

# 我国博士毕业生就业的困境与出路<sup>\*</sup>

肖京

**摘要:** 通过对博士毕业生相关数据和就业状况的分析,认为博士毕业生在就业选择方面出现了多元化的现象。博士毕业生“就业难”主要体现在四个方面,其主要原因在于劳动力市场的供需不平衡和教育与社会的脱节等方面。有效应对博士毕业生的“就业难”问题,需要通过博士毕业生个人认真准备、政府相关部门制定相关措施和立法机关进行相关立法完善予以应对。

**关键词:** 博士毕业生; 就业难; 困境; 出路

**DOI:** 10.13939/j.cnki.zgsc.2016.39.095

## 一、问题的提出

就业是民生之本,也是重要的经济和社会问题,中央对此高度重视。党的十八大报告明确指出,“推动实现更高质量的就业”。党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中则进一步指出,“健全促进就业创业体制机制”,“促进以高校毕业生为重点的青年就业和农村转移劳动力、城镇困难人员、退役军人就业”。2015年4月27日国务院通过的《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》(国发〔2015〕23号)中再次强调,“统筹推进高校毕业生等重点群体就业”,“鼓励高校毕业生多渠道就业”。由此可见,就业问题,尤其是高校毕业生等特殊群体的就业问题,已经成为我国当前全面深化改革进程中所面临的重大课题。妥善处理好高校毕业生的就业问题,对于我国今后的经济发展与社会稳定具有十分重大的现实意义。

然而,不容乐观的是,近些年来,我国高校毕业生的就业形势依然十分严峻,高校毕业生“就业难”的问题已经成为一个十分突出的社会问题。其中,高校毕业生中的特殊群体——博士毕业生的“就业难”问题,则更是引起了社会的特别关注,也更应当从理论和现实的层面予以

深入研究。这是因为,与本科、硕士生相比,博士毕业生获得的是我国高等教育体系中的最高学位,被认为是知识精英阶层,如果连博士毕业生都存在“就业难”的问题,这在一个被认为具有“对知识充满尊重和敬畏”历史传统的国家,是完全无法想象的,其对社会的影响和导向作用也是十分重大和深远的,因而更需要慎重对待。此外,如果说在前些年由于博士毕业生数量本身并不大,博士毕业生“就业难”问题仅属于“个例”,<sup>[1]</sup>不具有普遍性和社会性的话,那么,近些年博士毕业生“就业难”已经越来越成为一个普遍性的社会问题。据笔者的初步调查统计与实际调研,就在京高校和科研院所的招聘岗位来看,往往每个就业岗位都有几十名甚至上百名的应聘竞争者。由此可见,博士毕业生“就业难”已经成为较为普遍的社会现象。需要从经济和社会的层面进行分析并从法律的层面予以规范。

对于博士毕业生“就业难”问题的,可以从多个学科、角度和层面进行研究。例如,至少在经济学、管理学、社会学、教育学、心理学和法学等不同的学科领域,都可以运用不同的研究工具从不同的视角分别展开。然而,从就业的“经济性”这一基本属性来看,从经济学的角度对博士毕业生“就业难”这一问题进行经济分析,更能揭示博士毕业生“就业难”问题的本

<sup>\*</sup> 肖京,供职于中国社会科学院法学研究所。中信改革发展研究院研究员,北京大学光华管理学院博士后流动站在站研究人员。

地址:北京市东城区沙滩北街15号中国社会科学院法学研究所 邮编:100720

质和关键之所在,因而也更具有研究的价值和意义。从问题解决的路径来看,除了博士毕业生本人需要结合自己的实际情况予以应对之外,在我国当前全面深化改革和全面推进依法治国的双重背景下,运用法律的方法和手段破解博士毕业生“就业难”问题,更能从社会的层面妥善应对。有鉴于此,本文拟从经济学的角度对博士毕业生“就业难”问题的现状和原因进行分析,并从个人应对、相关政府部门促进与法律制度完善等三个层面对该问题的解决提出相应的对策。

