

高校毕业生留吉就业的影响因素及对策研究

段雪莹

吉林警察学院，吉林长春市，130123；

摘要：目前，高校的毕业生人数已经展现出了逐年稳步攀升并且日益显著的上升趋势。这一增长态势直接导致高校毕业生面临着日益严峻的“就业难”挑战，该问题逐渐演变成为社会各界广泛关注的热点议题。吉林省，作为一个教育资源丰富、教育质量卓越的省份，其高等教育体系培养了大量高素质人才。因此，如何采取更加切实有效的措施，以促进高校毕业生留在本省就业，从而有效遏制人才外流的现象，成为了当前亟待深入研究和解决的重要课题。本文在分析高校毕业生留吉就业的影响因素的基础上，总结了高校毕业生留吉就业面临的问题，并提出了高校毕业生留吉就业的优化对策。

关键词：高校毕业生；留吉就业；影响因素；对策

DOI:10.69979/3029-2735.24.7.055

引言

大学生作为技术人才与创新的核心驱动力，对社会进步及经济发展的贡献无可替代，其省内就业抉择不仅影响个人成长轨迹，更深刻联结着个人命运与社会发展的脉络。东北地区及全国教育重地吉林省，每年为社会输送大量高等教育精英。然而，遗憾的是，这些人才尚未充分转化为驱动当地经济社会发展的强劲力量，吉林省人才流失总量持续领跑全国，人才资源积累未能与高等教育发展并驾齐驱。尽管高校毕业生留省就业是基于个体考量的主观决策，但这一问题对东北地区经济发展与社会和谐具有重大影响。吉林省政府部门及用人单位已深切意识到高校毕业生留省就业的关键性，正积极施策以吸引并维系人才资源。

1 高校毕业生留吉就业的影响因素

1.1 职业生涯规划

应届毕业生的职业生涯规划方面，具备清晰具体规划的学生占比不高，此现状揭示多数学生在此领域仍处于探索阶段，尚未形成明确坚定的职业生涯规划。进一步分析显示，仅有极少数学生持职业规划对未来职业选择及职业发展无实质性助益的观点。尽管此类看法存在，却非主流意见^[1]。由此可见，即便许多大学已在教学体系中安排了职业生涯规划课程但多数大学生对其未来职业生涯规划仍持模糊态度，缺乏明确方向与目标。

1.2 发展方向

大学毕业生对未来发展方向的主要规划为就业与国考，还有一部分毕业生选择继续升学提升学历。然而，在众多选择中，仅少数怀揣忠诚与热爱者，愿毕业后应征入伍，为国防事业贡献力量。此外，当前大学生主观

能动性增强，不再盲目跟风或被动接受，而是积极规划未来。因此，面临人生抉择时，他们更倾向于选择提升学历或国考等稳定前景岗位，以期获得更广阔的发展空间与坚实职业基础^[2]。

1.3 工作稳定以及薪资待遇

工作稳定性及薪资待遇在影响应届毕业生就业意向的众多因素中占据核心地位。毕业生在选择就业地时，常考虑薪资待遇优厚度、工作稳定性、专业对口性、个人喜好与擅长度、工作地点与家庭距离等因素，而这些因素可总结为具有社会属性的“薪资待遇”与“工作稳定”。它们体现了大学生对个人兴趣、能力及特长的重视，是职业生涯规划的重要构成。相较于“薪资待遇”与“工作稳定”及个人因素“喜欢擅长”等，家庭因素如“家庭影响”和“离家较近”对应届毕业生影响相对较弱，非首要考量^[3]。

1.4 社会因素

在深入探讨关于高校应届生毕业后选择就业区域的关键因素时：广大毕业生群体最为关注的仍是深刻影响其未来发展前景与个人待遇的社会性因素。具体而言，包括地区发展前景的广阔性、当前经济发展水平、落户可能性及户口待遇，这些因素均与毕业生个人长远发展及福利待遇紧密相关。同时，“对该地的既有认知”及“生活成本高低”等也在一定程度上影响其选择，尽管非决定性，但不容忽视。相比之下，“自然环境”因素在应届生群体中几乎无显著影响。因此，相较于自然环境等自然因素而言，社会性因素，诸如就业前景的明朗度以及地区发展的层次，对年轻人的职业选择所发挥的作用显得更为突出和重要。

2 高校毕业生留吉就业面临的问题

2.1 吉林省就业岗位供需不匹配

受自然资源条件限制、地理位置偏远及传统产业发展受阻等复杂因素交织影响,吉林省经济发展轨迹呈现相对缓慢趋势。进一步,此经济发展实况与高校毕业生就业选择间存在直接且紧密关联。具体而言,受经济增速乏力、产业发展不平衡的限制,吉林省可提供给毕业生就业岗位较少,高校毕业生就业倾向与市场需求明显不匹配。同时,经济增长乏力也会不可避免地导致薪资水平较低,福利普遍待遇较差,难以满足高校毕业生薪资期望。总体而言,就业岗位供需不匹配成为影响其留省就业意愿的重要因素,进一步降低本省就业选择可能性^[4]。

