
S 大学女大学生就业困境及对策研究

目录

关键词	III
1. 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	1
1.3 国内外研究综述	2
1.3.1 国内研究综述	2
1.3.2 国外研究综述	3
1.4 研究思路	5
1.5 研究方法	6
1.6 创新点与不足	7
2 概念界定与理论基础	8
2.2 相关概念界定	8
2.2.1 女大学生概念	8
2.2.2 女大学生就业概念界定	8
2.2 理论基础	8
2.2.1 社会性别理论	8
2.2.2 就业歧视理论	8
3S 大学女大学生就业困境调查分析	10
3.1 问卷调查设计	10
3.1.1 调查背景基本情况	10
3.1.2 调查对象及调查样本	10
3.2 问卷调查实施	10
3.3S 大学女大学生就业困境调查	10
3.3.1S 大学女大学生自身情况分析	10
3.3.2 S 大学女大学生专业分布情况	11
3.3.3S 大学女大学生家庭就业观念调查	11
3.3.4S 大学女大学生个人就业观念及期望调查	12
3.3.5S 大学女大学生就业歧视相关政策了解程度调查	13
3.3.6S 大学女大学生就业过程受歧视状况调查	13
3.3.7 专业对女大学生就业的影响情况	14
3.3.8S 大学女大学生就业所期工资因素调查分析	15
3.3.9S 大学女大学生职业规划	15
3.4 访谈情况及分析	15
4S 大学女大学生就业困境原因分析	19
4.1 家庭层面影响	19
4.1.1 传统性别观念的影响	19
4.2 高校层面	19
4.2.1 高校对女大学生就业的专门性指导较为缺少	19

4.2.2 高校相关课程缺乏对女大学生能力针对性培养.....	19
4.3 法律制度和政策层面.....	19
4.3.1 就业性别歧视行为的惩罚手段缺失.....	19
4.3.2 相关制度保障不够完善.....	20
4.3.3 政策宣传力度不足.....	20
4.3.4 就业歧视法律执行力不够.....	20
4.2 女大学生自身存在的问题.....	20
4.2.1 女大学生就业观念局限.....	20
4.2.2 女大学生职业规划较为模糊,职业技能较薄弱.....	20
4.2.3 女大学生心理素质相对较差.....	20
4.2.4 女大学生薪资期望与现实存在差异.....	21
4.5 企业层面.....	21
4.5.1 用人单位法律意识淡薄.....	21
4.5.2 用人单位没有充分挖掘女大学生优势.....	21
5S 大学女大学生就业困境的对策建议.....	22
5.1 家庭层面.....	22
5.1.1 改变传统的性别观念.....	22
5.2 高校层面.....	22
5.2.1 加强女性就业的指导,其体现出针对性.....	22
5.2.2 设置对女性实践能力帮助的相关课程及专业技能培训.....	22
5.3 国家和政府层面.....	22
5.3.1 加强法律法规执行和监督力度.....	22
5.3.2 加大政策宣传力度.....	23
5.3.3 完善生育保险制度.....	23
5.4 自身层面.....	23
5.4.1 提前做好就业准备,积极参加企业招聘,转变就业心态和观念.....	23
5.4.2 做好职业规划,提高职业技能.....	23
5.4.3 提高心理素质.....	24
5.4.4 认清自身定位,根据自身情况选择合适的薪资.....	24
5.5 企业层面.....	24
5.5.1 用人单位要保持公平性原则.....	24
5.5.2 用人单位善于发现和认识女大学生优势.....	24
6 结论与展望.....	26
6.1 结论.....	26
6.2 展望.....	26
参考文献.....	27
附录一: 问卷调查.....	30
附录二: 关于女大学生就业困境的访谈提纲.....	33

摘要

本文首先通过梳理了国内外女大学生就业困境的相关文献和研究成果，了解国外的研究多以整个女性作为研究对象。国内再此基础上对女大学生进一步探究。其中大部分是关于就业难成因和对策的研究。以此为借鉴，确定研究方向，并展开对该问题的探索。而本文借助社会性别理论和就业歧视作为理论依据，使用问卷调查法和访谈法分析女大学生就业困境及成因。数据分析整理发现自然性别观念深深扎根于女大学生的家庭环境中。受到女主内，男主外的传统社会分工影响，及劳动力市场上由“男性权威”主导话语权，女大学生在其中处于劣势；其次相关就业歧视法律法规实质作用较小、以及女大学生本身的能力和就业观念、用人单位法律意识的淡薄、高校教育普适性等以上原因都会一定程度造成女大学生的就业困境。

