

doi:10.3969/j.issn.1672-4348.2021.05.014

性别差异视角下大学生职业选择及其影响因素

——基于福州市高校 2020 届毕业生的调查

张其春

(阳光学院 现代管理学院,福建 福州 350015)

摘要:对福州市高校 2020 届毕业生进行问卷调查,运用 Logistic 回归模型对 436 份样本数据进行分析,研究发现:男大学生更倾向于选择专业技术型和管理职能型职业,女大学生则更青睐安全稳定型和管理职能型职业,自主创业尚未成为大学生的重要选择;大学生都倾向于在一、二线大城市或生源地就业,且其期望薪酬普遍高于社会供给水平;个人特质与社会文化对不同性别大学生职业选择均没有显著影响,所学专业、职业效能感、个体人力资本、职业薪酬福利和家庭期待对大学生职业选择具有显著影响,但其影响场合、影响方向和影响效应在性别上表现出明显差异,凸显了对不同性别大学生开展差别化择业引导的重要性。

关键词:应届毕业生;性别差异;职业选择;Logistic 回归;影响因素

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-4348(2021)05-0484-08

College students' career choice and its influencing factors from the perspective of gender differences: based on the survey of fresh graduates in 2020 Fuzhou

ZHANG Qichun

(School of Modern Management, Yango University, Fuzhou 350015, China)

Abstract: The Logistic regression model was used to analyze the sample data by the questionnaire survey of 436 fresh college graduates in 2020 in Fuzhou. Results show that male college students are more inclined to choose professional technology-based and management-functional type occupations, while female ones prefer secure, stable and management-functional type occupations; self-employment has not yet become an important choice for college students. College students of different genders tend to be employed in the first and second tier cities or birth cities, and their expected salary is generally higher than the social supply level. Personal characteristics and social culture have no significant influence on the career choice of college graduates. The major, career efficacy, individual human capital, occupational compensation & benefits and family expectation have significant influence on their career choice. However, the influence situation, direction and effect are obviously different between different genders, which highlights the importance of career choice education for college students of different genders.

Keywords: fresh graduates; gender differences; career choice; Logistic regression; influencing factors

我国高等教育已经由精英教育转向大众教育,毕业生就业模式也转变为完全自主择业。职业选择的日益自由化和多元化,为大学生创造了更加丰富多彩的人生舞台,同时也使他们面临前

收稿日期: 2020-12-22
基金项目: 福建省教育科学“十三五”规划 2019 年度重点课题(FJJKCGZ19-280)
作者简介: 张其春(1981—),男,福建永春人,教授,博士,研究方向:高等教育管理、环境与资源管理。

所未有的竞争压力。由于生理、心理、社会角色等特征不同,性别差异带来的就业歧视、职业刻板印象等问题,使男女大学生在择业动机、择业领域等方面表现出明显分层分化,^[1]进而对其职业生涯和人生轨迹产生深远影响。大学生就业中的性别差异问题日益引起社会高度重视,深入探讨男女大学生职业选择的区别及其影响因素的差异性,提出有针对性的对策建议,能够为深化职业选择研究提供知识积累,也能帮助大学生跳出择业误区,为提高就业质量提供决策参考。

职业选择是个体根据职业兴趣、价值观、人格和能力等特质要素,与职业所提供的工资待遇、工作强度和发展空间等进行比较之后,做出的一种综合判断或行为决策;^[2]是人与社会环境相互作用,促使人们从事不同职业活动的过程;^[3]是求职者与用人单位双向选择,达到“人岗匹配”的过程。^[4]从职业选择类型来看,性别差异较大,男性更加偏好技术类职业,而女性更加倾向文职类职业。^[5]在职业选择影响因素方面,国内外研究文献已对工资福利、价值追求、个人特质、兴趣爱好、家庭背景、所学专业、工作环境、社会需要、工作稳定性、职业认可度等影响因素进行了广泛探讨。^[6-8]在社会性别视角下,社会环境、社会刻板印象、职业效能感等使得女大学生在就业方面处于劣势地位,容易受到就业歧视,^[9]导致其对自身性别的不满意程度远高于男大学生。^[10]受社会传统文化影响,虽然仍有较多大学生青睐体制内的工作,但这种倾向正在不断减弱。^[11]其中,女大学生的改变较小,务实、求稳仍是她们主流的择业价值观,她们对工作稳定的期望远高于男生,倾向于可以承担更多家庭责任的教师、公务员等职业。^[12]相比之下,男大学生职业选择时在自我发展、物质保障、社会地位等方面的追求高于女大学生,表现出对财富、地位、自我价值实现的更强烈追求,^[13]选择自主创业的意愿也明显高于女大学生。^[14]此外,男大学生的自我认同感也高于女大学生,其职业决策的自我效能感更高,获得的社会支持力度也更大。^[15]

