

新工科背景下女大学生就业能力和社会影响因素分析

包枫娇

(大连大学 辽宁 大连 116622)

【摘要】新工科背景下女大学生就业难这一问题的解决,不是单纯的依靠个人或学校或政策就能完成的事情,而是要各方形成合力,需要政府、高校、社会、家庭、个人等共同发力。本研究认为,需从社会支持保障、学校教育引导、个人发展突破三个维度提出破解路径。

【关键词】新工科;女大学生;就业能力

工业革命4.0引发的快速变革,对高校人才培养提出了新的要求。新工科建设在2017年启动以来,教育部积极推进工科优势高校,在工程科技创新和产业创新领域发挥主体作用,并先后形成了“复旦共识”“天大行动”“北京指南”等指导性文件,认定了612个项目为首批“新工科”研究与实践项目。

新工科与老工科比较,更重视学科的交叉性、实用性和综合性,新工科背景下的学生教育,也可以看作是一个尝试,一个学生的全程、多元化的培养格局的尝试,是人才培养的一种新理念。新工科背景下的人才培养会更注重工程实践能力的开发、创新能力的提升、以及国际竞争力的增强,是能够引领未来技术和产业发展的高素质复合型人才。

新工科背景下,工科发展得到重视,更多的工科人才得到青睐,工科类大学生的就业形势有了一定的优势,在众多学科专业中就业率保持前列,但是就业屏障、就业结构、就业前景依然存在诸多问题亟待解决。比如,就业壁垒、就业供求结构不平衡、女大学生就业难等,其中女大学生就业就是难题中的难题了,而造成这一客观存在的根源应该说是一方面与个人能力相关,例如,从女大学生本身的综合素质和就业心理等角度分析,存在求职观念不合理、社会角色转变慢等问题,这些是造成女大学生就业难的主观原因。另一方面有其社会性的根源,而这根源则来自社会发展的历史进程、经济发展的规律、社会结构的变迁、社会制度的发展、社会观念的转变等诸多层面。

新工科背景下女大学生就业难这一问题的解决,不是单纯的依靠个人或学校或政策就能完成的事情,而是要各方形成合力,无论是政府方面、还是高校教育、还有企业发展,方方面面要通力合作来彻底解决。政府要能提供政策保障,完善女大学生就业的相关公共政策及法律法规体系,保障女大学生就业权益,注重舆论导向,以实力打造宽松的就业环境。高校教育中要在课程设置改革和人才培养模式方面下功夫,依据女大学生特点,组织开展有针对性的职业生涯规划指导和心理辅导;女大学生也要转变求职观念,保持良好的择业心态。如此,新工科背景下女大学生更充分更高质量就业才能够实现。

1 新工科背景下女大学生就业现状

1.1 女大学生就业歧视问题

女大学生就业歧视问题一直没有得到有效解决,虽然国家出台了一系列政策法规,如《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中国妇女发展纲要(2011-2020年)》、《女职工劳动保护特别规定》等,在其中对女性就业的平等权益作了相应规定,但没有针对女大学生就业的单独具体法律条例,可操作性也不强,对改变女大学生就业歧视这一问题没有起到应有的效果。从整体就业形势来看,女大学生就业较之男大学生困难程度要更高。就业性别歧视问题在就业过程中显得尤为突出,大家在

就业过程中能够直观看到的歧视层出不穷,如将“男性优先”、“只限男生”等条件直接标注在各类招聘信息与公告中,还有的单位会在简历投递时就为女大学生就业设下门槛;一些比较隐性就业歧视会表现为在招聘时不会出现性别限制的条款,但在复试、面试等环节会提出比较刁钻的问题、提出苛刻的条件或直接给予更少的机会。这一情况在理工科类专业工作领域及工作环境性别倾向性更强。

1.2 女性职业发展瓶颈

新工科背景下,女大学生就业问题不只会出现在应聘环节,女大学生在努力获得工作机会后,在她职业发展的各个环节,随时都要面临可能出现的发展瓶颈。有数据显示,在重要部门任职的女性比在机关等辅助岗位任职的女性的要少的多,也就是说,在职业层级上,男性更容易获得较为权威的部门与机关的岗位。女性职工在不同的年龄阶段,也处在职业生涯发展的不同阶段,但同时也需要兼顾家庭的需求,怀孕、休产假、生理期等阶段性因素都会影响其职业发展的连续性,一些单位出于传统观念,不会安排女性在重要工作岗位上、在晋升方面也不会给予考虑。特别是在理工科专业联系紧密的工作岗位,女性不被赋予核心技术工作、重要决策的论证参与度不高,职业发展的阻碍明显。