关键词：女大学生，就业困境，S大学

1. 绪论

1.1 研究背景

高校大学生就业是一项重要的民生工程，关系着社会稳定，经济高质量发展。2021届的高校大学毕业生人数高达909万，在受到疫情影响及国内外环境变化存在不确定性的情况下。促进就业的任务更加的艰巨。大学生人数每年都在增长。自二十世纪九十年代后，高考制度的改革，由精英教育逐渐转变高等教育大众化，这意味着众多的人能够走进大学接受高等教育。由此，大学生这个群体的规模也在不断增大。最近几年，岗位需求减少，就业市场逐渐趋于饱和的状态。但是每年高校大学生的毕业人数不但没有减少，反而增加，这使得在就业市场中出现一个严重的供大于求的现象。在大学生就业中，缺少对一个特殊群体的关注，这个群体即为女大学生。

根据教育部2019年数据统计，全国各级各类高等教育人数研究生总数为2863712人，其中女研究生1447939人，占研究生总数的50.56%。普通本专科总人数30315262，其中本科生17508204人，女生9436918，占本科生总数的53.90%。专科生总数12807058

人，其女生为 6242162 人。占总专科人数 48.74%^[1]。由数据可知，女生接受高等教育几乎相当于男生的一半。他们进入社会就业时会发现有存在性别歧视、社会排斥现象。如企业面试时优先男性，还有招聘条件上显示仅限男性等。还受到传统观念、自身观念、法律方面等影响，使得女大学生就业陷入一定困境。女大学生就业相对男大学生来说较为困难。为此，为进一步促进女大学生更好的就业，如何平等就业也是一个重要的问题。

1.2 研究意义

理论意义：本研究在分析国内外研究现状基础上，对女大学生就业困境及面临的问题、表现形式、解决的对策进行分析，通过相关理论基础的辅助分析，加上通过对代表性样本进行问卷调查、个别访谈等形式进行数据分析。发现女大学生就业困境及就业存在的问题，提出可行性建议。通过对数据的分析，使得在结论中更突出一定的科学性，更能系统、准确的解决问题。采用问卷调查和个案访谈相结合，进一步验证其存在问题。

现实意义：笔者是一名即将面临毕业的大四女大学生，在大学毕业季笔者能够感受到很大的就业压力，在找工作的过程中因为很多因素导致就业存在困难。因此在将就业过程的自身感受和周围人所遇之事融入到论文中，能帮助自身正视就业形势，做好就业心理准备，这对于女大学生就业产生一定的现实意义。

1.3 国内外研究综述

1.3.1 国内研究综述

根据国内的文献来看，研究女大学生就业的文献较多，为本次论文研究女大学生就业困境提供了基础。本文主要通过对文献的整理，从女大学生就业困境的成因和对策进行整理。

第一、女大学生就业困境的原因

覃旱宜（2017）认为女大学生就业困境主要是基于就业歧视中的人力成本考虑。这其实也是从经济上来分析女大学生的就业困境。企业的目的是获得更多的利益。在同等条件下，企业更愿意录用男性，因为女性的生育成本需要企业承担。录用男性可节约这一部分的人力成本^[1]

^[1] 中华人民共和国教育部政府门户网站. 各级各类学校女学生数. [EB/OL].

http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2019/qg/202006/t20200611_464800.html.

^[1] 覃旱宜. 我国高校女大学生就业歧视的成因分析—基于贝克尔歧视理论[J]. 知识经济, 2017, (15): 140-141+143.

。朱懂理(2004)从法的角度分析就业困境,认为在就业饱和的状态中就业歧视法律法规制定存在漏洞,同时存在就业歧视相关法律法规执行力度不到位的情况。因此相关法律不够完善也会导致就业歧视问题的发生^[2]。王雯慧(2020)认为教育领域上存在性别刻板,男女大学生在认知、学习方式方法、课程知识的接受能力都有差异,在教育上没有充分考虑性别因素,缺乏针对性教育。在教育书籍上仍出现性别固态的形象,则男性多从事科学家、高层管理等职业的形象,而女性则为教师、服务人员职业形象^[3]。张珊(2019)认为女大学生就业的困境还有专业性质上,特别在工科类的专业,对于某些职位和工作,女大学生不能很好的胜任。这是专业性质所决定的女性不适合^[4]。

