

新形势下研究生就业指导工作的难点与对策

王彬 黄小虎

(四川大学, 四川省成都市, 610064)

摘要: 恰逢国际政治经济形势百年未有之大变局, 人工智能相关产业的快速兴起给高层次人才市场带来了新挑战。随着我国近年来研究生毕业生人数大幅增加, 国内高层次人才市场供需矛盾日益凸显。高校应充分认识到新形势下研究生就业育人工作的难点, 加快就业育人机制的顶层设计, 创新研究生人才培养体系建设, 充分利用新技术解决新问题。

关键词: 研究生 就业指导 难点 对策

中图分类号: G641

文献标识码: A

改革开放以来, 我国研究生教育事业取得了长足进展, 研究生在校规模不断扩大。根据《2025 年全国教育事业统计公报》, 当年“全国共招收研究生 143.85 万人, 其中博士生 20.16 万人, 硕士生 123.68 万人。在学研究生 429.95 万人, 其中博士生 75.36 万人, 硕士生 354.60 万人。毕业研究生 116.65 万人, 其中博士生 11.29 万人, 硕士生 105.36 万人。”随着研究生毕业生数量持续攀升, 在国内经济结构加速调整的形势下, 高层次人才供需矛盾凸显。2025 年, 大学应届毕业生人数突破 1200 万, 如此大规模的毕业生同时涌入人才市场, 给高校就业指导工作带来了诸多全新挑战。就业育人是“三全育人”的重要环节, 是人才培养的重要落脚点, 也是落实立德树人根本任务的必然选择。^[1]这就需要高校教育工作者认真分析育人工作形势, 加快就业育人工作机制的顶层设计, 不断完善人才培养体系建设。

一、新形势下高校就业指导工作面临的新问题

研究生就业指导面临的问题是多方面的, 而且在各个经济发展阶段所面临的重点问题有所不同。从高校工作者的角度来说, 当前阶段的就业指导所面临的主要问题要归类为就业指导工作机制、人才培养机制以及研究生个体和市场环境等四个方面。

1. 高校关于研究生群体的就业育人工作机制仍需完善。其一, 就业育人力量薄弱。目前大多数高校的就业指导工作职能部门是就业指导中心, 二级科研机构和学院负责面向研究生的就业事务性工作, 如共同负责举办招聘会、转发企业岗位信息、统计毕业生去向、完成就业率考核指标等, 其中二级机构的日常就业指导和就业率指标仍然落在专职辅导员岗位上。在研究生辅导员编制依然紧张的情况下, 这种机制设计犹如小马拉大车, 已无法适应研究生人数多于本科生人数的当下现实。其二, 对研究生群体的职业生涯导航工作重视不足。高校教师对待就业引导工作重视不够。^[2]在当下科研评价考核机制的压力下, 研究生导师只会盯课题组的科研成果产出, 无暇关注研究生的职业规划和个体就业诉求。事实上, 在研究生培养处于各个课题组各自为战、专业门槛高的情况下, 绝大部分高校在设计面向硕博群体就业课程和落地实施方面表现得极为艰难。

2. 高校关于研究生的培养机制创新尚未完全适应市场需求。有关研究显示, 博士毕业生在高等院校的就业比例占据绝对优势, 高达 45.55%。^[3]这种学历越高就业面越窄的主要原因还是当前不少高校的研究生培养定位出现偏差, 培养方案更新速度慢, 部分专业的核心课程内容跟不上国内外产业技术迭代的速度。如部分传统工科专业的课程内容是逐渐被行业淘汰的旧技术框架, 人文社科专业的培养内容还停留在学术研究为导向, 缺少匹配中国经济社

会发展需要的实践实训环节，动辄以国外学术趋势为标杆。这些高校研究生培养现象绝非个案，往往导致研究生群体把发表学术论文级别、参与科研项目数量当作个人能力评价指标，对国内外市场需要的前沿技术和真实产业的运转逻辑缺少深度认知，只有在毕业时才发现很难找到发挥自身专业优势的就业岗位。这里需要厘清一个基本判断：高质量的教育不等于高学历教育，提升学历层次并不等于提高学校的办学水平。[4]