2.2 吉林省人才政策不健全

当前,多数人才政策更侧重硕士与博士毕业生,而对占比超八成的本科及专科毕业生关注欠缺。此政策倾向或致人才资源浪费,并加剧吉林省内人才结构不均衡发展^[5]。同时,现有人才政策在受益群体上存在局限,主要聚焦于吸引省外人才,而对吉林省本土人才保障需求关注不足,一定程度上抑制了本土人才的积极性与创造力,不利于构建公平且可持续的人才发展环境。此外,吉林省在政策执行层面亦面临挑战。一者,缺乏健全的政策监督及公众监督途径,致使执行中的不规范及偏差难以即时纠正。二者,政策缺少相关配套服务,诸如人才公寓、子女教育、医疗保障等,此类服务缺失或在一定程度上减弱人才政策吸引力。同时,政府部门间在人才政策执行上的协同性不足,亦影响政策效果发挥^[6]。

2.3 吉林省高校就业指导与宣传工作欠缺

首先,省情教育的缺失问题尤为凸显。当前,吉林省诸多高校尚未将省情教育这一核心内容正式融入必修课程体系,亦未能有效促进省情教育与就业指导的深度融合与相互推动。此现状直接导致多数高校学生对吉林省的实况、发展态势及未来展望了解匮乏,从而极大程度上缺乏留省就业的强烈意愿与明确目标。其次,就业指导队伍整体素质不高。目前,吉林省高校就业指导教师主要为招生就业处教师与学生工作办公室辅导员。其中,前者往往日常工作繁重琐碎,难以抽出足够精力深入就业指导,故专职人员数量有限;后者虽然在某种程度上承担着就业指导的相关职责,然而,就整体情况而言,多数辅导员在就业指导的专业化程度上存在明显不足,缺乏深厚的学科背景和系统的专业知识,这导致在提供个性化、精准化的就业指导以及有价值的建议方面显得力不从心。再次,就业宣传工作力度与效果亟待提升优化。当前,高校毕业生对于就业政策的理解尚显

肤浅且不够全面,他们往往只能触及到政策的表面,而无法深入其精髓与细节。与此同时,负责就业宣传的工作人员在对政策的把握上也存在着不准确、不透彻的问题。此现状与不足导致毕业生难以形成清晰、全面且深刻的政策认识,易在就业中迷失方向、错失机遇。此外,现有就业宣传在内容与形式上多单一,侧重于就业信息获取、简历制作、招聘会参加等基本技能,忽视了更为关键的环节。

2.4 校企合作开展难度高

一方面,高校通常过分强调理论知识的传授与灌输,而忽视了与实际工作情境紧密结合的教学环境的营造与构建。这种做法直接导致了学生在实践环节中的表现不尽如人意,缺乏将理论知识灵活应用于实践中的能力和经验。尽管在吉林省内,已经有一部分高校意识到了这一问题,并尝试通过与企业合作开展实习项目来提升学生的实践能力,然而,从目前的实施效果来看,这些举措所取得的成效并不显著。它们对于真正促进学生的就业竞争力、提供实质性的帮助来说,还存在一定的局限性和不足^[7]。另一方面,校企合作在深入实践的进程中,关键性的管理机制和相应制度框架尚处于亟待完善的状态,这无疑进一步加剧了校企双方在实现有效沟通与协调上的重重困难。具体而言,部分参与合作的企业在合作的具体实施过程中,明显缺乏必要的交流互动环节以及深入的协商对话机制,这种缺失直接导致了合作项目在执行过程中频频受阻,难以顺利推进。

3 高校毕业生留吉就业的优化对策

3.1 强化经济建设,升级产业结构

吉林省应依据地域特色及资源优势,有效发挥政策扶持的导向作用,深化产业结构优化,全力推进经济全面转型升级,高度重视第三产业对经济增长及促进本省高校毕业生就业的核心作用。具体而言,吉林省相关部门可增强对服务行业的全面支持,加快现代服务业与服务贸易步伐,挖掘资源型城市亮点,促进旅游业兴盛,实现第三产业内部和谐可持续发展,减轻毕业生就业负担,吸引高校毕业生留吉。此外,吉林省应增强对民营企业发展的扶持力度,政府主动助力龙头企业壮大,创造多样就业岗位,制定优惠政策激励民企吸纳高校毕业生,激活就业市场。同时,政府需强化基础设施建设,提升留省就业人员幸福感与满意度,并在薪资福利方面提供坚实保障,满足其多元化需求^[8]。

