

# 农村生源大学生返乡就业创业影响因素及路径探索

王玲

农村生源大学生是联结乡村与城市的特殊群体,其返乡就业创业对于填补农村发展的人才缺口以及助力乡村振兴等具有重要作用。文章深入探讨农村生源大学生返乡就业创业的影响因素,并以此为前提,提出相应路径,以助力农村人才回流。

## 一、农村生源大学生返乡就业创业的影响因素

### (一) 政府因素

政府在贷款优惠、税收优惠以及返乡就业创业补贴等方面的扶持力度越大,且在政策制定与落实方面较为完善,则农村生源大学生返乡就业创业的意愿就越高,反之,则意愿较低。即政府对农村生源大学生返乡就业创业扶持力度与大学生返乡就业创业的意愿之间呈现正相关关系。

### (二) 社会因素

农村在教育、交通、医疗以及通讯等方面的基础设施建设影响农村生源大学生返乡就业创业的意愿。若配套基础设施较为完善,具有良好的就业创业环境则对农村生源大学生返乡就业创业有积极影响。反之,较差的生活环境以及公共服务质量等严重影响农村生源大学生返乡就业创业意愿。

### (三) 家庭因素

家庭成员年收入、对待返乡就业创业的态度以及家庭舆论是影响农村生源大学生返乡就业创业的重要因素。在家庭成员年收入方面,年收入较高的家庭不愿意农村生源大学生返乡就业创业;在家庭成员态度以及舆论方面,家庭成员或朋友有返乡就业创业经验且成功的,则不存在态度以及舆论偏见,有助于农村生源大学生返乡就业创业。

### (四) 个人因素

农村生源大学生的性别、学历以及所学专业等都会影响其返乡就业创业选择。具体来讲,男性农村生源大学生返乡就业创业的意愿高于女性、学历相对比较低的农村生源大学生更愿意返乡就业创业,并且大部分学者认为所学专业影响农村生源大学生返乡就业创业表现为工科>理科>文科。

### (五) 高校因素

大多数高校创新创业课程设置更侧重于城市产业,或者与学生专业相关的技术推广等鲜少涉及,导致学生对于返乡就业创业不甚了解,难以实时接收返乡就业创业的相关信息,且高校对各专业或年级的学生职业引导不够重视,使其对自身职业发展规划不清晰,不利于农村生源大学生返乡就业创业。

## 二、农村生源大学生返乡就业创业的路径

### (一) 依托政府政策支持,完善返乡就业创业引导机制

在乡村振兴战略背景下,各地政府为高校大学生返乡就业创业提供了众多优惠政策。其中,人力资源社会保障部、财政部以及农业农村部关于进一步推动返乡入乡创业工作的意见中明确指出,“对返乡入乡创业人员符合条件的,及时落实税费减免、场地安排等政策”“落实创业担保贷款奖补政策,合理安排贴息资金”等。在政策推动下,应着力完善农村生源大学生返乡就业创业的引导机制。例如,乡村可利用大学生假期引导以及组织学生初步认知乡村就业创业项目,并将农村生源大学生返乡就业创业的贷款优惠、税收优惠以及返乡就业创业补贴等对其进行普及,使农村生源大学生对农村发展有一个初步了解,明确政府对农村生源大学生返乡就业创业的支持,以此激发大学生返乡就业创业的热情。

### (二) 完善农村基础设施,营造良好就业创业环境氛围

要助推农村生源大学生返乡就业创业,还需完善农村基础设施建设,营造良好的就业创业物质环境与氛围。

第一,加大对乡村基础设施建设在人力、物力、财力等方面的投入力度,全面优化乡村生产、生活环境,为农村生源大学生返乡就业创业提供便捷的交通、稳定的电力供应和高效的医疗服务,缩小城乡基础设施差距,消除返乡大学生受农村物质条件的阻碍,提高农村生源大学生返乡就业创业的意愿和吸引力。

