

西部地区吸引“双一流”高校毕业生就业影响因素与对策研究

陈倪茜

重庆大学公共管理学院, 重庆

收稿日期: 2021年10月11日; 录用日期: 2021年11月9日; 发布日期: 2021年11月16日

摘要

改革开放以来, 西部地区与东部地区发展差距依然较大。要想解决我国区域人力资源失衡、缩小区域经济发展差距, 人才是根本。“双一流”高校毕业生作为未来高层次人才后备军, 对于提升人才队伍质量, 推动地区经济社会发展有着重要作用。通过分析2019年112所“双一流”东、西部高校毕业生就业报告的相关数据发现: 西部地区对本地“双一流”高校毕业生缺乏足够吸引力, 对东部地区“双一流”高校毕业生的吸引力明显更差。由此, 本研究采用问卷调查法, 以西部地区代表城市重庆市“双一流”高校学生为例, 发现西部生源更可能留在西部就业。愿意留西部就业的高校毕业生, 个人情感需要和地区生活成本是吸引他们留在西部就业的重要原因; 不愿意留西部就业的高校毕业生更看重经济水平和单位软环境、自我发展空间等因素。在此基础上, 提出了重点关注西部生源、充分考虑个人需要和单位软环境、分群体制定差异化、精准化人才政策等建议。

关键词

西部地区, “双一流”高校, 大学生就业, 人才集聚

The Factors and Countermeasures of Attracting “Double First-Class” College Graduates in Western China

Niqian Chen

School of Public Administration, Chongqing University, Chongqing

Received: Oct. 11th, 2021; accepted: Nov. 9th, 2021; published: Nov. 16th, 2021

Abstract

Since the reform and opening up, the development gap between the western region and the eastern region is still large. In order to solve the imbalance of regional human resources and narrow the gap of regional economic development, talents are the fundamental. "Double First-Class" college graduates, as the reserve force of high-level talents in the future, play an important role in improving the quality of talent team and promoting regional economic and social development. By analyzing the relevant data of the employment reports of 112 "Double First-Class" eastern and western college graduates in 2019, it is found that the western region lacks sufficient attraction to local "Double First-Class" college graduates, and the attraction to "Double First-Class" college graduates in the eastern region is significantly worse. Therefore, this study uses the questionnaire method to take the "Double First-Class" college students in Chongqing, a representative city in the western region, as an example, and finds that the western students are more likely to stay in the western region for employment. For college graduates who are willing to stay in the west for employment, their personal emotional needs and regional living costs are important reasons that attract them to stay in the west for employment; college graduates who are unwilling to stay for employment in the west pay more attention to factors such as economic level, unit soft environment, self-development space and so on. On this basis, it puts forward some suggestions, such as focusing on the source of students in the west, giving full consideration to individual needs and unit soft environment, and formulating differentiated and accurate talent policies by groups.

Keywords

Western Region, "Double First-Class" Universities, Employment of College Students, Talent Gathering

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

2020年5月17日中共中央提出了关于新时代推进西部大开发形成新格局的指导意见,指出西部地区与东部地区发展差距依然较大,仍然是全面建成小康社会、实现社会主义现代化的短板和薄弱环节[1]。要想解决我国区域人力资源失衡、缩小区域经济发展差距,人才是根本。然而改革开放以来,经济迅速崛起的东部地区,靠着良好的工作环境、丰厚的收入等吸引了大批优秀的高校毕业生和其它各类人才,而相对落后的西部地区只能发出“孔雀东南飞”的感叹[2]。由于长期人才的外流,东、西部人才差距进一步拉大,使得西部地区的人才结构不合理,高层次人才供给不足已成为制约西部地区各省市发展的一个重要因素。

自2017年9月世界一流大学和一流学科建设高校及建设学科名单公布以来,毕业于“双一流”高校已悄然成为多地参与人才竞争的新标准,作为未来高层次人才后备军的“双一流”高校毕业生,将会对一个地区的发展起到强劲的推动作用,也因此日渐成为地区人才引进和争夺的主要对象。李健、李亚员(2018)对126所“双一流”高校毕业生就业结构、就业质量和就业行为的研究发现,双一流高校毕业生就业地域分布过于集中在东部一线城市。目前东部地区的浙江省杭州市、广州市天河区等多地都不遗余力

