

理工类院校女大学生就业现状及问题探析

——以山东交通学院为例

王荟春

(山东交通学院, 山东 济南 250357)

摘要: 理工类院校女大学生是大学生群体重要组成部分, 在就业过程中因受传统观念、社会分工以及用人单位对性别因素认识偏差等影响, 导致就业成为难题。本文以理工类高校山东交通学院为例, 通过分析近年来女大学生就业现状, 总结形成“就业难”问题成因, 并根据实际情况提出相应对策, 以期对理工类院校女大学生就业有所帮助。

关键词: 理工; 女大学生; 就业

为深入研究当下理工类院校女大学生就业实际情况, 笔者将抽样调查与数据统计资料相结合, 综合当下就业形势, 对山东

交通学院 2016 之后的女大学生就业情况进行定性、定量研究, 分析其近些年就业情况、总结问题, 最终得出提升其就业有利对策。

一、2020 年应届毕业生就业近况

(一) 2020 年一季度大学生就业市场景气 (CIER 指数) 欠佳

根据统计显示, 今年一季度各用人单位计划招聘大学生人数超过 1200 万, 占全国招聘需求的 10.19%, 现下已提出求职申请人数超过 890 万, 占全国供给的 10.56%。与 19 年第四季度招聘数据比较, 各单位对大学生需求明显减少, 而求职人数却不断增加 (如表 1)。由此看出今年相较于往年大学生就业市场压力陡然上升。

表 1 高校毕业生就业形势总体情况

季度	招聘需求人数 (百万)		求职申请人数 (百万)		CIER 指数	
	全国	高校毕业生	全国	高校毕业生	全国	高校毕业生
2019Q1	156.92	14.86	93.60	5.28	1.68	2.82
2019Q4	169.74	16.24	78.01	7.50	2.18	2.17
2020Q1	121.44	12.37	84.82	8.96	1.43	1.38

(二) 不同行业就业景气差距大, 理工类专业就业前景压力大

通过对已就业大学生所从事行业发展形势进行排列, 发现不同行业、专业之间毕业生就业景气存着明显悬殊 (如表 2), 2020

年相比于 2019 年各行业就业整体呈下滑趋势, 其中 CIER 指数最大差别倍数为 17 倍, 单看就业景气值排列靠后的行业, 理工类专业对口行业所占比例超过 70%, 由此而言 2020 年理工类专业对口就业相较于其他专业来说形势较差, 竞争压力更大。

表 2 高校毕业生就业景气较好和较差的行业

排名	就业景气较好的十个行业	CIER 指数			就业景气较差的十个行业	CIER 指数		
		2019Q1	2020Q1	变化		2019Q1	2020Q1	变化
1	中介服务	15.67	11.84	↓	网络游戏	1.2	0.34	↓
2	教育 / 培训 / 院校	10.08	6.62	↓	印刷 / 包装 / 造纸	1.34	0.41	↓
3	房地产 / 建筑 / 建材 / 工程 /	7.02	3.81	↓	交通 / 运输	1.53	0.44	↓
4	互联网 / 电子商务	5.74	3.55	↓	电气 / 电力 / 水利	0.95	0.49	↓
5	专业服务 / 咨询 (财会、法律、人力资源等)	3.57	1.95	↓	汽车 / 摩托车	2.49	0.68	↓
6	电子技术、半导体、集成电路	3.02	1.94	↓	仪器仪表及工业自动化	1.41	0.69	↓

(三) 我国高校男女比例差异, 女大学生就业困难问题日益严重

随着社会的进步发展, 我国在男女享受平等教育权利方面取得了惊人的成绩。根据《中国妇女发展纲要 (2011-2020) 年》统计显示, 女性在接受高等教育方面毛入学率 2010 年为 26.5%, 到 2018 年快速升至 48.1%。同年, 高校生中在读女研究生占比 49.6%, 普通本专科女大学生占比 52.5%, 至 2020 年高校中女性

占比升至 58.1%, 全国 719 所高校中超过一半以上的高校女学生比例超过 50%, “阴盛阳衰”的现象加上各用人单位对男大学生的“偏爱”, 这无疑更为女大学生就业道路增添沉重的负担。

