

民族地区高校女大学生就业决策的动机及成效问题研究

艾 晶, 许淑慧

广西民族大学民族学与社会学学院, 广西 南宁

收稿日期: 2023年5月17日; 录用日期: 2023年7月6日; 发布日期: 2023年7月19日

摘 要

民族地区高校女大学生是否能够高质量就业与我国民族地区的人才培养、经济发展、社会和谐等方面息息相关。通过对影响该群体就业决策的动机以及成效的经济、家庭、社会、个人四个方面进行分析找到造成民族地区高校女大学生就业难的根本原因, 并从国家、社会、高校、个人四个层面提出解决办法, 旨在为高校女大学生的高质量就业提供助力。

关键词

女大学生, 就业决策, 就业动机, 就业成效

Research on the Motivations and Outcomes of Employment Decisions among Female College Students in Ethnic Areas

Jing Ai, Shuhui Xu

College of Ethnology and Sociology, Guangxi Minzu University, Nanning Guangxi

Received: May 17th, 2023; accepted: Jul. 6th, 2023; published: Jul. 19th, 2023

Abstract

The employment prospects of female college students in ethnic areas are closely related to talent cultivation, economic development, and social harmony in these regions. By analyzing the motivations and outcomes of employment decisions among this group, taking into account the economic, familial, social and personal factors influencing them, we can identify the root causes of the em-

ployment difficulties faced by female college students in ethnic areas. Solutions can be proposed from four levels: the national, societal, university, and individual levels, aiming to provide support for the high-quality employment of female college students.

Keywords

Female College Students, Employment Decisions, Employment Motivations, Employment Outcomes

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 民族地区高校女大学生的就业现状

根据《中国教育统计年鉴》，2015年~2019年我国女毕业生人数逐年上涨。2015年女毕业生占总毕业生人数的51.9%；2019年女毕业生人数占总毕业生人数的53.7%。不仅如此，2015年~2019年，女毕业生占比均超过50% [1]，但从普遍情形看，女性就业难度依旧很大。特别在民族地区，由于教育师资、地域经济发展、性别观念受限等影响，女大学生就业更是存在一定的问题。这主要表现在：第一，用人单位存在性别歧视。在进行招聘时，许多用人单位都会明确表示该岗位只招收男性，亦或是企业在筛选简历或是最终面试之时依旧会尽可能地选择男性。这无异于缩小了女大学生的就业道路，减少了女性就业选择的机会。第二，就业方向单一。民族地区女性在进行大学专业选择之时，绝大部分都与文科相关。从目前我国高校文理相关科目的设置来看，文科相关专业比之理科在可选择性上要少很多。这导致毕业生在求职之时，就业方向过于单一。第三，就业缺乏保障。当女大学生毕业后进入到私人企业或者是外企工作时候，会与单位签订合同，而这些合同是不平等的[2]。女大学生刚入社会，法律意识淡薄，在还不清楚具体条约之时就签订了所谓的“霸王条款”：合同只针对员工的义务提出要求，但针对公司给予的保障却只字未提。第四，就业质量不高。许多民族地区女大学生在求职过程中，由于自我认知不够清晰、没有考虑市场需求及其社会环境，加之从众心理、攀比心理的影响，在就业过程中，容易眼高手低致使找到的工作与自己的能力相差甚远，工作获得感较低。这些现象的出现归根结底是由于民族地区女大学生在进行就业决策时产生了偏差。许多大学生在就业目标确定的过程中既不能正视自己的能力又不能精准评估市场环境，才会在进行就业决策时犹豫不决，瞻前顾后，从而导致决策失误。此外，对于了解该群体就业决策是否有成效也能倒逼我们去思考怎样才能帮助民族地区女大学生确定正确的职业道路，解决女大学生就业难的问题。因此，本报告以民族地区部分高校为例，对影响高校女大学生就业决策的动机及成效做出了具体分析，以更好地引导女大学生进行职业选择。

2. 民族地区高校女大学生就业决策的动机

本研究通过对272名民族地区部分高校女大学生进行问卷调查并分析，以更好地了解她们职业决策动机的影响因素。

如图所示，为了使问卷调查对象更具差异性，从而提高问卷的精准度，本报告通过对我国民族地区不同年龄阶段的高校女大学生进行调研。其中，本科生约占据总人数的88.97%，共242人，硕士约占总人数的11.03%，共30人(见图1)。

