

文章编号: 2095-1663(2020)02-0053-07 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2020.02.09

# 学术硕士在校培养因素对职业发展状况的影响研究

冯斌<sup>a</sup>, 李婷婷<sup>b</sup>, 赵云鹤<sup>b</sup>, 谢昭明<sup>a</sup>

(重庆大学 a. 研究生院; b. 公共管理学院, 重庆 400044)

**摘要:** 毕业生职业发展状况直接反应了学生就业后服务社会需求质量, 对研究生教育培养改革意义重大。通过对重庆某高校的学术型硕士毕业生进行问卷调查, 依据人力资源价值评价, 深入分析在校培养各因素对研究生毕业后职业发展状况的影响。实证研究发现, 在校培养因素可包括实训实践、课程教学、挑战性研究、成效关注和职业导向五项因子, 并且这五类在校培养因素分别对反映职业发展状况的收入、职称、职位、职业发展前景、社会贡献度等指标具有影响。最后, 笔者基于此, 提出“提高培养质量, 提升人力资源价值”的研究生培养改革相关建议。

**关键词:** 研究生培养; 培养因素; 职业发展; 学术硕士

**中图分类号:** G643

**文献标识码:** A

## 一、问题提出

习近平总书记指出, 建设教育强国是中华民族伟大复兴的基础工程, 必须把教育事业放在优先位置, 加快教育现代化, 办好人民满意的教育。三部委关于深化研究生教育的意见(教研[2013]1号)提出, 以服务需求、提高质量为主线, 更加突出服务经济社会发展, 为建设人才强国和人力资源强国提供坚强保证。目前国内高校研究生教育还有许多不足之处, 存在“重科研、轻课程”“重本科教学、轻研究生教学”等问题<sup>[1]</sup>, 缺乏从“服务需求, 提高质量”角度系统深入对研究生教育开展研究, 特别是对研究生培养方案的制定和改革还需要从职业发展角度进行全局和长远规划。许多高校创新创业教育的理念滞后、作用与定位认识不清、与专业教育结合不紧等

问题也不容忽视。中国学位与研究生教育学会原会长赵沁平院士认为, 发展成为研究生教育强国, 需继续摸着石头趟过三条深水河, 其中专业学位与学术学位的差异化培养, 特别是培养过程和评价的差异化, 是名副其实的“深水河”。总之, 目前我国研究生教育还不能完全适应经济社会发展的多样性需求, 培养质量与国际先进水平还存在较大差距。为开拓研究生教育新局面, 使培养的研究生能够更好的满足国家建设的需要, 需要更深层次的探索研究。

21世纪竞争的焦点无疑是科技和知识的竞争, 而这归根结底是人才的竞争。人力资源价值作为一个新兴的概念已广泛地为人们所接受和强调, 不同于实物货币, 其是一种无法估量, 能够带来巨大效益的资本。人力资源价值即人的能力价值, 人们以不同的活动方式运用自己的能力创造价值。个人在组织中预期服务期间内所提供的未来用途和服务的价

**收稿日期:** 2019-12-12

**作者简介:** 冯斌(1964—), 男, 四川开江人, 重庆大学研究生院培养办副主任, 副教授。

李婷婷(1996—), 女, 四川宜宾人, 重庆大学公共管理学院硕士研究生。

赵云鹤(1994—), 女, 重庆巴南人, 重庆大学公共管理学院硕士研究生。

谢昭明(1973—), 男, 重庆垫江人, 重庆大学研究生院副院长, 副教授。

**基金项目:** 重庆市研究生教育教学改革研究重点项目“研究生创新创业能力个性化竞赛培育平台的构建研究与实践”(项目编号: yjg152028)

值大小又取决于内外因素的影响,而这也决定了人力资源价值的可变性和复杂性。站在研究生教育的立场,如何改革和发展研究生教育,培养和挖掘其智慧能力,使其毕业后能在职场上发挥更大的人力资源价值,具有重要的现实意义。

