# 中小企业人才紧缺问题的调查思考

来源：网络 作者：紫陌红颜 更新时间：2025-01-20

*第一篇：中小企业人才紧缺问题的调查思考统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，是党的十七大着眼于推进又好又快发展、全面建设小康社会作出的重要战略举措。县委、县政府从全面实施“两创”战略、着力构建“四型xx”的大局出发，重...*

**第一篇：中小企业人才紧缺问题的调查思考**

统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，是党的十七大着眼于推进又好又快发展、全面建设小康社会作出的重要战略举措。县委、县政府从全面实施“两创”战略、着力构建“四型xx”的大局出发，重中之重抓工业，着力体现了“两个率先”的要求。工业企业作为主战场，推动创新发展，实现二次创业，人才在生产各要素中的地位、作用至关

重要。当前，我县中小企业在人才引进、培养、使用等环节受诸多因素困扰，在一定程度上影响了产业结构的转型升级，制约了工业经济的快速发展。为此，我们专题进行了调研，以供决策参考。

一、中小企业人才紧缺现状

近年来，县委、县政府坚持以科学发展观为统领，扎实推进“工业强县”战略，中小企业不断发展壮大，成为县域经济的重要支撑。截止2025年底，全县共有工业企业1458家，全部为中小型，各类企业人才约14500人，其中经营管理类4900人，专业技术类1800人，技工7800人，当年实现总产值144.1亿元，其中规模以上企业239家，实现产值113亿元，基本形成了以机床、工模具、缝纫机、汽摩配、照明电器、建材、门业、厨具、纺织服装等为主体的特色产业体系。但就总体而言，我县中小企业规模普遍偏小、自主创新能力和核心竞争力不强、抗风险能力较弱等问题比较突出，受人才、资金、信息、管理等要素制约比较明显。特别是随着我县中小企业数量的增长、规模的扩张，人才“两缺”、“三难”的现实矛盾更加突出，直接影响企业的跨越式发展。

“两缺”：从市场紧缺程度和企业需求量看，一是现代企业经营管理人才紧缺。中小企业家年龄普遍偏大、知识结构老化、创新能力不足，仅凭感性经验、市场意识和冒险精神，越来越难以适应复杂的企业结构、多变的市场环境。同时，企业市场营销、国际贸易、企业管理、财务管理、人力资源管理、生产管理等方面人才每年供需缺口约850人，与外向型经济发展不相适应，即使取得自营进出口权，主要也是依靠低成本、低价格优势，一旦遭遇国际贸易摩擦、技术壁垒、知识产权纠纷等，就相当被动。二是专业技术、技工人才紧缺。企业产业规模普遍偏小而且科技含量不高，技术创新型人才匮乏，短期内难以实现产业升级和产品提升。同时，先进制造业需要一流的应用型人才提供支撑，而机械设计制造及自动化、机电一体化、电气技术工程、化工机械等专业技术、技工人才每年供需缺口约1800人。中小企业大量的一线技工，很大部分来自农村，没有经过正规培训，文化层次较低，知识型、技能型并具有较强学习能力的技工很少，难以适应技术水平较高的工作。

“三难”：从企业人才开发看，一是引才难。近几年我县每年组织企业赴外地开展引进人才活动2次以上，需求与引进的比例约为10：2。每年组织一次大型的大中专毕业生人才招聘交流会，中小企业提供就业岗位1000个左右，最终应聘就业的不到200人次。二是育才难。通过问卷调查107家企业显示，我县60％企业没有人才培养规划和经费投入，仅有21家设立人力资源管理专门机构，其他多数从属于办公室、总经办等，甚至根本没有。采取上岗前技能培训的有54家，占52％；采取边干边学方式培训人才的有45家，占44％；仅有4家企业将员工送到学校培训，不到4％。三是留才难。企业千方百计招聘、培养的人才，工作两三年有了一定的工作资历后，就纷纷跳槽到发达地区企业，或通过公开招考流向机关事业单位。据统计，我县中小企业普通员工年度流动率达20%～50%，中高级管理人员、技术人员达20%。如此高的人才流动，造成管理、技术岗位人才断链，企业苦不堪言。

二、中小企业人才开发面临的挑战和机遇

人力资源是第一资源。人才的竞争，既是企业与企业之间的竞争，也是区域与区域之间的竞争，或者说是政府与政府之间的竞争。当前，在人才资源市场配置条件下，竞争环境更加公平、开放，面临形势更加严峻、复杂。从发达地区看，企业人才开发工作认识更加到位，思想更解放，政策更灵活，在“招商引资”方式上重点向“招才引智”转变。如宁波市早在2025年就实施人才“一号工程”，大力引进培养高层次人才，出台了发放高层次人才住房补贴、月工作补贴以及子女就学方面等优惠政策，形成了人才集聚高地。从欠发达地区看，由于受经济、地理等因素制约，人才理念、人才政策等相对落后，企业人才非但引进少，现有不少人才纷纷往大中城市、大企业集聚，形成人才流动恶性循环，强者恒强，弱者恒弱，中小企业在激烈的人才竞争中夹缝求生存，所处环境更为不利。

