



高职女生就业问题成因与对策研究

李中亮, 李文雅

(河南大学 教育学部, 河南 开封 475004)

摘 要:目前高职院校存在女生就业率偏低、专业对口率偏低、就业待遇较低、就业壁垒较多等问题。就业观念落后、就业能力不足、就业意识不强、就业帮扶不足以及社会不确定性因素是影响高职女生就业困难的主要原因。为实现女生高质量就业,高职院校应采取开展就业理念教育、推进就业育人、加强就业指导、健全就业帮扶机制和应对不确定性因素等行动策略,以拓展就业渠道、提升就业能力、增强就业技巧、维护就业利益和减少不确定性因素影响。

关键词:高职院校女生就业;就业观念;就业能力;就业帮扶

中图分类号: G717.38

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2023) 05-0067-07

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2023.05.011

作为大学生就业群体中的一个重要组成部分,高职女生的就业情况受到社会的高度关注。近年来,严峻的就业形势不仅给高职女生就业带来一定的影响,而且给高职院校就业指导服务造成一定的困难,高职“稳就业”“保就业”的任务加重。如何在严峻就业形势下加强女生就业指导服务,提升其就业质量,具有重要的现实意义。本文以高职女大学毕业生为调研对象,分析目前高职女生存在的就业问题,归纳女生就业困难的主要原因,并着力构建推动实现女性高质量就业的行动策略,以期为实现高职生高质量就业提供参考建议。

一、高职女生就业问题调研

严峻的就业形势影响了高校毕业生就业创业,

使高校毕业生就业问题突出。近年来,由于受国际环境变化、我国经济发展速度放缓等不确定性因素影响,我国劳动力市场需求不旺,就业创业形势不容乐观,全国城镇职工和青年人群就业率较常年偏低。以2022年6月份为例,全国城镇调查失业率为5.5%,其中16~24岁人口调查失业率为19.3%^[1]。受就业创业大环境影响,高校毕业生的就业创业情况并不理想,慢就业现象比较突出,就业创业困难生数量增多,2021年高等学校毕业生整体落实率为76.5%,较疫情发生前的2019年下降3.6个百分点^[2]。大学生就业创业形势不容乐观,不仅就业创业总量压力较大,而且行业、职业、地区等结构性矛盾明显突出,就业难和用工难问题并存^[3]。

为了解高职女生就业现状及求职中的问题和

收稿日期: 2023-03-31

基金项目: 2022年河南省教育科学规划课题“新时代大学生增值评价研究”(项目编号: 2022YB0730)。

作者简介: 李中亮(1969—),男,河南太康人,河南大学教育学部教授,硕士生导师,研究方向: 职业技术教育学、成人教育学;李文雅(1999—),女,河南开封人,河南大学教育学部2021级硕士在读,研究方向: 职业技术教育学。

困难,笔者在参阅有关文献资料的基础上设计《高职女生就业现状与问题调查问卷》,于2022年12月20日—25日对河南省高职院校2020、2021和2022届女毕业生以线下和线上相结合的方式进行调查。回收问卷588份,有效问卷542份,其中2020、2021和2022届学生分别为214、206和122人。这些女生工作地或居住地分别位于河南省郑州市、周口市和开封市。将问卷数据导入IBM SPSS Statistics 22.0分析软件,进行信度和效度检测,总体 α 系数为0.901,KMO检验系数为0.923,表明本调查问卷的整体信度和效度较高,能够保障研究结果的可靠性。对这次跟踪调查进行数据分析,发现高职女生求职就业过程中存在如下主要问题。

(一)就业率偏低

女生就业率反映高职院校女毕业生供给、市场需求和女生个人选择之间的匹配度,反映人才培养目标的达成度。在被调查对象中,2020、2021和2022届女毕业生认为“就业市场形势好,工作好找”的比例分别为17.76%、15.05%和12.30%,认为就业市场形势不好的比例分别超过82%、84%和87%;部分女毕业生落实就业情况并不理想,2020、2021和2022届女毕业生“已经就业”的比例分别为85.05%、75.73%和69.67%,未就业者分别超过14%、24%和30%。一些学生反映,尽管自己报名多场招聘考试,参加了多场招聘面试,最终未能实现成功就业。

