

今年高考后应如何选择专业



2023年高考在即,对于学生而言,“大学专业”成为人生选择的第一个十字路口。

随着经济社会发展,一个普遍趋势是大学的专业调整也越来越频繁,今年国内普通高等学校本科专业增设、撤销、调整共涉及2800余个专业布点,占目前专业布点总数的4.5%。

从这些调整中,能否读懂未来发展的方向呢?

◆跨学科融合趋势

今年科技界最火的事件莫过于Chat GPT的出圈,人工智能专业也再次成为热门。

不过,从近两年高校新增专业的布局来看,单纯的“人工智能”专业新增学校数量呈下滑趋势,2019年“出道即巅峰”,此后逐步减少。

像“智能科学与技术”这种大类专业,增长趋势也减缓,近三年新增学校数量都是个数。

另一方面,“人工智能”逐渐成为工具,融入各个领域。基于“人工智能”的跨学科、交叉学科专业在近两年遍地开花。

根据教育部近三年发布的《普通高等学校本科专业备案和审批结果》,人工智能技术与23个学科交融,衍生出像“智能水利”“智能林业”“智能飞行器技术”等新兴专业。

其中,“智能制造工程”最受欢迎,近三年有176所学校新增了这一专业。

与人工智能相似,数据相关专业也呈现交叉、融合的趋势。

2017年,250所学校新增“数据科学与大数据技术”专业。此后,基于数据资源、数字技术的发展,“数字经济”专业强势破圈,在2022年超过人工智能,夺得新增数量的桂冠。

◆高新工科回归

除了上述交叉学科外,值得注意的是,近几年高新技术产业的发展,带动了工科专业的“复苏”。最典型的是“集成电路设计与集成系统”专业。

早在2010年,深圳大学最先开设该专业,但十年来一直不温不火,仅有极少数学校开设该专业,直到2019年新增该专业的学校数量都为个位数。

相关人才培养的欠缺,在一定程度上也限制了产业增速。从产业发展规模来看,虽然国内集成电路产量逐年提高,但由于需求旺盛,集成电路的对外依赖度较高,还存在较大的贸易逆差。

转折点在2018年。

受中美贸易战的影响,中国更加注重集成电路产业的发展,出台多项扶持政策。

这也直接反映在近两年开设相关专业的学校数量上。此外,新能源产业、储能产业的发展,也相继带动了一系列新专业的热度。

以储能产业为例。根据CNESA全球储能项目库的统计,近两年国内储能行业发展势头迅猛,截至2022年年底,国内已投运电力储能项目累计装机规模59.8GW,年增长率达到38%,占全球市场总规模的25%,且规模还将继续增长。

相应的,“储能科学与工程”专业便在各高校兴起。例如,上海理工大学就是在2020年第一批新增该专业的学校之一,依托能源与动力工程学院,满足国内对储能领域人才和技术的需求。

◆与时俱进的“瘦身”

高校每年专业有增必有减,撤掉专业的原因有很多,包括生源不足、教育质量不高、

就业质量不佳、学校教育方向调整等。

虽然原因不一,但在一定程度上也反映了社会发展的大方向——“定位更具体、培养更聚焦”。

从近12年数据来看,高校对管理类专业的调整最为频繁。例如,“公共事业管理”和“信息管理与信息系统”,是被最多学校撤掉的两大专业,且还处于上涨趋势。

许多网友调侃,在部分学校,管理类专业的授课内容太过空泛,核心课程缺乏竞争力,导致培养出来的学生缺少明确的就业方向与专业技能。

从专业的交替来看,这几年高校管理类专业“化虚为实”的改动也在进行。例如,2020年新增的“养老服务管理”、2021年新增的“创业管理”、2022年新增的“慈善管理”和“自然资源登记与管理”等,都将管理专业的知识与更为具体的行业相结合。

◆上海高校发力“工学”

