

增能视角下女大学生就业问题研究

吴健翔

新疆师范高等专科学校

摘要:近年来,随着国家的国力提升和人民生活水平的不断提高,人们越来越注重高等教育对人的影响,各高校也对大学生不断进行扩招,而随着大学毕业生的增多,大学生就业问题越来越凸显出来,尤其是女大学生就业问题被社会各界高度关注,对其在就业过程中的问题和政策影响势分析势在必行,本文在国内外研究的基础上进行了更为详细的研究,从增能理论新视角看待女大学生就业问题,分析其问题和在就业中所面临的机遇和挑战,最终提出新的解决思路 and 对策。

关键词:增能;女大学生;就业;对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.09.223

一、女大学生就业现状

(一)大学生在职场就业形势愈发严峻

随着我国高等教育的普及和愈发普遍化,每年的大学毕业生不断增加,从2001年的114万到2018年820万,高校毕业大学生人数呈几何倍数增长,与此同时,就业市场提供的高级岗位和高等教育毕业生高度不匹配,加剧了高校大学毕业生的就业难度,其次,高等教育普及速度太快,也造成了教育水平的不均衡,高校毕业生素质良莠不齐,不少学生眼高手低,许多大学生甚至没有很好地掌握自己的专业知识,实践经验匮乏,却也想这也加剧了大学生就业困境的问题。

目前的就业市场上,应届女大学生是其中的主力军,女大学生就业不仅是其进入社会的第一步也是其在社会中实现自我价值的关键途径,女大学生就业就像是整个社会女性就业的缩影,因此,研究女大学生就业问题对整个社会有重要意义。

(二)女性在职场存在潜在的歧视

虽然国家出台了政策并立法保护女性的就业权益,但不得不承认的是,女性在职场还是存在相当的性别歧视问题,在同等条件下,用人单位尤其是私企会优先考虑男性员工,这其中有很多原因,一方面,国家因人口老龄化问题放开二胎政策,这更加大了女性在生育和抚养孩子方面所花费的经历,从而不能全身心的投入工作,这在客观上就损失了企业的利益,另一方面,社会对女性存在刻板印象,认为男生比女生更能吃苦,从而工作能力更高,一些野外工作和工科尤其如此。传统社会有男主外女主内的说法,现代社会多多少少也有这样的观念,这些因素共同造成了女大学生就业中的歧视现象。

二、女大学生就业难原因分析

(一)女大学生的自然性别属性导致其就业难

女大学生和男大学生没有质的差别,女大学生在

校期间不管是学习方面还是参加组织管理都不逊于男大学生,甚至要比男大学生更加优秀,这说明女大学生就业问题是由社会原因造成,用人单位普遍认为男大学生在工作中比女大学生效率更高,且会考虑到女大学生身上的“自然附着成本”,从而导致其不愿雇佣女大学生。^[1]

(二)女大学生的就业观念和社会保障影响其就业

女大学生就业难的成因在于劳动力市场供需矛盾突出不能提供足够的就业岗位;传统的社会分工模式和落后的性别观念导致性别歧视影响女大学生的就业发展;针对女大学生的社会保障还不够完善;女大学生自身的择业观念陈旧;高校部分专业设置与就业市场存在差距,难以满足中国经济增长方式转型的需要;就业市场的法律监管,纠察力度不够,如存在如何界定在求职过程中出现的性别歧视等问题。^[2]

(三)女大学生就业期待过高

我国学者从不同角度研究大学生的就业问题2005年学者叶忠在中国教育经济学年会上发表会议论文《当前毕业生就业预期过高的原因分析》,认为当前大学毕业生就业预期过高是造成其就业困难的重要根源。毕业生就业预期过高会导致结构性就业矛盾增加,但单纯要求毕业生转变择业观念、降低就业预期不合情理,原因在于大学毕业生就业预期过高是由外在客观原因引起,例如接受高等教育就不应当参与一些底层劳动的社会心理、包括劳动力市场不平衡,大学生自身素质无法达到一些高薪工作的要求,因此应当积极采取措施消除造成大学毕业生过高的就业预期的外在客观因素,包括正确引导舆论方向,转变公众对大学生就业的传统观念,进一步规范高校收费行为,降低毕业生经济回报预期,尽快完善劳动力市场制度,促进我国经济社会的平衡发展,提高毕业生就业率。^[3]

三、对女大学生增能的可行性

对女大学生增能应该从运用增能模式的两种模式进

行协作，女大学生群体在劳动力市场相比男性属于弱势群体在竞争中不占优势通过个体主动的方式很难彻底解决问题摆脱困境，所以需要外部的力量逐步帮助其从“弱权”到“有权”，也就是说，增能是一个主客体不断互动，外部力量和内部共同推动的一个过程。外部力量的介入协助弱势群体减少增能过程中的阻碍，进而使弱势群体获得更多控制自己生活的资源和手段。

