



本科生开放项目调研报告

调研报告题目： 陕西百家中小微企业人才需求调研报告

指导老师： 张雯

职 称： 讲师

依托基地： 现代企业管理研究中心

课题组成员： 商学院人力 1301 张咪娜

完成日期： 2016 年 09 月 10 日

目 录

一、调研目的.....	1
二、调研设计.....	1
(一) 调研对象.....	1
(二) 调研方法.....	1
(三) 调研具体执行和安排.....	2
(四) 调研员的选择和培训.....	2
三、调研数据处理和分析.....	2
(一) 企业发展的制约因素最主要的为人才，共有 87 家。.....	2
(二) 企业缺乏的人才依次为销售型、管理型、复合型、技术性。.....	2
(三) 企业重视员工培训的整体表现较好。.....	3
(四) 企业解决的首要问题是人才问题。.....	4
(五) 企业招聘人才的渠道多样化。.....	4
四、调研结论和建议.....	5
(一) 结论.....	5
(二) 建议.....	6

一、调研目的

中小微企业是国民经济的重要组成部分，促进中小微企业的协调发展，形成合理的经济布局是保持国民经济稳定发展的战略选择。数据显示，我国的中小微企业创造了 60%的 GDP、50%的税收和 75%的就业，在国民经济中的比重占据了半壁江山。为了更进一步的了解我省中小微企业发展现状，深入研究中小微企业在发展过程中人才需求的变化状况，2016 年 6 月 14 日—15 日，由陕西高级人才事务所组织的陕西省 100 家中小微企业人才需求现状调研项目正式拉开帷幕，首站走进榆林市靖边县。通过听取汇报、问卷调查、座谈了解、实地查看等方式，对数家不同类型的中小微企业人才需求概况进行深入调研，摸清企业成长脉络，找准企业发展瓶颈，积极为满足企业对人才的需求支招献策。

今年以来，面对宏观经济形势持续趋紧、市场需求严重不足、主要工业产品产量及价格大幅下跌的严峻形势，现阶段所有中小微企业发展中存在主要问题集中在资金方面：银行的钱贷不出来，民间无人敢投、也无人愿投；人才方面：优秀人才引不进、留不住；企业管理方面：停留在家族式、情感式、粗放式上，如何向现代化、科学化管理转变，成了企业亟待解决的问题。

为了使企业渡过这样的共性低潮环境，让那些勇于面对困难、喜欢绝处逢生的企业赢得广阔的市场和机遇，让企业把握自我发展的时机，获得能够满足企业发展需求、促进企业成长的人才，陕西高级人才事务所作为一家中国高端人力资源服务集成供应的研究机构理所应当的承担起了进行市场调研的任务，将完全履行和兑现在调研期间向企业及企业家所承诺的一切诺言。同时，将在接下来的时间里继续对关中和陕南中小微企业的人才需求现状进行实地考察和调研学习，最后形成“陕西百家中小微企业人才需求现状调研报告”，了解并分析企业对人才的客观需求。一方面会为政府机构决策提供依据，同时也将分享给有需要的中小微企业，为陕西乃至全国的中小微企业发展做出力所能及的工作和努力，为企业的发展引进合适的人才，促进企业成长、升级与发展。

二、调研设计

（一）调研对象

本次调研活动从陕北到陕南，再到关中，涵盖了全省十八个县区，包括靖边、渭南、宁强、平利、商南、秦岭、杨凌等县区的百家中小微企业。

（二）调研方法

此次调研采取问卷调查、集体座谈、个别交谈、实地察看、高层讲座等方式，先后深入全省近百家中小微企业，举办大型高层讲座 6 次，组织召开各类座谈会 30 余次。

（三）调研具体执行和安排

此次系列调研的具体执行与安排如下：

2016.06.06-06.10：活动前期准备工作

2016.06.14-06.15：活动正式拉开帷幕，走进靖边

2016.06.21-08.21：系列调研活动，进行实地考察

2016.08.22-08.29：数据分析及报告撰写

（四）调研员的选择和培训

本次调研活动选择了企业管理资深顾问、高级职业经理人、人力资源需求研究负责人、企业需求研究负责人等人组建调研团队，人员的选择涵盖了企业发展的方方面面，全方位了解企业的发展状况以及人才需求状况。在对调研员进行培训时，主要从调研目的、调研方法、调研团队任务分工、调研过程中可能出现的问题以及处理方法等方面进行，全方位、多角度进行培训。

三、调研数据处理和分析

参与此次调研活动的企业有 170 家，调研数据显示：

（一）企业发展的制约因素最主要的为人才，共有 87 家。

由此我们可以发现，中小微企业普遍存在人才不足的难题，而人才对于一个企业的发展起着非常重要的作用。人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。当社会由工业时代进入信息时代，人才成为衡量一个企业核心竞争力的标准，人才资源成为一个企业的核心资源，一个企业想要做大做强，必须重视人才的作用，积极引进人才，才能提高企业的核心竞争力。只有解决了人才问题，企业才能获得快速成长。

