

考证，你悠着点

梁淑玲

英语四六级证、ACCA、国际IT咨询、CCIE(互联网专家)、CFA(注册金融分析师)、保险精算师……不管是“老牌”，还是“新宠”，要考的、可考的证一大串，考证热红火了10年，依然热度不减，大有继续升温之势。

蔡元培先生说过，“大学并不是贩卖证书的机关”，又说“教育者，非为已往，非为现在，而专为未来。”蔡先生当时所说的证专指的是大学毕业证，如果能预料到如今要考的证有这么多，不知道蔡先生又会发出怎样的感慨。

几千年来，“劳心者治人，劳力者治于人”、“学而优则仕”等观念深深植根于中国社会，并在很大程度上影响了教育与就业的选择。在传统的人才标准模式下，上名校=成功=社会精英，学历与能力被划上等号。然而随着社会的快速发展和剧烈变化，“文凭”一朝拥有、受益终身的时代已经一去不复返，昔日的天之骄子们在面对“毕业即失业”的窘境时，心中充满的是茫然和失落。在这种趋势和压力下，无论是在校的大学生，刚刚走上工作岗位的年轻人还是企业界成功人士，都在为考各种职业资格认证而忙碌。据统计，劳动部门明确规定的有90种职业资格证书，人事部门有23类行业性专业技术人员职业资格证书，社会上可选择各类“洋”、“土”资格证书更是多达300种以上。

“求证心切”，使得人们把考证作为一种时尚，趋之若鹜。像“今天你考了吗？”、“今年过节不考证，要考就考洋证书”等看似玩笑又令人深思的广告语，透视出应试教育对人们根深蒂固的影响。有人说“考证热”也是一种中国特色，我却认为盲目“考证热”是

应试教育的又一悲哀，是唯学历论向唯资格论的一种转化。试想，让一个90天通过注册会计师全科考试、50天通过律师资格考试、40天通过MBA联考、20小时通过经济师资格考试的“考试机”式的人，凭资格证书持证上岗，其实际操作能力能有几何呢？恐怕没几个人敢恭维。无论是学历证书还是资格证书都是一种证书，它只能说明你具备这个资格，并不完全代表你的能力，就像“纸上谈兵”是一回事，真正领兵打仗又是另一回事一样。

事实证明，用人单位对于证书的关注程度往往比我们预期的低得多。在大多数情况下，证书可能只在最初的简历筛选中发挥作用(当然也还不是惟一的依据)，在此后的环节中，用人单位都会有自己的一系列考评方式，例如对英语人才的选择，常常会增加英文的口试和笔试，而在其他情况下，多数人力资源考官会按照本企业的选择标准或其个人的判断来决定是否录用你，恰恰在这些关键时刻，你的那些证书能发挥作用的空間就太小太小了。

与证书相比，能力显然是企业在选拔人才时更为看重的。一彩印企业的老总谈到他们的用人标准时，很直截了当地说，在我们这里能力是第一位的，有的研究生可能很不适应，有的机长可能只有高中毕业，也没有什么技术资格证书，他的月薪却可能拿到一万四五，因为他能把颜色调得最正，他的废品率最少，这是在实践中锻炼出来的能力，不是读书能读出来的。我这里需要的是动手能力。在会计领域我们同样看到，不是有了注会证就能进事务所或是得到高薪的，关键还在于能力的培养。许多跨国公司的财务

经理、财务总监都没有注册会计师证，但他们的业务能力和把握全局能力，却常使人钦佩不已。

那么，就不用考试了吗？绝不是。在弄清自己发展方向的前提下，通过考试学习掌握以前并不了解的知识，是绝对有益的。或者在进入一个新行业之前先通过其专业考试，一方面学习相关知识，另一方面为自己争取机会，也是很有必要的。

所以在准备考试前，先要问一下自己，我为什么考，我考什么？眼下形形色色的证书很多，但对每一个人来说，未必都适合，兼之有些过火的广告宣传，难免误导，所以有必要仔细衡量一下自己的性格和长处，判断职业的发展方向，才能决定是否选择考证以及考什么证。在这个问题上切忌跟风，看别人学什么自己就跟着学什么，应该根据自己日后可能从事的工作、社会迫切需要的人才标准、个人爱好以及在学校所学习的专业要求或工作岗位要求等来选择。

在一个多元化的社会里，真正的人才很大程度上取决于其学习的能力。据有人研究，20世纪60-70年代大学生的知识周期为20年，70-80年代大约是10年，而在当今最多只能维持1-2年。可见未来惟一可持久的优势，就是比你的竞争对手善于学习，否则，今天的佼佼者就可能成为明天的落伍者。这里所说的学习既包括知识学习，更包括能力培养。这时代，怎一个“证”字了得。教育赋予人的是知识和智慧，而不是身份，正如邱吉尔所说，没有永恒的文凭，也没有永恒的地位，只有永恒的价值。

(作者单位：山东省枣庄市台儿庄区财政局)

责任编辑 崔洁