



北大教育经济研究（电子季刊）

Economics of Education Research (Beida)

北京大学教育经济研究所主办

Institute of Economics of Education, Peking

第 8 卷第 4 期

（总第 29 期）

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君

编辑：孙冰玉

高等教育与就业的性别比较¹

岳昌君²

（北京大学教育学院/教育经济研究所，北京 100871）

摘要：本文基于 2009 年高校毕业生就业状况调查数据、采用统计描述的方法、从高等教育入学机会、学业表现、就业状况等三方面对性别差异进行了实证研究，主要结果如下：（1）女性表现出“一好二少三低”的特点。“一好”是指女性的学业表现好；“二少”是指女性的入学机会少，并且优质高等教育的入学机会更少；“三低”是指女性就业的落实率低、起薪水平低、工作满意度低。（2）在就业分布结构方面表现出“男女分工不同”的鲜明特点。四分之三的女性在第三产业就业，而接近一半的男性在第二产业就业。另外，女性进入国有企业和国家机关的机会明显少于男性。

关键词：高校毕业生；就业；性别差异

A Comparative Study on the Gender Disparity in Higher Education and Labor Market

YUE Chang-jun

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China)

Abstract: Based on a national scale graduate survey data conducted in 2009 and methods of statistical descriptive, this paper analyzes the gender disparity in high-quality higher education opportunity, academic achievement, and graduate employment. The empirical results have showed: (1) there is a phenomenon of “one-advantage, two-shortage, and three-lower” for the female. “one-advantage” means that female students showed better academic achievement. “two-shortage” means that female students have both less general higher education opportunity and less high-quality higher education opportunity. “three-lower” means that female students have lower placement rate, lower starting salary, and lower job satisfaction. (2) Both industry composition and work unit composition are quite different between male and female graduates in the labor market. 75% female graduates work in tertiary industry, well nearly one half of male graduates work in the second industry. The female graduates have less opportunity to work in state owned enterprises and government agency.

Key words: graduate of higher education; employment; gender disparity

¹ 国家自然科学基金项目“高校毕业生就业满意度调查研究”（批准号 70973006）；国家社科基金重大项目“高校毕业生就业问题与对策研究”（09&ZD058）。

² 岳昌君（1966—），男，山东荣成人，北京大学教育学院教育经济与管理系主任、教授，经济学博士。研究方向：教育经济学。联系电话：（010）62753935；电子邮件地址：cjjue@pku.edu.cn。

一、引言

近年来,随着高校毕业生就业制度的改革和高等教育规模的迅速扩大,高校毕业生的数量迅速增加,就业难的问题日益突出。按照教育部公布的数据计算,我国高校毕业生的数量由2001年的103.4万迅速增加到2010年的630万。2003年以来的初次就业率一直不到四分之一,毕业生的就业压力已经越来越大。许多国家和地区在高等教育规模扩展过程中,都出现就业率低、女性受到性别歧视的现象。而消除性别歧视、保证社会公平是我国建设和谐社会的必然要求,因此,我们需要对女性群体给予更多的关注。

由于求职结果与高校毕业生所在的学校类型、所学专业以及学业表现等因素有显著的关系,因此在比较就业的性别差异时还要考虑入学机会和学业表现的差异。文东茅通过对1998年和2003年两次全国性高校毕业生调查数据的分析,发现男女在学业成绩和就业收入等方面并没有显著差异,只是在入学机会和就业率方面女性则明显低于男性。^[1]李春玲基于2001年“当代中国社会结构变迁研究”的全国抽样调查数据,考察了教育地位获得的性别差异及其原因。^[2]研究结果显示,家庭背景因素对女性的教育地位获得的影响明显大于对男性的影响,即,女性的受教育机会更易于受到家庭背景的局限,出身于较差的家庭环境的女性的受教育机会明显少于其他人。