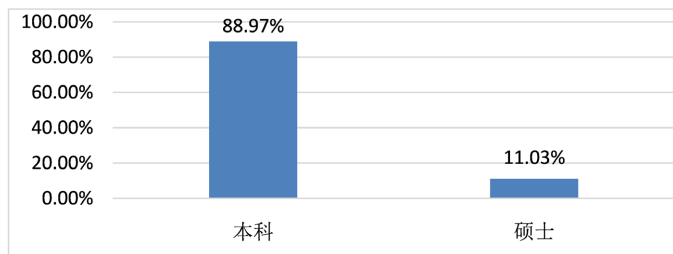


Figure 1. Academic qualifications

图 1. 学历

经调查发现, 女大学生们认为影响职业决策的动机主要包括: 经济、家庭、社会、自我等四方面原因。其中, 该群体约 80.51% 的人认为经济原因是影响职业决策最主要的动机, 随后分别是家庭、自我以及社会原因, 所占比例分别为 74.63%、72.43%、70.22% (见图 2), 具体分析如下:

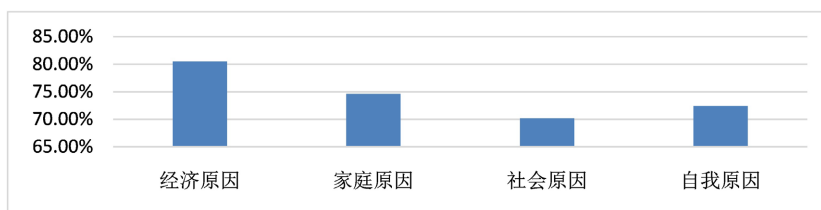


Figure 2. Motivations of employment decisions

图 2. 职业决策的动机

1) 经济因素

从上述数据中我们可以清楚地看到, 经济是影响民族地区女大学生就业的重要因素之一。具体而言, 在对 272 名女大学生的调研中, 94.52% 的女生认为, 经济独立的实现是影响其就业决策关键的经济因素; 同时, 缓解经济压力也是女大学生在进行就业决策时考虑较多的经济因素, 这两个因素成为女大学生最为在意的经济因素是在情理之中的(见图 3)。第一, 当代女性随着学历的不断上升, 对于自我价值的认知就愈发清晰。在该群体看来, 要想实现自我价值, 最重要的一步就是要实现经济独立。经济基础决定上层建筑, 实现经济独立是成为成功女性的重要标签之一。

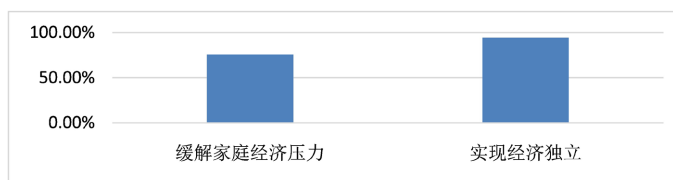


Figure 3. Economic factors affecting employment decisions

图 3. 影响职业决策的经济因素

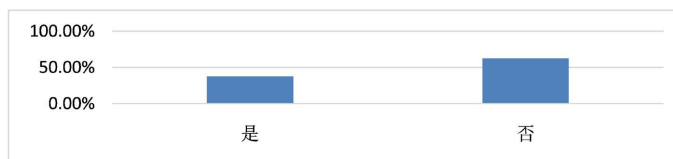


Figure 4. Whether you are an only child

图 4. 是否为独生子女

同时, 据调查显示, 62.5%的女大学生都并非独生子女(见图 4)。如今, 养孩子的成本是普遍偏高, 非独生子女意味着家庭的养育成本较大。故找到一个薪资较高的工作, 缓解家庭经济压力也成为了女大学生在进行求职时的重要影响因素。

2) 家庭因素

由图表可知(见图 5), 在该群体中, 大部分女大学生认为, 父母意愿是影响其在进行就业决策时的重要家庭因素之一。这是因为受我国“男主外, 女主内”的传统观念的影响, 人们普遍认为, 男性更能胜任需要抛头露面的工作或是胜任管理者的职位, 而女性就应该承担起较多的家庭责任, 相夫教子, 以家庭为主, 导致部分女性在进行求职时会不自觉地朝大众所认为的那种平稳、以家庭为核心的人生道路走去。

