

Analysis on Introduction of the New Normal Entrepreneurial Talent

—A Case Study of ZT Company

Xingzheng Xiao¹, Debin Zhao²

¹School of Economics and Management of Sichuan University of Science and Engineering, Zigong Sichuan

²Chengdu Zhengxing Education Technology Co. Ltd., Chengdu Sichuan

Email: xxz125@suse.edu.cn, 1714749418@qq.com

Received: Sep. 21st, 2016; accepted: Oct. 6th, 2016; published: Oct. 12th, 2016

Copyright © 2016 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

Abstract

The new normal entrepreneurial enterprises would want to introduce talents, but first they need to clear the external environment, and then improve the internal management system, standardize the organization structure, clear division of work and individual staff, and give a reasonable and perfect salary reward. They should proceed from internal to external environment in order to meet the needs of their employees at multiple material level and spiritual level, thus attracting more talents and bringing the high quality talent guarantee to the enterprise. Based on the theory of talent, taking ZT Company as an example, this paper analyzes the reasons and difficulties in demand for talents, and proposes targeted measures, providing references for the introduction of talents.

Keywords

Entrepreneurial Enterprise, Introduction, Talent

浅析新常态下创业型企业的人才引进

—以 ZT 企业为例

肖兴政¹, 赵德斌²

¹四川理工学院经济与管理学院, 四川 自贡

文章引用: 肖兴政, 赵德斌. 浅析新常态下创业型企业的人才引进[J]. 现代管理, 2016, 6(5): 161-169.

<http://dx.doi.org/10.12677/mm.2016.65021>

²成都正听教育科技有限公司, 四川 成都
Email: xxz125@suse.edu.cn, 1714749418@qq.com

收稿日期: 2016年9月21日; 录用日期: 2016年10月6日; 发布日期: 2016年10月12日

摘要

新常态下, 作为创业型企业要想引进需要的人才首先要明确所处的外部环境, 其次要完善企业内部的管理制度, 规范组织结构, 明确员工个人的工作分工, 并给予合理完善的薪资回报, 从内外部环境着手, 满足员工在物质层面和精神层面的多重需求, 从而吸引人才的加入, 进而为企业带来高质量的人才保障。本文运用人才的相关理论, 以ZT公司为例, 分析了该公司对于人才需求的动因和难因, 并据此提出了有针对性的对策措施, 以期对公司引进人才有所借鉴和参考。

关键词

创业型企业, 引进, 人才

1. 引言

2013年12月28日第十二届全国人民代表大会常务委员会第六次会议通过的《公司法修正案》, 传统意义上的有限责任公司的注册资本为在公司登记机关登记的全体股东认缴的出资额, 改为了公司登记机关登记的全体股东实缴的出资额。这一政策的出台为诸多前期原始资本不足的创业人带来了极大的机遇与挑战。在经济新常态下, 国家鼓励、支持创新创业和引导创业型公司的发展, 并对其依法实行监督和管理。处在这样的法规、政策环境下, 一大批创业型企业如雨后春笋呈现出了强大的发展势头。然而当前, 许多创业型企业因规模效益问题, 却很难吸引到需要的人才, 这恰恰成了制约企业快速发展的重要因素。因此, 在新常态下如何引进人才以获得与保持竞争优势就成为一个企业求得生存与发展的关键问题。

2. ZT公司人才需求的动因和难因

2.1. 公司人才需求的动因

2.1.1. 公司员工现状

ZT公司是一家从事教育培训和教育软件的研发的微企业, 目前公司共计8名在职员工, 年龄在25岁以下5人、26岁2人、27岁1人; 在学历层次上, 研究生学历1名, 本科学历员工5名, 大专学历2名。管理类两人为企业原始创业者, 无类似行业管理经验, 在教学工作中仅有3名员工为全日制师范类专业毕业生, 从事教育软件研发的员工也基本上是半路出家, 尚不具备较为专业的技术水平。加之ZT公司制定了“三年成都、五年川蜀”的发展目标, 这就对于人才提出了更大的需求, 所以在该公司中, 真正意义上的人才严重缺乏的。这也进而对于整个公司的发展产生了影响。