第二,着力推动乡村产业升级。乡村可盘活自身闲置资源,依托自身丰富的农产品、自然和文化资源等优势,为农村生源大学生返乡就业创业提供产业支持;鼓励大学生返乡积极

发展智慧农业以及乡村旅游等新兴产业,为大学生创造更多就业创业的机会,以此构建开放、包容的就业创业环境与氛围。

### (三) 改变传统就业观念,理性看待学生返乡就业创业

对于农村生源大学生而言,家庭成员是大学生返乡就业创业的后盾。对此,应着力改变家长传统就业创业观念,促使其理性看待大学生返乡就业创业。

第一,农村生源大学生可以政府政策优势和农村生源大学生返乡就业创业的优势为基础,积极与家庭成员沟通交流,向家庭成员详细说明返乡就业创业规划等,引导家庭成员参与决策,帮助家庭成员理性看待大学生返乡就业创业,增强农村生源大学生对自身返乡就业创业的信心。

第二,引导家庭成员认清当下就业环境形势,使其明晰农村生源大学生在就业市场中面临的众多压力,从而摆正自身心态,这能在一定程度上降低农村生源大学生返乡就业创业的顾虑。

### (四) 重构学生职业认知,提高学生个人就业创业能力

帮助大学生重构自身职业认知,并通过开展针对性培训,着力提高大学生自身就业创业能力,助推农村生源大学生返乡就业创业。

第一,通过宣传返乡就业创业的典型人物案例,引导农村生源大学生了解当下乡村产业现状,打破对城乡职业价值差的认知与偏见。诸如,农村职业既有大学生个人发展空间的理性价值,又具备实现反哺农村的感性价值,以此引导农村生源大学生从“无奈选择”转变为“主动出击”,增强农村生源大学生返乡就业创业的决心与自信心。

第二,在强化学生对大学生返乡就业创业基本认知的基础上,使农村生源大学生结合自身农村生长背景以及对农村农产品、乡土人情的了解情况等,精准定位自身所长并明确自身就业创业能力提升的方向。同时,鼓励农村生源大学生积极参与学校创业孵化项目或者农村调研项目等社会实践,使其在参与实践项目的过程中,深入了解就业创业项目的策划以及运营等环节,以此强化自身就业创业的职业技能与实践能力。在此基础上,鼓励大学生利用寒暑假在家乡乡镇企业等进行实习,以此帮助农村生源大学生了解农村产业的运作模式等,进而不断提升其就业与创业能力。

### (五) 结合学校教育实际,完善返乡就业创业教育体系

为了提高农村生源大学生返乡就业创业的意愿,高校须结合自身教育教学实际,完善返乡就业创业教育体系。

第一,高校创新创业教育教师应结合当前学校教育实际,积极采用实践基地实习、线上线下交流以及课堂讲授等方式,面向高校全体学生开设大学生就业创业相关课程。课程内容重点涵盖财务、设计以及市场营销等专业教育,还包括农村生源大学生返乡就业创业的政策、乡村旅游规划、乡村电商以及就业创业指导、心理咨询服务等全方位课程内容,以此帮助农村生源大学生认识返乡就业创业的前景与价值。

第二,高校应引导不同专业的学生做好自身职业规划。针对大一学生,高校创新创业教育教师应做好教育引导工作,帮助大学生对自身未来职业有初步规划;针对大二学生,引导学生根据自身专业所学强化自身专业技能;针对大三学生,鼓励学生进入企业或乡村进行实践,着力通过开展农村就业创业专题项目,调动学生创新思维,引导其摸索乡村就业创业的机会,帮助学生提高返乡就业创业的意愿;针对大四学生,促使其依靠相关政策扶持为返乡就业创业赋能,提高返乡就业创业的成功率。

## 三、结语

综上所述,农村生源大学生返乡就业创业受政府、社会、家庭、个人以及高校等多方面的因素影响。要想推动农村生源大学生返乡就业创业,需从其影响因素出发提出相应路径,以此形成强大合力,吸引农村生源大学生返乡就业创业。

【作者系河南工学院管理学院讲师。本文系河南工学院教育教学改革研究与实践项目“‘家校社’协同育人视阈下农村生源大学生就业指导路径研究”(项目编号:2024JC-YB005)阶段性研究成果。】

# 数商兴农到产业升级：贵州数字经济的市场化发展之路

中共六盘水市委党校 纪霞

## 一、数商兴农：推动农业产业数字化转型

贵州作为典型的农业大省,数字经济的发展体现在“数商兴农”的战略实践中,借助电商平台、直播带货、供应链金融等数字化手段,贵州的农产品从深山走向全国市场,例如,茶叶、辣椒、刺梨等特色农产品在大数据赋能下,形成了从生产端到消费端的全链条数字化管理,不仅提升了农户议价能力,也拓宽了销售半径。在此过程中,数字平台通过订单驱动、物流配送、质量追溯体系的建立,解决了长期存在的“小农户、大市场”的矛盾,让农业产业真正嵌入全国乃至全球市场,同时贵州还通过“黔货出山”等政府引导型项

