

屈晓婷 著

研究生就业能力研究

——社会认知与教育政策



Research on the Employability for
Postgraduate Students

——Social Cognition & Education Policies



北京交通大学出版社
<http://press.bjtu.edu.cn>

013028553

G647.38
491

研究生就业能力研究 ——社会认知与教育政策

Research on the Employability for Postgraduate Students
—Social Cognition & Education Policies

屈晓婷 著



G647.38

491

北京交通大学出版社

· 北京 ·



北航

C1635039

内 容 简 介

本书从5个方面对研究生就业能力的内涵、结构及社会认知差异进行了系统研究。第一,通过文献分析、专家访谈、开放式问卷调查等方法,分析了就业能力的内涵和指标,建立了研究生就业能力的结构模型;第二,通过封闭式问卷调查,获取了用人单位人员、高校教师和研究生对于研究生就业能力指标的评价数据;第三,应用克隆巴哈(Cronbach) α 系数和结构方程模型方法分别验证了研究生就业能力结构模型的信度和效度;第四,应用单因素方差分析,从不同视角分析了不同人群(用人单位人员、高校教师和研究生)对于研究生就业能力的认知差异;第五,提出了就业能力导向的研究生教育改进政策及措施建议。

本书可供研究生教育研究人员、在读研究生、企业人力资源管理人员及政府相关部门管理人员阅读。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

研究生就业能力研究:社会认知与教育政策 = Research on the Employability for Postgraduate Students: Social Cognition & Education Policies / 屈晓婷著. — 北京:北京交通大学出版社, 2012. 11

ISBN 978 - 7 - 5121 - 1250 - 6

I. ① 研… II. ① 屈… III. ① 研究生 - 就业 - 研究 - 中国 IV. ① G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第263965号

责任编辑:孙秀翠 特邀编辑:秦璇

出版发行:北京交通大学出版社

电话:010-51686414

北京市海淀区高粱桥斜街44号

邮编:100044

印刷者:北京泽宇印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印张:13 字数:192千字

版 次:2012年12月第1版 2012年12月第1次印刷

书 号:ISBN 978 - 7 - 5121 - 1250 - 6/G · 180

印 数:1~1000册 定价:46.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。

投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

序 言

研究生教育是高等教育人才培养的重要组成部分，是我国社会主义现代化建设拔尖创新人才培养的重要渠道。改革开放以来，我国研究生教育基本实现了立足国内自主培养高层次人才的战略目标，基本建成了学科门类比较齐全、培养类型多样的研究生教育体系，特别是近十年来，研究生培养能力不断增强，成为了研究生教育的大国，有效地服务了国家经济社会发展大局，为现代化建设提供了有力的人才保障。1998年，全国招收研究生7万多人，在学研究生近20万人，毕业研究生近5万人。到2011年，全国招收研究生56万余人，在学研究生近165万人，毕业研究生43万人。13年间，研究生招生人数、在学研究生数、毕业研究生人数分别增长了7倍多。

伴随研究生教育总量的增长，研究生教育的质量问题更加引起各方面的广泛关注。与国家经济社会发展的多样化需求相比，我国研究生教育主动适应社会需求的调节机制还不够完善；质量保证与监督体系还不够健全，研究生的创新和实践能力还不够强，研究生的就业期望和就业能力与市场需求还不够完全契合，在一定程度上还存在用人单位“招聘难”和毕业生“求职难”并存的现象。要解决这些难题，需要社会多方面的共同努力。近年来，高等教育界一直在努力探索改革创新研究生培养机制和培养模式，教育部等有关部门也正在研究制定关于深入推进研究生教育综合性、系统性改革的文件。研究生教育改革的方向，大致可以概括为两个方面：一是深化研究生教育培养机制和培养模式改革，建立主动适应国家经济社会发展多样化需求、政府调控与市场调节相结合的规模、结构与布局调节机制，实现培养类型结构、培养模式、人才质量评价方式的转变，切实从注重规模发展转变为注重