2.1.2. 公司对人才的需求

作为一家专注于从事教育培训和教育软件的研发及平台的推广的企业, 该公司主要是针对应试类、职业技能类、社会化等培训服务的开发和推广, 通过采取线上线下相结合的方式为广大学生服务。在这样的现实状况下, 企业的人才需求就主要集中在了技能型和创新型人才上, 企业必须引进较多拥有专业

技术的人才, 在企业业务范围内具备一定的创新能力, 从而做好相关工作。在教学质量的提升上就需要专业的师范专业员工, 在教育软件的研发工作中则倾向了软件研发类的人才, 而教学平台的推广更多的就需要营销类的人才。这类人才的需求初步估计会达到 30 人左右[1]。

2.2. 公司人才需求的难因

2.2.1. 地域受限, 企业规模较小

创业型企业是一种处于创业阶段、高成长性与高风险性并存的创新开拓型企业, 它需要经历一个较长时间的原始资本积累期, 尽管可以遍布于各行业, 但其大多都立足于中心城市之郊或中小城市、乡镇、甚至一些偏远地区, 由于受地理位置和区域经济发展情况的影响很难引进到所需要的人才。

ZT 公司位于四川省成都市温江区, 先期注册资本为 10 万元, 但由于公司组建不久, 员工基本上为创业者, 公司员工数量较少, 难以全面提升公司的核心竞争力。同时由于规模相对较小, 更不易激起优秀人才的归属感。

1) 空间规模相对较小

从表现上看, 一般创业型企业在场地选择上都趋于保守, 不论是办公场所还是生产车间, 因为受原始成本的影响, 都比大型企业小。在 ZT 企业的所有办公场所和教学场所整体面积不足 100 平米, 这对于开展实体教学来说就显得明显不足。

2) 经营规模相对较小

创业型企业由于顾客量比较少, 市场比较细化, 业务范围相对狭窄, ZT 公司正值创业初期, 介于人力、物力的局限性, 公司难以全面拓展业务, 进而在企业的经营规模上整体趋于保守状态, 业务目前也局限于初中市场。

3) 人员规模和资产规模相对较小

根据《中华人民共和国中小企业促进法》和《国务院关于进一步促进中小企业发展的若干意见》中的相关规定。软件和信息技术服务业中, 从业人员 10 人以下或营业收入 50 万元以下的为微型企业。而大部分创业型企业均属于微型企业。在 ZT 公司中, 人员规模和资产规模上具备先天的不足, 进为企业引进人才带来了挑战[2]。

2.2.2. 缺乏规范化管理

1) 组织结构不规范

ZT 公司作为大学毕业生的创业公司, 在企业领导层面缺乏较强的法律意识, 不能全面的把握国家的政策方针, 当涉及领导者利益和员工利益发生冲突时难以找到心理平衡点, 容易忽视员工的利益, 从而对员工的工作积极性产生不良影响, 同时由于人员的不足, 在国家规定的强制性福利就会钻空子, 不规范的管理必然使人才望而远之。

在职能部门建设上也处于摸索状态, 组织机构不规范。这些现象分别体现了企业的财务部门, 行政部门, 研发部门和层级管理结构不科学, 不规范。目前, 企业都无法判别实行的何种组织结构, 由于组织结构模糊性, 使得 ZT 公司的管理极为滞后。从而在企业的战略管理、成本管理、教学管理、人力资源管理、营销管理等方面, 很难适应激烈的市场竞争。企业组织结构不合理, 经营机制不灵活, 也就成了影响 ZT 公司竞争力的根本原因。

2) 工作分工不明确

员工素质是企业核心竞争力的核心因素。在 ZT 公司中, 作为创始人之一的人身兼数职, 作为公司总经理同时也兼任公司的教学部主管。试想一个组织的领头羊整天都在做着教学工作, 必然难以对组织目标全面掌控与部署。由于缺乏专业人才, 为了满足短期企业利益, 便会招募临时性员工, 就忽视了员

工素质的高低, 致使企业在核心竞争力的形成上缺乏相应的人才支持。其次基本上所有的岗位都没有具体的工作说明书, 员工基本上对于自身的工作无准确定位。如教学的老师负责营销, 财务人员去做行政, 等等, 工作任务的分配往往是临时找人, 一般是看谁清闲, 看谁有能力就叫谁干, 这样的情况下怎能不导致效率低下呢? 试问又有谁愿意到一个办事效率低下的企业工作呢?

