

工科类女大学生求职竞争力 分析与就业能力提升探索

王楠

(郑州轻工业学院 食品与生物工程学院,河南 郑州 450002)

摘要:就业形势日益严峻,工科类女大学生的就业问题尤其凸显,供需矛盾严重。因此,政府和高校应认真分析研究工科类女大学生求职中面临的优势、劣势、机会、威胁等内外因素现状,结合就业市场实际和女大学生素质培养,探索工科类女大学生求职竞争力提升的有效途径,通过建立健全相关法律法规、设置一些比较适合女性从事岗位的培训和讲座、开设针对性强的就业指导课等,为工科类女大学生就业指导提供依据和改进策略。而工科类女大学生自身,也需要树立正确的就业观,充分锻炼和培养就业技能,提高求职信心,从而共同促进工科类女大学生就业。

关键词:工科类;女大学生;就业;SWOT

中图分类号:G64

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2014)09-0161-02

随着高考扩招和应届毕业生就业体制改革,近年来大学生毕业就业供需矛盾突出,对于女大学生尤其是工科类女大学生,在求职中更是困难重重。工科类女大学生的就业问题已经成为目前高等教育中的突出问题,也引起了社会的广泛关注^[1]。本文基于SWOT理论对工科类女大学生的就业形势进行分析,综合内外环境,帮助工科女大学生进行自我剖析、自我评估、自我规划,给出有效的就业竞争力提升策略。

1 工科类女大学生求职竞争力 SWOT 分析

工科类女大学生的专业学习成绩和专业技能可以与男生并驾齐驱,甚至很多方面比男生更胜一筹,但由于历史和现实的原因,工科类女大学生在求职中经常处于不利地位。在综合分析我国整体就业形势和企业招聘要求等外在因素的同时,工科类女大学生还要充分重视求职前的准备和求职中自我因素分析,寻求求职竞争力提升的途径。

SWOT分析法又叫态势分析法,是管理学中的分析工具。SWOT四个字母分别代表 strength、weakness、opportunity、threat。通过调查分析,列举内外部优势、劣势、机会和威胁因素,再系统分析,得出具有决策性的结论。学会自我评价,就是充分地了解和认识自己,发现。自我分析有很多方式,最简单的可以做个列表,列出自己的兴趣和长处,也通过列表找出不喜欢的事情和劣势^[2-3]。

1.1 优势

工科类女大学生要学会进行自我评价和自我激励,发现和挖掘自身优缺点,尤其要学会正确认识自身条件,

对自我了解地越透彻,越有利于今后的职业规划。可以通过和老师同学沟通,通过他人的眼光发现个人闪光点。对于工科类女大学生群体,主要有以下几方面求职优势:一,工科类女大学生在校期间,大都有较好的学习成绩和扎实的理论基础知识,适合从事生产、研发、检验等技术岗位;二,80后和90后的新生代女大学生充满激情,具有奋斗精神,综合素质高;三,工科类女大学生具备女性特有的责任心和善于沟通等特质,工作细致耐心,有较好的语言表达能力,工科类女大学生所特有的知性魅力和秀外慧中的特点,对于事业有一股能坚持的韧劲。对于公关、技术支持和产品推广等岗位较男性更能胜任。

1.2 劣势

首先,用人单位在招聘时存在一定程度的性别歧视。由于女大学生工作后即将面临结婚、生育等问题,这在一定程度上占用她们的时间和精力。根据法律规定,企业必须为女职工提供生育保险费用和相关的劳动保护,即产假和哺乳假,同时女职工退休年龄比男职工早。这使得很多用人单位刻板地认为女职工对企业的价值要小于男性,雇佣女大学生的成本相对更高^[2]。其次,工科类毕业生的工作环境和性质不适合女生。对于工科专业的毕业生,比如机械、水利、建筑等,就业后很多岗位是需要从基层做起,有一定的体力劳动,工作强度大,有的岗位工作环境相对恶劣,这就导致了“用人单位不愿用,女大学生不愿去”的局面。有些工科类女大学生甚至放弃本专业,转身应聘文员、助理等办公室的文职工作。很多工科类女大学生在校学习成绩是非常优秀的,这也使得她们总是过高估计自己,工资看外企、职位看白领、公司

看城市,不能够忍受一线工作的艰苦,不能够承受初入社会的压力。再次,工科类女大学生动手能力相对不高,实践经验不足,缺乏社会经验和吃苦耐劳精神,缺乏开拓新生活新局面的勇气和胆识。由于一些工科专业本身对于校园活动重视不够,同时较重的学业也使得很多工科类女大学生选择专注于学业,而不愿意参加社会实践活动,导致人际交往面较窄,团队合作意识差。“男怕入错行,女怕嫁错郎”,但很多女大学生在面临择业时很茫然,易跟风,没有认真根据自身情况分析过,也没有具体实际的职业规划,找不准位置。很多工科类女大学生在求职中倾向于工作体面、轻松、福利待遇丰厚、工作环境舒适等方面,不愿意去偏远地方或中小城市,不愿意选择小企业,职业发展观念狭隘。而对于自身能力缺乏正确认识,对于自身素质能否符合市场需要,是否能够胜任所应聘职位,并没有充分的考虑和准备^[4]。