(二)专业对口率偏低

专业对口率反映毕业生所学的专业知识与实际工作需求的匹配度,反映专业培养目标达成情况。在已经落实就业岗位的女生群体中,工作与专业的相关度并不理想,2020、2021和2022届女毕业生认为“专业与工作对口”的比例分别为69.78%、66.03%和62.35%,专业非对口率的比例分别超过30%、33%和37%;部分毕业生认为高职院校课程体系存在学非致用现象,2020、2021和2022届女毕业生认为“高职院校课程内容契合当前岗位需求”的比例分别为80.77%、76.92%和75.29%,认为学非所用的分别超过19%、23%和24%。一些学生反映,尽管自己希望学以致用,发挥专业价值,然而,学校课程体系改革滞后于岗位变革需求,学非所用现象比较突出。

(三)就业待遇较低

月收入水平反映用人单位的人才需求和高职院校毕业生的就业质量,是大学生最关注的求职问题之一。在已经落实就业岗位的女生群体中,多数女生不能获得理想的工资收入,2020、2021和2022届女毕业生的“目前月平均收入”分别为3846元、3621元和3384元,与“自己期望的月平均收入”4825元、5266元和5449元有较大差距;部分毕业生岗位稳定性差,2020、2021和2022届女毕业生“不担心单位可能裁员”的比例分别为78.57%、80.13%和84.71%,担心单位可能裁员的比例分别超过21%、19%和15%。一些学生反映,薪酬不理想,收入不稳定,工作环境差,然而,也不敢轻易离职,只能抱着骑驴找马的心态工作。

(四)就业壁垒较多

女性就业友好型社会能够为女生提供公平公正的就业环境,用人单位不会设置女性就业壁垒。在被调查对象中,多数女生认为存在性别就业壁垒,2020、2021和2022届女毕业生中认为“目前就业市场对女性友好,不存在性别就业壁垒”的比例分别为32.97%、40.38%和44.71%,认为存在性别就业壁垒的比例分别超过67%、59%和55%;部分女生在求职中遭遇过不平等的性别歧视,2020、2021和2022届女毕业生中认为“就业渠道顺畅,在求职中没有遭遇过性别歧视”的比例分别为59.35%、62.14%和66.39%,认为遭遇过性别歧视的比例分别超过40%、37%和33%。一些学生反映,一些企业隐性招聘歧视比较严重,虽然不会招聘时明确标明男性优先,然而在实际操作中存在不规范现象,女性就业权益得不到保障。

二、高职女生就业困难的主要原因

高职女生就业困难是多原因叠加的结果,这既有就业市场需求不旺等社会不确定性因素的原因,也有学生、学校和家庭等努力不足方面的原因。

(一)就业观念落后,自身定位失当

一些女生对就业的意义和紧迫性认识模糊,对个人理想和社会需求的结合不足,认识不到就业对自身生存的现实意义、对自身价值实现的重要价值,更对就业在社会发展、民族复兴中的时代价值理解不深,没有求职的动力,没有工作的驱动力。一些女

生受传统就业观念影响较深,择业观不正确,职业偏见明显,攀比心理、盲目求高心理、嫉妒心理和自负心理严重,期望在大城市、经济发达地区、外企、机关和事业单位就业,而排斥中西部地区、经济不发达地区、民企和中小企业提供的就业机会,求职价值取向突出,好高骛远、急功近利、挑肥拣瘦、求稳怕乱等择业思想严重。一些女生自主创业和灵活就业意识薄弱,缺乏独立进取、冒险竞争和艰苦奋斗精神,将灵活就业视为“失业”“找不到工作”“不务正业”的代名词而加以排斥,创业主动性差,难以承受创业过程的艰辛。

