

编者的话

BIANZHEDEHUA

4月初,我省召开全省高校毕业生等青年就业创业工作视频会议,强调要把青年就业创业融入辽宁全面振兴全局,让青年就业创业成为辽宁振兴发展的民生工程、人才工程、动力工程。

数据显示,今年前3个月,全省城镇新增就业12.1万人,完成年度任务的26.9%,就业形势保持总体稳定。与此同时,高校毕业生规模再创新高,应届毕业生即将走出校门走上职场,企业用工需求渐增,产业转型升级、AI等新技术热浪也搅动着就业市场。稳定与压力共存,机遇与挑战并进。

当下正值“春招”的关键阶段。本期对话,我们邀请辽宁省人力资源和社会保障厅厅长李安财、沈阳航空航天大学党委书记范振伟、沈阳马卡智工科技有限公司董事长秦广财,围绕今年我省高校毕业生等青年就业形势看变化、找对策、寻落点,共答“保障青年充分就业”这道“必答题”。

青年就业这道题怎么答

本报记者 徐铁英 王月

毕业生就业总量压力大 得提前下好“转观念”这步棋

记者:今年,高校毕业生规模再创新高。从全省来看,青年就业有什么特点?

李安财:我们把服务好高校毕业生等青年就业作为优化营商环境的重要内容。从积极方面来看,高校毕业生是辽宁高质量发展的动力源泉,总量越大,动能越足。预计全省2026届高校毕业生达39.85万人,这为辽宁全面振兴提供了优质丰富的人才资源。近一段时间,随着我省全力打造营商环境最佳口碑省,辽宁对高校毕业生等青年群体的吸引力会越来越强,回辽、留辽、来辽的青年人才数量将继续保持稳中有升、持续增长,辽宁对青年人才的“情感黏性”也会不断增强。

从出现的问题来看,当前青年稳就业的担子依然很重,压力依然存在,主要表现在3个方面。一是高校毕业生就业总量压力较大,同比增加2万余人,考验着就业“蓄水池”与承载力。二是就业结构性矛盾还比较突出,人工智能、数字技术与制造业、服务业深度融合,加速渗透,产业升级步伐加快,对劳动者技能素质、知识结构、适应能力提出了更高要求,“就业难”与“招工难”现象依然存在。三是部分毕业生倾向于“考公”“考编”“考研”,出现缓就业、慢就业现象。

范振伟:确实,高校毕业生就业观念问题,已经成为制约高校毕业生就业的一个重要因素,由于市场供需、个人意愿与社会多重因素叠加,大学生群体中存在缓就业现象。

首先,供需错配是主要矛盾。一是专业设置与产业发展所需之间的错配。部分高校传统专业招生规模大,新兴产业相关专业布局滞后,低空经济、数字智造等领域企业高薪招不到人,传统专业毕业生却扎堆求职。二是企业需求能力导向与高校毕业生缺乏实践经验之间的错配。企业普遍重视能力,有的工科毕业生技术理论过关,实操设备调试、图纸应用却无从下手,被企业拒绝,形成“招工难”与“就业难”并存的现状。三是个人愿景与现实之间的错配。有数据显示,近七成毕业生期望进入月薪超8000元,但实际达标者不到20%。比如,有毕业生连续脱产备考体制内岗位,拒绝了本地企业6000元月薪的岗位。此外,部分毕业生能力和求职技巧不足,或者入职后无法适应中小企业工作节奏而快速离职,最终陷入缓就业。

记者:常言道,思想在前,行动在后,正确的就业观念是高校毕业生就业创业的“风向标”,那么,毕业生应该如何下好这步先手棋?

