100关于改善中小企业人才引进工作的建议

施双群

一、理由

2018年是我国改革开放四十周年。改革开放以来，我国市场经济不断发展，中小企业迅速崛起。作为我国市场经济重要的市场主体，中小企业为我国市场经济的发展带来新的气象，在推动发展经济、创造就业、活跃市场方面都发挥着积极作用。但同时，中小企业自身存在的问题也日益凸显，地方的中小企业缺乏人才、留不住人才，尤其是在目前中国经济下行的大环境下，人才问题也严重制约着中小企业的发展。最近几年，“人才大战” 屡见报端，各地政府开始普遍重视人才，为当地引进人才提出许多优惠政策，这对当地政治、经济、文化的发展是一件好事。在人才引进方面，我市也做出许多工作，取得了很大的成果，但就中小企业的情况来看，还需进一步去推进人才工作。当前，中小企业的人才方面，仍旧存在着一些问题：

**（一）才配套机制不健全，创新型人才不足。**部分企业在招工的时候出现“招工难”的现象，我市每年考出去的专科、本科乃至研究生不在少数，但能回来的寥寥无几，这就导致中小企业在招工时找不到能与企业技术岗位相匹配的人才。

**（二）人才引进渠道少，激励机制不完善。**当前，很多政府部门提出了大学生优选计划，选聘优秀的大学毕业生走进政府部门工作，并给予相对优厚的薪酬待遇与岗位待遇。但就企业而言，缺少这样的招聘渠道，缺少相对应的人才奖励机制，导致企业在人才招聘上处于劣势。

**（三）就业信息不完善，缺乏有效的资源整合方法。**我市每年有大量的高校毕业生，但企业无法掌握这些优秀的人才资料，对本地高校毕业生的基本情况、所学专业没有相对的了解。同时，与人才网站的联系相对较少，导致在人才招聘时双方信息不对称，毕业生无法找到适合他们的心仪工作，中小企业也无法招聘到符合企业创新要求的人才。

二、建议、办法和要求

**（一）建立健全人才配套机制，探索人才引进的新途径。**加大人才的“引、用、留、育”工作力度，既要引进人才，也要使人才各尽其用，留住人才、培育人才。我市可以定期举办务工交流大会，也可“走出去”，参加市外的务工交流大会，收集人才流动信息。在接受报到生时，可以留下优秀人才的联系方式，用人单位提出用人需求时，可以根据高校或者当地人社部门负责联系接洽。同时，还可以开设各个专业的免费培训班，树立意识、培养技能，为企业提供所需人才，让高校毕业生在学习和锻炼中成长为拔尖人才，实现自我人才的引进。

**（二）建立引进人才的激励机制。**为了吸纳人才，提升优秀人才的待遇，制定优秀人才激励机制。如出台优秀人才个税减免政策，对学历高和带名头的人才，给予相对较高的政策补贴。同时加大政府对企业人才在购房补助上的支持力度，适当安排经济适用房支持外来优秀人才安居创业。

**（三）完善就业服务体系，健全就业信息服务网络。**加大资金投入，改造完善市人力资源市场就业服务功能，使市场真正达到专业化、制度化、社会化要求，最大限度满足企业和求职者的需要。建立健全就业信息服务网络，充分发挥人力资源市场这一网络就业服务平台作用，实现就业者信息和企业岗位需求信息双向对接。定期召开专业人才交流培训会，为企业和就业人员搭建平台，实现企业与人才的无缝对接。