

doi:10.3969/j.issn.1674-117X.2024.05.009

# 中小城市大学生本地就业意愿 影响因素及提升路径

王乾, 丰怀方, 陈勇

(湖南工业大学 法学院, 湖南 株洲 412007)

**摘要:** 中小城市大学生本地就业面临人口流动规模持续扩大、地方就业市场供需失衡、本地产业发展政策与毕业生匹配度不高、地域偏见与家庭认知局限等诸多困难与挑战。这些困难与挑战源于经济、政治、社会文化、家庭和个人发展等多种因素的综合作用。为有效推进中小城市大学生实现本地就业, 需构建“政府-高校-企业-家庭-大学生”等多元动力机制, 加强政策激励支撑、优化产业结构布局、提升就业指导服务、促进情感文化认同, 以增强大学生本地就业的“保障力”“承载力”“引导力”“凝聚力”, 从而提升大学生本地就业的意愿和成功率, 进而推动地方经济的高质量发展。

**关键词:** 中小城市; 大学生; 本地就业; 就业意愿

中图分类号: F249.2

文献标志码: A

文章编号: 1674-117X(2024)05-0069-06

## Influencing Factors and Enhancement Paths of University Students' Local Employment Intentions in Small and Medium-Sized Cities

WANG Qian, FENG Huaifang, CHEN Yong

(College of Law, Hunan University of Technology, Zhuzhou 412007, China)

**Abstract:** University students in small and medium-sized cities are facing numerous difficulties and challenges when seeking local employment, including the continuous expansion of population mobility, an imbalance between local job market supply and demand, a poor alignment between local industrial development policies and the qualifications of graduates, regional biases and limitations in family cognition. These difficulties stem from the combined effects of various factors such as economy, politics, socio-culture, family, and individual development. To effectively promote local employment for university students in small and medium-sized cities, it is necessary to establish a diverse dynamic mechanism involving government, universities, enterprises, families, and students, strengthen policy incentives and support, optimize the layout of industrial structure, enhance employment guidance services, and foster emotional and cultural identity. This will strengthen the “security force”, “bearing capacity”, “guiding force”, and “cohesive force” of local employment for university students, thereby increasing

收稿日期: 2024-06-02

**基金项目:** 湖南省高校辅导员综合发展工作室专项资金资助项目“‘微言青语’高校辅导员综合发展工作室”(202406); 株洲市社会科学成果规划评审委员会项目“‘三高四新’战略背景下株洲高校毕业生本地留存率提升对策研究”(ZZSK2024122); 湖南工业大学学生思想政治教育工作研究课题“‘三高四新’美好蓝图下湖南高校工科类毕业生本地就业意愿提升策略研究”(湖工大社科学[2024]2-1)

**作者简介:** 王乾, 男, 山东潍坊人, 湖南工业大学讲师, 研究方向为思想政治教育。

their willingness and success rate of local employment, and subsequently promoting the high-quality development of local economy.

**Keywords:** small and medium-sized cities; university students; local employment; employment intention

就业是最基本的民生,中共二十大报告明确指出要“实施就业优先战略”。近年来,我国高等教育规模持续扩大,实现了精英化—大众化—普及化的快速转变。随之而来的是,大学毕业生人数不断攀升,就业压力也持续增大。当前,以大学生为主体的青年人就业问题,直接关系到社会稳定与和谐,其就业状况也日益成为社会关注的焦点。就业意愿是个体在职业选择过程中所表现出的相对模糊的意向性需求,是就业者对其现状的认知与对未来职业发展的期待<sup>[1]</sup>。大学生群体的就业意愿深刻影响着其就业行为与就业结果。在多种因素的交织影响下,大学生的就业意愿不断发生转变,“慢就业”“缓就业”等现象愈发凸显。在就业地域选择上,一项基于四地十二所高校的调查数据显示,当前“00后”大学毕业生对于去不同等级城市就业的意愿分别为:大城市(北上广深)占21.3%、省会(副省级)城市占38.7%、地级市占26.7%、县级市占13.3%<sup>[2]</sup>。经济欠发达的中小城市对高校毕业生的吸引力有限,毕业生更倾向于选择“北上广深”等大型城市及省会城市就业,这一趋势显然不利于经济的协调持续发展。人才是第一资源,提升中小城市大学生本地就业意愿,提高本地就业率,这对于促进地方经济、社会、文化发展具有重要影响。这种情形下,亟需深入分析影响中小城市大学生本地就业意愿的各种因素,探索有效提升大学生本地就业意愿的路径,以推动区域经济高质量发展。