（二）企业缺乏的人才依次为销售型、管理型、复合型、技术性。

调查数据显示，缺乏销售型人才的达到 85 家，缺乏管理型人才的企业有 59 家，缺乏复合型人才的企业有 50 家，缺乏技术型人才的企业有 31 家。

表 1 紧缺人才情况表

人才类型	企业数量	所占比例
销售型	85	38%
管理型	59	26%
复合型	50	22%
技术型	31	14%

■ 销售型 ■ 管理型 ■ 复合型 ■ 技术型

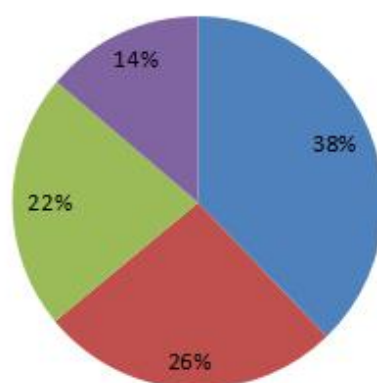


图 1 企业目前最缺乏的人才

当前，中小微企业普遍存在人才引进的难题，企业发展迫切需要专业人才。调查显示，企业发展大多处于缓慢增长阶段，发展受到一定的阻碍，而根据调查，人才问题是制约大部分企业发展的首要因素。企业对各项专业人才的需求（78%）大大超出了对复合型人才（22%）的需求，因此只有招到满足企业发展的各项专业人才，才能带领企业走出发展瓶颈，摆脱发展困境，解决发展过程中出现的各类难题，获得和把握新的发展机遇，为企业赢得广阔的市场。

（三）企业重视员工培训的整体表现较好。

问卷显示有 76 家企业反映企业对员工的培训工作较重视，认为非常重视的企业有 63 家；而认为不重视的企业有 21 家，说明多认为较重视和非常重视，少部分认为不重视。

表 2 企业对员工培训的重视程度

重视程度	企业数量	所占比例
非常重视	63	39%
较重视	76	48%
不重视	21	13%

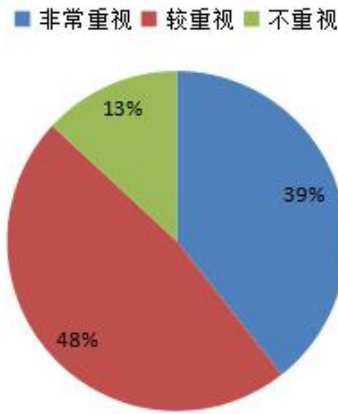


图 2 企业对员工培训的重视程度

员工培训是企业必不可少的一项工作，是企业人力资源管理的重要环节，企业想要在竞争中立于不败之地，必须重视员工培训。通过培训，企业的核心竞争力得以增强，员工的工作积极性得到激励。通过调查我们可以发现，超过 85%的企业都重视对员工进行培训，注重员工智力以及技能的开发，增强员工对企业的归属感以及忠诚度，提高企业员工的凝聚力，实现企业与员工之间的良性互动与沟通，及时解决工作中出现的问题。

（四）企业解决的首要问题是人才问题。

问卷显示有 84 家企业认为人才是第一需要解决的问题。只有解决了人才问题，引进企业发展需要的各类人才，企业发展中出现的各类问题就能得到合理有效的解决，赢得更好的发展。

（五）企业招聘人才的渠道多样化。

大部分企业希望通过第三方评价机构招聘有经验的人才，少部分认为可以通过网络、智联、猎聘、内部推荐等方式解决企业人才问题，问卷显示：有 99 家企业表示借助于第三方的专业人才机构选拔有经验的人才；有 37 家企业希望通过网络进行人才的招聘；有 33 家企业希望通过内部推荐；28 家企业则希望通过智联、猎聘等网上的专业招聘平台来获取所需的人才。