1.3 女性专业能力限制

通过用人单位信息反馈,女大学生的就业能力总体不能满足用人单位的实际需求,一些女毕业生不能适应职场节奏,在工作中眼高手低、挑肥拣瘦;一些女生心理调适差,在工作中畏首畏尾,缺乏面对职场的勇气和胆识、依赖性强、实际操作能力差的弱点。而工作中用人单位最看重的沟通能力、执行能力、创新能力、承压能力、协调能力、组织能力、团队协作能力、危机公关能力等有所欠缺。而这些能力是承担工作任务所需要具备的,这也体现出高等教育与劳动力市场需求的严重脱节,也是当前高等教育质量需要提高的关键环节。

1.4 人才培养目标模糊

高校专业培养目标没有性别差异、缺乏针对女生就业能力提升的培养目标设置。直接导致女大学生就业方向模糊不清,就业指导个性化不足、就业指导内容与现实脱节等一系列问题的出现。就如部分女大学生在就业能力自我培养过程中重视理论知识的学习但轻视实践技能的培养,达不到社会的需求,在职场上失去竞争力,因而出现工作“难找”的现象。

1.5 就业指导缺乏个性

高校就业指导工作缺乏个性。女大学生就业能力的培养要以差别教育为依托,改变过去“一刀切”的培训形式,改变男生女生统一方案的做法,从培养女性人才的定位入手,结合女大学生特点,转变教学观念,将个人兴趣、爱好、心理承受能力和特殊的生理因素等女性因素与教学内容相整合,打造个性化培训体系,在培训中突出女大学生的特殊性,提升女大学生的就业能力,促使女大学生形成有自己性别特

色的知识体系和能力结构。

2 新工科背景下女大学生就业现状原因分析

2.1 职场传统观念影响

相较于男大学生,女大学生的就业率要更低、就业岗位更差、就业薪酬更低,这与我国传统文化的影响息息相关,在传统的社会分工之中,女性会承担更多家庭内的分工。“男主外,女主内”的传统思想依然很有市场,人们自然而然的把女性与家庭联系在一起,认为职场对于女性来说并不是第一位的需求,在重要岗位的设置中就更倾向于男性,女性的工作能力被忽视,甚至会带有歧视色彩。

2.2 新工科职业性质

新工科背景下的专业发展,更倾向于培养工程科技人才,专业偏向于电子、机械、建筑、车辆等领域,工作性质上存在一定的工科特点,工作环境较为艰苦,有一些工作可能需要加班或长期驻外,甚至是野外工作,对工作者的身体素质与心理素质有较高的要求。而考虑到身体素质、生理适应性与人身安全等因素,用人单位会更倾向于雇用男性从事此类工作,以获取更高的便捷性、安全性和稳定性。

2.3 经济利益因素

营利是企业发展的一个重要目标,在招聘员工方面,如何实现利益最大化也是企业关注的重点,在同等条件下,必然会计算哪个员工可为企业带来更大的利益。在同一岗位上,男性雇员和女性雇员带给企业的利益是有一定差异的,一方面,女性因安全等因素无法同男性一样参加许多工程类工作,另一方面,女性因孕产期、生理期等生理性特殊原因,易打破工作的连续性,为企业造成更多人事调动上的程序与人力成本,所以企业为便利与成本,考虑男性更多。

2.4 女大学生个人因素

传统文化在潜意识中将女性培养成安静、内敛、规矩的人,女性主体意识欠缺,部分女大学生在求职时将找到一份安稳的工作为目标,就业思路狭隘,在择业时视野较为局限,只看眼前,只考虑专业相关,则必然面临职业性别的障碍;此外,性别刻板印象导致的就业观念上自我设限过多,给本就艰难的就业过程增添无形的压力,有一些女生执着于就业的地点,只希望到目标城市就业,其他城市不做考虑,这都无助于就业问题的解决。

