

新就业环境下女大学生就业心理问题分析与应对

——基于“结构—价值—风险”的分析框架

常耀阳 陈思韵 吴豫 闫明明

武汉科技大学 法学与经济学院

摘要: 面对就业形式多样但供需矛盾突出的新就业环境,女大学生就业不仅需要关注客观就业市场动态,也需要关心主观求职心理。当前女大学生就业心理存在焦虑、自卑、避险从众等心态,并表现出在婚育上过度担忧、在就业歧视上过度焦虑的问题。而这些问题的出现除个体的主观因素差异外,还受到社会的结构性要素、文化的价值性要素、风险的偶然性要素的影响和塑造。因此,要破除女大学生就业心理障碍,不仅需要其关注能力提升和职业发展,还需要完善结构性要素以保障其就业权利,改善价值性要素以营造就业环境,应急风险性要素以规避就业风险。

关键词: 女大学生; 就业心理; 就业权利; 就业环境; 就业风险

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.06.195

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》提出了促进创业带动就业和支持新就业形态等措施,为女性提供了更多的创业平台和灵活就业渠道^[1]。同时,“她经济”^[2]的崛起及各领域“她力量”^[3]的暴发也为女性打开了广阔的市场空间,女性自身越来越关注职业追求和个人成长。女大学生在就业问题上仍面临着许多社会困境与自我枷锁,尤其是女大学生在就业时表现出来消极以及负面心理已经严重影响到其求职决策与选择,因此相关政策是否需要深入完善,我国的就业救助基本政策框架该从哪方面深化,亟待社会各界的关注。因此,文章通过分析女大学生就业心理影响因素,构建了“结构—价值—风险”的要素分析框架,通过问卷调查分析女大学生的就业心理及其影响因素,探究女大学生就业心理与职业女性就业感知间的差异,提出克服女大学生消极负面就业心理的思路与对策。

一、研究回顾:女大学生就业心理分析

数字经济时代背景下,就业环境持续改善,就业形式多元化是新就业环境的一个显著特征。然而,面对全球经济与市场环境变迁,很多企业不得不削减招聘,供需矛盾突出是新就业环境的又一显著特征。女职工劳动保护措施的完善使女性的就业环境得到改善。但即使在向好的情况下,女大学生就业中的负面心理问题仍频频出现,呈现出“慢就业”^[4]等特点。

所谓女大学生就业心理,就是女大学生在进入职场前因个人偏见或认知局限而产生的自我心理或情感反应。既有女大学生就业心理的研究将女大学生在求职过程中出现的负面心理分为三类。

一是消极自卑心理。这一心理是指女大学生低估自身能力,从而害怕竞争。消极自卑心理的环境来源之一为就业歧视^[5]。部分女大学生受性别因素影响而屡屡碰

壁,悲观地认为女性在此就业环境下找不到好工作。该心理的环境来源之二为文化影响。受社会旧观念影响,部分女大学生会赞成家长们“学得好不如嫁”的说法,放弃自身良好的就业条件回归家庭。在以上两个原因的共同作用下,女大学生对就业竞争极易产生恐惧感,打击自己的自信心^[6]。

二是避险从众心理。这一心理是指女大学生没有对自身的特点形成清晰认识,为避免掉队而往往随大流。据《2022年中国本科生就业报告》统计数据显示,女大学生在求职过程中求稳避险、趋向保守的心态相较于男大学生更为明显。

三是就业焦虑心理。这一心理是指女大学生在严峻的就业环境下,因屡次碰壁而产生的畏惧。有学者认为当女大学生认识到社会对其就业中的显性或隐性的各种不公平时,对就业容易产生过度的焦虑心理^[7]。

由此可知,当前对女大学生就业心理的研究主要关注在现象描述及相应对策分析,但对成因缺乏较为系统的要素分析。因此,本文将在前人研究基础上,设计结构性、价值性、风险性的要素分析框架,并运用问卷调查分析的方法,探究女大学生就业存在的问题,提出相应的对策。

二、分析框架:基于“结构—价值—风险”的三维模型

从女大学生就业消极负面心理的发生机理来看,可借助个人偏见歧视理论、统计性歧视理论等来做进一步分析。

个人偏见歧视理论,是基于个人偏见所产生的歧视理论。在雇主偏见歧视下,女性雇员不得不通过更高的劳动生产率,或者通过降低工资来弥补雇主的损失。基于此,文章认为女性职业者会遇到的性别歧视属于雇主歧视所产生的结构性要素中的经济学问题,同时也是价

价值性要素中的社会评价问题。

统计性歧视理论，是指统计性歧视的根据在于信息的不完全，以及获取信息需要支付成本。企业在劳动力市场雇佣时，往往将求职者的群体特征推断为个体特征，这种做法会使不利群体遭受统计性歧视，减弱个人对教育和培训进行投资的激励，从而反过来又强化关于原有群体特征的成见^[8]。目前，市场认为女性劳动力在某些层面的表现不如男性劳动力，从而减少招募女性职员。对此，文章认为该现象构成了价值性要素中的社会评价要素。

