

Optimization analysis of human resource management mode in leasing enterprises

Jinghai He

China Power Construction Group Leasing Co., Ltd., Beijing, 100071, China

Abstract

With the sustained development of China's market economy, the leasing industry—a vital component of modern service sectors—has demonstrated a trend toward scale expansion and diversified growth. As a key element of core competitiveness for leasing enterprises, human resource management directly impacts operational efficiency and sustainable development capabilities through scientific governance models. This study focuses on human resource management in leasing companies. By analyzing industry-specific HR management characteristics, current operational models, and resource allocation status, it proposes optimization strategies including establishing scientific recruitment systems, refining compensation incentives and performance evaluation mechanisms, developing systematic training frameworks, and optimizing organizational structures and management processes. These initiatives aim to provide theoretical references and practical guidance for enhancing HR management standards and boosting market competitiveness in the leasing sector.

Keywords

leasing enterprises; human resource management; talent allocation; incentive mechanism; performance appraisal

租赁行业人力资源管理模式优化分析

何靖海

中国电建集团租赁有限公司, 中国·北京 100071

摘要

随着我国市场经济的持续发展, 租赁行业作为现代服务业的重要组成部分, 呈现出规模化、多元化的发展态势。人力资源作为租赁企业核心竞争力的关键要素, 其管理模式的科学性直接影响企业的运营效率与可持续发展能力。本文以租赁企业人力资源管理为研究对象, 通过分析行业人力资源管理的特点、当前模式及配置现状, 提出构建科学招聘配置体系、完善薪酬激励与绩效考核机制、建立系统化培训体系、优化组织架构与管理流程等优化策略, 旨在为租赁企业提升人力资源管理水平、增强市场竞争力提供理论参考与实践指导。

关键词

租赁企业; 人力资源管理; 人才配置; 激励机制; 绩效考核

1 引言

租赁行业涵盖房屋租赁、设备租赁、汽车租赁、融资租赁等多个细分领域, 近年来在政策支持、市场需求升级等因素的推动下实现快速增长。根据中国银行业协会发布的数据, 截至 2023 年末, 金融租赁公司的总资产规模为 4.18 万亿元人民币, 同比增长 10.49%。然而, 与行业规模扩张不相匹配的是, 多数租赁企业仍停留在传统的人力资源管理阶段, 未能将人力资源管理与企业战略发展深度融合。本文结合租赁行业特性, 对人力资源管理模式优化展开深入探讨。

【作者简介】何靖海(1982-), 男, 中国湖南郴州人, 本科, 高级经济师, 从事人力资源研究。

2 租赁企业人力资源管理现状分析

2.1 租赁企业人力资源管理特点

租赁企业人力资源管理受行业属性影响, 呈现三大显著特征。其一为人员结构二元分化, 企业员工以“一线服务人员 + 专业技术 / 管理人员”为核心构成: 一线服务人员占比超 60%, 涵盖中介、运维、客服等岗位, 需求规模大、流动性高, 侧重服务与沟通能力; 专业技术 / 管理人员包括风控、金融分析等岗位, 掌握核心技能, 对专业素养与从业经验要求严苛, 是企业稳定运营的关键。其二为管理的跨区域属性, 多数企业采用连锁经营模式, 分支机构跨城市布局, 需应对地域文化、用工政策差异及跨区域协同难题, 对管理的标准化与灵活性提出双重要求。其三为与业务的强绑定性, 租赁业务围绕租赁物全流程展开, 从筛选评估到维护回收, 均需人力资源配置精准适配, 配置的及时性直接影

响业务拓展效率。

2.2 当前人力资源管理模式概述

租赁企业人力资源管理模式可划分为三类。多数中小企业采用传统事务型模式，将人力资源管理定位为行政辅助职能，聚焦招聘、薪酬发放等基础事务，缺乏战略规划与人才开发，例如小型租赁中介无专职人力部门，依赖本地市场与熟人推荐招聘，难以满足扩张需求。少数中型企业采用职能型模式，虽设立独立人力部门并划分招聘、薪酬等模块，但模块间协同不足，且与业务部门脱节，如某设备租赁企业的培训计划未贴合业务需求，培训效果欠佳。大型连锁及融资租赁企业采用初步战略型模式，将人力资源管理纳入战略规划，如某全国性汽车租赁企业同步制定“下沉市场拓展”与“区域人才储备”计划，但战略人力资源管理仍处于初级阶段，人才开发与激励机制有待完善。