增能运用于弱势群体的社会问题，而女大学生在就业市场处于弱势，因此运用增能来为女大学生解决就业问题十分契合，女大学生在就业过程中由受到综合素质、政府就业政策、就业市场、家庭环境和高校教育体制等方面的影响，使得他们面对就业感到严重的无力感。运用增能理论和模式，使女大学生充分发挥自身的主观能动性，参加各类招聘会和学习班，积极参加实习，提高实践能力，提升综合能力，此外，女大学生增能还需要外力的协助，改善外部环境，利用政府的有利政策，实现社会劳动力市场相对公平，以“外助”推动“自助”从而实现对其的增能过程。

四、促进女大学生的就业的增能途径和相关建议

要促进女大学生的就业，需要的是个人，学校，社会，政府多方联合，共同协作，才能更好的解决女大学生的就业问题，消除其在就业中的无权感，帮助其实现从无权到有权，激发其潜能，最终实现良好就业的局面。

（一）社会增能是女大学生增能的基础

1. 创造良好的就业环境

社会对女大学生就业方面的增能主要表现在两方面提供良好的就业环境以及提供更强的社会支持，首先是社会环境的改变，女大学生的家庭和社会观念对她的就业观念会有很大影响，家庭和社会中对月高等学历的夸大容易使其产生错误的就业观念，从而造成对于就业岗位和薪酬待遇产生的偏差，集中表现如“上大学就有好工作的观念”“上了大学就不应当从事基层工作的观念”，对其社会增能应当将其当做普通的劳动者，真确分析自身的优势和不足，改变固有观念，鼓励其到基层到家乡和竞争力弱的地区工作和自主创业，为其提供宽松的社会氛围。其次社会各界媒体等应当大力宣传平等就业的舆论氛围，引导大众，尤其是用人单位减少性别差异，做到男女平等竞争，再次各种非营利组织应当更加关注女性就业问题，帮助女大学生增进社会经验，为女大学生就业提供建议和平台，最终帮助女大学生实现从“无权”到“有权”的转变。

2. 增强女大学生的社会支持

对于女大学生增能仅靠个人是有较大难度的，女大

学生增能的过程离不开社会各方面的支持，因此，各高校包括政府主管部门应当积极呼吁全社会关注大学生尤其是女大学生的就业问题，通过各种社会资源，积极与各种单位建立实习基地，帮助其扩展社会经验，与各种企事业单位签订协议，培养输送优质学生，这样，可以增进学生们的工作社会经验，也有利于学生们学以致用，更好的将专业知识和实际运用相结合，还有利于学生了解本行业薪资待遇和工作内容，使其不易产生就业偏差和过高得就业期待，最终帮助其顺利就业实现社会增能的目的。

3. 改善就业中的就业歧视现象，促进社会公平

女大学生就业中大都遇到不同程度的就业歧视，一些工作岗位，明示或者有一些不成文的规定，排斥女性，这极大的造成了女大学生就业困境，现代社会崇尚人人平等，宪法里也规定了每个公民的劳动权益，但是是一些用人单位，秉持着一些落后的传统思想，在招聘中排斥女性，否认女性的工作能力，或者考虑女性要承担生育的任务，担心女性生育以及家庭的责任会影响企业的效益，从而降低了女性在工作应聘中的竞争力，我认为，政府应当充当对女大学生增能中重要的角色，真正做到男女平等，保护女大学生就业权益，严格执法，违法必究，改善女大学生就业中的不平等现象，帮助女大学生恢复就业的竞争力吗，改善社会观念，从而进一步消除女大学生就业中的“无权感”自卑感，促进女大学生就业。

（二）高校增能是促进女大学生就业的重要条件

1. 加强女大学生综合能力培养

大学是大学生在面向社会的桥梁和最后的跳板，大学生在大学中的经历和实践是其日后步入社会的重要保障，学校在学生在校期间应当注重培养学生的综合能力，除了专业内容的学习，在人际交往，自我表达以及领导组织能力等各方面都应当对其进行培养和教育，在当今社会，用人单位不仅仅看学生的学历学校，对于学生的综合能力更为看重，女大学生在自我表达和组织能力上可能更加薄弱，不善于表达自己也没有指挥他人与人合作的勇气，更容易在面试中遭到淘汰，因此，高校应当注重对于女大学生综合能力的培养，不仅教会其专业知识，在如何运用知识与人交往，将所学知识展示给他人的方面也应当做出培训，使其适应各种职业岗位，在课程设计上应当着重实践能力的培养机会，鼓励其勇敢竞争，展示自己以及与人合作，共同解决问题的能力观念和观念，实现其更好就业的目的。

2. 对女大学生进行正确的就业观指导

学校除了要对女大学生的综合能力进行全方位的培

养,还应当教育其形成正确的就业观念,学校通过开设相关的系统课程,帮助学生了解就业形势,让学生形成正确的自我价值,发掘学生潜能,将自身实力与单位社会的要求相结合,从而形成正确的就业判断,克服虚荣的就业心理,引导其向西部,经济薄弱地区发展,培养吃苦的精神,在帮助其解决就业问题的同时,也推动了祖国边疆地区的发展。