地制定了一系列针对“双一流”高校毕业生的人才吸引政策[3]。与此同时加之东部地区长久积累的良好人才基础,使得西部地区与东部地区在“双一流”高校毕业生的人才争夺中更加处于不利地位。鉴于此,本研究通过2019年“双一流”高校毕业生就业报告,分析了目前西部地区对东西部“双一流”高校毕业生的吸引力。然后以西部地区的代表城市重庆市为例,将重庆市的两所“双一流”建设高校的学生作为研究对象,运用问卷调查和访谈方法分析西部“双一流”高校毕业生是否有意愿留西部就业的群体特征及影响因素,并提出了具有价值的对策建议,以促进西部地区各省市的高层次人才聚集与发展。

2. 西部对“双一流”高校毕业生的吸引力分析

2015年11月,全国两会政协刘仲奎委员在调研“双一流”建设的过程中发现,东部地区高校对人才的吸引力非常大,东部高校培养的学生去西部工作的意愿不强,而在东部地区上大学的西部生源的学生,返回西部工作的意愿也很小[4]。但是马莉萍,潘昆峰(2009)在控制了地区经济和教育特征的情况下,仍然发现高校毕业生在哪里就学也会增加其留在当地就业的可能性[5]。孙百才,徐宁(2018)研究发现,西部高校的大部分毕业生愿意留在西部工作,且在西部就学的毕业生更可能选择留西部就业[6]。那么,目前在西部地区就读的“双一流”高校毕业生愿意留西部就业的现实情况如何?西部地区对于在东部地区就读的“双一流”高校毕业生的吸引力如何?探究清楚这些问题将有利于了解目前西部地区对于“双一流”高校毕业生的吸引力,帮助西部地区把握未来人才吸引工作的方向与重点,从而推动西部地区高质量发展。

2.1. 西部对西部“双一流”高校毕业生的吸引力

根据教育部、财政部、国家发改委公布的名单,“双一流”高校共有137所,包括42所一流大学建设高校和95所一流学科建设高校[7],其中西部地区有9所一流大学建设高校和19所一流学科建设高校,共计28所,东部地区有22所一流大学建设高校和61所一流学科建设高校,共计83所。本次调研以东部地区、西部地区的“双一流”高校公布的2019年度毕业生就业质量报告为研究样本,计算就业报告中高校毕业生留就读地的就业比例、留西部地区的就业比例,留东部地区的就业比例,其中某些“双一流”院校就业报告分为了本科生报告和研究生报告,均使用本科生报告的数据来代替。在剔除了就业区域受到相关限制的特殊类高校比如“农林类”、“矿业类”、“军事类”、“民族类”院校后,其中包含有本研究所需要数据的东部高校有51所,占有所有东部“双一流”高校的61.45%;西部高校有18所,占有所有西部“双一流”高校的64.29%。运用SPSS21.0软件进行独立样本T检验。其结果如表1所示,西部“双一流”高校平均留本地就业比例为45.76%,东部“双一流”高校平均留本地就业比例为56.49%,说明在 $p < 0.01$ 范围内,二者具有显著差异;由此可见,与东部地区相比,西部地区对于本地区“双一流”高校毕业生吸引力不够,留不住本地“双一流”高校毕业生。

Table 1. Comparison of the attractiveness of western and eastern regions to local “Double First-Class” college graduates in 2019

表 1. 2019 年西部地区与东部地区对本地“双一流”高校毕业生人才吸引力比较

高校类型	本地区就业平均比例	个案数	最高比例	最低比例	标准偏差	显著性 (p)
西部“双一流”高校	59.58%	15	82.95%	42.74%	7.19%	0.001
东部“双一流”高校	84.88%	28	96.97%	66.64%	13.01%	

