

文章编号: 2095-1663(2016)01-0051-08

高校女硕士研究生的初次就业质量测度与性别比较

——基于五所高校的调查

季俊杰¹, 高雅²

(1. 江西财经大学 财税与公共管理学院, 江西 南昌 330013; 2. 江西服装学院 经贸分院, 江西 南昌 330201)

摘要: 女硕士研究生的就业质量是一个重要而缺乏关注的问题。对江西省五所高校 252 名硕士毕业生的调研表明, 男生和女生的初次就业质量分别为 81.33 分和 80.32 分, 男生总体上优于女生。但从其内部结构看, 女生客观就业质量为 60.97 分, 略高于男生的 60.95 分, 表明女生的就业环境有所改善, 显性的制度歧视减少; 而女生的主观就业质量得分为 19.35 分, 明显低于男生的 20.38 分, 这主要是由于传统的两性分工要求女生更多地照顾家庭, 导致女生就业要求高, 工作投入少, 因而其对就业现状和前景评价低所致。对此, 女生应主动打破传统观念的桎梏, 自强进取; 学校和用人单位也应进一步采取措施, 加强对女研究生就业的专项指导, 消除在就业和职业发展中隐性的性别歧视。

关键词: 女硕士研究生; 就业质量; 性别比较; 社会性别理论

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、绪论

教育与就业是保障女性独立与尊严的基本权益。改革开放以来, 我国硕士研究生中女性所占的比例逐年上升。据统计, 2012 年女硕士生已占硕士生总数的 50.36%, 比男生多 4 万人。^[1] 这些女生毕业后, 多数成为了单位骨干, 为经济社会发展做出了贡献; 另一方面, 随着招生人数的扩大, 女硕士生的就业问题逐渐凸显, 引起了社会和学界的关注。

从研究现状看, 目前国内相关研究大致可分为三类: 其一是探究女硕士生的就业状况与问题, 如曾晓芬(2012)^[2] 调查了我国东、中、西部地区 32 所高校女硕士生就业状况; 其二是探究女硕士生就业的

影响因素, 如赵越(2014)、^[3] 宋寒(2006)^[4] 与刘海容(2007)^[5] 分别考察了性别、就业意愿、职业进取心等因素对女硕士生就业的影响; 其三是对策研究, 如常正霞(2011)^[6]、李晶艳(2011)^[7] 探究了女研究生的就业促进机制。上述文献均认为, 女研究生(以下简称“女生”)就业不如男研究生(以下简称“男生”)。这一判断虽然合乎人们的直观经验, 但仍然存在一些问题: 首先, 目前对于女生初次就业状况的研究, 多数都是先考察其单项就业特征, 如薪酬福利、职业声望、福利保障、职业发展空间等, 然后综合上述信息, 对其就业状况做出总体的定性判断。这种研究方法虽简便, 但过于依赖直观, 不够科学, 还可能存在“合成谬误”。^① 尤其是在当前研究生就业普遍面临压力的情况下, 女生的总体就业水平是否真的不

收稿日期: 2015-09-05

作者简介: 季俊杰(1977-), 男, 江西南昌人, 江西财经大学财税与公共管理学院副研究员, 博士。

基金项目: 教育部 2015 年人文社科青年项目“新常态下中国高校贫困生就业质量测试与保障体系构建”(项目编号: 15JY880026); 全国教育科学规划教育部重点项目“研究生导师与研究生新型关系构建关系研究”(项目编号: DIA130305); 2013 年江西省社会科学一般项目(项目编号: 13JY17)

如男生,其具体差异何在,以及主要原因是什么,必须在调查的基础上进行量化统计和性别比较,才能得出科学的结论。

就业质量是综合评价就业状况的核心指标,它可将以往独立分散的各项就业特征值系统整合为一个量化值,有利于科学全面地反映和比较男女生就业状况。然而目前国内以女研究生就业质量为主题的专门研究极其少见。基于此,本文将引入就业质量概念,然后对江西省5所高校的硕士毕业生的初次就业质量状况进行问卷调研,藉此从量化研究和性别比较的角度,解答女硕士生就业是否真的不如男生,两者有何差异,以及差异成因这三个问题。

