

# 新时代大学生城市就业的新问题与对策

江洋 孙亚林

山东省教育发展服务中心

DOI:10.12238/ej.v7i7.1696

**[摘要]** 高校毕业生是国家宝贵的人才资源,其就业是涉及全局的重大问题,不仅关系到广大人民群众切身利益,还直接影响到经济发展和社会稳定。受疫情等不利因素的影响,企业吸纳就业能力普遍下降,更加剧了就业压力。城市就业是大学生的主要选择,城市发展人才是关键,大学生就业与城市发展既有相长,又有供需矛盾存在,需要我们找准矛盾点,不断总结经验,不断探索解决问题的路径方法。本文从分析影响大学毕业生留城就业的因素出发,援引先进地区的做法,提出相应对策。

**[关键词]** 大学生就业; 问题; 对策

中图分类号: F241.4 文献标识码: A

New problems and countermeasures of college students' urban employment in the new era

Yang Jiang Yalin Sun

Shandong Education Development Service Center

**[Abstract]** College graduates are the precious human resources of the country, and their employment is a major issue involving the whole situation, which not only relates to the vital interests of the broad masses of the people, but also directly affects economic development and social stability. Affected by the epidemic and other adverse factors, the ability of enterprises to absorb employment has generally declined, which has intensified the employment pressure. Urban employment is the main choice of college students, and urban development talents is the key. College students' employment and urban development are not only mutually compatible, but also have contradictions between supply and demand. We need to find out the contradictions, constantly sum up experience, and constantly explore ways to solve the problems. Based on the analysis of the factors affecting the employment of college graduates in the city, this paper cites the practice of advanced areas and puts forward the corresponding countermeasures.

**[Key words]** college student employment; A question; counterplan

## 引言

高校人才培养专业和水平不能满足产业发展需求。城市高校比较集中,大学生数量较多,但专业设置普遍是长线传统专业,办学水平不均衡,虽然国家进行“双一流”高校建设和“双高计划”高职院校建设,但难以满足各产业,尤其是先进制造业对高水平人才的需求。

### 1 影响毕业生留城就业的因素

据有关部门调研,影响毕业生留城就业有诸多因素,但从高校、企业、政府三个层面进行分析,或许能找到战略平衡点而更利于决策。

#### 1.1 高校层面

一是学科专业设置与产业发展需求匹配度不够。近年来,城市人才供求显现出典型的产业升级特征,但大部分高校的学科专业设置不能很好的与城市重点支柱产业和新兴产业匹配,

学科群与地方经济的交叉融合不足,培养的毕业生技术能力与社会需求脱节。

二是高校对学生就业观念教育引导不够。随着就业压力加大,毕业生就业期望由“能就业”转向“就好业”。根据教育部学生中心的抽样调查,毕业生希望进入机关事业单位和国企等体制内岗位的比例达到74.8%,首选民营企业的比例仅为14.8%,而2021届毕业生中到民营企业就业的占比为52.1%。此外,由于当前大部分学生家庭经济条件相对较好,不急于就业,毕业生“慢就业”“缓就业”情况日趋严重。这种“一步到位”的择业心态,在一定程度上反映出高校对学生就业观念教育的不足。

#### 1.2 企业层面

一是招聘需求降低。当前,部分领域企业生产经营还未恢复到疫情前的水平,就业市场岗位需求总体呈收紧态势。据教育部学生中心6月组织的抽样调查,80.8%的高校反映,用人单位岗位

需求同比减少,另据对100所就业布点监测高校的抽样调查,进校招聘的用人单位岗位需求数同比减少约20%。业内人士分析,目前受经济下行压力和疫情影响,不少企业仍旧处于“低谷期”,招聘积极性受到明显影响,部分行业裁员意愿较强,这也影响到就业市场上优质岗位的供需平衡。

二是就业门槛提高。在就业岗位“僧多粥少”的现实条件下,有些用人单位人为抬高就业门槛,设置性别、年龄、学历甚至身高等限制条件,使不少大学生遭遇就业难。

三是领军企业数量少。城市高水平的创新领军企业数量不多、竞争力不强,对高层次人才吸引力不够。部分高层次人才引进后没有相对应的专业和科研项目支撑,导致引进人才难以落地发展,难以体现出人才价值。没有高端产业的聚集,较难形成人才“虹吸效应”。

### 1.3 政府层面

一是对就业扶持政策宣传不够。某市近期颁布的支持高校毕业生就业政策,获得社会各界的一致好评,在微信群广泛转发。但其实是对近年来全市出台的各项就业扶持政策的整合,火爆,一方面体现了相关政策制定合理,但从另一方面也反映出该市前期对出台政策宣传力度不够,大学生和用人单位对这些政策不了解、不掌握。

二是对就业扶持政策落实不够。在大学生就业管理方面,涉及人社、教育、科技等部门多头管理,部门各有侧重、职能交叉,降低了工作效率,提高了大学生就业难度。另一方面,主管部门和用人单位对相关扶持政策落实不够,执行上打了折扣,从而降低了政策的吸引力。

