

地方院校研究生就业现状分析及质量提升建议^{*}

——以广东工业大学2014—2018届毕业研究生为例

王舒书 唐建伟 孔祥君^{**}

(广东工业大学,广东 广州 510520)

摘要:基于广东工业大学2014—2018年毕业研究生的就业数据,从就业规模、就业结构、就业去向、就业地区、就业行业以及总体就业率等方面着手分析研究生就业状况。目前研究生就业仍存在职业生涯规划教育缺失、就业供需间存在偏差以及相关政策不完善等问题,应从完善研究生就业教育机制、搭建产学研合作平台以及强化研究生就业政策制定和落实3个方面着手提升研究生的就业质量。

关键词:地方院校;研究生;就业现状分析;质量提升建议

中图分类号:G640

DOI:10.19789/j.1004-9398.2020.05.016

0 引言

促进高校毕业生就业,特别是属于高层次人才

的研究生就业,是实施科教兴国战略和人才强国战略的重要举措,也是全面建成小康社会的重要推力。随着高校研究生招生规模的逐年扩大,研究生的就业问题越来越受到社会各界的关注。相较于本科生与专科生而言,研究生属于高层次人才,其就业问题更复杂。

近年来,不同研究者从不同角度出发,探讨研究生就业问题。借鉴经济学的问题分类方式,王琦与许艳丽^[1]从一般性、结构性以及个人选择性3个角度分析研究生就业问题,并给出了相应的对策;侯士兵等^[2]从就业效率的角度,探讨了“导师工程”制度对研究生精准就业的作用;贾挚^[3]考虑到研究生群体就业优势逐渐趋于平庸化,从转变培养思路等多个方面探讨硕士研究生就业质量提升路径;范先佐等^[4]利用演化博弈理论研究了在“双一流”建设背景下,研究生就业仍然存在过度教育问题;张杨^[5]从家庭资本与就业认知的思路出发,讨论了家庭因素在研究生就业选择过程中所起的作用;李国

章与鲍金勇^[6]分析了影响研究生就业的主要原因,并根据研究生群体的不同,针对性地给出就业指导;谢懿真等^[7]基于农林院校研究生,分别从毕业生结构组成、就业率、就业行业分布、单位性质和就业地域等角度切入,分析其就业存在的问题,并有针对性地给出了相应对策;段又菁^[8]就全日制专业学位研究生进行调查研究,提出了行之有效的对策;肖伟与张琴^[9]基于民族院校教育学研究生,认为培养单位需进一步完善培养方案,以有效地增强其就业竞争力;初景利等^[10]从多个方面分析现阶段用人单位对图书情报专业研究生核心竞争力的评价,并从如何提升该专业研究生的角度给出相应建议;罗兰与王柏^[11]从校方层面出发,探讨了工科研究生如何使其自身优势充分发挥,以提升研究生就业核心竞争力,实现高质量就业;于菲等^[12]对全国毕业研究生进行抽样调查,并从3个方面对我国研究生的就业现状进行了实证分析;李涛与沈聪伟^[13]从提高研究生就业质量出发,结合90后研究生的特点,建议对研究生就业指导课程进行合理设置。

广东工业大学是一所以工为主、文理经管文法艺结合、多科性协调发展的省属重点大学,是广东省高水平大学重点建设高校。学校高度重视大学生就业创业工作,以“更加解放的思想、更加开放的姿态、更加创新的体制机制、更加勤奋务实的工作作风,集聚海内外创新人才,多模式构建创新平台,营造创新氛围,培养创新人才”的发展思路,全面实施研究生拔尖创新人才培养计划、

收稿日期:2019-12-25

^{*} 广东省研究生教育创新计划项目(2015JGXM-MS20);广东工业大学“大德育工程”项目(281201034);广东工业大学校青年基金项目(17QNYB023);广东工业大学学生工作研究课题(2019XG27)