3. 历史文化和客观环境对研究生就业期望高的影响根深蒂固。当前，相当部分的学生攻读研究生的动机很难说是以解决学术或实际问题为前提，就业择业观念深受传统文化影响，向往相对稳定的职业和岗位。如近年来研究生“慢就业”“缓就业”，名校研究生热衷“考公考编”的新闻屡见不鲜。究其原因，这种现象的背后是研究生群体背后的家庭乃至个人都对高学历的就业回报有着很高的期待，传统文化和传统观念引导他们“学而优则仕”。近年来国际政治经济形势严峻，部分民营企业经营不遵守劳动法，工作时长是“996”，企业动辄裁员降薪以及劳动者维权难、维权成本高等负面影响屡见不鲜，如2026年，星宇车灯随意解除百余名应届研究生导致向欧洲车企投诉维权的事件震惊中外。这些因素导致研究生在择业的时候把岗位稳定性作为首要考虑因素。从求职考虑的因素也能看出，应届毕业生对工作稳定性的重视度在提高。“调研显示，2024届求职毕业生中，51%认为‘稳定最重要’，比例仅次于‘薪酬福利’（71.2%），位列第二。与去年相比，认为‘稳定最重要’的比例提升10个百分点。”[5]

4. 人工智能技术发展导致高层次人才岗位发生结构性变化。近年来人工智能技术实现了跨越式突破，具体应用工具如雨后春笋般出现。这些应用工具覆盖了程序代码开发、文稿撰写、数据统计等岗位，甚至在天文观测、动画图像乃至药物研发领域大放异彩，这些岗位之前都由高层次人才占据。随着以人工智能技术为基础的机器人技术开始广泛应用，如无人机送货、自动清洁、自动炒菜等类型机器人的应用使得过去属于劳动密集型的岗位逐渐减少，造成整个就业市场的技术密集和劳动密集岗位的迭代速度明显加快。这种新技术革新带来的变化给人才培养单位和研究生的就业择业带来了全新的未知挑战。

二、加强研究生就业指导工作的对策和建议

1. 高校在调整学位点时应重视研究生的去向落实率，发挥其重要导向作用，以育人结果为导向，提升高校资源配置效率，形成招生培养就业工作闭环。一是学校在人才培养资源分配中，不能将研究生去向落实率简单等同于短期的毕业去向签约率，还要结合三年内各专业毕业生的就业岗位匹配情况、薪酬水平、职业发展满意度、用人单位的评价等相关数据，形成动态更新的毕业生就业状况评价体系，以此作为专业布局调整和资源分配的重要参考依据。二是要厘清学校发展定位。根据近日中央印发的《分类推进高校改革的意见》，明确办学定位是高校分类发展的基石。追求大而全未必符合所有高校，盲目追新逐异而忽视基础研究，或者在资金不足和人才缺位的情况下为了学校升格而新设大量学位点的做法都是不可取的。以招生环节来说，除了满足国家重大产业布局所需之外，其他学位点的建设应每三到五年根据就业市场需求和行业发展趋势进行优化调整，并使这种优化机制常态化。

2. 高校应充分利用学生大数据和人工智能技术，创新就业指导服务体系，实现校内校外人才市场的无缝对接，为研究生就业提供便利条件，实现找工作快捷化、智能化和科学化。具体来讲，一方面，教育主管部门或高校就业职能部门可以牵头整合研究生院的培养数据、二级学院学生数据、研究生课题组的行业研究数据以及往届毕业生数据库的各类数据信息，搭建校级专属的就业智能服务平台，把学生的基本情况、研究方向及成果、社会实践等综合

能力数据以及求职意向等信息形成人才数据标签,构建人才推荐数据库;另一方面对接校外的人才招聘平台、重点央企国企、专精特新企业、各类科研院所的最新岗位需求数据库,形成实时更新的优质岗位需求库。两者通过智能匹配算法,推送符合具体岗位要求的研究个体。另一方面,高校可以利用大数据技术追踪历年和当前就业市场的行业需求波动趋势,提前给用人单位和毕业生在岗位设置、开设招聘会、面试签约、实习实践等方面提供及时的信息服务,避免出现有时招聘会遭遇冷场、学生简历满天飞的现象。

