

文章编号: 2095-1663(2020)02-0021-06 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2020.02.04

硕士研究生就业观结构的质性研究

李健, 李亚员

(东北师范大学 思想政治教育研究中心, 长春 130024)

摘要: 硕士研究生就业观是影响研究生就业选择的关键因素。运用质性研究的扎根理论, 对34名硕士研究生展开面对面访谈, 采用NVivo12软件对访谈材料进行三级编码, 从就业期待、就业评价和就业认知三方面分析硕士研究生就业观现状, 构建生成硕士研究生就业观结构模型, 并给出了新时代如何加强就业观教育的对策建议。

关键词: 研究生; 就业观; 质性研究

中图分类号: G643

文献标识码: A

近年来, 我国硕士研究生毕业人数逐年增加, 研究生就业问题日益突出, 主要呈现五大矛盾: 一是每年用人单位为研究生提供的岗位不充足的数量性矛盾, 二是研究生能力素质和用人单位要求不匹配的质量性矛盾, 三是研究生学科专业和新兴产业不相符的结构性矛盾, 四是研究生求职和用人单位招聘不同步的路径性矛盾, 五是研究生传统就业观念与新时代就业要求有差距的观念性矛盾。就业观是大学生对选择某种社会职业所持的比较稳定的认识、评价、态度方法、心理倾向和指导思想^[1], 对大学生就业选择具有重要的影响, 破解就业观矛盾是解决研究生就业问题的关键。当前, 研究生就业观已成为大学生就业研究的热点问题。纵观现有研究成果, 多以本科生为主体, 缺少对研究生的分析, 在方法上多运用量化分析, 缺少质性研究, 对研究生就业观现状的把握还不深入。本文运用质性研究方法, 以硕士研究生为研究对象, 聚焦就业观的现状和特点, 构建成研究生就业观结构模型, 并结合新时代新要求, 给出加强研究生就业观教育的对策和建议。

一、研究过程

(一) 研究工具

本研究主要采用质性研究方法, 基于扎根理论对硕士研究生就业观进行分析。扎根理论是由Glaser和Strauss建立的一种定性研究方法, 是基于严谨、规范的研究程序对大量资料进行收集、系统分析和反复检验的研究方法, 并在此过程中强调与研究对象的互动^[2]。作为一种解释性方法, 扎根理论秉承建构主义的本体论和相对主义的认识论, 更适合对就业观念等价值问题的深入探讨。在资料分析上, 采用NVivo12软件进行, 可以实现不同格式访谈资料的管理、编码、查询等功能, 是质性研究中主流的计算机分析辅助工具。

(二) 样本选择

本研究采用目的抽样法, 根据研究主题选取符合条件的访谈者作为研究对象。访谈对象为国内某师范高校硕士研究生, 该校是教育部直属高校, 学科门类齐全, 年毕业硕士3500人左右, 占全校毕业生

收稿日期: 2019-11-11

作者简介: 李健(1984—), 男, 吉林梅河口人, 东北师范大学思想政治教育研究中心博士生, 学生就业指导服务中心副主任。

李亚员(1979—), 男, 吉林农安人, 东北师范大学思想政治教育研究中心教授, 学生就业指导服务中心主任。

基金项目: 国家社会科学基金教育学一般课题“高校创新创业教育生态系统建设问题研究”(BIA170164); 吉林省教育厅就业专项项目“吉林省高校毕业生就业质量报告模式研究”(JKH20190327JY)

的50%,研究生就业行业分布均衡,具有一定代表性。研究不预设访谈人数,直至访谈内容出现资料饱和,停止样本收集,最终确定访谈样本共34人,具体分布如下:从身份分析,毕业研究生(毕业时间均在2年以内)17人,在校研究生17人;从性别分析,男生12人,女生22人;从本科院校分析,“双一流”建设高校15人,其他高校19人;从研究生类型分析,专业硕士13人,学术硕士21人。见表1。从学科门类分析,样本覆盖了除军事学和医学之外全部11个门类。

