

# 参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办      第 8 期      (总 147 期)      2013 年 6 月 25 日

---

## 积极调整 努力适应就业市场需求

**编者按：**如何帮助大学生走出就业难的困境将成为政府、高校与社会长期而艰巨的任务。大学生就业难不仅仅是一个现实问题，更加是一个社会问题。总体来说，大学毕业生具有较高的人力资本水平，是劳动力市场上的优势群体。但随着全球化的发展与知识经济的冲击，大学生必须具备能够满足新经济要求的核心就业能力才能成功发展，但现有教育培训体系缺乏必要的就业市场需求导向，缺乏对创业行为的深入研究，高等教育培养出来的大学生在知识和技能结构上与人才市场的需求存在脱节，大学生就业的结构性矛盾日益突出。大学生就业问题已经成为社会关注、学校关心和大学生最为关注的焦点。为此，我们选编部分材料，供领导和相关部门参考。

## 目 录

1. 高校毕业生就业问题分析及其对策研究..... (2)
2. 新形势下大学生就业问题的调查研究..... (4)
3. 高校毕业生就业问题探析..... (6)
4. 女大学生就业问题分析及对策议..... (8)

# 高校毕业生就业问题分析及其对策研究

## （一）当今高校毕业生就业现状具体表现

1. 各高校都以前所未有的速度扩大招生规模，大学生的总数在不断增加，致使大学生毕业人数急剧增长，就业率却不断下降，对社会构成了巨大压力。

2. 高校毕业生流向不够合理，目前高校毕业生的流向主要集中在上海等经济发达的大中型城市，这些地区往往占据各种优势，而且吸引人才的力度较大，形式多。既对大中型城市的就业产生一定压力，也影响一些中小城市及经济欠发达地区的引进人才工作。

3. 当今社会大多数家庭都是独生子女，父母希望孩子毕业后能留在自己身边，而生源结构限制导致供需脱钩。企业实力比较雄厚的大多都是在广东、深圳、北京、上海等大中型城市，毕业生求职时，往往首选这些城市，只看好工作环境、工资待遇等。现今的大学生普遍缺乏从基层岗位做起的信心和决心，希望工作环境好，待遇好，社会地位较高，这是不切实际的。大学毕业生只有从基层做起，积累知识和工作经验，找到适合自己的岗位，才会可能拥有更大的发展空间。

4. 大学生本身的素质问题，近年来的高校扩招，大学生人数越来越多，学生的基础参差不齐，加上部分高校的软件和硬件设施都没有跟上，随之带来了学生质量的下降。有的学生成绩不错，但动手能力差，有的学生动手能力强，适应能力也强，但是学习成绩差，未能通过英语国家四级和计算机国家二级，与用人单位交之失臂。

5. 大学生就业观念存在问题，毕业生的就业观念并没有得到根本的转变，就业期望值较高，理想与现实存在较大差距。主要表现在毕业生对自己估计过高，眼高手低，对单位的选择非常盲目。对薪水、福利待遇要求过高，不顾自身的条件，导致用人单位不敢接收。片面追求大城市，对北京、上海、广州、深圳等大城市，不愿去一些小城市发展；对单位选择过高，对一些小企业不感兴趣，致使高不成低不就。

6. 就业中存在着性别差异，一些用人单位明确表示不要女大学生，有的单位虽然不明确表示，但是对女毕业生设置了种种障碍，所以女大学生的就业难的矛盾更加突出。

就业是人类最基本的需求，它能为人们提供收入，并能保证人们获得必要的物品和服务，进而有助于提高人们的社会地位，参与社会与政治生活。而目前由于存在就业困难等一系列问题，而不得不引起社会各方面的高度重视，面对新形势，缓解大学生就业困难的压力，应该做好以下几方面工作。

