

# 在津高校毕业生留津意愿研究

许悦, 尤利, 刘盟

天津商业大学管理学院, 天津

收稿日期: 2023年11月18日; 录用日期: 2024年1月1日; 发布日期: 2024年1月10日

## 摘要

人才是城市可持续发展的内生动力。天津市近几年来面临人口净流出的态势, 而提高在津高校毕业生留津比例, 让高质量人口“流量”变“留量”是重要突破口之一。本文通过问卷调查数据及SPSS软件进行统计分析, 研究发现就业市场类、生活环境类、社会关系类以及政策环境类因素均对毕业生留津具有显著性影响, 其中就业市场类因素影响程度总体最高; 房价水平和家庭距离两个细分因素对留津意愿具有负向影响。最后本文提出对策建议, 为提高高校毕业生留津率提供决策参考。

## 关键词

人才, 高校毕业生, 居留意愿

# A Study on the Intention of Graduates of Higher Education Institutions in Tianjin to Reside in Tianjin

Yue Xu, Li You, Meng Liu

School of Management, Tianjin University of Commerce, Tianjin

Received: Nov. 18<sup>th</sup>, 2023; accepted: Jan. 1<sup>st</sup>, 2024; published: Jan. 10<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Talent is the endogenous driving force for sustainable development of a city. Tianjin has been facing a net population outflow in recent years. Increasing the proportion of graduates of higher education institutions in Tianjin to reside in Tianjin, so that high-quality population “flow” into “retention” is one of the important breakthroughs. Through the questionnaire survey and statistical analysis by SPSS software, this paper finds that the factors of job market, living environment, social relationship and policy environment have significant influence on the graduates' staying in

**Tianjin, among which the factors of job market have the highest degree of influence in general. The two sub-factors of house price level and family distance have a negative impact on the willingness to stay in Tianjin. Finally, this paper proposes countermeasures to improve the retention rate of college graduates in Tianjin.**

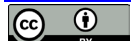
## Keywords

Talent, University Graduates, Intention to Reside

Copyright © 2024 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. 前言

党的二十大报告强调人才是第一资源，人才也是城市可持续发展的内生动力。根据天津市国民经济和社会发展统计公报数据，近几年天津市人口净流出问题日益凸显。天津市拥有众多高等院校，在校大学生近 70 万人，但高校毕业生留津率显著低于长三角和珠三角地区的高校毕业生留居比例。因此，关注高校毕业生留津意向，探索留住青年人才的对策，使高质量人口“流量”变“留量”，以缓解城市人口净流出态势，为城市高质量、可持续发展提供智力支持，具有重要的意义和现实紧迫性。

## 2. 相关概念与研究综述

### 2.1. 留居意愿的概念

居留意愿是指流动人口综合衡量个人特征、家庭特征以及社会特征后，对其自身居住方式的选择与估计[1]。而流动人口居留意愿是指其在流入地城市永久居留而不再返回原居住地的迁移意愿[2]。高校毕业生生源多来自于外地，在毕业前后时期是其做出居留意愿的关键时期，因此，研究在津高校毕业生的居留意愿具有重要的现实意义。

### 2.2. 相关研究综述

目前关于居留意愿的研究文献已有许多。首先，在相关理论发展上，赫伯尔的人口迁移“推-拉”理论最为被公认，该理论认为人口迁移是为了改善生活质量，一般来说，迁入地更高的收入、医疗、职业前景等都会对人口产生拉力作用，而迁出地则可能存在较低的收入、恶劣的就业环境等因素，也在推动人口离开此地，之后的学者们围绕该理论进行了多种视角的完善[3]。而西奥多·W·舒尔茨的人力资本理论认为人力资本是投资的产物，其中迁移即是人力资本投资的重要手段之一[4]。之后，学者们更多聚焦于影响居留意愿的因素上。如宋丽敏、张铭志认为，个体特征层面中户口性质对人口居留意愿的影响程度最高[5]。工资、房价、舒适度等因素也被认为影响城市吸引力和个体落户意愿[6]。李磊、王天宇认为高经济发展水平尚不足以吸引人才，还需提高城市综合吸引力，降低居住成本，实现经济高质量发展与人才流入的良性循环[7]。牛星等人则进一步基于前景理论视角研究了住房可支付能力前景对非沪籍就业大学生留沪意愿的影响，建议根据新就业大学生不同发展阶段的住房可支付能力水平及个体差异，有针对性地实施差异化住房保障政策，帮助该群体解决住房难题[8]。而王腾等人探析了全球顶尖科技人才流动的影响因素，认为影响优秀科技人才流动的故土情结和家庭关怀不能被忽略[9]。总之，关于居留意愿的研究不断深入、细化，同时也可以发现，关于高校毕业生群体的研究关注尚有不足，尤其是涉及多