3) 薪资结构不完善

合理完善的薪资结构是决定一个企业员工工作积极性有效保证, 否则就会产生诸多负面的影响。而在企业中, 所有的员工都是采用的“底薪 + 提成”的薪酬结构, 不论岗位特性就采用了一般形式上的销售模式工资制[3]。这在一定程度上是既可以保证员工的基本工资回报, 同时又能够利用提成提升整体薪酬额度。但是企业并没有考虑到由于职务分工的不同, 行政工作的员工就很难拿到提成的这部分, 而刚开始都是一样的底薪, 这显然就是不合理的。除此之外, 外聘教师和企业内部教师的课时费提成较大差距、社会保险的无力购买, 这些都必然导致薪资的差异。对于整个企业的员工也会产生负面的影响。

2.2.3. 缺乏企业文化建设

高水平的管理是企业在竞争中是否获胜不可缺少的要素, 但在服务中如果严重缺乏完善的监管体系、措施, 就会导致企业的发展战略无法落实。纵观 ZT 公司的组织内部都缺少详细的职务分工, 员工个人对责、权、利较模糊。管理思想仍然是传统的以生产为中心, 市场开发不能创新。目前的管理模式无法适应市场和企业的需要, 对员工管理手段简单, 缺乏理论性和企业文化内涵性的引导。在发展初期, 制度、文化往往处于探索期, 难以从一开始就形成规范的管理制度和优秀的企业文化, 象 ZT 公司这种创业型微企业, 因忙于业务和短期发展, 很难有更多的精力和时间去考虑企业文化的建设。使得员工缺乏企业文化感染和共同的价值观念, 从而导致对企业的认同感不强, 造成个人的价值取向与企业的价值理念的错位, 这也成了创业型企业难以引进人才的另一个重要原因。

1) ZT 公司便是如此, 企业自创办以来, 由于领导阶层的思维定式, 企业领导者对企业文化的理解尚很模糊, 没有注重企业文化的创建和维系。

2) 作为教育科技型企业, 教育科技产品的开发和服务便成为了企业的战略核心, 一味的把资本的投入和产出看得太重, 企业领导者只注重短期经济利益, 忽视了企业文化的建设。

3) 尽管该公司从一开始有树立和创建企业文化的意识, 但一时之间难以真正创建企业文化, 即使创建的企业文化也难以服务于企业使命和战略目标, 所谓的企业文化也只不过是几个漂亮、空洞的口号, 缺乏灵魂和具体的实践指导意义。也正是因为企业文化的匮乏, 才使员工没有共同的价值观, 甚至出现企业价值观与员工价值观抵触的现象, 减弱了企业的凝聚力和吸引力。

3. ZT 公司人才引进的对策建议

企业的发展得益于人才, 而对于创业型企业来说, 良好的人才引进机制才能从根本实现这一目标。

3.1. 扩大企业规模

3.1.1. 做好品牌延伸

品牌延伸是指一个现有的品牌使用到一个新类别的产品上。即品牌延伸策略是将现有成功的品牌, 用于新产品或修正过的产品的一种策略。它可以充分利用新产品的质量保证快速提升新产品的品牌价值。减少新产品的市场风险, 从而进一步强化品牌效应, 借助高知名度, 良好的品牌形象, 通过品牌延伸占领新市场, 从而扩大企业规模, 使企业获得更大利润。

在 ZT 公司中, 企业初期的发展是凭借应试教育培训, 特别是理工科类的培训服务占领市场。经过数月的发展后, 在温江市场中有了一定的知名度, 使得自身品牌也具备一定的市场价值, 因此公司可以

