

地方事业单位岗位吸引力对高校毕业生留乡就业的促进作用

周笑

柞水县人力资源和社会保障局, 陕西 商洛 711400

DOI:10.61369/IED.2026040014

摘 要 : 县域事业单位承载县域公共服务、基层治理的核心支撑, 岗位稳定、保障福利、社会评价与晋升路径左右高校毕业生就业倾向。岗位薪资、成长通道、社会认可、扶持政策、乡土情结, 均可梳理事业单位吸引力和毕业生回乡就业的内在关联。岗位吸引力提升减少基层人才流失, 毕业生将自身成长融入家乡建设, 持续夯实地方公共服务水平, 稳住区域人才储备。

关 键 词 : 地方事业单位; 岗位吸引力; 高校毕业生; 留乡就业; 人才回流

The Role of the Attractiveness of Positions in Local Public Institutions in Promoting College Graduates to Remain and Work in Their Hometowns

Zhou Xiao

Zhashui County Human Resources and Social Security Bureau, Shangluo, Shaanxi 711400

Abstract : County-level public institutions serve as the core pillars for delivering public services and grassroots governance in their jurisdictions. Their stable job positions, comprehensive benefits packages, positive social reputation, and clear career advancement pathways significantly influence college graduates' employment preferences. Factors such as salary levels, career development opportunities, societal recognition, supportive policies, and emotional ties to one's hometown collectively demonstrate the intrinsic connection between institutional appeal and graduates' decision to return for employment. Enhanced job attractiveness helps prevent brain drain at the grassroots level, enabling graduates to contribute to local development while continuously improving regional public service standards and strengthening the region's talent pool.

Keywords : local public institutions; job attractiveness; college graduates; employment in rural areas; talent return

引言

高校毕业生择业会受岗位稳定程度、成长空间、生活开销、乡土情结各类条件牵制。属地事业单位承担一线公共服务职能, 岗位波动小、服务群体清晰、大众评价良好, 能够引导学子返乡从业。多地持续出现青年人才向外流动、基层编制缺口持续扩大, 拉高属地事业单位岗位吸引力、留住返乡求职高校学生, 能够聚拢本地人才、夯实基层治理基础, 相关内容具备研究价值。

一、地方事业单位岗位吸引力的现实基础

(一) 稳定编制形成职业安全预期

属地事业单位依托完善制度形成稳定工作环境, 编制管控、薪酬发放、社保缴纳、职业年金、休假相关保障标准清晰, 给求职学生稳定的从业预期。市场类岗位人员变动频繁、薪资起伏、晋升路径模糊, 对比之下事业单位更便于学子规划长久从业路径。打算回乡发展的高校学生依靠稳定工作稳住日常收支, 依托本地熟悉环境处理居住、婚嫁生育、老人赡养与家庭照料各类实

际事务。扎根故土搭配稳定工作, 学生规划自身发展时会同步考量本地长远建设, 愿意长期留在家乡参与工作。

(二) 公共服务岗位契合返乡需求

县域事业单位覆盖教育、医疗、文旅、社保、政务各类公共服务板块, 日常工作贴近群众各类生活需求, 让应届毕业生收获真切职业价值, 回乡从业不只是地域层面的回归, 自身专业、社会责任与故土情绪会形成深度联结^[1]。在外完成学业的青年更清晰察觉家乡服务缺口、基层治理缺口与民生优化潜力, 入职本地单位后可把课堂所学转化为建设故土的实操能力。这类岗位服务

人群清晰，工作成效会体现在办学水平、就医条件、文化活动、基层办事各项实务里。岗位自带的特质加深青年参与家乡建设的切身感受，为扎根故土就业筑牢情感根基。

（三）基层治理扩容带来人才缺口

县域治理与公共服务细分工作持续增多，基层事业单位承接民生兜底、乡村建设、医疗保障、养老照料、应急处置、社区服务各类工作内容，对应专业青年人力的需求持续上涨。各地事业单位既需要具备统筹协调能力的从业者，也吸纳掌握教育、医疗、数字技术、财会、社工相关专业知识的应届毕业生完成日常工作。基层增设岗位拓宽服务范围，返乡求职学生拥有更多入职途径。不少区域青年劳动力持续向外流失，在岗人员年龄偏大，专业储备人力短缺，公共服务开展承压，吸纳应届毕业生可优化人员构成，提升岗位运转活力。岗位空缺匹配应届生求职诉求，本地招揽返乡学子具备充足现实支撑。

二、岗位吸引不足下的留乡就业阻滞

（一）薪酬待遇与城市机会存在落差

县域事业单位工作具备稳定优势，薪资标准、绩效浮动、发展平台对比大城市各类岗位存在明显落差，青年择业会综合衡量收入上涨空间、生活配套、行业资源、长期发展前景。本地岗位薪资体系固化，绩效激励力度偏弱，住房出行进修相关配套不完善，会降低优质青年求职意向。有心回乡发展的毕业生，顾虑收入增速、行业眼界、生活条件后会去往外地求职。薪资差距左右青年初次择业判断，动摇长期扎根基层的想法，本地事业单位招聘人才时会处于竞争劣势。

