

文章编号: 2095-1663(2018)04-0014-09

学术融合与社交融合对学术型硕士 高质量就业的影响研究

于苗苗¹, 包艳华¹, 马永红¹, 刘贤伟²

(1.北京航空航天大学 高等教育研究院, 北京 100191; 2.北京工业大学 高等教育研究所, 北京 100124)

摘要: 研究生就业已经逐渐成为高校就业工作的重点之一。学术融合与社交融合对保障学术型硕士就业有重要影响。实证研究结果表明: 在控制了其他因素后, 在学术融合中多开展基于问题的学习, 积极参加学术项目实践, 充分利用创新研究基金, 经常与导师交流沟通等能显著提高认知性就业质量与情感性就业质量; 在社交融合中参加国际化活动, 多利用校园招聘和就业信息, 参加学校开设的就业和职业规划课程训练, 提升团队协作能力等也对两类就业质量有积极作用。基于此, 文章对学术型硕士如何适应未来职场需要、提高两类就业质量提出了建议。

关键词: 个体—环境互动理论; 学术融合; 社交融合; 情感性就业质量; 认知性就业质量

中图分类号: G643

文献标识码: A

随着供给侧结构性改革的不断推进和产业结构的优化升级, 我国经济发展进入了稳步增长的新常态。在此背景之下, 高等教育机构需要确保所培养的人才更符合社会和产业界发展的需要, 尤其是新兴科技、未来产业发展对高层次创新人才的需求。从教育部、国家统计局相关公报数据来看, 2016年我国高等教育毛入学率已经达到42.7%^[1], 2017年达到45%^[2], 说明我国高等教育已逐步接近普及化阶段, 更多学生接受了本科教育; 在研究生教育方面, 近些年我国一直在扩大研究生招生规模, 依据国家统计局年鉴中在校生规模进行测算^[3], 1997年本硕博比例约为50:3:1, 而近十年基本稳定在50:5:1, 这说明有较多本科毕业生进入了高一级深造。总体来看, 受人均GDP持续增长、人民生活水平不断提高

和追求深造的意愿不断增强等因素影响, 相当一部分本科生毕业后都选择了升学读研而非直接就业。根据教育部各直属高校发布的2017年高校就业质量报告, 75所高校中已有27所本科毕业生的深造比例超过50%, 进一步测算发现, 直属高校本科生的平均直接就业率^①为48.94%, 而硕士和博士分别高达89.15%和84.01%^[4]。从这些数据可以看出, 研究生就业已经逐渐成为高校就业工作的重点之一。

同时, 在研究生教育结构调整方面, 国家已将研究生学位类型分为学术型和专业型。根据培养目标, 学术型硕士教育以培养学生的科研创新能力为核心^[5], 应逐步成为攻读博士学位的过渡性学位, 而以培养实务部门所需要的高层次应用型、复合型人才的专业学位教育将逐步成为硕士研究生教育的主

收稿日期: 2018-05-18

作者简介: 于苗苗(1990—), 女, 吉林长春人, 北京航空航天大学高等教育研究院博士研究生。

包艳华(1980—), 女, 河北张家口人, 北京航空航天大学高等教育研究院讲师。

马永红(1966—), 女, 安徽安庆人, 北京航空航天大学高等教育研究院教授, 博士生导师。

刘贤伟(1985—), 男, 贵州大方人, 北京工业大学高等教育研究所助理研究员。

基金项目: 国家社会科学基金十二五规划2014年度教育学重点课题“高校毕业生就业质量评价体系及实现高质量就业路径研究”(A1A140005)

体,但这需要一个发展和调整的过程。虽然专业硕士招生规模不断增加,2017年已经超过硕士研究生总体招生规模的60%^[2],但学术型硕士还是占有很大比例,并且大部分毕业后要直接进入劳动力市场。调研发现:专业硕士的平均直接就业率为77.8%,学术型硕士的平均直接就业率也高达76.4%,升学比例仅为11.41%^②,说明在今后很长一个时期内学术型硕士仍然也是硕士研究生就业的主体力量。其培养过程和就业状况是否有效支持了我国经济、社会的创新发展值得持续关注。

