

从象牙塔到基层：基层就业博士的职业适应性问题个案研究

陈 瑾

郑州大学教育学院 河南 郑州 450001

【摘要】：本文探讨了我国博士研究生数量持续增长背景下，博士毕业生就业面临的挑战及基层就业的现状与问题。近年来，我国博士毕业生数量大幅增加，而高校和科研机构岗位有限，导致博士就业竞争加剧。政府和高校积极应对，推动专业型博士培养，倡导高学历人才前往基层就业。然而，博士在基层工作中面临职业适应性问题，如缺乏实操经验、管理能力不足、难以融入基层场域等。本文以Y博士为例，深入分析了她选择基层就业的原因、面临的职业适应难题及成长经历。Y博士通过积极努力、领导栽培与同事激励，逐渐适应了基层工作，并在其中获得了成长与成就感。本研究旨在为处于相似境遇的人们提供身份认同的桥梁，汲取灵感与启示，促进博士与基层场域的有效融合，优化人才资源配置。

【关键词】：博士就业；基层就业；职业适应性

DOI:10.12417/2982-3803.26.03.006

1 研究背景

近年来，我国博士招生与毕业规模持续扩张，2024年博士毕业生人数达12.58万，较2023年、2014年分别增长5万、7万，彰显高等教育实力提升的同时，也让博士就业竞争日趋激烈。以往博士生多优先选择高校、科研机构等学术岗位，但这类岗位名额有限，无法承接逐年增长的博士群体。叠加经济下行、产业结构调整等因素，高层次人才需求结构持续转变，博士仅凭学历光环难以获取理想工作。

针对学术劳动力市场饱和的就业难题，国家与高校出台多项应对政策。2020年，多部门发布专业学位研究生教育发展方案，助力应用型博士人才培养；2024年相关文件进一步提出优化博士培养模式，推进人才分流培养，从源头缓解学术就业压力。同时，国家长期推行高学历人才基层就业政策，自2000年启动优秀毕业生基层选调工作，2018年优化选调生招录政策，各地也配套推出高层次人才引进政策，通过选调、人才引进两大渠道，引导博士下沉基层、分流就业。

就业环境的变化推动博士就业赛道持续分化。如今，跳出学术圈成为多数博士的理性选择，高新技术、互联网等民营企业成为热门就业方向，博士凭借科研与创新能力，在技术研发、项目管理等岗位发挥核心作用。此外，基层政府和事业单位因岗位稳定、福利优厚、职业晋升有专项优待，能为博士提供广阔的施展平台，相较于学术圈晋升难、资源紧张的困境优势显著。原本小众的基层、企业就业赛道，现已成为博士就业的主流选择。

2 问题的提出

基层是兼具传统特质与复杂属性的特殊场域，事务繁杂、环境多元，亟需高素质人才赋能提质增效。博士拥有扎实的理论知识功底与科研思维，但和基层工作需求存在适配偏差。长期深

耕理论科研的他们，普遍缺乏基层实操经验，部分博士仓促任职管理岗位，难以应对复杂人际与繁重行政工作。同时，高学历光环易引发职场隔阂，过高的职业期待也使其难以适配基层工作节奏，既制约个人职业发展，也影响基层工作质效。因此，探究博士基层职业适配与融合问题极具现实意义，可最大化释放人才价值，优化基层人才配置，为基层发展筑牢人才根基。

3 研究方法

本文采用的是目的性抽样，根据研究问题在网络上筛选合适的研究对象，此次个案研究的主角Y博士是通过网络平台找到的，她经常会在网络平台分享自己的基层工作日常。收集资料主要通过线上访谈、非正式交谈的方式，访谈的对象包括Y博士及其领导Z。本研究旨在通过访谈的形式深入探讨她在基层工作的职业适应性问题，了解她是出于何种原因与动机，选择了扎根基层这条道路；她在实际的工作环境中，面临着哪些具体的挑战与困境；同时，她又在这过程中收获了哪些宝贵的成长与经验。面对种种挑战，她是如何调整心态、改变策略，以更好地适应基层工作的。此外，还会关注她对自己当前职业适应现状的评价与看法，以此来进一步理解她的对这份工作的满意程度及未来发展期望。本研究旨在通过深入剖析Y博士的个案，为众多处于相似境遇的人们提供一种身份认同的桥梁，使他们能够从中找到共鸣，汲取灵感与启示，进而在各自的职业生涯中获得新的视角与动力。

