文章编号: 2095-1663(2024)04-0098-08 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.04.12

博士毕业生就业能力的影响机理及发展路径

陈纯瑾, 鄧庭瑾

(华东师范大学 教育学部, 上海 200062)

摘要: 促进博士毕业生高质量充分就业迫切要求着力培养和提升博士生就业能力, 洞察博士生就业能力内隐的影响机理成为破解博士毕业生就业困局的关键。基于2022年和2019年两期中国博士生调查数据, 研究发现, 博士毕业生的就业能力厚植于研究生教育发展出高层次人力资本, 并转化为可迁移的“硬通货”。培养单位提供高质量的课程支持及其内部社会资本对博士毕业生就业能力均有正向推动作用, 且相较于外部社交网络, 内部社会资本的影响效应更为显著。路径分析表明, 学位课程支持、组织心理支持和导师职业支持在内部社会资本与博士生就业能力之间均起到正向调节作用。上述发现的政策意涵在于, 构建与终身职业发展相适应的高质量博士生培养体系, 完善学位课程与组织心理支持系统, 注重学术能力与通用能力协同共育, 为保障博士毕业生高质量充分就业提供多元化的路径选择。

关键词: 博士毕业生; 就业能力; 人力资本; 影响机理; 路径分析

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、问题提出

作为国家高层次创新型人才培养的重点群体, 博士研究生就业能力的提升成为一个日益紧迫的问题。随着博士研究生招生规模的不断扩大, 博士毕业生数量大幅增加, 而相应的学术职业机会却没有同步增长。囿于学术劳动力市场供需不平衡, 博士毕业生进入学术界就业前景面临着日益严峻的挑战。从毕业去向看, 2021年我国博士毕业生进入学术部门的比例约占61.7%, 整体上呈现下降态势^[1]。同年, 博士生就业落实率约为77.9%, 相较于硕士生和专科生分别低4.3%和2.7%^[2]。博士研究生学历作为市场竞争优势的工具价值渐趋减弱, 可迁移的就业能力的重要性更为凸显, 因为它能帮助毕业生进入专业领域以外“无边界”的职业^[3]。

为适应新一轮科技革命和产业变革, 市场部门更倾向于吸纳那些其专业技能无法被机器技术轻易替代的复合型人才。学术部门对博士毕业生的技能也有了更高的期望和要求, 就业能力较弱的博士毕业生面临着被市场淘汰的潜在风险。

对于进入劳动力市场的博士毕业生而言, 并非所有的就业能力都是同等重要的。经验研究表明, 学术能力和通用能力对博士毕业生进入学术界、政府部门或私营单位的影响作用不尽一致^[4]。在供需结构不平衡的劳动力市场中, 部分毕业生从事不需要博士研究生学历、不使用学术能力的工作, 说明博士毕业生的技能供给与市场的技能需求之间存在“质的不匹配”。微观调查也表明, 部分毕业生尚未具备跨入职场所需的必要技能, 特别是实践导向的问题解决能力、沟通和团队协作能力等可迁移的通用技能。而发展出多元化就业能力的博士毕业生更

收稿日期: 2023-11-13

作者简介: 陈纯瑾(1985—), 男, 广东潮安人, 华东师范大学教育学部副教授。

鄧庭瑾(1973—), 女, 河南巩义人, 教育部中学校长培训中心副主任, 教授。

基金项目: 国家社会科学基金“十四五”规划教育学一般项目“公共教育投资缓解乡村相对贫困的内在机理与作用路径研究”(BFA210070)

有可能进入自我期望的就业领域,且在毕业后经历更短时间的失业风险^[5]。

尽管国内高校和科研机构在培养博士生学术能力方面作出了有益探索,但这仍然不足以充分保障博士毕业生获得可持续的就业能力。在学术劳动力市场供需结构经历深刻变革的背景下,如何更有效地培养与博士生终身职业发展相适应的就业能力已成为一个亟待解决的问题。对于上述问题,已有研究聚焦于就业能力的内涵、结构要素以及评价体系的理论探讨上,对于影响博士毕业生就业能力内在机理的深入探究相对匮乏^[6]。而且以往的研究主要集中在本专科的大学生群体上,而对于博士研究生这一特定群体的关注明显不足^[7]。鉴于现有研究的缺憾,利用两期中国博士生微观调查数据,深入探讨了博士毕业生就业能力的影响机制,以期为提升高层次人才培养质量和完善博士生培养体系提供稳健有力的实证支持,并为切实保障博士毕业生高质量充分就业提供行之有效的实践路径。