因素共同作用的研究。

### 3. 研究设计及数据处理

#### 3.1. 问卷设计

在设计问卷之前,通过综述文献设计访谈提纲,并对近 50 名高校毕业生进行一对一深度访谈,后对访谈文本进行编码整理并提炼关键词,最后根据所提炼关键词和李辉[1],陈艳如[2],苏红键[6]等学者的研究,拟定调查问卷。问卷包括两部分内容,第一部分是留津意愿及主要影响因素调查(见表 1)。第二部分是调查者的基本信息,包括户籍、性别、专业、年龄、高校类型等。

Table 1. Questions on the main influencing factors in the questionnaire

表 1. 调查问卷中主要影响因素题项

序号	主要影响因素类别	影响因素内容
1	就业市场类	工作机会、就业难度、工资待遇、职业发展前景
2	生活环境类	生活成本、房价水平、教育资源、公共设施、生活节奏、气候环境、人文艺术氛围
3	社会关系类	人际关系网络、家乡距离、家人支持
4	政策环境类	就业政策、创业政策、户籍政策

#### 3.2. 问卷发放

本文以在津高校毕业生群体(包括准毕业生、应届毕业生、毕业两年内的人群)为研究对象进行问卷调查,主要通过“问卷星”平台以滚雪球抽样形式发放并阶段性回收 589 份查问卷,通过筛选去除非研究范围、填答时间过短、漏填、乱填等问题问卷,最终有效调查问卷 491 份,问卷有效率为 83.4%。

#### 3.3. 数据处理

对于问卷数据处理,首先,进行问卷的信度和效度检验,最终 Cronbach's  $\alpha$  系数为  $0.889 > 0.8$ ,说明问卷一致性和再现性较好,总体具有较高的信度。KMO 值为  $0.922 > 0.6$ ,Bartlett 球形检验值为  $0.000 < 0.05$ ,说明问卷能够有效测量出所需测量内容,具有较高的整体效度。其次,进行被调查者基本信息的描述性统计分析。其中,男性占 41.3%,女性占 58.7%;城市户籍占 57.6%,农村户籍占 42.4%;社会科学类专业占比 43.2%,人文科学类专业占 33.6%,自然科学类专业占 23.2%;普通本科高校占比 75.2%,211/985 院校占比 21.2%,大专/高职院校占比 3.7%。再次,应用 SPSS 软件对留津意愿变量与主要影响因素变量进行 Pearson 相关性检验。

### 4. 留津意愿主要影响因素分析

#### 4.1. 就业市场类因素

根据就业市场类因素的 Pearson 相关性分析结果(见表 2),工作机会、就业难度、工资待遇、职业发展前景均与留居意愿显著相关。且通过对比四类影响因素相关系数平均值,就业市场类因素总体对留津意愿的影响程度最大。一个城市的相对收入水平对核心家庭化迁移定居意愿有显著的影响。对于青年人才来说,城市容易就业和高薪水是一个重要的吸引力,相关性分析中就业难度、收入水平与居留意愿显著相关证明也这一点,因为获得工作是立足一个城市的前提,高薪水则通常代表着职业发展潜力和机会。而较低的收入水平会使得高质量人才考虑移居其他具有良好的职业发展机会的城市。

**Table 2.** Correlation between intention to reside and factors in the job market category  
**表 2.** 居留意愿与就业市场类因素的相关性

	短期居留意愿	长期居留意愿	就业机会	就业难度	工资待遇
长期居留意愿	0.866**				
就业机会	0.494**	0.493**			
就业难度	0.459**	0.472**	0.576**		
工资待遇	0.446**	0.457**	0.643**	0.585**	
职业发展前景	0.524**	0.506**	0.644**	0.579**	0.690**

注: \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ 。

## 4.2. 生活环境类因素

生活环境类因素的 Pearson 相关性分析结果表明(见表 3), 生活成本、房价水平、教育资源、公共设施、生活节奏、气候环境、人文艺术氛围与留居意愿的相关性基本显著。其中, 房价水平与留居意愿呈负相关。天津作为新一线城市, 尤其在教育资源、公共设施以及人文艺术氛围方面, 相较于其他北方城市, 具有较大优势, 且天津的生活节奏较缓, 有利于工作家庭之间的平衡, 总体对高校毕业生具有较强的吸引力。但结果显示毕业生广泛认为房价水平难以承受。根据贝壳研究院数据显示, 天津房价收入比居于全国前列, 毕业生买房压力大, 该因素影响了其留津意愿。