2.3 行业人力资源配置现状

租赁行业人力资源配置呈现“总量充足但结构失衡”的整体特征。在数量配置上，一线服务岗位因准入门槛低，供给充足，可满足基础用工需求；但在专业化转型过程中，复合背景专业人才（如融资租赁风控人才）供给不足，制约业务拓展。在结构配置上，存在明显失衡：年龄层面，一线人员以20-30岁为主、中高层多为45岁以上，骨干人才断层；学历层面，一线人员高中及以下学历占比超50%，专业技术岗位本科及以上学历人员不足20%；专业层面，营销、客服人员占比过高，金融、法律等专业人员匮乏。在配置效率上，“人岗不匹配”与岗位冗余问题突出，部分企业依赖主观判断招聘，导致员工能力与岗位要求不符；部分分支机构岗位职能重叠，引发推诿现象，造成工作低效。

3 租赁企业人力资源管理存在的问题

3.1 人才结构不合理问题

租赁企业人力资源管理中，人才结构不合理问题尤为突出，主要体现在专业结构、层级结构、区域结构三大维度失衡以及人才梯队断层。专业结构方面，企业过度倾向招聘营销、客服类人才，而风控、金融、法律等关键专业人才匮乏，制约了企业风控、合规及数字化转型能力。层级结构上呈现出一线人员过剩、中层骨干不足、高层缺位的态势，中层骨干培养机制缺失，导致岗位空缺时依赖外聘；高层多由投资人兼任，专业管理能力不足。区域结构失衡问题导致一线城市人才储备充足，而下沉市场因薪酬与发展空间局限，仅能吸纳低学历、低技能人员，拉低了服务质量。人才梯队断层问题也十分普遍，多数企业未建立人才储备机制，核心岗位人员离职后需临时外聘，如某设备租赁企业技术总监离职后，因猎头招聘及新员工适应期较长，导致项目延误。

3.2 激励机制不完善问题

租赁企业激励机制的不完善制约了员工积极性，主要表现为薪酬结构单一化、激励短期化以及公平性不足等问

题。薪酬结构方面，多数企业采用“固定工资+少量绩效”模式，一线人员提成比例不合理、计算标准模糊；福利体系仅覆盖法定社保，缺乏商业保险等附加福利。激励短期化问题体现在过度依赖月度奖金、季度提成等物质激励，对中高层及核心人才缺乏股权激励等长期绑定机制；同时忽视员工成就感与归属感的培养，缺乏表彰、晋升等认可机制，部分企业“重罚轻奖”，挫伤了员工积极性。公平性不足问题源于内部存在“关系薪酬”“论资排辈”现象，外部核心岗位薪酬低于行业均值20%，加剧了人才流失。

3.3 培训体系缺失问题

租赁企业培训体系存在系统性缺陷，主要体现在培训需求分析缺失、培训内容缺乏针对性与系统性、培训方式较为单一以及效果评估机制缺失等方面。培训需求分析缺失导致培训计划多依据管理层主观判断制定，内容与岗位实际需求脱节，造成资源浪费。培训内容方面以通用型知识为主，租赁物评估、风控法规等行业特性内容缺失，且未按岗位层级设计阶梯式课程，新老员工、一线岗位与管理岗位培训内容同质化。培训方式过于依赖线下讲座，线上培训、情景模拟、实操演练等现代化方式应用不足，尤其忽视了一线技术岗位的实操培训需求。效果评估机制空白导致培训流于形式，缺乏对员工行为改变、业绩提升的长期跟踪。

3.4 绩效考核体系问题

租赁企业绩效考核体系中，指标设置不合理、考核流程不规范、结果应用不充分等问题普遍存在。指标设置上，多数企业以“业绩”为唯一标准，忽视服务质量、风控等非业绩指标；同时非业绩指标缺乏量化标准，主观评价占比过高。考核流程方面，考核主体单一，仅依赖直接上级评价，缺失同事、客户等多维度评价；考核周期要么过长，导致问题难以及时调整，要么过短，催生短期投机行为；且考核后缺乏沟通反馈环节，员工认可度低。考核结果应用局限于与薪酬挂钩，未能有效用于培训、晋升等人才发展环节；部分企业为规避矛盾实行“平均化”考核，无法区分员工绩效差异，使考核失去了应有的激励与导向价值。

4 租赁企业人力资源管理模式优化策略

在当前问题分析的基础上，下文将有针对性地提出租赁企业人力资源管理模式的优化策略，以系统解决前述人才结构、激励机制、培训体系及绩效考核等方面存在的不足。

4.1 构建科学的人才招聘与配置体系

构建科学的人才招聘与配置体系是破解租赁企业人才结构失衡的核心路径，应从精准制定招聘规划、拓展多元化招聘渠道、引入科学人才测评体系、实现精准人岗匹配四个维度协同推进^[1]。在精准制定招聘规划方面，企业需结合自身战略与业务拓展需求开展人力需求预测，明确不同岗位、区域、层级的人才标准；针对核心稀缺岗位，通过校企合作、实习基地建设等方式建立人才储备池，缓解供给压力。