此外, 婚姻及子女的羁绊也是女大学生进行就业决策时遇到的一个较为棘手的问题。由于女性生育需要漫长的时间, 对于企业来说, 用人成本相对较高, 故许多单位在招聘知识会明确规定不招收已婚女性。事实上, 《劳动法》明文规定用人单位不得将婚育作为女性就业的“附加条款”, 但是用人单位出于经济利益考虑, 在实际操作中或明或暗地实施这一“附加条款” [3]。步入婚姻和拥有子女成为了女性在求职道路中的绊脚石, 也在极大程度上影响了女大学生的择业观。

同时, 有 5.42%的女大学生认为家中同辈的影响、自我对家乡的依恋也影响了她们的职业决策。一般来说, 女性较之男性更为感性, 使得该群体更容易受到外界干扰也更加缺乏安全感。在家乡, 拥有亲朋好友的陪伴是女性更能很好完成工作、积极面对生活的底气与保障。同时, 家中同辈正是由于和该群体拥有相似的年龄, 差不多的经历, 故也会不自主的关注对方的选择与情况, 从而对彼此的就业决策或多或少的产生影响。

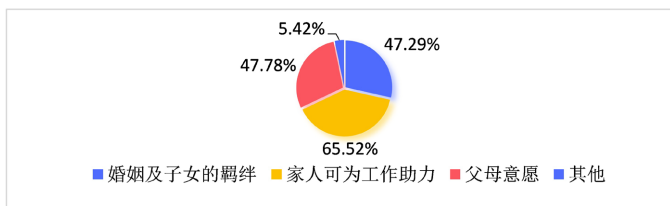


Figure 5. Family factors affecting employment decisions

图 5. 影响职业决策的家庭因素

3) 社会因素

流行趋势学历要求某些行业存在“重男轻女法律保障其他

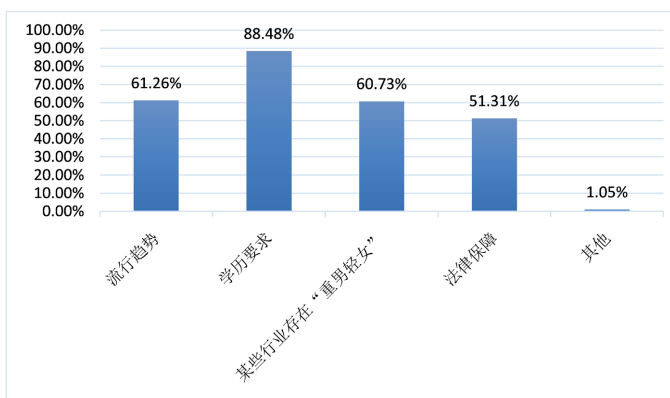


Figure 6. Social factors affecting employment decisions

图 6. 影响职业决策的社会因素

从图中可知(见图 6), 有 88.48% 的女大学生认为对职业决策影响最大的是学历要求。在遍地都是大学生的当代社会, 学历越高越有获得工作的机会。因此许多女大学生会选择继续深造以期未来找到更高薪的工作。

近些年来考公、考编也成为了许多女大学生就业的一大热门。除去受到传统观念影响外, 从目前的相亲市场来看, 拥有“铁饭碗”女性的相亲成功比例更高, 这也是女大学生选择考编的原因之一。此外, 由于受到近几年疫情的影响, 经济下滑, 许多企业都出现了大批裁员甚至倒闭的情况。与面临随时可能被辞退的风险相比, 考取相对稳定的公务员、事业单位更能让女大学生获得工作上的安全感。

而某些行业中“重男轻女”现象也是导致女大学生就业比率低于男性的原因之一。部分人群依旧认为男性更为冒进、更有事业心; 女性更为内秀, 适合安稳的工作, 从而在某些行业更倾向于选择男性。

法律上对于女性职业者保护得不充分、不全面也是造成女性就业质量不高的原因之一。在立法方面, 我国关于女性劳动者权利在《宪法》《劳动法》《妇女权益保障法》《就业促进法》等相关法律文书中有所指出, 但这些法律都过于粗略笼统, 没有具体制约[4]在一定程度上影响了该群体的职业决策。

