

中小企业人才招聘存在的问题与应对

——基于广东省的调查研究

■ 杨礼杉

选取广东省204家中小企业和303位在校大学生开展问卷调查,深入了解广东省中小企业的人才招聘现状、影响企业招聘的重要因素、企业的政策诉求以及大学生的就业观念等有关情况,把握中小企业招聘面临的困难,在此基础上提出完善建议,以促进中小企业招聘有序发展。

在知识经济时代,企业之间的竞争归根到底是人才的竞争,人才是企业赖以生存和发展的重要资源和有力保障。^[1]与此同时,人才的培养和建设也离不开良好的就业机会和劳动力市场环境。企业和人才之间只有形成良性的互动才能使人才发挥价值、企业健康发展。但是,目前作为解决就业主要力量的中小企业招人难、留人难的问题严峻,大学生就业难、发展难的问题也十分突出。因此,深入研究中小企业招聘问题,剖析导致中小企业招聘困局的原因,了解大学生就业选择的心理因素,从而推动中小企业和就业者精准对接。广东是中小企业和个体工商户大省,目前,全省市场主体超过1500万户、约占全国的十分之一,其中中小企业、个体工商户分别超过630万户、830万户;民营经济单位数、增加值、进出口总额、从业人员数均居全国第一。^[2]本文通过研究广东省中小企业人才招聘问题,希望能够为全国中小企业高质量招聘和大学生顺利就业提供参考借鉴。

调查思路

招聘过程体现了企业和就业者之间的双向选择,研究中小企业招聘问题需要从企业和就业者两端出发进行分析。课题组于2024年2月对广东省中小企业和在校大学生分别展开了随机问卷调查,以问卷结果作为研究分析的基础。关于中小企业的调查共回收有效问卷204份。本文对中小企业的界定参考陈佳雷所界定的中小企业定义,即企业员工人数在500人以下,资产总额在人民币2亿元以下,进行过工商登记、具有有效的营业执照,但不包括个体工商户。^[3]考虑广东为制造业大省,本文选取较多制造业企业进行调查,占比达39.71%,此外还涉

及批发和零售业、信息传输、计算机服务和软件业、租赁和商务服务业、教育业等20个行业的中小企业。调查内容主要涉及是否制定招聘计划、是否进行招聘宣传、主要采取哪些招聘渠道、企业最紧缺的人才类型、企业对政府人才政策的态度、影响人才招聘的主要原因、企业希望政府给予的扶持等。以在校大学生为对象的调查选取广东省985高校、211高校、省级普通高校、专科院校等不同类型的学生,共回收有效问卷303份,其中,研究生占比4.62%、本科生占比84.82%、大专生占比10.56%。调查旨在了解大学生的就业意愿和心理,主要涉及最青睐的就业单位、不愿选择中小民营企业的原因、择业影响因素排序、寻找就业岗位的途径、希望政府给予的就业支持等内容。

调查结果分析

为更有效发挥政府在促进中小企业人才招聘方面的作用,在调查中,详细了解了中小企业和大学生的政策诉求,调查结果如下图所示。

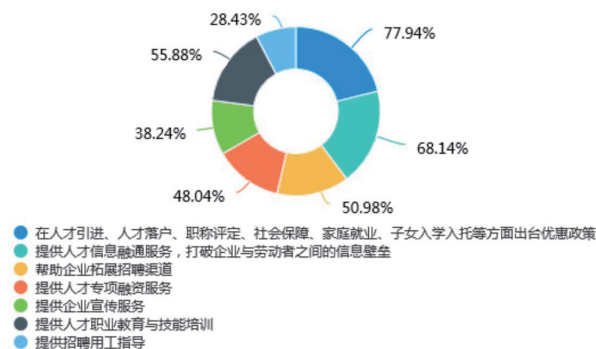


图1 中小企业关于人才招聘的政策诉求