DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2025.05.08 CSTR:32289.14.yjsjy2011.2025.05.08

博士生就业信息获取及其对就业意向的影响

——基于认知信息处理理论的质性分析

王佳雨[1],沈文钦[1],翟 月[2]

(1.北京大学 教育学院,北京 100871;2.北京第二实验小学 北京 100031)

摘　要:日趋多元的就业市场对博士生的就业信息收集与筛选能力提出了更高的要求。本研究基于对 10 所大学 48 名博士生的访谈,在认知信息处理理论视角下,运用内容分析法,揭示了博士生就业信息获取的过程机制(指取得途径和处理过程)。进一步采用叙事探究法,通过目的性抽样选取其中 3 位就业意向转向的博士生,剖析就业信息获取对就业意向的影响。研究发现,博士生就业意向呈现出延迟规划和意向不稳定的双重特征;博士生通过学术网络中的强关系(导师、师门、同学)获取就业信息,信息来源同质化明显;非正式信息影响博士生的自我认知和职业认知,制约其对就业岗位的分析、综合与评估。建议构建博士生多元就业信息服务平台,支持博士生进行短期实习实践,以期全面提升博士生就业质量。

关键词:就业信息获取;博士生就业意向;认知信息处理理论

中图分类号:G643　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:2095-1663(2025)05-0060-09

一、问题提出

近年来,我国博士生教育规模持续扩大,2023 年在学博士生人数较 2022 年增长 10.14%[1]。然而,高校教职岗位供给增长相对缓慢,同年高等教育专任教师人数仅增长 4.91%[2],博士生面临高校就业供需失衡的挑战。尽管高校仍是博士就业首选,但约三分之一的学术型博士会选择进入政府或企事业单位[3],形成了"以高校为主、面向非学术部门开放"的就业格局[4]。在就业选择多元化的背景下,获取全面、准确的就业信息至关重要,对于求职者后续的就业意向会产生重要影响[5]。调查显示,选择学术部门就业的博士生通常能从导师那里获得相关就业信息,而选择非学术部门就业的博士生所能获得的信息则非常有限[6]。由于博士研究生长期处于学术研究领域,缺乏获取多元就业信息的途径[7],OECD 国家采取了校企联合培养、邀请用人单位宣讲等措施,拓宽博士生就业信息渠道[8]。尽管目前我国博士生存在获取信息不畅的问题,但我国在非学术部门就业的博士生比例在逐渐增加[9],表明博士生仍能获取一定的非学术职位信息。然而,关于博士生如何获取就业信息,以及这一过程如何影响其就业意向的研究仍较为匮乏。深入探讨博士生的就业信息获取行为及其对就业意向的影响,有助于教育政策制定部门把握就业趋势,助力高校优化就业信息渠道,进而促进博士生与就业市场的有效匹配。因此,本研究旨在分析博士生获取就业信息的过程,并探讨这一过程对其就业意向的影响。

就业信息指一切能够辅助就业决策的信息,不仅包括有关职业的信息,也包括面向自我需求的信息[10]。就业信息获取不仅指就业信息的取得途径,还包括对就业信息的处理[11-12]。就业信息的取得途径一般指获得就业信息的渠道,而就业信息的处

收稿日期:2025-04-28

作者简介:王佳雨(1994—),女,内蒙古鄂尔多斯人,北京大学教育学院博士后研究人员。
沈文钦(1981—),男,广西北流人,北京大学教育学院长聘副教授,通讯作者。
翟月(1984—),女,辽宁大连人,北京第二实验小学高级教师,博士。

理指个体对工作任务、个体对自身就业需求、个体与工作的匹配度（person-job fit）等的理解和分析[11,13]，涵盖个体对工作以及对自我的双重认知。已有研究对就业信息的关注主要针对就业信息的获取渠道展开[14]，对于就业信息的处理未做深入分析。本研究所探讨的就业信息获取既包含就业信息的取得途径也包含对信息的处理。本研究选取认知信息处理理论作为理论框架，深入分析博士生“取得就业信息—处理就业信息—形成就业意向”的过程。

二、理论视角：认知信息处理理论

在分析处理就业信息的部分，本研究采用由桑普森(James P. Sampson)带领的佛罗里达州立大学研究团队所提出的认知信息处理理论(Cognitive Information Processing Theory，CIP)这一职业咨询框架。该框架通过模型展示了求职者面临职业困境、进行就业选择时的就业信息处理过程，旨在提升求职者的就业决策能力，帮助解决就业问题[15]。如图1所示，CIP理论模型呈金字塔状，自下而上涵盖了就业信息处理、明确就业意向/选择、反思决策过程三个部分。底座部分包含信息处理过程的认知区域，即自我认知（self-knowledge）和职业认知(occupational/options knowledge)。前者强调求职者对自身能力、具备的技能、就业需求、自身兴趣、价值观等的认知；后者强调对职业本身、职业选项的认知，例如职业的技能需求、工作内容、工作特点等。[15]有效的就业信息处理受益于充分的自我认知和职业认知[16]。有研究表明，求职者将自我与职业之间进行匹配，能够据此判断自己是否适合某种职业，形成就业意向，从而为就业选择做信息储备[11]。