学术界对大学生职业选择及其影响因素研究已取得了一定成果,所考虑的因素涉及职业心理、个性特质、外部环境、物质薪酬等方面,已有文献也考虑了职业选择中的性别差异问题。然而,目前还鲜有从个体特征、职业特性、社会环境等不同角度开展影响因素的系统解析与实证验证,也缺乏对男

女大学生开展系统比较研究。因此,笔者通过文献梳理提炼出大学生职业选择的影响因素,并借助问卷调查数据,利用 Logistic 回归对男女大学生两个群体分别开展实证检验,找出不同性别大学生的职业选择及其影响因素的差异性,进而提出有针对性的引导对策,为大学生树立正确的职业选择观、科学开展职业选择提供决策参考。

一、大学生职业选择及其考虑因素解析

(一) 大学生职业选择类型

关于职业选择类型,国内外学者有不同的划分方式,本文借鉴埃德加·H.施恩提出的五种职业锚类型。^[16]考虑到自主创业已日益成为大学生就业的重要方式,当前情境下自主型与创业型之间的边界日益模糊,将二者合并为自主创业型,形成专业技术型、管理职能型、自主创业型和安全稳定型四种类型,其内涵如表 1 所示。

表 1 职业类型及其内涵

Tab.1 Types of occupation and their connotations	
职业类型	基本内涵
专业技术型	追求在技术/职能领域的成长和技能的不断提高,对自身的认可主要来自于个人专业水平
管理职能型	以组织运营管理为主要工作,以带领组织持续创造绩效并迈向更高层管理为目标
自主创业型	依靠自己的资本、资源、信息、技术、经验以及其他因素创办并运营属于自己的公司,开辟自己的事业
安全稳定型	系统且有条理的职业,喜欢按常规办事,害怕冒险,追求工作、生活和环境的安全稳定,强调职业保障

(二) 职业选择影响因素

大学生职业选择是一个复杂的动态过程,是权衡各种因素的结果,不仅涉及个体特质和用人单位情况,还与社会环境密不可分。在借鉴现有研究成果的基础上,提取所学专业、性格特征、个体人力资本、职业效能感、职业薪酬福利、社会文化和家庭期待等七大影响因素,并从这些因素的内涵和大学生们的现实情况出发,设计反映这些因素的测量变量,具体如表 2 所示。

表 2 职业选择考虑因素及其测量变量

Tab.2 Career choice considerations and measurement variables

影响因素	因素释义	测量变量
所学专业	大学生所学专业在很大程度上决定了个体知识结构和专业技能,从而决定其职业选择;专业选择也是个人兴趣的重要表现,是其长期职业生涯的重要决定因素。	所学专业
个人特质	个人相对稳定的思想和情绪方式,能够反映个人的性格特征。专业、家庭、年龄、知识阅历相仿的人在职业选择上表现不同,其原因在于个人特质上的差异,个人特质是实现“人职匹配”的重要要素。	性格特征
个体人力资本	蕴含于人体身上富有价值的知识、技能和体力(健康状况)等要素总和。个体人力资本主要取决于大学生的学业成绩、获得的职业资格证书、身体素质、心理素质及实践经验等,是个体就业的硬核要素。个体人力资本水平越高,就越倾向于选择挑战度高的职业。	学业成绩 职业资格 身体素质 心理健康 实践经验
职业效能感	个体对自身完成特定职业的相关任务或行为过程能力的知觉或对达成职业行为目标的信心或信念。职业效能感在很大程度上取决于求职者竞争优势、自信程度、工作胜任力以及对就业形势的判断等,职业效能感强的个体更容易获得就业机会,个体对职业期待也往往更高。	竞争优势 自信程度 工作胜任力 就业形势判断
职业薪酬福利	职业(工作)所带来的各种薪资福利待遇水平。满意的薪酬待遇是职业选择的重要考虑因素,也是大学生职业选择的重要动机,而薪酬待遇又很大程度上取决于择业地域的总体经济水平及其发展潜力。	地区经济水平 择业地域潜力 期望薪酬待遇
社会文化	社会发展所沉淀的价值理念、行为规范、生活方式等要素的集合。社会文化是公众对职业社会声望、权力、地位等认知的基础。传统社会文化是产生就业性别歧视的重要根源,也是产生职业刻板印象的主要原因,直接导致部分职业性别比例严重失调。	职业社会声望 职业刻板印象
家庭期待	父母及家庭成员对子女的职业期待会潜移默化地影响大学生职业选择倾向,甚至干预大学生职业类型、择业地区等的选择。大学生由于缺乏社会经验,对职业的看法和期待很大程度上来自家庭影响。	长辈意见