范振伟:我认为,应该破解就业观念偏差,推进就业指导个性化。

目前,高校的职业指导多以集体授课为主,缺乏针对性,我们可以引入专业的职业测评工具,为每位学生制定个性化职业规划,同时邀请企业高管、优秀校友开展分享会,用真实的就业案例让毕业生了解市场实际情况。比如,我们曾邀请入职沈阳飞机工业(集团)有限公司的校友,来分享其从一线技术人员成长为技术主管的经历,也邀请入职上海工作的优秀校友与企业高管、招聘人员共同返校,解答毕业生关注的话题,拉近企业与毕业生的距离,引导毕业生降低过高就业预期,理性选择岗位。我们还会搭建跨区域就业平台,拓宽就业空间,深化留辽就业服务,精准对接辽宁各地市重点产业和重大项目,为毕业生推送本地的优质岗位。

李安财:持续释放政策红利,抓好抓实就业服务,有利于打造良好的就业生态。今年我省将陆续出台《“十五五”就业促进规划》《稳岗扩容提质行动方案》等文件,促进2026年高校毕业生就业创业的16条举措也即将印发实施,这些稳就业的政策将夯实就业底座。

除政策外,我们还会拓展基层就业空间,向高校毕业生提供更充足的就业岗位。结合乡村全面振兴、基层治理等需要,拓展医疗卫生、社区服

务、社会工作、养老托育、农业科技等岗位资源,提升城乡基层就业承载力。深入实施“三支一扶”计划、“大学生乡村医生”、农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等基层服务项目,适当扩大招募规模,按规定落实激励引导政策,让他们干得好、留得住、有奔头。今年人社部门还将继续推动就业服务关口前移,将招聘服务、政策解读、就业指导、职业培训等10项就业公共服务送进校园,帮助即将毕业的学生提前与职场、社会建立连接;毕业后实施一对一、个性化的就业帮扶,落实好“1131”服务,让就业服务覆盖校园内外全周期。

新能源数字化成就业新蓝海 人才培养要围着产业转

记者:市场有压力的一面,也有积极的一面。我省建设的4个万亿级产业基地和“2211”产业体系建设以及“智改数转”,会给就业市场带来哪些变化?这些变化里蕴含着哪些新机遇?

李安财:前期我们对一些制造业企业进行走访调研,发现产业升级已经催生了新的岗位需求。例如金杯(沈阳)汽车有限公司,用工需求集中在研发技术、生产制造、销售外贸、职能管理四大类,紧缺技术研发类和海外贸易销售人才,预计再招岗位约50人,以生产操作、技术研发、销售、海外业务为重点。

今年我们将聚焦先进装备制造、新能源、新材料、数字经济等重点产业和“智改数转”、绿色经济、生物医药、具身智能等新兴赛道,挖掘就业潜力,把青年就业需求纳入产业规划、企业扶持的前置考量,让产业转型升级、创新型、创新型岗位。同时强化政策激励,对吸纳青年人才多、带动就业效果好的经营主体,给予更大力度的政策倾斜,推动形成“优势产业引用青年骨干、新兴产业培育青年人才、中小微企业吸纳青年就业”的多层次岗位供给体系。

范振伟:4个万亿级产业基地和“2211”产业体系建设为就业岗位挖潜扩容提供了产业支撑。比如,辽宁布局万亿级低空经济赛道后,相关岗位需求同比增长超30%,无人驾驶航空器操控员、低空交通管制等职业素质培训需求也在加大。与此同时,科技创新也激发出新赛道,提供了新岗位,新能源、“AI+智能制造”等领域成为就业新蓝海。我们还应该看到,“AI+”“低空+”等产业交叉融合也推动跨学科、跨领域的就业新赛道岗位需求。

这些变化带来了好的发展预期,随着辽宁全面振兴带来的机遇增多,我省高校毕业生留辽就业的意愿明显提升。以沈阳航空航天大学为例,近5年学校留辽就业比例始终保持在60%以上,其中96%进入航空航天、高端装备等辽宁重点领域,希望将个人成长融入服务地方经济发展大局中。

秦广财:说到新赛道,“智改数转”产业升级为企业带来了发展机遇,也为相关专业人才提供了发展机遇,最明显的变化就是企业对数字化人才的需求不断增长。我们企业正在建设一个航空航天数控机床智慧工厂项目,3年之内企业员工数量要拓展到500人,主要是研发人员和一线生产人员。