以服务需求、提高质量为主线,要求高校必须切实关注研究生毕业后的职业发展状况,关注人力资源价值,不断改革和发展研究生教育。笔者试图分析学术硕士在校培养因素与毕业后的职业发展状况之间的关系,探索更好的硕士研究生培养模式,以创造更大的人力资源价值。研究通过多年跟踪调查某校毕业硕士的职业发展状况,从职业发展的角度探索硕士研究生培养模式改革,通过学术硕士在校培养因素与职业发展状况的关系研究,认清学术硕士培养模式原有的特点与在服务需求上的不足,以坚定广大研究生教育工作者推进硕士研究生分类培养模式改革的信心与决心。

## 二、研究设计

### (一)研究问题和变量说明

本研究主要关心以下两个问题:(1)当前学术硕士毕业后的发展现状如何?(2)学术硕士的在校培养因素如何影响其职业发展状况?

本研究的因变量为学术硕士的职业发展状况。毕业生的职业发展状况是高校教育产出的具体表现形式,是反映研究生培养质量的重要变量。国内关于职业发展状况的研究主要是定性的。邹琼等<sup>[2]</sup>认为职业发展是个人与组织间的选择、适应与匹配过程,但个人发展与组织间需要的匹配在现实层面受到很多因素的影响和制约。近年来,学者开始借鉴国际上较为通用的指标因素,主要包括专业对口情况、薪酬、工作满意度等来描述毕业生职业发展状况。例如郝登峰<sup>[3]</sup>以起薪(毕业生毕业后工作的第一年所有收入)和职业稳定性(跳槽情况)来衡量职业发展状况。赵世奎等<sup>[4]</sup>以职务晋升和学术成效作为对博士学位获得者的职业发展因素,分析教育因素对职业发展因素的影响。陈克雄等<sup>[5]</sup>构建了一套以研究生综合素质、导师综合素质、管理机制和社会认知度几个方面来评价研究生培养质量的指标体系。职业发展状况也是毕业生在校期间积累的人力资源价值的体现。人力资源价值是指人力资源本身

能为社会发展做出的贡献,其影响因素主要包括两个方面,第一是内部因素,主要包括劳动能力和动力因素,第二是外部因素,主要包括其所在组织自身的规模、经营方式、周围环境、人物角色等<sup>[6]</sup>。人力资源价值所涉及到的内容包括收入、奖励、自我发展以及角色定位即职位等方面,与职业发展状况密切相关,基于此,本研究因变量即职业发展状况的指标选取主要包括“收入、职称、职位、职业发展前景、社会贡献度”等五个方面。

本研究的自变量为学术硕士的个体因素和在校培养因素。个体因素包括性别和毕业年限,也是本研究的控制变量。而在校培养因素方面,本研究认为研究生在校培养是指研究生在校期间各环节及各培养措施的实施状况,是培养质量形成过程与状态的表达。目前国内学者对在校培养因素的研究较少。刘丽等<sup>[7]</sup>以教育学学术型研究生为分析对象,以个体因素和课程因素为自变量,以通用技能、基本学术能力、基本知识以及基本素质四个方面的教育收获作为因变量,发现研究生的课程参与以及课程目标、课程内容和课程实施对教育学学术型研究生四个方面的教育收获均产生显著影响。冯斌等<sup>[8-9]</sup>分析了课程设置、参加挑战性创造工作、课堂主动性等具体在校期间所受教育指标对毕业生发展质量的影响。王晓漫<sup>[10]</sup>将培养条件分为学术环境、师资条件、科研条件、物质条件、教学条件和制度条件并实证分析其与培养质量的关系。目前,国内研究对在校培养因素还没有统一的分类,笔者在参考前人研究的基础上,试图通过实证研究的结果对在校培养因素进行分类。

### (二)变量测量

本研究对研究生的在校培养因素和职业发展状况的测量均通过自编问卷进行。

自变量个体因素包括性别和毕业年限,性别以虚拟变量取值,“0”代表“女”,“1”代表“男”,毕业年限为调查年份与其毕业年份的差值,代表已毕业年限。在校培养因素包括参加学科竞赛和学术实践活动的频率,接受职业发展指导或培训的频率,进行实验实训、实习、实践活动频率,课程选择面,课程前沿性,课程量,高水平期刊论文数,参与科研项目数,参加高水平学术会议次数,课程平均成绩,各类赛事奖励证书数,所学专业与职业关联度,职业发展规划完成情况,导师的指导对职业发展帮助度,专业资格及

