

新就业形势下科研院所研究生就业质量提升策略研究

田娜¹, 李红¹, 史文石², 牟琦¹, 林群^{1*}

¹中国林业科学研究院研究生部, 北京

²中国林业科学研究院, 北京

收稿日期: 2026年3月26日; 录用日期: 2026年6月9日; 发布日期: 2026年6月18日

摘要

科研院所是高层次人才培养的重要平台, 研究生就业质量直接体现了其人才培养工作的质量与水平。文章基于中国林业科学研究院2021~2025年毕业研究生的就业数据, 从就业规模、毕业生去向落实率、毕业去向、单位选择及行业分析等方面多维度展现了研究生就业的状况。研究生就业呈现学历分层明显、行业领域偏窄, 就业赛道单一等特点。对此, 提出优化学科配置, 提升供需适配、加强就业对培养环节反馈, 提升培养质量、强化就业观念引导, 提升就业服务的个性化和精准度等一系列措施, 为农林类科研院所毕业生实现高质量充分就业提供参考。

关键词

新就业形势, 科研院所, 研究生, 就业质量

Research on the Strategies for Improving the Employment Quality of Postgraduates in Scientific Research Institutes under the New Employment Situation

Na Tian¹, Hong Li¹, Wenshi Shi², Qi Mu¹, Qun Lin^{1*}

¹Graduate Department of Chinese Academy of Forestry, Beijing

²Chinese Academy of Forestry, Beijing

Received: March 26, 2026; accepted: June 9, 2026; published: June 18, 2026

*通讯作者。

文章引用: 田娜, 李红, 史文石, 牟琦, 林群. 新就业形势下科研院所研究生就业质量提升策略研究[J]. 创新教育研究, 2026, 14(6): 190-196. DOI: 10.12677/ces.2026.146419

Abstract

Scientific research institutes serve as key platforms for cultivating high-level talents, and the employment quality of postgraduates directly reflects the standard and effectiveness of talent cultivation work. Based on the employment data of postgraduate graduates from the Chinese Academy of Forestry spanning 2021 to 2025, this paper comprehensively analyzes their employment status from multiple dimensions including employment scale, graduate employment placement rate, career destinations, employer choices and industrial distribution. The employment of postgraduates is characterized by distinct differences across academic degrees, narrow industrial coverage and relatively single career choices. In response to these issues, this study puts forward targeted strategies: optimizing disciplinary layout to improve the matching degree between talent supply and market demand, strengthening the feedback mechanism linking employment outcomes with cultivation procedures to enhance training quality, and reinforcing career guidance to realize personalized and precise employment services. The findings can provide practical references for achieving high-quality and full employment among graduates from agriculture and forestry-oriented scientific research institutes.

Keywords

New Employment Situation, Scientific Research Institutes, Postgraduates, Employment Quality

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

随着乡村振兴战略的实施, 社会对农林专业人才的需求日益增长。农林类科研院所研究生的就业作为研究生培养的最后环节, 肩负着向社会输送专业素养扎实、实践应用能力突出的高素质农林人才的重要使命[1], 促进农林类研究生实现高质量充分就业, 既是高等教育育人价值的集中彰显, 也是检验研究生培养质量的重要依据[2]。根据教育部发布的全国教育事业统计数据显示, 我国普通高校毕业生总量呈阶梯式增长, 2022~2026 届毕业生人数分别为 1076 万人、1158 万人、1179 万人、1222 万人、1270 万人, 大批毕业生涌入人才市场, 行业求职竞争不断加剧, 整体就业环境日趋严峻, 也为农林类科研院所研究生就业指导、就业服务等相关工作带来全新现实挑战¹²³⁴。

中国林业科学研究院(简称中国林科院)是我国首批博士、硕士学位授予单位之一, 设有林学、生态学、林业工程、地理学、生物学、轻工技术与工程、农林经济管理等 13 个一级学科。目前, 在读研究生 1500 余人, 已毕业研究生 6000 多人。本文依托中国林科院 2021~2025 年毕业研究生就业数据(截至每年 12 月 31 日毕业生去向情况)、结合部分毕业生进行深入访谈与笔者的工作实际, 全面、客观、展现了样本单位的毕业生就业情况。通过系统分析毕业生就业数据, 挖掘新形势下科研院所研究生就业特点, 从而有针对性地提升就业指导和就业服务, 是促进高质量充分就业工作的重要内容。