（二）晋升通道不清削弱长期意愿

属地事业单位成长通道规划模糊会干扰应届学生对自身长期发展的判断，基层编制总量、职称配额、岗位层级、机构级别存在硬性约束，人员晋升节奏偏缓，青年从业者常会承担更多工作却无法同步获得职级上调^[2]。岗位培训资源偏少，专业能力评定规则存有漏洞，个人工作实绩难以转化为职级上调或是薪资调整，学生会滋生发展受限的感受。个人成长不单单依靠职级变动，专业素养积累、行业认可、发展平台拓展同样关键。属地事业单位缺少连贯的人才培育体系，原本安稳的工作环境会束缚个人提升，降低青年学子留在本地长期服务的想法。

（三）岗位信息传递影响择业判断

应届生感知属地事业单位岗位优势，依托各类岗位资讯的传播形式。各地招考公示仅标注岗位名称、学历门槛与考核流程，岗位实操内容、成长路线、福利标准、培养体系、服务人群及本地人才扶持政策介绍偏少，学生难以完整认知岗位全貌。学生搜集求职资讯的途径丰富，事业单位固化宣传模式难以覆盖校园、线上平台与学生社群，岗位自身优势会被城市企业、热门行业资讯遮盖。残缺信息加深青年群体对基层工作固有印象，学生片面认定基层岗位上升空间狭小、日常工作枯燥。真实完整且时效及时的岗位信息供给存在缺口，直接左右学生报考意向与返乡从业抉择。

三、增强岗位吸引力的实践路径

（一）完善待遇保障提升岗位竞争力

本地事业单位提升岗位竞争实力，依托固定基础薪资搭建多元配套福利，搭建贴合应届毕业生实际诉求的保障机制。足额发放薪资绩效社保与职业年金，依托本地财政与人才条例增设住房补助、租住帮扶、出行优待、健康体检、进修补贴各类福利。紧缺专业、一线基层、刚需公共服务岗位，依靠分层绩效、专项人才补助、在岗年限嘉奖提升岗位优势。福利体系优化不能局限薪资调整，兼顾新人入职安置、家庭照料、职场适应各类诉求，让基层事业岗位在稳定属性之外拥有更全面的竞争优势。

（二）拓宽成长通道增强职业获得感

属地事业单位稳定留住应届高校学子，搭建层次完整连贯且发展走向可预判的人才培育配套体系，身处基层一线的青年从业者能够直观看见长期上升空间。新人适配教学、资深员工结对指导、跨岗位实操历练、专业课程深造、职称等级申报串联整套培育流程，帮助刚走出校园的学生快速吃透公共服务运行流程与基层各类治理实操任务^[3]。日常工作中表现亮眼的青年在岗人员，能够获得项目落地推进、骨干人才储备培养、重点专项工作小组、内部岗位公开竞选更多参与权限，个人在岗付出和综合能力提升形成紧密对应关系。职级上调、职称评定聘用、工作绩效考核更多考量落地工作实际成效、面向群众服务真实成果、个人专业综合水准，不再单一依照在岗资历时间划定评判标准。层次分明清晰的成长路径加深学子对本职工作的内在认同感，长久扎根家乡从事基层工作的内在动力得到稳步强化。

（三）优化校地协同提高人岗匹配度

提升毕业生回乡就业整体质量，本地事业单位与院校搭建深度适配的人才对接渠道。当地整合教育医疗文旅政务信息服务各类岗位缺口，提前向院校推送人才需求清单，求职阶段便能知晓本土岗位类别、能力标准与成长路径。院校就业部门结合基层岗位特质开展政策宣讲、实地见习、实操锻炼与职业规划引导，帮助青年客观认知基层工作实际内容。本地事业单位搭建实训站点、实习名额、校园招录、定向培育渠道，人才筛选环节前置至在校学习阶段。校地联动缩减岗位需求和专业能力的匹配偏差，提升青年报考意愿，缩短入职后的适应周期。

四、留乡就业促进成效的样本呈现

（一）县域岗位供给带动毕业生回流

县域事业单位岗位供给扩容，为高校毕业生返乡就业提供清晰的承接载体，教育、医疗、文化、农技、社保等岗位持续开放，毕业生回乡择业不再局限于少量行政或临时岗位。丰富的岗位品类适配不同专业人才的自身条件，有效缓解专业学习与本地就业需求脱节的问题。地方招聘公示编制待遇、服务要求、工作内容及人才优待政策，帮助毕业生建立稳定的就业预期。不少毕业生有心就近顾家、降低生活成本、投身家乡建设，岗位资源的扩充让这类想法落地为就业选择，推动区域人才实现正向回流。