## （二）新形势下缓解大学生就业困难应该做好的工作

1. 高校毕业生应解放思想，转变陈旧的就业观念，增强自立自强意识，强化艰苦奋斗的精神，正视现实，积极参与新形势下的多元化就业。比如目前国家和各级政府对志愿投身西部的大学生给予了不少优惠政策，为大学生到西部发展创造了一定的条件和空间，大学毕业生知识结构新，有想法，有胆量，有魄力，可以去西部大展身手，从而找到适合自己的工作岗位，实现自我人身价值。

2. 努力拓宽知识面。大学生不应满足现有的知识，一个人掌握的知识、技术越多，对社会的适应能力就越强，克服困难的方法就越多。应及时了解本专业或相关领域发展的最新成果，并能尝试着在实践中借鉴、应用，才能跟得上时代的步伐，开创职业的新天地，

为自己的职业发展铺平道路。

**3. 增强适应环境的能力。**毕业后大学生面临的不是学校里的小社会环境，而是复杂多变的社会大熔炉，里面有各种各样的人和事，充满着各种未知的因素。为了让自己能够立足于社会，正确处理好各种关系，大学生除了要学习专业知识外，还需要积极参与社团活动，培养良好的组织和协调能力，建立和谐的人际关系平台，为踏入社会奠定基础。

**4. 摆正心态，消除盲目性，转变大学生就业观念。**目前很多地方高校存在优秀学生签约率低及很多学生不能完成自己的职业生涯规划等问题，这充分表现他们没有正确地认识自己和环境。毕业生就业虽然不能做到绝大多数一次性就业，但就业门路如果扩大，大学生就业是不成问题的。如果说“无业可就”反映的是就业制度、政策等大环境中的问题，那么“有业不就”反映的则是毕业生的职业价值观问题。为此摆正心态，消除盲目性，转变大学生就业观念是我们解决就业难问题的重要途径之一。

**5. 培养社会责任意识。**开展社会实践活动，增强大学生的社会责任感。大学生责任意识教育最终还应通过实践来检验，而对于在校大学生来说，最好的方式无异于社会实践。个人责任感是认知过程、意识行为和情感过程的统一，只有在实践中才能深化对自己应承担责任的认知，才能形成承担责任的行为，才能获得对承担社会责任的亲身体验和感受。因此，高校应创造条件，营造氛围，积极倡导和支持大学生参加校内外各种社会实践活动，如青年志愿者服务、寒暑假社会实践、社会爱心公益活动等。毕业生在求职前一定要准确把握自己的定位，在工作中积极肩负自身的责任，以呼唤人才市场的责任感与诚信，为自己的求职打下一个良好的基础。做事要坚持到底，不要轻易的跳槽。做事专一，热爱本职工作，要有责任意识，对企业负责，对自己负责。

**6. 充分认识建立职业生涯规划体系的重要性。**大学生一定要未雨绸缪，精心做好职业生涯规划工作。凡事预则立，不预则废。职业生涯规划是指导者通过对大学生的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，根据大学生的兴趣、爱好、能力、特长、职业倾向等，有针对性地帮助个体确定自己的奋斗目标，并明确实现目标的思路、途径，使大学生在成长成才的道路上尽可能地少走弯路的过程。职业生涯规划一旦设定，它将时刻提醒大学生已经取得了哪些成绩以及你的进展如何，为目标的实现提供动力，也为今后的就业奠定了扎实的基础。在校期间要做好职业生涯规划，在选择就业之前做好充分的分析，毕业生才能选择合适自己的岗位，而不是乱投一通，以致浪费人才资源。

**7. 职业操作技能是从事各类职业的基本要求，且拥有了知识和技能，总可以利用自己的力量去创造成功。**任何一项工作都是由一定的职业操作技能联结而成，熟练的基本操作技能，说明有从事某项工作的基本条件，这是大学生参加各类工作的基础。高校要与企业建立长期的沟通机制，课程设置落后，理论课程较多，实践操作类课程偏少，培养的学生不能适应企业岗位的要求。因此，高校必须根据企业的实际设置专业结构和实践类课程，增强学生的动手操作能力，让学生能够较快地适应工作岗位，减少与社会需求的脱节。

