

中小型企业知识型人才流失诱因研究

□文 江 [浙江大学 杭州 310058]

□颀行剑 [深圳市易天移动数码连锁有限公司 深圳 518067]

[摘 要] 中小企业在推动国民经济的发展中起着至关重要的作用,但是人才流失却阻碍着企业的发展。在总结相关文献研究成果基础上,结合对12家深圳企业的人才流失现状调研,初步构建了我国中小型企业知识型人才流失的影响因素指标体系,为下一步定量研究奠定了理论基础。

[关键词] 中小企业; 人才流失; 影响因素

[中图分类号] F270.7 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1008-8105(2011)04-0059-03

引言

中国中小企业总数约为1100万家左右,在工商注册登记的中小企业占全部注册企业总数的99.3%,占我国GDP的55.6%、工业新增产值的74.7%、社会销售额的58.9%、税收的46.2%以及出口总额的62.3%均是由中小企业创造的,而且,全国75%左右的城镇就业岗位也是由中小企业提供的^[1]。中小企业在我国的社会经济发展中占有重要地位,发挥着大企业难以取代的作用,但是人才流失却阻碍着我国中小企业的发展。据有关资料显示,自1982年以来引进的大学本科以上人员,中小企业的流失率已达18.15%,其中,硕士研究生、博士研究生的流失率已达到14.17%和33.13%。显然,如何留住企业所需人才已成为中小企业目前急需解决的重要问题^[2]。

一、中小企业人才流失的研究现状

国外的人才流失研究基本上都是在西方发达国家进行的,主要是研究影响人才流失的关键因素或离职过程模型^[3]。Fishbein和Ajzen建立的流失模型在用离职意向预测流失行为方面表现出了很强的预测力,他们的基本思想是与流失相关的态度变量导致离职意向,进而最终导致人才流失行为^[4]。Mobley扩展的中间链流失模型确定了离职意向在员工流失研究中的学术地位并认为离职意向是流失行为的直接前因变量^[5]。在Mobley之后,大量对员工流失的研究验证了这一看法。Price运用社会学、心理学、

经济学知识构建了新的流失建构模型^[6]。该模型认为员工工作满意度是导致员工流失的重要因素。工作满意度和其他工作机会是薪资、融合性(员工在首属关系和次属关系中的参与程度)、交流媒介及手段(直接影响员工所担当的角色)、正式沟通(通过正规办公渠道传递的交流)、集中化(权力集中的程度)与自愿流动的中介变量。其中集中化与工作满意度呈负相关,其余四个变量皆与工作满意度呈正相关。这五个前因变量会导致个人不同层次的工作满意度,当员工的工作满意度下降且组织外工作机会相对较高时,员工流失才会发生,这种模型特别强调变量间的因果关联^[6]。自Mitchell提出工作嵌入构念^[7],大量学者对工作嵌入对离职意向和人才流失的关系进行了实证研究,并得出工作嵌入与员工的离职意向和人才流失负相关^[8,9]。

目前我国学者对人才流失的研究还处于起步阶段。这些研究按研究方法可以分为定性研究和定量研究两类:定性研究主要是介绍国外主流离职模型和离职研究领域的新进展,并提出相关对策和建议。定量研究主要是探讨各变量对人才流失行为的影响,在我国某样本群体中进行检验,从而对模型进行修订。卢嘉等对工作满意度、组织承诺与员工流失的关系进行研究后指出,组织承诺对人才流失有更直接的影响,与工作满意度相比,组织承诺在对人才流失的预测上所能解释的变异更大,选择组织承诺来预测流失现象将更为稳定和可靠^[10]。王玉芹和叶仁荪对我国高新技术企业员工流失率较高的影响因素从内因、外因两个角度进行分析^[11]。影响员

[收稿日期] 2010-10-21

[作者简介] 文江(1970-)男,浙江大学管理学院硕士研究生;颀行剑(1968-)男,深圳市易天移动数码连锁有限公司人力行政总监。

工流失的内部因素主要包括:员工对现有工作的满意度和员工需求期望的实现程度,员工个人特点和非工作因素等。影响员工流失的外部因素包括:劳动力市场供需状况、行业生命周期、员工离职的制度约束等。员工是否产生离职意向取决于员工自身对工作的满意度,而人才流失是否发生还受劳动力市场人才供需比例、行业生命周期以及组织约束等外部条件的限制。在员工没有离职意向的条件下,无论外部因素是否有利,员工都不会流失;在员工有离职意向的条件下,只要外部条件有利,员工一定会离职,外部条件不利时,员工是否离职取决于离职的收益-成本比较,如果员工离职后收益大于离职成本,人才流失现象就会存在。

二、中小型企业知识型人才流失诱因分析

正常的人才流失是可以促进企业补充新鲜血液,问题的关键是如何将人才流失控制在良性的范围内,并保持中小企业科技创新保持持续动力。人才流失是一个复杂的社会现象,需要从多角度对其进行分析。不仅有个人原因也包括企业因素,同时社会因素在其过程中也起着不可小觑的作用。为此,我们根据文献以及对深圳12家中小企业的访谈,从个人因素、企业因素、社会因素三方面对中小型企业知识型人才流失诱因进行了分类和归类,如下表所示。

