

DOI: 10.15906/j.cnki.cn11-2975/s.20201024

“家族式” 民营饲料企业人才战略发展路径探析

梁 霞

(山东管理学院, 山东济南 250357)

[摘要] 民营饲料企业是我国农牧企业中非常重要的组成部分,在现代社会经济水平不断发展过程中,对饲料业的生产力水平提出了更高的要求,在此背景下,民营饲料企业作为饲料业强有力的力量能助推饲料业产业结构的战略性调整,为饲料产业的转型升级提供强有力的发展。但在长期发展过程中,成长与草根之间的“家族式”民营饲料企业在人才战略发展中存在一定的弊端,受到家族管理理念的影响,部分“家族式”民营饲料企业在人才管理过程中忽视了人力资源管理的重要性,导致了企业人才管理问题随企业发展日益严重。基于此,文章对“家族式”民营饲料企业的人才战略发展进行了详细的分析和探讨,旨在有效促进企业人才战略发展水平,为民营饲料企业的健康持续发展奠定坚实的基础。

[关键词] 家族式; 民营饲料企业; 人才战略; 路径分析

[中图分类号] F3

[文献标识码] A

[文章编号] 1004-3314(2020)10-0094-04

在全球经济快速发展的时代背景下,高素质人才成为现代企业发展的核心。但现代企业在发展中人才流失问题日益严重,在一定程度上限制了现代化企业的发展。尤其是在“家族式”民营企业中,由家庭成员掌握企业管理权的企业在经营过程中忽视了人才资源管理在发展中的作用,对企业造成了一定的影响。文章主要对当前阶段的“家族式”民营企业进行分析,以民营饲料企业为例,结合实际情况,通过对现状及存在的问题进行分析,提出针对性的有效策略,有效促进民营饲料企业中人才战略发展,为企业健康持续发展目标奠定坚实的基础。

1 “家族式” 民营饲料企业人力资源管理现状

1.1 “家族式” 民营饲料企业概述 在“家族式”民营企业研究分析过程中,国内外的专家学者并没有一致的定义,源于它所涉及到的范围相对较广泛。其中台湾学者有关家族企业的概念在国内得到广泛认同,即家族企业要具备3个条件,首先是在公司中家族所控制的持股比率要高于临界控制持股比率,其次是家族成员或者是二等亲之内的亲属在公司担任董事长或者总经理职务,最后

是家族成员或者是三等亲之内的亲属在公司中担任公司董事席位超过全部董事席位的一半以上。

1.2 家族式民营企业人力资源现状

1.2.1 人才学历状况 由图1可知,在“家族式”民营饲料企业中,中专及以下学历的占企业员工总数的一半以上,高素质高学历人才在民营企业中的比例相对较低(张福进,2020)。

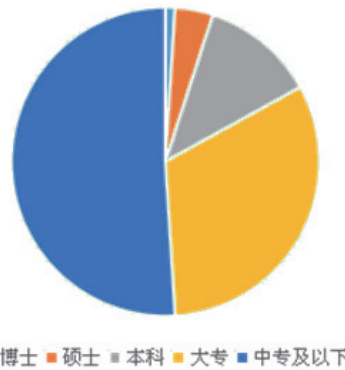


图1 民营饲料企业人才学历分布情况

1.2.2 人员选用标准 在对“家族式”民营饲料企业进行调查时发现,家族企业对管理人员选用标准的关键因素包括有较强适应能力,专业技术强,可靠,关系密切。

1.3 “家族式” 民营饲料企业人力资源管理现状

1.3.1 招聘 大部分的家族式民营饲料企业在

基金项目: 2015年度山东省高等学校科研计划项目 (J15WA25)

引进人才时会优先考虑家庭成员或关系密切的朋友,一般很少优先考虑外部人员,招聘模式相对比较简单。招聘模式单一的原因主要是源于家族式民营饲料企业在经营最初是通过家庭成员共同创业产生的,而这种招聘模式下的家族式企业重要岗位基本上都是由内部家族成员组成,尤其是高级的管理人员和重要岗位的技术人员,家族把控情形相对明显。

1.3.2 培训 通过对家族式民营饲料企业调查发现,一般企业管理者的观念相对比较落后,将对员工的培训看做为一种经济成本,忽视了人力资源有效管理在企业发展中的价值和作用。

1.3.3 激励 在家族式民营饲料企业经营管理中,部分企业的管理者只重视当前利益,缺乏长期的规划,采用短期的激励机制让员工更好的为企业服务,导致对长期性激励机制的忽视。在家族式企业中,企业管理者和员工之间只是简单的命令、服务关系,导致员工的积极性不高,人才流动、流失的现象较为频繁。

