

# 中小企业人才招聘困境与对策

曹婷婷

金寨县人力资源和社会保障局, 安徽省六安市, 237300;

**摘要:** 中小企业在经济发展的脉动中发挥着创新推动和就业促进的重要作用, 助力了地方经济的发展, 然而人才招聘问题一直是制约企业发展的瓶颈。近年来随着市场竞争的加剧以及需求的多样化, 中小企业在招聘过程中面临着供给不足, 成本增加等困境, 吸引力不足与流失率较高等现象也并生存在。本文通过分析中小企业在人才招聘过程中遇到的困境并结合实际案例, 提出具体可行的解决对策, 研究结果将为中小企业提供参考依据, 应对人才招聘中的挑战, 同时为优化人才招聘机制提供理论与实践支持。

**关键词:** 中小企业; 人才招聘; 招聘困境; 招聘对策

**DOI:** 10.69979/3041-0673.25.08.073

中小企业在经济体系中作为组成部分, 承担了推动地方经济发展, 创造就业机会和激发创新活力等任务, 面对激烈的市场竞争与多样化的人才需求, 其在招聘方面面临着显著的劣势。这些企业不仅招聘成本高, 同时存在人才流失率大, 招聘渠道单一, 吸引力不足等现象。与大企业相比, 中小企业在人力资源管理方面发展制约愈加显著, 为适应市场需求并实现可持续发展, 这些企业必须应对招聘困境, 采取具体对策提升竞争力, 解决人才招聘中的障碍。

## 1 中小企业人才招聘的困境

中小企业在招聘人才时困难诸多, 具体可总结为供给短缺, 成本偏高、招聘渠道单一效率低下等, 同时品牌与薪酬竞争力不足使中小企业难以吸引留住人才, 关键岗位长期空缺的问题也相当显著, 困境的详细分析在后文进行说明<sup>[1]</sup>

### 1.1 人才供给不足

#### 1.1.1 大企业对高端人才的吸引力强劲

当前人才市场中, 大型企业因为品牌影响力、薪酬福利、职业路径等因素对优质人才的吸引力相当大, 而中小企业在这些方面难以和大型企业竞争, 高素质的专业人才的吸引和保留存在难度。比如许多优秀的应届毕业生在求职时会优先选择知名企业, 忽视中小企业提供的职业机会, 即便岗位更符合其职业发展方向, 这种现象导致中小企业在人才竞争中处于劣势, 招聘难度大幅增加。

#### 1.1.2 岗位需求与人才技能不匹配

尽管市场上存在大量求职者, 但真正符合中小企业岗位需求的人才却十分有限。这种供需错配的现象在技

术型、创新型企业中尤为突出。许多中小企业希望招聘具备特定技能的人才, 例如精通某种编程语言的开发人员、先进制造技术工程师等, 教育体系与企业需求脱节现象存在, 市场上胜任此类岗位的人才并不多, 部分求职者愿意进入中小企业工作, 但由于缺乏技能和经验, 无法达到企业的用人要求, 人才供给不足的问题进一步加剧了中小企业招聘难的问题。

#### 1.1.3 行业与区域人才短缺问题

部分行业和区域的中小企业, 人才短缺问题更加突出。在人工智能、新能源等高精尖行业, 高端人才大多聚集在北上广深等一线城市, 二三线城市的同类企业很难挖到这些人才。而在经济欠发达地区, 由于基础设施建设滞后, 生活配套不完善, 不仅难以吸引外部人才, 就连本地人才也纷纷外流。行业和区域间的供需失衡, 无疑给中小企业的招聘工作, 增添了重重障碍。中小企业若想破解人才供给不足的困局, 必须结合自身特点, 制定差异化的人才策略, 主动出击, 多方寻求突破。

### 1.2 招聘成本高昂

#### 1.2.1 人力资源管理成本

中小企业往往缺乏完善的人力资源管理体系, 未设立专业人力资源部门, 未建立人才储备库, 招聘流程随意性强, 招聘工作效率低下, 甚至管理者被要求参与招聘流程, 这进一步使企业的管理负担加重, 简历筛选、面试安排、人才测评、入职培训等招聘环节需要大量时间和人力的投入, 而这些隐性成本往往被企业忽视。

#### 1.2.2 招聘渠道费用

中小企业招聘通常借助在线招聘网站、社交媒体、校园招聘和猎头公司等渠道, 而这些招聘渠道成本较高,

企业如果要在某些知名招聘网站上发布职位信息，可能需要支付较高的推广费用。猎头服务的费用一般按招聘岗位年薪的20%—30%收取，中小企业在财务上可能因为这些费用而存在较大的压力。