**8. 提高自身创新能力。**面临严峻的就业压力，部分大学生会选择自主创业，自主创业能够降低毕业生就业的压力，但是自主创业却有更高的要求，其中创新能力是必不可少的。大学生创业创新教育是一项系统工程，需要发挥教育合力优势，寻找各种途径调动大学生创业创新的主动参与意识与积极性，变被动为主动，增强从业和创业的信心。鼓励学生参加直接的创业实践，组建创业团队，参加创业竞赛，这个过程中，学生要经过组队、

选项目、培训、市场调查、完成创业计划书以及答辩等阶段。通过参与，学生可以获得宝贵的模拟创业经历，积累更多的创业知识，同时练就创业能力、沟通交流和组织管理能力、分析和研究能力等，并锻炼了团队精神和创业精神。因此，各高校应积极利用创业竞赛这个载体，构建培养模式和训练体系，激发学生的创业精神和创业激情，培养学生的创业意识，提高他们的创业技能。同时，高校应与产业联合，建立大学生教育教学实践基地，设立创业创新教育实践基地，鼓励大学生参加科技活动，为大学生提供实践的机会和场所，进一步培养、锻炼、提高大学生的创业能力和创新精神，并逐渐转化为大学生的内在素质。

大学生就业现状从一个侧面反映出社会的发展水平，直接影响高等教育的发展以及人们对高等教育价值的判断。高校和大学生要根据社会需求，做好课程教学改革，培养学生的综合能力，满足市场对人才的基本要求。政府要通过努力发展经济，调整产业结构，提高产业水平，来增加对高校毕业生的吸纳能力，使高等学校的人才培养和社会的人才使用衔接好，从而能有效的解决大学生就业难的问题。

（摘自：《高校毕业生就业问题分析及其对策研究》内江科技 2012 年第 10 期）

## 新形势下大学生就业问题的调查研究

就业乃是民生之本。从“蚁族”成为年度热词就折射出包括大学生、农民工等群体的就业形势日益严峻。目前，大学生就业问题一度成为人们的热议话题，虽然国际金融危机形势好转，但不确定性、不稳定性因素还有很多。据调查，2011年共有660万大学毕业生，2012年预计就业人数为680万，形势依然不容乐观。教育部部长袁贵仁早在2010年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上就说，国际金融危机对我国就业的不利影响将在未来几年内逐步显现。2012年，我国预计毕业生人数高达680万，再加上往届没有实现就业的毕业生，需要就业的毕业生数量之大可想而知。

### （一）大学生择业中存在的问题

从大学生自身问题及原因分析发现，很多大学生毕业即失业，但其中绝大多数并不是找不着工作，而是找到的工作自己不满意，满意的工作自身要求又不符合。大学生就业是双向选择，按道理满意度应该较过去分配就业高得多，但事实并非如此。其原因是，一方面毕业生在就业时“自我认识不清”，对自己的期望值过高；另一方面对企业的理解不够，在选择时过分看重薪金，能不能积累工作经验和提高工作能力，而不是看有没有发展机会。很多农村出来的大学生，毕业后要养家糊口，要还助学贷款，他们如果毕业后还挑三拣四，迟迟不肯就业，那全家的生活都会很困难。这种择业观在大学生中流行也正意味着他们已经把自己从象牙塔里放了出来，心态越来越平和了。但是他们的这种就业观使企业发出了这样的呼喊“我们这里不是培训基地，请大家珍惜来之不易的工作机会。”一方面是大学生遭遇就业难，但是另一方面又有很多用人单位抱怨招不到理想的人选。大学生的就业心态需要做出调整，有一大批毕业生宁愿漂在大城市也不愿下基层的怪相，形象地暴露出大学生就业期望和现实的差距，理想与现实存在落差是大学生就业难的重要原因。

