

初探 IT 互联网企业技术人才流失原因与对策

肖华林, 张 昭

(吉林大学, 吉林长春 130012)

【摘要】在如今互联网高速发展的时代背景下,行业中的人才竞争十分激烈,与此同时,人才流失问题也十分严重。人才是一个企业是否具有核心竞争力的关键要素,所以人才流失问题会严重地影响企业的进步与发展。本文对互联网人才流失的现状进入了深入分析,然后得出人才流失的原因,最后对应地提出了一些具体措施来解决这一问题。

【关键词】互联网企业; 人才流失; 解决对策

A Probe into the Factors and Countermeasures of the Drain of Technical Talents in IT Internet Enterprise

【Abstract】Under the background of the rapid development of the Internet, the talent competition in the industry is fierce, and at the same time, the problem of brain drain is also very serious. Talent is a key element of whether an enterprise has core competitiveness, so the problem of brain drain will seriously affect the progress and development of an enterprise. This article enters into an in-depth analysis of the current situation of the brain drain on the Internet, and then finds the reasons for the brain drain, and finally puts forward some specific measures to solve this problem.

【Keywords】Internet companies; brain drain; solutions

【中图分类号】F272.92

引言:随着科学技术的不断发展成熟,我国互联网产业的发展需求不断增长,越来越多的人开始从事和互联网相关的工作。互联网相关领域的市场逐渐成熟,随之带来的是从业人员流动频繁,人才流失严重,这导致了虽然市场上相关从业者众多,但是互联网企业依旧存在可调配人员不足,核心技术人员匮乏的状况。

一、互联网企业人才流失的现状

(一) 人才市场供求不平衡

如今科技高速发展,随之而来的是互联网产业规模快速地扩张,所以市场对互联网相关人才的需求是巨大的^[1]。例如,国内一些大型的互联网企业,百度、阿里、腾讯等,每年都会花重金招聘大量的互联网人才。一方面,市场对人才需求的提高加速

互联网的人员流动,这直接导致了互联网企业人才流失严重。另一方面,市场的高速发展导致人才储备还没有跟上节奏,虽然市场上有大量的求职者,但是高端人才仍较为紧缺,具有专业技能的核心人才供不应求,整个市场没有形成完备成熟的供应体系。

互联网是当前科技高速发展的产物,行业的这一性质决定了它必然是会一直处在不断的变化和发展中的。当前缺少的不是在互联网领域中发展有才能的人,而是随着行业的发展,愿意投身于此,并能够保持不断学习来适应互联网行业的人。互联网行业的发展和性质,决定了普通水平的人才难以满足其需要,它需要的是高水平,复合型的人才^[2]。这种人才不仅需要掌握各方面的专业知识,还要具有创新思维,能够规划、管理、控制产品的生产发展,

能够对产品本身在宏观上具有综合的把控，例如，程序测试工程师，项目经理等，都是其典型代表。然而，市场上符合以上要求的人的数量是难以满足当前的岗位需求量，大多求职者的专业能力不能达标，各项俱有涉猎但是难以满足需求。

（二）人才流动性强

互联网是一个发展迅猛，日新月异的行业，从事互联网行业的主流人员大多数具有高学历，年轻化，自我意识强的特征，一旦公司没有满足他们的发展需求，企业文化氛围与自身追求不符或者其他因素等都会导致他们跳槽离职。而且一线城市中很多互联网行业存在人才外包现象，这就直接导致了员工对公司的认同和归属感不强，人心不稳，这就容易造成员工离职，行业整体流动性强的现象。

与此同时，国家一直鼓励人才流动，并且出台了相关政策。政策的主要内容是顺应市场需要，鼓励人才进行流动，借此提高人力资源在社会上的分配效率，合理化人才分配布局，这也为人才的流动创造了基础和条件。而且近些年来，国家一直鼓励大学生进行自主创业，希望高校中具有创新才能和科研能力的人才能够自立门户，并给予了非常多的政策支持和优惠条件。国家的这些举动和措施使得越来越多的人开始进行自主创业，使得市场上的人才进一步减少，互联网企业人才流失加快。

二、互联网人才流失原因

（一）薪资待遇不理想

工作首先要满足生存，生活的需要，所以薪资待遇会直接影响到员工对工作的态度和是否能够长久地从事这一工作。我国互联网行业同等工作的薪资水平和国外相比，处于较低层次的水平，与国企和事业单位相比，也不具有绝对的优势。而且，互联网行业竞争十分激烈，整体工作时间长，工作压力大。虽然短期薪酬较高，但是从从业者不得不思考与其他从业者的竞争，中年危机等问题，这样的状态必然导致员工幸福感的降低和状态的焦虑^[3]。对于从业者的整个职业生涯来讲，福利待遇和工作付出是不对等的，长此以往，员工对未来是缺乏憧憬

