

文章编号: 2095-1663(2017)05-0009-09

专业硕士就业状况及其影响因素研究

——基于2016年全国毕业生的抽样调查数据

李敏, 陈洪捷, 沈文钦, 高耀

(北京大学教育学院, 北京 100871)

摘要:对2016年全国12个省份17所高校的专业硕士毕业生就业状况进行了调查,研究发现:近八成的毕业生落实了就业,七成左右的毕业生对就业结果表示满意;男性,读研目的性和导向性明确,商务类、工程类和公共服务类专业的毕业生,成功就业的概率更高;在高校或科研院所、政府机关、国有企业等单位工作,从事管理与服务岗,学用相关度和期望吻合度高的毕业生就业满意度较高;高校提供的就业指导服务质量、在实践教学过程中的管理和服务水平、实践导师参与指导的程度等会对毕业生的就业满意度产生重要影响。

关键词:专业硕士;求职结果;就业满意度

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、引言

专业硕士培养是我国研究生教育的一个重要组成部分,从1990年设置第一个专业硕士学位——工商管理硕士学位(MBA)开始,截止到2015年,我国已有专业硕士学位40种,涉及经济、管理、工程、法律、农学、医学等多个学科和方向。从培养规模来看,2015年的专业硕士招生规模为381329人,比2010年的226809人增加了154520人,增长率为68.13%,已占硕士研究生招生规模的55.24%。^[1]面对如此庞大的培养规模,专业硕士的就业状况和就业质量一直受到各方的关注,对专业硕士就业状况的调查显得尤为迫切和重要。

目前,国内学者对专业硕士的就业问题进行过

一些调查。如于苗苗等人的研究表明工商管理、建筑学、法律、教育等专业硕士的就业率较高,有八成左右的毕业生可以实现直接就业,但仅六成左右的毕业生对就业结果较为满意。就用人单位以国有企业、事业单位和民营企业为主。^[2]张文玺等人的研究认为专业硕士对所受教育提升就业竞争力的满意度不高,学校的培养教学对就业竞争力有重要影响作用。^[3]而古继宝的研究表明学位论文训练对专业硕士就业能力的提升具有显著正向影响。^[4]刘进等人指出地缘、年龄、业缘、教育体制和智育水平会显著影响硕士生的就业结果。^[5]但总体而言,对专业硕士就业状况和就业影响因素的实证调研较少,缺少大规模样本数据的支持,对目前我国专业硕士的整体就业状况还缺乏精准的把握。因此,本文在全国范围内对2016年毕业的专业硕士进行了抽样调查,重

收稿日期: 2017-06-02

作者简介: 李敏(1985-),女,云南腾冲人,北京大学教育学院博士后。

陈洪捷(1959-),男,陕西西安人,北京大学教育学院教授,博士生导师。

沈文钦(1981-),男,广西北流人,北京大学教育学院副教授,硕士生导师。

高耀(1983-),男,陕西榆林人,北京大学教育学院博士后,硕士生导师。

基金项目: 国务院学位办委托项目“研究生培养质量反馈与跟踪调查研究”;教育部人文社会科学研究青年基金项目“专业学位硕士研究生培养质量及质量保障运行机制研究”(项目批准号:16YJC880033)

