

DOI: 10.16750/j.adge.2019.11.010

博士毕业生就业多元化及质量特征分析

卿石松 梁雅方

摘要: 基于 2017 届高校毕业生就业质量报告, 分析了中国博士毕业生的就业率、就业去向及就业质量状况。结果显示: 博士毕业生的就业率较高、未就业比例很低, 但其中超过 20% 的博士从事临时性的博士后工作、灵活就业和合同就业; 博士毕业生就业单位和行业分布呈现多元化特征, 在高校或教育行业之外, 企业、医疗卫生事业单位已成为博士毕业生就业的重要渠道; 从地区流向看, 博士就业具有属地化和向北上广等东部地区集聚的特征; 博士毕业生工作满意度、工作与专业相关性较高, 但部分学科薪酬回报不如硕士毕业生。在供需结构转变、博士就业多元化背景下, 需要进一步调整完善博士生教育目标和培养机制, 加强博士毕业生就业和职业发展的追踪调查, 重视博士生就业及就业质量的提升。

关键词: 博士毕业生; 就业去向; 就业质量; 博士生教育

作者简介: 卿石松, 华东师范大学社会发展学院院长助理、人口研究所副教授, 上海 200241; 梁雅方, 华东师范大学社会发展学院硕士研究生, 上海 200241。

一、研究问题

在供需结构转变的背景下, 博士就业多元化已成为国际性趋势。自 20 世纪 90 年代中期以来, 世界各国对知识型经济的追捧和对博士生教育的重视, 使得博士学位获得者在最近二十几年急剧增长^[1]。尽管博士生依然是学术劳动力的主要来源^[2], 但由于学术劳动力市场已接近饱和, 博士生从研究生院通往就业市场的道路充满不确定性和风险。新近毕业的博士人员从事学术岗位的比例不到一半^[3], 而过渡性质的博士后研究, 以及企业、政府和非营利组织的非学术岗位就业不断增加^[4]。

中国也不例外, 博士毕业生的职业道路出现多元化特征^[5-6]。随着博士生教育的扩大和高校专任教师队伍渐趋稳定, 以及产业部门需求的扩大, 中国博士毕业生的职业道路变得更加多样化。1980 年至 1987 年, 90% 左右的研究生 (含硕士生和博士生) 毕业后到高等学校和科研机构工作^[7]。即使在本世纪初, 由于高等教育规模扩大使得高校的师资需求增长较快, 博士毕业生进入高校从事教学科研工作相对容易。但 2009 年之后的形势发生逆转, 博士毕业生人数开始超过普通高等学校所录用的应届毕业研究生。再加上

大量境外留学博士或博士后归国就业, 高校专任教师岗位可谓“僧多粥少”。这使得部分怀抱学术梦想的博士生不得不从事临时的博士后工作, 抑或干脆放弃学术理想而转入非学术部门工作。在此背景下, 博士生教育质量广受质疑和诟病, “中国博士过剩就业成难题”等话题频频见于各类媒体, 博士生培养如何适应经济社会发展的需要引起全社会的反思。

对于处于学历层次顶端的博士毕业生, 就业不是大的问题, 但去哪里就业真的成了问题。所谓高处不胜寒, 市场对博士毕业生的要求也更高, 再加上就业领域相对较窄, 他们的就业去向及就业质量值得关注。博士毕业生究竟去了哪儿? 有多少在学术界找到工作, 又有多少在学术界外部工作? 他们的工作满意度、薪酬回报如何? 及时掌握当前我国博士毕业生就业状况, 探究博士生就业存在的问题, 紧迫性和必要性不言而喻。这不仅关系每一个博士生的切身利益, 更关系博士生培养规模的调整、质量的改进, 以及培养模式的完善。

二、数据来源

本文数据资料来自“双一流”建设高校的 2017 届毕业生就业质量报告。我们收集和利用的信息主

基金项目: 国家社会科学基金项目“市场机制导向下博士生就业能力评估与提升路径研究”(编号: 14CRK018)

