

浙江省山区海岛县女大学生返乡就业高质量支持体系构建研究

沈红

(浙江师范大学, 浙江 金华 321004)

摘要: 研究以浙江省山区海岛县生源的女大学生为调查对象, 通过就业求职中的性别影响因素、地方人才政策、学生主观就业意向等方面展开调研, 基于主客观角度剖析浙江省山区海岛县女性大学生返乡就业所面临的挑战与机遇, 从就业难易度、意向职业选择与其他因素三方面阐释并提出解决路径, 旨在通过高质量支持体系研究, 促进浙江省山区海岛县女大学生实现高质量充分就业, 进而推动浙江省的高质量发展建设。

关键词: 高质量发展; 女大学生; 返乡就业

在助力共同富裕示范区建设和解决高校女大学生就业难题的双重背景下, 山区海岛县女大学生返乡就业对浙江高质量发展具有重大的现实意义。自2015年以来, 浙江省返乡就业大学生人数呈现逐年递增态势, 女大学生作为其中不可或缺的重要力量, 对转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力, 实现经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段有着不可小觑的作用。本研究抽样统计浙江省近三年共计3293名女性大学毕业生返乡就业情况并抽样调研浙江省内1734名在校大学生的返乡就业意向, 探究影响女大学生返乡就业的原因、挑战和机遇, 提出切实可行的促进山区海岛县女大学生返乡就业的举措, 为浙江省高质量发展贡献巾帼力量。

一、女大学生返乡就业现状

(一) 浙江省山区海岛县生源女大学生返乡就业情况

浙江省委、省政府自2015年相继出台一系列鼓励大学生返乡就业创业的政策文件。女大学生是新时代女性的代表群体, 鼓励女大学生返乡就业, 对助力家乡发展和乡村振兴具有重大的现实意义。为厘清浙江省高校女大学生返乡就业情况, 本研究抽样调查近三年1577名浙江省山区海岛县生源女大学生返乡情况。调研数据显示, 近三年山区海岛县生源女大学生平均返乡比例为40.71%, 总体呈上升趋势。调研的495名2021届毕业生中有190人返乡就业, 占比38.38%; 调研的535名2022届毕业生中, 返乡就业236人, 占比44.11%; 调研的547名2023届毕业生中, 返乡就业216人, 占比39.49%。可见当下山区海岛县生源女大学生返乡就业意愿在不断增强。

(二) 浙江省非山区海岛县生源女大学生返乡就业情况

为更好参照, 抽样近三年1716名来自浙江省内十个非山区海岛县生源地的女大学生进行返乡就业情况分析。调研数据显示: 调研的551名2021届毕业生中, 264人返乡就业, 占比47.91%; 调研的540名2022届毕业生中, 287人返乡就业, 占比53.15%; 调研的625名2023届毕业生中, 293人返乡就业, 占比46.88%。可见, 浙江省内非山区海岛县生源女大学生总体返乡比例高于山区海岛县生源女大学生, 平均每年返乡就业比例为49.18%。

二、女大学生返乡就业影响因素分析

为精准了解影响女大学生返乡就业的原因, 本研究面向全省高校在读大学生发放调研问卷。问卷以结构化模块为主要形式, 设计调研题目20个, 涵盖基本信息、就业意向、政策了解、影响因素、发展前景等5个方面。问卷主要通过网络调查平台发放, 共计收回有效问卷1734份, 其中女生1392份, 男生342份。

(一) 固有性别观念的影响

在求职过程中是否受性别因素影响的调查中, 超过半数的调查对象表示“受到性别因素影响”, 其中认为受到性别因素影响的女性人数明显多于男性。传统固有观念影响下, 女性往往被赋予更多的家庭责任, 而返乡工作则被认为更加能够方便照顾家人。从情感因素角度来看, 仅有20%左右的调查对象认为在家乡外就业有助于促进婚姻的发展。

