DOI:10. 19834/j. cnki. yjsjy2011. 2026. 04. 12　　CSTR:32289. 14. yjsjy2011. 2026. 04. 12

# 新形势下高校硕士毕业生就业指导服务体系构建分析

李琳娜[1],杨俊瑶[2]

(1. 西安邮电大学 招生就业处,西安 710121;2. 北京科技大学 教育研究院,北京 100083)

**摘　要:** 新形势下,产业结构智能化、高端化转型对高校硕士毕业生的就业能力提出了新的要求,硕士毕业生的就业格局也正经历着深刻转型。本文以扎根理论为基础,通过对三类利益相关者的深度访谈及多元政策文本分析,系统剖析硕士毕业生就业困境的内在机制。研究发现,就业期望的多元张力、就业能力的结构性错位、就业支持体系的功能性瓶颈三者之间相互影响,是造成目前硕士毕业生就业难的主要原因。据此,本文从重塑价值引领、深化产教融合、优化课程师资、搭建数字平台四个维度提出优化建议,旨在全面提升高校硕士毕业生的就业竞争力和适应能力。

**关键词:** 硕士毕业生;就业指导;扎根理论;职业生涯规划

**中图分类号:** G643　　**文献标识码:** A　　**文章编号:** 2095-1663(2026)04-0101-09

## 一、引言

就业作为民生之本,对于国家和社会的稳定与发展具有基础性作用。高校硕士毕业生作为党和国家的重要人才资源,其就业情况同教育政策落实成效、就业优先战略推行力度存在关联。做好高校硕士毕业生的就业工作,事关教育“国之大计、党之大计”的落地,事关就业优先战略的落实,事关为全面建设社会主义现代化国家提供基础性、战略性支撑[1]。因此,高校硕士毕业生的就业问题既是经济问题,也是国家战略和社会稳定的重大问题。

2024 年,中国高校毕业生人数达 1179 万人,其中毕业研究生 108. 36 万人(博士生 9. 72 万人,硕士生 98. 64 万人)[2]。这一增长趋势导致就业市场竞争更加激烈。智联招聘《2024 大学生就业力调研报告》显示,在有求职计划的应届毕业生中,本科、硕博学历毕业生的录用通知获得率分别是 45. 4%、44. 4%,比去年低了 2. 1%和 12. 3%,2024 届高校毕业生中有超过一半的人没有找到工作单位[3]。近八成大学生认为目前的就业形势严峻,求职困难。研究生扩招一方面加大了数量上的竞争,另一方面也使得学历的“信号”作用减弱,企业对硕士毕业生的挑选变得更为细致,并且开始重视第一学历。

与此同时,产业结构向着智能化、高端化的方向发展,对于硕士毕业生的专业素质、技能结构和创新能力也有了新的要求。传统的就业指导服务模式已经无法满足这些变化带来的新要求。毕业生能否适应劳动力市场变化、实现高质量充分就业,是衡量高等教育人才培养质量的重要方面之一[4]。鉴于此,本研究基于扎根理论,从就业期望、就业能力、就业支持三个主范畴及关键环境变量——研究生扩招的交互关系出发,构建就业困境的分析框架,并提出针对性的优化路径,以期为硕士毕业生就业指导服务

**收稿日期:** 2025-08-28

**作者简介:** 李琳娜(1980—),女,回族,陕西西安人,西安邮电大学招生就业处处长,高级工程师。
杨俊瑶(2000—),女,满族,辽宁鞍山人,北京科技大学教育研究院硕士研究生。

**基金项目:** 陕西省教育厅青年创新团队项目“基于区块链的网络舆情监管与治理体系研究”(23JP162)

体系的完善提供理论支撑与实践参考。

## 二、研究方法与数据收集

为剖析新形势下高校硕士毕业生就业现状、就业服务体系面临的挑战，进而提出优化路径，本研究运用扎根理论这一经典质性研究方法，严格遵循研究程序，依托原始数据自下而上归纳，构建理论。研究按照“开放性编码—主轴编码—选择性编码”三部曲开展分析，全部编码过程借助 NVivo 12.0 软件完成。研究数据来源多元，涵盖政策文本、第三方调研报告、高校档案资料及深度访谈资料，具体如下。

### （一）数据收集

本研究持续开展多元数据收集工作，直至理论饱和状态，数据源包含以下几种：

（1）政策文本与官方报告。本研究对 2020 年至 2024 年教育部、人社部等部门发布的有关高校毕业生就业的政策文件、统计公报以及权威解读进行系统梳理，共计 20 份。（2）第三方调研报告。本研究以智联招聘发布的《2024 大学生就业力调研报告》[3]为主要数据来源，同时参考该机构 2020—2023 年度的调研报告，作为趋势背景。（3）高校档案资料。本研究综合考虑地域分布、办学层次与学科特色，选取 11 所高校，收集其 2024 年《毕业生就业质量年度报告》，共计 11 份。（4）访谈资料。本研究采用目的性抽样与理论抽样相结合的策略选取访谈对象。选取三类关键利益相关者：高校就业指导中心负责人或者教师 10 人，不同学科背景以及就业去向的硕士毕业生 17 人，企业人力资源负责人 10 人，共访谈 37 人。所有访谈都得到了受访者的同意并进行了录音和文字转录。

