

走或留，都是人与城的牵绊

——青岛市高校毕业生择业面面观

■青岛财经日报/首页新闻记者 封满楼

每个人心中都有一座城，住着一个不可能的人，那个人路过了青春一阵子，却会在记忆里搁浅一辈子。

人与城，互相牵绊、相互成就。人在城市里卑微而努力地活着，城市为人撑起让灵魂栖息的港湾。

安逸与奋斗，或许与城无关；离开还是留下，一定有人与城的牵绊。



高校毕业生校企招聘会(资料图)。

走，何处安放寂寞的灵魂？

梁辉(化名)大学毕业后留在青岛从事了8年的设计工作，但是依然选择了离开。

“当时设计工作的收入我觉得还行，虽然公司给的工资不高，但是我额外接些私活，每月也能有5000元左右。”梁辉回忆说，但相比南方低一些，当时杭州同行月薪能在8000元左右，上海则在10000元左右。

为了和家人更有保障的生活，梁辉最终还是选择去杭州谋生计。

但是杭州并非所有人的“天堂”。“当时丈母娘要求我在杭州买一套400万元的房子，生活尚且拮据的我只能再次离开。”梁辉唏嘘感叹道。

最终他选择回到嘉兴老家安家，房价便宜还能照顾老人。“我最初在嘉兴买的房子现在价格已经翻了四倍。”

“我对青岛还是有感情的，毕竟生活了8年，那里有昔日的同学和老师，还有很多好友。”梁辉感慨地说。

随着“少子化”“老龄化”的情况越发严峻，城市年轻人变得越来越“稀缺”。国家统计局2021年9月公布的《经济社会发展统计图表：第七次全国人口普查超大、特大城市人口基本情况》显示：青岛15到59岁人口占比为64.31%，在7个超大城市和14个特大城市中，仅高于济南、大连和重庆，而深圳、广州、杭州、东莞、佛山、昆明的这一数据均超过了70%。

因此，青岛市需要向年轻人的源头——高校毕业生入手。

再看山东省高校毕业生就业质量报告中的数据，2019届非师范类毕业生就业人数为4505万人，其中济南就业占18.72%，青岛占16.16%，出省就业占18.12%。

留，不同的人不同的城不同的景

陆静(化名)毕业后选择了留在青岛，已经度过了15年的光阴。

“很多老同学经常问我要不要回老家，说也许回家发展更加好了。那时我迷茫了，矛盾很久，但我还是留下来，生活可能不是自己想要的，但我们仍然得继续努力，不为别的，只为了自己。”

“有了家，有了孩子，就安定下来了。”陆静现在是公司的中层，工作稳定，虽然工资不高，但她还是没有放弃自己想做的事情，每天晚上都抽时间去学习。“安逸或奋斗，与城市关系不是很大，还在于个人的执着和努力。”

一个人一座城，一座城一幅风景，不同的人，不同的城，不同的景。

高学历人才更看重的是产业发展，有的人才可能更重视的基础建设，有的人才更享受生活便利。因人而异，因人施策方为上举。

城市各个环节发展好了，人，赶也赶不走。说得更加形象点：人是流淌在城市肌体中的血液，城市建设是让血液自由流动的血管，而产业和企业是让血液充满活力的基因。

中国海洋大学2020届签约毕业生的就业地域流向统计显示：在山东省就业的比例最高，占59.34%，其中35.32%在青岛市就业；其次是京津沪粤和东部其他地区。

本科毕业生中，在山东省内就业的占43.61%，其中26.33%在青岛市就业，到京津沪粤和东部其他地区就业的占34.97%，到中部地区就业的占8.15%，到西部地区就业的占13.26%。

硕士毕业生中，在山东省内就业的占65.50%，其中37.80%在青岛市就业，到京津沪粤和东部其他地区就业的占24.86%，到中部地区就业的占5.48%，到西部地区就业的占4.16%。

博士毕业生中，在山东省内就业的占64.04%，其中49.12%在青岛市就业，到京津沪粤和东部其他地区就业的占28.51%，到中部地区就业的占1.75%，到西部地区就业的占5.70%。

中国海洋大学2021届签约毕业生的就业地域流向统计也显示了这一特点，“一带一路”

而2020届毕业生就业流向也不容乐观：山东大学2020届毕业生签约就业的省、市、自治区来看，山东省内和省外就业的比例分别为55.54%和44.46%。就业人数在200人以上的省(市)有6个，依次是：山东省(5400人)、北京市(704人)、江苏省(572人)、广东省(529人)、上海市(359人)、浙江省(328人)，就业人数最多的10个城市是：济南市、青岛市、北京市、威海市、上海市、深圳市、潍坊市、苏州市、淄博市、烟台市。