二、研究生就业质量评价体系的构建

就业质量是主客观相结合、涵盖宏微观的理论范畴。在国内外研究实践中,就业质量又是一套灵活多变的多元评价指标体系。例如,国际劳工组织(1999)率先提出关于体面劳动的6个维度13项指标的评价体系,奠定了就业质量评价体系的雏形;欧洲经济委员会(2010)构造了一个包含薪资福利、劳动时间等7个维度的评价体系;赖德胜(2011)建立了6个维度50个指标的就业质量评价体系,运用主成分分析法衡量了国内就业质量状况;^[8]刘思(2009)等分别从工作性质、工作收入、诚信签约率等五个维度构建了研究生就业质量体系,并用AHP层次分析法对评价指标量化赋权。^[9]

要评价和比较男女硕士生的初次就业质量,同样要构建相关评价体系。它包括评价指标、指标权重和评价方法三项要素。首先是指标选择。借鉴国内外研究成果,遵循评价指标选取的科学性、简明性、准确性与独立性原则,并结合研究生就业的特点,遴选出8项评价指标,它们可以分为两类:一类是客观性就业质量指标,侧重反映就业岗位的客观特征,包括薪酬水平、福利保障、工作时间、培训时间、专业对口度、在岗时间。其中,薪酬水平和福利保障主要反映劳动报酬;工作时间反映劳动强度;培训时间反映了组织管理的规范性及其对人力资本的重视程度;专业对口度反映了学以致用程度;在岗时间反映了工作的稳定性。另一类是主观性就业质量指标,包括职业期待吻合度和工作前景,主要反映毕业生对就业现状和前景的主观评价。^②上述8项

指标囊括了研究生就业岗位的劳动报酬、保障条件、人力资本投入、专业性、稳定性、主观评价与预期等各种主客观因素,也是综合国内外研究文献的结果,因此有理由认为,这些指标可以反映研究生就业质量的概貌。

其次是确定指标权重和评分标准。指标赋权采用主观赋权法;评分方法采用等级评分法,即将就业特征值分为4—5个等级采集数据,然后对于各等级数据,赋予不等的值(满分100分)。^③具体操作方法为向30位硕士研究生和10位教师及其用人单位负责人发放问卷,然后运用德尔菲法确定8项指标的权重和评分标准。(各指标权重赋值和评分标准参见表1)。

最后是确定评价方法及其模型。本研究的评价方法采用国内外研究通行的等级评分加权平均法。即将各指标的等级分数进行加权平均后,再进行累加,求出就业质量的总体值。假定就业质量为 M , N_i ($i=1, 2, \dots, 8$)代表评价指标, A_i ($i=1, 2, \dots, 8$)表示各个指标的权重, j 为评价等级($j=1, 2, \dots, 5$), X 代表总人数, X_j 代表各个评价等级的人数, N_{ij} 代表各指标的等级质量评分,则就业质量计算模型为:

$$M = \sum_{i=1}^n N_{ij} X_j A_i / X$$
由此可以算出不同性别的研究生的就业质量分数。同时也不难推导出,就业质量为客观就业质量与主观就业质量之和。

三、调查方案与调查对象

为考察男女硕士研究生的初次就业质量差异,笔者对江西省5所省属重点院校(即南昌大学、江西财经大学、江西农业大学、江西师范大学、华东交通大学)2013届硕士毕业生发放了问卷。问卷由“毕业生基本信息”“就业质量测评”“就业意愿与问题”三部分组成。“毕业生基本信息”主要了解受调查者的性别、专业、工作地点、单位性质等;“就业质量测评”主要调查各项就业质量指标状况;“就业意愿与对策”采用半开放式结构,主要了解毕业生的就业与离职动机,在就业和工作中遇到了哪些问题,以及需要得到哪些帮助等,从而为解释研究生就业质量成因,以及改进研究生就业工作提供参考。问卷共发放410份,收回270份,有效问卷252份,问卷回收率为65.85%,问卷有效率为93%。