### （二）数据分析：扎根理论三级编码

1. 开放性编码

开放性编码是理论建构的起点，研究者从访谈转录稿、政策文本和报告中提取重要信息点，并给这些信息点加上符合其原始语境的概念标签。本文在完成一级编码后，将标签进行分类合并，去掉重复或者多余的词汇，最后得到 120 个初始概念，并进一步归纳为 13 个初始范畴（见表 1）。

**表 1 开放性编码（示例）**

| 初始范畴 | 初始概念 | 部分原始语句/受访者原话 |
|---|---|---|
| A1. 薪资期望 | F1. 高薪预期 | H1：“硕士普遍开口 12k～15k，不区分地市差异，且其全部优先选择省会本部” |
| | F2. 不切实际的薪资对标 | H4：“薪资预期严重脱离行业现实，应届生普遍对标头部外资投行的百万年薪” |
| A2. 工作稳定性 | F7. 体制内偏好 | M1：“现在经济环境复杂，体制内工作稳定，福利待遇也不错，这对毕业生来说诱惑很大。像我身边就有不少同学，从研一开始就准备公务员考试了” |
| | F10. 地域固化 | H6：“硕士极度追求稳定，几乎全部只接受本部行政岗，拒绝乡镇项目驻点” |
| A3. 个人价值 | F19. 专业价值实现 | M2：“我学的是行政管理，希望能进入一家重视人才培养、有完善晋升体系的企业，在工作中发挥专业优势，实现职业目标和理想” |
| | F20. 综合价值追求 | M3：“成长价值、幸福指数、工资——这三个是我最看重的” |
| A4. 职业发展 | F23. 发展平台诉求 | M2：“我希望进入的企业或者单位能有良好的发展平台，可以让我发挥专业优势” |
| | F24. 晋升焦虑 | H1：“硕士入职半年就追问管理岗晋升，不愿从一线实操起步” |
| | F28. 考研作为就业缓冲 | T1：考研成为高等教育普及化后的“二次高考”，严峻的就业形势加剧了“考研热” |
| A5. 实习经历 | F35. 企业看重实习 | 《就业力报告》显示，70%以上的企业都更看重候选人的综合素质，包括实践能力、团队协作能力、解决实际问题的能力等 |
| | F36. 实习是核心竞争力 | M5：“项目经历——这是让我拿到录用通知的最核心优势” |
| A6. 实践能力 | F41. 理论与实操脱节 | H1：“只会仿真建模，不会现场设备调试，专业知识和产业现场完全脱节” |
| | F42. 缺乏业务落地思维 | H3：“只会实验室论文复现，无业务落地思维，面对真实业务‘脏数据’束手无策” |

