# 中小企业人才引进机制研究

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-08-20

*第一篇：中小企业人才引进机制研究中小企业人才引进机制研究发布时间：2024-7-19信息来源：中国论文下载中心 作者：潘自力[摘要] 人才是企业的第一资源。留住核心的20%的人才，积极进行中小企业人力资源开发具有重要的现实意义。本文尝试通...*

**第一篇：中小企业人才引进机制研究**

中小企业人才引进机制研究

发布时间：2024-7-19信息来源：中国论文下载中心 作者：潘自力

[摘要] 人才是企业的第一资源。留住核心的20%的人才，积极进行中小企业人力资源开发具有重要的现实意义。本文尝试通过对中小企业的分析，从理念、制度、行为三层面系统地提出吸引人才的机制。

[关键词] 中小企业 人才引进 机制

十一·五期间，随着社会宏观经济环境的改善，我国中小企业面临着新一轮巨大的发展机遇。同时随着经济开放程度的提高，中小企业也面临更加剧烈的竞争。人才也已成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键，人才资源已经真正成为企业的第一资源。如何吸引、留住核心人才成了中小企业共同关心的话题。

对于人才而言，在中小企业发展的风险要高于在大企业。中小企业往往活动范围不广、地域性强，尤其是人员的构成更具有鲜明的地域性，有时容易形成排外的企业氛围。有的企业位于中小城市、城镇，甚至偏僻的地方，对外交流受限，不利于企业的长远发展。同时，大多数中小企业不注重企业文化的建设，员工缺乏共同的价值观念，对企业的认同感不强，往往造成个人的价值观念与企业理念的错位，这也是中小企业难以吸引与留住人才的一个深层次原因。

基于诸多原因，中小企业在吸引、留住人才方面不占优势。但同时，中小企业也具有“船小好调头”的特点，笔者建议应充分利用中小企业的特点和优势，在理念、制度和行为三个层面完善人才引进机制建设。

一、理念层面：树立正确的人才观念

1.从传统人才观到“全员人才观”，即从单纯的技术人才观到多样性、多层次性的全面人才观

传统观念普遍认为人才就是指技术人才，将企业经营中的诸多问题归根于缺乏技术研发人才。这种片面的人才观，使中小企业形成了对技术人才的过度依赖，忽视了多层次人才的引进和使用，从而使企业难以获得长期稳定的发展。

建立“全员人才观”是中小企业吸引人才的基本前提，“全员人才观”认为：

(1）人才具有多样性。企业经营管理的方方面面需要不同的各种各样的人才。包含技术开发人才、管理策划人才、市场营销人才等。应该说，一切具有可为企业发展所用的特殊技能或才干的人都是企业的人才。

（2）人才具有多层次性。企业经营中，各种人才居于企业组织的不同层次。他们可以是高层的管理者，也可以是生产经营第一线的员工。全面的人才观克服了狭隘人才观的弊端，使企业得以全面分析人才引进方面所面临的问题和机遇，从理念上将人才问题正确摆在突出重要的位置。

2.遵循“金无足赤，人无完人”的理念

由于自身体制的原因，中小企业过度的把企业的发展寄托于个别的“完人”或“能人”身上，形成了一种对人才的依赖心理。

但实际上，人才就是具有能为企业所用的一技之长的人。他也许在某些方面能力突出，但在其它方面表现平平。只有打破人才完美的观点，企业才能自觉地完善管理体制和建立人才流动的机制，而不是把企业的发展寄托于个别的“完人” 或“能人”身上。

3.摒弃片面的“人才的需求”观，认识人才需求的多样性

市场经济体制下，个人的价值观，以及社会对个人价值的判断都发生了巨大的变化，每个个体的生活质量高低已成为社会衡量其个人价值的重要方面。因此，“要事业，也要生活”成为人才的普遍需要。由于社会观念的偏见和企业财力有限，在中小企业吸引人才的难度本来就很大的情况下，企业如何采用有效的方式，吸引适用的人才具有特别的意义。正确的认识人才的需要，有助于中小企业制定正确的引进人才的战略和政策。