表1 访谈样本特征

样本分类	样本属性	样本数量
身份	毕业生	17
	在校生	17
性别	男	12
	女	22
本科院校	“双一流”建设高校	15
	其他高校	19
硕士类型	专业硕士	13
	学术硕士	21

(三) 研究设计

本研究认为,大学生就业观主要体现在就业期待、就业评价和就业认知三方面。访谈提纲也围绕这三方面设计问题,就业期待主要考察研究生对理想工作的描述,访谈题目是“您理想的工作是什么样的”;就业评价主要考察研究生选择职业或城市的标准,访谈题目是“您就业关注的因素有哪些”“您在选择城市时考虑的因素有哪些”;就业认知主要考察研究生对就业基本问题的认识和看法,访谈题目是“您觉得研究生和本科生就业有哪些差异”“您认为工作中哪些能力比较重要”“您认为读研期间应做好哪些就业准备”。2019年6月,对34名硕士研究生进行逐一访谈,在征得访谈对象同意情况下进行录音和现场记录,每次访谈时间30分钟左右,累计形成转录材料4.2万字。

本研究遵循质性研究流程,一是将转录材料导入NVivo中,分别设置了身份、性别、本科院校和硕士类型四个属性值。二是反复阅读访谈文本,根据文本含义进行自由节点和树形节点编码。三是根据扎根理论,自下而上进行开放式登录、关联式登录和选择式登录三级编码。在一级编码的开放式登录

中,形成了100个节点,564个参考点;在二级编码的关联式登录中,整合形成了42个节点;在三级编码的选择式登录中,最终形成了“就业期待”“就业评价”和“就业认知”3个核心主题,其中“就业评价”下设“求职关注因素”和“城市关注因素”2个类节点,“就业认知”下设“就业特点认知”“工作能力认知”和“就业准备认知”3个类节点。

二、研究结果

(一) 硕士研究生就业期待

根据“您理想的工作是什么样的”的访谈结果,“就业期待”核心类属分为“单位情况”“设施环境”“个人发展”“人职匹配”“工作情况”“工作伙伴”和“薪酬福利”7个关联式节点,26个开放节点,93个参考点。见表2。

表2 研究生就业期待编码表

节点	材料来源	参考点	参考点举例
薪酬福利	16	18	我希望工资高一点,福利好一点(S11)
工作情况	15	17	理想状态是早八晚五,节奏不快(S03)
人职匹配	13	16	能利用自己的专业知识,又能发挥自己的优势特长,最好能结合自己兴趣爱好(G06)
个人发展	12	13	理想的工作是让自己能够有足够的发展空间(G05)
单位情况	9	11	单位要有一定知名度,平台高一点(S09)
工作伙伴	7	9	单位同事素质很高,很友爱,工作责任心强(G02)
设施环境	9	9	宽敞的办公空间,时尚的装修布局,每层都会有一个舒适的茶歇空间(G03)

依据参考点数量排序,“薪酬福利(18)”排在首位,一级编码包括“薪酬高(13)”“平均薪酬(3)”和“福利好(2)”,表明“薪酬待遇”在研究生就业期待中占据非常重要的位置。排在第二位的是“工作情况(17)”,一级编码包括“稳定(6)”“强度小(4)”“有挑战(4)”“时间自由(3)”,表明研究生更青睐稳定的工作。第三位是“人职匹配(16)”,一级编码包括“兴趣

爱好(6)”“专业相关(6)”和“优势特长(4)”,表明研究生在就业时会综合考虑专业、兴趣和能力等多方面因素。第四位是“个人发展(13)”,一级编码包括“提升自我(8)”“实现价值(3)”“职业路径(2)”。“要有提升自己的机会和空间、能够在工作的过程中不断成长进步(G01)”,表明研究生更看重职业在自我成长方面的促进作用。此外,研究生对单位的期待集中在社会声誉好、单位规模大、离家近等因素,同时也希望简单融洽的同事关系、舒适的工作设施和公平的工作环境。

(二) 硕士研究生就业评价

1. 求职关注因素

根据“您就业关注的因素有哪些”的访谈结果,“求职关注因素”分为“地理位置”“单位情况”“工作情况”“薪酬福利”“个人发展”和“人职匹配”6个关联式节点,17个开放节点,129个参考点。见表3。

