DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2025.02.12　　CSTR:32289.14.yjsjy2011.2025.02.12

英国研究生高质量就业现状及原因分析

王顶明[1,2],林雨竹[1]

(1.北京理工大学 教育学院,北京 102488;2.兰州文理学院,兰州 730010)

摘　要:英国研究生高质量就业体现在就业率均值高、方差低,即大多数年份保持在 90%及以上,且不同学科和个体特征之间就业率相对均衡。研究生主要在教育等知识密集型行业就业,约 90%从事高级技能职业,全职工作薪酬达到中高收入水平。英国研究生高质量就业的维持得益于其构建了一个公平、高效、健康的就业生态系统,包括:建立全面性与引领性的就业权益法律保障体系、形成高效且具创新性的教育与市场需求协同机制、塑造灵活且稳定的外部环境适应型市场、构建系统且兼具差异性的研究生职业能力培养模式。学习借鉴英国的经验,我国应积极推进就业信息公开,促进招就衔接;丰富学位类型体系,培育多元化人才;重塑研究生就业观,提升可迁移能力。

关键词:英国;研究生就业;可迁移技能;学位类型

中图分类号:G643　　**文献标识码:**A　　**文章编号:**2095-1663(2025)02-0109-09

一、前言

党的二十大报告指出,就业是最基本的民生,要实施就业优先战略,促进高质量充分就业[1]。2024 年 5 月,中共中央政治局专门就促进高质量充分就业进行第十四次集体学习,彰显了党和国家对就业工作的高度重视。近年来,我国研究生持续扩招,2022 年研究生毕业规模达到了 86 万人,有力推动我国研究生教育大众化阶段进入由大到强的关键转型期[2]。然而,随着研究生教育这一人才“蓄水池”持续扩容,在“排水”阶段就业市场就极有可能经历消涨期,最直接的反映就是社会上正在发生的“研究生就业难”问题。促进研究生高质量充分就业,是助力研究生教育内涵式高质量发展的关键一环,也是增进民生福祉的根本。那么,当下我国研究生就业问题应当如何纾解?这是一个值得深思且亟待解决的问题。

我国是典型的后发型国家,具有借鉴他国经验的后发优势。英国和我国在研究生教育规模的扩大以及面临内外部压力方面有着相似之处,英国当前已步入研究生教育后大众化阶段[2],全日制研究生毕业规模从 2018 年的 20.2 万人以 41.0%的增长率扩张至 2022 年的 28.5 万人。然而英国在经受政变与疫情的双重冲击后,仍然维持了研究生高质量就业,因此其经验可以为我国促进研究生就业提供有价值的参考。当前,国内学者研究了英国大学生就业能力培养[3-4]以及促进青年群体就业的政策保障体系[5-6],较少针对英国研究生群体就业开展研究,也有学者对英国研究生就业率进行了简要分析,但年代较为久远且基础数据的分析有待充实[7]。从现实出发,攻读非全日制研究生的多为在职人士,所以就业问题其实是聚焦在全日制研究生上,而以往的就业相关研究中,多数是将二者合在一起探讨,缺少针对性。本研究基于英国全日制研究生的就业数据,分别从就业率和就业分布两个方面分析就业现状,并深入挖掘英国研究生维持高质量就业的原因,最后得出促进我国研究生就业的有益启示。

收稿日期:2025-01-10

作者简介:王顶明(1980—),男,湖南平江人,北京理工大学教育学院教授、博士生导师,兰州文理学院常务副校长。
林雨竹(1997—),女,北京大兴人,北京理工大学教育学院博士研究生。

基金项目:教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目“加快培养理工农医类专业紧缺人才研究”(21JZD060)

二、数据来源

本研究涉及的全国就业数据源于英国国家统计局（Office for National Statistics，ONS），研究生就业数据来自英国高等教育统计局（Higher Education Statistics Agency，HESA）。HESA 自 20 世纪 90 年代开展“高等教育毕业生去向调查项目”（Destinations of Leavers from Higher Education，DLHE），每年在官方网站面向社会公开发布毕业生就业去向。调查收集学生毕业离校 6 个月后的相关信息，包括以学历等级、学科等为分类的就业情况、工作领域等内容。需要说明的是，HESA 的就业数据依赖于毕业生的答复，因此本研究是基于回收的有效样本进行分析，分析时段为 2017/2018 学年至 2021/2022 学年（即 2018 至 2022 年），研究对象是英国（含英格兰、苏格兰、威尔士、北爱尔兰）的全日制研究生（以下简称为英国研究生，含博士毕业生和硕士毕业生），本研究样本描述具体如表 1 所示。

表 1　样本基本情况

分类		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
学位类型	学术型研究生（%）	15	13	13	11	11
	授课型研究生（%）	72	76	78	75	78
	研究生教育证书生（%）	13	11	9	14	11
生源地	本土研究生（%）	57	53	51	62	65
	国际研究生（%）	43	47	49	38	35
合计	样本占比（%）	100	100	100	100	100
	数量（份）	87，715	103，075	108，860	91，220	97，005