二、文献综述与研究假设

(一)人力资本和社会资本对博士毕业生就业能力的影响机理

为深入推进博士毕业生更加充分更高质量就业,学术界对于博士毕业生参与劳动力市场竞争需要具备哪些关键的就业能力的问题进行广泛讨论。首先从人力资本理论角度看,博士毕业生的就业能力取决于博士生教育投资习得的知识和技能,并发展出高质量的人力资本进而形成可流动的“硬通货”^[8]。博士生教育投资有助于扩大高层次的人力资本,特别是海外一流大学教育投资形成的跨国人力资本使其获得相比本土博士生更高的溢价^[9]。尽管海外博士学位持有者的“证书通胀”,导致海外学历所携带的“硬通货”价值渐趋下降。但在国内学术劳动力市场中,具有海外一流大学留学经历的博士毕业生仍然占据了人力资本优势。

除了受人力资本因素的影响以外,以社会关系网络和身份符号为表征的社会资本也是影响博士毕业生就业能力的重要预测因素^[10]。社会资本的影响集中体现在两个层面:一是在培养单位内部层面,博士生与合作导师或其他重要他人的社会互动,可以为其提供内嵌的社会支持系统,包括在组织内部收集就业信息,获得导师的职业指导以及提供与就

业相关的社会关系网络资源;二是在培养单位外部层面,通过与就业单位的人际交往和沟通,信息交易成本大为降低,成功就业的机会也大为增加^[11]。由此可以推断,博士毕业生有更广泛更高质量的社会资本,预期获得的社会支持水平就越高,进而越有利于占据劳动力市场竞争优势。基于上述的理论解释,提出以下假设:

假设 H1a:海外教育投资获得的人力资本对博士毕业生就业能力有正向推动作用。

假设 H1b:内部社会资本与外部社交网络对博士毕业生就业能力具有正向影响。

(二)组织支持和导师支持对博士毕业生就业能力发展的作用路径

从就业能力培养的角度看,培养单位提供的组织支持对保障博士生培养质量至关重要^[12]。博士毕业生的职业选择日趋多样化,然而培养单位如何为博士生不同的就业选择做好充足准备仍然是一个亟待解决的难题^[13]。针对上述问题,越来越多的高校开始着力调整和优化博士生培养课程内容及架构,重点扩展技能型、应用型和实践取向的就业能力培训,以帮助博士毕业生成功跨越学术部门与非学术部门的就业屏障。在注重提高博士生课程质量的同时,保障博士生心理健康也是不容忽视的重要一环。面对高度不确定的学术职业前景,博士生承受的就业压力和心理健康风险远高于一般人群,以致博士生群体出现抑郁、焦虑症状的检出率高达 17% 和 24%^[14]。从社会交换理论角度看,培养单位提供与博士生需求相适配的组织支持,组织与个体之间建立合作规范和长期互惠关系,将有助于强化博士毕业生就业能力。据此,提出以下假设:

假设 H2a:培养单位提供高质量的组织支持对博士毕业生就业能力具有正向影响。

假设 H2b:高质量组织支持在内部社会资本与博士生就业能力之间起到正向调节作用。

在影响博士毕业生就业能力的关键因素中,一些学者特别强调了导师支持的重要性,并发现相较于博士生自主支持,合作导师提供高质量的职业支持更有利于提高博士毕业生的就业能力^[15]。导师提供的职业支持包括帮助博士生了解职业发展所需的关键技能,帮助博士生提高学术能力和通用技能,以引导其更好地适应外部就业环境的变化。然而,并非所有的导师指导都能带来预期的正向效应。导师为博士生提供的职业指导能否产生预期的正向影