## 二、博士毕业生的就业现状分析

探寻解决博士毕业生“就业难”的有效路径,很有必要对当前我国博士毕业生就业的现状进行分析。唯有如此,才能准确提炼和把握问题的关键之所在。研究博士毕业生就业现状,则需要对我国博士毕业生的相关数据和就业去向等基本问题进行分析。

### (一) 博士毕业生相关数据

关于博士毕业生的基本数据,主要包括毕业人数和当年招生人数两个指标。据国家统计局统计数字,2013年全国博士毕业生人数为53139人,当年招生人数为70462人;<sup>[2]</sup>2012年全国博士毕业生人数为51713人,当年招生人数为68370人;<sup>[3]</sup>2011年全国的博士毕业生人数为50289人,当年招生人数为65559人;<sup>[4]</sup>2010年全国博士毕业生人数为48987人,当年招生人数为63762人;<sup>[5]</sup>2009年全国博士毕业生人数为48658人,当年招生人数为61911人;<sup>[6]</sup>2008年全国博士毕业生人数为43759人,当年招生人数为59764人;<sup>[7]</sup>2007年全国博士毕业生人数为41464人,当年招生人数为58022人;<sup>[8]</sup>2006年全国博士毕业生人数为36247人,当年招生人数为55955人;<sup>[9]</sup>2005年全国博士毕业生人数为27677人,当年招生人数为54794人;<sup>[10]</sup>2004年全国博士毕业生人数为23446人,当年招生人数为53284人。<sup>[11]</sup>

需要说明的是,国家统计局年鉴系列文献自2005年才开始对2004年的博士毕业生人数进行专门统计,之前是把博士毕业生人数与硕士研究生统一放到研究生这个项目下一并统计。这也侧面表明,大致在此之前的几年,我国博士毕业生人数开始有了较大幅度的增长,需要进行单独统计。因此,虽然2003年以及2003年之前博士研

究生毕业人数具体数字不详,但由以上2004年、2005年、2006年全国博士毕业生的人数来看,我们可以推测出,大致从2000年开始,全国博士招生人数开始增长,到2003年博士研究生招生数量又出现一个大的增长。例如,2004年全国博士毕业生人数为23446人,2005年博士毕业生人数为27677人,而2006年博士毕业生人数则为36247人,增加了近万人,按照当时博士研究生基本学习年限3年计算,2006年博士毕业生的增量应该是由2003年博士研究生的扩招。

事实上,根据国家统计局对包含硕士研究生和博士研究生在内统计的毕业和招生人数也可以看出博士研究生招生的基本情况。例如,由其统计数据表明,1995年全国研究生(含博士研究生与硕士研究生)招生人数仅为51053人,而在2000年至2013年招生人数则分别为128484人、165197人、202611人、268925人、326286人、364831人、397925人、418612人、446422人、510953人、538177人、560168人、589673人、611381人。<sup>[12]</sup>由此可见,全国硕士研究生招生人数的扩招应该在2000年左右,按照三年的基本年限,博士研究生招生人数的急剧扩张应该在2003年左右。

### (二) 博士毕业生就业的基本状况与趋势

与其他高校毕业生群体不同,博士毕业生的传统就业渠道是高校和科研院所。这是因为,从博士毕业生的角度来看,博士毕业生经受了多年的专业化教育,较为擅长研究工作,在高校和科研院所更能发挥其特长和优势;从用人单位的角度来看,博士毕业生专业化程度更高,具有较高的专业水平和研究能力,与高校和科研院所的需求较为一致。因此,长期以来,博士毕业生成为高校和科研院所补充新生力量的重要来源。但随着市场经济的发展和我国高等教育体制改革的不断推进,博士毕业生就业的渠道也在逐步拓宽,出现了多元化的趋势。正如有学者指出,近年来博士毕业生选择高等院校、科研院所以及攻读博士后的毕业生比例越来越低,毕业后选择进入国家机关和各级政府,以及各类企、事业单位的博士生越来越多,整个就业情况呈现出多元化的发展趋势。<sup>[13]</sup>

