

# 科研院所研究生就业现状分析及对策探究

## ——以中国林业科学研究院为例

田 娜\*, 李 红\*, 张晓艳, 侯振宏, 张金玉<sup>#</sup>

中国林业科学研究院研究生部, 北京

收稿日期: 2025年12月29日; 录用日期: 2026年1月26日; 发布日期: 2026年2月4日

### 摘要

本研究基于中国林业科学研究院2025届毕业研究生就业现状专项调查数据, 从就业形势、求职进展、就业服务三方面展开分析。调查结果显示, 当前该届研究生就业存在三大问题: 其一, 就业压力大且生涯规划意识不足; 其二, 就业自信度偏低, 导师层面的就业支持有待加强; 其三, 现有就业指导与服务难以满足毕业生多元化、个性化的就业需求。为此, 有针对性地提出三项改进措施: 一是建立全学段就业支持体系, 分层精准帮扶覆盖全过程; 二是搭建内外联动的资源网, 有效拓宽就业渠道; 三是打造就业信息集成平台, 通过分级分类管理精准推送招聘信息, 提升招聘信息与研究生的适配性, 进而提高就业服务的有效性。

### 关键词

研究生, 就业, 科研院所, 现状分析, 对策探究

# Analysis of the Employment Status of Postgraduates in Scientific Research Institutes and Exploration of Countermeasures

## —A Case Study of the Chinese Academy of Forestry

Na Tian\*, Hong Li\*, Xiaoyan Zhang, Zhenhong Hou, Jinyu Zhang<sup>#</sup>

Graduate Department of Chinese Academy of Forestry, Beijing

Received: December 29, 2025; accepted: January 26, 2026; published: February 4, 2026

\*共一作者。

<sup>#</sup>通讯作者。

## Abstract

Based on the special survey data on the employment status of graduate students of the 2025 cohort from the Chinese Academy of Forestry, this study conducts an analysis from three aspects: employment situation, job-hunting progress, and employment services. The survey results show that there are three major problems in the employment of this cohort of graduate students: first, they are under great employment pressure and lack career planning awareness; second, their employment confidence is relatively low, and the employment support from supervisors needs to be strengthened; third, the existing employment guidance and services cannot meet the diversified and personalized employment needs of graduates. In response to the above problems, three targeted improvement measures are proposed: First, establish a full-stage employment support system and ensure that targeted and tiered assistance covers the entire process; second, build an internal and external linkage resource network to effectively broaden employment channels; third, create an integrated employment information platform, conduct hierarchical and classified management to accurately push recruitment information, improve the adaptability between recruitment information and graduates, and further enhance the effectiveness of employment services.

## Keywords

**Postgraduates, Employment, Scientific Research Institutes, Current Situation Analysis, Countermeasure Research**

---

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

国家持续推进科教兴国战略与就业优先战略，科研院所研究生就业质量与发展路径是衔接人才培养体系与国家战略需求的重要力量。中国林业科学研究院(以下简称中国林科院)自1979年开展学位与研究生教育以来，已累计培养毕业生逾6000名，在林业草原发展和生态建设中发挥了重要作用。当前，毕业生就业工作面临外部环境复杂，就业结构性矛盾突出、毕业生就业观念多元化<sup>[1]</sup>等问题，亟需探索适应新形势的就业指导和就业服务体系，以推动研究生高质量就业、更好对接国家战略需求。为此，本研究面向中国林科院2025届博士和硕士毕业研究生开展了就业调研。该调研于2025年6月完成问卷采集与数据整理，问卷内容围绕就业认知、择业倾向、求职需求等维度设计，共包含80项调研指标；调研累计发放问卷364份，回收有效问卷310份。

本研究通过对调研数据的深度挖掘与分析，系统剖析中国林科院研究生就业过程中存在的问题，进而提出针对性优化对策，以期为完善林业领域研究生就业指导策略、提升就业服务精准度提供实践参考。