1.3.4 考核 家族式民营饲料企业的管理人员对绩效考核没有一个清晰的认知,导致绩效考核没

有发挥实际的作用和价值。在制定绩效考核过程中,一般是参照其他企业的标准,没有充分考虑到员工自身行为能为企业带来的长期利益,忽视了绩效管理在企业经营管理发展中的作用和价值。另外,在家族制企业制定的绩效考核中,企业的高级管理者和员工之间缺乏一定的沟通,导致绩效目标制度的集权化,对绩效缺乏有效的监督和反馈,使其没有充分的发挥绩效考核价值,对企业人力资源管理和健康持续发展造成一定的限制和影响。

2 “家族式”民营饲料企业中人才管理问题分析

为了有效促进民营饲料企业人才战略发展水平的提升,针对部分地区的“家族式”民营饲料企业进行调查,经过数据分析对比发现,如表1可知,人才的短缺是制约民用企业竞争力提升的关键性因素,因此,在当前家族式民营饲料企业发展过程中,要加强对人才管理的重视,结合企业发展的实际情况从多个方面对人才战略发展路径进行分析和探讨,旨在有效提升家族式民营饲料企业的人才战略培养,为企业健康可持续发展奠定坚实的基础。

表1 制约民营企业竞争力提升因素(叶亚南,2020)

可选择因素	浙江	四川	湖北	吉林	平均
人才短缺	70.46	60.91	82.14	60.70	69.43
技术创新不足	41.05	21.53	41.20	27.18	38.86
资金短缺	31.50	66.88	48.05	44.14	34.65
融资困难	36.98	50.09	58.72	35.91	37.77
观念落后	27.97	21.33	23.42	18.75	25.41

2.1 人才战略发展观念落后 人才战略发展观念落后主要表现为企业对人才的管理没有足够重视。在知识经济增长时代,人力资本的重要性在企业管理中逐渐提升,在当前阶段人才已成为企业竞争力提升的关键点。大部分民营饲料企业家在对人才的管理中过于形式化,内心更相信经验,对知识和人才的需求度不高。此外,高素质高学历的人才在民营饲料企业中受到家族式人才管理模式的影响,导致不能发挥自己的作用和价值,造成人才流失。

2.2 缺乏健全人才激励机制 家族式民营饲料企业中,人才流失的根本原因一方面源于现代社会市场相对比较活跃,高级管理者和技术人员的流动速度相对较快。另一方面是因为民营企业的内部缺乏行之有效的激励机制。在物质激励方面,企业中部分的管理人员和基层人员的报酬水平相持平,或者有部分的民营饲料企业存在奖励不兑现的情况(陈蜜等,2020)。在精神激励方面,根据马斯洛的需求层次理论,在现代社会发展中,员工的需求已经从基本的温饱转化为高层次的精神需

求,员工在工作过程中不仅要考虑自身的薪资待遇问题,还有自身价值的体现,但在家族式的民营饲料企业中忽视了精神激励在人才管理中的重要性,导致员工的满意度不高,在个人精神需求得不到满足的情况下,必然会出现人才流失。

2.3 忽视人才资源培训计划 在现代化社会发展中,员工的思想相对比较活跃,进取心较强,对于自己的职业生涯有一定规划。但部分家族式民营饲料企业并没有认识到培训的重要性,在员工上岗时基本上只是简单的进行岗前培训,导致员工在民营饲料企业中看不到自己发展的方向,进而选择离开企业。

3 家族式民营饲料企业人才战略发展规划

3.1 更新人才战略发展理念 当前民营饲料企业要想实现人才战略发展规划,首先要实现人力资源管理理念的创新,坚持以人为本(张寒蒙等,2020)。在管理过程中采取人性化的管理手段,为人才发展提供良好的环境,充分发挥人才的作用和价值。其次要重视对人才的开发,在企业的发展过程中,结合民营饲料企业的发展现状,开发适合自身企业发展的人力资源管理方案。最后是在发展中加强对人力资本的重视,完善人才引进制度,培养高素质的人才资源管理队伍,提高人才的待遇,将人才发展和企业发展紧密联系在一起,在企业的发展过程中,实现人才储备,重视关键性的技术人员,在人才引进过程中,改变过去“家族式”人才引进方式,避免家族企业在发展中存在弊端,只有这样才能让人才在民营饲料企业发展的过程中充分发挥自己的作用和价值,调动其积极性和主动性,为企业健康持续发展奠定坚实的基础。