质量提升；二是更加突出创新和实践能力的培养，充分尊重研究生的个性化发展，切实从注重知识学习转变为知识学习和能力培养并重，着力提高研究生的学术创新能力和职业能力。

衡量研究生教育质量的关键性标准之一，是看社会对毕业研究生的满意度，研究生的就业能力是其中一个重要指标。就业关乎民生大计，关乎稳定大局。党的十八大强调，就业是民生之本，要贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，实施就业优先战略和更加积极的就业政策，要做好以高校毕业生为重点的青年就业工作，鼓励青年创业，提升劳动者就业创业能力，完善就业服务体系，推动更高质量的就业。党的十八大对就业的重要地位、方针政策、工作重点、目标要求等进行了明确论述，为当前和今后一个时期做好包括研究生就业在内的就业工作指明了方向。

对于教育界而言，就业能力为从学生角色向职场员工角色的转换提供了基础和前提，影响到学生能否符合社会期望或个人期望成功地就业。近年来，学生就业能力逐渐成为国外高等教育研究的热点课题，一些国家的高校已将就业能力作为大学生能否合格毕业的重要指标。自20世纪90年代中期起，我国高等教育界开始关注学生的就业问题，但国内有关就业能力的研究仍是一个新概念。随着我国研究生就业形势的发展变化，迫切需要有一批优秀的学者对这一问题进行深入研究，产出一批有份量的研究成果。令人欣慰的是，屈晓婷同志的新作《研究生就业能力研究——社会认知与教育政策》不仅及时关注到了研究生就业能力问题，而且选择了从社会认知的视角来全面观察、系统分析和深入研究这个问题，提出了许多有见地的观点和思考。

当前，用人单位对研究生的需求从高层次专家型人才向与大量普通科技研发者并重转变，研究生求学的目标越来越多样化。高等学校、用人单位和研究生本人之间关于“培养什么样的研究生”的认知等方面还需进一步增强共识，在“我培养什么人”、“我需要什么人”、“我要成为什么人”上更好地协调统一起来。如果高等学校能够更加注重社会需求、研究生特点来设置有效的培养模式，研究生能够更加正确地确立自身职业发展目标，用人单位

能够更加积极参与研究生能力素质的培养，三方面的认知取得协同，形成群体合力，则研究生教育问题、就业问题也就会得到更好的解决。

基于这一考虑，屈晓婷同志把研究生就业能力社会认知的差异作为研究的核心问题，通过考察研究生就业能力结构指标，对用人单位、高校和研究生三方面关于研究生就业能力认知上的差异进行了实证分析，提出了政策建议。从社会认知的角度来探讨研究生就业能力问题，既是对处于一定社会发展时期的研究生教育的重新审视，也更具体、更直接地明确研究生教育的任务和研究生个体的努力目标，力求实现学校教育目标与社会对人才需求的有机统一。相信本书能够为研究生教育改革发展带来启发和建议，为毕业研究生的职业规划提供有益参考。

教育部思想政治工作司司长 冯刚

2012年12月

研究生教育作为高等教育的最高层次，其毕业生的素质、能力在很大程度上决定了一个国家的人力资源水平。随着我国经济社会的快速发展和研究生招生规模的不断扩大，社会对于提升研究生就业能力的要求不断提高。因而了解研究生教育相关方的认知，分析研究生就业能力的内涵和结构，有针对性地加强研究生就业能力的培养，就成为了当前迫切需要解决的问题。

本书对研究生就业能力的内涵、结构及社会认知差异进行了系统研究。第一，通过文献分析、专家访谈、开放式问卷调查等方法，分析了就业能力的内涵和指标，建立了研究生就业能力的结构模型；第二，通过封闭式问卷调查，获取了用人单位人员、高校教师和研究生对于研究生就业能力指标的评价数据；第三，应用克朗巴哈（Cronbach） α 系数和结构方程模型方法分别验证了研究生就业能力结构模型的信度和效度；第四，应用单因素方差分析，从不同视角分析了不同人群（用人单位人员、高校教师和研究生）对于研究生就业能力的认知差异；第五，提出了就业能力导向的研究生教育改进政策及措施建议。

本书进行的研究主要有以下几个方面。

（1）综合国内外研究成果，分析了就业能力的内涵。将研究生就业能力界定为毕业研究生识别工作机会、获得工作岗位以及对工作环境变化的适应和不断学习的能力。研究生就业能力是一个综合概念，实际上是一系列与工作相关的综合能力要素集。它是由先赋性因素、后赋性因素及环境因素共同形成的，是社会环境、职业认同、个体适应、人力资本和社会资本共同作用的结果。