表3 研究生求职关注因素编码表

节点	材料来源	参考点	参考点举例
单位情况	24	32	单位性质,如事业单位、公务员或学校(G09)
地理位置	28	31	因为家庭原因,想离家近一点儿(G11)
薪酬福利	29	30	希望早日回报父母,工资是我关注的因素(G13)
个人发展	17	18	这个职业有多大的发展前景和职场的天花板(S05)
人职匹配	9	10	一份我不喜欢的工作会让我丧失进步动力(G04)
工作情况	6	8	工作的强度要适中,尽量让工作和生活平衡(G02)

依据参考点数量排序,“单位情况(32)”排在首位,一级编号包括“单位性质(10)”“编制(10)”“声誉(5)”“实力(4)”和“规模(3)”。不少受访者都表达了对编制的关注,如“大多数北方的女孩或者是寻求教师岗位都比较看重编制(G07)”“公立学校的编制会让我感觉更安全(S10)”。排在第二位的是“地理位置(31)”,一级编码包括“城市选择(24)”和“离家距离(7)”,在34个受访者中,11个受访者将城市选择作为首选因素,表明研究生非常重视城市因素。“薪酬福利(30)”排在第三位,该因素曾在2010年学者开展的相关调研中排在第一位^[3],表明研究生对薪

酬待遇的关注呈下降趋势。“薪资当然也是一个需要关注的重点,但不是决定因素,薪资是可以慢慢积累的,只要能力够,它会一点点提高(S15)”。 “个人发展(18)”排在第四位,50%的受访者明确提出对个人发展的关注,一级编码包括“发展前景(13)”“职业路径(3)”“提升自我(2)”,表明研究生更关注有发展前景的行业或职业。此外,“人职匹配(10)”节点包括“适合自我(5)”“兴趣爱好(3)”和“专业相关(2)”;“工作情况(8)”节点包括“工作生活平衡(4)”“工作强度(2)”和“成就感(2)”,对比前四类关联节点,后两类关联节点参考点相对较少。

2. 城市关注因素

根据“您在选择城市时考虑的因素有哪些”的访谈结果,“城市关注因素”分为“发展现状”“气候环境”“生活质量”“家庭因素”“就业情况”和“城市喜好”6个关联式节点,17个开放式节点,累计97个参考点。见表4。

表4 研究生城市关注因素编码表

节点	材料来源	参考点	参考点举例
家庭因素	23	30	离家近,方便照顾父母(G16)
发展现状	15	18	城市是否有发展潜力(G15)
生活质量	15	18	北上广感觉生活压力有点大(S07)
就业情况	12	15	家里的事业单位可能比别的地方更好考(S12)
气候环境	8	10	城市气候湿润,适合居住(S10)
城市喜好	6	6	选择一个喜欢的城市安家(G14)

依据参考点数量排序,“家庭因素(30)”排在首位,一级编码包括“离家近、方便照顾家人(22)”“男/女友所在城市(6)”“亲友所在城市(2)”,很多受访者都表达了类似的观点:“我是独生子女,父母在近几年内都面临退休的问题,我希望和他们生活在一起,互相有照应(G13)”,可见“离家近、方便照顾家人”是研究生在选择城市的首要考虑因素。“发展现状(18)”和“生活质量(18)”并列排在第二位,在“发展现状”节点,“有发展空间(10)”参考点最多,显著高于“发展现状(6)”和“城市规模(2)”;在“生活质量”节点,“生活舒适(5)”“物价(5)”“房价(4)”“生活压力(4)”分布比较平均。第四位是“就业情况(15)”节

点,一级编码包括“求职机会(9)”“平均工资(4)”和“竞争(2)”,表明机会多的城市对研究生有一定吸引力。此外,“气候环境(10)”和“城市喜好(6)”同样是研究生考虑就业城市的影响因素。

(三) 硕士研究生就业认知

1. 就业特点认知

根据“您觉得研究生和本科生就业有哪些差异”的访谈结果,“就业特点认知”分为“方向明确”“谨慎”“了解自我”“定位高”“选择广”和“关注多”6个关联式节点,15个开放式节点,66个参考点。见表5。