要有各个高校的博士毕业生人数、就业率、就业去向(包括单位性质、行业、地域等)和就业质量(工作满意度、工作与专业相关性、工资收入)。原计划收集所有拥有博士学位点的“双一流”建设高校的就业资料,但由于部分高校就业质量报告中未单独呈现博士生就业的相关数据,最终得到有效样本高校75所,其中原“985工程”高校和原“211工程”高校(不含原“985工程”高校)分别为31所和44所,各占41.3%和58.7%。这些高校的博士毕业生规模达3.05万人,占2017年全部博士毕业生的52.6%,数据具有一定的代表性。

从地域分布来看,样本高校分布于25个省(直辖市),其中北京23所,上海8所,武汉7所,南京5所。总体来看,近年来博士研究生的女性比例虽逐步提升,但大部分高校博士毕业生的男性人数仍显著多于女性,2017届博士毕业生样本的男女性别比为1.81,最高为4.97[中国石油大学(北京)],最低为0.33(北京外国语大学)。

三、博士毕业生就业状况

1. 就业率

就业率是反映毕业生就业情况和社会对毕业生需求程度的重要参考指标。在毕业生就业质量报告中,已落实工作和升学(留学)统计为“就业”,就业率即为“就业”毕业生占毕业生总数的比重。对于博士毕业生来说,国内外升学(深造)一般指从事博士后工作,可看作是临时性的合同就业,算作“就业”没有问题。在75所高校中,有7所高校仅提供博士毕业

生的初次就业率(截至2017年8月31日),68所高校公布了年终就业率(截至2017年12月31日),有7所同时公布了初次就业率和年终就业率。

根据68所高校所公布的博士毕业生人数、年终就业率汇总计算得到总体平均就业率为97.1%^①。由此可见,博士毕业生的就业率较高。各高校之间的博士毕业生年终就业率分布状况如图1所示。其中,共有5所高校的博士毕业生实现100%就业,分别为北京邮电大学、南京航空航天大学、郑州大学、合肥工业大学和中央音乐学院。博士毕业生年终就业率在95%~100%之间的有52所,在90%~95%之间的高校有9所,仅有2所高校的博士毕业生年终就业率低于90%。

不过,博士毕业生的初次就业率相对较低,按照各高校博士毕业生人数加权计算得到的平均值为89.6%,与年终就业率存在较大的差距。其中,仅有中央音乐学院的博士毕业生初次就业率达到100%。初次就业率低于90%的有5所高校,分别为中国石油大学(华东)、东北林业大学、华中师范大学、延边大学和南京理工大学。其中,南京理工大学博士研究生初次就业率仅为38.7%^②。不过,其年终就业率上升到了99.7%。类似的,东南大学的年终就业率从84.0%提高到99.0%。华中师范大学的年终就业率也从83.2%增加到95.3%。这反映出博士毕业生求职时间较长或“慢就业”的问题,同时也从侧面反映了博士毕业生存在一定的供需矛盾。