注:相关院校就业报告中有部分缺失值,未做统计。

2.2. 西部对东部“双一流”高校毕业生的吸引力

过去长久以来，东部地区吸引了很多来自西部地区的高校毕业生就业，那么对于“双一流”高校毕业生是否也同样如此。西部地区对于在东部地区就读的“双一流”高校毕业生吸引力如何？通过收集西部“双一流”高校毕业生去东部就业比例、东部“双一流”高校毕业生去西部就业比例，将二者进行对比发现(见表 2)，2019 年东部“双一流”高校毕业生去西部就业的平均比例仅为 9.47%，而西部地区“双一流”高校毕业生去东部地区就业的平均比例为 27.15%，，说明在 $p < 0.01$ 范围内，二者具有显著差异。由此可见，西部地区相比于东部地区，更缺乏对东部地区“双一流”高校毕业生吸引力，引不来东部地区“双一流”高校毕业生。

Table 2. Comparison of the regional mobile employment ratio of “Double First-Class” college graduates in 2019
表 2. 2019 年“双一流”高校毕业生区域流动就业比例比较

“双一流”高校毕业生流向	就业平均比例	个案数	最高比例	最低比例	标准偏差	显著性 (p)
西部“双一流”高校毕业生去东部就业	27.99%	14	46.30%	5.76%	11.36%	0.000
东部“双一流”高校毕业生去西部就业	9.47%	43	30.55%	1.67%	5.82%	

注：相关院校就业报告中有部分缺失值，未做统计。

从以上数据分析可以得出结论与假设：西部地区对本地双一流高效毕业生缺乏足够的吸引力，对东部双一流高效毕业生吸引力明显更差。同时西部地区要想吸引东部“双一流”高校毕业生，不具备优势，且难度较大。东部与西部的区域因素似乎很大程度上影响了“双一流”高校毕业生就业选择，究竟什么因素在“双一流”高校学生就业选择中影响最大？

3. 西部“双一流”高校毕业生留西部就业的特征及影响因素

3.1. 调查工具编制及信效度

高校毕业生就业区域选择明显受到外部拉力和个体自身因素影响。在外部因素中，区域环境、产业特征、企业内部环境，个体因素中，个人需要、职业选择偏好等因素明显影响着就业的区域选择[8]。在文献分析基础上，通过开放式问卷调查补充(如表 3)，形成了包括个人因素(9)、区域因素(6)、企业因素(7)、政府因素(6)共计 28 个条目的双一流高校毕业生西部就业影响因素问卷。

在确立的就业区域选择影响因素维度后，结合对研究的需要，邀请多名专家对问卷进行标准化编制。经过试测并进行了信度效度分析，本研究将正式测试中全部被试数据输入 SPSS25.0 进行相关检验。第一，信度检验。主要采用同质性信度，检验每个表是否测量的单一概念，一般用 Cronbach’s Alpha 系数检验。检验结果个体和家庭因素为 0.600、区域因素为 0.849、产业因素为 0.873、企业因素为 0.839、总体影响因素为 0.923。由此可知调查问卷的信度较好。第二，效度检验。问卷的各个项目来自开放式问卷和文献梳理，并在题项整理阶段获得了公共管理和心理学专家的认可，使问卷的内容效度得到了一定的保障。其次，根据因素分析理论，各个因素之间呈现中等强度的相关则问卷具有较好的效度。根据分析结果，各因素之间的相关均显著，为中等程度的相关，表明各个因素内涵一致但是有差别，不可相互替代；同时，各因素与问卷总分为中高程度的相关，表明各因素与总体概念一致。因此，调查问卷具有良好的效度。

Table 3. Structure of influencing factors affecting employment areas**表 3.** 就业区域选择影响因素结构表

构成维度	具体指标
个体因素	薪酬待遇高、工作福利好、工作稳定、工作地点离家近、能发挥自己才能或特长、工作强度能接受、工作岗位是自己感兴趣的、所学专业与工作岗位对口。
区域因素	区域经济发展水平高、区域未来发展潜力强、区域教育和医疗等条件良好、区域生活成本低、区域生活文化特色。
企业因素	企业提供好的发展机会、企业发展前景好、企业有规范的管理制度、企业有较高的知名度、企业有良好的工作环境、企业能够提供住房优惠、企业有优秀的研发团队。
政府因素	想从事的行业有政府政策倾斜及补贴等、工作地区对“双一流”高校毕业生有政策优惠。

