

科技型企业人力资源管理探微

Exploration of Human Resource Management in Scientific and Technological Enterprises

杨溢

Yi Yang

天津市康奥医药科技有限公司
中国·天津 300011
Tianjin kang'ao Medical Technology Co. Ltd.,
Tianjin, 300011, China

【摘要】本文首先对现代科技型企业的特点进行了简单的介绍，其次针对目前科技型企业人力资源管理过程中存在的问题进行了细致的分析，最后提出几点提高科技型企业人力资源管理的措施，希望能够为中国科技型企业的发展做出一定的贡献，同时为相关行业人员提供一定的资料参考。

【Abstract】In this paper, the characteristics of modern technology-based enterprises are briefly introduced. Secondly, it makes a detailed analysis in view of the problems existing in the human resource management of the scientific and technological enterprises. Finally, it puts forward some measures to improve the human resource management of scientific and technological enterprises, hoping to make some contribution to the development of China's scientific and technological enterprises, and provide some reference data for the relevant industry personnel.

【关键词】科技型企业；人力资源管理；问题；措施

【Keywords】Scientific and technological enterprise; Human resource management; Problems; Measures

1 引言

随着近几年经济大环境的不断改善以及互联网技术的迅速崛起，科技型企业获得了突飞猛进的发展，阿里巴巴、华为等大型科技型企业已经成为中国国民经济的又一大支柱。然而过快的发展速度也暴露出科技型企业人力资源管理方面的弊病，有些科技型企业人才引进困难，人员流动性大。

现代社会的竞争是人才竞争，科技企业若是没有一定的人才储备，就难以在市场竞争中争得一席之地。因此，科技型企业要改善人力资源管理模式，吸引更多优秀人才，提高企业实力。

2 科技型企业的特点

2.1 技术型员工比例高

科技型企业与普通企业相比，技术型员工所占的比例更高，用于研发的费用占比更高。中国科技部认定高技术

企业的人员结构要符合大专以上学历的人要占员工总数的十分之三或者更高，研发人员总数要大于十分之一，企业的研发经费高于当年销售总额的百分之三。

2.2 企业利润来自新产品研发创新

不断研发新产品是科技型企业的利润来源，因此，企业的研发人员是创造企业价值的主体，科技企业的发展非常依赖这些研发人员，一旦中心科研人员流失，对于科技企业是非常重大的打击。

2.3 行业进入与退出都有较高的壁垒

科技型企业所从事的行业有生物与医药技术、电子信息、新材料技术等，这些行业技术相对比较密集，需要大量的资金支撑，进入行业比较困难；由于科技型企业用于研发的投资已经转化为人力资本，无法进行回收，并且企业用于研发、生产的设备具有专一特性，难以售卖，因此退出行业也具有一定的困难。

2.4 企业的发展具有周期性的波动

企业在发展过程中会呈现出周期性的波动。在科技型企业创新初期，企业面临大量的风险，此时企业的发展处于“波谷”，当企业创新成功后会产生巨额利润，此时企业处于“波峰”，在利益回报逐渐回落后企业进入平稳的发展时期。此后再进入新一轮的创新周期。

3 科技型企业人力资管管理中的问题

3.1 缺乏创新性人才

由于中国经济发展不平衡，并且人才流动机制尚不健全，导致中国目前出现人才补给不足的问题。这样的形势导致科技型企业缺乏创新的源动力，难以进行持续的发展，有大部分中小型企业消失在发展的“波谷”阶段。

3.2 管理理念落后

随着时代浪潮的快速推进，过去传统的人力资源管理模式已经不再适用于现代企业，尤其不适用于走在科技最前沿的科技型企业。但是中国有部分科技型企业并没有意识到人力资源管理的重要性，企业内部的人力资源管理体系不完善，长此以往，必将对企业的发展造成影响。

3.3 激励机制与绩效评估制度尚不合理

中国有部分科技型企业领导者并没有掌握其与普通企业的区别，使用传统企业的激励机制与绩效评估制度对人员进行管理，导致很多技术型人员看不到发展前景，丧失工作热情，甚至产生“跳槽”的想法，导致企业人才流失严重，缺乏创新动能，最终影响企业发展。