响,很大程度上取决于导学关系的质量。只有在高质量的导师支持条件下,才能充分激发博士生内生发展潜能进而提升其就业能力。由此,本文提出以下假设:

假设 H3a:合作导师提供高质量的职业支持对博士毕业生就业能力具有正向影响。

假设 H3b:高质量导师支持在内部社会资本与博士生就业能力之间起到正向调节作用。

三、数据来源与计量方法

(一)数据来源

本文所使用的数据来自 Nature 于 2022 年和 2019 年在全球范围内进行的毕业生职业调查(Careers Graduate Survey)和博士生调查(PhD Students Survey)。问卷调查涵盖了博士生人口学背景、教育经历、就业选择、职业规划和心理健康状况等内容。2022 年的毕业生调查共收集 3253 份有效问卷,2019 年共回收 6812 份。考虑到本文的分析对象为来自我国的博士毕业生,在剔除了缺失项和无效样本后,最终共得到 997 个有效样本。

(二)计量方法

为深入考察博士毕业生就业能力的影响机理,本研究构建了广义结构方程模型(GSEM)进行估计。具体地,基于前述的研究假设,逐一检验和分析博士毕业生的留学经历、工作经验、内部社会资本以及外部社交网络对其就业能力的直接影响。在此基础上,以培养单位提供的学位课程支持、组织心理支持和导师职业支持为调节变量,加入上述变量与社会资本的交互项,以检验两者关系中潜在的交互效应。

本研究的因变量为博士毕业生就业能力,涉及博士毕业生进入学术部门或非学术部门所需的学术能力和通用能力两部分^[16]。其中,学术能力衡量指标包括设计稳健的可重复实验、收集数据和分析数据、撰写在同行评审的期刊上发表的论文等;通用能力评价指标包括制定并执行职业生涯规划、管理复杂项目、人员管理和项目财务管理等,以上量表均由 1(非常差)至 5(非常好)进行赋分。因子检验表明,上述评价指标的 KMO 值为 0.922,且在 1%水平上通过了巴特利特球形检验。继而利用主成分分析方法进行因子正交旋转后,得到标准化的学术能力和通用能力因子得分。信度检验表明,量表总体的克隆巴赫 α 系数为 0.92,说明该量表具有较高的内部

一致性。

本研究的主要解释变量包括博士毕业生持有的人力资本和社会资本。结合博士生群体特征,人力资本根据其留学经历和工作经历来衡量。其中,留学经历以受访者是否在海外攻读博士研究生学位予以区分,工作经验依据受访者在博士研究生学习之余是否有工作来判断。社会资本的测度分为内部社会资本与外部社交网络两部分。其中,内部社会资本的衡量指标包括博士生与合作导师建立的关系质量、获得导师的认可与指导以及与组织内其他教职人员沟通并获得职业辅导等。外部社交网络根据受访者参加职业研讨会或讲习班、参加社交活动以及开发社交媒体资源等指标来测度。

本研究的调节变量包括培养单位提供的课程支持、心理支持以及合作导师提供的职业支持。首先在学位课程方面,评价指标包括学位课程为学术生涯做好了准备,学位课程为从事非学术研究相关职业做好了准备;其次在心理支持方面,大学的心理健康服务是量身定制且适合研究生需求的,大学提供充足的一对一心理健康支持等指标进行测度;三是导师职业支持方面,评价指标包括导师抽出时间坦率地谈论我的职业生涯,导师对我从事学术界以外职业的想法持开放态度,导师对学术界以外的职业提供有用的建议等。上述量表依照受访者对陈述内容的同意程度,从 1(很不同意)到 5(非常同意)逐次赋分。信度检验表明,上述量表总体的克隆巴赫 α 系数均大于 0.80,说明以上量表具有良好的信度。

本研究加入博士毕业生的学术志趣、学术研究时间以及调查年份作为控制变量。大多数博士毕业生倾向于将学术界作为首选的就业领域,而学术志趣是驱使其做出这一决策的内部动机^[17]。除此以外,本研究还考虑了受访者参与调查的年份以及在博士研究生课程上投入的学术研究时间。综合以上主要变量,描述性统计结果见表 1。