模型的中间层(决策技能区域)指逐渐明晰就业意向、决策的信息处理过程[15]，由沟通(communication)、分析(analysis)、综合(synthesis)、评估(valuing)和执行环节(execution)组成，被称为CASVE环节。沟通环节指求职者能清晰地指出就业面临的内部和外部压力[16]；分析环节指将自我认知和职业认知进行匹配；综合环节指排除或增加其他职业备选项；评估环节指衡量职业选择带来的利弊；执行环节指进行求职准备[17]。模型顶端(执行处理区域)则指决策之后的自我反思以及决策的实践、监控和调整等环节，如调整认知过程和决策过程等。桑普森将该区域称为反思自我决策的过程[15]。由于本研究旨

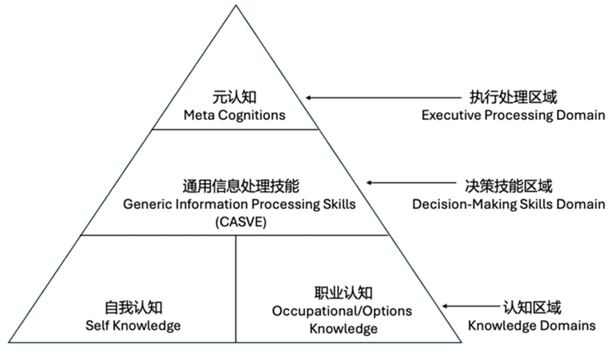

图1 认知信息处理理论

在探究博士生的就业信息获取过程以及博士生就业信息获取过程对就业意向的影响，尚未涉及决策后的反思阶段。因此，将主要采用CIP模型中的认知区域和决策技能区域两个部分，指导数据分析。

三、研究数据与方法

(一)数据收集

本研究采用目的性随机抽样结合滚雪球抽样的方法，选取了10所“双一流”大学的19个不同学科48位博士生作为访谈对象。在院校类型上，来自一流大学建设高校的博士生占87%，来自一流学科建设高校的博士生占13%。在学科分布上，理学占33%，工学占52%，农学占11%，医学占4%。在性别上，男性占比58%，女性占比42%。在年级分布上，博士一年级占21%，博士二年级占17%，博士三年级占33%，博士四年级占17%，博士四年级以上占12%。为确保样本具有一定的针对性，本研究聚焦于“双一流”高校中的理工农医类博士生。该群体的就业市场具有较为明确的行业需求导向[4]，也是现阶段国家急需的高层次创新人才。针对该群体就业信息获取的研究，能够优化其职业匹配、助力实现充分就业。本研究采用一对一的半结构式访谈法。访谈内容针对博士生教育及其实习实践经历展开，包括博士生的就业信息获取过程、博士生的就业意向、博士生对导师指导的评价与反馈等。每次访谈时间为60分钟左右。

(二)数据编码与分析

本研究采用内容分析法进行数据分析，旨在探究博士生的就业意向、就业信息的取得途径和处理方式。使用内容分析法能够综合量化分析与质性分析的优势，便于研究者在对文本材料进行质性编码的同时，对编码进行量化描述[18]。在本研究中，它不仅有助于从宏观上反映博士生就业信息的获取情

况，还能揭示博士生所获就业信息的取得途径和处理方式。本研究使用演绎式（定向）内容分析法[19]，从研究目的和理论视角出发设立编码框架，该框架下的三个主要类目（main categories）是：就业意向、就业信息的取得途径以及就业信息的处理。在就业信息处理的编码部分，依据 CIP 理论的“认知区域”，将其划分为自我认知和职业认知两类，揭示博士生在“取得就业信息—处理就业信息”阶段的过程。依照三个主要类目，首先，对前 10 个访谈进行初级编码，细分子类目（sub categories）和次一级的子类目，制作编码框架；其次，依据编码框架，对所有访谈进行编码；当编码完成后，本研究采取重测法：时隔三个月，同一编码者依据编码框架对所有访谈再次进行编码，采用 Cohen's Kappa 系数来考察前后编码的一致性，系数为 0.94，编码具有一定的可靠性。编码结果如表 1 所示。

表 1　编码过程与结果

主要类目	子类目	次级子类目	频数	比例
就业意向	高校就业	留校	3	60%
		其他高校	26	
	非高校就业	研究院/所	2	4%
		企业	11	23%
		政府部门	3	6%
		就业意向灵活、模糊	10	21%
		中学	1	2%
	就业意向转向	就业地点、职业类型转向	5	10%
就业信息的取得途径	导师	导师的社会关系	10	21%
		导师的引导、鼓励		
		观察导师工作状态		
	师门往届毕业生	师兄师姐	24	50%
	同学	博士、硕士、本科同学	7	15%
	个体经历	学术经历	12	25%
		工作、实习经历		
		主动与就业单位建立联系		
	用人单位	用人单位宣讲会	2	4%
	网络招聘信息	微信群、公众号	5	10%
		其他（网页）		
	本校就业指导	本校招聘政策、就业指导	4	8%
	其他	亲戚、朋友、父母等	3	6%
就业信息的处理	CIP 理论认知区域中的两个维度	针对自我的认知（自我就业需求认知）	33	69%
		针对职业的认知	35	73%

