

文章编号: 2095-1663(2018)04-0009-05

## 第十二次博士硕士学位授权审核政策解析

姚云, 钟秉林

(北京师范大学教育学部, 北京 100875)

**摘要:** 博士硕士学位授权审核能够起到高校入门开展研究生教育和保障质量的把关作用。在全面分析第十二次学位授权审核工作的启动背景和文件框架的基础上, 重点阐述本次学位授权审核政策新要点: 制定了247个授权审核标准, 坚持以高标准对开展研究生教育高校进行学位授权审核; 学位授权审核实行全国统筹, 根据区域和民族地区研究生教育发展特殊情况, 学位授权审核标准对它们进行一定的政策倾斜; 明确了国务院学位委员会和省级学位委员会在学位授权审核中的各自权责, 依法落实办学自主权, 对20所高校进行自主审核试点; 在审核程序、审核人员聘选资格、公示以及申诉等方面作出明确的规定, 保证学位授权审核的公正、公平和公开。

**关键词:** 研究生教育; 学位授权审核; 审核标准; 自主审核

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

2017年3月17日国务院学位委员会颁布《关于开展2017年博士硕士学位授权审核工作的通知》(学位[2017]12号), 标志着我国第十二次博士硕士学位授权审核工作正式启动, 而2018年5月2日国务院学位办发布《增列博士、硕士授予单位及其学位授权点名单的通知》, 标志着第十二次博士硕士学位授权审核工作完成。

博士硕士学位授权审核“是我国学位制度的重要组成部分, 是指国务院学位委员会依据申请、专家评议结论和省级学位委员会推荐意见, 批准可授予学位的高等学校和科学研究机构及其可以授予学位的学科(含专业学位类别)的审批行为”<sup>[1]</sup>。博士硕士学位授权审核事关高校办学向高层次发展和省市高校资源配置等重要问题, 备受高校重视; 同时它又关系到区域优质高等教育布局 and 科技平台搭建与人才竞争的大问题, 颇受社会和地方政府关注。

### 一、启动背景

我国自1978年恢复研究生招生, 并依据1980年2月12日第五届全国人民代表大会常务委员会议通过的《中华人民共和国学位条例》有关规定, 国务院学位委员会于1981年启动了全国第一次博士硕士学位授权审核, 到2018年已开展了第十二次。截止2017年, 我国现有“博士学位授予单位401个, 硕士学位授予单位728个……博士一级学科授权点2932个, 二级学科授权点534个; 硕士一级学科授权点5564个, 二级学科授权点2576个; 专业学位博士授权点135个, 硕士授权点7281个。31个省(区、市)均有博士、硕士学位授予单位。总体而言, 我国基本建立了学科门类齐全、学术学位与专业学位并重, 地区覆盖全面的学位授权体系”<sup>[2]</sup>, 为高层次人才培养和研究生教育事业发展提供了有力支撑。2010年开展第十一次博士硕士学位授权审核

收稿日期: 2018-07-05

作者简介: 姚云(1964—), 男, 四川人, 北京师范大学教育学部教授。

钟秉林(1951—), 男, 北京市人, 中国教育学会会长, 国务院学位委员会委员, 北京师范大学教育学部教授。

基金项目: 教育部哲学社会科学重大课题攻关项目“我国社会需求变化与学位授予体系发展前瞻研究”(课题批准号: 15JZD014)

后到2016年,6年没有再开展学位授权审核工作,研究生教育发展形势发生了巨大变化,社会呼吁早日启动新一轮学位授权审核工作。

党的十八大和十八届三中、四中、五中全会作出了深化改革、发挥市场在资源配置中的决定作用,提出了依法治国、五大发展理念和转变政府职能等一系列战略发展理念,对我国学位授权审核工作提出了新要求。它集中反映在过去通过数量指标控制规模增长的授权审核方式与市场经济要求的市场准入规制不同,各省市和高校发展研究生教育的强烈诉求与研究生授权审核条件脱节,学位授权行政审批程序与《行政许可法》的要求不一致等问题。目前我国研究生教育正从大国向强国迈进,如何更好地实现“服务需求、提高质量、推动研究生教育内涵发展”的未来学位与研究生教育改革核心任务,迫切需要启动第十二次学位授权审核工作。

为了达到这次学位授权审核的预设工作目标,国务院学位办于2015年5月就采取措施,启动了学位授权审核工作的相关调研和准备工作。一方面,国务院学位办通过委托课题和教育部发布重大招标课题,依靠专家智慧和研究团队对学位授权审核需求进行摸底。课题组通过对63位国务院学位委员中超过半数的38位委员进行一对一访谈;选取以上海、广东、福建为东部,以湖南和湖北为中部,以陕西和新疆为西部,对我国东中西部7省市不同层次和类型的62所高校领导、研究生院/处负责人进行了问卷与访谈,了解不同地区不同高校对研究生教育发展的不同需求;先后访谈和调研全国其他9个省市,征求它们对学位授权审核与研究生教育发展的意见。课题组在基本掌握了各省市学位授权审核需求的基础上,向国务院学位办提供了多份访谈与调研报告。另一方面,国务院学位办多次组织国内专家对“深化博士硕士学位授权审核办法改革意见”等多份文件进行了多次研讨,先后听取31个省级学位办和50多所不同地区与不同类型高校的意见,并成立2个工作组于2016年9月分别在兰州和南京对西北片区和中部片区,在广州和云南对沿海片区和西南片区的省市学位办主任和所在地高校对学位授权审核文本征求意见。总之,国务院学位办在启动第十二次学位授权审核工作前,已充分掌握了第一手开展新一轮博士硕士学位授权审核工作的基础材料,对各省市和不同层次与类型高校的学位授权审核需求有了充分认识。

根据国务院学位办组织专家的论证和多个课题组的调研和访谈,2015年底完成了2016年1月8

日召开的国务院学位委员会第三十二次会议审议文件(送审稿)三份:《关于深化博士硕士学位授权审核办法改革的意见》《关于〈关于深化博士硕士学位授权审核办法改革的意见〉的起草说明》和《坚持放管结合,强化内涵发展,推动我国研究生教育再上新台阶》。2016年底完成了国务院学位委员会第三十三次会议审议文件(送审稿)二份:《博士硕士学位授权审核办法》和《学位授权审核申请基本条件》。这些送审稿等文件的形成与完善,标志着新一轮博士硕士学位授权审核启动前期工作已准备就绪。

## 二、博士硕士学位授权审核文件框架

2017年1月23日召开了国务院学位委员会第三十三次会议,会上有关学位授权审核的主体文件包括《博士硕士学位授权审核办法》(送审稿)和《学位授权审核申请基本条件(送审稿)》两份。