### （二）用人单位选人过程中存在的问题

用人单位的各种软、硬件也是影响大学生就业满意度的一个重要因素。不管是从自身的利益出发，还是为了大学生考虑，用人单位都应该完善自己，改善工作环境，开拓发展空间，提升对大学毕业生的吸引力，让每一个来本单位工作的大学生都能产生强烈的归属感和满意度。用人单位应该从大局和长远利益出发，树立科学的人才观，改变唯经验论、唯学历论，摒弃用人歧视，鼓励人人作贡献，人人竞相成才。

### **（三）解决大学生就业难的对策**

#### **1. 大学生自身做出调整和努力**

其一，转变就业观念，树立新时期的就业观。大学生应从实际出发，抛弃“社会精英”的情结，树立大众化的就业观。其二，提高自身素质，掌握就业主动权。面对严峻的就业形势，毕业生个人的素质、能力、专长和团队精神将是主导毕业生择业的重要因素。优胜劣汰是市场竞争的规律，大学生只有不断提高自身素质，掌握过硬的本领，才能在就业竞争中占据主动地位，谋取自己理想的职位。其三，自主创业，依靠自身实力解决就业问题。大学生在一定的条件下，找准商机，发挥一技之长，走自主创业，自谋职业的道路，在解决自己就业的同时，也为社会提供新的就业渠道，缓解就业压力。

#### **2. 高校的改革**

**其一，高校应根据市场需求，合理调整学科结构和专业设置，面向社会、面向市场办学。**譬如德州学院机电工程系为提高工科专业人才培养质量，实现人才培养与企业需求有效对接，学校积极探索出了一条“企校合作，产学结合，资源共享，互惠双赢”的高级应用型专门人才培养之路。（1）通过建立机构，健全制度，保证了企校共建顺利实施。2007年3月，学校成立了“工科专业指导委员会”，全程参与学校的工科专业设置、培养目标确定、教学计划制定、教学过程的管理、实习实训建设、师资培养等方面指导工作。同时，学校先后出台了《德州学院实践教学管理办法》等文件，为实施联合办学提供了强有力的制度和机制保障。（2）通过资源共享，工学结合，实现了企校之间的无缝对接：①双方共同制定培养方案，加强企校联合，以培养“下得去，用得上，留得住”的高素质的人才为主要目标；②双方优势互补，资源共享；③学生毕业与上岗“零过渡”。校企共同制定实践教学计划，开发实践教学特色课程，形成了“第一线、应用性、高素质、技能型、零距离”的实践教学特色，实现了从学校学生与企业员工“零过渡”和“无缝对接”。

**其二，加强毕业生的就业指导工作。**高校毕业生就业部门以及相应的管理人员应加强对大学生的就业指导，将就业指导工作贯穿于大学生的整个学习生涯，而不仅仅局限于临近毕业的学生。如德州学院的企校联合办学，形成“三、三、六”企校合作培养高素质应用型人才新模式（“三、三、六”的内涵是指“三结合”、“三紧跟”、“六共同”）。对于学校的大学生就业工作起到了举足轻重的作用。

**其三，建立一支高素质、专业化的就业指导队伍。**高校就业指导队伍的整体素质对于推动全校大学生就业工作起着关键作用。这就要求对从事大学生就业指导的专职人员进行专业培训，提高业务水平和综合素质。使学生能够在校期间接受企业文化熏陶，及早接受和融入企业文化，这对当代大学生的企业认同有很好的指导意义，能培养学生的企业归属感。同时，积极吸收具有心理学、社会学、教育学、信息学等专长的老师充实到就业指导队伍中来。

大学生应该转变就业观念，面对当前日益严峻的就业形势，大学生必须正视现实，具备科学分析就业形势的能力。要积极参加社会实践。大学生是祖国的未来，面对如今的就业形势，大学生不仅要拥有正确的就业观，更重要的是要不断提高自己的综合素质，转变就业观念，在政府、学校、社会、家庭大力的帮助下闯过就业这个难关，寻求自己生存和发展的空间，找到自己理想的位置。

