

# 基于地方应用型高校视野的毕业生属地就业实证研究 ——以丽水学院为例

李 昱

(丽水学院民族学院 浙江丽水 323000)

**摘要:** 高校毕业生是高校驻地重要的人才资源,在一个城市的经济发展过程中起着不可或缺的重要作用,因此,人才储备工作是当今社会条件下城市持续发展的重要战略工作。基于此,本文以丽水学院为例,关于如何吸引并促进高校毕业生留丽就业发展展开探讨,为解决高校毕业生留丽就业问题提供参考。

**关键词:** 地方应用型; 高校; 留丽就业; 实证研究

城市的发展与人才的储备有着密不可分的关系,从长远的角度来看,人才的储备能够给一个地区的发展带来新的活力,提高一个城市的未来发展潜力;从短期来看,可以促进一个地区的经济发展,刺激当地消费水平的提升。因此,人才对于一个城市的发展重要性是摆在第一位的,而如何留住人才,用好人才是本文研究的主要方向。大学作为国家向社会输送人才资源的重要组成,校地联合才能得到更好的发展,更快的推动社会的进步,笔者通过以丽水地区丽水学院为例,分析研究影响大学生留“丽”就业的关键因素,并提出具有可行性的对策与建议。

## 一、研究背景

丽水学院 2020 届毕业生初次就业率为 92.29%;在浙江省就业所占比例达到 80.18%;选择丽水就业人数占比仅为 18.73%。从毕业生生源地来看,外省生源以回生源地就业为主。

2020 年,为进一步创新人才政策措施,完善人才服务保障机制,抢抓高校毕业生招引的“窗口期”,加大高校毕业生人才引进力度,做大人才“蓄水池”,经市政府同意,11 月 16 日,丽水市人民政府办公室出台文件《关于加强引进高校毕业生工作的若干意见》。其中与高校相关的福利政策有以下几点:一、给予高校毕业生购房补贴。二、鼓励高校毕业生来丽应聘。三、鼓励在校大学生来丽实习。四、开展典型选树活动。

影响高校学生就业的因素很多,笔者通过对各项数据分析整合,以丽水学院 2020 年毕业生为例,整合数据研究,了解高校毕业生就业过程中的影响因素。

## 二、数据分析

### 1、就业流向

2020 届毕业生就业人数共 3518 人,其中各类企业就业的比例为 46.01%(国有企业的比例为 3.04%);中初等教育单位比例为 21.44%;医疗卫生单位就业的比率为 9.38%;机关单位就业比率为 1.56%;升学比例为 12.14%。

### 2、求职途径

我校 2020 届毕业生有 28.77% 直接通过校园招聘渠道落实工作单位;校外途径中,网络媒体求职为 31.42%;通过参加特定企业的招聘考试的求职比例为 24.96%;学校推荐的求职比例为 14.85%。



浙江省,所占比例达 80.18%;选择丽水就业人数占比仅为 18.73%。其中流向最大省和广东省。

### 4、专业相关度

2020 届毕业生就业专业相关程度高的专业主要集中在师范类专业;专业对口程度低的专业主要集中在管理学、工学等学科。毕业生就业的专业相关程度也在一定程度上反映了毕业生所面临的就业形势的严峻程度。

## 三、原因分析

根据相关数据分析,可以看出部分大学生流失的原因很多,主要集中在以下几方面:

### 1、本地经济与就业条件有限

丽水位于浙江省西南部,东南与温州市接壤,西南与福建省宁德市、南平市毗邻,西北与衢州市相接,北部与金华市交界,东北与台州市相连。经济上相比较于杭州、温州等地不占优势,缺乏对高校毕业生的吸引力,在相同条件之下更多的人会选择经济更好的地区;虽然近年来丽水为吸引大学生留“丽”就业出台多项政策,但这些政策在实施的过程中还存在一些问题。首先,高校毕业生对政策的解读不到位,没有主动申请补贴;另一方面,政策中对学生的限制比较多,能够真正符合政策条件的高校毕业生数量有限,难以享受政策带来的红利,一些政策的制定更多的是吸引外地高校人才来“丽”就业,而不是本土高校人才留“丽”就业。