注：博士生的就业意向及就业信息获取存在多重选择的情况，故各项占比之和可能超过 100%。

其次，为探究博士生在“处理就业信息—形成就业意向”的过程中，博士生就业信息获取对其就业意向的影响，本研究还采取叙事探究法，通过“短故事（short story）”的叙事形式，采用目的性抽样的方式，从 48 位受访者中，选取 3 位就业意向转向的博士生，让其叙述明确就业意向的具体经历。短故事的叙事探究方法由语言学家 Gary Barkhuizen 提出，其优势在于用最简明的故事线索叙述受访者的经历并使用叙事形式回答研究问题。与其他类型的叙事分析相同，短故事的叙事方法不仅包含人物、地点、时间三个基本要素，还包含三个层级的语境：个人层面、机构层面、社会或意识形态层面。短故事将个体行动、所处机构、所在国家或社会文化三个层面串联在叙事当中[20]。对叙事的分析将依照 CIP 理论“决策技能区域”中对就业信息意向形成过程的模型 CASVE 环节展开。使用叙事能够展现就业信息处理的具体过程，结合 CASVE 环节的理论应用，能够便于研究者深入剖析博士生从处理就业信息到形成就业意向的具体过程。

四、研究发现

（一）博士生的就业意向

访谈数据结果显示，60%的博士毕业生倾向于入职高校，从事科研教学活动，在所有职业去向之中所占比例最高。其中有 3 名博士生明确表达了在所

就读的高校继续工作的意向。总体上来看，确定或打算进入学术劳动力市场（包括研究院/所）的博士生占 64%，这个比重接近之前对中国一流大学自然学科博士毕业生去向的调查结果[21]。其次，选择到企业就职的博士生比例为 23%。这部分博士生主要考虑到企业提供高薪资的优势。其中也有博士生认为在企业能实现职业理想，解决实际问题，“去一些好一点的企业，在我们这个领域里面能真正拿到一些挺大挺重要的项目。”（E42）还有一些选择去企业的博士生，对于企业基本没有了解或知之甚少，仅停留在一个较为模糊的印象上，“因为我只是想着要么就是去高校当老师，要么就是进企业，具体我还没有去查过哪些公司。”（A1）有 21%的博士生没有明确的就业意向。数据显示，在这一部分博士生群体中，有 80%的博士生处于博士一、二年级。他们尚未开始规划就业相关事宜。有的博士生直接表达目前规划就业太早，“最后两年才开始考虑这个问题，想早也没有用。”（E48）

（二）博士生就业信息的取得途径

1. 主要从导师、师门成员、同学处取得就业信息

访谈数据显示，博士生主要借助学术网络中的重要他者来构建职业认知。有 50%的博士生从师门往届毕业生那里获取就业信息，主要指从已毕业的师兄师姐的就业去向中获知当前劳动力市场的就业信息。值得注意的是，博士生们在描述从师兄师姐那里得到的消息时，常用“听说”（E41）、“大概听说”（A8）、“听师兄说到过”（G61）这样的描述，有的博士生也意识到自己所获取的信息存在模糊性，“我们只是道听途说，没有直接听到哪个公司的 HR 或相关人员给我们讲这些事情，信息也不官方，都是听别人说的。”（D34）有 21%的博士生从导师处获得就业信息，包括导师向学生提供的就业建议、导师借助自身社会关系进行引荐。部分博士生导师作为信息传递的纽带，向博士生提供具有针对性的就业信息。“导师就会针对你这个就业方向给你建议，告诉你后期工作中涉及哪些方面，以便后面再做同类项目的时候会考虑你。”（B12）部分导师在学术共同体中权威性高，凭借自身丰富的经历与广泛的社会关系为博士生提供职业发展的支撑，例如 B18 形容自己的导师为“很权威的一个大导师，能帮助我在国内立足，其他人也会给他面子”。还有 15%的博士生通过和同学的交流来了解就业市场形势。

2. 从实践中取得就业信息

博士生还根据个人经历来判断适合自己的职业，参与某些工作的过程本身就是在获取这些职业的相关信息。访谈数据显示，25%的博士生明确表达了自己的学术经历、工作实习经历、创业经历影响了他们的就业意向。B19 通过读博期间的学术成果来评估自己是否适合继续从事学术工作，“其实现在更紧迫的一个就是，看看我到底还能再出多少成果，去支撑我未来去做教师这个选择。如果到某一阶段我还没有足够多成果的话，我也就会放弃这条路了。”D37 打算进入高校继续从事科研工作，自身的学术经历带给了自己的正反馈：“一种成就感的累积过程。”有 8 名博士生表示工作实习经历使他们明晰了就业意向。例如，A9 选择去研究院工作的主要原因是他的实习经历：“我假期去那里大概实习了一个月，确实看到了目前所做的一些工作和设计，我对设计院了解得更多一些。”