此外,与高校毕业生中的其他群体不同,博士毕业生就业在取向方面也存在明显的特点。有学者通过调研指出,博士毕业生的就业取向主要

体现在以下几个方面:明显的区域聚集性、首选教学与科研工作、期望工资较高、对未来职业有较高定位。<sup>[14]</sup>之所以出现区域聚集性的特征,主要是因为具有博士学位授予权的单位一般都在大城市;之所以首选教学与科研工作,主要还是考虑到专业对口和研究优势的原因;之所以期望工资较高和对未来职业有较高定位,主要是因为博士毕业生作为学习成绩的优秀者,一般都对自己有较高的要求。

### (三) 简要分析

通过以上简要的数据分析大致可以看出,从劳动力供求关系的角度来看,2006年之前的博士毕业生在劳动力市场上应当处于较为有利的地位,而在之后则可能存在一定程度的“就业难”问题。需要注意的是,这仅仅是从供求关系的基本层面进行分析,实际上,影响博士毕业生就业的因素还有其他方面。例如,从宏观的层面来看,国家经济形势会对博士毕业生就业产生一定的影响;从微观的层面来看,博士毕业生各个方面的个体条件也会对其就业产生重要的影响。

此外,从博士毕业生就业的途径和取向来看,近些年来博士毕业生就业多元化是一大趋势。事实上,正是基于博士研究生的这种多元化就业的现实,为了舒缓当前博士研究生培养与社会需求之间的张力,就要及时调整培养方向,增加对应用型、专业型博士研究生的培养。也正是从这种意义上讲,我国当前的博士培养正在面临着重要的转型期。

## 三、博士毕业生“就业难”的体现与成因分析

本部分从以下两个方面进行分析。

### (一) 博士毕业生“就业难”的具体表现

如前所述,博士毕业生与其他毕业生群体相比,在就业方向 and 取向方面存在较大的差异,对工作岗位的期望更高。因此,博士毕业生“就业难”并不是说博士毕业生在“找到”工作方面存在很大的难度,而是指博士毕业生在找到与自己专业方向对口、薪资等方面的心理期望相匹配的工作方面仍存在一定的难度。具体来讲,常见的博士毕业生“就业难”问题主要体现在以下几个方面。

一是找到与专业对口的工作“难”。与本科毕业生和硕士生相比,博士毕业生的专业更

加细化,其专业特长是其就业的优势,同时也有可能构成其就业的劣势。因为专业细化则意味着其专业特长发挥的领域十分有限,因而在就业选择方面空间较小。而且事实上,对应的高层次专业研究岗位在整个人力市场上并不多见,这就大大限制了博士毕业生可选择的余地。当然,如果不考虑专业对口因素,博士毕业生寻找工作可能并不是那么困难。但是,在付出了较多的时间和精力成本的情况下,博士毕业生放弃自己的专业特长显然并不是一个有利的选择。此外,从长远发展的角度来看,专业对口也是一名博士研究生在就业时应当考虑的重要方面。这就造成了博士毕业生寻找工作中在可选择范围方面大打折扣,也在一定程度上加剧了就业的难度。

二是符合薪资期望的工作“难”。从博士毕业生的角度来看,攻读博士学位付出了一定的时间和金钱成本,似乎应当得到更多的回报才对,这就导致了博士研究生在就业时对薪资的期望值较高。然而从用人单位的角度来看,成本最小化是其理性选择。因此,面对众多的毕业生求职者,多数用人单位会选择用工成本较低的本科毕业生或者硕士生,而不是博士毕业生。这就使得博士毕业生在寻找符合薪资期望的工作方面仍然存在一定的难度。当然,如果博士毕业生愿意降低薪资预期,其就业恐怕也就相对较易。但问题在于,在已经付出了较多时间和金钱成本的情况下,又有多少博士毕业生能够坦然面对远远低于预期水平的薪资呢?