进一步加强对文史类、职业类、小语种等领域的拓展。利用自身优势, 扩大企业规模, 使企业获得更大利润。

3.1.2. 企业并购

为了进一步扩大市场份额, 占领市场, 公司可以在市场中选择那些硬件条件很好但管理较差, 由于经营不善落到市场的后面的教育机构或企业。将自身的管理制度融入到该组织中, 使其很快就能重新站起来。这也是海尔集团较为知名的“吃休克鱼”法。通过此类办法, 亦可以最短时间内扩大企业规模, 获取市场价值, 因此该企业可以考虑并购一些学生人数较少, 教学质量较低的培训机构。

3.2. 完善企业管理制度

3.2.1. 规范组织结构

规范化的组织结构是一个企业的主梁骨, 这就要求企业根据自己的实际, 选择确定一个典型的组织模式, 作为企业的组织架构的基础模式。在 ZT 公司的实践中, 选择直线职能式较可行, 即采用“总经理 - 副总经理 - 职能部门经理 - 员工”的垂直架构。这样就能够极大的提升组织的工作效率, 保证创业型企业由于人数较少而产生的信息不顺畅[4]。

3.2.2. 明确分工, 加强岗位职能

根据马斯洛的需求层次理论, 每个人都想得到自我实现的需求, 因此, ZT 公司可以结合人才的自身特点和企业状况, 为人才提供相应的工作, 进一步明确员工个人的工作岗位特性, 以达到增强对人才吸引力的效果, 譬如对于教学软件的研发在企业主管的管理下, 便可以把更多的自主权交予研发人员, 并在过程中不断给予鼓励与支持。

同时把岗位轮换制作为企业员工工作换位的重要方式, 从而提高换位思考意识、考查职工的适应性和开发职工多种能力、并且实现在职训练、培养主管的目的。因此 ZT 企业中, 只要是能力范围允许, 各科任老师可以进行年级的轮换, 各职能部门也可以相应的部门轮换, 当人们的低层次需求得到满足后高层次的需求就会成为行为的主要驱动力, 创业型企业应尽量满足人才的这种需求, 创造内部合理的晋升机制。因此 ZT 企业中, 只要是能力范围允许, 各科任老师可以进行年级的轮换, 各职能部门也可以进行相应的部门轮换, 增强需求的驱动力。

3.2.3. 提供培训的机会

培训就是对人力资源增值的投资, 当员工接受培训时他们会有一种被认可和重视的感觉, 起到激励的作用, 并促进人力资源转变成人力资本。培训对于企业来说也至关重要, 如果我们把培训作为企业与员工个人进步的手段, 必然会产生较为正面的引导作用。几乎所有的大型企业之所以能够持续引进人才, 在员工培训上都是相当重视的, 例如平安保险公司规定将员工工资总额的一部分用于培训工作, 为了实现自身的培训能力, 公司还成立了平安大学, 每年为公司各部门和客户提供了大量的人才, 平安的这种培训体系恰能满足人才继续学习的愿望, 对人才的吸引力极强。ZT 公司结合自身需要要充分为人才提供培训的机会, 对管理人员可以采用不脱产培训的方式对需要的技能进行专门培训, 或采用校企联合进行定向培训。同时可以选择与相关师范类高校合作, 对公司内从事教学工作的员工进行系统规模化的培训, 对于技术类人才则可以在理工类高校进行培训[5]。

3.2.4. 运用策略, 完善薪酬结构

适当的策略是企业吸引人才的有力砝码, 创业型企业可以从以下几个方面采取不同的措施:

1) 薪酬策略

薪酬管理是任何一个企业中都会面临的重大问题, 是吸引人才的重要影响因素。首先就是要体现竞

竞争性, 对外企业要必须保持一定的竞争优势。因为这直接体现了一个企业对于人才的吸引力。二是要考虑成本问题, 员工的薪酬水平过高, 就会增加企业的成本, 于企业发展不利。创业型企业与大型企业相比虽然提供的薪酬水平竞争性相对较弱, 但是在薪酬管理方面创业型企业仍具有一些优势。相比大型企业来说, 创业型企业所需的人才比大型企业少, 在很大程度上减轻了人力资源成本, 这样可以为部分人才提供相对较高的薪酬水平。相比大型企业来说, 创业型企业所需的人才比大型企业少, 在很大程度上减轻了人力资源成本, 这样可以为部分人才提供相对较高的薪酬水平。