3. 其他招聘信息获取

有 28%的博士生直接从用人单位处、网络渠道、本校及其他相关渠道取得就业信息，如表 1 所示。这一比例较低的原因与样本中博士生群体仍在读有关。如上述发现所示，博士生倾向于在临近毕业时，才开始考虑就业问题，这类群体并没有形成清晰的就业意向，因此从用人单位处直接获取就业信息的比重在本研究中较低。例如一名一年级博士生说道：“在毕业之前可能都不会太想别的事情，即使提前想好，之后可能还有很大的变数，我可能就不太愿意思考这方面的问题。”（A8）的确，我们发现博士生对就业信息的获取存在群体差异。临近毕业的博士生在描述其求职过程中，更多地提到获取网络招聘信息（C25）、参加用人单位宣讲会（C27）等方式。在对博士生就业决策时间的初步探究中，有较多博士生倾向于在临近毕业时做出决定。

（三）就业信息处理：职业认知和自我认知

有 73%的博士生提到，在获取就业信息的过程中，他们对部分职业的认知也得到了深化。首先，知晓他人的就业经历能够帮助博士生了解某些职业的门槛。博士生 A7 提到需要从毕业的师兄的就业经历中，获知高校就业的门槛，“只能根据今年毕业的博士师兄了解一些情况，他去了 XX 大学，是‘985’高校，他应该有五到六篇一作论文，有一年国外的经历，所以我大概知道是什么样的标准。”导师的社会关系网络和学术经验也成为博士生了解未来职业的途径，包括职业内部的关系网络、拥有较好职业发展前景的地域等信息。“X 结构方面，全国哪些高校做得好，还是比较清楚的；但具体有哪些人跟你的导师

关系比较好，还是需要搞清楚，这样就有一个网络了。”身处高校，博士生也形成了他们对学术职业特点的认知和思考。B11 经过几年的博士科研训练，形成了对科研工作的理解：“我觉得科研这个东西，前期投入太高了但产出比较少，可能在最需要钱的时候没有钱，这是最现实的原因。”根据 CIP 理论对于职业认知的阐述，可以看到，博士生的职业认知主要围绕职业的理性评估（如，技能要求、薪资水平、职业发展路径等）展开[15]。此类评估虽呈现出理性特征，但其依据实为碎片化的就业信息、他者个案经验或个体的客观实践，导致博士生认知建构存在一定局限性。

有 69％的博士生在访谈中提到，在获取就业信息的同时，自我认知也得到了深化。读博经历使博士生更深入地了解了学术工作，明确自己是否适合从事学术工作。“博士期间跟着我的导师做了工程化的东西，觉得以后没有这个能力进高校‘卷’了。”（C27）一些博士生通过自己的实习、实践经历，深化了自我就业需求的认知。A10 有两段在企业实习的经历，他回忆道：“可能是实习生的原因吧，觉得能学到的东西其实不是很多。我在想以后选择工作的时候，如果让我每天做重复工作我其实不是很愿意。”C21 决定去政府部门工作，当被问及明确就业意向的过程时，他坦言：“我觉得最终添了一把火的是在博一结束的时候参加的研工部组织的骨干研修班。”但对自我认识的深化，也并不意味着博士生对于自己的职业道路有了清晰的认知，有可能是当下的权宜之计。例如 C22 在被问及为什么打算在博士读完之后继续从事博士后研究，他答道：“虽然我不喜欢它，但还会选择它，做博后可能对我来说只是一个过渡，做过博后之后，我可能就会去选择其他的发展路径。”博士生主要通过自己的学术、实习等经历获得了关于工作的具身性认知，这符合 CIP 理论中对求职者自我认知的要求，涵盖个体的兴趣、自身潜力、价值观等方面。与此同时，我们看到也有博士生根据个体情况确定当下就业意向，但正如 CIP 理论强调，明晰就业意向是一个动态变化的过程[17]，尽管博士生通过实践深化了对自我的认知，但其就业意向仍然会发生改变。

（四）就业信息处理对就业意向的影响：针对三名博士生的叙事

就业信息处理对就业意向的影响直接体现在：受所取得的信息的影响，博士生改变了原有的就业意向。根据 CIP 理论，在获取就业信息后，求职者进入就业信息处理环节，从认知区域上升到决策技能区域，最终影响其就业意向的形成。为深入探究该部分的影响，基于目的性抽样，从 48 名博士生中选取 3 名就业意向转向的博士生。选取这 3 名博士生的依据是他们分别代表了 3 种不同的就业意向转向路径，如表 2 所示。