目前在毕业研究生就业质量的衡量上,国内外学者和研究机构做了多方面研究。从现有文献看,多数研究是以学生作为重要的利益相关者和评价主体,选取的衡量指标各有侧重。总体上毕业生就业质量指标可以划分为认知性和情感性两类,认知性就业质量(Cognitive Employment Quality,简称CEQ)包括起薪、单位录用函数、工作稳定性、劳动力市场等级等客观指标,情感性就业质量(Affective Employment Quality,简称AEQ)包括就业满意度、工作与期望匹配度、工作对未来职业发展重要性等主观指标。此外,还有部分研究分析了影响研究生就业质量的学生个体因素、高校教育因素和社会需求因素。如季俊杰、高雅的实证研究表明,女硕士毕业生的客观就业质量高于男硕士毕业生归因于女生就业环境的改善,而主观就业质量低于男硕士毕业生的主要原因是受到了传统两性社会分工的影响^[6]。张璞尹、罗铁辉等人认为由于导师更了解研究生所具备的学术优势和行业优势,因此导师在提高研究生就业质量方面有特殊优势^[7]。侯士兵、沈延兵、沈燕明提出我国高校研究生教育普遍存在就业引导教育缺失问题并对此提出改善建议^[8]。缪园、黄莹提出应按照不同专业的行业需求特点构建研究生的就业能力结构^[9]。然而相关研究对于学术层面和社交层面的关注还不够,且缺乏理论支撑。

基于此,本文以个体—环境互动理论为基础,借鉴帕斯卡雷拉(E. T. Pascarella)关注学生主体投入与感知学术环境和社交环境对学生发展影响的研究思路,探讨学术融合与社交融合对学术型硕士高质量就业的影响,以期为提高学术型研究生就业质量提供实证依据和实践启示。

一、理论基础与研究假设

(一)个体—环境互动理论

个体—环境互动理论从20世纪60年代开始,兴起于美国高等教育领域,属于学生发展理论的范畴。该理论将大学环境因素与学生背景因素分开来探究学生的发展过程,指出外在环境与学生发展成长的关系,强调学生与院校环境互动对教育效果产生的影响^[10]。

高校教育质量的好坏主要取决于在校大学生与高校环境之间的互动契合,因此高校必须要给予在校大学生一个具有充分挑战并且足够支持的均衡环境,才能有效达成这一目标^[11]。阿斯汀(A. W. Astin)认为高等教育的效果是学生家庭和经历等背景因素与高等教育提供的环境相互作用的结果,并提出输入—环境—输出模型^[12]。阿斯汀的研究进一步指出,环境包括大学的学术氛围和社会交往等,并强调了环境中“学生参与”的重要性,学生参与的质量和数量对学生生长成才起到关键的作用^[13],学生在学校任务、活动中投入的体力和心力越多,其收获越大^[14]。汀托(V. Tinto)对学生参与如何影响教育效果进行了深入研究,并将学生参与进一步分为“学术融合”和“社交融合”。帕斯卡雷拉认为学生参与不仅包括个体的投入状况,考虑学生的能动作用,即“努力的质量”,也包括学生对院校环境的感知,并在将院校环境分为有益于学生发展的互动环境、课内外环境等的基础上,构建了一个评价高校环境对学习 and 认知发展的一般因果模型^[15]。

(二)研究假设

个体—环境互动理论已被广泛应用于国内外人才培养质量评价、院校研究、职业生涯教育以及学生事务管理等方面的学术研究与实践中,运用该理论分析学术型研究生就业质量问题具有适切性:1、大学生作为完整的个体,经过高等教育后其在品德、智力、知识、情感、能力、心理等各方面获得普遍提升和发展,不仅表现在学习成绩、能力提升、荣誉获得等直接的学习效果上^[16-17],还表现在大学生的社会化等方面。魏德曼等人(J. C. Weidman)认为职业选择、生活方式、价值观是大学生社会化的产出要素^[18],以职业选择的质量作为学术型硕士发展的输出变量是把高校人才培养质量评价的测评指标从高等教育领域进一步延伸到劳动力市场当中。2、利用个体—环境互动理论可以将学生的人口统计学特征和学术兴趣、工作经验、免试推荐等背景因素与大学环境因素分开来探究学生就业质量的影响因素。3、与本科生相比,学术型研究生的学术氛围和社会交

