

DOI:10.13216/j.cnki.upcjess.2015.04.0020

石油高校工科女大学生就业现状及对策

仝泽民, 侯昕晔, 张 宓, 崔 伟

(中国石油大学 地球物理与信息工程学院, 北京 102249)

[摘 要] 随着中国宏观经济增幅的趋缓、国际原油价格的持续走低,石油企业用工需求疲软,石油高校毕业生就业压力持续加大。受性别歧视、就业观念壁垒、职场经验缺乏、石油高校培养方式局限、石油企业用工偏好等因素的影响,工科女大学生就业形势更加严峻。政府、高校、个人都要高度重视,共同努力,方能有效应对工科女大学生就业难的问题。

[关键词] 石油高校;工科女大学生;就业

[中图分类号] G646 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-5595(2015)04-0104-04

随着中国宏观经济增幅的趋缓,企业的招聘意愿有所降低,就业岗位数量减少,每年吸纳应届毕业生的岗位有限,而毕业生总量却逐年增加,就业压力不断加大。2015 年全国高校毕业生总数达到 749 万人,比 2014 年增加 22 万人,再创历史新高,宏观就业形势日趋严峻。随着国际油价持续走低,国内石油石化行业发展趋于稳定,国内石油产能增长缓慢,石油高校的毕业生却增长迅速,石油高校的就业隐忧开始浮现。今后一个时期,石油高校就业工作将异常艰巨。石油高校工科女大学生由于自身、专业、社会等方面的因素,就业问题更加突出。为积极应对工科女大学生就业难的问题,政府、高校、个人都需要行动起来,积极想办法、找对策。

一、当前石油高校工科女大学生面临的就业现状

(一)原油价格持续走低,石油企业用工需求疲软

自 2014 年下半年以来,国际原油价格持续走低,此轮油价下跌趋势堪比 2008 年国际金融危机给油价带来的影响。低油价导致石油企业用工疲软,这会不同程度地对传统石油专业的毕业生就业产生影响。据 2014 年 12 月美国《华尔街日报》报道,美国石油和天然气企业在油价暴跌近 50% 之后,石油开采和生产企业选择削减资本预算,服务企业忍痛裁员,而为该行业提供支撑的非能源企业则不得不

直面增长减速。专家预计,如果到 2015 年第二季度油价一直徘徊在 60 美元上下,那么同年年底为石油和天然气企业提供支撑服务的企业将损失 4 万个就业岗位,约占同类企业全部就业岗位的 9%。设备制造商可能会裁员 5 000 ~ 6 000 人,约占此类企业全部就业岗位的 6%。埃克森美孚、雪佛龙、BP、壳牌、道达尔在内的五大石油公司开始执行“瘦身计划”,油服公司大幅裁员。有文章显示,2015 年伊始国内外多家石油公司纷纷宣布裁员计划:BP 北海油田裁员 300 人,壳牌加拿大油砂项目裁员 300 人,加拿大油砂巨头森科计划裁员 1 000 人,斯伦贝谢裁员 9 000 人,哈里伯顿继去年在地区公司裁员 1 000 人之后今年将在总部裁员,墨西哥石油公司裁员 1 万人。中石化宣布全面开展“三定”和富余人员分流安置工作。^[1]近两年石油企业校园招聘次数有所减少,总招聘人数也明显下降。

(二)初次就业率低,女大学生就业性别歧视依然存在

面对日趋严峻的就业压力,相较于工科男大学生而言,工科女大学生由于自身、专业、社会等方面的因素限制,在同等条件下,就业劣势明显。据中国石油大学(北京)2015 届工科专业毕业生目前已签约数据统计显示,女生占比不足 20%。2014 年教育蓝皮书对中国 21 个省份 30 所高校的问卷调查显示,从初次就业率来看,男性毕业生初次就业率为

[收稿日期] 2015-03-11

[作者简介] 仝泽民(1988-),男,新疆阿勒泰人,中国石油大学(北京)地球物理与信息工程学院辅导员。

77.3%,女性毕业生初次就业率为65.9%,男性比女性高11.4%;从毕业生起薪来看,男性为3579元,女性为3094元,男性比女性多485元。根据中国人民大学国家发展与战略研究院的专题研究报告,86.6%的女大学生在就业过程中受过一种或多种招聘性别歧视,主要歧视类型可分为:招聘信息显示限男性或男性优先;拒不接收女性简历;不给女性笔试、面试机会;提高对女性的学历要求。同等情况下,男性大学生收到面试通知的次数要比女性大学生高约42%;学习成绩越好、学历越高的女大学生在求职过程中遭受到的性别歧视越严重;英语水平较高、有实习经历的女大学生受到的就业歧视程度较轻。^[2]据不完全统计,工科女大学生的就业率为男生的80%左右,在每年没有就业的应届工科专业大学毕业生中,约70%是女生;工科女大学生的就业岗位的专业相关性和她们对岗位的满意度较男生低;工科女大学生就业难,女硕士就业更难。