目,推动农产品品牌建设,使本地资源优势通过数字经济转化为市场竞争力。

## 二、产业升级：以大数据和新兴产业为引领

在“数商兴农”奠定基础之后,贵州数字经济的发展逐渐向产业升级迈进,贵州是中国首个大数据综合试验区,依托丰富的算力资源与良好的政策环境,吸引了众多科技企业,例如,贵安新区建设的大型数据中心群,成为全国重要的大计算和大数据产业基地,这不仅促进了信息产业本身的发展,也通过数据应用赋能到制造业、旅游业、服务业,实现了传统产业的转型升级。以白酒产业为例,茅台集团通过大数据平台实现生产可视化管

理,提升了产业链的效率;在旅游业方面,智慧景区推动贵州成为“网红旅游目的地”,这种从农业电商到产业大数据的升级路径,标志着贵州数字经济已不再局限于农产品交易,而是成为推动区域经济结构优化的重要引擎。

## 三、市场化发展：构建可持续发展的数字经济生态

随着“数商兴农”战略的推进,贵州逐渐形成了以市场需求为导向、政府引导与企业创新相结合的发展模式,政府在基础设施建设与制度设计中发挥引领作用,例如推动5G网络覆盖、制定大数据应用规范,为市场主体提供良好的发展环境;民营企业与外资企业通过市场竞争,推动

技术创新与商业模式迭代,形成多元化的数字经济格局。在这一过程中,贵州正在探索从“政府主导”向“市场主导”的转型,培育一批具有竞争力的数字平台,促进资本、人才、数据等要素的高效流动,同时数字经济与绿色发展理念深度融合,使贵州保持生态环境优势,实现经济的高质量增长。

从“数商兴农”到“产业升级”,贵州数字经济的发展实践充分体现了数字技术与市场机制的深度融合,通过推动农业电商化、产业数字化、市场化生态构建,贵州不仅打破了资源要素流通的地域限制,也实现了从传统发展路径向高质量增长模式的转型。

# 国企思想政治工作与企业文化建设的融合研究

葛洲坝集团生态环保有限公司 肖华

**摘要:**国有企业承担着使命与经营发展的双重任务。思想政治工作是企业坚持党的领导的重要支撑,企业文化则是增强核心竞争力的内在力量。二者在育人目标、价值导向和作用领域具有深度关联性,但在实际操作中尚未形成有效协同,影响整体效能发挥。因此,本文聚焦国企思想政治建设与企业文化建设的融合机制与实践方案进行探讨,以期构建高效协同的管理体系提供实施路径。

**关键词:** 国企建设; 思想政治工作; 企业文化

深化国企改革需要统筹思想引领与文化培育。国有企业作为中国特色社会主义经济的重要支柱,其思想政治工作重点在于贯彻党的方针政策,培养职工的政治认同与责任担当;企业文化则致力于塑造职业行为规范与价值理念,驱动组织创新发展。部分企业存在思想政治教育与企业文化塑造各行其道的现象,思想教育内容未能融入经营管理场景,文化理念缺乏政治内核支撑,导致教育实效弱化与资源分散。本文将从内容构架、载体革新和机制协同等层面展开讨论,旨在建立可持续的融合运作模式。

## 一、思想政治工作与企业文化建设的共性基础

(一) 核心价值观高度契合。思想政治工作要求国有企业干部职工深入理解党的理论主张,确立对党和国家事业的忠诚责任意识,关键在于培育忠诚担当的政治品格。企业文化建设的实质是建立全体成员共同遵循的价值评价标准与行为导向,强调社会责任、集体利益与奉献精神。二者都植根于中国特色社会主义基本经济制度,坚持国家整体利益高于局部利益的基本原则,共同服务于现代化建设目标<sup>[1]</sup>。这种契合性来源于国有企业的根本属性,作为公有制经济主体,其经营发展必须体现党的意志与人民利益。因此,需要在制度设计层面确立党的指导思想对企业文化体系的统领地位,例如建筑业国企将“以人民为中心的发展思想”转化为全力打造人民满意工程的文化准则。唯有打通思想原则与行为标准之间的转化通道,才能使政治立场真正成为组织行为的灵魂。

