

女大学生性别意识教育对就业的影响

——以湖南高校为例

彭娟

(湖南女子学院会计系, 湖南长沙, 410004)

[摘要] 对湖南女大学生性别意识教育对就业的影响进行了调查, 通过湖南女子学院的个案分析, 分析研究湖南女子学院的基本状况、女性学科的课程体系、性别意识教育的重要性及必要性, 最后提出加强女大学生性别意识教育促进就业的措施, 通过加强现代社会性别意识教育, 加大对女大学毕业生的个性化的就业指导, 对女大学生性别心理问题的调适, 以帮助其增强未来的就业能力。

[关键词] 湖南高校; 女大学生; 性别意识; 女性就业

[中图分类号] G647 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2014)02-0085-03

随着高等教育规模的不断扩大, 大学毕业生的就业率不断下降, 就业压力在不断增大。从1998年国家招生规模扩大以后, 全国高等学校本专科毕业生101万人; 2013年, 全国普通高校毕业生规模为699万人, 比2012年增加19万人, 是1998年高校毕业生的近7倍, 当前高校毕业生就业形势复杂严峻。而高校女生所占的比例, 从1964年到2011年呈逐年上升的趋势, 这个期间大概上升了1倍, 2011年女大学生比例是51.14%^[1]。接受了高等教育的女性, 在劳动力市场上遭到了不平等的待遇和性别歧视, 教育并没有消除性别不平等。党的十八大提出了坚持男女平等、保障妇女儿童合法权益的基本国策。法国诺贝尔文学奖得主罗曼·罗兰也曾经说过: 无论男女, 只要谁有进取的精神, 谁就取得成功。性别意识作为现代社会意识形态领域重要内容之一, 其强弱与科学程度对女大学生的成长和发展产生着重大而深远的影响, 作为高校来讲, 性别意识的教育培养显得尤为重要。因此, 加强女大学生性别意识教育, 能够有效地提升女大学生就业率。

一、湖南女大学生性别意识教育对就业影响的调查

为了研究的需要, 本文选取了湖南电气职业技术学院等4所院校采取开放性问卷形式, 从2013年3月到2013年4月进行了问卷调查, 调查了420

名应届女毕业生, 回收有效问卷411份, 有效率为98%, 具体调查情况分析如下所示(表1):

表1 湖南女大学生性别意识教育对就业的影响(%)

是否知道性别意识	对用人单位不招女生的看法				对用人单位只招女生的看法				
	听说	不知道	可以理解	不能理解	性别歧视	可以理解	不能理解	性别歧视	不明白
知道	57.3	23.1	42.1	35.6	22.3	73.6	4.2	0.9	21.3

(一)女大学生性别意识已被启蒙但需深化教育
为了了解湖南女大学生对性别概念的认识情况, 问卷直接设计了“你知道什么是性别意识”的问题, 调查结果显示23.1%的女生不知道什么是“性别意识”; 只是听说过“性别意识”一词占到57.3%; 对其有所了解的占19.6%。这说明湖南女大学生已对性别意识这个新型概念有所知觉, 但认识理解的层次还处于较浅显的层面。

(二)女大学生普遍敏觉性别歧视但传统观念依然牢固

问卷中对用人单位不招女生的看法一题的统计结果显示, 女大学生敏觉到不招女生的现象中含有性别歧视成分, 对性别歧视现象有较为普遍的敏觉^[2]。但清晰认识到此条款存在性别歧视含义的比例为22.3%。她们甚至比较理解用人单位因性别结构失衡、工作环境不适合女性等原因不招女生的举措。这说明湖南省女大学生对现代性别意识内涵没

[收稿日期] 2014-02-05; [修回日期] 2014-02-12

[基金项目] 湖南省科技厅社会发展支撑计划项目“女子大学生创业观对就业的影响研究”(2011zk5015)

[作者简介] 彭娟(1969-), 女, 湖南益阳人, 湖南女子学院会计系助理研究员, 主要研究方向: 教育管理。

有深层次的知觉,而传统性别观念依然牢固,对女性在体力上的差别和女性不宜“抛头露面”,女性要受呵护,不宜做辛劳的事务等性别不平等观念的本质缺乏知觉,绝少有女生反思“男性占绝大多数的单位为什么不会因为性别比例失衡而不招男生”的现象。