上述文献关注的时期较早,随着高校招生规模的持续扩大,高等教育入学机会的性别差异已经越来越小。根据教育部提供的毕业生全口径数据,2004年高校毕业生中男性比例比女性高9个百分点,而到了2008年,性别比例差距已经不到1个百分点。^[3]可见数量上的机会差异已经不再是主要问题了,而因为接受不同质量的高等教育对毕业生求职的影响越来越显著,因此比较优质高等教育入学机会的性别差异更有现实意义。

基于近年来全国高校毕业生就业状况调查数据的性别比较研究还很少见,本文将采用北京大学教育学院于2009年6月对全国高校毕业生就业和学业状况进行的大规模的问卷调查数据,从优质高等教育入学机会、学业表现、就业状况等三个方面对性别差异进行比较研究。该调查包括东、中、西部地区14个省份的28所高校,东部地区包括北京、天津、河北、山东、江苏、浙江、海南;中部地区包括吉林、黑龙江、山西、河南;西部地区包括广西、贵州和新疆。其中“211”重点高校9所、一般本科院校14所、专科及高职院校5所,每所高校根据毕业生学科和学历层次按一定比例发放500-1000份问卷。调查共回收有效问卷21753份。在有效样本中,专科和高职毕业生占26.3%,本科毕业生占61.9%,硕士毕业生占11.2%,

博士毕业生占0.6%。

为了迎接世界新技术革命的挑战,面向21世纪,1993年我国政府提出重点建设100所左右的高等学校和一批重点学科点,到2009年为止已经有112所院校成为“211工程”院校。对于“211工程”院校,国家将给予更多的资金投入、更好的师资配置、更大力度的政策支持。因此,“211工程”院校总体来说拥有更加优质的高等教育资源。在本研究中,我们将“211工程”院校定义为重点大学(代表优质高等教育资源),将其他本科院校作为普通大学(代表一般高等教育资源),比较不同性别大学生进入重点大学的相对几率的差异。

二、高等教育入学机会的比较

(一) 高等教育入学机会

样本中男、女毕业生比例分别为53.6%和46.4%,女性接受高等教育的机会少于男性。下面分学历、家庭所在地、专业进行进一步的分析。

1. 从学历层次看。女性在本科生、专科生和硕士生中的比例相近,比例位于45.7%与47.8%之间;而在博士生中的比例只有35.1%,明显低于女性在毕业生总体中的比例。

2. 从家庭所在地看。女性在城市生源中的比例较高,在大中城市中女性比例为46.6%,在县城中的比例为48.1%。女性在乡镇和农村中的比例较低,为44.7%。

3. 从专业类型看。由于不同学历层次的专业划分有差异,而且某些专业的比例非常小,因此我们将11个学科门类合并为3个大类,其中“文史类”包括文学、历史、哲学;“社科类”包括教育、经济、法律、管理;“理工类”包括理学、工学、农学和医学。另外,只选取了本科生作为代表。

女性在三个专业类型中的比例差异显著。女性在“文史类”中的比例最高,为72.6%;其次是“社科类”,比例为57.5%;女性在“理工类”中的比例很低,只有30.1%。可见,在专业选择方面,男女之间存在非常大的差异。

表1 女性在校毕业生中所占的比例

	A. 在全体 毕业生中的比例	B. 在重点大学 毕业生中比例	B/A 机会比率
--	-------------------	--------------------	-------------

	全体	46.4%	36.6%	0.79
学历	专科	47.7%	29.7%	0.62
	本科	45.7%	35.1%	0.77
	硕士生	47.8%	42.3%	0.88
	博士生	35.1%	36.4%	1.04
家庭所在地	大中城市	46.6%	41.3%	0.89
	县级市/县城	48.1%	37.4%	0.78
	乡镇和农村	44.7%	29.6%	0.66
专业(本科)	文史类	72.6%	70.2%	0.97
	社科类	57.5%	51.8%	0.90
	理工类	30.1%	18.9%	0.63

