

# 从中高层次人才流失探索企业人力资源管理

黄玉霞

浙江富钢集团有限公司 浙江 湖州 313000

**摘要：**中高层次人才是企业的重要资源，他们对于企业的发展和业务水平起着至关重要的作用。然而，由于各种原因，中高层次人才流失现象逐渐严重，给企业的发展带来了很大的影响。因此，本文以中高层次人才流失为切入点，探讨企业如何通过优秀的人力资源管理实现中高层次人才的留住。

**关键词：**中高层次人才；流失；人力资源；企业管理

## 引言

中高层次人才是企业发展的关键资源，但在竞争激烈的市场环境中，中高层次人才流失的问题愈发严重。本文从中高层次人才流失的原因出发，探讨了优秀的人力资源管理对中高层次人才留住的重要性，并提出了实施优秀的人力资源管理的策略。企业要想留住中高层次人才，需要提供有竞争力的薪酬福利待遇、良好的职业发展机会、健康的企业文化、优秀的管理团队和沟通交流机会等多方面的支持和保障。只有这样，企业才能够吸引和留住更多的中高层次人才，为企业的发展注入新的活力和动力。

### 1 中高层人才对企业的重要性

中高层人才是企业中至关重要的一部分，他们对企业的发展和竞争力有着重要的影响。中高层人才对企业的重要性表现为以下方面：（1）领导能力：中高层人才在企业中扮演着领导和管理的角色，他们有着出色的领导能力和管理技能，能够带领团队完成任务和实现企业目标。（2）经验丰富：中高层人才通常具有多年的工作经验和丰富的知识储备，这使得他们能够在面对复杂的问题时做出正确的决策和判断。（3）创新能力：中高层人才具有较强的创新能力，他们能够发现并利用市场机遇，推动企业不断发展和壮大。（4）行业经验：中高层人才对所在行业有深刻的理解和了解，能够根据市场变化和趋势进行战略调整和创新，提升企业的竞争力。（5）团队建设：中高层人才是企业中的中坚力量，他们能够有效地建设和管理团队，营造和谐的工作氛围，提高员工满意度和士气，促进企业的发展。（6）核心竞争力：中高层人才是企业核心竞争力之一，他们对企业的战略决策和业务实践具有重要的影响，能够提高企业的核心竞争力和市场份额。因此，企业应该高度重视中高层人才的招聘、培养、激励和留存，为他们提供良好的工作环境和机会，以提高企业的核心竞争力和市

场地位。

### 2 优秀的人力资源管理对中高层次人才留住的重要性

优秀的人力资源管理对中高层次人才留住具有重要的意义。首先，优秀的人力资源管理能够提供有竞争力的薪酬福利待遇，为中高层次人才提供足够的物质保障。其次，优秀的人力资源管理能够提供良好的职业发展机会，为中高层次人才提供更好的职业发展平台和空间。第三，优秀的人力资源管理能够营造健康的企业文化，为中高层次人才提供良好的工作氛围和工作环境。第四，优秀的人力资源管理能够打造优秀的管理团队，为中高层次人才提供良好的管理和领导力支持。最后，优秀的人力资源管理能够提供良好的沟通交流机会，为中高层次人才提供更好的工作反馈和工作满意度。

### 3 企业中高层次人才流失的主要原因

#### 3.1 薪酬福利不具有竞争力

薪酬福利是企业吸引和留住人才的重要手段之一，但如果薪酬福利不具有竞争力，就很难吸引和留住中高层次人才。具体表现为：（1）薪酬水平低：如果企业的薪酬水平低于市场平均水平，中高层人才就很难被吸引到企业来工作。他们通常会优先选择薪酬水平更高的企业，尤其是在同行业竞争激烈的情况下。（2）福利待遇差：企业的福利待遇不具有竞争力也是中高层人才流失的原因之一。例如，企业没有提供合适的保险、健康保障和退休金制度，或者这些制度的待遇较低，都可能导致中高层人才流失。（3）工作氛围不好：企业的工作氛围也是影响中高层人才留存的因素之一。如果企业的工作氛围不好、员工缺乏彼此之间的信任和合作，中高层人才就不愿意留在企业中。