同时也应该看到，当前我县中小企业人才资源开发迎来了难得的发展机遇。首先，省委“两创”战略的全面实施，为中小企业人才开发营造了良好环境。县委、县政府着眼构建“四型xx”，提出“大力创业、大气创新”，调控公共资源向创业创新集聚，不断优化创业创新环境，将进一步转变各类人

**第二篇：中小企业人才紧缺问题的调查思考**

中小企业人才紧缺问题的调查思考免费文秘网免费公文网

中小企业人才紧缺问题的调查思考2025-06-29 19:08:51免费文秘网免费公文网中小企业人才紧缺问题的调查思考中小企业人才紧缺问题的调查思考(2)

统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，是党的十七大着眼于推进又好又快发展、全面建设小康社会作出的重要战略举措。县委、县政府从全面实施“两创”战略、着力构建“四型xx”的大局出发，重中之重抓工业，着力体现了“两个率先”的要求。工业企业作为主战场，推动创新发展，实现二次创业，人才在生产各要素中的地位、作用至关重要。当前，我县中小企业在人才引进、培养、使用等环节受诸

多因素困扰，在一定程度上影响了产业结构的转型升级，制约了工业经济的快速发展。为此，我们专题进行了调研，以供决策参考。

一、中小企业人才紧缺现状

近年来，县委、县政府坚持以科学发展观为统领，扎实推进“工业强县”战略，中小企业不断发展壮大，成为县域经济的重要支撑。截止2025年底，全县共有工业企业1458家，全部为中小型，各类企业人才约14500人，其中经营管理类4900人，专业技术类1800人，技工7800人，当年实现总产值亿元，其中规模以上企业2家，实现产值113亿元，基本形成了以机床、工模具、缝纫机、汽摩配、照明电器、建材、门业、厨具、纺织服装等为主体的特色产业体系。但就总体而言，我县中小企业规模普遍偏小、自主创新能力和核心竞争力不强、抗风险能力较弱等问题比较突出，受人才、资金、信息、管理等要素制约比较明显。特别是随着我县中小企业数量的

增长、规模的扩张，人才“两缺”、“三难”的现实矛盾更加突出，直接影响企业的跨越式发展。

“两缺”：从市场紧缺程度和企业需求量看，一是现代企业经营管理人才紧缺。中小企业家年龄普遍偏大、知识结构老化、创新能力不足，仅凭感性经验、市场意识和冒险精神，越来越难以适应复杂的企业结构、多变的市场环境。同时，企业市场营销、国际贸易、企业管理、财务管理、人力资源管理、生产管理等方面人才每年供需缺口约850人，与外向型经济发展不相适应，即使取得自营进出口权，主要也是依靠低成本、低价格优势，一旦遭遇国际贸易摩擦、技术壁垒、知识产权纠纷等，就相当被动。二是专业技术、技工人才紧缺。企业产业规模普遍偏小而且科技含量不高，技术创新型人才匮乏，短期内难以实现产业升级和产品提升。同时，先进制造业需要一流的应用型人才提供支撑，而机械设计制造及自动化、机电一

体化、电气技术工程、化工机械等专业技术、技工人才每年供需缺口约1800人。中小企业大量的一线技工，很大部分来自农村，没有经过正规培训，文化层次较低，知识型、技能型并具有较强学习能力的技工很少，难以适应技术水平较高的工作。

“三难”：从企业人才开发看，一是引才难。近几年我县每年组织企业赴外地开展引进人才活动2次以上，需求与引进的比例约为10：2。每年组织一次大型的大中专毕业生人才招聘交流会，中小企业提供就业岗位1000个左右，最终应聘就业的不到200人次。二是育才难。通过问卷调查107家企业显示，我县60％企业没有人才培养规划和经费投入，仅有21家设立人力资源管理专门机构，其他多数从属于办公室、总经办等，甚至根本没有。采取上岗前技能培训的有54家，占52％；采取边干边学方式培训人才的有45家，占44％；仅有4家企业将员工送到学校培训，不到4％。三是

留才难。企业千方百计招聘、培养的人才，工作两三年有了一定的工作资历后，就纷纷跳槽到发达地区企业，或通过公开招考流向机关事业单位。据统计，我县中小企业普通员工流动率达20%～50%，中高级管理人员、技术人员达20%。如此高的人才流动，造成管理、技术岗位人才断链，企业苦不堪言。

二、中小企业人才开发面临的挑战和机遇

人力资源是第一资源。人才的竞争，既是企业与企业之间的竞争，也是区域与区域之间的竞争，或者说是政府与政府之间的竞争。当前，在人才资源市场配置条件下，竞争环境更加公平、开放，面临形势更加严峻、复杂。从发达地区看，企业人才开发工作认识更加到位，思想更解放，政策更灵活，在”招商引资”方式上重点向“招才引智”转变。如宁波市早在2025年就实施人才“一号工程”，大力引进培养高层次人才，出台了发放高层次人才住房补贴、月工作补