技能证书等 15 个指标,通过李克特五点计分进行分析研究,信度系数(Cronbach's  $\alpha$ )为 0.754。

因变量职业发展状况是指研究生毕业后的职业发展状况,是一个较为宏观的概念,本文通过毕业学术型硕士研究生的收入、职称、职位、职业发展前景、社会贡献度五个因素来具体衡量,其中收入、职称、职位为客观指标,根据学术硕士的实际状况填写,而职业发展前景和社会贡献度为主观指标,由调查对象进行自评。

### (三)样本及结构

本研究借助重庆某大学研究生院“研究生发展质量与教育模式改革研究”课题组 2015 和 2017 年调查数据,调查对象为重庆某高校近十年已毕业学术型硕士,有效样本共计 1161 个,数据处理软件为 SPSS21.0,样本基本情况见表 1。从样本分布来看,被调查对象中男生占比为 69.2%,女生占比为 30.8%,基本符合该校男女比例实际情况;在毕业年限上,调查对象中毕业 3—4 年的占比较多,达到 39.5%;被调查对象所在学院占比排名前五的是经管、机械、材料、土木和化工学院,而所在行业占比排名前五的是教育、制造业、建筑、金融和公共事业行业。

表 2 学术硕士职业发展状况描述(N=1161)

| 变量     | 分布及比例              |                       |                          |                          |                      |
|--------|--------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|
| 收入     | 5000 元以内<br>(6.5%) | 5000—10000 元<br>(42%) | 10000—15000 元<br>(26.8%) | 15000—20000 元<br>(12.1%) | 20000 元以上<br>(12.6%) |
| 职称     | 无(21.1%)           | 初级(15.8%)             | 中级(51.6%)                | 副高级(10.1%)               | 正高级(1.5%)            |
| 职位     | 基层(15.6%)          | 一般管理和技术人员(47.2%)      | 中层(28.5%)                | 高层(6.0%)                 | 决策者(2.7%)            |
| 职业发展前景 | 很差(1.9%)           | 较差(7.8%)              | 一般(43.1%)                | 较好(43.3%)                | 很好(4.0%)             |
| 社会贡献度  | 很小(5.6%)           | 较小(10.2%)             | 一般(60.9%)                | 较大(21.7%)                | 很大(1.6%)             |

### (二)在校培养因素结构

本研究采用主成分法对在校培养状况的 15 个题项进行探索性因素分析,采用最大方差法进行旋转,以探究在校培养因素的结构。

本研究结合旋转后载荷图进行以下操作:(1)删除在两个或两个以上的公共因子上具有接近因子载荷的题项;(2)删除在公共因子上的最大载荷小于 0.40,共同度小于 0.40 的题项。根据以上标准删除“专业资格及技能证书”这一题项,最终保留 14 个题项,其因子分析的结果具体如下:采用巴特利球形检验和 KMO 两种检验统计方法确定数据是否适合做

## 三、研究结果与分析

### (一)毕业生职业发展总体状况

对衡量学术硕士职业发展状况的五个指标进行描述分析发现(见表 2),被调查对象的收入主要集中在 5000 元—15000 元,占比达到 68.8%;在职称方面,被调查对象中职称为中级的占比最多,达到 51.6%;在职位方面,被调查对象主要为一般管理和技术人员以及中级管理者,在客观指标方面与样本结构吻合。而在主观指标方面,47.3%的调查对象认为自己的职业发展前景可观,而大多数(60.9%)被调查对象认为自己的社会贡献度“一般”。

