

研究生择业经历：数次反思她找准一块敲门砖 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/389/2021\\_2022\\_\\_E7\\_A0\\_94\\_E7\\_A9\\_B6\\_E7\\_94\\_9F\\_E6\\_c73\\_389597.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/389/2021_2022__E7_A0_94_E7_A9_B6_E7_94_9F_E6_c73_389597.htm) “研究生就业率首次低于本科生，成本能否收回成疑。”7月初，四川大学蓝色星空BBS的这篇帖子，在研究生群里引起“轩然大波”。记者调查发现，研究生就业其实不难，阻碍他们的是“好高骛远”。

个案目标是外企但波折太多 人物：曾薇（化名），四川大学工商管理学院在读研究生 轨迹：投简历碰壁 反思 再投简历 外企实习生 9月从上海实习回来后，她忙着完成导师的研究项目以及自己的论文初稿，另一方面，也在时刻关注成都的各大招聘信息。“金9（月）银10（月）是找工作的黄金期，明年就要毕业，不能错过这个招聘高峰期。”2005年，曾薇保送四川大学研究生。事实上，如果不是保送，她并不准备考研。就她所知，中国读研并没有区分研究性和应用性，“我很清楚自己以后不会去搞研究。”

想象：知识相当高学历胜 曾薇打算毕业后进企业工作。有三种选择，国企、民企、外企。她分析形势：好的国企难进，民企一般都是家族企业，所以重点考虑外企。自己的外语基础很好，还拿到了剑桥商务英语的证书。在她看来，很多外企招不到合适的人，是因为很多毕业的大学生都不合格。曾薇认为，既然有读研的机会，她可以用这3年时间多认识一些人，多读一些书，提高自己的竞争力。“中国社会的趋势还是在学历上，不管怎么样，那是一块敲门砖。”曾薇坚持这样的想法，虽然现在很多企业在招聘时表示，不限学校，不限学历，不限专业。前几日，某知名网络公司来四川招聘，1600多个笔试名

单里面，成都大学的不超过10个，成都信息工程学院的不超过10个。剩余的1000多个名额，基本被四川大学、西南财大和电子科大的学生瓜分了。“这说明什么问题呢？”曾薇想，如果两个人知识能力相当，对方肯定会选择高学历、好学校的。考虑：怎样来体现“能力”

研一，曾薇一心读书，没有考虑就业问题。因为导师要求毕业前完成两篇论文，压力很大。研二开始，同宿舍的女生开始忙碌穿梭于各大招聘会，晚上交流一些求职经验，曾薇也开始关注就业了。听说上一届很多人跟她一样想进外企，大部分都没有去成，这无形中给她敲响了警钟。去年9月到12月，曾薇一直把精力放在就业方面。她关注上届到学校招聘的外企的信息，发现外企有很多要求，其中最普遍的一项是：被证实的能力。即自己有某方面的能力，就要举个实例出来。看似简单，曾薇却说不出来。首先本科做的活动不能搬出来说，研一虽然做过一个经济预警的研究，但这个项目是导师做的，自己只是半途加入，体现的作用很小。试投：5家企业都没回应“去外企做实习生是最好的途径。”曾薇在网上搜索招聘信息，有两个铁打不动的标准：公司地点要在成都，因为导师的项目没有做完，不能去外地；其次，实习的职位要跟以后的工作有一定关系，“至少可以带来一些帮助。”成都外企主要招聘研发、销售、人力资源方面的职业，两个标准结成网一筛，可供选择的不多。“很难找到一个可以体现自身读研价值的职位。”最后，她投了简历的企业，不超过5家，这几家都是经过她几次筛选。简历投出去后，如石沉大海。只有一家国外的通讯公司，电话通知过她两次面试，但最终还是没有回音，这让曾薇很沮丧。与此同时，同宿舍的人似乎也没有比