¹http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/jjyzt_2022/2022_zt18/mtbd/202212/t20221212_1031280.html

²http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/moe_1485/202312/t20231205_1093287.html

³http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_zt/moe_357/2024/2024_zt01/gzbs/202411/t20241115_1163119.html

⁴https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/bunceiyaowen/rsxw/202603/t20260326_569615.html

2. 就业现状

2.1. 毕业研究生规模

中国林科院 2021~2025 年共毕业研究生 1666 人, 其中硕士毕业生 1065 人, 博士毕业生 601 人(见图 1)。毕业生总数呈逐年增长态势, 从 2021 年的 247 人增至 2025 年的 394 人, 增幅达 59.51%, 尤其是 2022 年毕业生人数实现 32.39% 的同比增长, 为增长峰值年份。

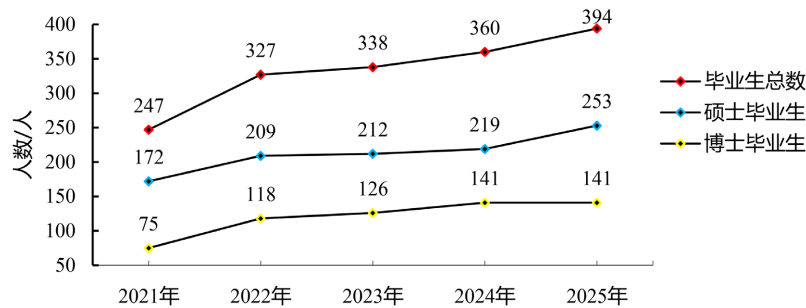


Figure 1. Graduation scale of postgraduates from Chinese academy of forestry (2021~2025)

图 1. 中国林科院 2021~2025 年毕业研究生规模

2.2. 毕业生去向落实率

中国林科院 2021~2025 年毕业研究生去向落实率呈现整体波动、学历分层显著、硕士群体就业压力显著的特点(见图 2)。博士生去向落实率连续五年稳定在 93% 以上, 其中 2022 年达到 100%, 2025 年保持在 97.16% 的高位水平, 整体呈现“稳中有升”的良性态势; 相比之下, 硕士生去向落实率整体低于博士生, 且年度间波动较为明显。2023 年硕士生去向落实率为五年最低值, 这与全国毕业生慢就业现象高度吻合[3], 社会经济环境影响, 硕士群体在就业决策中呈现出明显的规避风险倾向, 求稳心态显著。

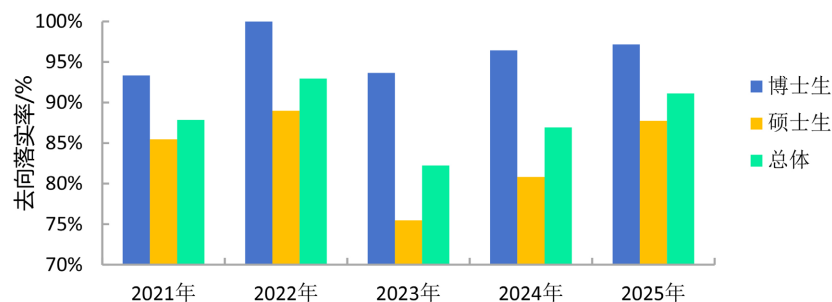


Figure 2. Employment status of graduated postgraduates of Chinese academy of forestry (2021~2025)

