

锦成說 JINCIN TALK

2014年06月刊
总第10期

中国职业发展教育十年大事记

高校就业分析平台VS传统第三方报告

“品历史 共革新”

职业发展教育十年回顾与展望论坛现场回放

先“诊断”，后“治疗”：从摸清情况入手提升就业数据工作

一手“掌”控数据，决策更加便捷

离校前就业状况调查机不可失

锦成 10年
2004—2014

纪念刊

热烈庆贺“品历史 共革新”
职业发展教育十年回顾与展望论坛成功举办！



“品历史 共革新” 职业发展教育十年回顾与展望论坛现场回放



图1：中国心理学界泰斗、北京师范大学
心理学院教授张厚粲与钟恒合影

图2：部分参与论坛的
嘉宾合影留念

图3：北京大学教育学院岳昌君教授签名

2014年5月16日下午，清华大学紫光国际交流中心。3点半，“品历史 共革新”职业发展教育十年回顾与展望论坛准时拉开帷幕。轻柔的开场音乐缓缓安静下来，活动主持人、新锦成副总经理郝杰移步到聚光灯下。

“今天的聚会是一次同行者的聚会，一次慨而慷的聚会。遥想2004年，在职业发展教育工作还处在东方欲晓的时刻，在座的诸位就和新锦成一起结伴同行，披星戴月、风雨兼程。十年的奋斗历程，在人类历史的长河中，在高等教育的事业中，只是瞬间的一朵浪花，但对于我们而言，却是为之奋斗终生的事业！”

无需过多情绪的酝酿，置身于高朋满座、花香四溢的论坛现场，回想起中国高校职业发展教育以及新锦成栉风沐雨的十年历程，已经足够心潮澎湃。主持人慷慨激昂的陈辞也道出所有与会嘉宾与每一位新锦成人的心声。

参加本次论坛的嘉宾共计22位，既有学界权威专家，也有政府主管部门及高校从事就业创业工作的领导与老师，以及数位企业界人士，亲朋旧友共聚一堂，发表自己的真知灼见，在轻松愉快的氛围中进行思维的碰撞。

与会嘉宾精彩发言部分摘录（按发言顺序）



岳昌君 北京大学教育学院教授

从高校扩招后的第一届本科毕业生进入劳动力市场的2003年，北大教育学院就开始进行大学生就业调查，迄今已经做六次了。我认为，中国需要有一个单位和机构真正让大家知道毕业生的现状到底怎样，如果我们不抓住这个机会积累一些数据的话，对国家是一个损失。

这些年我们申请的课题主要就是做数据收集，我本人三分之二的时间不是做Research，而是做Search。不做调查研究的人觉得没什么，认为你忙活半天最后就几张表，实际上调查的过程是非常有必要的。不敢说研究对国家有多大贡献，至少建立了一个数据库，我们觉得这就已经值得了。

新锦成这些年也持续关注高校毕业生就业问题，我觉得非常好。如果有更多高校、更多政府部门、更多像新锦成这样的机构一块去做高校毕业生就业的研究，做大这个蛋糕，这是很有意义的。另

外，从结构上怎么使高校毕业生与各地的经济发展、产业结构相适应，达到最佳匹配的层次，也能提高人力资本的使用效率。总之，在座的都是从事高校毕业生就业的专家、学者、理论人员，我们共同在做一件很有意义的事情。预祝会议成功，也预祝新锦成越办越好。谢谢。



余舰 全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心大学生就业研究所所长

从2010年起，我们开始重点推动全国高校的就业服务体系建设，因为很多工作的开展都需要建立数据基础。最近几年，我们在就业信息化方面进行全国高校毕业生就业管理、服务和监测的一体化建设，就是要从源头上建立起数据的采集、统计和规范系统。特别是现在，我们的就业数据不像过去那样简单由学校报送，还要得到学生的认可。最近，

教育部也明确提出要转变管理模式，实现管办评分离，政府是管，高校是办，社会是评。在这种形势下，我觉得新锦成可以利用自己的优势和资源来开展这项工作，应该会有大的发展。

另外，为有效促进大学生就业，高校要扎实开展大学生职业发展教育，但从目前的队伍建设等方面来看还是相对薄弱。新锦成用互联网技术开展职业发展教育，这是一个很好的途径。现在互联网以及新媒体发展非常迅猛，如何把这些新的技术利用到传统的薄弱环节中，一定要抓住这个机遇。希望在新锦成的发展当中我们能够加强合作，也预祝新锦成以十年为新的起点，事业发展，前程似锦！



乔志宏 北京师范大学心理学院教授

在全球化和信息化这两大核心动力的推动下，未来会有大量新职业出现，这一点毫无疑问。很多新职业是对传统职业形态的个性化创新，从业者整合自己与环境的资源，走出了一条前人未走过的道

路，这个特征将会越来越明显。在这个时候，我们应该反思过去我们所坚持的以规划为核心的职业发展教育的问题，尤其是当前职业教育“以人职匹配、了解自我、了解职业、合理决策，找到自己‘理想的职业目标’为落脚点”的思路，所面临的局限性。我认为，在今天，能力的培养，尤其一些基本能力的培养，可能变得比目标的选择更重要。

美国的高校已经意识到这个问题，今天专业教育已经不足以应对未来的职业发展，专业教育必须加上通用能力的培养。而我觉得在中国做职业发展教育，除了专业能力与通用能力的培养，更应该关心的是中国大学生职业发展主动性不够的问题。如果我们能够激发起学生的自主性，让他能够去发现自己，不是被动地按照老师、家长或者社会流行观念去做事，而是主动建构他的生命意义，主动探索自己个性化的道路，这个道路可能是别人没走过的，他独有的一个职业发展路径，他就可能创新出一个新职业。

所以，我觉得对中国学生来讲，我们要加强自主性，不要再压迫他去干那么多，包括我们不要再压迫他上职业生涯的必修课，而应该提供更多的专业选修课，各种实践机会，让教育环境变得丰富有趣，做一个大概念的职业发展教育，可能是大家需要思考的。我再次祝贺新锦成十年，也祝愿我们未来越来越好。



钱静峰 上海交通大学化学化工学院党委书记

近几年，我们上海交通大学为学生建立了一套生涯伴随平台，从生涯意识唤醒伴随学生整个成长过程，当然这也得益于与新锦成的合作。我在从事这份工作的过程中，遇到一个巨大的挑战，就是发现生涯教育还是需要重新回归到专业教育中去。

大家也知道近十年来，有一个生涯混沌理论，我认为这对大学生职业生涯的启示有两点：一是悦纳自己，他需要了解环境，接纳自己，达到自己能够做到的一个最佳状态，第二是通用能力的培养。通用的职业发展教育有两个方面，首先需要做更多的工作唤醒学生的生涯意识，另外要跟专业教育结合。其实每个人个性都有差异，在同一个职位可以有不同种的经营方式，核心的关键在于他有过硬的职业素养和良好的生涯发展意识。所以，我觉得意识和素养这两件事情是根本，外围怎么样，肯定要随时代的变化去不断调整，也就是我们所谓的“内方外圆”。



徐迅 同济大学就业指导中心主任

我1991年开始大学毕业工作，工作23年，从事就业工作18年，我也谈谈我自己的一些体会。职业发展教育由两块组成，一是教育，体现出以人为本的特点，二是结果，就是说要做结果的分析 and 追踪。现在教育部要求我们发布就业质量报告，这是件值得做的好事，但我觉得同时我们也应该想清楚应该怎么做。首先确定一个评价报告质量好与不好的指标，第二应该制定一个对不同类别的高校进行不同类别数据的取样，规范它的指标要求。从这点来讲，我特别强调就业层次和就业满意度的问题。

现在大家都在讲大数据，新锦成已经提前迈出一步。现在各高校基本都有自己的后台管理系统和就业数据库，可以利用大数据进行测评和分析，帮助我们发现一些深层次的问题，而不是浮在表面，从而给决策者一些建议。同济现在和新锦成合作，做指标体系研究，这也是一块大家都不愿意去碰的硬骨头，但我相信一定会把这件有意义的事情做成功，并且能得到社会、学生们的