(二)就业能力偏弱,竞争力不足

人才培养与市场需求脱节是造成大学生就业能力不足的重要原因,一些高职院校走不出理论型人才培养思维模式,走不出“重知识、轻能力,重结果、轻过程”的教育教学机制,培养的学生死读书、技能差、能力差,既无丰富的理论知识,也无扎实的生产技能,既不能变革技术,也不能解决实际问题。一些高职院校人才培养模式滞后,实践教学不足,实习实训不足,培养的学生未能掌握工作所需要的关键技能,工作经验缺失或不足,缺乏“技术为王”的竞争力,满足不了企业的用人标准和要求。面对激烈的就业市场竞争,一些女生缺乏就业创业知识,对就业创业形势认识不清,对国家就业创业政策知之甚少,职业生涯规划能力不足,缺乏就业创业的主动精神。

(三)就业意识不强,求职表现欠佳

由于受传统文化思想的影响,一些女生就业意识不强,缺乏明确规划^[4],将找工作的责任推给家长和老师,希望家长和老师提供岗位信息、疏通招聘关系、解决求职难题。由于父母长年照顾过细,一些女生没有养成独立的生活意识,就业危机感缺失,“怕就业”“懒就业”“等机会”心理突显,“慢就业”“缓就业”“不就业”心态突显。一些女生就业信息闭塞,缺乏顺畅的信息来源渠道,就业信息来源单一且缺少时效性,获得就业的信息不精准,对意向就业行业与企业知之甚少,因此错过重要的求职机会。一些女生对简历重视不足,不知道简历该如何写,如何表达自己的优势,简历做得不好,无法获得用人单位的青睐,失去了笔试和面试的机会。一些女生缺乏行业认知而盲目应聘,因对自身期望过高或缺乏对应聘企业的研究而在笔试和面试中表现不佳。

(四)就业帮扶不足,无业可就

由于技术技能人才工作场所、劳动强度等因素的衡量,以及女性的婚姻与家庭等因素的考量,一些企业在人才素质同等的条件下倾向于招聘男性员工,倾向于把就业机会留给男生,这种就业非平等、非公正、非公开等现象加剧了女生的就业困难。一些女生对当前就业创业形势具有一定的认知偏差,从而表现出焦虑、烦躁、易怒、抑郁、逃避等心理不良现象,一些高职院校对此引导不力,个别女生可能发生严重抑郁、轻生等异常行为。严峻的就业形势“放大”了部分女生的就业困难,一些女生因经济、身体和智力等原因而就业困难,缺少经济支持,缺乏就业信息,学校的针对指导和帮扶不足,就业渠道不畅,就业变得难上难。

(五)社会不确定性因素影响持续,求职周期拉长

近年来,影响高校毕业生就业的不确定因素在增长,世界经济复苏乏力、局部矛盾动荡频繁、全球性问题加剧等外部因素以及国内就业结构性矛盾加剧、工作流动性高、创业生存率不高等内部因素使高职女生的就业环境更加复杂。部分企业面临生产经营压力,业绩下滑,用工需求下降,原有员工招聘计划减少,或取消、中断、延迟人才招聘工作,甚至发生单方面毁约,打乱了一些女生的求职进程,错过求职窗口期的女生不得不调整求职计划。部分人员出行不再像以前方便,以往企业入校宣讲、面试等传统招聘模式无法实施,学生可能会放弃简历邮寄、线下笔试、线下面试,求职进程被打乱,求职周期被拉长。

三、高职院校推动实现女生高质量就业的对策建议

高质量就业是高等职业教育高质量发展的根本标志,是高职院校女生的核心追求。造成高职女生就业困难的原因是多方面的,因而推动实现高职女生高质量就业的行动策略也应是综合性和可操作性的,应坚持学校、社会、学生和家長多方联动、协同一致,共同做好就业理念教育、就业育人、就业指导、就业帮扶和不确定性因素应对等工作。

