

文章编号:2095-0365(2023)02-0061-07

供给侧改革背景下青年人才服务基层的 现实困境及激励机制研究

王 璞, 崔冠云

(北京航空航天大学 人文社会科学学院, 北京 100083)

摘 要:推动人才供给侧改革,激励广大青年扎根建设基层具有重大的实践意义。针对当前人才激励机制难以适应现实发展需要的问题,本文以供给侧改革视角为切入点,在剖析青年人才服务基层的现实困境基础上,分析造成当前困境的具体原因,并针对性地给出解决方案。人才政策供给体制不活、机制建设力度不足与发展环境不优是约束当前青年人才服务基层的困境,当前亟须健全配套性激励手段,创新青年人才激励与保障制度,进而实现提升人才资源向基层一线和艰苦地区流动的内在驱动力。

关键词:人才供给侧改革;青年人才;服务基层;激励机制

中图分类号:C933 **文献标识码:**A **DOI:**10.13319/j.cnki.sjztdxbskb.2023.02.09

推进供给侧结构性改革,是适应我国经济发展“新常态”的必然要求,对全面深化人才发展体制机制建设,尤其是农村基层一线地区青年人才引导和激励机制的健全也具有重大的指导意义。党的十九大强调应努力贯彻实施人才优先发展战略,习近平总书记也指出:“当前我国比历史上任何一个时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标,也比历史上任何时期都更加渴求人才。”^[1]不断加强基层青年人才的供给有重大的历史现实意义和战略意义:一方面,有利于促进人才培养与地区和产业结构的调整相适应,以保障社会的公平正义;另一方面,也有利于解决由于经济社会形势变化和人才供需结构性矛盾所引起的就业问题,维护社会稳定,从而不断巩固社会主义和谐社会建设的基础。

当前,基层各项建设事业进入新时期新阶段,尤其是在创新与人才成为时代竞争主题的背景下,基层的人才发展面临着更为严峻的考验,人才

供给不足、“供需错配”这样一种结构性失衡的表现突出。诚然,要破除基层一线的发展障碍,就必须加强优秀青年人才的有效供给。因此,立足于人才供给侧改革和新时期国家人才战略思想,通过加强顶层设计、完善人才流动引导和保障机制,逐步健全青年人才服务基层的激励机制成为一项亟待解决的重大任务。

一、人才供给侧改革背景下基层青年人才供给要求

基层青年人才的供给应符合人才供给侧改革背景下的相关要求与方向。“致天下之治者在人才。”^[2]人才自历朝历代以来都是国家繁荣昌盛的基础和保障。如今的人才竞争更是综合国力竞争的核心要素。优秀人才的培养与引进有利于保障国家各项工作的有序进行,对基层建设更是发挥着至关重要的作用。因此,立足于我国的人才供给侧改革,探究基层青年人才供给要求一方面有

收稿日期:2022-10-21

基金项目:国家社会科学基金项目“深化党的纪律检查体制改革的理论与方案研究”(19BDJ018);北京市习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心(暨北京市社会科学基金)2018年度重大项目(18ZDL30)

作者简介:王璞(1994-),男,博士研究生,研究方向:廉政建设与基层治理。

本文信息:王璞,崔冠云.供给侧改革背景下青年人才服务基层的现实困境及激励机制研究[J].石家庄铁道大学学报(社会科学版),2023,17(2):61-66,104.

助于找出当前人才供给的现实困境,另一方面更有助于后期针对性地提出激励机制与解决路径。

首先,在我国“十三五”规划纲要中明确提出了要“激发创新创业活力,推进大众创业、万众创新,释放新需求、创造新供给”^[3]的要求。对于人才供给侧改革而言,既能在政府的指导下,通过多方式的、灵活的、科学的人才培养和引进模式实现与市场引入机制的融合;也对基层青年人才的创新创业能力提出新要求,基层青年人才要注重科研创新、实践创新等多方面的发展,以“三创”带动地区发展。