认可。希望新锦成在下一个十年里，以现有成就为基础，通过大数据平台发展得更好！



陈永利 北京大学就业指导中心主任

今天应该说是群贤毕至，高朋满座，非常感谢钟恒和他的同事给我们这样一个交流的机会，我也想谈三点自己的感想。

第一个感受就是，职业发展教育第三个重要历史阶段正在到来。从计划经济分配时代的就业转到以市场经济为指导的自主择业，这是从第一个阶段向第二个阶段转型，它比较有标志性的就是毕分办改成就业中心，并开始有实质性的就业指导。从去年开始，第三个时代，也就是教育时代正在到来，这个阶段是以教育人士为主导，以专业化的视角为手段，强调人才培养和市场需求的结合，强调我们专家的理论 and 学生的实践相结合。

第二个体会就是职业发展教育或者说大学生就业教育需要全社会来协作。政商学分别体现为我

们高校、社会力量和国家行政部门，包括家长们，都要结合起来推进高校职业发展教育工作。

第三点感受，职业发展教育不是常青树，但是它是愈做愈青的事业。十年数目，百年树人，树肯定是越做越大的，但是需要我们一代代去坚持，前人栽树，后人乘凉，不管我们已经转岗的还是已经荣退的专家学者，我希望我们一代接一代，把这项事业做好。

最后我也有感而发写四句打油诗送给新锦成，跟大家共勉：“锦成十年展新篇，立德树人贵百年，校企携手助梦想，教育振兴引未来。”谢谢各位。



胡军 南开大学就业中心主任

我是2013年才进入到就业工作领域，作为新人今天来听了很多前辈们的发言，感触非常深。今天也想跟各位分享一点，实际上也是我们南开在学生人才培养方面的一些做法。从我们的新生入学之

前，也就是高中毕业的时候，我们会要求他们在暑期要做份义工或者找份工作，然后在入学后第一学期做一次分享。可以说，我们非常关注学生全程化的职业教育，当然入学后每一年都会有不同的侧重点。另外，我们从2011年颁布了一个《南开大学数字教育实施纲要》，也就是全面实施数字教育，我们现在做的更多的就是如何把我们大学生的职业发展教育跟数字教育结合在一起。

南开校训讲“允公允能”，所谓的“公”就是不光谈自己，还要为国家为社会，把个人命运和国家前途发展结合在一起，“能”是尽己所能，立公争能，秉公尽能。我们的职业发展教育里也体现“公能”教育的理念，我们面临的既是如何解决就业难的问题，也有如何真正提升学生就业竞争力的问题。我们一直在思考，怎么在解决我们南开毕业生一次就业问题的同时，能提高学生的终身就业能力，把“公能”素质教育的理念贯彻进去。这是我们南开的做法，希望也能给大家一些启发和提示。



解廷民 中国政法大学就业创业指导服务中心主任

说起“品历史”，我觉得我们是中国高等教育职业发展教育的亲历者、见证者，我们也有义务创造或者谱写一个比较负责任的“画卷”。我在就业中心主任这个位置上也做了17年了，那么高校就业部门的定位到底是什么？如果定位解决不好的话，我们自己何去何从就会感觉很困惑。我们有没有自己内在的一些东西？有没有自己的学术依托？是不是仅仅依靠思想政治教育学科、应用心理学、管理学就可以了？

我想我们应该反思，高校就业指导工作有没有内在的规律性的东西，如果没有的话，那就谈不上什么学科建设、队伍建设。另外，我还有些感想，职业发展教育不应该仅仅是高校就业部门的事情，但是这支队伍，打一个不恰当的比方，相当于酿酒的酒头，职业发展教育需要有人传承，有人坚守，我想高校的就业专职队伍就起到这样的作用。



匡校震 北京市高校毕业生就业指导中心副主任

听了大家的发言，收获特别大，印象最深的是乔教授提出来不要让学生上职业发展教育必修课，

其实我很理解，他的意思不是说不上这个课，而是上课的方法或者内容需要改革和创新。没有记错的话，教育部在1995年下文建议高校在大三大四开就业指导课程，到2003年就要求各个学校开职业生涯规划 and 就业指导课，从选修过渡到必修，到2012年教育部又发通知提出开创业课。现在的就业教育课程从就业指导到生涯发展教育，到创业教育三位一体，在这方面北京地区的高校做得还是不错的，当然也得到方方面面的支持。

同时，从就业教育的理念到技术再到实践，我们也得到了新锦成的很大支持。所以，今天也表示祝贺，相信新锦成在新的起点上会有新的创造，新的发展。



国乐 《中国大学生就业》杂志社常务副社长

我们《中国大学生就业》在整个大学生就业战线不是攻城拔寨的主力部队，是属于路边摇旗呐喊鼓掌的人。大学生就业问题引起党中央、国务院和

全社会的高度关注，《中国大学生就业》作为一个宣传平台，也有了一个新的发展台阶。这个过程中我和钟恒相识，我知道钟恒除了他的业务发展，还非常注意企业的社会责任。我们也和新锦成一起做了一些事情，而且合作得非常愉快。说几句祝福的话，祝新锦成越办越好，兴旺发达，同时为大学生就业工作做出更大贡献！

此外，到场的嘉宾还有中国心理学界泰斗、北京师范大学心理学院教授张厚粲，全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心处长方伟，清华大学学生工作部部长熊义志，清华大学党委宣传部副部长欧阳沁，清华大学党委组织部副部长许庆红，中央财经大学商学院副教授陈高生，中国人民大学就业指导中心莫海兵老师，北京师范大学就业指导中心张爱芹老师，中国农业大学就业指导中心戚成庭老师，保诚聚才商贸咨询公司总经理杨保，新精英生涯李春雨及吕斯文等，其中部分嘉宾也发表了极其精彩的发言，恕此处不一一罗列。

两个小时的论坛在不知不觉中度过，正如陈永利在发言中所讲，本次论坛“群贤毕至，高朋满座”，虽然规模不大，也并非正式学术会议，但如同朋友间的沙龙，大家共同度过一个愉快而有收获的下午！

中国职业发展教育十年大事记

大学生 KAB创业基础教育项目、中国青年创业国际计划（YBC），以及职前教育网络学堂（清华大学与新锦成联合承担）一起被评为联合国青年就业网络中国示范项目。

2005年

2007年

首届中国职业生涯规划国际论坛暨GCDF全球峰会在北京隆重召开。

教育部办公厅印发了《大学生职业发展与就业指导课程教学要求》的通知，要求所有高校开设职业发展与就业指导课程，并作为公共课纳入教学计划。

2008年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上，时任教育部部长周济在会上再次强调，所有高校都要把就业指导课作为必修课或必选课，要专门制定课程计划。

2008年

2009年

由教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心举办的“首届全国大学生职业规划大赛”举行，共有24个省市千余所高校70余万名大学生参与。

中共中央政治局召开会议，审议并通过《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》，纲要强调“加强就业创业教育和就业指导服务”。

“2012年大学生职业发展教育国际学术研讨会”成功召开（由教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心主办、清华大学与新锦成合作举办）。

在教育部的积极倡议下，新锦成协同北京启航致远教育科技有限公司，通过中国下一代教育基金会共同设立了“锦成致远职业发展教育专项基金”。

全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心启动了全国高校职业发展与就业指导示范课程评选工作，经高校申报、各地推荐和专家评审，确定北京大学《大学生职业素养提升》等45门课程为示范课程。

2010年

2011年

2012年

2013年

2011年全国普通高校毕业生就业工作视频会议上，教育部部长袁贵仁指出，高校要提供高水平的职业咨询和指导，建设一批高水平的职业发展和就业指导课程，有针对性地开展个性化指导，帮助毕业生合理规划职业发展和就业。

