失的对策

### 2.1 提高薪酬福利,增强吸引力

在竞争激烈的人才市场中,具有竞争力的薪酬福利是企业吸引和留住人才的关键因素。企业应当定期进行市场调研,了解同行业内其他企业的薪酬水平,并根据自身的财务状况和员工的绩效表现,制定出合理的薪酬体系。除了基本工资之外,企业还应该考虑提供多样化的福利待遇,如年终奖金、股票期权、健康保险、退休金计划等,这些都是员工在选择工作时会考虑的重要因素,通过提供全面的福利计划,企业不仅能够吸引优秀人才,还能提高现有员工的满意度和忠诚度。此外,企业还应该建立公平透明的薪酬制度,确保员工的努力能够得到公正的回报,这种透明度有助于增强员工对企业的信任感,同时也能够激发员工的工作积极性,通过定期的绩效评估和薪酬调整,企业可以确保薪酬体系的动态平衡,以适应市场的变化和企业的发展需求<sup>[3]</sup>。

### 2.2 建立职业发展通道,提供成长机会

为了有效应对民营企业员工流失问题,建立职业发展通道,提供成长机会是关键对策之一,员工在企业中寻求的不仅仅是一份工作,更是一个能够实现个人职业目标和提升自我价值的平台,因此,企业需要构建清晰的职业晋升路径,让员工看到自己在企业中的发展前景。企业可以通过设立多通道的职业发展体系,为不同岗位和不同特长的员工提供多样化的成长路径,这包括但不限于管理序列和技术序列,让员工可以根据自己的兴趣和职业规划选择适合的发展道路,同时,企业还应该提供必要的培训和学习资源,帮助员工提升专业技能和综合素质,为职业发展打下坚实的基础。此外,企业还应该鼓励内部晋升,通过公平的选拔机制,让表现优秀的员工有机会获得更高的职位和更大的责任,这种内部晋升机制不仅能够激发员工的工作热情,还能够增强员工对企业的忠诚度和归属感。通过建立职业发展通道,企业能够为员工提供持续的成长机会,帮助他们实现个人价值和职业目标,这不仅有助于提高员工的工作满意度和留存率,还能够促进企业内部人才的培养和团队的稳定性,为企业的长期发展提供人才保障。

### 2.3 塑造积极的企业文化,增强员工归属感

在民营企业中,塑造积极的企业文化对于增强员工的归属感和减少员工流失至关重要,企业文化是企业的灵魂,它体现了企业的核心价值观、经营理念和行为准则,对员工的行为和态度有着深远的影响,一个积极向上的企业文化能够激发员工的工作热情,提高团队的凝聚力,使员工感到自己是企业大家庭中不可或缺的一员。为了塑造积极的企业文化,企业首先需要明确自己的使命、愿景和核心价值观,并将其融入到日常管理和员工行为中,这要求企业领导者以身作则,通过自己的行为来传递企业文化,成为员工的榜样,同时,企业还应该通过各种渠道和活动,如员工大会、团队建设活动、内部培训等,来宣传和强化企业文化,使其深入人心。此外,企业还应该鼓励员工参与决策,让他们感到自己的意见和想法受到重视,这种参与感和被尊重感能够增强员工的归属感,使他们更愿意为企业的发展贡献自己的力

量,企业还可以通过建立公平公正的激励机制,对员工的优秀表现给予认可和奖励,进一步激发员工的积极性和忠诚度<sup>[4]</sup>。

#### 2.4 优化工作设计,实现工作生活平衡

在现代社会,员工越来越重视个人时间的分配和生活质量的提升,因此,企业需要关注员工的工作负担和工作压力,通过合理的工作设计来帮助员工更好地平衡工作与个人生活。首先,企业可以通过工作分析和岗位评估,确保工作任务的合理分配,避免员工长时间超负荷工作,这不仅有助于提高工作效率,还能减少员工的职业倦怠感。其次,企业可以实施弹性工作制度,如弹性工作时间、远程工作等,让员工根据自己的实际情况灵活安排工作时间和地点,从而更好地照顾到个人和家庭的需求。此外,企业还应该鼓励员工充分利用休假制度,定期休息和放松,以保持身心健康,企业可以通过定期组织团队建设活动和休闲活动,增强员工之间的交流和团队凝聚力,同时也为员工提供放松和减压的机会。通过这些措施,企业不仅能够提高员工的工作满意度和忠诚度,还能够促进员工的身心健康,提高整体的工作效率和企业的竞争力,员工在感受到企业对工作生活平衡的重视和支持后,自然会更愿意长期留在企业中,与企业共同成长和发展,这种以人为本的管理理念和实践,是民营企业在激烈的人才市场竞争中保持优势的关键<sup>[5]</sup>。

#### 2.5 改善管理与沟通,提升员工满意度

在企业的日常运营中,良好的管理与沟通能够确保信息的畅通,增强员工的参与感和归属感,这对于提高员工的工作积极性和忠诚度至关重要。企业管理层面,需要建立一个开放和透明的管理体系,让员工能够清晰地了解企业的战略目标、部门的职责以及个人的工作任务,同时,企业应当鼓励管理层与员工之间的双向沟通,通过定期的会议、问卷调查、意见箱等方式,收集员工的反馈和建议,让员工感到自己的声音被听到并受到重视。此外,企业还应当注重提升管理者的管理能力和领导艺术,通过培训和指导,帮助管理者更好地理解员工的需求和期望,以及如何通过有效的激励和支持来提高团队的士气和效率,管理者应当以身作则,树立正面的榜样,通过公正、尊重和鼓励的方式来引导员工,建立一个积极向上的工作氛围。在沟通机制上,企业

应当利用现代信息技术,如企业社交网络、内部通讯平台等,来加强内部沟通,确保信息的及时传递和有效交流,同时,企业还应当定期组织团队建设活动,促进不同部门和层级之间的交流与合作,增强团队的凝聚力。通过这些措施,企业能够建立起一个高效、和谐的工作环境,员工在这样的环境中能够感受到被尊重和被关怀,从而更愿意为企业的发展贡献自己的力量,员工满意度的提升,自然会降低员工流失率,为企业的稳定发展提供坚实的人力资源保障。

### 3 结束语

综上所述,民营企业在面对员工流失问题时,采取了一系列针对性的对策,旨在从多方面改善员工的工作体验和满意度,通过提高薪酬福利、建立职业发展通道、塑造积极的企业文化、优化工作设计以及改善管理与沟通,企业不仅能够吸引和留住人才,还能够激发员工的潜力,促进其个人成长与企业发展的双赢,这些对策的实施需要企业领导者的远见和决心,以及全员的参与和支持。在不断变化的市场环境中,民营企业必须持续关注员工的需求和期望,不断调整和完善人力资源管理策略,以应对人才竞争的挑战。

#### [参考文献]

- [1]陈子煜.浅谈民营企业新生代员工的流失及对策[J].商场现代化,2023(7):90-92.
- [2]刁春立.人才“流失”与“补充”之策[J].人力资源,2022(18):74-75.
- [3]问乔伊,杨璨,田浩园.民营企业员工离职的影响因素分析及对策研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(7):3.
- [4]王昆岩.新时期企业人力资源管理中员工激励机制研究[J].管理学家,2023(11):88-90.
- [5]易冬和.深化业财融合助力民营企业转型发展[J].经济技术协作信息,2023(3):0148-0150.

#### 作者简介:

杜鑫(1985-),男,汉族,山东省济南市人,博士,研究方向:工商管理。