

试论如何做好就业困难群体的职业指导^①

——以某医学院校公共事业管理专业女生为例

黄乙静

(右江民族医学院公共卫生与管理学院,广西 百色 533000 E-mail:529296383@qq.com)

摘 要: 本文以医学院校公共事业管理专业女生为例,分析了作为高校就业困难群体的女大学生求职难的原因,并提出强化以就业为导向的女大学生心理健康教育、开展以就业为导向的“四学一体”学风建设、拓宽签约前专业实习见习渠道、增设女大学生特色课程开展差别教育、鼓励女生开展力所能及的自主创业等对策。

关键词: 就业困难;公共事业管理专业;女大学生;就业指导

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-5817(2016)04-0446-02

doi:10.3969/j.issn.1001-5817.2016.04.037

当前,公共事业管理专业(以下简称“公管”专业)面临就业难等瓶颈问题,被社会大众誉为“十大最没有前途的专业”之一^[1],但笔者对某医学院校该专业的调查却发现毕业生就业率相对较高,主要原因是医学院校该专业培养的是具备医学知识的管理工作的“专才”。调查中值得重视的是未就业人员中女生的比例占到了该专业的 85%~90%。据北京大学教育经济研究所 2013 年 6 月对 21 个省份 30 所高校的问卷调查,男性初次就业率显著高于女性^[2]。可见女大学生群体已经成为高校就业困难群体中的一员,因此,分析医学院校公管专业女毕业生就业困境,提出相应的就业指导新思路,是针对性缓解就业压力,提升医学院校公管专业毕业生质量的迫切要求。

1 医学院校公管专业女生求职难的原因分析

女大学生就业难并不是说女生找不到工作,而是女生与同年级同专业的男生相比择业耗时更长、求职的成本更高,而工资报酬却较低,且更易受到歧视。原因主要有:

- 1.1 我国保障女性就业权利的政策与法律法规的不健全
- 目前我国尚未制定和颁布任何专门保护女性就业权利的政策或法律法规,对部分用人单位“只限男性”“禁孕条款”的提出,缺乏具体的制约、监督和惩罚机制。加之,我国社会保障体系不健全,女性生育成本多由用人单位来承担。二胎政策下二次孕产假,不但会使岗位工作脱节,还推高了用人单位的用人成本。
- 1.2 用人单位岗位需求饱和
- 一是用人需求量的饱和。如某校公管专业毕业生 2013、2014 年分别有 72%

以上进入医院工作,而 2015 年只有 60%,见表 1。原因在于他们多被安排于办公室、人事科、医保办、信息科、质控科等部门,岗位人员流动性差,用人需求量低,人员在岗的时间至少是 2 年,长则可以达到 5~10 年以上。二是性别结构上的饱和。受国家大学毕业生性别结构的影响,大部分单位的用人结构上也以女性比例偏高,这类单位更青睐于聘用男性。

表 1 某医学院校公管专业 2013~2015 届毕业生
就业流向分析 (n,%)

就业单位	2013 届	2014 届	2015 届
各级医院	52(75.36)	54(72.00)	45(60.00)
保险公司	2(2.90)	4(5.30)	12(16.00)
其他企业	0(0.00)	0(0.00)	3(4.00)
疾控中心	2(2.90)	1(1.30)	3(4.00)
学校	0(0.00)	1(1.30)	2(2.70)
其他	4(5.80)	6(5.00)	5(6.70)

- 1.3 高校就业指导与服务缺乏个性化
- 医学院校公管专业的就业指导目标明确但却不够细化,在就业渠道方面,仅是笼统地鼓励毕业生到卫生医疗单位、社会保障机构、及相关的保险企业等就业。个性化就业指导匮乏,导致女毕业生没有能根据自身特点与优势开展自身的素质培养与就业规划。同时,在让用人单位认识到女生就业优势、挖掘各类资源为女生提供求职机会与信息、拓宽就业渠道等就业服务工作方面仍需做出更大的努力。
- 1.4 女大学毕业生守旧的择业观念
- 据有关调查资

① 基金项目:右江民族医学院 2015 年度特色学生工作项目(Tsxsqz2015A02)

料显示,52%的女性要依靠别人,43%的女性不喜欢竞争环境^[3]。医学院校公管专业的部分女生在择业时只选稳定、舒适、待遇好、竞争小的文职岗位,只想进入医院或者事业单位,不愿意到企业就业,部分女生不愿意到生源地外的地区工作,这明显地限制了自身就业范围。