毋庸置疑，前有一线城市、省会城市的“挤压”，后有强二线甚至三线城市的“追兵”，透视着青岛市对未来发展吸引人才的急迫感危机感。

青岛市近年来加紧出台关于进一步深化户籍制度改革的意见，进一步放宽学历人才、技能人才落户条件，对有学历、有职称、有技能的人才，实现落户有保障；对城区有稳定就业或稳定居住的人员，实现“想来可来”；对“双招双引”项目及有贡献企业落户，实现全程便捷服务。截至目前，已有53792人通过平台“秒批”落户。目前青岛市正加快推进“人才服务一件事”，同时在李沧区开展“无感知、免打扰”服务试点，努力打通部门间数据壁垒，为人才进一步简化办事程序，精简申报材料，提高办事效率。

多年来，青岛市持续密集开展“青才实训营”“青岛招才引智名校行”“山东蓝区国际青年人才招聘活动”“百所高校千名博士青岛行”“职选青岛”青岛高校毕业生系列招聘会、“外国留学生走近青岛”专项服务等活动，全力冲刺每年聚才25万人的目标。

沿线地区、京津冀地区、长三角地区和粤港澳大湾区等重点区域是毕业生心之所向。其中，青岛市海洋经济产业优势，正吸引着越来越多的硕士以上的高学历人才驻足。

还是那句话，产业和企业是滋养人才成长的关键因素，产业留人，人兴产业，缺一不可。

仍记得在一次博士人才招聘会上，除了海尔、海信等国企招聘摊位前有人光顾外，大多数博士扎堆在科研院所和高校，其他民营企业均门庭冷落……

2020年，青岛市民营经济贡献了全市57.5%的投资、64.9%的进出口、63.6%的境内上市公司数量、66.8%的税收、82.6%的城镇新增就业、98.1%的市场主体数量，成为全市经济社会发展的绝对“主力军”。但民企的“头部”却屈指可数。2021中国民企500强名单中，青岛5家上榜。与民企500强不断增加的深圳、杭州、宁波等城市相比，青岛民营企业的发展质量和规模仍有待提升。

而民营企业恰恰是承载人才的“中坚力量”，是为血液供给营养的主动能。

青岛市也看到了这方面的不足，并持续加快为企业输血造血的步伐。

在青岛市《关于加快打造工业互联网人才集聚高地的行动方案》中，诸多奖补涌向企业：鼓励头部企业面向社会培养急需紧缺专业实用人才，重点企业、科研院所联合培养应用型硕博研究生，按绩效给予一定奖补；对企业委托人力资源服务机构引入外引进年薪50万元以上的工业互联网领域产业人才，按照上年度企业实际给予计缴所得税年度薪酬总额的10%给予企业猎聘补贴，最高补贴50万元；支持企业设立离岸创新创业基地，在市外就地集聚人才、进行科技创新、促进项目输入、引导资本回流等方面成效突出的，给予最高2000万元奖补。搭建工业互联网领域协作创新平台，协同开展技术攻关和成果转化，符合规定的每个项目最高给予500万元资助……

诚然，企业成长需要时间，滋养人才更需要漫长的滴灌过程。

走还是留，始终努力着就是成功

当一座城经历了岁月的风吹雨打后，人也学会了忍耐，学会了包容，学会了深刻。

在市南区工作了6年的侯艳(化名)选择了去高新区工作，她虽然留在了青岛，但又感觉离开了。

“城区房子太贵了，好在我多年前就在城阳区买了房子，现在觉得在这边工作，离家近，否则每天的通勤成本太高。”侯艳说，这里配套各方面要好一些，交通也便利一些，但是产业、教育、医疗等相比市区还是有一定差距。

远眺胶州湾大片银白色的滩涂，侯艳有着些许迷茫。

近年来，城阳区、胶州市、西海岸新区、即墨区逐渐成为市区外溢承接地，交通便利是首要条件。如果人口、资金、技术等要素，不能够低成本、低耗损地从大城市向辐射地流动，外溢的企业只能往回走。

除了交通之外，基础设施也很重要。这个基础设施不仅包括公路、高铁车站、商场，还包括住宅、医院、学校、市政管理等公共服务设施。

房子虽然不是人生的全部，却可能是收入的全部。城市靠房子拴心留人的政策就有一定效用。城阳区共有产权实施后，莱西市又实施了研究生购房券办法，青岛西海岸新区也发布人才新政，区域内建设的产权型人才住房，购买价格不高于销售时点同区域商品住房售价的80%，其中高层次人才以及博士研究生学历人员不高于70%。

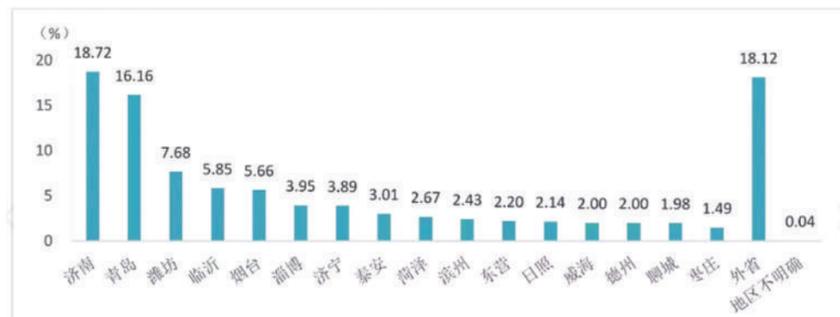
针对产教融合问题，青岛市近年来专门开展了《重点产业紧缺人才需求市场化配置调查分析》《工业互联网人才需求分析及对策研究》