四、计量结果与分析

(一)博士毕业生就业能力的影响因素分析

表 2 所示为博士毕业生就业能力影响因素的估计结果。从中可以观察到,在控制了个体特征和培养单位环境因素以后,留学经历对博士毕业生就业能力的正向影响极为显著。具体地,留学经历对博士生就业能力总体影响系数为 0.05,其中对其学术

能力的影响达到 0.12,且在 1%水平上显著;但对其通用能力的影响微弱,且在统计学意义上很不显著。由此可见,留学经历对博士毕业生学术能力的影响大于对其通用能力的影响。可能的解释是海外教育

投资获得的跨国人力资本作为“硬通货”,使其在国内学术劳动力市场竞争中占据比较优势,进而相比本土博士生获得更高的市场溢价。由此,假设 H1a 得到了实证支持。

表 1 主要变量描述性统计

	全样本		调查年份		
	均值/比例	标准差	2019 年	2022 年	差异检验
就业能力	-0.046	0.492	-0.077	0.053	0.130***
学术能力	-0.420	1.040	-0.491	-0.193	0.298***
通用能力	0.221	0.922	0.208	0.263	0.054
留学经历	0.095	0.294	0.111	0.043	-0.068***
工作经验	0.107	0.310	0.119	0.069	-0.050**
内部社会资本	-0.130	0.890	-0.095	-0.245	-0.149**
外部社交网络	-0.412	0.901	-0.439	-0.323	0.116*
学位课程支持	0.000	1.000	-0.109	0.365	0.474***
组织心理支持	-0.083	0.868	-0.119	0.045	0.164**
导师职业支持	0.018	0.979	0.137	-0.400	-0.537***
学术志趣	0.606	0.489	0.519	0.892	0.373***
学术研究时间	45.32	25.73	41.06	59.38	18.32***

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

表 2 博士毕业生就业能力的影响因素:GSEM 估计

	因变量:博士毕业生就业能力					
	总体		学术能力		通用能力	
	系数	标准误	系数	标准误	系数	标准误
留学经历	0.050***	0.015	0.120***	0.034	0.041	0.029
工作经验	0.010	0.014	-0.057*	0.033	0.075***	0.028
内部社会资本	0.091***	0.018	0.275***	0.042	0.064*	0.036
外部社交网络	0.032**	0.015	0.036	0.035	0.064**	0.030
学位课程支持	0.210***	0.016	0.301***	0.036	0.400***	0.032
组织心理支持	0.036**	0.017	0.044	0.039	0.068**	0.034
导师职业支持	0.064***	0.017	0.059	0.038	0.136***	0.033
学术志趣	0.032**	0.014	0.068**	0.032	0.033	0.028
学术研究时间	0.040***	0.014	0.131***	0.033	0.031	0.028
就业年份	0.012	0.016	0.046	0.037	-0.042	0.032
常数项	-0.017	0.015	-0.373***	0.033	0.260***	0.029
AIC	665.255		2114.410		1779.027	
BIC	716.536		2166.279		1830.419	

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5% 和 1% 的水平上显著。

从表 2 中可以清楚地看到,内部社会资本和外部社交网络对博士毕业生就业能力均有正向影响,且两者至少在 5% 的水平上显著。而相较于外部社交网络,内部社会资本对博士毕业生就业能力的影响更大。与通用能力相比,内部社会资本对博士生学术能力的正向效应更为凸显;而相较于学术能力,外部社交网络对博士生通用能力的影响更为显著。

但无论是内部社会资本还是外部社交网络,都从整体上有效地提升了博士毕业生的就业能力,假设 H1b 据此得到证实。

表 2 呈现的估计结果进一步表明,培养单位提供高质量的学位课程对博士毕业生就业能力的影响显著为正,且高于组织心理支持和导师职业支持的影响。这一结果与假设 H2a 相契合。这意味着构