上海近12年高校专业变化趋势也十分明显——不断探索新学科,建立、突出高校自身优势特色。

若根据教育部第四轮学科评估情况来看

(以A+学科占比),上海高校的优势集中在人文社科、医学与管理学上。

而“工学”是目前上海高校发力的主要方向。不仅在新增专业总量上远超其他学位,也是全国较早涉足人工智能、数据科学与大数据技术等新工学领域,符合国家战略发展趋势与人才需求。

上海各高校在布局学科专业时,也以发挥自身特色为主,分类、分项协调发展。例如,同济大学在近12年来不断壮大工程类专业,在累计新增的22个专业中,超过30%为工程类专业,包括能源与动力工程、材料科学与工程等。

而在医学类享有多项A+学科的上海中医药大学,也在2019年将人工智能与医学结合,开设智能医学工程专业,发挥自身优势。

根据世界经济论坛发布的最新报告——《未来工作2023》,至少在未来的5年内,人工智能都将会是影响行业、就业的关键要素。而从目前数据来看,国内高校专业变迁与当下主流趋势吻合,基于人工智能的发展,实现跨领域、跨学科的交叉融合,促使更多的新工科、新医科、新农科、新文科的涌现。

本报综合消息

求职被盘问“婚育”,性别歧视何时休



就业是最基本的民生,一头连着万家灯火,一头系着发展大局。促进高质量充分就业,必须营造公平的就业环境,为每一位劳动者提供平等的就业机会。

然而,在实际招聘过程中,不少求职者仍面临不同形式的就业歧视:“只要男性”的性别歧视;拿985、211学校作为硬性条件的学历歧视;不招传染病患者、病原携带者的健康歧视;只招35岁以下人员的年龄歧视等等。

为了保护劳动者的公平就业权益,我国劳动法规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利,劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。相关部门多次发文,严禁招聘中含有歧视性内容。一些用人单位转而采取更加隐蔽的方式,将求职者拒之门外。

这些隐形的就业门槛,打击了求职者的自信心,侵犯了个人平等就业的权利,破坏了就业市场的公平竞争环境。

不久前,即将硕士毕业的张岚岚在招聘平台上,向沈阳一家互联网企业销售岗位投递简历后,收到婉拒的回信:“温馨提示,该岗位工作强度大且需要临时加班、出差,较适合男性。”

“这种隐晦暗示和‘仅招男性’有啥区别?”随后,她向该招聘平台投诉称遭遇就业性别歧视,却被平台驳回,原因是“证据不足”。

记者采访发现,很多用人单位不会公开表示只招男性,而是转为隐晦地暗示女性入职、工作、晋升过程中的困难,甚至打听婚育状况,使得就业性别歧视由明转暗。而要破除对女性的就业歧视,还需要建立生育成本社会化分担机制,为女性打造更包容更友好的就业环境。

隐晦“考察”婚育情况

在和宿舍同学聊起求职情况时,张岚岚发现大家都被委婉地问到过婚育状况:“结婚了吗”“刚毕业应该还没生孩子吧”“要二胎吗”……有同学被要求填写包含配偶及子女的家庭关系,还有同学被提示“单位只有

男性值班室”。

事实上,像张岚岚和女同学们这样的求职遭遇并不少见。前不久,智联招聘发布了一份3.9万名职场人士参与的《2023中国女性职场现状调查报告》显示,61.1%的女性在求职中被问婚育状况,远高于男性的21.5%。

记者了解到,一些用人单位在招聘启事和招用环节虽没有限定性别,却在面试等过程隐晦地“考察”女性求职者的婚育情况,并以此作为其能否被录用的重要因素。

“门槛”不仅存在于求职时期,还贯穿于女性职业生涯的不同阶段。什么时候结婚、生小孩?都成了女性在职场中难以回避的问题。《报告》指出,相较于男性,婚育是女性职业发展的一大障碍,尤其是育龄女性。