往更为活跃和重要。

综合该理论研究者的观点,学术融合与社交融合强调学生对学业活动和社会交往活动的投入与价值感知。学生带着自己的特质、技能、目标和愿景进入大学后,与同学和老师交往融合,参与学术和社交活动,投入努力与精力并不断体验和感知活动的价值,并且在与学术环境系统和社交环境系统的融合中整合资源并融入到自身行为模式中,进而不断调整之前的目标和愿景^[19]。积极正向的融合使他们自身发展目标与高校培养目标匹配,在两大系统中找到了自我、实现了自我,而消极负面的融合则使他们不合群或者感到被孤立,产生倦怠学习情绪进而影响学习效果和职业选择。根据以上分析,本研究提出如下假设。

假设1:学术融合和社交融合正向影响学术型研究生的认知性就业质量。

假设2:学术融合和社交融合正向影响学术型研究生的情感性就业质量。

二、研究设计

(一) 指标设计

研究设计中在控制个人特征和教育特征的基础上,按照学术型研究生教育培养环境的特点,试图考察学术融合与社交融合对毕业生两类就业质量的影响(解释变量说明见表1)。基于数据的可获得性,本文选取毕业生就业满意度代表情感性就业质量、

起薪代表认知性就业质量。

(1)个人特征。是指研究生入学前的特质、技能以及入学动机。测量指标为:性别、年龄、高考生源地、学术兴趣、工作经验、免试推荐生。

(2)教育特征。是指研究生就读高校和专业特征。测量指标为:学校层次、专业类别、专业的社会需求、学术背景延续。

(3)学术融合。包括对学术系统中课程、教学、学术项目实践、文章发表和师生交往等活动的参与和感知。测量指标为:选择学习的课程学术性、基于问题的学习数量、可支配的创新研究基金数量、参加学术项目实践数量、与导师交流沟通频率、发表核心期刊文章数量、学习成绩。

(4)社交融合。包括对社交系统中一系列国际化活动、就业服务活动和能力锻炼的参与和感知。受人工智能、生物技术为标志的第四次工业革命的影响,未来劳动力市场的工作岗位将更趋向于高认知性、高创造性的特征。高等教育能否培养出适合新的劳动力市场特征需要的人才将对毕业生就业产生影响,课题组通过对1120家用人单位的调查显示^③,用人单位认为学术学位学生急需提升的5项能力分别是适应和反应能力、组织领导力、逻辑分析能力、团队协作能力、反思和批判性思维。具体而言社交融合的主要测量指标如下:参加国际化活动、参加学校开设的就业和职业规划的课程训练、校园招聘和就业信息利用、反思和批判性思维、适应和反应能力、团队协作能力、组织领导力、逻辑分析能力。

表1 解释变量说明

解释变量名称	说明
个人特征	
性别	男=1,女=0
年龄	连续变量
高考生源地	西部地区=2,东部地区=1,中部地区(对照组)=0
学术兴趣	指入学动机源于对学术感兴趣,有=1,无=0
工作经验	指硕士入学前有一年以上(含一年)工作经验,有=1,无=0
免试推荐生	指硕士入学方式为免试推荐,是=1,否=0
教育特征	
学校层次	“985”高校=2,“211”高校(指除“985”高校以外的“211”高校)=1,一般院校(对照组)=0
专业类别	工科=3,理科和医科类=2,经管类=1,人文类(对照组)=0
专业的社会需求	指社会对本专业的需求度比较高或非常高,是=1,否=0

学术背景延续	指本科与硕士所学专业为同一或相近学科领域,是=1,否=0
学术融合	
选择学习的课程学术性	指选择学习的课程内容学术性比较强或非常强,是=1,否=0
基于问题的学习数量	指基于问题的学习比较多或非常多,是=1,否=0
可支配的创新研究基金数量	指学生可支配的科研创新基金比较多或非常多,是=1,否=0
参加学术项目实践数量	指跟随导师课题在实验室进行科研项目实践训练或在导师项目合作企业进行科研训练比较多或非常多,是=1,否=0
与导师交流沟通频率	指每周一次或每两周一次与导师交流,获得导师的指导,是=1,否=0
发表核心期刊文章数量	指在研究生学习期间在(SCI,SSCI,CSSCI)等核心期刊上发表过论文,是=1,否=0
学习成绩	指学习成绩排名在专业前20%,是=1,否=0
社交融合	
参加国际化活动	指学术学位就读期间参加国际化活动,如国际项目、国际比赛、国际课程、海外交流等,是=1,否=0
参加学校开设的就业和职业规划的课程训练	指参加学校开设的就业和职业规划的课程训练比较多或非常多,是=1,否=0
校园招聘和就业信息利用	指利用学校开展的校园招聘和就业信息发布比较多或非常多,是=1,否=0
反思和批判性思维	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的反思和批判性思维,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
适应和反应能力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的适应和反应能力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
团队协作能力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的团队协作能力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
组织领导力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的组织领导力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0
逻辑分析能力	指用人单位认为的学术学位学生需要继续提升的逻辑分析能力,经过学术学位培养学生提升的幅度比较大或非常大,是=1,否=0