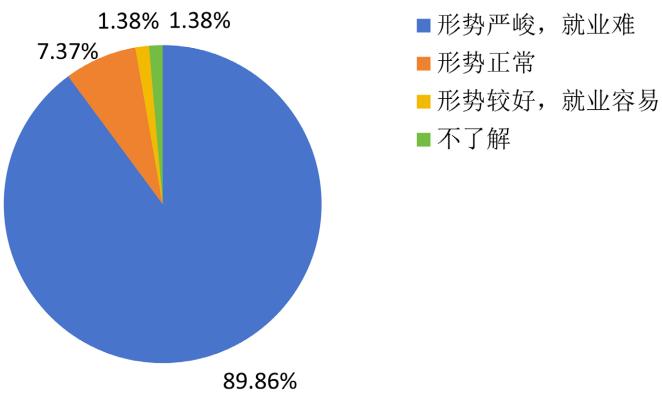
## 2. 就业现状分析

### 2.1. 就业压力加大，生涯规划不足，求稳特征显著

调查数据显示，有89.86%的研究生认为当前就业形势“严峻”(见图1)，其中60.83%直言求职过程“非常困难”，这直观反映出研究生群体对就业竞争强度大、优质岗位获取难等现实问题的普遍认同。值得注意的是，在就业压力持续加大的背景下，仅有39.17%的研究生有较明确的职业生涯规划，另有高

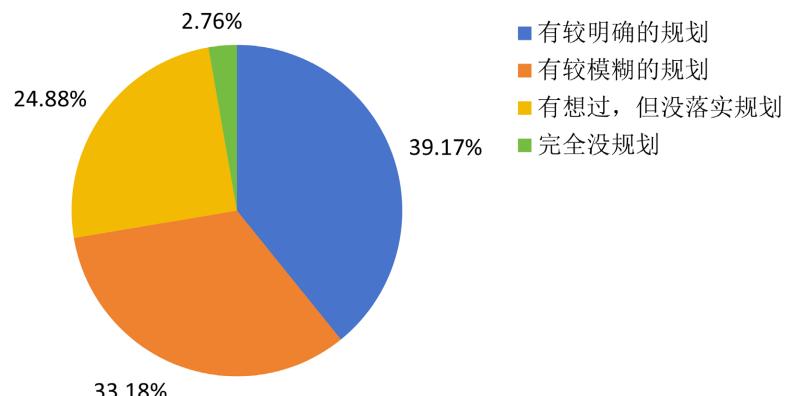
达 60.83% 的研究生存在职业生涯规划模糊问题,甚至尚未对生涯规划进行过思考(见图 2)。就业压力客观存在,进一步传导至研究生的就业态度与职业选择层面,面对外部环境的高不确定性,就业求稳成为主流共识,57.6% 的研究生将政府机关单位列为首要择业方向,选择企业就业的研究生比例仅为 15%。38.25% 的研究生表示在找不到心仪工作岗位时,会选择“先就业再择业”,体现出研究生就业过程中的理性和务实。

从就业结果看,就业压力已在一定程度上转化为实际求职困境,截止 6 月份,仍有 41.47% 的研究生处于求职阶段或未落实理想去向,上述数据与特征既揭示了林科研究生群体的就业困境,也是当前全国高校毕业生总量持续攀升背景下,总体就业形势严峻、求职压力不断加大的一个缩影[2]。



**Figure 1.** Perceptions of postgraduate students from the Chinese academy of forestry sciences on the current employment situation

**图 1.** 中国林科院研究生对现在的就业形势的认知情况



**Figure 2.** Career planning status of postgraduate students from the CAF sciences during their academic studies

**图 2.** 中国林科院研究生在校期间职业生涯规划情况

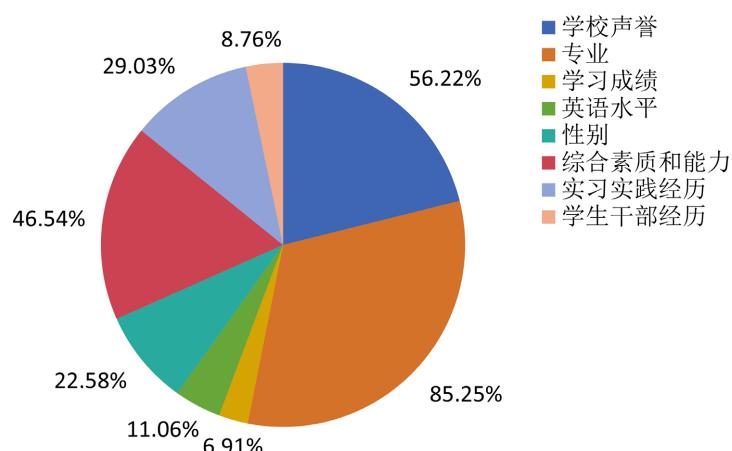
## 2.2. 研究生就业信心不足, 导师对就业的支持作用有待提升

2020~2024 年间,我院毕业生总量从 283 人增至 360 人,就业工作压力持续增加。与此同时,林业人才培养与产业需求对接不足[3],进一步加剧了专业匹配难度。有 85.25% 的研究生认为专业是影响就业的主要因素(见图 3),高达 82.95% 的研究生倾向于选择与所学专业高度相关的职业方向,这两组数据的高度一致性,直观反映出专业与岗位适配性是影响就业质量的重要因素[4]。值得关注的是,54.84% 的研究生对所学专业的就业前景未抱有乐观态度,这一现象揭示了林业学科的研究生存在专业认同度偏低的现实困境,还有可能影响求职者的就业信心,更易引发其对就业选择范围受限的顾虑。本研究进一步发现,

