



引导毕业生留在吉林省基层就业创业机制研究

□ 丛俊日¹，孔令明²，陈思宇³（1.2.3、通化师范学院，吉林 通化 134001）

【摘要】党的十八大以后，党中央国务院高度重视就业工作，联合出台了多部保就业促民生的法律法规。吉林省为了做好高校毕业生留省留吉就业创业，多部门联合发布了一揽子优惠政策。东北振兴吉林省振兴人才是关键，为了更好的留住人才，本文采取资料法、电子文献检索法并结合吉林省高校毕业生就业工作实际提出相关的对策。

【关键词】留省；基层；就业

目前，基层工作人员流动较大，留省就业率不高，笔者总结以下三个方面问题。

一、社会地位低，被认同感不足

基层就业的工作内容、工作的成效和实际意义，缺乏社会认同。一般达不到高校毕业生所期望的心里预期。从问卷的结果来看，大部分留在吉林省基层就业毕业生的发展前景不被其家人朋友看好。通过公考遴选到某街道的L同学，其寝室室友认为街道工作低人一等，并且薪酬不高。调查显示，报名基层就业的毕业生家人持中立和反对的意见居多。所以从家庭和社会的角度显示，对留省基层就业还是存在很多误区和片面狭隘的想法。问卷显示大部分家长希望子女大学毕业后能够去大城市发展，找到一份薪水较高，体面的工作。在基层就业不利于向上发展，大学毕业要去南方或者经济好的城市发展，这些思想都影响了毕业生留在吉林省基层就业。真正留省留在基层就业的毕业生扎根基层又被边缘化，没有得到一个展示才华的锻炼平台，基本做的都是整理文件，写写新闻稿等日常性工作，经济欠发达地区缺乏项目或者大型工业和科技型企业，基层就业的日常工作内容比较单一，基层工作者缺乏被认同、被认可和自我实现价值感。所学专业很难在基层岗位发挥作用，岗位与所学专业相近或者对口的毕业生在基层一般也无发言权，提出的意见和建议一般情况不被采纳，同志和领导眼中的毕业生一般处在领导权力的边缘，做决策和安排一般是听之任之，没有一个靠前的地位，处在基层单位也无持续性的激励机制，做与不做一般变化不大，做多还容易出现过多问题。

二、基层就业缺乏职业自豪感，无有效奖惩机制

毕业生在基层就业的积极性和踊跃性直接影响办事的效率和工作的质量。毕业生身在基层，毕业生的工作

状态，直接影响基层的百姓生活和社会主义经济建设。调查发现，大多数留省基层就业的高校毕业生主要是出于先就业，然后有机会再择业，日常工作主要是写写材料，跑跑腿，做一些零碎的工作，缺乏工作热情。周围的老同志一些不好的示范作用也让原本就微弱的职业自豪感荡然无存，扯皮推诿，迟到早退，给基层团队带来了很坏的效果，周围服务的群众或者集体对基层工作人员的不尊重，也直接导致工作的自豪感较低，没有工作热情，缺乏对本职工作的认同度。以上因素导致，一部分同学人在曹营心在汉，编制在基层岗位上，但是已经着手准备考研或者跳槽考取更合适的地方，直接影响了基层经济和社会主义基础建设。长期在职业生涯中缺失对职业的获得感和对做事结果的成果感，直接导致其自身对基层工作缺乏认同感，内在不认同自己的立身之本，从而导致周边的人事不利于工作的开展。最终限制了基层工作者潜力的发挥，对基层工作产生了阻碍作用，事业产生了堵点和漏点，口口相传，影响了下届毕业生对留省基层就业的印象。问卷显示，留省基层就业的毕业生职业成就感和获得感显著下降的原因一是所学专业未能所用，终日惶惶一无是处。留省基层就业的毕业生，在基层一线，一般做的是机械的事务性工作，很难接触到大型活动，参加的会议和有限的活动是体验性和参与性的，与本职工作和专业特长关系不大。

三、基层就业毕业生心态失衡，心理落差大

期望的工作岗位与实际的工作环境和内容有较大的现实差距。到村镇任职的基层毕业生，日常要协调很多村民生产生活当中的实际问题，家长里短，瓜田李下话桑麻的事情很多，还要参与到实际的生产耕种当中。在街道和乡里任职的毕业生，除了下村和走片之外，主要从事党建和一般事物性文献材料的撰写。另外一大部分