1.5 女大学毕业生自身综合能力的欠缺 据调查医学院校公管专业综合能力强的女生签约较早,对本专业知识特别是对医学知识掌握得不够深入,较少参与社会实践活动,没有一技之长(如写作、计算机操作技能)的女生就业难。加之,一些用人单位对女生体质、外形气质提出要求,导致一些身材矮小,颜值不高的女生,在简历筛选间就被淘汰;而部分女生面试技巧欠缺,临场发挥差。

2 解决医学院校公管专业女生就业困境的对策

2.1 强化以就业为导向的女大学生心理健康教育

一方面,引导女大学生理性看待就业形势。要让她们认识到每个毕业生的就业都要接受市场规律的检验,真才实学和过硬的本领,“人无我有,人有我优”的优势是取胜的关键。另一方面,高校的就业指导部门要重视对女生自我认识与定位、择业心理、求职受挫心理等心理问题的研究。通过热线咨询、人工辅导,或者讲座指导等形式,掌握不同类型女生的求职困惑,加强女生就业心理薄弱环节的针对性辅导,从而改善女生的择业心态。

2.2 开展以就业为导向的“四学一体”学风建设 应聘者是否能“用得上、留得住”是用人单位甄选人才的重点。学风建设是增强毕业生专业知识的保障。“四学一体”学风建设主要措施为:第一,制度护学。如:建立早读、晚自习制度,学习奖励激励制度,考研促进方案等。第二,讲座导学。以各类专家、校友的专题讲座为引导,让学生懂得需要学什么,学好了有什么用,如:请在专业相关领域取得杰出成绩的女性做成长成才的讲座等。第三,活动促学。以活动、竞赛等为载体,如开展简历制做大赛、创业大赛等,激发学生争先创优的竞争意识。第四,沟通稳学。开展师生间、学生间沟通建设,通过主题班会、“师兄学姐对我们说”学习经验分享会等形式充分发挥沟通在学风建设中的稳定作用。

2.3 拓宽签约前专业实习及见习渠道 许多用人单位因在招聘时无法判断所聘用人员的实际工作能力,更多地倾向于招收本单位实习生。部分外貌形象不佳的女大学生,也是通过实习期的检验最终被用人单位聘用。因此,对高校而言应确保女大学生毕业实习期间,能进入到有招聘计划的用人单位实习,增加女大学

生就业机会。同时,可以制定或者完善在校长假期见习制度,鼓励女生利用假期时间到就业意向单位做专业宣传、短期实习等,达到开创就业平台,发现不足后提升工作水平的目的。

2.4 增设女大学生特色课程开展差别教育 当前,就业市场中女女竞争与男女竞争一样激烈。帮助女生拓展女性特有的工作优势,拓宽同年级同专业女生就业渠道显得已迫在眉睫。高校就业指导部门有必要在现行的就业指导及职业生涯规划课程的基础上:一方面增设特色课程,根据女生的能力特点及兴趣爱好,开设社会需求的并与目前所学专业相关联的辅助性课程,帮助女生拓展就业技能与能力;另一方面开展差别教育,根据女生的心理与生理特点,开展以就业指导为导向的女大学生个体塑造的教育,例如:开设女生就业面试指导课程,根据女生求职易受骗的特点开展女生的法律知识讨论等。

2.5 鼓励女生开展力所能及的自主创业 2015 年 12 月教育部下发了《教育部关于做好 2016 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》,通知中要求各高校要着力加强创新创业教育和自主创业工作^[4]。2016 年全国妇联相关数字统计显示,女企业家占企业家总数的四分之一,而互联网领域创业者中女性则占到 55%^[5]。这说明在国家政策扶持与互联网的环境背景下,部分行业和领域女大学生创业存在着巨大的潜力和机遇。要培养女大学生创业的意志和决心,通过模拟创业情景,让女大学生提前对在创业过程中的经济纠纷、人事处理、公共关系的协调等一系列需要她们独立面对和解决的问题有明确的认知。

参考文献:

- [1] 汪容,孙艳香.医学院校公共事业管理专业核心竞争力研究[J].中国科技信息,2012(21):146.
- [2] 天津日报.女生就业难在哪?怎么办?[EB/OL].<http://roll.sohu.com/20140705/n401815966.shtml>.2014.
- [3] 王平.女大学生就业问题分析[J].安徽工业大学学报:社会科学版,2009,26(1):163.
- [4] 教育部.《教育部关于做好 2016 届全国普通高等学校毕业生就业创业工作的通知》教学〔2015〕12 号[EB/OL].<http://www.chsi.com.cn/jyzt/jyxx/201512/20151209/1514102908.html>.2015.
- [5] 中共中央网络安全和信息化领导小组办公室.全国妇联统计显示:互联网领域创业者中女性占 55%[EB/OL].http://www.cac.gov.cn/2016-03/08/c_1118263287.htm.2016.

收稿日期:2016-05-10;修回日期:2016-06-12