表 1 硕士研究生初次就业质量评价标准与评分表

女硕士就业质量评分表及评价标准	客观就业质量	指 标	权 重	评价标准	得分
		工作时间	N ₁ : (0.15)	周工作时间小于或等于 30 小时	100
				周工作时间 31—44 小时	90
				周工作时间 44—50 小时	80
				周工作时间 50 小时以上	70
		培训时间	N ₂ : (0.1)	在 3 个月以上	100
				1—3 个月	90
				不足 1 个月	80
				从未参加过培训	70
		薪酬水平	N ₃ : (0.2)	远高于当地经济水平	100
				高于当地经济水平	90
				与当地经济水平相当	80
				低于当地经济水平	70
				远低于当地经济水平	60
		福利保障	N ₄ (0.1)	用人单位提供四种及以上社会保险	100
				用人单位提供三种社会保险	90
				用人单位提供一到两种社会保险	80
				用人单位不提供社会保险	70
		专业对口度	N ₅ (0.1)	非常紧密	100
				比较紧密	90
				一般紧密	80
				不太紧密	70
				不相关	60
		在岗时间	N ₆ (0.1)	至今未离职	100
				工作满 1 年后离职	90
				工作 6 到 12 个月后离职	80
				工作不到 6 个月离职	70
	主观就业质量	职业期待吻合度	N ₇ (0.1)	非常吻合	100
				比较吻合	90
				一般吻合	80
				不太吻合	70
				很不吻合	60
		工作前景	N ₈ (0.15)	非常满意	100
				比较满意	90
				一般满意	80
				不满意	70

“毕业生的基本信息”的统计结果表明,由于调查重在考察女硕士生的就业质量,所以调查对象中女硕士生略多,为 150 人,达 59.52%,男硕士生 102 人,占 40.48%,男女生比例约为 4:6;其学科门类涵盖法律类、工学、管理类等多个学科,各学科内男女生人数比例也大致按照 4:6 配置(表 2 所示),能够全面科学地反映硕士研究生的就业质量状况。

从毕业生的初次就业地点看,表 3 显示,94.1% 的男生集中在经济发达的沿海沿江城市、直辖市或中西部省会城市就职,只有 5.9% 的男生在经济相

对欠发达的中西部中小城市就职;而女生的就业地点分布更广,除了 74.7% 的女生在发达地区就业,25.3% 的女生在经济相对欠发达的中西部和东北中小城市,以及县乡地区就职,其比例明显高于男生。

从毕业生初次就业单位来看,表 4 显示,男女生最大的差异是:男生体制外就业比例更大,其中比例最高的是民营企业,约占 41.1%,比女生高 25.1%;女生体制内就业比例更大,选择最多的是高校、医院等事业单位,占 28%,比男生高 20.2%。

表 2 受调查者的学科结构与比例

学科	法律		工学		管理		经济		理学		历史		社会学		文学		合计	
性别	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人数	4	5	10	14	42	63	18	27	5	6	11	18	2	2	10	15	102	150
	9		24		105		45		11		29		4		25		252	
百分比	3.57		9.52		41.67		17.86		4.37		11.5		1.59		9.92		100	

表 3 受调查者的初次就业地点

工作单位地点	人数		百分比	
	男	女	男	女
中西部省会城市	39	39	38.2%	26.0%
珠三角城市	25	49	24.5%	32.7%
长三角城市	12	17	11.8%	11.3%
京津沪渝直辖市	20	7	19.6%	4.7%
中西部中小城市	6	8	5.9%	5.3%
东北中小城市	0	7	0	4.7%
其他县乡地区	0	23	0	15.3%