三是在一线城市寻找工作“难”。地域差异在整个博士毕业生就业中体现得特别明显。这与具有博士学位授予权单位一般坐落在一线城市(这一点与西方一些国家不同)这一现状有着直接的关系。大城市聚集了较多的学术资源,成为多数博士毕业生就业的首选地。此外,一线城市集聚了较多的公共资源,因而也成为博士毕业生竞争的焦点。近些年高校博士研究生的扩招更是加剧了这种竞争。相比而言,博士毕业生在三线、四线城市寻找工作则相对较为容易,在一些三线、四线城市,有些用人单位甚至通过提供较为优厚的待遇来吸引和留住人才。

四是大龄女性博士毕业生“就业难”。从职业发展的角度来看,年龄和性别对于博士毕业生的发展具有较大的影响。<sup>[15]</sup>与本科毕业生、硕士生相比而言,博士毕业生具有较为系统、专业的理论能力,但博士毕业生年龄一般也要远

远大于本科毕业生和硕士生，因此在人力资源市场上也可能处于不利地位。在一些实务部门，用人单位更倾向于一些年龄较小，可塑性强的本科毕业生和硕士生。在一些城市，还对应届毕业生落户问题上设定了年龄方面的限制。<sup>①</sup>因此，大龄博士毕业生，尤其是大龄女性博士毕业生，在就业过程中就难免会遇到更多的困难。

需要说明的是，以上分析仅仅是从一般意义上探讨博士毕业生“就业难”的主要表现。当然，在现实中，博士毕业生“就业难”的特殊案例也会存在，但出于研究的方便，此处仅从宏观的层面对博士毕业生“就业难”的主要表现进行分析，暂不考虑个别案例中的特殊问题。

#### (二) 博士毕业生“就业难”的原因分析

总体来看，博士毕业生“就业难”问题的出现，主要是由于人力资源市场上博士毕业生的供需不平衡与供需不匹配所致。除此之外，当前存在的一些就业歧视现象<sup>[16]</sup>和博士毕业生心理预期普遍过高也是导致博士毕业生“就业难”的重要原因。

首先，近些年来高校大量扩招引发了人力资源市场上博士毕业生供大于求，这是导致出现博士毕业生“就业难”的主要原因之一。近些年来，高校大量扩招导致博士毕业生的人数年年创新高。博士毕业生人数的大量增加，远远超出了市场对博士毕业生的需求总量，导致人力资源市场供需关系严重不平衡，博士毕业生“就业难”也就在所难免。此外，高校博士扩招的另外一个重要后果就是博士毕业生的质量受到一定程度的影响，这也使得博士毕业生在人力资源市场上的优势大打折扣。

其次，当前博士研究生的培养方向在整体上与市场脱节，这也是导致出现博士毕业生“就业难”的一个重要原因。<sup>②</sup>不可否认，当前高校培养机制总体上来讲是在逐步进行完善优化的。但同样也不能忽视的是，当前高校博士研究生的培养方向与市场化的需求存在一定程度的脱节问题。这就出现了高校培养的博士毕业生不是市场需要的，市场需要的博士毕业生高校培养不了的尴尬局面。培养方向与市场需求脱节对所有层次毕业生都会有一定的影响，但对博士毕业生的影响更为严重。这是因为，博士毕业生的培养周期更长，专业性也更强，其就业过程中专业匹配性的要求相对而言更高。

再次，当前普遍存在就业歧视现象，也是博士毕业生“就业难”的重要原因。各种就业歧视问题不仅在学历层次较低的就业群体中普遍存在，同样也存在于博士毕业生就业过程之中。就博士毕业生而言，当前较为严重的就业歧视主要是年龄歧视、性别歧视和户籍歧视、博士入学前学历歧视。从年龄的角度来看，经过多年的高等教育，博士毕业生年龄一般都偏大，因此在就业市场上很容易遭受到年龄方面歧视。从性别歧视的角度来看，虽然性别歧视在其他就业群体中也普遍存在，但在博士毕业生中更加突出。这是因为，博士毕业生女性的比例更大，而且因为年龄一般正处于生育阶段，因而也更容易遭受到性别歧视。除此之外，在一线城市，前期学历和户籍歧视问题同样也一直困扰着一些博士毕业生。