点关注专业硕士的就业现状以及影响专业硕士求职结果和就业满意度的主要因素,以期发现专业硕士就业当中存在的问题与特点,为提高专业硕士就业竞争力和就业质量提供参考。

二、样本与变量

(一) 样本说明

本次调查时间节点为毕业生离校之前,即在6月份开展问卷发放工作。在调查样本选取上,本研究以院校为单位进行整群抽样,并兼顾院校层次、院校所在地区、院校专业特色及院校在研究生培养规模上的典型性和代表性。最终抽样院校为12个省份的17所高校,东部地区包括广东、南京、上海、北京、辽宁和浙江的7所,中部地区包括湖北、湖南和安徽的6所,西部地区包括陕西、重庆和甘肃的4所。其中原“985”高校8所,原“211”高校5所,一般院校4所。目前,专业学位尚未有统一的分类标准,对专业学位的分类既要反映其学科背景特征,还要联系对应的行业与职业特征。^[6]为此,在广泛征求专家意见的基础上,本研究将40种硕士专业学位按照学科背景和职业特性划分为六种专业学位类型。这六种专业学位类型分别为:1.商务类。包括金融、应用统计、税务、国际商务、保险、资产评估、工商管理、会计、旅游管理、工程管理和审计硕士专业学位。2.公共服务类。包括城市规划、社会工作、公共管理和图书情报硕士专业学位。3.工程类。包括工程、建筑学、农业、风景园林和林业硕士专业学位。4.法律类。包括警务、军事和法律硕士专业学位。5.教育文化类。包括教育、体育、应用心理、汉语言国际教育、翻译、新闻与传播、出版、文物和博物馆、艺术硕士专业学位。6.医学类。包括药学、中药学、临床医学、口腔医学、公共卫生、护理、中医和兽医硕士专业学位。因本次调查不涉及军事类院校,未包含警务与军事硕士专业学位,故本次调查所涉及的硕士专业学位有38种。

调查共计回收有效问卷9230份。在有效样本

中,男、女毕业生比例分别为53.4%和46.6%;重点高校和非重点高校(为便于分析,将原“985”和“211”工程高校划分为“重点高校”,非“985”和“211”高校划分为“非重点高校”)毕业生比例分别为86.8%和13.2%;东部地区毕业生占30.5%,中部地区毕业生占45.1%,西部地区毕业生占24.0%;商务类、公共服务类、工程类、法律类、教育文化类和医学类的毕业生占比分别为22.4%、8.5%、45.3%、7.1%、12.0%和4.6%;全日制专业硕士和非全日制专业硕士比例分别为82.1%和17.9%。

(二) 变量说明

在本研究中,因变量为求职结果和就业满意度。求职结果指毕业生是否成功找到了工作。就业满意度指毕业生对就业结果的满意程度,专业硕士的就业满意度是对以职业发展为导向的专业硕士培养质量的重要检测指标,本研究采用李克特五分量表对全日制专业硕士的就业满意度进行测量,分为“非常不满意”、“比较不满意”、“一般”、“比较满意”和“非常满意”五个等级,对应分值为1—5分。本研究将影响专业硕士就业状况的因素分为五类(见表1),分别为个体特征、教育特征、就业指导、实践条件和工作特征。个体特征主要包括毕业生的性别、民族和求学动机变量;教育特征主要指毕业生就读院校和专业背景,包括学校层次、学校所在地、学位类别、就读年限、入学方式等变量;就业指导主要考察学校对毕业生提供的就业指导服务的质量,由毕业生对就业指导服务的评价结果进行测定;实践条件指学校为专业硕士提供的实践教学的平台和条件,分别为“实践环节的学分比例”、“实践基地的条件和资源”、“实践过程的管理和服务”、“实践导师的专业水平”、“实践导师参与指导的程度”,也由毕业生的评价结果进行测定^①。工作特征因素既是就业状况调查因素,也是就业相关问题的影响因素,主要包括毕业生工作地点、工作单位性质、工作岗位性质、硕士所学专业与从事工作的相关度状况(学用相关度),以及毕业生实际找到的工作与期望中想要从事的工作的吻合度状况(期望吻合度)等。

表 1 解释变量说明

因素	具体变量	变量和对照组说明
个体特征	性别	男和女(对照组)
	民族	汉族和少数民族(对照组)
	求学动机	为更好的职业发展做准备、对专业(职业)领域的兴趣、受家人和朋友的影响(对照组)
教育特征	学校层次	非重点高校和重点高校(对照组)
	学校所在地	西部、中部、东部(对照组)
	学位类别	医学类、公共服务类、工程类、法律类、教育文化类、商务类(对照组)
	就读年限	2年、3年(对照组)
	入学方式	考研、保研(对照组)
	本科毕业学校层次	非重点高校、重点高校(对照组)
就业指导	就业指导质量	等级变量
实践条件	实践环节的学分比例	等级变量
	实践基地的条件和资源	
	实践过程的管理和服务	
	实践导师的专业水平	
	实践导师参与指导程度	
工作特征	工作地点	东部、中部、西部、北上广(对照组)
	工作单位性质	高校或科研机构、政府机关、中小学校、医疗卫生机构、其他事业单位、国有企业、三资企业、私营企业(对照组)
	工作岗位性质	教学与科研、技术与研发、管理与服务(对照组)
	学用相关度	基本不相关、比较相关、密切相关(对照组)
	期望吻合度	不吻合、吻合(对照组)