**续表 1 开放性编码(示例)**

| 初始范畴 | 初始概念 | 部分原始语句/受访者原话 |
|---|---|---|
| A7.跨学科知识 | F51.岗位对跨学科的需求 | M14:“现在很多岗位都需要跨学科知识。我认识一位读生物医学工程的硕士同学,他说医疗设备研发既需懂医学原理,又得会技术实现” |
| | F54.复合背景优先录用 | H3:“计算机+金融、计算机+生物、计算机+传媒复合背景优先录取” |
| A8.专业知识深度与应用能力 | F57.专业知识深度 | H7:“从企业招聘角度看,我们最看重两点:一是专业知识的深度,这是解决岗位核心问题的基础;二是知识的实际应用能力,光有理论没实操等于‘纸上谈兵’。另外,相关的实习经历和项目经验也非常关键” |
| | F59.专业匹配度 | H1:普通院校“专业排名前 10%的硕士,其通过率比跨专业 985 硕士高 3 倍” |
| | F60.科研项目经验 | H2:“军工研发岗优先看硕士期间参与过国家级型号项目、有科研产出的侯选人” |
| A9.就业指导 | F66.指导内容空泛 | M6:“用处不大。讲得太泛了,跟实际求职差距很大” |
| | F69.就业指导教师不懂细分领域 | H3:“文科类就业老师不懂算法岗技能要求,无法给学生提供简历优化指导” |
| | F70.指导者不懂行业岗位区别 | T9:“其实在就业指导这块,我们确实面临一些难题。现在就业市场变化太快了,但高校的就业指导观念更新跟不上节奏,有时候给学生的职业规划建议,可能没办法完全贴合当下的行业需求。而且受限于学校的资源,很多高校很难给学生提供足够多的职业体验机会。学生没亲身接触过实际岗位,对职业的认知就比较模糊,不知道自己专业未来能做什么,自然就缺乏专业归属感,学习起来也少了些主动性,这确实是我们在工作中挺头疼的问题” |
| | F71.指导观念更新滞后 | H4:“就业指导老师不懂一二级市场岗位区别,统一推送给所有金融硕士” |
| A10.校企合作 | F88.校企合作深度不足 | H5:“希望学校能多安排学生到企业来做毕业设计,这样我们也能提前考察和培养” |
| | F89.实习岗位供给不足 | T1:“得有联系紧密的实习单位,多让学生假期出去实习,不然假期就浪费了” |
| A11.课程体系 | F92.课程形式单一 | M3:“我们学校的就业指导课上课基本就是老师在讲台上讲,我们在下面听,没什么互动。课程内容也大多是讲些职业信息、面试技巧,或者介绍怎么找实习单位。这些理论知识听着太多了,感觉没什么用” |
| | F95.实践环节薄弱 | T3:“实践环节薄弱,效果欠佳;接触前沿东西太少” |
| | F98.学科壁垒严重 | H2:“研究生课程划分过细,学科壁垒严重,只深耕单一方向,无法解决复杂问题” |
| A12.师资力量 | F102.缺乏企业面试经验 | M13:“感觉就业指导课的许多老师好像没怎么参与过企业面试,讲的内容更多是个人理解和感悟。而且有些老师不是专门学这个领域的,听说经过简单培训就来上课了” |
| | F104.师资结构不合理 | T6:“定位不清晰,师资结构不合理。老教师没动力,中年跑项目,年轻拿国基” |
| | F106.细分赛道知识不足 | H3:“高校就业指导老师不懂细分赛道技能要求” |
| A13.思政教育 | F113.与就业指导脱节 | T10:“当前一个明显问题是,就业指导教育与思政、专业、创新创业教育缺乏融合,各成体系没联动,没形成一体化育人体系。这导致学生接受的教育分散,难融会贯通,影响全面发展和顺利就业” |
| | F115.对择业观影响有限 | T3:“思政教育处处开花,力度挺大。但对择业观影响不大” |
| | F116.价值引导单一 | H2:“就业指导只传递‘军工稳定’单一标签,不区分细分赛道,学生投递简历只看央企名头” |

注:M-硕士毕业生问卷(17 份),T-高校就业指导教师问卷(10 份),H-用人单位深度访谈(10 份)。

2. 主轴编码

主轴编码是将开放编码得到的、比较分散的一些初步的概念进行归类、联系、综合的过程，找出这些概念之间存在的属性、维度以及内在联系，进而形成更为概括、有解释力的主范畴。本文将 13 个初始范畴整合成三个主要范畴（表 2），分别是求职者的内在动机（就业期望 A）、市场的竞争能力（就业能力 B）、外部的支持系统（就业支持 C）。

**表 2 主轴编码结果摘要表**

| 主范畴 | 初始范畴 | 逻辑解释 |
|---|---|---|
| 1. 就业期望（A） | A1. 薪资期望；A2. 工作稳定性；A3. 个人价值；A4. 职业发展 | 反映的是求职者对于工作属性各方面的需求，即经济上的收益、安全性的保障、自我价值的实现以及职业的发展等。从求职者的角度来阐述，就是其职业选择的原因 |
| 2. 就业能力（B） | A5. 实习经历；A6. 实践能力；A7. 跨学科知识；A8. 专业知识深度与应用能力 | 包含求职者为了适应就业市场所必需的各种技能和知识，即实践经验、应用能力、知识的广度与深度。从企业的角度来讲，它看重的是求职者是否具备相应的竞争力以及能否适应工作环境 |
| 3. 就业支持（C） | A9. 就业指导；A10. 校企合作；A11. 课程体系；A12. 师资力量；A13. 思政教育 | 教育机构为学生就业所提供的一切资源与服务，即指导、合作、课程、师资以及教育融合等。从教育机构的角度来阐述，即外部支持系统对于就业产生的影响 |

3. 选择性编码

选择性编码属于理论整合与凝练时期，主要针对研究的核心问题即“新形势下硕士毕业生高质量就业的挑战与优化路径”，对所有主范畴进行系统整合，找出其中的内在联系，形成一个可以解释整个现象的理论框架。该框架就是全文分析的总纲领，它给文章搭建起一条清晰的逻辑线索。

本文从“就业期望（A）”“就业能力（B）”“就业支持（C）”这三个主要的范畴以及“关键环境变量（D）——研究生扩招”出发，把核心范畴定为“高校就业指导服务体系”，以此为基础创建起硕士毕业生就业困境产生机理的模型（如图 1 所示）。