建高质量的学位课程体系对促进博士毕业生就业能力的发展甚为重要。可能的解释是,高质量的学位课程有利于全面提高博士生的学术能力和通用能力,从而帮助他们成功跨越学术部门与非学术部门的就业屏障,进而显著提升其就业竞争力。与前述预期一致的是,导师职业支持对博士毕业生就业能力也有显著的正向效应。这证明了合作导师提供的职业支持对于博士生获取终身职业发展所需的关键技能具有促进作用,同时这种支持

也有助于博士生建立紧密的内部社会关系网络,进而有力地推动其就业能力的发展。假设 H3a 由此得到验证。

(二)博士毕业生就业能力发展的路径分析

为深入探究博士毕业生就业能力发展的有效路径,逐步引入博士生培养单位提供的学位课程支持、组织心理支持和导师职业支持,旨在检验上述变量能否有效调节内部社会资本、外部社交网络与博士毕业生就业能力之间的关系,估计结果见表 3。

表 3 博士毕业生就业能力的发展路径:组织支持与导师支持的调节作用

	因变量:博士毕业生就业能力					
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
学位课程支持	0.216***	0.213***	0.210***	0.214***	0.210***	0.210***
组织心理支持	0.037**	0.048***	0.035**	0.037**	0.035**	0.036**
导师职业支持	0.063***	0.061***	0.073***	0.064***	0.064***	0.067***
内部社会资本	0.091***	0.103***	0.095***	0.091***	0.091***	0.090***
外部社交网络	0.031**	0.031**	0.031**	0.031**	0.032**	0.032**
学位课程支持×内部社会资本	0.021**					
组织心理支持×内部社会资本		0.063***				
导师职业支持×内部社会资本			0.029**			
学位课程支持×外部社交网络				0.012		
组织心理支持×外部社交网络					-0.003	
导师职业支持×外部社交网络						0.007
留学经历	0.048***	0.040***	0.047***	0.050***	0.050***	0.051***
工作经验	0.012	0.013	0.010	0.010	0.010	0.010
学术志趣	0.033**	0.031**	0.030**	0.032**	0.032**	0.033**
学术研究时间	0.040***	0.038***	0.039***	0.040***	0.040***	0.040***
就业年份	0.011	0.014	0.012	0.012	0.012	0.013
常数项	-0.023*	-0.031**	-0.029*	-0.019	-0.017	-0.017
AIC	665.248	651.434	663.137	666.599	667.224	667.040
BIC	721.191	707.376	719.080	722.541	723.166	722.983

注:*、**、***分别表示在10%、5%和1%的水平上显著。

从表 3 所示的模型 1 至模型 3 可以发现,博士生培养单位提供的学位课程支持、组织心理支持和导师职业支持与内部社会资本的交互项对博士毕业生就业能力都产生正向影响,且交互效应至少在 5%水平上显著。而且随着学位课程支持、组织心理支持和导师职业支持的不提高,内部社会资本的正向效应渐趋增强,进而显著提升了博士毕业生的就业能力。这说明在内部社会资本与博士毕业生就

业能力之间,学位课程支持、组织心理支持以及导师职业支持均起到正向调节作用。由此,假设 H2b 和 H3b 得到验证。

对比模型 4 至模型 6 可以看出,无论是学位课程支持、组织心理支持还是导师职业支持,模型的主效应均显著为正,但与外部社交网络的交互项都极其不显著。这表明组织支持和导师支持在外部社交网络与博士毕业生就业能力之间,均未起到显著的

调节作用。可能的解释是,培养单位提供的组织支持和导师支持发挥作用的真实场景发生在组织内部,而对于外部社交网络的直接影响极为有限。上述结果凸显了在博士生就业能力培养过程中,培养单位提供的组织支持和导师支持甚为重要。只有构建高质量的组织支持体系,博士生才能获得最大程度地激发潜能的机会,进而专注于提升其学术研究和实践能力。但与此同时,仅仅依靠培养单位的内部支持是远远不够的。博士生还需要主动拓展外部社交网络,以获取更广泛的就业资源和机会,从而更好地融入和适应未来多样化的职业发展道路。