希望的。所以，在面对其他行业的机会时，很多人会选择跳槽离开互联网行业，寻求更好的薪资福利。这样的情况，不但造成了互联网某一个具体的企业人才的流失，甚至导致了整个互联网行业的人才流失。

（二）企业文化的陈旧缺失

工作中，员工不仅会重视薪资福利，而且他们也会格外关注企业文化。互联网作为一种新兴行业，员工大多比较年轻，思想新潮，如果互联网公司的企业理念文化过于陈旧，与员工的思想不符，或者缺乏公司文化建设，员工就会难以感受到对公司的认同，难以融入其中，成为企业真正的一员^[4]。企业的价值文化，会直接影响到员工对其的归属认同，所以一个成功的互联网企业不能缺少对企业文化的建设，并且企业文化的建设应该是紧随时代，需要不断进行补充完善的，这样才能使员工对企业产生强烈的认同感和归属感。

企业文化是企业人员能够团结凝聚的关键和核心，也是一个企业能够不断进行发展和进步的关键，更是员工能够对其认同，为其奋斗的灵魂所在，一个不注重建设企业文化，缺乏企业文化的企业注定是没法留住人才的，所以企业文化的建设至关重要。如果一个企业缺乏企业文化，那么他的员工难以寻求自身的认同和价值，缺乏奋斗的激励和目标，它的管理人员也会看不清前进的方向。这样的企业，人才注定会不断流失，整体经济效益不断下降，甚至企业最终可能出现破产倒闭的状况。

（三）管理制度的不完善

在一个企业的实际运行中，如何对其进行管理运行是至关重要的。薪资福利是很多人在选择工作时首要进行关注的，但是一个人的职业规划和长远发展同样重要，所以企业对于人才的管理制度也会是求职者重点关注的问题。在实际中，我们也不难看到由于企业管理制度问题而辞职的员工，这样的问题导致企业人才流失的现象屡见不鲜。

企业管理制度的问题常表现为以下两方面。一方面，企业对绩效考核方法的不完善。绩效考核是

直接关系到员工的具体薪酬的，这不仅直接影响到员工劳动所得，同时也关系到对员工付出的认可和理解，以及员工自我价值的实现和认同。因此，不合理的绩效考核制度，会直接导致员工产生不满情绪，使其对工作缺乏认同与动力，影响员工工作积极性，久而久之导致人员的流失。另一方面，企业的培训选拔制度会直接影响员工对企业的认知。企业缺乏培训制度就会导致人才看不到自己在这里可能的发展和进步，缺乏选拔制度会使人才看不到自己的提升和未来，这样都会导致人才看不见自己的发展空间而选择离开企业。

（四）员工自我价值追求与现状的冲突

我国互联网企业员工的平均年龄在 30 岁左右，核心技术和管理层人才也不过仅仅 35 岁，这样员工年轻化的现象必然导致员工大胆冒险，不安于现状的精神。很多从事互联网行业的人员都是具有激情和活力的年轻人，他们对于自身价值和理想都有较高的期望，如果一旦发现所处公司和他们的价值追求不符，这在里难以寻求到他们的发展空间，他们就会找到其他合适的地方来实现自身的价值。

互联网市场的人才需求总量较大，员工一旦发现更加适合自己的工作岗位就会辞职去另谋高就。尤其是当前的工作无法满足他们的发展需求时，他们就会更加留心市场的变动，寻找更加满意合适的工作。

此外，一些员工在寻求更好发展的时候，如果他们觉得自身能力不足时，可能会选择继续进行学习深造的方式来提升自己的综合能力，例如出国留学，考研等。所以如果一旦有合适的机会，他们就会离开现在的企业，然后进行自我提升来提高自己的潜力和价值。这种员工的自身的原因也会导致企业人才的流失。

三、解决人才流失问题的对策

（一）建立科学合理的薪酬激励体系

员工的薪资待遇不仅仅是指员工能够拿到手里的工资数目，它还包括各类保险保障，住房公积金，奖金等各种福利措施。合理的企业薪酬制度不仅能

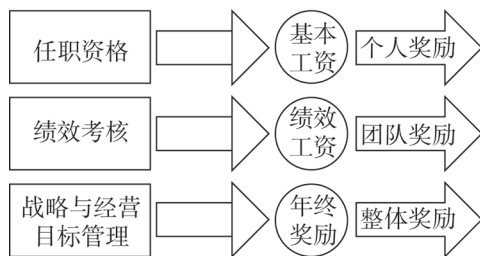


图 1 薪酬激励体系

够让员工产生认同归属感，还能够不断地激励员工努力工作，使其进步发展。一般行业员工的工资主要由基本工资、绩效、提成、补贴、奖金和五险一金构成，但是由于互联网行业的特殊性，可以考虑对员工的薪资构成进行一定调整，如图 1 所示。例如，对员工进行技术入股，使员工持有有一定比例的股份数额，这样员工的薪资水平也会与公司的效益进行直接挂钩，公司的效益越好，员工的工资也会越来越高，这样的情况下，员工也会更加努力地工作。