企睿一直怀揣着投身高校科研工作的梦想，然而，四年的博士生涯让她逐渐察觉到高校科研工作的困境。一方面，高校教师面临着巨大的科研压力，但所获待遇却难以与之付出相匹配，这种不平衡动摇了她想要成为高校教师的决心。另一方面，走进日常生活的高校科研成果很少，这让她对自己所从事的研究工作也产生了质疑。正是在与往届师兄师姐的交流中，她的职业观念发生了转变。她发现那些选择进入企业的同门，不仅获得了更优厚的待遇，还能将所学知识直接应用于实际生产中，这种对比让她意识到，企业才是她实现个人价值的理想之地。用她的话来说，企业就是一个“把自己的所学和研究转化成实际应用”的地方。目前，企睿已开始寻找合适的企业岗位，她在选择目标企业时比较谨慎，权衡所选岗位是不是匹配现在的研究方向，对自己的发展有没有利。

表 2　就业意向转向的博士生信息

受访者	学科	年级	就业意向转向	就业信息的取得途径
企睿	力学	博士四年级	高校→企业	个体经历、师门往届毕业生
学勤	生物	博士四年级	高校→企业；国内→国外	个体经历、导师、师门往届毕业生
国栋	仿生	博士三年级	企业→政府部门	同学、师门往届毕业生、父亲

和企睿相似，学勤也早已立志从事科研工作，在本科阶段就投身科研工作并发表了学术文章。但博士阶段的科研经历让他形成了科研工作重复且单一的印象，这种体验消磨了他的科研斗志。同时，随着技术的普及，导师的科研方向逐渐失去优势，导致实验室经费削减，导师的科研热情也随之受到影响。这些变化让学勤对未来的科研道路深感担忧。一些进入企业工作的师兄师姐让学勤看到企业工作的潜力和机会，促使他重新思考自己的职业路径。但“加班文化”仍然盛行于国内相关企业中。相比之下，C

国企业工作环境更为宽松，能满足他平衡工作与生活的需求。这让学勤萌生出到境外相关企业求职的想法。不过，现阶段学勤仍然在为获得博士学位而努力，对于到国外企业求职的意向，他表示："它到底能不能实现还不是非常确定。"

与企睿和学勤不同，早在博士入学时，国栋就计划毕业后进入企业界发展，尤其对知名企业的高薪和广阔的职业发展前景充满向往。然而，通过与一位关系要好的同学深入交流，他了解到企业的高强度工作节奏，这使他意识到去企业工作可能并不适合自己。他又向已考取选调生的同门师兄咨询公务员职业发展情况，了解到公务员工作的稳定性与社会价值。再加上父亲也一直希望他从事公务员工作，以此为家族带来更高的社会地位。这些因素促使他重新思考职业规划。于是，国栋决定放弃原本进入企业工作的计划，转而走上公务员备考之路。回看自己的就业意向转变，国栋坦言："一开始想去企业，想多挣钱，后来觉得光挣那么多钱也没多大意思，我就想考公务员，感觉这样比较有意义。"

表 3　在决策技能区域的就业信息处理过程

CIP 理论—决策技能区域(CASVE)	企睿	学勤	国栋
沟通环节	指出科研压力大，成果无法应用于生产	指出科研工作重复单一，方向失去优势	指出企业工作压力大，家人期望自己从事公务员工作
分析环节	职业认知：对高校科研工作、企业工作的认知 自我认知：更看重待遇和工作价值	职业认知：对高校科研工作、境外企业工作的认知 自我认知：更看重工作与生活的平衡	职业认知：对企业、公务员工作的认知 自我认知：比之于高薪酬，更看重稳定和社会地位
综合环节	企业工作更符合自我就业需求	境外企业工作更符合自我就业需求	政府部门工作更符合自我就业需求
评估环节	匹配研究方向，衡量对职业发展的利弊	主要看到意向职业的优势，尚未提及劣势	在权衡企业挣钱多和公务员工作价值高之中，选择了后者
执行环节	面向企业寻求工作机会	尚未开始	备考公务员

表 3 详细描述了三名博士生在 CASVE 各环节中的表现。三名博士生所获就业信息在不同程度上促成了他们的就业意向的转变。从 CIP 理论中就业信息处理来看[16]，随着接触到的就业信息的增多，无论是个体经历、师门成员分享的就业经历、导师的工作状态等，这些信息对博士生的自我认知和职业认知造成了一定的影响。企睿和学勤在读博以前都认为自己适合从事学术工作，但博士期间的学术经历让他们对自己的就业需求、价值排序、自身能力等有了更清晰的认知。受个体经历、师门往届毕业生、导师的职业经历影响，企睿和学勤改变了就业意向。国栋通过同学和师门成员的个人经历，分别对在企业和政府部门工作的状态有了更深入的认知，加之父亲的期望，最终改变了原有去企业的就业意向。

