

锦成说 JINCIN TALK

2014年07月刊

总第11期

评价报告不能“一刀切” 毕业“不离校”， 母校就创业服务无句点

神工意匠，别有洞天——上海交通大学生涯学堂项目访谈

生涯规划不应缺失家庭教育

如何成为一名优秀的DBA：对话去哪儿网数据库总监周彦伟

我们如何回忆高考



新锦成
New jincin

中国最具价值的就创业教育、
管理与分析云服务提供商



卷首

■ 文 / 王和平

如火六月。一群孩子飞奔出高考考场，拎起背包开始梦想已久的旅行；另一群孩子脱下学士服，在逐渐稀松的告别声中踏上人生的崭新征程。无论解脱，还是不舍，相聚与离散交错的六月都是蜕变和成长的时节。

夏至已至。七月的大学校园依旧忙碌，繁琐无比的毕业手续仍在进行时，马不停蹄的招生录取工作又提上新日程。又是一季迎来送往，坚守于“象牙塔”中的老师们或许更添几分感慨。

毕业生离校，是否意味着与母校的联系一刀切断？本期“聚焦”《毕业“不离校”，母校就创业服务无句点》，聊聊高校面向毕业后学生提供的服务。高考焰火未熄，这座令人又爱又恨的“独木桥”是否真能改变人生轨迹？“杂论”《我们如何回忆高考》，探索高考之于生涯的意义。当然对于无数仍在享受大学生活的年轻学子们，且看“拾贝”传授《N种选择玩转暑假》。

本期《锦成说》，与您一起感受五味杂陈之毕业季！■





contents 目录

01 卷首

如火六月。一群孩子飞奔出高考考场，拎起背包开始梦想已久的旅行；另一群孩子脱下学士服，在逐渐稀松的告别声中踏上人生的崭新征程。无论解脱，还是不舍，相聚与离散交错的六月都是蜕变和成长的时节。

04 聚焦

毕业“不离校”，母校就创业服务无句点

中国人常说“一日为师，终身为父”，强调师恩之厚重、师生之情谊不会因时间的流逝而弱化。现代社会里，教育在很大程度上已经由个体行为变成了一种机构乃至社会行为，因此这一传统理念的传承也有了更深、更广的涵义。

08 拾贝

N种选择玩转暑假

暑期降至，在就业压力巨大的今天，大学生们如何将两个月的暑期生活过得有滋有味，又为毕业后求职和工作有利？其实，鱼与熊掌兼得并不是件很困难的事情，享受假期的同时一样可以为以后的职业生涯积累资本。

11 幕后

神工意匠，别有洞天——上海交通大学大学生涯学堂项目访谈

2014年5月30日，端午前夕，也是“上海交通大学大学生涯学堂项目”专家鉴定验收的日子。这个早在2012年甚至更久之前即已酝酿的“宏大梦想”终于落地生根了。今天，小编就带领大家参观一下这座富丽堂皇的学堂吧！

15 师者

生涯规划不应缺失家庭教育

“好好学习，考上好大学，找份好工作”几乎成为所有中国父母对孩子的期盼，但是自己的孩子适合什么样的专业，以后从事什么样的职业，只有极少数的父母会和子女进行深入的探讨，更不要说帮助子女进行生涯规划了。



17 术道

评价报告不能“一刀切”

75所部属高校就业质量年度报告发布以后，一些研究机构很快就做了评价，打了分，排了座次，在社会上也引起了不小的反响。民间智库的献计献策对提升报告的质量而言确实有着积极的作用，但是这种“一刀切”的打分方式也有很多值得商榷之处。

19 杂论

我们如何回忆高考



一年一度的高考大戏已经落幕，939万稚气未脱的高中生来到全国人民的视线中心，上演了一出喜剧、悲剧、滑稽剧、温情剧或英雄剧。当所有的自信或紧张、侥幸或遗憾、志得意满或郁郁不得志终于平息之后，我们究竟如何回忆高考？

21 职说

如何成为一名优秀的DBA——对话去哪儿网数据库总监周彦伟

近日，本刊编辑邀请到资深DBA、去哪儿网数据库总监周彦伟，与大家分享他对目前发展迅猛的DBA行业的认识，与我们共同探讨如何成为一名优秀的DBA。

25 动向

毕业“不离校”

母校就创业服务无句点

■ 文 / 史文韬



又是一年毕业季，礼堂内、课堂上、餐厅里，校园的每一个角落都能看到学子的不舍与老师的牵绊。中国人常说“一日为师，终身为父”，强调师恩之厚重、师生之情谊不会因时间的流逝而弱化。现代社会里，教育在很大程度上已经由个体行为变成了一种机构乃至社会行为，因此这一传统理念的传承也有了更深、更广的涵义。

作为教育的提供方，越来越多的学校都意识到了这一点，有些甚至喊出了“终身服务”的口号。但在具体落地实施时，却总会遇到不知从何下手的窘境，抑或心有余而力不足，具体至学校就业、创业服务部门，在庞杂的事务面前更是显得捉襟见肘。他山之石可以攻玉，本文就带大家看一下国外一些大学如何为已经毕业的学生提供就创业方面的支持。富可敌国的名校对我们的参照意义可能并不大，因此笔者着重考查了一些名气并不算响亮的中游学校。

