
考研于不同专业大学生的价值与适配性实证研究

——以武汉高校为例

肖雪 马心怡 李娜 吴慧敏 陈沛阳¹

(武汉科技大学 管理学院, 湖北 武汉 430065)

【摘要】: 在考研热的大环境下, 盲目跟风考研成为了一种常见现象。通过对本科生、研究生、本科就业者以及研究生就业者四个群体的研究, 利用文献综述法、问卷调查法、访谈法等研究方法, 从招聘者的角度, 以及应聘者的角度分析考研于大学生的效用。并根据调查结果, 客观给出考研建议, 达到减少考研行为的盲目性。

【关键词】: 考研热 价值 适配性 理性考研

【中图分类号】: F24 **【文献标识码】:** A

1 前言及相关概念界定

“据教育部数据统计, 2018年考研报考人数达到238万, 比2017年增加37万人, 增长18.4%。其中, 应届考生131万人, 比去年增加18万人, 往届考生107万人, 比去年增加19万人。”考研增加人数和增长率均为近年来最高。大学生考研作为全社会关注的热点, “考研热”现象持续升温不得不引起我们的思考。本研究旨在通过对调查数据的分析与研究, 深入思考考研对于大学生的价值与其适配性, 从而减少考研的盲目性, 为大学生考研提出合理的建议。本文中“考研”表示本科生考取硕士研究生学历, 本科就业者即本科学历的就业人员, 研究生就业者即研究生学历的就业人员。

“适配性”一词的概念源于计算机领域, 指不同硬件组合在一起后的适应情况和表现出的性能的好坏, 即我们通常所说的兼容性, 后广泛应用于管理领域。本文借用“适配性”一词, 仅意为在外部环境和自身状况的影响因素下, 本科生所做的考研选择是否与就业环境相匹配。本文从企业管理者即招聘者的角度, 以工资水平和企业管理者认可度两个客观维度为标准进行深入分析。

“价值”一词从认识论上来说, 是指客体能够满足主体需要的效益关系。在本文中意为在外部环境和自身状况的影响因素下, 考研的属性与功能与本科生需要之间的效用关系。本文将从学生即应聘者的角度, 以大学生就业者、研究生就业者为对象, 比较大学生就业者和研究生就业者的工作满意度, 从两者工作体验这个主观维度为标准进行分析。

2 调查对象、问题与方法

2.1 调查对象

作者简介: 肖雪(1998-), 女, 汉族, 湖北武汉人, 武汉科技大学本科在读。

基金项目: 武汉科技大学2017-2018学年度大学生科技创新基金项目: 考研于不同专业大学生的价值与适配性实证研究——以武汉高校为例(17SHA023)。

本文以武汉高校的在读本科生、本科生就业者、在读研究生、研究生就业者为研究对象。共发放电子问卷 378 份, 问卷回收率 100%, 问卷有效率 97.35%。问卷回收情况见表 1。

表 1 问卷分布情况

研究对象	发放问卷(人)	回收问卷(人)	回收率	有效率
在读本科生	212	212	100%	100%
本科生就业者	28	28	100%	100%
在读研究生	87	87	100%	100%
研究生就业者	41	41	100%	100%
其他	10	10	100%	0

2.2 调查问题

通过发放问卷, 拟阐述问题: 在读本科生的考研意愿是否普遍较强, 与专业差别是否相关, 本科生考研是否存在较强的盲目性; 在读研究生对于研究生生活的主观感受是否与预期相符; 在读研究生在综合素质方面是否相比本科时期有较大提升; 本科就业者和研究生就业者在工作中的主观感受; 企业管理者对于本科生和研究生的认可情况。

2.3 研究方法

2.3.1 文献综述法

通过对文献的梳理, 本文从在读研究生对于研究生的生活主观感受、考研后对于个人的综合素质的影响以及研究生就业者和本科就业者在工作中的主观感受这三个维度来论述考研的价值。从本科就业者和研究生就业者的工资差异、企业管理者的认可度这两个维度来论述考研的适配性。

2.3.2 问卷调查法

采用随机抽样的方法, 发布电子问卷收集数据, 运用单因素方差分析, 研究不同学历的就业者对工作的主观感受是否存在显著差异。

2.3.3 访谈法

为了使研究结果更客观, 选取 7 位企业管理者进行结构化访谈。从用人单位的角度评价本科就业者和研究生就业者的差异。

3 研究结果及分析

3.1 在读本科生的考研意愿与考研动机

调查结果显示理工类、文管类、医学类及其他,有考研意愿的占比分别为 87.0%、65.0%、86.1%与 60.0%。不同专业类别的在读本科生的考研意愿均在 60.0%以上,大学生考研意愿总体较强烈,与考研热的趋势吻合。不论何种专业类别的在读本科生,大多有考研意愿。

