

城市促进“00后”高校毕业生本地就业的对策

柴振尧

广东医科大学

摘要：作为城市发展的重要人才资源，“00后”高校毕业生已陆续走向社会。城市能否以更加积极的姿态促进“00后”高校毕业生本地就业，一定程度影响着未来城市发展的活力和动力。本文在分析“00后”高校毕业生特点，掌握影响他们本地就业因素的基础上，从整体性政策和针对性政策两个维度提出了多项举措，以期为更有效地吸引人才留在本地提供对策。

关键词：高校毕业生；本地就业；人才对策；“00后”；毕业生

就业是最基本的民生，就业直接关系到国家经济的运行与发展、社会的稳定和长治久安以及百姓的幸福安康。其中，一直以来国家和各个地方始终高度关注高校毕业生就业工作，将充实高校毕业生就业工作岗位、提升高校毕业生就业质量、优化高校毕业生就业服务水平以及拓展高校毕业生成长成才渠道等作为重要工作内容。在当前新形势下，高校毕业生作为重要的人才资源和城市发展的活力之源，各城市都期待本地高校的毕业生能够充分发挥服务当地经济社会发展的作用。但在各城市开展“留才”的过程中，有的出现了人才流失的情况、有的则吸引力越来越强，基于此总结和思考如何更好地促进高校毕业生本地就业具有必要性。特别是作为青年新生力量的“00后”一代，已逐步转化为高校毕业生当中的主力军，其呈现出的新的就业意愿、择业偏好对城市做好高校毕业生就业工作带来了新挑战，探究如何更好地促进“00后”高校毕业生本地就业具有现实意义。

一、“00后”高校毕业生的特点

“00后”基本上于2018年前后进入大学学习，大专及本科层次的首届毕业生主体于2021年至2023年间进入就业市场，而硕士研究生层次的首届毕业生主体于2025年进入就业市场。伴随着“00后”高校毕业生步入就业市场，其身上所具备的新特质，也带给就业市场一股“新风”。

（一）自我意识更加强烈

进入21世纪以来，我国经济社会发展不断取得新成就，经济发展也经历了从高速发展到高质量发展的转变，居民家庭的经济条件不断改善，物质生活也极大地得到满足，“00后”高校毕业生无需过多担心衣食住行，无需过早承担家庭责任。同时，教育环境也在不断

变革，教育更加尊重个体发展并拓展出多元化的教育发展空间。包括受到家庭教育模式、互联网信息化快速发展等因素的影响，在此环境下成长起来的“00”高校毕业生的自我意识更强。在涉及学习、工作、生活等方面的选择时，他们更有自己的主见、更遵从自己内心的想法，也更关注自我的体验。在接受外部的信息时，他们则有着较为明确的选择性，不愿意接受说教。另外，他们形成有一套自我的世界观，对于自己所热爱的兴趣和认可的理念等有着良好的坚持。

（二）实用主义倾向更加突出

随着我国城镇化和区域协同发展的水平的不断提高，大多数城市间的基础设施条件、生活环境、交通等硬件条件方面的差异不再明显，成长于这一过程中的“00后”高校毕业生不再盲目地因这些因素憧憬和追随大城市，反而更倾向于选择能够符合自己对于生活品质要求、能够提供达到自己对于薪资和岗位需求的城市，显现出实用主义倾向。同时，他们更加追求工作与生活的平衡、更看重工作环境与人际关系也都是实用主义倾向的具体体现。

（三）个人定位更加明确

在高等教育分类发展不断推进的背景下，高校进行研究型、应用型 and 职业技能型的办学定位不断清晰，所培养的研究生、普通本科生、职业本科生以及大专生的能力标准也更加明确。同时在就业市场多元化发展的背景下，整个社会对于各层次毕业生的接纳度和包容度也更高，例如近些年由专科转为职业本科的众多院校的相关专业饱受追捧与认可。另外，当前社会信息更加对称，职业生涯教育逐步前置化，使得“00后”高校毕业生从高考后选择院校、专业时，在毕业后择业时都能够更好地进行个人定位。

基金项目：2025年度湛江市哲学社会科学规划项目“湛江高校毕业生就业意愿及影响机制的研究”（ZJ25QN11）阶段性成果。

作者简介：柴振尧（1992—），男，硕士研究生，讲师，研究方向为思想政治教育。

二、影响“00后”高校毕业生本地就业的因素

（一）城市产业结构发展水平

城市的产业结构发展情况直接影响到提供给高校毕业生的就业岗位和就业机会，产业结构内部的层次越丰富则能够更优地匹配高校毕业生的择业需求，特别是“00后”高校毕业生对于新鲜事物、新兴产业有着较高的兴趣度，城市的产业能否多元化、高质量发展，能否催生出先进的制造业集群、新兴的数字经济企业和完善的现代服务业体系，直接影响着“00后”高校毕业生选择本地就业的倾向。

