

文章编号: 2095-1663(2016)04-0087-05

从研究生院到职场

——美国研究生就业市场变化及应对策略探析

夏焰, 汤建

(安徽大学 高等教育研究所, 安徽 合肥 230039)

摘要: 近年来, 美国研究生就业市场发生了教育收益相对增加、就业岗位更加多样、雇主期望日趋复杂等一系列变化。为适应新形势, 美国高校在研究生培养过程中采取了积极的应对策略, 如: 注重发掘本科优秀人才、注重向发展性评估转变、职业指导侧重于为就业做好准备、注重向职业技能培养转变等。借鉴美国的经验, 结合我国研究生就业的实际情况, 应着力构建多元利益主体通力合作的研究生就业路径。

关键词: 研究生教育; 就业路径; 非学术性职业能力; 职业训练

中图分类号: G643

文献标识码: A

随着知识经济和第四次工业革命的到来, 研究生教育是应固守自己的学术净地、成为超然于社会生活之外的象牙塔, 还是应满足社会经济发展的需要、培养适应就业岗位的高级人才^[1]成为必须面对的问题。美国研究生院委员会和教育考试服务中心联合发布了《前方的路: 美国研究生教育的未来》和《从研究生院到职场之路》两份报告, 指出了美国研究生教育及就业市场发生的深刻变革, 并提出了一系列具体应对举措。与此同时, 我国的研究生教育随着高等教育大众化时代的到来, 也发生了天翻地覆的变化, 研究生就业问题成为社会热点话题。他山之石, 可以攻玉。虽然两国研究生教育的社会经济背景有巨大差异, 但或许能从美国研究生教育的一些具体应对策略中获得有益启示。

一、美国研究生就业市场的变化

(一) 高学历的教育收益率越来越大

从人力资本理论角度来看, 受教育程度越高, 教育收益率包括社会收益率和个人收益率都会越大。

因此, 高等教育对于保障国家未来的经济繁荣十分重要, 对于个人的家庭收入也有很大影响。研究生教育在美国的劳动力再生产和经济发展方面发挥了关键作用, 培养了一大批具有世界影响力的学者、产业创新者和领袖。研究生教育对于美国经济繁荣、社会稳定、提高国际地位与综合实力至关重要。^[2]正是得益于成功的研究生教育体系, 以及由此带来的高水平的科技创新能力, 美国在世界经济中始终保持强有力的竞争力并扮演着重要的角色。^[3]研究生学位拥有者传统上倾向于在各级学校中担任教职或专职研究人员, 他们在引领美国的知识生产和产业创新、吸引拔尖人才进入大学学习和社会捐资办学等方面发挥了重要作用, 不断提升了美国学校尤其是高等学校的声誉, 从而保证了美国高等教育系统在全世界的领导地位。从根本上来说, 美国在全球的竞争力和创新力也正是仰赖于这一强大的研究生教育体系。

从个人收益来看, 接受了更高层次教育的人将可能获得更好的职位与社会地位。在过去, 已经或者快要退休的美国人, 即使只接受过高中教育, 也会

收稿日期: 2016-05-25

作者简介: 夏焰(1975-), 男, 安徽合肥人, 安徽大学高等教育研究所助理研究员, 教育学博士。

汤建(1993-), 女, 安徽肥西人, 安徽大学高等教育研究所硕士研究生。

过上相对富足的生活。但是在最近 20 年的发展中,美国的经济结构已经完成了向知识经济的转型,教育和学术水平与工资的关系更加密切。家长和学生普遍认同高学历能够找到更好的高薪工作,获得高级学位就意味着可以获得更高收入。根据乔治城大学教育与劳动力研究中心的一项调查显示,在所调查的 15 个专业领域内,相同领域中拥有研究生学位的人比拥有学士学位的人的平均薪资要高出 38.3%。^[4]2008 年的统计显示,具有本科学位工作者的年收入的中位数是 5.26 万美元,硕士学位是 6.41 万美元,博士学位是 8.18 万美元。^[5]另外一项数据表明,就整体失业率来说,研究生学位拥有者的失业率要比本科生低得多。^[6]可见,高学历人员在工作稳定性和收入水平方面有着明显的优势。