三、问卷设计与数据收集

(一) 问卷设计与数据收集

根据前文对大学生职业选择影响因素的解析开展调查问卷设计,问卷主要包括大学生基本信息、职业选择影响因素以及开放式建议三个部分。考虑到应届大学毕业生对职业选择有更切身的体会,不易造成信息失真,针对 2020 届毕业生开展问卷调查。依托微信调查平台对福州市各高校 2020 届毕业生开展问卷调查,共发放问卷 620 份,回收问卷 542 份,有效问卷 436 份,占回收问卷总数的 80.4%,无效问卷的主要原因是被调查者并非 2020 届毕业生或者信息前后矛盾。样本构成情况如表 3 所示,无论是性别结构还是毕业

院校结构都与福州市高校应届毕业生的总体结构基本相符,适合利用该样本数据开展不同性别大学生职业选择影响因素比较研究。

表 3 调查样本基本情况 (n=436)

Tab.3 Basic information of survey samples (n=436)

项目	类别	有效样本数/份样本比例/%	
性别	男	236	54.1
	女	200	45.9
毕业院校类型	重点院校	156	35.8
	普通公办院校	125	28.7
	民办/独立学院	108	24.8
	高职院校	47	10.8

1.不同性别大学生职业类型选择情况

利用 SPSS26.0 对问卷调查数据进行描述统计,结果如表 4 所示。从职业类型选择情况来看,福州市高校应届大学毕业生选择专业技术型职业的最多,占到 35.8%;其次是管理职能型和安全稳定型,分别占 32.3%和 28.0%,而选择自主创业型的仅占 3.9%。这说明多数理工、医学等专业毕业生希望能够发挥专业优势和技术专长,倾向选择专业对口的职业;而且,有较大一部分大学生追求职业稳定。与此同时,在政府推出大学生创业基金、税收租金减免等扶持政策后,大学生自主创业的意愿有所提高,但目前尚未得到广泛响应,主要原因是自主创业需要创新思维、冒险精神、社会经验和资金支持,这些对于大学生而言还普遍缺乏。

从性别尺度来看,56.8%的男大学生选择专业技术型职业,29.7%选择管理职能型职业,安全

稳定型和自主创业型分别占 9.7%和 3.8%。很显然,男毕业生更偏好专业技术型工作,安全稳定的职业并非他们的兴趣所在。相比而言,最受女大学生热爱的是安全稳定型职业,占到 49.5%,紧随其后的是管理职能型职业,占 35.5%,选择专业技术型和自主创业型的比重较低,分别为 11%和 4%。这不仅与女大学生较多选择人文社会科学类专业密切相关,也受到女性人格特质和传统社会文化影响。由于传统文化观念的熏陶,较多女大学生追求安稳工作,不喜欢挑战性和风险性高的职业。当然,随着女性地位的不断提高,越来越多的女大学生选择管理职能型职业,期待通过管理层级的不断提升,实现人生价值。女大学生选择自主创业的比例与男大学生不存在明显差异,反映出当代女大学生已经日益关注自身理想、信仰的实现,更加追求男女平等和事业成功。

表 4 性别与工作类型的描述统计 (n=436)

Tab.4 Descriptive statistics of genders and job types (n=436)