3.2. 调研样本

重庆市作为中西部地区唯一直辖市，肩负着振兴西部地区，推动西部大开发战略向纵深方向发展的历史使命。随着 2020 年，成渝双城经济圈的提出与大力推进，明确了重庆市在西部地区吸引人才工作中的示范、关键作用[9]。对于重庆市来说，理工科类型人才是其重点产业发展的制胜关键，重庆聚焦高质量、供给侧、智能化三个关键词，大力实施以大数据智能化为引领的创新驱动发展战略行动计划。在未来对于“双一流”理工科类型的人才需求必定呈现爆炸式增长。由此本研究以重庆地区作为西部的代表城市，以重庆大学、西南大学两所“双一流”高校在读学生为研究样本。主要面向这两所学校理科、工科专业在校学生发放调查问卷，共发放 1224 份调研问卷，回收有效问卷 1077 份，有效回收率为 87.99%。样本分布见表 4：从性别来看，重庆市“双一流”高校学生中，女性占比 51.6%，男性占比 48.4%；从生源地来看，东部省(市)占比 9.9%，中部省(市)占比 15.10%，西部省(市)占比 74.90%；从学历来看，本科占比 76.76%，硕博研究生占比 23.24%；从是否优秀学生来看，优秀学生占比 23.86%不是优秀学生占比 76.14%；从专业来看，理工科类占比 94.99%；

Table 4. Sample structure of “Double First-Class” college students in Chongqing**表 4.** 重庆市“双一流”高校学生样本结构

变量	类别	N	百分比
性别	男	483	48.40%
	女	514	51.60%
生源地	东部省(市)	99	9.90%
	中部省(市)	151	15.10%
	西部省(市)	747	74.90%
学历	本科	819	76.76%
	硕博研究生	249	23.24%
是否优秀学生	是	257	23.86%
	否	820	76.14%

3.3. 调研结果

为深入揭示重庆市高校毕业生的特征，课题组在调研中特意对 25 名“双一流”建设高校(其中男性占 70.5%，女性占 29.5%；本科生占 44%，硕士研究生及以上占 55%)，进行深入访谈，以期更好地把握

西部地区“双一流”高校毕业生就业意愿及影响因素的特点和规律。

3.3.1. 是否留西部就业的主要特征比较

为了研究西部“双一流”高校毕业生愿意留西部就业群体和不愿意留西部就业的群体特征，通过在各类型变量上的百分比例，对这两类群体特征进行比较，利用 SPSS25.0 对数据进行处理，如表 5 所示。本文的“优秀学生”是指同时满足“来自 985/211 高校”、“成绩排名前 25%”、“担任学生干部”三个条件的学生。多篇文献中研究结果表明，在劳动力市场中学生干部经历、学习成绩是学生能力的筛选信号，985/211 重点高校毕业生也更受青睐。

表 5 显示，愿意留西部就业的群体中生源地主要为西部省份，其所占的比例较高，占 73.70%；而不愿意留西部就业的群体中略超过一半的是东部省份、中部省份生源，二者共占 51.9%，西部地区省份的生源也有近一半的比例，占 48.10%。从其他变量特征学历层次、是否优秀学生、专业类别来看，愿意西部就业群体和不愿意留西部就业群体几乎没有差异。可以得出愿意留西部地区就业的大部分还是西部生源，不愿意留西部就业的群体中，西部生源仍然占比近一半。因此属于西部省份生源地的“双一流”高校毕业生成为西部地区需要重点关注的人才后备群体。

Table 5. Comparison of the characteristics of the “Double First-Class” college graduates in western China who are willing to stay in the western region for employment

