

硕士研究生就业问题探析

姜 飞, 李树荣, 孙 静

(中国石油大学 信息与控制工程学院, 山东 东营 257061)

[摘要] 随着高校招生规模的不断扩大, 硕士研究生的就业形势越来越严峻, 造成这种现状的原因主要有研究生教育规模的过快发展、高校研究生培养体制滞后、用人单位观念的变化以及研究生的就业心态等。要破解硕士研究生的就业困局, 就要求政府、高校、用人单位和研究生自身形成合力, 共同努力, 形成全社会关注就业、推进就业的局面。

[关键词] 硕士研究生; 就业现状; 对策

[中图分类号] G643 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-5595(2009)06-0109-(04)

自1999年中国高校扩招以来, 硕士研究生数量保持着高速增长的势头, 研究生教育事业也取得了长足的发展, 但与此同时, 硕士研究生在求职过程中已经不再是“皇帝的女儿不愁嫁”, 而是不得不面对的严峻的问题。

一、硕士研究生就业现状

(一) 整体就业率呈下降趋势

在全国范围内, 硕士研究生就业率下降已经是不争的事实(国内部分省份研究生就业率统计情况见表1)。2008年6月, 江苏省教育厅向媒体通报的统计数据表明, 该省研究生就业率从2004年至2007年连续四年下滑, 而湖北、黑龙江、甘肃等省也相继出现了此类报道, 在广东、吉林等省份更是出现了研究生就业率低于本科生的“学历倒挂”现象。

表1 2004—2008年部分省份研究生就业率统计 %

	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
广东省	92.31	81.72	94.37	94.62	—
江苏省	97.98	97.32	96.03	94.84	—
湖北省	95.6	93.4	90.7	86.85	92.62
黑龙江省	95.65	94.91	91.32	88.38	88.37
甘肃省	—	92.1	82.8	73.2	—

根据中国石油大学(华东)就业指导中心公布的近五年研究生就业数据(见表2, 其中2009年统计数据为初次就业率, 其余年份为最终就业率)可以看出, 在毕业研究生人数大幅增加的情况下, 中国

石油大学(华东)虽然每年仍能保持较高的就业率, 但就业优势明显有所下降, 就业形势日趋严峻。

表2 2005—2009年中国石油大学(华东)研究生
就业情况统计

年份	2005	2006	2007	2008	2009
毕业研究生总人数	373	539	1053	851	953
就业研究生总人数	367	523	894	751	805
研究生就业率(%)	98.39	97.03	84.9	88.25	84.47

(二) 就业行业和地域流向有所改变

从就业的行业来看, 作为多年来研究生主要就业领域的高校、科研院所、国有大中型企业等用人单位的需求增长速度与研究生数量增长不匹配, 研究生就业重心开始流向中小企业, 从而呈现多元化分布, 以《浙江大学报》(网络版)公布的数据为例, 浙江大学2006届、2007届、2008届可分毕业研究生流向各类企业的比例为48.28%、53.44%和60.00%, 有明显的上升趋势, 而2008届毕业研究生进入科研机构、机关和医疗机构的比例, 与2007届相比均有一定程度的下降; 从就业地域来看, 硕士研究生的主要流向仍然是东部沿海地区, 地区流向失衡现象依然严重, 但是已经出现就业地域由大城市和东部地区向中小城市和中西部地区转移的趋势, 中山大学毕业研究生2004年、2005年、2006年就业流向广州、深圳、北京、上海四大城市的比例分别为

[收稿日期] 2009-04-16

[基金项目] 山东省研究生教育创新计划资助项目(SDYY08020)

[作者简介] 姜飞(1982-), 男, 山东文登人, 中国石油大学(华东)信息与控制工程学院助教。

77.15%、70.53%和71.59%,而流向西部地区、省内和省外其他地区的比例呈上升趋势,见表3。

表3 中山大学2004—2006年研究生就业地区流向

	%		
年份	2004	2005	2006
广州	63.27	59.12	58.29
深圳	9.10	8.24	10.31
北京、上海	4.78	3.17	2.99
西部地区	2.24	3.40	2.89
省内其他地区	10.42	12.05	12.32
省外其他地区	10.19	14.02	13.20

数据来自: <http://www.docin.com/p-400613.html>

(三) 不同专业就业难易度不同

专业也是影响研究生就业的明显因素。现实表明,如果专业竞争力不强,即使是名牌大学的毕业生,可能也找不到理想的工作。总体来说,在就业市场上,对应用型专业需求较大,这些专业的研究生要比从事理论研究和人文社科等相关专业的研究生更受用人单位的欢迎,因而也更容易就业。这些专业包括:通信、电子、机械等等,而诸如工商管理、中文、历史等人文社科类专业则较难就业。^{[1]145-148}