三、专业硕士的整体就业状况

本研究分别对全日制专业硕士和非全日制专业硕士的就业状况进行了调查,对全日制专业硕士的调查主要包括毕业去向、就业满意度、工作地点、工作单位性质、工作岗位性质、学用相关度和期望吻合度,对非全日制专业硕士的调查仅涉及下一步工作打算和学用相关度(见表2)。

全日制专业硕士的就业率为78.1%,若将“就业、继续求学、出国”三类归为已落实毕业去向,则毕业生的“落实率”为82.9%。毕业生对就业结果的满意度较高,“非常不满意”、“比较不满意”、“一般”、“比较满意”、“非常满意”所占比例分别为0.6%、2.4%、23.3%、54.4%、19.3%,若将选择“非常满意”和“比较满意”视为对就业结果表示满意,则当前有

73.3%的毕业生对就业结果的满意程度较高。北上广及东部地区吸纳了近六成毕业生就业,而中部和西部地区毕业生就业比例不足四成。企业是吸纳专业硕士就业的主要单位,比例高达69.8%,其中到国有企业和私营企业就业的毕业生最多,分别为35.4%和25.5%。技术与研发类岗位是专业硕士就业的主要选择,有60.6%的毕业生从事相关工作。大部分全日制专业硕士都能做到学有所用,75.8%的专业硕士所从事的工作与硕士专业相关。52.8%的全日制专业硕士找到了理想中的工作,有近五成的专业硕士实际从事工作与期望从事工作不相符合。

对非全日制专业硕士而言,73.2%的毕业生仍将回到原单位继续工作,换单位和换行业的比例都不高。非全日制专业硕士接下来所从事的工作与硕士专业的相关程度很高,仅有6.7%的毕业生学用不相关。

表 2 专业硕士整体就业状况

变量	数量(人)	有效百分比(%)
全日制专业硕士		
毕业去向(N=7250)		
就业	5662	78.1
继续求学(国内)	304	4.2
出国	44	0.6
待业	611	8.4
其他	629	8.7
就业满意度(N=5602)		
非常满意	1080	19.3
比较满意	3048	54.4
一般	1305	23.3
比较不满意	137	2.4
非常不满意	32	0.6
工作地点(N=5905)		
北上广	1982	33.6
东部	1451	24.4
中部	1589	27.0
西部	883	15.0
工作单位性质(N=5601)		
高校或科研机构	345	6.2
政府机关	444	7.9
中小学校	127	2.3
医疗卫生机构	217	2.3
其他事业单位	384	6.9
国有企业	1985	35.4
三资企业	496	8.9
私营企业	1430	25.5
其他	173	3.1
工作岗位性质(N=5602)		
教学与科研	465	8.3
技术与研发	3393	60.6
管理与服务	1314	23.4
其他	430	7.7
学用相关度(N=5550)		
密切相关	2280	41.1

比较相关	2639	34.7
基本不相关	631	11.4
期望吻合度(N=5602)		
吻合	2956	52.8
不吻合	2646	47.2
非全日制专业硕士		
下一步就业打算(N=1655)		
留在本单位继续工作	1211	73.2
换到同行业的其他单位工作	276	16.7
换到另一个行业工作	168	10.2
学用相关度(N=1612)		
密切相关	807	50.1
比较相关	697	43.2
基本不相关	108	6.7

四、专业硕士就业状况的影响因素分析

由于70%以上的非全日制专业硕士毕业后将回原单位继续工作,因此,本研究以全日制专业硕士为研究对象对就业状况的影响因素进行分析。

(一)专业硕士求职结果的影响因素分析

将已落实就业的毕业生群体和待业的毕业生群体作为研究对象,从个体特征、教育特征、就业指导 and 实践条件四个方面探讨毕业生求职结果的影响因素。因变量求职结果为二分类变量,因此采用二分类 Logistic 回归模型对其影响因素进行分析。统计检验结果表明,显著性水平达到0.01,模型总正确率为90.4%,表明回归模型结果可信,具有较强的解释力。根据回归分析结果发现(见表3),毕业生能否找到工作,受到以下几个方面因素的影响。