(2) 综合 Fugate 和 McQuaid 等人提出的理论框架, 根据我国研究生教育现状建构了研究生就业能力结构的理论模型。该模型包括技能、一般能力、态度、求职知识和背景条件五大要素。五大要素之间相互作用, 由此形成研究生的就业能力。

(3) 基于开放式问卷调查、专家访谈获得的就业能力指标, 建构了研究生就业能力结构模型。该模型包括技能、一般能力、态度、求职知识和背景条件五大要素 58 项指标。用人单位人员、高校教师和研究生三类人群的评分均值和频数分布显示, 他们基本认同本书研究中建构的研究生就业能力结构指标。应用克朗巴哈 α 系数和结构方程模型方法验证信度和效度也表明, 本书所建构的模型是可以接受的。

(4) 采用单因素方差分析方法, 从不同视角分析了用人单位人员、高校教师和研究生三类人群对于研究生就业能力的认知差异及其归因。分析结果表明, 三类人群对于研究生就业能力的多数特征指标有相同的认知, 但在某些特征指标的认知上存在一定差异。

关键词: 就业能力; 结构模型; 社会认知; 研究生教育

著 者

2012 年 10 月

目 录

第1章 绪论	1
1.1 研究背景和意义	1
1.1.1 研究的背景与缘起	1
1.1.2 研究问题的确定	4
1.1.3 研究的目的和意义	8
1.2 名词释义和研究范围	11
1.2.1 名词释义	11
1.2.2 研究范围	13
1.3 研究思路和步骤	15
1.3.1 研究思路	15
1.3.2 研究步骤	16
1.4 本书的内容和结构	17
1.4.1 主要内容	17
1.4.2 基本架构	18
第2章 文献综述与理论基础	20
2.1 文献综述	20
2.1.1 就业能力内涵	20
2.1.2 就业能力结构	25
2.1.3 就业能力培养	35
2.2 理论基础	40
2.2.1 人力资本理论	40

2.2.2 社会资本理论	45
2.2.3 职业发展理论	52
2.3 本章小结	57
第3章 研究设计	59
3.1 研究生就业能力结构理论框架	59
3.1.1 研究生就业能力及理论模型	59
3.1.2 研究生就业能力结构的五大要素	61
3.2 研究分析框架和方法	63
3.2.1 研究分析框架	63
3.2.2 研究方法	65
3.3 本章小结	71
第4章 研究生就业能力结构模型的建构与分析	73
4.1 研究生就业能力结构初始模型的建构	73
4.1.1 开放式问卷预测试	73
4.1.2 开放式问卷正式施测	75
4.1.3 就业能力指标的确定和分类	76
4.2 研究生就业能力结构测量	80
4.2.1 封闭式调查问卷的发放与回收	80
4.2.2 封闭式调查问卷的基本信息统计	81
4.2.3 就业能力要素指标评分的均值和频数分布	87
4.3 研究生就业能力结构的信度和效度检验	98
4.3.1 信度检验	98
4.3.2 效度检验	100
4.4 本章小结	113
第5章 研究生就业能力社会认知差异分析	115
5.1 就业能力社会认知差异总体分析	115
5.1.1 技能要素社会认知总体方差分析	115
5.1.2 一般能力要素社会认知总体方差分析	117

5.1.3 态度要素社会认知总体方差分析	118
5.1.4 求职知识要素社会认知总体方差分析	119
5.1.5 背景条件要素社会认知总体方差分析	120
5.2 用人单位人员对就业能力认知的差异分析	122
5.2.1 基于单位性质的认知差异分析	122
5.2.2 基于职务的认知差异分析	129
5.3 高校教师对研究生就业能力认知的差异分析	133
5.3.1 基于技术职称的认知差异分析	134
5.3.2 基于学科门类的认知差异分析	139
5.4 研究生对就业能力认知的差异分析	149
5.4.1 基于学位层次的认知差异分析	149
5.4.2 基于学科门类的认知差异分析	153
5.5 研究生就业能力的社会认知特征及差异归因	165
5.5.1 研究生就业能力社会认知的基本特征	165
5.5.2 研究生就业能力社会认知差异归因	169
5.6 本章小结	171
第6章 结论与建议	173
6.1 研究结论	173
6.2 政策及措施建议	178
6.3 有待进一步研究的问题	184
参考文献	185
后记	195



