

Exploring the Strategies of China Private Enterprises in Retaining Talents During Economic Downward Periods

Zhengchao Sun

Nantong Economic and Technological Development Zone Wumao Group Co., Ltd., Nantong, Jiangsu, 226000, China

Abstract

Since the reform and opening up, the private economy has played a core role in the national economy and has become a key driving force for China's economic growth. According to data from 2025, private enterprises contribute over 60% of the country's GDP, 70% of technological innovation achievements, and 80% of urban employment opportunities. Its dominant position in the domestic market continues to consolidate, and its international influence is gradually increasing. These achievements are largely due to the company's emphasis on talent strategy. This article focuses on the problem of talent loss in private enterprises during the economic downturn, deeply analyzes the causes, and proposes targeted retention strategies. By integrating theory and practical cases, the aim is to provide reference for private enterprises to stabilize their talent pool and maintain competitiveness.

Keywords

private enterprises; economic downturn; retain talent; strategy

探讨中国民营企业在经济下行期间保留人才的策略

孙正超

南通市经济技术开发区物贸集团有限公司, 中国·江苏 南通 226000

摘要

改革开放以来, 民营经济在国民经济中扮演核心角色, 成为中国经济增长的关键驱动力。2025年数据显示, 民营企业贡献了全国60%以上的GDP、70%的技术创新成果以及80%的城镇就业岗位。其在国内市场的主导地位不断巩固, 国际影响力亦逐步提升。这些成就的取得, 很大程度上源于企业对人才战略的重视。本文聚焦经济下行期民营企业的人才流失问题, 深入剖析成因, 并提出针对性保留策略。通过整合理论与实践案例, 旨在为民营企业稳定人才队伍、维持竞争力提供参考。

关键词

民营企业; 经济下行; 保留人才; 策略

1 引言

在当今复杂多变的社会环境下, 经济下行压力不断加大, 中国民营企业发展步入了一个未知及充满挑战的阶段。人才作为推动企业创新与发展的核心动力, 在这一特殊时期显得更加重要。长时间经济下行导致民营企业市场萎缩、融资困难、竞争加剧、利润下滑, 诸多因素叠加使得民营企业经营压力加剧, 严重影响企业人才队伍的稳定性。对于民营企业而言, 人才是其核心竞争力的重要组成部分, 直接关系到企业的可持续发展。经济下行期间, 人才的流失不仅引发客户流失, 导致市场份额下降, 而且会削弱企业创新力、影响生产效率、降低产品质量, 进而威胁到企业生存与发展。

通过分析经济下行对民营企业人才管理的效应, 本研究旨在揭示人才流失的深层原因, 并提出切实可行的人才保

留方法, 为民营企业在这一特殊时期稳定人才队伍、保持竞争力提供有益的参考与借鉴, 同时也为政府制定相关政策提供理论依据和实践指导。因此, 深入研究经济下行期间民营企业如何保留人才, 具有重要理论价值和实践意义。

2 经济下行期间民营企业人才流失的原因分析

2.1 企业经营压力加剧, 员工薪酬福利投入下降

经济下行使得整个市场需求出现萎缩态势, 民营企业势必出现销售渠道变窄, 销售额下滑的现象, 但随着原材料成本、运营成本的高起, 利润空被极大压缩。在这种情况下, 为了维持企业的生存, 降本势必成为企业的主要举措, 降薪、裁员又是企业降本主要手段之一, 并且能在较短时间形成收效, 势必被企业所采用。然而, 裁员与降薪虽能在短期内缓解企业的财务压力, 但却直接导致了员工对于企业不满情绪加大, 员工对于自身职业稳定性和未来收入的预期变得悲观, 进而增加了人才不稳定的隐患。特别是对企业发展中具有关键性作用的优秀人才, 他们更容易因对企业的信心受挫

【作者简介】孙正超(1980-), 男, 中国江苏东海人, 硕士, 高级人力资源管理师, 从事人力资源管理研究。

而选择离开，这样进一步加剧了企业经营困境和后期经济复苏时企业转机的错失。

2.2 企业发展未来模糊，员工职业发展受限

经济下行时期，市场环境复杂多变，民营企业对于未来市场发展难以准确判断，在这种大环境下严重制约了企业的业务拓展和新项目开发投入。导致企业内部资源受限，这种不确定性使得员工的职业发展前景充满变数，员工无法确定自己在企业中的发展方向。对于那些怀揣抱负、渴望在职业生涯中不断进取的员工，在组织中个人价值长期没有获得应有的彰显或尊重，人才会出现职业上失落现象，为了实现个人职业目标和得到应有的认可。他们往往会选择离开当前企业，投身于能够提供更多发展机会和得到更多认可的其他组织^[1]。这种人才流失现象不仅削弱了企业的现有人力资源实力，还可能对企业的长期发展战略产生不利影响。