研究架构表明：关键环境变量（D）——研究生扩招从竞争格局和能力结构两个方面影响就业期望（A）与就业能力（B），同时对就业支持（C）产生间接影响。C 的有效发挥有利于调适 A、提升 B，反之则加大 A 和 B 的矛盾；A 和 B 互相加强的同时也互相限制。三者共同指向高校就业指导服务体系的效率问题，进而造成硕士生就业难的局面。

**（三）编码者信度与理论饱和度检验**

为了保证编码的信度，本文由两位编码员对 37 份访谈转录资料进行编码，并用一致性检验的方法来检验编码员之间的一致性程度。经过计算得到 Kappa 系数是 0.83，说明编码者之间的编码结果一

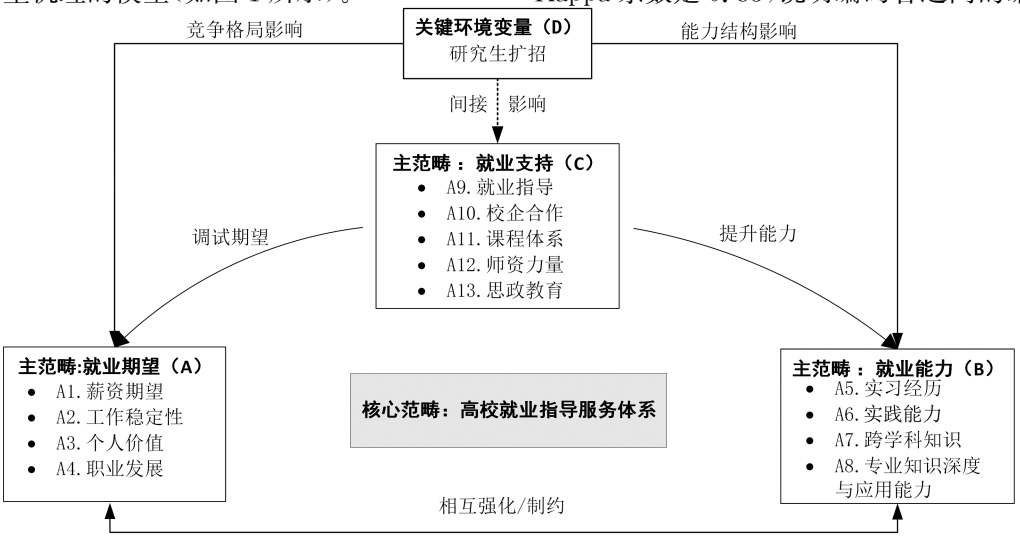



**图 1 选择性编码阶段模型建构图**

致性较高,认定为结果可靠。为进一步检验理论饱和度,在完成全部访谈资料编码后,由两位未参与前期编码的研究人员按照相同的编码程序对材料进行复核,结果显示复核样本中提炼出的概念节点均被已构建的理论框架所涵盖,未产生新的范畴或属性关系。据此,本研究判定理论模型达到饱和。

## 三、基于扎根理论的就业困境机制剖析

前文经三级编码后,从就业期望(A)、就业能力(B)、就业支持(C)这三个主要范畴以及重要环境变量(D)——研究生扩招的交互作用中,提取出核心范畴——"高校就业指导服务体系",并初步创建起以该体系为中心的理论框架。但编码结果只是根据访谈和文本数据得出的结构上的联系和范畴间的联系,并不能直接回答体系为什么失效、各个范畴之间怎样相互制约、中介功能为什么失灵等问题。鉴于此,本章在理论模型的指导下,围绕 A、B、C、D 四者之间的内在矛盾与叠加效应,对硕士毕业生就业困境产生的原因进行系统分析,进而探究高校就业指导服务体系结构性效能瓶颈产生的机理。

### (一)扩招背景下就业期望的高期待与不确定性

关键环境变量(D)——研究生扩招通过竞争格局改变了就业期望(A)的外部约束,使内部的高薪酬、高稳定与高发展期待在岗位供给收缩中相互叠加,形成就业期望自身的张力,并为其与就业能力(B)的结构性矛盾埋下伏笔。经过研究生阶段的培养,毕业生倾向于选择起薪较高、晋升途径清楚、有系统培训的企业,并且期望能在职业初期就得到制度性的成长保障。但是受访者所说的"发展",更多地是外在的机会而不是内在的价值,从而导致外部导向的期待与行业优质岗位数量的有限供给相矛盾。