HESA 将毕业去向分为 10 类[①]，为使数据便于观察分析，本研究对数据进行归类处理，由于“其他”和“待业”去向的学生在未来大概率仍有就业需要，因此除了这两种毕业去向，其余均视为“就业”，计入“就业率”中。

三、英国研究生高质量就业现状

结合多学科视角，深入分析研究生就业政策的成效，主要从就业率和劳动力市场分布两个方面入手，即（1）基于研究生总体、文理分科、个体特征观察到的就业率；（2）研究生在各个行业、职业、薪酬水平中的就业分布。

（一）就业率

1. 研究生就业率常年保持在 90%及以上高位

2018 至 2022 年，英国研究生就业率表现较高的稳定性，如图 1 所示，除了 2020 年，其余年份的就业率均维持在 90%及以上的高水平。相比之下，英国全国劳动人口这五年的就业率维持在 75%左右，也就是说，应届研究生的就业率大约高出全国平均水平 15 个百分点。总体而言，尽管英国研究生就业率在特定年份有所波动，但其整体就业表现仍然显著优于全国劳动人口的平均水平。

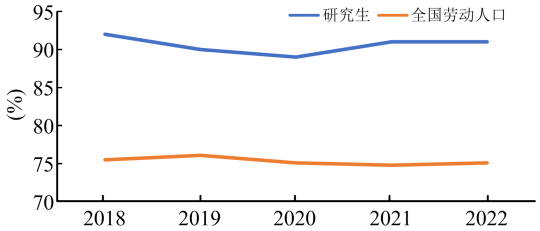

图 1　2018—2022 年英国研究生和全国劳动人口就业率

2. 不同学科和个体特征的研究生就业率差异微小

（1）理科研究生就业率比文科更稳定

分不同学科类型来看，2018 至 2022 年，理科（Science）研究生的就业率显示出相对的稳定性，而文科（Non-Science）则呈现出一定的波动，其就业率峰值超过了理科生，但也有谷值低于理科生的情况。具体而言，理科生在五年间的就业率，其中两年为 90%，另外三年为 91%，极差为 1%。而文科生的就业率在 2018 年达到了 92%的高点，经历了 2020 年的 88%低谷后，在 2022 年再次攀升至 92%，极差为 4%。然而，从整体趋势来看，文科和理科生的就业率大致持平，如图 2 所示。

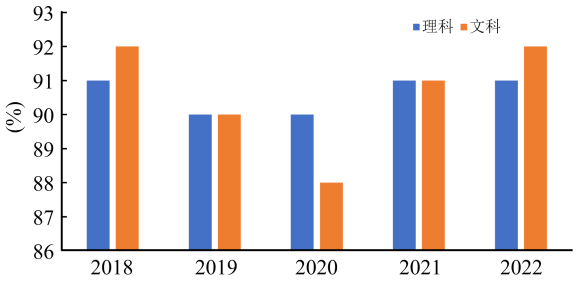

图 2　2018—2022 年英国分文理研究生就业率

(2)不同个体特征的本土研究生就业率比国际生高 5 到 7 个百分点

在 2022 年，不同性别的研究生就业率显示出细微的差异(见表 2)。女性本土研究生的就业率为 97%，略高于男性的 96%。此外，其他性别群体的就业率为 93%。在年龄方面，21～24 岁、25～29 岁和 30 岁及以上的本土研究生就业率均高达 96%。残疾情况数据显示，已知残疾的本土研究生就业率为 96%，略低于未知残疾的 97%，表明残疾可能在某种程度上影响就业率，但差异不大，反映出社会对残疾研究生的包容性不断提高。种族维度上，白人本土研究生的就业率为 98%，而黑人、混血和亚洲人的就业率分别为 96%、96%和 95%，其他种族的就业率为 94%。这种轻微的种族差异可能源于文化背景、语言能力以及潜在的职业歧视。在性别方面，女性本土研究生的就业率为 97%，而国际研究生为 91%；男性分别为 96%和 90%。在其他类别中，本土研究生的就业率同样高于国际研究生 5 到 7 个百分点。

表 2　2022 年英国不同个体特征的研究生就业率(%)

分类		本土研究生	国际研究生
性别	女	97	91
	男	96	90
	其他	93	95
年龄	21～24 岁	97	92
	25～29 岁	97	90
	30 岁及以上	96	91
残疾情况	已知残疾	96	91
	未知残疾	97	91
种族	白人	98	—
	黑人	96	—
	亚洲人	95	—
	混血	96	—
	其他	94	—

(二)就业分布

1. 主要分布在教育等知识密集行业

根据 2018 年至 2022 年各产业吸纳英国研究生就业的情况来看，在 21 个标准行业分类中②，按就业行业领域占比从高到低排序，教育，人类健康与社会科学，专业和科技活动，信息和通信以及公共行政和国防、社会基本保障始终跻居前五(见图 3)。凸显了这些行业对高层次人才的需求，以及在推进行业持续和创新发展过程中对研究生的依赖。