职业类型	男		女		合计	
	计数	百分比/%	计数	百分比/%	计数	百分比/%
专业技术型	134	56.8	22	11.0	156	35.8
管理职能型	70	29.7	71	35.5	141	32.3
自主创业型	9	3.8	8	4.0	17	3.9
安全稳定型	23	9.7	99	49.5	122	28.0
合计	236	100.0	200	100.0	436	100.0

2.不同性别大学生职业地域选择情况

不同性别大学生职业地域选择情况详见表 5,从中可以看出大学生择业时偏爱二线以上城市或生源地,占比分别为 45.4%和 30.3%,三线城市(地级市)占 19.7%,县城及农村仅占 4.6%。二线以上城市经济发达,发展空间大,就业机会多,受到广大毕业生的青睐,但也存在生活成本高、生存压力大、竞争强度高问题。生源地往往具有人脉相对更广且可陪伴父母的优势,成为大学生择业地域的重要选择。大多数大学生不愿到小县城和广大农村地区就业,主要原因是这些地方在就业机会、生活便利、发展空间等方面存在较大局限性。随着国家城市群战略和乡村振兴战略的推进,中小城市和广大农村将为大学生提供施展才华的广阔舞台,亟待加以科学引导。

表 5 职业地域的描述统计 (n=436)

Tab.5 Descriptive statistics of occupational regions (n=436)

择业地域	频率	百分比/%	累积百分比/%
二线以上城市(含省会)	198	45.4	75.7
生源所在地	132	30.3	30.3
三线城市(地级市)	86	19.7	95.4
县城或农村	20	4.6	100.0

3.不同性别大学生职业选择期望薪酬情况

福州市 2020 届大学毕业生期望薪资如表 6 所示。期望薪资在 7 000 元以上的最多,占比 33.5%;其次是 4 000—4 999 元,占 21.6%,占比最少的是 2 000 元以下,仅占 1.8%。应届大学毕业生的期望薪酬普遍高于用人单位所愿意提供的薪

酬,这就需要对应届毕业生强化引导,促使其理性看待薪酬待遇在初次职业选择中的作用,合理调整期望值。

表 6 期望薪资的描述统计 (n=436)
Tab.6 Descriptive statistics of expected salaries

期望薪酬/元	频率	百分比/%	累积百分比/%
2 000 以下	8	1.8	1.8
2 000—2 999	16	3.7	5.5
3 000—3 999	30	6.9	12.4
4 000—4 999	94	21.6	33.9
5 000—5 999	78	17.9	51.8
6 000—6 999	64	14.7	66.5
7 000 以上	146	33.5	100.0

4.不同性别大学生的职业自我效能感

对不同性别大学生自我效能感差异的调查结果如表 7 所示。问卷中职业自我效能感的测量变量分别为竞争优势、自信程度、工作胜任力和就业形势判断,采用 5 级(1—5)打分量表进行测度,分数越高代表职业效能感越高。从表 5 可以看出,男大学生职业自我效能感人均分数为 16.49,女大学生为 12.14。无论是各测量变量拆分比较还是总体人均得分比较,男大学生职业自我效能感均高于女生,表明男大学生具有更强的职业信心。随着新职业的不断涌现,人才市场的不确定性显著增强,大学生对未来人才市场走向并不清晰,就业形势判断分值较低,这将对其职业选择造成干扰。

表 7 职业自我效能感 (n=436)
Tab.7 Career self-efficacy

性别类型	自身优势	自信程度	工作胜任力	就业形势判断	合计
男大学生	4.11	4.42	4.60	3.36	16.49
女大学生	2.99	3.17	3.59	2.39	12.14

(二)数据质量与结构分析

对 17 个测量变量的调查数据开展信度检验,Cronbach's α 系数为 0.652,表明该样本数据具有较好的真实性和可靠性,数据质量较好。采用

SPSS26.0 的 KMO 和 Bartlett 检验样本数据的结构效度,KMO 值为 0.801,Bartlett 的球形度检验的 Sig 值小于 0.01,表明该问卷具有较高的结构效度。

