# 浅谈新经济时代的留才策略

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2025-01-28

*论文 关键词：新 经济 时代；x代员工；组织文化；绩效 论文摘要：新经济时代， 企业 要生存和 发展 ，除了不断进行技术创新外，还必须创造条件吸引和留住人才。作为知识性员工中的一部分，刚刚参加工作不久的所谓新新人类群体，因其独特的工作和处事...*

论文 关键词：新 经济 时代；x代员工；组织文化；绩效

论文摘要：新经济时代， 企业 要生存和 发展 ，除了不断进行技术创新外，还必须创造条件吸引和留住人才。作为知识性员工中的一部分，刚刚参加工作不久的所谓新新人类群体，因其独特的工作和处事原则，显得与众不同，本文就该群体特点，他们中意及厌烦的企业文化以及相应的留才策略等作了一个大概的叙述，希望能给相关企业一些 参考 。

鉴于此，本文就X代的特点、x代中意和厌烦的企业文化以及相应的留才策略等作了一个大概的叙述，希望能给相关企业一些启示。

一、x代的特点

1．个性独立、谨慎，科技知识接受度高，乐于改变，提倡推崇扁平的层级结构，希望企业采取专案分工，资讯公开、科技导向，强调绩效，以创新方式解决问题，同时渴望拥有弹性工作时间和称心的工作环境。

2．重视能够促进他们发展的有挑战性的工作，对知识、对个体和事业的成长有着持续不断的追求，他们要求企业给予他们自主权，以便能够以他们自己的有效的方式工作，并完成交给的任务，他们要求获得一份与自己的贡献相称的报酬并能够分享自己创造的财富。

3．适应力强，具有企业家精神，不会割地自限，他们知道无法生活在不能提供稳定工作与退休福利的新经济环境中，他们把自己定位成自由工作者，主宰自己的时间，生产力和创造力，追求的是一种不同的工作环境与工作忠诚度。

4．他们是一种“义工”。不是说他们工作不需要报酬，而是说企业所雇用的工作并不是他们唯一的主业，他们在家公司服务并不是他们的“需要”，而只是他们的一种选择，即选择一家有利于他们发挥他们专业知识的企业工作。

二、x代抱怨的企业组织文化

1．视员工为消耗品或易于替代的。一些企业将员工看作欲取欲弃的工具，对员工缺乏起码的尊重和理解，然而，不是每个企业都能够承受这种机会成本的。“人才不是蜡烛，而是蓄电池”，联想集团一直这么认为，优良的人才资源规划，必然是能够组织每个人达成长期利益的规划，必定是使组织和人才共同发展的规划。

2．太多管理阶层。他们不愿作夹心饼干，不愿适应不同管理者的风格并回应不同的指示，更不愿看经理层的脸色行事。

3．工作缺乏适当的多样性。作为追求自主性、个体化、多样性和创新精神的x代员工群体，激励他们的动力更多的来自工作的内在报酬本身。

4．不具目标或目标不够清楚的团队或者领导力差的主管。

三、x代渴望的组织文化

1．互信互重，充分授权。他们希望他们现在所处的公司会成为他们创造力与精力发泄的主要场所，希望企业能使他们确信现在所处的公司与他们个人未来的发展有着密切的关系。

2．重视员工的意见参与。他们不仅希望企业把自己看作一种成本，更希望企业把自己看成是一种企业在其中进行投资并有望获得客观价值回报的资源。如果比你的竞争对手有更高的劳动力成本不一定是坏事，因为最有效的劳动力队伍能够生产出数量更多质量更好的产品来。

3．支持个人特殊表现又奖励团队合作。他们喜欢以他们独特的方式为共同的目标和有创意的成果努力，并乐于成为团队的一分子。

4．多一些关怀与回馈。人在满足了安全和生存需要后，需要有归属感，他们希望企业不仅仅要成为经济场所，更要成为他们彰显个性、成就自我、发展潜能的载体。

四、留才策略

从上面的分析可以看到，传统的人力资源管理方法在x代身上将很难起到作用，企业人力资源管理部门的角色，必须从人事管理者转为“人力建筑师”，必须运用更加弹性的管理方式，才有可能最大限度的发挥出x代身上所蕴藏的巨大工作潜能。

1．改变传统观念。

(1)薪资报酬不一定是人才流失的最重要的原因。同事关系、组织文化的适应等也是影响x代去留的重要原因。摩托罗拉“让员工有家的感觉”是这个公司吸引和留住人才关键之所在。对企业而言，创造一个能让人才发挥所长的组织文化环境，才能在竞争激烈的人才市场为企业保有最佳人才资本创造竞争优势。

(2)薪资制度不应该与年薪过度挂钩，应充分反映X代员工的绩效和表现。薪酬制度不仅指员工能够拿到多少报酬，它的更重要的一面是它的激励功能，这就要求企业要放大可变薪资在总的薪资中所占比例，这种比例的放大，会给员工提供获得更高满足的机会。挣钱对于那些高水平的员工来说已经不仅仅是一种谋生手段，更是他们用来衡量自我价值的一种尺度。在这个企业挣得高于市场平均价格的薪资，意味着他能够在这里充分发挥他的价值，对于他们来说，没有什么比这更能让他们选择留下来继续为实现自我而打拼。