从 2018 年到 2022 年，教育行业的研究生总体就业比例始终占比最高，这五年间，理科生在教育行业的就业占比持续下降，从 20%降至 14%，文科则始终在 34%到 43%的区间内波动，反映了劳动力市场对教育教学人员的旺盛需求。人类健康与社会科学、专业和科技活动、信息与通信这三个行业对理科生吸引力较高，这与行业的技术驱动特性有关。2018 年，理科生在人类健康与社会科学行业的就业比例为 26%，而文科为 4%，2022 年分别上升至 28%和 6%。从 2018 年到 2022 年，理科和文科在专业和科技活动行业的就业比例分别维持在 18%和 16%左右。五年间，信息和通信行业对理科毕业生的需求略高于文科生，维持在 7%左右，这与该行业的技术性质相符。公共行政和国防、社会基本保障行业对研究生的需求相对稳定，理科生在该行业的就业比例在 5%左右，而文科为 8%。

2. 约 90%从事高级技能职业

2018 年到 2022 年，英国研究生就业的职业分布稳定，其中九成选择高级技能职业③，中级技能职业和低级技能职业分别约占 8%和 4%，总体上呈倒金字塔型(见表 3)。数据表明，拥有研究生学位之后，毕业生更愿意从事专业职业，发挥自身聪明才智和学历优势，服务知识和技术密集的行业与岗位。综合分析表明，研究生就业主要分布在高级技能职业，从事专业性强的工作，且英国劳动力市场对此类人才仍有大量需求。考虑到研究生的培养目标以及高层次人才定位，如牛津大学生物博士的培养目标是成长为“全面发展的科学家”[8]、利兹大学对教育学硕士的培养定位是“领头人”[9]，研究生在就业时较少选择中、低级技能职业。

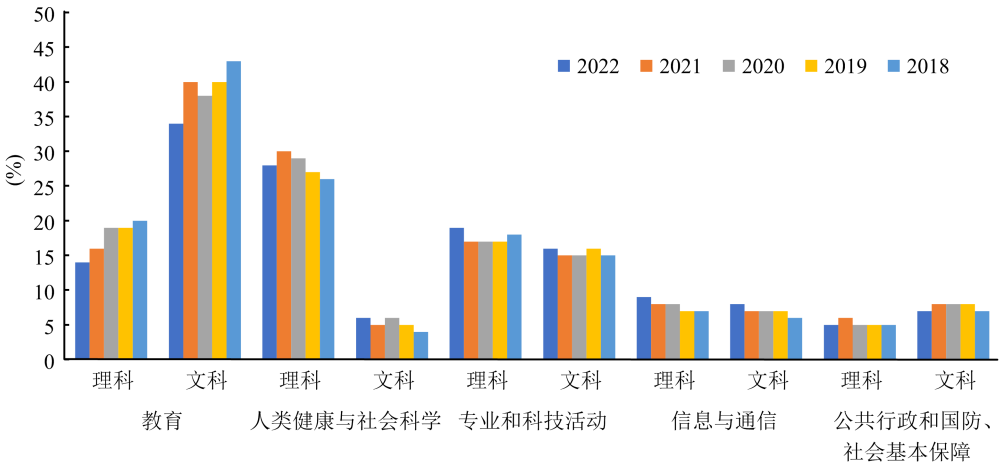

图 3　2018—2022 年英国研究生就业前五行业

表 3　2018—2022 年英国研究生从事职业分布(%)

分类	职业细分	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
高级技能职业	专业职业	4	4	3	3	3
	副专业技术职业	68	68	66	68	66
	经理、董事和高级官员	17	17	17	17	19
中级技能职业	行政和秘书职业	4	4	4	4	4
	护理、休闲和其他服务职业	1	1	1	1	1
	技术行业职业	3	3	4	3	3
低级技能职业	销售和客户服务职业	2	2	3	2	2
	工艺、设备和机器操作员	1	2	2	2	1

3. 全职工作薪酬达中高收入水平

调查数据显示，2022 年研究生毕业从事全职工作半年后，年薪中位数在 30000 英镑到 32999 英镑(约合人民币 24.8 万元到 27.4 万元)之间，而本科层次毕业生仅为 27000 英镑到 29999 英镑(约合人民币 22.4 万元到 24.9 万元)之间，即研究生比本科毕业生高出 3000 英镑(约合人民币 2.5 万元)，属于中高收入群体(见图 4)。这说明相较于本科，研究生学历凸显了更高水平的人力资本，因此研究生学历往往与更高的薪酬回报相关联。同样值得注意的是，虽然不同个体特征群体的年薪集中在 24000 英镑到 26999 英镑阶段，但是仍然暴露了不同群体之间的差异，主要体现在不同性别和年龄群体之间，而在残疾情况和种族方面差异不明显。从 2022 年数据来看，男性研究生年薪中位数比女性高 3000 英镑，25～29 岁的研究生年薪中位数比 21～24 岁的高 3000 英镑。