特别是研发人员队伍更需要数字化人才。在建的这个项目是4.3万平方米的数字化恒温车间,车间整体的数字化规划设计,包括产品布局、生产监控,甚至仓储物流都需要进行数字化的改革和提升。比如现在全都是电脑联网的图纸,设备安装到哪儿,哪个地方的设计违背工艺流程了,在电脑上都有体现。再比如,产品试制过程通过数字虚拟原系统体现。还有,产品生产中也加装监控系统,对生产形成数字化跟踪。这些技术的实现,都需要数字化人才参与其中。

记者:一方面是产业转型对高科技、复合型青年人才需求激增,另一方面是部分高校毕业生的专业技能与产业需求脱节,这种结构性矛盾如



对话嘉宾:李安财

辽宁省人力资源和社会保障厅党组书记、厅长



对话嘉宾:范振伟

沈阳航空航天大学党委书记



对话嘉宾:秦广财

沈阳马卡智工科技有限公司董事长

何破解?

范振伟:高校毕业生的就业竞争力,根源在人才培养质量,关键在学科专业与产业需求的同频共振。以我们学校为例,在“十四五”期间,沈阳航空航天大学撤销了10个滞后专业,增设低空技术与工程等4个新专业,让专业建设与地方产业发展精准对接,从源头解决供需错配。去年,我们成立了国内首家低空经济学院,开展电动教练机等新型号设计研发,推进电动飞机等关键技术攻关与成果转化,推动低空经济相关产业项目在辽落地。特别是学院建设集飞行训练、维修实操、模拟管制、无人机协同训练等功能于一体的综合性产教融合基地,联合申请无人驾驶航空器操控员执照考点,面向社会开展低空经济职业技能人才培养与认证。

通过这一系列举措,沈阳航空航天大学毕业生具备抢占低空赛道的硬核底气。目前我校2026届相关专业毕业生尚未毕业,就已有30余家低空经济龙头企业到校招聘,不少学生手握多份录用通知,入职即享技术岗专项补贴;还有学生通过参与校内低空经济实训项目积累了实操经验,在企业面试时脱颖而出,直接被破格录用为技术骨干,起薪远超行业平均水平。

李安财:今年,人社部门实施贯穿全年的“振兴有你·就有未来”高校毕业生留辽来辽就业促进行动,创新推进“百校百园”人才供需对接,持续促对接、拓岗位。

从长远来看,破解青年就业结构性矛盾,根本在于提升青年自身的就业创业能力,让青年素质跟上产业发展需求、跟上辽宁振兴步伐。我们要扭转“重岗位供给、轻能力培育”的工作惯性,把青年就业能力提升作为一项基础性、长期性工程,切实推动产教融合、校企合作、育训结合落地,特别要聚焦实操能力提升,拓展就业

实训规模,动员企业开发职业体验岗位,组织有需求的毕业生等青年跟岗锻炼。实施“技能照亮前程·匠心助推振兴”专项培训行动,支持高校、技工院校和职业培训机构结合专业设置,精准提供专业转换和技能提升培训项目。大力开发新质生产力领域培训项目,推行“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”培训模式,提升青年群体就业技能。

拓宽个人发展空间 学校课程按企业需求安排

记者:那么,如何保障企业与人才的对接?

李安财:人社部门每年都会开展大规模职业技能提升培训,加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,聚焦人工智能、“智改数转”、数字经济、低空经济等新质生产力领域和“一老一小”等社会民生急需,定期发布急需紧缺职业(工种)目录,引导培训资源向关键领域、行业集聚。持续扩容岗位对接载体,贯穿全年提供“不打烊”用工对接服务,对用工缺口较大企业制定“一企一策”帮扶措施,发挥各级人力资源服务产业园辐射作用,分行业、分领域、分区域开展“小而美、专而精”招聘服务。用好AI工具,探索将大数据、人工智能技术充分运用到系统开发、岗位匹配、趋势分析、政策落实等方面,升级“就在辽”系统平台建设,推动就业服务智办快享、人岗精准对接。

