

# 地方高校农科类研究生就业的困境与对策

付雪娇 李俊凯

长江大学农学院

DOI:10.32629/er.v3i8.3059

**[摘要]** 伴随着研究生招生规模的不断扩大,毕业生数量的不断增加,研究生就业存在的问题日趋凸显,特别是地方高校农科类研究生就业普遍存在压力。本文通过数理统计和实证分析等方法对就业困境及矛盾进行了反思,认为就业选择面窄、就业理念偏差、就业技能缺乏、毕业难度偏大是导致就业困境的现实诱因。通过“SWOT分析”对就业现状进行了分析,认为农科类研究生就业的优势、劣势、机会、威胁并存,形成了解决当前就业困境的对策,即要改革研究生人才培养模式提升研究生岗位适应能力、加强对研究生就业工作管理和引导。

**[关键词]** 地方高校; 农科; 研究生; 就业

**中图分类号:** F241.4 **文献标识码:** A

## 引言

充分就业、高质量就业是高校人才培养的目的所在。通过梳理近三年党中央和国务院对就业工作的指示精神,强调了“就业是最大的民生”(2017)，“稳就业、稳金融、稳外贸、稳外资、稳投资、稳预期,以推进经济高质量发展”(2018)，“就业是民生之本,把稳就业摆在突出位置,重点解决好高校毕业生等群体就业,是全面做好‘六稳’工作的‘牛鼻子’”(2019)<sup>[1]</sup>。地方高校农科类研究生因家庭经济状况、自身素质与能力、英语水平、社会资本获取、就业环境和薪资待遇、专业局限性等方面,在就业方面处于相对较劣势的地位。认真分析其现实困境、充分论证有效途径、大力开展就业帮扶、形成解决困境的强有力对策是极其有必要的。本文通过数理统计和实证分析等方法,以湖北省某大学农学院为研究对象,聚焦问题导向,结合当前国家相关政策,给出加强农科类研究生就业的对策。

## 1 就业困境及矛盾

通过对湖北某高校农学院近三年毕业研究生及就业情况进行普查,以人数、性别、户口性质(农村or非农)、就业单位性质(公务员、事业单位、民企、自主创业、读博)、是否对口就业等为统计参数,结果如下表所示:

年级	人数	性别(男/女)	对口就业人数(含读博)	户口性质(农村/非农)	就业单位性质					
					公务员	事业单位	民营企业	自主创业	读博	其他
2017	32	21/11	21	26/6	0	9	13	2	5	3
2018	42	26/16	30	35/7	1	9	17	1	9	5
2019	59	30/29	39	51/8	1	12	24	2	13	7

通过表格中的数据可以看出,近三年研究生男女性别比例由接近2:1到接近1:1,女生比例越来越大,并且来自农村生源的毕业生比例也逐年增加,近三年专业对口就业学生(含读博学生)占总毕业研究生的67.67%。通过进一步深入了解发现,近三年研究生中家庭经济条件较困难学生农村户口研究生占到60%以上。地方高校这种生源条件下,学生的读研目的、招生渠道以及就业意向与很多985、211高校的农科研究生相比,存在一定的区别<sup>[2]</sup>,也就导致在就业的时候呈现相应的困境和矛盾。

### 1.1 就业困境

1.1.1 就业选择面窄。与其他行业相比,农科类研究生就业方向单一,除继续攻读博士研究生和出国外,主要通过参加招聘会到相关农业行业领域就业。公务员、事业单位由于专业限制考取人数较少,而大学生村官、西部计划和三支一扶等国家项目又由于工作环境、待遇等原因难以吸引到研究生。

1.1.2 就业理念偏差。研究生在就业过程中,没有认识到研究生扩招对研究生群体本身的影响,容易存在眼高手低现象。在选择单位时,研究生过多地考虑工资待遇、地理位置、企业规模、或选择趋向国家企业、事业单位等工作比较稳定的岗位,存在扎堆现象,即使是来自于农村的学生也大多不愿意到基层就业,择业时不能迅速准确的为自己的职业定位,存在择业困惑。

1.1.3 就业技能缺乏。当前,高校注重对研究生知识体系和科研能力的培养,只在本科生群体开设了基础版的就业指导课,而未在研究生群体开设更具专业指导意义的就业指导课程。农科类研究生因农村户口生源较多,在人际交往、社会资本积累等方面普遍存在短板,即便一些成绩较好、科研能力较强的学生也容易只重学术、不重待人接物的经验积累,忽视对自身能力的培养,缺乏求职技巧。