五、结论与建议

博士毕业生就业能力的培养和提升是深入推进博士毕业生高质量充分就业的根本要求,也是持续推动博士生教育内涵式发展的重要动力支撑。随着我国博士研究生招生规模不断扩大,博士学位供给增加与学术职位稀缺性的结构性失衡问题日渐凸显。面对学术劳动力市场供需结构的不断变化,博士毕业生未来需要具备哪些就业能力才能更好地适应多样化的职业道路,是值得学术界认真审视和讨论的现实议题。为此,基于两期中国博士生微观调查数据,循证探究了博士毕业生就业能力的影响因素及其发展路径,得到如下几方面的主要结论:

第一,研究生教育投资获得的人力资本对博士毕业生就业能力有正向推动作用,而相较于工作经验,海外一流大学的留学经历更有利于博士毕业生获得跨入学术界所需的就业能力。从个体层面看,留学经历积累形成的人力资本对博士毕业生就业能力的正向影响极其显著。相较于通用能力,海外一流大学的留学经历对博士毕业生进入学术界所需的学术能力有更为显著的促进作用。而与留学经历相比,工作经验更有利于提升博士毕业生可迁移的通用技能。

第二,培养单位提供的学位课程支持和组织心理支持对博士生就业能力的影响均显著为正,而相较于人力资本,内部社会资本对博士毕业生就业能力的影响更为凸显。从组织层面看,培养单位提供的学位课程质量对博士毕业生就业能力有显著的正向影响,且高于组织心理支持和导师职业支持的影响,这印证了博士毕业生高质量的就业依赖于高质

量的学位课程。相较于留学经历与工作经验积累的人力资本,内部社会资本对博士毕业生就业能力的影响更为显著。

第三,组织支持和导师支持在内部社会资本与博士毕业生就业能力之间均起到显著的正向调节作用,但对于外部社交网络与博士毕业生就业能力的调节效应甚为微弱。从个体与组织交互影响的层面看,培养单位提供的学位课程支持、组织心理支持和导师职业支持,在博士生内部社会资本与其就业能力之间均起到显著的正向调节作用。由此可以推断出,只有建立高质量的组织支持体系,才能有效地提升博士毕业生的就业能力。不过,培养单位提供的组织支持和导师支持,对外部社交网络与博士生就业能力的调节作用极其微弱。究其原因,从资源依赖理论的角度看,个体与组织之间的相互依赖关系是影响其行为和决策的关键因素。在这一框架下,博士生就业能力的培养植根于组织内部,对培养单位提供的组织支持和导师支持的依赖程度更高。相比之下,外部社交网络被视为依赖度较低的资源。当内部社会资本较为充裕时,博士毕业生更倾向于利用这些资源来获取就业机会,而不是寻求辅助性的外部社会支持。以上发现系统阐释了博士毕业生就业能力内隐的影响机理及其发展路径,有利于摆脱博士毕业生面临的就业困境并指明相关的实践路向。基于以上实证发现,提出以下对策建议:

一是构建与终身职业发展相适应的高质量课程培养体系,为博士毕业生未来职业发展夯基固本。鉴于高质量的学位课程对博士毕业生就业能力具有正向推动作用,培养单位应重视改善和提高博士研究生学位课程质量,以帮助他们成功跨越学术部门与非学术部门的就业障碍。高校对博士研究生的培养主要集中在学术能力上,但忽视了可迁移的通用技能的培养。为了更好地帮助博士生适应多样化的职业道路,在夯实跨学科研究能力的基础上,应重点扩展实践取向的技能型和应用型课程,以弥补传统学术类课程的不足。通过动态调整和优化课程设置及培养方向,以确保博士毕业生的专业知识和技能更贴合市场需求。

二是加强合作导师对博士生职业指导,充分激发合作导师对博士生职业选择的形塑效应。研究发现,合作导师为博士生提供高质量的职业支持,有效地调节了内部社会资本与就业能力之间的关系,说