第二、女大学生就业困境的表现

裴昶,滕晓(2020)认为女性就业歧视中存在隐性和显性两种歧视。显性体现出直接在招聘时限制录用女性,隐形的歧视是暗地里自我超控,多为体现在男女同等条件下同一种工作但是获得薪酬不一样。体现在录用最终结果上。这也是女大学生就业时面临的歧视困境^[5]。仪富强(2016)同样认为女大学生就业困境存在性别歧视,在同等条件下优先录用男大学生,其后还存在晋升、培训差异等不平等的现象。对女性条件严苛。甚至出现以美貌作为录用的门槛^[1]。

第三、女大学生就业困境的对策研究

罗鑫(2019)认为女大学生在工作方面的心理素质没有男性好。在工作过程的应对能力和素质上稍差一些。因此,女大学生需要加强自身的综合素质和能力,以更好沉着冷静的面对工作中出现的问题,摆脱依赖,养成独立^[2]。顾淑红,周燕蓉(2018)认为缓解女大学生就业困境需要用人单位真实有效的发挥其作用,善于发现女大学生的特长之处,如女大学生忠诚度较高、仔细等特点,真正挖掘女性潜力和才能,认识其价值^[3]。

李解(2017)认为女大学生需要认清自己,提高自己能力的基础上,学会转变思路,在传统的就业模式中逐渐走出来,比如始终如一的追寻铁饭碗,金饭碗的行为。转变思维,大胆创新,勇于创新。寻求多样化的就业路径^[4]。

^[2] 朱懂理. 促进就业与反歧视研究综述[J]. 中国劳动, 2004(02):24-27.

^[3] 王雯慧. 社会性别视角下女大学生就业困境与对策研究[J]. 理论观察, 2020(09):90-93.

^[4] 张珊. 浅谈理工科女大学生的就业困境与破解路径[J]. 人力资源开发, 2019(15):34-35.

^[5] 裴昶,滕晓. 基于平等就业权的女大学生就业困境与对策探析[J]. 西安建筑科技大学学报(社会科学版), 2020, 39(02):89-94.

^[1] 仪富强. 女大学生就业困境的现状分析[J]. 劳动保障世界, 2016(08):18+22.

^[2] 罗鑫. 我国女大学生就业面临的困境及对策研究[J]. 西部皮革, 2019, 41(06):132.

^[3] 顾淑红,周燕蓉. 女大学生就业困境与对策研究——以广西为例[J]. 教育现代化, 2018, 5(19):334-337.

^[4] 李解. 女大学生就业困境及应对策略研究[J]. 纳税, 2017(15):76-77.

刘欣(2016)认为高校需要进一步完善专业的设置,特别需要具有针对性的专业,要加强对女大学生实践能力的培养。需将女大学生就业相对困难的群体进行针对性的职业指导^[5]。

刘夏(2020)认为改善女大学生就业难,解决其困境要发挥政府的作用,健全和完善就业保障政策,给女性大学生给与更多的保障,特别要加强女大学生依法就业的监督机制。监督就业过程歧视行为,同时对于损害女大学生就业权利的行为进行处罚。确实保障女大学生就业^[6]。

1.3.2 国外研究综述

在国外研究中,大部分都是研究女性就业的情况,对于女大学生这个特殊群体的研究还没有专门的具体的研究。只是从女性整个群体的就业困境研究为主。国外对于女性研究主要就业歧视。包括工作环境、工资差异、待遇差异等这些原因整理女性就业困境的问题。

第一、女性就业现状研究

女性就业现状由三个国家为例进行分析,以美国来说,据其统计局2012年数据显示,大约有2/3的最低薪酬的工作由女性来做。61%的最低薪酬的全职工也是女性。日本的男性和女性的平均工资差距在发达国家中最大,女性平均工资仅为男性的44%。数据显示女性平均工资都没达到男性的一半^[1]。对于英国,Knights,D(2003)也指出女性在各个大学领域中呈现出工资过低的状态,最近五年两性之间的平均工资差距不断扩大。而且女性在政界、公司处于高层人员极为稀少,仅为10.7%^[2]。

第二、女性就业歧视的原因及影响因素研究:

Mumtaz,Z(2003)认为在印度的一些女性从业者们,之所以受到歧视是因为社会地位很低,工作环境和条件都差,以及社会制度方面、组织的发展等。这些社会、环境、制度很大程度产生性别歧视^[3]; Ruqia,shaheen(2015)等人对巴基斯坦地区的402名妇女进行研究,得出的结论是,影响女性就业状况主要有年龄、教育、婚姻状况。还认为拥有十岁以上的孩子对女性就业产生积极影响,而孩子低于十岁,有严重疾病,资产

^[5] 刘欣. 高校女大学生就业问题探析[J]. 统计与管理, 2016(09):123-124.