（摘自：《新形势下大学生就业问题的调查研究》调查与研究2013年2月）

## 高校毕业生就业问题探析

随着我国高等教育步入跨越式发展模式，我国高校毕业生人数激增，社会所需要的高校毕业生数量变化不大。因此，大学生在激烈的就业竞争中处于弱势地位的现状愈加明显。

### （一）高校毕业生就业形势的现实描述

高等教育是培养高素质人才的重要载体。我国在短时间内实现了高等教育从“精英化”向“大众化”的转变，高校毕业生就业问题引起社会各界的关注。

#### 1. 我国高校毕业生人数呈逐年递增状态

从高等学校扩招伊始，我国高校毕业生人数呈现迅速扩大的发展趋势。据国家相关教育部门公布的数字显示，2000年全国高校毕业生总人数为107万人，而2009年至2012年全国高校毕业生总人数分别为610万、660万、680万。高校毕业生数量快速增长，势必会导致高校毕业生就业市场竞争日益加剧。

#### 2. 我国高校毕业生就业率呈逐年下降趋势

伴随着高等教育的规模扩张，高校毕业生的就业问题愈加凸显，如果以初次就业率为基本统计标准进行分析，从近几年公布的初次就业率看，2009至2012年保持在80%左右，就业形势依然严峻。

### （二）高校毕业生就业困境的症结探索

#### 1. 人才培养观念与培养模式脱离社会需要

高校在人才培养过程中，在学生的就业率与学校的招生、办学费用、专业设置方面存在着培养观念的偏差：一是学生就业能力培养没有得到高校足够重视；二是不重视学生能力的培养；三是盲目扩大办学规模而轻视教学质量。高校专业设计不以市场需求为导向直接导致了大学毕业生的结构性问题。

#### 2. 高校毕业生就业期望值脱离实际

高校毕业生就业期望值脱离实际主要体现在以下几方面。第一，不少学生受到传统精英教育理念的影响，认为接受高等教育就是为了拿铁饭碗的“一职定终身思想”已不再适应高等教育大众化阶段的就业形势；第二，不少学生受到高等教育高投资补偿心理影响，抱着就业时起点高一点、薪水多一点、职位好一点的期望不放；第三，高校毕业生作为社会人不入社会，期望能一展自己的才能，实现自己的人生价值，向往较高收入和社会地位。

#### 3. 高校毕业生就业能力与市场导向缺乏有效衔接

近年来企事业单位在选聘人员时，往往比较看重大学生专业知识技能、爱岗敬业精神、

学习意愿和可塑性、协调与沟通能力、解决问题能力的5种就业能力。其中用人单位对毕业生的爱岗敬业精神、协调与沟通和解决问题能力最为看重。这表明，现有教育培养模式没有以就业市场需求导向作为培养学生的主要模式，在知识和技能结构设置上与社会人才需求标准缺乏有效链接。

### **（三）高校毕业生就业路径的选择**

#### **1. 降低就业市场预期，转变就业观念**

**（1）高校毕业生降低对就业市场的预期，转变传统“一职定终身”就业观。**伴随高校毕业生数量的剧增，如果毕业生对其就业预期降低至符合自身的实际水平，搜寻就业市场中适合自身工作的合理性就会提升，就业机会选择面将会增多。

**（2）扩大社会保障覆盖面，健全社会保障体制。**建立健全中小企业和灵活就业人员的社会、农村社会保障体制，引导大学生到亟需人才的中西部和偏远农村去就业，改变目前大学生就业难的现状，为中西部发展提供人才支持和智力支撑。

#### **2. 建立以市场需求为导向的人才培养模式**

高校的人才培养模式和目标必须符合市场需要，通过形式多样的选修课及实践教学，克服专业教育的不全面性和行业定位的固态化差异，提高学生自身综合素质和就业能力；以社会需求为导向进行专业人才培养模式改革，按照市场对人才需求标准确定培养目标、调整专业人才培养途径、设置专业结构、设计人才培养规格、制定人才培养方案；根据专业人才培养与社会行业人才需求相适应原则，进行专业人才培养方案改革，探索多元化教育模式，根据社会的需求以及自身的特点办出自己学校的特色。