1.3 机遇

首先,随着科技的发展和行业交叉,行业对于懂技术的女职工需求加大。比如专利代理人,就是需要工科背景,但同时又懂法律和具备较高写作水准,这对于工科类女大学生会是个不错的选择。对于企业的产品技术支持,需要懂技术,并善于沟通的员工,工科类女大学生具有一定优势。对于产品质量检测和质量体系 QA,需要懂得产品生产流程和产品特性及国际国内相关行业法规,需要规范的书写能力和细致的工作态度,工科类女大学生无疑更能胜任。其次,现代化的教育手段给了工科类女大学生更多的学习机会。随着经济的发展,很多外企和跨国企业面向中国招收员工,而且倾向于年轻职工。这也给工科类女大学生创造了机会。要学会充分利用网络资源,了解全国甚至全球的招聘信息,并针对性地进行岗位分析和对比。同时对于满意度高的职位,要进行充分应试准备,包括工科专业知识和实验技能,还要做足对招聘企业的功课,比如企业所处行业发展情况、企业在行业中的位置、企业对于招聘岗位的需求和要求等,做到心中有数,有备无患。

1.4 挑战

首先,我国目前总体大学生就业是买方市场,就业形势严峻,用人单位对工科类毕业生尤其是女大学生的要求不断提高,需要“上得了讲堂,跑得了市场,下得了工厂”的女职工;其次,工科类专业的就业岗位和特殊行业性质,对于应届毕业生来说大多是在基层,工作环境恶劣,工作依然比较艰苦,很多岗位仍需要具备一线工作经验;再次,高校扩招,高等教育趋向规模化,使得大学生越来越多,大学生含金量不高,女大学生优势不明显。

2 工科类女大学生就业能力提升策略

2.1 政策支持

政府要进一步制定和规范女大学生就业相关的法律法规,认真落实并贯彻执行,给女大学生提供公平的就业环境。政府应进一步加强对大学生就业市场的监督和管理,建立完善生育保险补贴制度。对于招收女大学生的企业,或因女性生育给企业带来的经济损失,有保险机构和政府进行相应补贴。政府要加强对企业招聘的监管,不允许企业直接或间接设立性别门槛,切实保障女大学

生就业权利的平等。

2.2 高校重视

高校要充分重视对女大学生的就业指导,加强对女大学生的素质教育。依据行业发展,调整和开拓专业课,设置一些比较适合女性从事岗位的培训课程和知识讲座。高校可专门设立针对工科女大学生的就业指导中心,对工科类女大学生进行心理咨询和就业指导,强化训练女大学生的形象、利益和实践等方面。通过开设妇女权益保障、女性成长与就业、形象礼仪、女大学生心理健康教育等课程或讲座,培养工科类女大学生自尊自信自强的气质和品格。引导工科类女大学生树立正确的就业观,取得各种职业资格证书,增加就业筹码。

2.3 自身努力

首先,作为工科女大学生要树立正确的就业观,通过SWOT分析认识自我,找到优势并适当发挥和运用。通过SWOT分析,找出个人的长处和优势,列出自己具备或可培养的职业优势,明确自身的职业劣势。也可以通过比较专业权威的性格测试软件和分析软件,或听取老师、学长、朋友等多方面的意见,分析自己面临的内外就业形势和自身能力,调整就业期望,根据自身条件选择合适的岗位和行业。其次,工科类女大学生要充分树立自信,敢于和善于表现自己,增强竞争意识,敢于面对求职挫折,通过各种努力完善自我。在求职中,要充分重视个人仪表,做到端庄大方,知性优雅,落落大方,体现女性的形象美。在工作中,发挥细心耐心的特质,树立独立意识和竞争意识,认真做好专业工作,发挥比男职工更稳定更沉下心机的优势,通过工作表现改变企业对女性的偏见。再次,工科类女大学生要通过在校期间的专业课和实验实践,强化专业技能;通过积极参加校园文化活动;通过各类团队合作和竞技比赛,锻炼人际交往、团队合作和语言表达能力;通过参与老师的科研项目,锻炼动手能力和研究分析能力,培养艰苦奋斗的精神;通过取得各种职业证书和参与社会实践活动,提高综合素质,提升就业竞争力。

3 结语

通过对工科类女大学生就业环境的SWOT分析,为工科类女大学生求职准备和职业生涯规划提供可靠的参考,发挥自身优势,弥补劣势,扬长避短,培养综合素质,增强求职竞争力,有助于在新形势下找到适合、满意的工作。

参考文献:

- [1] 王雪平,薛小勇.工科类女大学生就业现状及对策探讨[J].中国大学生就业,2007(16):25-26.
- [2] 罗德明.SWOT分析法在大学生职业生涯规划中的应用[J].教育探索,2008,12(210):132-134.
- [3] 崔海英,王淑仙,栗蕊蕊.SWOT理论视角的大学生就业能力解析[J].中国高等教育评估,2010,1:44-48.
- [4] 肖琰,蒋利平,滕丽丽.工科女大学生就业难的原因与对策分析[J].当代教育理论与实践,2011,(3):37-38.