(二)数据处理工具与样本

研究借助统计分析软件 SPSS 21.0 进行数据的描述统计、相关分析,以及回归分析,以进一步的探明各变量间的内在关系(见表 2)。数据来自于北京航空航天大学《高校毕业生就业质量评价体系及实现高质量就业路径研究》课题组对 2015 年全国高校毕业生调查的部分就业数据,选取就业类型为国内工作、出国出境工作和服务国家和地方的服务基层项目的 2015 届学术型硕士毕业生作为分析对象,有效样本 5434 份,其中男生占比 44%,平均年龄 26.5 岁,高考生源地区为东部、中部和西部各占 48%、45%和 7%。“211”高校占 27%、“985”高校占 17%、一般院校样本占 56%。人文类占 21%、经管类占 21%、理科和医学类占 18%、工学占 40%。34%的学生有学术兴趣,91%硕士入学前没有工作经验(或

工作经验不足 1 年),19%免试推荐生录取攻读研究生,89%本科与硕士所学相同(或相近)学科领域。

三、研究结果与分析

(一)基本的描述性统计与相关分析

数据结果显示,各解释变量与情感性就业质量或认知性就业质量显著相关,学术型硕士研究生就业呈现如下基本特征:2015 届学术型硕士毕业生的月起薪均值为 5011 元,其中 57%就业满意度高。学术融合维度中,学术型硕士可支配的创新研究基金数量、参加学术项目实践数量、发表核心期刊文章数量较少。社交融合维度中,学术型硕士参加国际化活动、参加学校开设的就业和职业规划的课程训练较少。

表 2 样本分布 ($n=5434$)

变量名称	均值	标准 偏差	与起薪对数 的相关性	Sig.	与就业满意 度的相关性	Sig.
起薪对数	8.52	0.431			0.151	0.000
就业满意度	0.57	0.495	0.151	0.000	1.000	
男生	0.44	0.496	0.170	0.000	-0.020	0.071
年龄	26.5	0.511	-0.135	0.000	-0.050	0.000
高考生源地(中部地区为对照组)						
东部生源	0.48	0.500	0.155	0.000	0.020	0.073
西部生源	0.07	0.250	0.006	0.339	0.026	0.028
工作经验	0.09	0.288	-0.063	0.000	-0.001	0.471
免试推荐生	0.19	0.394	0.124	0.000	0.065	0.000
学术兴趣	0.34	0.475	-0.038	0.003	0.112	0.000
学校层次(一般院校为对照组)						
“211”高校	0.27	0.443	0.086	0.000	-0.008	0.287
“985”高校	0.17	0.373	0.192	0.000	0.057	0.000
专业类别(人文类为对照组)						
经管类	0.21	0.404	0.165	0.000	-0.031	0.013
理科/医学类	0.18	0.388	-0.175	0.000	-0.026	0.032
工学	0.40	0.489	0.133	0.000	0.014	0.154
专业的社会需求	0.65	0.477	0.027	0.024	0.287	0.000
学术背景延续	0.89	0.316	0.045	0.001	0.001	0.470
选择学习的课程学术性	0.72	0.448	-0.027	0.024	0.202	0.000
基于问题的学习数量	0.56	0.497	0.044	0.001	0.174	0.000
可支配的创新研究基金数量	0.23	0.421	0.057	0.000	0.102	0.000
参加学术项目实践数量	0.30	0.458	0.056	0.000	0.016	0.119
与导师交流沟通频率	0.77	0.421	-0.003	0.410	0.004	0.037
发表核心期刊文章数量	0.20	0.399	0.021	0.061	0.024	0.043
学习成绩	0.66	0.474	0.047	0.000	-0.003	0.413
参加国际化活动	0.23	0.422	0.105	0.000	0.017	0.106
参加学校开设的就业和职业规划的课程训练	0.14	0.347	0.096	0.000	0.024	0.043
校园招聘和就业信息利用	0.50	0.500	0.069	0.000	0.173	0.000
反思和批判性思维提升	0.77	0.420	0.066	0.000	0.164	0.000
适应和反应能力提升	0.79	0.405	0.061	0.000	0.148	0.000
团队协作能力提升	0.78	0.414	0.057	0.000	0.184	0.000
组织领导力提升	0.79	0.409	0.051	0.000	0.174	0.000
逻辑分析能力提升	0.79	0.407	0.074	0.000	0.148	0.000