(二)雇主对“软技能”的需求越来越高

现代社会分工越来越细,自动化、机械化、信息化程度也越来越高,各种工作岗位对知识和技能的要求也越来越高。美国学院与大学协会在 2010 年完成的一项调查发现,为了应对越来越复杂的职场,雇主更愿意录用那些学识更高和技能更多的员工。^[7]美国劳工统计局 2012 年发布的报告显示,2010—2020 年间劳动力市场对各学历层次雇员的需求都将看涨,硕士毕业生需求预计增长 21.7%、博士和专业学位是 19.9%、副学士是 18.0%、学士是 16.5%。^[8]虽然美国大多数用人单位表示愿意雇佣研究生,他们认为研究生学位获得者拥有更高深的知识,具有从不同角度解决问题的能力,能为他们的组织或部门带来价值。^[3]但是雇主的要求也在不断提高,不仅要求研究生具备基本的知识技能和个人技能,而且越来越重视毕业生掌握的实用技能和核心学科知识。

相对于通过培训容易量化的硬技能,雇主们更青睐员工具有专业精神、职业道德以及时间管理能力等在内的软技能。根据一项对 302 位拥有 25 名以上员工的雇主的调查显示,大多数雇主表示他们更看重那些掌握诸如丰富人文知识、实践技能、综合学习能力及具有社会担当的员工。他们普遍认为除了专业知识,有五类关键的技能是研究生通往成功职业所必需的,分别是专业精神和职业道德、口头和书面交流、团队协作能力、批判性思维、解决问题的能力以及社会责任意识。^[10]调查也显示,刚毕业的研究生特别缺乏“团队合作意识、知识迁移能力,商业意识、项目管理能力,口头表达能力和跨学科解决

问题的能力”等软技能。硬技能的高低决定一个人是否能够完成某项任务,而软技能则决定了一个人成就某项事业的潜力。

(三)在非学术领域就业的毕业生越来越多

根据相关调查,研究生学位拥有者在美国劳动力市场中将有更多的工作机会。^[3]短期来看,2008 至 2018 年间,需要硕士学位的工作岗位会有大幅度的增长,大概在 18% 左右。^[10]长期来看,2010 至 2020 年间,将有 260 万的新岗位要求申请者具有高级学位,需要硕士学位的岗位将增加 22%,需要博士学位的岗位将增加 20%,^[3]而且需要高级学位的工作岗位的比例还在增长。随着研究生学位拥有者工作机会的扩大,其就业领域也从传统的学术界向产业界渗透。美国研究生委员会对 1500 名硕士毕业生进行了调查,他们的就业领域分布在工商企业(30%)、教师(22%)、非盈利机构(12%)、社会公共服务机构(11%)、政府机构(11%)、研究领域(9%)等^[12]。加州大学的一项调查也表明,倾向在学术界工作的博士生数呈下降趋势。以前的博士毕业生一般倾向于在学术界工作,但是学术界的终身职位在不断缩减,并且获得大学教职之前需要担任复杂而长期的博士后研究任务,使得很多刚获得学位的博士毕业生开始考虑学术界以外的职业选择。根据美国劳工统计局 2008 年的统计数据,大多数的博士毕业生选择在服务行业就业,一般在科研和技术服务行业以及政府部门工作居多。^[9]

二、研究生院应对就业变化的策略

(一)加强招生环节、提高毕业率

针对研究生就业市场的重大变化,美国大学的研究生院也采取了多项应对策略。首先,在招生方面采取多种措施发掘本科学校的优秀生源,鼓励优秀本科毕业生继续攻读研究生。这项工作的重点是让本科生了解获得高级学位的意义,即让他们了解获得研究生学位所带来的就业机会的扩大和长期增益,以便吸引更多的青年立志攻读研究生学位。研究生院还通过举办情况介绍会的形式向本科生介绍研究生院的生活,尤其鼓励入学比例偏低的少数民族裔学生,让他们认识到继续攻读学位并非难以胜任,激发他们继续深造的动机,并积极与其他本科院校合作,开展多种形式的教学合作项目,通过这些项目提前发掘优秀生源。其次,大学和研究生教育系统

开始关注研究生阶段的学生减员问题,积极采取措施以降低辍学率、提高毕业率。如在博士研究生层面,美国研究生委员会通过了一项名为“博士生完成学业情况调查”的项目,该项目针对博士生的毕业率问题展开了一系列重要的工作,通过提高就业率推动博士研究生坚持完成学业。通过博士生就业率的提高,实施干预措施,以达到减少辍学率的目标。在硕士研究生层面,也积极了解特定群体学生面临的挑战和困难,采取一系列资助与激励措施。