全国高校职业指导教师服务网（js.ncss.org.cn）开通，网站将通过培训认证、示范课程、专业资源、大赛活动、交流园地等栏目，支持全国高校职业指导教师实现资源共享、互动交流、专业成长。该网站隶属于全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心，由新锦成协助开发。

“2013年高校职业发展教育和生涯辅导服务国际学术研讨会”在中国人民大学隆重举行。

新锦成十周年庆典活动圆满举行

2014年5月16日，新锦成迎来十周岁生日，新锦成十周年庆典在清华紫光国际交流中心顺利举行，多位新老朋友与部分新锦成员工共聚一堂，共同庆祝新锦成十年来在高校职业发展教育领域所取得的成绩。

长达5分钟的新锦成公司宣传片让所有与会人员重温了新锦成人的十年奋斗历程。之后，新锦成CEO钟恒、常务副总经理黄卫卫、副总经理兼新锦成研究院执行院长张景岫分别登台发表致辞。



图1：新锦成品牌揭幕环节

忆苦思甜，回顾十年奋斗路，钟恒代表公司向在座嘉宾及所有支持新锦成发展的新老朋友们表示感恩；匠心独具，助力高校及主管部门就业分析工作，黄卫卫介绍了锦成就业分析平台的研发背景与特色；汇集众智、知行合一、胸怀公益，张景岫宣布新锦成研究院正式成立的消息。庆典最后，主持人邀请新锦成CEO钟恒、副总经理廖锋，以及新锦成研究院专家代表、北京师范大学心理学院教授乔志宏共同为“新锦成”品牌揭牌，庆典活动在大家热烈的掌声中落幕。



图2：新锦成CEO钟恒致辞

悠扬的弦乐声响起，鸡尾酒会开始，所有与会人员一起品尝美食、轻松聊天，共同庆祝论坛及庆典活动的圆满完成，共同为新锦成更加美好的明天举杯祝福。十年磨砺，风雨同行；矢志未改，新梦启程。期待新锦成下一个十年再相聚！



我眼中的职业发展教育十年

文 / 钟恒

新锦成从时代英杰起，今年整整十岁了。这十年，是新锦成成长和发展的十年，也是中国职业发展教育从无到有、从无序到有序的十年。十年，对整个社会发展来讲，不长，对中国职业发展教育这个新生儿来讲，却很不短。我们在这短与长的辩证统一关系中来回顾和思考中国的职业发展教育。

一、蜿蜒曲折中成长：历史十年回顾

在我的印象中，上个世纪90年代毕业的大学生，几无生涯规划的概念，也少有就业之感与择业之困。那时，学校对大学生就业与职业发展方面的服务仅仅体现在较为简单的“就业指导”上。

1999年大学扩招开始，到2002年第一波扩招后的毕业生走向市场，大学生就业的矛盾开始凸显，并有加强之势。此时，为了满足大学生在就业难的大背景下了解就业形势与求职方法的需求，高校对毕业生就业指导的内容和形式在迅速变化，但也多少有些显得力不从心。与此同时，为高校提供

就业指导支持与服务的中介结构也开始酝酿。

此后，高校毕业生数量的逐年增加与中国市场化改革的持续深入并行，用人单位对大学生的职业素养要求越来越高，大学生的角色也由先前的“天之骄子”变成了人才市场的求职者。在这种背景下，尽管高校人才培养方式发生了巨大的变化，最典型的就是职业发展教育作为一门课程纳入整个高等教育体系，但仍然与市场需求有较大差距。这一矛盾直接催生了一批为高校或者说是大学生提供就业指导、职业发展教育产品与服务的第三方公司，时代英杰公司即为其一。2004年的时代英杰，到2014年的新锦成，我们完整经历了中国职业发展教育成长的十年，纵观整个行业，我们有以下几点感触：

（一）市场、政府双向推动，需求有所增长但仍偏“疲软”

经历过这一过程的人都会有所共识：作为市场主体的大学生，对职业发展教育产品和服务需求并

不是特别强烈，直接付费购买服务的可能性尽管在逐渐增强但整体仍很弱。

为什么会如此呢？关键原因在于这种需求非自发生成，而是在政府推动和市场拉动下被动产生的。这一现状是决定该行业产业化发展的基点，不能适应这个特点的企业几乎没有生存的可能。



（二）各服务主体多管齐下，企业作为一支新生力量，发展异常艰辛

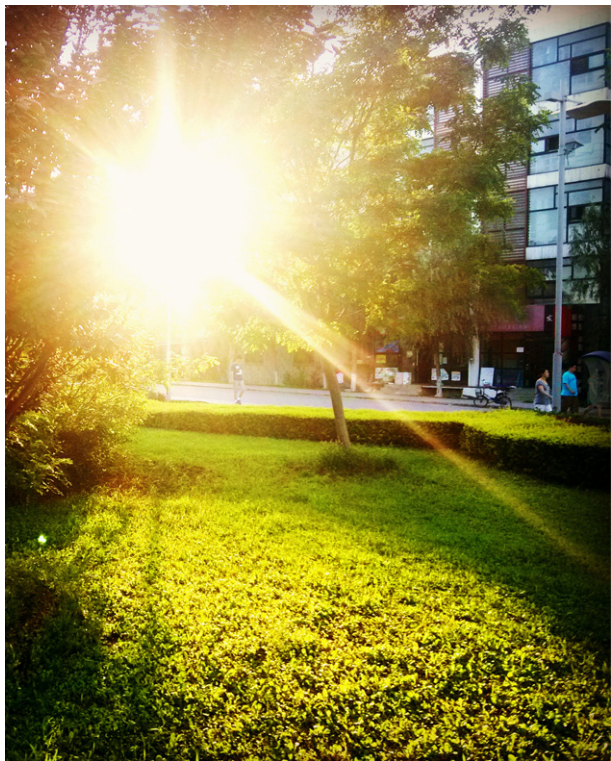
围绕学生的就业创业指导和生涯发展，为了满足政府指令性和学生自主性的需要，高校在快速发展自身的同时，也是第三方产品和服务的首要需求方。这种情形下，企业所提供的产品既要满足学校教育教学的需要，又要满足学生自身发展的需求。同时，由于中国传统文化中缺乏关于职业的教育，企业的成长就更具有挑战性，甚至有人断言中国的职业发展教育很难发展成为一个行业。从某种意义上讲，新锦成等众多企业饱受艰辛创业之苦，既是这个行业的有力开拓者，更是其坚定的推进者。

（三）市场产品鱼龙混杂，以新技术和专业内容构成的解决方案或成未来趋势

西方职业发展教育比较成熟，有较为系统的理念、技术和产品，而中国的职业发展教育从一开始就表现出明显的拿来主义，如职业性向的测评基本是照搬西方。然而，毕竟国情和市场需求有所差异，于是，一方面“拿来”，另一方面“创造”，其结果是既有西方先进的理念，又有教育教学的“土方法”，从产品形态上看既有传统的培训、图书、电子产品，又有第一代软件产品、咨询、现代互联网产品与服务等。而从最近两三年的发展态势来看，以互联网技术为支撑，以现代职业发展教育理念和内容为核心的解决方案，表现出了强大的生命力，并可能成为未来发展的趋势。

二、无限可能的孕育：未来十年展望

经历了过去十年的艰难成长，中国大学生的职业发展教育行业在未来十年左右的时间内，又会呈现怎样的特点呢？



（一）行业日趋成熟，高品质的价值观引导成关键

今天，在中国，大概没有人会否定，为青年提供职业发展服务已初步形成一个生意，或曰一个行业。也许这个行业还不成熟，但是从过往十年的发展来看，她正在加快成熟的步伐。由于她服务的对象是青年，解决的问题是生涯发展问题，“形而上”就成为其显著特点，换言之，其社会功能更加凸显。这决定了从事这一行业的市场主体要有更高的社会价值追求，更好地将商业价值和社会价值有机统一。新锦成始终将“以科技革新教育、助青年职业发展”视为使命，正是这种需要的体现。