表5 研究生就业特点认知编码表

节点	材料来源	参考点	参考点举例
关注多	13	24	硕士研究生会更多关注薪资待遇、个人职业发展等现实问题(G07)
谨慎	13	13	现在我会考虑男友的问题,还有地理位置,还有买房的问题,日后生活的问题,孩子教育问题(S16)
方向明确	9	9	硕士会有比较明确的工作意向,比如将来想要从事哪个行业,去哪个城市(G05)
选择广	9	9	你会发现研究生就业选择的面更广(S15)
定位高	7	8	现在想去更大的地方或者是更高的平台(S04)
了解自我	3	3	清楚自己究竟想要什么,喜欢什么或者想过什么的生活,自己更加适合怎样的工作(S10)

依据参考点数量排序,“有明确倾向(24)”排在第一位,一级编码包括“稳定性(7)”“城市(5)”“发展前景(4)”“匹配度(2)”“保障(2)”“价值(2)”“喜欢(1)”和“待遇(1)”,表明追求稳定、关注城市和注重发展是研究生就业的显著特点。“谨慎(13)”排在第二位,很多受访者都提出研究生就业时会考虑多方

面因素,“相较于本科生,硕士研究生对于工作的选择会更加慎重,综合考虑的因素也会更多(S02)”。“选择广(9)”和“方向明确(9)”并列第三位,一方面,受访者明显感受到,研究生在求职的时候会有更多的选择和更高的起点。另一方面,研究生的就业方向更明确、目标更清晰。

2. 工作能力认知

根据“您认为工作中哪些能力比较重要”的访谈结果,“工作能力认知”形成了13个开放式节点,87个参考点。见表6。一是最重要的工作能力是“业务能力(21)”。无论从事什么职业,做好本质工作是根本,“作为一名老师,业务能力肯定要过关,如果专业知识不扎实或者课讲不明白,又怎能教书育人呢(S15)”。二是重视与人有关的能力,“沟通能力(16)”“人际交往(10)”和“团队合作(6)”均排在前列。“在日常的工作当中,我们面临的除了手头的工作,大部分时间都要与人打交道。刚刚进入职场的头几年,良好的沟通能力,更能帮助我们做好工作(G04)”。三是毕业生和在校生对工作能力认知存在差异。毕业生更看重“学习能力(7)”“执行力(5)”和“责任感(4)”,在校生则更看重“表达能力(4)”和“管理能力(4)”。

3. 就业准备认知

根据“您认为读研期间应该做好哪些就业准备”的访谈结果,“就业准备认知”分为“目标规划”“科研学习”“实习实践”和“能力提升”4个关联式节点,12个开放式节点,92个参考点。见图1。分析开放式节点参考点数量排序,“实习(18)”排在第一位,研究生普遍意识到实习在促进就业方面的关键作用。“读研期间尽可能多的实习。在实习中除了可以积累实践经验,关键会让自己明白什么是自己想要的(G17)。”第二位是“目标(14)”,受访者建议应尽早确定方向目标,进而根据目标来准备。“我属于典型的任务驱动型,导师不提要求,我是不会主动去想的。自己未来的路怎么走,想的越早越好(S16)。”排在第三位的是“岗位能力(11)”,

表6 研究生工作能力认知编码表

	执行力	责任感	应变能力	业务能力	学习能力	团队合作	人际交往	科研能力	抗压能力	解决问题	管理能力	沟通能力	表达能力
参考点	5	4	3	21	7	6	10	3	2	2	4	16	4
毕业生	4	4	2	10	5	3	4	2	1	1	1	8	1
在校生	1	0	1	11	2	3	6	1	1	1	3	8	3

岗位能力通常和“目标”联系在一起,只有目标明确,岗位要求才更清晰。其他参考点较多的还有“笔试面试(9)”“就业信息获取(8)”“专业学习(7)”“科研任务(6)”和“知识储备(5)”。