### 1.2.3 招聘失败的隐形成本

招聘失败除了直接费用支出，还存在隐形成本，无法胜任工作或者短期内离职的员工，可能使企业再次承担招聘费用，人员短缺还可能对业务运作造成影响，同时新员工培训以及团队协作调整的成本，也是中小企业招聘失败后的额外支出，这些隐形成本累积之后，对企业的财务状况和发展的影响不容忽视。

## 1.3 企业吸引力不足

### 1.3.1 品牌认知度低

中小企业在市场中品牌影响力偏弱，缺乏知名度和市场曝光，求职者难以通过公开渠道获取企业真实信息，如发展前景、管理制度、福利保障等，容易产生对“小企业不稳定”“管理混乱”的刻板印象。同时，部分企业在招聘过程中未能有效进行雇主品牌建设，企业优势、文化和发展前景缺乏展示，难以建立吸引力，信息不对称导致求职者风险感知增强。

### 1.3.2 薪资福利竞争力不足

中小企业薪资水平一般较低，福利体系也相对不完善，比如，相当部分中小企业无法提供社保、公积金、住房补贴和带薪休假等较为完善的员工福利，这使得求职者在工作选择时更倾向于大型企业，同时，中小企业薪资制度灵活但透明度有限，员工对薪酬体系的不满也进一步降低企业的吸引力<sup>[2]</sup>。

### 1.3.3 发展机会有限

求职者选择工作时，不仅关注薪资待遇，还对职业发展的长期规划更为关注，然而许多中小企业因为组织架构扁平化，岗位晋升空间有限，员工往往难以找到清晰的职业发展路径。年轻求职者如果在企业中无法找到系统的培训和成长机会，会选择跳槽到更有发展前景的大企业，这种现象使得中小企业在招聘时更加被动。

## 2 中小企业破解人才招聘困境的策略

当前人才招聘存在困境，中小企业需要采取措施应对，提高招聘效果并控制成本，同时提升企业吸引力以解决人才短缺现象，具体从以下内容进行探讨：优化招聘渠道，强化雇主品牌，完善薪资福利，加强人才培养与激励等方面，中小企业面对的招聘困境在这些对策中将找到部分解决的依据和形式。

## 2.1 优化招聘渠道

### 2.1.1 多元化招聘渠道的选取策略

在人才竞争激烈的当下，中小企业为筛选和招揽人才，必须拓宽招聘渠道。传统招聘网站固然是重要途径，微信、微博等社交媒体平台同样不可忽视。在社交媒体上，企业可以通过发布图文并茂的内容，详细展示公司的办公环境、团队活动，以及独特的企业文化与价值观，吸引那些与企业理念相契合的潜在人才。此外，参加行业展会也是一条行之有效的途径。展会上，来自不同地区、不同背景的专业人才汇聚一堂，企业不仅可以展示自身的品牌形象和业务成果，还能与求职者进行面对面的交流，深入了解他们的专业技能和职业规划，从中精准筛选出合适的候选人。

### 2.1.2 内部推荐与员工网络

内部推荐在企业招聘中应用广泛，中小企业更是频繁借助这一渠道填补岗位空缺。鼓励员工推荐亲朋好友入职，不仅能降低因广告投放、中介服务产生的招聘成本，还能基于员工对岗位和候选人的双重了解，保证二者的匹配度。员工通过自身人脉网络推荐的人才，由于对企业有一定的前期了解，入职后能迅速融入公司的文化氛围和组织架构。为进一步激发员工参与推荐的积极性，企业可以设立具有吸引力的推荐奖励机制，如现金红包、购物卡，或是在绩效考核中给予加分。

### 2.1.3 深化校企合作

中小企业可与高校、职业院校建立紧密的合作关系，共建实习基地，针对技术研发、产品创新等岗位开展定向人才培养。通过联合举办招聘会，为学生提供与企业直接接触的机会，让他们了解企业的岗位需求。同时，开展实习项目，在实习过程中考察学生的专业知识、实践能力和团队协作精神，挖掘出有潜力的人才。这些经过实习历练的学生，毕业后能迅速适应工作岗位，有效降低企业的招聘和培训成本，实现企业与学校的互利共赢。

## 2.2 提升企业雇主品牌

解决中小企业招聘困境，提升雇主品牌是策略性举措，雇主品牌是文化价值、企业品牌形象与职业发展机会的总和，对吸引优秀人才存在助动性，以下几个方面需要中小企业在雇主品牌建设中加强。

### 2.2.1 强化企业文化建设

企业文化建设是破解中小企业招聘困境的关键突破口。优秀的企业文化不仅能提升组织凝聚力，更能通

过价值传递在人才市场中构建差异化竞争力。首先，鲜明的文化特质可精准吸引志同道合的求职者，其次，文化认同能有效弥补物质条件的不足，打造创新开放包容的工作环境，员工的满意度能够提高且流失减少。