3. 提供多渠道的就业信息

信息闭塞,获取就业信息的途径少是造成女大学生就业困难的重要因素,女大学生在毕业季多出现迷茫的心理,其主要原因是不清楚自己的前途,对于各种就业机会和信息缺乏获取的渠道,在这种情况下,学校应当充分发挥自己的解惑作用,帮助其获取充分的就业信息,近些年来,国家为鼓励和帮助大学生就业,出台了許多相关政策和措施,鼓励引导大学生前往边远地区和基层就业,吸纳大学生群体支援中西部地区,艰苦奋斗,由许多公务员,事业编制和教师岗位提供给应届大学生选择,来缓解大学生的就业压力学校应当充分利用这些优惠政策,建立大学生就业信息平台,将最新的就业信息提供给大学生进行选择,同时邀请更多地用人单位派出人员到大学进行面对面零距离招聘活动,开展就业招聘活动,以提高大学生就业率,帮助女大学生进行就业增能。

(三) 自我增能是女大学生就业的关键

1. 改善女大学生的就业观念鼓励其勇于竞争

女大学生的就业观念极大的导致了其弱势的地位,在与男生的竞争中,传统的“男主外女主内”以及社会对于女性的传统观念限制了其在一些岗位中与男性竞争的勇气,在一些操作性强,或者艰苦的就业岗位。这种不良的就业心理会导致其丧失很多就业机会,他们害怕从事这些职业会遭到他人的耻笑,或者自认为一些职业是不体面的,或者是不适于女生的,这种不良的就业观念容易对其产生不良的影响,造成高不成低不就的局面,最终会导致其形成“弱权”和“无权”感。对于这种心理,女大学生应当通过书籍,网络,或者一些名人事迹的途径增加对各种职业的了解,克服传统观念的影响,通过专业知识的学习以及对他人成功经验的借鉴,逐渐形成良好的就业观,树立积极地人生态度。

2. 加强自我能力的提升,消除能力上的“无权”

在当今社会,所有的因素都不能左右能力对于工作机会的影响,用人单位会优先考虑一个经验丰富,工作能力强的应聘者,即使他的学历没有那么出众,履历不是那么丰富,因此,对于任何外部的增能措施都不如直接提升女大学生自身能力的增能,对于女大学生能力的

增能包括发展其自身的潜力,提高其行动能力,全方位的替身其综合能力,包括对于环境的适应能力,创新思维的能力,完成工作的能力沟通合作的能力等等,对女大学生自身能力的增能应当是解决其就业问题的重中之重。

首先,女大学生应当勤奋,敢于吃苦,敢为人先,在一些传统观念不利于女性的岗位竞争中,更应当表现出更强的能力和信心,更多的展示自己的才华,才能实现与男性的平等竞争,其次,女大学生应当积极培养自身的各种能力,善于解决各种问题,而不是有依赖别人的想法,更好的掌握自己的专业知识和实践能力,提升心理素质,争取认识自我,增强自信心,培养坚韧不拔的毅力,勇敢面对求职和日后工作中的各种挑战,做到真正的“强权”。

(四) 家庭是女大学生就业的坚强后盾

家庭是女大学生最主要,最坚强的支持体系,不管是来自农村贫困地区,还是来自大城市家庭优越的学生,家庭对于其的帮助和支持都是其他社会系统不能取代的,贫困的学生向往大城市的优越条件希望留在大城市工作,而城市家庭的子女也希望继续在城市生活,工作,他们无形中承担了父辈以及成长环境给予其的压力,农村家庭希望孩子衣锦还乡,望女成凤,城市家庭的孩子是父辈的希望,盼望其更上一层楼,其实这种心理往往会对其期望过高,导致女大学生产生很大的压力,容易在就业过程中走上弯路,形成不良的就业观念,从而限制了其就业选择和岗位,希望得到优厚的薪酬和福利待遇,使女大学生的就业选择集中于企事业单位,大城市私企等等,但是,这些岗位的数量是有限的,对于能力要求也是较高得,女大学生在这些岗位的竞争中容易遭受挫折和失败而造成其更深的“无权”感,鉴于此,我认为,女大学生家庭应当正确估计当今的就业形势,放低对于女大学生的就业期望,帮助其树立正确的就业观念,鼓励其到基层工作,从低做起,积累经验开拓眼界,还可以支持她们自主创业,积极为其出谋划策,筹措创业基金,父母应当对子女多一些包容和支持,帮助其消除对前途的茫然,摆脱就业中的“无权感”真正做到成为子女的坚强后盾。

参考文献

- [1] 赵友宝. 女性就业歧视的经济学分析[J]. 山东科技大学学报(社会科学版), 2005, 7(1): 70-74
- [2] 李红梅. 加强就业培训指导, 提高女大学生的就业竞争力[J]. 经济研究导刊, 2010(35): 255-256
- [3] 叶忠. 当前毕业生就业预期过高的原因分析[C]. //2005年中国教育经济学年会会议论文集. 2005.