^{**} 通信作者:1659598587@qq.com

研究生优质生源“千苗计划”和强师工程等重大战略,致力于为社会输送优质的专业型人才。

学校秉承“与广东崛起共成长,为广东发展做贡献”的办学理念,不断创新人才培养模式,始终坚持“与广东地方经济产业发展无缝对接,培养高素质创新人才”的工作宗旨,以生为本、紧扣社会人才需求,把创新创业教育全面融入教学全程,协同构建多维一体的就业创业指导与职业生涯辅导体系,倾力打造个性化精准匹配的就业服务平台,逐步推进“互联网+就业”的工作新模式,努力提升学生的创新和创业能力,力求学生、用人单位和社会 3 方满意。学校注重构建科学的工作评价与反馈机制,注重建立就业与人才培养良性互动的长效机制。本文以广东工业大学为例,在整理近年就业数据的基础上,对该校研究生就业现状进行分析,探讨研究生就业所面临的问题,针对性地提出对策与建议。

1 2014—2018 年研究生就业基本情况

使用的数据来源于 2014—2018 年的广东工业

大学毕业生就业质量年度报告。为分析研究生的就业现状,因此剔除报告中本科生的相关数据。

1.1 就业规模、结构和总体就业率

1.1.1 毕业研究生规模

2014—2018 届毕业研究生人数分别为 1 090、1 113、1 208、1 376 和 1 314 人。比较可知,该校毕业研究生人数逐年保持一定的增长量,说明其研究生办学规模正呈逐年扩大的态势。其中,与 2016 届人数相比,2017 届毕业研究生增长了 15.56%,是增长最快的一年。

1.1.2 毕业研究生学院结构

本校 2014—2018 届毕业研究生分布在 15 个学院,各学院毕业生人数分布情况如表 1 所示。连续 5 年人数占比前 5 位的学院依次是机电工程学院、自动化学院、材料与能源学院、管理学院和计算机学院,占该校毕业研究生总人数的 60.00% 以上。绝大多数学院的毕业生人数呈逐年增长的趋势。其中,管理学院 2017 届的毕业生人数较上一年增长超过 100.00%,这得益于该校获得会计专业硕士办学资格。

表 1 2014—2018 届毕业研究生人数的学院分布(人)

学院	2014 届	2015 届	2016 届	2017 届	2018 届
管理学院	95	76	67	140	101
自动化学院	214	203	216	231	210
机电工程学院	200	218	221	242	280
计算机学院	81	96	111	127	137
艺术与设计学院	49	59	67	69	70
土木与交通工程学院	71	85	82	98	92
信息工程学院	88	89	99	123	73
材料与能源学院	100	95	106	103	105
轻工化工学院	80	91	102	93	87
经济与贸易学院	0	0	6	5	9
物理与光电工程学院	29	26	27	27	30
应用数学学院	26	22	21	23	21
环境科学与工程学院	44	53	65	71	68
政法学院	0	0	3	5	2
建筑与城市规划学院	13	0	15	19	19
全校	1 090	1 113	1 208	1 376	1 314

1.1.3 就业率发展趋势

2014—2018 届毕业研究生就业率分别为 99.08%、98.74%、99.17%、99.56% 和 98.10%。可见广东工业大学研究生总体就业情况良好,就业率一直保持在较高水平,实现高满意度就业。受经济

下行压力的影响,2018 届毕业生就业率最低(98.10%),但也维持在 98.00% 以上。

1.2 毕业生薪酬水平

根据第 3 方机构对该校历届毕业生开展的就业质量调查显示,2014—2018 届毕业研究生就业平

均薪酬分别为 5 716、5 722、6 788、7 085 和 8 057 元。该校毕业研究生薪酬继续保持增长态势, 年增长率约为 5.51%。一方面是社会经济向好发展起的带动作用;另一方面更是该校注重研究生的培养,使得人才培养质量不断提升。值得一提的是,该校毕业生在 2018 年的薪酬水平首次突破 8 000 元,这也充分说明了各用人单位对该校研究生生源质量的充分肯定。

1.3 人才的“高、精、尖”方向发展

根据教育部和教育厅有关毕业去向的分类,毕业去向包括机关、部队、党群及政法系统、事业单位、企业单位、其他就业形式(包括西部计划、三支一扶、科研助理、选调生、自主创业和自由职业等就业形式)、升学、出国(境)和未就业。由图 1 可知,升学和出国(境)的占比由 2014 届的 2.75% 上升到 2018 届的 6.01%,上升幅度为 218.62%,说明该校培养的人才逐渐向“高、精、尖”方向发展。

