

就业导向视角下研究生导师就业育人的实践探析

杨琳

(常州大学研究生院,江苏常州 213164)

[摘要]高校毕业生规模持续攀升,就业结构性矛盾日益凸显,研究生面临严峻的就业形势。研究生导师作为研究生培养过程的“第一责任人”,充分发挥就业育人作用,提升学生的就业质量,是新时代全面落实研究生导师立德树人的重要职责。就业导向视角下,导师育人明确价值引领、人文关怀、能力赋能等职责内涵,从学术探索与求职要素的结构性矛盾、培养节奏的周期性冲突以及评价激励的导向性错位的现实挑战出发,强化导师就业指导能力建设、构建全过程指导体系、健全评价激励机制为路径。充分发挥导师就业育人功效,提升研究生就业质量是落实国家就业优先战略与高质量教育体系建设的关键。

[关键词]研究生;就业育人;导师职责;第一责任人

[中图分类号] G643; G645.1; F241.4

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2025)23-0027-03

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2025.23.009

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

2025届全国高校毕业生规模预计1222万人,同比增加43万人,就业总量压力持续攀升。虽然研究生群体规模远低于本科生和专科生,但学历的优势不代表拥有就业优先权,很多研究生在毕业季找不到合适工作,“高不成,低不就”“无业可就,无人可招”的就业状况已成为毕业生中的常态,也为其培养单位带来困扰。解决好研究生的就业问题,不仅直接关乎研究生个人的职业发展和成长成才,更深刻地关系到落实就业优先战略和国家“十四五”规划“高质量教育体系”目标的实现——高质量的教育成果最终需要高质量就业去向作为重要检验。

面对如此形势,重构研究生培养的核心环节、激活关键育人主体的效能,显得尤为迫切与必要。作为研究生培养的“第一责任人”的导师,便是关键育人主体。早在2018年,《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》(以下简称《意见》)中明确将“导师关注研究生的就业压力,引导研究生做好职业生涯规划”纳入“注重对研究生人文关怀”职责中。该文件清晰地将对导师职责边界从传统的学术科研指导,拓展至对研究生未来职业发展的前瞻性引导与系统性支持。

充分发挥导师在研究生专业知识应用、核心能力锻造、职业素养培育、行业资源对接以及职业生涯规划引导等方面的独特优势和关键作用,将这份职责转化为切实有效的育人实践,不仅是提升研究生就业竞争力和职业适应性的破局关键,更是推动高等教育内涵式发展、实现人才培养与社会需求精准对接、服务国家高质量发展战略的必然要求。

一、就业导向视角下研究生导师育人的内涵

在就业导向视角下,研究生导师的育人职责被赋予了鲜明的实践性与适配性特征,其核心内涵超越了传统的学业辅导,聚焦于引导学生将学术积累有效转化为职业竞争力,实现个人价值与社会需求的精准对接。具体体现为以下三个相互关联、层层递进的维度:

(一)价值引领:精准把握就业方向

价值引领是前提。关注学生就业选择,引导其将个人理想与社会需求相契合,是开展有效指导的前提与基础。全球

竞争日益白热化、学术劳动力市场急剧变化、薪资待遇吸引力不足等因素,研究生就业已朝着多元化的方向发展:“以学术为业”不再成为研究生群体的首选,向非学术职业溢出成为研究生就业的重要趋势,如将目光锁定在政府、企业等非学术部门。导师作为研究生培养过程中“最亲密的人”,多加关心学生,可增加对学生的成长史、家庭状况以及就业期待情况了解,如学生是否积极参与勤工助学、是否为未来的职业提前考证、个人就业意向是否符合家庭期待等。当充分掌握学生情况并进行全面的剖析,导师才可以因势利导,客观地帮助学生分析自身的优势与不足,树立正确的就业观,做出与自己高度契合的就业选择。