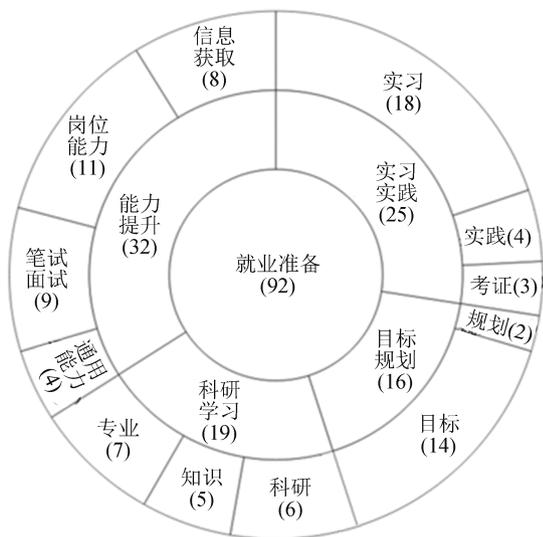


图1 研究生就业准备认知节点层次图

三、结论与启示

(一) 研究结论

根据开放式编码单因素分析,硕士研究生就业观具有以下共性特点:一是在就业期待上,硕士研究生对薪酬待遇高、有利个人发展、人职匹配高、稳定性强的单位更加青睐。二是在求职关注因素上,研究生普遍关注薪酬待遇、地理位置、发展前景和单位性质。三是在城市关注因素上,方便照顾家人和城市发展前景是研究生选择城市的首选因素。四是在就业特点认知上,研究生自我认知更清晰,就业方向更明确,可选择的范围更广,考虑因素更多元。五是在工作能力认知上,扎实的业务能力和良好的沟通能力是研究生认为最重要的工作能力。六是在就业准备认知上,读研期间多实习、尽早确定就业目标和提高相关岗位技能对研究生就业具有积极作用。

同时,本研究也发现硕士研究生在以下方面值得关注:一是选择多与范围“窄”。在就业选择面上,硕士研究生可以选择更多的类型,但是由于研究生就业目标明确,即使就业机会多,一旦目标确定也不会轻易改变,就业范围相对窄。二是思考全与顾虑多。硕士研究生就业往往会谨慎思考、综合考虑,恰恰因为考虑的因素都想满足,容易出现签约后悔,不

签更后悔的情况。三是知识水平高与求职技能弱。研究生具备较强学习科研能力,由于承担着繁重的学业任务,鲜有精力进行专门的就业技能训练,加上长期缺少系统的就业指导,因此求职技能普遍不强。

通过对就业期待、就业评价和就业认知及下属节点进行聚类分析,本研究得出硕士研究生就业观的三维结构模型(图2):三维分别代表地域城市、行业单位和职业岗位,是研究生就业考虑的三个重要维度;离家距离、类型性质和薪酬待遇分别是研究生考虑地域城市、行业单位和职业岗位的首要关注因素;发展程度、稳定程度和适配程度是研究生评价不同维度和要素的参考标准。

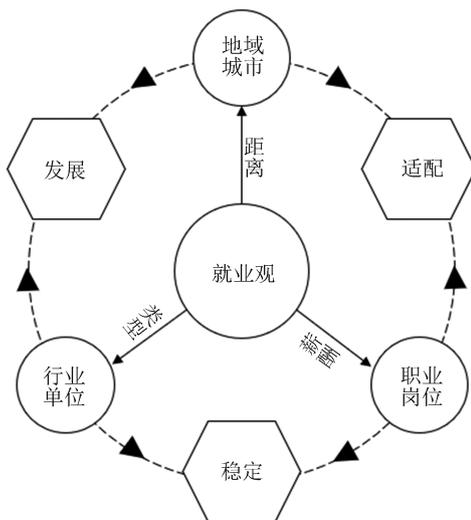


图2 硕士研究生就业观三维结构模型

(二) 研究启示

研究生就业观对研究生就业选择产生重要影响,针对硕士研究生就业观现状,对照新时代新要求,高校可以从研究生思想政治教育、就业指导课程和日常就业指导三方面强化新时代就业观教育,全面提高研究生就业能力。