明卓越的导师职业指导可以为博士生未来的就业前景创造良好的开端。具体地,学术能力培养方面,合作导师扮演着重要的引路人角色;既要指引博士生筑牢学术研究根基,更要帮助博士生指明未来职业发展方向^[18]。通用能力培养方面,导师在鼓励博士生醉心于学术研究的同时,还应支持其延展学术圈以外的社会关系网络,着重提高沟通能力、团队协作能力、问题解决能力等实践技能,以促进博士生学术能力和通用能力的全面发展。

三是健全和完善博士生心理健康服务系统,疏解博士毕业生过载的就业压力。研究表明,培养单位为博士生提供个性化的组织心理支持,正向推动了博士毕业生就业能力的提升。由于越来越多的博士毕业生涌入学术劳动力市场,这使得他们在寻求学术职位的过程中面临着巨大的竞争压力。博士毕业生就业压力大多来源于学术职业前景不明朗、导学关系不协调、学术欺凌和歧视等方面^[19]。为帮助博士生更好地适应日趋激烈的学术竞争环境,培养单位应紧密结合博士生群体的特点和需求,为这一群体提供量身定制的心理健康服务,以帮助他们缓解就业焦虑产生过载的心理负荷,使其明确未来的职业目标和发展路径,从而促使博士毕业生顺利实现从“象牙塔”成功过渡到劳动力市场。

参考文献:

- [1] 许丹东,沈文钦,陈洪捷. 博士就业去向与择业心态——基于两次全国调查的对比分析[J]. 中国高教研究,2022(7):69-75.
- [2] 岳昌君,邱文琪. 疫情防控常态化背景下高等学校毕业生就业状况及影响因素[J]. 教育研究,2022,43(6):28-44.
- [3] Nelissen J,Forrier A,Verbruggen M. Employee Development and Voluntary Turnover: Testing the Employability Paradox[J]. Human Resource Management Journal,2017,27:152-168.
- [4] 吴永源,周垚,沈红. 读博动机对博士生非学术职业选择的影响及机制探讨——基于2019年Nature全球博士生调查的实证研究[J]. 高教探索,2022(4):67-74.
- [5] Tuononen T,Parpala A,Lindblom-Ylänne S. Graduates' Evaluations of Usefulness of University Education, and Early Career Success: A Longitudinal Study of the Transition to Working Life[J]. Assessment and Evaluation in Higher Education,2019,44(4):581-595.
- [6] 卿石松. 人文社科博士毕业生就业能力供需匹配分析[J]. 华东师范大学学报(教育科学版),2020,38(12):85-98.
- [7] 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.
- [8] 张东海. “关系”还是“能力”——研究生就业中人力资本和社会资本的作用研究[J]. 教育发展研究,2017,37(9):53-58.
- [9] Chen N. “Why Should a ‘Foreigner’ be Better Than Me?” Preferential Practices in Junior Academic Faculty Recruitment Among Mainland Chinese Universities[J]. Tertiary Education and Management,2022(28):17-41.
- [10] 张东海. 人力资本抑或身份符号:研究生就业匹配质量影响因素的实证研究[J]. 高等教育研究,2019,40(1):68-75.
- [11] Pham T. Correction to: Communication Competencies and International Graduates' Employability Outcomes: Strategies to Navigate the Host Labour Market[J]. Journal of International Migration and Integration,2022(23):751-752.
- [12] 梁会青,李佳丽. 博士生就业前景预期对培养质量的影响研究——基于Nature 2019全球博士生调查的实证分析[J]. 中国青年研究,2021(8):94-102.
- [13] 付玉媛,韩映雄. 培养单位如何为博士生不同就业取向做准备——基于全球博士生的调查[J]. 研究生教育研究,2022(6):66-76.
- [14] Satinsky E N T, Kimura M V, Kiang R, et al. Systematic Review and Meta-Analysis of Depression, Anxiety, and Suicidal Ideation Among Ph. D. Students[J]. Scientific Reports,2021,11(1):14370.
- [15] 何菲,朱志勇. 导师支持行为对博士生学术能力的影响[J]. 研究生教育研究,2023(1):11-20.
- [16] Jackson D, MichelsoN G. Factors Influencing the Employment of Australian PhD Graduates[J]. Studies in Higher Education,2015,40(9):1660-1678.
- [17] 鲍威,杜嫫,麻嘉玲. 是否以学术为业:博士研究生的学术职业取向及其影响因素[J]. 高等教育研究,2017,38(4):61-70.
- [18] 陈纯瑾. 博士后的学术职业流向及其内隐影响路径[J]. 教育发展研究,2023,43(Z1):107-116.
- [19] 张娟,赵祥辉. 象牙塔尖的压力与纾解:何以推动博士生心理求助?——基于2019年Nature全球博士生调查的实证分析[J]. 研究生教育研究,2022(5):47-55.