图 2. 中国林科院 2021~2025 年毕业研究生就业情况

2.3. 毕业去向

2021~2025 年期间, 中国林科院毕业研究生整体就业去向以签署三方协议、签劳动合同、境内升学为主(见图 3), 该三类合计占比区间为 76.06%~96.40%。其中通过签署就业协议的占比维持在 40%~63%; 签订劳动合同就业的占比为 15%~27%。选择境内升学的研究生比例则呈现出逐年上升的趋势, 从 2021 年的 11.52% 增至 2025 年的 18.11%。自 2023 年起选择从事科研助理、管理助理等过渡性就业岗位的研究 生占比有所提升, 从 2023 年~2025 年占比分别为: 2.16%、9.90%、13.93%。

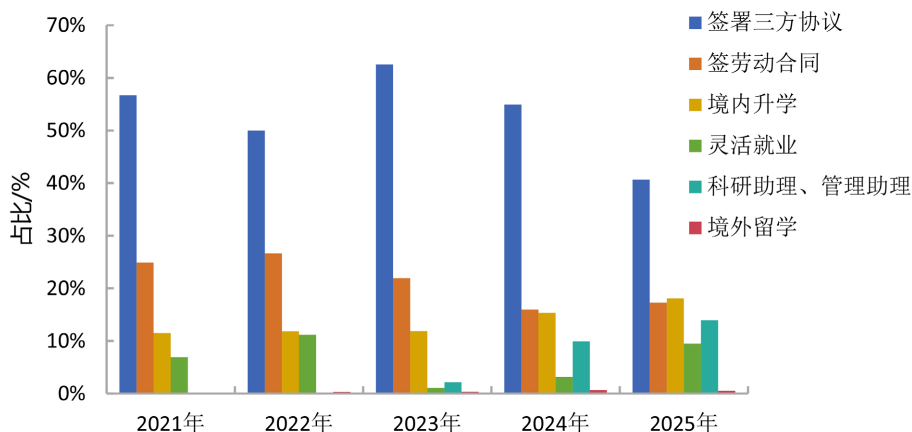


Figure 3. Employment destinations of graduated postgraduates of Chinese academy of forestry (2021~2025)
图 3. 中国林科院 2021~2025 年毕业研究生毕业去向

2.4. 单位性质分析

从就业单位性质来看(见图 4), 2021~2025 年中国林科院研究生主要在科研单位、高等教育系统及其他事业单位就业。在科研单位就业的占比为 22%~35%, 2024 年达到最高为 34%, 2025 年有所下降, 但仍达到 24.51%。在高等教育系统就业的占比为 22.84%~29.07%, 2024 年达最高, 2025 年有所回落至 22.84%。作为开展科学研究的顶尖平台, 科研单位和高等教育单位对我院毕业生具有较强吸引力。选择在事业单位就业的毕业生占比稳中有升在 2025 年达到 26.74%; 而国企就业选择占比逐年走低, 从 2023 年 10.07% 回落至 2025 年 2.79%, 降幅较为显著。结合毕业生访谈发现, 多位毕业生从事过渡性就业岗位的最终目的是考取事业编或者升学读博士。这在一定程度上, 反映了新形势下, 持续增长的就业压力对毕业生就业选择的影响, 毕业生的就业观念正在发生改变, 从一步到位逐渐转变为迂回实现理想就业。同时反映出, 经济下行的大环境下, 毕业研究生越来越看重岗位的稳定性, 也有一部分学生会暂时不就业, 选择在就业之前休息一段时间或者全力准备考公考编或升学, 从而引发了慢就业、缓就业的现象, 这也是近几年毕业生就业的新特点。