其次,依照《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》精神,应推进高层次人才供给侧结构性改革,培养高精尖跨学科与高层次复合知识型人才,大力支持和积极引导复合知识型人才面向基层一线和艰苦边远地区就业创业,是人才供给侧改革背景下统筹城乡经济社会协调发展的重要举措,也是对青年人才服务基层提出的重要新要求。当前,我国要实现各地区、各领域均衡发展的任务还较为繁重,一些地区还相对落后,基础设施建设和城市社区管理也亟待加强,非公经济和中小型企业仍有较大的发展潜力。因此,落实新型人才思想和举措,不仅有助于基层干部队伍结构的优化和基层政权建设的完善,更有利于解决由于经济社会形势变化和人才供需结构性矛盾所引起的就业问题,带动地区发展,维护社会稳定,从而不断巩固社会主义和谐社会建设的基础。

最后,积极引导和大力支持有志青年面向基层就业创业,为青年人才的健康成长提供了一个“实训场”,鼓励高精尖有志青年到基层建设的一线中去,发挥创新创业精神,并不仅是人才供给侧改革背景下对青年服务基层提出的新要求,更可以使其在服务 and 建设基层的过程中砥砺前行,磨炼意志和本领,不断实现个人价值和社会价值的交融提升。

二、基层青年人才供给的激励现状分析

引导青年人才向基层一线流动是调和我国人才结构,促进我国人才均衡发展的有效对策,更是实现各地区转型和跨越发展战略的需要。党的十八大报告提出,加大创新创业人才培养支持力度,引导人才向基层一线流动。党的十八届三中全

会提出,要健全人才向基层、艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制。当前,我国基层干部呈现出年轻化的状态,特别是在国家出台了相关的人才鼓励政策以及相关人才培养引进和保障机制逐步进入规范化轨道以后,整体呈现出总体规划不断加强、人才政策制定主体有所增加以及统筹协调管理能力日益强化的格局。

2003 年全国人才工作会议中明确提出实施人才强国战略,自此开始,国家和地方层面都出台了一系列人才政策。从国家层面来看,相继出台了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《国家中长期科技人才发展规划(2010—2020 年)》等一系列重要的纲领性文件。在国家层面文件精神指引下,各地市也逐步出台各类基层青年人才政策,如泸州市的《泸州市“十三五”人才发展规划》、完善高层次人才引进机制等“三大机制”,淮北市的“三支一扶”工作等等。近年来,县、乡一级各部门的年轻干部越来越多,基层人才供给效果较为明显,促进了城乡和区域之间的人才结构的调整,为基层地区输入了新鲜的血液、带来了发展的活力,也提升了基层现代治理的能力。国家层面政策效果显著,据不完全统计,从 2003—2013 年,四个基层服务项目即“志愿服务西部计划”、“三支一扶”项目、“大学生村官”项目、“特岗教师计划”,共选派了 117.4 万大学生到基层服务。截至 2013 年 9 月底,全国科技特派员创业服务队伍达 72.91 万人^[2]。然而,地方性人才激励政策往往存在诸多共性问题,如以号召性为主,实质性激励机制较少,且局部性政策多,缺乏系统配套性政策支持,易致使政策难以落地,缺乏具体的激励机制支撑,导致地方政策“空转”。

首先,现行的基层人才激励机制在很大程度上依然停留于政策优惠层面,许多青年人才也看重基层历练可以为其今后发展增加“砝码”,而事实上这种政策激励和允诺激励的模式往往会由于论资排辈和错综复杂的人际关系而导致某些年轻干部的政治仕途或提拔空间受阻。其次,基层青年人才引导和供给激励的改进为我国广大有志青年提供了广阔的就业选择空间,也为基层输送了大批优秀青年人才,但是较多复合型高精尖青年人才的流动往往容易受到各部门条块分割格局或所具备的素质与技能构成不匹配的影响而无法实