令医学类=3,理工类=2,文管类=1,其他类=0。将不同专业类别与对应的在读本科生的考研意愿进行单因素方差分析,得出 $P=0.28923$,说明在 70%的置信水平下专业差异对于考研意愿有影响。数据显示理工类与医学类有考研意愿的学生占比较高。

将专业类别的理论性和技术性要求程度和对应的专业类别的学生考研意愿占比进行相关性分析,得出的相关系数为 0.921356。由上述分析结果得出,在读本科生考研意愿总体较强烈,其中偏技术和理论型专业类别的学生考研意愿更强。

调查结果显示有考研意愿的大学生中,53.5%将“对理想工作的追求”作为选择考研的首要影响因素,94.34%认为考研会使他们得到一个更好的工作和更高的薪资水平。由调查结果可以得出,大学生考研的主要目的是得到一份更好的工作。这与其他学者对于考研动机的调查情况基本相符,即“影响武汉各年级在校研究生报考研究生最重要的因素是‘对理想工作的追求’。”

在影响选择考研的其他因素中占比较大的有“名校情节”“对学术的追求”“希望留在大城市”“逃避暂时的就业压力”“受考研热的影响”分别占比 46.5%,39.49%,31.21%,22.93%和 22.93%。从中可以看出大学生选择考研具有自己的出发点和目的,从该角度来看,考研的选择是结合自身情况与目的理性做出的,考研则是他们认为能够实现这些目的的手段与途径。

根据问卷结果显示,有考研意愿的大学生在给出的考研规划的表述中“不盲目考研”,“提前准备”,“职业规划”等成为高频词汇。显示出在“考研”成为社会热点争议话题的大背景下,大学生对于理性考研,合理选择的认知在逐渐上升。

3.2 在读研究生对于研究生生活的主观感受

在读研究生对于研究生生活的主观感受,分为 5 个层级,其中 0 表示完全不,1 表示略微符合,2 表示基本符合,3 表示比较符合,4 表示非常符合,程度逐渐加深。后文中未说明的均表示采用五级量表,且 0~4 表示程度逐渐加深。对于研究生生活符合预期的程度及在读研究生对于研究生生活的满意度的调查结果如图 1。

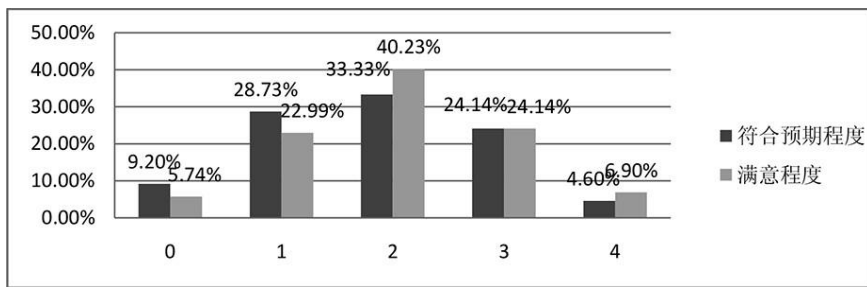


图 1 研究生生活的满意度的调查结果

调查结果显示,研究生对于实际研究生生活符合期望的程度与满意程度的图像均近似正态分布,即高峰位于中部,左右两侧分布逐渐下降。完全不符合与非常符合的比例均较少,基本符合的比例较高,略符合与比较符合的比例低于基本符合。即约有 50% 的在读研究生认为研究生生活基本符合预期,对研究生生活基本满意,与此同时,约有 50% 认为基本不符预期,对研究生生活基本不满意。由图一可以得出,在读研究生对于其研究生生活的主观感受存在主观差异,受个人因素影响较大。

从在读研究生在问卷中给有考研意愿的在校大学生的考研建议中,“名校”、“专业”、“导师”、“自律”、“坚持”等

为在读研究生多次强调的关键词。从中我们猜测,理想就读院校与研究生实际就读高校的差异程度,所选专业导师,研究生自身自律性,学习生活努力程度等因素可能影响研究生就读的主观感受。而这些因素也是在本科生在考研准备与选择的过程中应重视的。