措施看似多样,实则目标只有一个,就是拓宽个人发展空间,实现“个人所能对应产业所需”。

秦广财:今年,我们企业也将大力加快“数字工匠”培养,像我们一线技术人员和技能工人,过去强调的是“手上功夫”,熟练操作机床、靠经验判断加工效果,现在要求人也要变得更复合、更“智慧”。我们会培养一线

工人的“数字触觉”,比如工人需要看懂设备自带的触摸屏、人机界面,理解设备反馈的报警信息、运行数据。维护人员更要能通过系统查看设备健康状态,分析故障日志,进行预测性维护,而不是等设备坏了再修。操作工也需要掌握基本的编程知识或参数调整能力,以适应智能化设备的柔性生产需求。企业人才引进也侧重“数字化潜力”,除了考察扎实的专业基础,更高度关注其掌握CAX工具的能力、数理逻辑思维、学习能力和对数字化研发的认知。

以往,企业招聘研发人员主要通过省内高校的校园招聘,一线生产人员主要从中专招聘,但这两种方式难以满足企业目前的岗位需求和未来发展的人才储备。我们也正调整招聘渠道和方式,希望在政府部门的助力下从省内高校扩展到省外,企业在这方面资源有限,希望有关部门能够按产业领域组织相关企业赴省外有专业对应的高校招聘人才,既能满足企业所需,也能吸引更多优秀人才来辽留辽。

记者:很多高校毕业生的专业水平、应用能力与产业发展水平存在差距,在就业市场缺乏竞争力。这就面临一个紧迫问题,关于如何提升高校毕业生的职业能力,各位有什么见解?

秦广财:难以招聘到符合企业需求、并且能够在企业稳定发展的人才,一直是我们的痛点。特别是像我们这样的装备制造企业,一线技能人才培养周期比较长,一个机床的部件有3000多个,光认识这些部件就需要几个月时间,从新手到成手一般需要3年的时间。作为经营主体,我们希望与高校、职校建立长期合作机制,定期会商人才培养体系、实习实训基地、科研创新平台和师资队伍等内容,共同研究制定专业人才培养方案、课程体系,将企业

岗位要求、行业标准融入学校的日常教学。

我们企业每年都有“头”“台”“套”项目,所有的研发立项全是自主研发,都有科技成果评价,具有国际领先水平,这种情况下,企业的产品和技术是不可能出现在教材里的。从我们企业角度来说,最好是从大一一开始就将企业的生产技术融入学校课程当中,学生在校期间就可以掌握产业前沿技术,做好职业能力储备,也能够增强产业甚至企业的熟识度,对成为一名“马卡人”有期待和荣誉感,这样培养出来的人才与企业是适配的,就是高质量人才。我们也希望有专业能力的高校能够组织老师带学生参与企业项目研发、专利申报编写等工作,既能够让学生的职业经历增彩,也能够让学生对自己的未来有着清晰的定位,同时企业也能够在这个过程中提前锁定优秀人才。

范振伟:我们常说“订单式培养”,这并不是新概念,比较理想的情况就是实现学生“实习即就业”。这需要高校紧扣产业需求优化专业设置、改革培养模式,从源头提升高校毕业生的职业能力和素养,增强人才培养与产业需求的适配度。还有的高校与企业共建产业学院,校企共同制订人才培养方案,学生从大一一开始就参与企业项目研发,实习期间表现优秀的直接签订就业协议,实现人才培养和企业需求的无缝对接。

另外,对高校来说,需要有意识地强化就业数据反馈,将就业质量数据作为专业建设、课程设置、教学改革的重要依据,对连续3年就业落实率低、岗位适配度差的专业,调减招生规模或撤销。同时跟踪毕业生入职后的发展情况,收集企业对毕业生能力的评价意见,及时优化人才培养方案,让培养的学生更符合企业需求。

当前青年稳就业压力 表现在三方面:

- 1 高校毕业生就业总量大。
- 2 就业结构性矛盾突出。
- 3 出现缓就业、慢就业现象。

前3个月

全省城镇新增就业 12.1 万人

完成年度任务的 26.9%