表 1 样本结构(N=1161)

| 名称   | 分类及比例              |                    |                    |                    |                |
|------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| 性别   | 男(69.2%)           |                    | 女(30.8%)           |                    |                |
| 毕业年限 | 0 到 2 年<br>(18.3%) | 3 到 4 年<br>(39.5%) | 5 到 6 年<br>(25.7%) | 7 到 8 年<br>(16.6%) |                |
| 学院   | 经管<br>(10.2%)      | 机械<br>(9.3%)       | 材料<br>(7.7%)       | 土木<br>(6.6%)       | 化工<br>(5.4%)   |
| 行业   | 教育<br>(18.3%)      | 制造业<br>(13.6%)     | 建筑<br>(11.2%)      | 金融<br>(8.8%)       | 公共事业<br>(5.6%) |

探索性因素分析。当 KMO 值越接近 1,这些变量进行因素分析的效果越好。根据学者 Kaiser 的观点,KMO 值 0.8 以上表示非常适合进行因素分析。结果如表 3 所示。

表 3 KMO 系数和 Bartlett 球形检验卡方值

|                    |        |          |
|--------------------|--------|----------|
| KMO 取样适当度量值        | 0.802  |          |
| Bartlett 球形检验的统计数值 | 近似卡方分布 | 3120.218 |
|                    | 自由度    | 91       |
|                    | 显著性    | 0.000    |

问卷的初步检验结果见表 3。KMO 系数为



0.802, Bartlett 球形检验的卡方为 3120.218, 显著性为 0.000 达到显著水平 ( $p < 0.01$ ), 以上指标均表明数据适合于进行因素分析。根据碎石图及理论构想, 抽取特征值大于 1 的因子共 5 个, 累计方差贡献率为 60.678%, 见表 4。

表 4 毕业生在校培养状况问卷探索性因素分析结果

|                  | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 学科竞赛和学术实践活动的频率   | 0.828  |        |        |        |        |
| 接受职业发展指导或培训的频率   | 0.797  |        |        |        |        |
| 参加实验实训、实习、实践活动频率 | 0.726  |        |        |        |        |
| 课程选择面            |        | 0.787  |        |        |        |
| 课程前沿性            |        | 0.746  |        |        |        |
| 课程量              |        | 0.681  |        |        |        |
| 高水平期刊论文数         |        |        | 0.758  |        |        |
| 参与科研项目数          |        |        | 0.658  |        |        |
| 参加高水平学术会议次数      |        |        | 0.586  |        |        |
| 所学专业与职业关联度       |        |        |        | 0.830  |        |
| 职业发展规划完成情况       |        |        |        | 0.611  |        |
| 导师的指导对职业发展帮助度    |        |        |        | 0.448  |        |
| 课程平均成绩           |        |        |        |        | 0.822  |
| 各类赛事奖励证书数        |        |        |        |        | 0.689  |
| 特征根              | 3.613  | 1.527  | 1.201  | 1.128  | 1.027  |
| 方差贡献率(%)         | 15.349 | 14.105 | 11.130 | 10.478 | 9.617  |
| 累计方差(%)          | 15.349 | 29.454 | 40.584 | 51.061 | 60.678 |

注: 只列出因子负荷值  $\geq 0.40$  的数据。

根据分析结果, 5 个因素及其因子载荷量如表 4, 各因子的命名如下:

因素 1 包括 3 个题项: “学科竞赛和学术实践活动的频率”“接受职业发展指导或培训的频率”“参加实验实训、实习、实践活动频率”, 反映了学术硕士在校期间参与各项实践活动的情况, 将其命名为“实训实践”。因素 2 包括 3 个题项: “课程选择面”“课程

前沿性”“课程量”, 反映了学校课程安排的情况, 将其命名为“课程教学”。因素 3 包括 3 个题项: “高水平期刊论文数”“参与科研项目数”“参加高水平学术会议次数”, 反映了学术硕士在校期间挑战性研究的参与情况, 将其命名为“挑战性研究”。因素 4 包括 3 个题项: “所学专业与职业关联度”“职业发展规划完成情况”“导师的指导对职业发展帮助度”, 反映学术硕士在校期间的专业学习、职业规划以及导师指导对职业发展的影响状况, 将其命名为“职业导向”。因素 5 包括 2 个题项: “课程平均成绩”“各类赛事奖励证书数”, 反映学术硕士在校期间成效关注的情况, 将其命名为“成效关注”。