经济不确定性的增大也体现在对于稳定的追求上,即体制内的就业热。2024 年选择体制内(公务员、事业单位、国企)的毕业生占全部毕业生的比例达到 55.5%,其中选择公务员的比例由原来的 5.3%增加到现在的 12.4%[3]。由于体制内岗位少、报考人数多,很多毕业生"千军万马过独木桥"。长期教育投资所形成的薪资心理预期,在宏观经济压缩用人成本的大环境下是难以实现的。根据智联招聘《2024 大学生就业力调研报告》可知,毕业生期望入职月薪集中在 5000～10000 元[3],但是实际起薪很难达到这个水平。由此导致了一些毕业生选择"等待",这就延长了他们的求职时间。薪资、稳定性、发展空间这三个方面的要求相互叠加在一起,在市场不确定性加大之下形成了突出矛盾。

### (二)就业期望与就业能力的结构性错位

在关键环境变量(D)——研究生扩招影响能力结构要求的背景下,就业期望(A)与就业能力(B)并非孤立运行,这表现为过高的就业期望会放大能力供给的短板,而能力错位又反过来削弱期望实现的可能,二者形成"相互加强又相互限制"的关系,构成就业困境的内生机制。企业反馈与毕业生自述高度一致:硕士生系统理论知识扎实,但是很难将这些知识运用到解决实际业务问题上(H1 直言只会做仿真建模,不会做现场设备调试,专业知识和产业现场完全脱离)。根据《就业力报告》,70%以上企业在招聘时看重的是实践能力、团队合作以及解决实际问题的能力,有 52.2%的毕业生认为专业技能的熟练程度是否同市场需求相符,才是决定能否找到工作的关键因素[2]。毕业生在回顾成功获得录用通知的原因时,38.9%归因于"有相关实习经历",28.5%认为"社会实践经验丰富"[3]。在知名企业或行业领先企业的实习经历,能为毕业生增加就业筹码。毕业生对实习价值的认知与用人单位对实习经历的偏好高度一致,凸显了实习经历在求职过程中的关键作用。但是许多硕士生由于课程安排、科研任务和信息渠道等原因,不能得到高质量、专业对口的实习机会,对于岗位职责和企业文化缺乏了解,"校园人"向"职场人"的转变存在重重困难。

产业结构智能化、高端化转型也提高了对跨学科能力的要求。这使得单一学科背景的毕业生在应对复杂工作场景时捉襟见肘。多家企业反映,当前产业一线对复合型人才的需求已从"锦上添花"变为"刚性要求"。由此可见,当前跨学科能力已经成为获得优质岗位的重要竞争力之一,在目前的培养方案里跨学科课程少之又少、跨院系选课难的问题仍然存在。研究生扩招又加大了数量上的竞争,学历的信号作用减弱,企业选择更加精细,甚至出现了对"第一学历"的过分看重,使得一些毕业生在市场上处于不利地位。近些年来,大学毕业生出现

