内容：

今年受疫情影响，用工短缺成为企业复工后的一个最大难题，尤其对专业技能人才需求较大。虽然期间绍兴也开出多趟免费专列、大巴车赴外地接回员工、招才引智，但仍远远满足不了本地企业的用工需求。因此要解决疫情下的用工紧张，在加大力度外招的同时，更应加大力度留住本地高职院校毕业的技能型人才。

但由于种种原因，许多本地高职院校毕业生不愿意留在绍兴就业发展，绍兴面临苦为他人做嫁衣的窘境。如何制定更加吸引人才的政策，创造栓心留人的环境，让绍兴自己培养的人才留在本土就业创业，服务地方经济发展，是摆在我们面前的重要现实课题。

一、本地高职院校毕业生留绍就业情况及“外流”原因

绍兴市共有浙江工业职业技术学院、绍兴职业技术学院、浙江邮电职业技术学院和浙江农业商贸职业学院4所高职院校，以2019届毕业生为例，4所学校共培养应届毕业生11790人左右，均以浙江省内生源为主。毕业后留绍就业人数占可就业人数的比例分别为：浙江工业职业技术学院21.01%，绍兴职业技术学院23%，浙江邮电职业技术学院17.08%，浙江农业商贸职业学院25.21%。而在这些留绍毕业生中，有70%本身就是绍兴籍学生，除去绍兴籍毕业生，去年毕业的外地籍学生中，仅有7.91%的外地学生最后选择留在绍兴工作。而且还存在不少绍兴籍学生没有留在本地就业的现象。

本地高职院校毕业生“外流”，固然与大部分学生毕业后更愿意回生源地就业有关，但也与绍兴对人才的吸引力偏弱有很大关系，主要有以下几点原因：

1、省内兄弟城市对人才的虹吸效应。

据浙江工业职业技术学院统计显示，2019届毕业生生源为绍兴籍的有650人，留绍481人，意味着有169人在市外就业；其余非绍兴籍学生大部分去了省内的杭州、宁波、温州三地，其中杭州918人、宁波534人、温州262人。在全省大湾区建设中，绍兴与杭宁温三地的城市能级存在一定差异，杭宁温的一些有利条件构成吸引学生的“拉力”，如较高的生活水平、良好的科研条件及更多诱人的职业平台机会等。而绍兴在城市能级、产业层次等方面存在着“先天不足”，本地高职院校毕业生普遍认为绍兴薪资待遇不敌大城市不说,就业选择面较窄,施展才华的空间比较有限。

2、绍兴人才政策没有体现出较大的力度和新意。

近几年，各地人才新政频出，绍兴去年出台了《高水平建设人才强市的若干政策》，从纵向看，对各类人才的扶持力度比往年更加升级，在促进高校毕业生就业创业上，将全日制专科高职毕业生列入安家补贴范围，可获得连续三年每年6000元的补贴。但从横向看，在政策内容上，与省内其他城市大同小异、鲜有新意，生活补贴、项目补助、创业补贴等已是老生常谈，且与杭宁温三地对人才资金支持的“财大气粗”无法相比，如湖州在安家补贴基础上，对2020年1月1日后新引进（招聘）到企业就业的全日制专科及以上毕业生，根据入职企业类别，还给予2500元/年或1.5万元/年的补贴。绍兴人才政策没有体现绍兴特色、绍兴优势。

3、专业技能与地方产业没有有效衔接。

有毕业生拿着各种技术等级证书，仍找不到合适工作，究其原因，是专业设置与产业需求、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程没有有效衔接。导致部分毕业生缺少工作经历和经验，没有实践基础，只能纸上谈兵，缺乏就业竞争力。

二、关于留住、吸引本地高职院校毕业生的几点建议

随着区域经济的发展，绍兴对面向生产、服务、建设和管理等一线的高素质技能型人才的需求越来越大。应采取多种措施，稳步提升在绍高职院校毕业生的留存率。为此，我提出如下四点建议：

1、扩大安家补贴范围，放宽落户条件。

基于我市传统制造业占比较高，对技术人工需求量较大的现实，建议安家补贴等人才优惠政策从全日制专科高职扩大到专业紧缺的应届中专优秀毕业生，进一步吸引技能型人才留绍就业。同时要引导企业加大在本市职校和职业技术学院宣传招聘的力度，建议马上在市内省内技术院校抢招技术工人，为后疫情时期生产回升做好人力储备。同时，在制造业密集的重点区域，结合户籍制度改革和城镇化，加快推进高职院校毕业生的市民化。

2、职能部门要创造优越条件，满足优秀毕业生生存需要。

对于外地毕业生来说，要在绍兴就业，最迫切的是解决生存需求。因此，政府和企业要想办法出台相应的制度，首先帮助他们解决住房问题。这是最现实也是最长远的问题。如果绍兴的经济适用房和廉租房对高职院校的优秀毕业生在政策上有一定倾斜，企业在此项政策中也拿出部分款项，帮助高职院校优秀毕业生解决当前生存中的首要难题，无疑是吸引外地毕业生留在本地做贡献的最具吸引力的条件。

3、推进校企合作制度化，达到校企双赢的目的。

职业教育，必须要遵循按社会需要办学、为地方经济发展服务原则。首先，政府相关部门要协调本地职业院校摸准相关行业的发展方向，然后，根据企业的需求挖掘紧缺岗位，调整专业方向和课程设置；要及时协调并落实职业院校与发展迅速的行业企业集团联姻，引进企业人才培养标准，并在师资队伍建设上，实行由企业专家、校内专业负责人共同负责的“双负责制”。其次，职业院校要紧紧围绕地方支柱产业布局调整专业设置，实施定向培养、委托培养、订单培养，使校企之间资源共享、利益双赢，进一步提高职业教育服务地方经济发展的契合度。