(三)毕业生总量增加,石油高校就业压力逐年加大

近些年来,石油高校的毕业生人数与招生人数均呈现增长趋势,而相应的就业需求增长有限,甚至出现下降趋势。如中国石油大学(北京)2013年毕业生总人数为3444人,其中本科生1699人,研究生1745人;2014年毕业生总人数为3537人,其中本科生1736人,研究生1801人^[3]。而2013年录取总人数为4272人,其中本科生2050人,研究生2222人;2014年录取总人数为4244人,其中本科生1997人,研究生2247人。中国石油大学(华东)2009年毕业生规模突破6000人大关以来,2012年达到6589人,2013年达到6129人,其中本科生4657人,研究生1472人^[4]。除此之外,东北石油大学、西南石油大学、西安石油大学、长江大学、成都理工大学等石油高校的毕业生在近五年来均有不同程度的增加。在就业市场需求没有稳步增长的情况下,未来几年石油高校的毕业生规模将不断扩大,就业压力将会持续加大。中国石油大学(华东)毕业生中签约中石油、中石化、中海油等三大石油公司的比例已由2009年的42.29%降低到2014年的28.55%。^[4]通常人们所理解的石油特色院校的毕业生是“皇帝女儿不愁嫁”的优势早已失去,石油特色院校传统意义上的高就业率面临前所未有的挑战,而石油高校的工科女大学生也逐渐被视为就业市场上的“弱势”群体。面对就业理想与现实的差距,一些大学生选择读研来逃避就业压力,可以预见

未来几年工科女硕士生的就业不会轻松。

二、石油高校工科女大学生就业难的原因分析

(一)女大学生就业观念壁垒导致择业区域受限

石油高校的多数工科专业设置是以服务石油石化企业的基层工程技术需求为目的的,面向大学生招聘的油田企业大多分布于城市郊区、欠发达地区、西部地区、海洋荒漠等环境比较恶劣的地区,如果在择业时将 these 地区排除在外,自然会给就业带来困难。一些女大学生在就业时依然存在盲目攀高心理,给自身设置的就业限制较多,希望留在大城市、沿海发达城市,希望远离一线或者艰苦岗位,而男大学生有相当一部分人对于去中小城市及偏远地区发展并不抵触。针对100名中国石油大学(北京)应届女毕业生就业意向的调查显示,62%的女毕业生就业首选地为沿海发达地区;31%的女毕业生首选地为内陆地区及二三线城市;仅有7%的毕业生愿意首选西部边陲及欠发达地区。还有一些女大学生更强调工作的稳定性,希望留在相对稳定的事业单位和国有企业,不愿到挑战和变数较多的民营企业工作。然而,目前很多事业单位和国企招聘需求远远不能满足逐年增多的高校毕业生的需求,蓬勃发展的诸多民营企业却苦于招不到人才。

(二)女大学生实践经验缺乏,职业能力不足

动手能力欠缺成为制约工科女大学生就业的另一大瓶颈,当前女大学生的主动就业意识和实践能力有待于进一步加强。多数与工科专业对口的企业对动手能力要求相对比较高,企业在招聘中把实际操作能力列为招聘对象必须具备的能力之一。女大学生在校期间比较注重书本知识,基本功较为扎实,学习成绩相对较好,但动手能力普遍较弱,普遍缺乏实际动手操作能力和实习经历,在就业中体现为职业能力不足,缺乏良好的心理素质和吃苦耐劳精神。尤其是一些家庭条件较为优越的大学生不愿从基层做起,不愿吃苦,在就业择业过程中缺乏主动出击的魄力,就业意识和就业能力亟待提高。^[5]很多企业在面试女生的时候,经常能看到很漂亮的成绩单,但是问起社会实践实习经历或实习细节,女学生的表现往往不够理想。

(三)石油石化企业岗位性质决定招聘偏好

一些石油石化企业的招聘岗位特殊,工作环境较为恶劣,工作强度大,危险系数高,确实不太适合女大学生。有些岗位甚至需要长期在野外出差,经常需要员工加班、倒班,对员工身体素质和精神毅力