表 5. 是否有意愿留西部地区就业的西部“双一流”高校毕业生特征比较

变量	类别	愿意留西部就业群体		不愿意留西部就业群体	
		N	百分比	N	百分比
生源地	东部地区	54	9.70%	127	25.80%
	中部地区	93	16.80%	128	26.10%
	西部地区	411	73.70%	236	48.10%
学历	本科	396	69.23%	384	76.04%
	研究生及以上	176	30.77%	121	23.96%
是否优秀学生	是	134	23.40%	123	24.40%
	否	438	76.60%	382	75.60%
专业	理工科类	478	86.90%	417	86.50%

3.3.2. 是否留西部就业的影响因素比较

1) 总体的影响因素对比

结合西部地区的人才需求、发展规划，西部地区未来发展需要更多高学历的、优秀的、的“双一流”高校毕业生。为了研究西部“双一流”高校毕业生愿意留西部就业群体和不愿意留西部就业的就业影响因素。用比较均值法对这两类型群体在一级维度和二级影响因素上进行比较分析，利用 SPSS25.0 对数据进行处理。

如表 6 显示，从一级维度上分析，说明在 $p < 0.05$ 范围内，愿意留西部就业群体和不愿意留西部就业群体企业因素上具有显著差异。不愿意留西部就业的群体相比于愿意留西部就业的群体更看重企业因素中就业单位软环境因素，如表 7，从二级影响因素上分析可知就业单位软环境因素(就业单位发展前景好、就业单位能给自己提供很好的发展机会)。西部地区企业在数量、质量上与东部相比存在劣势，这是西部地区人才吸引力的劣势所在，也是西部地区引才需要重点关注的地方。

从二级影响因素上分析,如表7显示,愿意留西部就业的群体更看重的是个体因素(工作地点离家近)这背后说明了愿意留西部的学生更在乎个人情感需要,这个因素是西部地区的学生选择西部就业最看重的因素。不愿意留西部就业的群体更看重企业因素(就业单位发展前景好、就业单位能给自己提供很好的发展机会)、个体因素(薪酬待遇高、能发挥自己才能或特长、工作岗位是自己感兴趣的)和区域因素(工作所在区域经济发展水平高、工作所在区域未来发展潜力强)。这背后说明了不愿意留西部就业的群体更在乎自己未来工作生活的发展需要。

Table 6. Comparison of the factors influencing the primary dimension of whether the “Double First-Class” college graduates in western China are willing to stay in the western region

表 6. 西部“双一流”高校毕业生是否愿意留西部地区就业的一级维度影响因素比较

一级维度	愿意留西部就业学生 (M ± SD)	不愿意留西部就业学生 (M ± SD)	显著性水平 (p)
企业因素	4.00 ± 0.54	4.07 ± 0.53	0.028
个体因素	3.92 ± 0.49	3.93 ± 0.49	0.672
区域因素	3.85 ± 0.61	3.86 ± 0.61	0.758
政府因素	3.75 ± 0.73	3.77 ± 0.76	0.664

注: $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ 分别表示在 1%、5% 的水平上显著。

Table 7. Comparison of the factors affecting whether the “Double First-Class” college graduates in western China are willing to stay in the western region

表 7. 西部“双一流”高校毕业生是否愿意留西部地区就业的影响因素比较

一级维度	二级影响因素	愿意留西部就业学生 (M ± SD)	不愿意留西部就业学生 (M ± SD)	显著性水平 (p)
企业因素	就业单位发展前景好	4.29 ± 0.69	4.39 ± 0.64	0.019
	就业单位能给自己提供很好的发展机会	4.23 ± 0.69	4.35 ± 0.66	0.030
个体因素	薪酬待遇高	4.27 ± 0.67	4.34 ± 0.66	0.040
	能发挥自己才能或特长	4.06 ± 0.78	4.21 ± 0.75	0.002
	工作岗位是自己感兴趣的	3.87 ± 0.85	4.00 ± 0.82	0.013
区域因素	工作地点离家近	3.38 ± 1.02	3.08 ± 1.04	0.000
	工作所在区域经济发展水平高	3.78 ± 0.79	3.88 ± 0.82	0.044
	工作所在区域未来发展潜力强	4.08 ± 0.71	4.17 ± 0.71	0.044