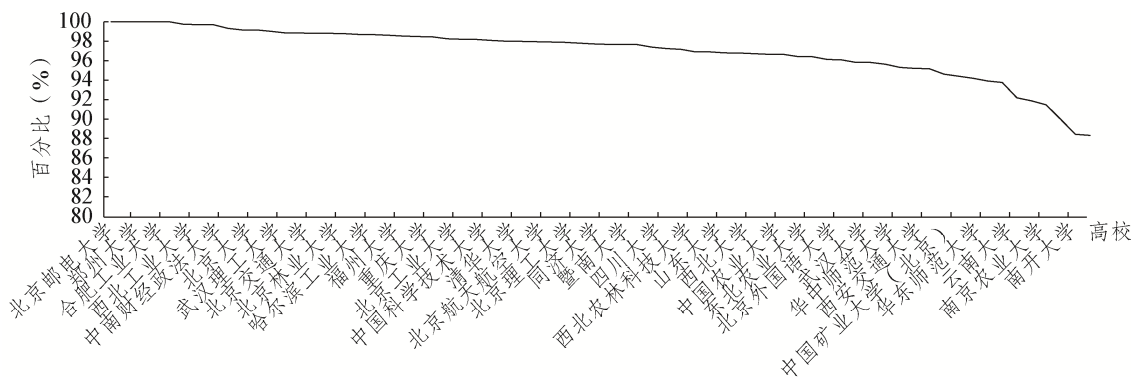


图1 2017届博士毕业生年终就业率

①有14所高校提供男女博士的就业数据,与预期一致,女博士就业比男博士困难,男博士的就业率为96.2%,女博士的就业率为94.2%。

②南京理工大学就业质量报告对此的解释是统计初次就业率的时候(截至2017年8月31日),大部分博士生还没达到毕业资格。我们把它按照极端低值处理,没有纳入平均数计算。如果算上它,则初次就业率平均仅有79.9%。

2. 就业类型

为了进一步考察博士毕业生就业类型及去向,根据各高校就业质量报告中有关就业的定义和统计口径,可以将博士毕业生就业去向划分为工作、深造以及未就业三类^①。其中工作又包括协议就业、合同就业、灵活就业以及自主创业等类型^②。深造(博士后研究)包含国内升学及出国深造。共有55所高校的就业质量报告具有这部分信息,包括31所原“985工程”高校和24所原“211工程”高校。

如表1所示,总体来看,在就业博士毕业生中,不计博士后工作的样本占样本总体的81.0%,继续深造即从事博士后研究的样本占15.5%(国内升学及出国深造分别占11.1%和4.4%)。在工作样本中,协议就业占比最高,平均为75.6%。其他类型工作的占比依次为灵活就业、合同就业和自主创业。从高校层次来看,原“985工程”高校博士毕业生从事博士后研究的比例明显高于原“211工程”高校的毕业生。相对来说,原“985工程”高校的博士毕业生更倾向于从事学术职业,宁愿暂时从事临时性的博士后研究,以待稳定的学术职业机会。此外,从高校所在的地区差异来看,相比东部、中部地区的高校,西部地区高校博士毕业生的工作占比较高,而继续深造的比例较低。

具体来看,博士毕业生就业类型及去向存在以下特征:

(1) 协议就业占比最高,但灵活就业也占有一定的比重,自主创业比重最小。毕业生求职和就业过程中所签订的就业协议,是用人单位确认毕业生信息以及接收毕业生的重要凭据,也是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的重要依据^③。大多数博士毕业生一般进入高校、科研院所、国有企业、政府机关及其他事业单位就业,因而协议就业的比例较高。但近年来,由于博士生规模扩张和就业多元化,体制外单位也成为部分博士的就业选择,合同就业、灵活就业的比例有所提高。

(2) 继续深造(博士后)成为博士毕业生就业新形式,尤其是对于高水平大学的博士毕业生而言。博士就业市场尤其是学术就业市场有限致使部分博士毕业生不得不从事博士后研究工作。目前中国大多数高校和科研院所的人才引进与录用招聘启事中,均明确提到博士后或具有海外留学经历者优先录取。这就导致占相当比例的博士毕业生,尤其是原“985工程”高校的博士毕业生选择在国内或出国继续深造,以便寻求和等待学术职业机会。这与鲍威等通过博士生调查数据,发现原“985工程”高校的博士生更加偏好海外博士后岗位的结果是一致的^[8]。其中,中国科学技术大学(33.2%)、清华大学(33.2%)、北京大学(31.0%)三所高水平综合型大学的深造率(博士后)均超过30%。其中北京大学和清华大学

表1 2017届高校博士毕业生去向(%)