贴以及子女就学方面等优惠政策，形成了人才集聚高地。从欠发达地区看，由于受经济、地理等因素制约，人才理念、人才政策等相对落后，企业人才非但引进少，现有不少人才纷纷往大中城市、大企业集聚，形成人才流动恶性循环，强者恒强，弱者恒弱，中小企业在激烈的人才竞争中夹缝求生存，所处环境更为不利。

同时也应该看到，当前我县中小企业人才资源开发迎来了难得的发展机遇。首先，省委“两创”战略的全面实施，为中小企业人才开发营造了良好环境。县委、县政府着眼构建“四型xx”，提出“大力创业、大气创新”，调控公共资源向创业创新集聚，不断优化创业创新环境，将进一步转变各类人

**第三篇：人才紧缺**

人才紧缺

改革开放初期，为解决福建电力生产建设人才紧缺问题，省电力工业局决定在泉州举办电力中等专业学校。1984年4月27日，水利电力部批准成立泉州电力学校。学校利用已停用的泉州清源发电所作为筹备建校和初期办学的基地。9月，学校开办电厂热能动力设备、发电厂及电力系统两个专业，共招收新生81名，实现了省电力局提出的“当年筹建，当年招生”目标。办学伊始，大业待兴。学校一边办学，一边筹建新校。11月，学校在北峰乡群石大队征地120亩作为新校区，结合清源山风景区自然景观，对新校区进行总体规划设计。仅用两年多的时间，校区建设全面完成。

1989年1月，省电力局对学校办学水平和教学质量进行全面评估考核，评定为优。学校荣获省电力系统“先进单位”称号。7月18日，经能源部教育司批准，成立福建电力职工中专学校，与泉州电力学校实行两块牌子、一套班子的管理体制。

1990年12月，学校启动“学临汾电力技校、„创三优，争一流‟”、迎接省教委办学水平评估活动。在学临汾、迎评估的过程中，学校努力做到了统一着装，佩戴标识卡，坚持军训、“两操”和升国旗制度，实行半军事化管理；校内设立“无烟区”，净化育人环境；严抓学生的日常操行评定工作，优化办学环境；探索德育工作新路，重视培养学生的“三自”能力，不断提高办学质量。1991年3月16日，能源部副部长史大桢视察学校，对学校创建一流中专学校的工作提出具体要求，并为学校题词：“清源育秀，求实为基，方向鳌头，勇于闯新，敢争一流”。12月28日至31日，能源部在学校召开“学临汾”活动现场汇报会，来自煤炭、电力等系统的代表60人出席会议，能源部副部长陆佑楣出席会议。现场会的召开，极大地促进了学校的各项工作，使学校“争一流”的意识大大增强。

1992年11月30日至12月5日，省教委办学水平评估组对学校进行评估，学校最终得分为98.33分，在福建省68所参评中专学校中名列前茅。学校顺利进入省教委上报国家教委的“选优”行列。1994年8月22日，学校被国家教委批准为“国家级重点普通中等专业学校”。从此，学校步入了全国重点中专的行列。

随着电力工业体制改革的不断深入，学校逐步加大对电力系统在职员工的职后教育工作。1997年1月，学校成立教育培训中心，负责开展电力系统生产培训与多形式、多类型的培训工作。1998年11月，泉州电力学校职业技能培训中心成立。1999年8月，福建电力技术培训中心和福建省电力系统专业技术人员继续教育中心相继成立，学校职后教育培训职能不断拓展。灵山秀水孕育了泉州电力学校，也展示了电校人辛勤耕耘的丰盛成果。近20年的时间里，泉州电力学校乘改革开放之风，抓住机遇，解放思想，不断创新，勇往直前，学校的办学规模不断扩大，办学条件不断改善，为全省电力系统培养了近4000名全日制中等专业技术人才，毕业生已逐步成为全省电力系统生产、管理技术骨干，为电力工业的发展做出积极的贡献。

**第四篇：中小企业如何解决人才问题**

中小企业如何解决人才问题

根据国家统计局的数据显示，中小企业的数量已占全国企业总量的99.3%，其贡献占我国GDP的55.6%、工业新增产值的74.7%、社会销售额的58.9%、税收的46.2%以及出口总额的62.3%。而且，全国75%左右的城镇就业岗位也是由中小企业提供的。但是，另据有关学者对中小企业的研究，在全部中小企业中，约有68%的企业在第一个五年内倒闭，19%的企业可生存六至十年，只有13%的企业寿命超过十年。纵观中小企业发展全过程，人才问题一直是中小企业做不长、长不大的主要原因之一。中小企业要成长壮大，必须解决人才问题。