### (三) 在校培养因素对职业发展状况的影响

#### 1. 相关分析

表 5 给出了各研究变量之间的相关系数。相关分析结果显示, 实训实践 ( $r = 0.07, p < 0.05$ ) 和职业导向 ( $r = 0.15, p < 0.01$ ) 与收入呈显著正相关; 实训实践 ( $r = 0.11, p < 0.01$ )、课程教学 ( $r = 0.16, p < 0.01$ ) 和职业导向 ( $r = 0.21, p < 0.01$ ) 与职称呈显著正相关; 实训实践 ( $r = 0.14, p < 0.01$ )、课程教学 ( $r = 0.16, p < 0.01$ ) 和职业导向 ( $r = 0.20, p < 0.01$ ) 与职位呈显著正相关; 而五个在校培养因素与职位发展前景、社会贡献度自评均显著正相关。

表 5 变量间的相关关系

|       | 收入     | 职称     | 职位     | 职业发展前景 | 社会贡献度  |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 实训实践  | 0.07*  | 0.11** | 0.14** | 0.22** | 0.27** |
| 课程教学  | 0.03   | 0.16** | 0.16** | 0.22** | 0.30** |
| 挑战性研究 | 0.05   | 0.02   | 0.04   | 0.12** | 0.11** |
| 成效关注  | -0.01  | 0.04   | 0.01   | 0.15** | 0.07*  |
| 职业导向  | 0.15** | 0.21** | 0.20** | 0.37** | 0.36** |

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$

#### 2. 在校培养因素对职业发展状况各指标的回归分析

为探究在校培养因素对研究生职业发展状况的影响, 本研究分别对职业发展状况的五个指标(收入、职称、职位、职业发展前景、社会贡献度)进行了分层回归分析。第一层加入控制变量(性别、毕业年限), 第二层加入各培养因素(实训实践、课程教学、挑战性研究、成效关注、职业导向), 分层回归的结果

见表5。在控制变量上,分析结果显示,性别对收入、职位、社会贡献度均有显著正向预测作用,而对职称和职业发展前景无显著影响,即在调查对象中,男性学术硕士会有更高的收入、更高的职位和更高的社会贡献度。而毕业年限对收入、职称、职位、职业发展前景、社会贡献度均有显著正向影响,即毕业越久的学术硕士会有更高的收入、更高的职称和职位、更好的职业发展前景以及更高的社会贡献度。

本次调查研究显示,在考虑控制变量的条件下,(1)只有职业导向显著正向预测收入( $\beta=0.22, p<0.01$ ),即职业导向越好则收入越高,说明在培养因素中,职业导向是影响收入的主要因素。(2)课程教学( $\beta=0.17, p<0.01$ )和职业导向( $\beta=0.22, p<0.01$ )显著正向预测职称,说明在培养因素中,课程

教学和职业导向越好则职称更高。(3)实训实践( $\beta=0.07, p<0.05$ )、课程教学( $\beta=0.12, p<0.05$ )和职业导向( $\beta=0.18, p<0.01$ )显著正向预测职位,说明在培养因素中,实训实践、课程教学和职业导向越好则职位越高。(4)实训实践( $\beta=0.06, p<0.05$ )、课程教学( $\beta=0.11, p<0.05$ )、成效关注( $\beta=0.09, p<0.05$ )和职业导向( $\beta=0.31, p<0.01$ )显著正向预测职业发展前景,说明在培养因素中,实训实践、课程教学、成效关注和职业导向越好则职业发展前景更好。(5)实训实践( $\beta=0.11, p<0.01$ )、课程教学( $\beta=0.20, p<0.01$ )和职业导向( $\beta=0.27, p<0.01$ )显著正向预测社会贡献度,说明在培养因素中,实训实践、课程教学和职业导向越好则社会贡献度越高(见表6)。