表2.1 女大学生到家乡外地区就业过程中对情感因素影响情况的主观判断

选项	人数(人)	性别中占比
会造成有利影响	282	20.26%
会造成不利影响	480	34.48%
不影响	630	45.26%

(二) 主观乡土情结的影响

在意向就业地选择上, 接近三成的女大学生选择了“浙江省内均可”, 而超过六成的调查对象选择了“省内家乡(地级)市范围内”和“省内家乡县(区、县级市)范围内”, 仅有1.5%的人选择“省外其他地区”。长久以来, 浙江省一直走在创新创业的前沿, 积极建设家乡成为浙江人民心中的共同信念。45%的受访者强调了对家乡的深厚情感和对地方文化的认同, 认为这是促使他们返乡就业的不可忽视的力量。因此结合地缘情感与个人诉求等主观因素后, 来自山区的女大学生往往更倾向于返回熟悉的家乡发展, 并渴望在当地运用所学知识做出贡献。

表2.2 女大学生对家乡外地区就业与生活质量提升关系的主观判断

选项	人数(人)	性别中占比
会造成有利影响	288	20.69%
会造成不利影响	615	44.18%
不影响	489	35.13%

(三) 客观支持政策的影响

在共同富裕、浙江先行的战略背景下, 浙江省通过推动乡村振兴和地方产业升级, 创设了更多的就业岗位和发展机会, 出台了系列返乡就业创业优惠政策。人才政策是女大学生积极归巢、返乡就业的定心丸和保障机制。从调研情况看, 1734名调查对象中, 对家乡招聘和引才政策“做过一点了解”的有1185人, 占比68.34%; 表示对家乡招聘和引才政策“做过充分了解”的有219人, 占比12.63%。超八成的调查对象愿意基于家乡招聘和引才政策返乡就业, 可见支持政策对吸引人才回流具有显著的正面作用。

表 2.3 大学生对家乡招聘和引才政策的了解情况

选项	人数(人)	占比
未做过了解	330	19.03%
做过一点了解	1185	68.34%
做过充分了解	219	12.63%

三、山区海岛县女大学生返乡就业的挑战与机遇

从数据分析可以认识到,浙江省内生源地女大学生均有较强的返乡就业意愿。然而,返乡就业之路并非一帆风顺,面对乡村与城市两者在就业环境、岗位供需以及文化认知上的显著差异,女大学生返乡就业面临诸多挑战。本研究将从以下几个方面,进一步探讨浙江省山区女性大学生返乡就业面临的挑战与机遇。

(一) 行业选择相对较为狭隘

随着数字技术的创新突破与应用,新业态、新职业不断涌现,为女性劳动者提供了更加多元、灵活的就业选择。然而调查结果显示,意愿到家乡端起“铁饭碗”的人数比例较高。数据显示,1393名调查对象中意向“在机关事业单位工作”的有930人,占比66.81%;意向“在国有企业工作”的有186人,占比13.36%;意向“在民营企业工作”的有105人,占比7.54%;意向“自由职业、自主创业与其他灵活就业”的人数占比相对较低,合计为12.29%。可见,绝大部分女大学生选择返乡路径是参加公务员和事业单位编制考试。这一现象背后的原因在于,许多位于山区的乡镇,其产业结构相对单一,主要集中在农业和旅游业等传统领域。相比于城市中多样化的产业布局,这些乡村地区缺乏高薪的高端服务业及现代制造业岗位。鉴于此,结合女性在职业选择上倾向于追求稳定性和安全感的心理特征,女大学生在返乡就业时可选行业相对有限。

(二) 职业发展活力释放缓慢

随着数字技术的普及,诸如网店店长、带货主播、社区团购团长、自媒体博主等新兴职业形态正在吸引越来越多的女性加入,为县域经济的高质量发展和乡村振兴注入了新的活力。特色农产品、非物质文化遗产手工艺等富有地方特色的产业为女大学生提供了更多跨界合作的机会。然而,值得注意的是,尽管高等教育赋予了女大学生一定的理论知识和技能,但在实际回归乡村就业创业时,往往面临着专业知识与岗位要求不匹配问题。以“大学生农创客”为例,许多人在大学期间并未接受过系统的市场营销或产品开发等方面的训练,这导致在创业初期遇到诸多挑战,业务推进速度受限。此外,加上乡村旅游和农创客领域日益激烈的竞争环境,使得市场趋于饱和,同质化现象严重,这无疑增加了个体在职业道路上前行的难度。