在具体实施时, ZT 公司可采用如下策略:

其一、可设置“特聘”职位。当某种人才对企业的发展特别重要的, 而企业内部难以满足, 企业便通过设置“特聘”职位的方式, 在提供较高的薪酬的基础上来吸引所需的人才, 从而解决由于薪酬的公平性带来的高成本问题[6]。

其二、针对教学类和营销类员工, 可采用“底薪 + 提成 + 奖金”的方式。底薪可以参考原有的薪酬制度制定, 而奖金可以当做是人才的“特权”, 根据工作性质和人才层次的不同可采取不同的计量标准:

① 对于从事技术工作的员工: 可以根据他参与的项目为企业所带来的效益, 以项目提成的方式给与奖励; 而对于一般的员工可以采取一次性奖金以鼓励他们在教学平台的搭建和教学软件的研发上的创新。

② 对于从事管理工作的员工: 可以实行“目标管理”。根据目标管理的要求制定相应的管理目标, 并根据目标完成情况以及效果来确定奖金数额。对于目标的制定和考核标准可以由企业单方面来制订, 也可以由企业与企业双方协商制订。

③ 对于从事市场方面工作的员工: 可以采取以市场业绩为依据来确定报酬, 如招收学生人数、课程的购买量、学习吧的加盟量等相关指标, 同时辅以“目标管理”-业绩的方式来鼓励他们在开拓新市场, 让业绩来增强优秀员工的工作挑战性。

④ 对于从事教学方面工作的员工: 可以采用“基本工资 + 30%课时费 + 奖金”的形式, 基本工资可以确保教师在课时费为零的情况下保证其基本保障, 而课时费秉承了多劳多得的分配原则, 奖金更多的发挥着激励的作用。这些对于优秀人才来说都是相当有利的。

2) 福利策略

福利是企业吸引人才的重要措施, 在很多方面发挥着工资难以达到的作用。由于工资的增加会缴纳更多的个人所得税, 所以片面提高工资水平未必能够从根本改变员工的实际收益, 若企业能够将员工的工资部分福利化, 这样在无形之中就等于增加了员工的实际收入。

福利体现了企业对员工的关怀, 让员工更容易产生一种认同感和归属感。在创业型企业中, 可以将福利作为吸引人才的一种措施, 但如何实施就要结合具体情况而定。如给急需的人才以特殊的待遇等。随着企业的发展与壮大, 福利要具有一定的竞争性, 首先国家规定的强制性福利一定要有, 然后根据所需人才的个人特点或人才的要求适当配置一些其他的福利项目。如对于一些高质量的人才, 企业可以考虑为其解决住宿、家属、通信费等等。对于微创企业来说, 这样做是有一定困难的, 因为“庙小”资金也就少。但不是没有办法解决, 可以采取某些非核心业务外包的模式来降低人力资源成本, 提高核心人员的福利待遇, 把钢用在刀刃上。

3) 配股策略

人才作为企业发展的重要资源, 对企业的发展起着至关重要的作用, 而让员工参与到企业的股份分配中, 一方面能充分提高员工的工作积极性, 起到较好的激励作用; 而另一方面, 可以增强员工对于企业的认同感和归属感。但作为企业必须根据自身实际情况选择适当的配股方式。目前, ZT 公司只有几个原创始人持有股权, 员工或者说是高级技术员工没有股权, 这不利于稳定人才。