1. 毕业生的个体特征对求职结果的影响。性别和求学动机对毕业生的求职结果影响显著。男生找到工作的几率显著高于女生。这与很多研究的结论相一致,即女性较男性求职成功的几率更低。^[7]而以“为了更好的职业发展做准备”和“对专业(职业)领域的兴趣”为目的选择读研的学生,比“受家人和朋友的影响”而读研的学生,找到工作的几率更高。也就是说,就读时目的性和导向性明确的毕业生,在就读期间可能更加关注自身职业能力和综合素质的提升,学习和求职更有针对性和目的性,因此成功就业

的概率更高。而是否为少数民族对求职结果没有显著影响。

2. 毕业生的教育特征对求职结果的影响。学校所在地域、学位类别、就读年限、入学方式和本科毕业生学校层次等变量对毕业生的求职结果影响显著。具体而言,与东部地区相比,西部地区高校的毕业生就业几率更低,在求职中处于劣势地位,而东部与中部地区差异不显著。与商务类的毕业生比起来,医学类、公共服务类和工程类的毕业生找到工作的几率没有明显差别,但法律类和教育文化类的毕业生找到工作的概率明显低于商务类的毕业生。就读年限为2年的毕业生,比就读了3年的毕业生更难就业。通过考研(全国统考或单独招考)方式攻读硕士学位的毕业生,跟保研(推免入学)的学生相比成功

就业的概率更低。本科毕业于非重点高校的毕业生,找到工作的概率显著低于本科毕业于重点高校的毕业生。这可能与用人单位对初始学历的关注有关。但硕士阶段就读院校是否为重点高校对毕业生的就业概率没有显著影响。

3. 就业指导质量对求职结果的影响。学校就业指导服务的质量显著影响了毕业生的求职结果。学校就业指导服务质量高的毕业生,成功就业的概率显著高于学校就业指导服务质量低的毕业生,即高质量的学校就业指导服务能显著提高学生的就业几率。

4. 实践条件对求职结果的影响。对实践条件因素而言,学校提供的实践教学的平台和条件对毕业生的求职结果没有显著的影响。

表3 专业硕士求职结果影响因素的回归结果

因素	解释变量	B 值	标准误	显著性水平	Exp(B)
个体特征	性别(对照组:女)				
	男	.731	.104	.000	2.078
	民族(对照组:少数民族)				
	汉族	.108	.214	.615	1.114
	求学动机(对照组:受家人和朋友的影响)				
	为更好的职业发展做准备	.779	.199	.000	2.180
	对专业(职业)领域的兴趣	.682	.215	.002	1.978
教育特征	学校层次(对照组:重点高校)				
	非重点高校	-.072	.163	.658	.930
	学校所在地(对照组:东部)				
	西部	-.792	.128	.000	.453
	中部	-.160	.123	.192	.852
	学位类别(对照组:商务类)				
	医学类	-.161	.263	.541	.852
	公共服务类	-.376	.231	.104	.687
	工程类	-.273	.162	.091	.761
	法律类	-.888	.199	.000	.411
	教育文化类	-1.024	.163	.000	.359
	就读年限(对照组:3年)				
	2年	-.708	.102	.000	.493
	入学方式(对照组:保研)				
	考研	-.389	.156	.012	.678
	本科毕业生学校层次(对照组:重点高校)				
非重点高校	-.457	.117	.000	.633	

续表 3

因素	解释变量	B 值	标准误	显著性水平	Exp(B)
就业指导	就业指导质量	.192	.055	.000	1.212
实践条件	实践环节的学分比例	.026	.080	.746	1.026
	实践基地的条件和资源	-.073	.099	.465	.930
	实践过程的管理和服务	.004	.102	.972	1.004
	实践导师的专业水平	.010	.093	.912	1.010
	实践导师参与指导程度	.048	.089	.592	1.049
样本量:7604					

(二) 专业硕士就业满意度的影响因素分析

由于因变量就业满意度从“非常不满意”到“非常满意”,共分为五等分,为有序多分类变量,因此采用有序多分类 Logistic 回归模型对其影响因素进行回归分析。模型似然比检验结果显示,显著性水平小于 0.01,模型具有较好的拟合度。由于解释变量较多,对回归模型进行多重共线性检验发现,解释变量容差大于 0.1,方差膨胀因子(VIF)小于 5,表明多重共线性并不严重,解释变量可引入回归方程。因此,可认为回归模型的结果可信,具有较强的解释力。回归分析的结果如下(见表 4):

