

DOI:10.16298/j.cnki.1004-3667.2019.08.16

非学术职业：人文社科博士准备好了吗？*

卿石松

摘要：利用中国、美国等国家人文社科博士毕业生的国际性调查数据，分析博士生就业期望、实际就业类型，并对职业准备状况做了重点讨论。结果表明，追求个人发展和成为大学教授是人文社科博士生的首要入学动机，但最终进入学术部门且能够获得稳定教职的比例远低于期望。从就业身份和工作内容来看，大约 1/3 的博士毕业生无法实现自己的学术职业抱负。单一学术目标的传统教育模式使得他们没有做好充分的职业准备，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，需要拓展博士教育的目标和功能，优化博士生培养机制与职业咨询指导服务。

关键词：博士毕业生；学术职业；职业准备；博士教育

现代博士教育的主要目标是“生产教授”即培养学科接班人。然而，随着博士教育规模扩张和教师职位数量的不足，越来越多的博士生流向学术界外部或从事非学术职业^[1-2]。中国的情况也类似，高校等学术部门虽然是博士生的首选职业目的地^[3]，但最终能够进入高校的比例相对较低^[4]，企业等非学术部门的就业比例则不断增加^[5]。

就业多元化背景下，博士生的目标、职业准备和实际能够获得的职业之间存在着不匹配。以学术训练为核心的博士教育，使得博士毕业生对学术部门外部的职业缺乏必要的准备^[6]。而大学提供的资源也主要面向有志于学术职业的博士生^[7-8]，由此也加剧了博士毕业生就业准备不足。知识经济时代博士教育的价值毋庸置疑，但鉴于博士毕业生就业模式的变化，博士毕业生就业问题需要引起重视。

现有研究较多关注博士生就业偏好和就业结果，但对就业过程及职业准备状况的分析相对不足。本研究利用人文社科博士毕业生的国际调查数据，从以下两个方面展开分析：一是通过博士入学动机、职业期望与实际就业结果之间的对比及匹配状况，间接评估博士毕业生就业准备状况；二是通过博士毕业生对职业准备的主观评价，衡量博士毕业生职业准备过程中存在的问题和不足。

一、文献回顾

随着博士教育规模的不断扩张，博士毕业生面临的主要挑战之一就是难以获得稳定的学术职位^[9]。越来越多的博士毕业生不得不从事临时性的博士后职位，以便等待学术职业机会^[10]，或者干脆离开学术界。换句话说，博士生在从研究生院到就业市场的过程中，不再一帆风顺，有时因缺乏相应的准备而充满焦虑和压力。

在人文学科领域，那些毕业后从事非研究工作的博士毕业生希望自己有更好的职业准备^[11]。Rudd 等人针对美国社会科学博士毕业生的调查也表明，相比于对学术研究和学术职业的支持，他们认为学校和导师对非学术职业的支持是不够的^[12]。即使是理工科领域，具有非学术职业目标的博士生从他们的导师和系所获得的支持较低，更不用说从他们的导师或其他教员那里寻求建议^[8]。这意味着具有非学术职业兴趣的博士生在就业选择和职业发展过程中遇到了障碍。此外，即使选择留在学术部门，作为新教师的博士毕业生，有一半的人认为研究生院没为他们的教学提供良好准备^[13]。换言之，传统的博士教育内容、目标与博士生的现实需求之间不匹配。