3.3 在读研究生在综合素质上的提升程度

在读研究生在综合素质上的提升程度,分为5个层次,0~4程度逐渐加深,0表示完全没有提升,1表示基本无提升,2表示基本有所提升,3表示提升较大,4表示提升非常大。对于研究生在逻辑思维能力、实践能力及专业技能提升程度的调查结果如图2。

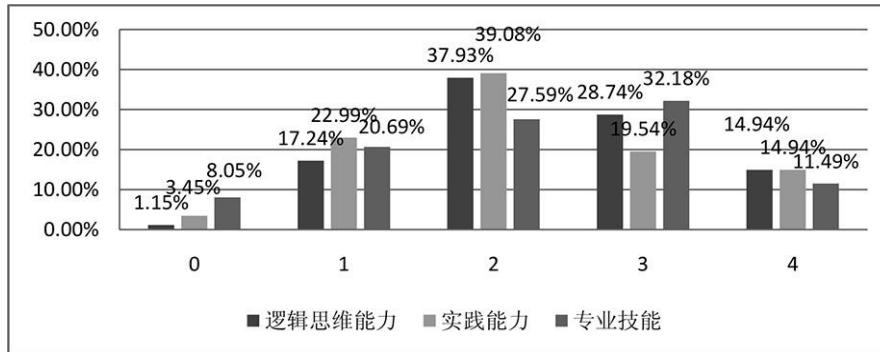


图2 研究生信息素质调查结果

由图2可知,在读研究生的逻辑思维能力完全没有提升的占比为1.15%,基本无提升的占比17.24%,剩余相对而言逻辑思维能力有较大提升的占比81.61%。与此同时表示自己实践能力完全没有提升的占比3.45%,基本无提升的占比22.99%,剩余相对而言逻辑思维能力有较大提升的研究生占比73.56%。在专业技能方面,在读研究生中8.05%表示自己的专业技能完全没有提升,20.69%的学生表示自己的专业技能基本没有提升,剩余71.26%的学生表示自己的专业技能有较明显的提升。由图2可得出,在读研究生的综合素质普遍有所提升,其中特别体现在逻辑思维能力方面。

3.4 本科就业者和研究生就业者在工作中的主观感受

3.4.1 本科生和研究生在求职时和工作后的主观感受

表2 主观感受

研究对象	问题	是	否
研究生就业者	求职时与本科生相比是否更具竞争力工作后与本科生相比是否有更大的晋升可能	39.02%65.85%	60.98%34.15%
本科生就业者	求职时与研究生相比待遇差别是否较大工作后与研究生相比待遇差别是否较大	78.57%64.29%	21.43%35.71%

调查结果显示,在“求职或工作中待遇或竞争优势是否存在较大差异”的有关问题中,本科就业者与研究生就业者持有不同的态度与观点。由表2可知,对于本科生毕业者和研究生毕业者在求职过程中的主观感受,39.02%的研究生就业者认为在求职过

程中相比本科生而言更具有竞争优势, 60.98%的人并不认为研究生身份让其在求职过程中获得了更大的竞争优势;78.57%的本科就业者认为在求职过程中与研究生待遇有较大差别, 仅有 21.42%的本科就业者认为无明显差别。

由表 2 可知, 在工作后, 64.29%的本科就业者认为在实际工作中与研究生待遇有差别, 35.71%的认为基本无差别。从研究生就业者的角度, 65.85%的人认为与本科生相比, 在工作中具有更大的晋升可能, 其余 34.15%的人则持相反意见。

根据本科生在求职过程中和在工作后, 认为与研究生相比的待遇差别情况, 可看出, 虽然认为差距较大的仍为大多数, 但认为差距不明显的由 21.43%变为了 35.71%, 相对而言持相反观点的人数差距有所缩小。根据研究生在求职过程中及在工作后, 认为与本科生相比竞争力较强的人数占比由 39.02%变为了 65.85%。由此可以得出结论, 本科生在工作中凭借自身的努力可以减少与研究生的差距。研究生在求职时和工作后的主观感受存在较大差异, 结合对于在读研究生的综合素质提升情况的分析结论——在读研究生的综合素质普遍有所提升, 我们猜想是由于研究生的综合实力总体比本科生强, 在工作过程中, 进一步体现, 从而表现出研究生就业者在工作中的待遇更高, 晋升机会更大。

3.4.2 本科生就业者和研究生就业者对目前工作的满意度

表 3 对目前工作的满意度

满意度	研究生对目前工作的满意度	本科生对于目前工作的满意度
0	2.44%	0%
1	7.32%	14.29%
2	29.27%	35.71%
3	36.59%	46.43%
4	24.39%	3.57%