#### **3. 实现从就业教育到创业教育的转变**

从就业教育到创业教育的转变是中国高等教育改革与发展的必然选择。对毕业生开展创业教育，挖掘学生的创业潜力，从而形成实现人才与资本的有机结合。

**（1）高校的课程建设引入创业教育。**课程选择的基础是通过培养目标的设置来实现的，学生对既定专业课程的学习与掌握是传统课程设置的主要目标，而创业教育是教育教学实现从“刚性”变为“柔性”的过程，学生从课程学习的被动者变为课程学习的参与者。

**（2）毕业生择业定位分析的制定。**毕业生择业分析自身理想目标及其客观实际情况时，要根据国家对人才需求的实际，制定符合实际的择业定位分析。而高校需要就业指导部门与学生思想政治教育部门相互协调，做好学生思想工作，对学生面对的就业形势给予正确分析，让学生明确自身价值的实现是国家最需要高层次专业人才的地方、最能发挥自身学识的地方。

**（3）毕业生就业风险意识的树立。**合同聘用制是目前用人单位选聘人员的普遍方式，通过“优胜劣汰”的选聘方式既有利于用人单位选拔、吸引高素质的优秀人才，又有利于激励劳动者锐意进取，不断进步。

**（4）毕业生根据实际降低就业“身价”。**“只重学历不认人”的传统用人方式已不适应社会发展需求，在严峻就业形势下，毕业生应放下“天之骄子”的光环和自身的优越感，正确对毕业生进行科学的引导和合理的定位，明确自身实际情况，理性认识现代社会现实，面对理想与现实的落差需要毕业生调整自己的“身价”。

（摘自：《高校毕业生就业问题探析》商界论坛）

# 女大学生就业问题分析及对策

## （一）当前女大学生就业问题的主要表现

### 1. 工作机会少

女大学生的就业机会明显少于男生。根据来自全国妇联在 2010 年发布的数据显示：“在就业过程中，女大学生每得到一次用人单位的笔试机会，平均需要连续投出 9 份简历。在平均值中，若想达成一个就业意向的协议，简历投出量达到惊人的 44 份”。同时，数据还表明，56.7% 的女大学生在就业应聘时会感受到性别差异。据相关资料表明：在就业过程中，性别对就业机会有着明显的影响，且男性的就业率要高出女性 20% 左右。

### 2. 就业门槛高

据不完全统计：“九成以上的女大学生在就业过程中都感受到了不同程度的性别歧视”。女大学生在就业求职过程中受到的性别歧视，主要分为显性歧视和隐性歧视两个方面。前者主要表现在：一是在应聘条件上明确表明不录用女性；二是对男女性别的录用比例限制，人为提高女大学生的应聘条件；三是录用前硬性增加附带条件。例如：某些用人单位在录用条件中规定，女性员工在 3 年内不允许结婚，5 年内不可以生育等。同时，女大学生在就业过程中受到的隐性歧视也比较多见，用人单位常以工作需要为借口，要求“同等条件下男生优先”。据一项学生调查报告显示：75.2% 的学生认为“考学、就业过程中存在的性别歧视”是女性学生面临的主要安全问题。