分类	就业						未就业		
	工作				深造		拟深造	待就业	暂不就业
	协议就业	合同就业	灵活就业	自主创业	国内升学	出国深造			
原“985工程”高校	75.2	1.6	2.9	0.2	11.8	4.9	0.1	2.4	1.0
原“211工程”高校	77.8	3.4	6.5	0.3	7.0	1.2	0.1	2.5	1.3
东部高校	73.2	2.3	4.1	0.1	11.9	5.3	0.1	2.1	0.9
中部高校	76.5	0.9	1.9	0.2	12.0	3.2	0.0	4.1	1.2
西部高校	86.7	1.3	2.6	0.3	5.2	2.1	0.0	0.4	1.4
总计	75.6	1.8	3.4	0.2	11.1	4.4	0.1	2.4	1.0

①博士毕业生进入博士后流动站或工作站进行深造可算是短期或临时的学术工作,与本科或硕士毕业生升学(深造)不太一样。但为了保持统计口径的一致,本文依照就业质量报告的分类型式处理。

②协议就业指与用人单位签订就业协议形式工作;合同就业指与用人单位签订就业合同形式就业;灵活就业指以灵活方式(如弹性工作、自由职业等形式)工作。

③原国家教委1997年3月24日颁发《普通高等学校毕业生就业工作暂行规定》,规定“经供需见面和双向选择后,毕业生、用人单位和高等学校应当签订毕业生就业协议书”。

的博士毕业生出国做博士后工作的比例更是超过12%。而深造率超过20%的还有6所高校,分别为北京化工大学(29.3%)、中国农业大学(28.5%)、北京交通大学(27.0%)、北京工业大学(23.1%)、北京航空航天大学(24.5%)、中国海洋大学(22.9%)。而财经类、医科类高校的博士毕业生深造率较低,例如上海财经大学博士毕业生几乎没有人做博士后,天津医科大学博士毕业生深造率为0.8%,南京农业大学博士毕业生深造率为1.2%。这可能体现了博士毕业生就业去向在不同类型高校和不同学科之间的差异。

3. 就业单位去向

就业单位的性质是对博士就业偏好的直观反映,根据各高校的就业质量报告及研究的需要,将就业单位性质划分为12个类别:高等教育单位、科研设计单位、党政机关、医疗卫生单位、中初教育单位、其他事业单位(除各类学校及医疗卫生单位)、国有企业、三资企业、民营企业、其他企业、部队及其他(灵活就业等)。样本高校中共有40所高校具有此部分信息,包含21所原“985工程”高校和19所原“211工程”高校。其中,财经政法类高校有4所,理工类高校有11所。

从表2来看,高等教育单位、企业和医疗卫生单位是博士就业的主渠道,分别占43.9%、20.4%和19.9%。在企业单位中,国有企业的就业人数与科研设计单位基本持平,两者占比均为8.1%,是博士就业的重要渠道。随着近年来我国民营企业的快速发展,博士毕业生到民营企业就业的比例也越来越高,平均占比达到7.4%,成为博士生就业去向的新高地。博士毕业生到三资企业就业比例相对较低,仅占3.4%。

不同层次高校博士毕业生就业的单位性质分布存在差异。原“985工程”高校的博士毕业生选择

到高等教育单位就业的比例要显著低于原“211工程”高校,分别为41.6%和53.5%。而原“985工程”高校的博士毕业生相比原“211工程”高校的博士生更愿意到企业工作。其中,原“985工程”高校的博士毕业生到各类企业(国有企业、三资企业和民营企业)的就业比重均高于原“211工程”高校。

由表2还可以发现,不同高校类型的博士毕业生在就业单位上同样存在差异,这充分体现了不同学科在供需状况及就业机会上的差异。财经政法类高校的博士毕业生进入党政机关的比例平均为14.2%,明显高于理工类高校(1.2%)。从地区差异来看,北京高校由于其地域优势,中央部委机构集中,党政机关就业岗位多,级别较高,其博士毕业生进入党政机关的比例显著高于其他地方的高校。