(四) 女硕士就业难

所谓“就业难”并不是说女硕士找不到工作,而是指与专业相同、情况相近的男硕士相比,女硕士择业时间相对较长、就业满意程度相对较低。一些用人单位“宁要武大郎,不要穆桂英”,认为再好的女生也比男生“略逊一筹”。由于机会的不均等,女研究生就业总体情况呈现出“门槛高、机会少、待遇差”的现象,从而成为研究生就业时一个最为尴尬的群体。^{[2]8-13}

二、硕士研究生就业现状成因分析

(一) 研究生教育规模的过快发展

根据教育部《2007年全国教育事业统计公报》公布的数据,2007年全国招收硕士研究生36.06万人,而在1998年硕士研究生招生规模仅为5.75万人。高等教育的连年持续扩招导致了硕士研究生人数的跳跃式增长,而与研究生人数的快速增长形成鲜明对照的是社会对于硕士研究生的需求并没有明显增加,这种供需失衡现象导致了研究生的就业竞争日趋激烈。

(二) 高校的硕士学位点设置、研究生培养体制和管理模式明显滞后

1. 高校在研究生学位点和专业设置等方面未能贴近社会需求,缺乏针对性与灵活性

一些学校在传统学科上的基础雄厚,扩招比例和规模也就相对较大,而一些适应加入WTO后经

济发展需要的新兴学科,却由于师资力量不足而无法大量招生,与社会需求严重脱节,从而造成毕业生就业时专业结构性矛盾凸现。

2. 现行的研究生培养体制亟待改革

当前中国的研究生培养主要借鉴了欧洲模式,以培养研究型人才作为主要目标,而单一的研究型人才显然无法满足高校、研究机构和企业的需求。单一化的培养目标与多样化的社会需求之间的矛盾造成了研究生培养环节的制度设计缺乏针对性,操作实践失去有效性。其结果是培养出的人才没有特色,缺乏市场竞争力。^{[3]17-19}当前,尽管中国的学位类型中包含工程硕士等偏重实践性的专业学位,但招生人数还远远不够。

3. 高校的研究生就业指导环节薄弱

由于多年来研究生总体就业形势较好,高校对研究生就业指导工作的重要性认识不足,研究生就业指导工作体系无论在制度建设、岗位设置方面还是在实践经验方面都尚显不足,大多是照搬本科生就业指导的经验,没有形成针对研究生特点的就业工作体系。

(三) 用人单位观念的转变

随着中国全球化程度和经济体制改革的加深,用人单位的观念更加务实与理性,高学历人才消费虚热明显降温。用人单位招聘不再“唯学历是用”,而是以实际岗位需要为主,由“重学历”转向“重能力”,很多本科生能胜任的岗位都不再使用研究生,使研究生的就业优势逐步丧失,而且由于金融危机对全球经济的冲击,研究生面对的就业环境进一步恶化。

(四) 硕士研究生自身的不足之处

硕士研究生较本科生而言,求学过程的花费以及机会成本都很高,因此对于工作的心理预期值也就较高。在择业过程中,研究生往往缺乏对自身科学客观的评价和理性的分析,对就业形势也认识不足,大都把理想职业的标准定位为待遇好、收入多、工作稳定、社会地位高,而就业倾向的集中也导致了研究生就业在经济发达地区和热门职业出现局部过剩的情况。

此外,由于女研究生毕业时恰好处于结婚和生育的高峰期,往往需要分心兼顾家庭、承担家务等,很难全身心投入工作,且男女精力也有较大的差异。这在客观上造成用人周期变相缩短,人力资源“隐性浪费”,所以用人单位在录用女研究生时通常会有所顾忌。虽然《劳动法》第12条明确规定不允许就业歧视,国家也三令五申要求用人单位在招聘时