表 4 受调查者的初次签约单位性质

工作单位地点	人数		百分比	
	男	女	男	女
大型国企	16	27	15.7%	18%
党政机关	14	10	13.8%	6.7%
事业单位	8	42	7.8%	28.0%
股份制企业	4	14	3.9%	9.3%
民营企业	42	24	41.1%	16%
集体企业	14	17	13.8%	11.3%
外企企业	4	16	3.9%	10.7%

四、男女硕士研究生的就业质量状况

根据上文构建的研究生就业质量评价体系,对调查数据进行汇总统计后发现,男生就业质量的总体得分为 81.33 分,而女生就业质量的总体得分为 80.32 分,男生的总体就业质量优于女生。但从单项指标看,男女生的就业质量状况各有其优劣。

(1)工作时间。《劳动法》规定,我国劳动者周工作时间不超过四十四小时,否则就业者有权拒绝或者由用人单位支付加班费用。表 5 显示,工作时间在 50 小时以上的男生人数比例高于女生。而女生的工作时间更加集中在 44—50 小时。按照评分标

准,女生工作时间的加权平均分为 82 分,略高于男生的 81.76 分,说明女生的工作负荷更少。

表 5 男、女硕士研究生工作时间对比表

工作时间	人数		百分比	
	男	女	男	女
31—44 小时	42	58	41.2%	38.7%
44—50 小时	36	64	35.3%	42.7%
50 小时以上	24	28	23.5%	18.6%
加权平均分	81.76	82	——	——

(2)培训时间。表 6 显示,按照评分标准计算,女生培训时间的加权平均分为 82.5 分,低于男生的 84.31 分,表明男生接受的培训更加充分。

表 6 男、女硕士研究生培训时间对比表

培训时间	人数		百分比	
	男	女	男	女
3 个月以上	12	19	11.8%	12.8%
1—3 个月	32	34	31.4%	22.5%
不足 1 个月	46	63	45.0%	42.0%
从未参加过培训	12	34	11.8%	22.7%
加权平均分	84.31	82.5	——	——

(3)薪酬水平。表 7 显示:在高收入区间,女生人数占比明显高于男生,这就导致女生的薪资加权平均分为 73.06 分,要高于男生的 70.98 分,表明女生的总体薪资水平更高。

表 7 男、女硕士研究生薪酬对比表

薪酬水平	人数		百分比	
	男	女	男	女
远高于当地经济水平	8	6	7.84%	4.0%
高于当地经济水平	6	27	5.9%	18.0%
与当地经济水平相当	9	25	8.8%	16.7%
低于当地经济水平	44	41	43.1%	27.3%
远低于当地经济水平	35	51	34.3%	34.0%
加权平均分	70.98	73.06	——	——

(4)福利保障。表 8 显示,多数研究生都享受到四种及以上社会保险。但在此以下,能享受三种社保的男生的比例要多于女生,这就造成了男生福利保障的加权平均分为 91.67 分,要高于女生的 90.27 分,表明男生总体上的福利保障水平更高。

表 8 男、女硕士研究生福利保障对比表

福利保障	人数		百分比	
	男	女	男	女
用人单位提供四种及以上社会保险	56	87	54.9%	58%
用人单位提供三种社会保险	26	10	25.5%	6.7%
用人单位提供两种社会保险	9	35	8.8%	23.3%
用人单位提供一到社会保险	3	6	2.9%	4%
用人单位不提供社会保险	8	12	7.9%	8.0%
加权平均分	91.67	90.27	——	——

(5)专业对口度。表 9 显示,多数毕业生的工作

与专业联系紧密,这与硕士研究生高度专业化的学习有关。但根据评分标准计算,女生专业对口度的加权平均分为 81.60 分,高于男生的 81.08 分,表明女生职业的专业对口度相对更高。

