

市场机制导向下博士毕业生 就业与能力提升

卿石松 著

中国财经出版传媒集团

 经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

市场机制导向下博士毕业生就业与能力提升/
卿石松著. —北京: 经济科学出版社, 2019. 10
ISBN 978 - 7 - 5218 - 0822 - 3

I. ①市… II. ①卿… III. ①博士生 - 就业 -
研究 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2019) 第 187498 号

责任编辑: 程辛宁

责任校对: 杨 海

责任印制: 邱 天

市场机制导向下博士毕业生就业与能力提升

卿石松 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮箱: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcs. tmall. com](http://jjkxcs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

710 × 1000 16 开 15 印张 230000 字

2019 年 12 月第 1 版 2019 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0822 - 3 定价: 68.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 打击盗版 举报热线: 010 - 88191661)

QQ: 2242791300 营销中心电话: 010 - 88191537

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

前 言

知识经济时代，教育是提升人口素质，进而促进经济社会持续发展的支柱。博士生教育作为国民教育的顶端，承担着科技创新和高端人才供给的双重使命。培养大量具备解决复杂问题的博士人才，对于提升国家原始创新能力，获得并维持核心竞争力具有重要意义。在国家“双一流”建设背景下，提升博士生能力素质是改进博士教育质量的题中应有之义，也是促进科技革命、产业创新和经济发展的重要举措。

我国博士生教育历经三十多年的快速发展，在招生规模上已位居世界第一。随着博士人口规模的快速扩张，学术界和产业部门对高层次人才需求的此消彼长，博士生越来越难以进入高校教师职业。博士毕业生就业领域由以往高校科研机构占支配地位，逐渐向企业等非学术部门溢出而呈现多元化趋势。使得旨在培养学术人才的博士教育目标、博士生职业准备和实际就业之间存在冲突和不匹配。尽管博士生教育和高端人才培养的社会价值毋庸置疑，但由此也引发人们对博士教育质量和博士教育目标的担忧和质疑，博士生教育如何适应经济社会发展需要引起反思和讨论。

在此背景下，博士生就业前景和就业能力是不断增长的话题。例如，博士毕业生究竟能够在何处寻找并获得就业机会，有多少博士生在学术界找到工作，又有多少在学术界外部找到与研究相关或不相关的工作？如果博士毕业生的就业去向在学术界外部，他们需要培养和具备哪些能力素质？如何培养等，以便使博士生做好在学术界内外就业的准备，并为经济社会发展做出

重大贡献。

然而，也许有人认为受过最高层次教育的博士毕业生，就业不是问题，抑或认为其能力培养与本科生等其他高等教育阶段没有不同。殊不知，在供需结构变化和学术就业市场萎缩的背景下，博士毕业后选择去哪里就业真的成为问题。再加上高层次人才市场和岗位性质的特殊性，就业市场对博士毕业生的期望和能力要求远远超出本科生和硕士研究生。这种高要求不仅仅是“系统深入的专门知识”和“独立从事科学研究工作的能力”，更体现于解决复杂问题和实际问题的能力。同时，不同部门、不同职业对博士毕业生就业能力的需求及结构可能不同，仅仅具备本领域的学术创新能力是不够的。即使在学术界内部，知识生产和科研组织形式也发生了重大转变，跨学科、跨团队合作研究变得越来越重要，从而对从事学术职业的博士生也提出新的要求。

现有文献主要从博士生、导师和教育政策等博士人才供给方角度，分析博士培养质量与科研能力提升等问题。在科研能力之外，学术职业和非学术职业都需要的可迁移技能或通用能力，以及博士毕业生的就业能力框架结构还有待深入分析。同时，关注博士毕业生就业和能力提升问题，还需要就业市场需求方及供需匹配的视角。如果没有用人单位的对比评价，无法评估博士人才培养是否与市场需求相符合，也就难以揭示博士生培养存在的问题和提出针对性措施。

鉴于此，本书从市场机制及供需匹配视角，尝试回答应该培养什么样的博士人才，以及如何培养等基本问题。具体分析博士毕业生就业去向、特征及职业准备状况，透析就业能力的内涵和结构，评估博士毕业生就业能力与市场需求之间的匹配状况。进而聚焦于博士生教育阶段，探究博士生就业和能力提升，并从利益相关者视角，阐述就业能力提升的路径，提出优化博士教育的对策建议。