一、中小企业人才问题分析

什么是人才？学术界和业界对人才的定义很多。比如：人才是“以主观的智能创造性地运用于实际并卓有成效者”(俞果，《人才学基础》)，“人才，有脑力劳动者，也有体力劳动者；在有学历、文凭的人员中有，在无学历、无文凭的人员中也有。只要知识丰富，本领高强，对社会进步有贡献者，皆可成为人才。”(王鹏，《用人之道》)，“人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平，在一定社会条件下能作出较大贡献的人。人才既包括知识超常的知识分子，又包括技能超常的能工巧匠、艺人和„领袖‟，还包括意志超常的„英雄‟。再简单一点，就是社会需要的高素质的人。”(黄津孚)等等。笔者认为，这些定义都是相对于整个社会而言的，如果相对于特定企业而言，必须以能满足该企业发展需要并为该企业的发展作出卓越贡献为基础。所以，本文所说的人才，是指能够满足中小企业发展需要的并能够为企业发展作出卓越贡献的人。

企业员工的流动性高，企业膨胀阶段人才获取不利是中小企业人才问题的主要表现。

(一)员工流动性高，阻碍了企业的发展。企业员工的流动性高是中小企业人才问题的突出表现之一。这种高流动性以珠三角的中小企业为代表，在长三角、东南沿海一带的中小企业中极为常见。据统计，中小民营企业平均员工流动率约为20%，其中，普通人员流失比例在每年18%左右，销售人员的流失率高达40%，高级管理人员的流失在20%左右。其原单位绝大多数是省内的，同行业占66%，国企占60%，且80%的员工与原单位还保持着联系。企业员工的高流动性，直接影响了企业的发展。技术人员的流动，会使企业的技术、资料等无形资产受损；营销管理人员的流动，会使相关客户流失。同时，企业员工的流动，还会给其他员工心理上带来冲击，影响企业的凝聚力和向心力。此外，员工频繁流动，中小企业疲于招聘新人，不但浪费了时间、影响了工作和相关管理的衔接，也加大了企业的成本。据美国管理学会研究发现，替换一名雇员的成本相当于其全年薪酬的30%；对于技能紧缺的岗位，成本相当于雇员年薪的1.5倍甚至更高。员工的频繁流动，极大地影响了中小企业的发展。

(二)人才获取不利，企业无法在需要的时候有合适的人选

一般来讲，企业人才的获取渠道有两个：一是内部渠道，即通过内部招聘、提拔等方式得到由企业内部培养的人才；二是外部渠道，即通过外部人才招聘获取所需的人才。人才的形成不是一蹴而就的，而是需要一个长期培养的过程。企业内部人才的获得，是企业长时间的有意识、有计划、有步骤地对特定人员进行锻炼、培养、培训的结果。而外部人才的获得，则是企业以牺牲自己的一部分利益为代价而获得的经由其他企业培养过的人才。

人才获取不利主要影响企业高速发展阶段的人才使用。主要表现为对内部人才获取能力弱，对外部人才无力获取两个方面。

1.起步阶段忽视了内部人才的培养，发展阶段人才内部获取能力弱。大多数中小企业，在发展前期，经营粗放，市场切入点明确，对人力资源的素质要求不高。在人员选择上也比较明确。为了尽快在市场中站稳脚跟，迅速壮大自己，这时的企业在用人上通常希望新员工能够马上投入工作，因此，在招聘过程中“有相关经验者优先”，而且一般是随需随招、即招即用，由于这类人力资源在外部市场很容易低成本招聘到，企业不但可以节省时间，而且也省去了培训阶段的成本。这种依赖外部人才市场的直接后果就是企业忽视了对内部人才的培养，最终导致企业在快速发展阶段企业的内部获取人才能力弱。

2.受困于企业资本等条件的限制，企业人才的外部获取能力差。在起步阶段，企业对人力资源的需求量不大，对人力资源的质量要求不高，可以在外部市场低成本地获取人才。但是，当企业步入快速发展阶段，企业的业务量增大，自身规模和管理机构不断膨胀，企业在人力资源的质量和结构上的要求越来越高，对人力资源的需求量也不断增大。而此时，在外部人才市场，高素质的人员成为稀缺资源，人员素质越高，企业为获取这类人才的成本也越大。受困于自身规模和资本的压力，企业无法承担为了某种人才(或某个人才)而“一掷千金”的成本，即使有合适的人才，企业也往往因为招聘成本的问题而不得不选择放弃。而除了极个别的企业，大多数中小企业很难凭借自己的形象吸引来需要的人才，外部人才获取能力差。

内外部人才获取能力差，直接影响了高速发展阶段的中小企业的迅速发展和壮大。

二、中小企业解决人才问题的渠道分析

(一)增强企业凝聚力，培养员工忠诚度

这里所说的凝聚力是企业对人才的凝聚力。企业无论怎样进行人才的内部培养，如何进行战略性人才储备，对外部人才如何有吸引力，如果缺乏对人才的凝聚力，企业也只能是其他企业“人才的培养基地”。所以，培养中小企业对人才的凝聚力，减少人才流失是中小企业解决人才问题的关键。