表 9 男、女硕士研究生专业对口度对比表

工作与专业 相关程度	人数		百分比	
	男	女	男	女
非常紧密	12	6	11.8%	4.0%
比较紧密	25	55	24.5%	36.7%
一般紧密	36	53	35.3%	35.3%
不太紧密	20	29	19.6%	19.3%
不紧密	9	7	8.8%	4.7%
加权平均分	81.08	81.6	——	——

(6)在岗时间。传统意义上,稳定的工作更象征着高质量的工作,而在岗时间越长,表明工作越稳定。表 10 显示,男生在初次就业岗位工作满 1 年的比例明显高于女生。女生在岗时间的加权平均分为 86.2 分,也低于男生的 87.84 分。这就表明,与女生工作更加稳定的传统认识不同,女生初次就业的离职率其实更高。

表 10 男、女硕士研究生初次就业在岗时间对比表

在岗时间	人数		百分比	
	男	女	男	女
至今未离职	23	35	22.5%	23.3%
工作满 1 年后离职	46	42	45.1%	28.0%
工作 6 到 12 个月后 离职	21	54	20.6%	36.0%
工作不到 6 个月 离职	12	19	11.8%	12.7%
加权平均分	87.84	86.2	——	——

(7)职业期待吻合度。就业者对工作都有一份期待,就业现状与期待吻合度越高,说明就业质量越高。表 11 显示,没有女生选择“非常吻合”,而男生选择“非常吻合”的占 9.8%。女生期望吻合度的加权平均分为 76.87 分,低于男生的 81.56 分,表明女生期望吻合度更低。

(8)工作前景。工作前景取决于就业者对其自身职业发展的主观预期。表 12 显示,女生的对工作前景预期的加权平均分为 77.73 分,总体上低于男生的 81.47 分,表明男生对工作前景的预期更好。

表 11 男、女硕士研究生期望吻合度对比表

职业期望吻合度	人数		百分比	
	男	女	男	女
非常吻合	10	0	9.8%	0
比较吻合	22	29	21.6%	19.3%
一般吻合	44	52	43.1%	34.7%
不太吻合	26	62	25.5%	41.3%
很不吻合	0	7	0	4.7%
加权平均分	81.56	76.87	——	——

表 12 男、女硕士研究生工作发展前景对比表

发展前景	人数		百分比	
	男	女	男	女
非常满意	8	6	7.8%	4.0%
比较满意	21	49	20.6%	32.7%
一般	58	80	56.9%	53.3%
不太满意	8	15	7.8%	10.0%
非常不满意	7	0	6.9%	0
加权平均分	81.47	77.73	——	——

五、男女硕士研究生就业质量差异的成因

综上所述,女生初次就业质量为 80.32 分,低于男生的 81.33 分,表明女生就业质量不如男生。一方面,女生的就业质量状况并非全面低于男生。从客观性指标的评分结果看,女生在培训时间、福利保障、在岗时间三项指标上,其得分只是略低于男生,而在工作时间、薪资水平和专业对口度三项指标上,女生得分略高于男生。唯有在职业期待吻合度和工作前景两项主观性指标上,女生得分才明显低于男生。另一方面,运用就业质量评价模型统计后也发现:男生和女生的客观就业质量分别为 60.95 分和 60.97 分,女生高于男生;而在主观就业质量方面,男生得分为 20.38 分,女生为 19.35 分,男生高于女生。这就表明,女研究生的就业环境有所改善,至少在“主要劳动力市场”^④,女生就业后并没有遭遇明显的制度歧视。女生初次就业质量不如男生的主要原因,在于女生对就业现状和前景评价不高,导致主观就业质量偏低。那么,既然客观就业质量高于男生,女生的主观就业质量为何却会明显低于男生?关于这一点,可以用社会性别理论(Social gender