(二)学术型硕士认知性就业质量的影响因素

本部分使用起薪作为 CEQ 的观测指标,按照国际上常用做法,以起薪对数为因变量,构建多元线

性逐步回归模型。统计检验结果 $F = 65.146 (p < 0.001, n = 5434)$,修正的拟合优度 0.206,模型估计的标准误差 0.390,表明模型在 $p = 0.001$ 的水平上

通过显著性检验,进入回归模型的自变量整体上对起薪对数有一定的解释力。

根据回归模型(见表3),在控制了性别、年龄、高考生源地、学术兴趣、工作经验、免试推荐生等个体特征和学校层次、专业类别、专业的社会需求、学术背景延续等教育特征后,毕业生的CEQ受到以下因素的显著影响:在学术融合方面,基于问题的学习数量、参加学术项目实践数量、学习成绩均正向影响毕业生的起薪。在社交融合方面,参加国际化活动、校园招聘和就业信息利用、参加学校开设的就业和职业规划的课程训练、逻辑分析能力、反思和批判

性思维均正向影响毕业生的起薪。

此外,回归结果还显示,男性硕士毕业生的起薪显著高于女性。年龄越小的毕业生越容易获得高起薪。与中部生源地地区相比,东部生源的起薪更高。免试推荐生起薪高于报考录取和调剂录取的学生。与一般院校相比,“211”高校和“985”高校的毕业生起薪更高。与人文类专业相比,经管类和工学毕业生的起薪更高,而理科/医学类的起薪更低。学术背景延续的毕业生比跨专业的起薪更高。社会需求高的专业其毕业生的起薪也更高。

表3 认知性就业质量影响因素的多元线性模型逐步回归结果

	影响因素	系数	标准误差	显著性
个人特征	(常量)	8.242	0.030	0.000
	男生	0.107	0.012	0.000
	年龄	-0.063	0.011	0.000
	高考生源地(中部地区为对照组)			
	东部生源	0.087	0.011	0.000
	免试推荐生	0.045	0.014	0.002
教育特征	学校层次(一般院校为对照组)			
	“985”高校	0.219	0.016	0.000
	“211”高校	0.091	0.014	0.000
	专业类别(人文类为对照组)			
	理科/医学类	-0.053	0.017	0.002
	经管类	0.216	0.017	0.000
	工学	0.113	0.016	0.000
	学术背景延续	0.036	0.017	0.036
学术融合	专业的社会需求	0.140	0.011	0.049
	基于问题的学习数量	0.054	0.012	0.000
	参加学术项目实践数量	0.030	0.012	0.011
社交融合	学习成绩	0.056	0.012	0.000
	参加国际化活动	0.056	0.013	0.000
	校园招聘和就业信息利用	0.027	0.011	0.019
	参加学校开设的就业和职业规划的课程训练	0.048	0.016	0.003
	逻辑分析能力提升	0.049	0.018	0.006
	反思和批判性思维提升	0.049	0.018	0.005
	F	65.146***		
	R ² 的修正值	0.206		
	估计的标准误差	0.390		
	样本量	5434		

(注:***表示 $p < 0.001$,**表示 $p < 0.01$,*表示 $p < 0.05$ 。)