表1 中小型企业知识型人才流失的影响因素指标

一级指标	二级指标	三级指标
个人因素	生存需要	薪酬水平
		工作环境
		福利待遇
	关系需要	人际关系
		他人的尊重
	生长需要	发展空间
		工作满意度
企业因素	企业实力	硬实力,包括企业规模等
		软实力,包括企业创新能力等
	用人机制	客观系统的人才评价体系
		晋升途径

(续表)

一级指标	二级指标	三级指标
企业因素	绩效考核与激励机制	绩效考核目的
		绩效考核的方法
		绩效考核的公平性
		长期而有效的激励制度
	企业文化	领导者人格魅力
		员工对企业的认同感和归属感
社会因素	人才体制	规范的人才市场
		社保体系
	择业观念	以个人利益为主的择业观
	经济发展水平	GDP
	法律与相关政策	《劳动法》及离职政策等

影响因素指标的具体内容如下:

1. 个人因素 马斯洛需求原理将人的需求分为五个层次,一是生理需求,二是安全需求,三是归宿和爱的需求,四是尊重的需求,五是自我实现的需求。该理论认为只有当人们的低层次需求得到一定的满足后,个体才会追求更高层次的需求。美国雷顿·奥德弗将马斯洛的需求层次理论简化为三个层次,即生存需要,相互关系需要和成长需要。激发员工在组织中的最大能动性,并尽可能使人才流失保持在合理的范围内,就必须满足员工的各种低层次的需求,从而通过满足高层次的需求来产生正向激励,从而使员工在工作满意度高的基础上,更愿意为企业贡献自己的能力。

2. 企业因素 员工离职的一个重要因素就是企业因素,由于中小企业的发展规模比较小,势必使得企业实力相对薄弱,创新能力不足等。正是由于企业规模比较小,使得用人机制不规范,缺乏系统的人才评价体系和明确的晋升途径。而在绩效考核和激励机制方面,也或多或少存在考核目的不明确、绩效方法不当、考核缺乏公平性、长期而有效的激励制度。在企业文化方面,领导者的人格魅力和员工对企业的归宿感都成为知识型员工流失的诱因。

3. 社会因素 知识型人才流失同时也受到社会因素的制约。我国人才体制由高度集权化的管理向市场化转变,规范的人才市场以及社保体系等都成为促进员工流失的社会因素。同时,以个人利益为主的择业观念、巨大的地区间的经济发展水平

差异、法律与相关政策都成为促进人才流失的社会因素。

三、结束语

中小型企业在我国的社会经济发展中占据重要地位,但是人才流失却成为阻碍中小企业发展的主要原因之一。如何有效地解决人才流失问题以增强我国中小型企业的市场竞争力成为一个急需解决的现实问题。人才流失是一个复杂的社会现象,本文借鉴相关文献中对人才流失诱因的成果,以及通过对深圳12家科技型中小企业的实地调研,归纳出主要影响中小企业人才流失的因素由个人因素、企业因素、社会因素三方面,从而构建中小企业人才流失的影响因素指标体系。在下一步的研究中,将考虑采用模糊综合评判法、聚类分析法等定量的方法来构建影响人才流失因素模型,并对访谈的企业做深度的案例分析。

参考文献

- [1] 陈建鹏. 如何解决中小企业吸引人才难的问题[D]. 北京:对外经济贸易大学,2005.
- [2] 刘艳莉. 中小企业人才流失原因及对策分析[J]. 现代商贸工业, 2011,(4):141-142.
- [3] 施银磊,夏光. IT企业技术员工工作满意度与离职倾向关系的实证研究[D]. 长春:吉林大学,2006.
- [4] FISHBEIN M, AJZEN I. Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research[M]. New Jersey: Addison-Wesley, 1975.
- [5] MOBLEY W H. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 1977,62(2):237.
- [6] PRICE J L. The study of turnover[M]. Ames:Iowa State University Press, 1977.
- [7] MITCHELL, TERENCE R L, THOMAS W. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment[J]. Research in Organizational Behavior, 2001, 23:189-246.
- [8] HOLTOM B C, O'NEILL B S. Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan[J]. Journal of Nursing Administration, 2004, 34(5):216-227.
- [9] CROSSLEY, BENNETT C, JEX R J, et al. Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover[J]. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(4):1031-1042.
- [10] 卢嘉, 时勘, 杨继锋. 工作满意度的评价结构和方法[J]. 中国人力资源开发, 2001,(1): 15-17.
- [11] 王玉芹, 叶仁荪. 高科技企业员工离职模型[J]. 中国人力资源开发, 2001,(10): 19-21.

The Study of the Brain Drain Problem of SMEs

WEN Jiang

(Zhejiang University Hangzhou 310058 China)

XIE Xing-jian

(I TELL mobile-digital chain co., ltd Shenzhen 518067 China)

Abstract The SMEs plays a vital role in promoting the development of national economy, but the brain drain problem of talented persons is hampering the development of SMEs. This article integrates the related research achievements with the interview of 12 companies of Shenzhen and then builds up the main influencing factors index, and formulates a certain system, which can lay the foundation for conducting the evaluation by the scientific way.

Key words SMEs; brain drain; influencing factors

编辑 何 婧