theory)解释。

不同于以人的生理特征为标志的“自然性别”,社会性别是指以社会性方式构建出来的社会身份和期待。社会性别理论认为,男女两性的社会角色和地位责任并非与生俱来的,而是由后天的社会制度与文化建构而成的,最终形成一种广泛认同的集体无意识。根据社会性别的定义,典型的男性形象是刚强独立的支配者,而女性则是温柔依赖的从属者,即“男强女弱”的两性形象。同时,社会性别角色提倡“好男儿志在四方”,鼓励男性走出家庭,从事社会性的劳动,发挥其才能;而“好女儿守闺房”,女性以服务家庭为天职,即“男主外,女主内”的性别分工。在后天的社会化过程中,人们根据这种社会分工进行印象整饬,定义和修正自己的行为。这也影响了女硕士生对就业岗位与工作前景的评价。

首先,女硕士生就业必须兼顾工作和家庭,因此其就业要求可能要高于男生,进而导致其职业期望吻合度较低。职业期待吻合度反映了就业期待与就业现状的差距。既然女生的客观就业质量高于男生,那么,女生的低职业期待吻合度很大程度上源于对就业的高要求。这主要表现为:作为高学历人士,多数女研究生具有较强的事业心,她们和男生一样渴望职业发展;另一方面,作为女性,她们又肩负着照顾家庭的重任。而且多数女生年龄处于 25 至 30 岁之间,正值婚恋生育的高峰期,因此不同于多数男生将职业发展作为主要择业动机,女生理想的就业岗位必须满足职业发展和便于照顾家庭的双重要求。“就业意愿与问题”调查也显示,对于择业首先考虑的问题,85%(86 人)的男生选择的是“能否促进职业发展”,而 61%(92 人)的女生选择的是“能否和家人在一起”。在这种近乎刚性的条件约束下,相比在挑战性和流动性强的体制外单位就业,在父母或丈夫(男友)所在地,寻找一份稳定且发展前景不错的“体制内”工作岗位就成了女生择业的首选。

从调查数据看,女生就业主要集中在国家党政机关、事业单位和大型国有企业。毕业生基本信息调查显示,在 150 位女生中,签约事业单位、大型国有企业和党政机关的女生比例分别为 28%、18%和 6.7%。总签约数 79 人,占女生总数的 52.7%,明显多于男生 37.3%的体制内就业比例。在这 79 人中,78.48%(62 人)的女生认为其就业现状与就业期待“比较吻合”或“一般吻合”,其满意度远高于体制外就业的女生,表明女生对体制内岗位有特殊偏

好。另一方面,由于理想的工作岗位稀缺,当个人职业发展与照顾家庭相冲突时,女生往往牺牲职业发展而迁就家人意志,因而初次就业难以选择到称心的工作地点和单位,并造成离职率上升。这也可以解释,为何本次调查中女生在经济欠发达地区的就职比例和离职率均高于男生——“就业意愿与问题”调查显示,39%(58名)的女生表示选择初次工作地点的最主要原因是为了“家人团聚”(其中23人在经济欠发达地区就职),而男生做出如此选择的比例只有20%(20人);在询问女生离职的原因时,15%(23人)的女生表示是为了“家人团聚”,16%(25人)的女生表示初次就业只考虑了家庭需要,却未考虑自身的职业发展。这些都表明,无论是初次就业还是离职再就业,家庭需要始终都是女生择业的重要因素。

可见,相比以职业发展为主要择业动机的男生,女生择业不仅要考虑职业发展,更要顾及家庭需要,因而其就业要求也更高,所以即便客观就业质量高于男生,女生对就业现状的评价也可能低于男生。