(3)X代有个性并不一定完全是恃才傲物，目中无人。要理解人才借其自身能力而“讨价还价”，应当把这看作智力市场中的平等交易，每个人都想争取获得自身利益的最大化，这无可厚非。人才的诸多不合常规的个性，确实会让一些思维定式的保守人士感到不习惯和不舒服，甚至可能触犯某种习俗，管理者要试着从“生活生动多彩，人才不拘一格”的观念出发，学会宽容人才的这种个性。

2．创造极佳的工作环境。

给员工提供一种较为宽松的自主管理的工作环境，有利于知识型员工的创新发挥，x代员工更喜欢工作的自由刺激以及更具张力的工作环境，应尽可能体现他们的这种自主意愿。“在创造性经济中，公司能够做的最明智的事情，就是创造一种留得住最优秀人才的环境”。 3．创造极佳的工作。

这不是说公司要创造伟大的工作改造方案，而是说要创造员工感兴趣的且与公司前景相连接的工作设计。

(1)提供自我管理的弹性组织，使之发挥所长，尽情展现。x代们年轻、知识层次高、创新能力和创新欲望也强，喜欢挑战权威和传统，有强烈的“老板情结”。为了留住他们，要试着给他们做自己老板的机会，让他们参与正式管理机构，参与方案的设计与实施，参与公司的创新与决策，这将会十分有效。

(2)提供弹性的工作安排。x代偏好弹性工作制并不代表他们不敬业，弹性的工作制使他们在工作时间有了一定的自由的选择，使他们感受到个人的利益得到了尊重，满足了他们社交和其他一些高层次的需要，因而会产生责任感，也会更愿意留在 企业 里工作。

(3)提供员工挑战性高的工作。要让x代们感觉到在你的公司里，“工作着是美丽的”，觉得公司是他们创造力与精力发泄的主要场所，在工作的同时还不断的超越了自己，这会让他们觉得很开心。同时，挑战性高意味着员工之间的技术合作将变得不可或缺，这将加强他们相互之间的信任与协调，员工之间的这种相互信任与协调对他们的工作忠诚度有着莫大的影响。

4．提高企业的“留才率”。

一个人来到一家好公司，当然会希望一辈子都在此工作，但好公司不会永远都保持兴盛的势头，拥有高度的忠诚度并不能换来他们的长久安稳，对追求自我实现的X代们来说，忠于自己的专业远比对公司的忠诚更为重要。公司可以选择员工，他们 自然 也有权利选择自己的未来。

企业要做的是，怎样留住对企业 发展 最有助益的人。不要花大气力去降低员工的“离去率”，一定的人员流动对企业发展是必不可少的，人力资源经理们应该做的是怎样提高企业的“留才率”，“千军易得，一将难求”，最优秀的和最聪明的人，往往是最难留住的人，企业应该做的是创造有价值的事业，使他们多停留一天、一个月或者一年，但如果认为你最终能够捆住人才，那将是愚蠢的。

5．培养x代为高附加值的知识工作者。

(1)充分重视X代员工的个人发展和职业生涯的设计。要让他们了解自己在企业中的发展空间，将“以人为本”的理念贯彻到企业管理的每一项细节当中。根据公司的特点及营运策略等，定义出本企业的员工应该具有的核心能力，如：学习能力、技术能力、业务能力等，进而根据这些能力要求有针对性的对员工进行培训，满足员工的事业发展期望，将员工的兴业热情转变成一致的价值认同。

(2)引导每位员工，使其成为公司某一领域的专家，使员工有明确的专注方向，并从中获得成就感，同时引导员工在其专精领域中以“内部专家”的角色与同事分享他们的研究成果与经验。要善于发现管理组织中的拔尖的人物，以他们的优秀的成果作为动力，促进某项新才能的产生，同时也要善于发现管理组织中所属成员的缺点和弱点，并创造条件抑制这些缺点的发展。

(3)提供员工工作技能方面的培训，使其成为人才市场上的抢手货。人才“有虎之品性，有王者之风范，决非久陷笼中之物。“用之则为虎，不用则为鼠”，人才是有自我实现的欲望，但这不表示给他插上翅膀他就会飞走，就会伤人。欧莱雅可以为每位员工投入几十万元的培训费，但却让他来去自由，因为他们的理念是，人才刚毕业第一次培训对他们的一生都具有重要的意义，你尊重他，他就不会走。

五、结语

新 经济 时代，企业之间的竞争，知识的创造、利用与增值，资源的合理配置，最终都要靠知识的载体——知识型人才来实现。新经济时代，企业面临的最大挑战，并非科技或者科技的进步，而是如何找到掌握科技能为企业创造最大价值的优秀人才，并用他们的智慧、知识以及创新研发能力长期贡献于企业，对企业而言，他们才是企业最具价值且最重要的资产。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找