基于前述研究中女大学生就业心理及上述两个理论，文章设计“结构—价值—风险”三维模型，以解释就业歧视在职场中存在的原因，并为提出针对性地解决女大学生的心理预期与实际存在差异的对策搭建分析框架。

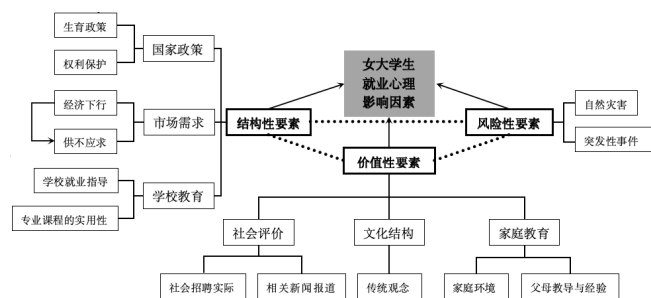


图1 女大学生就业心理影响因素分析的“结构—价值—风险”三维模型

基于此，本文对女大学生的就业心理做出了如下的假设：第一，女大学生的个人认知会受到价值性要素、结构性要素以及风险性要素的影响。第二，女大学生存在负面的就业心理，且主要表现在消极自卑、避险从众以及焦虑三个方面。

为验证假设，本文设计了《“有关女大学生就业的心理预期与现实困境”调查问卷》及《“优化生育下职场女性的就业问题”调查问卷》，分别对在校女大学生和已就业职场女性开展线上、线下的问卷调查和个别访谈，访谈对象为不同就业年限、职业的女性，收集个案访谈十余例。

三、调查发现：女大学生就业心理与职场女性就业感知差异

本次问卷调查对象以中部省份省属一本高校2022届应届毕业生为主，共回收问卷167份，有效样本计124份（其中理工科背景54份，社科背景70份）。根据问卷数据分析发现以下四个结论。

（一）女性容易受到就业歧视

65.3%的被调查女大学生或其朋友在求职中经历过性别歧视，46.5%的被调查职业女性在求职过程中经历过明确的性别歧视。从职业女性遭遇性别歧视类型分

布中得到，直接在招聘材料写明性别歧视（20.9%）的情况占比并不重，真实求职中的性别歧视往往具有一定的隐蔽性，招聘者不直接说明更倾向于男性，而是通过材料暗示（20.9%），口头说明（20.9%）或暗示（25.6%）等不显眼、不易察觉的方式存在，其直接的影响是职场不公，更广泛而深远的影响是使女性求职者丧失自信心和工作积极性。因此，建立平等和尊重差异的职场环境十分必要。

（二）女大学生存在消极就业心理

调查发现女大学生确实存在消极就业心理，主要表现在：

1. 就业焦虑。根据“对毕业后就业问题是否担忧”问题的反馈结果，79.0%的被调查者对毕业后的就业问题十分焦虑，对未来的就业有一定的负面心理预估，仅有3.2%的被调查者表示对毕业后的就业问题不在意。

2. 自卑情绪。据“对当前女大学生就业形势的看法”问题的反馈结果，87.9%的被调查者存在就业压力，对就业形势不抱乐观态度；70.2%的被调查者表示找工作困难；17.7%的被调查者认为毕业后将很难找到合适的工作。这种就业自卑心理可能导致女大学生在面试和职业发展存在心理障碍，进而影响其就业前景。

3. 规避从众问题。当前严峻背景下，不少人选择考研深造提升竞争力以后再就业，调查中，受访女大学生对未来就业局势普遍持消极态度，46%选择随大流继续深造。

（三）女大学生基于就业环境和就业心理的现实选择

1. 女大学生渴望就业但选择偏向保守

研究发现，女大学生对女性就业重要性有广泛认同。她们不再拘束于传统的相夫教子思想，而是期望在职场中实现自我价值。但限于带有歧视性的就业环境和消极的就业心理，被调查者的就业选择偏于保守。受访女大学生就业中更看重的是职业的社会地位与发展空间（75%）和工作环境及稳定性（66.9%）。

从是否直接就业来看，50%的被调查女大学生选择就业，46%选择继续深造。在选择就业的女大学生中，25.8%选择先就业再择业，积累一定的工作经验或能维持当前生计以后再选择适合自己的工作，只有24.2%的被调查者表示有选择的就业，进一步说明了就业态势不容乐观，人才市场竞争激烈。

2. 女大学生应对就业风险的对策是提升自身能力

研究发现，女大学生对就业障碍的认识较为客观，认为能力和自身素质是最重要的因素，认为在就业求职中遇见的主要问题和不足之处在于自我定位不准（78.2%），职业心态欠佳（66.9%）和专业技能欠缺（66.9%）。但同时，除硬性能力外，被调查者认为造成女大学生就业障碍的主要原因为与性别