(二) 教育对象完全重叠。国有企业干部职工同时承担着双重角色,既是思想政治教育的主要对象,接受党的理论方针政策教育;也是企业文化建设的实施主体,承载企业精神理念。思想政治教育的功能在于引导职工树立正确的国家观、职业观,理解国有经济的历史使命;企业文化的功能则将这些认知转化为日常经营中的具体行为规范,形成职业习惯。这种对象身份的同质性决定了教育实践的整合可能。当员工在思想层面真正认同国家战略定位,其在生产中行

管理的行为自觉性就会增强;而企业文化营造的职业荣誉感又有助于深化对思想政治教育的认同度<sup>[2]</sup>。

## (三) 管理目标相互支撑。

思想政治工作是为企业发展提供政治方向和思想动力,确保经营活动符合社会主义经济制度要求;企业文化建设的重点功能则是为价值观落地构建操作路径,使抽象理念转化为可执行制度。二者在管理实践中形成阶梯式支撑结构,党的政策方针通过企业文化转化为具体管理指标。例如国家“双碳”目标译为企业的“绿色生产标准”;思想教育的成果体现为文化场域中的行为共识。在实际运行层面表现为决策导向与执行路径的配合,思想政治工作聚焦“为什么必须做”,解决认识层面的问题;企业文化建设负责“如何有效做”,解决操作层面的问题。而解决问题的关键在于建立协同机制,党委制定思想教育主题时同步规划文化转化路径,行政部门推进文化项目时主动嵌入政治价值内核,形成目标同向、行动同步的管理闭环。

## 二、当前思想政治工作与企业文化建设融合的主要瓶颈

### (一) 形式融合大于实质融合。

思想政治工作与企业文化建设的结合存在表层化运行现象,部分企业将政治理论表述简单复制为企业标语,或是在文化宣传材料中机械添加党建术语,此类做法仅在文字符号层面完成形式拼接,未能建立价值观层面的深度贯通。实质性问题表现为组织目标关联度不足,政治教育任务与企业文化规划分别制定,教育内容脱离具体生产经营场景;文化载体功能未被充分激活,文化宣传活动大多停留在仪式展演层面,未能承载政治思想内涵的深层传递;制度建设支撑缺失,企业管理制度中缺乏促进思想意识转化为行为习惯的衔接条款。这些问题导致职工对融合工作产生认知模糊,既削弱政治教育的实践指导价值,也制约文化建设的价值引领功能<sup>[3]</sup>。

### (二) 传统教育方式吸引力不足。

现有教育模式与职工群体特征变化之间存在结构性矛盾,青年员工群体对单向灌输式教育普遍表现出接受意愿弱化的现象。集中会议、文件学习等传统路径的情感投射不足,文化传播的新形态探索力度不够,政治教育过程中新媒体技术运用多停留在载体迁移层面,例如将纸质材料转为电子文档传输形式。问题本质体现为教育内容组织未能实现理论与实际的动态适配,政治理论阐述未能与岗位实践形成映射关系,文化理念传播缺失价值观升华环节;传播形式与信息接收习惯错位,图文传播为主的方式难以满足沉浸式信息获取需求,单向输出模式无法建立互动反馈机

制;效果评估脱离现实需求,教育成效考核停留在出勤率、笔记字数等表面指标,未能检验思想认同转化为行为改善的程度。这种状态导致教育资源投入与实际效果产出形成明显落差,既影响新生代员工的政治认同构建,也制约企业文化在基层的渗透深度。

### (三) 部门协同机制缺失。

组织体系内存在结构性协同障碍,有的企业党群工作部门与企业文化管理部门分立运行。具体而言,规划制定环节缺乏统筹,年度思想政治教育计划由党委单独编制,企业文化推进方案由行政部门独立设计,二者在目标设定和时间安排上未建立必要关联;实施过程各自为政,党委组织的思想教育活动常与生产高峰期重叠,行政部门推进文化项目时忽视思想导向把关;考核评价相互脱节,思想政治教育效果评估侧重理论学习完成度考核,文化建设成效则依赖党员行为规范符合度,二者未能形成相互印证的评估链条。这些结构性矛盾造成工作重复与资源浪费,实质弱化了国有企业的政治优势与组织效能,使政治引领作用难以转化为企业发展的深层驱动力<sup>[4]</sup>。