### (一)《博士硕士学位授权审核办法》(送审稿)<sup>[1]</sup>

该文件共有七章三十五条。第一章的“总则”含七条,包括了博士硕士学位授权审核的法律依据、基本原则、分类审核等;第二章“组织实施”含四条,包括组织审核主体、基本组织方式等。第三章“新增博士硕士学位授权单位审核”含四条,包括审核高校范围、审核程序等。第四章“新增博士硕士学位点审核”含三条,包括审核原则、审核程序等。第五章“自主审核单位新增学位点审核”含八条,包括自主审核地位资格、审核基本程序、自主审核基本条件、自主审核单位复审、取消自主审核资格等。第六章“质量监督”含六条,包括暂停新增学位点审核条件、暂停省市区所属院校新增单位授权审核条件,授权审核违规处罚等。第七章“附则”含三条,包括中国人民解放军各学位单位等学位授权审核规定、学位授权审核解释权归属、授权审核新办法实施时间。

### (二)学位授权审核申请基本条件(送审稿)<sup>[3]</sup>

该文件包括五个部分:第一部分,关于《学位授权审核申请基本条件(送审稿)》等说明,重点介绍了“编写过程”和“主要内容”。第二部分,《新增博士学位授予单位申请基本条件》,对新增博士学位授予单位在“硕士学位授权年限、办学定位与特色、师资队伍与水平、人才培养与质量、科学研究与贡献、学校整体条件与支撑、研究生管理与服务”等作了规定。第三部分,《新增硕士学位授予单位申请基本条件》,对新增硕士学位授予单位在“学士学位授权年限、办学定位与特色、师资队伍与水平、人才培养与质量、科学研究与贡献、学校整体条件与支撑、学生管理与

服务”等作了规定。第四部分,《自主审核单位申请基本条件》,对“办学定位与特色、综合办学实力和学科水平、师资队伍与水平、研究生人才培养质量、科学研究与贡献、国际交流与合作、研究生管理与服务”等方面提出了要求。第五部分,《一级学科博士硕士学位授权点申请基本条件》,包括“101个一级学科博士学位授权点申请基本条件、101个一级学科硕士授权点申请基本条件、6个专业学位类别博士学位点申请基本条件、39个专业学位类别硕士学位点申请基本条件”。每一个一级学科的博士或硕士授权点和专业学位基本都从“学科方向与专业特色、学科(师资)队伍、人才培养、培养环境与条件”等四个方面作了定量和定性的规定。第五部分所占篇幅最大,可以说是“国务院学位委员会学科评议组”和“全国研究生专业学位教育指导委员会”3000多位专家智慧的结晶。

### 三、学位授权审核新要点

为了更好地满足“服务需求、提高质量”的研究生教育发展要求,贯彻依法行政的法治理念,这次学位授权审核新要点主要体现在:

#### (一)标准先行,质量为上

根据《中华人民共和国行政许可法》的规定,“符合法定条件、标准的,申请人有依法取得行政许可的平等权利”。作为提供公共产品的高校,只要达到从事研究生教育条件与标准的任何高校就有权申报,这与过去按省市投放新增授权单位指标或按经济发展水平的区域分配新增授权单位指标的做法是完全不同的。第十二次学位授权审核设置了“新增博士硕士学位授予单位申请基本条件”和“博士硕士学位授权点申请基本条件”。“新增博士硕士学位授予单位申请基本条件”根据不同高校从事研究生教育的层次,分为“博士学位授予单位审核标准”和“硕士学位授予单位审核标准”。“博士硕士学位授权点申请基本条件”按照研究生教育《学位授予和人才培养学科目录》规定的一级学科和专业学位类别设置,分为“博士学术学位学科审核标准”“硕士学术学位学科审核标准”“博士专业学位审核标准”和“硕士专业学位类别审核标准”四大类247个分类标准。实施准入条件,是对任何一所高校申请开展研究生办学水平的入门标准,只要达到准入条件的高校,都有申报开展相应层次和相应学科学位授予的权力。

为了贯彻“内涵发展,提高质量”的“十三五”时期我国研究生教育发展理念,第十二次学位授权审

核开展研究生教育的学位授权标准制定了较高标准。如以学位授权的单位标准为例,申请博士学位授权审核单位含四条定量标准:专任教师中具有博士学位教师的比例不低于45%,全日制在校学生人数与专任教师比例不超过16:1,近5年师年均科研经费不低于10万元,近5年生均经费收入不低于4万元;申请硕士学位授权审核单位也有四条定量标准:专任教师中具有博士学位教师的比例不低于25%,具有硕士以上学位教师的比例不低于80%,在校学生人数与专任教师比例不超过17:1,拟聘导师中应有一定比例的双师型教师、行业、企业专家,近5年,师均年科研经费不低于4万元,生均经费收入不低于3万元。显然,这些定量标准在已经开展研究生的部分高校也未必能够达到,制定高标准其目的就是要能真正贯彻以质量为核心的研究生教育,提高高校开展研究生教育的准入标准,就是要把好研究生教育的入口关。

#### (二)全国统筹,区域协调

为提高研究生教育质量,引导高校合理分层分类办学,基于全国目前1219所本科院校中具有硕士和博士学位授予单位分别为728和401个的现状,借鉴国外发达国家分层办学的基本经验,统筹指导我国高校学士、硕士和博士授予单位的合理分层,设置相应分层比例的“天花板”,引导高校办学合理定位和高效利用教育资源,促使高校更好地服务国家和地方经济社会发展需要。

但是由于历史和现实经济发展水平的原因,我国区域高等教育发展极不均衡,西部地区研究生教育较东部地区相对落后。为了更好地服务西部高校和少数民族高校高层次办学需求,第十二次学位授权审核确定的政策倾斜包括三类高校:

第一,西部高校。西部高校在申请新增博士硕士学位授权单位和学位授权点时,申请标准可降低20%;

第二,民族高校。中央民族大学、西北民族大学、中南民族大学、西南民族大学等六所民族高校在申请新增博士硕士学位授权单位和学位授权点时,申请标准可降低20%;

第三,单科性等高校。艺术体育类、农医类和文科单科性高校,在申请新增博士硕士学位授权单位和学位授权点时,给出了区别性政策倾斜措施。如这类高校在申请新增博士学位授权单位时,专任教师中具有博士学位教师的比例由普通高校不低于45%降为艺术体育类高校比例不低于20%,全日制在校学生人数与专任教师比例由普通高校不超过

16:1降为艺术体育类高校比例应不超过12:1,近5年师年均科研经费由普通高校不低于10万元降为农医类高校不低于6万元,文科单科性高校和艺术体育类高校不低于2万元。近5年生均经费收入由普通高校不低于4万元提高为艺术体育类高校不低于7万元。申请新增硕士学位授权审核单位时,专任教师中具有博士学位教师的比例由普通高校不低于25%降为艺术体育类比例不低于5%。在校学生人数与专任教师比例由普通高校不超过17:1提高到艺术体育类比例应不超过15:1。近5年,师均年科研经费的普通高校不低于4万元降低到文科单科性高校和艺术体育类高校不低于1万元。生均经费收入由普通高校不低于3万元提高到艺术体育类高校不低于4万元。

申请标准的部分降低,既是我国国家战略发展和区域协调需要,也是保障研究生教育质量的需要。西部高校和少数民族高校可充分利用区域优势,优化区域研究生教育结构布局,在学科、民族、文化、经济等体现特色,与东部高校错位发展,共同发展。