3. 高校应主动推动产学研合作,创新高层次人才培养创新机制。一方面,高校应根据办学定位和国家社会经济发展需要主动深入市场,开展有组织有计划的产学研合作,避免出现要么对接的产业资源不足,要么学校和企业一头热的现象。应用型学位点建设应全面推行“企业导师+校内导师”的双导师联合培养模式,彻底改变用传统研究生培养模式开展学位研究生培养的做法。另一方面,要定期根据产学研要求调整优化研究生培养的全流程要求,改变“唯论文”的研究生毕业评价机制,创新打造更符合我国实体经济发展需求的高层次人才培养机制。如积极联合相关行业的优势企业,建立相对稳定的专业学位研究生培养实践基地并健全基地管理办法,明晰各方的责任和权利,加强毕业生的实践考核评价,保证社会实践的质量。还要促进社会实践与课程教学、学位论文工作的紧密结合,注重培养研究生解决实际问题的意识和能力,真正将一线工作评价纳入毕业推荐评价系统。

4. 高校应建立和完善创新研究生素质教育工作体系,增强研究生就业能力。智联招聘调研调查数据显示,毕业生在回看成功拿到 offer 的原因时,38.9%归因于“有相关实习经历”,28.5%认为“社会经验丰富”。大多数毕业生比较认可实习实践经历对求职的帮助。因此,高校要打破当前研究生素质教育“孤岛化”、社会实践内容只围绕科研学术能力展开的传统模式,将研究生在课题组外的时间统筹起来,加快构建旨在提升研究生社会化工作能力的综合素质教育培养体系。一方面要针对不同学科、不同研究方向的研究生开设差异化的职业能力拓展课程,比如文书规范撰写、求职创业政策解析、职场高效沟通类的实用课程,定期开办企业行、三下乡活动,有意识地引导研究生补齐通用职业技能短板,提升人际交往和解决现实问题的能力,切实增强研究生个体的就业竞争力。另一方面还要搭建适合研究生年龄段的就业观念引导体系。如从新生入学开始就逐步开展行业认知分享会、校友返校职业发展经验交流、基层典型人物面对面交流、企业 HR 见面会等各类活动,引导研究生逐步摒弃“唯编制论”“唯高薪论”“唯大城市论”的片面就业观念,树立既贴合自身长期职业发展规划、又对接国家重点领域人才需求的理性就业观,帮助研究生找到真正适合自己的职业发展路径。

三、结语

总之,研究生的就业指导工作随着研究生在校规模的不断扩大而面临更高的要求,探索建设和完善符合中国国情特色的研究生指导工作体系是教育工作者面临的共同课题。就业是民生工程,也是最大的政治。教育主管部门应加强研究生就业育人相关工作的顶层设计研究,推动社会各方严格遵守劳动者保护相关的法律法规,切实保障应届毕业生和全体劳动者的合法权益,营造符合新时代的和谐就业市场环境。大力支持高校整合各方育人力量,进一步加强高新技术领域的产学研合作项目建设,推动创新全链条研究生培养机制建设,促进就业指导育人提质增效;进一步加强研究生综合素质提升项目建设,着力打破不同学科之间的就业育人壁垒,切实提升研究生的社会化能力,为实现研究生充分高质量就业筑牢坚实基础。

参考文献

- [1] 宋璐鹏,新时期高校就业育人机制的问题与路径探析[J].教育理论与实践,2024Vol44No.27
- [2] 侯士兵 沈延兵 沈燕明,就业引导教育融入研究生培养过程的机制研究[J].学位与研究生教育, 2017-4
- [3] 罗洪川 向体燕 高玉建 马永红,我国博士毕业生去向及就业特征分析 ——基于 2015—2020 年博士毕业生数据的分析[J].学位与研究生教育,2022-1
- [4] 熊丙奇,“博士多于驴”? 读懂调侃背后的真实焦虑[N].南方周末,2026-9-16
- [5] 智联招聘,2024 年大学生就业力调研报告[R],2024-5

Difficulties and Countermeasures in Graduate Employment Guidance under the New Situation

Wangbin Huang Xiaohu

((Sichuan University, Chengdu, Sichuan Province, 610064))

Abstract: Amid the unprecedented transformation in international political and economic landscapes unseen in a century, the rapid rise of industries related to artificial intelligence has brought new challenges to the high-level human resource market. With the significant increase in graduate student enrollments in recent years, the supply-demand imbalance in the domestic high-level talent market has become increasingly pronounced. Universities should fully recognize the difficulties in graduate employment and education under the new circumstances, accelerate the top-level design of employment and education mechanisms, innovate the construction of graduate talent training systems, and leverage new technologies to address emerging issues.

Keywords: graduate student employment guidance difficulty countermeasure