就创业服务，学校可以做什么？



始建于1826年的美国的拉法耶特学院是美国一所著名的文理学院。学校在为学生提供的就业服务与支持包括：形式多种多样的个体咨询，自我测评及测评结果分析，含3000名校友志愿者生涯信息的数据库，简历和求职信修改，在线生涯研讨会，以及各类可下载的视频和文档资源。熟悉生涯指导工作的老师们一看即知，这个服务范围当属全面，学校能为毕业生做的不外乎这些。

值得一提的是该校的校友生涯资源库，笔者以学生的身份体验了一把。从在校期间开始，学生就可以参加各类职场主题的在线研讨会，学习线上的视频课程。研讨会定期召开，多由职场专家、本校校友参加，主题贴近实际，内容指导性强，错过的同学还可以观看视频。如果我不知道该如何完善自己的简历和求职信，首先，我可以到数据库中看一下优秀的学长

学姐是怎样做的，如果仍然有疑问，我可以把简历和求职信提交给校友生涯服务中心，会有经验丰富的老师给我提出修改意见。其次，面试的过程中，我可以通过该资源库获得面试和薪资资讯，以及与面试相关的视频教学资源，大到个人品牌的长期经营，小到如何利用LinkedIn（著名职业社交网站）获得更多的职业发展机会，几乎面面俱到。最后，专家和校友可以在职业规划、法律、财务等各方面为我提供全方位的建议。





除了就业之外，同眼下国内的情况一样，国外的高校也非常重视学生的创新创业实践。许多高校都会给校友提供与创业相关的理论教育和人脉资源，具体做法与就业方面的支持类似。此外，不少学校甚至还能提供创业的起步资金，例如，英国南安普顿索伦特大学可以为符合条件的创业学生提供2000英镑的资金支持，这个数额并不算大，学校在宣传这一项目时也没有给它打上“创业孵化”这样高端大气的标签，可是这一项目最大的意义在于，它的门槛并不高，许多真正的“小微创业者”都可以从中获益。

不过，对国内高校而言，找到该做什么并不难，上述各类服务也谈不上新鲜。真正困难的是如何去做。因为要从近乎零起步做到大而全往往力不从心，而浅尝辄止又会让毕业后的支持成为口号和鸡肋。那么高校怎样才能把这一工作做好呢？笔者觉得可以从几处着手。

首先，要充分动员校友力量。

欧美许多高校的主要财务来源都是校友的捐赠，因此，对它们而言，校友工作是一项必须做好的工作，国内高校则没有这种迫切性。但是，少了校友

积极有效的参与，要做好对毕业生的就业创业支持难度会大大增加。

校友的意义有其不可替代性，同一所学校的学生在方方面面都有着强烈的共性，互相之间的参考价值非常高。以上文提到的拉法耶特学院为例，如果没有3000名校友志愿者为生涯数据库提供其职业发展方面的材料和数据，毕业生想在简历、面试乃至今后的生涯发展上获得最具实际指导意义的帮助就成了天方夜谭。而且，已经毕业的学生在向母校寻求帮助时，其提供的相关信息又可以丰富和更新这一数据库，如此一来就形成了一种良性的循环。

此外，校友人脉资源可为每一个毕业生的职业生涯保驾护航。这是一种质量很高的人脉资源，拥有更高的可靠性和天然的亲密性，因为有每一个人对母校、对自己青春岁月的深厚感情做保障。

当然，发挥校友力量也需要庞大的人力资源，但后期如果运作成熟则可以为校方排忧解难。很多中国学生熟知的哥伦比亚大学，其校友会通过100多个俱乐部和社团、200多个校友活动项目，把全球30万校友紧密联系在一起。校友会传承有序，管理科学，充分发挥了那些有时间、有意愿的校友的能量。这样的底子是多年积淀和传承的结果，不要期望可以一蹴而就。

其次，要求真务实，急学生之所急。

“终身服务”这一口号虽然美丽，但喊出时却需谨慎。因为喊口号通常对草根力量的动员没有太大帮助，有时甚至会起反作用。服务校友的过程，本身也是发掘校友资源、利用校友能量的过程，只有用务实的态度才能赢得他们的信赖和积极参与。英国的曼彻斯特都会大学向学生承诺，在毕业后的三年内，他们都可以享受到学校提供的生涯发展服务。与终身制



相比，“三年”听上去有些小气，却体现了一种求真务实的态度。有一分力量，做一分宣传，要一分成效。

此外，如能真正站在学生角度去做一些工作，哪怕力量有限，学生也会记在心里。上文提到的南安普顿索伦特大学可为创业学生提供2000英镑的资金支持，能拿出真金白银来已经实属不易，可是让笔者更受触动的却是另外一项支持：学校可以为创业学生在校园内提供简易的办公地点，条件不比写字楼，可此举对刚起步的学生而言，绝对是“暖暖的，很贴心”。我们的高校不像国外高校那样财大气粗，但只要用心，也一定能想到这样的贴心之举。

最后，要量力而为，适时借助第三方机构的力量。

毕业生支持服务工作虽无捷径，也非坦途，但这并不意味着我们不能借助更为便捷的工具。为毕业生持续服务，很大程度上是为他们提供各类资源。所有这些资源的搜集、创建、管理和更新都必须采取科学的方法，并借助信息化的手段。拉法耶特学院的校友数据库便是这方面的典范。此外，毕业生支持少不了个性化的讲解和咨询，这就要求高校必须培养自己的讲师和咨询师。从相关平台的建设，到自身师资力