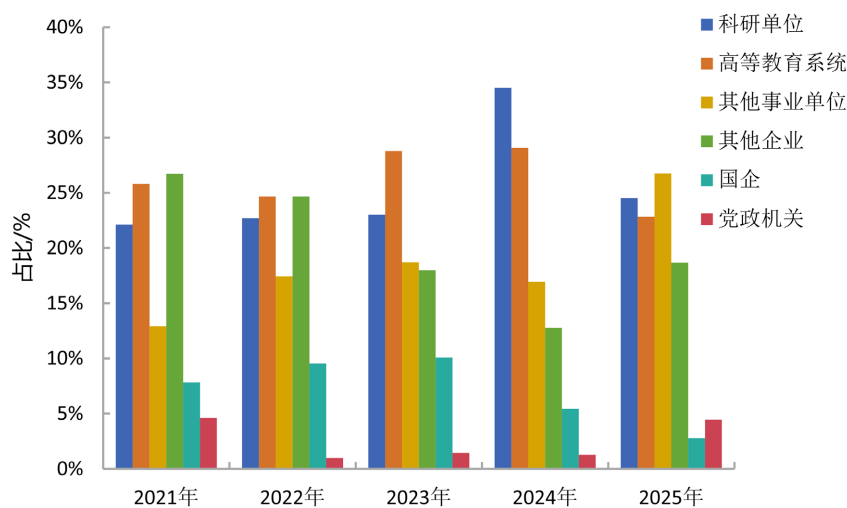


Figure 4. Nature of employing units for graduated postgraduates of Chinese academy of forestry (2021~2025)
图 4. 中国林科院 2021~2025 年毕业研究生就业单位性质情况

2.5. 就业行业分布

研究生作为高等教育培养的顶端，就业行业高度集中于教育、科学研究和技术服务业、农林牧渔业，这三者合计占比五年平均超过 70%，2025 年达 83.33%。而在 21 个行业中，毕业生占比达到 5% 以上仅有 4 个分别为：教育、科学研究和技术服务业、农林牧渔业、其他行业，这反映出中国林科院研究生就业的行业选择面较窄，过度集中于少数对口领域；科学研究和技术服务业占比在 2023~2025 年波动幅度超过 16 个百分点，农林牧渔业占比由 2021 年 15.12% 增加至 2025 年 19.88%，教育行业占比从 2021 年 28.78% 降至 2025 年 24.27%，反映出毕业生进入主要就业行业的占比正在下降。同时其他行业占比也在挤压，由 2022 年 18.98% 降至 2025 年 7.89%，就业赛道持续变窄(图 5)。整体来看，研究生就业呈现行业集聚明显、核心行业吸纳毕业生能力下降、多元化就业程度持续降低、专业与岗位匹配度的特点，这在一定程度上影响就业质量与长期发展稳定性。就业指导工作需立足毕业生所学专业对应的行业领域，在积极挖掘并拓展就业岗位供给的同时，重点提升毕业生就业质量。

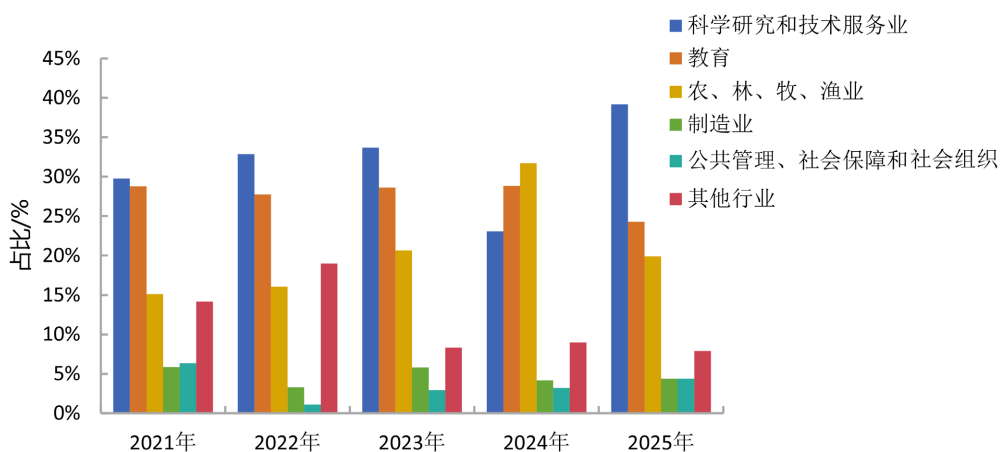


Figure 5. Percentage distribution of employment industries for graduated postgraduates of Chinese academy of forestry (2021~2025)