这些问题引发了对博士教育的广泛讨论，并要求对其内容、结构和过程进行调整，以便提供能够满足

* 本文系国家社会科学基金青年项目“市场机制导向下博士毕业生就业能力评估与提升路径研究”(14CRK018)的研究成果

当前和未来劳动力市场需求的高端人才。一些学者提倡教育机构应该重视以往所忽视的就业能力,如通过研讨会和相关课程为博士生提供通用或可迁移技能的培养。因为传统的博士教育内容过于狭窄,使得博士生所拥有的就业能力与市场需求尤其是产业部门所需技能存在差距或不匹配^[14]。不过,博士生加强通用技能培养的理念引起很多争论,认为它与促进知识进步的初始目标相矛盾^[15-16]。于是另外一些学者提出了整合的思路和方案,即把帮助博士生做好职业准备融入到原有的博士教育目标之中^[17-18]。他们指出,尽管职业技能的养成不是博士教育的主要目标,但博士生职业能力的养成应该成为博士教育不可分割的一部分。同时,博士生的技能发展与其所处的社会文化背景是高度相关的。因此,帮助博士生做好能力训练和职业准备,除优化各种学术行为和活动之外,还需做好相应的制度安排(arrangements),包括各种利益相关者的关系、网络、资源和规则。这种综合的思路代表了对博士生教育目标的拓展,并对博士教育和职业准备的观点产生了影响。

在调整完善博士教育目标和内容之外,一些研究也指出需要为博士生提供应有的就业支持和服务。导师、校友和学校职业发展中心在内的各利益相关方,应该协调努力扩大博士生职业选择范围,向博士生介绍包括非学术职业在内的更丰富的职业图景^[2]。以便帮助博士生更好地了解他们未来的职业机会,并鼓励他们在博士教育的早期阶段就开始进行职业规划和职业准备。

二、入学动机、就业期望与实际就业

本研究数据来自美国弗吉尼亚大学的“人文学科研究生教育与学术替代性职业调查”。调查范围覆盖中国、美国、加拿大、英国、德国、澳大利亚等东亚、北美和欧洲地区的十几个国家,包括人文(如英语、历史、艺术史)和社会科学(如教育、政治、社会学、经济学、心理学)领域的博士与硕士毕业生。内容包含入学动机、职业理想、目前的就业状况及对职业准备状况的满意度评价等,这为本研究提供了良好数据支持。

基于伦理和隐私考虑,性别、出生年份和国籍(种族)等人口学特征由被调查者自愿回答^①。设计者可能认为这些信息对于主题来说是无关紧要的,此部分数据也没有向社会公布。这使得笔者无法确切知道样本的国籍、性别等分布状况。虽然存在局限,但笔者依然希望能够通过核心内容的分析,获得关于人文社科领

域博士生就业类型及职业准备状况的重要信息,为后续更为严谨的研究打下基础。初始样本为768份,根据研究目的,排除硕士生等样本,符合研究需求的样本量为462份。其中,大约有83.5%博士学位获得者毕业于知名的研究型大学。2000年以前毕业的博士占24.7%,2000—2009年毕业的博士占49.1%,2010年及之后毕业的占26.2%。

(一)追求博士学位的动机与职业期望

攻读博士学位的动机是复杂的,一般包括职业流动、个体发展和随大流等。已有研究通常将博士生入学动机分为内部动机和外部动机。相对于获得经济回报而言,内在动机主要在于对学术活动本身更感兴趣。既有研究发现入学动机是多元的或是混合的^[19],但各个动机或因素的影响程度缺乏分析。

本研究数据针对“以下原因对您攻读博士学位有多大程度影响”进行了调查,选项包括“没有影响”“影响不大”“有一些影响”和“有重要影响”四个程度。从表1的数据结果可以发现,“个人发展”是大部分人选择攻读博士学位最主要的原因,其他影响较大的因素,依次是“成为大学教授”“增加职业机会”“学术探索”等。其中,“成为大学教授”对48.5%的人“有重要影响”,对23.1%的人“有一些影响”,两者之和达到71.6%。由此可见,人文社科领域博士生入学动机主要还是追求自我发展的内在动机,如个人发展、学术探索,以及为从事学术研究做准备等。

表1 博士生入学动机(%)

	没有影响	影响不大	有一些影响	有重大影响
个人发展	3.7	5.0	27.1	64.2
成为教授	17.2	11.2	23.1	48.5
增加就业机会	16.0	14.9	28.3	40.9
学术探索	13.1	10.3	37.7	38.9
获得研究能力	11.6	15.7	39.3	33.4
工作需要	42.1	14.3	16.8	26.9
探索特定的项目	25.0	22.1	26.9	26.0
改变职业	58.8	13.2	11.0	17.1
获得教学技能	32.0	24.3	27.0	16.6
获得更高薪酬	30.0	25.9	27.6	16.5
追随某位导师	34.7	27.0	24.9	13.4
延迟就业	64.3	15.6	14.3	5.8
其他	51.4	1.4	8.5	38.7