4.坚持“任人唯贤”的用人理念

现在有的中小企业竭力回避从企业内部培养、选拔人才，甚至认为企业内部没有人才，总希望弄个外来和尚。其实，真正的“任人唯贤”是不论亲疏的，内部选拔人才也是一条有效、便捷的用人途径。由内部选拔出来的人才对本企业的企业发展战略、企业文化、产品特性等都比较了解；个人的价值观念与企业的理念较为一致，能够较好的处理各种人际关系，可能更有助于企业的发展。

二、制度层面：完善约束激励制度

1.物质激励为龙头

鉴于中小企业自身的实力和实际条件，应制定一套有其特色的灵活的薪酬制度，一般可以采取“基本工资＋目标奖金”的模式：“基本工资”可以与企业原有的薪酬制度统一，基本上差距不大，而“目标奖金”可以根据工作性质和人才层次的不同采取不同的计量标准和评价方式。首先，这种模式可以满足人才日常生活的基本需要，提供了充分调动人才积极性所必需的物质激励。其次，这种模式可以保护原有职工的工作积极性，而且由于制度和观念的变化，大部分人也都可以接受“人才为企业做出突出贡献就应获得高额报酬”的观点。保证了薪酬的公平和效率原则。另外，企业应积极完善职工福利制度，按照法律的规定，根据自身条件，努力建立较为完善的福利保障制度。并尽可能地为人才解除后顾之忧，以增强人才对企业的归属感。

2.完善职业生涯规划，提供丰富化的工作舞台

马斯洛的“需要层次理论”认为，人的需要是分层次的，不但有物质的需要，也有精神上的需要。因此，创造恰当的非物质的条件，也是吸引人才的一种重要的手段。根据人才自身的素质与经验，结合企业内部的实际情况，依照企业的目标策略，给人才设置挑战性的工作或职位，使其能够在工作中得到发展的空间，不但满足了人才自我满足、自我实现的需要，同时，也使得人才在工作中得到了锻炼，反过来也有利于企业的发展。在一些企业中，特别是那些规模快速增长或进入二次创业的中小企业，要在内部形成一种良好的人才竞争机制，可以依据“能者上，庸者下”的原则，采取公开竞争上岗的做法；或者，为了避免因组织剧烈变动而挫伤员工的积极性，采取让原有经营者进行再次创业，开发新项目、新市场，而让新引进的人才经营管理原有的产业。

3.企业文化的内部激励

中小企业缺乏对企业文化建设的重要性的认识，但实际上成功的企业文化对于企业员工的潜移默化的作用有时比物质的激励更为有效。企业文化是一定社会、经济、文化背景下的企业，在一定时间内逐步形成和发展起来的稳定、独立的价值观以及以此为核心而形成了行为规范、道德准则、群体意识，风俗习惯。一个企业的文化会强烈影响一个企业对员工的根本看法，并影响

该企业的领导风格、领导方式、组织的结构及其关系、企业控制职能的应用方式。而这些都是企业能否有效吸引住人才的主要影响因素。一个良好的企业文化不但可以激发全体员工的热情，统一企业成员的意念和欲望，齐心协力的为实现企业战略目标而努力，而且是留住和吸引住人才的一个有效的手段。

4.重视营造良好的工作氛围和工作环境

现在越来越多的人认为企业不仅是一个工作劳动的场所，同时也是重要的社会交际场所，所以中小企业除做好以上几方面的工作外，还应重视营造一个积极的、协调的环境和氛围，满足人们这方面的需要，提高对人才的吸引力。同时企业还要建立起一套开放的人才流动的机制。

三、行为层面：内部遴选和外部引进相结合1.从企业内部选拔

从企业内部培养和选拔人才，是成本最低，很多情况下也是效率最高、效果最好的方式。其具体做法很多，但主要是要有一套系统的内部培养和选拔体系。中小企业由于自身条件的限制，它的选拔对象相对较少，所能投入的资金和实践也相对少，所以培养和选拔工作要有重点、有针对性。

2.外部选聘和“挖人才”