(二) 优质高等教育入学机会

女性在重点大学毕业生中的比例更低,只有 36.6%,显著低于女性在全体大学毕业生中的比例。为了衡量女性接受优质高等教育的入学机会,我们用“女性在重点大学毕业生中的比例”除以“女性在全体大学毕业生中的比例”作为统计指标,定义为“机会比率”。如果机会比率大于 1,则表示女性获得优质高等教育的入学机会(相对于男性)更大;小于 1,表示入学机会更小;等于 1 表示入学机会相同。

1. 从学历层次看。女性在专科生、本科生和硕士生中的机会比率均小于 1,表示女性获得以上三个层次优质教育的入学机会更小。由于重点大学中专科生比例很小,我们主要来看本科生和硕士生。女性在重点大学本科生中的比例只有 35.1%,比在全体本科生中的比例低 10.6 个百分点。女性在重点大学硕士生中的比例为 42.3%,比在全体硕士生中的比例低 5.5 个百分点。

女性在博士生中的机会比率为 1.04,略大于 1,表示女性获得优质博士教育的入学机会较大。由于我国几乎只有重点大学才提供博士层次的教育,因此区分博士教育是否“优质”的意义不大。

2. 从家庭所在地看。女性各类家庭所在地中的机会比率均小于 1,表示女性无论家庭所在地是哪儿获得优质高等教育的入学机会都很小。女性在大中城市、县城、乡镇和农村中的

机会比率分别为 0.89、0.78 和 0.66, 越是来自小地方的机会比率越低, 说明来自小地方的女性更难获得优质高等教育的入学机会。

3. 从专业类型看。女性在三个专业类型中的机会比率均小于 1, 表示女性无论选择什么专业获得优质高等教育的入学机会都较小。相比之下, 女性在“文史类”和“社科类”中的机会比率接近于 1, 分别为 0.97 和 0.90; 女性在“理工类”中的机会比率只有 0.63, 说明“理工类”的女性更难获得优质高等教育的入学机会。

综合来说, 无论在哪一学历层次(博士除外)、家庭来自何地、选择什么专业类型, 女性进入重点大学的机会都比男性少。高校扩招使得女性获得高等教育入学机会在数量上有所增加, 但是在质量上与男性的差距依然很大。

三、高等教育学业状况的比较

高校毕业生就业市场中的竞争归根结底在于毕业生的人力资本水平的高低, 学识广、能力强的毕业生更容易找到工作并获得较高的起薪。在大学教育期间, 学生的表现如何? 男女有无差异? 2009 年的问卷调查对此从 8 个方面进行了考察, 分学历层次的统计描述结果如表 2 所示。

(一) 专科生学业表现的性别差异

总体而言, 女性专科生在学业表现上明显优于男性。

1. 女性的专业成绩更好。“排名前 25%名”和“获得过奖学金”主要反映的是专业学习成绩的高低, 在这两项上女性的比例都显著高于男性, 分别高出 13.1 个百分点和 10.9 个百分点。

2. 女性的学识更广博。“获得英语四(六)级考试证书”和“获得计算机证书”主要反映的是知识面的宽窄, 在这两项上女性的比例都略高于男性, 分别高出 3.6 个百分点和 3.7 个百分点。

3. 女性在党员和干部等组织方面表现不如男性。女性中“党员”的比例比男性低 1.8 个百分点, “做过学生干部”的比例比男性低 8.5 个百分点。

4. 女性在实习方面的努力更大, 显示出女性对求职的准备更积极。女性中“有实习经历”的比例比男性高 0.4 个百分点。

表2 分学历层次学业表现的性别差异(%)

	专科生		本科生		硕士生	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
排名前 25%名	29.5	42.6	31.1	44.0	36.7	43.1
获得过奖学金	23.5	34.4	46.5	66.2	47.6	53.9
获得英语四六级考试证书	65.2	68.8	78.6	86.1	87.5	92.3
获得计算机证书	65.5	69.2	43.5	49.2	52.3	52.4
辅修生或双学位学生(本科)	-	-	9.7	13.5	-	-
党员	18.9	17.1	35.6	41.5	58.2	62.0
做过学生干部	58.8	50.3	61.1	57.2	56.1	55.3
有实习经历	30.8	31.2	36.4	38.6	25.7	34.6