相关的外貌和生理特征(71.8%)以及直接的性别因素(59.7%)。不同的被调查者认为求职障碍的主要原因不同,其对就业形势的消极看法却高度统一。

(四)女大学生就业预期与职业女性就业感知异同
在对婚育问题是否影响升职的预测中,在校女大学生对生育问题影响就业的担忧十分普遍。88.7%的受访女大学生表示认为女性会因为生育问题在应聘时受到歧视。而在现实中,86%的职业女性曾在求职过程中被询问过婚育情况,32.6%的职业女性经历因婚姻状况而被限制升职。相较于在校及求职中女大学生对婚育对应聘就业的较重焦虑,职业女性尽管在求职过程中很大概率被问及婚育情况,但在职业发展方面因为婚育造成的性别歧视现象比大学生的心理预期状况乐观。

四、对策探讨:破除女大学生就业心理障碍的要素解析

根据上述研究分析,可以发现结构性因素、价值性因素以及风险性因素的存在一定程度上加重了女大学生的就业焦虑情绪。因此,为进一步调整女大学生就业主观心理预期,应从政府、社会及个人多方入手,现就女大学生关于职场的主观心理预期与社会实际情况的差异给予针对性对策。

(一)以完善结构性要素保障就业权利

1.完善政策,注重权利保护。为进一步促进高校女大学生择业就业,政府相关部门应作为主要推手,需要在现有法律法规的基础上,不断完善相关保护措施。同时,成立专项监督小组对用人单位进行严格检查和监督。

2.健全机制,推动市场发展。企业在招聘时应秉持公平公正的原则,使得女性和男性都能够充分发挥自身的优势与潜力,形成良性竞争。

3.加强辅导,组建专业化心理服务队伍。高校是人才高地,要加强落实毕业生就业培训方案,针对性地建立特色服务,帮助女大学生合理规划职业生涯,提高自身的职业素养。

(二)以改善价值性要素营造就业环境

1.改善观念,主导社会风气。目前社会上仍存在部分人认为脏累活计等较为吃苦的工作在招聘时,选择男性会更有保障。要引导改善这一现状,亟须宣传“不论工种,男女职业平等”,重构社会良好风气。

2.注重沟通,深化家庭教育影响。家长在孩子求职过程中应合理关切其心理状况,加强沟通,不要施加压力,必要时给予相应的建议。

3.保持良好的就业心态,树立正确的就业观念。在“百人竞一岗”的现实下,女大学生应找准自身定位,突破传统就业观念,采用新型就业的方式,进行多元化选择,找准时机主动融入求职大环境。

(三)以应急风险性因素消解就业风险

国际经济形势变化,市场环境急剧变迁,公共性突发问题是影响女大学生就业的又一重要阻碍。应对风险是全社会参与的系统工程,不仅需要结构层面有制度、政策、机制的引导和落实,还需要树立攻坚克难、共克时艰的价值氛围。

综上所述,在就业形式多元化但供需矛盾突出的新就业环境下,客观的就业歧视及女大学生就业消极心理使其在就业选择方面存在他限和自限的障碍。要消除女大学生就业心理障碍,不仅需要其自身更加充分、真实地认识市场和职场,减轻对就业的盲目焦虑和过分想象,还需要全社会多层面各群体行动起来,以就业管理、环境创新,减少结构性、价值性、风险性要素对女大学生消极就业心理的助长。

参考文献

- [1]中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[N].人民日报,2021-03-13(001).
- [2]吕君,张士强,王妍曦.“互联网+她经济”商业模式创新研究[J].商业经济研究,2018(24):91-93.
- [3]刘婷,杨琦芳.“她力量”崛起:女性高管参与对企业创新战略的影响[J].经济理论与经济管理,2019(08):75-90.
- [4]徐先梅.“00后”大学生就业心理及就业观问题研究——评《大学生就业的理论、实证与政策研究》[J].广东财经大学学报,2022(05):117-118.
- [5]刘芳,邵绪威.高职女大学生就业环境及影响因素分析[J].内蒙古科技与经济,2021,(12):30-31.
- [6]刘智文.大学生就业心理特点与影响因素分析[J].公关世界,2022(22):57-58.
- [7]罗君.女大学生就业心理问题浅析[J].财富时代,2021(09):235-236.
- [8]杨冰洁,顾佳.女大学生就业难的经济分析[J].市场周刊(理论研究),2010(06):91-92.

作者简介:

- 1.常耀阳(2002.7-),女,汉族,湖北襄阳人,武汉科技大学 法学与经济学院2021级本科在读,研究方向:行政管理。
- 2.陈思韵(2002.8-),女,汉族,广东广州人,武汉科技大学 法学与经济学院2021级本科在读,研究方向:行政管理。
- 3.吴豫(2003.6-),女,汉族,河南信阳人,武汉科技大学 法学与经济学院2020级本科在读,研究方向:劳动与社会保障。
- 4.闫明明(1990.6-),女,汉族,山东滨州人,法学博士,武汉科技大学 法学与经济学院,讲师,研究方向:公共管理。