谈到职场妈妈面临的晋升障碍,刘淑君觉得自己很有发言权。从事会计工作的她,连续3年被评为部门优秀员工。而从职员晋升至副部长,她花了11年时间,部门其他同事“基本干3年到5年就会获得升迁机会”。

在刘淑君生育第一个孩子休产假时,公司就着手招新人接班,使得她产假没休完就匆匆返岗。“公司总觉得我孩子小需要照顾,迟迟不给晋升。”直到小儿子3岁后,她的晋升才被提上日程,但公司同时给出附加条件,要求“工作时间尽职尽责,非工作时间也可应酬和工作”。

隐形增加维权取证难度

一直以来,我国高度重视妇女就业工作,通过不断完善法律法规、出台政策措施,保障妇女平等就业权益。

劳动法和就业促进法明确规定,“妇女享有与男子平等的就业权利”“不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准”。新修订的妇女权益保障法更是归结了5类易发生的就业性别歧视行为并加以禁止,包括除个人基本信息外,不得进一步询问或调查女性求职者的婚育情况,不得将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件等。

法律层面如此重视且规定细致,为何用人单位的性别歧视行为依然不绝?

“上岗前说好适岗3年,不到半年就生娃,3年生俩。”记者从工作13年的HR陈勇口中,听到了来自企业方面的压力。他认为,女性就业歧视主要原因是,企业认为女职工会因生育“耽误”更多时间和精力,降低工作参与度和劳动效率,无形中增加了用工成本。

投诉被驳回后,张岚岚没再继续申诉。虽然人力资源工作人员电话沟通中明确表示“只招男性”,但她没有录音留证,“仅凭邮箱回信,有些证据不足”。隐形的就业歧视增加了劳动者取证难度,加上多地对这一行为惩处机制不健全,在一定程度上加剧了就业性别歧视。

辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平表示,现行的女性就业权益保障相关条文分散在妇女权益保障法、劳动法、就业促进法中,缺乏保障实施机制,“虽然可以用侵犯名誉权来起诉存在性别歧视的用人单位,但由于维权成本的问题,实践中并不容易实施。”

构建生育友好的就业环境

针对就业性别歧视行为,一些省市明确了行政处罚标准。今年初,北京市人社局印发《北京市人力资源社会保障行政处罚裁量基准表(涉及妇女权益保障法部分)》,明确用人单位在招录(聘)过程中,以性别为由拒绝录(聘)用妇女,最高可处五万元罚款。

在陈勇看来,显性的就业歧视较易识别,惩处起来也有效果,而对隐性侵权行为,“仅靠加大惩处还不能解决问题”。

“对用人单位尤其对中小微企业来说,追求的无外乎员工队伍稳定,降低经营风险。相关部门在加大对就业歧视行为惩处力度的同时,还应考虑到企业利益诉求,通过政策引导其规范用工。”陈勇建议奖罚并用,对严格落实女性平等就业权的企业加以奖励,或给予税收优惠、房屋租赁等方面政策倾斜,提高企业招用女职工的积极性。

一些用人单位总觉得招聘女职工会增加负担。而上述《报告》显示,不少职场妈妈比其他职场女性更拼,48.5%的受访职场妈妈每天工作9小时以上,高于未婚女性的34%、已婚未育女性的39%。54.7%的受访女性认为,推动性别平等的核心要素是“企业和社会对生育负担的承担”。

孟宇平认为,要纠正和防止就业性别歧视,还应建立合理的生育成本分担机制,一方面政府部门要切实担负起保障生育公共服务供给的主体责任,加大对托幼机构的建设力度,帮助女职工在工作 and 家庭之间做好平衡,提升就业竞争力;另一方面通过财税补助政策、扩大生育保险覆盖范围等渠道,适当分担用人单位承担的生育成本,进而为女性求职者营造公平就业的良好氛围和环境。(部分受访者为化名)

本报综合消息