由问卷结果可知, 相对本科就业者, 研究生就业者对于其工作的满意程度更高。在对于目前工作非常满意的选项结果中, 研究生就业者占据 24.39%, 而本科就业者仅占据 3.57%。差异主要体现在: 一方面研究生在研究生学习中, 除获取更丰富的知识的同时, 也获取了与之相应的名誉价值; 另一方面, 社会实际工作中, 对于研究生就业者的薪资往往会包括学历补助, 从而影响了不同学历就业者的起点工资水平。

为进一步研究学历不同是否会导致企业员工的工作的满意度存在显著性差异。将本科生就业者和研究生就业者对于目前工作的满意度评分做单因素方差分析。根据计算得到的 F 值查出对应的尾部概率为 $P=0.138$, 说明在 85%的置信水平下, 工作满意度与学历之间存在紧密的联系。

3.5 研究生就业者与本科就业者在薪资待遇方面的差异

3.5.1 本科就业者和研究生就业者的第一份工作薪资差异

以武汉历年城镇非私营单位就业人员年平均工资为参照, 收集本科就业者和研究生就业者第一份工作薪资待遇对比情况见图 3。

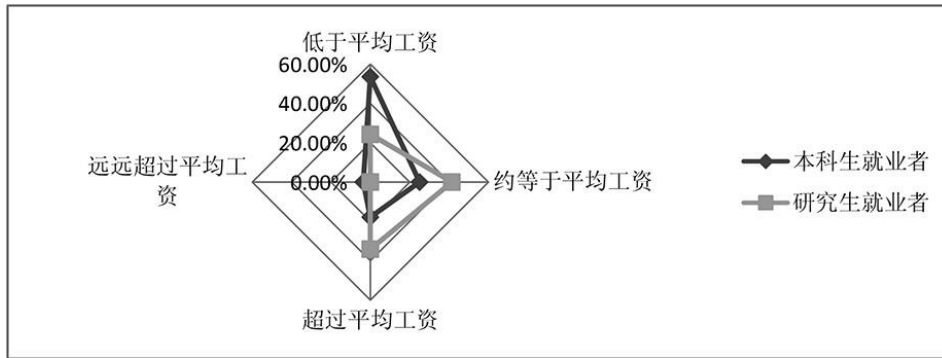


图3 毕业后第一份工作薪资差异

图3显示了本科就业者和研究生就业者在第一份工作的薪资水平上的差异,由于人力资本投资的差异,研究生就业者的第一份薪资水平相比本科就业者整体表现要好,研究生就业者的研究对象中有75.61%表示毕业后的第一份薪资在平均工资以上,而对于本科就业者而言,仅有46.43%表示毕业后第一份薪资在平均工资以上。

3.5.2 本科就业者和研究生就业者的目前的工作薪资差异

本文以2016年武汉城镇非私营单位就业人员年平均工资70590元为参照,收集本科就业者和研究生就业者目前的工作薪资待遇对比情况见图4。

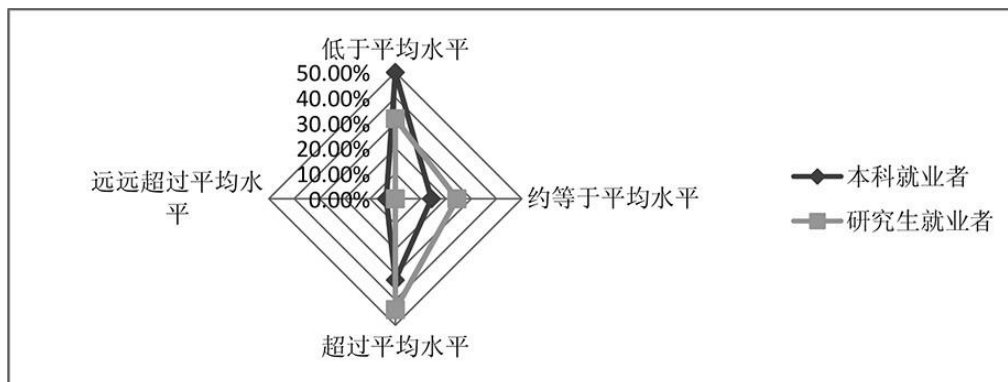


图4 目前的薪资差异

相比于第一份薪资水平的差异情况而言,有50.0%的本科就业者表示目前的薪资水平在平均水平以上,与此同时,有68.29%的研究生就业者表示目前的薪资水平在平均水平以上。