**Table 3.** Correlation between intention to reside and factors in the living environment category  
**表 3.** 居留意愿与生活环境类因素的相关性

	短期居留 意愿	长期居留 意愿	生活 成本	房价 水平	教育 资源	公共 设施	生活 节奏	气候 环境
长期居留意愿	0.866**							
生活成本	0.174**	0.126**						
房价水平	-0.01	-0.097*	0.313**					
教育资源	0.273**	0.255**	0.231**	0.120**				
公共设施	0.371**	0.349**	0.241**	0.116*	0.588**			
生活节奏	0.434**	0.444**	0.169**	-0.011	0.468**	0.557**		
气候环境	0.516**	0.535**	0.132**	0.007	0.357**	0.459**	0.559**	
人文艺术氛围	0.339**	0.364**	0.156**	0.036	0.408**	0.499**	0.622**	0.494**

注: \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ 。

## 4.3. 社会关系类因素分析

社会关系类因素的相关性分析结果说明人际关系网络、地域因素、家庭因素与留居意愿的相关性显著(见表 4)。其中, 毕业生对自己在天津的人际关系越满意, 家庭越支持, 则越有可能留津, 而地域因素与留居意愿呈负相关, 即家乡离天津越远, 则留津意愿越低。许多人才渴望能够在工作和生活之间找到平衡, 对于一些具有“恋乡情结”的青年人才来说, 即使得到父母的支持, 地域因素所带来的交通成本高、探亲困难、城市与故土相关联系较浅等原因最终会降低他们的留津意愿。

**Table 4.** Correlation between intention to reside and factors in the social relationship category  
**表 4.** 居留意愿与生活环境类因素的相关性

	短期居留意愿	长期居留意愿	人际关系网络	家乡距离
长期居留意愿	0.866**			
人际关系网络	0.443**	0.438**		
家乡距离	-0.381**	-0.453**	-0.171**	
家人支持	0.576**	0.637**	0.475**	-0.399**

注: \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ 。

#### 4.4. 政策环境类因素分析

政策环境类因素的 Pearson 相关性分析结果表明就业政策、创业政策、户籍政策与留留意愿均具有显著的正相关(见表 5)。即创业政策扶持、针对于毕业生落户政策的放松,也会显著提升其留津的意愿。而根据被调查者对天津政策的满意度结果来看,大部分人认为户籍政策对他们留在天津具有强大的支持作用,不过仍有约 18.5%的人认为目前的政策尚存在不足,还有提升空间。

**Table 5.** Correlation between intention to reside and factors in the policy environment category  
**表 5.** 居留意愿与生活环境类因素的相关性

	短期居留意愿	长期居留意愿	就业政策	创业政策
长期居留意愿	0.866**			
就业政策	0.408**	0.400**		
创业政策	0.369**	0.379**	0.813**	
户籍政策	0.501**	0.517**	0.506**	0.463**

注: \*\* $p < 0.01$ , \* $p < 0.05$ 。

### 5. 提升留津意愿相关对策建议

#### 5.1. 提高重视程度, 注重政策制定调研

首先, 提高对高校毕业生留津工作的认识和重视程度。各单位要将学习贯彻关于人才工作重要指示放在首位, 深入理解习总书记所强调的“人才是第一资源”的要义, 认识到青年人才对于天津未来发展的关键作用, 进一步提高对高校毕业生留津工作重视程度。其次, 进一步注重政策出台调研工作, 了解高校毕业生所需所求, 对其所提实际问题, 深挖根源缘由, 为相关政策的制定和实施提供扎实的立论依据和论证基础。

#### 5.2. 支持战略产业发展, 拓宽就业渠道

就业难度和薪资待遇越来越成为人才就业择业时考虑的最重要因素。一方面, 要支持新兴产业发展, 提供更多就业机会。天津要充分利用好其港口优势和工业基础, 持续完善一区三基地建设, 优化汽车制造业、新兴信息技术等战略产业发展, 将现有的资源转化成经济发展内驱力, 以提供更多高薪就业机会, 吸引毕业生留津。另一方面, 政府应进一步发挥纽带作用, 联合企业和高校扩大招聘规模和频次, 增加毕业生撮合就业的机会。政府还可通过增加技能培训、证书考试场次等措施, 提高青年人才的技能水平和就业筹码。