不得以性别为由拒绝女大学生、女研究生,但偏见还是客观存在。^{[2]8-13}

三、硕士研究生就业的对策与建议

硕士研究生目前的就业困境是由多方面原因造成的,要想解决这个问题,就需要政府、高校、用人单位和研究生自身的共同努力。

(一)政府应加强对研究生招生的宏观调控,调节研究生供需平衡,制定和落实鼓励政策和相关法律法规条文,合理引导毕业研究生的就业流向

1. 政府应通过宏观调控调节研究生供给量与社会需求量之间的平衡,缓解就业压力

从国家宏观角度来看,解决研究生就业问题在理论上只有两个途径:一是减少研究生的供给量,二是扩大研究生的社会需求量。减少供给量,也就是减少研究生的就业人数,最根本的方法还是控制研究生的招生人数,使得每年毕业的研究生人数基本上适应当年的需求。而扩大研究生的需求量,也就是说社会对研究生的需求要足够多,要比目前的需求大。那么社会怎样才能容纳更多的研究生呢?首先从求职者的角度看,要明白研究生是怎样一个劳动群体。研究生的必备特征,第一应具备高精尖的技术,第二要有深厚的理论功底。因此,相应的社会要求就是必须有需要高附加值、高技术且有深厚理论功底的人才的用人单位。从这个意义上讲,国家必须调整经济结构,增加技术密集型、资本密集型、高附加值的产业;还必须支持真正意义上的科学研究事业。具体努力方向如下:一是加强国家创新体系的建设;二是继续推进科研机构改革;三是加强科技中介机构建设;四是加大国家和全社会的科技投入;五是采取更加积极和灵活的激励政策,推动科技创新的科技成果转化;六是支持真正意义上的科学研究事业和人文学科事业。^{[1]145-148}

2. 合理引导毕业研究生的就业流向,促进高学历人才的合理布局

虽然目前硕士研究生在局部地区和热门行业有过剩现象出现,但从全国范围来看,中西部地区和中小企业对硕士研究生尚有大量需求。为此,政府不仅要制定相应的优惠政策,为跨地区应聘的研究生提供落户的便利,简化有关手续,而且应该树立正面典型,加强教育和引导,吸引研究生流向中、西部地区,鼓励研究生到基层和中小型企业就业,更要加大监管力度,将已有的优惠政策落到实处,解决研究生的后顾之忧,从而促进高学历人才的合理布局,保证区域经济的协调发展。

3. 制定相关法律法规,完善社会保障体系,保证

就业公平

面对就业过程中的性别歧视问题,政府需要制定相关法律维护女性公平就业的权利,明确各类用人单位在招聘时对女性歧视的法律责任,也可以借鉴挪威、瑞典等国的作法,通过立法对女性从业者达到一定比例的企业在税收上予以一定的优惠,从而鼓励企业吸纳女性就业,帮助女性摆脱就业弱势。此外,政府应考虑完善女性生育保障机制,并将其纳入整个社会保障体系,尽快制定全国统一的生育保险法律,在有效扩大生育保险覆盖范围的同时提高其规范化程度,从而有效化解企业面对的生育成本,解决企业的后顾之忧,切实保障女性的平等就业权。

(二)高校应以市场为导向调整学位点与专业设置,确立多元化的研究生培养目标,重视专业学位硕士生培养规模的扩大,加强对研究生的就业指导工作

1. 高校应以市场为导向调整学位点和专业设置,优化人才培养结构

在高校扩招和金融危机的新形势下,高校需要对自身所承担的任务和在社会发展中所处的地位有明确的界定,树立以市场为导向的人才培养意识,在对基础学科和重点学科实行倾斜措施的同时,理性分析社会需求,提高办学的前瞻性,及时调整学位点设置,优化专业学科建设。据教育部网站公布的消息,教育部与有关部门积极研究出台了有关政策,要求高校加强对紧缺型人才的培养,在2009年硕士研究生招生工作中,适当增加工学类、环境保护类、农林类、地矿类等学科专业的招生规模,力求优化人才培养结构,积极应对就业困境。

2. 高校应确立多元化的研究生培养目标,扩大专业学位硕士研究生的培养规模

对于全日制普通研究生,高校应确立多元化的培养目标,在坚持精英教育办学层次的基础上,突破单一的学术型、研究型人才培养目标,而从社会需求、学科发展和学生个性差异出发来构建多样化的人才培养体系,确立研究型、复合型、应用型并存的多元化人才培养目标。^{[3]17-19}与此同时,要增加现有专业学位招收全日制研究生的规模,专业学位研究生相对普通研究生更突出专业性,以研究实际问题为导向,以就业为导向,有利于培养出有较好理论基础的应用型研究人才、提高硕士研究生在就业市场中的竞争力,这是研究生培养的一种有益尝试。