四、英国研究生高质量就业原因分析

英国研究生高质量就业原因主要分为四个部分，分别是就业权益的法律保障、教育与市场需求的对接、市场的外部环境适应，以及研究生的职业能力培养(见图 5)。其中，法律保障作为基础，直接支撑就业实践；教育对接和市场适应分别作为内部机制和外部环境，共同塑造了劳动力市场的形态；而职业能力培养则是研究生教育的精髓。四者相互依存，共同构成了一个公平、高效、健康的就业生态系统。

(一)就业权益的法律保障：全面性与引领性

为了维护劳动者权益，英国早在 20 世纪 50 年代就开始批准反歧视国际条约，如国际劳工组织(International Labor Organization)在 1951 年颁布的《同酬公约》(Equal Remuneration Convention)，“脱欧”前遵守欧盟《建立就业和职业平等待遇的一般框架指令》(A General Framework for Equal

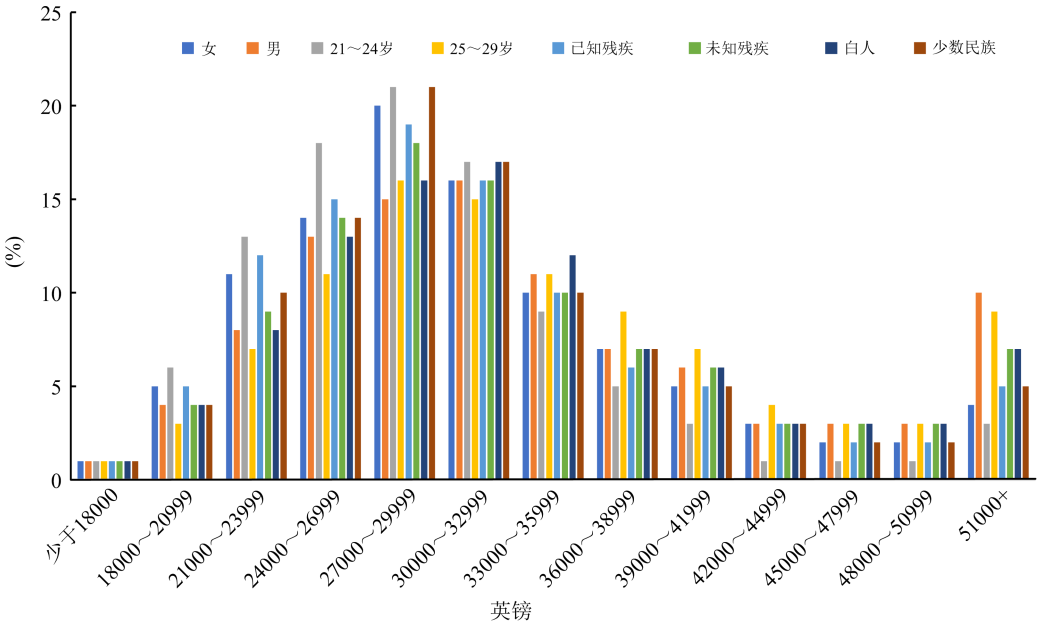

图 4　2022 年英国研究生薪酬分布

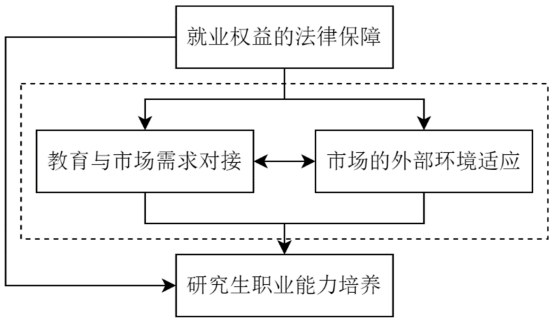

图 5　英国研究生就业生态系统

Treatment in Employment and Occupation)，旨在消除宗教信仰、残疾、年龄等方面造成的就业歧视。英国政府同样制定了一套严密的反就业歧视的法律体系，内容涉及整个雇佣环节，强调了性别、种族、年龄等与生俱来的特征，2010 年又以单一法案《平等法》(Equality Act)取代了以往的反歧视相关法律，极大保障了弱势求职群体权益。最重要的是用人单位的违法成本极高，一旦触犯相关法律，将面临巨额罚款[10]。此外，英国劳动者享有一套最低就业权利保障，包括《最低工资法案》(National Minimum Wage Act)、《工作时间条例》(Working Time Regulations)、《就业权利法案》(Employment Rights Act)，分别赋予劳动者最低时薪 10.42 英镑(约合人民币 86.5 元)、享有 28 天带薪休假、育儿休假，以及要求灵活工作模式等权利。2024 年又出新法规，扩大了劳动者在弹性工作制、带薪与无薪假期以及产假期间避免被解雇等方面的权利[11]，维护了用人单位和劳动者之间的平等关系。与此同时，英国政府为吸纳全球人才，从 2021 年开始，对来英深造的研究生开放毕业生工作签证，提供硕士 2 年、博士 3 年的留英工作的机会[12]，为国际研究生提供留英就业的选择，更是为英国科研注入创新活力。