域博士生入学时期望从事的职业。按照偏好排序,从表2可以发现,有83.7%的人希望能够找到终身教职岗位(tenure-track professor),其他期望从事的职业依次有图书馆员或文化遗产专业人士、非终身制的大学讲师或研究人员、非营利机构人员、作

^① 有关调查及数据详细介绍请参见 <https://www.icpsr.umich.edu/icpsrweb/ICPSR/studies/34938>。

表2 期望从事的职业

	频数	百分比/%
教授(常任轨)	349	83.7
图书馆员或文化遗产专业人士	52	12.5
非终身制的大学讲师或研究人员	49	11.8
非营利机构专业人员	49	11.8
作家/记者	44	10.6
政府机关职员	34	8.2
大学行政管理人员	27	6.5
私营企业员工	26	6.2
自由职业/创业	26	6.2
中学教师	15	3.6
学术顾问	13	3.1
技术开发人员	8	1.9
小学教师	2	0.5
军队职员	0	0.0
其他	41	9.8

注:本题为多选,有效样本为417个,另外45个样本为缺失值,没有做任何选项。

家或记者、政府机关行政人员、大学行政管理人员、私营企业员工、自由职业者或创业。

由此可见,高校学术职业是人文社科博士首要的职业偏好。这与其他研究发现博士生尤其是人文社科博士生更倾向于学术职业的结论一致^{[11][14]}。而且,在期望从事终身教职岗位的样本中,大部分的想法或意愿都是明确的。其中,“相当确定”想从事学术职业(终身教职)的占40.8%，“完全确定”的占41.7%，两者之和达到82.5%。

(二)实际就业类型

尽管学术职业是博士生入学时的首选,但等到毕业找工作的时候,真正进入学术劳动力市场的比例略有下降,最终实际获得学术职位的比例更低。其中,有63.2%的博士毕业后进入学术就业市场求职,相比期望从事终身教职岗位的比例大约下降了20个百分点。而在进入学术就业市场求职的这292人中,仅有52.4%获得了学术工作机会,且有一半以上即27.1%是非常任轨,41.4%的人没有得到学术岗位机会。这意味着,尽管职业偏好可能预示着实际的职业,但并非所有博士生都能够他们在他们最喜欢的部门找到工作。这一结果与Kyvik和Olsen利用挪威2002—2005年博士毕业生就业调查数据,发现有志成为教职员工的人数大于实际在该部门找到工作的人数的结论是一致的^[11]。于是,博士毕业生的就业期望与实际就业之间存在冲突和张力,对学术职业具有强烈偏好的博士生也可能进入产业部门或其他非学术职业。

从有效调查样本来看(见表3),目前拥有终身教职(with tenure)的比例为55.8%,常任轨(tenure-track)全职工作身份的比例为7.3%,两者之和为63.1%。其他的非教授身份、兼职教师、固定期限合同或自由职业者的比例达27.5%。这说明,即使在毕业一段时间后,依然有很大部分的博士无法从事自己所期望的工作,甚至是没有工作(6.1%)。正因为如此,部分正在就业的博士毕业生正在找工作,使得正在寻找工作的比例占到25.5%(含失业)。说明部分博士毕业生对目前的工作不是太满意或是合同快到期,如69.2%的非常任轨、41.4%的自由职业者正在找工作。

表3 博士毕业生目前的就业状况

	频数	百分比/%
终身制全职教授	230	55.8
常任轨全职教授	30	7.3
自由职业	29	7.0
失业	25	6.1
固定期限合同就业	20	4.9
兼职就业	17	4.1
全职而非常任轨教授	13	3.2
其他	48	11.7
总计	412	100.0