科研设计单位是工科类院校尤其是航空航天、海洋类专业院校毕业生的主要去向,平均占比达到19.9%。其中,科研设计单位就业比重最高的5所高校依次为北京航空航天大学(38.6%)、哈尔滨工程大学(22.5%)、南京航空航天大学(21.7%)、中国科学技术大学(21.4%)和中国海洋大学(21.2%)。其中北京航空航天大学、南京航空航天大学、哈尔滨工程大学这3所高校均属于工信部直属高校,原为国防科工委直属高校,而中国科学技术大学则是隶属于中国科学院的高校。这类高校博士毕业生进入科研设计单位的比例高,说明这些高校中的优势学科为国家重大技术装备发展和自主创新培养了大量的专门人才。

设有医学院的高校,其博士毕业生选择到医疗卫生单位就业的比例最高。在样本高校中,博士毕业生在医疗卫生单位就业比例最高的5所高校分别为天津医科大学(72.1%)、中南大学(56.2%)、中山大学(52.6%)、上海交通大学(46.2%)和复旦

表2 博士毕业生就业单位性质(%)

类别	高等教育单位	科研设计单位	医疗卫生单位	党政机关	中初教育单位	其他事业单位	国有企业	三资企业	民营企业	其他企业	部队	其他
原“985工程”高校	41.6	7.5	23.5	2.8	0.3	2.6	8.4	3.8	7.7	1.3	0.3	0.2
原“211工程”高校	53.5	10.4	4.9	3.9	3.0	1.8	7.0	1.6	6.2	1.9	0.6	5.1
财经政法类	51.0	1.4	0.0	14.2	0.2	3.7	14.4	2.3	10.9	1.8	0.2	0.0
理工类	48.7	19.9	6.0	1.2	2.8	1.0	9.5	1.4	8.3	0.0	1.3	0.0
总计	43.9	8.1	19.9	3.0	0.8	2.5	8.1	3.4	7.4	1.5	0.4	1.1

大学(39.6%)。究其原因主要是医学博士的专业性较强,就业领域相对集中,且这些高校拥有多所附属医院,能够大量吸收医学博士毕业生。其中,复旦大学共有16所附属医院(含3所筹备附属医院),上海交通大学有14所附属医院,中南大学有7所附属医院,中山大学有7所附属医院。

4. 就业行业分布

博士毕业生就业单位的行业分布也呈现出多元化特征。按照中华人民共和国统计局的行业分类标准(13类),2017届博士毕业生就业行业主要分布在七大行业^①。其中,教育行业、科学研究和技术服务业是吸纳博士毕业生最多的两大行业,分别占46.3%和13.9%。博士毕业生就业比重较高的其他五个行业分别为卫生和社会工作行业(14.3%)、制造业(5.5%)、公共管理、社会保障和社会组织(5.0%)、信息传输、软件和信息技术服务业(5.0%)、金融业(3.1%)。

由于高校类型不同,博士毕业生的就业行业选择也存在较大差异。平均来看,文科类高校的博士毕业生选择教育行业的比例高于理工类高校,两者的比例分别为53.7%和43.0%。理工类高校的博士毕业生选择科学研究和技术服务业的比例于文科类高校,两者的比例分别为15.6%和9.1%。此外,理工类高校的博士毕业生更多选择制造业(6.6%)和信息传输、软件和信息技术服务业(6.1%),而文科类高校博士毕业生则更多地进入公共管理、社会保障和社会组织(8.3%)、金融业(5.1%)。

5. 就业地域分布

(1) 博士就业具有属地化特征。样本中共有38所高校含有博士毕业生就业地区和省份分布数据。从中可以发现,博士毕业生在高校所在省份(直辖市)就业占比超过50%的高校达六成,即博士毕业生就业

