

农科类女大学生就业现状与对策分析

罗 芬

(湖南农业大学 湖南长沙 410128)

【摘 要】大学生的就业问题一直以来都受到党和政府、社会各界的高度关注, 占据“半边天”的女大学生就业难的问题逐渐突出。文章以湖南某高校为例, 对农科类女大学生现状进行分析, 提出要从国家、社会、学校、学生多个层面同时发力以解决就业难问题。

【关键词】农科类; 女大学生; 就业

教育部预计 2022 年高校毕业生总规模达 1076 万, 这其中女大学生可能就达半数。受我国经济增速放缓和全球新冠疫情影响, 高校毕业生的就业形势相当严峻, 这让本就处于就业弱势的女大学生更具挑战, 而农科类女大学生更甚。

1 农科类女大学生的就业现状

1.1 就业意向更倾向于升学或考公务员、教师等相对稳定行业

以湖南某高校农学院为例, 近年来, 农科类女大学生更倾向于考研深造。从 2019—2021 年就业数据来看, 该学院女大学生的考研录取率分别为 49.36%、56.8%、52.78%, 均高于当年男大学生的考研录取率 39.10%、53.03%、47.55%。这 3 年被录用为公务员(或被企事业单位录用)的毕业生中, 女生占 67.74%。而毕业后选择自主创业的全都是男大学生。

1.2 就业质量相对不高

该学院 2019—2021 年就业数据显示, 农科类女大学生除升学外, 其他同学选择跨专业就业人数平均超 70%, 选择的就业行业较为分散, 其中以教育、房地产等行业居多, 专业相关度不高。部分被农业相关的用人单位录取, 也大多是中小微企业, 基本被安排在内勤岗位, 工作技术性不强, 内容繁琐、单调、可替代性强, 薪资水平低, 晋升机会少, 难以实现自身价值。

1.3 就业信心不足

尽管该校分别在大一、大三有开设职业生涯规划课和就业指导课, 但大多数学生就业意识依旧不强。特别是农科类女大学生, 即便从学长学姐那听说该专业对女生就业不是很友好后并不会因此多做职业探索, 提前为自己设定好就业目标、做好就业规划。就业前准备不充分, 缺乏专业技能或实践经验, 导致真正到了毕业季就开始焦虑、迷茫, 甚至害怕, 没有信心跨出就业第一步。

1.4 用人单位普遍拒绝录用农科类女大学生

农企的性质具有一定的特殊性, 需招聘的岗位基本都在基层, 工作环境较为艰苦, 工作强度大, 对身体素质要求较高, 很多用人单位在招聘时明确只招男生。受法律法规约束, 用人单位即便不明说, 也会在招聘过程中更倾向选择男生。

2 农科类女大学生就业难的原因分析

2.1 客观因素

2.1.1 社会对女大学生就业存在性别歧视

据了解, 不管在简历筛选环节、面试环节、还是就业后的福利待遇, 女大学生都不同程度受到过不公正的对待, 这就是就业中的性别歧视。出现这种情况可以从几个层面进行分析: 一是尽管现代社会提倡男女平等, 但受几千年封建思想影响, “男尊女卑”“男主外女主内”的观念依旧存在且被大多数人所接受, 男女平等无法真正实现, 女性工作能力一直被怀疑。二是企业本质就是利益最大化, 而劳动法规定企业需负责女员工的生育保险费用和劳动保护费用等福利, 这无疑增加了企业成本^[1], 导致企业极力排斥女性, 特别是现在二胎政策放开, 很多企业直言不敢招。三是农业企业工作岗位大多在基层, 对身体素质、抗压能力和自我保护能力要求较高, 相较于男大学生, 女大学生在这些方面的确处于弱势。

2.1.2 国家法律法规及保障监督机制不健全

我国虽然在相关法律法规里对保障女性就业方面作了明确规定, 规范了求职中的性别歧视问题, 但这些条款都没有明确具体的实施细则, 缺乏可操作性和具体的法律责任承担, 很难发挥真正作用。再者, 刚毕业的女大学生法律意识淡薄, 在求职过程中即便遇到性别歧视也难以判定及取证, 很难维护自己的正当权益, 助长了用人单位进行性别歧视的行为。

2.1.3 学校的就业指导体系不具有针对性

为提高学生就业意识、技能等, 高校普遍设置了就业指导系列课程, 或组织各种就业指导讲座、活动等, 但对男女生基本采取统一的教学方式。其实男女生在性格、兴趣爱好、生理、心理等方面都是有很大区别的, 还需根据男女生不同的特质具体分析、指导。不具针对性的教育方式让女大学生加大了社会适应难度。

2.2 主观因素

2.2.1 专业思想不牢固

农科类专业具有一定的特殊性。受传统思想影响, 我国人们总认为“农业、农村、农民”就是社会底层的代名词, 大多都不愿从事农业相关工作^[2]。农科类专业虽是农科院校中的强势学科, 但现实是这些专业里有相当部分学生是被调剂录取的。兴趣是最好的老师, 当所学专业不是自己所热爱的或后期没有培养起对该专业的兴趣时, 那专业思想就没办法稳固。这也导致学生入学后想方设法转专