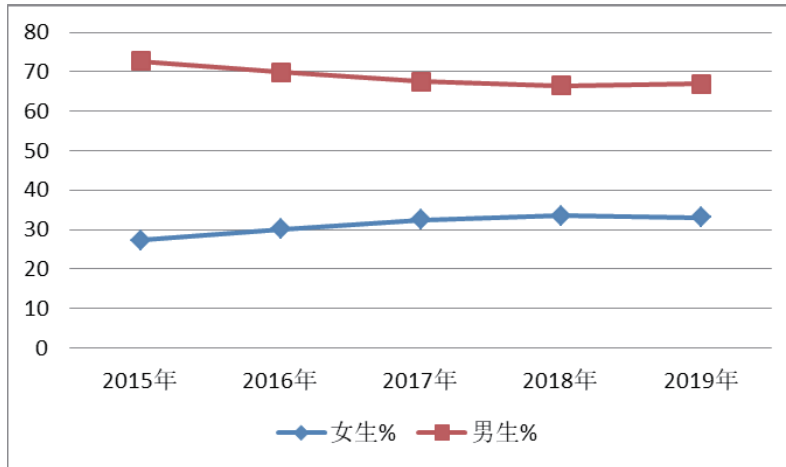
二、理工类院校女大学生就业现状分析

(一) 女大学生就业需求量不断攀升

根据相关统计结果显示 (如表 3), 2015-2019 年山东交通学院女大学生所占毕业生比重持续上升。反观男大学生所占毕业生

比重则持续下降。2015 年学校男女毕业生中男生所占比例高于女生 34 个百分点。到 2019 年男女毕业生中男生所占比例高于女生 45 个百分点；

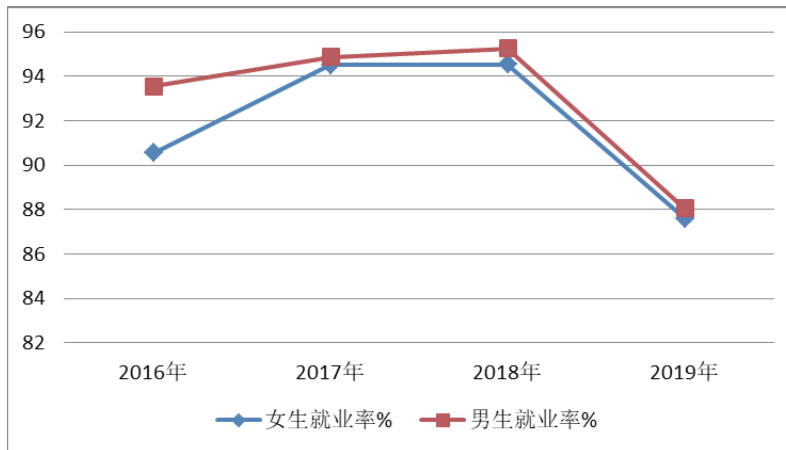
表 3 2015-2019 年山东交通学院男女大学毕业生所占比重



(二) 女大学生就业竞争力低于男生，就业压力连年增加。根据有关研究表明，理工类高校女大学生简历投递次数高于男生，而能够进入面试机会少于男生，性别因素影响了女大学生就业的几率。根据 2016-2019 年对山东交通学院不同性别就业率

进行统计，女生就业率始终低于男生（如表 4）。可见女生在就业市场处于弱势地位，须引起学校、社会的特别关注。

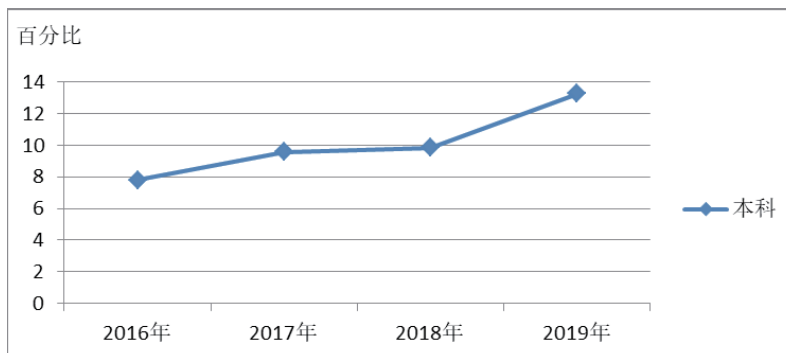
表 4 2016-2019 年山东交通学院不同性别就业率统计



(三) 从女大学生升学率反观其就业形势。通过表 5 数据显示，我校本科毕业生升学率逐年提升，2019 年比 2018 年涨幅 3.41%。据国家统计局显示，女大学生本科毕业后

选择继续深造的比例超过男生，升学率的不断增长也从侧面反映出当下女性就业环境的严峻性，因此更多理工类院校女大学生本科毕业后选择通过学历提升来获取更好的发展空间。

表 5 近四年本校毕业生升学率变化趋势（单位 %）



三、理工类院校女大学生就业影响因素分析

(一) 受疫情的影响, 中国经济倒退明显, 是影响女大学生就业的时代背景因素

疫情增加大学生就业竞争压力, 经济下滑, 对国内中小企业和留学市场等冲击严重, 中小微企业为渡过难关选择裁员, 而原本有留学计划的学生或更改计划选择国内就业, 或过后择机出国等, 这无形都增加了国内大学生就业压力。疫情压缩了找寻工作时间, 今年与往年相比, 毕业生求职的时间缩短、途径有限、方式单一, 种种原因影响着女大学生的就业质量与就业率。