1.个体特征因素对就业满意度的影响。在控制了其它因素之后,性别、民族和求学动机因素对就业满意度均无显著影响。

2.教育特征因素对就业满意度的影响。学校层次、学校所在地、学位类别、就读年限、入学方式和本科毕业学校层次对就业满意度均有显著影响。非重点高校毕业生的就业满意度高于重点高校毕业生。这可能是因为与重点高校毕业生相比,非重点高校毕业生的就业期望值相对较低,所以就业满意度较高。中部地区高校毕业生的就业满意度显著低于东部地区高校,而东部和西部地区高校没有显著差异。与商务类相比,医学类、法律类和教育文化类毕业生的就业满意度显著偏低,而商务类与公共服务类、工程类毕业生的就业满意度没有显著差异。对于法律、教育、体育、应用心理、汉语言国际教育、翻译、新闻与传播、出版、文物和博物馆、艺术等法律类和教育文化类专业学位,可选择岗位不多,且薪资水平往往比不上商务类和工程类专业,因此不仅就业几率较低,就业满意度也相对较低。而医学类毕业生可能需要继续攻读博士学位才能在较好的医院谋

职,因此就业满意度也较低。就读了 2 年的毕业生就业满意度显著低于就读 3 年的毕业生。考入大学的毕业生就业满意度显著低于保研的毕业生。本科毕业于非重点高校的毕业生就业满意度显著低于重点高校的毕业生。

3.就业指导因素对就业满意度的影响。就业指导质量对就业满意度的影响显著。学校提供的就业指导服务质量越高,则毕业生的就业满意度也越高。

4.实践条件因素对就业满意度的影响。在实践条件因素中,学校在教学过程中的管理和服务水平,以及实践导师的指导参与度对就业满意度的影响显著。学校在实践教学环节中提供的管理和服务水平越高,实践导师对专业硕士的指导参与度越高,则毕业生的就业满意度越高。

5.工作特征因素对就业满意度的影响。工作地点、工作单位性质、工作岗位性质、学用相关度和期望吻合度对就业满意度均有显著影响。工作地点在北上广的毕业生,比工作地在东部、中部和西部的毕业生就业满意度更高。高校或科研机构、政府机关、医疗卫生机构、国有企业等大部分体制内的单位以及薪资水平较高的三资企业的就业满意度显著高于私营企业,而中小学校和其他事业单位的就业满意度与私营企业没有显著差异。从事管理与服务岗的毕业生,就业满意度显著高于从事技术与研发岗的毕业生,而与从事教学与科研岗的毕业生没有显著差异。所学专业与从事的工作相关度越高,毕业生实际就业情况与期望就业情况越吻合,则就业满意度越高。这反映了学以致用在就业问题上发挥的重要作用,不仅能使学生在工作中发挥专长,也能够强化毕业生的价值感和满意感。而找到期望中的工作,也是提高毕业生就业满意度的重要方法。

表4 专业硕士就业满意度影响因素的回归结果

因素	解释变量	B 值	标准误	显著性
个体特征	性别(对照组:女)			
	男	.097	.070	.163
	民族(对照组:少数民族)			
	汉族	.013	.148	.931
	求学动机(对照组:受家人和朋友影响)			
	为更好的职业发展做准备	.114	.176	.517
	对专业(职业)领域的兴趣	.284	.187	.128
教育特征	学校层次(对照组:重点高校)			
	非重点高校	.242	.121	.046
	学校所在地(对照组:东部)			
	西部	.046	.104	.656
	中部	-.219	.086	.011
	学位类别(对照组:商务类)			
	医学类	-1.037	.286	.000
	公共服务类	-.289	.166	.081
	工程类	-.059	.108	.588
	法律类	-.366	.161	.023
	教育文化类	-.223	.147	.031
	就读年限(对照组:3年)			
	2年	-.144	.070	.039
	入学方式(对照组:保研)			
	考研	-.210	.091	.021
本科毕业学校层次(对照组:重点高校)				
	非重点高校	-.172	.074	.020
就业指导	就业指导质量	.347	.041	.000
实践条件	实践环节的学分比例	.038	.057	.503
	实践基地的条件和资源	-.094	.071	.184
	实践过程的管理和服务	.280	.073	.000
	实践导师的专业水平 实践导师参与指导程度	.025 .108	.067 .064	.702 .042
工作特征	工作地点(对照组:北上广)			
	东部	-.219	.086	.010
	中部	-.359	.090	.000
	西部	-.457	.114	.000
	工作单位性质(对照组:私营企业)			
	高校或科研机构	.328	.155	.034
	政府机关	.683	.149	.000