博士毕业生就业水平和质量是衡量博士生教育质量的重要参照之一。来自2017年博士毕业生的就业数据表明，博士毕业生就业率较高，但博士毕业生的职业选择和就业去向呈现多元化特征。临时性的博士后岗位，企业单位的就业比重增加，不到一半的毕业生能够在高校科研机构从事学术职业。在

此基础上，聚焦学术职业，通过上海高校科研机构人文社科工作者的典型调查，发现学术抱负、工作稳定和独立自主是博士毕业生选择学术职业的主要动机。实际工作中，博士学术人员科研时间投入较多，工作压力较大，薪酬回报、职业发展等方面的工作满意度有待提高。

而对于非学术职业来说，利用来自中国等十几个国家的跨国数据，发现博士毕业生的入学动机、就业期望与实际就业不一致。单一学术目标的博士教育模式，使得博士毕业生没有做好非学术职业或替代性学术职业的就业准备。而且导师或学校能够提供的支持非常有限，博士生转而寻求其他资源，如同学、以往毕业生和校外非学术职业人士的帮助。进一步发挥博士人才的社会价值，需要拓展博士毕业生的能力素质，优化博士生职业咨询指导服务。

正因为博士就业范围不断扩大，对博士毕业生就业能力的关注已经超越科学研究能力和专业能力。在就业去向多元化背景下，具备独立从事科学研究工作的能力并不足以使博士毕业生获得职业成功。博士毕业生就业能力框架结构及技能清单涵盖专业学术能力和通用能力，二者相互联系，缺一不可。尽管侧重点不同，但不管是学术工作还是产业部门的应用型研究工作，博士生都需要具备创造性思考、提出和解决前沿问题、跨学科合作研究、数据分析技术等多项学术研究技能，以及沟通，人际交往、团队合作、项目管理，职业生涯规划等多项通用能力或可迁移技能。

来自博士毕业生（雇员）—雇主的匹配调查数据验证支持能力素质需求的广泛性。不管是科研工作还是其他替代性职业，博士毕业生都需要专业知识和研究能力，以及口头沟通、写作、团队合作、人际交往和项目管理等广泛的通用能力。然而，博士毕业生和雇主一致认为，传统的博士教育模式无法为毕业生足额提供就业市场所需的技能，如管理能力、人际交往、领导力、合作能力等。从而导致博士毕业生就业能力不足或与市场需求不匹配。在创新需求前所未有的新时代，科学研究渗透至各行各业，学术目标依然应该是博士教育的核心，但通用能力的培养应成为不可或缺的组成部分，即学术型博士教育也要重视职业能力的培养。这不仅能够让学术界外部就业的博士毕业生受益，而且也能帮助那些继续留在学术职业上的人。调整完善博士教育

目标，优化结构化课程体系，完善导师指导模式和建构支持性学习环境，是提升博士生就业能力的有效路径。

学术界内外的就业形势和环境已然发生变化，就在校博士生来说，科学研究人员和高等院校依然是主流偏好。但在学术职业抱负与现实就业需求冲突之下，部分博士生打算或愿意在企业、政府部门寻求职业机会。与已有研究所表明的那样，本书利用高校博士生调查数据，再次印证了博士生就业期望具有多元化特征。其中，博士生能力素质对其就业期望具有重要影响。主观的能力评价主要影响他们的职业取向而对工作单位偏好没有显著影响，论文发表等客观能力指标则主要与工作单位偏好相关。此外，博士生就业期望存在显著的学科、性别差异。由此可见，博士生的就业偏好反映了自己“想不想”“能不能”以及市场需求方的因素，就业期望并非完全是盲目的或不切实际的。适应经济社会需求以及帮助博士生实现个人抱负，需要调整完善博士教育目标，强调能力素质的养成，并帮助博士生做好学术界内外就业的准备。

总而言之，本书利用博士毕业生、雇主和在校博士生的翔实数据资料，通过统计描述分析、因子分析、多元回归分析等方法，诠释论证博士毕业生就业去向及特征，探究就业能力的内涵维度、供需匹配、提升路径等，丰富和深化了学术界对“培养什么样的博士人才”和“如何培养博士人才”的理解，也为优化中国博士教育目标和培养模式提供决策咨询参考，具有丰富的研究和政策启示意义。

本书研究特色与现实意义体现于：第一，内容具有系统性和创新性。研究既涉及已毕业博士人口的就业、能力问题，也有在校博士生能力和就业期望问题，并通过教育目标与实际就业的比较，博士毕业生就业能力的供需对比，在校博士生就业期望和毕业生就业结果的比较，深入理解博士就业和能力培养存在的问题与不足。第二，研究视角和对象聚焦于博士群体这一“关键少数”，拓宽了就业和就业能力问题的分析视野，推动劳动就业和人力资本问题的研究范围。以往关于青年人口就业问题的研究，主要集中于大学本科毕业生。本研究基于博士人才的极端重要性，研究博士人口学术创新能