### 5.3. 针对完善生活保障体系，减轻生活压力

当住房、医疗、教育等生活成本压力降低时，会吸引更多的人才留在当地。因此，政府可以加大对高校毕业生生活保障体系的投入，减轻生活居住压力。一是针对毕业生在就业初期薪资低的问题，可考虑给予一定时限或额度的个人所得税和社保缴费减免，提高其综合收入所得。二是在住房方面，政府可多渠道予以帮扶，如加大保障性住房的供应，租房补贴，定向降低首付比例、贷款利率，贷款贴息等手段，满足不同背景毕业生的住房需求，缓解其住房压力。另外在医疗方面，可加大医保账户共济、天津惠民保等宣传力度，以此降低医疗负担，减轻医疗成本。

### 5.4. 注重内心关怀，减少毕业生后顾之忧

针对家乡在外地的高校毕业生，可从其内心的驱动力出发，减少后顾之忧，调动其留津的意愿。一是应充分挖掘故土情结，利用好校友会、交流推介会等联络平台，让毕业生能够在此找到自己故乡的同伴，拓展其在天津的人际网络。二是注重家庭关怀与联络，提供政策便利，免除后顾之忧。如在配偶就业方面，政府可提供定向岗位招聘、求职补贴等措施，鼓励优秀青年人才的配偶来津就业；在父母落户方面，建议进一步放款落户门槛，或给予居民同等医疗待遇，让人才更愿意举家迁居到天津。三是完善交通设施建设，让青年人才来往更加便利，减少对城市距离的畏惧感，获得对该城市的归属感和幸福感。

### 5.5. 进一步优化就业、创业和户籍政策支持

一是在就业扶持方面，加强政策宣传，在高校内安排就业政策解读课程内容，让学生更早、更全面的了解天津市就业扶持政策，避免后知后觉现象。其次，在各区域建立健全公益就业服务机构，具体提供就业信息、简历修改、面试经验等信息服务，帮助毕业生更好地在津就业择业。二是在创业扶持方面，进一步降低高校毕业生群体的政策扶持门槛，让其有更多机会获得创业资金、场地、技术等方面的支持，以鼓励和引导更多青年人才在津创业。三是在户籍政策方面，落户政策应更具竞争性和前沿性，以吸引毕业生留在北方和天津。可考虑进一步放宽高校毕业生落户门槛，如35岁以下大专毕业生有3个月以上社保记录和劳动合同可落户，本科生及以上学历落户不设年龄门槛。同时简化落户流程，以备案制替代审核制，减少流程繁琐程度和文件证明类材料。

## 6. 结论

本文通过对在津高校毕业生群体留津意愿进行问卷调查和分析，得出如下结论：就业市场类、生活环境类、社会关系类以及政策环境类因素总体均对毕业生留津意愿具有显著性影响；就业市场类因素总体对留津意愿的影响程度最大；另外房价水平、家乡距离与留津意愿负相关。本文据此提出了针对性对策建议，以提升在津高校毕业生的居留意愿，为天津高质量发展提供智力支持。

## 基金项目

天津商业大学创新创业训练计划项目(编号：202210069029)。

## 参考文献

- [1] 李辉, 段程允, 白宇舒. 我国流动人口留城意愿及影响因素研究[J]. 人口学刊, 2019, 41(1): 80-88.
- [2] 陈艳如, 谷跃, 宋伟轩, 等. 长三角流动人口居留意愿差异及其影响因素[J]. 经济地理, 2022, 42(9): 59-67.
- [3] Lee, E.S. (1966) A Theory of Migration. *Demography*, 3, 47-57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- [4] 西奥多·W·舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京: 北京经济学院出版社, 1990.

- [5] 宋丽敏, 张铭志. 东北地区人口流动、居留及落户意愿的影响因素分析[J]. 人口与发展, 2022, 28(1): 151-160.
- [6] 苏红键. 中国流动人口城市落户意愿及其影响因素研究[J]. 中国人口科学, 2020(6): 66-77+127.
- [7] 李磊, 王天宇. “孔雀东南飞”: 经济高质量发展与人才流动[J]. 数量经济技术经济研究, 2023, 40(2): 5-24.
- [8] 牛星, 于莹, 李海钰, 等. 住房可支付能力前景对新就业大学生留沪意愿的影响研究——基于上海 1104 份样本的实证分析[J]. 中国青年研究, 2022(1): 11-20.
- [9] 王腾, 关忠诚, 郑海军, 等. 全球顶尖科技人才流动的影响因素探析——基于扎根理论的分析[J/OL]. 科学学研究: 1-13. <https://doi.org/10.16192/j.cnki.1003-2053.20230630.003>, 2023-08-16.