(三) 就业环境日渐丰富多元

随着人们对乡村生活和生态旅游的兴趣日益浓厚,相关从业人员的需求不断增强,就业机会也随之增加。现今,沟通力、洞察力和体验力等软技能在职场中显得尤为重要,而这些特质往往与女性群体的细腻敏感、共情能力强以及善于沟通的特点相契合。女大学生通常具备较高的审美能力和展示美的能力,因此她们在摄影、写作或社交媒体运营等技能上更具优势,这些技能在生态旅游和户外活动等行业中尤为宝贵。随着乡村一二三产业的融合发展,乡村不再局限于传统的农业生产,而是向加工制造、休闲旅游、健康养老等多元化方向发展,这为女性创造了更多元的就业选择。现代农业、乡村旅游、电子商务和文化创意等新兴产业正在兴起。

四、山区海岛县女大学生返乡就业高质量支持体系构建策略

在共同富裕示范区建设过程中,人才资源作为核心驱动力发挥着不可或缺的作用。女大学生作为新时代的青年力量,选择返回家乡就业,无疑为共同富裕示范区的发展注入了无限活力。来自山区海岛县生源的女大学生表现出了强烈的“燕归巢”意愿,如何确保她们的返乡就业得到高质量的支持成为了一个重要议题。为更好地促进山区海岛县女性大学生实现返乡后的高质量充分就业,本研究旨在探索构建女大学生返乡就业的高质量支持体系。

(一) 加强就业教育,强化价值引领

作为大学生就业指导服务的起点,高校应当充分发挥其在就业教育中的关键引导作用,把毕业生就业作为立德树人的重要环节和“三全育人”的重要内容,将就业教育、就业指导全面纳入大学生思想政治教育体系,推动就业教育与思政教育、专业教育深度融合,构建就业育人工作大格局。

(二) 加强监督宣传,消除性别障碍

根据智联招聘发布的《2022中国女性职场现状调查报告》显示,近年来,尽管女性职场地位有所提高,但仍有近八成女性认为还未实现“男女平等”。女性在求职面试阶段易遭受“被问婚恋或生育情况”等职场歧视,表明隐性就业歧视现象一定范围内仍然存在。进一步优化引才环境,减少性别因素阻力是提升山区海岛县生源女大学生返乡就业的重要突破口。

(三) 加强协同合作,推动供需适配

浙江省山区海岛县拥有独特的生态优势和后发优势,念好新时代的“山海经”,加快推动山区海岛县的高质量发展,不仅是浙江缩小地区差距、实现区域均衡发展的关键一环,也是挖掘潜在资源、释放巨大发展潜力的重要路径。为此,必须建立高校、地方政府与企业之间的三方协同合作机制,联合社会组织、行业协会等多方力量,共同构建大学生返乡就业创业的支持体系。政府要发挥桥梁纽带作用,为校企人才供需合作提供平台和政策支持。企业要积极参与高校的就业指导活动,承担企业社会责任,为毕业生提供职业发展建议。

(四) 创设良好环境,提供基础保障

要进一步加强政策扶持,为返乡就业创业提供风险兜底和支持措施,包括创业启动资金、税收减免、提供住房补贴等优惠政策。要加强基础硬件设施建设,建立山区创业孵化园,为青年大学生返乡就业创造良好的居住和工作环境。要做好大学生就业创业指导和服务,提供技能培训、融资对接等服务。

浙江省为推动山区海岛县实现跨越式发展,在财政支持、土地政策、产业发展、基础设施建设、就业创业支持、环境保护、市场监管与服务等诸多方面给予政策支持,山区海岛县蕴藏着巨大的发展空间与无限的潜力。人才是创新的核心驱动力,高素质的人才能够推动科技进步与技术创新,为企业和社会带来新的增长点。女大学生是高素质人才的重要组成部分,加快构建女大学生高质量支持体系能促进女大学生返乡就业,进而推动地方经济的多元化发展,促进社会和谐稳定,为打造浙江高质量发展建设共同富裕示范区增添巾帼力量。

参考文献:

- [1] 杨江华,王玉洁.数字下乡与县域女性高质量就业:现状、问题与对策[N].中国妇女报,2023-12-19(6).
- [2] 李成.大学生返乡就业,助力乡村振兴新征程[EB/OL].(2024-06-21)