### (三)权责分明,试点创新

通过明晰国务院学位委员会、省级学位委员会和学位授予单位的职责,促进学位授权与研究生培养的有效衔接。根据《中华人民共和国学位条例》及其有关规定,学位授权审核由国务院学位委员会统一部署和组织实施。国务院学位委员会确定新增博士硕士学位授予单位申请基本条件和博士硕士授予单位基本条件;委托各省级学位委员会组织实施新增博士学位授予单位授权初审;组织专家对各省拟新增的博士授予单位进行复审;审议批准新增博士、硕士学位授予单位。省级学位委员会根据国家和区域经济社会发展对高层次人才的需求,统筹制定本地区新增学位授予单位规划,确定立项建设单位,按照立项、建设、评估和验收的程序分批安排建设。省级学位委员会对申请学校资格和材料进行核查;对符合申请条件的学校进行评议;组织召开省级学位委员会会议确定新增博士学位授予单位初审意见和拟新增硕士学位授予单位名单。学位授予申请单位应实事求是开展学位授权审核工作,不得拼凑申请,申报材料 and 数据须真实可信,严格遵守评审纪律。对在评审过程中存在材料弄虚作假、违反评审纪律和影响专家评审的学位授予单位,实行一票否决,取消其申请资格。

根据研究生教育发展现状,主动服务高校需求,激发培养单位办学活力,试点创新学位授予单位学位授予自主权,支持部分高校办出世界一流水平和

一流学科。国务院学位委员会组织制定自主审核单位申请基本条件,组织专家对符合自主审核基本条件的大学进行评议,经公示后由国务院学位委员会审议批准自主审核单位名单。自主审核单位按照本单位自主审核硕士办法和审核标准开展审核工作,并将本单位当年拟新增学位点报国务院学位委员会批准。自主审核单位可根据科学技术发展前沿趋势和社会经济发展需要,探索以前沿问题或重大科学、重大工程问题为导向自主设置新兴学科、交叉学科,自主确定硕士生与博士生招生比例和自主进行学位授权审核。国务院学位委员会对开展学位授权自主审核试点高校,每6年进行一次复审,对已不再符合申请基本条件的单位取消自主审核资格。

### (四)程序透明,评审公正

学位授权审核由国务院学位委员会统一部署,进行常态化审核和严格的授权审核制度建设。改变过去由不固定的2年、3年或4年一次,甚至最近一次已长达6年没有开展学位授权审核的问题,《博士硕士学位授权审核办法》明确指出,今后的新增博士、硕士学位授予单位和新增学科授权审核拟每三年开展一次,学位授权动态调整每年一次。学位授权审核在程序上采取“①国务院学位委员会制定学位授权审核标准→②新增学位授予单位向省级学位委员会提交申报材料→③省级学位委员会对申请单位的资格和材料进行审查→④省级学位委员会组织专家对符合条件的单位进行评议,提出拟新增学位授予单位与学位点报国务院学位委员会→⑤国务院学位委员会委托专家进行评议(省级学位委员会推荐的符合硕士学位授予单位申请条件的学校,直接确定为拟新增硕士学位授予单位)→⑥国务院学位委员会审议批准”等步骤,保证学位授权审核工作的程序透明。

为了保证评审制度的公正,对每一个评审环节在专家资格、人数、投票通过要求等做出了具体明确规定,并通过“省级学位委员会对申请单位材料公示”“省级学位委员会专家评审结果公示”和“国务院学位委员会组织专家评审结果公示”三次公示创造公正的评审环境。公示时间和评议的异议处理也做出了明确规定。如国务院学位委员会组织专家对省级学位委员会推荐的新增博士学位授予单位进行评议,专家的选聘范围要求是“博士学位授权高校领导、国务院学位委员会学科评议组召集人、全国专业学位研究生教育指导委员会主任委员与副主任委员及秘书长范围内选聘”;如公示时间的要求,“省级学位委员会组织专家对符合申请条件的学校……,研

究提出拟新增博士硕士学位授予单位的推荐名单,在经不少于5个工作日公示后,报国务院学位委员会”“国务院学位委员会将拟新增博士硕士学位授予单位名单向社会进行为期10个工作日的公示,并按有关规定对异议进行处理”<sup>[4]</sup>。为了更好地促使各省市学位授权审核工作开展,国务院学位委员会还首次组织由国务院学位办和专家组成的工作小组,于2017年9月至10月分别对东北片区和西南片区学位授权审核进行了督查,确保各省市学位授权审核工作的公平和公正。

#### 四、结语

第十二次学位授权审核工作以2018年5月2日由“国务院学位委员会下达关于2017年审核增列的博士、硕士学位授予单位及其学位授权点名单的通知”为标志。根据2018年1月29日召开的国务院学位委员会第三十四次会议,批准了2017年审核增列的博士、硕士学位授予单位及其新增学位授权点名单,“北京工商大学等7个博士学位授予单位、北京石油化工学院等4个硕士学位授予单位,自批准之日起,可开展招生、培养、学位授予工作”;“中国民航大学等21个博士学位授予单位、山西大同大学等25个硕士学位授予单位,需进一步加强建设、补短板强弱项,待其办学水平和研究生培养能力达到相应要求,并通过国务院学位委员会核查后,再开展招生、培养、授予学位工作。”<sup>[5]</sup>另外,北京大学、清华大学等20所高校获准开展学位授权自主审核。

当前正值我国经济转型如火如荼,社会法治建设提速,科技创新变革加剧之际,国家实施了创新驱动发展战略、制度创新强国战略和人才优先发展战略,推进“一带一路”建设,着力推动理论、制度、科教和文化创新,统筹推进世界一流大学和一流学科建设、《学位与研究生教育发展“十三五”规划》等一系列发展战略和文件。为了更好地服务这些战略等需要,在国务院学位办精心策划和努力工作下,我国第十二次研究生学位授权审核准备工作时间长、参与专家广、征求各省市意见全、制定授权审核标准多,我们有理由相信这次学位授权审核将会在研究生教育历史上留下重重一笔。

#### 参考文献:

- [1] 国务院学位委员会. 国务院学位委员会第三十三次会议审议文件之二:《博士硕士学位授权审核办法(送审稿)》[R]. 2017:1-11.
- [2] 国务院学位委员会. 国务院学位委员会第三十三次会议审议文件之二:关于《博士硕士学位授权审核办法(送审稿)》的说明[R]. 2017:13.
- [3] 国务院学位委员会. 国务院学位委员会第三十三次会议审议文件之三:《学位授权审核申请基本条件(送审稿)》[R]. 2017:1-280.
- [4] 国务院学位委员会. 国务院学位委员会关于印发《博士硕士学位授予审核办法》等通知(学位〔2017〕9号)[R]. 2018:5-6.
- [5] 国务院学位委员会. 国务院学位委员会关于下达2017年审核增列的博士、硕士学位授予单位及其学科授权点名单的通知(学位〔2018〕19号)[R]. 2018.