(二)人文关怀:有效化解就业压力

人文关怀是保障。关注就业压力,给予及时的心理疏导与支持,是保障学生顺利求职的关键环节。研究生面临的就业压力来自多方面:高层次人才与优质岗位间供需不平衡,就业市场过分“内卷”;毕业季难以兼顾学业与求职的双重任务,自身抗压能力差;个人能力无法达到亲人朋友的预期等。当压力累积到一定程度,焦虑、抑郁、精神紧张、自我怀疑等症候便会出现,甚至会出现情绪困扰、消极应对方式等心理问题。导师在日常的学术指导、互动交流中,若察觉学生的身心状态不佳或压力过大时,导师要利用言语谈话、榜样示范等方式对其进行安抚,让其感受到来自导师切切实实的关怀,当然必要时要积极为学生寻求心理咨询服务,避免“心理感冒”发展成心理危机。

(三)能力赋能:系统规划职业发展

能力赋能是目标。指导职业生涯规划,帮助学生构建清晰的发展路径,是提升学生就业竞争力的核心任务。研究生攻读学位期间,其主要精力仍集中在学业上,对于未来的职业生涯欠缺系统的规划,同时由于阶段认知局限,未提前学习未来职业所需的技能或资格,导致在求职时不占优势。导师是“过来人”也是“在位者”,其过去的经验和现在的资源都是最为生动形象的教学案例。作为“过来人”,求学求职过程的经验教训、信念坚守,可帮助学生对自身有一个客观的认知;作为“在位者”,与政府、企业等都产生过不同程度的交

收稿日期:2025-9-23

基金项目:本文系2024年江苏省学位与研究生教育教学改革课题“分类发展背景下博士专业学位研究生教育模式研究:国际经验与本土探索”阶段性成果(项目编号:JGKT24_C065)。

作者简介:杨琳(1991—),女,江苏镇江人,常州大学研究生院助理研究员,主要从事研究生教育管理研究。

集,拥有一定的社会资源,对招聘信息用人标准行业需求等有所了解,这些信息对于研究生而言,对助其更早更精准地提升自身的就业素质。当学生对自身以及未来职业有了全面客观的认识时,其职业生涯规划也就更加科学。

二、就业导向视角下研究生导师育人的现实挑战

(一)目标冲突:学术能力培养与职业素养培养的结构性失衡

当前研究生的学制普遍是3~4年(硕士3年、博士4年),导师要在学制内完成对研究生的培养,使其顺利拿到学位并高质量就业,从时间上来说并不宽裕,尤其是对博士研究生而言。在有效的时间内,导师对于研究生的培养聚焦于学科前沿的深度探索与科研创新能力的系统训练,同时也注重学术成果的产出。另外无论是研究生的课程设置,还是导师拟定的相关课题研究,也都是围绕此展开的。然而,就业市场不是单一“学术训练场”,过硬的学术能力只是一个敲门砖,是否具备沟通协作、项目管理、实践应用等职业基本能力才是立足之本,且能力最好是和学术能力同步获得的。只有如此,研究生才能获得更好的就业机会。

一方面,学术能力的培养和职业能力的塑造,成为培养周期内导师难以平衡的双重目标:侧重对学术能力的培养,易导致学术知识结构单一、实践能力欠缺、职业视野狭隘等问题。若过多强调职业能力的塑造,那么作为敲门砖的学术能力便会被削弱,从而无法企及高质量就业岗位。另一方面,多数导师从高校毕业后还是回到学校这个学术圈层,不仅缺乏对就业市场全面认知,还缺乏相关企业的实战经验,对学生未来求职中要求的基本能力了解甚少,以至于培养力度欠缺。基于以上两种情况,导师难以平衡坚守学术的理想主义和适应就业市场的现实主义之间的关系,这成为就业导向融入育人实践的首要障碍。

(二)协同割裂:校内外资源整合的机制缺位

在助力研究生就业的过程中,协同机制的不健全是制约导师育人功效有效发挥的重要瓶颈。高校就业指导部门会根据自身学校培养研究生的类型及特点,筛选合适的企业与之对接,对就业市场的政策动态、招聘资源、热门需求等有着第一手资料,是一个服务全校学生的综合性部门。导师是培养环节中对学生的能力、性格、学术背景等最为了解之人,在就业育人环节中,是一个个性化的指导过程。然而,就业指导部门和导师之间缺乏一个系统化、常态化的协作机制,各自服务学生。“两张皮”的现象使得整个学校的就业服务碎片化,难以形成育人合力。

