



图2 大学生关于就业的政策诉求

（一）中小企业的人才需求结构发生变化

随着企业转型升级和高质量发展，中小企业的人才需求结构也在变化。根据调查结果显示，从人才类型来看，中小企业目前最紧缺的人才为高端技术研发型、中端生产操作及应用型、高端生产操作及应用型、高端经营管理型，选择的企业占比分别为41.18%、41.18%、40.69%、34.31%，而选择低端经营管理型、低端技术研发型、低端服务型的企业占比较低，分别为3.92%、7.84%、11.76%。从学历水平来看，64.71%的中小企业更倾向于招聘本科生，占比最高，其次为技校大专生，占比为14.71%，可见，中小企业对高端人才和技能型人才的需求日益迫切。

（二）大学生的就业观念需要给予更多关注和引导

中小企业是就业的主力军，未来一段时间仍将是我国就业的主渠道。^[4]但是，根据对大学生的调查结果显示，35.64%的大学生最青睐的就业单位是大型国有企业，占比最高，选择政府机关的占比为27.39%，选择外资企业的占比为18.48%，而选择自主创业、中小民营企业和合资企业的占比很低，分别为8.91%、6.93%和2.64%。这说明大学生的择业观念和就业市场的现实是存

在偏差的。而且，在调查大学生是否制定过职业生涯规划时，60.07%的大学生表示制定过职业生涯规划，但不是很理想；19.8%的大学生没制定过，但认为制定职业发展规划很有意义；2.97%的大学生没制定过，感觉意义不大；仅有17.16%的大学生制定过规划且设定得很好。因此，校方等力量需要对大学生的择业观念进行引导，指导其制定科学合理的职业规划。同时，值得关注的是，在调查对于中小型民营企业的职位是否有兴趣时，有67.99%的大学生选择“某些情况下会考虑中小型民营企业就业”，占比最高，这又说明大学生对中小企业的就业机会并非完全的直接拒绝，而是缺乏更多深入了解的机会。

（三）中小企业与就业者存在信息不对称

根据对中小企业的调查结果显示，认为信息不对称是影响人才招聘最主要因素的企业占比最高，达62.25%。而导致企业和就业者双方无法精准对接的主要原因是中小企业的招聘宣传不足、渠道有限。

从企业宣传情况来看，有7.84%的企业未进行任何招聘宣传。而且绝大部分企业主要侧重于对岗位需求、工资待遇和企业基本情况的浅层宣传，占比均达72%以上。只有56.86%的企业宣传了企业文化，45.1%的企业宣传了企业人才培养规划和职业发展前景，41.18%的企业宣传了企业发展战略。然而，从对大学生调查的情况来看，66.34%的大学生因“晋升机会或职业前景不佳”而不愿应聘中小企业，44.55%的大学生因“没有良好的企业文化和工作环境”而不愿应聘中小企业，35.64%的大学生因“提供的职位不符合自己的职业规划”而不愿应聘中小企业。因此，要打破大学生对于中小企业固有的负面印象，就需要中小企业加大宣传的力度和深度，把自身在企业发展、人才培养、企业文化等方面的优势告诉就业者，让就业者对招聘岗位有更深入全面的了解，增加进入中小企业就业的可能性。

从招聘渠道来看，82.35%的中小企业选择网络招聘渠道，占比最高。57.84%的企业选择内部招聘、亲朋推荐的方式，56.37%的企业通过发布线下招聘广告进行招聘，46.57%的企业选择劳务市场、劳务派遣或委托招聘等方式，而选择校园招聘方式的仅有35.29%，占比最低。然而，根据对大学生的调查结果显示，87.79%的大学生选择通过校园招聘了解招聘信息，72.61%的学生选择通过学校就业指导中心了解信息，65.68%的学生选择通过专业招聘网站了解信息，而通过海报、横幅、商业广告了解招聘信息的占比最少，仅为28.05%。因此，中小企业与校园的链接渠道未打开，无法有效与大学生建立广泛、直接的联系，招聘信息无法精准直达。



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。