(二) 强调非学术性职业能力训练

为了适应劳动力市场对雇员能力要求的变化,研究生院由传统注重对研究能力的培养向注重培养非学术能力转变。一是硕士研究生教育项目的变化。很多以前侧重于人文艺术专业的硕士研究生项目,现在转变为更加注重职业培训的教育项目。职业性硕士研究生教育项目的课程设置直接面向产业界的相关工作岗位,主要培养某些特定领域所需要的工作技能。此举不仅可以为学生提供基础知识理论的储备,还可以让学生把理论、实践和工作技能很好地结合起来,从而为学生将来在商界、政府部门及非盈利机构工作奠定基础。二是传统研究型的博士研究生项目也在向注重职业发展的方向转变。研究生院想方设法对相关项目进行调整,并为学生提供必要的职业指导,从而使博士生对职业选择有更深入的了解,同时使一些项目能更好地训练学生使之适应不同的职业道路。^[3]通过各种短期培训项目如暑期学校,加强针对博士研究生的“早期研究发掘”,让学生获得一些实习机会。鼓励博士生掌握那些可用于不同工作岗位的实用技术,为在学术界以外的领域找到工作做好充分准备。总的来说,美国研究生教育项目开始注重职业能力培养,从而能为研究生提供更多的职业选择机会,并有能力进行合理的就业决策。

(三) 开展研究生就业指导工作

以前,学校就业指导项目大多针对本科生,研究生院并不开展这项工作。而研究生导师仅限于对学生课程作业进行指导,他们大多支持学生毕业后在学术领域就业,欠缺对非学术领域就业的指导。皮尤慈善信托基金(The Pew Charitable Trusts)的一项调查发现学生受到的非学术就业指导是有限的,有超过一半(56%)的学生被鼓励参加学术导向的就业训练,只有不到三分之一(32%)的学生参加面向非学术岗位的就业培训。^[3]现在研究生院已经意识

到问题的严峻性,积极开展了一系列有效的活动,为研究生提供非学术领域的就业信息和就业指导。一是继续为准备在学术界就业的研究生提供训练。美国研究生院委员会发起了一项名为“培养未来师资”的项目,这一项目为博士生和部分硕士生及博士后提供在不同学术机构中实习和从事教师工作的机会。^[13]二是越来越多的学校开始为研究生提供关于非学术领域的就业信息和培训资源。如埃默里大学成立了校友指导项目,加强研究生与在非学领域工作的知名校友之间的联系,以便研究生能了解更多的就业信息。再如乔治亚大学则为那些考虑职业转型的研究生提供就业信息,包括开展就业市场研讨会、举办院系层面的工作坊、开设特定领域的课程等。还有就是耶鲁大学成立了艺术和科学研究生就业服务中心,该中心为计划在非学术领域就业的学生提供帮助。^[14]

(四) 创新研究生教育评估工作

美国传统的研究生教育评估通常以行政管理人员和教职员工为中心,评估方法以指标量化为依据,缺少定性分析,一般又限于阶段性评估,对评估结果的利用不够。因此,传统以定量分析为基础的研究教育评估,只是留下了一堆对于提升和改善研究生教育质量没有多大用处的数据,不能充分满足学生和不断变化的社会需求。面对研究生就业市场的变化与挑战,研究生院开始重新审视研究生教育评估,积极探索以学生为中心、行动为导向、实证为基础的创新性评价模式。2011年,美国明尼苏达大学开始实施一项新的研究生教育评估模式——研究生教育评估与提升计划(Graduate Review and Improvement Process,简称GRIP)^[15]。和传统研究生教育评估模式不同的是,GRIP计划的一个重要特征是从学生的角度出发,以满足学生的需求为最大依归。GRIP计划是一个持续的评估过程,重点是掌握学科专业的发展情况,使专业发展能与学生的需求保持一致。GRIP计划以问题为导向,评估结果最终用于指导教育教学改革。新型研究生教育评估模式具有以下特点:一是以行动研究和发展性评价为理论基础;二是评估目标定位于学生能力的提高与自身的发展;三是重视评价过程的动态性和持续性、评价结果的反馈作用;四是注重评价主体的多元参与以及评估标准的多样性;五是评价内容着眼于研究生的多样化需求,在注重评估学术能力的同时,考虑用人单位的现实需要。