(二) 就业市场追求利益最大化和男女性别差异等因素, 是影响就业的经济文化因素

理工类院校毕业生就业对口单位主要多集中于生产、施工为主的企业, 其工作内容大多强度大、危险性高、工作时间长同时可能需要经常出差外地, 这些性质使得用人单位更加青睐选择男生。此外, 企业往往追求利益的最大化, 女性的生理特性, 无形也增加了企业的用人成本, 招聘男生会大大减少企业应付出的成本。综上所述, 对于利益至上的企业而言更青偏爱于男生。

(三) 有关法律法规与执行力欠缺, 是影响就业的政策因素

法律层面中国《宪法》《劳动法》《妇女权益保护法》虽对女性就业权益做出保障, 对因性别歧视对女生就业带来的影响进行矫正, 但法律规定的多是理论原则性的, 对有关内容限定不清, 缺少惩罚条件, 实际应用的操作性不强。另一方面, 法律法规执行力度欠缺, 个别企业忽视法律法规的限制, 私下缩减女大学生就业几率, 其最终并未受到法律的制裁, 这或多或少的纵容了性别歧视现象。

(四) 女大学生职业生涯规划不清晰综合能力欠缺, 是影响就业的主观原因

理工类院校女大学生对于就业目标比较明确, 导致她们具有强烈的“北上广情结”, 更心仪于工作稳定或福利待遇优厚的国企、央企、政府机关、事业单位等单位, 排斥去离家较远的、偏僻的、不发达、待遇欠佳的地区或单位, 这也大大限制了其就业机会。理工类院校对口单位注重求职者的实操, 但动手能力、对机械的操纵能力逊色于男生, 这些因素也成为理工类院校女大学生就业的限制条件。

四、理工类院校女大学生就业对策建议

(一) 立足当下挖掘新就业渠道, 抓住新创业机遇

当下, 减少接触的网络化方式快速替代线下方式, 招聘方式也由线下变为线上。理工类院校女大学生应抓住机遇, 善用网络方式收集招聘信息、发送个人简历、与人力资源总管对话等, 利用网络优势实现快速就业。与此同时, 新生事物的不断发展, 理工类院校女大学生或可抓住商机, 结合个人所学专业特色, 以经济社会发展中突出的痛点问题进行自主创业。

(二) 高校要加强教学质量和大学生就业规划指导

高校要不断提升教育教学质量, 设置有利于女大学生发展的

针对性教育内容, 拓宽专业教育领域, 将当前科学发展前沿与专业知识相结合, 扩大实践教育力度, 推动专业知识学习与实践活动有机结合。同时, 将女大学生就业教育阵线前移, 包括低年级所学的职业生涯规划指导与高年级的就业教育相结合, 充分利用课堂教学为学生做有关就业观念和求职技巧等教育。

(三) 建立健全法律体系, 为女大学生就业提供保障

现有的《劳动法》《妇女儿童权益保护法》对女性歧视问题有一定涉及, 但实用性不高。制定反歧视基本法, 中对歧视的概念、反就业歧视的范围框架以及直接、间接的歧视行为等给出明确规范, 对违反法律的企业及个人对受害人造成损害的明确其应承担的法律责任。建立就业歧视诉讼制度, 将歧视行为管理范畴划分更加细致化、标准化, 使女性就业者就业平等权益更加牢固, 减少就业歧视现象的发生。

(四) 女大学生要调整心态, 提高本领, 不断增强就业竞争力

女大学生要始终保持一个良好的就业心态。面对突发的新冠肺炎疫情给就业带来的困难, 女大学生要积极调整心态, 对自己有正确评价, 既不妄自菲薄, 也不骄傲自大, 以免错失工作机会。同时女大学生应更多的扩宽个人就业视角, 结合当下环境和自身特点, 选择与自己相适应、灵活多样的就业形势, 避免受传统观念影响认为仅事业单位才算就业, 同时树立创业意识, 实现新时代女大学生就业新途径。

参考文献:

- [1] 中国人民大学中国就业研究所, 智联招聘. 2020年大学生就业力报告 [R]. <http://www.doc88.com/p-74159449012746.html>, 2020.04
- [2] 山东交通学院招生就业处. 就业质量分析报告 [R]. <http://jyw.sdjtu.edu.cn/info/1017/9997.htm>, 2015-2019
- [3] 李瑾, 彭建章. 女大学生就业难影响因素及对策研究 [J]. 河南师范大学学报, 2011.
- [4] 刘利利. 经济学视角下中国高等教育供求矛盾探析 [J]. 陕西教育, 2020 (1).