量的培养，适时借助第三方机构的力量都是一种更为讨巧、易出成效的做法。许多第三方机构都已经在这方面积累了丰富的经验，同时具备整合业界最优资源的能力。

随着中国高校的不断演进，大学越来越多地呈现出慈母式的服务意识和人情味儿，就拿大学毕业典礼上的致辞来说，笔者记得以前的演讲总是形式大于内容，场面话多于心里话。近几年，每到毕业季，各高校总能出现一些让学生心里暖流涌动的毕业演讲，比如2010年华南科技大学“根叔”的演讲《记忆》，2013年中国政法大学丛日云教授的演讲《选择站在人民一边》，今年北航校长怀进鹏的演讲《水的清澈在于懂得沉淀》等等。或许演讲的具体内容可以有见仁见智的理解，但所有即将离别的学子都深深感受到了老师的用心，感受到了母校对自己的牵绊和支持。母校的就创业服务也是如此，也许我们的机制还不健全，人手还有缺乏，技术支持尚不到位，财务资金上也相当紧张，但只要用心地迈出第一步，脚踏实地做一些事情，为学生的成长、成功加一把劲，就一定能获得学子和社会的喝彩。■



N种选择玩转暑假

文 / 邹广平

暑期降至，在就业压力巨大的今天，大学生们如何将两个月的暑期生活过得有滋有味，又为毕业后求职和工作有利？其实，鱼与熊掌兼得并不是件很困难的事情，享受假期的同时一样可以为以后的职业生涯积累资本。

一、旅行：休闲中为职业发展助力

放下书本，拿起背包，来一场说走就走的旅行，听着是很惬意浪漫的事，实际上也是高校学生们最心仪的度假方式。通过旅行，放松心情、锻炼体魄的同时还能领略国内外的风土人情。其实旅行中也可以对职业发展有益，尤其可以增加面试时的“砝码”。

旅行故事：应酬时的谈资

与人沟通是项大学问，尤其是销售类职位，除了专业知识和职业素养外，很多和客户拉近距离的方

法都体现“说”上，但很多刚进入社会的高校毕业生在平时应酬的时候不知道聊什么。据说现在聊风土人情是继聊天气之后第二大搭讪切入点，如果对客户或同事家乡的美食、美景、人物、传说等有所了解，将会迅速拉近两个人的距离。所以在旅行时，无论是国内还是国外，多了解当地的风土人情和人文典故，积累谈资，会使一段轻松的旅行成为未来工作中的财富。

组织旅行：项目管理的历练

如果选择群体旅行，不妨试试“带队”的角色，湖南卫视节目《花儿与少年》中的队长就让我们印象深刻。组织群体旅行要考虑整个旅程的



方方面面，其复杂程度不亚于以后在企业里做项目管理：前期要选择路线和日程，要做清单和预算，旅途中要对全员的衣食住行负责，还要面对各种各样的突发事件，后期要处理照片和纪念品、结算费用等事务。组织旅行可以增加项目管理的意识和经验，结合项目管理专业知识，对应旅行中每一个环节，总结经验和教训，在面试时侃侃而谈，绝对是大大的加分项。

二、实习：提前体验职业之路

在校大学生进行假期实习或社会实践，可以加深对本专业的了解，找到适合自己的职业，为向职场过渡做准备，增强就业竞争优势等等。但是，什么样的实习经历能在增加社会经验、获得收入的同时，更有利于未来的职业发展呢？

在欧美很多大学，专业实践或实习大多是正规

的教学计划，并给予一定学分。中国高校也有很多专业专门安排半年到一年去工作岗位上实习。对于暑期社会实践而言，如果仅是以收入和接触社会为目的的家教、打零工等方式实则浪费了时间和机会。中国的职业发展教育本来就落后于欧美等发达国家，很多大学生对自己未来的道路倍感迷茫，何不利用暑期机会去真实的职场中体验下呢？求职前零距离接触未来职业，把自己当做真正的职业人，而不是体验者，在近两个月的实践期间思考到底适不适合这份工作，还有哪些需要学习和提高的地方，这样的社会实践才会“物超所值”。

同样，社会实践可以为简历增分，但是注意积累并总结具体的业绩和成果。HR对简历中的具体数据总是很感兴趣的，因此“在两个月的XX项目中担任XX角色，达到XX效果和业绩”远比“去XXX公司XXX部门实习，受到所有领导和同事的一致好评”要更受青睐。

三、充电：直接提升个人优势的利器

暑期充电无疑是更直接提升自己的机会，和中学生不同，高校生暑期充电主要为了增加职业优势，从而在未来的“就业大战”中脱颖而出。目前主流的充电方式都是学英语、考驾照、学习PS等应用软件等，其实除了这些，还有一些培训会提升自我素质，增加职业优势。



主持和演讲：领导眼中的加分项

主持和演讲已不再是名人的专利，在工作中如果有这方面的一技之长绝对令人刮目相看：年会上一段精彩表演会让全公司记忆深刻；发布会、汇报会等正式场合的得体主持绝对会让领导赞不绝口；平时汇报工作时，具备一定的主持和演讲功底，也能在众多同事中脱颖而出。