(二) 本科生学业表现的性别差异

总体而言, 女性本科生在学业表现上明显优于男性。

1. 女性的专业成绩更好。女性在“排名前 25%名”和“获得过奖学金”两项上的比例都显著高于男性, 分别高出 12.9 个百分点和 19.7 个百分点。

2. 女性的学识更广博。“获得英语四(六)级考试证书”、“获得计算机证书”和“辅修生或双学位学生”主要反映的是知识面的宽窄, 在这三项上女性的比例都略高于男性, 分别高出 7.5 个百分点、5.7 个百分点和 3.8 个百分点。

3. 女性的党员比例高于男性, 而干部比例较低。女性中“党员”的比例比男性高 5.9 个百分点, 而“做过学生干部”的比例比男性低 3.9 个百分点。

4. 女性在实习方面的努力更大。女性中“有实习经历”的比例比男性高 2.2 个百分点。

(三) 硕士生学业表现的性别差异

总体而言, 女性硕士生 in 学业表现上明显优于男性。

1. 女性的专业成绩更好。女性在“排名前 25%名”和“获得过奖学金”两项上的比例都显著高于男性, 分别高出 6.4 个百分点和 6.3 个百分点。

2. 女性的学识更广博。女性在“获得英语四(六)级考试证书”和“获得计算机证书”的比例都略高于男性,分别高出4.8个百分点和0.1个百分点。

3. 女性的党员比例高于男性,而干部比例较低。女性中“党员”的比例比男性高3.8个百分点,而“做过学生干部”的比例比男性低0.8个百分点。

4. 女性在实习方面的努力更大。女性中“有实习经历”的比例比男性高8.9个百分点。

四、就业状况的比较

(一) 分学历层次的性别比较

1. 落实率

为更具体、准确地反映毕业生毕业时的状况,本次调查将毕业生被调查时的状况分为10类。其中前6项分别为“已确定单位”、“升学(国内)”、“出国、出境”、“自由职业”、“自主创业”、“其他灵活就业”,这些毕业生在毕业时已经确定去向,合计所占的比例作为“落实率”。表3的统计结果显示,各种学历层次的女性落实率均显著低于男性。学历层次越高差距越大,专科生的落实率相差5.0个百分点,本科生的落实率相差11.3个百分点,硕士生的落实率相差15.4个百分点。

表3 分学历层次就业状况的性别差异(%)

	专科生		本科生		硕士生	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
落实率(%)	68.6	63.6	72.3	61.0	74.9	59.5
起薪(元)	1630	1228	2285	2097	3772	3274
就业满意度(%)	53.8	43.3	58.9	52.0	66.0	60.0

2. 起薪

收入是反映就业状况的关键指标之一。在本次调查中,由已经确定就业单位的毕业生对自己的起薪进行了估计。为了排除奇异值,本文只统计了月起薪在300-10000元的观测值。表3的统计结果显示,各种学历层次的女性在起薪水平上均显著低于男性。专科生的起薪相差402元,本科生的起薪相差188元,硕士生的起薪相差498元。

3. 工作满意度

在已经确定就业单位的毕业生中, 女性对工作的满意度一致低于男性的满意度。其中专科生的性别差异最大, 男性对找到的工作感到“非常满意”和“满意”的比例比女性高出10.5个百分点; 本科生的差异居中, 男女之间相差6.9个百分点; 硕士生的差异最小, 男女之间相差6.0个百分点。

(二) 分专业类型的性别比较

1. 落实率

表4的统计结果显示, 各种专业类型的女性落实率均显著低于男性。理工类的差距最大, 女性的落实率低10.6个百分点; 社科类的差距最小, 女性的落实率低6.3个百分点; 文史类的差距居中, 女性的落实率低9.1个百分点。