三、研究结果与启示

面对美国研究生就业市场上的深刻变化,美国研究生院采取了积极干预策略,诸如选拔优秀生源、加强非学术能力的训练、积极开展研究生就业指导以及创新研究生教育评估等具体措施,旨在从招生、培养以及评估等各个环节打通从“研究生院到职场”的路径,为毕业生提前做好就业准备。反思我国研究生教育规模扩张背景下的就业问题,研究生数量上的增长是我国高等教育与社会经济发展的必然结果,但也不能忽视存在的结构性就业问题。借鉴美国在研究生就业方面的经验,我们应构建高校、政府、用人单位、毕业生通力合作的就业路径:

(一)高校应明确就业导向、健全研究生就业服务体系

高校首先应与用人单位建立密切联系,必须了解市场对研究生的需求、雇主对毕业生的期望以及劳动力市场的最新动态。针对市场需求,建立学科专业招生培养规模的动态调整机制,对在校研究生进行针对性的专项职业技能训练。其次,完善就业指导服务体系。为研究生提供相应的就业培训、指导及与就业机会相关的信息。通过建立分层次、分专业的研究生就业指导体系,突出个性化特点,将标准化与个性化就业指导相结合。注重拓宽研究生的专业技能训练,加强研究生的沟通能力、写作分析能力、创新能力及团队合作能力等职业能力的训练。再次,建立研究生导师就业指导考核体系,把研究生就业与导师绩效考核联系起来。提高研究生导师的职业指导能力,为研究生导师与用人单位合作创造条件,让导师了解产业界对所在专业的具体需求。最后,建立研究生就业统计系统。高校应及时追踪毕业生的就业去向,根据学科专业统计就业率,对外公开的就业率既要有整体数据,也要有对于“隐性就业”“灵活就业”“待就业”的详细统计。

(二)用人单位应紧密联系高校、承担社会责任

在我国研究生就业市场上,一方面流行着对高学历人才的盲目“追高”现象,另一方面用人单位又一味要求缺乏任何社会历练的毕业生“立刻能用”。当研究生教育规模不大的时候,上述现象较容易形成研究生在就业市场上的高就业率和低社会评价交织存在的“二律悖反”困境。但是当研究生教育规模扩大后,这一“二律悖反”困境就会迅速转变为

“低就业率和低社会评价”共同存在的“两难困境”。我国的研究生就业市场目前就处于这一关键转变期,这就需要用人单位发挥最大智慧,认清教育规律,充分理解学校教育本身具有一定的滞后性。作为研究生就业市场的关键主体,用人单位应避免急功近利的风气侵蚀自身的企业人力资源文化,必须认识到岗前教育与培训本是学校教育的有力补充。首先,用人单位应积极为研究生提供就业实习岗位与实践机会,为毕业生的角色转化创造良好的组织环境,对招聘的人才进行系统的岗前培训。其次,用人单位需要主动与高校之间建立有机联系,把人力资源招聘工作前置到研究生培养阶段,向研究生培养单位和研究生反馈进入职业生涯所需的基本技能,让高校进一步完善研究生课程体系和培养方案,对研究生进行有针对性的职业能力训练。最后,用人单位还可以设立特别基金和相应的奖助学金项目,为符合条件的研究生提供物质和精神上的双重奖励,通过奖助学金的形式引导研究生自觉地把职业能力养成和专业学习结合起来。

(三)政府应加强宏观调控和政策扶持工作

政府首先要充分发挥其宏观调控的能力,对研究生就业做统一部署,进一步完善研究生就业政策,将政府职能转化到促进研究生就业服务上来,为研究生就业创业提供包括补助、贷款、免税等优惠政策。打造高校毕业生创业、就业的工作目标升级版,完成三个转变:从传统的关注初次就业率转向提高就业质量;从重视推荐毕业生转向关心学生成长;从就业部门向教学部门的简单反馈,转向协同育人。^[16]其次,在协调企业与高校之间的关系时,政府应该做到合理调控,张弛有度,促进用人单位与高校建立良性合作机制。如政府可以设置一些竞争性的研究项目,并对此进行资助,通过项目使高校能够激励研究生投入创新并对劳动力市场做出积极反应。如美国创立的国家卫生研究院研究生合作项目(NIH Graduate Partnerships Program,简称GPP)^[17],旨在给研究生就业创造实践和就业机会,致力于在研究中促进研究生交流学术经验,从而为研究生在非学术部门工作及应对未来工作需求做好准备。