续表 4

因素	解释变量	B 值	标准误	显著性	
工作特征	中小学校	-.236	.263	.371	
	医疗卫生机构	.624	.285	.029	
	其他事业单位	.209	.138	.132	
	国有企业	.294	.083	.000	
	三资企业	.293	.120	.015	
	工作岗位性质(对照组:管理与服务)				
	教学与科研	-.164	.160	.304	
	技术与研发	-.262	.091	.004	
	学用相关程度(对照组:密切相关)				
	基本不相关	-1.151	.120	.000	
	比较相关	-.641	.068	.000	
	期望吻合程度(对照组:吻合)				
	不吻合	-.597	.067	.000	
样本量:4145					

四、结论与建议

本研究以 2016 年全国专业硕士毕业生抽样调查数据为基础,运用描述统计和回归分析方法,对我国专业硕士的就业状况和影响因素进行了分析,得出以下主要研究结论:

1. 专业硕士整体就业状况和就业满意度较好,但仍有进步空间。在毕业前,有八成左右的全日制毕业生落实就业,七成左右的毕业生对就业结果表示满意。东部地区吸纳了近六成毕业生,就业单位主要集中在国有企业和私营企业,且七成以上毕业生能够做到学有所用,但仅一半左右的毕业生找到了期望中的工作。七成以上的非全日制毕业生仍回原单位工作,且超过九成的毕业生从事工作与硕士专业相关。

2. 男生,东部地区高校就读,读研目的性和导向性明确,本科毕业于重点高校,保研入学,就读了 3 年,商务类、工程类和公共服务类专业,学校就业指导质量高的毕业生,成功就业的概率更高。

3. 东部地区高校就读,本科毕业于重点高校,硕士毕业于非重点高校,保研入学,就读了 3 年,商务类、工程类和公共服务类专业,学校就业指导水平高、实践过程管理和服务好、实践导师参与指导程度高的毕业生,以及北上广地区就业,在高校或科研机构、政府机关、医疗卫生机构、国有企业和三资企业工作,从事管理与服务岗,学用相关度和期望吻合度高的毕业生就业满意度较高。

根据研究结论,可从以下几个方面进一步改进专业硕士的就业质量:

第一,从政府的角度而言,应切实关注弱势毕业生群体。政府应给予中西部高校更多的政策和经费扶持,提高中西部高校人才培养的能力和质量;同时也要切实关注中西部人才留用和引进问题,从人才引进政策和工资保障措施等方面提高中西部地区的就业吸引力,促进人才的良性流动;另外,要重视就业当中的性别和初始学历歧视问题,出台有利于就业公平的就业政策,保证就业弱势群体获得公平就业的机会。

第二,从高校的角度而言,要不断加强实践条件的完善和就业指导服务体系的建设。专业硕士的培养目标是为国家提供应用性和实践性的专门人才,因此在培养过程中要始终以职业发展为导向,为学生提供更好的实践条件和更有针对性的就业指导,这也是帮助毕业生成功求职和获得满意工作的重要举措。但在实际调研中,不少学生反映了实践机会不足、实践环节的实施缺乏监督、校企结合度不够、实践过程管理不完善、校外导师实践性不足或双导师制落实率低(在本次调研中,仅 60.2%的毕业生配备了校外导师)、与学术型硕士培养区别度不高、就业指导不足等问题。因此,首先,高校要构建良好的专业硕士培养管理体系。如建立专业硕士教育中心或专业学位指导委员会,由专门的部门和负责人来落实和监督专业硕士培养各环节的活动,尤其是实践教学的发展和校内外导师的合作指导,并由教育中心或指导委员会负责对专业硕士的学业成就进行