(三)女大学生对性别不平等现象缺乏敏感和深层认识

传统性别意识中还存在着将女性外貌商品化的问题,认为女性更适合如礼仪、迎宾、商品模特等纯表达性职业,因此,有些单位针对这样的工作岗位标明只招女生这样隐含性别不平等观念的条件^[3]。所以本调查还特别设计了“你如何看待用人单位只招女生”的问题,结果显示,在这个隐含着更严重性别歧视内容的问题上,女大学生的敏感度非常低。在问卷中可以理解的占到73.6%,这说明对该深层性别问题女大学生缺乏基本的认识能力。

二、湖南女子学院性别意识教育促进就业案例分析

(一)湖南女子学院的基本状况

湖南女子学院的前身是成立于1985年的湖南女子职业大学,2010年3月18日经教育部批准升格为全日制普通本科院校。学校现有教职员工506人,其中教授、副教授等高级专业技术职务人员192人,博士、硕士287人。学校现有在校学生8000多人,设有9个系、30多个本专科专业。湖南女子学院重视学生创新精神和实践能力培养,重视女性气质的培育,重视性别意识教育,办学特色明显。近五年来,毕业生就业率每年都在90%以上,学校连续十年被评为“湖南省毕业生就业工作先进单位”。

(二)构建具有湖南女子学院特色的专业体系

从女性的心理、生理特征看,女性性情温和,较男性更加细腻。在就业选择方面,女性倾向于智力型、服务性、轻便型、稳定型的职业。从我国经济结构的转型趋向看,劳动的技术内涵日趋丰富,智力成分不断增强,特别是蓬勃发展的第三产业,为女性就业提供了广阔的天地。女性特征与经济转型的撞击,引发出湖南女子大学在专业设置上的新思考。学校根据适合女性性别特征、适合女性求职倾向、适合女性人才市场需求的的基本原则,重新调整专业结构,构建具有女校特色的专业体系。近几年增设了服装表演、形象设计、播音与主持、幼教与家政、电脑美术设计、酒店管理、商务英语、英语教育、音乐表演与管理等十几个紧贴女性、紧贴市场、紧贴社会的专业,为进一步适应女性就业与

专业发展的实际需求,形成独具特色的女校专业体系打下了良好的基础。

(三)构建女性学科的课程体系,加强性别意识教育

近年来,湖南女子学院女性专业学科体系建设大步前行,女性学科体系日益完善。目前已开设与妇女、性别相关的课程有《女性学》《女性心理学》《女性社会学》《妇女思想史》等。近年来,学校在性别意识教育与女性学专业、性别研究与女性文化、比较文学与世界文学学科建设等领域成绩显著。在全校范围开设的女性学课程,被评为省级和国家级精品课程,女性学教学团队被评为湖南省优秀教学团队。

构建女性学科的课程体系,注重教学反馈,不但开设与本课程相关且反映学科现状与发展的选修课,如“女性与文学”“女性心理与健康”等课程,帮助学生了解专业发展,激发学生的学习热情,而且加强课程的管理和评估机制,在每个学期结束之时,发放课程评估问卷,了解学生的需要以及教师的工作态度,落实教学改革成果。

现从事《女性学》课程教学的教师共11人,其队伍结构如下:其中教授4人(占36%);副教授3人(27%);已有博士学位与在读博士的教师5人(占45%);具有硕士学位的教师7人(占63%);36-45岁的教师5人(占45%);35岁以下教师5人(45%)。2011年学校申报了女性学本科专业,现已通过省教育厅批准。湖南女子学院加强性别意识教育,强化女性学知识的学习,有助于明确女大学生自我责任,提升学习能力和自身素质,有利于争取自身的全面自由发展。

(四)加强性别意识教育就业成果显著

学校始终以加强性别意识教育为切入点,以培养高素质女性人才为己任,以女性充分享受高等教育权益为宗旨。在大学生就业难,女大学生就业更难的今天,湖南女子大学的毕业生深受用人单位欢迎。几年来,一次性就业率达90%以上,用人单位对毕业生的满意率达96%以上。学校性别意识教育提高了该校学生的素质,吸引全国许多优秀企业到校揽才。从湖南女子学院2014届毕业生就业活动一览表可见一斑(表2)。