此外，多元化的薪酬制度也会调动员工的工作热情和积极性，一岗多薪的制度会促进员工之间的内部良性竞争，能够鼓励员工不断学习，提升自我，实现员工和企业的共同成长。

（二）重视企业文化的构建

企业文化的形成可能是一些企业创立初期的观念，思想等的拓展演化，可能只是源自很简单的信条和理念，但对企业的未来发展却有着非常重要的作用。企业文化体现出了企业的经营理念和行为准则，表明了企业的发展目标和方向，贯穿于企业发展的方方面面，深植于到每个员工的心中，是一个企业发展的价值导向。

企业文化的一些内容可以用语言加以形容概括，但是更多的是一种企业方方面面细节的体现，渗透于企业的每一个环节和角落^[5]。企业中的每一个人在企业文化的影响下，明确方向，认真积极地进行工作。好的企业文化能够使大家都凝聚在一起，吸引大家一起为企业努力奋斗，与之对应的一个缺乏企业文化的企业则缺乏这样的凝聚力，企业状况难以稳定，人员流动频繁，经营状况较差，甚至可能出现破产的状况。

企业文化的建设应该引起每一个企业的重视，

良好的企业文化对企业的经营能够起到非常良好的促进作用,使每一位员工都有归属感,并愿意为之努力奋斗,这样企业文化的建设离不开每一个人的用心经营和维护。

(三) 努力构建员工的成长体系

互联网行业属于一种新兴的行业,与其他行业相比,它的发展时间十分短暂,从业人员也大都比较年轻^[6]。互联网的高速发展是对社会的一种重要突破,它是一种技术含量相对较高的行业,给年轻群体的创业和发展创造了良好机遇。相对于传统行业,互联网企业不但要接纳新人,使他们融入到企业的发展中,还要对员工进行定期的不间断学习培训,使他们能够跟上互联网的发展进步节奏,综合能力和素质能够不断提升,保质高效地完成自己的工作。

对员工建立完整的成长体系不但有助于提升员工的综合能力和素质,提升其专业的知识技能,促进其在工作中取得进步和突破,还可以促使大家在培训过程中增进感情,从而增强公司整体的凝聚力。

(四) 帮助员工制定合理有效的职业生涯规划

对于互联网公司的员工来说,他们要比其他行业的从业者更加注重整体职业生涯的发展前景和自我价值的实现^[7]。因此,如果企业想要能够真正地留住人才,让他们能够为企业奋斗,就必须给他们提供一定的职业生涯规划方案,让他们能够看到自我发展的空间和自我价值实现的机会。

总体来说,在互联网行业中的职业发展方向有两种,一种是专业的技术化人才,这种培养是人才需要不断地进行技术上的精进,企业可以不断地给他们提供专业的培训和学习的机会,使他们的专业技术能力和知识素养能够不断提高;另一种是进行管理的复合型人才,这种培养是人才需要学习管理

方面的知识,通过企业的培训和实践,能够提升管理能力和素质。这两种培养方向是属于平行发展的,具体方向的选择要依据每个人的性格特点,自身优势和兴趣选择等,再结合企业的需求,这样能够使员工的成长和企业的发展相结合,形成互利共赢的局面,不但能够避免人才流失,还能够使企业更好地发展。

四、结束语

如今人才流失已经成为互联网行业中遇到的普遍问题,其中既有企业的原因,又有员工自身的原因。人才的流失会限制企业的发展,所以企业一定要认真分析人才流失的原因,根据原因提出合理的应对措施,从而避免人才流失这种现象的发生。

参考文献:

- [1] 王倩雯. 互联网企业员工离职倾向研究 [D]. 首都经济贸易大学, 2018.
- [2] 靳世平. IT 互联网企业技术人才流失因素分析与对策研究 [D]. 吉林大学, 2016.
- [3] 吕睿. 浅析互联网企业人才流失问题与对策 [J]. 商场现代化, 2017, 01:120-121.
- [4] 崔永彩. 互联网企业技术—非技术要素协同与创新绩效: 人才流动调节效应研究 [D]. 哈尔滨工业大学, 2017.
- [5] 魏如峰. 互联网行业人员流失问题诊断及离职管理方案设计 [D]. 首都经济贸易大学, 2015.
- [6] 姜璐. IT 企业技术人才流失因素分析与对策研究 [D]. 东北师范大学, 2018.
- [7] 欧光欣. 中小移动互联网企业技术员工流失原因分析及对策研究 [D]. 东华大学, 2016.