(一)开展就业理念教育,开拓就业渠道

1. 引导学生认识就业的时代责任和义务

女生应从社会进步、民族复兴和国家富强的视

角审视就业的时代意蕴。身为新时代的女生, 不仅应意识到就业是谋求自身生存与发展、彰显自身价值和意义的手段, 而且更应认识到就业是为社会进步、民族复兴和国家富强努力奋斗的载体。就业是女生服务人民的重要形式, 是践行爱党报国之志的重要载体, 是放飞青春梦想、享有出彩人生的重要途径。国家要发展、经济要转型、民族要腾飞, 需要女生积极投身于就业创业的时代洪流中, 需要女生发挥才能和智慧, 在平凡的岗位上做出伟大的业绩。

2. 加强就业观念宣传引导

女生应深刻理解我国经济转型、产业变革和劳动力市场变化的动态和趋势, 深入了解自身的素质结构和专业特长, 准确判断自身在就业市场中的专业优势与劣势、就业资源的多与少, 精准定位自身在就业体系中的位置、角度和价值, 改变传统的就业观念, 摆脱不切实际的择业观念, 树立正确的就业价值观^[5]。在就业形势严峻的今天, 女生应降低就业薪酬、单位性质、工作环境等方面的期待值, 就业重心下沉, 先就业再择业。不应只注意公务员和事业单位岗位, 而忽视行业企业岗位。不要“跟风”求职, “热门”岗位竞争压力更大。不应只强调收入, 而置自身兴趣于一旁。不要只考虑一线城市, 而不顾自身能力和资源欠缺。不应只考虑大型企业, 而不分析中小企业的就业机会。不应只强调国有企业, 而不研究民营企业的发展潜力。女生应积极响应国家基层就业政策, 主动到中西部地区、东北地区、艰苦边远地区和基层一线就业创业, 主动到民营企业、中小企业寻找就业机会, 在“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”“城乡社区专项计划”等基层就业项目中寻求就业机遇。

3. 引导学生自主创业和灵活就业

个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活就业是我国市场化社会化就业渠道的重要组成, 女生选择自主创业和灵活就业是发挥自身优势的一种更加积极的择业观。引导具有一定专业与组织能力的女生自主创业、多渠道灵活就业有利于缓解高校毕业生就业压力、维护社会和谐稳定。一方面, 高校毕业生自主创业, 可以申请创业担保贷款和贴息贷款, 各地应在资金、场地、服务和孵化等方面给予倾斜。首次创办企业或从事个体经营的, 应给予创业补贴。高职院校应鼓励学生将大学生创业项目转化落地,

给予技术指导和运营指导。另一方面, 各地应落实灵活就业政策, 给予税收、社会保险补贴等优惠, 支持女生从事新形态就业, 在互联网经济与教育、共享经济、平台经济、新业态及新兴产业等领域灵活就业^[6]。

(二) 推进就业育人, 提升就业能力

1. 完善契合市场需求的专业教学模式

在严峻的现实条件下, 是否具有就业能力, 成为女生成功就业的关键。良好的职业品格、优秀的职业意志、扎实的专业知识、娴熟的专业技能和充足的实践操作能力是学生就业的根本要求, 企业欢迎具备工匠精神、精操作、懂工艺、会管理、善协作、能创新、能解决实际问题的技术技能人才。一方面, 学校应联合企业推动专业与产业精准对接, 立足区域经济和产业结构, 根据区域经济和产业发展需求而确定专业类别、种类和数量, 确定专业人才培养目标、课程结构和教学模式, 精准对接经济转型、产业调整对技术技能人才的质量需求, 以增强人才培养的靶向性和有效性。另一方面, 校企应完善中国特色学徒制培养形式, 企业根据岗位需求实际设立一定数量的学徒岗位, 学生跟随企业师傅进行长时间的岗位见习、顶岗实习和生产实践。在学徒制培养中, 校企应共同制定人才培养方案, 为学生配备校企双导师, 实施工学交替、育训并举的课时比例安排, 开展基于真实生产任务的现场教学。