力、综合性就业能力提升问题，重要性不言而喻。所提出的就业能力维度和框架，对于调整博士教育目标、完善博士学位资格素质标准具有参考意义。第三，观点和建议上，指出博士毕业生的学术研究能力和通用能力是相互促进相互补充的，在坚持学术能力培养为核心的基础上，也要重视通用能力的养成。并从利益相关者视角，阐述就业能力提升的路径，提出优化博士教育的对策建议。

坦率地说，博士人口的就业与能力研究涉及众多学科领域。从劳动就业和人口素质的角度来看，就业与就业能力被视为经济学、人口学等领域的话题。但深入到博士群体就业能力的测量、提升机制等，又涉及教育学、心理学、管理学等学科领域。本书尽管做了跨学科研究尝试和努力，但由于博士群体的特殊性、异质性，为这些问题提供一个系统的解决方案远非易事。本书中的有些分析和结论仍有待接受进一步检验。另外，就本书的研究方法和资料而言，通常需要全国性大样本数据，本书在这方面仍有一定的差距，亟须推动针对博士学位获得者就业与职业生涯发展状况的追踪调查。衷心地希望我们的研究能引发国内更多的学者关注博士毕业生就业及能力培养这一重要问题，最终推动中国博士教育质量再上新台阶。

笔者作为博士毕业生就业与能力培养问题的体验者、观察者，也属于被观察和研究的对象之一。实践工作中，深深感受到学术研究工作，不仅需要抱负、志趣和努力，更需要具备一系列能力和技能，如数据分析、写作、沟通表达、跨学科合作、时间管理等。经历本书的研究，笔者对学术职业的能力要求、自身的不足以及如何更好地指导研究生等方面有了新的认识。由衷期待本书对博士生、教育部门和高等教育工作者都有一定的启示意义，这是本书研究的动机和最大动力之所在。

目 录

| 第一章 | 导论 / 1

第一节 博士规模扩张与就业多元化 / 2

第二节 变革环境中的博士培养与能力提升 / 12

第三节 研究内容与价值意义 / 18

第四节 研究方法与数据资料 / 19

第五节 本书结构 / 21

| 第二章 | 博士毕业生就业去向及质量特征 / 24

第一节 博士毕业生就业选择及影响因素 / 25

第二节 数据来源 / 29

第三节 就业状况与质量评价 / 30

第四节 结果讨论与分析 / 41

第五节 本章小结 / 43

| 第三章 | 学术职业：工作动机与就业质量 / 47

第一节 学术职业工作满意度及影响因素 / 48

第二节 数据、变量及分析方法 / 51

第三节 职业动机与工作状况 / 54

第四节 就业质量及其影响因素 / 63

第五节 本章小结 / 71

| 第四章 | **非学术职业：博士毕业生准备好了吗？** / 73

第一节 目标冲突下的职业准备问题 / 74

第二节 数据来源与样本特征 / 78

第三节 读博动机、就业期望与实际职业 / 80

第四节 职业准备状况及满意度 / 88

第五节 本章小结 / 93

| 第五章 | **博士毕业生就业能力内涵与提升路径** / 98

第一节 就业能力与博士教育变革 / 100

第二节 博士毕业生就业能力的结构及维度 / 103

第三节 博士毕业生就业能力提升路径 / 114

第四节 本章小结 / 122

| 第六章 | **博士毕业生就业能力评估及供需匹配** / 125

第一节 就业能力不足与不匹配问题 / 127

第二节 数据来源与样本特征 / 133

第三节 就业能力需求及认知差异 / 135

第四节 就业能力评价及供需差距 / 141

第五节 本章小结 / 147

第七章	博士生能力与就业期望 / 150
	第一节 就业期望多元化与影响因素 / 151
	第二节 数据与变量测量 / 157
	第三节 就业期望的特征与差异 / 162
	第四节 博士生能力对就业期望的影响 / 167
	第五节 本章小结 / 171
第八章	主要结论与政策建议 / 175
	第一节 主要结论与基本观点 / 176
	第二节 中国博士生培养与就业存在的问题 / 179
	第三节 博士教育转型发展的国际经验与启示 / 190
	第四节 促进博士生就业与能力提升的对策建议 / 197
	参考文献 / 206
	后记 / 226