### 2.2.2 提供灵活的工作模式

工作形式多样化发展下，灵活工作模式愈加吸引求职者，通过远程办公、错峰办公、弹性工作制等，员工工作满意度可以得到提高。灵活工作模式并非简单福利，而是重构雇主与人才关系的价值杠杆，其本质是通过对“人的需求”的深度响应，将组织弹性转化为招聘竞争力。

### 2.2.3 提升企业知名度与社会责任感

企业知名度与社会责任感是企业文化的外在体现。高知名度企业所展现出的品牌个性与价值主张，能让求职者快速了解企业的行事风格与追求目标。社会责任感强的企业，其秉持的道德准则、社会担当理念也清晰可辨。企业的高知名度与良好社会形象，会让求职者对企业产生敬畏与向往之情。

## 2.3 完善薪资福利体系

### 2.3.1 提供竞争力薪酬待遇方案

合理且具竞争力的薪酬待遇，能切实满足员工物质生活需求，解决他们的后顾之忧。当员工薪资足以支撑舒适生活、应对家庭开支与未来规划时，离职另寻工作的意愿会大幅降低。高薪不仅是对员工劳动的经济回报，更是企业对员工能力与贡献的高度认可。这种认可会让员工感受到自身价值得到尊重，从而增强对企业的忠诚度。企业通过绩效奖励，年终奖金等方式提高薪酬的灵活性，调动了员工的积极性与创造力。

### 2.3.2 完善员工福利制度

人才竞争的市场环境十分激烈，当众多企业薪资待遇相差不大时，员工福利制度就成为企业胜出的关键因素。中小企业除基本工资外，可以增添商业保险，健康体检福利，带薪休假等，以此提升员工福利水平，而且能够按照员工的不同需求制订子女教育补贴或者住房补贴政策等<sup>[3]</sup>，这样不同的福利策略能使企业吸引到更好更契合企业需求的人才，为企业发展注入新动力，提升企业在市场中的竞争力，稳固企业品牌的吸引力。

## 2.4 加强人才培养和激励

### 2.4.1 建立完善的培训体系

中小企业形成完善的培训体系，帮助员工提升专业与经营能力；企业内部定期组织培训，外部定期开展专家讲座交流活动，借助这些举措，有助于提高员工的综合素质。企业还可依照员工的职业发展需求制定个性化的培训计划，以帮助员工在各个岗位的成长。

### 2.4.2 激励机制的多样化

员工的工作积极性以及企业整体氛围均与奖励机制的使用方式存在关联，中小企业需依照员工的表现和贡献，采取灵活的奖励形式<sup>[4]</sup>。除薪资奖励外，股权奖励，成果奖金，授予荣誉称号等都可适用员工奖励，企业还应重视非物质性奖励内容，给予员工更多自主性，加重其责任，添加挑战性任务等，以激发员工潜力。

## 3 结论与展望

展望未来，经济环境处于动态变化之中，人才市场不断向前发展，中小企业将会遇到新的招聘机遇与挑战，数字化招聘工具的应用能进一步改善招聘效率，拓宽获取人才的渠道。当前研究围绕中小企业人才招聘的困境展开，系统分析大量难题，包含人才供给短缺，招聘成本高，企业吸引力短缺等情况。并且提出一系列应对策略，拓展招聘渠道，塑造雇主品牌，加强薪资福利，夯实人员培训与奖励等，借由这些研究成果，能够给中小企业打破招聘瓶颈予以理论和实行上的引导，进而助力它们加强人才运作的水平，加强自身在市场里的竞争力。灵活的用工模式与新兴鼓舞机制，可以为中小企业吸引和留住人才增添更多可能，助力企业不断完善人才战略，促使其在激烈的市场竞争中脱颖而出，推动中小企业朝着高质量，可持续的方向发展。

## 参考文献

- [1] 丁敏. 国企人才梯队建设，如何驶上快车道[J]. 人力资源, 2021, (22): 48-50.
- [2] 何基栋. 企业销售人员流失问题及对策[J]. 商场现代化, 2015, (23): 94-95.
- [3] 潘炜迪, 袁辉. 宗亲互助与商业健康保险需求[J]. 财经研究, 2021, 47(05): 34-48.
- [4] 巫敏婉. 公立医院控制人才流失的策略分析[J]. 商讯, 2024, (19): 171-174.

作者简介：曹婷婷，1989年5月，女，汉，安徽金寨人，中级经济师，研究方向：人力资源管理。