导师指导频率对研究生就业信心影响显著, 88.02%的研究生表示导师在培养过程中对他们进行了人生事业引导或家国情怀教育, 对其就业有促进作用。39.63%的研究生表示每月至少与导师交流一次。53.46%的研究生认为导师对他们的就业问题非常关心。调研中, 但还有部分学生表示, 导师对他们的就业状况并不关心, 日常交流内容多聚焦于科研项目进展汇报, 并未涉及到就业规划方面。

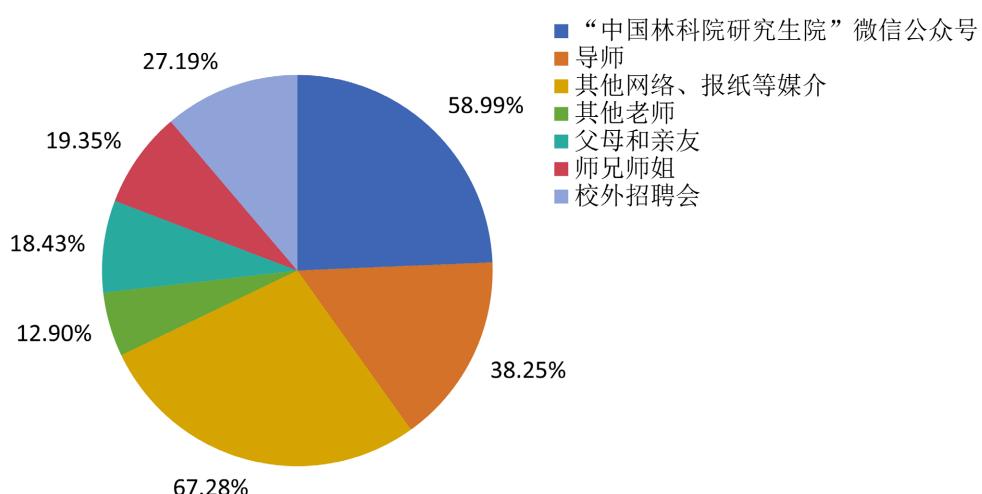
### 2.3. 信息获取渠道单一, 岗位整合能力不足

调研结果表明, 研究生普遍存在招聘信息获取渠道集中、来源单一的现实困境。研究生院依托就业公众号与官方就业网站搜集与研究生专业相关的招聘信息, 通过研究生班级微信群转发招聘信息, 周均转发量可达60~80条。但调查数据显示, 仍有67.28%的研究生主要依托社会招聘网站等市场化渠道获取就业信息, 58.99%研究生选择通过研究生院微信公众号获取招聘信息(多选题, 见图4)。60.83%的研究生认为在求职过程中受到岗位信息分散的困扰。由研究生院直接转发至班级群的招聘信息数量大, 但有海量漫灌的问题, 缺乏对信息的重要性和专业匹配度的划分, 增加了毕业生信息筛选难度。而且, 研究生



**Figure 3.** Selection of employment-influencing factors among postgraduate students from the CAF Sciences (Multiple-choice questions, maximum 3 selections allowed)

**图 3. 中国林科院研究生就业影响因素选择情况(多选题, 限选 3 项)**



**Figure 4.** Selection of job search information channels among postgraduate students from the CAF sciences (Multiple-choice questions, maximum 3 selections allowed)

**图 4. 中国林科院研究生求职信息获取渠道情况(多选题, 限选 3 项)**

院官方微信公众号的就业板块还存在岗位整合功能不足、缺少精细化分类、推送数量少的问题,无法满足毕业生高效浏览的需求。研究生被迫耗费大量时间对接收到的信息进行筛选分类,由于缺乏对岗位职责与自身专业适配性的精准评估能力,显著增加了时间成本,降低了就业服务的效率,在一定程度上制约了毕业生的高质量充分就业。

### 3. 就业对策探究

#### 3.1. 建立全学段就业支持体系, 分层精准帮扶覆盖全过程

面对当前研究生就业压力大,职业生涯规划欠缺,求职信心不足的问题,在未来的就业指导中,要建立贯穿研究生培养全过程的分层分类就业支持体系,实现从职业认知到求职落地的全程化、精准化指导,缓解研究生的就业压力。