### Analysis of Accreditation Policy on the 12<sup>th</sup> Doctoral and Master's Degree Authorization

YAO Yun, ZHONG Binglin

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875)

**Abstract:** The accreditation on doctoral and master's degree authorization can play a critical role in checking if a higher-learning institution is qualified to be authorized with the conferment of the degrees and assure the quality thereof. Based on a comprehensive analysis of the launching background and document framework for the 12<sup>th</sup> round of academic degree authorization accreditation, this article expounds emphatically the new guidelines in the policy for the authorization accreditation work: Academic degree authorization accreditation on universities that conduct postgraduate education should be carried out with strict standards, and therefore 247 accreditation standards have been formulated; academic degree authorization accreditation should be carried out in a coordinated manner nationwide; meanwhile, some preferential policies in terms of the standards are available because the specific conditions of postgraduate education varies in different regions and regions inhabited by ethnic groups; the respective powers and responsibilities, and the autonomy in running schools carried out by law of the Academic Degree Commission of the State Council and provincial academic degree commissions in academic degree authorization accreditation have been clarified and 20 universities have been chosen as pilot units to conduct independent accreditation; explicit regulations on the accreditation procedures, the qualifications of the people to be engaged in accreditation and the publicity of them, as well as complaints have been made to ensure academic degree authorization accreditation impartial, fair, and transparent.

**Keywords:** postgraduate education; degree authorization accreditation; accreditation criteria; independent accreditation

文章编号: 2095-1663(2018)04-0014-09

## 学术融合与社交融合对学术型硕士 高质量就业的影响研究

于苗苗<sup>1</sup>, 包艳华<sup>1</sup>, 马永红<sup>1</sup>, 刘贤伟<sup>2</sup>

(1.北京航空航天大学 高等教育研究院,北京 100191;2.北京工业大学 高等教育研究所,北京 100124)

**摘要:** 研究生就业已经逐渐成为高校就业工作的重点之一。学术融合与社交融合对保障学术型硕士就业有重要影响。实证研究结果表明:在控制了其他因素后,在学术融合中多开展基于问题的学习,积极参加学术项目实践,充分利用创新研究基金,经常与导师交流沟通等能显著提高认知性就业质量与情感性就业质量;在社交融合中参加国际化活动,多利用校园招聘和就业信息,参加学校开设的就业和职业规划课程训练,提升团队协作能力等也对两类就业质量有积极作用。基于此,文章对学术型硕士如何适应未来职场需要、提高两类就业质量提出了建议。

**关键词:** 个体—环境互动理论;学术融合;社交融合;情感性就业质量;认知性就业质量

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

随着供给侧结构性改革的不断推进和产业结构的优化升级,我国经济发展进入了稳步增长的新常态。在此背景之下,高等教育机构需要确保所培养的人才更符合社会和产业界发展的需要,尤其是新兴科技、未来产业发展对高层次创新人才的需求。从教育部、国家统计局相关公报数据来看,2016年我国高等教育毛入学率已经达到42.7%<sup>[1]</sup>,2017年达到45%<sup>[2]</sup>,说明我国高等教育已逐步接近普及化阶段,更多学生接受了本科教育;在研究生教育方面,近些年我国一直在扩大研究生招生规模,依据国家统计局年鉴中在校生规模进行测算<sup>[3]</sup>,1997年本硕博比例约为50:3:1,而近十年基本稳定在50:5:1,这说明有较多本科毕业生进入了高一层级深造。总体来看,受人均GDP持续增长、人民生活水平不断提高

和追求深造的意愿不断增强等因素影响,相当一部分本科生毕业后都选择了升学读研而非直接就业。根据教育部各直属高校发布的2017年高校就业质量报告,75所高校中已有27所本科毕业生的深造比例超过50%,进一步测算发现,直属高校本科生的平均直接就业率<sup>①</sup>为48.94%,而硕士和博士分别高达89.15%和84.01%<sup>[4]</sup>。从这些数据可以看出,研究生就业已经逐渐成为高校就业工作的重点之一。

同时,在研究生教育结构调整方面,国家已将研究生学位类型分为学术型和专业型。根据培养目标,学术型硕士教育以培养学生的科研创新能力为核心<sup>[5]</sup>,应逐步成为攻读博士学位的过渡性学位,而以培养实务部门所需要的高层次应用型、复合型人才的专业学位教育将逐步成为硕士研究生教育的主

**收稿日期:** 2018-05-18

**作者简介:** 于苗苗(1990—),女,吉林长春人,北京航空航天大学高等教育研究院博士研究生。

包艳华(1980—),女,河北张家口人,北京航空航天大学高等教育研究院讲师。

马永红(1966—),女,安徽安庆人,北京航空航天大学高等教育研究院教授,博士生导师。

刘贤伟(1985—),男,贵州大方人,北京工业大学高等教育研究所助理研究员。

**基金项目:** 国家社会科学基金十二五规划2014年度教育学重点课题“高校毕业生就业质量评价体系及实现高质量就业路径研究”(A1A140005)

体,但这需要一个发展和调整的过程。虽然专业硕士招生规模不断增加,2017年已经超过硕士研究生总体招生规模的60%<sup>[2]</sup>,但学术型硕士还是占有很大比例,并且大部分毕业后要直接进入劳动力市场。调研发现:专业硕士的平均直接就业率为77.8%,学术型硕士的平均直接就业率也高达76.4%,升学比例仅为11.41%<sup>②</sup>,说明在今后很长一个时期内学术型硕士仍然也是硕士研究生就业的主体力量。其培养过程和就业状况是否有效支持了我国经济、社会的创新发展值得持续关注。

目前在毕业研究生就业质量的衡量上,国内外学者和研究机构做了多方面研究。从现有文献看,多数研究是以学生作为重要的利益相关者和评价主体,选取的衡量指标各有侧重。总体上毕业生就业质量指标可以划分为认知性和情感性两类,认知性就业质量(Cognitive Employment Quality,简称CEQ)包括起薪、单位录用函数、工作稳定性、劳动力市场等级等客观指标,情感性就业质量(Affective Employment Quality,简称AEQ)包括就业满意度、工作与期望匹配度、工作对未来职业发展重要性等主观指标。此外,还有部分研究分析了影响研究生就业质量的学生个体因素、高校教育因素和社会需求因素。如季俊杰、高雅的实证研究表明,女硕士毕业生的客观就业质量高于男硕士毕业生归因于女生就业环境的改善,而主观就业质量低于男硕士毕业生的主要原因是受到了传统两性社会分工的影响<sup>[6]</sup>。张璞尹、罗铁辉等人认为由于导师更了解研究生所具备的学术优势和行业优势,因此导师在提高研究生就业质量方面有特殊优势<sup>[7]</sup>。侯士兵、沈延兵、沈燕明提出我国高校研究生教育普遍存在就业引导教育缺失问题并对此提出改善建议<sup>[8]</sup>。缪园、黄莹提出应按照不同专业的行业需求特点构建研究生的就业能力结构<sup>[9]</sup>。然而相关研究对于学术层面和社交层面的关注还不够,且缺乏理论支撑。

基于此,本文以个体—环境互动理论为基础,借鉴帕斯卡雷拉(E. T. Pascarella)关注学生主体投入与感知学术环境和社交环境对学生发展影响的研究思路,探讨学术融合与社交融合对学术型硕士高质量就业的影响,以期为提高学术型研究生就业质量提供实证依据和实践启示。