形象和礼仪：职业素质的完美体现

形象和礼仪培训不止于大多数人想象的穿衣打扮。大到外在气质、举手投足之间的气场，小到坐姿、走路方式，细到西装如何系扣子，什么样

的领带适合什么样的场合，敬酒时的顺序甚至如何微笑更有魅力，都是你向外界传达你个人的“自我名片”。如何让刚出校门的学生迅速蜕变为一个高素质有品位的职场人，都可以通过专业学习和训练达到。



公文写作：无处不在的实用技能

可以说，无论是专业的文案类职位还是技术、销售类职位，写作都是必不可少的技能。大到方案、汇报总结，小到一封求职信、一张请假条，无处不体现着文案的功底，国家公务员考试将公文写作作为常规测试也充分说明了这一点。各种公文写作时游刃有余的员工，绝对更受领导赏识。■





神工意匠，别有洞天

——上海交通大学生涯学堂项目访谈

2014年5月30日，端午前夕，也是“上海交通大学生涯学堂项目”专家鉴定验收的日子。汇报结束后，新锦成“上海交大生涯学堂系统项目”总负责人、新锦成常务副总经理黄卫卫在微信群中激动地分享：“验收会全票通过，平台受到专家们的高度评价。”这个早在2012年甚至更久之前即已酝酿的“宏大梦想”终于落地生根了！今天，小编就带领大家倾听一下项目规划者和参与者的心声，参观一下这座富丽堂皇的学堂吧！



钱静峰：上海交通大学化学化工学院党委书记，原就业中心主任，生涯学堂首席设计师

 JCT：对互联网技术应用于青年职业发展教育领域，您有什么看法？

 钱静峰：我觉得这是未来大学生职业发展教育的必然趋势。现在学生的网络化生存状态越来越明显，传统方式像点对点咨询、互动等，已经没办法实现对每一位学生的支持。但是通过互联网，通过未来引入大数据、引入云以及直接的互联网终端，将成为未来的一个趋势。新锦成在这方面在全国同行中已经先走一步，这个先发优势也一定会让新锦成成为行业内的翘楚。

 JCT：能否介绍一下您设计“生涯学堂”这一平台的思路和构想？

 钱静峰：每个学生在成长过程中都需要被引领。现在的孩子都



黄卫卫：新锦成“上海交通大学生涯学堂项目”总负责人

比较宅，怎样吸引他们关注自己的生涯并开始健康地发展，也一直是我们的困惑。我们希望利用互联网技术，结合学生们的兴趣，一点点引导他们形成职业生涯发展的意识，逐步学会自己做规划、做决策。“生涯学堂”的建设正是出于这样的考虑，希望网络能无时无刻不伴随在他身边，当他有需求的时候，网络就会有响应。这一方面符合现在技术发展的需求和学生的生活方式，另外对职业发展教育本身而言，也是一种手段的创新。

 JCT：上海交大生涯学堂最初的构想提出来的时候是什么样子呢？

 黄卫卫：2012年是项目规划和顶层设计阶

段，这时主要是上海交通大学牵头，联合华东七校，广泛考察并借鉴欧美、香港、台湾等地区在大学生职业生涯教育方面的举措，尤其是港台高校的做法很有启发意义。怎样让学生从大一入校甚至是高考报志愿时就接受学校的生涯指导，大学四年里能够享受到全程的服务？学生、教师、用人单位、校友各个参与方都能覆盖到？这一想法成为搭建生涯学堂这一平台的初衷。

 禹光：确实是这样的。交大希望实现的生涯学堂包含就业职能域各个方面，整体构想的框架还是很大的，如何将构思实际落地其实并不是简单的功能设计问题。除了实现基本的业务之外，交大希望系统还能体现就业部门的服务意识而不是简单的业务办理，更重要的是把理念、内容和



禹光：新锦成“上海交通大学生涯学堂项目”项目经理

精神全部融入其中。通过前期的项目梳理，以及过程中的相互配合、知识分享，能够达到平台功能和线下人员组织结构、业务流程的充分结合。当时钱静峰主任提到，很多软件公司的开发实力也比较强，但是针对职业发展教育和就业领域的业务积累和领悟不够，沟通起来总是感觉不太到位。这也是最终上海交大选择与我们合作的一个重要原因。

 JCT：能不能简要介绍一下生涯学堂的大体构架？

 黄卫卫：生涯学堂是“1+N架构”，即“1个就业网门户+N个应用系统”，现在包含有五个系统：学生生涯伴随系统、教师支持系统、就业管理服务系统、招聘信息服务系统、生涯发展数据系统。它贯穿了高校就业职能域的三方面：一是教育与指导，根据对象又分为学生、教师、教师-学生；二是管理与服务，包括就业工作管理和招聘信息服务；三是分析与评估，即基于生涯数据的采集与分析。“生涯数据”

不同于“就业数据”，别小看这几个字的变化，其实蕴藏了很多想法，“生涯数据”包含有教育过程、就业结果以及毕业后跟踪等全流程数据，不单纯针对就业结果来评价，这对我们自己产品的改进也提供了很有意义的思路。

 JCT：您觉得生涯学堂的亮点有哪些？

 黄卫卫：首先，系统有一条主线，以大学生的生涯发展过程贯穿始终提供各类服务，体现了教育以人为本、管理与服务并重的理念。其次，整体设计完全从用户的角度出发，搭建在校内、教师、校友、用人单位和系统功能对应的矩形结构，与国际上主流大学的设计风格接轨。第三，实现了就业职能域数据标准的统一，有利于与校内或上级教育主管部门平台及系统之间的数据互通，为各级领导辅助决策提供更宽广的数据基础。