（二）城市整体薪酬待遇水平

作为实用主义的“00后”高校毕业生会较为直接地关注工资收入，在此基础上还会主观衡量劳动投入与经济回报间的投入产出比、衡量生活成本与生活质量和判断城市未来发展预期以确保个人收入的长期可得性。单纯的高收入并不能完全吸引他们，所得收入能够有效满足生活需要和兴趣追求，工作和生活的节奏在相对舒适的范围内，对于他们或更为重要。

（三）城市就业政策支持与保障

近些年，众多城市为吸引高校毕业生推出了涵盖求职补贴、租房优惠政策、落户补贴、户籍政策调整、租售同权制度等一系列的支持性政策。这些政策对于“00后”高校毕业生有着较好的吸引力，他们实则较为关切个人工资收入以外的福利，以上政策的实施能够为他们适应和融入一个城市提供基本的缓冲，有效缓解他们就业初期的生活成本，消解一些长远的隐忧，也有助于为城市树立一个积极“留才”的良好形象。

（四）城市文化氛围与活力

“00后”高校毕业生在更为多元的文化空间中成长起来，对于历史、时尚、艺术和潮流有着更强烈的追求，能够看到脱口秀、话剧、舞剧、演唱会、音乐节、动漫节等各形式的文化活动和篮球、马拉松等各种形式的体育竞赛对于“00后”较为重要。这些文体活动的开展一方面可以满足“00后”高校毕业生的个人兴趣，另一方面是为他们提供了青年交互的空间，对于相关活动的参与已然成为一种青年的社交形态。同时，青年间的相互吸引效应在“00后”高校毕业生当中愈发明显，他们也更倾向于前往具有青年集聚氛围和活力的城市就业和生活。

三、促进“00后”高校毕业生本地就业的对策

在把握“00后”高校毕业生特点和影响其本地就业因素的基础上，不能够将其一概而论，而是从整体性和针对性两个维度出发，提出具有指向性的对策，能够更好地促进和带动“00后”高校毕业生本地就业。

（一）整体性促进政策

1. 调整产业结构，促进经济发展

合理布局和优化产业，促进经济可持续健康发展，是吸引青年人才本地就业的根本。城市应结合经济发展定位、地理区位情况、资源禀赋情况等，稳定第一产业发展水平、优化第二产业内部结构并通过布局新兴产业有效拓展第三产业发展空间，以此为各层次、各专业的“00后”高校毕业生提供相对充足的就业岗位和就业选择。城市持续向好的经济发展态势，也有利于当地收入水平的稳步整体提升，将坚定他们对于就业城市的选择。

2. 优化就业政策，提高保障水平

城市在制定面向“00后”高校毕业生的就业支持性政策前，一方面要客观评估地方政府的财政情况、可协调的资源情况，另一方面有必要开展具有广泛性的调研，尽可能捕捉他们的现实需要，以提高政策实施后的敏感性，如“00后”高校毕业生更倾向于获得现金性质的租房补贴，还是更愿意接受具有社群交流功能的人才房小区。同时，政策的设计在注重友好性的前提下应注重约束力的发挥，要通过政策的制定引导他们在当地长期就业，有效帮助他们完成“融入到扎根”的过渡。并且，应注重系统性的协调，最大限度地提高就业支持性政策的覆盖面，以切实发挥政策的规模效应。最为关键的是，政策应能够及时予以兑现，这是政府信用的重要体现。

3. 加强校地联动，深化互联互通

当前普遍存在学生期待了解城市及城市人才政策，但了解较晚、了解不全面的现实问题。城市对于人才吸纳的渴望和学生选定城市就业之间的双向奔赴缺少衔接点。城市应进一步主动作为，下沉到高校当中开展深度的校地联动。包括参与到高校的就就业指导课程当中，将当地的就业和人才政策进行“全覆盖式”的宣传，从学生处于低年级时就开展观念性的引导。以及开展校园人才服务活动，持续性巩固就业和人才政策宣传效果。同时，针对城市当地急需人才和力量保障的行业及领域，如新兴产业、优势产业、基层服务治理工作等，城市可以通过在本地高校对口专业中树立典型毕业生，传播其典型事迹的方式，强化“00后”高校毕业生本地就业的发展信心。

除此之外，校地联动的过程中，一方面可以将企业纳入到共同体当中，由学校、地方、企业共同打造具有示范性的产业学院、产学研基地等，形成常态化人才输送的良好机制。另一方面可以整合来自各类企事业单位的实习岗位资源，招募本地高校在校内进行实践。让更多的“00后”高校毕业生提早融入到所在城市当中。

