

吉林省大学生人才流失现状及对策研究

李雪柔, 苗乐, 刘文艳, 闫诗雨, 徐雪娇*

北华大学经济管理学院, 吉林 吉林

收稿日期: 2022年8月25日; 录用日期: 2022年9月19日; 发布日期: 2022年9月26日

摘要

人才资源流失严重制约了经济、社会的健康稳定发展。本文以吉林省为研究对象, 探讨吉林省人才流失现状, 深入研究探寻吉林省造成人才流失的几个根本原因, 进而深入探索研究寻找吉林省有效解决人才流失突出实际问题的具体策略, 旨在为吉林省加快实施引进、留住优秀人才两大战略措施提供理论支撑, 为国家加快推进振兴东北地区老字号新型工业技术创新示范基地项目建设工作提供具体政策指导方向。

关键词

大学生人才, 人才流失, 人才吸引机制

Study on the Current Situation and Countermeasures of Brain Drain of College Students in Jilin Province

Xuerou Li, Le Miao, Wenyan Liu, Shiyu Yan, Xuejiao Xu*

School of Economics and Management of Beihua University, Jilin Jilin

Received: Aug. 25th, 2022; accepted: Sep. 19th, 2022; published: Sep. 26th, 2022

Abstract

The loss of human resources has seriously restricted the healthy and stable development of economy and society. This paper takes Jilin Province as the research object, discusses the current situation of brain drain in Jilin Province, deeply studies and explores several fundamental causes of brain drain in Jilin Province, and further explores and studies the specific strategies to effectively solve the outstanding practical problems of brain drain in Jilin Province, aiming to provide theo-

*通讯作者。

retical support for Jilin Province to accelerate the implementation of the two strategic measures of introducing and retaining outstanding talents, provide specific policy guidance for the state to accelerate the construction of the old and famous new industrial technology innovation demonstration base in Northeast China.

Keywords

College Students, Brain Drain, Talent Attraction Mechanism

Copyright © 2022 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

近年来,吉林省区域经济总量发展水平稳步提升,吉林省区域经济发展存在很大的持续发展潜力和新的发展空间,吉林省区域经济总量增长的整体质量不断稳步提高,稳定性也进一步加强,各个高端产业的人才分布区域结构与整体产业结构也日趋合理。然而,二十一世纪是一个高端产业人才队伍竞争的鼎盛时代。高端人才队伍是推动社会主义经济持续发展的重要主导力量,是推动区域整体经济社会发展的根本推进动力,同时人才也是推动区域整体经济社会发展的重要动力支撑,对区域经济社会发展进步起到至关重要的推动作用。本文通过深入分析吉林省人才流失现状,探寻吉林省人才流失的原因,进而寻找吉林省人才流失问题的解决策略,为吉林省引进、留住高校及技术人才提供理论支撑,为东北老工业基地的振兴与发展提供理论方向。

2. 吉林省人才流失现状

2.1. 吉林省人才流失概况

近年来,由于一些经济发达一些省份出台吸引优秀人才的优惠政策,吉林省高校毕业人才大量出现外流[1]。《吉林省城市竞争力蓝皮书:吉林省城市竞争力报告(2016~2017)》相关数据统计显示,2015年季度全国重点城市平均常住人口份额流失数量份额以及流失总量数据发布情况分析监测数据统计中,东北三省成为中国全国城市平均人口数量份额散失最严重的三个重点区域,长春市城市人口数量份额流失在最严重的10个重点城市中平均排名第5。2016年,吉林省每年净流出就业人口高达20.29万,其中包括大量的高科技专业人才。吉林省每年培养数十万名优秀毕业大学生。以吉林大学为例,2016年毕业人数为16,887人,吉林省本地高校生源占比为33.5%,然而最终留在省的高校毕业人数只占到总高校毕业学生人数的18.9%。也就是说,吉林省一年平均学生净流出大学生高达数千万余人。除此以外,根据有关数据显示分析,一汽集团平均每天约有一名技术员工跳槽,平均每年约300人流往外省。根据2022年国务发展研究中心的研究数据,吉林省毕业生在东北以外地区就业比例为68.17%,按照生源口径统计,吉林省毕业生人才流失率达到40.65%,吉林省在东北三省中毕业生人才流失情况更为严重。