表4 分专业类型就业状况的性别差异(%)

	文史类		社科类		理工类	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
落实率(%)	67.3	58.2	68.0	61.7	73.6	63.0
本科生的起薪(元)	2415	2190	2380	2213	2229	1882
就业满意度(%)	59.8	52.1	62.9	51.8	56.9	48.3

2. 起薪

表4的统计结果显示, 各种专业类型的女性本科生在起薪水平上均显著低于男性。理工类的差距最大, 女性的起薪低347元; 社科类的差距最小, 女性的起薪低167元; 文史类的差距居中, 女性的起薪低225元。

3. 工作满意度

在已经确定就业单位的毕业生中, 女性对工作的满意度一致低于男性的满意度。其中社科类的性别差异最大, 男性对找到的工作感到“非常满意”和“满意”的比例比女性高出11.1个百分点; 文史类的差异最小, 男女之间相差7.7个百分点; 理工类的差异居中, 男女之间相差8.6个百分点。

(三) 分学校类型的性别比较

1. 落实率

表5的统计结果显示,各种学校类型的女性落实率均显著低于男性。普通本科院校的差距最大,女性的落实率低10.5个百分点;高职/大专的差距最小,女性的落实率低2.3个百分点;211重点大学的差距居中,女性的落实率低7.2个百分点。

表5 分学校类型就业状况的性别差异(%)

	211 重点大学		普通本科院校		高职/大专	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
落实率(%)	79.9	72.7	64.3	53.8	73.6	71.3
本科生的起薪(元)	2595	2716	1987	1810	-	-
就业满意度(%)	65.3	59.9	52.9	47.2	55.6	46.3

2. 起薪

表5的统计结果显示,不同学校类型的本科生在起薪水平上的性别差异不同。211重点大学女性本科生的起薪比男性高,多出121元。而在普通本科院校中,女性本科生的起薪比男性低,平均少177元。高职/大专中的本科生非常少,此处没有对其进行统计。

3. 工作满意度

在已经确定就业单位的毕业生中,女性对工作的满意度一致低于男性的满意度。其中高职/大专的性别差异最大,男性对找到的工作感到“非常满意”和“满意”的比例比女性高出9.3个百分点;211重点大学的差异最小,男女之间相差5.4个百分点;普通本科院校的差异居中,男女之间相差5.7个百分点。

(四) 就业分布的性别比较

由于男女的生理和心理特质有很大差异,因此在劳动力市场上男女分工不同是很自然的现象。从行业类型和单位性质进行比较,可以预期性别分布结构存在显著的不同。利用卡方统计检验方法对男女毕业生的就业分布结构进行检验,结果显示在1%的统计显著性水平下性别差异是显著的。

1. 行业类型

高校毕业生就业在行业分布结构方面的性别差异非常大。按照2002年国家统计局的行业划分标准,我国共有20种行业。高校毕业生就业主要集中在其中的9个行业(见表6)。男性在制造业、建筑业和“电力、煤气和水的生产和供应业”3个行业的比例显著高于女性,分别高出8.5、6.1和8.6个百分点。而女性占优势的行业分别为教育、“卫生、社会保障与福利”和金融业,比例分别比男性高出9.7、3.4和5.4个百分点。

从三次产业的分布构成看,差异更显著。男性在第一、第二、第三产业的就业比例分别为3.4%、47.6%和49.0%;女性在第一、第二、第三产业的就业比例分别为2.3%、22.7%和75.0%。可见女性更倾向于在第三产业就业,而男性有近一半的人在第二产业就业。

表6 分行业的性别差异(%)

	制造业	水煤电	建筑业	信息等	金融	科研	教育	卫生等	管理等
男性	21.6	13.0	9.4	10.1	4.1	6.4	4.1	1.4	5.1
女性	13.1	4.4	3.3	11.2	9.5	5.1	13.8	4.8	4.8