##### 1. 建立全学段就业支持体系,明确不同阶段导师参与就业的主要任务

在研究生低年级阶段,重点开展职业启蒙教育[5]。通过组织专项活动,展示林业相关领域多元化职业发展路径,拓宽学生的职业视野。并依托专业职业测评工具,帮助新生形成初步职业发展方向认知[6]。导师在早期学术指导下融入职业发展谈话,引导研究生思考科研训练与未来职业的关联,规避“埋头科研、不问出路”的脱节问题。

在中年级阶段,强化专业素养,提升求职的核心能力。导师通过大量的科研训练提升研究生的专业素养的培养。研究生院深入挖掘校友资源,邀请优秀毕业生回母校讲授自己的从业经验感悟[6],并组织单位参观、实践实习等活动,加深研究生对岗位的体验和了解,将科研成果、实验技能转化为岗位所需的能力。通过组织“简历制作”、“面试技巧”等培训,提升研究生的求职技巧,同时加大“神笔简历”、“AI面试”等小程序在研究生中的推广应用,用AI帮助研究生优化简历、模拟面试、推荐岗位等,让AI真正赋能毕业生就业[7],全力提升毕业生在人工智能时代的就业能力。

在毕业年级阶段,实施精准护航,制定“一生一策”就业指导方案[6]。针对毕业研究生求职冲刺阶段的多样化需求与焦虑心态,在开展就业指导过程中,应与导师持续加强合作,构建分类施策、精准帮扶的就业服务体系。通过调研毕业研究生的就业意向,提供定向资源支持,提升就业服务的精准化和个性化。针对考公考编学生,重点提供政策解读、报考指导、知识辅导、模拟训练等方面的服务[1];针对求职企业的学生,精准推送行业招聘动态、组织专场宣讲及推荐会;针对意向深造的学生,提供申博指导、推荐信撰写支持。对于求职困难、心理压力较大的学生,要严格执行“一生一案”跟踪帮扶机制[8]。

##### 2. 就业育人引导多元理性择业

加大就业育人力密度,通过职业价值观培育、行业发展趋势解读、优秀校友择业经验分享等举措,帮助研究生破除就业认知偏差,引导其树立多元化职业选择观[4],避免由于过度求稳引发的择业集中、过度择业造成的就业机会流失等问题,有效疏解研究生就业压力。

##### 3. 深化“招生-培养-就业”一体化协同联动

深化就业与招生、培养的深度协同[9],立足经济社会发展及林业行业需求导向,动态调整学科专业布局,撤并市场需求量小的专业,增设社会发展需要的新兴紧缺专业,以此缓解供需结构性矛盾,提升研究生的就业信心。

#### 3.2. 联动内外资源网络,拓宽就业渠道

为化解研究生培养规模与市场吸纳能力的结构性矛盾,以及破除“专业对口”执念与岗位现实需求的预期偏差,科研院应打破资源壁垒,构建“内部贯通、外部联合”的立体化资源联动网络。

### 1. 内部贯通：深挖“导师-科研项目-合作单位”的存量转化渠道

科研院所要强化导师的“就业推荐人”角色制度化，将“为研究生提供实习或就业推荐”作为导师立德树人职责的组成部分，将毕业生的就业状况与导师的招生指标和评奖评优挂钩。同时，[10]加强与企业联合培养研究生，创造机会让研究生参与企业科研项目，探索尝试将联合培养的研究生由项目参与者变为用人单位招聘的岗位候选人的无缝衔接，增加学生就业机会。

### 2. 外部联合：深化多方协同联动拓宽研究生就业路径

科研院所要主动融入区域高校就业联盟，积极与学科相近的高水平大学建立常态化合作，联合举办专场招聘会，共享企业资源与招聘渠道。积极开展“访企拓岗专项行动”，挖掘更多就业岗位，拓展研究生就业视野[6]。由培养单位领导牵头，深入定期开展组织赴西部林业重点省份和重点、地区开展研究，深入走访基层林业相关企事业单位，精准对接基层用人需求，系统梳理岗位供给情况。选择一些优质企事业单位，为毕业生创造更多就业实习/见习的机会，提升就业实习/见习对毕业生就业的促进作用。要积极拓展新兴领域就业空间，密切关注人工智能、生态修复与近自然林业、林业机器人等新兴领域的发展趋势和人才需求，为毕业生在新兴领域就业提供帮助。通过不断拓展岗位增量，推动形成院所协同、产学研联动的长效就业拓展机制[3]。