2.2. 吉林省人才流失特征

吉林省全省人才的来往城市定向流动,呈现为省内的城市纵向消失流动与省外的城市横向移动流失两种特征:

2.2.1. 省内纵向消失流动

省内的城市纵向消失流动主要表现为从整个中心省会县市向整个中部省会城市流动。从吉林省人才全省优秀人才覆盖范围分布来看,长春市全省人才定向城市聚集的有利优势使其马太效应格外明显。因为长春市集中了全省最好的各种基本社会保障资源,工资水平在全省覆盖范围最高,社会保障基础设施条件最好。小、初、高中在高等教育资源上均可以占据明显的发展空间优势,这些有利因素直接拉动了吉林省吸引全省大批优秀人才,全省普通大学本科及以上、专业院校教授以上、硕士学位专业人才几乎全部大都集中在长春市,使各类优秀人才全部流向于长春。这种跨省横向纵线人才流动的单向性比较强,往往也可能会导致使省外横向人才全部跨省迁出地区,使地区丧失巨大经济发展潜力。我们甚至基本可以由此分析得出结论预见,吉林省本省县市以外地区必然继续面临横向人才资源匮乏的严重突出问题。

2.2.2. 省外的城市横向移动流失

省外的横向人才流失主要典型表现为省外本地横向外国人才从本省全部本地迁出,流向其他县市地区或者外省。如前所述,吉林省本地横向外省人才流失这一问题突出问题必然导致问题严重,这种人才流失问题现象如果整体治理不能及时得到有效地控制或者缓解,必然会直接严重影响吉林省区域整体社会健康发展,使各区域经济社会发展不均衡,造成东北各省局部地区、部分区域整体经济快速健康发展的横向人才资源孤岛及其流动单向效应,影响吉林省未来的东北局部整体区域经济社会发展与未来经济走向,并且不能有利于促进我国以及东北地区局部区域整体经济的健康繁荣振兴[2]。

3. 吉林省人才流失的原因

近几年来,在当代我国吉林省人才流失相关问题越来越被广大人民广泛重点关注,作为构成我国高等教育大量人力资源的吉林省同时也成为国内人才流失大量之省。为了彻底准确弄清导致国内人才流失问题的几个根本原因并有效防止人才资源不断继续快速流失早已发展成为亟待解决的问题,在对吉林省大学生就业的宏观环境和微观现实进一步全面分析后,通过对大学生就业质量报告数据研究,结合高校大学毕业生的就业现状问卷调查,认为目前吉林省大学生的就业现状不容乐观:主要存在就业率下滑、毕业外流加重、高校专业结构调整不及时、用人单位存在对大学生的就业歧视、大学生就业过于追求经济利益等问题。具体原因如下:

3.1. 政策激励不足

吉林省的人才吸引激励政策,过于过度注重对高精尖的外来人口优秀人才的间接吸引,而直接忽略对本地高校应届毕业生等优秀人才的直接培养。因此本地来的劳动力大规模背井离乡,主要原因可能也就是因为在本地发展就业没有一套环境足够好和资源足够多的本地经济产业发展体系直接用来吸纳这些本地来的劳动力。而由于我们现有的本地经济产业不能为其他人提供一定的“就业安全度”,因此又因而直接出现了为大多数本地居民所广为诟病的“一编难求”、挤破头皮参加考试的公务员等不良现象。

3.2. 产业竞争力明显不够

健康的本地经济产业发展机制体系并未完全地基本形成,就很有可能直接导致这些城市区域内的综合经济竞争力明显存在不足,经济社会持续发展落后。我们可以再来看看那些本地外来人口大量性地净流入地区大的城市(比如重庆、杭州、武汉等这些一线大中城市),并不是因为本地没有一套足够体制性的激励机制可以解决这些现存问题,而是因为政府部门采取了大量新的政策措施用以有效促进本地经济产业健康有序发展,使得本地的人们可以看得在本地发展就业或者寻求自己未来职业生涯发展的大好机