1.1 研究背景和意义

1.1.1 研究的背景与缘起

随着经济全球化的发展，政治、经济、科学技术和社会变革相互融合交汇，形成了一系列新的工作与生活机制，由此带来了世界各国日趋激烈的综合国力竞争。全球化和技术进步无疑激发了世界范围内经济运行方式的变化及职业种类和工作模式的增加。劳动关系由终身雇用向短期雇用转变，“无边界职业”和“螺旋式职业”的职业发展模式越来越普遍，人力资源市场也成为国际化的统一市场。研究生教育作为高等教育的最高层次，其毕业生的素质、能力在很大程度上决定了一个国家的人力资源水平，所以，很多国家都将研究生教育作为国家创新体系的重要组成部分、国家核心竞争力的重要支撑和国家实力的重要表征加以大力发展。调查表明，人才市场上 40.9% 的用人单位都希望录用硕士和博士^{〔1〕}。但是，社会对人才的需求不仅体现为数量的增长，对人才素质也提出了更高的要求，以人才培养为主要功能的

〔1〕 张国有. 就学就业趋向与研究生教育发展 [J]. 北京大学教育评论, 2004 (4).

高等教育面临着新的挑战。各国政府和社会各界期待着学校培养的人才能够具备社会所需要的就业能力,能够成功地进入职业世界并尽快适应职业生活,进而创造新价值、增强国际竞争能力。

1997年,欧盟委员会在《为了建设一个知识欧洲》的白皮书中提出了就业能力这一标志着人才标准划时代转换的概念,其主要内涵是:要想被人雇用,就得创造被雇用的条件。按照欧委会的解释,就业能力的目标是:使加入劳动队伍的每个人都具有动态的适应环境的能力,并以劳动力市场为导向采取行动^[1]。对于教育界来说,就业能力为从学生角色向工作人员角色的转换提供了基础和前提,它既影响到学生能否就业(获取岗位),也影响到学生能否成功就业(符合社会期望或个人期望)。就业能力目前已经成为一个英国高等教育界常用、并为欧洲政策广泛讨论的词(Haug & Tauch, 2001; STRATA-ETAN Expert Group, 2002)。英国促进学生就业能力合作组(The Enhancing Student Employability Co-ordination Team, ESECT)将就业能力定义为一系列能力的集合——技能集、理解力集和个人态度集,即能够使毕业生容易获得工作、能够成功选择机会,并使其个人、职场、社区和社会都受益的能力(Yorke, 2004)^[2]。就业能力是一个复杂的概念,也是引起众多争论的话题,但中外学者认同的观点是:就业能力是指在不同工作场所就业所需要的能力,是指一般能力或基础能力,所强调的是“不同场所的共同需要”。

近年来,各国都出现了高等教育人才培养质量难以适应市场需求变化的现象。这一方面是由于高等教育的快速发展,办学经费、师资力量等投入不足,学生的质量出现了不同程度的下降;另一方面,则是随着技术进步和产业结构调整加速,劳动力市场对学生的就业能力提出了更高的要求。比如在法国的劳动力市场上,企业要求毕业生具有自治(Autonomy)、主动

[1] 帕特丽夏·威奈尔特. 就业能力:从理论到实践[M]. 郭瑞卿,译. 北京:中国劳动社会保障出版社,2004.

[2] YORKE M. Employability in higher education: what it is — what it is not. (York, Generic Centre, Learning and Teaching Support Network). <http://www.ltsn.ac.uk/genericcentre/index.asp?docid=18968>.

(Initiative)、领导 (Leadership) 及沟通 (Communication) 等技能,但在教育体制中,学校还没有从传统教育方式转变到学生积极参与的学习方式上来,导致大学生普遍缺少这些能力。一些雇主抱怨学生“理论太多,实践太少 (Too Theory and Too Little Practical Training)”^[1]。Google 公司全球副总裁兼中国区总裁李开复博士公开发表《给中国高校的一封信》,呼吁“请培养 21 世纪企业需要的人才”。提出创办大学的目的或价值不在于获得了多少名和利,而在于是否培养出了真正对社会有用的人才,是否获得了真正能推动社会发展、进步的科研成果。他还认为,分布在世界各地的现代化企业对人才的需求最为迫切也最为强烈,大学应聆听“客户”的需求。对于研究生特别是博士研究生队伍,现代企业真正需要的是研究素质过硬、向国际先进水平看齐的研究员,而不是仅仅为了得到学位而读书、发表论文的学生^[2]。许多用人单位提出,社会对研究生的要求不再是单纯的专业知识,而是既懂专业又有广博知识面和沟通能力的高素质复合型人才。