（二）大学生的需求日益自主化，用户体验最终决定公司生存和发展的可能

从本质上讲，大学生是职业发展教育最重要的参与主体，帮助大学生实现自主成长和发展是其基本要求。这样，产品和服务质量的高下最终由大学生说了算，而在当下这个日益重视细节质量和用户体验的产品世界中，用户，也就是万千年轻学子，将拥有最重要以及最终的投票权。

（三）各种因素交互推进行业发展，互联网技术将成为深刻的变革力量

可以肯定，影响中国职业发展教育行业发展的因子会有很多，且交互影响，进而推动行业前进。其中，互联网技术的作用是独特而不可忽视的，它不仅改变着人类日常生活的方方面面，也将成为影响职业发展教育乃至整个教育领域变革的巨大力量。互联网与职业发展教育的联姻，最终会形成一种新的服务业态，就是青年职业发展教育的互联网化，而这一革命已经来临。

（四）市场会持续优胜劣汰，数家富有价值的公司或将诞生

优胜劣汰的市场规则同样适用于新生的中国职业发展教育：只有优秀者方能在竞争中生存，只有卓越者才能真正为社会做出贡献。十余年蓬勃向上的发展势头让我们有理由相信，未来十年内，中国职业发展教育领域内将会诞生不止一家既能创造经济价值，又能创造巨大社会价值的卓越企业，同时也会推动中国青年的职业发展质量迈上一个新台阶。新锦成，将成为其中之一。■

往期《锦成说》精彩观点采撷



《中国大学职业发展教育之殇》（节选）

进入21世纪以来，中国大学的职业发展教育进入了新的发展阶段。一方面是大学扩招以后带来的毕业生绝对数量的增加，另外一方面是产业结构低下，对大学生的需求量不足，“大学生就业难”的问题逐渐浮出水面。

随着就业矛盾的日益凸显，传统模式下的大学职业发展教育的缺陷不断显现。学生不爱听，老师不爱讲，校长有困惑，已成为众多高校普遍面临的问题。在某些高校，教育效果不好，导致投入进一步紧缩；而投入的降低，又进一步影响了教学效果，这样的“死亡螺旋”已经出现。中国高校的职业发展教育，已经走到了危机的关口。危机的出现，实则有着多方面的原因：

其一，家庭教育和基础教育中职业发展教育的缺失，使得作为学生迈向社会前最后一站的大学，不得不扛起千斤重担。学生自身对职业发展教育认识不足，低估了其重要性和意义，也导致了参与热情度的缺乏。

其二，中国高校较低的投入同职业发展教育较高的要求之间矛盾突出。职业发展教育从根本上来服务有差异性的个体，不仅需要课堂教育，更需要个性化、高水平的咨询和辅导，在人力和物力的投入上有着更高的要求，而高校真正在职业发展教育上的投入增长极为有限。

其三，职业发展教育的形式僵化。职业发展教育应当包括课程、工作坊、一对一咨询、集体咨询等多种丰富形式；即使是课程本身，也应当是实践更重于理论，参与更重于讲授，培养学生的主动性更重于被动的灌输知识。

要解决这一问题，着眼于长期，逐步提高社会和家庭对职业发展教育的认识是根本。而着眼于现阶段，中国的高校则亟需把职业发展教育提升到人才培养的高度重新认识，加大投入力度，提高师资水平；亟需进一步从职业发展教育的客观规律出发，丰富教育的形式，改进教育的方法，提升教育的内容，真正为学生创造价值。

（作者张景岫，原载《锦成说》01期）

《就业危机下的职业发展教育价值再认定》（节选）

在沉重的就业压力下，部分高校领导和老师存在着一定的思想误区，把主要精力都放在就业服务上，低估甚至开始怀疑职业发展教育的重要性。有些老师甚至认为“与其花大力气搞职业发展教育，还不如多办几场招聘会来得实在”。事实上，治标更需治本，在就业危机的大背景下，有必要重新认识职业发展教育的重要意义。

首先，搞好职业发展教育有助于解决就业数量问题。很多大学生由于缺乏理性的职业规划和目标，受从众心理的影响，盲目追求某些特定的用人单位或岗位，在很大程度上加剧了“结构性失业”。假设能够帮助学生理性地根据自身情况设立职业目标，理性选择职业，相信该高校的就业率也定会有所提升。

其次，搞好职业发展教育有助于解决就业质量问题。错误的职业目标会影响到个人优势和能力的发挥，盲目地追逐不适合自己的职位，不单会影响到短期的薪酬待遇，更会影响到长远的职业发展。如果我们能够较早帮助学生树立符合自身特点的职业目标，使“人尽其才，物尽其用”，更好地实现“人职匹配”，将会对提高毕业生的整体就业质量有所助益。

最后，搞好职业发展教育有助于提升人才培养质量。通过职业发展教育，让学生提早了解职场，了解本专业的就业方向和特点、所需知识和技能，再结合个人特点，树立起理性的职业目标，一定可以帮助学生找到努力的方向，提升学生动力，提高学习效果，最终有助于人才培养目标的实现和人才培养质量的提高。因此，“从人才培养的高度来看职业发展教育”，并不是一句空话。

（作者张景岫，原载《锦成说》02期）

“翻转课堂”，玩转高校职业发展教育（节选）

翻转课堂是从英语“Flipped Class Model”翻译过来的术语，一般被称为“反转课堂式教学模式”，简称“翻转课堂”或“反转课堂”。传统的教学模式是老师在课堂上讲课，布置家庭

作业，让学生回家练习。而在“翻转课堂”教学模式中，学生课外完成知识的学习，课堂则变成老师与学生之间、学生与学生之间互动的场所。传统教学的模式是“先教后学”，而翻转课堂的模式是“先学后教”，这也是“翻转”二字的本质含义。

互联网的普及和计算机技术在教育领域的应用，使“翻转课堂”教学模式变得可行和现实。学生可以通过互联网使用优质的教育资源，不再单纯地依赖授课老师去教授知识。课堂和老师的角色发生了变化。教师不再是讲台上的圣人，而是身边的导师。老师更多的责任是去理解学生的问题和引导学生去运用知识。

“翻转课堂”教学模式正广泛用于多种课程的教学，大学生职业发展教育课程也不例外——将基础知识的教学转移到虚拟课堂，不仅将有助于减少对宝贵的课堂教学时间和教室资源的占用，而且，将数量有限的职业发展教育优秀师资从标准化内容的宣讲中解放出来，使其能够在最有价值的个性化、互动式、引导式教学上发挥作用，将有助于大幅提升课程的总体学习效果。

（作者余云阳，原载《锦成说》03期）



《误区与探索——职业发展教育效果怎么评？》（节选）

职业发展教育的效果该如何评价，是困扰着许多高校管理者的难题。一种观点认为，应把职业发展教育的效果评价同毕业生的就业率等硬性就业指标相挂钩。这种观点体现了重视结果的思想，值得肯定，但用这种方式来评价职业发展教育，却不太合适。

首先，从本质来说，职业发展教育属于人才培养的范畴。高校的人才培养过程不仅发生在课堂之内，也发生在课堂之外；不仅在于学术知识的学习，也在于综合素养的提升。从人才培养的高度看职业发展教育，就不难理解其价值应最终体现在对人的发展和完善上，效用应是长期甚至

是伴随终生的。因此，简单的用就业指标来衡量效果，是不恰当的。其次，影响就业结果的因素是多方面和复杂的，包括生源质量、培养过程、经济形势等多因素的交互影响，职业发展教育能够起到的短期效用是有限的和不明显的。

在职业发展教育和就业工作的评价上，国内有些研究者曾做过一些探索，主要思路是借鉴企业绩效考核的方式，用一系列的关键指标，通过加权计算等方式进行评价。笔者认为关键需遵循以下三个原则：一是学生应成为最重要的评价主体；二是离校评价应当同在校评价相互结合；三是对学生的考核也应当成为评价的一部分。