### 3. 工作薪资低

整体而言，女大学生在劳动合同签订后，她们的薪资水平普遍低于男生。麦可思在 2011 年的调查结果显示：“本科高校毕业生，男大学生平均签约月薪为 2573 元，而女大学生平均签约月薪为 2243 元，比男大学生的签约月薪低 330 元”，并且在工作后二者的工资福利也并未在数据中趋于一致。数据表明：“大学毕业半年后，男性大学生的平均月薪为 2616 元，而女性大学生为 2300 元，为男大学生的 87.9%”。事实说明，女大学生在就业市场上面临着因性别差异造成的同工不同酬的问题，其工作报酬与实际付出严重不相称。

## （二）女大学生就业难问题原因分析

### 1. 受当前社会环境因素影响

（1）**总体就业形势严峻**。现阶段，全球金融危机的影响还在延续，国内经济增长速度放缓，加上物价上涨带来的一系列影响，导致部分企业倒闭或用工减少；与此同时，高校毕业生人数连年激增，有效工作岗位需求增速赶不上毕业生规模增长的速度、大学生整体就业形势日趋严峻，女大学生的就业难问题便更加突显出来。

（2）**封建传统观念中的性别歧视**。例如：“男主外女主内”，“女子无才便是德”，这些封建思想在一定程度上影响了人们对女性的看法，形成了“男强女弱”、“男尊女卑”的惯性思维。这种传统的性别歧视观念潜移默化地影响着各行各业，并给女大学生就业设立了隐性的障碍。

（3）**保障制度的缺陷**。国家政府为保障女性的就业权利，在《宪法》、《劳动法》、《中国妇女发展纲要》、《女职工劳动保护条例》、《妇女权益保障法》等一系列重要的法律法规中明确强调：在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得

以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。一些用人单位在员工招聘过程中,为避免违反以上法律法规,往往以各种各样性别之外的其他借口来拒绝录用女大学生。这些法律法规本身缺乏具体的评断标准,缺乏相应的惩罚和监督机制。因此,其执行均显得比较乏力,可操作性不强。

## 2. 受高校教育因素影响

(1) **高校专业设置的结构性矛盾**。当前,部分高校的学科规划和专业课程设置不够科学和合理。人才培养模式滞后于产业结构的调整,既不能完全满足社会对人才的需求,也不能适应国家人才战略的调整。这是当前大学生就业难的一个普遍影响因素。除此之外,女大学生在专业选择和专业学习方面还存在特殊性。女大学生大多选择语言、艺术、文史、经管、教育等人文社科专业,涉及理工、机械、电子电气等自然科学学科专业的较少。在科技发达、经济迅速发展的当代社会,自然科学学科专业人才需求量大,人文社科专业人才需求量小,而集中于人文社科专业的女大学生就业难问题就可想而知。

(2) **高校人才培养模式的影响**。我国的高等教育具有“单一化”、“男性化”的特征,很少根据女生的特点和优势来开设适合女性发展的专业和课程,没能体现出女性教育的针对性,没有切实考虑到女性身心发展的特殊性,女性的优势没有得到充分发挥。在女大学生的培养上,一些高校人为放宽要求,认为女大学生普遍缺乏竞争意识和独立创新精神,不能吃苦,放宽了对女大学生的实践动手能力的要求,降低了培养标准,同时也降低了女大学生的就业竞争力。

## 3. 女大学生的自身因素影响

(1) **女性自然附着成本的存在**。自然附着成本,一般是指由于自然和社会传统的原因,女大学生求职路上不得不面对的结婚生育、抚养小孩、操持家务等问题。首先,女职工在生育哺乳期期间,无法给单位创造价值,而单位不但为其支付一定的工资福利,还需要承担因女职工岗位空缺带来的额外成本。其次,女大学生自身周期性生理原因出现不同程度的情绪波动和身体不适,影响工作状态和工作效率,由此导致劳动效率降低。女大学生自然附着成本的存在给追求利润最大化的用人单位带来了巨大的挑战。