要求较高,所以用人单位往往更倾向于首选录用男生。而且在多数情况下,员工需要长时间在车间、开采现场、工地等一线场所同吃同住,女员工会在生活、工作等方面遇到很大不便。多数公司企业以追求效益最大化为第一要务,招聘时综合衡量人才性价比。一般女大学生毕业后工作不久就会面临结婚和生育的问题,在孕产期会给企业增加劳动力成本,因此,许多用人单位都是只要男生,即使在没有性别限制的地方,同等条件下也会优先考虑男生,尤其是具有工科背景的石油石化企业,对男性的偏好更为明显,这也就导致了一些工科女大学生转行现象的出现。

(四)石油高校的人才培养模式存在局限性

专业设置的局限性导致就业市场的局限性。目前,石油高校的工科专业多为石油石化行业特色型专业,对石油石化行业的依赖性较强,同时也给跨行业就业带来一定的难度,个别专业是专门针对石油工业的某一个环节设置的,需求面窄,用工量小,对就业市场的敏感度较强,一旦行业需求紧缩,就业就面临巨大困难。在就业压力逐年加大的情况下,工科女大学生对于就业市场的敏感度要大于工科男大学生。高校培养出来的人才缺乏实践经验和职场技能,直接导致以下结果:一边是大学生就业困难,一边是就业市场人才稀缺。目前一些高校的人才培养没有与市场需求形成很好的衔接,导致很多毕业生进入职场后才发现“所学非所用”,实践应用本领还需要进入培训学校“回炉”,外企不愿意接收应届毕业生的很大一部分原因就在于此。中国一些高校的专业学位硕士研究生教育已经开始尝试校企合作的产学研共建模式,但由于受教育体制、管理机制及传统思维的限制,中国的职业教育发展还远远落后于发达国家。

三、石油高校工科女大学生的就业对策

(一)女大学生需明确职业目标,做好职业规划

客观上来说,工科女大学生在就业上确实存在一些劣势,但是这并不足以对她们的求职产生很大的影响。用人单位最看重的,往往是应聘者对自己的定位和期许。用人单位希望应聘者拥有明确的职业目标和清晰的职业规划,对工作有足够的热情、强烈的责任感和吃苦耐劳精神。现在有很多女大学生在主观意识中将女生找工作的困难程度放大化,应聘时容易透露出一种盲目狭隘的择业观念,易引起招聘者的反感情绪,反而不利于应聘。工科女大学生应该正视社会现实,做好自我认知和职业认知,明确职业目标,做好职业规划,客观分析自身优势及不

足,发掘自身优势,了解企业文化及岗位需求,主动迎接挑战,有的放矢,方能赢得择业的成功。

(二)女大学生需打破思维禁锢,拓宽就业领域

大众化教育阶段的“精英化”思维是断然不可取的,初次就业应打破“高不成低不就”的想法,职场的路还长,是金子在哪里都会发光的。工科女大学生要适当地放低姿态,本着在工作中学习、在实践中成长的态度理性地选择工作岗位。切不可因为自己是高学历、是名牌大学毕业或者是学校里的“风云人物”就排斥“下基层”。薪水高、福利好、工作环境好、工作量又少的工作不是初出茅庐的毕业生轻易能得到的。与其消极待业,不如主动出击灵活就业。从业岗位与所学专业对口,固然很好,但即便专业不对口也并没有多大关系。大学期间,获得的不仅仅是书本上的专业知识,还有学习能力、思维能力等等,这些能力在从业过程中是十分重要的,专业知识不足可以自学。女大学生比起男大学生,做事更加认真细致,且踏实勤奋,在语言方面较有优势。因此,工科女大学生可以考虑发挥优势,依托自身工科专业的基础,在相关公司做适当的职业转型,进行如统计、人力资源管理、销售、能源贸易、专业翻译等工作。

(三)女大学生需提高自身专业技能和职业素养

打铁还需自身硬。外因由内因起作用。要根本上解决工科女大学生的就业困难,需要女大学生提高自身应对就业风险的能力,通过学习知识技能不断提高自身素质,通过社会实践实习增强就业竞争力从而积累社会经验,内外兼修,不断充实自己,考取一些含金量高、市场认可度高的证书来证明自身的能力。要认真打牢基础知识,提高专业技能,提升外语能力,有条件的话可以学习一个小语种或者修读一门双学位,努力使自己成为复合型人才;广泛参加社会实践等活动,积极把握演讲、学术交流、当学生干部等机会,以锻炼自己的表达能力、沟通能力和管理能力;多参加相关的实习工作,以提高自己的专业技能并积累实际经验。大学毕业后仍可以继续深造,提高自己的学术造诣。