地域分布具有明显的属地化特征。如图2所示,属地就业比例最高的是山东大学,在全部签约就业的博士毕业生中,有73.7%在山东省就业;其次是太原理工大学,其博士毕业生省内(山西省)就业占比为72.7%,其中有95.8%的人在太原市就业;第三是暨南大学,在已就业的博士毕业生中有72.5%在广东省就业。在北京地区的高校中,北京航空航天大学的博士毕业生属地就业占比(留京率)超过60%,中国传媒大学、中国人民大学也超过50%。上海高校中,上海财经大学和上海大学的博士毕业生在沪就业比例超过60%,上海交通大学也接近60%。此外,云南大学、天津医科大学、福州大学等多所高校,其博士毕业生属地就业比例都超过60%。相对来说,仅有北京师范大学、中国科学技术大学、华中师范大学和南开大学的博士毕业生属地就业比例低于40%。

(2) 博士就业向北上广和东部地区集聚。综合来看,如表3所示,博士毕业生在北京市、上海市和广东省就业的比例达到22.2%,加上东部其他地区的33.7%,博士毕业生在东部地区就业的比例达到55.9%。这说明博士毕业生就业呈现向东部发达地区集聚的现象,尤其是东部地区的高校,其博士毕业生在东部地区就业的比例高达86.6%。这既体现了东部地区尤其是北京、上海和广州等一线城市就业环境相对较好,博士毕业生都倾向于在这

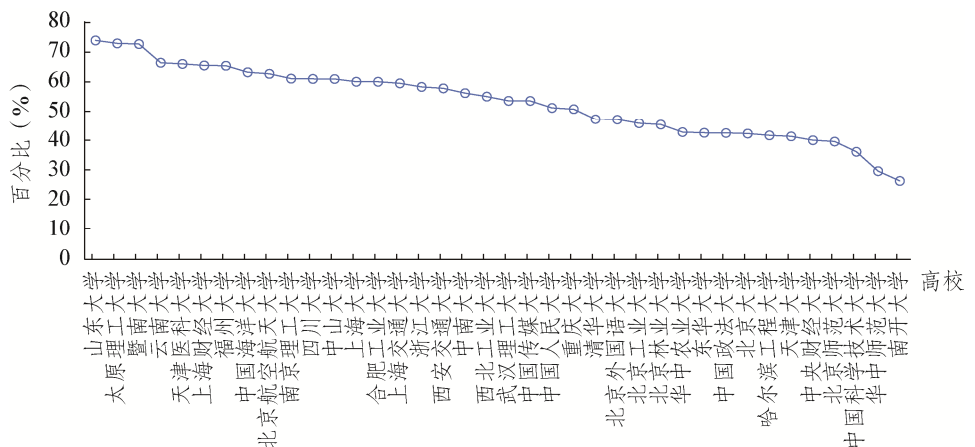


图2 博士毕业生属地就业状况

①包含这部分信息的有28所高校,其中包含16所综合性理工类高校和7所综合性文科高校,以及农林类、财经类、政法类、外语类高校各1所。

些地方寻求工作机会。此外,与上文所述的属地化就业倾向一致,由于北上广等重点城市的高校和博士毕业生本来就多,北上广以及东部地区自然成为博士毕业生集聚的区域。此外,杭州、南京等东部相对发达的省会城市也成为博士毕业生聚集的新高地。

表3 博士毕业生签约单位地域分布(%)

分类	上海	北京	广东省	其他东部地区	中部地区	西部地区
东部高校	17.9	11.1	3.3	54.3	8.3	5.3
中部高校	4.7	4.4	7.7	14.0	61.3	7.9
西部高校	1.7	3.8	3.9	9.0	10.3	71.4
总计	9.7	8.2	4.3	33.7	19.5	24.6

(3)中西部地区将成为博士就业新去向。受教育规模、生源结构、地区经济发展差异等主客观因素的综合影响,尽管博士毕业生向东部发达地区集聚的现象依然存在,但博士毕业生就业地域分布将会越来越广,中西部地区将成为博士生就业的新选择。首先,东部发达地区的高校,其师资需求门槛较高,相对来说,中西部地区高校对博士毕业生依然有较大的需求;其次,十八大以来,国家全面深化改革,实施了一系列重大战略部署,包括“一带一路”“京津冀协同”“长江经济带”等,开创了我国经济社会发展的新格局,同时也为博士毕业生到中西部地区就业创造了良好的环境和条件。例如北京师范大学,博士毕业生到中部地区就业的比例达到14.9%,到西部地区就业的比例达到15.4%。