表6 在校培养因素对职业发展状况各指标的回归分析(N=1161)

| 预测变量                    | 收入( $\beta$ ) |          | 职称( $\beta$ ) |          | 职位( $\beta$ ) |          | 职业发展前景( $\beta$ ) |          | 社会贡献度( $\beta$ ) |          |
|-------------------------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|----------|-------------------|----------|------------------|----------|
|                         | 模型1           | 模型2      | 模型3           | 模型4      | 模型5           | 模型6      | 模型7               | 模型8      | 模型9              | 模型10     |
| 控制变量                    |               |          |               |          |               |          |                   |          |                  |          |
| 性别                      | 0.56**        | 0.55**   | 0.11          | 0.10     | 0.34**        | 0.32**   | 0.08              | 0.07     | 0.13**           | 0.09**   |
| 毕业年限                    | 0.05**        | 0.05**   | 0.09**        | 0.09**   | 0.04**        | 0.05**   | 0.02*             | 0.02*    | 0.04**           | 0.05**   |
| 自变量                     |               |          |               |          |               |          |                   |          |                  |          |
| 实训实践                    |               | 0.05     |               | 0.03     |               | 0.07*    |                   | 0.06*    |                  | 0.11**   |
| 课程教学                    |               | -0.10    |               | 0.17**   |               | 0.12*    |                   | 0.11*    |                  | 0.20**   |
| 挑战性研究                   |               | -0.02    |               | -0.07    |               | -0.05    |                   | -0.01    |                  | -0.02    |
| 成效关注                    |               | -0.02    |               | 0.01     |               | -0.03    |                   | 0.09*    |                  | -0.01    |
| 职业导向                    |               | 0.22**   |               | 0.22**   |               | 0.18**   |                   | 0.31**   |                  | 0.27**   |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0.06          | 0.08     | 0.03          | 0.08     | 0.04          | 0.08     | 0.01              | 0.16     | 0.02             | 0.18     |
| $\Delta R^2$            |               | 0.02**   |               | 0.05**   |               | 0.05**   |                   | 0.16**   |                  | 0.17**   |
| F                       | 36.933**      | 14.604** | 20.580**      | 15.978** | 23.888**      | 15.977** | 3.629*            | 31.821** | 11.059**         | 38.214** |

\*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$

#### 四、研究结论

人力资源是指一定范围内能够推动社会和经济发展的包括智力和体力的劳动能力的总和<sup>[11]</sup>。人力资源价值是人力资源在一段时间内所具备的潜在的、创造性的能力,最终以产品、收入等可量化指标进行体现<sup>[12]</sup>。高校人力资源价值,内在表现为高校人力资本为高校带来经济效益的潜在劳动能力,外在表现为教师在传道授业、科学研究中新创造的价值,是作为商品的高校劳动力的价值<sup>[12]</sup>。研究生是

我国宝贵的人力资源,具有文化较高、可塑性较强、善于学习、增值力强等特点,研究生培养对于研究生人力资源价值的形成和提高起着重要作用。无论是高校,还是研究生自身,都应树立强烈的人力资源意识,了解研究生人力资源的基本特点和需求趋势,并通过自我认知、自我发展、课程培养、技能提升等多种途径提高自身人力资源价值<sup>[13]</sup>。

本文研究结果显示,某高校的学硕培养因素主要包括5个因子,分别为职业导向因子、课程教学因子、实训实践因子、成效关注因子和挑战性研究因子。其中,职业导向因子对职业发展的五个指标均

有显著正向影响,课程教学因子对职业发展的四个指标(职称、职位、职业发展前景、社会贡献度)有显著正向影响,实训实践因子对职业发展的三个指标(职位、职业发展前景、社会贡献度)有显著正向影响,成效关注因子对职业发展的单个指标(职业发展前景)有显著正向影响,而挑战性研究因子对职业发展的五个指标均无显著影响。透过回归分析的结果,不难看出:

(1)研究生培养当中的职业导向因素对研究生毕业后的职业发展最为重要,其背后可能的原因是研究生在校期间所学的专业与日后从事的职业越相关,自身职业发展规划越清晰且执行完成度高,导师给予更多的职业指导,则其自身对职业认知会更清晰,职场熟练度更高,进而促使其在日后的职业发展道路上更有可能获得成功。