最后，博士毕业生对自己的心理期望值普遍过高，这也是造成博士毕业生“就业难”的原因之一。从市场化的角度来看，求职者的学历虽然会在一定程度上影响到其收入水平，但也并不是说就应当有对应关系。其实，从业人员的工资收入水平的高低，还要受到工作能力、工作经验等方面的因素的影响，并由人力资源市场供求关系决定。然而，仍有一定数量的博士毕业生以为自己的学历高，因此理应得到水平更高的薪资报酬。这种过高的心理预期，也在一定程度上加剧了博士毕业生“就业难”问题。

当然，除了上述原因之外，经济形势恶化和社会政策的变更也可能在一定程度上对博士毕业生的就业产生负面的影响，但这些同样也会对其他群体的毕业生造成影响，不是造成博士毕业生“就业难”的特殊原因，此处为了研究的方便，就不再进行分析。

#### 四、博士毕业生“就业难”的经济与法律应对

由以上分析可以看出，博士毕业生“就业难”源于多方面的原因。以上原因中，有些是客观方面的原因，很难在短期内予以改观，然而有些问题是完全可以通过适当的调整和充分的提前准备予以克服的。在应对博士毕业生“就业难”的问题方面，博士毕业生个人、政府相关部门和立法机关是重要的主体，而经济与法律的视角则是其重要的维度。以下就从“三个主体”“两个维度”的路径对博士毕业生“就业难”问

题予以分析。

#### (一) 博士毕业生个人认真准备实现充分就业

博士毕业生就业就其本质而言,具有经济与法律的双重属性。一方面,就业具有经济的属性,应当遵循和服从市场经济的一般规律;另一方面,就业还具有法律的属性,受《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》等相关法律法规的规范。因此,从博士毕业生本人来看,应当在经济规律和法律规范的框架下,主要从以下几个方面予以应对“就业难”问题。

一是要准确把握相关专业人力资源供求基本状况,在对自己综合能力客观评估的基础上加强对市场需求的分析,找出人力资源市场供求的平衡点。从劳动经济学的角度来看,博士毕业生求职同样也是一个能力与岗位相匹配的过程。作为人力资源市场上的求职者,博士毕业生需要对自己的能力和市场的需求有一个较为客观的认识。要清楚自己适合什么岗位,市场需求什么样的人。唯有如此,才能在求职过程中游刃有余。例如,自己是适合搞科研还是适合搞管理?人力资源市场上对科研人员的准入条件是如何要求的?自己是否符合这些相关条件?等等。这些都是博士毕业生就业之前需要搞清楚的。“工欲善其事,必先利其器”,对自己能力和市场需求的充分了解,是顺利求职的前提和基础。

二是要提前做好职业规划,尽早明确自己的就业方向。在充分了解自己的能力和特长的基础上,结合对人力资源市场的岗位需求状况的分析,尽早确定自己的就业方向。尽早确定自己的就业方向,不仅可以让自己有充足的时间去努力达到目标岗位所要求的条件,同时也能够让自己在具体的求职过程中果断过滤掉不需要的就业岗位,迅速把握符合自己需要的工作机会,从而提高求职效率和成功的几率。总之,尽早确定就业方向是顺利就业的重要保障。有了明确的就业方向,才能真正有的放矢,集中自己的精力,充分发挥自己的优势,顺利实现就业。

三是要重视对拟申请岗位的深入了解,有针对性地做好充足的前期准备。在整个求职过程中,有运气的成分,但最关键、最重要的还是实力、能力和水平。博士毕业生的求职过程虽然是在毕业季进行,但博士毕业的就业准备却可能是贯穿于博士研究生的整个阶段。我们经常可以看到,有些博士研究生在入学之初就有明确的就业