不同研究生群体之间就业率的差异微小得益于此。另外，不同群体之间的微小差异可能是由政治、经济和文化多种因素共同作用的结果。例如，性别差异可能与专业选择和社会化过程有关；种族差异可能与文化适应和就业市场的结构性偏见有关。虽然《平等法》明令禁止同工不同酬和性别歧视，但是女性在工作过程中可能仍会面临来自社会和文化方面的固有偏见，不同性别在涉足行业上会有不同，而且男性更青睐高回报的工作，女性则不然[13-14]。25～29 岁的研究生年薪中位数比 21～24 岁的高 3000 英镑，归因于用人单位看重求职者的工作经验和能力，年长一些的研究生往往拥有更多的工作经历和更强的综合素质，这使得他们在求职市场上相比年轻研究生更具优势，从而获得更高的薪酬。调查显示，持有毕业生签证的研究生中超过 60%获得了工作[15]，所以不同群体的本土研究生就业率均高于国际研究生，也可能是国际研究生学成回到生源国之后的就业形势一般。

(二)教育与市场需求协同：高效性与创新性

为了更好地平衡高校人才输出和劳动力市场的人才供求关系，以英国教育部、高等教育统计局、毕业生就业指导服务协会在内的政府部门和第三方机构每年都会对毕业生进行统计，包括毕业生规模结

构、就业情况等，例如，英国就业和技能委员会（The UK Commission for Employment and Skills，UKCES）发布的报告《职业前景 2014—2024》（Working Futures 2014 to 2024），全面分析劳动力市场现状和未来趋势，英国权威市场调查机构（High Fliers Research）逐年发布《英国毕业生就业市场报告》（The UK Graduate Careers Survey），通过调查总结出紧缺职位、实习名额、应届生初始薪酬，不仅为毕业生提供了宝贵的就业信息，而且有利于基于劳动力市场人才饱和度和社会经济发展态势预测人才需求。此外，英国研究生教育十分强调与劳动力市场的匹配，如 1996 年发布的《迪尔英报告》（The Dearing Report）要求高校培养满足社会发展需要的应用型人才，强调政府、企业与高校积极互动，使人才更好地为社会服务。致力于研究生教育供给和劳动力市场需求的双向互动，努力实现人才供求的动态均衡。

英国研究生教育始终与时俱进，不断创新发展研究生培养模式，依据实际发展需要丰富研究生学位类型，专业发展与就业能力并重，以适应瞬息万变的时代发展。在研究生教育层次，《英格兰、威尔士和北爱尔兰高等教育资格框架》（The Framework for Higher Education Qualifications in England，Wales and Northern Ireland，FHEQ）将学位分为硕士学位和博士学位两级。1963 年《罗宾斯报告》（The Robbins Report）发布后，英国研究生教育转向职业导向，旨在拓展人力资源与促进就业，硕士学位涵盖授课型硕士学位（Postgraduate Taught，PGT）和学术型硕士学位（Postgraduate Research，PGR）。此外，博士学位授予类型已经从传统哲学博士（The Traditional PhD），演化发展出新路径博士（New Route PhD）、发表型哲学博士（PhD by Publication）、专业博士（Professional Doctorate）、实践博士（Practice-based Doctorate）等。英国研究生教育注重能力素质与未来就业发展匹配，《研究人员发展声明》（Researcher Development Statement，RDS）和《研究人员发展框架》（Researcher Development Framework，RDF），明确列出研究人员应当具备知识与智能（Knowledge and Intellectual Abilities）、个人效能（Personal Effectiveness）、科研管理与组织（Research Governance and Organisation）、科研协作和科研影响（Engagement，Influence and Impact）这四种能力，为人才培养提供了遵循，推动了研究生专业能力和综合素质并行发展。

（三）市场的外部环境适应：稳定性与灵活性

2019 年突如其来的新冠疫情席卷全球，2020 年英国正式“脱欧”，都为过度依赖金融和服务业的英国经济带来混乱，连带造成国民就业问题。然而，研究生就业呈现相对稳定趋势，可能原因是虽然疫情期间用人单位削减招聘计划，但是“脱欧”降低了欧盟劳动力来英求职的吸引力[16]，恰好达成了英国研究生劳动力供需相对平衡的状态，表现出较强的自我适应性。与此同时，为了应对超预期事件对市场的影响，英国政府出台了相应政策，一方面在 2019 年通过《工资补贴计划》（Furlough Scheme），由政府支付员工工资的 80%，保障已就业的研究生不因就业单位经济困难失业，另一方面在 2020 年通过《自由职业收入补助计划》（Self-Employed Income Support Scheme，SEISS），为自由职业者提供最高每月 2500 英镑（约合人民币 2.1 万元）的补贴，鼓励研究生创业和灵活就业。