据调研发现, 民族地区 1.05% 的女大学生群体认为所学专业的局限性也是导致她们很难做出精准高效就业决策的原因。现如今许多高校所设置的专业课程在一定程度上脱离了实际, 使女大学生们对自己所学专业知识和技能感到迷茫, 无法判断自己究竟适合何种岗位从而影响了该群体的就业决策。

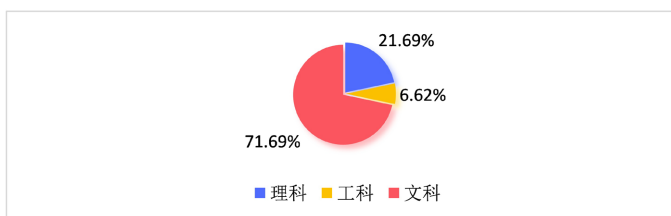


Figure 7. Major
图 7. 专业

从图中数据可知(见图 7), 文科生占据了全部人数的 71.69%, 共 195 人。可见, 民族地区女大学生在进行专业选择时, 主要以文科为主。而文理两科性质的差异性意味着文科生很难在短期的工作中取得较大的成果。从企业的角度考虑, 文科生很难在短时间为自己获得收益, 培养成本大于收获, 导致了其在求职过程中缺少竞争优势。同时, 由于某些高校培养人才模式惯性思维严重, 对文科大学生职业规划等教学内容设置不合理, 导致学生缺乏动手实践能力, 使学生与市场脱节, 造成就业困难现象[5]。同样致使女性在进行就业决策时出现目标不明确, 选择困难等一系列问题。

4) 自我因素

通过调研发现, 在民族地区, 自我原因是影响女大学生在进行就业决策时的关键。从图中数据可知(见图 8), 该调查样本中 67.01% 的人认为自我能力的高低决定了自己就业的方向。想要获得一份高质量工作, 从业人员在具备丰富的专业技能以外, 拥有良好的综合素质也是不可或缺的[6]。同时, 能力的大小决定了工作质量的高低。但当代许多女大学生对自己的兴趣、爱好并未进行合理的评估, 随心所欲, 没有深入分析自我的优劣势, 从而导致出现眼高手低、就业质量低下的问题, 使该群体在就业决策过程中盲目从众, 攀比, 从而出现了就业决策的偏差[7]。

个人爱好对于女大学生就业决策也产生了很大的影响。与其说“干一行、爱一行”, 不如说“爱一行, 干一行”。只有工作者本身对职业充满兴趣, 才能够激发自己无限的潜能去更好完成工作。在本次

调研中, 有 60.91% 的人认为, 该因素在其进行就业决策时起到了关键作用。这是由于随着我国就业市场的逐渐扩大, 人们对于职业的选择也更加多元化, 加之我国经济持续增长, 人们生活水平得到日益提高, 学生对于工作的选择也不需要一味的追求高收入而不顾自己的喜好。学生综合素质的提升、互联网时代的快速发展加之国家对于大学生创新创业的鼓励, 一些新兴行业开始兴起, 逐渐走向大众视野。据调查发现, 在新兴产业中, 女性大多会朝新媒体方向发展, 比如美妆博主、视频博主等等。这些职业在结合女性自身兴趣的同时, 也为她们带来了不小的收益。

身体素质不能承受高强度的工作也对女大学生就业决策产生一定的影响。我们正处于一个生活节奏飞快的时代, 尤其是在北上广深这样的大城市中, 高强度的工作使得部分还未步入社会的民族地区女大学生产生退怯心理, 故退而求其次, 选择生活节奏相对较慢, 在更为安逸的地方工作。

当然, 随大流也影响了民族地区高校女大学生就业选择。由于在大学期间, 部分女大学生并没有清晰的人生规划, 加之不能在庞大的信息网中快速准确的捕获有利信息, 故容易因亲朋好友而影响自己的就业决定。

