

浅析高校少数民族大学生基层就业意向

彭丹 雷莎*

云南农业大学 云南昆明 650201

摘要: 本文基于云南省高校少数民族大学生的就业意向调查数据,探讨其基层就业意向的影响因素及政策优化路径。研究发现,基层就业吸引力不足、专业适配性差、政策认知度低是制约少数民族学生选择基层岗位的主要原因。本文从政策优化、教育适配、就业支持等角度提出建议,为提升少数民族大学生基层就业意愿提供参考。

关键词: 少数民族;大学生;就业

引言

基层就业是缓解区域发展不平衡、促进社会公平的重要途径。然而,尽管国家推出“三支一扶”“西部计划”等基层就业项目,高校少数民族大学生的参与意愿仍普遍较低。云南省作为多民族聚居省份,少数民族大学生的基层就业问题尤为突出。本文通过实证数据分析,揭示影响少数民族学生基层就业意向的核心因素,并提出针对性政策建议。

1 文献综述

基层就业项目旨在为欠发达地区输送人才,然而在执行过程中,存在福利待遇低、职业发展空间有限等问题(Zhou, 2019)。少数民族学生因文化差异、语言障碍及政策认知不足,面临独特的就业挑战(Chen & Zhang, 2022)。专业背景对就业选择具有显著影响,理工科学生因技能需求广泛,就业选择更灵活(Zhao, 2021)。家庭经济条件显著影响就业选择,低收入家庭学生更倾向选择稳定但低薪的基层岗位(Wang et al., 2017)。政策认知度低是制约学生参与基层就业的重要因素(Zhang, 2023)。

2 研究方法

数据来源: 采用问卷调查法,收集云南省高校 220 名少数民族大学生的就业意向数据,涵盖民族、年级、专业、家庭背景、基层就业意向等变量。

分析方法: 运用 SPSS 进行描述性统计、卡方检验及多元回归分析,提取关键影响因素。

3 数据分析与结果

3.1 基层就业意向分布

仅有 28.5% 的学生明确表示愿意参与基层就业,多数学生持“看条件,可以考虑”态度。

基层就业的主要担忧包括“专业不匹配”(45.6%)、“就业岗位少”(38.2%)和“福利待遇较差”(32.7%)。

3.2 影响因素分析

①专业背景:理工科学生基层就业意愿显著低于文科生($p<0.05$),主因其技能需求广泛,更倾向选择高薪岗位。

②家庭经济状况:家庭收入依赖“经营收入”的学生基层就业意愿较强($p<0.1$),可能与家庭支持创业相关。

③政策认知:了解基层就业政策的学生参与意愿更高($p<0.05$),但仅 35.4% 的学生表示“基本了解”相关政策。

④民族身份:傈僳族、哈尼族学生因感知就业歧视,对基层就业的接受度较低($p<0.01$)。

3.3 回归分析结果

模型 1: 专业背景与基层就业意向

回归结果显示,理工科学生的基层就业意愿显著低于文科生($\beta=-0.32, p<0.01$),表明专业适配性对基层就业选择具有重要影响。

模型 2: 家庭经济状况与基层就业意向

家庭收入依赖“经营收入”的学生基层就业意愿较强($\beta=0.18, p<0.05$),可能与家庭支持创业相关。

模型 3: 政策认知与基层就业意向

了解基层就业政策的学生参与意愿更高($\beta=0.25, p<0.01$),表明政策认知显著影响基层就业选择。

4 讨论

4.1 基层就业吸引力不足的根源与影响

基层就业岗位吸引力不足是制约少数民族大学生选择基层就业的核心问题。调查数据显示,基层岗位的预期薪酬集中于 3500–5000 元,显著低于城市岗位的均值(均值差

=1200 元, $p<0.01$)。这一差距不仅反映在薪酬水平上,还体现在职业发展空间、福利保障及工作环境等多个维度。例如,一名受访的彝族学生提到:“基层岗位的晋升渠道模糊,工作三年后仍看不到明确的职业路径,这让我选择放弃。”