2. 加强职业体验教育

学生只有对行业企业现状和发展趋势比较了解, 对社会、职业和岗位真实情况有所体验, 才能精准定位自身在劳动力市场中的角色与位置。一方面, 高职院校应组织学生参加各种形式的社会实践与调查、企业认识实习和岗位实习、参加创业创新大赛、参观创业孵化园等, 引导学生了解社会、职业、职工和自我。各类实验和实习基地应向学生开放, 各类兴趣小组和创新团队应积极接纳学生, 使学生在教师指导下参与生产设计、新产品研发、技术改造和生产管理等活动, 从而保障教学实践的科学、高效和安全。另一方面, 职业院校应利用各种信息技术手段, 把工厂、车间搬进课堂, 将生产实际问题和案例再现于课堂, 培养学生面向生产、面向实际的思维方式。组织学生参加各种形式的多媒体教学、虚拟现实操作训练、机器学习、网络教学和混合式教学等, 引导学生增加对企业生产与管理、产业发展与转型、科学

技术发展与创新的了解,增加学生的就业创业认同感、动力和信心。

3. 加强职业生涯教育、就业创业形势与政策教育

企业的跨专业招聘和学校的大类招生、通识教育“很大程度上打破了此前以专业为主轴的学生成长路线”^[7],如何增加学生职业发展与所学专业的适配度,如何增加学生与整个社会发展的适应程度,让学生在“小我”和“大我”之间找到真正属于自己的定位,给职业生涯教育、就业创业形势与政策教育提出全新挑战。一方面,高职院校应加强职业生涯规划课程教学,加强学生自我成长指导、学习指导和职业生涯指导,引导学生树立职业生涯规划理念,制定职业生涯规划,引导学生根据实践情况制定、执行计划并进行规划调整,让学生真切地与企业、社会产生直接接触,引导学生提升人力资本积累,引导学生选择适合自己的人生和职业。另一方面,高职院校应加强就业创业形势和政策教育,引导学生正确理解就业创业形势,破除盲目乐观、无的放矢、随大流、极端悲观等错误认识,引导学生熟悉国家就业创业扶持政策,主动到基层、到中西部地区就业,到中小企业就业和自主创业,参与国家和地方重大科研项目,应征入伍服义务兵役,在多元化就业创业体系中找到自己的机会。

(三) 加强就业指导,提升求职技巧

1. 引导学生增强主动求职意识

高职院校应引导学生增强就业危机意识,树立和强化“等不起”的机遇意识、“慢不得”的紧迫意识,克服“有业不就”“慢就业”“一职定终身”等错误认识,发挥内生动力,主动求职,及早谋划和实施就业行动。一方面,社会不会主动送给年轻人工作机会,工作机会需要女生主动争取。女生既应志存高远、拓宽视野,又应脚踏实地、正视现实,使其择业就业愿望与创新创业的时代脉搏同频共振。另一方面,女生应克服专业定势,坚持灵活性原则,在“职业无贵贱,行行出状元”中发掘就业机会,一生所学的绝不仅仅是高校传授的专业知识。应克服地域依赖和人际依赖,克服保守的择业思维和求稳怕乱的择业观念,坚持务实性原则,在广阔地域和陌生人际环境中寻找就业机会。

2. 搭建就业信息平台

就业信息是女生获得就业机会的重要来源,其及时性、准确性和有效性与是否找到合适的工作关系密切。一方面,学校就业网、政府相关网站、专业求职网和企业网站是学生获取就业信息的主要来源,高职院校应引导学生利用这些网站收集、整理和分析就业信息,捕捉就业机遇,不使学生因信息不畅而错失就业良机。另一方面,高职院校应构建短信平台、毕业生就业群、女生QQ群和学校公众号等就业信息发布平台,即时“点对点”推送招聘信息、就业项目,提供包括提出意见、指导、建议等就业指导服务。