可见, 经济、家庭、社会以及自我因素中任何一种情况变动都会对仍处在象牙塔中、尚未步入社会、工作经验不足的民族地区女大学生产生积极或消极的影响。

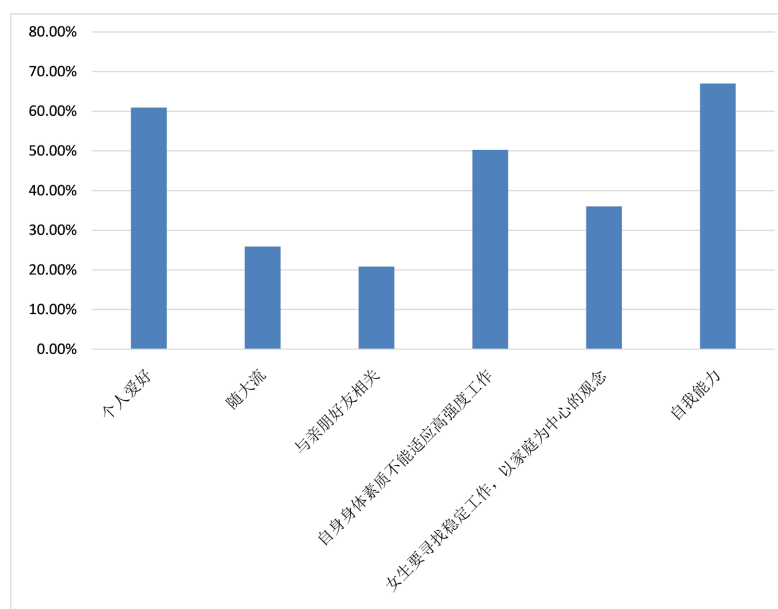


Figure 8. Self-factors affecting employment decisions

图 8. 影响职业决策的自我因素

3. 民族地区高校女大学生就业决策的成效

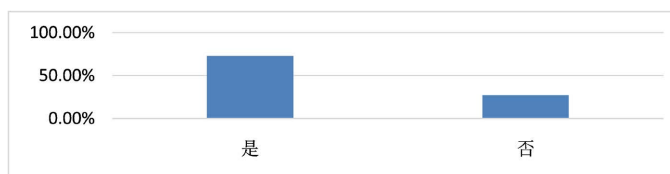
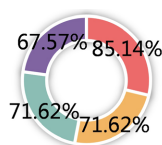


Figure 9. Do you think it is meaningful to offer the course of career planning for college students

图 9. 开设大学生职业生涯规划课程是否有意义

如果说动机是导致民族地区高校女大学生做出就业决策的因,那么成效便是就业决策过程中所产生的果。导致决策成效高低的因素有很多,如自我能力、所学专业的适配度、市场环境等等。据调查显示,在这 272 名女大学生中,有 72.79% 的同学认为大学生职业生涯规划课程对于日后学生的职业选择很有帮助(见图 9)。可见,对于高校大学生而言,是否能够做出高质量的就业决策很大一部分来源于本科所设置的大学生职业规划课程;而关注部分同学认为该课程的设置意义不大对于职业生涯规划课程的改革也具有关键意义。



- 授課內容傳統, 沒有指向性
- 沒有專門課時對女大學生職業規劃進行指導
- 沒有提供更多關於女大學生就業的相關政策、企業信息等
- 沒有聯繫目前女性就業現狀

Figure 10. Shortcomings of college students' career planning course

图 10. 大学生职业生涯规划课程的不足之处

通过调查可知(见图 10),持否定意见的女大学生认为大学生职业生涯规划课程的设置存在以下不足:第一,课程授课内容传统,没有指向性。目前很多高校对于职业生涯规划课程的设置并未根据市场变化及时更新教学内容,导致学生所吸收的知识不能应对如今纷繁复杂的市场环境。第二,没有为女大学生提供相关的就业政策、企业信息等。对于大学生来说,获得信息的渠道是有限的,远远没有学校所掌握的信息资源多。女性若不能获得更多就业信息,那么在求职过程中就会变得盲目、甚至是做无用功。第三,没有联系女性就业现状。以工科专业的女大学生为例,工科专业大多涉及到体力、机械、设备等,较多女生在此类实践环节中不能够将所学知识活学活用甚至是避而远之,最终导致工科女大学生在理论和实践上出现了很严重的脱节现象,也不利于工科女大学生就业[8]。可见,职业生涯规划课程对于高校女大学生就业选择的影响是巨大的,这迫切要求该课程的设置必须要做到精准、有效。