外部选聘是企业选拔人才的重要途径，因其来源广泛，企业较易获得所需人才。外部选聘的方式和来源也很多，主要有：

（1）通过人才市场选聘：中小企业要树立信心，积极参与人才市场上的竞争，利用企业所创造的、如前所述的各种条件，努力招聘适用人才。

(2)加强与科研部门、高校联系合作，从中发现和挖掘人才。

(3)从别的企业特别是同行的企业挖掘人才。

中小企业由于影响力较小，在使用以上这些做法时，应特别注重企业与人才的直接沟通，以加深人才和企业双方的相互了解。

3.其他人才使用方式：

考虑到中小企业的条件，为降低人才利用的成本，还应不拘形式聘用各种人才。比如：

(1)临时聘用:比如通过私人关系，按照必要的法定程序短期聘用技术攻关、顾问等人才。

(2)钟点雇佣:比如按小时付费的各种管理经营咨询等。

(3)独立董事:不提供常设职位，在公司进行大的决策时右独立董事行使其职责，为公司发展出谋划策，提供点子。

除了以上几种引进人才的方式外，中小企业关键是要形成一套合理、科学的用人机制，敢于使用人才，培养人才。其实任何企业中都有人才，每一个单位中20%的员工都是核心人才，但在关心和使用这20%核心人才的同时，中小企业还必须要懂得一个道理：人人是人才，赛马不相马，必须坚持在使用中挖掘人才。

在市场竞争日益加剧的今天，中小企业之间的人才竞争也也已成为企业确立竞争优势，把握发展机遇的关键。可以说“重视人才，以人为本”的观念已被广泛接受。但从接受一个观念到将观念转化为有效的行动，还需要一定的过程，而且是比较艰难的过程。在这个过程中，有效的方法是根据内外环境的实际情况，因地制宜知定相应的人才策略，并在实际中不断改进、完善。总体来讲，中小企业需要从理念、制度和行为三大层面进行改革创新，以获得更多适合本企业的人

才资源，确立长期、可持续性的竞争优势。

参考文献：

[1]曾国平李汝义:新农村人力资源开发的着力点研究[J].重庆大学学报(社科版).2024.1

[2]Gary Dessler吴雯芳:人力资源管理(第9版)[M].北京:中国人民大学出版，2024.9

[3]施振荣:再造宏基[M].上海:上海远东出版社，2024.8

[4]傅跃琴:民营企业员工培训的误区与对策研究[J].商场现代化，2024,4

**第二篇：人才的引进机制**

人才的引进机制

对于公司专业技能要求较高的群体——司机，公司已经建立了一套善的人才引进、选拔、培养和保留机制，通过这些机制的运作，不断引进优秀人才，提升司机队伍质量，满足业务发展需求。

1、完善的人才选拔机制

为了保证人员引进和招聘质量，公司建立了一套严格完善的人才选拔机制。首先搭建了具备丰富多样的人才引进渠道: a、传统的网络招聘和人才市场渠道；b、内部员工推荐渠道；c、已与外部机构（如佛山富生拖头车培训学校、广东环球机动车驾驶员培训学校等）建立了长期的合作关系，d、建立了内部了人员培养机制，公司建立人才梯队；e、在公司内部建立对了人员流动和选拔机制。其次制定了严格的招聘制度、流程和标准，在人员招聘上做到公开、公平、公正、科学合理，在保证人员的素质和质量的基础上，引进各类优秀人才。

2、健全的人才培养机制

公司重视各类人才，为新进人员制定短期目标和长期目标，规划其职业发展方向，根 据其职业特点，量身制定培养计划和方案，安排专人负责和跟进培养计划，并安排导师帮助新员工尽快成长。例如：针对大学生，我们制定了大学生培养计划（包括实习阶段的文化培训和入职体验，入职阶段的职场知识培训和岗位历练，工作阶段的技能培训），针对普通员工培训培养计划（包括入职阶段的价值观、文化、制度培训，工作阶段技能提升培训），针对管理人员提升计划（包括管理知识和核心技能培训），通过不同类型的培训活动开展，培养各类人才，在公司内部营造了良好的人才培养氛围和韧带梯度建设机制，为公司的迅速发展提供了夯实人才基础。

3、合理的人才使用机制

“金无足赤，人无完人”。公司在人才的使用上，一直坚持做到用人所长、用人所愿、专才专用、偏才偏用、大才大用、小才小用，实现人尽其才，才尽其用。同时在岗位的安排上，既考虑其专业技能，又考虑其兴趣和气质，尽可能的将其安排到合适的岗位，充分做到让各类人才各得其所、用当其时、才尽其用，合理的使用各类人才。同时公司内部建立各种选拔机制和计划，如“浪花计划”、“海燕计划”、“海鹰计划”等，通过各种人才选拔机制计划，选拔各类优秀人才，真正做到物尽其用，人尽其才。