业,或者勉强学完该专业后不从事该专业相关工作。

2.2.2 就业偏好单一

我们发现,女大学生在求职过程中更偏好找工作稳定、薪资待遇较高、地处沿海经济发达地区和大城市的工作^[3]。这些不免给女大学生就业增加了难度。因为偏好求稳,女大学生更热衷于选择党政机关、事业单位、国有企业等单位,但这些单位岗位有限且每年岗位数量趋于平稳,农科类专业有一定的专业限制,考生扎堆现象严重,竞争激烈。其次受女大学生的社会分工、家庭角色等影响,女大学生的福利成本远高于男大学生,因此企业更愿意招聘薪酬期望值低的人。高薪酬期望的女大学生与企业利益不符,使得其难以找到满意的工作。再次,根据高校就业状况调查数据显示,偏好在经济发达地区和大城市就业的大学生仍然占大多数,导致这些地区的劳动力供给相对过剩,若农科类女大学生要去往这些地区工作,无疑还要抛弃自己最具优势的专业知识,更增加了她们的就业难度。

2.2.3 就业前准备不充分

凡事预则立,不预则废。就业最理想的状态就是实现人职匹配。这要求大学生必须尽早做好职业生涯规划,充分做好就业前期的准备。尽管该校大一就有设置职业生涯规划必修课,但通常没有引起学生足够的重视。农科类女大学生对自己及所学专业没有正确认知的情况下大多也不会主动进行探索,每天在学校没有明确目标,浑浑噩噩,得过且过,到真正找工作的时候就迷茫了,不知该何去何从。

3 农科类女大学生就业难的解决途径

在农林高校人才培养中,男女生的教育成本支出是一致的,若不能妥善解决好女大学生的就业问题,无疑是对资源的一大浪费。解决农科类女大学生就业难的问题需要同时从国家、社会、学校、学生本身出发。

3.1 国家要完善法律法规,建立健全监督保障机制

首先,相关部门应该根据实际情况及时对相关法律法规进行完善,或制定符合时代要求、能切实保障女性平等就业的法律法规,如《反就业性别歧视法》。相关部门应出台具体的实施办法,针对就业性别歧视行为制定相关惩处和补偿细则,让女性能真正维护自身的正常权益。

其次,建立健全监督保障机制对保证女大学生真正实现平等就业至关重要。目前我国女大学生遇到就业性别歧视问题时一般会求助于妇联、劳动监察机构等,但基本会被建议通过劳动仲裁、民事诉讼、行政救济等途径解决,由于成本高、取证难等问题,最后都会变得不了了之或效果甚微。建议可以成立专门的禁止就业歧视、促进平等就业的监管机构,以维护女大学生权益。

最后,政府要多渠道减轻用人单位招录女大学生后的生育成本。2021年9月4日,全国妇联、教育部、人社

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》中提到将对涉嫌就业性别歧视的用人单位实施联合约谈,这无疑会给用人单位一定的约束,但这并没有解决最本质的用人成本问题,从而可能导致上有政策,下有对策的事情发生。建议可以采取为一些招录女大学生的用人单位减免一定税收等政策,保障企业利益的同时也保障女大学生就业权力。

3.2 社会多倡导男女平等的价值观

要从根本上解决女大学生就业难的问题,从思想上抹杀“男尊女卑”观念是源头。社会应通过各类媒介多宣传男女性别文化,多推送一些就业创业成功的女性案例,公平公正地评价女性在工作中的积极作用。特别是在农业系统中,需打破女大学生和农业的传统观念,多塑造一些在农业行业工作刻苦、积极向上的真实美好形象,改变用人单位对女大学生的偏见。通过长期努力,在全社会真正树立“男女平等”观念。

3.3 高校有针对性地开展就业指导,引导女大学生到基层就业

民族要复兴,乡村必振兴,乡村要振兴,人才振兴是关键。现在农科类女大学生数量整体跟男生相当,学校对其所耗费的教育成本一致,解决好农科类女大学生的就业问题,充分发挥其作用,才不会出现人才资源浪费。学校可以乡村振兴为契机,多与用人单位加强合作,特别是拓宽基层用人单位的女生就业市场,为女大学生争取更多就业岗位。有针对性地多邀请在基层就业创业成功的女性来校开展就业创业讲座、宣讲等,给女大学生起到一个示范引领作用,让她们知道在基层亦可大放光彩。根据性别差异,开展性别平等教育^[4],强化性别平等思想,并建立专门的师资队伍给女大学生进行就业指导咨询、实训等,切实解决女大学生就业过程中遇到的难题,引导女大学生到基层就业创业等。

3.4 女大学生自身要树立正确就业观念,提高综合能力

“打铁还需自身硬”,农科类女大学生要顺利就业,需自己先转变传统就业观念,突破自身束缚,根据实际情况调整就业偏好,多响应国家政策到西部、基层去,自主拓宽就业渠道。在校时及早进行就业规划,多储备知识、技能,多参加实习、实践,培养自己创新创业意识,提高自身综合能力。自立自强,主动出击,遇到问题及时调整好心态,善于用法律的武器保护自己,争做新时代独立女性。

作者简介: 罗芬(1986.10—),女,湖南长沙人,硕士,讲师,研究方向:思想政治教育,大学生就业与创新创业指导。

【参考文献】

- [1] 张晓雪. 河北省女大学生就业问题分析及对策研究[D].保定:河北农业大学,2013.
- [2] 尹汉萍. 仲恺农业工程学院农科专业毕业生就业状况分析[J].现代经济信息,2009(23):298-300.
- [3] 张涛,刘丽红. 农业院校女大学生就业观的调查分析——以青岛农业大学为例[J].江西农业学报,2014,26(12):125-129.
- [4] 李胜贤,许晓辉,刘伟,等. 如何加强女大学生的就业指导[J].辽宁行政学院学报,2010,12(5):158-160.