## 一、大学生本地就业的现状与挑战

目前,部分中小城市特别是经济欠发达城市高校大学生本地就业情况不容乐观,中小城市毕业生本地留存率、本地就业率的提升成为当地政府、企业关注的重要问题。2023年,江西省九江市人社局公布的一份提案答复函中提到,九江市13所高校毕业生“留浔率”普遍偏低,近2年仅12%左右。部分高校的毕业生就业质量报告也显示出

这一情形,如河北大学2023届毕业生留在保定就业的比例为13.7%,承德医学院2023届毕业生去往北京就业的比例达24.83%,但留在承德就业的比例不足4%。在经济欠发达的中小城市,大学生本地就业意愿普遍较低,人才流出现象日渐突出,再加上产业发展萎靡、消费能力不足、城市发展坍塌等一系列问题,导致这些城市最终沦为“人才输送地”。因此,提升中小城市高校毕业生的本地就业意愿,让他们尽可能留在当地就业,为地方发展提供人才支撑,具有重要的现实意义。

### (一) 人口流动规模持续扩大

当前,我国经济发展进入新常态,经济转向高质量发展阶段。在推动产业结构变革的同时,各地人才缺口、流动性大等问题凸显。根据第七次全国人口普查数据,我国人口流动规模进一步扩大,超过3.75亿人,其中,跨省流动人口超1.48亿人,省内流动人口超2.5亿人;从流向上看,人口持续向沿江、沿海地区和内地城区集聚,长三角、珠三角、成渝等主要城市群的人口增长迅速、集聚度增大<sup>[3]</sup>。这也反映出当前经济欠发达中小城市人口流失的困境。如东北地区,2010—2020年人口实现增长的仅有沈阳市、大连市和长春市,四平市、松原市、齐齐哈尔市、黑河市等10个地级市人口流失率超过20%,绥化等地级市的人口流失率更是超过30%;东北地区的人口占全国总人口的比例由8.17%降到6.98%<sup>[4]</sup>。大学生群体在人口流动中占据重要地位,中小城市应采取措施留住人才,以解决人才流失的问题。

### (二) 地方就业市场供需失衡

随着高等教育的普及,我国大学毕业生数量逐年攀升。根据教育部、人社部发布的数据,2024届全国普通高校毕业生人数预计达1179万人。就地域分布特征而言,我国高等教育资源呈现出明显的梯度结构,大型中心城市资源集中而中小城市资源分散,东部地区资源丰富而西部地区资源相对稀缺。这种分布不均带来了两个方面的挑战:

一方面, 大学生普遍认为一线城市在职业发展机遇、社会资源、公共服务水平和收入水平等方面具有显著优势<sup>[5]</sup>, 因此, 他们更倾向于前往这些大型城市就业, 寻求更好的发展机会, 这使得一线城市的就业市场逐渐趋向饱和, 同时就业竞争压力也不断加剧; 另一方面, 中小城市尽管提供了许多就业岗位, 却往往难以吸引到足够的人才, 导致供需失衡现象日益突出。

### (三) 本地产业发展政策与毕业生匹配度不高

由于各地区的资源禀赋和社会环境存在显著差异, 地方经济与产业发展呈现出较大的多样性。某些高校的专业设置与本地产业发展方向并不完全吻合, 这使得大学生在本地就业市场上难以找到与自身专业或兴趣相匹配的岗位。这种状况不仅无法充分发挥大学生的专业优势, 还会增大他们在本地的就业难度, 对当地经济的持续发展、产业的创新与升级产生不利影响。尽管多地政府已经采取了一些举措来促进大学生的本地就业, 但地方政策的支持和引导仍显不足, 缺乏针对性的就业政策、就业指导和服务, 这对大学生本地就业意愿和决策产生了负面影响。