教育领域持续位居研究生就业吸纳榜首，而外部环境的波动引发劳动力市场需求结构的变化，进而影响各行业对人才的吸纳。一方面，教育行业提供的广阔专业成长前景、相对优渥的福利待遇构成了对研究生群体的吸引力[17-18]，从而促使他们选择在教育机构中寻求就业机会。另一方面，高等院校在承担教学和科研任务的过程中，亟需吸纳具备研究能力的高学历人才。根据相关调查研究，博士对于高校学术职位的偏好尤为显著[19]。此外，研究生教育证书（Postgraduate Certificate in Education，PGCE）作为研究生教育层次的一部分，开设目标旨在培养有志于从事教育行业的教学人员。然而，当前教育行业就业的毕业生比例呈现下降趋势，这与该行业对人才资质要求的逐步提升、工作量的增加以及对教师职业尊重程度的降低、研究生毕业规模持续增长但行业吸纳就业有限不无关系。研究生就业趋势的变化是对劳动力市场和就业环境变化的综合反映，多因素交织影响使得研究生的就业趋势发生了变化。疫情的蔓延加深了人们对卫生健康的重视，政府对相关行业的资金和政策扶持进一步扩大了人才需求，其中，对文科生的需求增长可能与注重人文情怀的社会工作、心理学等领域有关。

（四）研究生职业能力培养：系统性与差异性

英国的职业生涯教育始于 19 世纪末期。1993 年发布了《实现我们的潜力：科学、工程与科技策略》（Realising Our Potential：A Strategy for Science，Engineering and Technology），鼓励大学开展可迁

移技能或称软技能培训，以提高学生就业优势。2002年出版的《科学、工程与技术的成功之路》(SET for Success: The Supply of People with Science, Technology, Engineering and Mathematics Skills)指出要为研究生提供促进未来职业发展的机会，受该报告启发，英国政府为高等教育机构提供了专项财政资助，以支持研究生就业能力提升的相关培训项目。2010年，英国高等教育质量保证局(The Quality Assurance Agency for Higher Education, QAA)发布的《高等教育学术质量和标准保证实施规定》(Code of Practice for the Assurance of Academic Quality and Standards in Higher Education)明确指出高校应当做好职业生涯教育、就业信息统筹、就业指导(Career Education, Information, Advice and Guidance, CEIAG)，并明确规定职责内容和程序，为帮助和促进学生就业提供高质量服务。政策驱动下，英国研究生职业生涯教育由高校就业服务中心主导。就业服务中心教师专业性非常强，要求持有心理学、教育学等相关专业的研究生学位，并且有国家统一颁发的职业资格证书才能上岗。就业服务中心提供全面职业技能学习资源，以牛津大学就业服务中心为例，成立就业服务网站，为不同就业去向的学生提供个性化服务，包括但不限于制作简历、传授面试技巧、心理测试等，以及向学生推送就业工作坊、讲座等会议信息。从研究生入学到毕业，始终为学生提供全方位的就业信息。

英国高校十分注重可迁移技能的培养，如曼彻斯特大学在就业服务网站上设置可迁移技能专栏，提供技能评估、培训服务；以及伦敦大学学院开发可迁移技能和胜任力框架(Transferable Skills and Competency Framework)，在技能习得目标方面提供指导。英国劳动力市场昭示了对于人才可迁移技能的重视，英国知名智库决议基金会(Resolution Foundation)发布《终结停滞：英国的新经济战略》(Ending Stagnation: A New Economic Strategy for Britain)，称英国现在已经经历了15年的相对衰退，虽然理科在过去五年中越来越受欢迎，但文科研究生凭借其思维灵活性和在沟通、协作、创新等方面的优势，在后疫情时代的就业市场中显示出更强的适应性。相对来说，理科研究生工作可能更受特定行业和领域的限制。英国国家学术院(British Academy)发布的报告同样指出，文科研究生对经济动荡时期的就业适应能力强，而且在英国经济发展的关键领域——金融，入职的毕业生近70%有文科背景[20]。同时，英国研究生阶段的培养侧重于专业与职业发展观念的融合，在培养环节中传授有助于学生长期发展的知识和技能，如新政要求为理科博士生在培养过程中留出时间参与工业生产，以确保理科博士生职业可持续发展[21]。

五、启示

英国在经历“脱欧”所引发的政治转型和新冠疫情这一全球性健康危机后，其研究生就业仍展现出显著的韧性，实现了高水平的就业率和不同群体间的就业机会均衡。尽管中英两国在经济结构、社会文化和教育体系等方面存在显著差异，但英国维持高质量就业的成功经验，仍为我国提供了宝贵的借鉴和启示：

(一)推进就业信息公开，促进招就衔接

在研究生就业信息公开方面，英国采取的做法是在英国高等教育统计局(HESA)网站上定期发布研究生的就业去向数据。早在2017年，我国教育部就提出了“建立健全高校毕业生就业状况的统计、分析和发布制度”[22]的意见，然而，时至今日，我国仍未建立起类似的公开透明的研究生就业信息发布系统。鉴于此，我国应加快推动研究生就业信息公开工作落实，促进研究生招生与就业市场有效衔接。即通过教育部或国家统计局等官方渠道，定期发布经过跟踪调查的研究生就业数据，涵盖分学科就业率、毕业生就业的行业分布、薪酬水平以及工作满意度等多个维度。研究生就业信息公开透明化将产生积极影响：一是有助于降低研究生报考的盲目性；二是为帮助应届研究生做出更为合理的就业决策；三是为精准预测国家发展和劳动力市场的未来人才需求提供依据，进而优化研究生教育规模结构和布局。