(2)研究生培养中的课程教学因素对职称、职位、职业发展前景和社会贡献度有显著影响,表明在校期间课程的选择面、前沿性和课程量越好,研究生未来职业发展也会更好,说明高校需要更加重视研究生课程体系的建设和完善,推动研究生课程教育的高质量发展。

(3)在学校期间,参加更多关于学科竞赛、实践实训等更多实践活动和接受更多的职业发展指导和培训更有可能使自身未来的职位与社会贡献度更高,表明实训实践对职业发展也具有一定的帮助。

(4)成效关注对职业发展前景有正向影响。这表明研究生在校期间的课程平均成绩越好,获得大赛奖励证书越多,其之后的职业发展前景会更好。课程成绩和证书的获得代表着其学习能力和综合能力素质较强,这间接影响了职业发展前景。

(5)挑战性研究对职业发展的回归并没有表现出显著性影响。笔者认为研究生教育中的学术科研可以分为基础性科研训练和高层次挑战性研究两部分,基础性科研训练会对职业发展产生正向影响,这是因为基础性科研训练可以锻炼学生的社会实践与综合工作能力,对职业发展所需要的素质具有提高作用;而挑战性研究在本研究中对职业发展没有直接影响,一方面可能是挑战性研究更多是提升研究生的思维逻辑能力、解决复杂问题的能力等来间接影响职业发展状况,另一方面可能是由于本研究的指标选取有限,对研究结果造成

了影响,未来可进一步研究学术研究对职业发展的影响。

## 五、研究启示

第一,加强职业导向,提供专业指导,完善职业发展规划,提升职业技能。为进一步提升人才培养质量和研究生毕业后的职业发展状况,高校、导师、研究生自身应紧密配合。从高校的角度,应重视研究生的职业导向,从课堂教学、结合实践、指导帮扶、思想引领等各方面入手,加快推进研究生培养的高质量发展和创新创业教育,强调创新型人才培养的目标。积极开展学科竞赛和学术实践活动、职业发展指导和培训活动,鼓励学生参与其中,提升综合素质。从导师的角度,应加强对研究生的专业指导,确定研究方向后,对于不同类型的研究生给予不同指导,对于有进一步深造规划的学术硕士应加强对其学术能力的培养,而对于毕业就业的学术硕士应注重其职业发展规划的制定,使其顺应时代的发展,满足社会需求。从研究生自身而言,应主动地、全方位和多层次的去锻炼提升自己的综合素质与能力,努力钻研学术,积极关注职业发展,做好准备投身到社会建设中。

第二,高校应重视课程教学,优化课程体系,扩大课程的选择范围,提升前沿性。本文研究表明研究生培养的课程教学因素对职称、职位、职业发展前景和社会贡献度有显著影响。因此,高校应注重研究生的基础理论课程教学,鼓励学科交叉,适应学科发展的需求,对于有进一步深造规划的学术硕士应加强对其学术能力的培养,同时,高校应增加选修课的选择范围,提高课程设置的灵活性,让研究生在课堂上培养兴趣,形成自身特色,拓宽研究生的视野为研究生更好的发展打下基础,让每个研究生都能够按照自己的意愿和职业目标接受教育。

第三,高校研究生培养改革要注重分类培养,同时也不能忽视挑战性研究。本文研究表明挑战性研究对职业发展的回归没有表现出显著性影响,这可能因为挑战性研究更多是提升研究生的思维逻辑能力、解决复杂问题的能力等,通过这些能力间接影响职业发展状况;另一方面,挑战性研究所提高的能力更多的是未来攻读更高学位所需要的学术研究能力,这也正提醒我们要对学术型和专业型研究生进行分类培养。对于专业型研究生,以职业需求为导



向,以实践能力培养为重点,以产学结合为途径,建立与经济社会发展相适应的专业学位研究生培养模式;而对于学术型研究生,高校应鼓励其多参加挑战型学术研究,提高学术科研能力,为日后攻读博士学位,服务高校“双一流”建设做准备。