一般认为完善人力资源管理制度，加大对员工的激励力度，是增加企业凝聚力的主要因素。笔者认为对中小企业来讲，还有另外一个因素：让员工对企业充满希望，对自己的未来充满希望。根据“皮格马利翁效应”，如果员工不是对未来有积极的愿望，员工就不会积极努力地去争取成就，其结果必然是这类员工转向其他企业寻求自身充满希望的未来。所以，让员工看到企业的希望，看到自己有希望的未来

是留住员工的关键之一。还有一点需要强调的是，企业在提高自身凝聚力方面，还必须建立一条联系自己与员工的牢固的利益纽带。股票期权、虚拟股权技术入股或采用赠股合营的方式或许是不错的选择。通过这种方式，使员工拥有企业的一部分所有权，让员工与企业共命运。这种方式基于如下假设：员工都想自己创业，但是自己创业既无经济实力也没有渠道，只有知识和技术。在这种情况下，无论技术入股还是配发股，都可以起到留住人才的作用。但是，如果员工不存在创业的“野心”，只图安逸的话，这种方法就难以起作用，这时需要采取以物质激励为主要手段的措施，比如虚拟股等。此外，企业文化建设和员工的职业生涯管理也是不可忽视的因素。根据人性假设理论，人是受外部环境影响的，一个令人心情愉悦、积极向上的企业文化，必然会成为员工择业的重要参考依据，而合理地为员工进行职业生涯规划和职业生涯管理，也必然会达到员工和企业利益的双赢，从而使员工更乐于为企业服务。

(二)培养企业内外部人才获取能力，获取企业需要的人才

如果说企业内部获取人才牺牲的是企业的时间和日积月累的成本，那么外部获取则是直接牺牲企业的经济利益。人才的素质越高，企业的获取成本就越大。外部获取的人才与企业之间需要时间磨合，也往往存在契合问题，相对于内部获取风险较高。

二、中小企业解决人才问题的渠道分析

(一)增强企业凝聚力，培养员工忠诚度

这里所说的凝聚力是企业对人才的凝聚力。企业无论怎样进行人才的内部培养，如何进行战略性人才储备，对外部人才如何有吸引力，如果缺乏对人才的凝聚力，企业也只能是其他企业“人才的培养基地”。所以，培养中小企业对人才的凝聚力，减少人才流失是中小企业解决人才问题的关键。

一般认为完善人力资源管理制度，加大对员工的激励力度，是增加企业凝聚力的主要因素。笔者认为对中小企业来讲，还有另外一个因素：让员工对企业充满希望，对自己的未来充满希望。根据“皮格马利翁效应”，如果员工不是对未来有积极的愿望，员工就不会积极努力地去争取成就，其结果必然是这类员工转向其他企业寻求自身充满希望的未来。所以，让员工看到企业的希望，看到自己有希望的未来是留住员工的关键之一。还有一点需要强调的是，企业在提高自身凝聚力方面，还必须建立一条联系自己与员工的牢固的利益纽带。股票期权、虚拟股权技术入股或采用赠股合营的方式或许是不错的选择。通过这种方式，使员工拥有企业的一部分所有权，让员工与企业共命运。这种方式基于如下假设：员工都想自己创业，但是自己创业既无经济实力也没有渠道，只有知识和技术。在这种情况下，无论技术入股还是配发股，都可以起到留住人才的作用。但是，如果员工不存在创业的“野心”，只图安逸的话，这种方法就难以起作用，这时需要采取以物质激励为主要手段的措施，比如虚拟股等。此外，企业文化建设和员工的职业生涯管理也是不可忽视的因素。根据人性假设理论，人是受外部环境影响的，一个令人心情愉悦、积极向上的企业文化，必然会成为员工择业的重要参考依据，而合理地为员工进行职业生涯规划和职

业生涯管理，也必然会达到员工和企业利益的双赢，从而使员工更乐于为企业服务。

(二)培养企业内外部人才获取能力，获取企业需要的人才

如果说企业内部获取人才牺牲的是企业的时间和日积月累的成本，那么外部获取则是直接牺牲企业的经济利益。人才的素质越高，企业的获取成本就越大。外部获取的人才与企业之间需要时间磨合，也往往存在契合问题，相对于内部获取风险较高。

1.中小企业内部获取人才能力主要集中在两方面：内部人才的培养(储备)和企业对人才的凝聚力。首先，企业获取内部人才在相当大的程度上取决于企业在日常的工作中是否结合自己的战略目标，有计划、有步骤地对特定人员进行培养(培训)以便于在需要的时候有合适人选。如果企业没有进行这样一系列的培养，就无法在内部获取需要的人才。从现实情况来看，中小企业一般采用“随需随招、即招即用”的原则，很少有企业能够有意识地对员工进行战略性培养。其次，由于用人制度等还不够完善，员工容易对企业产生不信任感，人员跳槽现象比较多。据有关统计，我国企业的员工离职率平均在12%以上，而中小企业的员工离职率更是远远高于这个数字。由此可见，中小企业的人才内部获取能力是比较弱的。