(二)丰富学位类型体系，培育多元化人才

随着时代的发展和经济结构的转型升级，社会对人才的需求日益多样化和专业化。研究生教育作为培养高层次人才的重要途径，其学位类型的丰富化对于解决就业问题至关重要。为此，英国在传统研究生学位的基础上，创新性引入和发展了新路径博士、发表型哲学博士等学位，相比之下，我国研究生学位类型较为单一，应当至少增加“应用型”学位，构建中国特色的“科学型、应用型和职业型”三类学位体系[23]。习近平总书记在四川宜宾学院实地考察高校毕业生就业工作时指出：学校专业设置、学生知识结构要同社会就业结构相匹配。因此，聚焦推

动我国高质量发展、加快形成新质生产力的内在要求，可以通过丰富研究生学位类型体系，匹配劳动力市场需求，不仅就业问题迎刃而解，而且还能向社会提供与时代同频共振的知识型、技能型、创新型高层次人才支撑。

（三）重塑研究生就业观，提升可迁移能力

在当前社会需求和高等教育结构已发生显著变化。过去精英化教育阶段的观念导致研究生普遍倾向于寻求稳定和体面的体制内工作，尤其是博士生，他们作为能够独立进行科学研究的高级专业人才，更倾向于在高等教育机构和科研院所寻找就业机会。然而，值得注意的是，学术部门在人才吸收方面的能力正在逐渐减弱[24]。要求研究生重塑就业观，掌握可迁移能力，为多元就业做好准备。英国通过在博士技能培训上的大量投资，为其在学术界以外的领域就业做好准备。因此，高校和社会应致力于塑造一种更为开放和多元的就业观念，“以择业新观念打开就业新天地”，帮助研究生探索更广泛的就业可能性。此外，培育研究生的可迁移能力至关重要。这些能力包括但不限于沟通能力、领导能力、协作能力和抗压能力等，是适应劳动力市场不断变化的关键。高校应当通过专业课程的渗透和建设专门的可迁移技能提升平台，提高研究生对这些技能重要性的认识，并激发他们学习这些技能的自主性。

注释：

① HESA 对毕业去向的分类分别是，就业与升学（employment and further study）、全职工作（full-time employment）、全日制学习（full-time further study）、兼职工作（part-time employment）、非全日制学习（part-time further study）、未知受雇形式的工作（unknown pattern of employment）、未知学制形式的学习（unknown pattern of employment）、志愿无偿工作（voluntary or unpaid work），其他包括旅行、照顾他人或退休（other including travel，caring for someone or retired）、待业（unemployed）。

② 2007 年行业领域标准分类（Standard Industrial Classification：SIC2007）将行业领域分为 21 种，分别是 1. 农业、林业和渔业、采矿和采石；2. 制造业；3. 电力、燃气供应；4. 供水、污水处理、废物管理和补救活动；5. 建筑业；6. 批发和零售贸易、机动车修理；7. 运输和储存；8. 住宿和餐饮业；9. 信息和通信业；10. 金融和保险业；11. 房地产业；12. 专业和科技活动；13. 企业管理和商务服务业；14. 公共行政和国防、社会基本保障；15. 教育；16. 卫生和社会福利业；17. 艺术、娱乐和文娱；18. 其他服务业；19. 家庭作为雇主的活动；20. 家庭自用，未区分的生产货物及服务的活动；21. 域外组织和机构。

③ 2020 年职业标准分类（Standard Occupational Classification：SOC2020）将职业分为了 9 个层级，分别是 1. 经理、董事和高级官员；2. 专业职业；3. 副专业技术职业；4. 行政和秘书职业；5. 技能贸易职业；6. 护理、休闲和其他服务职业；7. 销售和客户服务职业；8. 工艺、工厂和机器操作员；9. 基本职业。其中，1～3 为高级技能职业（High Skill），4～6 为中级技能职业（Medium Skill），7～9 为低级技能职业（Low Skill）。

参考文献：

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[J]. 党建，2022(11)：4-28.

[2] 马永红，马万里. 高等教育普及化背景下研究生教育发展阶段划分与走向思考：基于国际比较视角[J]. 中国高教研究，2021(8)：26-33.

[3] 陈星. 英国大学生就业能力提升实践研究：以帝国理工学院为例[J]. 中国高校科技，2020(8)：42-45.

[4] 马永霞，薛晗，邢清清. 雇主导向的英国高校大学生就业能力培养：理念与实践[J]. 外国教育研究，2020，47(6)：23-41.

[5] 周牧，张浚. 青年就业与社会保障政策的优化：以英国为例[J]. 社会保障评论，2023，7(3)：62-78.

[6] 杨斌，丁建定. 国外就业保障的发展及对中国的启示：以美国、英国和德国为例[J]. 理论月刊，2016(5)：177-181.

[7] 赵蒙成. 英国研究生就业的现状与启迪[J]. 江苏高教，1999(2)：103-105.