最后需要说明的是,基于发展定位的差异,没有适合各高校研究生教育的统一标准培养模式,高校应该根据自身的学科特色与发展战略,切实关注本校毕业研究生的职业发展状况。通过分析研究各类研究生培养因素对本校毕业研究生职业发展状况的影响,深刻了解本校研究生培养模式的现有特点,结合自身发展需要,进一步提高研究生培养质量。考虑到本次调研过程中面临来自本校毕业生信任的检验与挑战,呼吁高校广大研究生教育工作者高度重视和关心毕业研究生的职业发展,在“双一流”建设的时代背景下,不断革新本校研究生的培养模式,坚持立德树人,积极拥抱新时代,坚定践行新思想,努力实现新作为,更好地培养高层次人才。

#### 参考文献:

- [1] 仇鹏飞,吴俊,卞清,等.“双一流”背景下的研究生课程体系建设:南京大学学术学位硕士研究生课程改革的探索与实践[J].学位与研究生教育,2018(09):16-22.
- [2] 邹琼,郝锋,甘雪.研究生教育与个人职业发展的相关研究之研究评述[J].高等教育研究学报,2011,34(3):108-112.
- [3] 郝登峰.略论研究生专业思想教育创新:基于专业与职业相关性及其对职业发展影响的实证研究[J].思想教育研究,2011(2):99-101.
- [4] 赵世奎,范巍,李汉邦.博士学位获得者职业发展状况及其影响因素:基于职务晋升和学术生产视角的实证分析[J].高等工程教育研究,2011(1):148-151.
- [5] 陈克雄,程红,王志强,等.研究生培养质量评价指标体系的构建[J].现代交际,2010(1):74.
- [6] 王娜.探讨知识经济时代下人力资源价值评估[J].价值工程,2018,37(11):61-62.
- [7] 刘丽,钟秉林,周海涛.研究生课程对其教育收获的影响分析:以教育学学术型研究生为对象[J].学位与研究生教育,2018(02):45-50.
- [8] 冯斌,刘培森,郑小林,等.研究生发展质量影响因素调查与分析[J].中国高教研究,2013(2):41-46.
- [9] 冯斌,刘培森,张云怀,等.研究生教育对职业发展的影响分析:以C大学为例[J].研究生教育研究,2013(2):61-67.
- [10] 王晓漫,王宗萍.研究生培养条件影响研究生质量的实证分析[J].教育科学,2008,24(2):68-71.
- [11] 苏钰雅.高校人力资源会计建设模式研究:基于价值管理视角[J].财会通讯,2013(01):56-59.
- [12] 马蕾.企业人力资源价值评价研究述评[J].统计与决策,2011(24):165-167.
- [13] 戴树根,王伟,屈振辉.大学生人力资源的价值形成、基本特点与需求趋势[J].社会科学家,2012(12):88-90.

### Research on the Influence of Cultivation Factors at University on Career Development of Academic Postgraduates

FENG Bin<sup>a</sup>, LI Tingting<sup>b</sup>, ZHAO Yunhe<sup>b</sup>, XIE Zhaoming<sup>a</sup>

(a. Graduate School; b. School of Public Affairs, Chongqing University, Chongqing 400044)

**Abstract:** The career development of postgraduates after graduation directly reflects the service quality of the grads in addressing social demands after employment, which is of great significance to the reform of postgraduate education. Through a questionnaire survey on masters graduated from an university in Chongqing, this paper analyzes the influence of factors at school on the career development of the graduated masters according to the human resources evaluation criteria. The empirical research finds that there are five major influence factors in the training at school, including practical training and practice, course teaching, challenging research, attention to achievements, and career orientation, which respectively influence income, promotion in professional title, job position, career development prospects, and contribution to the society. Those are also the reflection of the career development of the masters. Based on the study, this paper puts forward some suggestions for the postgraduate cultivation reform and for the value enhancement of human resources.

**Keywords:** postgraduate cultivation; cultivation factors; career development; academic master