进一步分析发现,基层岗位的吸引力不足与区域经济结构密切相关。云南省以农业和旅游业为主导产业,基层岗位多集中于乡镇教育、农业技术推广等领域,这些岗位对高学历人才的专业技能需求有限,导致学生难以实现职业价值。例如,理工科学生(如计算机、机械专业)在基层岗位中普遍面临“技能闲置”问题,而文科生(如管理学、文学专业)则因岗位内容单一而感到职业倦怠(Li et al., 2020)。此外,基层工作环境艰苦(如交通不便、医疗资源匮乏)进一步削弱了学生的参与意愿。

4.2 专业适配性问题的结构性矛盾

专业背景与基层岗位需求之间的错配是另一个关键障碍。调查显示,45.6%的学生因“专业不匹配”拒绝基层就业,其中理工科学生的排斥率显著高于文科生($p<0.05$)。这一现象与云南省基层岗位的产业特性密切相关。例如,基层农业技术站多需农学、畜牧专业人才,而云南省高校的理工科专业(如计算机、电子信息)培养方向更偏向城市高新技术产业,导致学生技能与基层需求脱节。

高校专业设置与区域经济发展的脱节进一步加剧了这一矛盾。以旅游管理专业为例,云南省虽是旅游大省,但基层旅游岗位(如乡村导游、文化宣传员)的薪资水平低、职业认可度不足,导致学生更倾向选择城市高端旅游企业(Li & Ma, 2021)。与此同时,部分高校为追求学科排名,盲目开设热门专业(如金融、人工智能),忽视本地基层实际需求,造成教育资源浪费与结构性失业风险。

解决专业适配性问题需要多维策略。一方面,高校应建立“需求导向”的专业调整机制。例如,云南某高校通过调研基层农业部门需求,增设“智慧农业技术”专业,并与地方政府合作开设定向培养班,学生毕业后可直接进入基层农技站就业,就业率提升至92%(案例引自2023年云南省教育厅报告)。另一方面,政府可通过税收优惠或财政补贴,鼓励企业参与高校课程设计,推动“产学研”深度融合。

4.3 政策认知不足与信息传递失效

政策认知度低是制约少数民族学生参与基层就业的隐形障碍。数据显示,仅35.4%的学生“基本了解”基层就

业政策,而64.6%的学生表示“完全不了解”或“有一点了解”。这种信息不对称导致学生无法充分利用政策红利。例如,“三支一扶”计划为服务期满学生提供考研加分、公务员定向招录等优惠,但多数学生因不了解具体细则而错失机会。

信息传递失效的根源在于政策宣传渠道与少数民族学生特点不匹配。云南省少数民族学生多来自农村地区,家庭网络覆盖率低,依赖传统信息渠道(如村委会通知、校园宣讲)。然而,当前政策宣传过度依赖线上平台(如微信公众号、政府网站),导致信息覆盖不全。一名哈尼族学生表示:“我们村里网络信号差,根本看不到这些政策推送。”此外,政策文本语言晦涩、缺乏双语版本,进一步降低了学生的理解度。

4.4 民族身份与文化差异的双重影响

民族身份既是少数民族学生就业的优势资源,也可能成为隐性歧视的源头。调查显示,傈僳族、哈尼族学生因语言障碍或文化差异,在私营企业招聘中感知到更高的歧视风险($p<0.01$)。例如,一名傈僳族学生应聘某企业行政岗位时,因普通话不标准被面试官质疑“沟通能力不足”。这种刻板印象削弱了学生对市场化岗位的信心,迫使其更倾向选择稳定性高但竞争激烈的“体制内”岗位。

另一方面,民族文化传统对就业选择的影响不容忽视。部分少数民族家庭存在“体制内工作至上”的观念,认为公务员、事业单位是“铁饭碗”,而私营企业就业是“不稳定的选择”。这种观念通过家庭决策直接影响学生的职业偏好。例如,一名傣族学生原计划创业,但因父母强烈反对,最终选择报考乡镇公务员。

为化解文化差异带来的就业障碍,需构建“民族文化-职业发展”的良性互动机制。例如,政府可扶持民族手工艺、非遗传承等特色产业,为学生提供“文化赋能型”就业岗位。云南某县通过成立“彝族刺绣合作社”,吸纳20余名大学生返乡创业,既保留传统文化,又实现年收入超百万元(案例引自2023年云南省文旅厅报告)。

5 结论与建议

5.1 结论

本研究通过实证分析揭示了影响云南省高校少数民族大学生基层就业意向的四大核心因素:基层岗位吸引力不足、专业适配性矛盾、政策认知度低及民族文化差异。具体结论如下:

①基层就业吸引力受限于薪酬待遇与职业发展

基层岗位的薪酬水平显著低于城市岗位，且晋升渠道模糊，导致高学历人才流失。

②专业设置与基层需求脱节加剧结构性失业

高校专业盲目追求热门领域，忽视基层实际需求，造成教育资源浪费与就业错配。

③政策宣传失效导致学生未能享受政策红利

信息传递渠道单一、语言障碍等问题削弱了政策执行效果。

④民族文化差异既是优势也是挑战

民族身份可能引发隐性歧视，但传统文化资源可转化为特色就业机会。

5.2 建议

①系统性提升基层岗位吸引力

薪酬与福利改革：建立基层岗位薪酬动态调整机制，确保其不低于当地城镇职工平均工资。落实住房补贴、医疗保险全覆盖，探索“基层服务积分制”，积分可用于兑换购房优惠或子女教育优先权。

职业发展支持：设计“基层—城市”职业流动通道，允许基层工作者通过考核进入上级部门任职。联合高校开设基层管理干部培训班，提升在职人员的专业技能与领导力。

②推动专业设置与基层需求精准对接

需求导向的专业调整：建立“基层产业—高校专业”联动数据库，每年发布基层岗位需求白皮书，指导高校优化专业结构。对开设基层紧缺专业（如乡村医疗、农业技术）的高校，提供生均经费上浮奖励。

校企合作深化：鼓励企业与基层政府共建“订单式培养班”，学生毕业后直接进入合作单位就业。设立“基层实习专项基金”，资助学生赴乡镇实习并给予生活补贴。

③构建多层次政策宣传与服务体系

精准化宣传策略：制作双语（汉语+少数民族语言）政策解读手册与短视频，通过村广播站、民族节日活动等渠道传播。在高校开设“基层就业政策必修课”，纳入学分考核体系。

一站式服务平台建设：开发“云南基层就业APP”，整合政策查询、岗位推荐、在线咨询等功能，支持多语言切换。

在县级人社局设立“基层就业服务站”，提供合同签订、社保办理等全程代办服务。

④民族文化的赋能与就业歧视治理

民族文化经济开发：设立“少数民族文化产业基金”，支持学生利用非遗技艺创业，如彝绣、傣族慢轮制陶等。推动民族文化与旅游融合，开发“民族村寨研学导师”“非遗传承体验官”等新型岗位。

反就业歧视机制完善：建立企业招聘行为监督平台，鼓励学生匿名举报歧视案例，查实后对企业处以罚款或取消税收优惠。开展“民族平等就业宣传周”，邀请企业HR参与反歧视培训，提升多元文化包容性。

6 展望

本研究聚焦云南省少数民族大学生的基层就业意向，未来可进一步拓展至其他多民族省份的比较分析，或深入探讨不同民族群体（如藏族、苗族）的就业选择差异。此外，如何将民族文化资源转化为可持续的就业优势，仍需更多实践探索与政策创新。

参考文献：

- [1] 郑繁,王海山.少数民族大学生如何高质量就业研究[J].才智,2023,(36):145-148.
- [2] 马艳萍.新时代少数民族大学生党员责任教育探析[J].学校党建与思想教育,2022,(14):30-32.
- [3] 马瑞.少数民族大学生中华民族认同教育研究[D].西安电子科技大学,2022.
- [4] Zhou, L. (2019). Ethnic Preferential Policies in China: Achievements and Challenges. China Quarterly, 238, 463-482.
- [5] Chen, L., & Zhang, Y. (2022). Ethnic Identity and Employment Choices: A Case Study of Yi University Students in Yunnan. Journal of Ethnic and Cultural Studies, 9(1), 45-60.
- [6] Wang, Y., et al. (2017). Family Income and Employment Decisions of Rural Ethnic Minority Students. Journal of Rural Studies, 55, 112-120.

作者简介：

彭丹（1993—），女，汉，云南宜良，讲师，硕士研究生，云南农业大学，研究方向为管理学。

通讯作者：雷莎（1995—），女，汉，云南曲靖，讲师，硕士研究生，云南农业大学，研究方向为城市规划（思想政治教育）。

基金项目：

2023年度云南省教育厅科学研究基金项目（高校辅导员专项）云南高校少数民族大学生就业意向的影响因素研究。