## 一、理论基础与研究假设

### (一)个体—环境互动理论

个体—环境互动理论从20世纪60年代开始,兴起于美国高等教育领域,属于学生发展理论的范畴。该理论将大学环境因素与学生背景因素分开来探究学生的发展过程,指出外在环境与学生发展成长的关系,强调学生与院校环境互动对教育效果产生的影响<sup>[10]</sup>。

高校教育质量的好坏主要取决于在校大学生与高校环境之间的互动契合,因此高校必须要给予在校大学生一个具有充分挑战并且足够支持的均衡环境,才能有效达成这一目标<sup>[11]</sup>。阿斯汀(A. W. Astin)认为高等教育的效果是学生家庭和经历等背景因素与高等教育提供的环境相互作用的结果,并提出输入—环境—输出模型<sup>[12]</sup>。阿斯汀的研究进一步指出,环境包括大学的学术氛围和社会交往等,并强调了环境中“学生参与”的重要性,学生参与的质量和数量对学生生长成才起到关键的作用<sup>[13]</sup>,学生在学校任务、活动中投入的体力和心力越多,其收获越大<sup>[14]</sup>。汀托(V. Tinto)对学生参与如何影响教育效果进行了深入研究,并将学生参与进一步分为“学术融合”和“社交融合”。帕斯卡雷拉认为学生参与不仅包括个体的投入状况,考虑学生的能动作用,即“努力的质量”,也包括学生对院校环境的感知,并在将院校环境分为有益于学生发展的互动环境、课内外环境等的基础上,构建了一个评价高校环境对学习 and 认知发展的一般因果模型<sup>[15]</sup>。

### (二)研究假设

个体—环境互动理论已被广泛应用于国内外人才培养质量评价、院校研究、职业生涯教育以及学生事务管理等方面的学术研究与实践中,运用该理论分析学术型研究生就业质量问题具有适切性:1、大学生作为完整的个体,经过高等教育后其在品德、智力、知识、情感、能力、心理等各方面获得普遍提升和发展,不仅表现在学习成绩、能力提升、荣誉获得等直接的学习效果上<sup>[16-17]</sup>,还表现在大学生的社会化等方面。魏德曼等人(J. C. Weidman)认为职业选择、生活方式、价值观是大学生社会化的产出要素<sup>[18]</sup>,以职业选择的质量作为学术型硕士发展的输出变量是把高校人才培养质量评价的测评指标从高等教育领域进一步延伸到劳动力市场当中。2、利用个体—环境互动理论可以将学生的人口统计学特征和学术兴趣、工作经验、免试推荐等背景因素与大学环境因素分开来探究学生就业质量的影响因素。3、与本科生相比,学术型研究生的学术氛围和社会交

往更为活跃和重要。

综合该理论研究者的观点,学术融合与社交融合强调学生对学业活动和社会交往活动的投入与价值感知。学生带着自己的特质、技能、目标和愿景进入大学后,与同学和老师交往融合,参与学术和社交活动,投入努力与精力并不断体验和感知活动的价值,并且在与学术环境系统和社交环境系统的融合中整合资源并融入到自身行为模式中,进而不断调整之前的目标和愿景<sup>[19]</sup>。积极正向的融合使他们自身发展目标与高校培养目标匹配,在两大系统中找到了自我、实现了自我,而消极负面的融合则使他们不合群或者感到被孤立,产生倦怠学习情绪进而影响学习效果和职业选择。根据以上分析,本研究提出如下假设。

假设1:学术融合和社交融合正向影响学术型研究生的认知性就业质量。

假设2:学术融合和社交融合正向影响学术型研究生的情感性就业质量。

## 二、研究设计

### (一) 指标设计

研究设计中在控制个人特征和教育特征的基础上,按照学术型研究生教育培养环境的特点,试图考察学术融合与社交融合对毕业生两类就业质量的影响(解释变量说明见表1)。基于数据的可获得性,本文选取毕业生就业满意度代表情感性就业质量、

起薪代表认知性就业质量。

(1)个人特征。是指研究生入学前的特质、技能以及入学动机。测量指标为:性别、年龄、高考生源地、学术兴趣、工作经验、免试推荐生。

(2)教育特征。是指研究生就读高校和专业特征。测量指标为:学校层次、专业类别、专业的社会需求、学术背景延续。

(3)学术融合。包括对学术系统中课程、教学、学术项目实践、文章发表和师生交往等活动的参与和感知。测量指标为:选择学习的课程学术性、基于问题的学习数量、可支配的创新研究基金数量、参加学术项目实践数量、与导师交流沟通频率、发表核心期刊文章数量、学习成绩。

(4)社交融合。包括对社交系统中一系列国际化活动、就业服务活动和能力锻炼的参与和感知。受人工智能、生物技术为标志的第四次工业革命的影响,未来劳动力市场的工作岗位将更趋向于高认知性、高创造性的特征。高等教育能否培养出适合新的劳动力市场特征需要的人才将对毕业生就业产生影响,课题组通过对1120家用人单位的调查显示<sup>③</sup>,用人单位认为学术学位学生急需提升的5项能力分别是适应和反应能力、组织领导力、逻辑分析能力、团队协作能力、反思和批判性思维。具体而言社交融合的主要测量指标如下:参加国际化活动、参加学校开设的就业和职业规划的课程训练、校园招聘和就业信息利用、反思和批判性思维、适应和反应能力、团队协作能力、组织领导力、逻辑分析能力。

表1 解释变量说明

解释变量名称	说明
个人特征	
性别	男=1,女=0
年龄	连续变量
高考生源地	西部地区=2,东部地区=1,中部地区(对照组)=0
学术兴趣	指入学动机源于对学术感兴趣,有=1,无=0
工作经验	指硕士入学前有一年以上(含一年)工作经验,有=1,无=0
免试推荐生	指硕士入学方式为免试推荐,是=1,否=0
教育特征	
学校层次	“985”高校=2,“211”高校(指除“985”高校以外的“211”高校)=1,一般院校(对照组)=0
专业类别	工科=3,理科和医科类=2,经管类=1,人文类(对照组)=0
专业的社会需求	指社会对本专业的需求度比较高或非常高,是=1,否=0



学术背景延续	指本科与硕士所学专业为同一或相近学科领域,是=1,否=0
学术融合	
选择学习的课程学术性	指选择学习的课程内容学术性比较强或非常强,是=1,否=0
基于问题的学习数量	指基于问题的学习比较多或非常多,是=1,否=0
可支配的创新研究基金数量	指学生可支配的科研创新基金比较多或非常多,是=1,否=0
参加学术项目实践数量	指跟随导师课题在实验室进行科研项目实践训练或在导师项目合作企业进行科研训练比较多或非常多,是=1,否=0
与导师交流沟通频率	指每周一次或每两周一次与导师交流,获得导师的指导,是=1,否=0
发表核心期刊文章数量	指在研究生学习期间在(SCI,SSCI,CSSCI)等核心期刊上发表过论文,是=1,否=0
学习成绩	指学习成绩排名在专业前20%,是=1,否=0
社交融合	
参加国际化活动	指学术学位就读期间参加国际化活动,如国际项目、国际比赛、国际课程、海外交流等,是=1,否=0
参加学校开设的就业和职业规划的课程训练	指参加学校开设的就业和职业规划的课程训练比较多或非常多,是=1,否=0
校园招聘和就业信息利用	指利用学校开展的校园招聘和就业信息发布比较多或非常多,是=1,否=0
反思和批判性思维	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的反思和批判性思维,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
适应和反应能力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的适应和反应能力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
团队协作能力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的团队协作能力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
组织领导力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的组织领导力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
逻辑分析能力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的逻辑分析能力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0