3 破解路径

3.1 社会保障必不可少

新工科背景下女大学生就业问题,不仅需要社会关注的广泛度,也需要社会关注的深度,社会制度、经济建设、文化传统等社会影响因素都要考虑在内,要通过系列措施促使社会大环境做出改变。近日,为贯彻落实党中央、国务院“稳就业”“保就业”决策部署,支持促进高校毕业生就业创业,全国妇联、教育部、人力资源和社会保障部联合印发《关于做好女性高校毕业生就业创业工作的通知》,要求共同推进女性高校毕业生就业创业工作,完善对女性高校毕业生就业创业的支持举措,促进女性高校毕业生更加充分更高质量就业。

3.1.1 加大宣传,破除传统观念

通过真正实现职场的男女平等、改变传统性别认知、加强优秀女性工作者事迹宣传等方式,转变传统性别歧视、重男轻女思想的影响,尤其要突出女性在工作领域不可替代的地位以及工作岗位上的同等能力。要重点宣传女性自身特质在某些方面具备比男性更突出的能力,如工作的细致程度、耐受力方面、思维的缜密性等,这在理工科对应的工作领域中都有所帮助,通过报道宣传,破除大众传统不平等观念,同样也可以为企业用人提供新思路。

3.1.2 健全法律保障机制

在有关职业的法律法规中,虽然对性别在求职、工作中的平等权益作出了明文规定,但对具体的实施细节没有严格规定,运行保障机制表述不明确,在执行效力方面大打折扣,未能在法律层面起到很有效的警示作用,希望能进一步立法细节化、明确化,增强可操作性,切实在法律层面给女性就业撑起保护伞。

3.2 学校教育层面

高校是人才培养的基地,是学生走入社会、入职企业的重要出口,学生的专业培养与就业指导与学校设置的人才培养目标紧密关联,新工科背景下如何提高女大学生就业能力,解决就业困境与学校的整体规划有不可分割的关系,而要改善这一情况,学校可从两方面着手。

3.2.1 就业指导要有针对性和有效性

受传统教育方式,以及高校扩大招生师资相对紧张等因素影响,高等教育中习惯忽视性别差异,一刀切的培养模式将男生女生都限定在同一框架内,新工科背景下急需改变这一教育模式,因为这种模式对女大学生的就业十分不利。要结合性别特点进行有区别化的课程设计,开设更多选修课,坚持能力为重,加强培养女大学生实践动手能力,主动培养理工科女大学生的创新意识、创业意识。要深化就业能力的实践研究,开展针对女大学生的“个人对个人”的教学指导和技能培训。

3.2.2 充分利用社会就业资源,加强校企合作

高校要加强与企业的合作,建立就业实习基地,使女大学生在实习过程中了解用人单位的工作流程、企业文化、团队运作、工作内容等,让女大学生参照企业用人的标准来做好自我定位,发挥优势弥补不足,提高女大学生对用人单位的认同感,为能在该企业中工作而不断地进步。

3.3 个人突破层面

就业能力的提升除去外在因素影响,主要还在于个人的学习与提高,调动主观能动性,形成自己的知识体系和能力结构,强化就业意识,为未来的职业发展之路添砖加瓦。

3.3.1 树立正确的就业择业观念

当前理工科女大学生就业思路过于狭窄,或只考虑专业对口则较之男学生竞争力较弱,或只考虑稳定行政类则较之人文社科类竞争力较弱等。此时,需要其拓宽就业思路,多角度择业,不能只考虑个人意愿忽略现实因素,工地工程等不便于女生工作,则可考虑同专业的研发设计类岗位及与专业相关的行政类岗位,甚至可考虑跨专业就业或创业。

3.3.2 提升个人综合能力

新工科背景下,对人才的要求是既要有扎实的理论基础知识,也要有过硬的专业技能傍身。女大学生在培养就业能力的过程中,不仅要重视理论知识的学习,也要看重专业技能的培训,提高自己的专业素质和综合能力,使自己具有专业竞争力;另一方面,要针对以后拟定的职业发展方向提升自己的能力,如写作能力、语言能力、组织能力等,为就业增添资本,为找到满意的工作打下坚实基础。

参考文献:

- [1] 张伟,高欣.高职院校大学生就业现状及对策分析[J].现代盐化工,2020.
- [2] 马晓倩,田文婷,向杰.高校大学生就业问题及对策分析[J].产业创新研究,2019.

作者简介:

包枫娇(1978-),女,副研究员,主要从事大学生职业规划与就业指导研究。