其次,传统的性别分工影响女生的工作前景。传统观念对女生就业前景的影响主要体现在两方面:一方面,“男主外、女主内”的观念要求女性把主要精力投入家庭,而多数女生又正值婚育高峰期,受此影响,多数女生的工作投入与成就不及男生,因而对工作前景的预期自然也不如男生;另一方面,男女生以往在工作表现上的差异也强化了用人单位“重男轻女”的观念,所以在新进人员的培养和晋升规划上,男生一入职就比女生更受重视,其工作负荷和锻炼机会也更多(这也可以解释,为什么在本次调查中男生总体的工作时间和培训时间比女生更长)。而这种起点上的不公平又进一步固化了男女的工作热情差异和“男强女弱”的格局,导致女生对工作前景的预期不如男生。“就业意愿与问题”调查也显示,38%(57名)的女生认为,阻碍其职业发展的最大因素是“重男轻女的用人观念”,另有22%(33)的女生认为是“照顾家庭分散了工作精力”。可见,传统的两性分工和“重男轻女”的用人观念是影响女生就业前景评价的重要原因。

综上所述,相比以职业发展为主要导向的男生择业,女生的择业心态比较复杂:一方面,她们同样要求职业发展,另一方面又不可不恪守相夫教子的传统社会分工,因而其就业要求更高,投入工作的精力相对更少,导致其对就业现状与前景的评价低于男生,因而拉低了其主观就业质量。

六、研究结论与启示

通过本文的研究,可以得出以下结论:

1. 女研究生就业不如男生的观点虽然在社会上广为流传,但一直缺乏量化研究的支撑。而本研究通过调查统计发现,男生的初次就业质量得分为81.33分,高于女生的80.32分,从而从实证上较为充分地表明了确实存在男生的初次就业质量优于女生的现象。

2. 女生的就业质量虽然不如男生,但是差异并不大。尤其是在客观就业质量方面,女硕士生得分为60.97分,略高于男生的60.95分。这就表明,目前至少在制度层面上,对高知女性的就业歧视并不显著,这反映出我国男女平权事业的进步以及高知女性就业环境的改善。另一方面,传统的两性分工要求女生更多地照顾家庭,导致女生就业要求高,工作投入少,对就业现状和前景评价低,因而女生的主观就业质量为19.35分,明显低于男生的20.38分。因此,传统的两性分工是女生就业质量低于男生的主因。

通过调研也不难发现,尽管女研究生的就业环境已有所改善,但其就业与职业发展依然存在隐性歧视和困境。这不仅表现在女研究生的求职过程比男生漫长艰难,也体现在就业后用人单位在职业发展上“重男轻女”的倾向,这将进一步拉开男女生的长期就业质量差距。基于此,要进一步优化女研究生就业环境,可以从以下几个方面着手:

第一,女研究生应主动打破传统观念的桎梏,务实进取,改变社会预期与认知。在当代性别分工观念中,照顾家庭、事业发展和分担生活开支是男女双方共同的责任和权利,因此女研究生首先应从自身做起,主动打破陈旧观念的束缚,努力平衡社会与家庭的关系,依靠自己的学识和努力,不断提高自身的就业竞争力和工作成效。这也是女研究生走出就业困境,保障自身权益,实现个人价值的根本途径。

第二,用人单位应构建男女平等的用人观念和晋升渠道。人力资源是企业的核心竞争力。然而受传统观念影响,目前仍有些用人单位在人员招聘、员工培训、工作分配、职务晋升等方面,忽略实际需要和个人表现,优先考虑男性,造成了人才资源的闲置,打击了女员工的积极性,也不利于单位发展。因此,用人单位应进一步构建男女平等的入职、培训和

晋升渠道,做到庸者下能者上,以工作绩效决定员工发展前景,推动就业者之间的良性竞争,同时也为社会创造规范公平的就业氛围。

第三,学校应加强对女研究生的就业指导。在研究生中,女硕士生属于相对弱势的求职群体,她们大多缺乏足够的求职经历和社会经验,有时还可能遭遇某些就业歧视,因而亟需学校提供专门的就业指导,但目前多数研究生就业指导中心并没有此专项职能。另一方面,研究生就业指导教师主要由行政人员兼任,其总体素质难以胜任就业咨询工作。因此,高校应引入和培养更多具备丰富专业知识和实践经验的指导教师,同时可考虑将女硕士就业质量纳入学校就业指标评价体系 and 监控范围,对于同院系、同专业男女就业质量差异过大的现象,应进行研究并提出整改方案,切实提高女研究生的就业质量。