拓展多元化招聘渠道需实施差异化策略：一线人员可依托线上招聘平台、线下人才市场及社区招聘；专业技术与管理人员可借助猎头、行业招聘会及内部推荐；下沉市场可通过本地职校定向培养及提供住宿、交通补贴等方式吸引人才，同时利用企业自有平台扩大招聘辐射范围。引入科学人才测评体系需融合笔试、心理测评、技能测试等多种方式，并同步建立背景调查机制，降低招聘风险。实现精准人岗匹配需基于岗位说明书筛选候选人，兼顾员工职业兴趣进行岗位适配，并建立内部岗位轮换机制，培养复合型人才，提升人岗契合度与员工忠诚度。

4.2 完善薪酬激励与绩效考核机制

完善薪酬激励与绩效考核机制需以构建科学绩效考核体系、优化薪酬体系以及丰富激励方式为抓手，形成“科学考核、合理薪酬、多元激励”的联动体系。构建科学绩效考核体系可采用平衡计分卡设计财务、客户、内部流程、学习成长四维度指标，通过行为锚定量表法量化非业绩指标；规范360度考核流程，结合岗位特点设置月度、季度、年度等不同考核周期，并强化全流程沟通反馈。

优化薪酬体系需建立宽带薪酬模式，通过因素计点法评估岗位价值，为核心岗位设定更高薪酬等级；将薪酬与员工能力、工作业绩挂钩，差异化设计薪酬结构；定期开展市场薪酬调研，建立动态调整机制，保障内外部公平^[2]。丰富激励方式需兼顾物质与精神、短期与长期：在物质激励上，可增设专项奖金并完善福利体系；在精神激励上，通过表彰、晋升及职业指导等方式强化对员工的认可；长期激励可依托股权激励、利润分享等方式，增强员工归属感。

4.3 建立系统化的员工培训发展体系

建立系统化的员工培训发展体系需以“需求分析—课程设计—培训实施—效果评估”的闭环流程为基础，全面支撑人才梯队建设。开展培训需求分析需从企业战略、岗位需求及员工个人意愿三个维度出发，综合制定年度培训计划^[3]。课程体系设计需进行分层分类：新员工入职培训可采用“理论+实操+导师带教”模式，覆盖企业概况与基础技能；一线员工培训聚焦业务技能，采用情景模拟与实操演练；管理人员培训按层级开展团队管理、战略管理等课程，依托专题讲座与研修班推进；专业技术人员培训通过线上学习、行业认证等方式提升专业素养。

培训实施需采用多元化方式：线上搭建企业微信、钉钉等学习平台；线下融合讲座、案例分析、户外拓展等形式；针对核心岗位推行“导师带教”制度，同时组织员工参与

行业展会与外部培训，拓宽视野^[4]。培训效果评估需建立柯氏四级评估机制，从反应、学习、行为、结果四个层面进行评估，并将评估结果与绩效、晋升、薪酬挂钩，动态优化培训体系。

4.4 优化组织架构与管理流程

优化组织架构与管理流程需从重构扁平化、柔性化组织架构，明确岗位职责与权限划分以及优化人力资源管理流程三个方面突破，以提升人力资源管理效率、支撑企业战略落地。重构组织架构可打破传统金字塔式层级，简化为“总部—区域中心/业务单元—项目”三级架构，下放管理权限，提升决策效率。明确岗位职责与权限划分需通过岗位分析制定岗位说明书，界定工作职责、目标及协作关系；厘清不同部门职能边界，建立协作流程；同时合理划分总部与分支机构权限，避免权责失衡^[5]。

优化人力资源管理流程可依托数字化技术搭建HRIS（人力资源信息系统），实现员工信息、招聘、薪酬、绩效、培训全流程数字化，降低人工成本；建立企业微信、钉钉等高效沟通渠道，保障信息传递及时；构建数据驱动决策机制，通过分析招聘渠道效果、培训转化率等数据优化人力决策，提升管理效能。

5 结语

总而言之，租赁企业要实现高质量发展，必须突破传统人力资源管理的局限，构建以战略为导向的人力资源管理模式，充分发挥人力资源的核心价值。然而，本文的研究仍存在一定局限，主要基于行业普遍情况展开分析，未针对不同细分领域的租赁企业进行差异化研究。未来的研究可进一步聚焦具体细分领域，结合企业案例开展深入分析，提出更具针对性的人力资源管理优化方案。

参考文献

- [1] 马婧. 数字化转型对企业人力资源管理模式的影响及优化策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2025,(11):91-93.
- [2] 张文东. 基于战略导向的企业人力资源管理模式优化策略研究[J]. 企业改革与管理, 2025,(10):79-81.
- [3] 李丽, 倡广. 关于优化企业人力资源管理模式的探讨[J]. 经济师, 2024,(08):269-270+273.
- [4] 苗咏丽. 人力资源管理在企业中的应用现状及优化措施分析[J]. 人力资源开发, 2023,(15):90-92.
- [5] 邓姣. 优化人力资源管理模式提高企业管理水平[J]. 老字号品牌营销, 2022,(17):123-125.