《“新锐”企业、人才的经验做法与启示》等深入调查。调研发现，新兴未来产业人才多集中于深圳、北京、上海等地，人才集聚效应明显。例如，深圳的新一代信息技术产业人才占全国的比重高达156%，北京的文化创意产业人才占全国的比重高达201%。相对而言，青岛市在新兴未来产业人才优势尚不突出，五大新兴未来产业未进入前十。而在传统支柱产业中，青岛在商贸服务、纺织服装、机械设备、橡胶化工领域人才优势较为突出，六大产业中除食品饮料产业外，均在全国前十行列。

现实虽不尽如人意，但这座城市更加明确了产才融合的方向和引才重点目标区域。

青岛市明确主动对接京津冀、长三角和粤港澳大湾区等经济区域，将重点产业领域的高端人才要素和创新创业资源更多引入青岛，对于引进难度大的领军人才纳入柔性引进政策范畴，支持产业内头部企业在发达城市建立创新研发中心和人才“飞地”，为青岛贡献关键智力支持。同时，青岛市提出了到2025年，基本建成“主城区与市内各区市40分钟通勤、胶东经济圈1.5小时通达、国内主要航空枢纽城市3小时覆盖”的综合交通网的目标。

青岛市各路引才队伍已然“出征”，正在为城市持续引入新鲜血液，需要更加畅通的血脉和更富活力的因子。城市应该及时抓住先发优势，把血管拓宽、加深，拓展人才便利流动的广阔空间；把营养给足、给充分，让人才发展充满生命力、想象力、创造力的深远厚度。



山东省2019届非师范类高校毕业生就业流向图。

■ 相关新闻

判形势、想对策、谋发展

夯实就业创业环境 青岛激励“青雁归巢”

■青岛财经日报/首页新闻记者 封满楼

“2022届在青高校毕业生规模预计高达13万人，较去年增长近2万人，规模和增量均创历史新高。同时，受就业观念和多种心态影响，部分毕业生择业期望值过高，慢就业、缓就业的现象愈加普遍。”近日，23所在青高校齐聚毕业生留青就业创业座谈会，山东科技大学学生工作处副处长孔环表达了自己的担忧。

又是一年毕业季。为抓住高校毕业生求职“黄金期”，助力更多在青高校毕业生尽快实现就业创业，青岛市人力资源和社会保障局启动“青雁归巢”行动，各级人社部门以“五个一”活动为主线，即发放致青岛籍大学生的一封信、组织一次岗位推介活动、开展一次就业指导培训、进行一次人才政策解读、组织一次职场体验活动，通过线上线下相结合的方式开展系列服务活动，让青岛学子更加深入了解家乡的发展变化，产业特色和就业创业环境。各级人社部门面向全市征集了海信集团、青岛啤酒集团等710多家优质企业的实习见习及招聘岗位1.2万个，岗位信息还将持续更新。“同时，我们还将携手全市重点企业开展青岛学子名企行活动，为青岛籍大学生和用人单位搭建对接交流平台。

青岛市人社局邀请23所在青高校召开在青高校毕业生留青就业创业座谈会，山东大学(青岛)、青岛大学、青岛科技大学、青岛黄海学院等8所高校提出了高校毕业生留青就业、创业工作情况及意见建议，为推动在青高校毕业生留青就业创业出谋划策，凝聚合力。

受疫情影响，高校举办大规模线下招聘会

频次减少，毕业生对线上招聘平台展示的企业及岗位缺乏直观了解，也缺少与HR面对面交流的机会，签约成功率较低，求职期望期延长。中国海洋大学就业创业指导与服务中心主任于杰表示：“在青高校毕业生特别是青岛生源毕业生留青意愿强比例高，可通过‘职业体验日’、青年见习计划、‘青才实训营’等活动，打通求职双方信息壁垒，提升毕业生对企业的认知、对岗位的了解，增强其求职就业能力。”

针对如何激励和扶持大学生在青创新创业，中国石油大学(华东)创新创业办公室主任赵新强指出，针对在校大学生创业，应实施“内驱外引”创业训练模式，内由兴趣驱动，项目支撑，外由竞赛牵引，以赛带练，项目训练和竞赛实战结合，提升学生创业能力。青岛理工大学学生工作处副处长牟永川则认为，对长期为毕业生提供就业创业服务的大学生创业企业，要建立激励政策，对创业失败的大学生，应加大跟踪帮扶力度。

“在青高校是推动青岛文化、经济社会发展的重要支持，是优秀青年人才的重要储备基地，也是青岛创新发展的重要战略力量，此次座谈会的召开恰当时。”市人力资源和社会保障局党组成员、副局长刘传华在座谈会上表示，“下一步，市人力资源和社会保障局将联合在青高校重点围绕校企合作对接、大学生见习实习、岗位精准招聘、人才政策进校园等措施，促进在青高校毕业生留青就业创业，提升他们的归属感和获得感。”