培养中小企业内部人才获取能力，需要企业从两个方面入手：企业内部的用人制度和企业的人才培养。完善的管理制度是企业内部培养人才的基础，有了完善的管理制度，企业可以依据自己的战略目标，有计划、有目的地进行人才培养，进行战略性的人才储备。不少中小企业缺乏完善的用人制度，在人员任免上随意性大，这不但会影响员工的工作热情，更会降低企业对内部人才的获取能力。

2.对于中小企业外部人才获取能力分析，可以从经济实力和企业对人才的吸引力两个方面入手：

⑴企业对外部人才获取能力在相当大的程度上取决于企业的经济实力，经济实力越雄厚，越有利于企业的外部人才获取，也越有利于获取高级人才。但是，中小企业的界定本身就决定了中小企业的规模、资本、利润不可能与大型企业相比，这就决定了中小企业在外部获取人才上处于劣势地位。一般认为，中小企业的人才外部获取能力高于内部获取能力。首先，社会上大多数中小企业以外部获取人才为主，从博弈的角度讲，如果企业不是有收益，甚至是很大的收益，企业是不会采用这种方式招聘员工的。企业外部获取人才的成本应该大大低于内部获取得成本。其次，这些企业在外部获取人力资源时并不存在求大于供的情况——每年数以万计的高校毕业生和同样数以万计的农民，已经构成了这些企业的人才后备军。笔者认为，这是我国特定时期的特殊现象，急需就业的人多，企业也不需要支付很高的工资就可以获得需要的员工。但是不可否认，在大多数的待就业人口中，真正高素质的人才毕竟很少，而且SA8000标准的强行介入，势必会影响我国中小企业的人力资源成本构成，从而削弱了企业的获取能力。虽然在实际工作中，中小企业的人才获取还是以外部获取为主，但是，从企业长远利益和企业发展的角度来看，中小企业人才外部获取能力是逐渐变弱的。

⑵企业外部获取人才的另一个途径就是企

业的发展潜力。如果企业有很好的发展前景，也会成为企业外部获取人才的有力条件。但不幸的是，在发展中的中小企业，除部分IT企业，人们很少去研究这个企业是否有前景。而“约有68%的企业在第一个五年内倒闭，19%的企业可生存六至十年，只有13%的企业寿命超过十年”的数据也让不少人才特别是高级人才对中小企业望而却步。由此可见，当企业进入快速发展阶段，中小企业的外部人才获取能力是很弱的。

在外源性人才获取上，由于中小企业自身的特点，使其无法像大企业那样利用资本优势在人才市场获取人才，但是中小企业却可以通过提升自身形象，对外充分展示自己的发展潜力和优势来增强企业对外部人才的吸引力，从而提升自己的外部人才获取能力。

人才匮乏是阻碍中小企业迅速壮大的主要因素之一，解决中小企业人才匮乏问题，必须对内进行人才培养，实施战略性人才储备，增强企业对内的人才获取能力，对外加强企业形象建设，增强企业外部获取能力。同时完善内部管理体制，建立起牢固的雇佣双方利益联系的纽带，增强企业对人才的凝聚力。

(襄樊学院经济与管理学系)

中小企业如何解决人才问题 欧立光 苏 丹

中小企业目前的发展瓶颈与人才匮乏有相当大的关系，迫切需要人才几乎成了中小企业众口一词的关于人才问题的答案，然而，这种关于“人才荒”的无谓感叹性的答案并不能真正对中小企业的切实发展产生积极意义，要改善中小企业现时的人才状况，需要从中小企业究竟需要什么样的人才和怎样获得这些人才入手，有目的的构建中小企业人才体系的基础，打造中小企业持续发展的人才动力。

一、中小企业需要什么样的人才？

1、战略领导型人才：

人才特征：能够明显感知外部市场的变化并及时做出反应，具有创造性和创新精神，敢于承担责任，能全面思考问题，善于整合现有资源以创造优势，善于沟通，能够得到他人的认可和配合，善于设定团队目标，对团队进行有效的激励，且能将企业的愿景转化为战略方向，但此类人才往往由于自身能力结构问题或中小企业环境等原因系统性不足，难以将战略落实到企业日常的营销管理层面。

为什么需要？战略领导型人才是中小企业需要的高层人才，对于此类人才的需要是出于中小企业必须进行战略设计和组织活化的考虑，他们既能帮助中小企业建立起突破现时状况的基础要素，并通过战略清晰地描述人才体系的需求与培养方向，系统性的解决人才匮乏问题，也能够帮

助中小企业保持活力，协调逐渐增加的组织层级和日益复杂的内部关系，避免中小企业走入官僚化的圈囿。需要说明的是，中小企业家很多自身也并未达到战略领导型人才的要求，他们不能替代战略领导型人才，中小企业对这类人才需要是迅速变化的市场与企业长远发展的要求，它在中小企业的人才需要中占首要位置。