注: $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ 分别表示在 1%、5% 的水平上显著。

2) 不同群体因素对比

根据前文研究可知西部生源更易留西部地区就业。根据表8显示,不愿意留西部就业的西部生源群体更看重的是个体因素中的能发挥自己才能或特长、企业因素中就业单位能给自己提供很好的发展机会。这背后反映出愿意留西部就业生源学生更关注平台机会与才能发挥。愿意留西部就业的西部生源群体更看重个体因素中工作地点离家近。这背后说明了西部地区目前吸引人才最有利的因素就是西部生源的个体情感因素。

Table 8. Comparison of the employment impact factors of the “Double First-Class” college students who are willing to stay in western China**表 8.** 西部“双一流”高校毕业生西部生源学生是否愿意留西部的就业影响因素比较

一级维度	二级影响因素	西部生源学生		显著性水平 (p)
		有意愿留西部就业 (M ± SD)	没有意愿留西部就业 (M ± SD)	
个体因素	工作地点离家近	3.45 ± 0.99	2.94 ± 0.94	0.000
	能发挥自己才能或特长	4.02 ± 0.81	4.17 ± 0.72	0.020
企业因素	就业单位能给自己提供很好的发展机会	4.17 ± 0.72	4.34 ± 0.63	0.002
	就业单位发展前景好	4.24 ± 0.71	4.39 ± 0.63	0.006

注：p < 0.01、p < 0.05 分别表示在 1%、5%的水平上显著。

根据表 9 显示，可以看出硕士研究生及以上学历的学生就业影响因素存在着很多差异，不愿意留西部就业的群体除了普遍更关注个体因素中薪酬待遇、发挥自己的才能特长外，还更看重企业因素中的就业单位发展前景好，就业单位能够提供住房优惠、就业单位有好的科研团队以及就业单位管理规范科学。这背后反映出硕士研究生及以上学历群体已经在自己所学的专业中深造多年并且未来的发展空间巨大，更希望找到和自己专业相匹配的工作，并渴望不断提升自我价值，在事业上有更高追求，所以也更看重中就业单位有好的科研团队，帮助他们进行更好进行科研。同时这类群体毕业时已处在成家立业的年龄阶段，他们对于未来城市的选择更偏向于定居生活考虑，所以更看重一个城市的住房成本，对住房优惠政策更加青睐。愿意留西部就业的群体唯一更关注的就是个体因素中工作地点离家近。

Table 9. Comparison of the employment impact factors of whether the “Double First-Class” college graduates or above are willing to stay in the west**表 9.** 西部“双一流”高校毕业生硕士研究生及以上学历是否愿意留西部的就业影响因素比较

一级维度	二级影响因素	硕士研究生及以上学历学生		显著性水平 (p)
		愿意留西部就业学生 (M ± SD)	不愿意留西部就业学生 (M ± SD)	
企业因素	就业单位能给自己提供很好的发展机会	4.28 ± 0.74	4.49 ± 0.67	0.014
	就业单位发展前景好	4.33 ± 0.72	4.48 ± 0.64	0.048
	就业单位管理规范科学	4.15 ± 0.74	4.33 ± 0.62	0.032
	就业单位能够提供住房优惠	3.66 ± 0.91	3.88 ± 0.85	0.038
	就业单位有好的科研团队	3.65 ± 1.02	3.88 ± 0.91	0.042
个体因素	薪酬待遇高	4.26 ± 0.70	4.41 ± 0.61	0.045
	工作地点离家近	3.51 ± 1.01	3.26 ± 1.12	0.043
	能发挥自己才能或特长	4.11 ± 0.79	4.33 ± 0.71	0.017
	工作岗位是自己感兴趣的	3.93 ± 0.83	4.12 ± 0.80	0.042
	所学专业与工作岗位对口	3.43 ± 0.96	3.68 ± 0.92	0.025