根据本科就业者和研究生就业者的第一份薪资水平,结合以在读研究生为对象的研究结果——研究生在逻辑思维和实践等方面有较大的提高,研究生毕业生存在较大优势。人力资本投资给研究生毕业生的综合素质方面带来了很大的提升。

根据调查结果显示,本科就业者中有近3.57%凭借自己的能力从最初第一份薪资低于平均工资的薪资水平到目前高于平均水平。研究生就业者的情况却与之相反,与第一份薪资水平相比大于等于平均工资的人数占比下降了7.32%。本科就业者表现出了良好的态势。在平均工资以上的人数增幅高于研究生毕业后就业者。

由此我们可以得出结论:研究生在就业时存在各个方面的优势,与此同时研究生的优势不是绝对的,存在个体差异,且本科生就业者凭借个人努力与研究生就业者的差距在逐渐变小。

3.6 企业管理者对于本科生就业者和研究生就业者的认可度

对7位企业管理者进行的结构化访谈结果的整理,其中有4位管理者明确表示,公司在用人方面更倾向研究生,他们认为研究生掌握的知识面更广,更扎实,科研能力相对较强,综合素质和专业技能相比本科生而言更有竞争力。而剩余3位管理者的观点基本是“对于学历没有要求,更看重个人能力”。对于研究生和本科生的起点工资的差异程度方面,有4位管理者表示有差异,3位管理者认为工资待遇没有太大差别。而针对“同年入职的本科生和研究生相比而言谁的晋升速度更快”这个问题上,3位管理者表示研究生晋升速度更快,其余4位管理者认为晋升与学历没有明显关系,视岗位贡献而定。

根据访谈结果得出结论,个人能力比学历更加重要。然而管理者普遍认为,研究生就业者的专业知识更扎实,能力相对于本科生而言更高,这也是管理者更认可研究生的直接原因。与此同时大多数管理者都表示,大学生应该根据自己未来的发展规划,按照个人需求决定,而不是为了一张文凭而选择考研。

4 总结与建议

综上所述,我们得出了三点结论,并针对这三点结论提出建议。

(1) 考研对于大学生而言具有相对的价值,并能为其带来更多的发展空间及机遇。

通过对本科学历和研究生学历毕业生毕业后第一份薪资差异的调查我们可以看出研究生的整体工资水平更高。正是因为考研能够明显提升大学生的逻辑思维能力、实践能力以及专业技能,还能使大学生获得名誉价值等附加价值,从而使他们获得更高的起点工资水平。与此同时从访谈结果来看,管理者普遍认为研究生就业者的专业知识更扎实,能力相对于本科生而言更高,因此他们相较于本科生更认可研究生的能力。

(2) 大学生应当结合自身实际情况考虑是否需要考研。

作为学生,一方面需要加强对本专业的认知,包括对专业的知识体系以及应用实践能力要求的认知;另一方面需要在学习与实践的过程中对自身的学习能力、实践能力以及个人兴趣等进行客观评估,从而形成自身理性考研决策的主要依据。除此之外,还需要综合考虑家庭经济因素(如家庭经济情况)等。考研是帮助大学生获得理想工作的一种途径,但也要根据自身的实际情况和未来规划进行选择,切勿盲目投入考研大军。

(3) 无论本科就业还是考研后就业,晋升速度以及机遇都取决于自身的勤奋以及努力程度。

从对本科就业者和研究生就业者在工作中的主观感受的研究可以得知,本科生在工作中凭借自身的努力可以减少与研究生的差距;从对两者毕业后第一份工作以及目前的薪资差异可以看出,研究生的优势不是绝对的,存在个体差异,且本科生就业者与研究生就业者的差距在变小。而我们的访谈结果也印证了这一点。因此,大学生应当摆正心态,无论考研还是直接就业,都是职业生发展的重要一步,也决定着未来发展的关键走向。社会竞争的本质不仅仅是学历和技能的竞争,更是勤奋程度、努力程度的竞争。只有立足于自身的岗位,不断努力,充实自我,才能在日后的发展中立于不败之地。

参考文献:

[1]中国教育统计年鉴 2018[M]. 北京:中国统计出版社, 2018.

[2]王俊,刘若泳. 研究生报考动机的调查与分析——以武汉 7 所“211”高校为例[J]. 煤炭高等教育, 2011, (4):89-93.

[3]武汉统计年鉴 2017[M]. 北京:中国统计出版社, 2017.