到村镇任职的毕业生，有很多是在城市里面生活多年，不习惯村镇的生活条件和习惯，村镇的生活与其长期生活的条件反差太大，也造成心理有落差。采访的B同学考取选调生，在某村镇任职，早八晚五，早上起床上班，镇上都没有什么人，和平时生活的环境反差太大。表示需要很长的时间才能适应农村生活，目前农村虽然搞了美丽乡村和乡村振兴建设，家家户户都有了较好的厕所，但是和城市里面的自动冲水坐便还是有较大差距，烧柴做饭，与城市里面的煤气灶差别较大。个别南方生源留省基层就业，语言也有不利因素，由于听不懂村民的方言，交流起来非常不便利。角色非常难以转变，刚刚走出校园的青涩大学生，来到基层就业，无论是待人接物、为人处事、还是工作流程、工作的摆布都是非常陌生，非常新的知识，从校园走入社会，校园内的学院派作风随着惯性也带到了基层岗位，学校的懒散、散漫、组织松散等特点也随之带入到基层。缺乏基层工作的训练，一下子摸不着头脑，领导和同志说的反话正话都很难琢磨出来真谛，身心都感觉难以胜任基层工作，基层环境又没有很好的心灵出口和文化氛围，很容易给人造成孤独感。校园生活有老师、有同学、有室友、有男女朋友朝夕相处，这种交流惯性带入到基层生活，一下反差较大，无倾诉和交流对象，尤其乡镇生活，基层设施不发达，没有像城市一样的文化和娱乐场所，内心的压力无处宣泄，绝大多数留省基层就业都是背井离乡，身边没有亲人朋友，久而久之，给基层刚刚就业的毕业生造成孤独感。一位采访过的基层毕业生W同学，在某基层金融企业任职，有编制，工作稳定，但是工作了半年之后选择了辞职，就是因为早八晚五，背井离乡，身边没有亲人朋友的陪伴，心灵感到了极其严重的孤独感，最终选择了放弃。

针对以上三个方面的问题，笔者提出以下四条建议。

第一、建立切实贴心的招募机制。

合理设置招聘流程。目前留省基层就业的选调生是笔试、面试、政审，政审要来学校调取学历学位信息和成绩专业等信息，有部分同学笔试面试很靠前，但是成绩或者学历不符合要求，导致毕业生在准备一次考试中投入很多精力，但是没有成功上岸，同时对基层来说，也损失了一名有就业志向的毕业生。所以建议将政治审查前置，报名时提前审核应试者的政治面貌、学历、学

位等信息，这样既不能造成应试者白白浪费精力，也能同时把真正有志向扎根基层的毕业生切实筛选出来。

将报考条件放开，例如吉林省施行多年的基层选调生报考条件，一是当年的应届毕业生身份，二是政治面貌必须是党员或者是预备党员，三是学习成绩要好，这三条刚性条件将大部分考生拒之门外。如果适当放开招募条件，将大大扩充报名生源，例如将应届毕业生改为往届可报，这样可以让更多经验和社会经历的毕业生尤其经历过撞“南墙”知道工作来之不易的往届毕业生安心工作，留住真心有志向投入到基层中，踏实为基层服务。很显然，将政治面貌放宽会进一步更好的扩充基层工作队伍，也会让往届未就业毕业生得到更充分的就业机会。

继续创新发布招聘信息，建立退休和招聘联动机制，将未来2-3年空出来的岗位提前公布，招聘实习和见习或者公益性岗位，将招聘关口前移。为了达到人职匹配，做到充分就业，降低离岗率和掉头率，建议在招聘公告发布时，附加详细的岗位描述，工作环境，尤其偏远的基层岗位，更应该如实附加描述日常工作状态，防止毕业生因期望值高，而实际工作环境较差，导致考生掉头现象。

增加灵活多样的约束机制，要建立网报期间、笔试期间、政审期间、上岗期间的多元化约束机制、用人单位走了一个招聘流程，最终招聘者违约了，这样会给用人单位带来很大的损失，建议把违约纳入到社会信誉体系，除不可抗拒因素外，如健康、自然灾害等，没有履行签约义务的应聘者都要受到限制。

设定多元化入围测评体系，目前吉林省公务员、事业编、选调生都是采取笔试+面试确定最终入围人选。有不少省外毕业生，工作一段时间因为想家而最终离岗。建议按照不同条件给予加分，例如省内生源报考本省、报考户籍地给予分级加分，一是刺激留省留市，人才回流，二是守家守业的生源安心工作的比较多，能够为基层留住，筛选出匹配的人才来。减少因工作岗位离家较远而导致的人才流失。为了提高招聘者的综合素质，建议引入综合素质加分点，获得过国家级奖学金、发表过高层次论文，获得过省市国家级荣誉的，可以考虑给予加分。