(三)学术型硕士情感性就业质量的影响因素

本部分使用就业满意度作为AEQ的观测指标,构建以就业满意度为因变量的回归模型,由于其为二分类变量(就业满意度高=1,就业满意度低=

0),因此适用Logistic逻辑回归模型。逐步回归的统计检验结果显示,模型系数综合检验卡方值666.192($p < 0.001$),-2对数似然值6805.107,模型Hosmer and Lemeshow拟合度12.468($df = 8, p >$

0.1, n=5434)模型正确预测率为 65.9%,表明模型在 $p=0.001$ 水平上达到显著,模型拟合较好,进入回归模型的自变量整体上对高就业满意度具有一定解释力。

根据回归结果(见表 4),在控制了性别、年龄、高考生源地、学术兴趣、工作经验、免试推荐生等个体特征和学校层次、专业类别、专业的社会需求、学术背景延续等教育特征后,毕业生的 AEQ 受到以下因素的显著影响:在学术融合方面,选择学习的课程学术性、可支配的创新研究基金数量、与导师交流沟通频率、发表核心期刊文章数量均正向影响毕业生的就业满意度。在社交融合方面,参加国际化活

动、校园招聘和就业信息利用、团队协作能力均正向影响毕业生的就业满意度。

此外,年龄越小的毕业生越容易获得高就业满意度。与中部生源地地区相比,东部和西部生源地获得高就业满意度的几率更大。有学术兴趣的学生比没有学术兴趣的学生更容易获得高就业满意度。免试推荐生获得高就业满意度的概率高于报考录取和调剂录取的学生。与一般院校相比,“211”高校的毕业生获得高就业满意度的几率更小。经管类和理科/医学类毕业生获得高就业满意度的概率低于人文类专业毕业生。社会需求高的专业的毕业生获得高就业满意度的几率更大。

表 4 情感性就业质量影响因素的 Logistic 模型逐步回归结果

	影响因素名称	系数	显著性	概率比
个人特征	常量	-0.754(0.136)	0.000	0.470
	年龄	-0.129(0.059)	0.027	0.879
	高考生源地(中部地区为对照组)			
	东部生源	0.168(0.061)	0.006	10.182
	西部生源	0.367(0.123)	0.003	10.443
	学术兴趣	0.261(0.063)	0.000	10.299
	免试推荐生	0.341(0.077)	0.000	10.407
教育特征	学校类别(一般院校为对照组)			
	“211”高校	-0.151(0.067)	0.024	0.860
	专业类别(人文类为对照组)			
	经管类	-0.254(0.076)	0.001	0.775
	理科/医学类	-0.192(0.078)	0.014	0.825
学术融合	专业的社会需求	0.901(0.069)	0.000	20.463
	选择学习的课程学术性	0.331(0.074)	0.000	10.393
	可支配的创新研究基金	0.220(0.073)	0.003	1.246
	与导师交流沟通频率	0.176(0.071)	0.013	1.238
社交融合	发表核心期刊文章数量	0.176(0.074)	0.018	1.192
	参加国际化活动	0.146(0.070)	0.038	1.064
	校园招聘和就业信息利用	0.350(0.062)	0.000	1.420
	团队协作能力提升	0.289(0.079)	0.000	1.335
	预测率		65.9%	
	模型系数综合检验卡方		666.192***	
	-2 对数似然值		6805.107	
	Hosmer and Lemeshow 拟合度检验		12.468(df=8, p>0.1)	
	样本量		5434	

(注:***表示 $p<0.001$,**表示 $p<0.01$,*表示 $p<0.05$,括号内为标准误差。)

四、结论与建议

(一)研究结论

党的十九大报告指出,就业是最大的民生,要着力促进高校毕业生的就业创业,实现更高质量和更充分就业。学术型硕士的就业质量与学生在学术环境、社交环境的参与和体验有关,学生能否与高校提

供的学术支持环境与社交支持环境实现充分互动、匹配对职业选择质量有重要作用。本文通过实证检验发现,在控制了个人特征因素和教育特征因素后,学术型硕士的学术融合与社交融合对认知性就业质量和情感性就业质量均有正向影响。学术型硕士参与和感知丰富多彩的课内外学术融合与社交融合活动有助于自身发展,对预测职业选择质量具有一定的情景化内涵与实践性意义。