对职业发展教育的效果应该进行评价，而且是可以进行评价的。避开误区，从人才培养的高度看职业发展教育，以学生为评价主体，在校评价和离校评价相结合，同时对学生进行有效考核，全方面构建符合本校特点的职业发展教育评价体系，将更为客观地反映职业发展教育成效，并为未来提出改进的方向。

（作者张景岫，原载《锦成说》04期）

《从“游击队”到“正规军”——如何打造职业指导师王牌队伍》（节选）

缺乏专业知识技能的武装，高校职业辅导队伍要想解决游击作战的问题，自身努力和政策保障缺一不可。

首先，建设职业指导师正规军需要培养教师的专业知识、技能和能力。从事职业指导相关工作需具备的能力要素包括咨询辅导能力、测量评估能力、教育培训能力、信息服务能力、市场开发能力、综合管理能力和专业研究能力。辅导员队伍具有多样化的专业背景，应当加大培养力度，通过学科建设、职前教育和职后培训等方式大幅度提升其专业水平。

其次，应当构建职业指导师的激励机制，尤其是晋升机制，让辅导员能够看到明晰的职业发展路径，明确自身未来发展的可能性，从而鼓励其专业化发展。职业指导师的发展方向包括教学为主、咨询为主、管理为主和科研为主的发展路径等。

再次，应当构建职业指导师的考核机制。例如在上海市的“十二五”行动计划中，就提出对职业咨询师的工作业绩开展考核和鉴定，实施年检制度。作为服务对象的学生的意见也应当纳入重要的考虑范畴，从而约束职业指导师为学生提供更好的、更专业的服务。

（作者王爽，原载《锦成说》05期）



《生涯教育，为时难早》（节选）

遍览国外职业生涯教育的情况，我们不难发现，中国全面落后的不仅仅是高中阶段的生涯指导与服务，而是从观念认识到理论研究，再到实际操作层面的整个生涯教育体系。

对职业的认知和探索贯穿人的一生，是一个动态连续的过程。某个年龄、某个阶段都不能成为绝对明晰的起点，更不会在学校生涯画上句号时戛然而止；不仅为传授谋生本领，更应培养起学生寻找人生路径的意识、主动选择生活样式的勇气，以及升华自身价值的信心。因此，正如高校职业发展教育不应以解决大学生就业难的问题为目的，高中生涯教育也不应以帮助学生报考大学专业为唯一指挥棒。将职业生涯教育与构建终身学习型社会相结合，从娃娃起熏陶职业意识，让成年人也能享受完善的职业咨询与指导，才是我们应当遵循的科学之道。

著名旅美职业规划专家高燕定在《人生设计在童年》中介绍，很多美国家庭在孩子很小的时候就开始进行专业的职业规划。“长久以来，教育的无职业意识、无职业规划对几代人的影响是深远而且顽固的。”但是这并不妨碍作者坚信，“在教师、学校和社会的帮助下，让普通的孩子可预见性地获得必然成功的思想方法和途径”是可实现的。在轰轰烈烈、到处被谈及的中国教育改革的众声喧哗中，相信这也是我们应为之努力的方向。

（作者王和平，原载《锦成说》09期）

锦成十年，我们一起走过

文 / 陈娇



高磊 产品主管 锦成年龄：4岁

2010年进入新锦成，从专员到高级专员再到主管，还记得刚开始条件的简陋，也见证了公司的逐步完善。一直到今天，拍摄、制作、评审、上线、反馈一系列规范化的工作也让我小有成就感，感谢公司给我提供一个不断超越自我的平台。希望新锦成越来越好，挖掘出更多的潜力，赢得业内人士尤其是客户的认可。



路正阳 东北大区高级销售顾问 锦成年龄：3岁半

怀揣锦成梦，志做英杰人。如若忆往昔，百年又何妨。我曾参加过公司七周年庆，当时的我初出茅庐，如今依然怀揣与当时一样的期许。作为一名员工，我为公司十年的蓬勃发展感到自豪，为所有的付出和收获感到骄傲，也对明日的新锦成大道充满信心。在公司十周年之际，衷心祝愿公司下一个十年我们会更好！



陈步桥 技术开发经理 锦成年龄：4岁半

“忆往昔，草鞋褴褛坚定不移；看今朝，星火燎原雄心勃勃；待明日，锦绣前程万马腾飞！”在公司十周年之际，我相信新的战略目标一定会得以实现，因为起点更高，后劲就更足。也期望自己能够发挥更大的作用，始终感受创业与奋斗带来的荣耀。



杨茂林 会议营销主管 锦成年龄：5岁

大学毕业就来到新锦成，和公司一起成长，酸甜苦辣都有吧，但更多的还是收获：首先是收获一群可爱的朋友，其次是找到一个可以为之奋斗的目标，最后也发现，自己可以活得很快乐。感谢新锦成对我个人的认可，相信公司，相信未来，相信梦想定能实现！



胡静 苏皖大区高级市场专员 锦成年龄：2岁

我的工作是从搜集学校信息、了解基本情况开始的，而后发展到协助销售的工作，顺利完成每次院校推广，在种种突发问题中接受考验。公司有句话一直让我印象深刻，“我们是客户的贴身管家”。在公司十周年之际，我希望当新模式客户慢慢趋于稳定之后，公司能够提供更大的平台，给我们更多实现自我价值的机会。



申佳佳 高级人力资源专员 锦成年龄：4岁

对于毕业五年的我而言，加入新锦成大家庭是我踏入职场以来影响最为深刻的一段经历。在这里我收获了成长和自信，明确了个人的职业目标，结识了一群优秀而有激情的奋斗者。在公司十周年生日即将到来之际，我越发感觉到自己的幸运，庆幸能有机会目睹公司这些年的快速发展，庆幸加入了这个温馨友爱的大家庭，庆幸公司给予了我众多发展机会。相信新锦成的下一个十年更精彩。



彭嵘翰 华南大区高级区域经理 锦成年龄：8岁

从起初的“单兵作战”到现在的“团队合作”，有了一种归属感，几年间，公司的规模不断扩大，业务量不断增多，产品越来越丰富、人性化，每一次的努力都更加贴近客户的需求。陪伴公司走过八年的光阴，风风雨雨我们携手前行。在十周年之际，希望新锦成沿着现在的战略方向，脚踏实地地迈向美好的明天！



张景岫 副总经理 锦成年龄：1岁半

十载风雨兼程，距离目标尚远。以企业的标准来衡量，我们仅仅是在顽强地活着；然而心系教育的诸君，却从未曾降低梦想的高度。以创业之精神铸就伟大企业，怀师者之热忱提振高校就业，虽前路风雨如磐，自身天资驽钝，新锦成将执着前行。

匠心诚呈，竿头日上

—— 职业发展教育产品新形式探索

■ 文 / 于荣芳



深入研究“翻转课堂”理念，应用线上线下相结合的创新教学模式，是新锦成最近几年在职业发展教育与教学方面的最核心动作。与此同时，新锦成在产品实践方面也从未停止过创新和研发的步伐。

强调课程改进，华丽变身2.0

教学模式完善，课程建设是重中之重：改进课程内容和形式，提高教学效率和质量，使学生在单位时间内能够学到更多的知识。以新锦成研究院“职业发展教育知识树”研究成果为基础，2.0课程主要在以下三方面做了改进：

形式丰富。每节课都经过精心设计：从课程内容呈现形式上，有明确的知识点、案例，穿插经典电影、主流节目等；从讲授方式上，有讲座、访谈式、情景模拟等类型；从呈现媒体形式来说，可分成flash课程、微课程、游戏互动课程等。

传统与微课兼容。传统课程通常以1课时为一个资源单位，2.0课程除满足1课时的标准，还新采用微课模式。一个完整的课程包括多个话题的微课，微课在内容上是独立完整的，时长10-20分钟，有利于学习者在较短时间内掌握碎片化知识。

引导、互动，主动学习。线上课程通过技术手段改变学习者的学习方式，一方面增加测评、课程、视频等知识点标签，有利于学习者快速查找资源，并将同类知识模块化；另外一方面通过评价、评论等做互助引导，让更多的学生培养起学习主动性。