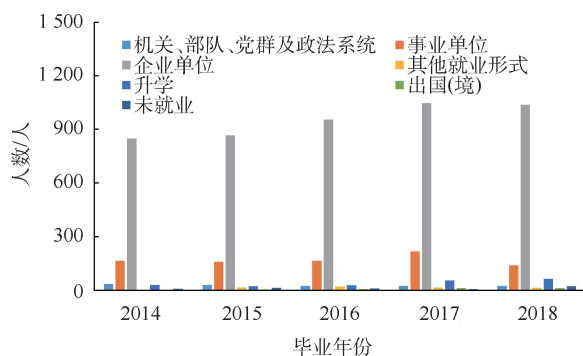


图1 2014—2018届毕业研究生毕业去向

1.4 持续为工科行业输送智力支持

该校毕业研究生的行业去向情况如图 2 所示。制造业和信息传输、软件及信息技术服务业依旧是该校毕业研究生主要的行业流向,连续 5 年占近 50.00% 以上,充分体现了该校工科院校的优势,为广东乃至全国高新技术产业的发展提供了有利的智力支撑。另外,金融业也是该校毕业研究生就业增长较多的行业,近 2 年增长了 2.29%。

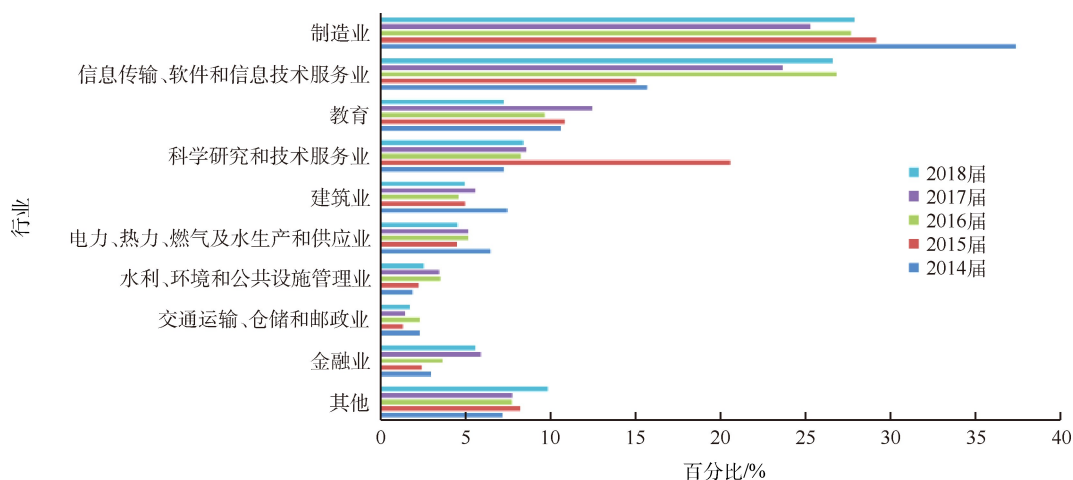


图2 2014—2018届毕业研究生就业行业分布百分比

2 研究生就业所面临的问题和挑战

2014—2018 年来,广东工业大学的毕业研究生在规模不断扩大的情况下,其就业率一直能保持较高水平,且薪酬水平稳步提升。同时,毕业研究生有“高、精、尖”方向发展的趋势,并持续为工科行业输送智力支持。然而,现阶段研究生就业依然面临诸多问题及严峻挑战。

2.1 研究生就业教育重视程度不够,职业生涯规划教育缺失

目前,绝大多数高校的本科就业指导课程体系均已相对健全。而对于研究生的就业指导,其与本

科的完善架构体系相比存在较大的差距。这集中体现在就业意识培养、职业生涯规划、职业技能提升和实习及就业机会的提供等方面^[14]。事实上,多数高校针对研究生的就业指导课程开设相对较少,一些高校甚至没有开设课程;多数高校研究生的就业体系还不够健全,其在研究生培养过程中多看重发表论文的质量与数量,对研究生就业方面的指导较少^[15]。此外,多数研究生在本科阶段通常将自己的职业规划定位为升学,未经历求职择业过程,致使其就业意识相对淡薄,就业能力也相对较弱。

研究生教育作为高层次人才培养教育,更多是

培养科研技术人员. 绝大多数负责研究生就业的工作人员虽熟悉就业指导理论、职业生涯规划技能, 但缺乏相应的专业知识背景; 导师在专业领域内造诣较深, 却不涉猎就业指导、职业生涯规划相关知识. 现阶段, 包括广东工业大学在内, 多数高校相对缺乏既熟悉就业指导理论又具有专业背景的指导老师, 这在一定程度上影响了研究生的就业和择业.