3. 引导学生提升就业技巧

为提升女生的就业经验,高职院校应提供个性化就业指导与服务。一方面,加强简历撰写指导,引导学生准备特色简历。准备一份精致的简历是求职的一个重要环节,避免一份简历应付多家招聘,简历的撰写应针对意向单位的用人标准和要求而突出自己的专业优势、能力优势和个性优势,针对性强、新颖度高、重点突出的简历能够增加招聘单位的注意力,增加求职成功的概率。另一方面,加强求职面试技巧培训,引导学生掌握面试技能。学生应了解意向企业的用人需求,提前准备面试内容,积极应对面试中的各种意外情况,做好面试后的总结,不断提升自己的面试技巧。为此,学校应结合案例进行详细讲解,进行现场模拟面试,增强学生的面试感受,分析学生的面试表现,给出改进建议。

(四) 健全就业帮扶机制,维护就业权益

1. 营造就业公平环境

促进女生群体就业是民生工程,体现政府和社会的关爱。女生顺利就业,通过自己的劳动自食其力,实现个人价值,也同时创造社会价值。一方面,无论政府提供的岗位,或者企业提供的岗位,或者面向高校毕业生的专项招聘活动,都应基于平等竞争,增加招聘信息透明度,避免内部招聘、“关系就业”“萝卜招聘”、性别歧视等问题,让就业信息充分共享,使所有招聘公开进行。学校应和政府、行业组织和社会媒体共同开展学生就业创业权益保护行动,督促企业维护员工的合法权益,防止和纠正性别、年龄、学历和地域等就业歧视。另一方面,为防止学生遭遇求职诈骗、传销陷阱、“培训贷”、虚假试用、非法中介、协议陷阱等,高职院校应加强法治教

育、自我保护教育,引导学生熟悉有关法规与规则、增强法律意识、遵守市场规则,并运用法律武器保护自己的合法权益。

2. 开展女生的心理疏导

心理贫困的学生更不容易就业,针对心理困难和异常的学生,高职院校应构建心理支持网络,解决女生心理问题,提升女生心理素质^[8]。一方面,高职院校应引导学生正确认识自我,调整职业定位,合理确定就业期望值,纠正自卑、自负、嫉妒、抑郁等不良心理,做好就业心理准备,主动寻找就业机会。应根据学生实际采取团体辅导和一对一心理咨询与辅导等形式,增强学生的就业信心,培养健康积极的就业心态。另一方面,高职院校应开展树典型、学先进活动,邀请高质量就业的毕业生回校开展经验交流和座谈,激发学生的自立自强精神。同时,高职院校应加强与学生家长的联系,引导家长树立灵活务实的择业观念,调整对子女的期望值,从而获得家长的情感支持,减轻学生的心理负担。家长的工作理念会影响学生的职业选择,家长应树立以奉献为导向的择业理念,不灌输以错误世界观、人生观和价值观为导向的择业观念,增强学生为国为民服务的意识。

3. 开展就业困难群体的重点帮扶

在服务全体学生的同时,也应重点关爱女生就业困难群体。一些学生因为经济、身体、智力等原因而成为就业困难群体,在就业路上遇到较多困难,需要得到更多的关注。一方面,高职院校应建立就业困难群体帮扶工作台账,对学生困难群体按照“一人一档”“一人一策”开展重点帮扶,给予经济、信息、岗位和培训等综合支持。另一方面,应特别做好脱贫、低保、零就业家庭以及有残疾的女生的精准就业帮扶工作,采取构建资金扶持网络、搭建就业信息平台、加强职业适应力培训、建立绿色就业通道等举措,以解决其经济压力,保障其获取就业信息,提升其就业竞争力,帮助其找到匹配度高的就业岗位。

(五)积极应对社会不确定性因素,尝试招聘新模式

1. 在不确定的世界中寻找确定性

面对国内外经济发展、产业转型、岗位变化等不确定性因素,面对疫情影响、就业市场需求不旺、就业创业形势变化快等不确定性因素,社会、学生、学校和家长应不抱怨、不退缩,而应早做准备,采取积