3.2 加大人才管理培训投入 在民营饲料企业经营中要加强对培训的资金投入,加强对培训的重视,只有这样才能充分发挥培训价值,实现员工个人能力的提升。首先以企业长远的发展目标为前提,针对人力资源管理制定相关的战略计划,在培训工作实际开展过程中,将企业文化和精神渗透在培训内容中,加强员工对企业文化和战略政策的认同感。其次要进一步优化人力资源管理流程,只有这样才能简化工作程序,提升员工效

率,在工作过程中调动员工的热情。最后对人力资源管理要实现创新,在企业人才战略方面适当打破传统限制,从国际角度出发,从民营饲料企业的战略目标入手,真正发挥人力资源管理的价值(李志扬,2020)。

3.3 强化人力资源制度落实 在家族式民营饲料企业中首先要实现培训观念的创新,在管理的过程中要加强对人力资源管理的重视,将制度落实过程中,改变员工对传统人力资源管理的认知和看法,对人力资源管理的内容不断改进和完善,尤其是对家族式的民营饲料企业来说,人力资源管理并不是简单的招聘,而是在招聘过程中为企业发展选拔优秀的高素质人才,使其在企业的发展中能发挥出自我价值。另外要和人力资源管理的内容相结合,并将其纳入到实际考核制度中,有效提升员工素质和个人水平(张干英,2019)。尤其是针对家族式民营饲料企业,员工和员工之间的关系相对比较负责,家庭内部成员较多,在进行管理过程中不能得过且过,要将培训内容和员工执行程度落实在考核机制中,将其作为考核内容,一方面可以提升员工个人素养,提升业务水平,另一方面能让员工对人力资源管理有一个清楚的认知,更加用心的投入在工作中,以此来促进个人工作效率的提升。其次是制定较为系统的培训计划,在培训计划制定过程中,要认识到家族式民营饲料企业内部员工的综合特点,结合员工个人的职业规划,对其进行个性化管理,只有这样才能充分激发员工的斗志,提升工作效率。最后是要梳理培训内容,从长远的发展角度出发,培训内容和方向要具有一定的针对性,在培训工作中根据企业发展现状和员工实际情况提出相应的对策和建议,为员工的发展提供针对性的培训经验。

4 总结

综上所述,“家族式”民营饲料企业在人才管理中的确存在一定的问题,因此,在当前阶段企业的高级管理者要能认知到人才管理在企业的发展中所起到的作用,通过思想行为意识的创新加强内部员工的培训,实现考核机制和薪酬体系的创新,充分调动员工的主动性积极性,从长远的发展角

度实现人才战略发展,为民营饲料企业的健康持续发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1] 张福进. 西部地区民营企业面临的突出问题与对策[J]. 中国经贸导刊(中),2020,2: 54 ~ 56.
- [2] 叶亚南. 浅谈新经济时代国内民营企业人才流失问题对策研究[J]. 商业经济,2020,2: 76 ~ 77,84.
- [3] 陈蜜等,张华. 四川省民营经济发展中面临的困境与对策[J]. 佳木斯职业学院学报,2020,36(2): 64 ~ 65.
- [4] 张寒蒙,张丽. 民营企业如何挺起区域经济发展的脊梁[J]. 人民论坛,2020,2: 100 ~ 101.
- [5] 李志扬. 民营企业人力资源管理问题及对策研究[J]. 中国市场,2020,3: 93 ~ 94.
- [6] 张千英. 民营企业人才流动与流失现状的成因及对策分析[J]. 企业改革与管理,2019,22: 61 ~ 62.

Analysis on the strategic development path of talents in “family” private feed enterprises

LIANG Xia

(Shandong Management University, Jinan, Shandong Province 250357, China)

[Abstract] Private feed enterprises are a very important part of China’s agricultural and animal husbandry enterprises. In the process of continuous development of modern social and economic level, higher requirements are put forward for the productivity level of the feed industry. Under this background, private feed enterprises, as a powerful force in the feed industry, can promote the strategic adjustment of the industrial structure of the feed industry and provide a strong development for the transformation and upgrading of the feed industry. However, in the long-term development process, the “family” private feed enterprises between growth and grassroots have certain drawbacks in the strategic development of talents. Influenced by the concept of family management, some “family” private feed enterprises neglect the value and role of human resources in the management of talents, resulting in the shortage of talents at the current stage with the development of enterprises. Based on this, a detailed analysis and discussion are made on the talent strategy development articles of “family” private feed enterprises, aiming at effectively promoting the talent strategy development level of enterprises and laying a solid foundation for the healthy and sustainable development of private feed enterprises.

[Key words] family style ; Private feed enterprises ; Talent strategy ; Path analysis