同时,调查询问了当前工作是否涉及任何形式的教学、科研,从表4就业样本的结果来看(n=387),人文社科博士学位获得者大多从事与教学或科研相关的工作。其中,52.7%的博士毕业生的工作与教学相关,68.7%的人其工作内容与科研相关。仅有教学而没有科研的比例为15.0%,仅有科研没有教学的比例为31.0%,而工作内容同时涉及教学和科研的占37.7%^①。此外,有64.6%的人在当前职位以外兼职从事教学或科研(论文发表)等相关工作。不过,依然有16.3%就业样本(63人),其工作内容既没有教学也没有科研。不管怎样,就业样本中有31.3%博士不再从事科研工作(121人),再加上目前没有工作的样本(25人),共计超过1/3的博士样本没有从事学术工作。这一结果与Passaretta等人对意大利博士毕业生就业类型的分析一致^[20]。他们针对意大利2008届博士毕业生毕业5年后即2014年的就业状况的分析表明,仅有66%的博士毕业生工作内容涉及科学研究,其中在学术部门(大学)和非学术部门从事研究工作的比例分别为29%和37%,其他1/3的人则从事与研究无关的工作或是没有工作。由此说明,不管是从身份还是其工作内容来看,人文社科博士生无法完全实

^① 即使是没有教授身份、兼职、固定期限合同或自由职业者(有效样本109个),他们的工作内容也有54.1%涉及教学,76.2%涉及科研。

表4 工作类型(%)

涉及教学	涉及科研		总计
	是	否	
是	37.7	15.0	52.7
否	31.0	16.3	47.3
总计	68.7	31.3	100.0

现自己的学术职业抱负。

三、博士毕业生职业准备及满意度评价

(一)博士教育的重要性及其职业准备程度

尽管博士学位对职业成就来说具有非常重要的作用,但博士阶段的学习和培训显然也是不足的。从表5的结果看,一方面,不管是什么性质的工作,大部分认为获得博士学位对取得职业成功是“重要”或“非常重要”,尤其是从事教学科研工作的样本,比例高达91.9%。事实上,博士阶段专业知识和科学方法的训练,是从事教学科研工作的前提基础。另一方面,尽管如此,博士阶段的训练并不能使得博士学位获得者能够完全胜任工作。当人文社科博士学位获得者开始进入岗位的时候,总体有23.5%的人认为博士教育并不能使得各方面的职业准备都非常充分。尤其是对于非学术职业,如教学、与教学科研都无关的工作,分别有32.7%和28.6%的人认为博士项目培训对于工作要求或职业准备是不完备的。这些结果表明,即使接受最高程度的学校教育并拥有最高学位,进入就业市场后,至少在工作中的某些方面依然感到准备不足。

表5 博士教育对职业的重要性及职业准备情况(%)

		教学工作 (n=52)	科研工作 (n=114)	教学科研工作 (n=135)	非教学科研工作 (n=62)	总计 (n=363)
对职业的重要性	毫不重要	5.8	3.5	1.5	11.3	4.4
	有些重要	21.2	8.8	6.7	9.7	9.9
	重要	46.2	44.7	26.7	43.6	38.0
	非常重要	26.9	43.0	65.2	35.5	47.7
职业准备是否充分	是	67.3	77.2	82.0	71.4	76.5
	否	32.7	22.8	18.1	28.6	23.5

注:表中数字为有效样本计算得到的百分比。

表6的结果显示,有59.2%的人认为对工作的某些方面或某些工作任务感到毫无准备。事实上,不仅是人文社科专业,即使是与市场联系更为紧密的自然科学领域(STEM)的博士生,他们面对就业多元化和职业生活的复杂性,也是缺乏充分的准备^[21]。原因就像上文指出的那样,博士生本身的动机、偏好,以及学术型博士教育的目标、院系的资源等都是以学术研究为中心的。博士生不仅对非学术职业缺乏准备,对教职工作当中的教学、学生管理也可能准备不足^[13]。从以往的研究来看,这些准备不足,既有能力与岗位要求不足或不匹配的问题,也有价值观念、心理准备不充分的问题。

表6 是否某些方面准备不足(%)

	教学工作 (n=52)	科研工作 (n=112)	教学科研工作 (n=132)	非教学科研工作 (n=62)	总计 (n=358)
是	57.7	60.7	62.1	51.6	59.2
否	42.3	39.3	37.9	48.4	40.8