#### 3.2 企业文化不健康

企业文化是指企业的价值观、行为准则、习惯、信仰、传统等非物质文化元素的总和，是企业的灵魂和基础。企业文化的健康程度，直接关系到企业的发展和员

工的忠诚度。而企业文化不健康表现为：（1）不尊重员工：企业文化不健康的表现之一就是尊重员工，对员工的权益和需求不给予足够的关注和支持。这种企业文化容易导致员工的不满和抵触情绪，降低员工的忠诚度和归属感。（2）以结果为导向：企业文化不健康的另一个表现是以结果为导向，强调短期利益，忽略员工的成长和发展。这种企业文化容易导致员工的流失，影响企业的长期发展。（3）基于权力和地位的文化：企业文化不健康的另一个表现是基于权力和地位的文化，以权力和地位为主导，忽略员工的个人能力和贡献。这种企业文化容易导致员工的不满和抵触情绪，影响企业的长期发展。（4）缺乏创新和变革：企业文化不健康的表现之一就是缺乏创新和变革，企业缺乏适应市场变化的能力和敏捷性，容易被市场淘汰。

### 3.3 管理团队能力不足

管理团队能力不足是导致企业中高层人才流失的重要原因之一。以下是管理团队能力不足可能导致中高层人才流失的原因：（1）缺乏领导力：如果企业的管理团队缺乏领导力，不能有效地引导和激励员工，中高层人才可能会感到无所适从，缺乏归属感和认同感，从而选择离开企业。（2）缺乏决策能力：企业的管理团队如果缺乏决策能力，不能在关键时刻做出正确的决策，中高层人才可能会感到企业缺乏战略性的思考和决策能力，从而失去对企业的信心，选择离开企业。（3）管理方式陈旧：如果企业的管理团队管理方式陈旧，不能适应现代企业的管理需求，不能创造新的管理模式和文化，中高层人才可能会感到企业缺乏创新性和前瞻性，从而选择离开企业。（4）无法培养新的领导力：如果企业的管理团队不能培养新的领导力，不能传承企业文化和管理理念，中高层人才可能会感到企业的未来发展缺乏保障，从而选择离开企业。

### 3.4 缺乏沟通和交流机会

提供沟通和交流机会是留住中高层人才的重要策略之一。中高层人才在企业中扮演着关键的角色，他们的离职可能会给企业带来重大损失。因此，企业需要与中高层人才建立良好的沟通和交流机制，以增强员工的归属感和忠诚度，避免员工流失的发生。如果企业不能提供良好的沟通和交流机会，例如缺少员工参与决策、缺少工作反馈等，中高层次人才很难获得工作满意度，也容易选择离开企业。

### 3.5 缺乏职业发展机会

缺乏职业发展机会也是导致企业中高层人才流失的原因之一。具体表现为：（1）缺乏晋升机会：如果企业

的晋升机制不够明确和公平，不能为中高层人才提供明显的晋升途径和机会，中高层人才可能会感到自己的才华和努力得不到认可，从而选择离开企业。（2）缺乏培训机会：如果企业不能为中高层人才提供必要的培训机会，不能帮助中高层人才提高技能和知识水平，中高层人才可能会感到自己的职业发展受到限制，从而选择离开企业。（3）无法提供挑战性工作：如果企业不能为中高层人才提供有挑战性的工作任务和项目，不能满足中高层人才的职业成长需求，中高层人才可能会感到职业发展受到限制，从而选择离开企业。（4）缺乏多元化发展机会：如果企业不能为中高层人才提供多元化的职业发展机会，不能为中高层人才提供转岗、跨领域和跨国际的机会，中高层人才可能会感到职业发展的选择性不足，从而选择离开企业。

## 4 优秀企业人力资源管理留住中高层人才的策略

### 4.1 提供有竞争力的薪酬福利待遇

为了吸引和留住中高层人才，企业需要提供有竞争力的薪酬福利待遇，具体内容包括：（1）基本工资：为中高层人才提供合理、透明和公正的基本工资，反映出其岗位的价值和贡献，要与市场平均水平相匹配。（2）绩效奖金：为中高层人才提供具有挑战性的绩效目标，将业绩和绩效直接挂钩，对达成绩效目标的人才进行奖励。（3）股权激励：通过股票期权、股票购买计划等方式，为中高层人才提供股权激励，使其能够分享企业的成长和收益。（4）福利待遇：为中高层人才提供具有吸引力的福利待遇，例如医疗保险、养老保险、失业保险、意外伤害保险、带薪年假等。（5）工作环境：为中高层人才提供舒适、安全、高效的工作环境，包括现代化的办公设施、通讯设备和网络设备，以及优秀的管理和团队合作。

### 4.2 培养优秀的管理团队

在解决中高层人才流失的问题中，企业需要注重培养优秀的管理团队，以提升企业的管理能力和水平，增强中高层人才的归属感和忠诚度。以下是培养优秀管理团队的几个方面：（1）选拔和选拔优秀人才：企业需要建立科学、公正、有效的选拔机制，重视人才的综合素质、能力和潜力，培养和选拔优秀的管理人才。（2）培训和开发：企业需要制定个性化、定制化的培训和开发计划，帮助管理人才掌握新技能、新知识，提高管理水平和能力。（3）提供实践机会：企业需要给予管理人才实践和实践机会，通过跨部门、跨地区的管理工作，拓展管理经验和视野。（4）给予正面反馈和激励：企业需要及时给予管理人才正面反馈和激励，鼓励他们取得优