3.2 完善人才政策,鼓励留省就业

首先,为了实现人才政策宣传的全覆盖与深入化,吉林省应拓宽宣传渠道。例如,在高校内部定期举办人才政策座谈会,邀请专家、学者及政策制定者进行深度

剖析与讲解,以此吸引更多优秀的高校毕业生选择留省就业。其次,政策内容的丰富与完善是提升吸引力的关键所在。一方面,需加大对本科生的引进与培养力度,为他们提供更多的学习与发展机会;另一方面,也要注重提高省内现有人才的福利待遇,确保他们的付出得到应有的回报^[9]。此外,政策的制定应更加精准、人性化,针对不同人群的需求与特点,制定差异化的激励措施。对于高学历人才而言,可以先行给予物质上的奖励与扶持,以吸引他们留省就业;并在其职业生涯的后期,提供精神层面的激励与广阔的发展空间,确保他们能够安心扎根、持续贡献,真正实现人才“引得进、留得住、用得好”。

3.3 重视就业指导,加强宣传力度

首先,高校需巧妙地将省情教育融入就业指导流程中,以丰富其内容层次。吉林省各高校需深刻领悟省情教育的深远意义,借助新媒体及传统媒体平台,全方位推进省情教育,促使学生深入掌握吉林的地理风貌、人文底蕴、经济发展、人才政策以及历史进程,从而坚定留省就业的决心,吸引毕业生为吉林就业贡献力量,激发他们的热情与创新能力,为吉林的高质量发展添砖加瓦。其次,高校应加强师资队伍建设,特别是在毕业生就业指导方面,要组建一支高水平的专业团队,以提高就业指导的服务质量。为此,应为就业指导教师提供多样化的学习途径,包括公开课观摩、集体备课研讨、心得分享交流以及专业培训等,以提升他们的教学指导能力。再者,高校应高度重视就业宣传工作,将毕业生留省就业宣传视为核心任务,通过校园海报、横幅展示、专题讲座、社交媒体推广等多种方式,营造浓厚的就业氛围。相关人员需具备扎实的文字功底及敏锐的政策解读能力,迅速准确地把握政策导向,加强宣传力度,确保用人单位能够及时全面地获取毕业生信息,帮助毕业生精准对接政策,为其职业生涯的长远发展奠定坚实基础。

3.4 吉林省企业要做好“留才用才”工作

吉林省企业应全力推进并优化“育才用才”策略。一方面,为高效吸纳与留存人才,需增设高质量岗位,拓宽招聘视野。企业应践行产教融合,深化与教育机构合作,搭建高校毕业生留省就业桥梁。结合实际需求,适度增岗,灵活调整招聘条件,适应多元人才背景。同时,建设实训基地,提供实践机会,构建紧密的校企合作模式,形成双向联系机制,提升毕业生素质,助其了解企业文化,增强留省就业意愿。另一方面,企业需改进管理机制,提升效率。针对“00后”高校毕业生多元

价值观与职业追求,建立科学岗位等级制度,提供透明晋升通道。充分利用政府优惠政策,如税收减免、人才引进补贴,降低成本,提升竞争力。坚持公平、公正、公开原则,确保员工受尊重,为高校毕业生留省就业奠定坚实基础。

结语

高校毕业生留省就业乃吉林省全面振兴战略之核心要素,亦是实现高质量发展之关键支撑。此现象之深化拓展,需政府、高校、企业及社会各界协同努力、共同推动。为有效解决高校毕业生留省就业问题,政府应出台更优惠政策,高校需优化人才培养结构,企业则须增强吸引力,以吸纳更多高校毕业生留省,为吉林省经济社会发展增添新动力。

参考文献

- [1]徐彩芹.产教融合背景下高职高专毕业生留黔就业问题与对策分析[J].贵州教育,2024,(07):15-17.
 - [2]黄旭,王明清.吉林省高校毕业生留省就业现状及对策研究[J].国际公关,2024,(13):176-178.
 - [3]吴彤.吉林省高校毕业生留省就业问题研究[J].产业与科技论坛,2024,23(09):74-76.
 - [4]顾旭秋.阜新市人才政策促进在阜高校毕业生留阜就业问题研究[J].辽宁师专学报(社会科学版),2024,(01):85-88.
 - [5]陈擎.毕业生“留吉就业”促进政策新探[J].经济师,2024,(01):31-32.
 - [6]刘美娟,徐婕.影响毕业生留苏就业的因素及对策分析[J].国际公关,2023,(24):155-157.
 - [7]徐颖,魏文颖.高校毕业生就业意愿的影响因素以及对策——以高校毕业生留南昌市就业为例[J].江西教育,2023,(47):14-16.
 - [8]梁燕龙.后疫情时期高校毕业生留肇就业研究[J].合作经济与科技,2024,(01):106-108.
 - [9]付岩.促进吉林省高校毕业生留省就业的策略[J].吉林工商学院学报,2023,39(05):123-125.
- 作者简介:段雪莹(1979.2),女,汉族,吉林省四平市,硕士研究生,副教授,研究方向:机器学习,大数据。
- 基金资助:2024 年吉林省青少年发展研究计划课题“高校毕业生留吉就业倾向的变量分析与优化策略”(项目编号:2024jqy-095)。