会。另外，大学毕业生的不稳定性也是一个重要的因素，刚毕业的大学生对自身未来职业规划不够清晰和对职业生涯判断不够准确。

3.3. 经济发展模式制约

吉林省特殊的自然地理条件下形成了一个极具中国传统农业经济模式特点的封闭和分散的小生产农业经济，社会经济发达程度远远不能和发达省份相比较。这就造成吉林省除了具有稳定收入的行政事业单位之外，其它行业的就业氛围则并不景气。吉林省是目前我国高等教育教学事业发展比较发达的一个典型省份，通过积极探索发展高等教育、成人教育、职业教育等国家政策措施和职业教育教学途径，培养了大批优秀短缺专业人才，为促进我国国家经济社会稳定发展和促进国民基本社会经济持续健康进步发展奠定了良好基础，但由于短缺专业人才优秀资源的培养，研究管理开发使用、管理工作建设进度比较滞后，对短缺专业人才的优秀培养管理使用保护工作不到位，导致大批优秀培养短缺专业人才“隐性闲置”，出现了“假饱和”的人才短缺的严重浪费现象，人才资源研究开发管理优势没有真正地得到有效利用充分发挥，没有很好地把旧的短缺人才培养价值资源转换过来成为新的国家经济社会发展价值，专业资源管理科学技术高等职业学校人才资源开发浪费严重。如果人才在省内没有找到适合自己的工作，自然而然就会去其他的省份找工作。

3.4. 其他外部因素

近些年北上广及南方地区经济发展较快，对人才的需求较大，大学毕业生的工作机会较多，因此对人才的吸引力较大。根据对在校大学生的市场调查结果显示，2019年对于他们期望的继续就业工作地点来说，我国39%的在校大学生表示期望能够去北上广等城市，而到2020年，期望能够去北上广等城市的在校大学生的就业比例有所下降，为28%，然而到了2020年，期望能够去北上广等城市继续就业的在校大学生则其比例又迅速增长，高达为42%。大学生在各种城市就业地点选择、主要地点的具体就业选择上普遍已经表现出较强的各种就业倾向性和强的就业发展方向性，大型大中城市尤其特别像是北上广深等一些大型特大城市已经发展成为目前我国在校大学生需求群体最为广泛受众和青睐的一个城市就业主要选择地点。

4. 吉林省人才流失问题的应对策略

4.1. 更新人才观念

近年来在不断推进企业人才资源利用管理方面，人才资源利用管理体制的不断更新僵化落后，解决的不仅是人才流失的根本管理问题，而且促进的是优秀人才能够继续长大留下，就业者因此就需要不断更新推进人才管理观念，认清这一点是人才流动的一种重要必然趋势[3]。要牢固建立形成系统、树立现代我国人才资源管理社会降低管理成本观念、人才资源化的降低资本使用、社会成本资本化的降低管理成本观念，让我国现代社会用人单位或者企业不断逐步提高他们的使用社会成本经济效益、效能和提高社会成本管理效率，实现现代我国用人企业使用社会成本人力资源与使用社会人才资本、使用物力管理行政成本管理社会成本使用资源、财力管理行政成本管理社会成本使用资源的有效相互匹配协调优化和资源合理配置。不断探索建立更改社会人才资源管理体制的新方法，寻求新的人才管理模式，实行现代我国用人企业使用社会资本人才资源社会化使用管理、动态化使用管理、人性化使用管理、科学化使用管理、资本化使用管理；不断创新社会人才资本工作流动管理机制，建立发起并不断完善一个多功能多层次的现代化用人企业使用社会资本人才流动工作管理机制，以更好有效的适应我国企业社会人才资源不断有效优化合理发展的新形势时代发展需要。加强行业人才资源内部管理的专业流程制度化，建立健全内部选拔晋升制度和人才内部选拔考核机制，实行国家授权内部系统管理、规范行业内部管理工作制度，完善行业组织内部的

公平公正的竞争机制,以规范科学的人才管理方式保证专业优秀人才的有效合理配置和促进人才资源结构的有效优化。努力培育一个有利于人才合理有序自由流动的经济社会发展环境。构建更加多元化的人才市场服务体系,拓展人才市场营销发展服务,发展人才市场专业技术服务体系,为各类人才企业营造完善的人才市场环境。这就需要企业与政府高度重视,提供先进化设备,改变以往观念跟上时代步伐,提供良好的社会环境。只有这样才能保住部分吉林人才,引进部分地区人才。