表 3 企业人才招聘情况表

招聘渠道	企业数量	所占比例
第三方机构	99	50%
网络	37	19%
内部推荐	33	17%
智联、猎聘等招聘平台	28	14%

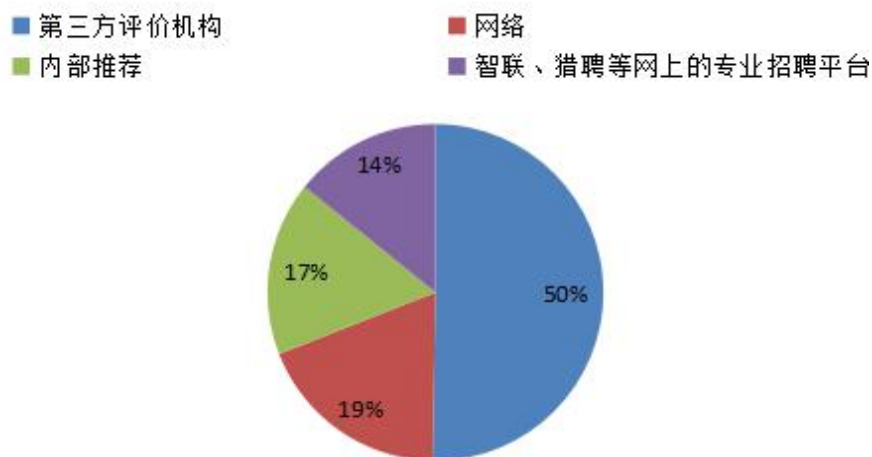


图 3 企业人才招聘渠道

企业选择何种人才引进方式，取决于企业对人才需求的层次和要求。在调查中我们发现，大多数企业希望通过外部招聘的方式获得人才，包括第三方机构、网络招聘等渠道，通过外部招聘，企业能够获得大量优秀人才，为企业发展注入新的活力。当然，也有企业表示愿意通过内部招聘的方式获得人才，这种渠道费用低、针对性强、可靠性高，人员能够尽快投入到工作中去，对企业内部员工有一定的激励作用。企业应根据自身条件，选择合适的方法引进人才。

四、调研结论和建议

（一）结论

根据此次调研，我们可以得出以下结论：

1. 人才是制约中小微企业发展的重要因素，人才问题亟待解决。只有解决了人才需求的难点问题，才能助推企业转型，促进地方经济发展。在这个时代，人才是非常重要的，如果修长城，人才就是基石；如果建大厦，人才就是栋梁；如果搞企业，人才就是成功的保证。如果想把企业做大做强，那就必须重视人才。无论干什么事业，人才都是成功的保障。中小微企业想要把握新的发展机遇，就必须解决人才问题，采取合适的手段吸引人才、留住人才，发挥人才的积极作用，将人才资源转换为企业前进的动力。

2. 培训是企业人力资源管理非常重要的环节，企业应重视对员工的培训，激发员工潜能。人的潜能是无限的，在不断的学习中个人技能得到增强，潜能得到开发。企业想要在激烈的市场竞争中处于不败地位，就必须对员工进行培训，开发员工潜能，不断增强员工工作技能，提高员工的工作满意度，进而增强员工对企业的认同感以及忠诚度，激励员工，构建学习型组织，从而增加企业的人才储备，提高企业的产出价值，不断提高企业收益。

3. 企业应结合自身条件，选择合适的人才引进渠道，广聚人才。企业在进行人员选拔的时候，应该根据企业自身条件，包括企业所处的发展阶段、企业对潜在应聘人员的素质

要求等，选择适合企业的方式，以保证人员选拔的时效性、针对性以及经济性，做到“快、准、省”，为企业真正招到适合的人才。

（二）建议

1. 社会应重视对人才的培养，增加人才的数量以及质量；同时，政府应采取合理的方式，解决人才供需失衡、人才信息不对称的问题。目前，我国的人才市场呈现出第三产业人才过度集中、非公有制单位是人才接收的主力军、专业技术人才分布不合理的特点，人才的市场化程度不高，人才流动受到户籍制度、人事制度改革尚未到位等因素的制约。为了解决这类问题，政府应采取合理手段促进人才市场的健康高效运转，为人才的流动提供一个平台，促进人才信息的沟通，解决人才信息不对称的问题。同时，社会应重视对人才的培养，注重人才培养的方式方法，增加人才供给，调节劳动力市场失衡的局面。

2. 企业应促进企业结构的升级与转型，注重技术的创新以及人才的培养，提高企业的核心竞争力。信息技术的兴起改变了人们的生产生活习惯，加速了产业的升级、调整、转型。为了适应社会的变化，把握时代发展的脉络，企业应积极利用信息技术，促进技术创新，加快企业转型、升级，掌握核心技术。人才在技术的革新过程中发挥着非常重要的作用，是技术革新的核心驱动力，只有把握了人才，才把握了技术革新的话语权，因此，企业应重视对人才的培养，提高企业的核心竞争力。

3. 企业人力资源管部部门应结合社会的发展趋势，及时改善自身职能，更好地为企业服务。在现代企业中，科学的人力资源管理是推动企业发展的内在动力，能够帮助企业站在人才的制高点，为企业发展提供源源不断的动力。因此，企业的人力资源管理部门应紧随时代发展的脚步，及时转变自身职能，更好地为企业服务，帮助企业获得更大的发展。

4. 员工个人应注重对自身的职业生涯规划以及个人技能的提高，提高自身的竞争力。职业生涯规划是个人未来生活的指导和前进方向，对员工个人以及企业都具有非常重要的指导作用，职业生涯的成功在主观上表现为对职业生涯发展的满意度，客观上表现为在職場上的竞争力（组织内部竞争力以及外部竞争力），因此，员工应重视对自身的职业生涯规划，促进个人成长。