

缺的因素,是影响求职的重要原因。

从表3可见,在这方面存在“A.学习成绩”和“F.公司、实验室实习经历”两个显著不同,男生在A选项上的占比6.47%比女生的3.82%高,而在F选项上的占比28.5%比女生的31.3%低。结合本题目其他选项的选择,女生比男生更倾向于与职业相关的因素,而男生比女生更倾向于与学习相关的因素。外语经贸类专业学生,在学习上,女生有一定的优势,因而她们把影响求职因素主要归于实习经历;而在实践活动上,男生的能力更强一些,因而他们把影响求职的主要因素归于学习成绩和竞赛活动。显然调查对象倾向于认为自己更欠缺的因素,是影响求职的重要原因。

(6)在“希望学校提供的就业指导(多选)”问题中,女生选择次序是:B-A-C-G-D-F-E,男生选择的次序是:B-C-A-G-D-F-E。选择“A.简历撰写”、“B.求职技巧”和“G.心理辅导”的男女生分别为17.3%、28.9%、14.4%和18.4%、31.0%、15.2%,显然这与“就业意向”的反映是相符的;选择“C.创业指导”选项的男女生占比分别为23.2%和18.1%,这与“就业意向”中的“自主创业”选项占比接近。

从表3可见,在这方面存在“B.求职技巧”和“C.创业指导”两个显著不同。女生B选项的占比31.0%比男生的28.9%高,男生在C选项上的占比23.2%比女生的18.1%高。对比前述的理由,女生是因为与职业相关的因素,倾向于稳定性相对较高的职位,因而就业指导方面倾向于贴合职位的求职技巧;而男生则因为倾向于选择较为开拓进取的职位,因此比起女生更希望得到创业指导。

(7)在“希望学校提供的就业服务(多选)”问题中,男女生没有存在显著的不同,各选项的占比均比较接近。

(8)在“获取就业信息渠道(多选)”问题中,女生的选择次序是:E-D-B-F-A-C,男生的选择次序是:E-B-D-F-C-A。从表3可见,男女生在这方面存在“C.校内宣讲会”和“E.社会招聘网站”两个显著不同,选项的占比分别为10.8%、27.8%和7.06%、32.0%。结合本题目的其他选项,可以知道男生的选择倾向于校内渠道,男生对校园信息的重视显著高于女生,相应的对校内现场招聘会和校内宣讲会的重视也显著高于女生。女生选择倾向于社会渠道,对熟人推荐、社会招聘网站和社会招聘会三种求职方式的偏好显著高于男生,与男生相比女生在求职过程中更多地利用了校外资源,而对学校内提供的资源利用不太充分。校外资源通常依赖于学生的社会(网络)资源,这是一项不可竞争的因素。另外,校外资源的针对性往往不如学校提供的就业信息和渠道那样明确、集中,从而就业竞争者可能更多。综合这两个原

因,女生可能比男生体验更激烈的和缺乏公平性的竞争^[4]。

(9)在“就业信心”问题中,女生选择的次序是:C-B-A-D-E,男生选择的次序是:B-C-A-D-E,男女生的选择略有差异。从表2可见,在“就业信心”方面,男女生表现有显著的差异,选择“A.很有信心”和“B.比较有信心”选项的男生占比24.2%和37.4%,女生占比为9.9%和35.6%,男生比女生更有信心。究其原因:一是“男主外、女主内”的传统观念使男女存在不同的职业定位,社会普遍认为女性,尤其是已婚女性对工作的投入度不如男性,而男性更具备进取心,进而影响了女性获取工作成就的信心;二是女性多集中在报酬低、技术低的劳动领域,一些重要的行业和重要的职位,女性所占的比重非常有限,传统观念和传统教育也让女性自身产生一种自卑感,认为自己不如男性。这些既有观念的存在,使得女生面临就业时,自信心不如男生强^[5]。三是在上述提到的女生获取就业信息渠道上更倾向于社会渠道,比较依赖于人际关系,而这种资源是一项不可竞争的因素,女生比男生面临更激烈和缺乏公平性的竞争,进而影响了她们的就业信心。

三、结论

高职毕业生就业意愿中在性别方面表现存在显著差异,虽然这些性别差异在高职毕业生就业意愿行为偏好的排序上表现得并不明显,但在对一些问题的差异程度表现比较显著。这些差异既反映了整个社会对性别的态度,同时也将导致不同性别毕业生就业结果的差异。社会特别是学校应当正视高职毕业生就业意愿上的性别差异现象,有针对性地对毕业生开展职业生涯规划 and 就业指导,从而改善其就业状况^[6]。

参考文献:

- [1] 罗健文. 高职院校毕业生就业意愿实证研究[J]. 高教探索, 2017(9): 100-106.
- [2] 莫税英. 从社会性别视角分析女大学生就业问题[J]. 广西社会科学, 2010年(总第181): 130-132.
- [3] 广东省教育厅. 2015年广东省高校毕业生就业质量报告[OL]. <http://www.gdhed.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/gdjyt/btxx/201601/495346.html>.
- [4][6] 应宝松, 李良. 大学生求职性别差异的实证分析[J]. 软科学, 2007年(1): 84-88.
- [5] 王晓虎. 男女就业性别差异分析及其解决途径[J]. 中国外资, 2011(235): 216-217.

责任编辑 朱守锺