4、丰富多样的人才保留机制 人才是公司的第一资源，只有保留住各类人才，公司才能持续发展，为此公司制定了多种多样的人才保留政策和开展了丰富的人才保留活动。首先在公司内部建立良好的工作环境和工作氛围，其次针对不同类别的人才，制定各种激励和保留政策（含薪酬和福利政策），例如：公司制定了三年、五年、七年和十年服务奖，奖励长期为公司贡献的员工，另外，针对优秀员工，公司免费提供学习生造的机会，鼓励员工继续深造；然后，开展多种多样的员工活动，如座谈会、员工旅游、员工活动日、生日活动、节日晚会等，让员工充分感受公司对员工的关怀，同时，公司成立了员工关爱基金，帮助家庭困难员工解决问题，增强员工归属感。

总之，通过建立健全的人才选、育、用、留机制，在公司内部营造了良性的人才环境。

**第三篇：人才引进**

2024年人才引进落户青岛怎么办理,都需要哪些材料？

很多大学生刚毕业的时候，对档案和户口置之不理，那么户口和档案到底有什么用呢？很多人并没有注意过，等到我们毕业几年以后，打算结婚生子了，考虑孩子的上学问题时，才默然发现我们现在已经是口袋户，更甚者我们是黑户。我们的档案要么找不到了，要么没有放在档案部门托管，对于评定职称，转正定级，已经和我们无关了。很多人房子买好了，想要落户，但是不知道我们的户口在哪，该怎么办理？凡事预则立，不预则费！所以我们要有提前意识，早点给你的户口和档案安个“家”。那么现在青岛落户有哪些途径呢？

经常接到客户的电话，在咨询青岛落户的时候，会提到人才引进这种方式，认为自己可以通过这个渠道落到青岛。

没错，人才引进的确是一条落户青岛的重要渠道，是青岛市政府给予高学历的外地人才的一条利好政策。但是政策归政策，但并不是每个人都符合要求的，随着青岛的大发展，每年大量外来人口涌入到青岛，这些年，人才引进政策也是越来越规范，越来越严格。

为了让更多的朋友系统的了解这一政策，现将今年人才引进政策最新要求的材料罗列一下，并附简单解读，希望能帮到朋友们。青岛市人才引进备案提报材料明细及解读：

1，流动调配登记表2份

2，引进单位法人营业执照副本2份（是分公司或办事处的提供当地分支机构的即可）3，引进单位的请调报告

4，原工作单位的现实表现报告（需注明没有练习法轮功，单位盖章）5，毕业证书（本科还需要学位证书）

6，毕业证，学位证验证证书（在海尔路人才交流中心验证）7，身份证复印件 8，户籍证明

9，户籍所在地婚姻机关出具未婚证明2份（已婚者无此项）10，无犯罪记录证明 11，原单位劳动合同 12，现单位招用人员登记表（包括到期续签的，网络打印，单位盖章）13，现单位劳动合同

14，现单位备案花名册（包括到期续签的，网络打印，单位盖章）15，原单位解除合同报告书

16，现单位养老保险对账单（专科需要连续3年或者未满3年的我们可以帮助申请其他渠道）17，公共服务协议（现单位和市、区级人才中心的人事代理协议）18，公共服务代理手册