2、系统组织型人才：

人才特征：系统组织型人才能与组织中的各个层级的人员建立相当良好的工作关系和人际关系，在团队中担当组织责任，他们具有良好的计划能力和分析能力，能沟通过计划的实施按部就班地达成设定目标，并能利用系统化的工具建立健全中小企业的管理流程，在现有企业情况和市场情况的框架下提供企业日常运营行为的优选方案，但此类人才容易陷入为系统而系统的僵化状态，冒险精神较弱，对市场机遇的认识往往相对保守。

为什么需要？对中小企业来说，系统性流程建设是提升企业运营水平的有效途径，而将战略转变为计划并通过流程化的监督、实施的战略落也是中小企业当前亟需解决的问题，系统组织性人才的存在有利于中小企业摆脱过去的战略虚浮状态，把战略分解为可实施的有效步骤，提高工作效率，将好的经验与方法通过流程固定下来，并对企业的市场行为进行有效评估，降低企业风险。另外，系统组织型人才也能够起到衔接高层战略领导型人才和基层有效执行型人才的中坚作用。

3、有效执行型人才：

人才特征：能够深刻理解企业的决策意图并有效执行，目标明确，职责认识清楚，方法得当，能够清晰界定工作内容的先后顺序，讲求速度，能对执行细节中出现的问题做出正确的判断并找到有效的解决方法，能够按照既定的标准和要求完成工作，具有良好的团队合作精神，在执行中能够积极发挥主动性，将压力转化为动力，并从企业现时利益和长远利益出发，有效节约企业资源。

为什么需要？有效执行型人才是中小企业必需的基层人才，缺乏具有有效执行力的基层人才是造成中小企业目前的执行问题的诸多因素之一，企业的营销活动和流程化管理都需要以有效的执行作为基础，有效执行型人才能够保证企业的战略及战术决策的落实，提高中小企业的市场反应速度和反应能力，使中小企业在与大企业的竞争中赢得更多的主动权。

4、主动学习型人才：

人才特征：善于学习，凡事用心，积极听取别人的意见，不自负，不断为自己设定目标并努力实现，能够通过多种渠道了解新知识、新方法，并将这些新知识和新方法总结吸收后迅速转化

为能在实际工作中应用的指导思想或工具，且积极与他人分享，能够随着市场的变化和企业的发展不断进步，能够进行有效的自我管理。

为什么需要？市场的巨变使经验和知识贬值的速度都在加快，学习、应用、总结、创新、超越几乎成了我们到达成功的必然路径，而这其中，学习是绝对的基础，是否具有一定的学习能力也可以作为中小企业选拔与培养人才的重要指标。主动学习型人才是支撑中小企业持续发展的动力，分布在组织各个层级的主动学习型人才越多，企业就越能通过新知识、能力的参照不断发现自身的问题、修正自身的行为，提高自身的竞争能力。此外，主动学习型人才也能带动企业整体学习风气的形成，对建设学习型组织有十分积极的意义。

二、如何获得人才？

中小企业明确了所需要的人才后，更关键的是如何获得这些人才，它可以从以下三方面进行：

1、战略是人才获得的前提：

人才问题其实是中小企业战略缺乏的表象，对于现时的大多中小企业来说，人才并不是一个容易界定的概念，即很难精准的描述出什么样的人是人才，什么样的不是，通常来说，这需要以我们企业的文化和组织结构为基础进行辨识，但在文化和组织结构都不够健全或不尽合理的情况下就会陷入模糊，因此，人才之于中小企业的考量不如以想要达到的结果和企业状态为指针来甄选，这就是战略框架，与其说中小企业当前的瓶颈是人才瓶颈，不如说是战略瓶颈更恰当，在战略的指导下，中小企业的人才思路就会清晰起来，就知道了什么样的人才是我们需要的，也就能够做出搭建人才发挥平台的企业动作，而至于薪酬等人才的细节问题也就容易解决了，因为你会知道对于企业的长远发展而言什么样的薪酬付出是值得的，什么样的是不值得的。另外，中小企业尤其要注意战略的口号化倾向，虚无缥缈的东西对人才并没有什么吸引力，将愿景与目标转化为现实化的可执行战略才能使人才更清晰的了解企业的发展方向并确立自身在企业中的位置和作用，坚定与企业共同发展的信心，也才能实现对人才的有效凝聚效果。

2、以切实、开放的人才观构建人才获得的基础：

中小企业需要建立切实、开放的人才观以构建人才获得的基础，这主要是指互动性适应的人才观，即要脱离花钱找人你就理所当然给我干活的“地主老财雇佣长工”的思想层次，改变企业的绝对主动地位，实现企业与人才的双向适应。切实、开放的人才观能够有效增加中小企业的吸引力，在内部产生积极的认同效果，并通过口碑传播塑造起良好的企业形象，最终形成有利于人才进入和成长的企业文化氛围，奠定企业获得人才的坚实基础。