### 1.2 就业矛盾

李健等总结了近年来我国硕士研究生就业日益突出的五大矛盾:一是用人单位为研究生提供的岗位不充足的数量性矛盾,二是研究生能力素质和用人单位要求不匹配的质量性矛盾,三是研究生专业和新兴产业不相符的结构矛盾,四是研究生求职和用人单位招聘不同步的路径性矛盾,五是研究生传统就业观念与新时代就业要求的观念性矛盾<sup>[3]</sup>。这在农科类硕士研究生就业中普遍存在,其中最主要的是结构性和观念性矛盾。农科类大部分专业均为传统型专业,与现代农业的需求还很有差距。加上传统“鲤鱼跳龙门”的思想打消了一大批学农青年回家科学种田、开办家庭农场的想法。为此,要从思想上引导学生先就业、再择业,在实践中不断调整自己的职业状况。

## 2 基于农科类毕业研究生就业决策的SWOT分析

SWOT分析法最早由美国旧金山大学的管理学教授韦里克(Wehrich. H)于20世纪80年代初提出。SWOT分析法将与研究对象密切相关的优势(strengths)、劣势(weaknesses)、机会(opportunities)和威胁(threats)4个因素,通过调查列举并依一定的次序按矩阵形式进行排列,然后运用系统分析思想,把各种因素相互匹配起来加以分析的方法<sup>[4]</sup>。在对农科类研究生就业困境及对策分析中,可以很好的利用该理论进行分析,为当前的就业形势“危中转机”。

### 2.1 内在的优势(strengths)分析

2.1.1 农科在国家治国理政中的政策优势。国家领导人指出:“中国人的饭碗必须牢牢端在自己的手上,而且碗中装着自己的粮食。”为此,每年的中央一号文件都对“三农”问题作出部署,一些农业科学家如袁隆平等在“超级稻”、“海水稻”等方面的科研攻关得到国家的重大支持。同时,国家在行政改革中对原“农业部”调整为“农业农村部”,整合资源统筹发展“三农”,特别是随着“乡村振兴战略”实施以来,国家对农科类人才的需求比历史上任何时期都更加迫切。

2.1.2 农科类研究生在人才市场的素质优势。农科类学子大都来自农村,其长期从事科研的环境都相对艰苦,需要研究生扎根试验田,寒来暑往,艰苦探索,形成了农科类学生“来自农村、研究农学、热爱农业”的艰苦奋斗、吃苦耐劳精神和少说多做、埋头苦干、实事求是的综合素质,这种精神品质和综合素质得到很多用人单位的青睐。

2.1.3 研究生群体的学历优势。一些政府的人才引进和大型央企国企在就业时明确只招聘硕士研究生及以上学历者,这让农科类毕业研究生具备了一定的学历优势,特别是博士毕业研究生,就业前景好、工资待遇高、晋升之路快等优势非常明显。即使是区县一级的农业系统事业单位招聘时对硕士研究生也具有较多的优惠和倾斜政策。

### 2.2 内在的劣势(weaknesses)分析

2.2.1 地方高校研究生群体普遍存在的成本劣势。无论硕士研究生还是博士研究生,其毕业时都不完全具备年龄优势,导致研究生群体就业的选择面和选择机会都大为减小。同时,前期完成学业的财力投入、结婚生子的婚姻压力、买车买房的现实生活压力等多重叠加,造成研究生群体毕业后的就业成本较大,大多数都希望能到经济待遇较高的单位就业,并希望具有相对稳定的工作。而目前的就业市场工作的待遇与工作的稳定性往往难以统一,导致研究生在就业过程中形成“高不成、低不就,又不得不就”的被动局面。

2.2.2 地方高校农科类研究生较普遍存在的专业和能力劣势。地方高校农科类研究生在专业学习和能力培养方面,普遍存在着重传统知识学习,轻实践能力培养;重科学研究能力,轻综合素质培养的现象。课程学习仍然以课堂灌输为主,忽视了对学生自学能力、创新能力、解决农业生产实际问题能力等各方面能力的培养。而在专业知识学习方面,基于课题研究与论文写作的要求,课程内容的设置与农业市场的需求脱节,不能适应新型农业经济的发展。研究生毕业条件中普遍还是以高水平的论文作为必要

条件,即使是专业硕士也需要发表学术论文,虽然对社会实践有学分的要求,但培养过程中较多流于形式。从而出现了农科类研究生毕业生众多,却满足不了农业需要的紧缺专业技能人才的现象。此外,农科类研究生在就业中专业不对口情况严重。作为毕业研究生,本应形成了比较确定的职业方向,但是囿于岗位设置,很多毕业研究生最终的职业和专业关系不大,还有一些研究生看似在种子农药公司,但却从事着销售等工作,专业核心竞争力没有发挥出来。

