

研究生就业误区之我见

刘洪韬

(中国科学院大气物理研究所研究生部)

摘要: 针对研究生目前就业方面出现的误区加以分析,找出问题出现的可能性,并提出行之有效的就业渠道和方法,以期提高研究生就业效率。

关键词: 研究生, 就业, 误区

随着社会的不断发展和教育体制改革的不断深化,研究生招生录取规模的不断扩大和毕业生数量的逐年增加,研究生的就业问题凸显,特别是十八届三中全会精神要求严格控制特大城市人口^[1],使得越来越多的毕业生选择留在北京、上海、广州和深圳工作的想法破灭,随之选择二三线城市的学生逐渐增多。学生的心理落差以及随之而来的相关问题增多^[2-8],这些不得不引起相关部门,特别是教育培养干部的高度重视。控制风险、加强危机意识、把学生的就业与自己的本职工作的责任紧密相关,这些都成为了教育培养干部义不容辞的义务,而不能有事不关己高高挂起的轻视想法。如何可以提高学生的就业成功率势在必行,如何教育学生正确对待自己的未来工作定位、培养良好的就业心态势在必行。本文根据工作中积累的一些学生就业方面的误区做一些简单的探讨,并对这些问题做一些分析,期待可以对学生的未来就业有一定的指导作用。

一、学生就业中的心理误区

学生报考研究生主要分为三类:第一类是属于真正喜欢科研、热爱科研、并且以后决定以科研作为自己毕生事业追求的;第二类是本科或者硕士毕业找工作不理想,决定通过考研提高自己的就业砝码,也给自己一定的“延缓偿付期”^[9]缓冲;第三类是属于想证明自己是否可以考上研究生,随大流,具体到底读研究生之后做什么没有概念的。当然还有一些个别的其他原因,这里就不再一一列举。

由于这些情况的出现,在研究生毕业阶段就会出现不同的心理状态,主要的心理误区有如下特点:

1、急功近利型

因为学生就业的时段一般是毕业前一年左右的时间,这段时间学生还在为毕业论文发愁,同时也在做实验和为毕业设计苦苦煎熬,导师、家庭、学校给的压力接踵而至,有些学生就会考虑用短时间随便找个工作,节省出大量的时间去写毕业论文,这样其实对自己的未来是一种不负责任的态度,因为如果随便找一个工作一旦自己未来并不对这个工作感兴趣,那可能会后悔一辈子。

2、盲目择业型

属于这一类型的学生绝大多数没有考虑好为什么读研究生,或者是考虑通过读研究生找一个更好的工作,但是学习几年之后,就业的政策可能有所变化、就业形势可能有所波动,所以很多合适的空缺职位并不像在读研究生之前那么丰富和乐观,所以在这种就业环境下,有些学生就撒网到处乱投简历,这样不但白白浪费时间,也没有有的放矢的针对性,盲目择业也会让学生很难有一份平静而坦然的心态去面对自己的未来工作,产生焦虑或者烦躁的情绪。

3、攀比跟风型

有些学生会看到别人找到了比较合适的工作，也希望找类似或者待遇更加优越的工作，想尽一切办法找关系，把正当的公平择业变成了利益和关系的攀比，对于学生形成正确的人生观、价值观、甚至世界观非常不利，这样也会对学生自我定位产生偏差，而且这样的思想主导会对学生的自我成长非常有害。

二、学生就业中的应聘误区

1、简历误区^[10]

绝大多数学生的简历基本上都是千篇一律，给所有单位投的简历都是一成不变的，还有就是过多的追求简历的美观也不太多注意简历中的内容，过多的突出自己的个人特点，却很少根据自己投简历的部门有针对性地说明自己可以为应聘的岗位做些什么，对自己未来的岗位规划如何。

2、面试误区

学生在面试的时候误区比较多，很多学生基本上都是第一次找工作，所以学生会有盲目、犹豫、焦虑、烦躁等情绪，面试的时候会表现得比较紧张，遇到面试时用人单位的提问回答得不够贴切甚至答非所问，这样对于学生应聘的给分大打折扣。