^[6] 刘夏. 女大学生就业弱势状况分析及对策建议[J]. 就业与保障, 2020(20):19-20.

^[1] 刘博. 利益相关者视角下女大学生就业促进对策研究[D]. 大连理工大学, 2017.

^[2] knight,D. Sex discrimination in UK academia[J]. gender work and organization. 2003(5):213-238.

^[3] Mumtaz,Z. Gender-based barriers to primary health care provision in Pakistan: the experience of female providers[J]. health policy and planning. 2003(2):261-269.

情况，家庭规模等方面对女性就业有显著消极影响^[4]； John

^[4] Ruqia, Shaheen. Determinants of Female Employment Status in Pakistan: A Case of Sahiwal District[J]. pakistan journal of commerce and social Sciences. 2015(2):418-437.

C. Anyanwu (2012) 指出非洲女性就业受到经济发展、教育方面、政府消费支出、人口因素、文化社会规范等因素的影响。也指出女性就业可对减少贫困发挥很大的作用,能够促进经济可持续性的发展^[5]。

Kimmel (1998) 指出女性需要照顾孩子。这是本能的责任和义务。女性照顾孩子很大程度阻碍母亲的就业。女性的就业与照料孩子有紧密的关联。Kimmel 还认为这种因素对女性就业影响比较大^[6]。

女大学生及女性就业的研究意义和措施研究

Li, shangbo (2012) 指出在过去的二十五年日本的经济取得了很好的效果,这一成效主要是因为当时消除女性就业歧视的政策,平等机会法案使得女性从照顾孩子和家繁忙的家务中解脱出来,参加工作的女性增多,女性的就业率上升了 6.4 个百分点,女性工作时间也延长了,从 7 年变到 8.9 年,越来越多的女性走上了公司的管理岗位,这比例由原来 1.6% 提升到了 6.2%。并认为保持当前良好的经济水平就要增加女性大的管理岗位。要缩小男性和女性之间的工资差距,为女大学生提供更多的就业机会,创造更多公平^[1]。

第三、关于大学生就业的理论研究

Suk, Chung Bhum (2014) 做了大学生就业成本与工作态度的研究,从就业成本来看,认为大学生在就业上付出过多成本,尤其女大学生比男大学生付出更多,因为学校不同,学生的就业认知可能也会不一样。为提高就业准备,高校通过开设相关课程来教育可能达到的效果会好一些^[2]; HO-WON, KIM (2014) 通过对大学生就业能力、就业满意度的影响因素的研究,发现女性就业低于男性;需要改善和完善就业服务项目。通过丰富就业服务项目和质量使得满意度得到提高^[3]

^[5] John C. Anyanwu. Accounting for female employment in Africa[J]. semiannual online journal. 2012(3):14-26.

^[6] kimmel, J. Child care costs as a barrier to employment for single and married mothers[J]. review of economic and statistics. 1998(3):287-299.

^[1] Li, shangbo. Study on the Employment of Female College Graduates in an Age of Employment Equality[J]. the Japanese economy. 2012(3):30-48.

^[2] Suk, Chung Bhum. A study on the employment preparation cost and attitude of college student for Job-seeking[J]. Daehan Academy Of Management Information Systems. 2014(5):1-19.

^[3] HO-WON, KIM. A Study on Analysis of Employment Service Infrastructure for the Practice

Manpower Employees of Corporations: Focusing on the employment service satisfaction according to the traits of university and undergraduate[J]. Korean Corporation Management Association. 2012(6):189-211.