2. 单位性质

工作单位性质分布的性别差异非常显著:尽管男女都有七成以上的毕业生在企业就业,但是企业性质差异非常显著,男性进入国有企业的机会远高于女性,男性在国有企业就业的比例为40.6%,而女性仅为25.8%,相差14.8个百分点。相反,女性在私营企业就业的比例为36.5%,而男性为27.3%,相差9.2个百分点。

国家机关和事业单位也是毕业生就业的主要去向。男性去国家机关工作的机会高于女性,男性在国家机关就业的比例为12.2%,而女性仅为8.7%,相差3.5个百分点。相反,女性去事业单位工作的机会相对较大,女性在事业单位就业的比例为16.6%,而男性为8.1%,相差8.5个百分点。

表7 分工作单位性质的性别差异(%)

	国家机关	事业单位	国有企业	私营企业	三资企业	其他
男性	12.2	8.1	40.6	27.3	6.3	5.4
女性	8.7	16.6	25.8	36.5	7.7	4.8

五、结论分析及政策建议

本文基于2009年高校毕业生就业状况调查数据、采用统计描述的方法、从高等教育入学机会、学业表现、就业状况等三方面对性别差异进行了实证研究,主要结论如下:(1)女性表现出“一好二少三低”的特点。“一好”是指女性的学业表现好;“二少”是指女性的入学机会少,并且优质高等教育的入学机会更少;“三低”是指女性就业的落实率低、起薪水平低、工作满意度低。(2)在就业分布结构方面表现出“男女分工不同”的鲜明特点。四分之三的女性在第三产业就业,而接近一半的男性在第二产业就业。另外,女性进入国有企业和国家机关的机会明显少于男性。

在高等教育的“入口”、“过程”和“出口”等三个阶段,女性只在“过程阶段”具有优势,而在“入口”和“出口”阶段处于明显的劣势。这一实证结果与文东茅的研究结果不同,他的研究表明学业成绩和就业收入没有显著的性别差别。^[4]这说明2009年的性别差异与2003年相比有了新的变化。女性在学期间更加努力,但是就业状况却更加恶化。

高等教育三个阶段的主要影响因素分别对应着家庭、学生和市场。在学业表现方面,只要学生个人勤奋努力就能取得优异的成绩,因此,女性在学业表现方面胜于男性。在入学机会方面,按照我国高等教育招生体制,高考成绩是决定录取的最主要指标,显然女性之所以进行重点大学的入学机会少是因为高考成绩不如男性。而高考成绩除了与学生自己的努力程度有关,还与基础教育阶段的学校教育质量和课外补习机会等外部环境有关。我国居民家庭长期存在着重男轻女的陋习,家庭在对子女的教育投资方面也存在重男轻女的现象。因此,在基础教育阶段女性得到的教育投资不足,结果造成高考成绩不如男性,从而进入重点大学的机会更小。本研究的结果显示,越是来自小地方、来自农村的女生进入重点大学的机会越少,表明这些家庭更轻视对女生的教育。这一结果与李春玲的结果相似,她的研究表明,女性的受教育机会更易于受到家庭背景的局限。^[5]

女性在就业落实率方面明显不如男性,直接原因是劳动力市场的需求不同。由于男女分工不同,女性就业更倾向于第三产业,而男性就业在第二产业具有显著的比较优势。近年来我国经济仍然处于工业化发展阶段,主要还是依赖于制造业、建筑业以及与其相关的服务业。对于这些行业来说,经济发展的就业弹性很大,新增的就业岗位多。而对于女性就业占比较优势的教育、卫生等行业,经济发展的就业弹性小,新增的就业岗位十分有限。因此,近年

来我国经济发展和劳动力市场需求变化更有利于男性的就业。女性就业落实率低的间接原因是女性获得的优质高等教育入学机会少。因为重点大学的毕业生在求职过程中有更大的竞争力,更容易找到工作,因此高等教育的“入口”差异也决定着“出口”的差异。^[6]