加强和改进研究生思想政治教育。研究生思想政治教育的根本任务是立德树人,其实质是以当代马克思主义为指导,进行世界观、政治观、人生观、法治观和道德观等方面的教育,着力培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人^[4]。就业观教育是思想政治教育的重要内容。2013年5月,习近平总书记在天津考察工作时指出:“当代大学生应当志存高远、脚踏实地,转变择业观念,坚持从实际出发,勇于到基层一线和艰苦地方去,把人生的路一步步走稳走实,善于在平凡岗位上创造不平凡的业绩。^[5]”这为新时代大学生就业观教育指明了方向。

高校要在研究生思想政治教育中大力加强新时代就业观教育,旗帜鲜明的将新时代就业观与自我发展相结合,引导他们自觉把国家的前途命运同解决学习成长中的困惑和问题结合起来,到国家最需要的地方建功立业。

构建“观念驱动型”就业指导课程。当前,高校研究生就业指导课程普遍存在供给不足的现象,作为研究生就业观教育的主渠道,课程建设问题已成为影响研究生就业质量的瓶颈问题。东北师范大学结合研究生群体就业特点,创新性构建了“观念驱动型”研究生就业指导体系。一是在课程逻辑上,按照“情感态度价值观——过程与方法——知识与技能”逻辑,强化观念引领,让学生在态度转变过程中实现自我升华。二是在课程设计上,突出实用性,设计了6+1专题式课程,前6讲依次是认识就业、优势挖掘、职业世界、简历制作、面试指导、就业心态及签约指导,最后1讲是实践课程,采用模拟面试、生涯访谈或见习体验的方式进行。三是在课程讲授上,均为40人以内的小班授课,将强调体验和反思的百森教学法引入研究生就业指导课程中,让研究生在不同主题的互动中清晰未来发展方向。

构建“融入式”日常就业指导体系。日常就业指导是研究生就业观教育的主阵地,根据研究生普遍存在学业压力大、就业技能弱的情况,就业指导要发动多主体共同发力,通过开展“融入式”的活动将就业观教育融入到研究生日常学习生活的各个方面。

一是导师层面。导师是研究生培养第一责任人,要充分发挥研究生导师立德树人职责,做到提高研究生学术科研能力和提升研究生思想政治素质同向并行。二是学校层面。研究生培养部门和就业部门是研究生就业指导服务的主要供给方,要在学校各类就业指导活动中加强就业观念引导。例如,可以通过评选研究生就业人物等形式,树立就业典型,充分发挥榜样示范作用,影响更多研究生建功新时代。三是单位层面。高校要加强与国家战略领域用人单位的联系,通过构建校企就业俱乐部、行业分享会的形式,提高研究生对职业世界的认知度。结合研究生专业特点,重点围绕“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带发展等重大战略,鼓励研究生到国际组织实习任职,引导研究生到重点地区、重大工程、重大项目、重要领域发挥作用。

参考文献:

- [1] 李荣华. 大学生择业观理论探讨[J]. 中国青年研究, 2005(6):34.
- [2] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京: 教育科学出版社, 2000:318-336.
- [3] 明兴建,熊娇,应佳. 研究生择业观调查及对策研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2010(1):155.
- [4] 刘志. 研究生思想政治教育基本问题论析[J]. 学位与研究生教育, 2018(7):26.
- [5] 习近平在天津考察时强调:稳中求进推动经济发展 持续努力保障改善民生[N]. 人民日报, 2013-05-16(001).

Qualitative Research on the Employment Concept Structure of Postgraduates

LI Jian, LI Yayuan

(Center for Ideological and Political Education, Northeast Normal University, Changchun 130024)

Abstract: The employment concept of postgraduates is the core factor that influences the career choice of postgraduates. After face-to-face interviews with 34 postgraduates with the application of the grounded theory for qualitative research, the authors use the software NVivo12 to carry out three-level encoding of the material recorded during the interviews, analyze the present employment situation of postgraduates from employment expectation, employment evaluation and employment cognition, and succeed in developing an employment concept structural model for postgraduates. Furthermore, the authors propose some measures to strengthen education on employment concept for the new era.

Keywords: postgraduate; employment concept; qualitative research