我国从 1978 年恢复研究生招生制度以来,研究生的招生人数从 1978 年的 1.07 万人,增加到 2010 年的 53.41 万人,是 1978 年的 49.92 倍。特别是 1999 年以来,随着高等教育招生规模的连续扩大,研究生教育也进入了快速发展阶段,教育部 1998 年到 2009 年各年度全国教育事业统计公报的数据表明,2009 年硕士研究生的招生人数为 44.90 万,是 1998 年 5.73 万人的 7.84 倍;2009 年博士研究生的招生人数为 6.19 万,是 1998 年 1.5 万人的 4.13 倍。毕业研究生人数也由 1998 年的 4.71 万增加到 2009 年的 37.13 万,是 1998 年的 7.88 倍^[3]。2010 年全国普通高校毕业生 630 万人,比 2009 年增加 20 万人;2011 年全国普通高校毕业生 660 万人^[4]。应该肯定地说,高等

[1] 田永坡. 高等教育扩展与“知识失业”,国外的研究和经验 [C]. 中国教育经济学会年会会议论文, 2006.

[2] 李开复. 给中国高校的一封信: 请培养 21 世纪企业需要的人才 [J]. 职业技术, 2007 (17).

[3] 数据来源: 中华人民共和国教育统计年鉴 (1998—2008). 教育部 2009 年教育事业统计公报.

[4] 袁贵仁. 突出重点、狠抓落实,全力以赴做好 2011 年高校毕业生就业工作. http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_176/201011/111982.html.

教育特别是研究生教育规模的快速增长为提升国家的人力资本水平、促进经济和社会发展作出了巨大的贡献,但是教育质量还不能完全满足经济增长、社会进步和个人发展的需求。在我国就业形势比较严峻、城镇新增就业岗位有限的背景下,研究生教育规模的大幅度增长,与宏观严峻的竞争形势叠加,进一步加剧了劳动力市场的竞争程度。劳动力市场存在着矛盾交织的现象,学科性与职业性高学历人才培养的结构,与劳动力市场中的过度教育、教育不足及技能缺位等现象的关系十分复杂^[1]。一方面“智力技能型”劳动力市场呈现出有效需求不足的特征,即与毕业生匹配的就业岗位不足;另一方面,“操作技能型”劳动力市场表现出有效供给不足的特征,即毕业生就业能力难以符合企业要求^[2]。从2003年起,高校研究生就业出现了以往不曾有的“严峻”形势——连续几年,研究生在求职过程中,往往是十几人甚至是几十人竞聘一个岗位。部分地区就业统计显示,研究生就业率低于本科生,出现了一种就业率与学历“倒挂”的现象。高等教育适应社会发展的需求是各国高等教育发展的一个理念和趋势。研究生教育规模的快速发展,社会需求的理性转变和研究生求学目标多元分化的客观事实,给研究生教育带来了新的课题。随着社会对高层次人才需求的多样化和受教育个体对研究生教育要求的多样化,客观上要求研究生教育要走出“象牙塔”,在遵循自身教育规律的同时,主动适应社会,以使研究生教育的培养目标与社会的需求紧密联系,并根据不同的培养目标确定合理的培养模式,以达到研究生教育与社会需求之间具体性与整体性的统一、历史性和未来性的集成。

1.1.2 研究问题的确定

美国的 SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) 1991年应美国劳工部的要求,对社会需要的就业能力进行了研究,提出了就业能力的主要成分。1994年,时任美国总统的克林顿签署了《从学校到就

[1] 张力. 中国高校毕业生与劳动力市场的关系. 中英创新教育论坛, 2008 (3).

[2] 李家华. 生涯教育与体面职业: 对高等教育功能的现代思考. 中英创新教育论坛, 2008 (3).