可以看到，三名博士都经历了就业意向的转变。根据 CIP 理论中"决策技能区域"的 CASVE 理论模型，三名博士清晰地阐述了新的就业定位。这个定位看似建立在对原先意向职业和当前意向职业的理性分析之上，例如，将职业认知和自我认知进行比对，进而在综合环节选择更符合自我就业需求的职业。但究其信息来源，主要是师门成员、导师等非正式信息渠道。故其理性分析的可靠性、准确性存在一定的探讨空间。同时发现，三名博士生中，企睿在评估环节表现出更为谨慎的态度，在明确去企业工作意向的同时，谨慎选取匹配自己的研究方向，优先选取对未来职业发展更好的企业岗位。而学勤和国栋在明确新意向的同时，主要看到了当前意向职业的优势但并未评估其劣势。在执行环节，企睿和国栋已着手实施自己的就业计划，但学勤尚未采取有关行动。

五、讨论

本研究采用认知信息处理理论，基于内容分析法和叙事探究法，阐释了博士生就业信息的取得途径和处理过程，并进一步分析了博士生就业信息获

取过程对于其就业意向的影响。图 2 展示了博士生就业信息获取的过程及其对就业意向的影响。

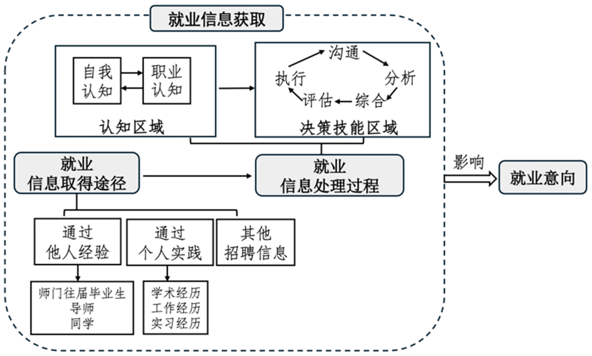

图 2　就业信息获取及其对就业意向的影响

(一)博士生就业意向显现双重特征：职业规划延迟和就业意向不稳定

博士生倾向于延迟确定就业意向，内容分析结果显示低年级博士生倾向于将就业问题放在高年级或临近毕业时进行考量，未形成初步的就业意向。延迟规划有可能导致就业准备不足。正如部分研究建议，博士生在二年级开始考虑就业方向，探索多元职业路径，并在三年级聚焦选定的职业路径，定向积累职业胜任力[22]。同时，叙事探究结果显示，即便博士生在低年级形成了就业意向，但意向往往并不稳定，可能受所获就业信息的影响而发生改变。这与一项针对美国 1452 名生物医学博士生的研究结果相符，有 56%的博士生从入学到毕业经历过就业意向转向[23]。由此可见，早期确定的意向实为暂时性的，其转向恰恰印证了博士生职业探索的实践存在延迟。从访谈数据发现，部分博士生延迟职业规划的原因是观望自己的科研成果是否能满足高校就业条件，这种观望行为暴露了学术评价体系的根本性矛盾：一方面，高校通过将论文与评价、教职挂钩，促使博士生投入科研生产；另一方面，论文发表的随机性与长周期却迫使博士生陷入就业意向不确定的悬置状态，高校将学术劳动力市场的风险转嫁给了博士生个体。

(二)通过学术网络中的强关系获取就业信息，以非正式就业信息为主

研究发现，博士生主要通过师兄师姐、导师[24]、同学这三类人际关系网络中的强关系群体获得就业信息。这三类群体在社会属性上具有较高的同质性——置身高校学术网络。与此同时，博士生与这类群体具有频繁的互动、情感联结以及互惠行为[25]，由此，这类群体属于博士生所在社会网络内的强关系。这种渠道也在广义上被前人定义为“人际传播渠道”[14]。对于高学历者来说，社交网络被认为是该群体求职的重要途径[26]。尤其对于进入就业市场的博士求职者来说，“一次推荐胜过一千则广告”[27]。然而，通过强关系获取信息可能的风险在于所获信息同质性强。正如格兰诺维特指出，弱关系作为群体之间的纽带，通常能够跨越群体边界，连接到更广泛的社交网络，从而提供多样化的信息，而这些信息往往在强关系网络中是难以获得的[28]。同时，所获就业信息通常呈非正式性，博士生在访谈中很少提及系统性的正式就业指导，这也反映出高校在博士生就业方面提供的支持有待提升。

(三)就业信息处理过程影响就业意向

深入探究博士生在取得就业信息后对信息的处理过程发现，就业信息经由个体的处理过程影响了其就业意向的形成。结合 CIP 理论分析可知，在认知区域，博士生的自我认知和职业认知受他人的间接经验塑造，但这些“听说”的信息来源是否可靠、信息的真实性如何、信息是否适合为己所用，仍需仔细辨别。但也可以看出，博士生受困于就业信息不对称，即身在学术界，与非学术职业之间存在信息壁垒，这种信息不对称导致博士生依赖他人经验填补认知空白。已有研究发现，信息壁垒使得求职者对未来职业存在不切实际的想象，导致进入职场后的体验与预期存在反差，难以及时发现个体与工作的匹配度低的情况[29]。因此，博士生通过非正式渠道获取就业信息的行为也可以理解为一种风险规避行为。在决策技能区域，博士生看似在分析、综合环节给出理性判断，但其判断的准确性仍然受到原始信息可靠性的制约。因此，需进一步验证非正式来源信息的可信度。此外，博士生依赖非正式信息、进行群体比较的背后，在一定程度上也反映了高校就业指导服务的不足，这使得博士生通过非正式渠道(导师、同学等)获取信息。