(2) **女大学生就业期望过高**。女大学生不同程度的存在“白领”情结,在求职应聘过程中过分看重职业的工作条件和社会地位,向往安稳、清闲、待遇优厚的工作岗位,缺乏脚踏实地、吃苦磨练的心理准备。就业期望过高,导致部分女大学生在求职过程中能找到的工作不想做、想做的工作找不到。

(3) **女大学生动手能力差**。女大学生大多存在这样的不足——过分重视学习成绩,轻视实践动手能力的培养。不少女大学生在校学习期间只是看重课本知识的学习,忽视了自身能力的锻炼和培养,存在一定程度上的“高分低能”现象。同时,女大学生在综合知识的涉猎、实践动手能力的培养,组织、协调、管理、创新等方面一般不如男生。而用人单位看重的都是实际动手能力和综合水平,因此,在一定程度上,用人单位更青睐男生。

### (三) 当前女大学生就业对策

1. **转变思想,全力营造男女平等择业就业的社会氛围** 全社会都应改变“女卑男尊”的封建思想,摒弃性别歧视和性别偏见,努力营造以人为本、公平公正的人文氛围,让女大学生这一弱势群体得到社会更多的支持与尊重,为女大学生顺利就业创造更好的环境。

### 2. 完善法律法规和社会补偿政策

**首先，完善法律法规及政策，营造男女平等竞争的就业环境。**各级政府及相关法律、政策的制定和实施部门高度重视，制定出有效可行的法律法规和公共政策，为女大学生顺利就业保驾护航。政策法规制定部门应该加强立法，针对就业性别歧视，要进一步完善相关的法律法规和政策规定，增强其可操作性，完善惩罚和监督机制。要努力营造男女平等竞争的就业环境，为女大学生顺利就业创造良好的社会条件。

**其次，完善社会补偿政策，调动用人单位的积极性。**女性自然附着成本的存在，意味着用人单位雇佣女性将提高其劳动经营成本。因此，用人单位在录用员工时，难免会出于节约成本而拒绝女大学生，这是无法回避也不可争议的实际问题。因此，为了提高用人单位招收女大学生的积极性，必须降低其生产经营的劳动成本。建议对女性生育和哺乳期的误工进行社会化补偿。

### **3. 女大学生要注重提升综合素质，提高就业竞争力**

**首先，摆正心态，制定合理的就业预期。**女大学生应充分认识到当今社会严峻的就业形势和大学生就业激烈的竞争趋势，要主动转变就业观念，看清理想和现实的差距，避免偏执和盲从，保持积极稳健、乐观向上的心态。

**其次，从自身实际出发，不断磨练积累就业竞争力。**女大学生要客观合理地评价自己，既要清楚自身的缺点和不足，又要看到自身的特长和优势，而且将自身的特长优势和兴趣爱好结合起来，明确自己的努力方向和就业目标。

同时，女大学生还要加强学习和积累，踏实勤奋、积极进取，在抓好专业理论学习前提下，重视课内外实验、实践课程，积极寻找实习机会，拓宽视野，加强锻炼，努力培养自身的实际操作动手能力和创新意识，自我修炼，全面提高个人综合素质。

### **4. 加强就业指导和支持力度，帮助女大学生顺利就业**

**首先，高校就业指导中心应加强女大学生就业问题研究，**结合女大学生的特点，从大学一年级开始就有计划地对她们进行学业规划与就业指导，帮助她们树立正确的择业观，摆正择业态度，做好就业准备。

**其次，高校要有针对性地加强女大学生就业心态、求职礼仪、就业技巧、权益维护等方面的教育和培训，**引导她们正确认识并客观评价自己，增强自我调控能力和适应环境的能力。

**最后，高校应主动与用人单位沟通联系，**积极引进一些对女大学生需求较多的企业，组织女大学生专场招聘会，加大对女大学生的就业推荐工作，积极拓展女大学生就业渠道，增加女大学生的就业机会。

（摘自：《女大学生就业问题分析及对策》河北农业大学学报2013年2月第15卷第1期）