异成绩,提高他们的工作动力和积极性。(5)建立完善的管理制度和机制:企业需要建立完善的管理制度和机制,规范企业内部管理和运营流程,使企业的管理水平和能力得到有效提升。

#### 4.3 建立健康的企业文化

建立健康的企业文化是保持中高层人才的重要因素之一。企业文化是企业的核心价值观、经营理念、管理方式和行为准则的集合体,反映了企业的精神气质和社会责任感。具体做好这几个方面:(1)打造团队精神:企业需要注重建立团队合作精神和共同目标,营造良好的企业氛围和团队文化。(2)建立公正、公平、透明的企业价值观和管理方式:企业需要建立公正、公平、透明的企业价值观和管理方式,鼓励员工发挥个人才能和创造力,推进企业的可持续发展。(3)保持人性化管理。企业需要保持人性化管理,关心和关注中高层次人才的生活和工作情况,使他们感受到企业的关爱和尊重。(4)建立员工参与和分享的机制:企业需要建立员工参与和分享的机制,让员工有更多的话语权和参与感,增强员工的归属感和忠诚度。(5)建立良好的企业形象和声誉:企业需要注重建立良好的企业形象和声誉,为员工树立榜样和信心,提高员工的自豪感和归属感。

#### 4.4 提供良好的职业发展机会

中高层人才是企业的核心竞争力,他们的职业发展需要得到企业的关注和支持。具体为:(1)制定明确的职业发展规划:企业需要制定明确的职业发展规划,让员工了解企业在企业中的发展方向和目标,并为员工提供相应的培训和发展机会。(2)提供多元化的培训和发展机会:企业需要提供多元化的培训和发展机会,包括内部培训、外部培训、岗位轮换等,让员工能够不断地学习和提高。(3)设立晋升通道和竞争机制:企业需要设立晋升通道和竞争机制,鼓励员工通过自己的努力和表现来获得晋升机会,提高员工的激励和动力。(4)提供具有挑战性的工作机会:企业需要提供具有挑战性的工作机会,让员工能够在工作中得到成长和提高,增强员工的工作满足感和自信心。(5)建立人才储备和人才交流机制:企业需要建立人才储备和人才交流机制,为员工提供更广阔的职业发展空间和机会,同时也为企业培养和保留优秀的中高层人才。

#### 4.5 提供沟通和交流机会

中高层人才在企业中扮演着关键的角色,他们的离职可能会给企业带来重大损失。因此,企业需要与中高层人才建立良好的沟通和交流机制,以增强员工的归属感和忠诚度,避免员工流失的发生。提供沟通和交流机会可以分为以下几个方面:(1)定期召开员工会议和团队会议:企业需要定期召开员工会议和团队会议,与员工进行沟通和交流,让员工了解企业的运营情况、发展方向和目标,同时也可以倾听员工的意见和建议。(2)设立意见反馈机制:企业需要设立意见反馈机制,让员工能够自由地表达自己的意见和看法,同时也需要对员工的反馈及时做出回应,让员工感受到企业的关心和支持。企业应该及时解决员工反映的问题,提高员工的满意度和忠诚度。(3)建立良好的人际关系:企业需要建立良好的人际关系,定期组织员工活动和交流会议,增强员工的凝聚力和归属感,促进员工之间的交流和合作,避免员工因为人际关系问题而离职。(4)提供良好的工作环境和待遇:企业需要提供良好的工作环境和待遇,让员工感受到企业的关心和支持,增强员工的归属感和忠诚度。

#### 结语

综上所述,中高层次人才流失对企业的影响是巨大的,因此企业需要通过建立良好的企业文化、提供具有竞争力的薪酬和福利、为员工提供职业发展机会和加强员工关怀和沟通等等措施来提高中高层次人才的工作满意度和留存率。只有这样,企业才能够吸引和留住更多的中高层次人才,为企业的发展注入新的活力和动力,提升企业的竞争力和业务水平。

#### 参考文献

- [1]马瑞华,&蒋茜.企业人才流失与人力资源管理策略.经济学家,2020(1),72-73.
- [2]张荣泽.从中高层次人才流失探索企业人力资源管理策略.中国商贸,2020(11),43-44.
- [3]杨洪波,&范博文.中高层次人才流失原因及对策探析.企业改革与管理,2019(2),103-105.
- [4]陈旭东.中高层次人才流失对企业的影响及应对策略研究.企业家精神,2019(4),36-38.