图 5. 中国林科院 2021~2025 年毕业研究生就业行业分布百分比

3. 从就业管理角度思考研究生就业工作

受外部环境变化与人工智能等新技术发展的影响[4]，在新就业形势下，当前影响研究生就业质量的制约因素主要表现为以下几个方面。

- 1) 培养目标与市场需求错位，科研院所研究生培养长期偏重学术导向，而市场对复合型人才需求持续提升，导致培养的专业人才与行业岗位需求不匹配，加剧了就业结构性矛盾。
- 2) 研究生的职业规划不足、求职目标不清晰，缺乏长期有效的就业能力提升行为，就业核心竞争力弱。
- 3) 缺乏对就业环境和就业市场的客观认知，择业期望偏高，选择的就业赛道单一，加剧了就业内卷。
- 4) 从就业指导和服务角度，要加强行业就业岗位的开发力度。持续挖掘行业相关龙头企业提供就业岗位的数量，同时加强毕业生就业观念的引导，增强毕业生选择企业就业意愿度[5]。

4. 结合毕业生就业特点，提升研究生就业质量的策略

4.1. 动态优化学科专业，强化供需适配

结合研究生就业呈现出向科研院所、高校集中，而企业就业占比降低的问题，需要进一步优化培养

结构,提高人才供给与社会需求的匹配度。

1) 建立学科结构动态调整机制

建立动态调整机制,定期评估不同学科方向研究生的培养规模、行业需求情况,适度调整学科结构。尤其对于就业领域相对狭窄、岗位需求较少的研究方向,要根据《普通高等教育学科专业设置调整优化改革方案》,适度拓展研究方向;对于与行业发展密切相关的新兴领域例如,生态修复、林业数字化等,要加强学科布局,增加培养力量,提高研究生培养与行业发展需求的贴合度,促进人才培养结构与就业市场之间保持相对平衡[6]。

2) 推动学科交叉、拓展专业领域

就业市场对跨学科人才的需求日益凸显,科研院所可依托现有学科基础,建立多学科交叉培养模式,例如:推动林学与信息技术、工程技术等领域的融合。在课程设置上,增加交叉课程,让研究生掌握多学科专业知识,具备跨领域分析和解决问题的能力,成长为复合型人才[7]。

3) 重视就业对培养环节的反馈

在新就业形势下,研究生培养与行业需求之间的衔接程度,直接影响就业质量。科研院所要完善人才培养与就业反馈之间的联动机制,定期开展用人单位调研,梳理岗位能力要求,并将其反馈到培养环节,动态调整培养方案,让人才培养形成“需求-培养-反馈-再优化”的闭环。另外,科研院所需依托校企合作,提高培养过程的实践性,建立校外实践基地、推进“双导师”培养模式等方式,让研究生在学习阶段即参与实际项目,在真实情境中提高学生解决问题的能力。通过与企业、高校联合开展课题研究,研究内容能够更加贴近行业需求,提升毕业生的岗位适应力与行业贴合度。

4.2. 加强就业引导与就业帮扶,促进毕业生就业“量、质”双提升

针对中国林科院研究生在择业过程中存在期望偏高、选择范围较窄等问题,需引导研究生树立正确的就业认知,打破“唯科研院所、高校”的择业局限,树立客观务实的就业观。

1) 强化就业观引导,建立客观职业认知

正视多元就业观念,强化引导。通过帮助毕业生打破传统就业观念,树立理性客观的就业期望。通过组织研究生走进企业开展调研实践,直观了解不同岗位的工作内容,逐步打破对某一工作岗位的单一认知[8]。还可采用专题讲座、行业报告解读、职业咨询等形式,带领研究生认识当前就业形势的变化,加深行业认知、岗位认知,客观分析自身条件与岗位需求,建立正确的行业认知和职业期待。尤其对于就业过程中,硕士生的慢就业以及就业求稳的心态进行引导,适当的就业引导,能够推动研究生更顺利地进入职业发展阶段。