在评估环节中，博士生对职业的利弊分析存在不够全面的问题。例如，访谈发现部分博士生的自我认知建立在与他人作比较的基础之上，会因他人对某一职业的感知而影响自己的就业意向。的确，有研究认为，把自己和他人作比较本身即一种获取社会信息的方式[30]。但也有研究认为，与他人的比较在很大程度上是相对的，随被参照的对象的变化而变化[31]。由此可见，他人的求职经历、他人对某些职业的适配情况，并不具有绝对的参考价值。另外，与他人比较看似在某种程度上能够规避求职风险，并且能够使求职所付出的资源(如时间、精力、金

钱等）的损失最小化[25]，但这些信息所带来的风险在于博士生有可能在未经个人的实践检验之前，轻易放弃或轻易选择某一职业路径，由此错失工作机会或错选与个人不匹配的职业。

六、结论与建议

本研究揭示了博士生就业信息获取及其对就业意向的影响，阐明了就业信息从取得到处理的内在逻辑，强调了博士生在信息处理中的主体性作用。研究发现，博士生就业意向呈现出职业规划延迟和就业意向不稳定的双重特征；依赖学术网络中的强关系（导师、师门成员、同学）获取就业信息，信息来源同质化明显；博士生对就业信息的处理方式影响其就业意向的形成。非正式信息影响博士生的自我认知和职业认知，同时博士生对就业意向的分析、评估、综合受信息可靠性的制约。不同于主要关注外部信息渠道拓展的以往研究，本研究进一步指出博士生自身的信息筛选能力、辨别能力和决策独立性同样重要。基于研究结论，提出以下建议：第一，强化博士生早期职业规划意识，引导其定向积累职业胜任力；同时推动高校加强博士生就业指导服务，助力博士生拓展择业半径。第二，高校应支持博士生进行短期工作或实习[32]，可通过校企联合培养、定向实践项目等方式拓宽就业信息获取渠道，助力博士生建立多维就业认知体系；第三，高校应培养博士生系统性处理就业信息的能力，引导其立足个体实际情况，提高对就业信息的筛选能力；第四，高校可整合校友资源，推动校地、校企协同联动，构建多元化、精准化的博士生就业信息服务平台，进一步畅通高校与非学术劳动力市场之间的信息渠道。

同济大学助理教授郑高明、牛津大学博士生史安丁以及杭州师范大学副教授魏丽娜对文章提出了宝贵的修改意见，特此致谢。

参考文献：

[1] 中华人民共和国教育部. 我国共有各级各类学校 49.83 万所 教育事业高质量发展扎实推进[EB/OL].（2024-05-17）[2024-09-15]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s5147/202405/t20240517_1131154.html.

[2] 中华人民共和国教育部. 2023 年我国高等教育在学总规模 4763.19 万人[EB/OL].（2024-03-01）[2024-09-15]. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2024/55831/mtbd/202403/t20240301_1117760.html.

[3] 鲍威，杜嫱，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.

[4] 罗洪川，向体燕，高玉建，等. 我国博士毕业生去向及就业特征分析：基于 2015-2020 年博士毕业生数据的分析[J]. 学位与研究生教育，2022（1）：53-62.

[5] McCall J J. Economics of Information and Job Search[J]. The Quarterly Journal of Economics，1970，84（1）：113-126.

[6] 卿石松. 博士生就业问题调查及对策分析[J]. 学位与研究生教育，2017（1）：43-49.

[7] Raman S. How to Make the Leap into Industry after a PhD[J]. Nature，2023，620：683-684.

[8] Organisation for Economic Co-operation and Development. Promoting Diverse Career Pathways for Doctoral and Postdoctoral Researchers[R]. OECD，2023（158）：1-64.

[9] 沈文钦，王东芳，赵世奎. 博士就业的多元化趋势及其政策应对：一个跨国比较的分析[J]. 教育学术月刊，2015（2）：35-45.

[10] Bloch D P. From Career Information to Career Knowledge：Self，Search，and Synthesis[J]. Journal of Career Development，1989，16（2）：119-128.

[11] Singh R，Greenhaus J H. The Relation between Career Decision-Making Strategies and Person-Job Fit：A Study of Job Changers[J]. Journal of Vocational Behavior，2004，64（1）：198-221.

[12] Assburg J，Homberg F，Vogel R. Recruitment Messaging，Environmental Fit and Public Service Motivation：Experimental Evidence on Intentions to Apply for Public Sector Jobs[J]. International Journal of Public Sector Management，2018，31（6）：689-709.

[13] Sekiguchi T，Huber V L. The Use of Person-Organization Fit and Person-Job Fit Information in Making Selection Decisions[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes，2011，116（2）：203-216.