方向并且为之而准备和努力,博士毕业求职阶段就会显得非常地从容。因此,博士毕业之前的就业准备工作是非常有必要的。

四是要保持积极主动的心态,一定要主动出击、多手准备。首先,博士毕业生在求职过程中,一定要有一个积极主动的心态。切记博士毕业生的求职过程也是一个市场化的过程,只有积极主动,才有可能抓住瞬间即逝的大好机遇。此外,积极主动的心态也会使得博士毕业生在求职过程中得到用人单位更多的认可。其次,在求职过程中还要多方着手准备,以免自己被动。现在很多用人单位招聘都需要一系列的程序,其中任何环节出了问题都有可能导致招聘的终结,因此,博士毕业生求职过程中一定要对此有充分的心理准备。

五是要充分了解就业相关的法律法规,最大限度地维护自己的合法权益。如前所述,博士毕业生“就业难”的一个重要体现就是在一线城市“就业难”,其中就有一线城市尤其是特大城市落户政策的原因。因此,充分了解当地的落户等相关政策,是避免出现由于这些相关政策的限制而产生“就业难”问题的重要环节。此外,在就业过程中,一些用人单位的就业歧视和单方违约现象也会侵犯到博士毕业生的合法权益,影响到博士毕业生的顺利就业,产生“就业难”的问题。因此,充分了解就业相关的法律法规是解决“就业难”问题的必要手段。

#### (二) 政府相关部门制定相关措施促进博士毕业生就业

如前所述,就业是民生之本。因此,有效应对博士毕业生“就业难”的问题,不仅是博士毕业生就业个人应当面对的事情,同时也是相关政府部门应尽的职责。相关部门应当在博士毕业生的就业促进方面有所作为。事实上,博士毕业生“就业难”的问题不仅为中国所有,西方发达国家同样面临类似的挑战。<sup>[17]</sup>参考这些国家的相关应对措施,结合我国当前博士毕业生就业的基本情况,政府相关部门应当从以下几个方面予以应对。

一是教育行政部门要合理规划博士研究生招生计划,在招生环节就要充分评估就业问题。从经济学的角度来看,博士毕业生“就业难”的问题关键在于相关人力资源市场上的供需不平衡、不匹配。这种供需不平衡在很大程度上源于近些年来博士研究生的大幅度扩招。为解决博士

毕业生“就业难”问题，必须从源头上进行管控。因此，教育行政部门在博士研究生招生阶段就应当进行相关的就业评估。虽然这种事先评估只能是一种大致预测，未必能够完全精确测算，但至少不会出现大的供需失衡。

二是高校与科研机构等博士研究生培养单位要合理规划博士研究生的培养目标与方向。如前所述，博士毕业生的就业也需要遵从市场经济的规律。博士毕业生“就业难”的一个很重要的原因在于博士毕业生的实际技能与市场需求之间一定程度的脱节。因此，增强博士研究生培养的实践性和实用性，尽量缩小博士研究生培养方向与市场需求之间的差距，是解决博士毕业生“就业难”问题的又一个重要路径。

三是劳动与社会保障部门要做好就业的服务与保障工作，促进博士毕业生的顺利就业。除了人力资源市场供求以及需求匹配性等方面的问题，博士毕业生就业中的各种就业服务也是影响博士毕业生顺利就业的重要因素。因此，提高劳动与社会保障部门就业服务与保障的工作水平，也是有效化解博士毕业生“就业难”问题的重要路径之一。

四是要完善博士毕业生就业的相关配套措施。当前，博士毕业生的落户政策与西部就业等相关优惠措施也是影响博士毕业生就业的重要因素。因此，要想妥善解决博士毕业生“就业难”的问题，就需要进一步完善博士毕业生就业的相关配套措施，减少影响博士毕业生就业的负面因素，有效促进博士毕业生的充分就业。

(三) 立法机关加强相关立法，保障博士毕业生充分就业

法治是促进就业的重要路径。在当前全面推进依法治国的背景下，进一步加强相关立法，对于保障博士毕业生的充分就业更加具有特殊的意义。总体来看，应对博士毕业生“就业难”问题，需要重点加强以下两个方面的立法工作。