2.3 企业竞争能力下降，员工服务热情降低

在经济下行的大背景下，行业竞争愈发激烈，各企业为了在有限市场中获取更多的份额，纷纷加大了对优秀人才的争夺力度。面对人才市场的激烈角逐，民营企业需应对规模企业及外资企业的联合竞争压力。大型企业凭借其雄厚的资金实力、完善的组织架构和广阔的发展平台，能够提供更具吸引力的薪酬待遇和职业发展机会。外资企业凭借前沿的管理模式、全球化的发展格局以及丰厚的薪酬福利，成为人才争夺中的强势竞争者。反观民营企业，因品牌知名度不足、资源积累有限，在人才竞争中常处于被动，核心人才易被竞争对手吸纳，导致人才管理压力显著增大。另外，新兴行业（如人工智能、新能源等）的崛起，凭借其发展潜力与创新空间，成为人才流动的新方向。而创业机会的丰富性，也让部分人才追求自我价值与财富增长。多重外部因素作用下，民营企业面临更严峻的人才流失挑战，竞争压力显著提升。

2.4 企业文化的培育欠缺，致使员工归属感淡化

部分民营企业对企业文化建设的投入不足，缺乏鲜明的文化特色与核心价值观，导致员工凝聚力和吸引力难以形成。作为企业灵魂的企业文化本应提升员工归属感与忠诚度，但许多民营企业在发展中忽视了其重要性，未构建清晰的核心价值观与使命宣言。这种文化缺位使员工难以认同企业目标，进而削弱工作积极性与满意度。同时，部分企业缺乏有效的文化传播途径，虽开展文化活动却未真正内化于心，无法形成强凝聚力。在经济下行期，员工更需企业文化作为精神支柱，而民营企业的这一短板进一步加剧了人才流失风险。

2.5 企业管理模式科学性不足

在经济下行期已成为民营企业人才流失的关键诱因。民营企业家族式管理虽在创业初期具有决策高效、信任成本低等优势，但随着企业规模扩张及经济环境变化，其弊端日益凸显。职权划分模糊、决策流程非制度化等问题，导致战略制定与执行效率低下。尤其在经济下行压力加剧的情形

下，企业需构建灵活高效的管理体系以应对挑战，而传统模式的僵化性进一步放大了人才流失风险。

3 民营企业在经济下行期间保留人才的策略

3.1 优化薪酬福利体系

1. 优化薪酬竞争力。经济下行期，民营企业虽面临资金压力，仍需在财务可行范围内维持或适度提升核心员工薪酬，确保其市场竞争力。企业可通过定期开展行业及地区薪酬调研，动态调整薪酬策略，既避免核心人才因薪酬落差流失，又能吸引外部优秀人才，支撑企业稳定发展。2. 构建长效激励机制。民营企业应加速探索股权激励等长期激励模式，将员工利益与企业长期发展深度绑定。此举不仅能增强员工归属感与忠诚度，还可缓解短期资金压力。3. 强化福利保障体系。在基本工资与社会保险基础上，民营企业可增设补充商业保险、子女教育支持、住房补贴等福利，提升员工安全感与归属感。工会可设立员工关怀基金，用于解决突发困难，通过多元福利措施增强员工认同感，降低人才流失风险。

3.2 加强职业发展与培训

为了应对经济下行带来的职业发展不确定性，民营企业需要为员工提供清晰的职业发展路径和广阔的职业发展空间^[2]。1. 构建透明晋升路径。企业需建立明确且公平的晋升通道与评估机制，确保员工清晰感知内部职业发展空间。通过定期基于能力与业绩的晋升评估，为优秀员工提供晋升机会，从而激发其工作积极性与进取心，增强对企业发展的贡献意愿。2. 完善培训与成长体系。企业应打造系统化的培训框架，定期开展专业技能与领导力等多元化课程，助力员工提升综合能力。此类培训不仅能强化员工内部竞争力，还能为企业储备高素质人才。同时，可通过内部轮岗与跨部门协作机制，拓宽员工视野、积累多维经验，充分挖掘潜力并为职业发展创造更多可能。