19，个人诚信承诺书（青岛人才政务网下载）

20，业务联系函（青岛人才政务网下载，需要人事专员、人事部门主管、单位负责人签字，单位盖章）21，个人档案

22，结婚证书2份（未婚者不需此项）

23，拟引进人员计划生育情况调查表（青岛人才政务网下载，夫妻户籍不在一起的要分别到户籍所在地计生部门出具）

这就是现在青岛人才引进所需要的全部材料，一项都不能少，还有非常重要的一点是，如果申请人已婚，必须同时提供夫妻双方的以上材料，当然首先学历方面要符合要求。

标签： 青岛人才引进落户条件 怎样人才引进落户青岛 青岛人才引进办理落户 青岛买房能落户吗 青岛人才引进 分类： 青岛人才引荐落户

人才引进，指的是全日制本科生、专科生的落户。

本科生落户较专科生简单；专科生落户需要在青岛工作3年，并且签订劳动合同，并在工作但是正常缴纳社保满3年，缴纳社保有分3种情况：

第一种是连续在同一家单位交满3年社保的，相对于来说落户比较简单； 第二种是虽然交满了3年，但不是同一家单位交的社保，相对来落户比较难办理； 第三种是虽然交了三年社保，但是中间不是连续，落户的难度是很大的，但是我们公司单位接到这种情况的客户，落户的成功率还是很高的。

根据国家、山东省及我市的相关政策要求，在市南、市北、四方、李沧区及高科园(以下简称市内四区)注册的用人单位，拟引进人员应符合下列条件之一：

（一）享受国务院特殊津贴人员和省级以上专业技术拔尖人才；

（二）年龄50周岁以下，具有高级专业技术职务或具有硕士以上学位的；

（三）年龄40周岁以下，具有全日制普通高校本科以上学历的；

（四）男年龄50周岁、女年龄45周岁以下，具有中级专业技术职务，聘用期或签订劳动合同3年以上并已履行满一年，由该用人单位按规定缴纳养老保险费满一年以上的；

（五）年龄40周岁以下，具有全日制普通高校专科学历且聘用期满三年的。注：一般性工作交流不能造成新的夫妻分居。

据全国第六次人口普查结果显示，青岛全市常住人口为871.51万人（不含学校集体户人口数量），其中市区人口为371.88万人，是山东省市辖区人口最多的市。预计这一数字在2024年将超过950万人，如果照这个速度发展下去，青岛市的人口密度将将来的几年内赶上京沪。

青岛的经济发展需要高层次的专业人才与高学历人才来推动，青岛本市的本科生、专科生“供大于求”现象明显，于是青岛必将通过人才引进来吸引更多的专业性人才。随着“本专泛滥”局面的日益加重，每届招聘会上的应聘高材生高不成低不就的情况日渐突出，比起专科生、本科生，研究生在人才引进的行列中更为吃香。联系方式：\*\*\*邓老师

办公电话： 0532-55685180 咨询 QQ：1932710 公司地址：市北区延吉路万达广场商务楼A座38楼3802 公交路线：乘坐320,205,211,307到连云港路下车，或者乘坐605,224,374,318，33,211,502,322,761到图书馆下车。乘坐320,205,211,307或坐605,224,374,318，33,211,502,322,761到图书馆下车。

如何落户青岛，落户青岛有什么好处？(2024-12-28 15:26:04)转载▼

标签： 青岛落户 青岛落户的条件 怎么样在青岛落户 青岛落户如何办理 青岛落户什么政策 分类： 落户青岛的好处 关于青岛市户口提出的一些问题：

1、为什么有很多外地人想办户口落在青岛？

2、青岛户口到底有哪些好处？

3、符合什么样的条件才能在青岛落户呢？

4、针对外地人的一些落户政策是什么？

在我国，青岛的落户门槛仅仅次于北京、上海、广州、深圳！造成这种情况的原因是什么呢？其实落户门槛的高低，出来地方性政策外，主要原因还是这座城市的外来人口的多少，及当地经济发展趋势。

宏观政策上看落户到青岛的门槛似乎是越来越低，但是事实正好相反，很多本来符合条件的朋友，今年发现自己的学历落户年限已经过期了，有的费用甚至提供了一倍。2024年7月份海底隧道和跨海大桥开通，2024年上半年青岛地铁开通3条线，使得青岛的投资环境和居住条件更上一个台阶，每年数以万计的外来人口入驻青岛。

青岛作为山东的经济重地，加之其优美的环境、蓬勃向上的经济发展动力，越来越多的人投身到青岛学习、生活、创业，与之相伴的户口问题也随之而来。我们在我们公司300个客户里面做过初步调查，发现落户青岛的主要原因是：子女教育和购房（包括申请经济适用房）。