（二）公共服务需求提升岗位承载力

县域范围内各类公共服务需求持续扩张，属地事业单位吸纳青年人才的整体承载能力随之提升。本地老龄人口持续增多、乡村配套服务持续补齐、城乡医疗教育资源逐步优化、社区治理模式走向精细落地，各类新增工作内容对专业技术、综合管理、一线服务从业者提出更高标准^[4]。走出校园的应届学生入职事业单位，可借助线上办公系统、政策普及推广、基础数据梳理、群众日常沟通、专项业务服务补足基层人力缺口。群众产生的各类服务诉求划分细致，各岗位负责内容划分明确，学生在校习得的专业知识拥有充足施展空间。属地事业单位调整岗位分配结构、理顺日常办事流程，把公共服务承载压力转化为实践锻炼平台，应届学子既能拥有安稳就业渠道，也能在一线实操过程中积累工作经验、实现个人自身价值。

（三）职业认同增强基层人才稳定性

应届学子长期供职属地事业单位，薪资福利之外，自身对岗位的认可程度同样起到关键作用。基层单位日常处理教育帮扶、医疗保障、民生手续、文化建设、基层治理各类实务，各项工作产出直接对接群众现实诉求，从业者极易生出岗位独有的价值体会。学生参与家乡各类公共事务，逐步读懂本地人际脉络、发展短板与群众真实期盼，择业初衷不再只停留在谋生层面，转而愿意长期投身本地服务。单位设立评优嘉奖、开展业务实训、同步反馈工作情况、展示一线服务成效，能够深化从业者内心价值认知，青年群体清晰感知自身劳作和区域建设的内在关联。内心对本职工作的认可持续加深，人才外流现象得到缓解，基层在岗队伍整体状态更为稳固。

五、地方人才留用机制的长效完善

（一）健全岗位评价与激励衔接机制

地方事业单位岗位考核不再单一依托资历条件，结合履职内容、工作负荷、群众评价、专业成果与创新表现搭建多元考核体系。基层一线、紧缺专业及重点公共服务岗位人员，可在绩效发放、评优申报、职称评定与职级晋升中获得对应优待。考核结果

与激励机制深度挂钩，破除仅靠书面材料、年度打分的形式化考核模式，透明规范的考核体系，让青年毕业生明晰职业提升路径，让岗位付出与职业回报形成合理对应。

（二）推动服务保障向青年群体延伸

应届毕业生入职属地事业单位后，会遭遇职场适应磨合、生活安顿落地、居住开销负担、人际圈子融入、未来家庭规划等各类现实难题，对应的配套保障需要贯穿新人入职到长期成长的全部阶段^[5]。地方结合青年人才的实际诉求，完善租房安居帮扶、日常通勤便利服务、心理疏导关怀、专业技能实训、婚育配套支持以及文体休闲活动，有效降低返乡学子扎根发展的生活开销。用人单位搭建新人专属帮扶引导机制，助力新晋员工熟悉岗位工作流程、掌握群众沟通方式、熟知本地公共服务的运行特点。贴合青年实际诉求的全方位保障体系，可以让岗位的稳定优势真正转化为人才长期留守从业的核心优势。

（三）形成地方发展与个人成长联动格局

地方事业单位吸纳高校毕业生返乡就业，需将岗位建设融入县域发展、公共服务提质与人才队伍建设整体布局。区域产业升级、乡村建设、基层治理与民生服务持续产生专业人才缺口，青年毕业生也依托在岗实践积累阅历、锤炼本领、收获行业认可。事业单位依托项目实操、专项工作、跨岗协作与业务培训，为青年人才搭建能力展示平台，让个人成长贴合区域发展节奏。岗位发展贴合地方实际需求，毕业生可在服务本土建设中建立职业归属感，为区域人才留存筑牢内在基础。

六、结语

本地事业单位岗位吸引力的整体提升，是引导高校毕业生返乡稳定就业的关键举措。优化薪资福利体系、打通人才成长路径、深化校园与地方联动、健全常态化激励规则，能够切实增强岗位综合竞争力与从业者职业归属感，让毕业生从初步考虑返乡转变为长期扎根基层。地方持续打磨青年人才配套服务体系，让事业单位岗位精准适配基层各类公共服务诉求，为县域人才汇聚与治理水平进阶提供坚实的助力。

参考文献

- [1] 吴哲, 苏立宁. 事业单位公开招聘制度变迁历程、演进特征及动因 [J]. 中国人事科学, 2024, (8): 7-17.
- [2] 拓磊. Y市A县事业单位管理岗位人岗匹配问题研究 [D]. 延安大学, 2024.
- [3] 卢泳铭. S市事业单位公开招聘的问题与对策研究 [D]. 东南大学, 2021.
- [4] 熊通成. 我国事业单位工资制度改革历史回顾与未来展望 [J]. 秘书, 2021, (5): 3-13.
- [5] 彭明珠. 事业单位人员聘用制度改革策略探讨 [J]. 现代商贸工业, 2021, 42(5): 101-102.