3. 高校应进一步加强研究生就业指导工作与校际就业合作

高校应该建立专业的研究生就业指导队伍,积

极邀请政府官员,工商界、教育界人士,研究生导师及不同专业的成功校友举办各种就业专题讲座、咨询会,与研究生进行面对面的交流,帮助研究生全面了解就业政策和当前就业形势,更好地掌握实用的求职技巧;充分利用网络资源的便利,完善研究生就业信息网的功能,让就业信息网成为研究生展示自我的平台和用人单位认识、了解研究生的重要途径;发挥高校的教育资源优势,与各地校友会进行联动,及时为硕士毕业生提供最新的就业信息;组建具有专业水准和实际指导经验的心理咨询队伍,为毕业生提供就业心理咨询服务,帮助研究生减轻就业焦虑心理,解决就业过程中出现的心理问题,形成良好的就业心态;打破校际间的就业信息壁垒,建立“校际就业联盟”,不但能实现学校间的就业信息资源共享,拓宽研究生就业信息来源,更加有效地实现用人单位需求与毕业生供给的对接,而且由于各校办学特色和专业差别明显,联盟学校的学生资源也能够被充分地发掘和利用,从而实现共赢。

此外,除了对应届毕业生进行相关就业指导外,从入学之初就需要对硕士研究生加以引导,让研究生了解就业现状,提早进行准备,增强应对就业市场的主动性。

4. 高校应充分发挥导师的作用,对硕士研究生提供全程化的就业关注

在读研期间,导师会给予硕士研究生学业与生活方面的指导和帮助,对研究生的科研水平、工作能力和性格特点比较了解,导师在为研究生制定培养计划、选择研究课题时,要做到因材施教,充分考虑到不同研究生的特点和相关课题经验对研究生就业的促进作用,同时,还应主动为研究生提供现场实习与社会实践的机会,帮助研究生积累社会经历和工作经验,力求学以致用。在通常情况下,导师与本专业研究领域的相关部门能够建立相应的联系,拥有许多社会关系和良好的信誉,这些都是可以利用的就业资源,如果导师能够向业内单位推荐优秀的硕士毕业生,就有助于研究生找到更为理想的就业岗位,更好地发挥自身的优势和特长。

(三) 用人单位应加强校企合作,实现优势互补,促进共同发展

社会各用人单位应加强与研究生培养部门的沟通,积极寻求校企合作,高校可按照用人单位的要求,对专业学位硕士研究生和部分应用型硕士研究

生进行“订单式”培养,用人单位对合格的毕业生实行直通式就业。这样一方面为用人单位提供人力支撑,有效解决了企业发展所需要的既有较高理论基础,又有较强技能水平的技术应用型人才;另一方面也为研究生提供了良好的实践锻炼场所,协助研究生掌握处于发展前沿的生产技术,增强硕士毕业生适应劳动力市场变化的能力,有效拓宽研究生的就业途径,实现“高校培养人才,企业储备人才,学生顺利就业”的三赢目标。

(四) 硕士研究生应积极进行职业生涯规划,树立正确的择业观念,积极应对就业困境

对于硕士研究生而言,职业生涯规划不但是其解决就业问题的方法,更是其自身发展的需要。职业生涯规划不仅是简单的学习目标、职业理想、职业计划,还包括达到最终职业目标的步骤、途径、方法等。研究生要做好职业生涯规划,首先,要充分了解自身的兴趣特长和性格气质,对自己进行科学的定位,对所学专业的就业前景有清楚的认识;其次,要从个人的长远发展出发,树立正确的职业价值观,根据自身的情况和当前的就业环境,确立合理的职业目标;最后,需要针对职业目标进行相应的准备,广泛涉猎与自己专业相关的学科知识,拓宽专业知识面,合理安排社会实践与实习活动,提高自身的动手能力与创新能力,积极收集相关的就业信息,注重职业技能和求职技巧的学习,通过参加各类培训取得行业从业资格证书和驾驶证等实用技能证书,提升自己的就业竞争力,并根据自身的发展情况和环境的变化不断对职业目标进行修正。职业生涯规划不仅有助于硕士研究生明确学习目标、调整择业心态、寻找自身发展与社会环境的最佳结合点,而且对于促进硕士研究生综合素质的提高和自我价值的实现也有着重要的指导意义。

[参考文献]

- [1] 曹麒麟,吴宇. 研究生就业的供需矛盾与对策研究[J]. 绵阳师范学院学报, 2008, 27(3).
- [2] 李海萍. 研究生就业市场壁垒及其消解[J]. 学位与研究生教育, 2007(4).
- [3] 任国荣. 硕士研究生就业难原因与对策[J]. 人才开发, 2007(11).
- [4] 方斌. 女研究生就业“难”新探[J]. 学位与研究生教育, 2006(4): 60-63.

[责任编辑:夏畅兰]