 禹光：我想就黄老师说的提升管理补充一点，



图1：“上海交通大学生涯学堂”框架图



图2：上海交通大学学生就业服务和职业发展中心网页首页

其实这对学校就业部门的建设来说非常重要。通过生涯学堂的建设，梳理就业部门与学校各部门间、部门内部人员之间的工作流程和业务现状，在过程中制定数据规范、明确业务流程、对工作职责进一步细化，这在很多高校都是很难被清理掉的历史遗留问题。上海交大通过这个项目，将自己的管理工作梳理一遍，发现解决了不少问题。这也是让其他高校特别感兴趣的地方。

JCT：能否向我们描述一下专家鉴定验收会上的情形。

黄卫卫：当时参加验收会的专家有上海市教委的领导、上海交大和其他几所兄弟院校就业方面的专家。如果用一个词来形容大家的反应，那就是“震撼”。首先震撼的是，上海交大既有理论基础又有顶层设计。其实关于大学生生涯指导和服务，高校中有

不少老师都有自己的想法，但是能形成这样系统性的架构体系还是很令人惊叹。另外要震撼的就是，这么多想法竟然都已落地，并且如此具体，设计上已经和国际接轨，代表了国内一流水平，也是未来几年众多高校就业信息化建设的主流方向。

专家们还提出了许多宝贵意见及建议，对后续的系统完善很有指导意义。部分专家也表达了自己的忧虑，担心学生使用不起来，这也是我们一直在思考的，如何来有效激发学生的主动性也是一个难题，归根结底还是如何来提升学生自身的生涯发展意识。这个问题不是一朝一夕能解决的，生涯学堂也不能保证让100%的学生都有效使用，但只要有一部分学生受益，我们的工作就是有意义的。这条路肯定是艰难的，需要有大的魄力、财力和能力，但是我们已经开始迈出第一步，这是最重要的。■



生涯规划不应缺失家庭教育

■ 文 / 王墉淼

“好好学习，考上好大学，找份好工作”几乎成为所有中国父母对孩子的期盼，但是自己的孩子适合什么样的专业，以后从事什么样的职业，只有极少数的父母会和子女进行深入的探讨，更不要说帮助子女进行生涯规划了。一次面向中小学生家长的投资显示，对于“是否为孩子做过职业生涯规划”的问题，有98.6%的受访小学生家长、97%的受访初中生家长和90%的受访高中生家长表示不了解职业生涯规划。可以说，国内绝大多数家长还没有意识到生涯规划教育对子女成长的重要性。

在某大学的职业测评中，一名文科学生的测评结果是适合学习理工操作性专业，他本人也非常认可。在受访过程中，当被问及为什么选择现专业的问题时，他说：“是妈妈让选的。”又问：“你怎么看待目前的专业？”学生半天没有说话。又问：“假如没有这个测评，你觉得自己适合什么专业？”学生陷入了沉思。他同时表示，自从上大学以来就没有快乐过，就是感觉不喜欢这个专业，但是又不知道自己的问题出在哪里。事实上，这样的案例在高校中并不少见。

那么回到入校之前，也有一份调查数据，每年的高考填报志愿，平均有高达67%的学生和72.9%的家长对所选学校不了解，有69.1%的学生和73.8%的家长对所选专业不了解。选报学校和专业如同下赌注一样，要么孤注一掷，要么“随大流”。这也导致了大学中很大比例的学生对所专业的满意度不高，对目前所学内容不感兴趣或是遇到了障碍，因此选择换专业。这里有一个很典型的例子：一个的计算机系的大二学生要求退学，这让家长非常苦恼。其实孩子自从上初中以来就非常喜欢计算机，自己就能动手组装

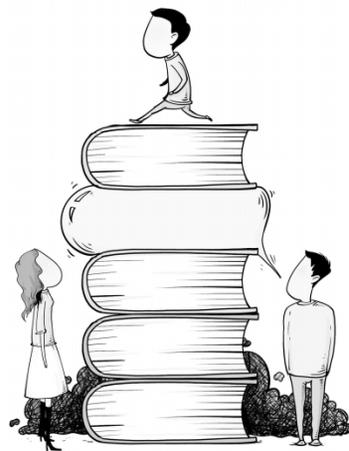
和修理，大一时成绩非常优异，还获得了奖学金。但不知怎的，上了大二，学习非常吃力，什么线性代数、离散数学怎么也学不懂，费了半天劲，及格都难保证，他突然感觉如坠泥潭。烦恼的情绪持续了一年，最后终于忍不住要退学。在经过一系列测评后，结果发现孩子的空向判断、动手能力强，但数学逻辑能力一般，“有恒性”较低，学习软件编程几乎有着先天的劣势。如果家长可以提早对孩子的兴趣做科学的认知，在孩子烦恼的时候对其进行积极干预，也不会白白浪费一年的时间了。