4 加强科技型企业人力资源管理的措施

4.1 赋予人力资源管理新的内涵

在知识性经济的今天，知识型人才是科技型企业的发展动力，对企业非常重要，科技型企业的管理层需要把人力资源管理拔高到企业战略层面，并赋予其新的内涵：第一，人力资源管理需要参与到企业发展战略的制定中来，根据企业人力资源特质为企业发展方向、产品研发、组织机构的变革等建言献策，把企业发展战略与人力资源管理实务统筹起来；第二，人力资源管理为企业赢得竞争优势，为企业发展提供战略价值。

4.2 构建人才战略新模式

科技型企业的领导者要具有长远的眼光，加大对人力储备的投资，并且敢于投资。高薪招聘应届毕业生，提前做好人才储备，再海量淘汰不符合要求的员工，最终留下最优秀的人才。此外，在进行人才选择时要抢占先机，比竞争对手优先占据资源，进行人才掠夺，以打好人才基础，为企业的发展提供源源不断的动力。

4.3 创新人才激励制度

为了能够吸引人才、留住人才，科技型企业可以适当提高员工的股权份额，让企业成为所有员工的利益共同体，从而为企业的发展注入更加强大的动力。例如中国著名的华为集团，据统计，集团内部有86%的员工持有整个集团将近98%的股票份额，而华为集团总裁任正非先生持股仅1.42%，并且目前华为中层的员工年收入已经破百万，华为集团丰厚的福利待遇让很多人艳羡不已。正是

这套“刺激”的期权激励政策为华为留住了大量的人才，铸就了华为今天的成功。其他科技型企业可以效仿华为的成功案例，根据企业的实际情况，从实际出发，适当提高员工的期权分红，从而吸引人才、留住人才，为企业创造更大的利润。

4.4 设计战略性职级体系

科技型企业的职级体系必须考虑外部市场竞争对企业人力资源知识能力以及组织结构的要求，以落实组织使命为指引，通过职位分析、职类划分、设计和职位评估构建战略性职级体系，科学合理设计职位，实现人岗匹配。第一，进行职位分析，通过分解企业产品研发目标，确定各层次目标工作内容、职责及评价方法等，编写职位说明书，为员工的选、育、核等提供依据；第二，是职位评价。运用定量和定性的因素比较法、工作排序法等确定各职位等级的对应关系，为员工薪资和晋级提供标准；第三，为职位体系匹配科学的任职资格，为员工构建技术、管理等全面成长的多路通道。

4.5 完善企业的绩效管理体系

科技型企业根据自身特点和产品特色，找出关键业绩指标，构建一套完善的企业绩效管理体系，把企业的战略目标分解，使其可操作，能度量，从而对科技型企业内部的员工进行更加客观、公正的评价。业绩评价主要针对个人绩效和部门绩效两个方面，既要对个人的工作能力、工作态度进行考察，又要考察最终业绩成果，还要考察部门的贡献量，最后综合考察所得数据能够真正反映出技术人员的工作情况。将绩效的评价结果与薪酬联系起来，形成以业绩为导向的企业价值理念。

4.6 改革员工考核模式

科技型企业可每年对员工进行一次考核，对于考核结果排名后5%的员工进入到待岗培训的状态，在待岗培训过程中，如果该员工表现良好，且待岗培训合格后，方可回到原岗位继续工作；如果员工态度散漫或者培训不合格，则予以淘汰。依靠着一定政策可以激励所有员工不断学习，不断充实自己，从而推动整个公司进步。通过这样无依赖的市场压力传递，可以使企业永远年轻，内部机制一直处于激活的状态。

5 结语

综上所述，近年来中国科技型企业越来越多，有的企业创办的风生水起，获得了高额利润，有的企业则处于倒闭的边缘，债务不断。同为科技型企业，结局却如此不同，归根结底是企业的管理者是否具有长远的眼光，是否“用对人”。科技型企业人力通过加强人力资源的管理，能够吸引人才、留住人才，为企业注入更多、更新鲜的血液，使企业的脉搏能够持续跳动，具有越来越强大的生命力。

参考文献

- [1] 冯伟, 谢波峰, 谭荣华. 科技型企业的战略人力资源管理体系构建[J]. 现代管理科学, 2014, 04: 93-95.
- [2] 程海旺. 浅议企业人力资源管理及改革建议[J]. 河北企业, 2017, 06: 163-164.
- [3] 黄敬涛. 企业人力资源管理创新措施分析[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2017, 01: 25-26.