创业体验系统，情境式创业教育

体验式教学是“翻转课堂”中很重要的教学理念，通过更加直接的模拟，使学生进入教学内容所描述的环境中进行学习、体验，感悟、收获知识与经验。对于创业教育，体验式教学更是必不可少，锦成CDEP创业体验系统很好地补足了高校创业体验教学的空缺。

作为创业教育的基础内容，创业体验系统具有鲜明的特点：可独立、可与创新创业系统结合；强调体验教学，增强趣味性与引导性；难度适当，适合不同专业、不同年级。产品包括创业准备与经营模拟两大阶段，学生可以在掌握基本创业理论知识基础上，通过平台全程体验企业创立、经营、管理的过程，提高创业综合素质与能力。■



高校就业分析平台 VS 传统第三方报告

调查过程全透明，可信度高

采用就业分析平台进行调查，全部过程都在高校的掌控当中。每位被调查者对每道题的回答，均可实时展现在平台上，随时查看，确保答题的真实性。

可信度

调查过程不透明，有造假可能

传统第三方报告服务中，调查过程由咨询机构自行控制，高校无法介入。高校只能获得最终的调查结果数据，难以追溯到每一个答题人的具体答题情况。这就意味着咨询机构制造虚假答题结果之可能性的存在。

全个性化定制

借助就业分析平台，高校可结合自身具体情况和分析需要，实现指标体系、调研问卷、分析报告的全个性化定制，并生成满足不同目的的图表、报告等。

个性化

标准化报告

传统第三方报告，出于降低成本的考虑，基本采用完全标准化的调研问卷，生成标准化的分析报告。“千校一面”，无法很好地满足高校的个性化需求。

多数据来源

借助就业分析平台，高校既可导入学生基本信息、用人单位信息、毕业派遣信息等现有基础数据，也可回收针对在校生、毕业生、用人单位等不同群体的调查数据。多来源数据相互打通，实现联动分析，有利于深度反映情况、揭示成因。

数据来源

单数据来源

传统第三方报告，通常仅使用某一调查获取的数据。数据来源单一，并且受调查回收率等客观因素的限制，无法充分利用高校现有数据进行综合分析，因此展现和揭示的问题有限，分析层面较浅。

多角度展示

就业分析平台，可针对校级领导、院系负责人、就业部门管理人员等群体的不同关注点，进行个性化展示，辅助高校各级管理者更加方便、高效地查阅和使用相关数据，提升管理的科学性。换言之，高校拥有的不是一份固定视角的报告，而是多份满足不同用户需求的报告。

展现角度

单角度展示

传统第三方报告展示角度固定，不同用户都只能按照同样的报告结构去阅读和查找数据。一方面对使用者来说不够便捷，另一方面也无法实现数据分级管理，不利于保密。

分析维度无限

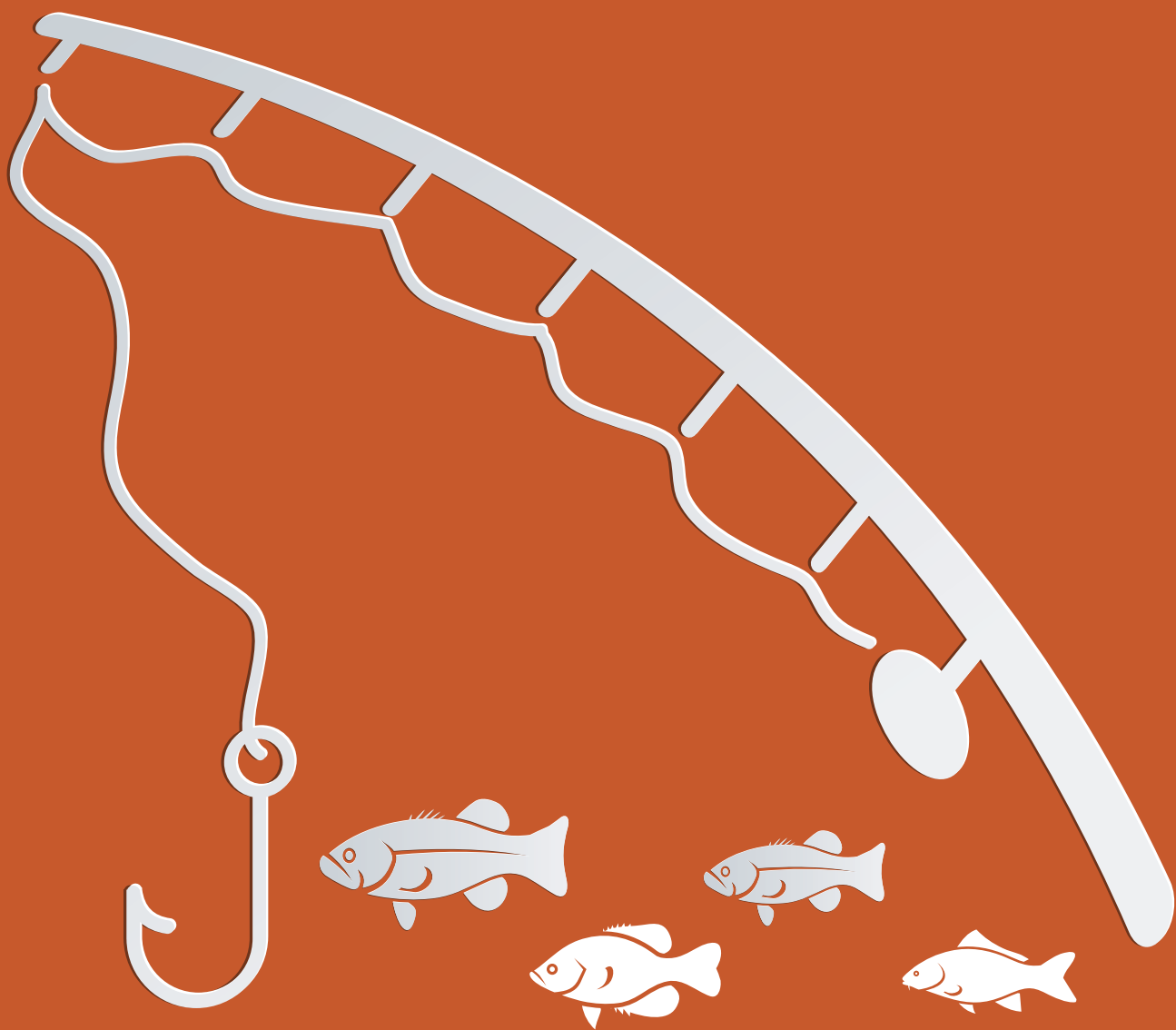
就业分析平台可以针对任意指标进行3X3的多维度分析，分析维度接近无限，从而满足各种分析需要。以就业率为例，不但可查找各专业的就业率，还可查找各专业男生、女生，本地、外地生源，在不同年份的就业率等。