注:缺失样本104个,表中数字为有效样本计算得到的百分比。

从博士教育期间所经历的职业准备情况来看(见表7),在博士生可得职业咨询方面,比较有帮助的来源是自己的社会网络、导师、同学、非学术职业人员、其他教师、往届毕业生等。不可得或没有采用的来源,包括本部门内外的职业辅导沙龙、职业服务机构或校友服务等。这些结果表明,博士生尤其是定位于非学术职业的博士生,由于无法从他们的导师或所在的部门获得支持,必须更多地依靠自己并寻求其他方面的资源,如同学或其他非学术职业人士的建议和支持,以便帮助他们更顺畅地进入非学术就业市场。

表7 对以下职业准备来源的评价(%)

	没有相关服务	没有采用	毫无帮助	不太有帮助	有帮助	很有帮助
社会网络	4.2	9.5	5.3	14.5	31.0	35.5
导师	3.0	2.2	18.9	28.7	24.9	22.4
同学	0.3	1.9	10.1	25.1	41.4	21.2
非学术职业人员	20.5	17.2	4.4	9.3	28.1	20.5
其他教师	2.7	2.4	12.0	28.0	35.3	19.6
往届毕业生	9.0	10.1	8.4	20.4	33.5	18.5
第三方服务(高校)	18.0	26.5	11.3	13.8	18.3	12.1
外部的职业沙龙	30.3	22.4	11.2	19.4	11.5	5.2
职业咨询机构	10.7	36.2	25.5	15.9	9.6	2.2
本部门职业沙龙	34.8	9.5	14.1	22.8	16.8	1.9
第三方服务(社会)	26.2	49.1	14.4	6.0	2.6	1.7
校友服务	19.1	40.4	26.0	9.8	3.5	1.1
招聘会	28.4	37.6	24.6	8.3	0.3	0.8
其他	14.3	40.5	2.4	4.7	16.7	21.5

注:表中数字为有效样本计算得到的百分比。

(二)非学术或替代性职业准备及满意度评价

上述分析表明,尽管大学1/3的人文社科博士学位获得者最终无法从事学术工作,需要在学术部门之外寻找就业机会并做好相关的职业准备,但从表8可以发现,54.0%的博士生从来没有接受过任何有关从事非学术性或替代性学术职业(alternative academic career)的建议或培训。即使是那些最终从事教学以及与教学科研都无关的工作的博士毕业生,也同样有超过一半的人,没有接受过相关的职业培训或咨询服务。而从接受过相关建议或培训的来源来看,主要是本单位外部或本单位从事非学术性工作的员工,其他学生(如以往的毕业生或同学)、导师和资深教授,以及外校教师。

其中,在传统的博士生支持机制方面,仅有12.8%的博士生获得导师的职业建议,而向其他教师

表8 是否以及从何处接受非学术性职业的咨询指导服务(%)

	教学工作 (n=53)	科研工作 (n=114)	教学科研工作 (n=132)	非教学科研工作 (n=73)	总计 (n=374)
没有此类服务	60.4	50.0	54.5	56.2	54.0
外单位非学术员工	15.1	27.2	12.9	20.5	19.0
本单位非学术员工	11.3	13.2	22.0	16.4	16.6
往届毕业生	7.5	20.2	12.1	8.2	13.1
导师	7.5	17.5	13.6	8.2	12.8
本单位资深教授	7.5	15.8	14.4	8.2	12.6
博士生同学	5.7	15.8	12.9	8.2	11.8
外校教师	7.5	11.4	9.8	5.5	9.1
其他	15.1	7.9	6.8	8.2	8.6
父母/家庭成员	7.5	9.6	7.6	8.2	8.3
本单位初级教师	7.5	9.6	3.8	5.5	6.4
职业咨询机构	3.8	7.0	5.3	5.5	5.6
本单位临时教员	0.0	4.4	3.8	4.1	3.5
外部顾问	1.9	1.8	1.5	1.4	1.6