。Yoon, sookyung(2014)分析了对就业结果的影响因素。发现学生所学专业是影响就业的重要因素。其影响程度还比较显著。还发现教育、医学专业的学生工资与社会科学的学生比较,工资明显比后者高^[4]。

1.4 研究思路

本研究通过查询相关文献资料,并结合现实女性就业情况选定女大学生就业的题目。在研究该题目时,主要以S大学女大学生为主要研究对象,将男大学生相关情况作为参考指数。主要采用问卷调查和个案访谈两种方式进行。将调查所得结果进行系统分析,最后以更为直观的表格、图片、文字展现出来。同时再此基础上能更加直观的反映问题、分析问题。同时以社会性别理论和就业歧视理论作为本论文的一个理论基础。在数据和理论双重支撑下,能够使女大学生就业过程中遇到的问题,就业困境的影响因素更好的体现,使得更好找到解决女大学生就业的对策措施。本论文将分为五个部分内容。

第一部分绪论,主要阐述研究主题的背景及意义。为探索女大学生就业困境奠定了方向,明确研究思路和方法,以及阐述该论文的创新点与不足。使得文章能够有方向可以依循。

第二部分大学生就业困境相关理论支持和文献综述。对女大学生就业困境相关概念解析以及理论的阐述。以及通过查找文献资料,梳理国内外影响女大学生就业困境以及原因分析相关研究成果。这为后文写作提供了理论基础和依据。进一步对于探索女大学生就业困境提供了支持。

第三部分S大学女大学生就业困境相关因素现状调查。以S大学女大学生为调查对象。通过问卷形式和访谈从多方原因调查女大学生就业困境情况。利用访谈深入验证相关数据,使得数据更加具有学术性和可参考性。

第四部原因分析。分析S大学女大学生就业困境及原因分析。通过相关数据和访谈资料直观的反应。不断的通过数据挖掘其本质问题。探究其导致女大学生就业困境的根源性问题。

第五部分探讨S大学女大学生在就业过程中就业困境的问题,从家庭观念、女大学生自身就业观念以及生理素质、以及相关政策帮助程度、以及高校课程专业、就业指导方面。提出具有可行性的建议。

^[4] Yoon, sookyung. Analysis on Factors Influencing Career Outcomes[J]. The Journal of Economics and Finance of Education. 2014(23):131-160.

第六部分结论与展望。通过对 S

大学女大学生就业困境的调查，发现问题，提出对策，从而得到结论。以此探寻未来的发展情况。对未来的发展做出一定的规划和调整。为女大学生就业提供有效的帮助。

1.5 研究方法

本文主要采用三种研究方法。

文献研究法：通过广泛收集相关文献，对相关文献进行整理的一种研究方法。本文指通过查阅有关女大学相关文献，整理相关研究成果。

问卷调查法：问卷调查法是通过填写问卷来收集、整理、分析统计资料的一种方法。笔者通过对相关文献进行整理后，接着对 S 大学女大学生为主，男大学生为辅进行问卷调查以获得相关数据。在问卷调查的前期进行问卷设计。在咨询老师后进行问卷的补充和修改。以最大程度保证其信度和有效性。使数据能够为本文提供有效的价值。问卷发布之前进行预调查，然后通过对问卷进行细微调整，避免误导性填写。最终形成正式问卷。最终发布问卷 344 份，有效问卷 250 份。问卷所调查的内容有五个部分。即家庭基本情况及传统观念调查、个人求职要求情况及自身就业观念调查、就业状况及求职过程面临问题调查、就业歧视政策了解程度、高校对女大学生就业的促进作用情况。在收到数据后采用问卷星 app 进行统计分析。呈现的结果将为研究女大学生就业困境提供一定的基础。

访谈法：访谈法是社会研究方法的一种，通过对调查对象进行访谈，能够更加细致和全面的了解情况。本文研究中，访谈 S 大学部分女大学生，深入了解其就业困境。为问卷调查做相关验证参考。

1.6 创新点与不足

本文研究女大学生的相关文献比较富足，为本论文的研究奠定了一定的基础，但多数文献采用问卷调查和访谈对女大学生就业困境进行一个简单的分析。很少采用交叉的分析方法。本研究除了利用简单的单个分析和访谈之外。旨在将有必要分析的因素进行交叉分析。能够体现不同因素之间的关系。在分析方法上较为创新。针对女大学生就业困境这个问题。在开展调查的时候还是存在一定的难度。其一是因为这个话题主要是女大学生这个主题，因此，在调查过程中，部分男大学生不太配合。同时，对于大四女大学生来说，也存在部分人不愿意填写的情况。因此不足之处就是在采取的样本较小。不能完全反映毕业生的整体情况。数据的代表性需进一步加强。在各种条件支持的情况下。

需要在以后的研究中进一步扩大学校的领域、层次和调查人数。使数据更具有说服力。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要
下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/725202111231011221>