4. 对策及解决办法

从对 272 名民族地区高校女大学生所进行的问卷调查中我们可以看出,经济、社会、家庭以及个人动机对于该群体职业决策的影响相对是最大的。同时大学生职业生涯规划课程在制定合理的就业选择中也扮演了极为重要的角色。因此,国家、社会、高校、个人也应帮忙助力,以促进民族高校女大学生更好地就业。

1) 国家层面

政府在解决高校女大学生就业问题上可通过一系列切实可行的做法来促进就业。第一,出台多项政策进行帮扶。虽然我国的《宪法》、《就业促进法》、《女职工劳动保护规定》都有相关条款对女性的就业权做出保护[9]。但根据国家劳动和社会保障部对全国 62 个城市的调查显示,有 67% 的用人单位提出了性别限制,或明文规定女性在聘用期不得怀孕生育[10]。因此,政府在保障企业不受到经济损失的同时,可以为生育女性提供一定的生育补贴,既做到缓解企业经济压力,也能够保障女性的基本工作权利。第二,创新是发展驱动力。国家应该积极鼓励女大学生进行创业,在各项政策上都给予创业女性一定的

优惠、提高创业补贴, 激发女性创业活力, 缓解就业压力。第三, 完善相关法律制度。法律保障的缺失是导致女大学生就业困难和就业质量不高的原因。我国先后批准的《消除对妇女一切形式歧视国际公约》、《女职工劳动保护规定》等法律法规具有相对滞后性; 不能准确为女大学生就业提供便利以及缺乏歧视的判断标准的不足[11]。在法律上, 国家应该尽快完善《就业促进法》、《劳动法》、《妇女权益保护法》等相关法律法规条文。同时, 政府应该明确相关政府部门的职责, 使大学生们做到有部门可寻, 能够切实帮助解决就业问题, 并让每一位社会人士都有权利、有通道去捍卫自己的权益, 曝光不良行为、反映社会问题[12]。在此基础上, 政府可为对用人单位或企业歧视女性现象进行检举的群众设立相关奖励机制。

2) 社会层面

第一, 企业应该具有社会责任感。任何企业能够长久的在市场上立足, 企业文化是其能立于不败之地的原因之一。而最能反应企业文化的就在于它的社会责任感。任何一个具有社会责任感的公司都能使员工对其具有依附性从而更好工作, 创造更大收益。因此, 企业更应该积极承担社会责任, 摒弃性别歧视的观念, 公平公正公开的进行招聘; 同时, 可以设立更多适合女大学生就业的岗位, 为缓解女性就业压力贡献力量。第二, 企业应建立健全用人机制。院校出身并不代表毕业生的能力, 没有工作经验并不代表做不好事情, 企业应该健全用人机制, 提供平等就业的机会[13]。第三, 企业可与高校进行交流合作: 一方面为女大学生提供就业平台拓宽该群体的就业渠道, 获得更多的信息; 另一方面, 可以与高校联手, 增强学生的社会工作经验, 打造一批适合企业的优秀人才。

3) 高校层面

高校是学生树立正确且符合自身能力的就业决策的重要战地; 是学生与社会接轨的重要桥梁。因此, 高校应该做到: 第一, 优化就业服务, 强化就业服务的性别意识。根据男女大学生的就业特点, 从就业准备、就业促进和就业反馈等方面完善就业服务[14]。第二, 帮助女大学生树立灵活择业的就业观, 鼓励学生创新创业。第三, 更新并完善大学生职业生涯规划课程, 为处于不同学年阶段的女大学生提供相应的课程设置, 使女大学生在大学生涯的不同时期都能够目标清晰, 从而提高该群体的就业核心竞争力。第四, 建立相关就业心理咨询室。由于当前社会的性别歧视现象屡见不鲜、部分家庭重男轻女等因素的影响, 使一些女大学生不能树立正确积极的就业心理, 导致焦虑、自卑等情况的出现。因此, 高校可通过心理讲座、心理咨询等形式帮助其消除困扰, 引导他们敢于直面挫折, 形成健全的人格和心理品质, 对于求职的结果有足够的心理接受准备, 养成坚韧不拔的毅力和良好的自制力[15]。