同时,校企合作也在一定程度上对导师就业育人功效产生了影响。校企合作项目是链接学校和工作场所的有效媒介,能够为学生创设知识应用的实践情境。导师与企业的联系多局限于科研项目合作,较少延伸到人才培养与就业输送环节,那么企业对研究生能力需求的变化就无法及时有效反馈至培养前端,导师难以为学生提供高质量的实习实践机会或行业导师资源。而校企合作的广度则受学科影响较大,理工科导师与企业的交流合作频次较文科类导师更高;文科类导师对于学生的指导更多地偏向于理论研究。在培养过程中,学生到企业实习的概率就远低于实践类居多的理工科学生,对于后期的就业缺少一定的优势。

(三)导向错位:评价激励机制偏离就业育人目标

基于教育部的《意见》这一指导性文件,各高校纷纷出台相应的导师职责实施细则,但有关“导师指导研究生就业职责”的条款相对笼统,在研究生培养实践活动中,导师的就业指导职责还存在理解的歧义性、操作的模糊性等问题。同

时,在高校针对导师的考核体系中,多是对科研项目、论文数量、获奖情况等具体指标,对所指导的研究生是否就业或高质量就业仅仅是作为“参考项”,甚至是未纳入考核范围,直接导师缺少对学生进行就业指导的动力。如此情形下,导师便很自然地形成一种“重科研、轻实践”的培养导向,资源集中投放在学术成果上,对学生未来职业发展能力的培养精力投入随之减少。

值得关注的是,每当毕业季,各大高校都会张贴一些高质量就业的学生典范。笔者认为,高质量就业除了学生自身的努力之外,也离不开导师的悉心教导,但是关于导师指导学生高质量就业的表扬或者奖励却很罕见,如同学生获评“优秀学位论文”是对导师培养学生的一种肯定,导师“就业育人”缺少实质性的认可。

三、就业导向视角下研究生导师育人的策略分析

(一)破能力瓶颈:系统性提升导师就业指导能力

导师作为研究生培养“第一负责人”,直接影响着其指导的研究生的就业质量与职业发展水平。虽已有《意见》出台,明确导师就业育人职责,但重学术科研、轻就业指引,或是缺乏系统指导经验与社会资源的问题依然存在,在认知和实践上都存在一定的问题。在导师培训、年度考核、职称评定等重要环节中,增加就业指导相关内容,如在岗前培训中,增加职业规划理论、就业政策解读、行业动态分析等内容;在年度考核中,赋予其学生就业质量一定的分值,倒逼导师重视并投入精力到学生就业指导中,增加实战经验。

导师往往集中精力对学生进行科研训练,并以学术成果产出为最终目的,对行业技术发展、组织架构和人才需求缺少了解。学校相关部门应定期组织老师赴地方龙头企业、科技创新企业等机构开展考察交流,深入企业第一线,了解市场需求,将学生培养和社会需求有机结合。此外,产学研合作项目、技术顾问也是走出课堂的有效形式,如产学研项目可以直接对接企业技术需求,在联合研发中掌握行业动态,拓展企业人脉,形成稳定的合作网络;技术顾问,则是深入行业实践前沿,把握产业发展趋势,同时提升个人影响力,吸引更多企业资源。

(二)建立协同生态:构建全过程指导与校企资源整合机制

学生的就业指导不是毕业季的临时工作,而应是贯穿研究生培养的全过程。导师要结合学生的成长背景和未来职业发展规划,在不同阶段提供有针对性的指导,早规划、强准备、准匹配,有效且精准地进行就业指导。如在入学初期,要了解学生的学术兴趣、职业倾向和发展预期,引导学生初步思考未来发展方向;培养过程中,要在组会、学术讨论等活动中,适时引入行业动态、技术应用与创新案例,强化学术研究与产业实践的关联认知;进入毕业季,则要充分利用导师行业资源,推荐学生参加实习、应聘或企业开放日活动,增强求职成功率。

学生顺利就业并不是导师对其就业指导的结束,毕业后的职业发展状况才是检验导师就业育人成效的核心标尺。从短期就业成功到长期职业稳定发展,导师的育人价值需通过毕业生在岗位上的适应能力、成长速度、行业贡献等持续体现,以“长效发展”维度替代“短期就业”标准,更能凸显就业育人的深层意义。导师要持续关注已毕业生的职业发展状况,收集用人单位对毕业生的评价,用于反思和改进培养模式。定期整理和分析往年毕业生的就业数据(如去向、薪酬水平、满意度等),找出优势和短板,动态优化就业指导策略。将这些反应用于新一轮研究生培养的全过程,形成