3.3 营造良好的企业文化

1. 构建高效沟通体系。通过定期组织员工座谈会、意见征集活动，设立实体意见箱及在线沟通平台，畅通员工反馈渠道，及时响应并解决其诉求。同时，搭建企业信息公开平台，透明化经营状况与发展战略，增强员工信任感。此外，建立合理化建议平台，激发员工参与感与主人翁意识，并完善绩效反馈机制，定期向员工反馈工作表现，明确改进方向，提升能力与忠诚度。2. 营造积极文化生态。倡导团结协作、创新进取的企业文化，通过举办主题活动、评选优秀员工等方式，弘扬核心价值观，强化员工归属感与荣誉感。在充满活力的文化氛围中，员工将更主动投入工作，为企业发展注入持续动力^[3]。

3.4 实施长期激励措施

1. 推行股权激励机制。针对企业核心人才，可设计股权激励方案（如股票期权、限制性股票等），使其成为企业

股东,共享发展成果,从而强化忠诚度与责任感。实践表明,该模式能缓解企业短期现金压力,驱动员工在利益关联下优化成本效率,推动价值创造,并将资源集中于研发、市场拓展等关键领域^[4]。企业需结合自身情况与员工需求,定制激励方案,实现个人利益与企业长期发展的深度绑定。2. 构建职业发展支持体系。为员工量身定制职业发展计划,基于其兴趣、能力与职业目标,提供针对性培训与成长机会,助力目标达成。通过关注员工职业成长,企业可有效提升人才保留率,实现企业与员工的协同发展。

3.5 关注员工心理健康

1. 强化心理支持服务。经济下行期,员工极易受心理健康问题困扰,企业可设立心理咨询室或引入专业心理咨询师,提供针对性服务以缓解压力与情绪问题。定期组织开展心理健康讲座与培训,提升员工心理素质与应对能力,有效预防心理问题对工作与生活的负面影响。2. 丰富团队活动形式。企业通过组织户外拓展、文体比赛等团队活动,促进员工间沟通交流,缓解工作压力,增强团队凝聚力与情感联结,营造和谐工作氛围,进而激发员工归属感与贡献意愿。

3.6 优化工作环境与工作灵活性

1. 优化办公环境配置。通过打造舒适、安全且便捷的办公空间,配备先进办公设备与设施,提升员工工作效率与满意度。良好的办公环境有助于员工集中注意力,减少外部干扰,进而提升工作质量与产出效率。2. 实施弹性工作制模式。结合企业实际与员工需求,推行弹性工作时间、远程办公等灵活制度,促进工作与生活平衡,激发员工积极性与创造力。

3.7 提升企业管理水平

1. 民营企业需要摒弃落后的管理模式,引入现代企业管理理念和方法,以提高管理效率。例如,实行规范化财务

管理制度和完善公司治理结构,不仅可以提升企业的运营透明度,还能增强员工对企业的信任感。2. 增强沟通与反馈机制也是提升管理水平的重要举措。民营企业应建立畅通的沟通渠道,及时解决员工在工作中遇到的问题,并通过定期开展满意度调查了解员工的需求和意见。这种双向沟通机制不仅能增强员工对企业的认同感,还能帮助企业及时发现并纠正管理中的不足之处,从而为人才提供一个更加稳定和友好的工作环境。

4 结论

经济下行阶段,民营企业面临着严峻的人才流失考验,但只要企业采取有效的措施,就能够保留住人才,为企业的长期发展奠定坚实的基础。具体而言,优化薪酬福利体系、加强职业发展与培训、营造良好的企业文化、实施长期激励措施、关注员工心理健康、优化工作环境与灵活性等策略以及提升企业管理水平,相互关联、相互促进,共同构成了民营企业人才保留的完整体系。民营企业应根据自身的实际情况,灵活运用这些策略,不断探索和创新人才管理方式,提高人才的满意度和忠诚度,增强企业的核心竞争力。相信在经济下行的压力下,民营企业能够凭借人才优势,实现逆势发展,为经济稳定与增长做出更大的贡献。

参考文献

- [1] 姚秀娟.国有企业人才流失原因及对策研究[J].现代商业,2022,(02):102-104.
- [2] 薛楠.人才流失背景下民营企业留才策略研究[J].上海商业,2025,(05):181-183.
- [3] 刘园.企业文化建设在企业管理中的重要性[J].市场瞭望,2025,(04):154-156.
- [4] 汤飒爽;尚代贵;新《公司法》视域下员工股权激励的正负效应探究[J];河北企业;2025年07期