### (四) 地域偏见与家庭认知局限凸显

在大学生面临就业困境的同时, 广大基层地区特别是西部地区却普遍存在人才短缺的问题。虽然近年来各类鼓励基层就业的政策频频出台, 但愿意到基层就业的大学生仍然只占少数<sup>[6]</sup>。家庭和社会的期望往往对大学生的就业选择产生极大影响。部分大学生及其家庭对中小城市就业存在地域偏见或认知局限, 他们坚定地认为只有在大城市或发达地区工作, 才能获得更好的生活条件和职业发展机会, 享受更高的薪资水平, 而忽视了中小城市就业的优势和潜力。这种观念对大学生在中小城市就业产生了负面作用。此外, 当前, “考研热”和“考编热”现象普遍, 这也与家庭期望等因素密切相关。

## 二、大学生本地就业意愿的影响因素

影响大学生在中小城市实现本地就业的因素是多维度的, 不仅涉及宏观层面的经济、政策制度及社会文化等因素, 还受到微观层面的家庭、校园和个体因素的影响。这些因素相互叠加、交织在一起, 对大学生的本地就业意愿产生错综复

杂的影响。

### (一) 经济因素

地区经济发展水平、产业结构、薪资水平等经济因素对大学生的本地就业意愿具有显著影响。社会经济结构的变化会引起职业收入、职业地位和职业声望的变化, 这些变化会影响大学生对就业的评价和选择<sup>[7]</sup>。目前, 推拉理论已成为研究人口流动与移民问题的成熟中层理论, 并常被用作分析人口迁移决策的框架<sup>[8]</sup>。根据这一理论, 人们选择迁移到某一地区就业是受到该地区一系列“拉力”因素和原居住地“推力”因素共同作用的结果。这一理论强调个体在就业地选择过程中的动态变化, 以及地区间经济、社会、文化等因素对就业意愿的深刻影响。对于大学生而言, 如果一个地区的经济发展水平高、就业机会多、收入水平高、生活设施完善, 这些拉力因素会增强他们在该地区的就业意愿; 相反, 如果居住地经济不景气、就业机会匮乏、生活条件差, 这些推力因素会促使大学生离开原居住地, 去寻找更好的就业机会和生活环境。

大城市较高的经济发展水平、多元化的产业结构以及相对较高的薪资水平吸引了大量大学生前来就业。然而, 高昂的生活成本也是部分大学生在就业时考虑的重要因素, 这可能使他们对在大城市就业持观望态度, 甚至转向生活成本相对较低的中小城市就业。例如, 大学生到农村就业是受到城市推力、中间阻碍因素、个体特征和农村拉力共同作用的结果<sup>[9]</sup>。当前产业转移、产业升级和技术革新等因素会在很大程度上影响大学生的本地就业意愿。中小城市实施产业革新、提高薪酬待遇等经济措施将有助于增强对大学生本地就业的吸引力。

### (二) 政治因素

从政策制定、资源配置到服务体系的完善, 这些政治因素会以多种方式影响大学生在中小城市的就业意愿和选择。

教育政策和资源配置。当高校的专业设置与本地产业需求高度契合时, 大学生在本地找到对口工作的机会将增加, 其有助于增强他们在本地就业的意愿。政府对教育资源的分配也会直接影响大学生的就业竞争力。加大对高等教育的投入, 提升教学质量和科研水平, 有助于提高大学生的

综合素质,增强其在就业市场上的竞争力,从而间接促进他们在本地就业。

**就业政策与服务体系。**政府部门提供的就业指导服务对大学生了解本地就业市场、制定职业规划具有重要作用。有效的就业指导服务可以帮助大学生更好地认识自我、了解当地市场需求,从而作出更合理的就业选择。政府通过出台就业补贴、税收优惠等激励政策,鼓励本地企业吸纳大学生就业,这不仅可以降低企业的用人成本,还能提高大学生在本地就业的吸引力。地方政府通过设立地方性的就业服务平台,为大学生和用人单位提供便捷的信息交流渠道,有助于减少信息不对称,提高就业效率,促进大学生本地就业。