“回炉”学习技能、慢就业、稳就业等状况[5]，这其实是能力供给同市场需求之间产生错位的一种表现形式。

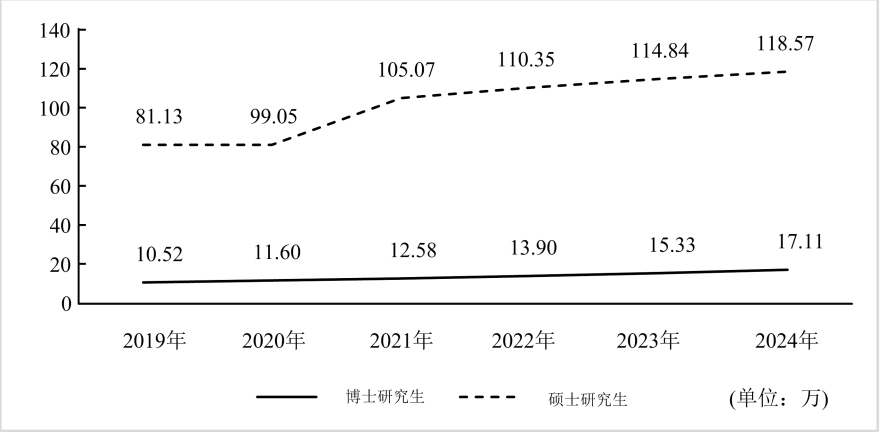
**（三）就业支持对期望与能力的调适功能失灵**

就业支持（C）本应通过就业指导、校企合作、课程师资、思政教育等四个方面对就业期望（A）与就业能力（B）进行调适，但当就业支持的供给与学生的有效需求错配时，其正向中介功能就会弱化，甚至会反向加剧就业期望与就业能力之间的紧张关系，直接表现为“高校就业指导服务体系的结构化效率不足”。就业指导服务是受访者最关心的问题，也是解决就业困难的主要途径。然而，目前大多数高校的就业指导课程都是以教师、教材、课堂为主导，内容主要是职业信息的提供以及面试技巧的训练，缺少实践性和互动性。许多研究生课程划分太细，只研究一个方向，无法解决复杂问题，导致个人的知识结构与产业界对于复合型人才的需求相脱离。除此之外，很多高校只是用简单的测评来对学生的职业发展做出定性的评价，忽略了人的发展特点以及市场的变化，从而加重了学生对于职业世界认识不清。就业指导教师队伍的专业化水平也不高。T6 坦言“定位不清晰，师资结构不合理。老教师没动力，中年跑项目，年轻拿国基”，折射出就业指导师资队伍在激励机制与专业定位上的深层困境。此外，教师授课主体单一，缺少学校就业部门、专业课教师、辅导员、校外行业导师等多方面的参与，教材建设滞后，内容直接套用西方理论，缺乏本土化的生涯发展体系，造成指导质量参差不齐。

思政教育方面，就业指导与思政教育、专业教育、创新创业教育之间各自为政，未能形成育人合力。就业指导关注个体职业发展，思政教育侧重于社会主义核心价值观与理想信念培养，二者在目标与内容上缺乏衔接。思政教育的力度大，但是对择业观的影响甚微，覆盖面与实效性之间存在落差，从供给侧体现了思政教育与就业指导之间的融合困境。许多受访的用人单位也观察到，学生在职业选择中对“稳定”“高薪”等单一标签的过度追逐，恰恰反映出价值引导与职业发展之间的断裂。

**（四）研究生扩招的叠加效应**

研究生招生规模不断增大（图 2），属于重要的关键环境变量（D），深刻影响着上述三个主范畴的表现。一方面会加大就业市场总量上的竞争压力，使得“能力错配”的问题在求职者人数增多的情况下更为突出。应届毕业生在国内继续学习的比例由 2023 年的 4.9％上升到 2024 年的 6.5％[3]，研究生扩招造成毕业生数量急剧增加，但就业岗位的增长速度较慢，供需矛盾进一步加剧。在一些热门行业以及岗位上，很多研究生争夺一个名额的情况时有发生。




注：数据来源为教育部历年发布的《全国教育事业发展统计公报》。

**图 2 2019—2024 届硕士生招生人数趋势图**

另一方面，扩招在一定程度上也降低了研究生学历的竞争优势。用人单位招聘时越来越严格，对于研究生的综合素质、实践能力、专业技能的要求也越来越高。硕士毕业生原来依靠研究生学历可以得到的岗位，现在可能会和更多的优秀学生一起竞争，并且会面临和本科生“抢饭碗”的情况。当供求关系失衡的时候，企业的筛选标准就会变成教育领域的新“指挥棒”，对“第一学历”的过分重视导致本科院校排名较低的硕士生在简历筛选过程中被大量排除在外。一些企业受访者表示，在众多的简历中，“第

一学历”成了最有效的初筛手段。此外,H1 明确提出“普通院校专业排名前 10%的硕士比跨专业 985 硕士通过率高出 3 倍”,说明一些企业已经由原来的单纯依靠“第一学历”来决定是否录取,转而开始考虑专业是否对口以及学术水平等方面的问题。但是本科学校排名不高、学历层次较低的硕士毕业生仍然处在这种精细的选择之中,就业选择的范围变小了,就业的难度增加了,心理的压力也大了,有的还会出现焦虑的情绪。扩招环境变量对高校服务体系的精准性提出了更高的要求,在某种程度上加剧了就业指导工作在毕业生数量急剧增多、学历信号减弱的环境下所面对的难题。

## 四、完善就业指导服务体系的优化路径

就业期望需要被合理调适,就业能力需要供需适配,就业支持体系需要系统重构,这些判断为优化路径的提出指明了方向。本章从重塑价值引领、深化产教融合、优化课程师资、搭建数字平台四个维度提出相应的对策建议。

### (一)价值引领调适就业期望:缓解期望与能力的互限摩擦

既然就业期望与就业能力之间存在“相互加强又相互限制”的关系,优化路径首先应通过价值引领调适就业期望,使就业期望回归合理区间,从而减少高期望对能力供给的过度挤压,为就业能力的提升和就业支持的介入创造条件。高校要把职业生涯规划教育纳入大思政育人体系,使思政教育和就业指导相互渗透、相互促进。在就业指导课上加入社会主义核心价值观教育,用讲述基层就业、重点行业就业的优秀事例引导学生把个人的职业理想与国家发展需求联系起来,体会“小我”融入“大我”的时代价值,帮助学生形成理性的、多样化的、符合社会需求的就业观。对于出现的“考公热”“求稳心态”,高校应该采取职业测评、行业讲座、校友交流等方式,使学生对不同岗位有更加清晰的认识,并且能根据自己的兴趣爱好以及自身特点作出正确的选择。