4) 个人层面

是否能够制定正确的就业决策, 获得高质量的就业机会, 关键在于个人。个人能力的高低决定了就业岗位的好坏。面对内卷严重, 就业环境变幻多端的情况下, 具体应该做到: 第一, 树立良好的就业心态。好的心态是成功的开始。因此, 女大学生应该保持积极、乐观的就业态度, 不被周遭消极的声音所影响。培养自己的抗压能力, 随时根据市场环境的变化调整自己的就业状态。第二, 注重自身实践能力的提高。从整体上看, 女性的理论知识相较于男性更强, 但动手实践能力却要略低于男性。因此, 女大学生应该注重培养实践能力, 利用寒暑假等实践机会针对自己的不足进行针对训练或是进入企业进行实战练习从而积累工作经验。第三, 随着我国市场环境愈发纷繁复杂, 就业形式也逐渐灵活多变, 对此女大学生要在树立危机一时的同时, 要学会抓住机遇, 能够摆脱固有思维, 放眼各行各业的就业大市场寻找工作[16], 从而在工作中提高能力, 求得发展。

5. 结论

从以上分析我们可以得知, 无论是经济、家庭、社会还是个人因素中任意形式的改变都会影响到民族地区高校女大学生的就业决策。因此, 我们只有从政府、社会、高校以及自我等不同层面对该群体的

就业决策进行干预, 引导和帮助学生保持积极的心态、树立正确的择业观, 制定适宜的就业计划, 才能够从根源上改变就业难的基本情况, 从而促进就业环境激发新生动力, 促进经济增长, 创造更美好的生活。

基金项目

本文为 2021 年广西教育科学规划课题“社会工作方法对女大学生职业决策困难的介入研究”(2021C429)和 2020 年广西民族大学引进人才科研启动项目“疫情对自由职业者生存状况影响的实证研究”(2020SKQD18)阶段性成果。

参考文献

- [1] 张文清. 高校女大学生就业困境及对策研究[J]. 内蒙古科技与经济, 2022(2): 17-18.
- [2] 王丰良, 张群. 高校女大学生就业问题的成因及对策研究[J]. 亚太教育, 2016(7): 244-245.
- [3] 康雁冰. 女大学生就业歧视现象、成因及对策研究[J]. 宜春学院学报, 2020, 42(5): 25-28+97.
- [4] 程文端. 女大学生就业歧视现象分析[J]. 就业与保障, 2022(4): 30-32.
- [5] 李传锋, 陈瑶. 文科女大学生就业问题的思考[J]. 今日财富, 2020(6): 24-25.
- [6] 罗君. 女大学生就业现状及问题浅析[J]. 财富时代, 2021(10): 186-187.
- [7] 李杰, 孟凡君. 浅谈大学生就业决策问题[J]. 科技风, 2011(21): 222.
- [8] 张吉勇, 刘星星. 传统工科女大学生就业难原因及对策分析[J]. 决策探索(下), 2021(2): 13-14.
- [9] 霸婉玉, 焦尚, 耿林. 女大学生就业问题及对策研究[J]. 青春岁月, 2017(11): 88-89.
- [10] 李宁. 和谐社会视域下大学生就业问题研究[D]: [硕士学位论文]. 大连: 大连交通大学, 2011.
- [11] 袁艺, 李雨曦, 李宝敏. 我国女大学生就业性别歧视问题法律研究[J]. 农村经技, 2021, 32(16): 293-295.
- [12] 胡兰, 高燕. 高校女大学生就业法律保障缺失问题探讨[J]. 黄山学院学报, 2020, 22(4): 34-37.
- [13] 裴自玉啸. 地方高校女大学生就业难问题及对策研究[J]. 农村经济与科技, 2017, 28(14): 262+270.
- [14] 邓子鹃. 地方高校女大学生就业状况及其影响因素[J]. 中华女子学院学报, 2021, 32(2): 84-93.
- [15] 赵凯娜. 高校女大学生就业难现状分析与对策研究[J]. 新智慧, 2018(7): 99-100.
- [16] 李良玉. 高校女大学生就业难的原因及解决对策[J]. 教育与职业, 2014(26): 107-108.