6. 就业质量评价

就业质量一般采用毕业生抽样调查的方式,从工作满意度、工作与专业相关性以及薪酬回报等角度加以测量,有这方面信息的样本高校共有13所。这些资料表明:

(1)博士毕业生总体工作满意度较高。大部分高校的博士毕业生对工作表示满意或很满意的比例都在90%以上,高于本科生与硕士研究生。其中,太原理工大学的调查表明,博士毕业生对工作总体、职业发展前景、工作内容、薪酬四个方面的满意度都是100%。可见博士毕业生对工作条件表示认同,

所从事的工作整体上比较符合自身的职业期望。同时,调查显示,博士毕业生对工作不满意的原因,主要是收入低、个人发展空间小、工作环境较差以及单位发展前景不好。

(2)博士毕业生工作与专业相关度较高。工作相关度作为衡量人力资源有效利用程度的重要指标,反映的是学校专业设置与社会需求是否脱节及劳动力市场的供需匹配度。从有相关信息的13所样本高校来看,博士毕业生工作与专业的相关度在94%左右。博士生的工作与专业的相关度高于硕士研究生与本科生。一方面由于博士生对自身定位、专业能力以及职业目标相较硕士生与本科生有更深入的理解,因此求职的针对性更强,专业与工作的匹配度更高。另一方面由于用人单位选择博士生更偏向于考察博士生的专业及其科研能力,而针对硕士研究生与本科生则更注重其综合素质及学习能力与可塑性。

(3)博士毕业生的平均工资高于本科和硕士毕业生,但部分学科不如硕士毕业生。从13所高校的抽样调查来看,工资收入与学历层次正相关。所有样本高校的数据都显示,博士毕业生的平均工资收入高于本科和硕士毕业生。本科毕业生、硕士生和博士毕业生的月平均工资分别为6449元、7835元和9766元^①。尽管平均薪酬水平随着学历水平的提高而提高,但华东师范大学和同济大学的调查显示,工学、经济学和管理学学科,博士毕业生的平均月薪相比硕士毕业生不仅没有优势,甚至还略低于硕士毕业生。事实上,从薪酬回报角度来看,博士学位并不一定能够在劳动力市场上获得额外好处。例如,有研究针对生物科学博士和工商管理硕士的比较,发现生物科学博士毕业生预期的终身收入要比工商管理硕士低得多^[9]。此外,东部地区尤其原“985工程”高校的博士毕业生,平均收入显著高于西部高校的博士毕业生,且差距较大。

四、结论与分析

本文收集汇总2017届高校毕业生就业质量年度报告数据,对博士毕业生就业状况和质量特征进

①由于各个学校的抽样数据不详细,这是未对样本加权而计算得到的简单平均数。

行分析,得到以下发现和结论。

首先,博士毕业生的就业率较高,这与预期和国内外同类研究结论一致。尽管与就业指标和统计口径相关,但博士毕业生年终就业率高达97.1%。不过,通过签订就业协议或劳动合同就业的比重仅占77.4%,而其他就业形式尤其是从事博士后研究已成为中国高校博士毕业生的重要就业选择。这体现了学术劳动力市场需求趋于饱和,竞争激烈。近年来,我国博士生教育规模不断扩大,再加上国家海外人才战略和国际化战略,高校人才需求优先指向海外博士,学术职业市场的就业竞争日趋激烈。在研究大学寻求教职变得极为困难,部分偏好于学术职业的博士转而求其次,先到境内外高水平大学或科研机构进行博士后研究,以便未来能够获得理想的学术职业机会。另外,中国高校独有的师资博士后计划,以及国家和地方政府对博士后人才的鼓励和支持政策,也使得从事博士后研究具有一定的吸引力。在供需双方因素作用下,从事博士后研究成为实现学术抱负和吸纳博士毕业生就业的重要渠道。