## (二)数据处理工具与样本

研究借助统计分析软件 SPSS 21.0 进行数据的描述统计、相关分析,以及回归分析,以进一步的探明各变量间的内在关系(见表 2)。数据来自于北京航空航天大学《高校毕业生就业质量评价体系及实现高质量就业路径研究》课题组对 2015 年全国高校毕业生调查的部分就业数据,选取就业类型为国内工作、出国出境工作和服务国家和地方的服务基层项目的 2015 届学术型硕士毕业生作为分析对象,有效样本 5434 份,其中男生占比 44%,平均年龄 26.5 岁,高考生源地区为东部、中部和西部各占 48%、45%和 7%。“211”高校占 27%、“985”高校占 17%、一般院校样本占 56%。人文类占 21%、经管类占 21%、理科和医学类占 18%、工学占 40%。34%的学生有学术兴趣,91%硕士入学前没有工作经验(或

工作经验不足 1 年),19%免试推荐生录取攻读研究生,89%本科与硕士所学相同(或相近)学科领域。

## 三、研究结果与分析

### (一)基本的描述性统计与相关分析

数据结果显示,各解释变量与情感性就业质量或认知性就业质量显著相关,学术型硕士研究生就业呈现如下基本特征:2015 届学术型硕士毕业生的月起薪均值为 5011 元,其中 57%就业满意度高。学术融合维度中,学术型硕士可支配的创新研究基金数量、参加学术项目实践数量、发表核心期刊文章数量较少。社交融合维度中,学术型硕士参加国际化活动、参加学校开设的就业和职业规划的课程训练较少。

表 2 样本分布 ( $n=5434$ )

变量名称	均值	标准 偏差	与起薪对数 的相关性	Sig.	与就业满意 度的相关性	Sig.
起薪对数	8.52	0.431			0.151	0.000
就业满意度	0.57	0.495	0.151	0.000	1.000	
男生	0.44	0.496	0.170	0.000	-0.020	0.071
年龄	26.5	0.511	-0.135	0.000	-0.050	0.000
高考生源地(中部地区为对照组)						
东部生源	0.48	0.500	0.155	0.000	0.020	0.073
西部生源	0.07	0.250	0.006	0.339	0.026	0.028
工作经验	0.09	0.288	-0.063	0.000	-0.001	0.471
免试推荐生	0.19	0.394	0.124	0.000	0.065	0.000
学术兴趣	0.34	0.475	-0.038	0.003	0.112	0.000
学校层次(一般院校为对照组)						
“211”高校	0.27	0.443	0.086	0.000	-0.008	0.287
“985”高校	0.17	0.373	0.192	0.000	0.057	0.000
专业类别(人文类为对照组)						
经管类	0.21	0.404	0.165	0.000	-0.031	0.013
理科/医学类	0.18	0.388	-0.175	0.000	-0.026	0.032
工学	0.40	0.489	0.133	0.000	0.014	0.154
专业的社会需求	0.65	0.477	0.027	0.024	0.287	0.000
学术背景延续	0.89	0.316	0.045	0.001	0.001	0.470
选择学习的课程学术性	0.72	0.448	-0.027	0.024	0.202	0.000
基于问题的学习数量	0.56	0.497	0.044	0.001	0.174	0.000
可支配的创新研究基金数量	0.23	0.421	0.057	0.000	0.102	0.000
参加学术项目实践数量	0.30	0.458	0.056	0.000	0.016	0.119
与导师交流沟通频率	0.77	0.421	-0.003	0.410	0.004	0.037
发表核心期刊文章数量	0.20	0.399	0.021	0.061	0.024	0.043
学习成绩	0.66	0.474	0.047	0.000	-0.003	0.413
参加国际化活动	0.23	0.422	0.105	0.000	0.017	0.106
参加学校开设的就业和职业规划的课程训练	0.14	0.347	0.096	0.000	0.024	0.043
校园招聘和就业信息利用	0.50	0.500	0.069	0.000	0.173	0.000
反思和批判性思维提升	0.77	0.420	0.066	0.000	0.164	0.000
适应和反应能力提升	0.79	0.405	0.061	0.000	0.148	0.000
团队协作能力提升	0.78	0.414	0.057	0.000	0.184	0.000
组织领导力提升	0.79	0.409	0.051	0.000	0.174	0.000
逻辑分析能力提升	0.79	0.407	0.074	0.000	0.148	0.000

(二)学术型硕士认知性就业质量的影响因素

本部分使用起薪作为 CEQ 的观测指标,按照国际上常用做法,以起薪对数为因变量,构建多元线

性逐步回归模型。统计检验结果  $F=65.146$  ( $p < 0.001, n=5434$ ),修正的拟合优度 0.206,模型估计的标准误差 0.390,表明模型在  $p=0.001$  的水平上

通过显著性检验,进入回归模型的自变量整体上对起薪对数有一定的解释力。

根据回归模型(见表3),在控制了性别、年龄、高考生源地、学术兴趣、工作经验、免试推荐生等个体特征和学校层次、专业类别、专业的社会需求、学术背景延续等教育特征后,毕业生的CEQ受到以下因素的显著影响:在学术融合方面,基于问题的学习数量、参加学术项目实践数量、学习成绩均正向影响毕业生的起薪。在社交融合方面,参加国际化活动、校园招聘和就业信息利用、参加学校开设的就业和职业规划的课程训练、逻辑分析能力、反思和批判

性思维均正向影响毕业生的起薪。

此外,回归结果还显示,男性硕士毕业生的起薪显著高于女性。年龄越小的毕业生越容易获得高起薪。与中部生源地地区相比,东部生源的起薪更高。免试推荐生起薪高于报考录取和调剂录取的学生。与一般院校相比,“211”高校和“985”高校的毕业生起薪更高。与人文类专业相比,经管类和工学毕业生的起薪更高,而理科/医学类的起薪更低。学术背景延续的毕业生比跨专业的起薪更高。社会需求高的专业其毕业生的起薪也更高。