四、不同性别大学生职业类型选择影响因素的实证分析

(一)模型选择与变量设置

被解释变量职业类型是一个由专业技术型、管理职能型、自主创业型和安全稳定型构成的分类型变量,将这四种类型分别赋值 4、3、2、1。由于被解释变量职业类型为多元离散型变量,适合采用无序多分类 Logistic 模型进行实证研究。以专业技术型职业为参照,即令其系数为零,所学专业、性格特征、个体人力资本、职业效能感、职业薪酬福利、社会文化和家庭期待等自变量也均为零。利用 SPSS26.0 统计软件进行回归,得到的模型参数估计值代表各影响因素对应届大学生职业选择相对概率的影响。为研究不同性别应届大学毕业生职业选择影响因素的差异性,分别建立男、女大学生职业选择影响因素的 Logistic 回归模型。由于个体人力资本、职业效能感、职业薪酬福利、社会文化四个要素均采用多观测变量进行测量,这些变量均为连续变量,采用 5 级量表进行测量。为简化计算,在 Logistic 回归过程中,取各测量变量的平均值代入方程进行方程估计,得到结果如表 8 所示。

(二)影响因素分析

1.管理职能型职业选择

以专业技术型职业为参照,所学专业、职业效能感和职业薪酬福利对男大学生选择管理职能型职业均产生负向显著影响,性格特征、社会文化和家庭期待的影响在两类职业选择时并无显著差异。对所学专业越重视的男大学生更倾向于选择专业技术型职业,这是因为专业技术型职业对专业对口的要求更高,而男生更希望通过发挥专业特长来实现个人价值。职业效能感越强的男生更倾向于选择管理职能型职业,职业效能感强说明个体对自己能够胜任与职业有关的任务或活动的信念更强。管理职能型职业需要更强的沟通表达、组织协调、计划执行等能力,这就需要大学生有足够的自信和强大底气。越重视薪酬福利的男大学生越倾向考虑管理职能型职业,他们期待通过管理层级的提升获得更优厚的物质回报。

表 8 不同性别大学生职业选择考虑因素检验结果

Tab.8 Test results of career choice factors of college graduates of different genders

自变量(分类)	因变量:职业类型					
	管理职能型		自主创业型		安全稳定型	
	男	女	男	女	男	女
所学专业	-.413 **	-.762	-.051	-1.302 *	-.171	-.860
	(.019)	(.169)	(.845)	(.067)	(.562)	(.114)
性格特征	.162	.195	-.287	-.231	1.198	-.435
	(.685)	(.657)	(.612)	(.684)	(.120)	(.311)
个体人力资本	-1.294	3.599 *	-2.061 *	4.783 *	-1.074	1.029
	(.110)	(.093)	(.065)	(.085)	(.431)	(.620)
职业效能感	-1.325 ***	-.120	-1.191 **	.271	-2.533 ***	-.725 *
	(.002)	(.764)	(.029)	(.612)	(.000)	(.073)
职业薪酬福利	-2.558 *	-.513	-6.107 ***	-.758	-4.129	-1.255 **
	(.081)	(.303)	(.008)	(.259)	(.130)	(.013)
社会文化	.063	.176	.111	.524	-1.543	-.432
	(.899)	(.743)	(.861)	(.454)	(.139)	(.416)
家庭期待	.013	.705	.310	1.269 *	1.380 *	.984 *
	(.973)	(.141)	(.530)	(.063)	(.092)	(.052)

注:以专业技术型职业为参照;***: $p \leq 0.01$, **: $p \leq 0.05$, *: $p \leq 0.1$;括号内为回归系数的 p 值。

以专业技术型职业为参照,只有个体人力资本对女大学生选择管理职能型职业有正向显著影响,说明人力资本越强的女大学生越倾向选择管理职能型职业。女大学生选择管理型职业时,主要取决于其个人的综合素质与能力,学业成绩越高、获得的职业资格证书越有含金量、身体素质越强、心理素质越好及实践经验越丰富都会增强其从事管理职能型职业的信心。

2. 自主创业型职业选择

以专业技术型职业为参照,个体人力资本、职业效能感、职业薪酬福利对男大学生选择自主创业型职业均产生负向显著影响,职业薪酬福利的影响最大,所学专业、性格特征、社会文化和家庭期待的影响在两类职业选择时并无显著差异。个体人力资本越雄厚的男大学生更会选择专业技术型职业而非自主创业,个人综合实力越强的男大学生越相信自身能够通过从事专业技术型职业实现财富增长和人生价值。职业效能感越强的男大学生也越倾向于从事专业技术型职业,而非自主创业,他们对在高新技术行业获得成长、取得成就充满信心。地区总体职业薪酬福利越高,择业地