将职业生涯规划教育贯穿硕士生培养的全过程。入学教育阶段引导学生把研究生阶段当作从学业到职业的一个重要转折点,制订短期与长期的职业规划,并依照市场的变动状况适时作出改变。使学生有合理的工资预期,重视职业发展长远的价值而不是眼前的利益,把职业的选择建立在可持续发展的基础上。对就业困难的学生实行台账式管理,采取“一人一策”的方式开展精准帮扶工作,从岗位推荐、技能培训、心理辅导等方面入手,确保学生能够顺利实现就业[6]。

### (二)产教融合提升就业能力:弥合扩招背景下的结构性错位

打破就业期望与就业能力的相互限制,需要以产教融合提升后者的结构性适配能力,使能力供给更贴近研究生扩招背景下所要求的能力结构,从而缓解扩招带来的能力稀释效应,并通过能力的改善支撑期望的合理实现。弥合能力供给与市场需求之间的差距,核心在于冲破高校同产业界的隔阂,塑造人才培育同市场需求的动态契合体系。高校应与企业形成长久稳定的合作伙伴关系,共同制订适合双方的人才培养计划,并且采取签订协议书、创建实习基地以及联手研发课程等方式保证教学内容同企业的需求相符合。高校要主动联系行业龙头企业,把企业的反馈作为培养方案修订的一种常态。将实习实践纳入硕士生培养的必修环节,创建高质量的实习基地网络,促使导师支持学生参加企业项目或者产学研合作项目,在真实的职场环境中磨炼解决实际问题的能力。探索“企业提出题目、高校来解答”的项目式培养模式,使学生在完成企业真实需求的过程中提高专业技能和团队合作能力。文科硕士应该进一步加强社会调查、案例分析、政策研究等实践训练,提高专业知识转化应用的能力。

为了适应产业智能化、高端化转型对复合型人才的需求,高校还应该打破学科壁垒,创建跨学科课程模块以及培养项目。提倡硕士生跨院系选课、跨方向研究,支持学生创建“主修+辅修”的复合知识结构,设立跨学科学位项目或者证书项目,给那些有跨学科学习需求的学生赋予制度化的培育途径。在专业课程中加入行业认证和资格培训的内容,使学生在获取专业知识的同时获得行业认可的职业资格证书,增强就业竞争力。

### (三)课程师资优化就业支持:恢复对期望与能力的正向调适

在就业期望调适和就业能力提升的基础上,必须修复就业支持的中介功能,通过课程体系与师资

建设使就业支持真正嵌入就业期望与就业能力之间，发挥调适期望、提升能力的正向作用，避免因支持失效而放大二者之间的矛盾。课程与师资是就业指导服务体系的“最后一公里”，其质量直接决定服务体系的整体效能。高校应该对就业指导课程进行改革，创建包含自我认识、职业探寻、职业选择、求职技能、职业适应等重要环节的一系列课程体系，并且教学过程需依照学生的认识发展以及心理发展的先后次序来安排。课程内容要贴近市场需要，用案例剖析、模拟面试、职业角色扮演等方式来调动学生积极性，锻炼学生的动手操作能力。对各个专业的特点和发展趋向进行探究，把专业相关的内容融入课程当中，让学生可以结合自身专业情况来制订职业规划。

构建“三全”（全过程、全方位、全员）模型，提升就业指导课程的系统性以及有效性。就业指导教师队伍不能只靠专业教师，而应由学校就业部门、专业课教师、辅导员、校外行业导师等各方面人才共同参与。同时还应加强对就业指导教师的专业培训，让教师参加职业规划师认证、企业实习、行业交流等活动以提高自身的专业水平和行业认识。促使教师由原来单一知识传授者变成生涯发展导师，积极获取、传递行业最新信息，并且给学生提供前瞻性、针对性的指导。建立以职业能力为核心的评价体系，综合评估学生的知识掌握程度、技能应用、团队合作与创新能力，评价方式应多样化，包括课程作业、项目报告、实习报告、技能测试等。收集学生、教师和企业的多方反馈，不断优化课程体系和教学方法，推动就业指导课程质量的持续提升。

**（四）数字平台协同：应对扩招压力与信息不对称**

面对关键环境变量带来的规模压力，亟需在三个主范畴之间建立数据驱动的协同机制，既为就业期望的调适提供个性化信息、为就业能力提升匹配实践机会，也为就业支持优化提供动态反馈，从而降低关键环境变量（D）——研究生扩招对服务体系的挤压效应，提升系统整体效能。数字平台应构建包含学生、学校、就业指导教师、用人单位等多方用户的完整就业链，形成涵盖学生信息采集、就业信息对接、就业辅助工具、大数据分析等多项服务的就业生态系统。为学生提供职业兴趣测评、职业路径规划工具，用人工智能技术根据学生信息自动生成个性化的简历模板，简化求职准备的过程。按照学生的专业背景、技能水平以及职业兴趣智能化推荐实习、就业的机会，并且依靠大数据分析低年级学生的学习成绩和实践活动情况，为其提出个性化的能力建设建议以及职业发展计划的服务。平台还需设计动态反馈功能，便于学生定时更新自己的学习、工作经历，并依据这些信息给出相应的职业发展建议和就业机会推荐。