注释:

- ① “合成谬误”系萨缪尔森首创的概念,即指总体性质未必等于局部性质之和。如果认为局部成立的性质,对总体也必然成立,那就犯了“合成谬误”。
- ② 主观性就业质量指标,又叫“大学生主体性指标”。引入这类指标是为了反映毕业生的自我评价。许多毕业生表示,到自己“不喜欢”的单位或岗位工作,即使待遇和前景再好,也不满意。所以就业质量如何,应与毕业生的个人偏好和主观感受挂钩,这体现了就业质量评价的人本意识。所以,目前多数相关研究都引入了这类指标。
- ③ 相比直接采集原始数据,采集等级数据的优势在于,被调

查者填写问卷更加便利准确,配合度和问卷有效率更高,进行数据统计也更容易,因此更容易达到简明性和科学性的统一。这也是目前就业质量研究的主流评分方法。

- ④ 二元劳动力市场分割理论认为,劳动力市场存在主要和次要劳动力市场的壁垒分割。相比次要劳动力市场,主要劳动力市场收入高、工作稳定、工作条件好、管理规范,制度歧视少,更青睐高学历人士,教育和培训能够显著提高收入。所以女研究生大多在主要劳动力市场工作,因而制度性的性别歧视比较少。

参考文献:

- [1] 教育部 国家统计局. 2012 年中国教育统计年鉴[R]. 人民教育出版社,北京:2013:213.
- [2] 曾晓芬. 我国高校女硕士研究生就业问题及其对策研究[D]. 金华:浙江师范大学硕士论文. 2012.
- [3] 赵越,朱庆. 社会性别意识下的女研究生就业问题研究[J]. 校园心理,2014(6):404-406.
- [4] 宋寒. 女研究生就业中的性别歧视与角色认同[J]. 青年探索,2006(4):70-72.
- [5] 刘海容. 女硕士研究生择业意愿调查分析——以武汉市某高校为例[J]. 青年探索,2007(6):35-39.
- [6] 常正霞. 西部地区女研究生就业现状及对策研究[J]. 兰州学刊,2011(8):180-184.
- [7] 李晶艳. 基于角色转变下的女研究生就业机制新探[J]. 学理论,2011(2):101-102.
- [8] 赖德胜,苏丽锋,孟大虎,等. 中国各地区就业质量测算与评价[J]. 经济理论与经济管理,2011(11):88-99.
- [9] 刘思. 研究生就业质量评价体系研究[J]. 科教导刊,2009(5):38-41.

Initial Employment Quality of Female Master's Students and Gender Comparison on the Basis of an Investigation of Five Universities

JI Junjie, GAO Ya

(School of Public Management, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang, Jiangxi 330013)

Abstract: The employment quality of female master's students has not received sufficient attention despite its importance. A survey of 252 master's students from five universities in Jiangxi province shows that the ratings of initial employment quality of males and females are 81.33 and 80.32, respectively. Internally, the objective quality rating of 60.97 for females is higher than that of 60.95 for males, suggesting that females' employment environment is improved with reduced institutional discrimination while the subjective rating of 19.35 for females is lower than males' 20.38 as a result of females' lower expectations of their present and future job prospects due to traditional gender labor division characterized by more family responsibility by females that may lead to less devotion to their employment. To change the situation, women students should break away from old traditions and strive for self-improvement, and employers and universities should take effective measures to eliminate sexual discrimination and provide better career development for women.

Keywords: female master's student; employment quality; gender comparison; social gender theory