一是要进一步加强《就业促进法》的立法完善。博士毕业生作为人力资源市场上的特殊群体，需要立法对其进行有针对性的就业促进。我国当前的《就业促进法》并未对包括博士毕业生在内的毕业生这一特殊群体的就业促进进行专门规定。为了有效应对我国当前博士毕业生“就业难”的问题，很有必要对《就业促进法》进行立法完善，在其中增加对包括博士毕业生在内的特殊群体的就业促进问题进行

特别规定。

二是要尽快制定《反就业歧视法》。如前所述，由于博士毕业生经历了较长时间的学历教育，年龄要远远大于本科毕业生和硕士毕业生，因此在就业中更容易受到年龄歧视。同时，由于女博士毕业生普遍面临生儿育女的现实问题，因而也更容易受到性别歧视。此外，户籍歧视、相貌歧视、地域歧视、健康歧视等问题在博士毕业生就业中也会不同程度地存在。因此，通过加强《反就业歧视法》相关立法，保障博士毕业生的公平就业，就显得尤为重要。

需要说明的是，以上仅仅从就业环节的法律保障进行了分析，如果从构建和谐劳动关系的角度来看，《劳动法》《劳动合同法》《劳动争议调解与仲裁法》等相关法律法规的完善也会对博士毕业生就业问题产生相应的影响，基于文章主旨所限，此处就不再进行详细分析。

## 五、小结

博士毕业生作为人力资源市场上的特殊群体，其就业问题更容易引起社会的关注，同时也对我国的高等教育起到重要的导向作用，因此必须慎重对待。随着我国博士毕业生就业人数的增多，在当前经济与社会转型的特殊时期，博士毕业生“就业难”问题也越来越突出。有效化解博士毕业生“就业难”的问题，对于充分发挥高等人才的聪明才智、顺利完成我国经济与社会的双重转型都具有十分重要的意义。

需要说明的是，以上博士毕业生就业中存在的一些问题，在其他类型毕业生就业过程中也会不同程度地存在。因此，相应的对策也可以部分用于应对其他类型高校毕业生的“就业难”问题。此外，对博士毕业生就业中的就业歧视等相关问题，也可以进行更为深入的研究。

注释：

①例如北京市自2014年开始，对非北京市户籍的应届毕业生留京的年龄进行了较为严格的限制。

②需要说明的是，对于高等教育是否应当与市场接轨和就业导向这一问题本身，因为涉及高等教育的理念和价值追求等深层面的问题，学界至今亦存在较大争论。本文基于主题所限，对此问题不做分析。单就就业需求的角度来看，当前博士研究生教育在一定程度上与市场脱节的现状，是造成博士毕业生“就业难”的重要原因之一。

## 参考文献:

- [1] 李薇. 博士就业为何这么难 [N]. 中国劳动社会保障报, 2003-04-19.
- [2] 中国统计年鉴-2014 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2014: 658.
- [3] 中国统计年鉴-2013 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2013: 687.
- [4] 中国统计年鉴-2012 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2012: 21.
- [5] 中国统计年鉴-2011 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2011: 747.
- [6] 中国统计年鉴-2010 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2010: 759.
- [7] 中国统计年鉴-2009 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2009: 798.
- [8] 中国统计年鉴-2008 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2008: 782.
- [9] 中国统计年鉴-2007 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2007: 792.
- [10] 中国统计年鉴-2006 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2006: 803.
- [11] 中国统计年鉴-2005 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2005: 695.
- [12] 中国统计年鉴-2014 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2014: 656.
- [13] 范巍. 我国博士生就业状况与趋势分析 [J]. 教育发展研究, 2010 (7): 79-81.
- [14] 赵延东. 博士毕业生就业取向如何 [J]. 中国人才, 2010 (4): 73-74.
- [15] 黄梅, 范巍. 不同年龄段博士职业发展质量性别差异实证研究——基于劳动力市场转型背景下体制内就业的分析视角 [J]. 中国行政管理, 2011 (11): 110-114.
- [16] 张传发. “驼背博士就业难”谁之错? [J]. 中国就业, 2014 (1): 58.
- [17] 沈文钦. 博士就业的多元化趋势及其政策应对 [J]. 教育学术月刊, 2015 (2): 35-45.

(编辑: 韦京)