三、解决办法

从学生入学开始进入培养的过程中，要让学生在学习和科研的进程中尽快适应这个环境，找准自己的定位，然后确定自己的未来目标，不断提醒学生时刻保持冷静的头脑和良好的就业心态，在学生就业前，需要给大家做一下就业方面的详细讲座，主要针对就业方面学生可能遇到的各种问题告知学生如何解决。具体做法如下：

1、在整个学生的求学过程中，时刻可以给学生提供各种实习和就业的渠道和机会，给大家有希望，扩宽大家的就业视野，这样大家就不太会产生急躁的情绪和心态，同时让学生养成独立思考和给自己定位的能力，让大家不要养成依赖的习惯。由于研究生阶段的学习特点，学生需要增加更多的社会交往，在与更多朋友交往的过程中培养自己更多的兴趣爱好，这样更容易找准自己的定位，也更容易有可能增加自己未来就业机会的可能性；

2、在准备就业的同学之间做一些模拟面试的活动，在模拟面试之前做好足够的功课，准备好可能问到的问题，这样使得学生遇到真正的面试不会过于紧张，也不会无的放矢，同时要求学生在求职不同的工作岗位时，简历需要有针对性，要在投简历之前一定对自己求职的单位有一些基本的了解，在简历里面一定要可以体现对应聘单位的足够了解，更重要的是可以体现和突出学生为单位做些什么，比如：提高单位的效益、为单位的空缺岗位做一些填补空白的事情，等等。

3、倡导学生制作语音简历或者视频简历，语音简历可以让用人单位了解学生的语言表达能力，而且语音简历可以让用人单位的人事部门的领导在快节奏的工作中，用较短的时间（比如：在上下班的途中、睡觉前都可以用 mp3 等音频载体获取学生的信息）就可以对你有一定的了解，甚至很快找到感兴趣的内容，在面试的时候也可以有侧重；视频简历可以比音频简历多一些视频效果，让用人单位可以更多的了解学生，但是视频简历的载体要比音频简历的载体体积相对更大，便捷携带的程度要低，需要的信息接收的感觉器官更多，所以用人单位可以根据自己的实际情况选择学生提供音频简历还是视频简历。音频简历和视频简历

也很适用于现在高技术状态下的发送传递,微信、一些聊天工具和播客等都可以制作并发送上传

四、结 语

随着研究生招生规模的不断扩大和就业形势的严峻,教育培养干部需要与时俱进培养学生提高就业应聘的能力,扩宽自己的就业模式,用发散的思维去增加自己的就业渠道,找到高效率的应聘办法,这样才会让学生就业形成良性循环,高年级的同学可以带一下低年级的同学,传授好的应聘经验,必要的时候还可以通过用人单位的小型见面会和就业同学的经验交流会等形式,让同学们提高应聘效率,节约时间用来做好毕业论文和其他的科研项目。期待可以涌现更多更务实的办法,让学生们可以更加便捷的高效率就业。

参考文献

- [1] 新华社.中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[EB/OL]. http://www.sn.xinhuanet.com/2013-11/16/c_118166672.htm,2013-11-16/2014-08-25.
- [2] 康宇.试析当前研究生就业中的心理误区[J].黑龙江高教研究,2003(5):91-92.
- [3] 赵康,陈龙泉.“以创业促就业”的研究生就业模式探讨[J].黑龙江高教研究,2007(8):56-57.
- [4] 康宇.扩招后研究生就业问题理论探析[J].黑龙江教育,2009(1-2):61-62.
- [5] 王延瑛.浅析研究生就业的几个误区及对策[J].出国与就业:就业教育,2010(13):41-42.
- [6] 马娟.研究生生命过激行为分析研究[J].中国林业教育,2010(5):41.
- [7] 石海波.浅谈我国女研究生自杀的社会原因[J].中国高新技术企业,2008(9):
doi:10.3969/j.issn.1009-2374.2008.09.207.
- [8] 谢隆艳.试论当前硕士研究生就业困境与对策[J].高教高职研究,2013(98):160-161.
- [9] 刘洪韬,刘荣华,任丽.《中国特色社会主义理论与实践研究》改革——谈研究生思想工作[J].课程教育研究,2013(4):78.
- [10] 胡双喜.研究生求职简历常见误区分析[J].中国研究生,2010(10):28-29.

作者联系信箱:84103384@qq.com