域的总体经济水平及其发展潜力越好,从事专业技术型职业更能获得高回报,男大学生就更不会冒险开展自主创业。实际上,创业的最大动机是获得更高的经济收入,当薪酬无法达到预期时,男大学生就会产生强烈的创业冲动。

以专业技术型职业为参照,所学专业、个体人力资本和家庭期待对女大学生选择自主创业型职业有显著影响,所学专业为负向影响,而个体人力资本和家庭期待则为正向影响。这说明,对专业重视程度越高的女大学生越不会选择自主创业,她们更希望通过所学专业谋求稳定的职业发展;个体人力资本越强的女大学生越倾向于选择自主创业。大学生自主创业需要强大的战略规划、资源整合、市场洞察等能力,只有在知识水平、身体素质、心理素质及实践经验等方面出色的女大学生才更可能挑战自我,开展创业活动,成长为女企业家。长辈意见在职业选择中越重要的女大学生越会选择自主创业型职业而非专业技术型职业,女大学生选择自主创业往往得到长辈的认可和 支持。

3. 安全稳定型职业选择

以专业技术型职业为参照,职业效能感和家庭期待对男大学生选择安全稳定型职业产生显著影响,职业效能感产生负向影响,而家庭期待则为正向影响,其他因素的影响在两类职业选择时并无显著差异。职业效能感越低或长辈意见重要程度越高的男大学生会更倾向于选择安全稳定型职业。职业效能感低,说明个体对其完成工作或任务的信念不强,其实质是自信力不足,这类大学生往往不敢从事富有挑战性的工作,他们更渴望安稳性和归宿感。家庭期待高凸显了长辈意见的重要性,这些大学生往往生活在家长权威下,其社会适应力、创新力更弱,这就决定了其更偏好安全稳定型工作。

以专业技术型职业为参照,职业效能感、职业薪酬福利、家庭期待对女大学生选择安全稳定型职业产生显著影响,其中,职业效能感和职业薪酬福利产生负向影响。职业效能感越低越倾向选择安全稳定型职业;择业地区的职业薪酬福利越低,人们的观念往往越保守,更多人抱有“铁饭碗”的观念,导致其在择业时优先考虑公务员、教师、医生等稳定性高的职业;家庭期待产生正向影响,再次验证了家庭期待重视程度越高,越容易选择安全稳定型等较为传统的职业。

五、研究结论与对策建议

(一) 研究结论

借助问卷调查数据,利用 Logistic 回归模型开展不同性别大学生职业选择影响因素研究,结论如下:

(1)男大学生倾向于选择技术型职业和管理职能型职业,女大学生更加偏好安全稳定型和管理职能型职业;大学生都偏好在二线及以上大城市和生源所在地就业,且期望的薪酬待遇普遍高于社会供给水平;男大学生的职业效能感明显高于女大学生,女大学生对职业发展的自信力相对较低。

(2)与专业技术型职业对照,对男大学生来说,所学专业、职业效能感和职业薪酬福利对其选择管理职能型职业、自主创业型职业产生负向显著影响,职业效能感和家庭期待对男大学生选择安全稳定型职业产生显著影响,职业效能感产生负向影响,而家庭期待则为正向影响。对女大学

生来说,个体人力资本对其选择管理职能型职业有正向显著影响;所学专业、个体人力资本和家庭期待对其选择自主创业型职业有显著影响,所学专业为负向影响,个体人力资本和家庭期待则为正向影响;职业效能感、职业薪酬福利、家庭期待对其选择安全稳定型职业产生显著影响,职业效能感和职业薪酬福利产生负向影响,家庭期待则为正向影响。

(二) 对策建议

目前,大学生在职业类型选择、期望薪酬和择业地域等方面都不尽合理,应加以科学引导,使之形成正确的择业观。

第一,应届毕业生应突破职业刻板印象,以“人岗匹配”为目标,结合自身特质调整就业方向,促进职业类型的多元化,避免特定职业的过度竞争,改变扎堆专业技术型职业或安全稳定型职业的现象;应综合评估自身素质,并掌握各行业、各类岗位新入职员工的平均薪酬水平,合理设定薪酬期望。