4.2. 积极落实吸引人才政策

结合本省的实际经济运行、社会发展实际综合情况认真研究制定和贯彻落实党和国家关于积极吸引和合理鼓励当地留住海外优秀人才的相关优惠政策,鼓励省内优秀高新创业教育人才就地、在外优秀高新创业教育人才返乡创业务工落地,借助我国“大众创业、万众创新”的优秀创业培育浪潮,推出与创新人才创业培育相关的特色产业链和公共服务体系,推进省外创新人才创业培育带动当地就业转型发展[4]。同时积极推行高校应届毕业生凭高校毕业证当地申请落户的相关政策扶持制度,为其彻底解决家庭住房困难的生活问题,并同时提供相应的基本生活保障补贴及各种地方政府基本福利待遇,真正地把扶持政策、经费、待遇等落到实处。优秀人才扶持政策还规定应当着重于对倾向国家主流经济支柱产业和国家重点新兴产业地区的培育,给予优秀人才就业发展使用所需的各种配套人力资源。除此以外,要积极探索拓宽对外引进我省优秀人才的就业渠道,在不同专业领域也要引进不同的专业类型的优秀人才,坚持创业引才和招人引智培养相结合。

4.3. 完善人才服务体系

建立健全完善的高校专业人才学生创业信息服务体系,为留住优秀人才提供强有力的制度体系保障[5]。主要有以下两个方面:第一,为当地就业的大学毕业生提供人文关怀。解决高校毕业生在学校创业初期或者在就业初期面临资金短缺等一系列社会问题,通过对优秀员工的企业人文管理关怀才能留住优秀人才,同时也希望能充分调动企业员工在工作中的劳动积极性和对自己企业的社会认同感和社会依赖度。第二,着力建立健全高技能全面优秀人才培养、评价、使用相结合的合理运行和完善的激励机制,并实施一系列的培育人才的工程[6]。同时,要努力建立高层管理者和技能型人才管理制度体系,建立健全人才信息发布公开制度体系,引导各种优秀人才遵循市场规律合理有效流动。

5. 结语

吉林省人才流失是一个迫在眉睫的问题,要想解决吉林省人才流失,就必须从国家政策、社会福利制度、公司工薪待遇、大学毕业生的个人工作意向等多方面下手。要通过特色社会主义经济协调发展,为吉林省高校引进外部本省优秀人才、留住本省优秀人才发展打好坚实可靠的经济环境基础,为更好地合理使用本省人才、发展本省人才事业创造良好的政治经济文化环境和其他社会经济条件,从而有效率地防止人才外流流向问题进一步严重甚至加剧。最终彻底破解本省人才资源流向的孤岛马太效应,彻底解决本省人才流向孤岛设置问题,使本省优秀人才发展呈现出横向多极化发展趋势,解决本省人才资源分布不均衡的现实问题,从而彻底实现在国家人才政策引领下,助力东三省工业集聚基地经济持续健康发展。

基金项目

吉林省教育厅科学研究规划项目“基于生态位理论的吉林省高校创新创业教育协同育人模式研究”(JJKH20210079SK);吉林省职业教育与成人教育教学改革研究课题“吉林省职业院校创新创业教育体系建设研究”(2019SZJBH02);北华大学省级大学生创新创业项目“吉林省大学生人才流失现状调查及对策研究”(编号:202110201123)。

参考文献

- [1] 王利国. 吉林省大学生就业的经济影响因素分析[J]. 税务与经济, 2018(2): 107-112.
- [2] 刘国斌, 孙雅俊. 新型城镇化与产业转型之互动关系——以吉林省为例[J]. 税务与经济, 2017(5): 106-112.
- [3] 郑美群, 张宝. 有效控制吉林省人才流失的对策[J]. 经济纵横, 2005(9): 49-50.
- [4] 刘毅, 高军, 孙明哲. 东北地区人才流失危机管理系统探讨[J]. 商业研究, 2009(1): 91-94.
- [5] 杨从杰, 董晓晨. 企业人才流失危机预警管理研究——基于非语言沟通视角[J]. 经济问题, 2016(8): 83-86.
- [6] 徐茜, 岳雷, 姜道奎. 高科技企业人才流失预警机制研究[J]. 科技管理研究, 2015, 35(15): 127-130.