三是大学生就业指导服务不够。疫情背景下,高校就业指导服务也困难重重。针对高校毕业生的现场招聘活动同去年相比大幅缩减,招聘形式以线上招聘为主,但线上招聘企业和学生的参与度不高,主动性不强,导致签约率降低。

## 2 国内部分城市经验做法

吸引高校毕业生就业的背后是城市间的竞争。现代城市无论是发展产业、刺激消费,还是科技创新,都离不开人才和一定规模人口的支撑。各个城市千方百计主动揽才,是中国城市竞争活力的体现,对于促进就业、加快城镇化步伐,也有着积极作用。智联招聘携手“泽平宏观”课题组发布《中国城市人才吸引力排名:2022》显示,除北上广深外,杭州、成都、苏州、武汉已经多次位列前十,这些城市的做法值得关注借鉴。

## 3 对策建议

一座城市对青年人才的吸引力,将直接影响城市的活力,决定城市未来的高度和发展。当代大学毕业生对于职业发展的高预期,应该被更多城市所正视。唯有此,才能让更多人才真正安心留下来。年轻人在选择城市时,也更加注重城市的综合表现。像房价水平、营商环境、生态环境、居住质量等,都关系到对人才的吸引力。这些城市软实力的提升,同样不容忽视。结合城市实际,从环境留人、事业留人、感情留人、政策留人等四个方面,对促进高校毕业生城市就业提出如下建议。

### 3.1 环境留人

#### 3.1.1 加快城市治理,提升城市形象

一是规划利于青年人才健康成长的城市空间。以构建城市发展新格局为目标,大力推进生态保护和绿色发展。深入挖掘城市文化的丰富内涵和时代价值,增强城市核心竞争力和辐射带动力,推动城区经济圈一体化发展。二是借助新媒体手段,加强城市文化传播。中西部城市相对于东部沿海城市,经济总量和人均GDP等总体来说处于劣势。但网红城市的出现,却对年轻人产生了吸引力,特别是进入互联网和高铁时代以后,中西部城市在地理空间上的劣势将逐步被抹平。要深入挖掘城市文化内涵,通过微信、微博、抖音等青年喜爱的新媒体平台,打造“网红城市”,对高校学生进行点对点传播,扩大宣传的覆盖面。三是城市体育赛事及特色节庆活动是承载一座城市,鲜明个性和时尚活力的载体,有助于城市形象的打造,是一座城市竞争力高低的试金石。因此,积极创办和承办大型体育赛事,以及电影节、音乐节、电竞节等青年大学生喜爱的节庆活动,打造城市软实力“新地标”,加强外宣,扩大国际影响力。

#### 3.1.2 完善文化设施,打造青年空间

长沙是全国青年发展型城市建设试点,中高端人才净流入率居全国前三。近年来,长沙以“长青树”青年人才培养为抓手,着力打造“一库、一站、一品牌”。其中,长沙青年人才驿站开站以来服务青年人才8504人次,就业率超40%。这就说明,加强面向高校学子等青年人才的优质公共文化服务供给,以丰富青年人才文化生活为目标,合理增设图书馆、体育馆、文化馆、剧场、公园等公共文化设施。以引领积极向上的价值观为导向,打造青年人喜爱的优质共享空间,使每一位高校学子都能享受良好的公共文化服务,满足青年人多样化的精神需求。

#### 3.1.3 优化营商环境,拓宽就业渠道

优化营商环境是“永不竣工的工程”,只有更好,没有最好,对于吸引大学生落户就业具有重要意义。建议在优化营商环境方面,一是建设高素质专业化的就业服务队伍,完善市、区、街镇、社区就业服务工作网络,不断提升就业、劳动监察仲裁和社保经办等服务水平。二是统筹用好市场吸纳、创业引领、基层成长、见习推进等手段,提升高校毕业生就业能力。三是完善人力资源服务平台,紧扣市属重点产业需求,开展人力资源信息采集和企业用工调研,畅通产业需求与人才需求“双向对接”渠道,常态化开展云端双选会,助力大学生精准就业。四是进一步推动城市双创工作向纵深发展,坚定不移营造优质创新创业生态,聚力打造高水平引领型国家创新型城市。

### 3.2 事业留人

#### 3.2.1 推进产教融合发展,培养高素质产业人才

一是引导高校围绕服务地方产业经济发展,进行前沿学科、交叉学科、产业关联学科的布局和建设,以技术发展逻辑体系构建人才培养方案,以产业集群为导向构建专业集群,推进新工科等“四新”学科建设全面深化。二是以育人为本、产业为要、产教融合、创新发展为目标,打造一批融人才培养、科学研究、

技术创新、企业服务、学生创业等功能于一体的现代产业学院,为提高产业竞争力和汇聚发展新动能提供人才支持和智力支撑。三是深入推进大学生公共实习实训基地建设,扩大实习实训和就业见习规模。通过建设“浸润式”产学研融合实践平台,强化学生实践训练,实现教育链、创新链、产业链的有效衔接和深度融合,培养符合产业高质量发展和创新需求的高素质人才。