其次,博士毕业生的就业去向多元化,这与博士就业的全球趋势也是一致的。尽管高校和科研机构依然是博士毕业生的主要就业去向(占52.0%),但与学术型博士生教育的目标,以及过去一段时间的就业情况相比,越来越多的博士毕业生流向企业(20.4%)、党政机关等非学术部门。这表明中国的博士生就业去向与其他国家相似,传统的学术职业比重下降,而非学术职业或替代性职业比重上升。从行业分布也有类似现象,除了教育、科学研究和技术服务业,近四成的博士毕业生分布于其他各行各业。知识经济时代,科学研究已经渗透至所有生活领域,产业部门当下和未来对高技能研究人员的需求越来越多,博士毕业生就业多元化趋势已经不可逆转。然而,目前我国博士生教育仍以学术型人才为主要目标,不注重就业能力训练,博士毕业生对非学术职业缺乏准备^[10]。基于此,博士生教育的本质或目标,即“为谁培养”博士成为重要问题。我们必须认识到博士生教育不仅仅是为了培养学术型人才,也要为各行各业供给“具有博士学位的高级人才”。拓展博士生教育的目标、内容,优化博士

生培养模式成为当务之急。

再次,博士毕业生就业质量总体较高,但薪酬回报有待提高。总体来说,博士毕业生总体工作满意度、工作与专业相关度较高,平均工资也比硕士、本科毕业生高,但学科差异、行业差异非常大。部分学科,如工学、经济学和管理学,博士毕业生的薪酬甚至低于该学科的硕士毕业生。因此,从薪酬回报来看,博士生教育并非总是有利可图的。但另一方面,其他方面的追求,如对时间自由、学术工作的偏爱,也在一定程度上弥补了物质回报方面的不足。

本研究政策含义在于,在规模扩张和供需结构变化背景下,面对博士毕业生就业多元化的客观事实,高等教育机构有义务帮助博士生做好在学术界内外就业的准备,在以学术能力训练为核心的基础上,关注并重视博士生职业能力的培养,提供就业咨询指导服务和职业发展状况的追踪调查,提高博士毕业生就业质量,促进博士毕业生为推动经济社会发展做出更大的贡献。

参考文献

- [1] AURIOL L. Careers of doctorate holders: employment and mobility patterns[R]. OECD Science, Technology and Industry Working Papers. OECD Publishing, 2010.
- [2] DURETTE B, FOURNIER M, LAFON M. The core competencies of PhDs[J]. Studies in higher education, 2016, 41(8): 1355-1370.
- [3] NEUMANN R, TAN K K. From PhD to initial employment: the doctorate in a knowledge economy[J]. Studies in higher education, 2011, 36(5): 601-614.
- [4] CLARKE G, LUNT I. International comparisons in postgraduate education: quality, access and employment outcomes[Z]. Report to higher education funding council for England, 2014.
- [5] 高耀,沈文钦.中国博士毕业生就业状况——基于2014届75所教育部直属高校的分析[J].学位与研究生教育,2016(2):49-56.
- [6] 陈小满,罗英姿.我国博士毕业生就业多元化研究——以27所教育部直属高校为例[J].中国高教研究,2017(9):51-56.
- [7] 孙也刚.服务需求 积极发展专业学位研究生教育[J].学位与研究生教育,2014(6):1-4.
- [8] 鲍威,杜媪,麻嘉玲.是否以学术为业:博士研究生的学术职业取向及其影响因素[J].高等教育研究,2017,38(4):61-70.
- [9] STEPHAN P E. How economics shapes science[M]. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2012.
- [10] 卿石松.非学术职业:人文社科博士准备好了吗?[J].中国高教研究,2019(8):102-110.

(责任编辑 刘俊起)