**产业发展与区域经济政策。**政府部门通过产业结构调整与升级政策,推动传统产业转型升级和新兴产业发展,可以创造更多符合大学生就业期望的就业机会,从而吸引他们在本地就业。政府部门制定的区域经济发展规划也会影响大学生的就业选择。当中小城市经济发展迅速、产业兴旺时,大学生更倾向于留在本地就业;反之,则可能选择去大城市寻求更好的就业机会。

**户籍与人才流动政策。**户籍管理制度是影响大学生本地就业的重要因素,中小城市可通过放宽户籍限制、提供落户优惠等措施,来吸引大学生在本地就业和落户。同时,政府部门制定的人才流动政策也会影响大学生的就业选择。例如,鼓励人才向基层、边远地区流动的政策可能引导一部分大学生选择在这些地区就业。

### (三) 社会文化因素

地方依恋,作为人与特定地方之间形成的情感连结,不仅表达了人们愿意留在某地的愿望,更是一种感到舒适和安全的心理状态的体现<sup>[10]</sup>。地方依恋理论揭示了一种积极的情感联系,这种联系涵盖了个人在地方社会网络中的情感连接以及个人对某地长期感受的珍视。该理论强调人与地方之间的情感纽带和功能性依赖,对人们的居住地选择、就业选择等产生了深远的影响。具体而言,地方依恋对大学生就业意愿的影响主要表现在以下几个方面:其一,会使大学生对特定地区产生强烈的归属感和认同感,从而更加愿意在该地区寻求就业和发展机会;其二,会影响大学生的就业选择偏好,促使他们更加倾向于选择那些与自

己有着深厚情感联系的地区就业;其三,在具有地方依恋的地区就业和生活,能够有效提升大学生的生活品质和幸福感,使他们在熟悉的环境中找到归属感和安全感。此外,大学毕业生对于乡土的认同,对家乡文化、风土人情的眷恋和归属感,以及回归家乡、服务家乡的责任感,都正面影响着大学生的本地就业决策。

### (四) 家庭及个人发展因素

马斯洛的需要层次理论将人类需求从低到高划分为五个层次:生理需求、安全需求、社交需求(爱与归属感)、尊重需求以及自我实现需求。这一理论在大学生选择就业地区的决策过程中同样发挥着重要作用。对于大学生群体而言,在面临就业选择时,往往会综合考虑个人、家庭等多种因素,以确保所选职业能够满足不同层次的需求。他们不仅关注职业本身与个人职业规划、职业兴趣的契合度,还重视该职业能否提供足够的成长空间,以满足他们的自我发展和成长需求。同时,中小城市的就业机会是否充分也是大学生考量的重要因素,这直接关系到他们能否在当地找到适合自己的工作,从而满足生理和安全需求。家庭背景对大学生省际回流就业意愿也具有显著性影响。父母职业因素、家庭经济因素、家庭文化因素都影响着大学生选择回流就业的意愿<sup>[11]</sup>。家庭的支持与期望、个人对家庭责任的承担,以及个人在职业发展、生活品质、社交圈层等方面的期望,都会对大学生的就业选择产生影响。因此,大学生在选择就业地域时会反复权衡,力求找到一个既能满足个人职业发展需求,又能兼顾家庭和生活品质的工作。

## 三、大学生本地就业意愿的提升路径

影响中小城市大学生本地就业意愿的因素众多且复杂,涉及经济学、社会学、心理学等多个学科领域;同时,这一问题也关系到政府、高校、家庭以及社会等多个主体。因此,提升大学生本地就业意愿是一个需要多主体协同合作、共同推进的系统工程,需构建一个包括“政府-高校-企业-家庭-大学生”等主体在内的多方动力机制。