(四)石油高校需重视就业指导和就业培训

就业指导和就业培训对于大学生的重要性不言而喻,尤其是对工科女大学生的就业具有非常强的指导意义。良好的就业指导、就业培训及职业测评能够帮助大学生更好地选择从业之路,在就业竞争中能够更快地脱颖而出。目前石油高校对就业指导工作重视力度不够,毕业生规模庞大,而就业指导和

就业培训次数有限,缺少专门针对工科女大学生的就业指导,不少女大学生在求职中茫然无助,很容易在男生占优势的就业领域败下阵来。新形势下,各石油高校要高度重视就业指导和就业培训工作,加大女大学生就业帮扶力度,宣传落实就业帮扶政策,举办针对女大学生的专场招聘会,提高就业指导课质量,为班级配备职业生涯规划师,定期为女大学生举办就业培训。

(五)政府应尽快出台就业促进政策并严禁就业歧视

政府应针对工科女大学生出台一定的就业促进政策,合理分担企业的相关成本,可以考虑出台企业税收减免政策或其他支持性措施,鼓励企业雇佣女大学生,对聘用女大学生的企业实行税收减免或响应政策性补贴,鼓励国有企事业单位主动承担一定的社会责任,增加女性职员比例,并逐渐完善生育保险制度。与此同时,政府应加快反歧视相关法律的建设,严格落实并监督执行。当前中国反歧视方面的法律对于性别歧视的规定大多是笼统定义而无具体的参考规范,可操作性太弱,不利于女性维权,与发达国家在此方面的差距很大。

(六)政府和高校应联手营造良好的创业氛围

为缓解日趋严峻的就业压力,2014 年教育部出台文件,对大学生在校期间休学创业开了“绿灯”;2015 年政府工作报告又强调“要加强就业指导和创业教育,落实高校毕业生就业促进计划,鼓励到基层就业,实施好大学生创业引领计划,支持到新兴产业创业”。然而,目前中国大学生创业比例远低于发达国家,且大学生创业成功率较低。今后政府和高校应联手营造良好的创业氛围,为大学生创业“保

驾护航”,鼓励大学生创业就业,加强创业资金、创业机会和创业环境这三方面的扶持政策,提高大学生创业的比例。高校应加大大学生创业扶持政策的宣传力度,加强具体政策的贯彻落实,提供创业教育与指导、社会沟通、心理辅导等服务,消除女大学生的创业畏惧感;充分利用课堂这一平台为学生渗透创业理念,培养创业精神,必要时采取实践教学,还可以开设专门针对女大学生创业的教育课程;通过丰富的课外活动营造良好的创业氛围,开展女大学生专题创业教育活动,增强女大学生创业能力;应设立专门的创业实践基金,利用学校内部资源组织女大学生进行创业体验,扶持优秀创业项目,开展创业实践。

[参考文献]

- [1] 国际石油公司纷纷以裁员应对低油价[J]. 石油教育, 2015(1):111.
- [2] 葛玉好,邓佳萌,张帅. 大学生就业存在性别歧视吗[R]. 北京:中国人民大学国家发展与战略研究院,2015.
- [3] 中国石油大学(北京)就业指导中心. 中国石油大学(北京)2014 届毕业生就业质量年度报告[EB/OL]. (2014-12-31) [2015-02-12]. <http://web.cup.edu.cn/career/notices/107886.htm>.
- [4] 中国石油大学(华东)学生就业指导中心. 中国石油大学(华东)2013 届毕业生就业质量报告[EB/OL]. (2014-02-27) [2015-02-12]. http://career.upc.edu.cn/article_show.asp?id=10612.
- [5] 周娜,崔征. 工科女大学生就业困境与出路[J]. 教育与职业,2014(6):108-109.

[责任编辑:赵 玲]

The Employment Situation and Countermeasures of Female Engineering Students Graduated from Petroleum Universities

TONG Zemin, HOU Xinye, ZHANG Mi, CUI Wei

(College of Geophysics and Information Engineering, China University of Petroleum, Beijing 102249, China)

Abstract: With China macro-economic growth slowed, international crude oil prices continuing to be declined, the number of oil companies recruitments reduced, the number of graduates in petroleum universities increased, the employment pressure will continue to increase. The employment situation of female engineering students is becoming increasingly unsatisfactory, owing to many factors, such as gender discrimination, barriers of employment idea, lack of professional experience, limitations of higher education pattern and oil company hiring preferences. Therefore, the Government, universities, individuals are needed to attach great importance and joint efforts, to dealing with the employment problems of female engineering students.

Key words: petroleum universities; female engineering students; employment