现人力资源的最优配置和效用的最大发挥。再次,随着基层青年人才的薪酬待遇和社会福利体制逐渐完善,基本满足了基层青年人才的生活所需,但基层事务处理繁杂、工作难度大,这样的基层利益激励手段还是让不少有志青年感到巨大的生活压力^[3]。最后,基层地区的成就激励对身居领导岗位上的干部来说可能确实行之有效,但由于处于普通职位上的干部无法获得直接的利益,基层部门相对于其他层级的部门来说更趋保守,也不鼓励创新,外加部门间互相掣肘,统筹难度大等情况,弱化了基层成就激励的效果。

三、限制青年人才服务基层的现实瓶颈

我国社会正处于转型升级的关键时期,面对人才供给侧改革背景下的发展现实需要和全面建成小康社会的总体战略部署,基层人才供给激励的内外驱动力以及相关机制体制的系统设计仍旧存在不足、不够的问题,人才激励政策的制定和实施也依然有较大的优化和完善的空间,因此,人才“难招、难留和难上”等问题一直制约着边远贫困地区和基层一线的建设、转变和发展。究其原因,主要是限制青年人才服务基层、人才供应不足的现实瓶颈,日益阻碍基层经济社会发展。具体表现如下:

(一)青年人才政策供给体制不活,无法充分调动人才的服务积极性

青年人才资源的有效配置和供给与良好的国家政策环境密切相关,青年人才政策体制不活是制约人才向基层一线流动的根本因素。但就目前而言,首先,我国在基层人才引进和发展机制上普遍存在着政策缺位越位和政策无法“对症下药”等现状,各地区也疲于关注青年人才的引进和发展问题,人才管理“行政化、官僚化”严重,影响了广大优秀青年扎根基层的决心^[4]。同时,基层各项制度建设都处于关键的转型时期,但传统的人才领导体制和工作格局却依旧在人才政策制定中发挥着重要的作用,严重阻碍了人才政策质量的有效提升以及政策执行的精准程度。

其次,与人才输送密切相关的国民教育体制也成为阻碍青年人才服务基层的影响因素。实现基层的跨越式发展往往需要在具备创新的

理念思维的基础上努力拓展自身的综合素质,但现行的人才教育和培养模式往往过于注重单一技能的培养和理论基础的巩固,缺乏对实践的重视和对“对口式”就业能力的培养,导致大量青年人才虽有服务基层的志向,但却没有与之匹配的专业知识和能力,造成青年人才向基层流动受阻的局面。

最后,部分人才供给激励政策定位不准确以及政策之间协同性的明显不足,使得不同部门、不同项目之间应有的分类互补性无法得到有效的强化,从而弱化了对基层青年人才流入的激励效果。

(二)青年人才流动引导机制建设力度不足,限制了人才主体作用的发挥

对引导青年人才向基层流动的机制建设力度不足是制约其流向基层一线的客观因素。首先,现行的基层人才的供给主要依赖于国家相关鼓励和优惠政策的号召,相应的基层人才培养模式和引进机制尚未建立健全,专业结构与人才素质不匹配,这在一定程度上导致人才的创新能力、业务能力和综合素质不能有效满足经济社会发展的要求,青年人才接续和累积动力不足,人才流动空间受限,人才使用效率大打折扣。

其次,由于当前一些党政机关、企事业单位以及部分社会组织之间的干部招录渠道不够通畅、招考平台不健全等问题,许多优秀的有志青年往往容易受到体制、身份以及相关条件的限制,难以实现奔赴祖国一线的伟大理想。

再次,对青年人才扶持模式和计划的创新程度不够,部分基层人才引进政策已经或正在失去激励性,而新型的人才引进和引导机制尚未真正建立起来,从而无法充分发挥人才所具有的效用和价值,阻碍了基层人才集聚模式的形成。

最后,截至目前,激励青年人才向艰苦边远地区和基层一线流动的力量依旧停留在政府这一单一主体的层面上,而社会组织、市场主体以及其他社会力量支持和引导青年人才向基层流动的驱动力却明显不足,激励主体过于单一化。此外,某些基层地区对于引进青年人才的激励措施的落地存在前提设定,如公务员和事业单位的招考工作大都存在报考条件 and 名额限制等前提条件,而在这样一种招考制度下,政策对象仍旧需要通过严苛的考试竞争才能成为特定人才激励政策的受益