大学生就业中的性别歧视是近年来人们热议的话题。尽管女性毕业生的就业落实率低、起薪低、工作满意度低,但是不能轻易地归因于性别歧视。性别歧视主要体现在求职过程中同等条件下弃女生而录男生,以及同工不同酬等方面。正如上文所述,就业落实率的差异很大程度上是因为劳动力市场的岗位需求不同。而起薪差异,很大程度上是因为男生在制造业和建筑业等工业行业、以及水、煤、电等能源(垄断)行业的就业比例大,男性获得了更多的“补偿性工资”和垄断性收益。对于找到工作的毕业生,女性的满意度较低。虽说满意度是个人的主观感受,但是客观条件也是造成满意度差异的原因之一。从本文的研究结果知道,女性在国有企业和国家机关等两种“国字头”单位的就业机会显著少于男性,而“国字头”单位恰恰是大学生最向往的就业单位。中国全面小康研究中心的调查数据显示,国人心中最理想的工作单位排序为:1.国家机关(32.4%);2.国有企业(18.3%);3.事业单位(15.6%);4.外资企业(15.5%);5.民营企业(8.6%);6.自己创业(5.7%);7.非政府组织(3.1%)。^[7]女性更难获得理想单位的就业机会,受此影响女性的工作满意度会有所降低。那么,在国有企业和国家机关的人才招聘过程中是否存在性别歧视,基于本文的调查数据很难给出定论,需要做进一步的调查分析。

女性在大学生就业中处于明显劣势已经成为不争的现实,但是这一现象不是我国独有的,美国的女大学生在就业中也存在低就业率、低收入、低满意度的“三低”现象。^[8]我们应该正视合理的性别差异,消除性别歧视行为。从高等教育的三个阶段考虑,相应的政策建议如下:

首先,从高等教育的入学机会看,缩小性别差异要从基础教育着手,特别是在促进基础教育公平方面保障女生获得同等的教育机会。政府要加大对基础教育的投资力度,提高中小学教师的教学水平,从而降低家庭因素对中小学生学业表现性别差异的影响。同时,应积极宣传男女平等的思想,尽力消除某些家庭重男轻女的观念。

其次,从高等教育的培养过程看,鼓励女生刻苦学习,提高个人素质,培养就业能力和创业意识。毕竟人力资本是就业竞争力的核心因素,女性在学业表现上的比较优势可以弥补其他方面的不足。

第三,从毕业生就业的行业结构看,政府应加快经济结构的调整,转变经济增长的模式,

特别是要加快现代服务业的发展。从长期来看,有利于女性就业的行业会得到更快、更多、更好的发展。

第四,从毕业生就业的单位结构看,越是竞争性不强的行业 and 单位,越有可能存在性别歧视现象。政府应当国家机关、国有企业、事业单位等人才招聘工作的管理,坚决消除各种形式的性别歧视现象。

参考文献

- [1][4]文东茅. 我国高等教育机会、学业及就业的性别比较[J]. 清华大学教育研究, 2005(5): 16-21.
- [2][5]刘春玲. 教育地位获得的性别差异——家庭背景对男性和女性教育地位获得的影响[J]. 妇女研究论丛, 2009(1): 14-18.
- [3]全国高等学校信息咨询与就业指导中心, 北京大学教育学院. 全国高校毕业生就业状况(2004-2008) [M]. 北京: 北京大学出版社, 2009: 35.
- [6]闵维方, 丁小浩, 文东茅, 岳昌君. 2005年高校毕业生就业状况的调查分析[J]. 高等教育研究, 2006(1): 31-38.
- [7]鄂璠. 塞在笼子里的中国人才[J]. 小康, 2010(9): 1-18.
- [8]NACE. Moving On: Student Approaches and Attitudes Toward the Job Market for the College Class of 2007(Executive Summary)[EB/OL][2008-04-01]. <http://www.nacweb.org>.