[14] 李晓静. 求职信息渠道与大学生就业信心的实证分析[J]. 当代青年研究，2007（11）：53-58.

[15] Sampson Jr J P，Peterson G W，Lenz J G，et al. A Cognitive Approach to Career Services：Translating Concepts into Practice[J]. The Career Development Quarterly，1992，41（1）：67-74.

[16] Osborn D S，Sides R D，Brown C A. Comparing Career Development Outcomes among Undergraduate Students in Cognitive Information Processing Theory-based Versus Human Relations Courses[J]. The Career Development Quarterly，2020，68（1）：32-47.

[17] Osborn D S，Belle J G. Preparing Juvenile Offenders for College and Career Readiness：A Cognitive Infor-

mation Processing Approach[J]. Journal of Educational and Psychological Consultation,2019,29(3):283-313.

[18] 沈黎勇.研究型大学教育基金会筹资模式的关键要素与实践路径:基于内容分析法的多案例研究[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2023,53(12):106-117.

[19] Schreier M. Qualitative Content Analysis[M]// Uwe Flick. The Sage Handbook of Qualitative Data Analysis. Thousand Oaks: Sage,2014:170-183.

[20] Barkhuizen G. A Short Story Approach to Analyzing Teacher (Imagined) Identities Over Time[J]. Tesol Quarterly,2016,50(3):655-683.

[21] 高耀,乔文琦,杨佳乐.一流大学的博士去了哪里:X大学2011—2015年博士毕业生就业趋势分析[J].学位与研究生教育,2017(3):53-60.

[22] Liston A, Makaroff L E. Strategic Career Building during Your PhD: A Timeline for Maximizing Your Opportunities[J]. Immunology and Cell Biology,2023,101(9):793-797.

[23] Brown A M, Meyers L C, Varadarajan J, et al. From Goal to Outcome: Analyzing the Progression of Biomedical Sciences PhD Careers in a Longitudinal Study Using an Expanded Taxonomy[J]. FASEB Bioadvances,2023,5(11):427-452.

[24] 侯延昭,韩霜,罗英姿.导师支持对学术学位博士职业发展的影响路径研究:基于职业自我效能的中介效应分析[J].研究生教育研究,2025(1):21-30.

[25] 林南.社会资本:关于社会结构与行动的理论[M].上海:上海人民出版社,2005.

[26] 李晓光,吴晓刚.高学历者的社会网络和职位获得:创造优势还是替代选择? [J].当代青年研究,2024(5):60-75.

[27] Wei T E, Levin V, Sabik L M. A Referral is Worth a Thousand Ads: Job Search Methods and Scientist Outcomes in the Market for Postdoctoral Scholars[J]. Science and Public Policy,2012,39(1):60-73.

[28] Granovetter M S. The Strength of Weak Ties[J]. American Journal of Sociology,1973,78(6):1360-1380.

[29] 林小英,谭心怡.想象职场:从一流高校毕业生到“体制人”的个体决策叙事[J].青年探索,2025(2):52-64.

[30] Wood J V. What is Social Comparison and How Should We Study It? [J]. Personality and Social Psychology Bulletin,1996,22(5):520-537.

[31] Morina N. Comparisons Inform Me Who I am: A General Comparative-processing Model of Self-perception [J]. Perspectives on Psychological Science, 2021, 16(6):1281-1299.

[32] 樊秀娣,沈晶晶.从单一到多元:博士生职业发展多样化的现实需求及教育支持策略研究[J].高校教育管理,2024,18(1):81-91.

Acquisition of Job Information and Its Impact on Doctoral Students' Employment Intention: A Qualitative Analysis based on Cognitive Information Processing Theory

WANG Jiayu[1], SHEN Wenqin[1], ZHAI Yue[2]

(1. *Graduate School of Education*, *Peking University*, *Beijing* 100871, *China*;
2. *Beijing No. 2 Experimental Primary School*, *Beijing* 100031, *China*)

Abstract: As the current job market for PhD holders becomes more diverse, the ability requirements for doctoral students to effectively collect and screen employment information are increasing. This study is based on interviews with 48 doctoral students from ten universities. Employing content analysis through the lens of the Cognitive Information Processing (CIP) theory, this study reveals the process of acquiring job information by doctoral students (i. e. obtaining and processing job-related information). Furthermore, this paper uses the narrative inquiry method to analyze the mechanism by which job information acquisition influences employment intention, with three doctoral students chosen through purposive sampling from those who have changed their employment intention. The findings suggest that, in terms of employment intention, two characteristics emerge: delayed planning and unstable intention; in terms of information sources, there is a clear trend towards homogenization, as doctoral students typically gain access to employment information through their close relationships with supervisors, research groups and fellow students; and informal job information influences their self-perception and understanding of their career, restricting them from analyzing, synthesizing and evaluating their employment intentions. Therefore, the authors propose establishing an integrated platform to provide doctoral students with a range of employment services and facilitate their participation in short-term interns.

Keywords: job information acquisition; employment intention of doctoral students; Cognitive Information Processing (CIP) theory