另外, 多数高校尚无专门的研究生就业指导部门, 其往往与本科生一起归入就业指导中心. 事实上, 这样的做法是不科学的, 容易导致因机构设置、人员编制的限制, 就业帮扶、毕业追踪无法有效开展. 对于广东工业大学, 大部分下属的二级学院只能追踪到毕业研究生的首份工作信息, 这使得高校无法了解研究生的职业道路, 导致就业指导工作未形成一条完整的信息反馈链, 既无法持续性地获得毕业研究生的就业、择业情况, 也无法为其精准化地推送就业信息^[16].

2.2 研究生教育与产业融合不够, 就业供需间存在偏差

我国高层次人才教育的最终目的是为社会输送高质量、高水平的科研技术人员, 为中国科技发展做出贡献. 产业发展在高层次人才培养过程中参与度缺失, 高校对行业产业发展所需人才的需求不了解, 就业供需双方没有互动交流, 导致社会需求与高校高层次人才的培养没有实现有效对接, 就业供需之间存在偏差. 造成这一偏差的主要原因是多数高校现阶段所设立的专业课程未能使学生获得从事相关行业所需的知识与技能, 即高校与产业行业存在脱节. 事实上, 高校研究生教育是为了给产业行业发展培养高水平技能型人才, 然而相关行业却未能及时反馈其对人才需求的基本要求与条件, 造成高校与行业界之间的供需偏差加剧, 影响了研究生就业. 另外, 高校研究生就业工作缺乏跟踪-反馈机制, 无法通过评估研究生就业质量调整研究生招生、培养方案, 导致研究生教育培养无法与产业相融合, 就业供需间存在偏差.

因此, 高校人才输出与用人单位人才接纳不衔接、不对口问题, 是导致研究生就业难、就业满意度不高的主要原因. 与此同时, 用人单位在新员工培训及内部员工综合素质提升方面也存在一定欠缺. 错误认为高校不仅要培养教育其所需的优质研究生生源, 还要帮其培训好员工, 对激励员工继续深

造、接受更高学历教育方面力度较弱, 且尚无法满足为研究生提供实习岗位的要求.

2.3 国家相关政策不完善, 无法满足研究生的需要

研究生就业工作影响着国家经济发展. 由于我国研究生教育起步晚于本科教育, 数量和规模相较于本科生而言存在较大的差距, 致使上级部门和高校常常更倾向于关注本科生就业工作, 对研究生就业工作的重视程度仍较为薄弱. 国家和各省市关于研究生就业的政策仍不完善, 经费投入有限. 近年来, 虽然国家逐渐重视硕/博士生等高水平技术人才的培养, 也出台了一系列培养教育改革方案. 例如, 建立研究生国家奖学金、学业奖学金和国家助学金等相关制度. 但与本科或西方发达国家相比, 仍然相对落后. 研究生阶段缺乏资金投入和政策引导, 尤其是对就业资金投入的不足, 直接导致就业教育体系的建设和就业指导课程、人员配备等的设置, 远远低于本科阶段, 严重影响了研究生就业能力的培养, 不能满足研究生的需求.

创新创业教育与训练是研究生就业工作的薄弱环节. 研究生创新创业教育仍处于较低水平, 创业教育体系和科学研究不足, 缺乏政策支持、资源共享、平台支持和针对性指导. 研究生阶段创新创业训练远不如本科阶段.

近年来, 各高校实施了一系列的本科教学质量与教学改革工程, 设立了全方位的大学生创新创业训练计划项目, 项目包括校级、省级和国家级项目, 覆盖了创新训练项目、创业训练项目和创业实践项目 3 个类型. 通过实施大学生创新创业训练计划, 改革人才培养模式, 加强创新创业能力培养, 在创新的基础上, 提高大学生创新和创业能力, 大幅度提高大学生就业能力和竞争力. 研究生作为高学历的专业人才, 有系统的专业技术知识, 体系化的专业理论知识, 然而目前尚无研究生创新创业训练项目, 创新创业能力训练缺乏政策支持.