### 2.3 外在的机会(opportunities)分析

从国家政策层面上来看,党的十九大以来,党中央围绕打赢脱贫攻坚战、实施乡村振兴战略作出一系列重大部署,出台一系列政策举措,各地政府都对大学生就业给予相关的政策性照顾和奖励性措施。近年来更加明显,湖北省今年给予应届高校毕业生一次性求职创业补贴,对于基层工作的研究生大多给予了人才津贴。从各地实施的措施方面,国家号召湖北省外高校对省内高校的就业支持,同时通过扩大博士生招生规模、加大博士后招收数量、提高博士后待遇等措施为研究生就业创造了更宽松的环境。全国各类大中型企事业单位今年普遍实施扩招,进一步落实了“稳就业”的要求。各涉农企业在转型升级过程中对人才的需求也从客观上创造了更多的就业机会。

### 2.4 外在的威胁(threats)分析

地方高校农科研究生就业的外在威胁主要来源于研究生扩招和经济转型期双重作用。尽管当前研究生扩招确保了更多学生升学,但是长远来看较大的研究生体量和有限的就业岗位之间存在一些不得不面对的矛盾。同时,“学生在就业中话语权缺失”、“本科岗位对研究生岗位的取代”等给农科类毕业研究生就业带来了一定威胁<sup>[5]</sup>。

## 3 加强农科类研究生就业的对策

3.1 加快农科研究生培养模式的改革

农科研究生人才培养目的是为我国农业培养更多具有创新型高水平人才。但根据岗位需求,除一部分硕士生继续攻读博士学位外,更多研究生就业还是面向农业企业和事业单位进行科学研究、教育、营销及管理工作。但目前研究生在整个培养过程中主要是完成导师的研究课题,难以在综合素质和能力方面得到全面训练,更缺乏针对就业岗位需求的能力训练。这就要求在研究生培养过程中,导师要针对研究生的职业规划和就业意愿针对性的制定“一生一策”的人才培养计划,加大对研究生综合素质与能力的训练。特别是专业学位研究生,应制定产学研合作的人才培养模式,培养学生解决生产实际问题的能力。

### 3.2 加强对研究生就业的管理与引导

一方面,为研究生提供更全面及时的就业信息和培训。研究生由于更多精力放在课题研究方面,没有更多精力专注就业信息的收集,同时在课程设置方面往往没有专门的就业指导课。这就要求研究生管理部门加大与用人单位的联系,广泛收集就业信息并及时发布,并加强对研究生求职技巧的训练;另一方面,强化导师在研究生就业方面的指导角色。对研究生最了解的莫过于导师,而导

师具有比学生更广的社会资源和人脉资源。导师应根据研究生的性格、能力、特长实施向用人单位推荐自己的学生;再者,引导研究生正确认识就业形势,端正就业态度。社会对人才的需求有其自身的变化规律,所谓“热门单位、热门岗位”都在随着人才市场的变化而变化。这就要求研究生必须正确认识人才市场的变化规律,合理调整就业预期,既可以“先就业,在择业”,也可以根据自身的职业爱好,根据岗位需求进行针对性的训练,寻求理想的就业岗位。

### 4 结语

地方高校农科研究生就业问题是一项艰巨的系统工程,应受到学校的高度重视。面对新的挑战和困难,学院及时转变就业观念和方式,利用网络创新开展各项研究生就业指导服务工作,加强对毕业生的就业观念引导,要做实做细就业工作,重视研究生毕业生的个人发展和职业生涯规划。随着国家对三农问题的日益重视以及乡村振兴事业的不断推进,只要我们不断提高人才培养质量,加强对就业工作的指导,农科研究生的就业工作一定会迎来一个更加良好的局面。

### [基金项目]

湖北省高等学校教学研究项目(项目编号:2013254)。

### [参考文献]

[1]岳昌君,夏洁,邱文琪.2019年全国高校毕业生就业状况实证研究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2020,38(04):1-17.

[2]李秀英,王艳,何忠伟.地方农科院校研究生招生质量与管理分析[J].教育教学论坛,2015,(11):23-26.

[3]李健,李亚员.硕士研究生就业结构的质性研究[J].研究生教育研究,2020,(02):21-26.

[4]汪敏.农业科研事业单位高知女性管理人员发展现状的SWOT分析——以广东省农业科学院为例[J].农业科技管理,2020,39(02):77-80.

[5]马新秀.高等农林院校农科类硕士研究生就业SWOT分析[C].西北农林科技大学.第二届全国农林院校教育科学类研究生学术论坛论文集.西北农林科技大学:西北农林科技大学创新实验学院,2010:339-341.

### 作者简介:

付雪娇(1992—),女,汉族,湖北襄阳人,硕士,研究生辅导员,研究方向:大学生思想政治教育。

李俊凯(1969—),男,汉族,湖北荆门人,博士,教授,研究方向:植物化学保护研究。