注:此题为多选,每一列的数字之和不等于100%。

寻求职业建议的人数则略少。这与 Clair 等人针对生物医学专业博士生的研究结果是一致的^[8]。他们发现职业导向为非学术职业的博士生,难以从他们的导师和其他教员那里获得建议和支持。可能的原因是导师倾向于鼓励自己的学生走学术路线,不仅因为这是导师自己喜欢的,而且也是他们最了解的职业,自然难以提供非学术职业的咨询意见。虽然一些博士生寻求同学、往届校友和家庭的支持,但很少有人利用职业咨询机构获得有关非学术职业的信息。值得注意的是,约36%的博士生曾与非学术职业人士(包括本单位和外单位)咨询讨论过职业问题。虽然还不确定这些资源的效果如何,但它确实表明,一些博士生在导师和其他教师之外,积极寻求与其职业相关的资源。尚不清楚的是,博士生寻求这些替代资源的动机是由职业兴趣、缺乏正规资源还是其他因素驱动的。不过,可以预见,由于博士生常年处于相对封闭的校园环境,甚至没有任何工作经历,大部分不了解学术界外部的的工作环境且不知道如何寻求帮助,这需要引起教育部门和教育机构的关注。

正因为难以获得有效的咨询服务,博士毕业生对于所接受的非学术性或替代性学术职业的咨询服务,满意度评价相对较低。(见表9)其中,很不满意、不太满意的占比分别为42.2%和19.5%,而满意或很满意的占比分别为8.8%和4.4%。由此可见,虽然学术界(即学术研究)仍然是博士生的首选职业目的地,但部分可能很难找到能够确保终身稳定的学术性工作。学术界之外的其他职业不再是“另类”,而是越来越成为常态。意识到这一点,非学术性职业也应被视为同等重要和值得考虑的机会,应该加强这些方面的职业咨询和指导服务。

表9 非学术性职业准备满意度评价

	频数	百分比(%)
很不满意	154	42.2
不太满意	71	19.4
一般	92	25.2
满意	32	8.8
很满意	16	4.4
总计	365	100.0

四、结论与建议

(一)主要发现与结论

本研究利用人文社科博士毕业生国际调查数据,重点探究博士生培养期间和求职过程中的职业准备情况,以期为完善博士培养机制提供参考,并使博士教育发展能够与国家创新发展体系对人才的需求相匹配。

研究发现,学术职业依然是博士生的首选,但实际上能够获得学术工作尤其是终身教职的比例远低于职业理想。“个体发展”等内在因素是攻读博士学位的主要动机,83.7%的人期望毕业后从事学术职业即成为大学教授。然而,毕业后最终进入学术市场进行求职的博士仅有63.2%,相比期望从事学术职业的比例大约下降了20个百分点。而在进入学术就业市场求职的博士毕业生中,仅有52.4%获得了学术工作机会,且有一半以上即27.1%是非常任轨。从调查时的工作任务和内容来看,接近1/3的博士毕业生不再从事与科研相关的工作。这意味着,即使在毕业一段时间之后,依然有很大部分的博士无法从事自己所期望的工作,而不得不选择其他替代性工作。

就职业准备而言,尽管大部分认为博士学位对职业成功“重要”或“非常重要”,但博士阶段的训练和职业准备是不足的。总体来说,有59.2%的人认为对工作的某些方面或某些工作任务感到毫无准备。在职业咨询指导方面,比较有效或有价值的是社会网络、博士生同学、其他教师、往届毕业生、非学术职业人员、导师等。尽管大学1/3的人文社科博士学位获得者需要在学术部门之外寻找就业机会并做好相关的职业准备,但54.0%的博士生从来没有接受过任何有关从事非学术性或替代性学术职业的建议或培训。博士生尤其是定位于非学术职业的博士生,必须更多地依靠自己并寻求其他方面的资源,如同学或其他非学术职业人士的建议和支持,以便更顺畅地进入非学术就业市场。正因为难以获得有效的咨询服务,博士毕业生对于所接受的非学术性或替代性学术职业的咨询服务,满意度评价相对较低。