## 三、推动思想政治工作与企业文化建设深度融合的实践路径

### (一) 构建一体化内容体系。

推进深度融合必须建立政治要求与企业发展的同源传导系统,主要是将党中央决策部署转化为企业经营的内生逻辑,确保政治原则贯穿企业实践全过程<sup>[5]</sup>。战略层面对接国家发展蓝图与企业长期目标关联度不足,政治教育任务与企业文化规划分别制定,管理过程需实施政治概念向运营标准的具体转化,例如将科技创新国家战略明确为研发投入的强制性预算比例。执行体系要求使用业务术语重构政治理论表达,消除抽象表述与操作指南的割裂状态。关键路径在于打通政策落地的全链条,党委部门主导理论要义解析并制定宣贯指引,业务条线据此修订管理规范,使安全生产政治责任具象为设备点检流程,让廉洁纪律要求固化为采购审批节点。建立季度性制度合规审查机制,逐项核验管理条款与现行政治要求的匹配度,保障政治引领贯穿决策制定、实施监督与效果评估始终。

### (二) 打造新型传播载体。

传播效能提升依赖政治理论与生产实践的深度融合,而建立多维立体化传播体系是实现抽象理念向具象行为转化的基础条件。首要任务是整合传统教育阵地与数字传播平台形成互补生态,实现传播内容的生产逻辑转型,政治理论必须根植于生产场景进行再生产,例如将工匠精神培育植入产品质量标准培训模块;文化活动设计需内嵌政策传导功能,使技能竞赛转变为质量

强国战略的实践平台。效能优化的核心机制是构建双向作用通道,通过移动端即时反馈系统动态捕捉职工认知偏差,利用虚拟仿真技术使供应链安全要求在数字仓库管理中形成肌肉记忆。传播载体的有效性取决于其承载理论深度与实践广度的融合能力,必须同时满足思想渗透的可感知性、行为转化的可操作性、效果检验的可量化性等条件。

### (三) 建立联合管理机制。

破除组织壁垒需构建全周期协同治理框架,决策体系实行党政联席会议常态运作,党委参与经营管理层按月共同审定实施方案,确保政治教育重点任务与企业文化建设项目时空协同。运行过程设立跨职能资源调度中心,统一归口管理活动经费、宣传平台、培训场地等公共资源,系统化解党建活动与生产运行的时间冲突。监督评估环节创立复合型效果标尺,将党员政治表现纳入部门文化建设绩效考核,职工满意度调查增设思想政治认同维度。同时配置专职协同督导岗位,依据年度融合目标持续追踪跨部门协作进程,定期修复制度执行断层。机制落地的根本保障在于实现责任绑定与激励机制的整合设计,使职工理论素养提升与职业发展通道直接关联,形成政治建设与文化塑造同频共振的长效闭环。

## 四、结语

文章揭示国有企业深化思想政治工作的根本矛盾在于政治要求与日常实践的系統性衔接不足,指明融合关键在于构建从政策导向到实践行动再到成果巩固的完整通路。国有企业必须将党的政治建设深度植入发展战略制定过程,使国家部署转化为企业发展的内生动力;创建基于生产场景的思想传播机制,推动政治理论转化为具体操作指南;建立党政共同决策与资源协同配置的工作格局,保障政治引领贯穿经营管理始终。通过持续完善政策传导、行为转化、效果强化的运行体系,最终锻造政治可靠性与市场竞争力高度统一的国有企业新形态,切实履行党和国家赋予的使命责任。

## 参考文献

- [1]孙晓艳.新形势下国企思想政治工作与企业文化建设的创新融合策略[J].中外企业文化,2025(06):136-138.
- [2]白宝玲.国企思想政治工作与企业文化建设思考[J].现代企业文化,2024(36):1-3.
- [3]胡朝华,姜伟.新形势下国企员工的思想政治工作改革途径[J].现代企业文化,2024(33):76-78.
- [4]赵盼.国企职工思想政治工作的创新路径[J].现代企业文化,2024(33):82-84.
- [5]许军.国企思政工作与国企文化的融合路径研究[J].现代企业文化,2024(26):7-9.