2) 加强就业指导、提升求职能力

强化生涯规划指导,帮助研究生尽早明确求职方向,提升核心竞争力。提高研究生对岗位要求的理解程度,使其能够理性评估自身能力与岗位匹配情况,减少盲目择业,进一步提升人岗匹配度;借助人工智能,帮助毕业生优化求职简历制作、提升面试技巧,提高毕业生求职能力。

3) 构建分类指导,实施精准帮扶

除了就业观念引导,在就业指导过程中,还要针对博硕士构建分类指导体系,对就业困难群体开展精准帮扶。针对硕士生,重点加强市场化就业引导,强化企业岗位认知,拓展就业渠道[9];针对博士生,强化科研机构、高校及国家重点领域岗位责任解读,强化学术能力与岗位需求的对接,提高高层次就业的匹配度。以行业发展需求为导向,开展就业引导工作。

另外,通过开展就业意向调研,了解研究生的求职进度、就业认知、岗位偏好、求职过程中卡点堵点等[10]。针对求职目标模糊、行业认知不足、就业观念偏差、行动力差或就业竞争力弱的毕业生等,建

立精准就业帮扶台账，分类制定个性化就业帮扶方案，帮助毕业生建立客观职业定位。

4.3. 加强个性化、精准化就业服务体系建设，提升服务效率

1) 完善就业信息服务机制，提高岗位匹配精准度

就业服务首先体现在信息供给的有效性上。针对部分研究生获取岗位信息的渠道有限，信息碎片化现象较为明显，招聘信息搜集占用时间长效率低的问题。在就业服务环节，有必要整合资源，建立相对稳定的就业信息来源体系。依托主流招聘信息发布平台、各单位官网等集中汇总分散的信息，并按照招录对象、学科门类、岗位类型等维度实施分类梳理与精准推送，进一步提升岗位信息匹配度和就业服务工作效能。

2) 拓展就业对接渠道，增强供需衔接能力

针对研究生就业行业窄的问题，在就业服务过程中，要加强行业“对接”，持续挖掘行业岗位潜力。通过主动与用人单位联系，依托“访企拓岗”的工作方式，加强与林业企业、地方林业部门的联系，及时获取地方林业建设的人才需求信息，形成持续的岗位供给来源。同时，要深化校企合作机制，与行业内重点企业、龙头企业建立长期稳定的合作关系，通过共同建立实习实践基地，为研究生提供更多接触实际岗位工作的机会，提高其解决实际问题的能力，增强就业竞争力。也让企业提前了解、选拔优秀人才，实现培养与供给的双赢。

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] 王凯欣. 职业生涯规划教育对农林院校研究生就业的作用探究[J]. 科教文汇(中旬刊), 2019(32): 18-19.
- [2] 黄丽, 赵雁鸣, 张志华. 地方农林类高校硕士研究生就业现状及对策分析[J]. 农业技术与装备, 2025(4): 63-66.
- [3] 光明网. 多措并举, 精准治理大学生“慢就业”难题[EB/OL]. https://theory.gmw.cn/2025-11/24/content_38433520.htm, 2025-11-24.
- [4] 徐也晴. 应对 AI 形势下的就业市场变化[N]. 四川日报, 2026-03-19(006).
- [5] 张甜. 研究生就业质量提升路径探究[J]. 中国就业, 2025(3): 61-63.
- [6] 普通高等教育学科专业设置调整优化改革方案[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2023-04/04/content_5750018.htm, 2023-02-21.
- [7] 相雯, 李克辉, 殷旭旺, 杨颖. 高校与科研院所联合培养研究生的路径探索[J]. 品位·经典, 2025(14): 84-86.
- [8] 卫妍卓. 行业特色型大学硕士研究生学习投入与就业力提升的相关性研究[J]. 公关世界, 2026(3): 110-112.
- [9] 邵岷. 研究生就业育人的现实挑战与因应策略[J]. 黑龙江高教研究, 2023, 41(6): 121-124.
- [10] 纪海丽, 钱韦, 王文婧. 新时代研究生思想行为特点与教育策略研讨——以中国科学院微生物研究所为例[J]. 高教学刊, 2025, 11(S1): 1-4.