分析维度

分析维度有限

传统第三方报告，信息容量有限。哪怕是厚达数百页的报告，也只能提供咨询机构预先选取的分析维度，无法根据高校独特的分析需要，进行灵活的多维度分析。

要鱼，还是**渔具**？



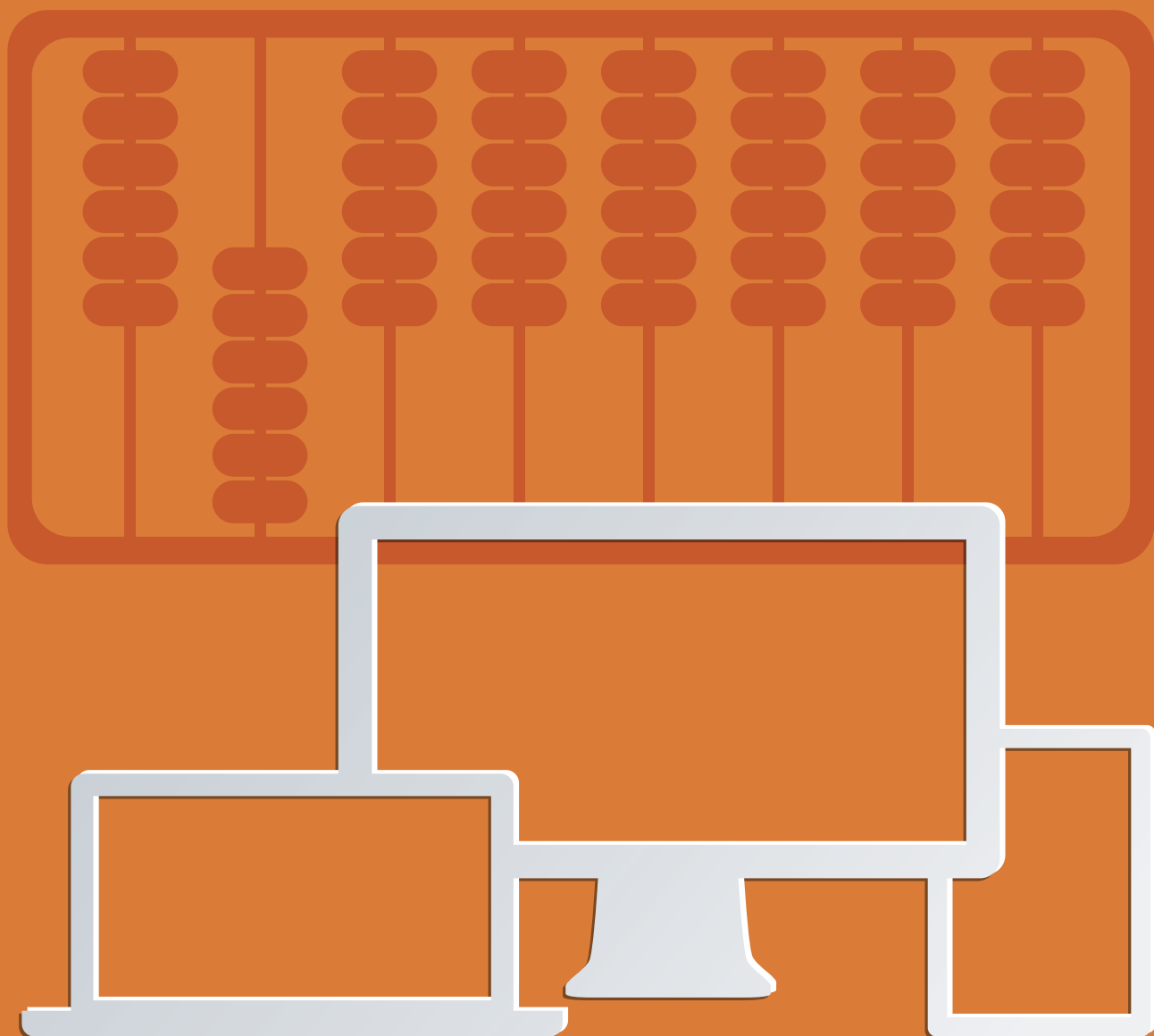
上就业分析平台，掌握便捷工具，
各种报告图表，想出就出！

要大众脸，还是明星脸？



上就业分析平台，问卷报告全定制，
告别千校一面，展现独特风貌！

要算盘，还是电脑？



上就业分析平台，摆脱人工操作，
步入信息时代，全面提升效能！

离校前就业状况调查机不可失

文 / 高晶

每年的六月是高校毕业生离开大学校园、走向工作岗位的时节。近期出版的《中国教育发展报告(2014)》指出,2013年中国高校毕业生毕业时初次就业率为71.9%,7成大学生在毕业前已确定就业单位。学校可以利用毕业前这段“最后”的时间进行毕业生就业状况调查,了解毕业生的就业结果、求职过程(如就业能力、求职意向、求职行为等),毕业生对学校人才培养和就业指导工作的满意度评价,以及用人单位(尤其是来校招聘的用人单位)的基本情况、需求,以及对本校毕业生、本校就业服务的满意度评价等。这是高校做好毕业生就业情况调查不容错过的绝佳机会。



图1：离校前就业状况调查内容体系

离校前就业状况调查，有重要意义

毕业生离校前就业状况调查，不仅能够补充学校收集的就业客观信息的不足，而且能够通过及时的反馈，促进学校就业指导工作的完美收官。对于已就业的学生，可以根据其就业去向为其提供职业规划方面的相关帮助；对于未找到工作的毕业生，可以根据学生反馈的求职价值观、求职意向、求职行为、求职困难等，有针对性地进行就业指导。

做离校前就业状况调查，可信、可行

毕业离校前，绝大部分学生确定了就业去向，对于就业工作的地点、行业、单位、岗位薪酬、专业对口度等已有清晰了解，此时做就业状况调查，信息的可信度与丰富程度更高。此外，由于大部分学生仍在学校，相比毕业后做调查，调查更易开展和推进。在学院老师和学生干部等相关人员的动员督促下，学生能够认真积极地参与调查。纸笔调查、网络调查等多种调查手段的综合运用也能提高数据回收的数量和质量，促使调查取得更为理想的效果。

五六月份仍然是就业的一个高峰时间，还有部分用人单位来校进行招聘。学校抓住这个时机进行用人单位需求、对学生满意度、对学校就业服务的评价等调查，不仅节省成本，而且回收率和回收质量都能得到很好保证。

采用多种形式开展离校前就业状况调查

毕业前就业状况调查可以如何来开展呢？学校可以根据本校的情况选择最合适的调查手段，保证调查工作的有效开展。如在学生填写去向登记表时，顺带进行就业状况的调查；通过邮件进行问卷发放；在学校就业管理系统或网站等开设相应的就业调查模块进行调查；学校有就业分析平台的，可以给学生账号发放电子问卷，通知学生登录账号进行作答。

总之，进行离校前就业状况调查，有助于学校较为全面地了解本校毕业生的就业形势，帮助学校更好地进行就业指导，提高就业数量，提升就业质量。而通过多种调查方式的综合运用和相关团队的督促，高校学生就业状况调查过程更易实施和推进，结果也更为可信和可靠。■

A photograph of a wooden desk with a stack of books, a red folder, and two pens. The scene is brightly lit with natural light from a window with blinds in the background.

先“诊断”，后“治疗”

——从摸清情况入手提升就业数据工作

文 / 高晶

对于高校来说，提升就业数据相关工作的要求日益提高。但当前的数据基础如何？改进的方向在哪儿？——很多高校也感觉到困惑和迷惘。要回答好以上问题，这就需要高校先进行一次“数据诊断”，找出“病因”，摸清情况。

具体来说，高校需要通过“数据诊断”了解以下的情况：以往收集的数据完备度如何，是否能满足汇报需要？未来还需收集哪些数据，才能更好地支持决策？目前的就业信息系统是否能较好地支撑工作需要？未来该如何规划就业管理和分析平台的建设？

数据诊断，是在相关研究的基础上，通过“数据诊断评估表”来了解学校就业状况数据收集情况，从专业的角度对学校就业数据收集内容和方式进行分析 and 诊断，判断数据收集结果的完整程度，发现高校在数据收集过程中存在的问题和不足，并在此基础上，给学校后续数据收集提供改进建议和数据处理方案。