### 2、人才培养目标与市场需求不符合

丽水学院设有 49 个本科专业,丽水学院设置的专业和办学方向,多半是综合性的学科,这就导致了人才培养目标与丽水地区实际经济发展缺少同一性。所以,一些培养的人才无法满足本地经济的发展,也就意味着在本地找不到合适的工作,导致人才外流;丽水经济市场缺乏与学生专业相对应的支柱产业。校园社招过程中的丽水本地企业单位所需要的人才与他们所提供的岗位常年聚焦于几个专业上,小企业竞争不过大企业,大企业不需求的人才小企业同样也没有需求,这就导致一部分学生只能去外地寻找更多的就业机会。同时,在丽水的人才市场需求上也面临着同样问题,主要原因是丽水本地的产业链缺乏多样性,导致市场需求失衡,就业机会匮乏。

### 3、就业观念陈旧、学生职业规划多元化

当前就业形势下,虽然有更多的就业机会。但是很多岗位由于企业的地理位置偏僻,条件艰苦,或者是刚招商引进的,社会认可度低。同时,家长的意见也会影响部分学生的就业观念,大部分家长就业观念陈旧,对孩子就业比较推荐国有企业和事业单位等,认为当地不稳定的工作没有发展前途,如果选择企业的话也会更加推荐孩子去杭州等更发达地区,从而造成人才流失。现在的毕业生有一部分受社会影响,比于倾向于自主创业。他们更希望在人生价值上获得成功,利用自身所学去外边的世界闯一闯,相比较当地创业环境,很多毕业生都会选择去外面的城市,特别是一些城市有相对

完善的创业政策和良好的创业环境,这在一定程度上也导致了人才的向外流失。

#### 四、应对方法

面对留“丽”就业所存在的客观问题,提升大学生就业本地就业率,鼓励本土创业,学校和政府要做到共同出击。结合研究过程中的相关问题,从以下几方面提出一些建议。

##### (一)提升本地经济、改善就业条件

丽水作为浙江省辖陆地面积最大的地级市,拥有丰富的自然资源与旅游资源,加上便利的交通,相较于其他城市占据天然优势。缺乏对高校毕业生的吸引力,主要是因为杭金温的对比作用下,经济实力薄弱,因此提升自身经济实力是吸引人才的前提条件。目前,丽水经济支柱主要集中在第一产业和第二产业上,第三产业发展缓慢,因此若要在短时间内提升经济基础,就要考虑在保证第一产业与第二产业不受影响的情况下如何加大对第三产业的投资支持,同时第三产业涉及社会服务与保障的方方面面,能够极大改善就业条件,可谓一举两得;大力宣传与解读丽水为吸引大学生留“丽”就业出台的政策,同时相比较以前的高条件适当降低一些标准,作为急需发展的城市,首先考虑的是留下人才,在考虑善用人才,简单来说,相同的政策标准下,更多人会选择去经济更好的城市扎根。相应就业政策的解读要做到位,现在很多学生缺乏对当地政策了解的主动性,有些学生甚至不知道政策发布,据此分析点,笔者认为可以从以下几点考虑:一是组织宣讲团到校园进行政策宣讲与答疑。二是设置专门网站、客户端进行相应政策的发布,避免出现信息冗杂的情况。三是专人在线咨询,对存在的问题进行答疑,对一些政策的申请进行引导。四是条件符合的筛选,像公务员考试一样,输入自己的一些条件,能够知道自己符合哪些政策要求,能够享受哪些就业红利。五是提供相应法律援助。目前学生在就业中处于弱势地位,合法权益受到侵犯而不知如何维护。虽有相应的劳动法律体系,但部分大学生刚刚踏出校园,无法合理利用法律武器维护自身,此时就需要相应的法律援助。以上几点不仅能够让人才留“丽”就业,同时也会吸引更多人才来“丽”就业,只有让人才看到政府的决心与作为,才能让他们更向往。