注：p < 0.01、p < 0.05 分别表示在 1%、5%的水平上显著。

根据表 10 显示, 不愿意留西部就业的优秀学生除了对个人因素(薪酬待遇高、能发挥自己才能或特长、就业单位能提供住房优惠)和企业因素(就业单位能给自己提供很好的发展机会、就业单位发展前景好)要求更高外, 更强调地区经济水平(工作所在区域经济发展水平高)。背后反映出优秀学生更希望到经济发达的地方就业, 也很看重就业单位的住房优惠。可见当下毕业生尤为关注住房问题, 也可以成为西部引才留才的重点优势。

Table 10. Comparison of employment factors affecting whether outstanding “Double First-Class” college graduates are willing to stay in western China

表 10. 西部“双一流”高校毕业生优秀学生是否愿意留西部的就业影响因素比较

一级维度	二级影响因素	优秀学生		显著性水平 (p)
		愿意留西部就业群体 (M ± SD)	不愿意留西部就业群体 (M ± SD)	
个体因素	薪酬待遇高	4.32 ± 0.62	4.49 ± 0.56	0.025
	能发挥自己才能或特长	4.07 ± 0.78	4.27 ± 0.7	0.031
	工作岗位是自己感兴趣的	3.81 ± 0.82	4.09 ± 0.69	0.004
企业因素	就业单位能给自己提供很好的发展机会	4.22 ± 0.77	4.43 ± 0.59	0.017
	就业单位发展前景好	4.25 ± 0.74	4.47 ± 0.61	0.011
	就业单位能够提供住房优惠	3.6 ± 0.88	3.94 ± 0.87	0.002
	就业单位有好的科研团队	3.72 ± 0.94	4.12 ± 0.8	0.000
区域因素	工作所在区域经济发展水平高	3.75 ± 0.86	4.02 ± 0.79	0.010

注: $p < 0.01$ 、 $p < 0.05$ 分别表示在 1%、5% 的水平上显著。

4. 政策建议

通过调研问卷和请问数据研究, 我们可知西部“双一流”高校毕业生愿意留西部地区就业的主要是以西部省份生源为主, 愿意留西部就业的群体更看重个体因素中离家近的情感因素和地区生活成本。不愿意留在西部地区就业群体更看重区域因素中地区经济水平和企业因素中就业单位发展前景好、管理规范科学等因素, 其中研究生及以上学历、优秀学生群体更加关注就业单位提供的住房优惠。基于以上结论, 故提出以下方面的政策建议:

4.1. 重点关注西部生源的人才后备群体, 是吸引人才的重点

西部生源“双一流”高校毕业生是愿意留西部就业的主力军。由于毕业院校所在地对毕业生的就业地区的选择具有重要的影响, 绝大多数学生毕业时选择留在院校所在地就业。在愿意留西部就业的群体中“工作地点离家近”成为他们选择留西部就业的重要因素, 作为来自西部地区省份的“双一流”高校毕业生, 他们对家乡有着特殊的情感依恋, 也成为了西部引才留才的重点对象。同时近年来“逃离北上广”的社会现象开始涌现, 在北上广打拼的青年因为房价、物价与自身收入的不匹配, 过快的生活节奏和巨大的工作压力, 选择转移到其他城市生活与工作, 而愿意留西部就业的毕业生也尤为看重地区生活成本因素[10]。着力打好“感情牌”吸引更多更优秀的在西部就读的西部生源“双一流”高校毕业生留在西部本地就业。① 通过加强学生家乡所在地的政府就业与保障中心对于本地生源的回归家乡就业的宣传, 鼓励他们为家乡做贡献, 为他们提供更加完善的人才服务和配套人才政策。② 西部各省市政府可以

加大调控力度,控制城市物价、房价等生活成本水平,与一线发达城市比较形成明显优势,增强高校学生在西部生活的区域幸福感。③西部“双一流”高校就业中心应该通过举办宣讲会或讲座等方式,宣传西部地区,提供西部地区就业人才介绍与服务等。