评价,进而对实践课程的开设和校内外导师的指导与合作进行监督、反馈和改进。其次,落实双导师制,完善严格的教师选拔制度。高校要切实落实双导师制,对校外导师的资质、聘任、比例、课时数、指导学生的频率、与校内导师的合作等方面都要进行具体的规定,并由教育中心或指导委员会负责具体实施和执行;选拔具有实践经验的本校教师参与到专业硕士的培养中来,鼓励教师积极探索实践教学的方法,总结实践教学的经验,并通过召开教学研讨会进行推广。^[8]再次,加强校企合作的力度。既可邀请业界的领军人物和优秀人才加入到专业硕士培养当中,成为学生的校外导师;也可积极与企业探讨合作办学的方式与路径,按照企业要求进行定制型培养,并吸纳企业资源参与培养。这既能为学生提供良好的实践平台,也能为学生创造更多的就业机会。最后,加强就业指导与宣传。在加强与相关企业或机构合作的基础上,增强与就业市场的互动与交流,^[2]让潜在雇主对本校相关专业的专业硕士培养有一个相对深入和全面的认知,增加学生被雇佣的可能性;同时,进一步完善就业信息网络建设,在职业规划、实习实践、求职技巧等方面给予学生更多的指导,^[10]帮助学生应对求职中的困惑与困难,增加就业的成功率与满意度。

第三、从学生个体角度而言,应明确攻读学位的目的。不盲从,以具备真才实学为攻读学位的首要目标,培养自身的专业兴趣,在学期间认真夯实自身专业知识和技能,提升就业竞争力,为未来的职业生涯发展做好准备。

注释:

① 采用李克特五分量表测量,评价等级从“非常不满意”到“非常满意”,对应分值为1—5分。

参考文献:

- [1] 中国学位与研究生教育发展年度报告课题组.《中国学位与研究生教育发展年度报告 2016》(内部资料,待出版).
- [2] 于苗苗,马永红,包艳华.多重视角下的专业硕士就业质量状况——基于“2015年全国专业硕士调研”数据[J].中国高教研究,2017(2):69-74.
- [3] 张文玺,樊晓志,陈一远.全日制专业学位研究生培养及其就业能力影响的研究——基于5所重点高校的问卷调查[J].研究生教育研究,2015(6):23-28.
- [4] 古继宝,何昌清,刘和福.学位论文训练对专业学位研究生就业能力影响机制的实证研究[J].学位与研究生教育,2015(5):18-22.
- [5] 刘进,苏永建.硕士研究生就业影响因素分析——基于对H校教育学院20年来就业数据的统计[J].高等教育研究,2010(2):116-121.
- [6] 袁本涛,李莞荷,王顶明.专业学位人才培养模式特征探索——基于分类的视角[J].高等教育教育研究,2015(2):56-61.
- [7] 岳昌君,杨中超.我国高校毕业生的就业结果及其影响因素研究——基于2011年全国高校抽样调查数据的实证分析[J].高等教育研究,2012(4):35-44.
- [8] 黄锐.以实践能力为核心的专业硕士培养模式探究[J].教育研究,2014(11):88-94.
- [9] 岳昌君.高校毕业生就业状况分析:2003-2011[J].北京大学教育评论,2012(1):32-47.

Study on Employment Status of Professional Masters and Influence Factors

—Based on the Data of the National Sampling Survey on Students Graduated in 2016

LI Min, CHEN Hongjie, SHEN Wenqin, GAP Yao

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871)

Abstract: In this paper, the author analyzes the data from a general survey on the employment status in 12 provinces in 2016 of the professional masters graduated from 17 universities. The analysis finds that approximately eighty percent of the graduates were succeeded in employment, and around seventy percent were satisfied with the jobs; The male postgraduates have a higher employment rate, for they had a clearly oriented purpose in their studies, particularly those who chose study on business, engineering and public service. Those who work in institutions of higher learning, research institutes, government departments, state-owned enterprises, or work in management or service positions, or in positions that fit well with what their had learned at school or in position that they expected have a higher job satisfaction. The analysis also finds that the quality of employment guidance provided by universities, the management and service levels in practical education process, and how deep the supervisors joined in employment guidance play an important role in influencing the job satisfaction of the postgraduates.

Keywords: professional master; job hunting result; job satisfaction