但是研究发现,不同的过程性指标对两类就业质量的影响存在差异。具体而言,在学术融合中,基于问题的学习、参加学术项目实践本质上是一种发现问题、解决问题的自主探究式学习形式,有助于自我认知的发展、增加对科学研究和从事科学工作的认同感,并最终促进逻辑分析水平和反思批判性思维的提高。因此在求职时更受用人单位欢迎、更有起薪优势,尤其有利于进入更能反映学用匹配、专业与社会需求匹配的岗位。学习成绩也对获得高起薪有帮助,这与岳昌君等人的研究结论一致^[20]。原因在于,学习成绩反映了学生在课程学习上的努力程度,以及专业知识和技能等人力资本积累水平。与导师沟通可以提升就业满意度,这是因为与导师的交流和互动对学生的满意度和自信心都有积极影响,并且导师还是学生学习、科研的引领者,能够基于学生的学术优势和行业形势提供有针对性的就业指导。学习课程的学术性、学生利用创新研究基金的数量和发表核心期刊论文的数量对就业满意度的正向作用,一方面验证了社会对研究生的用人标准偏重于科研成果、科研能力和科研精神^[21],另一方面通过这些科研活动学生对工作预期可以合理地设定,更容易获得就业满足感。

在社交融合中,参加学校开设的就业与职业规划的课程训练对起薪有积极影响,但对就业满意度的影响并不显著,说明高校就业支持体系在促进学生就业方面已经取得一定成效,但仍然有进步空间。反思和批判性思维、逻辑分析能力对起薪水平有正向影响,团队协作能力对就业满意度也存在正向影响,但适应和反应能力、组织领导力对就业质量均无显著影响。本文认为这两种能力虽然是当前用人单位所急需的,但是无法在招聘过程中有效传递出学生应该具有该项能力的信号,因此未能影响学生就业质量。值得注意的是,参加国际化活动、校园招聘和就业信息利用对两类就业质量均有积极作用。

(二) 对策建议

基于上述研究结论和反映出的问题,为有效提

高学术型硕士毕业生的就业质量,主管部门和高校应采取如下措施。首先,要提高起薪水平等认知性就业质量,可从如下几个方面着手:(1)高校应多开展基于问题的学习形式,既关注学习成绩,也鼓励学生参加到高新技术行业的学术项目研究与实践训练中^[22],以适应和贡献于创新型企业的建设和发展,这也有利于进入有发展潜力的行业并赢得高起薪岗位。(2)为学生参加国际化活动创造条件,尤其通过组织创新设计和前沿研究的国际研讨和国际竞赛等实践起点较高的活动,有利于学生对国际市场与国际职场有所了解和准备。(3)注重学生逻辑分析能力与反思和批判性思维的训练和提升,提高其对于复杂系统及时响应和应对能力,这也是当前大多数前沿行业所注重的技能。(4)学校在开设就业和职业规划的课程训练的同时,还应当注意培养学生发现机会、利用机会的能力,并通过校园招聘和就业信息发布,及时提供待遇较高的招聘需求信息。

其次,要提高就业的满意度等情感性就业质量,可从以下几个方面着手:(1)学生应主动接受挑战,通过为学生提供学术性强和有一定挑战性的课程、提供创新研究基金等支持,鼓励学生探索未知,并学会发现和凝练实际问题中的科学问题。加强导师与学生之间的交流和沟通,指导学生对研究成果进行总结并尝试发表高水平研究论文,增加学术自信。(2)鼓励学生积极参加国际组织实习等国际化活动,扩展国际学术视野,坦然面对未来产业创新的国际合作与竞争,锻炼参与全球治理的能力。(3)注重学生团队协作能力的提升,未来的企业创新将更多来源于团队的力量,提倡每个人能在未来团队中恰当定位,和而不同地谋求共同发展。(4)提升学生进行职业规划的能力,对自己有合理的认识和明确的定位,在求职过程中能够快速把握机会,实现发展期望。

注释:

- ① 直接就业率=总体就业率-国内升学比例-出国留学比例,教育部直属高校平均直接就业率= \sum 高校直接就业率/高校数量。
- ②③ 数据来自于《高校毕业生就业质量评价体系及实现高质量就业路径研究》课题调研数据。

参考文献:

- [1] 教育部. 2016年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. (2017-07-10)[2018-03-23]. http://www.moe.edu.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/201707/t20170710_309042.html.
- [2] 国家统计局. 中华人民共和国2017年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL]. (2018-02-28)[2018-03-23].