通过内外联动的多维资源网络，科研院所能够将有限的毕业生规模，精准对接到更广阔、更多元的就业市场中去，优化供需结构[2]，帮助研究生建立更客观、更广阔的就业机会，从而从根本上供需结构性矛盾，实现人才供给与市场需求的动态平衡。

## 3.3. 打造就业信息集成平台，定向推送破解来源单一

针对研究生就业信息来源分散、针对性不强的问题，研究生院将依托官方微信公众号，整合现有资源，打造一个集信息汇聚、分类管理、精准推送与自主获取于一体的“一站式”就业信息服务平台。通过规范化发布与精细化运营，破解信息不对称问题，实现岗位信息的分类标引、精准匹配与持续推送。

### 1. 整合多元优质信息源，建立稳定供给渠道

研究生院全面整合三类信息源：① 对接与本单位有科研合作或人才需求的高校、农林类企业等，争取建立官方招聘信息直通渠道。② 关注行业协会与主管部门发布的行业招聘动态。③ 通过规范的“校友内推”渠道，激活校友资源，持续接收来自各行各业的内部推荐岗位。通过建立这三类稳定渠道，能够保证平台信息的权威性、覆盖面[6]。

### 2. 实行标签分类管理，提升信息辨识度

为实现官方微信公众号招聘信息的精准化管理，研究生院应设立专职信息员，每天聚焦涉林类企事业单位招考信息的搜集、整理与就业信息的即时推送工作[1]，除了确保内容规范、真实有效，还要结合研究生专业结构和培养方向，为招聘信息设置明确标签，提高信息辨识度，降低毕业生筛选招聘信息的时间成本。对来自校友推荐或重点合作单位的优质岗位，在公众号中设立“重点推荐”或“优质岗位”专栏等进行集中展示。

### 3. 依托公众号机制，实现分层分类的精准触达

为了方便研究生定期批量获取高质量的招聘信息，可在研究生院微信公众号定期发布《就业信息周报》，引导学生形成稳定查阅习惯；强化“导师协同推荐”机制，高度匹配专业方向的岗位信息于公众号发布后[8]，同步提醒相关导师介入，由导师结合研究生实际情况进行二次推荐和个性化指导，形成“平台发布-导师推荐-研究生接收”的联动服务模式。

通过以微信公众号为载体的“一站式”就业信息平台建设，科研院所能够有效整合分散的就业信息资源，推动就业服务由“被动发布”向“精细供给”转变，提高研究生就业信息服务的实效性。

## 4. 结束语

林业科研院所研究生的高质量就业,是衔接林业高层次人才培养与国家生态战略需求的关键纽带。本研究通过剖析中国林科院研究生就业中存在形势严峻、供需失衡、信息渠道单一等核心问题,提出了全学段精准指导、导师深度参与、内外资源联动开拓就业岗位、优化整合信息平台提升招聘信息精准化推送等对策,有针对性地提升了就业指导和就业服务的精准度,为破解科研院所研究生就业难题提供了实践路径。

## 基金项目

中央级公益性科研院所基本科研业务费专项资金项目“中国林科院研究生就业工作体系的构建研究”(CAFYBB2022MD004)。

## 参考文献

- [1] 刘保中,臧小森.多元化与内卷化:大学生就业意愿变化的趋势分析(2015-2023年)[J].北京工业大学学报(社会科学版),2024, 24(5): 21-33.
- [2] 范围,苗钟元.高校毕业生结构性就业矛盾的原因及其对策[J].中国大学生就业,2025(1): 20-24.
- [3] 陈峰,刘敏.产教融合与校企合作背景下林学类人才培养模式的探索与实践[J].林业工程学报,2025, 10(2): 187-194.
- [4] 孙荪.编制取向:研究生就业偏好及其影响因素探究[J].苏州大学学报(教育科学版),2024, 12(3): 108-117.
- [5] 贾兵洋,朱晨.全学段、全链条、全场域职业生涯教育体系构建:以职业规划大赛为实践载体[N].安徽科技报,2025-07-11(012).
- [6] 李秋伊.“三全育人”理论引导研究生充分就业[J].江苏高教,2025(3): 89-95.
- [7] 江南.探索新质生产力视域下AI赋能职业生涯规划的创新应用[N].重庆科技报,2025-11-27(021).
- [8] 彭鹏.融媒体视角下高校就业服务工作创新路径探索[J].科技风,2025(29): 46-48.
- [9] 王艳梅,毕会涛,张志华,等.林学专业大学生就业状况分析及应对措施——以河南农业大学为例[J].中国林业教育,2023, 41(3): 35-40.
- [10] 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.