“指导—反馈—改进”的闭环系统。

(三) 强内生动力: 优化评价体系与实施精准激励

导师就业育人作用的有效发挥, 离不开合理的育人评价与激励体系。学校要打破单一学术导向的考核模式, 建立涵盖过程与结果、数量与质量的多维指标, 考查学生的总体就业率、签约进度、专业契合度、服务国家战略需求的贡献度等学生就业反馈机制, 全面评价学生的就业质量。而学生的就业质量不应只体现在就业管理部门的报告中, 而应积极地活跃在学校活动中, 如人事部门的评奖评优、招生办公室的招生资格及指标分配。

政策倾斜和资源支持是对导师付出额外心力的认可与回报, 能有效激发其积极性和持续性。结合国家重大发展战略, 对长期积极输送优秀毕业生到国家重点领域、艰苦边远地区、基层单位就业的导师, 在科研资源分配、绩效奖励等方面予以显著倾斜。设立“就业育人优秀导师”荣誉称号并进行隆重表彰, 营造重视就业育人的良好氛围。

四、结语

导师作为高层次人才培养的“第一责任人”, 其育人职责已从传统的知识传授与学术指导, 逐步拓展为集价值引领、能力培养与职业发展指导于一体的全方位育人体系。在新时代研究生教育高质量发展的背景下, 就业育人不再仅仅是学生毕业阶段的阶段性任务, 而应贯穿于培养全过程, 成为导师立德树人使命的重要组成部分。导师不仅要帮助学生提升科研素养与专业能力, 更要引导其树立正确的成才观、职业观与就业观, 涵养家国情怀, 自觉投身国家重大战略需

求, 扎根重点行业、关键领域和基层一线, 在更广阔的社会舞台上建功立业。

参考文献:

- [1] 2025 届全国普通高校毕业生就业创业工作会议召开[EB/OL]. (2024-11-14)[2025-9-4]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202411/t20241114_1162975.html.
- [2] 王国亭. 工科高校研究生精准就业指导体系构建及实践策略[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估), 2025(7): 79-82.
- [3] 教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见[EB/OL]. (2018-4-6)[2025-9-4]. <https://gs.xauat.edu.cn/info/1052/1103.htm>.
- [4] 付玉媛, 韩映雄. 培养单位如何为博士生不同就业方向做准备——基于全球博士生的调查[J]. 研究生教育研究, 2022(6): 66-76.
- [5] 刘倩倩, 吴少怡, 王小宁. 高就业压力下研究生心理健康教育探索[J]. 中国电力教育, 2012(34): 136-137.
- [6] 李福林, 王传毅. 参与校企合作项目何以提升全日制专业学位研究生的就业能力——基于反思性学习的中介效应[J]. 研究生教育研究, 2025(3): 82-91.
- [7] 姚琳琳. 导师指导研究生就业职责的构成与践行现状——基于 56 所研究生院高校的调查[J]. 学位与研究生教育, 2025(1): 55-67.

Practical Explorations on Graduate Advisors' Educational Role in Career Development from an Employment-oriented Perspective

YANG Lin

(Graduate School, Changzhou University, Changzhou Jiangsu 213164, China)

Abstract: With the continuous expansion of college graduates and growing structural imbalances in the job market, postgraduates are encountering an increasingly severe employment landscape. As the primary mentors in graduate education, supervisors bear significant responsibility for enhancing students' employability—a key aspect of their moral and educational duties in the new era. From an employment-oriented perspective, supervisors should provide value guidance, humanistic support, and capacity building. Key challenges include misalignment between academic training and labor market needs, conflicts in training cycles, and biased evaluation systems. To address these issues, it is essential to strengthen supervisors' career instruction skills, establish comprehensive mentoring mechanisms, and refine incentive structures. Fully leveraging the educational role of supervisors is crucial for improving postgraduate employment outcomes and supporting national strategies for employment and high-quality education.

Key words: graduate students; employment education; supervisor responsibilities; primary responsible person

(责任编辑:陈思婷)