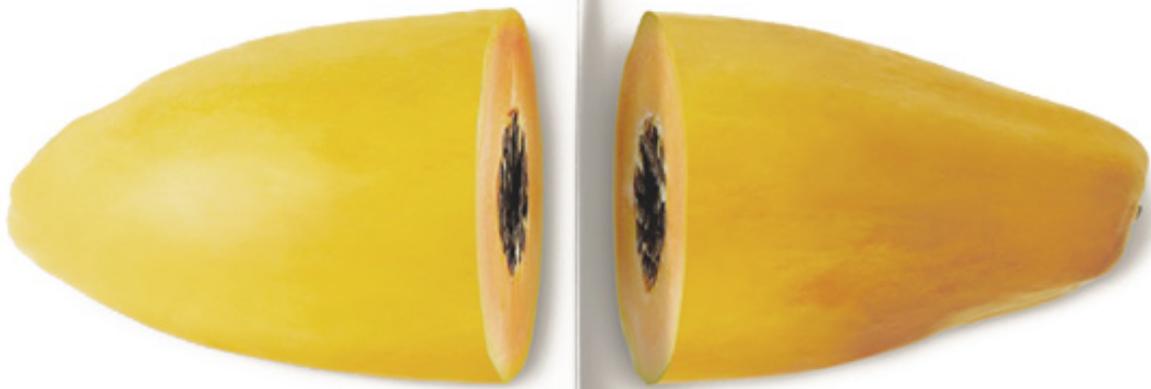
研究发现，高中生对大学某专业的兴趣往往来自对中学相关学科的成功体验，或是受到这些专业未来发展前景的吸引，等等，严格地说，这些都不是对专业的直接兴趣。再者，影响学生对专业学习的因素，除兴趣外，还与从事某一专业或职业的生涯动机、个人学习某一专业或从事某一职业所应具备的能力，以及个性特点有关，这些都是专业和职业选择中应该重要考虑的方面。然而我们的大学生从懵懂状态一直到进入社会参加工作仅需3至5年的时间，由于缺乏职业规划，在校期间无所事事，或者看别人做什么自己也做什么，盲目陷入各种考证热中，直到三、四年级才匆忙准备，漫无目的地奔向各大招聘会。

笔者有一位朋友在某公司担任人力资源相关工作，曾接待过这样一名前来面试的应届毕业生以及她的母亲，在整个面试过程，大多数是母亲替自己的女儿回答。面试结果可想而知，没有一家用人单位会聘用一个天天跟在妈妈身后的员工的。不得不吐槽一下这位母亲，如果她真的想帮助自己的孩子找到一份好工作，就应该停下来，让孩子真正认识一下自己，认真去了解感兴趣的职业并为之做准备，而不是代替孩子去面试或为其做出决定。

国内很多子女被父母的意志所左右，这些决定往往来自多年的生活工作经验，而非科学，理性的思考。由于家庭教育中生涯规划启蒙的滞后，在“你了解孩子的能力特征吗”的调研中，近三成的受访家长选择“说不好”；而在调查家长对子女的职业期待时则显示，职业名声、收入、舒适安全等因素高居榜首。反观某些高校部分专业招生火爆，以及连续几年的“公务员热”、“考研热”，很大一部分学生都是在不了解自身条件的情况下盲目跟风，直到进入岗位后才发现不适合或无法胜任，既浪费了时间，也无法实现个人自身价值，在此过程中家长不合理的期待无疑也起到了推波助澜的作用。

目前国内各高校纷纷开设了生涯教育课程，但是专业的师资力量仍极度匮乏，如果可以把家庭教育引入课程建设中，建立起以高校为主导，家庭-学校-社会三者结合的教育体系，将有助于更好地开展生涯规划教育。正如苏霍姆林斯基所说：“教育的效果取决于学校和家庭的教育影响的一致性。不关心家长的教育修养，任何教学和教育任务都是不可能完成的。”培养适合社会需求的人才不能单单只是学校的事情，如何调动家庭积极参与到大学生们的生涯教育中来，也将成为学校未来要解决的问题之一。■





评价报告不能“一刀切”

■ 文 / 张景岫

75所部属高校就业质量年度报告发布以后，一些研究机构很快就做了评价，打了分，排了座次，在社会上也引起了不小的反响。应该说，民间智库的献计献策对提升就业质量年报的质量而言确实有着积极的作用，但是这种“一刀切”的打分方式也有很多值得商榷之处。

其一，指标选取“大一统”，不利于反映各个高校的特色。众所周知，“千校一面”无助于提升高等教育水平，高校应当打造各自的鲜明特色。因此，在就业报告的指标选取上，就需要做到“共性指标”和“个性指标”、“共性分析”和“个性分析”的结合。且需强制汇报的共性部分不宜过多，集中反映公众关心程度最高、最基础的核心指标即可，如“就业率”、“就业流向”、“就业分布”、“就业满意度”、“专业对口度”等。对比来看，美国政府在2012年倡导的“平衡计分卡”制，要求高校公示的指标也仅有五项。

在共性的基础上，高校再根据本校的特点选取个性指标进行分析，不同高校间应有所差异。比如，民族类院校可能有必要揭示本校不同民族学生的就业状况，师范类院校有必要分析师范生和非师范生的就业特点，行业类院校有必要介绍对本行业的人才贡献情况等。因此，依据统一的标准范本，来给各个高校的报告内容打分的方式，实际上并不妥当。

其二，要提高数据公信力，不能简单依靠“第三方”。在某些观点如21世纪教育研究院的评分体系中，十分强调“第三方评价”的作用，并且在多个部分都标明需采用“第三方数据”，但是有些提法并不恰当。举例来说，“对于招生的影响”、“对于专业设置的影响”、“对人才培养的影响”这几部分内容，本质上是高校基于数据分析结果所采取的内部措施，并没有引入第三方评价的必要。假设一所高校内部所开展的各项工作，都需要第三方来检查评估才能