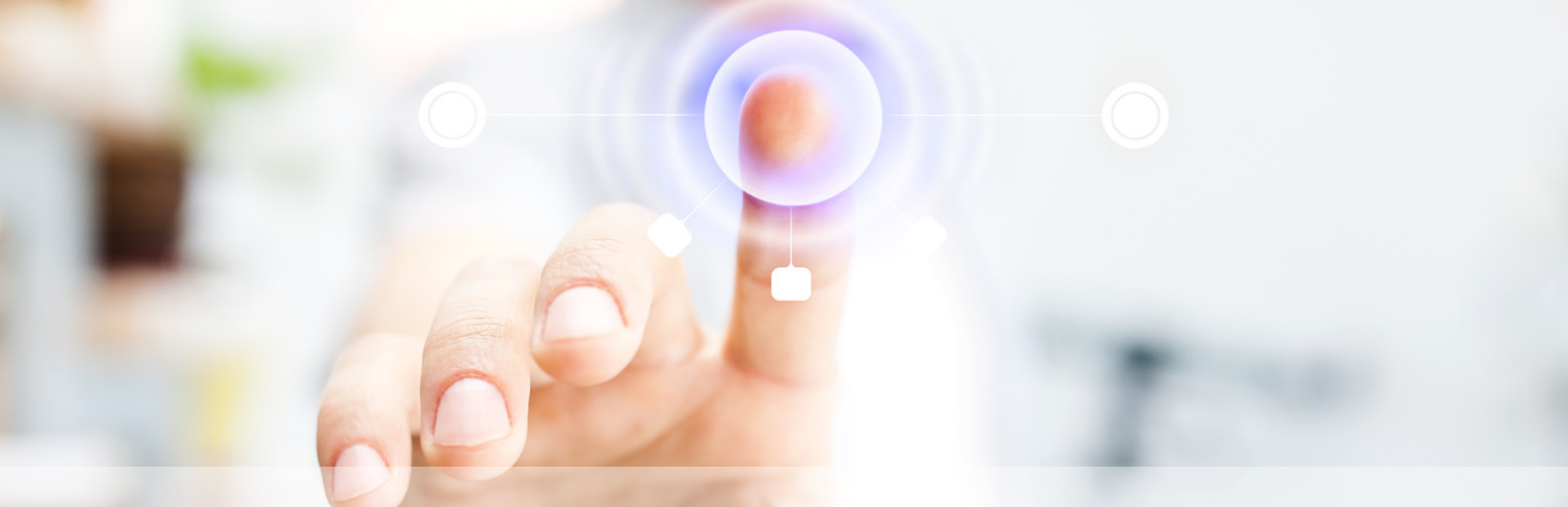
就业状况数据诊断主要从四个方面进行分析：学生基本信息、已收集的就业结果信息，就业状况的跟踪调查信息，就业信息系统的建设情况。其中，学生基本信息包含学生的个人信息、教育信息等；就业结果信息包括学生毕业去向、就业分布、签约时间等；调研信息包括采用调查来获取的薪酬、求职过程、学生的就业满意度等；就业信息系统的建设情况包括当前所使用的系统的主要架构和功能等。



图1：就业状况数据诊断内容体系

在收集上述四个方面信息之后，再综合进行打分评估，找出问题，并给出下一步的改进建议。例如：未来还应收集哪些方面的基础数据，还需开展哪些方面的调查，如何改进和提升就业信息系统等。

总之，在就业数据工作的重要性日益提升的今天，先采用诊断的方式进行摸底，将有助于高校进一步明确改进的方向。心中有数才能做到有的放矢，情况清楚才能做到少走弯路。通过“诊断—分析—建议”这样的合理过程，将为高校未来的就业数据工作改进打下坚实的基础。■



一手“掌”控数据，决策更加便捷

——就业分析智能手机客户端的重要意义及设计思路

文 / 余云阳

随着大数据时代的日益迫近，大至国家领导人的战略决策，小到企事业单位的经营管理，都越来越重视“用数据说话”。对于高校来说，加强数据分析、提升管理的科学化水平也已是大势所趋。另一方面，当前“信息社会”已开始步入移动互联网时代，4G网络、智能手机为移动办公、快速决策的实现等提供了基础。在这样的背景下，就业数据分析从桌面电脑扩展到手机平台就显得至为重要。

就业分析平台实现移动化有助于提升工作效率。相比查找和翻阅传统的纸质报告，或者需要打开计算机进行操作，拿出手机即可找到重要的就业数据，将大大加速查询和决策的过程。

就业分析平台实现移动化有助于在不同的场合便捷使用。传统的纸质报告以及笔记本电脑都不太便于随身携带，而计算机平台的登录账号和密码也容易忘记。而对于移动平台，仅需下载一个手机软件（APP），就可以随时查询到大量的就业数据，十分方便。此外，比如在某些重要会议和汇报当中，打开笔记本电脑进行查询就不太合适，此时使用智能手机也更加得体。

就业分析平台还助于提升高校决策者对于就业数据分析的重视程度。当今社会，多数人基本上是“机不离手”，在决策者手机上安装就业分析的APP，相当于拥有了一个随身的就业分析专家，将有助于引起对就业状况的关注，提升对就业数据的重视。

当然，相较于桌面电脑来说，智能手机在存储容量、运算速度、屏幕大小方面存在劣势，不可能承担问卷调查、多维度分析等复杂运算。因此结合手机体积小、便携性高等优势和特点，锦成就业分析平台的设计思路是：打开软件即呈现就业主要指标及数据，直观方便；使用者还可以根据自己的兴趣点，将其他指标灵活地拖拉到“关注”页面来呈现；此外，还可以用输入名称的方式，查询到所需的其他指标和数据。总之，高效便捷的手机端同功能强大的PC端相结合，将进一步为高校就业数据分析与决策提供有力支持。■

● 新锦成专家受邀参加“湖南省高校职业发展与就业指导课程培训班”



图1：湖南省高校职业发展与就业指导课程培训班现场

2014年5月6日，湖南省高校职业发展与就业指导课程培训班在湖南大学拉开序幕，新锦成研究院执行院长张景岫受邀出席本开班仪式，并进行了以“职业发展教育2.0时代”为主题、长达两小时的讲座。

● 吉林省就业质量年报实施细则解读及撰写培训会议成功举行



图2：新锦成CEO钟恒在此次培训会议上致开幕辞

2014年5月23日，由吉林省教育厅主办的“吉林省就业质量年度报告实施细则解读及报告撰写培训会议”成功举行，共有来自全省57所高校的100余名就业工作部门负责人和就业质量报告撰写人员参加。新锦成CEO钟恒在会议上致开幕辞，同时，新锦成研究院执行院长张景岫、专家黄卫卫作为讲师分别进行了主题讲座。

● 上海、河南“全国高校创业指导师专题培训班（IEEM）”成功举办

2014年5月20日至23日、5月27日至30日，由教育部全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心主办，上海第二工业大学、河南省教育厅分别与新锦成联合承办的“全国高校创业指导师专题培训班（IEEM）”成功举办。■

报告袭来，数据潮起，开展就业分析工作缺乏助力？

毕业季，新锦成敬赠就业分析三重大礼！



1. “掌”控数据

领导催得急，数据查询难？

——新锦成就业分析移动版APP震撼上市。
随时随地，尽在掌握！

2. 智库分享

报告不好写，问卷难设计？

——新锦成现公益分享多套指体系、调研问卷。
智力成果，伸手就有！

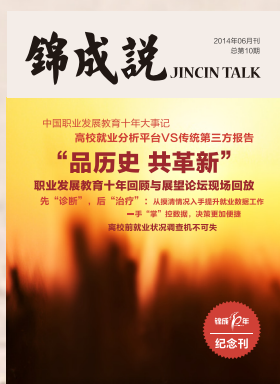
3. 数据诊断

本校数据基础如何，未来怎样完善？

——新锦成专家免费为您做“体检”、“病因”、开“药方”。
心中有数，赢得先机！

《锦成说》

高校职业发展教育及管理悦读专刊



主 编：张景岫

执行主编：王和平

责任编辑：余云阳 于荣芳

校 对：邹广平

美术编辑：盛 坤

每月10号电子刊发送，本刊仅供内部交流使用，如需转载或订阅，请联系jincintalk@jincin.com
或拨打 010 - 82526021 - 6883（王和平）

主办：《锦成说》杂志编辑部

地址：北京海淀区中关村E世界财富中心C座849-851（100080）

电话：010-82526021 传真：010-82526023

邮箱：jincintalk@jincin.com

网址：www.newjincin.com