她好多少。一种气氛在小小的宿舍蔓延，大家都不愿说而已。再投：机会来之不易即便如此，曾薇坚持不降低择业标准。“为什么要降低呢？我并不缺钱，如果没有合适的，就看看书充实生活。高校的生活也很惬意，很多专家讲座可以去听。”今年3月，上海一家外企来招聘实习生，曾薇又投了简历，对方一直没有回应。一个多月后，她突然接到电话，顺利通过几次面试后，终于在6月收到了实习offer。这是一个来之不易的实习机会，曾薇很珍惜，并全力以赴。在上海两个月的实习中，她帮公司做出一个财务管理工具。“那种工作氛围，那种责任感和对工作的态度，这才是我想要的。”从上海回来，曾薇更加坚定了进外企的决心。她已经订好计划。接下来的3个月要完成论文的初稿，明年3月底交稿，5月答辩。“论文很重要，直接关系到毕业。”上一届的师姐因答辩没过而丢了工作，“这是血的教训。”剖析不是就业难而是研究生太“挑”人物：成都竞成人力资源市场总经理赵勇观点：2000年前，研究生很“俏” 2006年，研究生“井喷” 2007年，研究生还在“挑” 10月15日上午，成都竞成人力资源市场总经理赵勇异常忙碌。10月15日28日，为期两周的2008年应届毕业生的秋季双选会下午就要开始，同时他还要准备月底的第三次高端招聘会。高端招聘会从今年8月开始，主要为本科5年以上，以及硕士研究生和博士生所组织。结果有喜有忧。喜的是在企业 and 高端人才之间搭建了平台，忧的是招聘的成功率只有20%左右。“这是一个很低的数字，一般来说现场招聘的成功率都在30%以上。”概念：研究生与高薪厚职挂钩 去年，竞成人力资源市场的研究生就业率不到2%。有着10年人力资源工作经验的赵勇很明显地感觉到

，近几年研究生就业形势不容乐观，就业率逐年呈下降趋势。今年初，成都市公开招聘市属学校教师，43个硕士争抢一个教师岗位。研究生，以前一直被认为是“皇帝的女儿不愁嫁”的就业群体，现今就业难问题却愈来愈突出。研究生就业，究竟难在哪里？“2000年是一个界点。”赵勇清楚记得，很多IT、房产、集团公司来竞成人力资源市场要研究生。他们需要一些高管和技术方面的人才，却找不到合适的人。于是他们开出高额的工资丰厚的福利来刺激人员招聘，这让很多应届毕业生羡慕。竞成市场与成都某高校有合作，2006年，这家高校的应届毕业生，选择考研和出国深造的人数不低于30%。赵勇分析，这些数据说明，在很多大学生的概念里，研究生与高薪厚职，甚至是好的机会和好的人生画上等号。他们憧憬着这样的美好情景，放弃很多合适的工作。心态：过分看重待遇和福利 考研大军中，有相当比例不是为了搞学术研究，而是把就业看成惟一目的。客观事实是，研究生就业的期望值有所抬高，心态不如本科生调整得好，对工作的待遇要求远远超出了理性范围，对单位性质、工作岗位的层次、专业的对口度和将来的晋升机会也看得更重。每次招聘会结束，赵勇与求职者进行交流，他们反映的问题大多是企业的待遇和福利，并没有体现出其研究生的价值。有一个去年毕业的研究生，现在还没有工作，整天呆在家里。之前机会其实很多，他通过了几家大型公司的几重面试，一家房产公司给出了3700元的试用期工资，双休日，配一辆车，这样的条件在家人看来都是丰厚的，他放弃了。因为试用期工资离他心中7000元的理想值相差成倍。家人劝说“先就业，再择业。”他摇摇头，“我很多同学都在上市公司、外企

，我怎么能够比他们差？”赵勇说，这是典型的心态问题。择业：要科学评价自己“其实说这些研究生就业难，还不如说是‘择业难’。他们并非找不到工作，而是找不到满意的工作。”就赵勇所知，2005年成都市开通了热线，喊出的口号是“只要不挑不拣，24小时满足就业。”“事实上，研究生找工作的关键在于找准定位，要科学评价自己，找准那些需要专业技术高、适合自己的岗位。加上学历优势，好工作应该近在咫尺。”研究生的心态，直接影响企业的用人心态，从而影响到了自身的就业问题。2001年到2006年，赵勇称这5年时间为模糊期。一方面，全国硕士研究生报考人数，5年间上涨85.5万人，平均每年增加17万多人，研究生毕业人数呈现出井喷现象。另一方面，用人单位招人却越来越实际，不再一味看重文凭。很多用人单位在招聘时甚至都不看研究生学历，认为本科学历最有含金量。去年底，一家建筑公司在竞成人力资源市场招了一名建筑专业的研究生，做测量和现场管理工作。试用期工资4000元，而共事的中专生工资只有他的1/5，两个月不到，建筑公司刷下了这名研究生，因为在实际工作中，这名研究生连简单的测量仪都不会用。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)