4 研究结果

4.1 背景介绍

本案例的主要参与者为Y博士，29岁，23年6月毕业于中国海洋大学，是山东青岛人，目前在青岛管辖的莱西市市的工业和信息化局任职，毕业前一年有一段在莱西市下属的店埠镇挂职实习的精力。Y博士所学专业为海洋化学，是中国海洋

大学的特色和优势学科，她表示这个专业的博士毕业的主要就业方向是高校、海洋所或相关化学研究所。而莱西市是青岛各区市里经济排名倒数第一且唯一不临海的城市，Y博士表示现在自己所在的科技部门工作内容与专业并不相关，该部门的核心职责聚焦于推动县域经济发展、协助企业申报科技项目等方面。因此，Y博士在工作实践中需要从零开始熟悉和掌握工作内容及其相关政策文件，这一过程要求她快速适应并深入理解与自身专业背景差异较大的工作领域。

4.2 入局：博士基层就业的抉择

通过对基层就业的Y博士的访谈可知，其毕业后选择扎根基层是政策机遇、工作氛围与个人志趣等多重因素共同作用的结果。2022年6月符合毕业条件的Y博士借助莱西市“博会莱”高层次人才培养工程，报名参与乡镇挂职历练项目被分配至店埠镇开展了为期一年的实习，这段基层实践经历成为她选择基层就业的重要契机。该人才项目为高学历人才贴近基层、了解基层搭建了良好平台，让她积累了宝贵的基层工作经验，也让她真切感受到乡镇鲜活的工作氛围。

Y博士表示，店埠镇工作人员多为90后年轻干部，团队干事热情高涨、工作氛围鲜活不拘束，没有死板的条条框框。基层工作虽时常需要加班值守，但立足岗位办实事的工作模式让她收获了不同于科研工作的体验，这份积极向上的工作氛围深深感染了她并坚定了其投身基层的想法。同期参与实习的五十余人中，仅她一人选择留守基层，足以见得主观意愿与基层体验对就业选择的重要影响。

在正式择业阶段，Y博士依托地方人才引进政策谋求基层岗位。因乡镇岗位层级有限，乡镇最高职级为正科，与博士适配的岗位设置、晋升空间不匹配，最终她入职莱西市工业和信息化局。除外部因素外，个人性格与职业偏好是其核心内因。相较于学术科研工作长期与实验器材、电脑为伴、人际接触单一的工作模式，性格开朗的Y博士更偏爱与人协作、对接群众与企业的工作模式。她希望凭借自身专业知识切实服务社会、创造实际价值，在落地实践的工作中实现自我价值，这也是她放弃学术赛道、选择基层就业的关键原因。

4.3 困局：基层就业博士的职业适应难题

作为初入基层的博士新人，Y博士在乡镇与市区岗位中，均遭遇了人际误解与学术研究截然不同的基层工作难题，呈现出明显的职业适配困境。

其一为挂职期间“中心边缘者”的身份困境。依托莱西市人才培养计划，Y博士以副科级在店埠镇挂职，该计划旨在借助高学历人才赋能乡镇发展，但实际落地效果不佳。当地干部对挂职博士存在“基层镀金”的固有偏见，普遍认为其短期历练后便会离职，因此对其缺乏信任。挂职期间，单位未为她

安排核心工作，仅分配零散辅助事务，甚至将无人愿意承担的市区远距离会议交由她负责。即便Y博士主动表明踏实干事、扎根基层的诚意，也未能消除各方疑虑，高学历身份反而成为人际隔阂，使其长期游离核心工作之外，无法发挥专业才干。

其二为入职后“被误解的全能者”困境。Y博士为海洋化学专业博士，入职莱西市工业和信息化局后，被分配至负责经济调度、产业发展的部门，专业与岗位完全脱节。她曾主动申请调整岗位，但领导固化认为博士学习能力突出，理科思维可跨领域通用，对其寄予极高期待，将其视作部门重点骨干。为适配岗位，Y博士利用业余时间钻研政策、补齐短板，但陌生繁杂的业务让她难以快速上手，面对企业咨询无法即时应答，产生强烈自我内耗。同时，作为部门唯一博士，她被赋予管理职责，却因业务不熟、缺乏基层管理与沟通经验，难以统筹工作、协调人际。专业断层、能力短板与管理沟通压力相互叠加，让Y博士的基层工作开展困难重重。