第二、完善岗前岗内培训制度。



解决专业不对口，没有工作经验，快速进入角色的最好办法就是岗前培训，针对不同岗位要开展分类指导，避免“大帮哄”“一锅汤”现象，村镇和城市因环境不同，要分开培训，岗前培训主要解决宏观思想和认识方面的问题，岗内培训主要解决工作当中的实际问题。

做到培训专业化，教育、行政、管理、公安要分开，精细化专门化制定本行业的培训内容。而需要不断学习的岗位，如医学、计算机等门类，可以安排制定中长期系统的培训方案，请结合不同岗位实际的需求，邀请相关专业人士定期组织开展培训，可以去定点医院、高校、学校、法院等专门单位，观摩培训。岗内个性化培训，广泛征集意见，将有利于开展工作并且群众学习意愿强烈的培训内容及时组织专家进行培训。

第三、合理设立薪酬等级。

薪酬结构是吸引报考的主要充分必要条件，高薪酬可以弥补工作条件差这项短板，尤其偏远山区，贫困乡镇，如果想要留住人才，除了人才主观的志愿，更主要的是薪酬待遇。薪酬待遇好，更能够稳定住人才，降低人才流失，减少人员跳槽，让工作人员安心本职工作。较好的薪酬待遇，可以刺激职工更加努力工作，对工作更有积极性，是提高工作效率的一剂强心剂。对支农、支医、支教、到边境和少数民族等艰苦地区的职工，薪资给予有力倾斜。应该高于本省平均工资之上。将绩效考核和多元化的补贴结合起来，工作优异的，做的好的，做的到位的要想方设法给予补贴和奖励，年终奖和第13个月工资要给予适当倾斜，最大程度的调动偏远艰苦地区职工的积极性。补贴和奖励与绩效考核结合起来，才能最大化的激励做事和干工作的同志。

第四、强化留省基层就业政策宣传营造良好舆论导向。

要把毕业生留在吉林省，留在基层就业，就要把涉及到的政策、制度面向毕业生宣讲清楚，不留死角，做到应知尽知。把宣传做到寝室，食堂各种媒体上，让要留在吉林省，要留在基层就业的声音占领舆论高地的风向标。使毕业生直观的了解各类政策，利用VR等新媒体手段，让毕业生沉浸在其中，身临其境的感受到基层就业环境和基层就业的光荣使命，在学校的大屏幕上，

寝室的电子显示器上，手机的微信公众号客户端上，都要有直观的宣传视频和推荐活动宣传。

广泛宣传基层优秀工作者，基层就业之星，三支一扶小能手等先进典型，在高校，在人口密集地方，集中宣传留省，留在基层就业的人物典型和先进做法，让广大学生和人民群众，学生家长都能够将留省留在基层就业的先进思想植根于他们的脑海之中。协同当地的教育局和人社局做好留省和留在基层就业推荐活动，每年定期上半年下半年要有留省留在基层就业推荐进校园活动。利用易拉宝、宣传单，结合每篇和微博微信等新媒体宣传手段，将留省留在基层就业的先进声音无死角的宣传到位，深入人心。针对经常招聘不满，奇缺人才，专业人才，建议到培养单位，高校和科研院所，采取精准推荐和宣传活动。利用校友会和老乡会，激发其内心爱乡之情，感召其主动投入到返乡创业和留在吉林省基层就业。

总体来看，留省，留在基层就业目前遇到的困难主要有，社会认同度低，职员缺乏职业自豪好，亲朋好友对基层工作者缺乏认同感，期望值与现实工作反差大等一系列问题。这一系列根本原因导致留省就业率低，报道后离岗率高，部分岗位招聘不满，及特殊岗位招聘不到职员，日常制度建设不够完善，宣传和人员管理不到位，薪酬分配欠均衡，重点贫困地区没有补贴。

建议继续完善招聘遴选机制、岗前和在岗培训机制、考核机制、薪酬补贴机制、宣传机制和监管机制；用人单位和高校加强联系，将拟招聘岗位前置，强化用人单位对准毕业生的横向管理和指导，基层单位要信任新到岗的工作人员，给予新同志全方位的使用和及时的培训帮助，制定合理完善的考核机制，做到奖罚分明；高校要做到正向的思想引领，做足做好，开大马力把留省、留在基层就业的先进思想植根于毕业生的思想深处。大学生个人层面要加强角色认知、端正择业动机、提高参与基层事务的能力、强化身体和心理素质、科学规划职业。

本文系2022年度吉林省教育厅科学研究项目，项目名称：引导毕业生留在吉林省基层就业创业机制研究，项目编号JJKH20220488JY