- http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201802/t20180228_1585631.html.
- [3] 国家统计局. 中国统计年鉴 [EB/OL]. (2017-09-01) [2018-03-23]. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/>.
- [4] 教育部. 教育部直属高校 2017 年毕业生就业质量报告 [EB/OL]. (2017-12-31) [2018-03-23]. <http://www.ncss.org.cn/tbch/2017jyzlbg/>.
- [5] 吴蔚,何昌清,古继宝. 我国研究生分类培养的理念、实践与困惑[J]. 研究生教育研究, 2015(01):48-52.
- [6] 季俊杰,高雅. 高校女硕士研究生的初次就业质量测度与性别比较——基于五所高校的调查[J]. 研究生教育研究, 2016(01):51-58.
- [7] 张璩尹,罗铁辉,张益民,等. 论研究生就业“导师工程”[J]. 湖北社会科学, 2009(05):170-171.
- [8] 侯士兵,沈延兵,沈燕明. 就业指导教育融入研究生培养过程的机制研究[J]. 学位与研究生教育, 2017(04):43-47.
- [9] 缪园,黄莹. 基于行业需求的硕士研究生就业能力研究——以地学领域为例[J]. 学位与研究生教育, 2013(09):18-22.
- [10] 克里斯汀·仁,李康. 学生发展理论在学生事务管理中的应用——美国学生发展理论简介[J]. 高等教育研究, 2008(03):19-27.
- [11] 胡晓玲. 中美高校职业生涯教育比较研究——基于学生发展理论视角[J]. 江苏高教, 2016, (03):84-86.
- [12] Astin A W. Four Critical Years [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- [13] Astin A W. Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education [J]. Journal of College Student Development, 1999, 40:135-136.
- [14] Astin A W. Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education [J]. Journal of College Student Personnel, 1984, 25:297-308.
- [15] Pascarella E T, Terenzini P T. How College Affects Students: A Third Decade of Research [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
- [16] 魏署光,陈敏,张俊超,等. “本科生学习与发展调查”的理论基础、问卷框架及信效度——基于华中科技大学的实践[J]. 高等工程教育研究, 2015(03):114-120.
- [17] 汪雅霜,康敏. 硕士研究生学习成果评价的实证研究——基于 IEO 模型的分析结果[J]. 国家教育行政学院学报, 2016, (03):76-82.
- [18] Weidman J C, Twale D J, Stein E L. Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education: A Perilous passage? [M]. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- [19] Tinto V. Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition [M]. Chicago: University of Chicago Press, 1987.
- [20] 岳昌君,张恺. 高校毕业生求职结果及起薪的影响因素研究——基于 2013 年全国高校抽样调查数据的实证分析[J]. 教育研究, 2014, 35(11):72-83.
- [21] 季水河. 追求卓越 成功就会不请自来——谈研究生的科学研究与就业质量[J]. 学位与研究生教育, 2011(03):12-15.
- [22] 刘贤伟,马永红. 高校与科研院所联合培养研究生的合作方式研究——基于战略联盟的视角[J]. 研究生教育研究, 2015(2):10-15.

Research on the Influence of Academic Integration and Social Integration on Academic Masters' High-quality Employment

YU Miaomiao¹, BAO Yanhua¹, MA Yonghong¹, LIU Xianwei²

(1. Institute of Higher Education, Beihang University, Beijing 100191;

2. Institute of Higher Education, Beijing University of Technology, Beijing 100124)

Abstract: Postgraduate employment has gradually become a key issue in the work of higher-learning institutions. It is believed that the academic integration and the social integration are quite influential on the guarantee of the employment of academic masters, and the empirical study shows that except other factors, more study on basic problems, active participation in academic projects, better use of innovation research fund and frequent communications with supervisors can apparently improve the cognitive employment quality and the emotional employment quality. In addition, participation in international activities, more attention paid to recruitment and employment information on campus, participation in employment and career planning training programs and enhancement of collaborative team work ability are also beneficial to the quality of cognitive and emotional employment. Based on this, the authors propose some ideas for academic masters to adapt to the needs of future workplaces and enhance the quality of employment in the above-mentioned two aspects.

Keywords: Individual-Environment Interaction Theory; academic integration; social integration; emotional employment quality; cognitive employment quality