需要指出的是,本研究结果来自于一个国际性调

查项目,这有助于了解博士毕业生就业与职业准备状况的普遍性,但各国经济社会发展水平、博士毕业生就业市场和高等教育规模存在差异,而限于样本数量,无法在中国与其他国家地区之间进行比较分析。不过,基于中国文化情景下的研究也发现,博士毕业生到高校从事学术职业的比例越来越低。而且随着博士教育规模的扩大和高校专任教师队伍渐趋稳定,以及政府、企事业单位需求的扩大,中国博士毕业生的职业道路将变得更加多样化。因此,本研究对于确保继续进行严谨和创造性的研究仍然具有启示意义,并期待政策制定者和学界共同重视和关注博士生就业与培养问题,为国家创新驱动发展的重大战略做出新的贡献。

(二)政策建议

当前就业市场条件下,学术岗位数量跟不上博士生规模增长速度。博士生不能再被视为学术职业的预备或早期阶段,越来越多的博士毕业生必须寻求其他替代性职业。事实上,博士人才可以为不同类型的雇主提供有价值的帮助。博士毕业生需要接受这样的现实,职业机会不再限于教学科研工作,也不应该将没有获得教职视为“失业”或“失败”。但本研究表明,博士毕业生对学术界外部的职业不太了解或没有做好充分准备。虽然博士生自身应为其就业和职业选择负责,但教育机构有责任为博士毕业生的职业发展提供支持。

一方面,优化拓展博士教育的目标和功能,持续深化博士生培养机制和模式改革,着力培养创新型、复合型高端人才。知识经济时代,新一轮科技和产业革命对知识创造和创新的需求达到前所未有的高度,产业部门对博士人才的需求将进一步提高。在供需结构转型背景下,博士毕业生仅仅拥有高深专业知识是远远不够的,更需要能够在不同职业和环境转移和应用这些技能和知识。在改变目前单一的学术型博士培养模式,大力发展专业博士学位教育的同时,必须以统筹提高创新能力和职业能力为目标,调整完善学术型博士教育。事实上,学术研究能力和通用性的职业能力并非二元对立,而是可以相互促进和相互补充的。学术职业既需要创新能力,也需要包括教学在内的广义的沟通表达、团队合作等可迁移技能。即使是学术界外部的职业,鉴于科学研究已经渗透到各行各业,博士毕业生也需要具备相应的科研创新能力。因此,技能的培养应成为博士教育的组成部分。这就要求研究生院或培养单位,采用更结构化的模式对博士生进行研究训练,并传授可迁移技能,以便更好地为

博士毕业生在学术界、企业及政府公共部门就业做好准备。

另一方面,强化博士生培养与劳动力市场需求的关联性,融合博士生学术训练与职业准备。如前所述,根据目前的博士生培养模式,大学里的大部分资源旨在为学术职业提供训练和准备。考虑到实际进入学术就业市场并获得学术职业的博士毕业生与预期存在较大差距,导致大量学生缺乏相关的支持和准备。尤其是对于人文与社会科学等领域的博士毕业生来说,他们相比理工科的博士生与产业部门的联系更少,从学术界转入非学术性劳动力市场的跨度和难度更大。事实上,无论什么类型的就业,教育机构都有明确的责任和义务为所有学生的职业需求提供帮助。因此,在开设专业课程的同时,需要为博士生提供职业生涯规划等课程,帮助博士生客观了解就业市场并建立更切实际的就业预期,鼓励他们在博士生早期阶段就开始着手进行职业规划。这可能是支持博士生做好学术和非学术就业准备的有效方法。同时,加强与企业、招聘机构的合作,让博士生更好地了解市场需求。

(卿石松,华东师范大学社会发展学院人口研究所副教授,上海 200241)

参考文献

- [1] AURIOL L, MISU M, FREEMAN R A. Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators [J]. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2013(4).
- [2] RUSSO G. Graduate students: aspirations and anxieties[J]. Nature, 2011, 475(7357): 533-535.
- [3] 卿石松. 博士生就业问题调查及对策分析[J]. 学位与研究生教育, 2017(1).
- [4] 沈文钦,左玥,陈洪捷. 哪些博士毕业生在企业就业?——基于2016年13所高校的调查分析[J]. 学位与研究生教育, 2019(3).
- [5] 陈小满,罗英姿. 我国博士毕业生就业多元化研究[J]. 中国高教研究, 2017(9).
- [6] RUDD E, NERAD M. Career preparation in PhD programs: results of a national survey of early career geographers[J]. GeoJournal, 2015, 80(2): 181-186.
- [7] CAMPBELL S P, FULLER A K, PATRICK D A. Looking beyond research in doctoral education[J]. Frontiers in Ecology and the Environment, 2005, 3(3): 153-160.
- [8] CLAIR R S, HUTTO T, MACBETH C, et al. The “New Normal”: adapting doctoral trainee career preparation for broad career paths in science[J]. PloS One, 2017, 12(5): e177035.