### 3.2.2 培育一流产业集群,搭建大学生事业发展舞台

产业是发展的第一支撑,产业高度决定了城市高度。要进一步锚定“工业强市”目标,一手抓存量提质增效,紧紧围绕大数据与新一代信息技术、智能制造与高端装备、精品钢与先进材料、生物医药与大健康等主导产业谋划推进链式发展。一手抓增量招大引强,加快推进新兴战略产业导入,聚焦量子通信、空天信息、集成电路、新能源汽车等领域,加强头部企业招引,全力培育以新动能为硬核支撑的新增长极。以一流的产业集群催生一流的人才集群,为高校优秀毕业生搭建更广阔的干事创业舞台,形成人才引领产业、产业集聚人才、产教融合发展的良好格局。

### 3.3 感情留人

#### 3.3.1 实施品牌战略打好感情牌

建议借鉴南京市借力南京大学生毕业典礼打造“留住最想留住的幸运”大学生留宁品牌,将城市的大学生毕业典礼打造包装成在青年中穿透力极强的吸引大学生留城品牌。

#### 3.3.2 深入开展大学生感知体验活动

组织大学生走进城区代表性企业,增强对优质企业的多元认知;走进科研单位,感知浓厚的创新氛围;走进各具特色的创业基地,亲身体验创业浪潮;走进城区的山水城林,深入感受城市发展、文化传承与自然风光。

#### 3.3.3 做深做细政策服务保障

常态化组织开展招聘服务、就业指导、政策宣讲、职业培训上云端、进校园等活动,持续不断为学生送政策、送岗位、送服务;合理增设青年人才驿站,为驻区高校或外地来市区择业的应届毕业生发放免费住宿券,降低外地学子择业期的生活负担;落实好政府支持高校毕业生就业扶持政策,相关单位主动靠前,做深做细服务保障,让毕业生感受到城市的温暖。

### 3.4 政策留人

#### 3.4.1 线上线下结合,加大政策宣传力度

一是创新政策宣传方式。线上线下相结合,加大政府对高校毕业生就业政策的宣传力度。通过微信、微博、抖音等青年喜爱的新媒体平台,开展线上政策宣传;通过公交、地铁公益广告,组织驻济高校召开政策宣讲会等途径,推进线下政策宣传,确保高校毕业生,用人单位对相关政策的应知尽知。二是畅通政策解答渠道。线上开放政策解答热线,邀请政策责任单位相关负责人透

明、公开地解答高校毕业生和用人单位关切的政策问题。线下借鉴武汉市的做法设立人才政策咨询点,邀请政策责任单位相关负责人员,深入高校、企业、社区,面对面现场解读政策内容,让用人单位及毕业生切实感受欢迎高校学子留城就业的真诚和热情。

### 3.4.2 加强数字政府建设,建设数字化高校毕业生就业平台

建议借鉴国家大学生就业服务平台,以数字技术整合各类就业资源打造立足城市人才需求的高校毕业生就业综合服务平台,为高校毕业生提供每天24小时全年365天“一站式”全时化服务、不断线就业服务,缓解因疫情线下校园招聘受阻的影响,为高校毕业生和用人单位开展就业活动提供便捷的支撑保障。同时,以大数据、人工智能等技术对毕业生和岗位进行精准匹配,利用推荐算法加强精准推送,进一步促进供需双方有效对接,提高供需匹配效率。通过大学生就业数据统计,分析人才成长规律、学校学科专业布局、就业与产业的匹配情况,为城市出台针对性强的就业支持提供政策支持。

## 4 结论

当前,部分用人单位单方面毁约、“萝卜招聘”、付费内推、培训贷、招聘歧视等侵害毕业生就业权益的现象多发,也使得未就业毕业生焦虑情绪加重。目前对高校毕业生的就业扶持政策,多侧重于供给,侧重于拓宽就业渠道,对消除就业歧视、规范就业市场、加强就业监督等方面的制度政策相对较少。通过专项检查、举报投诉专查、双随机一公开等方式,对企业非法用工,非法解聘等一系列行为进行监察,进一步加强对高校毕业生劳动权益的保护,让毕业生就业更加舒心 and 安心。

### [参考文献]

- [1]魏仕弼,张学本,董凡铭.就业导向的大学生创新能力提升研究[J].大连民族大学学报,2023,25(05):477-480.
- [2]何秀成,白明昌.乡村振兴背景下农业高校大学生基层就业问题研究[J].吉林农业科技学院学报,2023,32(04):10-13.
- [3]劳昕,张逸秀,崔璨.高校毕业生城市间就业流动特征及影响因素研究[J].黑龙江高教研究,2023,41(06):125-133.
- [4]王蔚.城市传播视域下青年大学生就业和定居意愿的影响因素研究[J].甘肃理论学刊,2023,(02):120-128.
- [5]刘佳,方兴.“00后”大学生就业:城市选择与影响因素[J].北京青年研究,2022,31(04):59-67.

### 作者简介:

江洋(1982--),男,汉族,山东济宁人,本科,山东省教育发展服务中心,中级经济师、研究方向:经济。

### 通讯作者:

孙亚林(1981--),男,汉族,山东平度人,硕士,副教授,研究方向:学生思想政治教育,就业与创业教育。