证明其真实性，那么这所高校自我调节和改善的能力就要受到质疑了。同时从专业角度来看，第三方机构也很难真正有能力摸清具体院校和专业的实际情况，对于上述部分进行客观评价并不是件容易的事情。

此外，高校自身应该成为数据公开的主体，并对数据的真实性负责。简单靠出示“第三方数据”来证明高校的“清白”并不可取，打出“第三方数据”这块金字招牌也未必意味着公正：所选取的“第三方”信誉如何？是否同高校之间存在利益往来？第三方数据来源是否可靠？调查过程是否公开透明？这一系列问题如果没有得到妥善回答，即使高挂“第三方数据”大旗，也无法从根本上提高数据的真实性，反而有借“第三方”名义，给自己多挂一道“挡箭牌”和“护身符”之嫌。

要提升公众对高校所发布数据的信任，最主要的问题不是“谁来评”，而是“怎么评”的问题。假设由高校自己来统计和发布数据，但调查过

程全部透明，数据结果可查证到人，不实信息欢迎举报，造假行为公示惩处，坚持下去必然赢得社会大众的信任。

给就业质量年度报告打分有其积极意义，部分建议也有其合理成分。但是我们必须看到，采用“一刀切”的简单方式给报告排座次，这种做法本身不够科学，甚至可能带来误导。高校就业质量年报应是“共性”和“个性”结合：在共性指标上有统一的标准，方便公众比较；高校自行选取个性内容，反映本校特色。高校就业质量年报应该是“自主汇报”和“第三方评价”结合：高校自身作为汇报主体，对数据真实性负责，提高透明度，接受公众监督；非利益相关的第三方独立调研和发布数据，公众可自行进行比对和印证。按此发展下去，我们有理由期待高校就业质量报告的质量会越来越高。■

我们如何回忆高考

■ 文王和平



一年一度的高考大戏已经落幕，939万稚气未脱的高中生来到全国人民的视线中心，上演了一出喜剧、悲剧、滑稽剧、温情剧或英雄剧。这场牵动着无数家庭神经的战役，这场被外媒称为“全世界压力最大的考试”，对身临其中的主角们而言，显然只是一次按部就班的登场。当所有的自信或紧张、侥幸或遗憾、志得意满或郁郁不得志终于平息之后，我们究竟如何回忆高考？

实际上，近年来公众对大学崇拜情结的减少已经部分淡化了高考的血腥与惨烈程度——大学不再是神秘典雅的高堂大庙，挤过“独木桥”后不仅不能通向“颜如玉”和“黄金屋”，甚至还要走更加艰险的钢丝线。四年大学生生活的意义指向更不明确，于是有人忍不住戏言，“高考之后将是三个月的暑假，然后再迎来漫长的四年假期”，或者“高考决定的不是你的人生，只不过决定你未来四年去哪个城市看韩剧或者玩英雄联盟而已”。四年之后，幻象消散，各自仍回原点。面对诸如此类的“洒脱”，不知究竟该喜或悲。

实事求是地讲，作为一场入学选拔考试，高考被赋予的意义越单纯，即意味着教育的公平性和效能性程度更高；高考的价值开始被质疑和调侃，实际是对之前狂热情绪与迷信心理的矫正，应该是我们乐见的情形。很长时间以来直到现在，高考一直承担着中国学生集体成人礼的社会功能——仪式前是夜以继日“只要没学死就往死里学”的备考阶段，所有目标、方法、衣食住行甚至作息表都被老师和父母严格把控；但“成人”后待遇则是大片放养式散漫生活，直到大学毕业与社会正面交锋时，才发现甚至交不出一份满意的答卷。回忆起高考，失落的众人开始发声，认为“高考改变命运”的传统论调不过是一戳即破的谎言。



那么，今天的高考还能否改变命运？理论层面无需论证，答案仍是肯定的。一只蝴蝶扇动几下翅膀，即可引起海洋对面的一场龙卷风，高考对人生轨迹的改变当然无法忽略。只是这种改变不应像过去人们幻想的那样，是断裂的、直截了当的、一劳永逸的，而是萨特意义上的不断选择，即意志、行动与结果持续反复的相互作用。

选择哪个城市哪所学校，报读哪个专业，是否参加学生社团，上哪几门选修课，考研还是出国，选择怎样的工作，甚至每天几点起床，逛街还是阅读，和哪个人恋爱等等，都可能成为改变人生轨迹的契机。每一个选择中自己都应该成为最重要的参与主体，每一次行动的后果自己是第一承担者，在探索知识、职业和生活的路上，自己是最大的朋友和敌人，也是绝对的主人。对无数学子而言，这种广义上的主体意识和生涯紧迫感越早被唤醒，阵痛就越少。

仔细观察高考所引发的人们对教育公平、人才培养、就业问题等的失望情绪，不难发现，问题的本质实际在于，中国学生独立性与自主意识的缺乏让高考神话在破灭之后无所归依，导致了现有人才筛选机制的单一、大学教育内容与形式的僵化，以及多重因素导致的就业困境等现状愈加“遭致民愤”。在我们未能找到除高考之外更合理的主流选拔机制，除大学外更好的学习培养模式之前，对学生自主性的培养，包括独立思考能力、规划能力、自控能力、人际交往能力、承压能力等，成为更为核心的对策，也是缓解“神话破灭”后恐慌情绪的最好解药，从长远来看尤其如此。■