数据平台可为高校就业工作赋予数据驱动的决策能力。帮助高校搜集就业市场报告，剖析各个专业就业趋向及对应岗位情况，创建多层次、全方位的就业剖析报告，从而为专业规划和课程优化赋予数据支撑。用人单位可以利用平台识别学生在第一课堂和第二课堂的实际参加程度，从而提高人才培养和社会岗位之间的匹配度。高校应该依靠数字化平台积极拓宽市场化就业途径，组织开展“万企进校园”活动，同有关方面一起做好政策性岗位的招聘工作[7]。在毕业生人数不断增加的情况下用数据驱动的方式开展精准化的就业指导工作。

## 五、结语

加强高校硕士毕业生就业能力培养与就业指导工作，对于学生个人发展、教育质量提升以及社会经济发展都具有深远影响[8]。本文基于扎根理论，构建了“就业期望—就业能力—就业支持”三位一体的分析框架，并将研究生扩招作为关键环境变量纳入其中。研究表明，就业期望的多元张力、就业能力的结构性错位与就业支持体系的功能性瓶颈三者相互交织，在扩招的叠加效应下构成了硕士毕业生就业困境的深层机制。破解这一困局，需要高校从重塑价值引领、深化产教融合、优化课程师资、搭建数字平台四个维度协同发力。通过就业指导服务体系的系统性重构，帮助学生实现个人价值与社会需求的有机结合，为全面建设社会主义现代化国家输送更多高素质人才。

**参考文献：**

[1] 吴桂彬，汪雅晨. 以新发展理念赋能高校毕业生就业工作高质量发展[J]. 当代广西，2024(21)：50.

[2] 中华人民共和国教育部. 2024 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2025-06-11)[2026-07-09]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202506/t20250

611_1193760. html.
[3] 智联招聘. 2024 大学生就业力调研报告[EB/OL]. (2024-06-11)[2025-05-25]. https://www. zhaopin. com/research.
[4] 赖德胜,李西顺,代志新,等. 深化高等教育供给侧改革推动人才供需适配:学习贯彻全国教育大会精神暨教育强国建设笔谈(二)[J]. 中国大学生就业,2024(10):5-21. DOI:10. 20017/j. cnki. 1009-0576. 2024. 10. 002.
[5] 杨帅嘉,曾红宇. 高校大学生就业问题探析[J]. 合作经济与科技,2024(24):94-96. DOI:10. 13665/j. cnki. hzjjykj. 2024. 24. 013.
[6] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 人力资源社会保障部办公厅关于开展 2024 年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动的通知[EB/OL]. (2024-07-12)[2026-07-09]. https://www. mohrss. gov. cn/SYrlzyhshbzb/jiuye/zcwj/202407/t20240712_522039. html.
[7] 中华人民共和国教育部. 教育部关于做好 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知[EB/OL]. (2024-11-12)[2026-07-09]. http://www. moe. gov. cn/srcsite/A15/s3265/202411/t20241112_1162526. html.
[8] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 人力资源社会保障部 教育部 财政部关于做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知[EB/OL]. (2024-06-19)[2026-07-09]. https://www. mohrss. gov. cn/SYrlzyhshbzb/jiuye/zcwj/202406/t20240619_520565. html.

## Analysis of Employment Guidance Service System Construction for Master's Graduates under New Circumstances

LI Linna[1], YANG Junyao[2]

(1. *School of Recruitment and Employment, Xi'an University of Posts and Telecommunications, Xi'an* 710121, *China*;
2. *Institute of Education, Beijing University of Science and Technology, Beijing* 100083, *China*)

**Abstract**: Against the backdrop of the intelligent and high-end transformation of industrial structure, new demands have been placed on the employability of university master's graduates, and the employment situation of master's students is undergoing profound changes. Based on the grounded theory, this paper systematically explores the internal mechanism of the employment dilemma of master's graduates through in-depth interviews with three types of stakeholders and the analysis of multi-source policy texts. The results show that the interactive effects of diverse tensions in employment expectations, the structural mismatch of employability, and the functional bottlenecks of the employment support system are the core causes of the current employment difficulties of master's graduates. On this basis, this paper puts forward optimization countermeasures from four dimensions: reshaping value guidance, deepening industry-education integration, optimizing curriculum and faculty resources, and constructing digital service platforms, so as to comprehensively improve the employment competitiveness and career adaptability of university master's graduates.

**Keywords**: master's graduate; employment guidance; grounded theory; career planning