表3 认知性就业质量影响因素的多元线性模型逐步回归结果

	影响因素	系数	标准误差	显著性
个人特征	(常量)	8.242	0.030	0.000
	男生	0.107	0.012	0.000
	年龄	-0.063	0.011	0.000
	高考生源地(中部地区为对照组)			
	东部生源	0.087	0.011	0.000
	免试推荐生	0.045	0.014	0.002
教育特征	学校层次(一般院校为对照组)			
	“985”高校	0.219	0.016	0.000
	“211”高校	0.091	0.014	0.000
	专业类别(人文类为对照组)			
	理科/医学类	-0.053	0.017	0.002
	经管类	0.216	0.017	0.000
	工学	0.113	0.016	0.000
	学术背景延续	0.036	0.017	0.036
学术融合	专业的社会需求	0.140	0.011	0.049
	基于问题的学习数量	0.054	0.012	0.000
	参加学术项目实践数量	0.030	0.012	0.011
社交融合	学习成绩	0.056	0.012	0.000
	参加国际化活动	0.056	0.013	0.000
	校园招聘和就业信息利用	0.027	0.011	0.019
	参加学校开设的就业和职业规划的课程训练	0.048	0.016	0.003
	逻辑分析能力提升	0.049	0.018	0.006
	反思和批判性思维提升	0.049	0.018	0.005
	F	65.146***		
	R <sup>2</sup> 的修正值	0.206		
	估计的标准误差	0.390		
	样本量	5434		

(注:\*\*\*表示 $p < 0.001$ ,\*\*表示 $p < 0.01$ ,\*表示 $p < 0.05$ 。)

### (三)学术型硕士情感性就业质量的影响因素

本部分使用就业满意度作为AEQ的观测指标,构建以就业满意度为因变量的回归模型,由于其为二分类变量(就业满意度高=1,就业满意度低=

0),因此适用Logistic逻辑回归模型。逐步回归的统计检验结果显示,模型系数综合检验卡方值666.192( $p < 0.001$ ),-2对数似然值6805.107,模型Hosmer and Lemeshow拟合度12.468( $df = 8, p >$

0.1, n=5434)模型正确预测率为 65.9%,表明模型在  $p=0.001$  水平上达到显著,模型拟合较好,进入回归模型的自变量整体上对高就业满意度具有一定解释力。

根据回归结果(见表 4),在控制了性别、年龄、高考生源地、学术兴趣、工作经验、免试推荐生等个体特征和学校层次、专业类别、专业的社会需求、学术背景延续等教育特征后,毕业生的 AEQ 受到以下因素的显著影响:在学术融合方面,选择学习的课程学术性、可支配的创新研究基金数量、与导师交流沟通频率、发表核心期刊文章数量均正向影响毕业生的就业满意度。在社交融合方面,参加国际化活

动、校园招聘和就业信息利用、团队协作能力均正向影响毕业生的就业满意度。

此外,年龄越小的毕业生越容易获得高就业满意度。与中部生源地地区相比,东部和西部生源地获得高就业满意度的几率更大。有学术兴趣的学生比没有学术兴趣的学生更容易获得高就业满意度。免试推荐生获得高就业满意度的概率高于报考录取和调剂录取的学生。与一般院校相比,“211”高校的毕业生获得高就业满意度的几率更小。经管类和理科/医学类毕业生获得高就业满意度的概率低于人文类专业毕业生。社会需求高的专业的毕业生获得高就业满意度的几率更大。

表 4 情感性就业质量影响因素的 Logistic 模型逐步回归结果

	影响因素名称	系数	显著性	概率比
个人特征	常量	-0.754(0.136)	0.000	0.470
	年龄	-0.129(0.059)	0.027	0.879
	高考生源地(中部地区为对照组)			
	东部生源	0.168(0.061)	0.006	10.182
	西部生源	0.367(0.123)	0.003	10.443
	学术兴趣	0.261(0.063)	0.000	10.299
	免试推荐生	0.341(0.077)	0.000	10.407
教育特征	学校类别(一般院校为对照组)			
	“211”高校	-0.151(0.067)	0.024	0.860
	专业类别(人文类为对照组)			
	经管类	-0.254(0.076)	0.001	0.775
	理科/医学类	-0.192(0.078)	0.014	0.825
学术融合	专业的社会需求	0.901(0.069)	0.000	20.463
	选择学习的课程学术性	0.331(0.074)	0.000	10.393
	可支配的创新研究基金	0.220(0.073)	0.003	1.246
	与导师交流沟通频率	0.176(0.071)	0.013	1.238
社交融合	发表核心期刊文章数量	0.176(0.074)	0.018	1.192
	参加国际化活动	0.146(0.070)	0.038	1.064
	校园招聘和就业信息利用	0.350(0.062)	0.000	1.420
	团队协作能力提升	0.289(0.079)	0.000	1.335
	预测率		65.9%	
	模型系数综合检验卡方		666.192***	
	-2 对数似然值		6805.107	
	Hosmer and Lemeshow 拟合度检验		12.468(df=8, p>0.1)	
	样本量		5434	

(注:\*\*\*表示  $p<0.001$ ,\*\*表示  $p<0.01$ ,\*表示  $p<0.05$ ,括号内为标准误差。)

#### 四、结论与建议

##### (一)研究结论

党的十九大报告指出,就业是最大的民生,要着力促进高校毕业生的就业创业,实现更高质量和更充分就业。学术型硕士的就业质量与学生在学术环境、社交环境的参与和体验有关,学生能否与高校提

供的学术支持环境与社交支持环境实现充分互动、匹配对职业选择质量有重要作用。本文通过实证检验发现,在控制了个人特征因素和教育特征因素后,学术型硕士的学术融合与社交融合对认知性就业质量和情感性就业质量均有正向影响。学术型硕士参与和感知丰富多彩的课内外学术融合与社交融合活动有助于自身发展,对预测职业选择质量具有一定的情景化内涵与实践性意义。

但是研究发现,不同的过程性指标对两类就业质量的影响存在差异。具体而言,在学术融合中,基于问题的学习、参加学术项目实践本质上是一种发现问题、解决问题的自主探究式学习形式,有助于自我认知的发展、增加对科学研究和从事科学工作的认同感,并最终促进逻辑分析水平和反思批判性思维的提高。因此在求职时更受用人单位欢迎、更有起薪优势,尤其有利于进入更能反映学用匹配、专业与社会需求匹配的岗位。学习成绩也对获得高起薪有帮助,这与岳昌君等人的研究结论一致<sup>[20]</sup>。原因在于,学习成绩反映了学生在课程学习上的努力程度,以及专业知识和技能等人力资本积累水平。与导师沟通可以提升就业满意度,这是因为与导师的交流和互动对学生的满意度和自信心都有积极影响,并且导师还是学生学习、科研的引领者,能够基于学生的学术优势和行业形势提供有针对性的就业指导。学习课程的学术性、学生利用创新研究基金的数量和发表核心期刊论文的数量对就业满意度的正向作用,一方面验证了社会对研究生的用人标准偏重于科研成果、科研能力和科研精神<sup>[21]</sup>,另一方面通过这些科研活动学生对工作预期可以合理地设定,更容易获得就业满足感。

在社交融合中,参加学校开设的就业与职业规划的课程训练对起薪有积极影响,但对就业满意度的影响并不显著,说明高校就业支持体系在促进学生就业方面已经取得一定成效,但仍然有进步空间。反思和批判性思维、逻辑分析能力对起薪水平有正向影响,团队协作能力对就业满意度也存在正向影响,但适应和反应能力、组织领导力对就业质量均无显著影响。本文认为这两种能力虽然是当前用人单位所急需的,但是无法在招聘过程中有效传递出学生应该具有该项能力的信号,因此未能影响学生就业质量。值得注意的是,参加国际化活动、校园招聘和就业信息利用对两类就业质量均有积极作用。