者,激励作用也会因此受限^[5]。

(三)青年人才发展环境不优,缺乏人才流入的吸引力

人才发展环境不优是制约人才流向基层一线的关键因素。首先,在当前国家政策引导力度和价值观教育明显不足的情况下,大学毕业生的就业选择存在着地区和职业歧视等现象,大量优秀的青年人才流向资源充足的发达地区,而这些地区相较于基层一线而言,对于一般性人才的需求可能并不多,由此不仅造成了我国东部和大城市的人才浪费,也影响了西部、贫困地区以及基层人才的供给,形成了青年人才短缺与浪费并存的尴尬局面。

其次,提高薪酬待遇、改善社会保障体系、进行必要的表彰和激励都需要大量资金的投入,而基层一线地区缺乏的就是资金。近年来部分基层一线经济略有起色,但由于起点低、任务重,各项事业难以有较大的发展,进而造成了人才难进、难留的局面,引进人才只能流于表面。同时,基层一线囿于其经济基础较为薄弱,政权队伍建设进程缓慢,进而导致基层青年人才的职业发展空间和职业发展机会相对有限。

最后,由于缺乏相关创新政策的扶持,基层岗位或艰苦地区尚未形成上下统一的全方位公共服务体系和有效的财政金融体制,致使广大有志青年的服务热情和能力无法得到充分发挥,造成了基层人才长期供给不足的现状。

四、激励青年人才服务基层的基本原则与路径选择

(一)基本原则

优化完善引导青年人才扎根基层、服务基层的激励机制和手段,形成新型的基层人才供给模式,需要在坚持人才供给侧改革和新时期国家人才战略思想的基础上强化创新理念,努力健全引导青年人才向基层流动的基本指导方针。

首先,坚持“以人为本”、以需求为导向。在充分尊重人才的前提之下,准确把握各类人才的实际激励需求和地区人才需求,充分依托政府、市场和社会团体等多主体力量加强对激励资源的筹措和整合,强化对激励机制体制的建设和重塑,构建出一整套多层次的综合性岗位流动激励体系,有

效满足不同激励对象的差异化需求,从而最大程度地激发青年人才在基层就业创业的主动性和积极性,不断增强基层一线和艰苦地区人才供给的动能。

其次,以有效促进基层一线和艰苦地区的经济社会的发展作为检验基层青年人才激励机制的重要工具。对青年人才的激励应以实际的社会发展成果为出发点和落脚点,只有达到预期的发展成效,激励政策和手段才能发挥出其最大的效用。

最后,在尊重规律的基础上实现政府、市场和社会三者之间的统筹与协同。大力支持和鼓励青年人才向基层一线和艰苦地区流动,需要在遵循经济社会发展规律和人才发展规律的前提下,理顺中央与地方的关系,完善各地区和各行业的激励政策之间的沟通融合机制与利益协同共享机制,着力建立政府、市场和社会三者之间的系统激励体制,有效提升引导青年人才向基层一线和艰苦地区流动激励的协调性和有效性。

(二)路径选择

要真正化解基层青年人才供给不足这一难题和瓶颈,就必须高度重视基层人才工作,在人才供给侧改革的战略部署和新时期国家人才战略思想的基础上从激励政策供给体制、调动人才服务积极性、加大人才培养和引进机制的建设力度、改善人才发展环境等方面激励青年人才向基层一线和艰苦地区流动,从而激发各类优秀有志青年干事创业的活力,推动基层的科学发展和跨越式发展,充分释放青年人才“红利”。当然,保障基层的人才供给是一项系统性工程,需要在统筹规划的基础上“组合出击”,整体推进,才能营造一个人才“下得去、用得上、待得住、干得好”^[6]的良好局面,进而为实现城乡社会经济的协调发展提供有力的智力支撑和保障。具体路径选择如下:

1. 加强引导有志青年扎根一线的顶层设计,强化人才政策措施的供给体制

习近平总书记说过,“办好中国的事情,关键在党,关键在人,关键在人才”。同样,基层要发展,也离不开广大有志青年的强大支撑。为此,面对基层人才缺口,必须强化人才政策的有效供给,充分调动人才的服务积极性,逐步构建适应经济社会发展需要的基层青年人才政策体系,解决政策缺位越位问题。

首先,坚持以中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》为指导,深入贯彻实施人才优先发展战略,着力完善人才发展机制,用好用活人才,建立更为灵活和健全的人才管理机制和手段^[7],破除人才在流动和发挥作用过程中机制体制障碍,从而可持续地为基层一线输送优秀人才资源。

其次,立足于统筹城乡发展和区域协调发展,根据各地的经济社会发展总体规划与发展实际,高度关注青年人才流向问题,将青年人才引导工作与新型城镇化建设、农村基础设施建设与人才流动法制化建设紧密结合,制定区域性青年人才引进专项规划和促进青年人才向基层一线流动的行政法规等规范性文件,在地区层面对基层一线的青年人才工作予以支持。

再次,不断推进和深化人才机制体制改革,积极推动“党管人才”领导体制向基层一线的复制和延伸,完善面向基层的多部门联动推进青年人才引进和工作机制,降低人才准入门槛,畅通基层人才发展通道,激发有志青年奔赴基层一线的内生动力,提升基层人才政策供给的有效性^[8]。

最后,加快形成有利于广大青年人才干事、创新、创业的体制机制,释放广大知识分子服务和建设基层的力量。通过加快推进国民教育体制改革和完善,着力构建产学研相结合的协同教育体系和模式,从而不断提升青年人才的基层适应能力和岗位胜任能力。此外,引导青年人才向基层一线和艰苦边远地区流动还应努力加强人才工作的宏观与综合管理体系,充分依托大数据和信息技术,建立健全典型地区岗位流动状况动态监测调查与预警预报制度^[9],依据监测数据,重点围绕青年人才供给的结构、技能构成及素质供需状况开展相应的人才引进和培养工作。

2. 健全并创新青年人才培养和引进制度,破解基层人才匮乏的困境

目前,基层一线的建设与发展,除了存在人才需求无法得到满足的情况之外,还存在着人才资源无法各尽其用的现象。为此,必须在满足人才有效供给的基础上,加强激励有志青年服务基层的各项机制建设,纠正基层青年人才质量缺位和结构错位的问题。

首先,要持续推进素质教育,不断创新教育的方式和手段,积极借鉴国外优秀教学模式,深化教育体制改革,从而创造出一个有利于人才成长的优良环境,要以农村基层发展的切实需要为基础,

建立健全人才培养专业和类型的动态调整和培训机制,创新基层柔性引才方式^[10]。同时,应注重对青年人才的精神激励和价值观教育,进一步激发有志青年奔赴基层一线的光荣感和责任感,努力破解基层人才供给不足的困境。

其次,基层一线和艰苦地区要吸纳更多优秀青年人才,为其提供奋勇创新的“舞台”,就必须创新人才扶持和招录制度,实施青年党政人才基层定向招录计划、发挥编制在引导青年人才流动以及采取选派科技特派员、下派村支书等有效方式,组织各类青年人才在服务期间开展职业技能培训,加快各项精准扶贫对口援助活动,让广大优秀青年人才在祖国最需要的地方砥砺前行、建功立业。同时,应强化基层一线、艰苦地区的岗位工作经历的职业竞争发展优势,如确立基层工作经验在各人事招考招聘中的优势。

最后,基层青年人才供给应始终秉持人才是国家发展的第一资源的理念,兼收并蓄,扬长避短,吸取国际先进经验,自觉摒弃在我国人才工作中不合时宜的做法。同时,改革人才引进配套制度,在立足本地人才培养结构和质量及地区发展优势和特色的同时,充分利用外部资源,逐步形成精准化和个性化人才引导工作体系^[11],广泛吸引外地或境外优秀有志青年前往基层发展,从而为外部青年人才的引进创造更大的空间和更好的条件。