[8] Oxford University. DPhil in Biology[EB/OL]. (2023-12-22)[2024-05-09]. https://www.ox.ac.uk/admissions/graduate/courses/dphil-biology.

[9] Leeds University. Education MA[EB/OL]. [2024-05-09]. https://courses.leeds.ac.uk/a591/education-ma.

[10] Theron D. UK: Failure to Comply with Employment Law Can Have Serious Financial Implications[EB/OL]. (2021-05-14)[2024-05-10]. https://www.mondaq.com/uk/employee-rights-labour-relations/1068492/failure-to-comply-with-employment-law-can-have-serious-financial-implications.

[11] Brione P. What Employment Laws are Changing from April 2024? [EB/OL]. (2024-04-08)[2024-05-10]. https://commonslibrary.parliament.uk/what-employment-laws-are-changing-from-april-2024/.

[12] UK Government. Graduate Visa[EB/OL]. [2024-05-09]. https://www.gov.uk/graduate-visa.

[13] Seehuus S. Gender Differences and Similarities in Work Preferences: Results from a Factorial Survey Experi-

ment[J]. Acta Sociologica，2023，66(1)：5-25.

[14] Sapienza P，Zingales L，Maestripieri D. Gender Differences in Financial Risk Aversion and Career Choices are Affected by Testosterone[J]. Proceedings of the National Academy of Sciences，2009，106(36)：15268-15273.

[15] Cuthbert N. 60% of Students Secured a Job through Work visa Schemes[EB/OL]. (2022-06-21)[2024-04-30]. https://thepienews. com/news/60-of-students-secured-a-job-through-the-graduate-route-or-skilled-worker-visa/.

[16] Spital T，van Aerssen K F. The Impact of Brexit on UK Trade and Labour Markets[J]. Economic Bulletin Articles，2023：3.

[17] Davies B. A Snap Shot of the Benefits of Working at a University[EB/OL]. [2024-05-14]. https://career-advice. jobs. ac. uk/career-development/a-snap-shot-of-the-benefits-of-working-at-a-university/.

[18] Armstrong J. The Benefits of Teaching in the UK：Why It's a Great Career Choice[EB/OL]. (2023-08-07)[2024-05-14]. https://connect-education. co. uk/blog/the-benefits-of-teaching-in-the-uk-why-its-a-great-career-choice/.

[19] Ipsos MORI Social Research. How PhD Students Choose Their Careers：Qualitative Research Report[R/OL]. [2024-05-14]. https://wellcomecollection. org/works/f3yvar7u/items? sierraId=b20646859&langCode=eng&canvas=1.

[20] The British Academy. Qualified for the Future：Quantifying Demand for Arts，Humanities and Social Science Skills[R/OL]. [2024-05-09]. https://www. thebritishacademy. ac. uk/documents/1888/Qualified-for-the-Future-Quantifying-demand-for-arts-humanities-social-science-skills. pdf.

[21] The House of Lords Science and Technology Committee. Action Needed Across Government to Secure a High-skilled STEM Workforce for the UK[EB/OL]. (2022-12-15)[2024-05-09]. https://committees. parliament. uk/committee/193/science-and-technology-committee-lords/news/175105/action-needed-across-government-to-secure-a-highskilled-stem-workforce-for-the-uk/.

[22] 中华人民共和国教育部. 教育部关于推动高校形成就业与招生计划人才培养联动机制的指导意见[EB/OL]. (2017-12-29)[2024-12-25]. http://www. moe. gov. cn/srcsite/A08/s7056/201801/t20180123_325312. html.

[23] 王战军，翟亚军，张微. 构建四级三类学位体系支撑高等教育强国建设[J]. 中国高教研究，2023(12)：8-15.

[24] 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.

An Analysis of the Status Quo and Causes of UK Postgraduate High-Quality Employment

WANG Dingming[1,2]，LIN Yuzhu[1]

(1. *School of Education*，*Beijing Institute of Technology*，*Beijing* 102488，*China*；
2. *Lanzhou University of Arts and Science*，*Lanzhou* 730010，*China*)

Abstract：The high quality of employment of UK postgraduates is reflected in the high average employment rate and low variance，i. e. the average employment rate remains at or above 90% in most years，and the employment rate is relatively balanced across different disciplines and individual characteristics. Postgraduates are mainly employed in knowledge-intensive sectors such as education，with around 90% in high-skilled occupations，and their full-time earnings have reached medium and high income levels. The maintenance of high-quality postgraduate employment in the UK benefits from the establishment of a fair，efficient，and healthy employment ecosystem，includinga comprehensive and leading legal protection system for employees′ rights and interests，an efficient and innovative synergy mechanism between education and market demand，a flexible，stable，and market-adaptive external environment，and a systematic and differentiated mode of postgraduate vocational ability training. Inspiration from the study to improve our work includes making employment information more public to balance recruitment and employment，enriching the system of academic degree types so that we can train students into diversified talents，and reshaping the employment mindset and improving their transferable skills.

Keywords：the United Kingdom；postgraduate employment；transferable skills；academic degree types