(四)研究生要合理规划自己的职业生涯

学生作为研究生教育中的重要主体,在就读研究生院之前首先要根据自己的兴趣爱好,明确未来发展道路,知道自己对所报专业是否有浓厚的兴趣,

是否准备投身科学研究。其次,要克服在学习和科研中急功近利的思想,在夯实学术基本功、增强科研实力、积极参与社会实践的同时,树立追求卓越、不断进步的正确态度。学会主动学习,尝试跨领域研究,努力寻找个人发展与社会需求的衔接,不断提高自己的综合素质。最后,要将读研与职业规划有机结合,对市场需求做深入分析,慎重报考专业,在当前的学术氛围和市场环境下合理定位自己的角色。树立正确的择业就业观,合理设定自己的期望值,平衡自己的职业期望与就业现实。在对职业道德标准、职业的认知、求职技巧、不同行业的职业素质要求进行深入了解后,努力将自己的专业技能转化为就业技能。

参考文献:

- [1] 曾红权,彭齐东,贺浩华.从冲突到融合——谈研究生教育的学术性与职业性[J].中国高教研究,2009,(10):32-34.
- [2] CGS(2007). Graduate Education: The Backbone of American Competitiveness and Innovation [EB/OL]. www.cgsnet.org,2015-11-10.
- [3] CGS & ETS (2010). The Path Forward: The Future of Graduate Education in The United States [EB/OL]. www.cgsnet.org,2015-11-10.
- [4] Carnevale, A. P., Strohl, J., & Melton, M. (2011). What's It Worth? The Economic Value of College Majors[EB/OL]. www.georgetown.edu, 2015-11-03.
- [5] U. S. Bureau of Labor Statistics (2009). Employment Projections: 2008-2018 Summary. [EB/OL]. www.bls.gov, 2015-11-03.
- [6] Carnevale, A. P., Cheah, B., & Strohl, J. (2011). Hard Times, Unemployment, Majors and Earnings: Not All College Degrees Are Created Equal [EB/OL]. www.georgetown.edu, 2015-11-03.
- [7] Hart Research Associates (2010). Raising The Bar: Employers' Views on College Learning in The Wake of The Economic Downturn. Washington, DC: Author.
- [8] Bureau of Labor Statistics (2012). Employment Projections: 2010-2020 [EB/OL]. www.bls.gov, 2015-11-13.
- [9] Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). Are They Really Ready To Work? [EB/OL]. www.p21.org, 2015-11-05.
- [10] U. S. Bureau of Labor Statistics. (2009). Occupational employment statistics. [EB/OL]. www.bls.gov, 2015-11-03.
- [11] U. S. Bureau of Labor Statistics. (2012). Employment projections: 2010-2020 [EB/OL]. www.bls.gov, 2015-11-03.
- [12] CGS & ETS (2012). Pathways Through Graduate School and into Careers [EB/OL]. www.cgsnet.org, 2015-11-10.
- [13] June, A. W. (2011). More Universities Break The Taboo and Talk to Ph. D.'s about Jobs Outside Academe [EB/OL]. www.chronicle.com,2015-11-10.
- [14] Yale Graduate School of Arts and Sciences (2012). Graduate career services [EB/OL]. www.yale.edu, 2015-11-10.
- [15] Leah Hakkola, Jean A. King (2015). A Developmental Approach to Graduate Education Review: A New Take on a Traditional Process [EB/OL]. http://link.springer.com,2015-11-02.
- [16] 教育部:从明年开始建立未就业毕业生统计机制 [EB/OL]. www.ncss.org.cn, 2015-11-08.
- [17] Office of Intramural Training & Education (2015). Graduate partnerships program [EB/OL]. www.training.nih.gov, 2015-11-08.

From Graduate School to Workplace

——Analysis of American Postgraduate Employment Market Changes and Strategies

XIA Yan, TANG Jiang

(Higher Education Research Institute, Anhui University, Hefei, Anhui 230039)

Abstract: In recent years, there have been changes in American undergraduate employment market, such as the increase of income from education, more job opportunities and increasingly complex employer expectation. Facing new situations, American universities have taken a series of effective strategies: enrolling outstanding undergraduate students, focusing more on development assessment, emphasis on employment preparation in employment guidance, transition to professional skill training, etc. In view of the American experience and China's postgraduate employment reality, it is proposed that interest subjects combine strength to create a cooperative path for postgraduate employment.

Keywords: graduate education; employment path; nonacademic professional ability; career training