

文/姜恩桥

如何克服“第一学历”的不足



姜恩桥 北京航空航天大学学生就业指导服务中心副主任。

栏目主持人 程基伟,工学博士,北京航空航天大学毕业生就业创业教育指导研究专家。
电子信箱: chengjw@buaa.edu.cn。

又是7月毕业时节,一大批学生走出校园,迈进职场。离校前夕,管理学博士小马向笔者倾诉了她求职过程的辛酸苦辣,特别是一些用人单位对其本科就读非“211大学”的挑剔所带来的很大压力甚至形成了心理阴影——“将来我的孩子如果高考发挥不理想,宁可复读再考一年,也要读个好本科”,这应该是小马的一句“气话”,但也折射出目前研究生就业环境中用人单位对“第一学历”过分苛求现象值得关注和深思。

这不是一个新问题,2007年7月10日的《中国青年报》就登载了一篇学生写的关于博士求职遭遇第一学历歧视的文章。文中甚至把“第一学历”与旧社会的出身问题相提并论,称之为无法抹去的“污点”。笔者虽不清楚那人那情那景,但个中滋味分明能体会得到。据说,小马的同学中也有不少和她一样遭遇了“第一学历”危机。应该说,近几年的就业形势给用人单位更多的选择机会,选拔标准亦水涨船高,金融危机的冲击更是提高了招聘门槛值——敏感的“探针”延伸到了本科阶段。追根溯源,是用人单位心目中根深蒂固的“第一学历”的选拔评价标杆这一传统意识在施加影响,使一些优秀学生失去了进一步展示自我的发展机会。

这种现象,需要社会、高校、学生多方合力扭转。其中,作为就业主体,研究生本身不必过分怨天尤人,主动进行科学的弥补和改进才是当务之急,也是从根本上对上述现象进行有力“反击”和为自己“正名”的杀手锏。

“软硬兼施”,打造良好求职形象

笔者接触的大多为理、工科博士生,

客观地讲,绝大部分博士生都是在踏踏实实、认认真真地做学问,学位含金量足、成色正,尤其是那些“第一学历”来自非知名高校的学生,投入了大量精力、时间在学术研究上,令导师和同学钦佩、信服。也可能是这些同学过分在意“尽快扭转出身问题”,过分专注于个人能力的硬件提升,而忽视了同样在求职过程中的不可或缺的“软实力”素质,特别是在体现硬件水平的求职形象上。殊不知,酒香也怕巷子深,博士同样需要包装。适度、合理的包装,是对用人单位的重视,也是求职过程中重要的敲门砖。近几年,笔者身边都有工科专业博士生空有一身武艺而无处施展的案例发生。如某车辆工程专业的博士应聘北京某汽车研究院院长助理职位,据后来人事部门反馈的信息,对方对该同学的科研经历和研究方向很欣赏,根本就没有提“第一学历”问题,但是最后一次面试时单位高层因其简历粗糙、衣着随意而一票否决。因为院长助理职位需要经常陪同领导出席各类会议及商务活动,形象要求不可谓不高。其他的诸如不注重求职过程中的自我管理和细节问题等情况,也在很多求职博士身上出现过。

根据职业发展的冰山理论,推动冰山移动的乃是藏于海水中的深厚部分,而不是裸露在外的貌似锋利的冰尖。恰恰相反,我们很多学问深厚的博士,忽略了冰尖的光亮和形状,让自己在求职过程尤其是求职初期陷于被动,特别是“第一学历”非名校的博士生,更应该加强个人整体素质的“软硬结合,软硬兼施”,打造良好求职形象。

认清自我,丰富可迁移技能

用人单位对毕业生的专业背景、学业成绩固然看重,但其他相关能力也越来越重要,在许多行业中甚至成为更为主要的方面。近年来在智商讨论之外,越来越关注情商、政商、职商甚至财商等。可迁移技能,顾名思义,就是指在多个行业、岗位都可以使用的技能,可以理解为专业技能之外的非传统智力能力领域的通用技能,它适应性很强,并且在许多领域里都可以得到进一步的完善和增强。美国著名心理学家赫伍德·斐格勒总结了最重要的十类可迁移技能,包括预算管理、督导他人、公共关系、应对压力、协调磋商、公共演讲、评理论写作、组织管理、谈判沟通和教学教导。

中国现行的教育体制和模式下,大学

阶段是青年可迁移技能养成和提升的关键时期,但很多学生因过分注重书本知识的学习等原因,忽略了这些课堂之外的培养。实事求是地说,笔者了解的很多“第一学历”非名校的研究生,可能受教育资源、发展机会以及自身性格、精力时间的限制,入学后在诸多可迁移技能方面明显处于劣势,但他们能认清自我,主动调整,弥补了求职能力的诸多“硬伤”。如2008年毕业的一名计算机专业的博士,当年高考失利后考入本省一所二本院校就读,原本不善言辞的他受此打击变得更加内向,大学期间把全部精力都投入到书本知识学习和专业实践,2003年考研终于如愿,来到期待已久的笔者所在大学,一年后提前攻博。该生研究生入学后没有放松对自己的要求,冷静分析了自我,特别是在导师的影响和指导下,除主动承担实验室的部分行政、财务管理工作,还参加了学生职业发展协会和某企业校园俱乐部,有针对性地提高综合素质,以脱胎换骨之势让老师和同学们刮目相看,也赢得了某大型通信国企的青睐。

长远规划,提升就业适应性

就业适应性,是指人才培养过程中的招生、教学计划、教学组织以及就业指导与教育等诸多环节相对于毕业生求职就业的适应能力。一般来讲,随着教育层次的提升,就业适应性越强,尤其体现在学生个体对就业市场变化的适应性上。然而,面对今年金融危机影响下的就业形势,很多博士生也体现出明显的不适应性。究其原因,准备不充分、缺乏长远系统的规划首当其冲。

如开篇提到的小马,两年前就希望毕业后能进入教育科研领域工作,虽然做了一定的准备,但并未细致有计划地落实,比如自己的普通话仍地方特色明显,发表的论文理论创新分量不足,求职初期过于自信地把选择区域锁定在北京而拒绝其他城市高校的邀请。面对部分高校及科研单位对“第一学历”的挑剔,自我介绍时过分强调硕士、博士经历,对方一提到本科,她就立刻“死机”,满是无奈。其实,她能做的绝不应该是沉默,据了解,小马就读的本科院校尽管综合实力一般,但管理学科一直做得有声有色,某知名财务软件企业就是小马师兄一手创办发展的。她完全可以搜集整理母校在这些方面的优势和特色,必要时展示给用人单位。(责任编辑 朱宇)