The Influence Mechanism and Development Path of Doctoral Grads' Employability

CHEN Chunjin, ZHI Tingjin

(Faculty of Education, East China Normal University, Shanghai 200062, China)

Abstract: To promote high-quality and full employment of doctoral grads, we should urgently train and improve the employability of doctoral students. Now, commanding an insight into the mechanism of the implicit influence of doctoral employability has become the key to deal with the employment dilemma of doctoral grads. Based on the data from two surveys on Chinese doctoral students in 2022 and 2019, this study finds that the employability of doctoral grads is closely related to the high-level human capital developed in postgraduate education, with the capital being transformed into portable “hard currency”. The high-quality curriculum support provided by training units and the internal social capital have positive catalytic effect on the employability of doctoral grads. Compared with external social networks, the influential effect of internal social capital is more significant. The path analysis shows that all the degree course support, organizational psychological support and supervisor's career support have a positive regulating function in the range between internal social capital and the employability of doctoral students. The implication of the above findings to policy making is we should build a high-quality doctoral training system that is compatible with lifelong career development, improve the degree curriculum and the organizational psychological support system, strengthen the co-education of academic ability and general ability, and provide diversified path choices for ensuring high-quality and full employment of doctoral grads.

Keywords: PhD grad; employability; human capital; influence mechanism; path analysis

(上接第 25 页)

- [21] 潘一坡. 论新时代凝聚价值共识的制度保障[J]. 思想教育研究, 2023(2):120-124.
- [22] 徐东波. 我国专业学位研究生教育的本质属性、发展误区与变革路径[J]. 现代教育管理, 2020(10):100-105.
- [23] 丁楠, 杨院. 研究生教育与劳动力市场需求有效衔接机制探究[J]. 研究生教育研究, 2018(1):11-15.
- [24] 王战军, 蔺跟荣, 张泽慧. 建设研究生教育强国的科学内涵与实践路径[J]. 中国高等教育, 2021(18):27-30.
- [25] 李永刚. 我国研究生教育规模扩张的动力、影响与发展方略[J]. 中国高教研究, 2021(2):77-83.
- [26] 翟亚军, 王战军. 数智赋能我国研究生教育管理组织形态的变革与建构[J]. 清华大学教育研究, 2023, 44(6):63-73.

Classified Development of Postgraduate Education: What, Why and HowZHANG Xiaohua¹, MA Huanling²*(1. School of Education, Renmin University of China, Beijing 100872, China;**2. Faculty of Education, Guangxi Normal University, Guilin 541000, Guangxi, China)*

Abstract: The classified development of postgraduate education focuses on answering the three questions: what, why and how. In essence, the classified development of postgraduate education follows three logical dimensions: knowledge, institution, and organization. Specifically, the classified development of postgraduate education takes knowledge production, classification and evolution as the theoretical origin, the regulatory factors represented by laws and regulations related to education, and the normative factors such as postgraduate education policies promulgated by the central and local governments as the supporting tools, and the practice community of multiple players such as those from government, universities, market and society as the driving force. The classified development of postgraduate education is related to the construction of the country into a modernized power with Chinese characteristics, and the realization of the goals of high-quality economic, social, and postgraduate education development, which is of great strategic, functional and noumenal value. In the future, we should establish a practice approach in the three dimensions of value consensus, tool empowerment, and institutional guarantee to promote the classified development of postgraduate education, with the focus on clarifying the functional orientation to form a promotion mechanism, and establish a management institution for the classified development of postgraduate education.

Keywords: postgraduate education; classification development; academic degree; professional degree; logic