4.2. 充分考虑个人需要和企业因素,是吸引人才的关键

对于不愿意留西部就业的群体都对个人需要和企业因素有着更高的期待和要求,这也是西部地区目前在人才吸引力上的弱势。个人需要里面的薪酬待遇高、能得到重点培养、能发挥自己才能或特长等因素以及企业因素中的提供好的发展机会、单位发展前景好、单位有规范的管理制度等等这些都成为了他们更为看重的影响因素。因此西部地区各省市在引进人才时一定要充分考虑到个人需要和企业因素,给予这些西部“双一流”高校毕业生更多的发展空间和平台,才能真正地引到人才。①保证西部人才良好的职业发展晋升通道与职业培训,提供广阔的未来发展平台,注重对高校毕业生的培养与企业未来发展结合起来,个人发展与企业未来相匹配。②给予西部“双一流”高校毕业生有市场竞争力的薪酬福利待遇,在一定程度上满足人才的个人需求。③就业单位要对西部“双一流”高校毕业生给予重点的培养与关注,通过企业培训、导师制等,不断提升毕业生的能力素质,满足他们对于自我提升的要求[11]。

4.3. 分群体制定差异化、精准化人才政策,是留住人才的核心

对于不同群体研究生学历群体、优秀学生群体所关注的要素都有所差别,同时对于高学历“双一流”高校毕业生,毕业后需要面临很多现实的问题,其中生活成本(房价、物价等)也渐渐成为了他们重点考虑的因素;我们需要针对不同的群体制定出具有差异化、针对性的措施。①从住房优惠、人才补贴、安家费、就业创业服务、教育、医疗、社会保障等等各方面展现出西部的诚意,制定出更加符合毕业生实际情况的人才政策,完善公共服务保障体系。②设立“青年人才驿站”。通过“青年人才驿站”,为来西部地区就业创业的毕业生提供住宿以及政策宣传、就业、交流等服务。③针对企业的人才需要,将引进的人才条件锁定,并按照人才具体的类别和重点需求入手,为人才量体裁衣制定个性化、差异化政策,才能精准引才,留住人才,用好人才[12]。

参考文献

- [1] 詹宏伟. 让西部地区成为吸引和留住人才洼地[N]. 重庆日报, 2014-01-23(014).
- [2] 喻修远, 王凯伟. 城市人才争夺:问题生成、利弊博弈与化解策略[J]. 中国行政管理, 2019(3): 88-92.
- [3] 李健, 李亚员. “双一流”高校毕业生就业结构、质量及行为研究[J]. 当代青年研究, 2018(4): 85-91.
- [4] 中国甘肃网. [两会人物访谈]全国政协委员刘仲奎:培养和吸引更多人才投身到西部发展中去[EB/OL]. <http://www.gscn.com.cn/lSYM/system/2020/03/26/012352461.shtml>, 2020-03-26.
- [5] 马莉萍, 潘昆峰. 留还是流?——高校毕业生就业地选择与生源地、院校地关系的实证研究[J]. 清华大学教育研究, 2013, 34(5):1 18-124.
- [6] 孙百才, 徐宁. 高校毕业生跨区域就业流动——以西部地区为分析主体的研究[J]. 济南大学学报(社会科学版), 2018, 28(3): 148-156+160.
- [7] 张宝歌. 我国高校“双一流”建设成效的评价策略[J]. 国家教育行政学院学报, 2019(5): 22-28.
- [8] 柴天姿. 大学生就业区域流向:是外力推动还是内力驱动?[J]. 高等工程教育研究, 2014(5): 124-129+167.
- [9] 重庆在推进新时代西部大开发中发挥支撑作用[EB/OL]. https://www.sohu.com/a/357074864_120214174, 2019-11-28.
- [10] 赵晶晶, 盛玉雪, 蒋承. 区域差距、就业选择与人力资本流动——基于高校毕业生的实证研究[J]. 人口与发展, 2016, 22(1): 28-37.
- [11] 颜彭莉. 二线城市频放“大招”,人才争夺硝烟渐浓[J]. 环境经济, 2017(13): 60-63.
- [12] 孙学玉. 让西部人才引得进、留得住、用得好[J]. 中国人才, 2014(3): 10-11.