① 可以考虑“干股”的形式, 这是企业送给人才的一种特殊股权, 实际上就是一种福利, 享受利润

分红但不拥有企业产权。

② 贡献股，即根据员工对企业的贡献而给予的一种股份，这类股份可最大化的体现出人才的价值，从而调动员工的工作积极性。

3.3. 创造良好的企业文化氛围

据一项对世界 500 强企业的相关调查研究表明这些企业之所以出类拔萃，关键是有优秀的企业文化。

企业文化是企业的价值观在企业行为上的具体体现。实际上，企业文化已然将成为企业成功与否的基石和能否吸引和留住人才的重要因素。良好的企业文化氛围的营造最主要是如何进行企业的建设。企业文化建设的实质就是要树立“以人为本，员工中心”的人本思想，把爱护员工，尊重员工，承认员工的劳动和做出的成绩作为管理者工作的出发点和归宿，全面构建和谐的企业文化和畅通的沟通渠道，让员工了解和参与企业的决策与管理，并切实为他们提供各种必要的保障，增强他们的认同感、归属感和忠诚度，让他们毫无怨言地努力与奉献，才是抓住企业文化建设的核心因素，从根本上稳定人心，特别是员工的归属感。

优秀的企业文化，必须以员工为中心，平等地对待第一位员工，提倡团队精神并且鼓励创新，有规范化的制度保障。这些对于创业型企业就更为需要。良好的企业氛围是企业吸引人才的重要条件，这里面既有物质上的满足，更有精神上的自我实现，而这一切都取决于企业的制度与氛围。创业型企业主要可以从以下几个方面创造良好的企业氛围：

1) 创造优美的组织环境

舒适优美的环境可以让人心情舒畅，工作在其中可以减轻疲劳感。创业企业虽然一般来说占地面积不大，但是可以使并不算大的面积变得很美观，企业需尽力营造良好的环境。在 ZT 企业中，整个公司从小处着眼，尽可能的把物品摆放得井井有条；办公室窗明几净，并配上舒适的桌椅和必要的办公用品，在墙壁上根据不同的教学、工作环境悬挂一些名言警句、山水字画等，使整个工作场所让人感到心情舒畅、愉快。

2) 树立良好的领导者形象

作为企业领导者来说，其形象往往代表了整个企业的形象。创业型企业领导者影响力往往是很大的，因此作为企业领导者要注重自身的修养，提升自己的人格魅力，重言传更重身教，通过自己的实际行动在员工心目中树立一个良好的形象，并通过相关举措激发员工的工作积极性。

创业者虽为员工，但相对其他人已有更多的经验，因此领导者可以用自主创业的艰辛历程来激发员工的积极性，用自己的取得的成就获得员工的认同，用自己的责任心争取员工的信任。

3) 打造优秀的企业精神

培养企业精神，增强企业凝聚力是企业文化的核心部分。ZT 公司在经营管理的实践中可以根据本企业精神风貌、激励现有员工奋发向上的群体意识，并以此引导员工树立正确的价值观、人生观，增强员工的责任感、使命感和紧迫感。引导员工把个人奋斗目标与企业发展目标有机结合，为企业的发展奉献自己，实现人生价值，从而实现企业和员工的共同发展。就目前该企业的“用良心做教育、以服务为导向、以质量报社会”的经营理念都可以逐渐演变成企业文化的一部分。

3.4. 提供培训的机会

培训就是对人力资源增值的投资，是给员工的一种间接的福利。当员工接受培训时他们会有一种被认可和重视的感觉，起到激励的作用，并促进人力资源转变成人力资本。培训对于企业来说也至关重要，如果我们把培训作为企业与员工个人进步的手段，必然会产生较为正面的引导作用。几乎所有的大型企

业之所以能够持续引进人才, 在员工培训上都是相当重视的, 例如平安保险公司规定将员工工资总额的一部分用于培训工作, 为了实现自身的培训能力, 公司还成立了平安大学, 每年为公司各部门和客户提供了大量的人才, 平安的这种培训体系恰能满足人才继续学习的愿望, 对人才的吸引力极强。ZT 公司结合自身需要要充分为人才提供培训的机会, 对管理人员可以采用不脱产培训的方式对需要的技能进行专门培训, 或采用校企联合进行定向培训。同时可以选择与相关师范类高校合作, 对公司内从事教学工作的员工进行系统规模化的培训, 对于技术类人才则可以在理工类高校进行培训。