3 提升研究生就业质量的对策与建议

随着我国研究生规模的不断扩大和就业压力的不断增加, 毕业研究生就业已成为摆在高校面前的一项重要任务. 针对所面临的实际问题, 提出以下几点对策与建议:

3.1 完善研究生就业教育机制,推动研究生高质量就业

高校要不断开展研究生培养和教育改革,完善研究生培养机制,重视研究生就业教育,完善就业教育机制。一是改革研究生教育体制,将研究生就业教育纳入课程体系,建立研究生就业指导长效机制。通过相关课程和各种就业指导活动,将就业指导工作贯穿研究生教育阶段。通过职业规划培训、学业规划、求职技巧和就业来提高就业竞争力。二是建立高校研究生就业反馈机制,建立就业与招生联动机制,加强就业对高等教育的反馈作用。通过评估毕业生就业质量,调整研究生招生计划,优化专业、学科和课程设置。提高高校毕业研究生就业和高校发展水平,将高校毕业生就业与高校建设、招生计划适当衔接,评估高校毕业研究生就业和办学水平。同时,将就业状况作为招生计划制定、质量评估、资金投入、专业设置、培训项目调整和团队考核的重要依据。三是建立以党委学生工作部为主体,专职研究生辅导员为补充的就业管理模式,开展分层次、分年级和分专业的就业指导和服务工作。优化研究生就业指导教师水平,建立由导师、管理干部、就业指导和心理咨询人员组成的就业指导队伍,提供职业教育、就业指导、就业咨询和就业渠道建设等服务,为毕业生就业提供专业和有针对性的指导。通过加强就业指导教师的培训,增强就业指导教师的知识结构,开展导师的指导工作,提供职业规划理论知识的培训。对管理干部、就业指导和心理辅导专业人员进行相关专业知识的普及讲授,提升队伍的整体能力。结合研究生专业背景开展个性化就业指导和职业规划教育活动。关注毕业生的个性心理,进行职业健康评估,帮助其制定职业规划,树立正确的职业选择观念,减少职业选择的盲目性和随意性,提高就业质量和满意度。四是建立“一对一”毕业生就业援助机制。做好对贫困毕业生的帮扶工作,为家庭经济困难、就业困难的毕业研究生提供就业帮助。

3.2 依托产学研合作,搭建高校与用人单位联合培养研究生平台

高校研究生教育的目的是为企业培养优秀的、适合企业发展的科研技术人才。高校要依托生产、学习、科研与用人单位建立良好的合作关系。用人单位定期向学校提供所需人才的技能要求,学校可以完善培养机制,调整招生指标,优化课程设置,

根据企业需求设置学科,提高研究生综合素质,促进研究生就业。用人单位与高校的深度融合,有利于其招聘到最合适的高层次人才,增强企业竞争力。此外,用人单位还可以充分利用合作平台,鼓励内部员工到合作院校深造,提高专业水平,提升员工素质,优化员工知识结构,为企业创造更多价值。

作为与行业深度融合的地方工科院校,应依托产学研合作平台,积极打造高校与用人单位联合培养的研究生平台。加强与企业的联系,拓宽毕业生就业实习的实践渠道。依托国家、省、高校毕业生联合培养基地,利用各类产学研合作项目,为地方企业培养人才、对接人才和输送人才。通过联合培训,导师可以获得更多的行业经验,丰富自身的职业生涯。研究生可以获得学习机会和学习资助,提前熟悉用人单位的要求,不断提高个人素质。高校与用人单位在研究生培养方面的沟通与合作是一个双赢的过程。学校与企业应进一步深化校企合作,积极开展“校地对接、校企合作”项目,完善联合培养机制,实现互利共赢。