不难发现，作为80、90后新生代父母，面对日趋激烈的社会竞争，绝不会让自己的孩子输在起跑线上，很多外地朋友在青岛早已安居乐业，结婚生子，作为家庭生活中最重要的事情那就是--子女教育。但没有青岛本地户口，却是处处掣肘，为了能上好的学校，他们四处奔走，疏通关系，成本自然也是不低，所以，很多有头脑的年轻父母借鉴了前辈的经验教训，与其在上学的时候劳民伤财，不如在之前就未雨绸缪，先把全家的户口解决了，一劳永逸。

同时，限购令的实施和保障性住房的政策要求，也使众多的外来人员开始逐渐的把青岛户口重视起来，在青岛购房必须满足在青岛缴纳一年以上社保，不然就不具备在青岛购房的资格；没有青岛本地户口，就没有购买经适房和限价房的资格（那可是能省一大笔钱的呀，每平米差价2024-4000元，省下多少可想而知）

**第四篇：人才引进**

天津人才引进落户新政策：本科毕业不超40岁可直接落户天津！

5月16日，第二届世界智能大会开幕式上，天津发布了新的人才引进政策——“海河英才”行动计划。新政策大幅放宽人才落户条件、自主选择落户地点、简化落户办理程序。

新政策门槛有多低?不用缴社保!不用居住证!

学历型人才：全日制高校本科毕业生不超过40周岁、硕士研究生不超过45周岁、博士研究生不受年龄限制，就可以直接在天津落户，不需要其他任何条件。

资格型人才：获得副高级及以上职称，以及拥有国内外精算师、注册会计师、注册税务师、注册建筑师、律师等执业资格的，可直接落户天津。

技能型人才：高等职业院校毕业并在天津工作满1年或中等职业院校毕业并在天津工作满3年，具有高等职业资格、不超过35周岁，具有技师职业资格、不超过40岁，具有高等技师职业资格、不超过50周岁的，可直接落户天津。

创业型人才：创办符合天津产业政策且企业稳定运行超过1年，个人累计缴纳所得税10万以上的，可直接落户天津。

新突破：急需型人才企业做主!

对人工智能、生物医药、新能源新材料等战略性新兴产业领域重点企业的急需型人才，由企业家自主确定落户条件。

天津市人力资源和社会保障局局长 杨光：领军型企业，由企业家自己说了算，企业家说需要什么样的急需人才，由他们自己定标准，政府是照单办理，照单全收，对人才的认定、引进、评价，突出向市场放权。

无房没单位怎么办?人才市场可落户!

来津人才可以自主选择在本人或配偶名下的产权房，或所在单位集体户落户。无产权房、无就业单位或所在单位无集体户的人才，可选择在指定的公共服务机构的人才集体户落户并存档。

几天能办完?3天反馈审核结果!

下载“天津公安”手机APP或登录“天津公安”民生服务平台可在线提出落户申请，公安部门3个工作日内反馈审核结果。审核通过后30日内，携带材料、最多跑一次，在行政许可服务中心办理落户手续。

(央视记者 孙强 毕博超)

**第五篇：人才引进材料2024**

人才引进申报材料清单

按以下顺序提供材料：

1、广州市人才引进申报表2024年新版（正反面打印）参考摸版

2、原单位同意调出函（行政介绍信等）

（无同意调出函，须写承诺书，见模版，须签名，一式两份。）

3、企业营业执照（副本）

4、组织机构代码证

5、社会保险登记证

6、地税税务登记证

7、身份证

8、户口簿（首页和个人页）

9、毕业证

10、学历鉴定证明（中国高等教育学生信息网打印或广东省教育厅验证）

11、学位证书

12、社保证明（无转递单或无原单位同意调出函须6个月社保）

13、专业技术资格证书（高级职称必须同时提供中级职称证）

14、专业技术评审表或考试报名表（高级职称同时提供中级职称材料）

15、原户口所在地婚育证明和本市居住地街镇计生证明（三个月内有效）

16、本市合法落户证明（个人户：房产证或购房合同、贷款协议；集体

户：集体户户口本、集体单位同意落户证明；搭户：直系亲属房产证、购房合同、贷款协议和户口本、户主同意搭户证明）

17、夫妻双方户口均在市外，不调方若同意拟调方单方调入广州的，由

不调方提供意见并签名（夫妻同调不需要提供该项材料）参考摸版

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！