### (一) 加强政策激励支撑,增强大学生本地就业的“保障力”

地方政府的政策在大学生本地就业过程中发

挥着至关重要的导向性作用, 其为大学生提供明确的就业方向和指引, 地方政府应采取一系列有效措施为大学生本地就业提供坚实保障。

第一, 完善住房补贴政策。地方政府应针对不同层次的毕业生, 实施差异化的住房补贴策略, 以此减轻他们初入职场的经济负担。同时, 可以考虑将住房补贴与毕业生在本地工作的年限相挂钩, 以鼓励他们长期留在本地发展。毕竟, 住房是毕业生步入社会后面临的首要问题, 解决了住房问题, 便能有效消除他们的后顾之忧, 使他们能更好地融入城市生活<sup>[12]</sup>。第二, 加大创业扶持力度。地方政府应设立专项创业基金, 向有意愿在本地创业的毕业生提供资金支持、场地租赁优惠以及税费减免等一系列扶持政策。同时, 加强创业教育和培训, 以提升毕业生的创业能力和创业成功率。第三, 实行税收优惠政策。对于选择在本地就业或创业的毕业生, 地方政府可考虑给予一定额度的个人所得税减免或返还, 以降低其税负, 增加其可支配收入。第四, 建立就业奖励制度。对于那些在本地稳定就业并达到一定服务年限的毕业生, 地方政府可以给予其一定的奖励或补贴, 以表彰他们对本地经济社会发展的贡献, 并以此激励更多毕业生加入本地就业的队伍。

## （二）优化产业结构布局, 增强大学生本地就业的“承载力”

繁荣的产业环境不仅能为大学生提供更多的就业机会和岗位, 还能为他们创造更好的职业发展前景。产业的蓬勃发展带来了企业的壮大、扩张与创新, 这些都将直接带动对人才的需求, 进而推动产业的持续健康发展, 并为大学生在本地就业创造优越的条件和良好的机遇。基于此, 地方政府应加强如下几个方面的工作:

第一, 加快产业转型升级。通过加大科技研发投入, 加快培育发展新质生产力, 鼓励企业技术创新与产业升级, 以提升本地产业的竞争力与附加值。同时, 通过引进高端制造业、现代服务业等新兴产业, 为毕业生提供更多高质量的就业岗位, 吸引他们回流本地。第二, 促进产业集聚。合理规划产业园区和产业基地, 引导相关产业向园区集聚发展, 吸引更多优质企业入驻本地, 有利于形成完善的产业链和供应链体系, 为毕业生提供更多就业机会和发展空间。第三, 发展特色

产业。挖掘本地特色资源和优势产业, 打造具有地方特色的产业集群和品牌。通过发展特色产业, 不仅可以带动本地经济发展, 还可以提升城乡知名度和美誉度, 增强毕业生的认同感和归属感。第四, 改善城乡基础设施。加大城市基础设施建设投入力度, 提升城市交通、住房、医疗、教育等公共服务水平。注重城市规划和生态环境保护工作, 打造宜居宜业的城市环境。通过提升城市品质和形象, 改善城市环境和生活条件, 提高毕业生的生活品质和幸福感。

## （三）提升就业指导服务, 增强大学生本地就业的“引导力”

高校是连接学生与社会的桥梁, 在增强大学生本地就业意愿、实现本地就业过程中, 其扮演着至关重要的引导者角色, 发挥着积极的作用。

第一, 加强校企合作。应建立更紧密的校企合作机制, 推动高校与企业人才培养、科学研究、技术创新等领域展开深入合作; 通过共建实习实训基地、联合培养人才等方式, 提升毕业生的实践能力和就业竞争力。第二, 优化专业设置。应依据地方市场需求和产业发展趋势, 适时调整专业设置和课程内容; 注重培养学生的创新精神和实践技能, 确保毕业生能顺利适应市场需求和岗位要求。第三, 提供精准就业指导。应建立健全就业指导服务体系, 开展更具针对性和实效性的职业生涯规划与指导工作。根据学生的个性化需求和市场变化趋势, 加强就业指导服务, 帮助学生树立正确的就业观念, 有效对接社会需求, 促进学生顺利就业并实现高质量就业。通过举办招聘会、职业规划讲座、职业测评等活动, 帮助毕业生明确职业方向和目标, 提高就业成功率。第四, 强化技能培训。针对市场需求和岗位要求, 为毕业生提供有针对性的职业技能培训、考试等服务。通过提升毕业生的专业技能水平, 增强其就业竞争力和适应能力。