##### (二)按需培养人才、扩大市场需求

丽水学院有49个本科专业,人才培养多样性,但是一些专业缺少相应的工作岗位,导致人才外流。同时,丽水的人才市场需求上也比较单一,所能提供的岗位有限,供需失衡,一些专业能够找到对口工作,甚至还有部分岗位空缺,而有些专业则寻路无门,仅有的一些岗位,其薪资待遇,工作环境都达不到学生最初预期。因此要解决此类问题首先要解决人才培养方向问题。笔者认为可以从以下几点着手:一是定向培养,确保供求。根据当前丽水的产业构成,在保证办学质量的基础上,校地联合、校企联合。招生前进行研讨,根据当地未来发展规划确定所需人才专业缺口,进行适当扩招,定向培养。同时和相关企业签署合约,作为实习单位,并提供必要的条件保障。二是加强合作,做好反馈。学院就业指导中心与地方与企业加强合作交流,让人才培养有的放矢;地方根据学院专业方向,择优招商相关有资质的企业入驻,提供岗位多样化,并做好实习就业反馈,根据相关反馈即使进行干预。三是公平公正,优

化环境。一个好的就业环境,要做到公平公正,合理配置人才资源,政府建立健全公平就业机制,加大对就业机构的监管,大学生通过自身能力获取工作,降低其换岗失业的风险。四是信息公开,合理配置。政府牵头联合各方建设本地信息化网络就业平台,并进行监管。登记岗位求职双方的各种信息,利用大数据进行匹配推荐。解决信息不对称问题。同时加大监管力度,对每个人驻企业进行审查,避免出现诈骗现象。只有完善这些问题,才能更好的促进大学生在本地就业。

##### (三)更新就业观念、做好职业规划

在现在的就业观念中,依然有“铁饭碗”的观念,主要是受到一些父母的影响,向往安稳的工作,这种想法不是错的,但是岗位缺口太小,无法容纳更多的人才。而一些偏远地区的岗位又无人问津,主要因为学生缺少相应的职业规划。而部分学生受到浙江经商风气的影响,选择自主创业,如何让他们留“丽”创业是需要思考的问题。这些问题是客观存在的,笔者认为可以从以下几方面着手改变:一是

深度挖掘,专场招聘。政府对本地企业进行深度挖掘,编制岗位表,召开专场招聘会,为毕业生提供一个好的就业平台。同时对岗位进行宣讲,对相应企业做出说明,让就业学生对就业单位与岗位有更深刻的了解。二是鼓励就业,做好规划。对一些企业地理位置偏僻,条件艰苦的岗位,由企业自身做好未来的岗位规划,并对相应的一些扶持,待遇做出说明,提高岗位认可度。三是鼓励创业,政策扶持。学校与地方加大对大学生创业的促进力度,加强对大学生创业的指导,鼓励大学生参加创新创业大赛,完善创业扶持政策,拉动社会资金对创业优秀项目投资。四是就业扶持,保障生活。大部分学生在寻找工作或刚工作时,薪资都无法满足其开支,因此最直接的就业扶持就是资金补贴,如租房补贴、求职补贴、人才补贴等。低价公租房,免费落户等也是吸引毕业生就业的一个关键点。五是专职服务,高效便捷。许多城市都出台过相关的人才扶持政策,因此要想在这场抢人大战中获得胜利就要有自己的亮点,笔者认为可以根据实际情况设置人才就业中心,专职解决人就业中遇到的各项问题,包括人才补贴的发放,做好一站式便捷服务。要想留住人才,吸引人才,让经济后续长远的发展,就应该做好前期的就业工作,解决人才就业的后顾之忧。

#### 五、结语

社会发展所需在不断改变,但不变的是人才是第一资源。如何吸引人才本地就业问题是一个长效问题,不是简简单单的出几个文件就能解决的,需要在发展中不断摸索。因此,构建一个合理高效的就业政策保障体系非常有必要,但是人才工作不能想着一劳永逸,必须紧随时代表变化不断调整,结合当地自身条件不断探求一条最适合自己的道路,才能不断的吸引大学生在本地就业工作,为当地经济发展提供人才保障。

(获高等教育研究课题立项资助)

姓名:李昱,性别:女,籍贯:山东枣庄,民族:汉,出生年月:1996年1月,学位:硕士,职称:助教,研究方向:大学生思想政治教育单位:丽水学院 邮编:323000

项目名称:2021年唐山学院教改项目,项目编号:JG21207