4.4 破局：基层就业博士的成长

(1) 不弃微末，久久为功：Y博士对于自己在基层被边缘化的经历一开始感到很诧异和无措，对于大家存在的“高学历者不耐艰辛、难担实务”固有观念一时难以寻得有效策略以扭转，但她并没有因为受到误解而选择离开或在挂职期“躺平”，“我希望任何时候都能保持读博的精力和状态，对一切事情都认真对待。我没被安排工作，我就自己找事情做，比如多看看文件呀、帮同事写写材料或者去帮忙组织活动之类的，我尽量积极去干。”那段时间的晚上和周末，办公室都能见到Y博士的身影，她希望通过努力去改变大家对她的偏见。

对于被派去参加市区无关紧要的会议，Y博士也并没有随意应付，会把每一次会议当成学习补课的机会，“来了之后确实能学到各种方方面面的东西，就包括什么实体经济呀还有农业工业等等。然后开会回去的路上我就会拿着手机直接将会议内容编辑成非机要的形式发给我们的领导，有时候很受启发也会给他简短的分享一下我的会议心得。”她说“或许正是这份在别人眼中不起眼的努力最终帮我赢得了大家的认可。”

(2) 世中逢尔，雨中逢花：古语有言“千里马常有而伯乐不常有”，Y博士能够在基层快速成长、坚定扎根信念，离不开领导的悉心栽培与同事的正向感召。在店埠镇挂职期间，当地正推进乡村振兴与农业发展，设有热度较高的科技小院，供高校学生开展农业试验。镇书记偶然了解到Y博士的专业涉及生物相关领域，判断其适配岗位工作，特意将她安排至科技小院工作。此次岗位适配让她得以发挥专业所长，参与相关工作并接受当地媒体采访，极大提升了她的职业成就感。自此，乡镇主要领导开始重点培养她，时常带领她外出学习历练，助力其快速成长。

入职莱西市工信局后，作为市内体制内稀缺的博士人才，Y博士备受领导重视。单位领导对其寄予厚望，希望她全面涉猎各领域工作，特意安排她跟随多位副书记、副镇长跟班学习。这段充满挑战的经历虽辛苦，却让她实现了快速成长。领导Z也表示，Y博士初入职时虽有迷茫，但工作干劲充足，因此特意为其安排多岗位交流学习，以严格标准培养其成为单位中坚力量。

同时，身边同事的担当精神也深深触动了Y博士。2022年青岛疫情严峻，单位一名基层委员为守护镇区秩序、防范疫情扩散，整月驻守办公室、坚守岗位，即便条件艰苦也毫无怨言。同事恪尽职守、无私奉献的模样，让Y博士摒弃了功利化的择业思维，真切体悟到基层工作的价值与意义，坚定了扎根基层、服务群众的初心。

参考文献：

- [1] 范巍,蔡学军,成龙.我国博士毕业生就业状况与趋势分析[J].教育发展研究,2010.
- [2] 魏丽娜,沈文钦,陈洪捷.工科博士毕业生企业就业趋势及其影响因素——基于两次全国调查的分析[J].高等工程教育研究,2024.
- [3] 卿石松,梁雅方.博士毕业生就业多元化及质量特征分析[J].学位与研究生教育,2019.
- [4] 罗英姿,张晓可.人力资本、信号与偏好:学术劳动力市场的“下沉式就业”及其对博士职业发展的影响[J].高等教育研究,2023.
- [5] 刘珊珊,余秀兰.高水平研究型大学博士“下沉式就业”后的职业发展选择[J/OL].湖南师范大学教育科学学报,1-11[2026-03-20].
- [6] 罗洪川,向体燕,高玉建,等.我国博士毕业生去向及就业特征分析——基于2015—2020年博士毕业生数据的分析[J].学位与研究生教育,2022.
- [7] 魏丽娜,沈文钦,陈洪捷.工科博士毕业生企业就业趋势及其影响因素——基于两次全国调查的分析[J].高等工程教育研究,2024.
- [8] 张磊,赵建波.博士毕业生就业选择与发展趋势分析[J].高等教育研究,2021.
- [9] 赵世奎,沈文钦.博士生就业偏好的实证分析[J].学位与研究生教育,2010.
- [10] 陈明,李峰.博士生就业的学科差异与区域性差异研究[J].社会学研究,2022.