业法》，同时美国教育部和劳工部共同发起了“从学校到就业”项目，其课程设置重点为学生的职业意识、职业技能和自我决断能力等基本素质的培养。英国、澳大利亚等国家也纷纷出台了类似的“职业发展纲要”，帮助学生职业生涯管理技能的发展^[1]。英格兰高等教育拨款委员会投资1亿多英镑，用于“高等教育改变劳动力的发展”计划（2008—2011年）的行动研究项目，旨在检视雇主市场对更高技能的需求，增加雇主投资，明确高等教育满足雇主市场需求的教育责任，同时建设高等教育领域的新才能和新能力。

近年来，我国经济结构的调整带来产业结构、技术结构和人才需求结构的调整。研究生的就业市场由“买方市场”转向“卖方市场”，社会对研究生的需求也经历着由高层次专家型人才向普通科技研发者的转变^[2]。社会的用人理念也逐渐趋向理性，学历不再成为单一的水平信号，能力成为用人单位的首要选择。随着就业市场中研究生供给数量的增多，用人单位关于研究生教育不能完全适应经济及社会发展要求、学位整体含金量减少、研究生应面向劳动力市场需求而全面发展的呼声越来越高。而高等学校传统观念中的研究生教育主要是以培养教学型和研究型人才为目标，注重的是学术研究和理论水平。无论研究生教育政策的制定者——管理人员，还是研究生培养的实施者——导师，普遍对社会发展需要的研究生就业能力认识不足，也缺少系统深入的研究。一些人对于研究生的“就业能力”教育难以认同，认为是教育层次和水平低的代名词。实际上，研究生教育也需要“求职导向”，不同层次教育的特殊性在于它是针对劳动力市场不同层次的人才需求而产生的，是教育内容的不同，而不是教育模式的不同^[3]。

[1] 刘延东. 在纪念《中华人民共和国学位条例》实施三十周年纪念大会上的讲话. 2011-02-12, <http://www.chinadegrees.cn/xwyyjsjyxx/xw30/jjssn/jnhd/272714.shtml>.

[2] 许克毅, 姬红兵. 探索创新发展: 新世纪研究生教育的思考 [M]. 西安: 西安电子科技大学出版社, 2004: 17.

[3] 查建中, 何永灿. 中国工程教育改革三大战略 [M]. 北京: 北京理工大学出版社, 2009: 23.

而作为就业主体的研究生，对于社会需求的就业能力同样缺少明确的认识。中国学位与研究生教育发展报告课题组 2004 年对普通高等学校博士研究生、硕士研究生的调查表明：学生攻读研究生学位的动机呈多样化倾向，相当多的学生将攻读研究生学位作为改善生活环境或者逃避就业压力的途径。博士研究生中带有非学术目的攻读学位的比例达到 30.1%，硕士研究生中非学术目的攻读学位的比例达到 38.5%，许多研究生将“求学”作为跳板或者“避难所”，缺乏刻苦钻研的动力^{〔1〕}。例如，某高校近年来对新入学研究生的求学目标开展问卷调查的结果也表明，有约 34.7% 的研究生对于职业发展需要何种能力不明确，有约 18% 的研究生甚至没有考虑过攻读硕士、博士学位的目的^{〔2〕}。

社会需求的理性转变、高校研究生教育传统观念的延续，以及研究生求学目标多元分化的客观事实，反映出与研究生教育利益直接相关的社会三方——用人单位、高等学校和研究生，对于研究生究竟应该具备什么样的就业能力，以及究竟什么能力是社会最需要的等问题，还缺少清晰的认识，对于研究生培养的目标在认识上还没有形成一致观点。杨正伟、张鸽盛（2007）通过对研究生人才的社会需求特征进行的调查研究也表明，用人单位和在校研究生在能力素质方面的看法有着较大的不同^{〔3〕}。因此，研究我国研究生应该具备的就业能力结构，分析利益直接相关各方对于研究生就业能力的认识异同，对于高等学校能够结合社会需要建立有效的就业能力培养模式，研究生能够明确自身的就业能力发展目标，用人单位能够积极参与研究生就业能力的培养，起到正确的导向作用和积极的推动作用。研究生教育在国家建设和发展方面也能够发挥更大的人力资源支撑和保障作用。

我国理论界对高校毕业生就业问题的研究，大致可分为三个时期：第一

〔1〕 中国学位与研究生教育发展课题组：《中国学位与研究生教育发展报告（1978—2003）》[M]。北京：高等教育出版社，2006：74。

〔2〕 资料来源：某高等学校 2004—2010 年新入学研究生问卷调查报告。

〔3〕 杨正伟，张鸽盛：《对研究生人才的社会需求特征研究》[J]。科技信息，2007（1）。