- [9] MCALPINE L, EMMIOĞLU E. Navigating careers: perceptions of sciences doctoral students, post-PhD researchers and pre-tenure academics[J]. *Studies in Higher Education*, 2015, 40(10): 1770-1785.
- [10] LIN E S, CHIU S. Does holding a postdoctoral position bring benefits for advancing to academia?[J]. *Research in Higher Education*, 2016, 57(3): 335-362.
- [11] KYVIK S, OLSEN T B. The Relevance of doctoral training in different labour markets[J]. *Journal of Education and Work*, 2012, 25(2): 205-224.
- [12] RUDD E, NERAD M, MORRISON E, et al. Professional development for PhD students: do they really need it?[Z]. Seattle, WA: CIRGE Spotlight on Doctoral Education #2. Seattle: Centre for Innovation and Research in Graduate Education, University of Washington, 2008.
- [13] ALLGOOD S, HOYT G, MCGOLDRICK K. The role of teaching and teacher training in the hiring and promotion of Ph.D. economists[J]. *Southern Economic Journal*, 2018, 84(3): 912-927.
- [14] De GRANDE H, De BOYSER K, VANDEVELDE K, et al. From academia to industry: are doctorate holders ready? [J]. *Journal of the Knowledge Economy*, 2014, 5(3): 538-561.
- [15] CRASWELL G. Deconstructing the skills training debate in doctoral education[J]. *Higher Education Research & Development*, 2007, 26(4): 377-391.
- [16] GILBERT R, BALATTI J, TURNER P, et al. The generic skills debate in research higher degrees[J]. *Higher Education Research & Development*, 2004, 23(3): 375-388.
- [17] CUMMING J. Doctoral enterprise: a holistic conception of evolving practices and arrangements[J]. *Studies in Higher Education*, 2010, 35(1): 25-39.
- [18] PORTER S D, PHELPS J M. Beyond skills: an integrative approach to doctoral student preparation for diverse careers [J]. *Canadian Journal of Higher Education*, 2014, 44(3): 54-67.
- [19] 徐贞.理工科博士生入学动机及其对学术表现、就业偏好的影响[J]. *中国高教研究*, 2018(9).
- [20] PASSARETTA G, TRIVELLATO P, TRIVENTI M. Between academia and labour market—the occupational outcomes of PhD graduates in a period of academic reforms and economic crisis[J]. *Higher Education*, 2019, 77(3): 541-559.
- [21] HANCOCK S, WALSH E. Beyond knowledge and skills: rethinking the development of professional identity during the stem doctorate[J]. *Studies in Higher Education*, 2016, 41(1): 37-50.

Non-academic Career: Are Humanities and Social Sciences PhD Graduates Ready?

QING Shisong

(*East China Normal University, Shanghai 200241*)

Abstract: Using the cross-country survey data of PhD graduates in humanities and social sciences, this paper explores the relationship between motivations in their pursuit of a PhD degree, career plans, actual employment results and career preparation. The results suggest that although a large portion of doctoral graduates pursued their degrees to become fulltime professors, relatively few reported obtaining such positions. Regardless of their employment status or job content, about one third of PhD graduates' career is not related to research. By remaining entrenched in traditional modes of education oriented solely towards preparation for the academy, doctorates are failing to prepared good for careers both inside and outside the academy, and they receive little support from their advisors/schools. Implications for doctoral education practice are discussed, including broadening the purpose of the doctorate and increasing institutional support for doctoral students.

Key words: PhD graduate; academic career; career preparation; doctoral education