3.5. 创造良好的企业文化氛围

据一项对世界 500 强企业的相关调查研究表明这些企业之所以出类拔萃, 关键是有优秀的企业文化。

企业文化是企业的价值观在企业行为上的具体体现。实际上, 企业文化已然将成为企业成功与否的基石和能否吸引和留住人才的重要因素。良好的企业文化会增强员工的认同感、归属感和忠诚度, 从根本上稳定人心, 特别是员工的归属感。

创业型企业主要可以从以下几个方面创造良好的企业氛围与文化:

1) 创造优美的组织环境

适宜的环境可以让心情舒畅, 工作的时候可以减轻疲劳感, 创业企业虽然一般来说占地面积不大, 但是可以使并不算大的面积变得很美观, 企业需尽力营造良好的环境。在 ZT 企业中, 整个公司从小处着眼, 尽可能的把物品摆放得井井有条; 办公室窗明几净, 并配上舒适的桌椅和必要的办公用品, 在墙壁上根据不同的教学、工作环境悬挂一些名言警句、山水字画等, 使整个工作场所让人感到心情舒畅、愉快。

2) 树立良好的领导者形象

作为企业领导者来说, 其形象往往代表了整个企业的形象。创业型企业领导者影响力往往是很大的, 因此作为企业领导者要注重自身的修养, 提升自己的人格魅力, 重言传更重身教, 通过自己的实际行动在员工心目中树立一个良好的形象, 并通过相关举措激发员工的工作积极性。

创业者虽为员工, 但相对其他人已有更多的经验, 因此领导者可以用自主创业的艰辛历程来激发员工的积极性, 用自己的取得的成就获得员工的认同, 用自己的责任心争取员工的信任。

3) 打造优秀的企业精神

培养企业精神, 增强企业凝聚力是企业文化的核心部分。ZT 公司在经营管理的实践中可以根据本企业精神风貌、激励现有员工奋发向上的群体意识, 并以此引导员工树立正确的价值观、人生观, 增强员工的责任感、使命感和紧迫感。引导员工把个人奋斗目标与企业发展目标有机结合, 为企业的发展奉献自己, 实现人生价值, 从而实现企业和员工的共同发展。就目前该企业的“用良心做教育、以服务为导向、以质量报社会”的经营理念都可以逐渐演变成企业文化的一部分。

4. 结束语

组织的发展, 企业的前进, 归根结底都是依赖于人的推动, 依赖于员工团队智囊的发挥和有效的作用。但是, 许多创业型企业却很难吸引到所需要的优秀人才, 这便成了制约企业又好又快发展的重要因素。优秀的人才激励机制是企业将其远大理想转化为具体现实的手段。我们应该认真分析当前形势, 在新常态下, 结合本企业实际, 在工作中不断了解职工的需求, 及时将职工新的需求反映在政策中。既把物质激励和精神激励有机结合地使用, 又要根据不同的员工而有所侧重, 并通过合理途径来实现。这样职工的积极性才会极大提高, 充分发挥聪明和才干, 企业就能具有充沛旺盛的活力, 在日益激烈的市场竞争中取得优势。

参考文献 (References)

- [1] 傅永刚. 如何激励员工[M]. 大连: 大连理工大学出版社, 2010: 42.
- [2] 孟尖滨. 民营企业核心竞争力的现状与策略研究[J]. 中国管理信息化, 2011(12): 123-124.
- [3] 包永昌. Q 电网公司员工培训管理问题研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 北京交通大学, 2011.
- [4] 许国庆. 中小企业吸引和留住人才的方法探究[J]. 中国电力教育, 2013(26): 75-79.
- [5] 陈清泰, 吴敬琏. 股票期权激励制度法规政策研究报告[M]. 北京: 中国财政经济出版社, 2009: 79-120.
- [6] 陈树文, 刘念贫. 上市高新技术企业高管人员持股与企业绩效关系实证分析[J]. 科学学与科学技术管理, 2006, 27(2): 137-139.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: mm@hanspub.org