第二,加强政策指引,促进大学生流向中小城市乃至广大农村地区就业。政府应通过建立引导基金、减免税费、改善环境等手段,打造完善的政府支持系统,引导大学生返乡创业就业。高校应加强就业指导,精准解读政府出台的鼓励大学生返乡创业政策,避免毕业生一味扎堆一、二线大城市;各级各类媒体应大力宣传中小城市和广大农村的就业机会和就业前景,引导大学生为国家乡村振兴战略贡献智慧。

第三,男大学生应提升专业学习与社会需求的契合度。高校应根据市场需求设置差异化、针对性的专业课程,应加强校企深度合作,打造产教共同体,为大学生提供更多实践平台,应积极落实“1+X”复合型人才培养模式,促使其人力资本不断提升增值。大学生应积极参加社会实践,增强职业发展信心。政府应通过财政补贴、税收减免、贷款贴息、创业指导、企业对接等优惠政策或综合服务,营造优越创业环境,激发大学生创业的积极性。父母则应减少对大学生职业选择的干预,给予子女充分的自主权。

第四,女大学生应逐步弱化专业的概念与局限,抛弃刻板印象带来的职业锁定,积极探索专业外的新就业领域。在校期间,女大学生应加强心理素质训练和模拟面试,消除面试与工作中的紧

张感和情绪化;应加强体育锻炼,不断提升自身体质。政府应强化女性就业保障政策,高校乃至全社会应积极弘扬女性成功典范,父母则应摆脱传统思维束缚,转变对女大学生的定位,引导她们挖掘自身优势,敢于向高难度的专业技术型职业挑战。

参考文献：

[1] 高军, 张太权. 大学生职业决策为什么这么难:基于 1258 位同学的调查[J]. 高教论坛, 2017(9):40-44, 62.

[2] 宋剑祥. 影响职业选择的因素分析与对策探讨[J]. 中国大学生就业, 2014(16):3-9.

[3] 吕建国, 孟慧, 王佳颖. 职业心理学[M]. 大连:东北财经大学出版社, 2018:5.

[4] 李增华. 论当前我国人力资源市场招聘的供求匹配问题[J]. 现代经济探讨, 2013(7):25-28.

[5] 卞晶晶. 大学生职业价值观与专业及性别的关系研究[J]. 高教论坛, 2019(1):77-79.

[6] 王慧明. 职业锚视角下本科生择业差异研究 :以 H 大学为例[D]. 长沙:湖南师范大学, 2019.

[7] 刘亚斌, 王磊. 从众心理视角下大学生主体性就业探析[J]. 黑龙江高教研究, 2019, 37(9):100-104.

[8] 陈为年. 大学生职业选择考虑因素的比较性研究:以上海、澳门、台北为例[J]. 兰州学刊, 2017(8):161-172.

[9] 连淑芳. 职业性别刻板印象与自我效能感的关系研究[J]. 中国社会科学院研究生院学报, 2019(4):91-97.

[10] 王慧, 叶文振. 性别意识与女大学生就业质量:基于福建省五所高校的调查[J]. 人口与发展, 2016, 22(2):39-47.

[11] 刘保中. 时代变迁与就业选择:新时代大学生就业意愿的新特征[J]. 青年探索, 2020(1):15-24.

[12] 吴晶, 金志峰, 葛亮. 为什么教师职业对于女性更具吸引力:基于社会比较理论的视角[J]. 教育发展研究, 2020, 40(2):59-68.

[13] 杨有景. 大学生就业压力对择业取向的影响及对策研究[D]. 桂林:广西师范大学, 2018.

[14] 龙静, 苏湘. 男性是否更适合创业:创业领域的性别差异问题研究[J]. 扬州大学学报(人文社会科学版), 2020, 24(3):88-101.

[15] KIM S, YANG S. The effects of Korean college students' self-identity on career decision-making self-efficacy[J]. Social Behavior and Personality:an International Journal, 2019, 47(9):1-6.

[16] 陈红, 丁允乔, 曹静. 职业选择与真实需求的背离:基于职业锚与工作特征匹配的调查[J]. 管理现代化, 2016, 36(6):82-84.

(责任编辑：王圆圆)