3. 完善人才保障制度,增强有志青年向基层一线流动的驱动力

基层一线的现实条件决定了吸引青年人才不可能依靠高薪优待,因此,必须在注重区域建设环境改善的同时优化人文环境,通过给青年人才创造良好的生活和工作环境来塑造基层引才优势^[12]。

首先,服务基层的有志青年要努力增强对基层一线和艰苦地区的归属感、忠诚感和责任心,多为他们办实事、做好事、解难事。要增强青年人才的获得感,就必须切实发挥基层一线地区的薪酬补贴和社会保障机制对人才的激励作用^[13]。一方面,通过薪酬待遇、社会保障转移接续、职称评聘、岗位提拔晋升等相关领域的政策倾斜,提高基层一线的津贴和扶持标准,设法为他们解决好住房、婚配、子女教育等切身实际问题,改善青年人才的工作环境和生活条件,鼓励广大有志青年扎根基层、扎根艰苦地区^[14]。

其次,在坚持精神激励与物质激励相结合的

基础上完善人才奖励机制,大力表彰在奉献基层中做出突出贡献的优秀青年人才,形成多层次人才保障体系,积极营造“举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能”的生动局面^[15]。

再次,完善农村基层地区的人才公共服务系统,积极培育人才引进市场,支持人才中介机构发展,为广有志青年和有识之士向基层流动设立专业化的受理和服务窗口,从而形成激励青年人才服务基层的重要环境动力^[16]。

最后,各级党委和政府还应在全社会树立起尊重知识、尊重人才的氛围,为青年人才发挥聪明才智积极营造良好的条件和环境,并为之提供广阔的发展平台。完善鼓励和引导青年人才向基层一线就业创业的多方联动机制^[17]。支持县级及以下地区实施创新创业政策倾斜,创新财政扶持和投入方式。积极推进基层新型创新创业平台建设,通过贷款贴息、利息减免、政府采购等方式,加快培育科技型中小微企业,激发中小微企业引进和吸纳各类青年人才的活力^[18]。同时,引导基层

一线与各高校和研究机构积极开展合作,加大对基层申报各类科技项目的支持力度,尽快落实基层人才发展专项基金和调节基金,利用税赋减免、贴息及政策补偿等手段,为吸引优秀青年人才在基层“安家落户”做足准备工作^[19],从而不断完善基层一线、艰苦地区的青年人才供应机制。

五、结语

“人才是第一资源。古往今来,人才都是富国之本、兴邦大计。”随着我国经济社会发展进入全新阶段,人才资源流动日益加剧,我国各地区普遍面临着“人才危机”,尤其是在基层一线和艰苦地区,由于青年人才流入激励政策体系尚未建立健全、机制体制障碍未能及时消除等阻碍因素的存在,基层青年人才有效供给明显不足。因此,只有在坚持人才供给侧改革的基础上努力完善有志青年服务基层的各项激励措施,着力加强基层青年人才队伍建设,才能为有序推进基层各项建设工作提供高素质的人才力量。

参考文献:

- [1]蒲冠州,马志霞. 略论习近平青年人才思想及指导意义[J]. 思想理论教育导刊,2016(12):25-28.
- [2]李年俊,李增华. 新时代习近平人才观探析[J]. 学术探索,2018(01):7-13.
- [3]余兴安. 激励的理论与制度创新[M]. 北京:国家行政学院出版社,2005:16.
- [4]王志臣. 供给侧改革背景下大学生就业创业能力提升研究[J]. 石家庄铁道大学学报(社会科学版),2017,11(02):102-105.
- [5]马抗美. 新时代人才流动的新导向——鼓励人才沉到基层一线和困难艰苦的地方[J]. 人民论坛,2018(25):51-53.
- [6]崔晶. 基层治理中的政策“适应性执行”——基于 Y 区和 H 镇的案例分析[J]. 公共管理学报,2022,19(01):52-62,168.
- [7]陈柏峰. 促进乡村振兴的基层法治框架和维度[J]. 法律科学(西北政法大学学报),2022,40(01):3-17.
- [8]孙伯元. 基层人才“引、留、用”困境及其化解对策[J]. 领导科学,2020(24):56-58.
- [9]可文彤欣,张廷君. 基层服务政策对在校大学生的激励效果及提升对策[J]. 石家庄铁道大学学报(社会科学版),2018,12(01):94-100.
- [10]吴山保,孙恩. 人才向基层一线流动的困境和对策[J]. 中州学刊,2015(11):91-94.
- [11]张静宜,陈洁. 强化乡村人才支撑有效供给 实现脱贫攻坚乡村振兴有效衔接[J]. 宏观经济管理,2021(08):54-60.
- [12]胡卫卫,于水. 特色小镇培育中创新“柔性引才”机制探析[J]. 石家庄铁道大学学报(社会科学版),2018,12(02):47-51.
- [13]邹云龙,曹扬. 关于大学生就业“基层”路径的探讨[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版),2009(01):81-84.
- [14]余兴安,李志更,奉莹. 引导人才向基层一线、艰苦地区和岗位流动激励政策研究[J]. 中国人力资源开发,2015(19):80-86.
- [15]王勇,刘佳佳. 基于资源禀赋的乡村振兴政策工具研究——以福建省永泰县春光村为分析个案[J]. 石家庄铁道大学学报(社会科学版),2021,15(02):52-58.
- [16]马莉萍,刘彦林. 高校毕业生基层就业:从中央政策到地方政策[J]. 北京大学教育评论,2015,13(02):31-46,188.
- [17]江玲雅. 精细化管理视角下的人才队伍建设初探[J]. 经济师,2022(01):269-270.
- [18]周燕. 高校毕业生城乡基层就业的长效机制研究[J]. 当代青年研究,2014(03):73-77.
- [19]黄巧荣. 完善大学生基层就业引导机制的对策与思考[J]. 思想理论教育,2015(04):91-94.

(下转第 104 页)

Research on the Comprehensive Evaluation and Improvement Path of University Students' Employability Based on USEM Model

Li Shuzhou, Cui Wenhao

(College of Computer Science and Engineering, Anhui University of Science & Technology, Huainan 232001, China)

Abstract: In order to solve the employment dilemma of college students under the influence of multiple factors such as the domestic epidemic and improve their employability and employment quality, an evaluation index system of college students' employability was constructed from four dimensions: understanding (U), skills (S), endowment (E) and meta-cognition (M). The least square method was used to combine the subjective and objective weights to achieve the comprehensive evaluation of college students' employability. It was found that the overall level of college students' employability was moderate and the development trend was not obvious. Among them, innovation ability, team cooperation ability, analysis ability and self-management ability were the key factors restricting their improvement. Based on the research results, it is proposed to explore the specific improvement path from the aspects of improving the comprehensive ability, optimizing the discipline setting, improving the employment market, and strengthening the cooperation between schools and enterprises.

Key words: employability of college students; USEM model; least square method; improvement path

(上接第 66 页)

On the Realistic Predicament and Incentive Mechanism of Youth Talents Serving in Grassroots under the Background of Supply Side Reform

Wang Pu, Cui Guanyun

(School of Humanities and Social Sciences, Beihang University, Beijing 100083, China)

Abstract: It is of great practical significance to promote the talent supply side reform and encourage young people to take root in construction of communities. In view of the problem that the current talent incentive mechanism is difficult to adapt to the needs of practical development, this paper, from the perspective of supply side reform, analyzed the specific reasons for the current predicament on the basis of analyzing the practical difficulties of youth talents serving in grassroots, and then provided solutions. The inflexible talent policy supply system, insufficient mechanism construction and poor development environment are the difficulties that constrain the current youth talents in serving in grassroots. At present, it is urgent to improve the supporting incentive means, innovate the youth talent incentive and security system, and then realize the improvement of the internal driving force of the flow of talent resources to the grassroots level.

Key words: talent supply side reform; youth talents; serving in grassroots; incentive