## （四）促进情感文化认同, 增强大学生本地就业的“凝聚力”

促进大学生对本地文化的情感认同是提升其本地就业意愿的关键所在。通过让大学生深入了解和体验本地文化的独特魅力和深厚底蕴, 可以逐步培养他们对本地文化的认同感和自豪感。这种情感上的认同和归属感不仅能让大学生更加了

解和尊重本地的文化传统,还能为他们选择在本地就业提供坚实的情感基础。对此,相关方面要注重多方发力:

第一,加强地方文化宣传。地方政府应利用媒体宣传、文化活动等多种方式,加强对本地文化的宣传和推广,使毕业生感受到本地文化的独特魅力和深厚底蕴,从而增强对本地文化的认同感和自豪感。第二,举办各类文化活动。地方政府应定期举办文化节庆、艺术展览、体育赛事等活动,丰富毕业生的精神文化生活。通过参与这些活动,毕业生能更深入地了解本地文化和社会环境,从而增强对本地的归属感和情感联系。第三,注重家庭和个人层面的情感纽带建设。家庭是毕业生情感认同的重要来源。有关方面要引导毕业生的家庭成员共同关注和支持本地就业,形成家庭层面的共识和合力。同时,也应关注毕业生个人的情感需求和心理状态,为其提供必要的心理支持,帮助他们在本地就业过程中找到归属感和成就感。

中小城市高校大学生选择本地就业,这不仅对个人的成长和价值实现具有重要意义,而且有助于推动地方经济协调持续发展、促进地方人才结构优化升级、增强地方经济的内生动力和竞争力。提升中小城市高校毕业生本地就业意愿是一个系统工程,需要当地政府、高校、企业以及社会各方面的共同努力、协同配合。通过加强政策引导与激励、优化产业结构与布局、提升就业指导服务以及促进文化与情感认同等多维度策略的实施,能有效提升毕业生的本地就业意愿和满意度,为区域经济社会发展注入源源不断的人才动力,推

动地方经济实现更加协调、可持续发展。

#### 参考文献:

- [1] 蒋承, 罗尧. 专业硕士的就业意愿研究[J]. 北京大学教育评论, 2014, 12(4): 2-16, 183.
- [2] 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(4): 59-67.
- [3] 童玉芬. 中国人口的最新动态与趋势: 结合第七次全国人口普查数据的分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2021, 35(4): 15-25.
- [4] 张丽萍, 王广州. 东北地区人口负增长特征及突出问题研究[J]. 社会科学辑刊, 2023(2): 129-142, 238.
- [5] 何仲禹, 翟国方. 我国大学生就业城市选择意愿及其影响因素分析[J]. 人文地理, 2015, 30(2): 37-42, 102.
- [6] 宋国恺, 武天, 李冬. 家庭地位、人力资本与政策对大学生基层就业意愿的影响[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2017, 37(5): 71-78.
- [7] 刘保中, 臧小森. 多元化与内卷化: 大学生就业意愿变化的趋势分析(2015—2023年)[J]. 北京工业大学学报(社会科学版), 2024, 24(5): 21-33.
- [8] 周皓. 资本形式、国家政策与省际人口迁移[J]. 中国人口科学, 2006(1): 42-51, 95-96.
- [9] 钟云华, 刘姗. 乡村振兴战略背景下大学生农村就业意愿的影响因素分析: 基于推拉理论的视角[J]. 高等教育研究, 2019, 40(8): 88-97.
- [10] 朱站, 刘博. 地方感、地方依恋与地方认同等概念的辨析及研究启示[J]. 华南师范大学学报(自然科学版), 2011(1): 1-8.
- [11] 祝军, 李响, 柴方圆. 族望留原籍, 家贫走四方?: 家庭背景对大学生省际回流就业意愿的影响作用研究[J]. 清华大学教育研究, 2024, 45(3): 139-149.
- [12] 王惠燕. 大学生本地就业意愿调查研究: 以哈尔滨市为例[J]. 中国大学生就业, 2022(12): 41-47.

责任编辑: 徐海燕