4. 打造城市文化, 树立优质品牌

城市在推进经济发展的同时, 也要注重城市文化的内涵式发展, 营造良好的人文环境和青年氛围。要通过直接和间接的宣传方式面向“00后”高校毕业生展现良好的城市形象, 积极打造城市IP, 广泛开展青年受益的特色文体活动, 以获得他们的青睐。

(二) 针对性促进政策

1. 实施针对不同学历层次毕业生的促进政策

本科层次的毕业生是“00后”高校毕业生当中的主体, 近几年受到研究生招生扩招的影响, 本科的学历出现一定程度“学历贬值”的情况, 本科学位的毕业生在求职时普遍反映就业难度增加、就业满意度下降, 究其原因供需的结构性矛盾和信息的不对称有着重要影响。城市对此可以发挥重要的桥梁作用, 搭建信息更完整、内容更公开的就业供需平台, 促进本地毕业生与本地岗位对接。同时, 针对“00后”高校本科毕业生就业流动性强, 可能出现的毕业后二次择业的情况, 建立就业缓冲机制, 对在本地就业不满一定期限失业, 但后续继续在本地稳定就业的本科生, 在过渡期提供适度补贴, 并提供二次就业推荐服务。

研究生具备较高的科研能力与专业水平, 是推动本地产业升级、科技创新的核心力量。城市应进一步优化面向高学历层次人才的住房和补贴政策的设计, 通过足额的补贴和优惠性政策, 充分引导高学历层次人才本地置业、留存。

专科生以技能型人才为主, 是本地制造业、服务业等领域的重要劳动力支撑。一方面城市可以结合本地装备制造、新能源汽车、现代物流等相关产业的需求制定技能培训目录, 对参与目录内培训的毕业生, 给予培训补贴, 充分体现城市对于技能型人才的尊重和支持。另一方面也要进一步增强校地联动, 由地方政府推动企业和学校之间的高质量衔接, 促进大专院校及时感知行业发展趋势和市场的人才需求, 进而带动大专院校及时调整专业设置和布局。

2. 实施针对不同生源毕业生的促进政策

高校所在地的本地生源一般对当地有着较强的归属感, 亲属资源都在当地, 住房一般不构成现实问题, 进而整体面临的生活成本较小, 所以针对本地生源的“00后”高校毕业生的人才政策设计应体现出一定的差异化。如相比于现金形式的补贴, 更大力度的新车购车补贴、家庭宽带联网优惠等既能助力他们快速融入工作节奏, 提升在当地的生活质量, 又能够一定程度拉动当地消费。

省内外市生源的“00后”高校毕业生所面临的

域文化、生活和饮食习惯差异小, 他们在就业初期主要面临的是住房压力和社交生活圈的问题。但相较于省外生源的学生, 他们短期内对于购房的需求或不迫切, 因此支持性政策应在支持其购房的基础上, 以短期内有效帮助他们降低异地生活成本, 提升住房品质的租房补贴或生活补贴为主, 通过三到五年的持续巩固, 增强他们对当地的归属感。同时, 城市也可以在“00后”高校毕业生较为聚集的生活片区打造活动社群, 促进省内外市的他们和同乡之间的交流, 增强他们在异地生活工作期间的情感归属。

外省生源能够在本地就业是本地人才的重要补充, 是城市吸引力的重要标志, 也是城市文化多元化发展的关键。但外省生源面临着地域文化差异大、生活成本高、家庭支持弱的现实问题。针对外省生源, 地方政府应适当提高人才补贴标准, 同时要给予更加充分的住房支持性政策, 促进外省生源的“00后”高校毕业生在当地安居乐业。同时, 地方政府也应引导企业切实落实探亲假等制度, 充分保障他们的劳动权益。

四、结语

在城市促进“00后”高校毕业生本地就业的过程中, 地方政府需要发挥全方位的主导作用。而在资源相对有限的条件下, 如何最大化地实现留住人才的目标, 就需要准确把握当下“00后”高校毕业生的特点, 掌握影响他们本地就业的影响因素, 既全面提供必要的就业保障和生活服务, 有针对性地实施特定的支持性政策。将留住人才的工作做扎实、做得有效率、做到“00后”高校毕业生认可, 城市的青年人才力量方能源源不断地生根发芽。

参考文献:

- [1] 高姗, 朱凌. 新时代背景下促进大学生本地就业可行性措施探析——以江苏省盐城市为例 [J]. 就业与保障, 2023(3):106-108.
- [2] 翟羽佳. 高校毕业生本地就业研究——以徐州工程学院为例 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(8): 46-48.
- [3] 王乾, 丰怀方, 陈勇. 中小城市大学生本地就业意愿影响因素及提升路径 [J]. 湖南工业大学学报(社会科学版), 2024, 29(5):69-74.
- [4] 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.
- [5] 杨微微, 刘兴来, 夏玉婷, 等. 创新型人才引进政策对高校大学生本地就业意愿的影响 [J]. 国际公关, 2025(5):164-166.