## (二) 对策建议

基于上述研究结论和反映出的问题,为有效提

高学术型硕士毕业生的就业质量,主管部门和高校应采取如下措施。首先,要提高起薪水平等认知性就业质量,可从如下几个方面着手:(1)高校应多开展基于问题的学习形式,既关注学习成绩,也鼓励学生参加到高新技术行业的学术项目研究与实践训练中<sup>[22]</sup>,以适应和贡献于创新型企业的建设和发展,这也有利于进入有发展潜力的行业并赢得高起薪岗位。(2)为学生参加国际化活动创造条件,尤其通过组织创新设计和前沿研究的国际研讨和国际竞赛等实践起点较高的活动,有利于学生对国际市场与国际职场有所了解和准备。(3)注重学生逻辑分析能力与反思和批判性思维的训练和提升,提高其对于复杂系统及时响应和应对能力,这也是当前大多数前沿行业所注重的技能。(4)学校在开设就业和职业规划的课程训练的同时,还应当注意培养学生发现机会、利用机会的能力,并通过校园招聘和就业信息发布,及时提供待遇较高的招聘需求信息。

其次,要提高就业的满意度等情感性就业质量,可从以下几个方面着手:(1)学生应主动接受挑战,通过为学生提供学术性强和有一定挑战性的课程、提供创新研究基金等支持,鼓励学生探索未知,并学会发现和凝练实际问题中的科学问题。加强导师与学生之间的交流和沟通,指导学生对研究成果进行总结并尝试发表高水平研究论文,增加学术自信。(2)鼓励学生积极参加国际组织实习等国际化活动,扩展国际学术视野,坦然面对未来产业创新的国际合作与竞争,锻炼参与全球治理的能力。(3)注重学生团队协作能力的提升,未来的企业创新将更多来源于团队的力量,提倡每个人能在未来团队中恰当定位,和而不同地谋求共同发展。(4)提升学生进行职业规划的能力,对自己有合理的认识和明确的定位,在求职过程中能够快速把握机会,实现发展期望。

### 注释:

- ① 直接就业率=总体就业率-国内升学比例-出国留学比例,教育部直属高校平均直接就业率= $\sum$ 高校直接就业率/高校数量。
- ②③ 数据来自于《高校毕业生就业质量评价体系及实现高质量就业路径研究》课题调研数据。

### 参考文献:

- [1] 教育部. 2016年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2017-07-10)[2018-03-23]. [http://www.moe.edu.cn/jyb\\_sjzl/sjzl\\_fztjgb/201707/t20170710\\_309042.html](http://www.moe.edu.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/201707/t20170710_309042.html).
- [2] 国家统计局. 中华人民共和国2017年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. (2018-02-28)[2018-03-23].

- http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228\_1585631.html.
- [3] 国家统计局. 中国统计年鉴 [EB/OL]. (2017-09-01) [2018-03-23]. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>.
- [4] 教育部. 教育部直属高校 2017 年毕业生就业质量报告 [EB/OL]. (2017-12-31) [2018-03-23]. <http://www.ncss.org.cn/tbch/2017jyzlbg/>.
- [5] 吴蔚,何昌清,古继宝. 我国研究生分类培养的理念、实践与困惑[J]. 研究生教育研究, 2015(01):48-52.
- [6] 季俊杰,高雅. 高校女硕士研究生的初次就业质量测度与性别比较——基于五所高校的调查[J]. 研究生教育研究, 2016(01):51-58.
- [7] 张璩尹,罗铁辉,张益民,等. 论研究生就业“导师工程”[J]. 湖北社会科学, 2009(05):170-171.
- [8] 侯士兵,沈延兵,沈燕明. 就业指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(04):43-47.
- [9] 缪园,黄莹. 基于行业需求的硕士研究生就业能力研究——以地学领域为例[J]. 学位与研究生教育, 2013(09):18-22.
- [10] 克里斯汀·仁,李康. 学生发展理论在学生事务管理中的应用——美国学生发展理论简介[J]. 高等教育研究, 2008(03):19-27.
- [11] 胡晓玲. 中美高校职业生涯教育比较研究——基于学生发展理论视角[J]. 江苏高教, 2016, (03):84-86.
- [12] Astin A W. Four Critical Years [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- [13] Astin A W. Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education [J]. Journal of College Student Development, 1999, 40:135-136.
- [14] Astin A W. Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education [J]. Journal of College Student Personnel, 1984, 25:297-308.
- [15] Pascarella E T, Terenzini P T. How College Affects Students: A Third Decade of Research [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
- [16] 魏署光,陈敏,张俊超,等. “本科生学习与发展调查”的理论基础、问卷框架及信效度——基于华中科技大学的实践[J]. 高等工程教育研究, 2015(03):114-120.
- [17] 汪雅霜,康敏. 硕士研究生学习成果评价的实证研究——基于 IEO 模型的分析结果[J]. 国家教育行政学院学报, 2016, (03):76-82.
- [18] Weidman J C, Twale D J, Stein E L. Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education: A Perilous passage? [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- [19] Tinto V. Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1987.
- [20] 岳昌君,张恺. 高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究——基于 2013 年全国高校抽样调查数据的实证分析[J]. 教育研究, 2014, 35(11):72-83.
- [21] 季水河. 追求卓越 成功就会不请自来——谈研究生的科学研究与就业质量[J]. 学位与研究生教育, 2011(03):12-15.
- [22] 刘贤伟,马永红. 高校与科研院所联合培养研究生的合作方式研究——基于战略联盟的视角[J]. 研究生教育研究, 2015(2):10-15.

## Research on the Influence of Academic Integration and Social Integration on Academic Masters' High-quality Employment

YU Miaomiao<sup>1</sup>, BAO Yanhua<sup>1</sup>, MA Yonghong<sup>1</sup>, LIU Xianwei<sup>2</sup>

(1. Institute of Higher Education, Beihang University, Beijing 100191;

2. Institute of Higher Education, Beijing University of Technology, Beijing 100124)

**Abstract:** Postgraduate employment has gradually become a key issue in the work of higher-learning institutions. It is believed that the academic integration and the social integration are quite influential on the guarantee of the employment of academic masters, and the empirical study shows that except other factors, more study on basic problems, active participation in academic projects, better use of innovation research fund and frequent communications with supervisors can apparently improve the cognitive employment quality and the emotional employment quality. In addition, participation in international activities, more attention paid to recruitment and employment information on campus, participation in employment and career planning training programs and enhancement of collaborative team work ability are also beneficial to the quality of cognitive and emotional employment. Based on this, the authors propose some ideas for academic masters to adapt to the needs of future workplaces and enhance the quality of employment in the above-mentioned two aspects.

**Keywords:** Individual-Environment Interaction Theory; academic integration; social integration; emotional employment quality; cognitive employment quality