3.3 提高重视程度,强化研究生就业政策制定和落实

政府部门在研究生培养过程中扮演着非常重要的角色。政府要全面支持研究生教育,制定重大政策方针,明确研究生培养任务,完善研究生就业指导机制,倡导国家行动,总结有效经验,为研究生培养提供必要的资金支持^[16]。首先,要高度重视研究生就业,全面支持研究生就业教育,推进研究生教育和教学改革,加大就业教育力度,推进研究生就业教育课程建设,强化研究生就业观念;其次,政府应为研究生就业教育提供财政支持,提高教师薪酬,为研究生提供一定的就业补贴,研究生就业工作离不开顶层设计和自上而下的推进,明确发展方向,为高校研究生就业提供制度保障;最后,加强研究生校企联合培养,健全出境出国交流学习机制,出台相应政策。

总之,研究生就业工作是一项重要的工作。充分发挥政府、高校、用人单位、导师和研究生多方优势,制定并实施一系列行之有效的措施,推进高校教育理念转变,改革人才培养模式,在创新基础上提高研究生就业能力、创新能力和创业能力,培养适应国家创新建设需要的高层次创新型科研人才。

参 考 文 献

- [1] 王琦,许艳丽. 研究生就业问题分析与对策研究[J]. 广东工业大学学报(社会科学版),2005(4):4-7.
- [2] 侯士兵,蒋立峰,康健. 就业效率视角下研究生就业导师工程的机制研究[J]. 学校党建与思想教育,2017(19):83-84.
- [3] 贾挚. 硕士研究生就业质量提升途径探究[J]. 中国大学生就业,2015(8):45-48.
- [4] 范先佐,闫敏,邢泽宇. "双一流"建设下的研究生就业问题演化博弈研究:过度教育视角[J]. 现代教育管理,2018(3):98-103.
- [5] 张杨. 家庭资本与研究生就业认知:基于"211"高校的实证研究[J]. 高教探索,2018(1):88-92.
- [6] 李国章,鲍金勇. 需求视角下高校研究生就业指导模式的优化[J]. 教育与职业,2016(20):61-63.
- [7] 谢懿真,闫嘉航,王秋丽. 农林院校研究生就业现状及对策:基于9所农林类高校2015年毕业生就业质量报告的分析[J]. 高等农业教育,2017(3):94-98.
- [8] 段又菁. 全日制专业学位研究生就业现状及对策[J]. 继续教育研究,2017(5):103-105.
- [9] 肖伟,张琴. 民族院校教育学硕士研究生就业意向调查分析:以中南民族大学为例[J]. 科教文汇,2019(3):17-18.
- [10] 初景利,张颖,解贺嘉. 新时代图书情报专业研究生核心能力调查与分析[J]. 图书情报知识,2019(5):15-21.
- [11] 罗兰,王柏. 论工科研究生就业核心竞争力的提升策略[J]. 开封教育学院学报,2018(3):104-105.
- [12] 于菲,邱文琪,岳昌君. 我国研究生就业状况实证研究[J]. 学位与研究生教育,2019(6):32-38.
- [13] 李涛,沈聪伟. 加强研究生就业指导课程建设的思考[J]. 首都师范大学学报(社会科学版),2014(4):146-151.
- [14] 陈闻,梁富一. 试论硕士研究生就业能力培养[J]. 广西师范大学学报(哲学社会科学版),2009(2):94-98.
- [15] 裴光术,刘清才. 提高研究生就业效率与质量的思考与建议[J]. 思想政治教育研究,2015(2):107-109.
- [16] 付冷冷. 我国大学生就业指导工作中的政府责任[J]. 职业圈,2007(13):153-154.

Analysis of Employment Status and Advice on Quality Improvement for Postgraduates from Local Colleges and Universities ——Taking Postgraduates from 2014 to 2018 in Guangdong University of Technology as an Example

WANG Shushu TANG Jianwei KONG Xiangjun

(School of Management, Guangdong University of Technology, Guangzhou Guangdong 510520)

Abstract: Based on the employment data of graduate students of Guangdong University of Technology from 2014 to 2018, the employment situation of graduate students was analyzed from the aspects of employment scale, employment structure, employment direction, employment area, employment industry and overall employment rate. At present, graduate employment still has problems such as lack of career planning education, deviations in employment supply and demand, and imperfect policies. The quality of postgraduate employment should be improved from the aspects of perfecting the postgraduate employment education mechanism, setting up a platform for cooperation between industry, universities and research institutes, and strengthening the formulation and implementation of graduate employment policies.

Keywords: local colleges and universities; postgraduates; employment status analysis; quality improvement suggestions