三、加强女大学生性别意识教育促进就业的措施

(一)加强现代社会性别意识教育,提高女大学生的综合素质

从湖南女子学院的个案分析成功经验来看,高

校要自觉主动地开展现代社会性别意识教育,开设课程,进行相关实践活动。加强对女大学生性别意识教育,着力引导女大学生转变择业就业观念,增强其求职能力和竞争技巧,以社会实际需要和本人能力相结合,激发女大学生的创新意识、培养其创新精神、提高她们的实践能力,最终培养出符合时代要求的、社会需要的创新型和创业型人才。

表2 湖南女子学院2014届毕业生就业活动

活动内容	时间	活动内容	时间
2014届毕业生“招聘月”活动	11.10-12.10	2013年艺术类专场招聘会 湖南省普通高校2014届女大学生供需见面洽谈会暨湖南女子学院2014届毕业生供需见面会	11.29 12.13
2013湖南企业联合校园招聘	10.25	2013年师范类专场招聘会	11.1-11.10

(二)加大对女大学毕业生的个性化的就业指导
本着以人为本的现代教育理念,我们应对女大学毕业生进行个性化的就业指导。对优秀毕业生要重点指导,向用人单位重点推荐,实现人力资源的优化配置;对于自身条件一般、性格内向、机会相对较少的同学,要较早地给予关注和指导,与她们一起分析自己的特点,扬长避短,找到适合自己的职业目标;对于在择业时受到性别歧视的女同学,我们一方面帮助她们进行心理调试,鼓励她们增强信心,指导她们适当调整择业目标,避开热点,同时与用人单位沟通,使其转变观念。对于传承传统社会性别观念较深,存在消极、自卑、行为偏离主流的女大学生,要进行现代社会性别意识专题教育和讨论,以纠正观念而改善她们的择业就业行为^[4]。

(三)女大学生性别心理问题的调适

要帮助女大学生建立性的正确观念,剔除传统性的无意识行为;促使女大学生打破精神枷锁,提高现代性别意识的敏锐力和自觉性;消除其依附心理,形成其独立自主精神;将个人理想与社会理想均衡融合为一体;用现代性别意识而不是女性主义眼光看待权利与平等,自觉加入男女解放、

共同进步的当代文化观念建设的潮流中去。

(四)在政府的扶持和法律的约束下,改变企业对女大学生的性别歧视

首先,企业应当通过产业升级、增加研发投入、引进高层次人才梯队等方式扩大对高等教育人才需求,通过人力资本的提升来提高企业经营管理水平,提高劳动力生产率以及提升企业文化;第二,企业应当消除传统性别观念,在雇佣过程以及企业内部对男性与女性劳动者给予平等对待,给予女性平等的竞争机会、薪酬福利待遇以及工作晋升机会;第三,企业应该通过严格科学的考核体系以及合理的筛选机制消除劳动力市场信息不对称状况,从而构建一个公平透明的人力资源培养模式与环境^[5]。

(五)女大学生从自身角度出发,应当建立合理的职业预期

对女大学生来说,在选择工作时,应当充分考虑自身状况与需求,合理评价不同职业对于女性的内在价值,同时加强劳动力市场信息的收集,对整体及细节状况有深入了解,从而做出有利于自身的就业决策;在进行毕业选择时,应充分考虑自身兴趣爱好以及未来劳动力市场就业状况,可以通过选择继续深造的方式来规避劳动力市场就业压力,或者寻求其他途径如转换专业的方式来增强自己未来的就业能力。

参考文献:

- [1] 马斯琴.社会性别意识下女大学生平等就业问题的思考[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2010(11):120-122.
- [2] 束佳.社会性别视角下的女大学生就业公平[J].重庆科技学院学报:社会科学版,2011(21):102-104.
- [3] 郑杨.制约女大学生就业的性别意识[J].黑龙江教育(高教研究与评估版),2012(9):78-80.
- [4] 魏颖,郑杨,滕妍.女大学生就业的性别意识研究[J].现代妇女(理论版),2013(3):150-152.
- [5] 魏颖.从性别意识看女大学生就业难的问题[J].中国科教创新导刊,2013(23):105-107.

[编辑:汪晓]