3、眼手结合——发现与培养人才：

在中小企业中，并不是没有人才，而往往是缺少发现人才的眼睛和培养人才的手。虽然与大企业相较，人才匮乏也是现实情况，但作为本身对人才吸引力有限、安全度不高的中小企业，眼光向内、发现与培养人才（成本低、风险小、企业认同度较高）显然是优于外部引进人才的实效策略。在发现人才方面，我们可以通过深度沟通等有效识别人才的手段来了解员工的思想状况，积极解决人才对企业的认同问题（在中小企业中，很多人才是隐藏的，他们不原意承担太多的责任和在工作中发挥更积极地作用，这很大原因是对企业的不认同和企业没有用心去发现他们的能力使然），释放他们的工作热情和能力，将这些隐藏的人才真正与企业联系在一起，并多提供锻炼的机会，让人才在成长中实现价值，成为中小企业真正所需；在培养人才方面则应该更侧重于站在员工的角度，以培训提高员工的社会化生存技能，以切实的分析与指导规范员工的职业发展方向，一方面，可以对新进人员指定专门人员带培的方式（类似于师傅带徒弟式的培养）：通过一对一的培训和指导，达到因人施教、时时跟进的效果，使新进入者可以迅速适应工作、达到标准，得到锻炼和炼提升；另一方面，对现有员工可采用即时性指导与中长期培养计划相结合的方式，在这点上，中小企业的管理者要首先降低期望值，认识到人才培养不是一蹴而就的事情，而是个循序渐进的过程，多从自身的培养方式方法上找原因，将教育培养与人员的职业目标结合起来，而对企业来说，则应当对人才培养投入适当的人力和物力支持，站在企业长远发展的高度认识问题，以期形成人才培养的良性循环。中小企业发现与培养人才更重要的意义是提高企业的吸引力，聚拢人才、留住人才，逐渐搭起人才发挥的优势平台，构建完善的人才体系，打造出高绩效的团队，达成企业与人才共同成长的目标。

需要什么样的人才是中小企业认识人才问题的基础，而如何获得这些人才是人才问题的焦点，中小企业只有在战略的指导下、以开放的人才观接纳人才、发现和培养人才才能尽快形成合理的人才机制，带动企业的持续发展。

**第五篇：紧缺人才**

紧缺人才

人事部预测未来几年我国急需八类人才 中新网4月24日电 人才市场报近日刊文称，据国家人事部预测，今后几年中国急需的人才主要有八大类：以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源新材料为代表的高新技术人才，信息技术人才、机电一体化人才、农业技术人才、环境保护技术人才、生物工程研究与开发人才、国际贸易人才和律师。在八大类中，表现突出的有如下几个专业的人才： 网络人才更加走俏 互联网将成为名副其实的“富翁制造工厂”，网络人才将更加走俏，其中风头最劲、最赚钱的是软件工程师、游戏工程师和网络安全师。一份最新数据显示，从1996年至2025年，中国需要100多万个软件专业人才，目前尚有10—40万个电脑软件职位的空缺。中国的电脑动画和特别效果业求才若渴，年营业额超过100亿美元的电子游戏业人才需求更大。由于中国电子信息网络安全系统较为薄弱，网络安全正成为一门新兴产业，网络安全工程师将成为热门职业。土木工程、汽车制造、中医药专业受追捧 在今年的高校招生中，一向表现平平的土木工程、汽车制造、中医药专业受到了广大考生的追捧。此前，土木工程总是不温不火。随着国家加强基础设施建设和推进西部大开发，建筑业成为国民经济的支柱产业之一，导致该行业对人才的需求大增。经过几年快速成长，中国已成为世界汽车制造大国，政府也正极力扶持汽车产业。汽车产业的发展，将带动零部件制造、售后服务、汽车美容等相关产业发展，为社会提供大量工作岗位。中医药是中国的传统优势行业。现代医药技术的发展，将让世人再次领略中医药的风采。市场营销、国际贸易专业需求旺盛 市场营销、国际贸易今年高校招生情况理想，毕业生近年的就业形势也不错。随着国外企业本土化及国内企业国际化的步伐加快，高素质营销人才与国际贸易人才将越来越走俏。广告业“钱”途无量 广告已发展成蕴育巨大商机的新兴产业，甚至成为经济生活中不可或缺的一部分，“钱”途无量。专业人士认为，未来的广告人将不是普通的高薪阶层。21世纪的广告业是知识密集、技术密集、智慧密集型的产业。今后几年，该行业对高素质人才的需求将会加大，高校广告专业毕业生的身价也将水涨船高，供不应求。外语、电子类专业前景依然乐观近几年的高考招生可以看出，外语专业或外语院校的报考热度不减。由于中国融入全球经济一体化步伐的加快，国家对外语类人才的需求逐年攀升，外语专业毕业生就业前景乐观。近两年，国家对通讯基础设施的投资每年都达近2025亿元。计算机、通讯工程、微电子等电子信息专业人才需求依旧旺盛，毕业生就业形势良好。

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！