极的应对策略,善于化消极因素为推动毕业生就业的动力。一方面,女生在求职过程中应时刻关注意向单位的招聘信息变化,关注企业在实习考核期的战略调整、经营现状,对企业“画饼”、突然解约等情况要有心理准备,要有应对办法,要依法及时维权。另一方面,虽然一些企业暂时遇到了发展问题,员工用工量有所减少,然而,学校应加强与企业的沟通,采取人才支持、科技服务、技术联合攻关等方式帮助企业解决生产与管理难题,增强发展潜力,“复活”的企业有了招聘人才的动力,学生也就有了求职的机会。

2. 采用“无接触”线上招聘新模式

线下招聘模式存在招聘资源投入大、招聘成本高等缺点,线上招聘模式可以弥补这些缺点。用人单位应积极运用“无接触”招聘新模式,变革线下模式为线上模式,线上测试、视频面试、AI招聘等人才选拔方式成为新趋势。一方面,用人单位保留必要的线下招聘模式,开展入校宣讲,参加行业或高校组织的现场招聘活动。另一方面,积极尝试线上招聘方式,重新制定人才网络招聘方案,从招聘宣传、简历获取、面试组织到员工入职的招聘全流程实行“无接触”机制。AI招聘中,人工智能工具能够综合而准确地评估应聘人的能力,AI机器人可以担任面试官完成面试,使人才筛选更加精准,实现安全、高效招聘。

3. 积极尝试线上求职新模式

“云求职”是新时代高职女生求职的重要方式。一方面在线下条件允许的情况下,学生应积极参加线下专场宣讲会、线下组团招聘会和线下就业洽谈会,参加线下招聘、笔试和面试等活动,另一方面,在线下活动中断或线下招聘条件不允许的情况下,应积极动员、组织和引导学生参加各种形式的线上招聘活动。学生应学会运用网络技术核实招聘企业的真实信息,通过视频了解企业真实的工作环境和企业文化,通过网络参与意向单位的简历投放、笔试和面试,展示自己的专业特长和个性特点,从而在求职范围广、效率高、成本低的求职环境中增加就业成功率。

参考文献:

- [1] 国家统计局.有力应对超预期因素影响 国民经济企稳回

- 升[EB/OL].http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202207/t20220715_1886417.html,2023-02-15.
- [2] 岳昌君,邱文琪.疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素[J].教育研究,2022(6):28-44.
- [3] 汪雨申.利益相关者博弈视角下高校毕业生就业问题的策略研究[J].黑龙江高教研究,2019(6):129-132.
- [4] 高政,徐妲.大数据背景下应用型本科高校就业问题及应对策略研究[J].吉林工程技术师范学院学报,2022(2):50-53.
- [5] 李洁,闫平,秦蓓.多元化就业时代背景下高校“慢就业”问题的探讨[J].中国大学生就业,2021(11):52-57.
- [6] 周丹,张良,汤国英.地方高校学生灵活就业问题探析——以艺术类高校创意专业学生为例[J].职业技术教育,2020(26):68-71.
- [7] 陈彬,秦志伟.职业生涯规划教育:如何让青春不迷茫[N].中国科学报,2021-11-16(05).
- [8] 孟兴林,代敏.社会支持网视角下的建档立卡毕业生精准就业帮扶路径研究[J].改革与开放,2019(21):88-90.
- [责任编辑:石俊华]

Study on the Problems, Causes and Countermeasures of Female Employment in Higher Vocational Colleges

LI Zhongliang, LI Wenya

(Education Department, Henan University, Kaifeng, Henan, 475001, China)

Abstract: At present, there are some problems for female graduates in higher vocational colleges, such as low employment rate, low professional matching ratio, low salaries and more employment barriers. Backward employment concept, insufficient employment ability, weak employment consciousness, insufficient employment assistance and social uncertainty are the main reasons affecting the employment difficulties of female students in higher vocational colleges. In order to achieve high-quality female employment, higher vocational colleges should carry out employment concept education, promote employment education, strengthen employment guidance, improve employment support mechanism and cope with uncertainty factors such as strategy, to expand employment channels, improve employment ability, enhance employment skills, maintain employment interests and reduce the uncertainty factors.

Key words: higher vocational colleges female employment; employment concepts; employability; employment assistance