如何成为一名优秀的DBA

——对话去哪儿网数据库总监周彦伟

■ 文 / 于荣芳

采访对象简介



周彦伟

MySQL（关系型数据库管理系统的一种）DBA，热衷于大规模数据库管理、数据库调优和数据库架构。目前担任去哪儿网数据库总监，负责整个公司的在线数据库集群，内容包括MySQL、Redis和Hbase的管理和运维。在社区方面，担任MySQL中国用户组（CMUG）主席，在业余时间积极领导和组织MySQL及其周边技术的活动和分享。

锦词典

DBA（Database Administrator），即数据库管理员，负责全面管理和控制数据库的人。

近日，本刊编辑邀请到资深DBA、去哪儿网数据库总监周彦伟，与大家分享他对目前发展迅猛的DBA行业的认识，与我们共同探讨如何成为一名优秀的DBA。

JCT：请您给大家介绍一下自己的经历，如何成为一名资深DBA的。

周彦伟：其实做DBA并不是我当年上学时的理想，只能说算是个巧合吧。不过，我对数据库可以说是一点都不陌生，从大学期间就开始接触各种数据库了。毕业之后，我先是做了四五年的开发。后来跳槽到一家规模较小的创业型公司，因为人手不够，DBA这块没有人做，没办法，我就作为兼职者慢慢学起来了。后来换工作到了人人网，这是一家严重依赖数据库的公司，我在那里开始做专职的DBA。再后来到去哪儿网，我专职做DBA的生

涯也有五六年时间了。

 JCT: DBA的职业发展路径及前景, 尤其薪资水平怎么样?

 周彦伟: DBA是属于运维型的职业, 很多工作都是建立在经验和丰富知识面的基础之上, 这就要求一个优秀的DBA需要掌握很多的相关技术。同时, 它又不仅仅是纯技术工作, 还需要做好硬件资源的调配, 以及数据库优化过程中的各种协调, 因此需要处理的事情较繁杂, 接触公司各业务层面也比较多。在公司中, DBA就像大脑一样, 具有很核心的作用, 或者说是承上启下的作用, 因为要和各种业务打交道, 会更了解公司各种业务的实现情况, 技术更全面, 整体能力也更容易得到锻炼。

薪资这方面, 在不同的公司如传统行业或互联网行业会有所不同, 不过DBA的薪资比IT界的其他人整体略高一些, 如中等水平的DBA在比较好的互联网企业年薪会有20-40万不等, 特别资深或优秀的人, 待遇可能会更高。

 JCT: 您觉得要想成为一个优秀的DBA应该具备哪些技能和素质呢?

 周彦伟: 我认为一名优秀的DBA, 素质的重要性要大于技能, 如好奇心、兴趣广泛、思维灵活等。DBA的最大价值就在于数据库出现故障时, 能够快速定位问题并提出解决方案, 这就要求头脑灵活, 平时善于积累和总结。另外, 数据库行业发展非常迅速, 新技术层出不穷, 好奇心很重要, 知识面要广, 要跟踪各种的技术发展, 才能保持领先不落后。最基本的一点, 责任心要强, 成为DBA意味着工作时间不再是平常的朝九晚五, 而是7×24小时, 任何环节出了问题都要快速响应。这样的工作强度很多人都不能接

受, 但是DBA却必须做到。

技能方面, 你要熟悉、了解所有与你用到的工具或维护的产品相关的知识, 如从DBA涉及到的硬件, 如硬件配置、特点、性能调优; 操作系统, 特别是Linux操作系统下和数据库相关的配置、操作系统特点; 还要掌握一些业务方面的基本逻辑和算法, 可以在业务出问题时, 从数据库层面进行问题处理或调优。如果自己做测试案例的话, 需要写一些测试程序, 维护的是开源数据库的话, 可以去研究源代码, 读懂源代码对平时的工作非常有帮助。总之, DBA对综合能力和素质要求比较高, 如果以上你都做得比较好, 那你可能不仅是一个优秀的DBA, 还拥有成为CTO的潜质。

 JCT: 据我所知, 去哪儿网每年也有很多大规模的校招, 你们DBA招人的标准一般是怎样呢?

 周彦伟: 去哪儿每年都有大规模的校园招聘, 技术、产品都很多。DBA在校园招聘中, 最看重的还是个人素质与品德, 聪明、灵活、好奇心强、知识面广、踏实勤奋。专业也没有特别要求, 我见过很多优秀的DBA, 本身不是学计算机的, 比如是学化工、学中文的, 都做得非常好, 甚至成为业内的大牛。这个行业入门比较容易, 主要还是要看个人发展方向与定位。

 JCT: 你们对刚入职的DBA, 一般进行哪些培训, 如何引导他们适应之后的工作?

 周彦伟: 我们会组织专门的分批培训, 大致时间3-6个月, 这段时间里有各种知识、课程的培训。一般新人们不做具体业务, 但偶尔将一些小项目交给他们用来练手, 讲课与实践相结合, 培训效果很好。培训结束后, 每个业务部门都会配备专门的导师, 帮

助新人熟悉工作，由浅入深引导他们适应工作。我们DBA部门也专门组织了几堂课，包括数据库基础知识、运维经验、开发规范等，都是面向所有技术人员开放的，由我和我的团队担任讲师。新人在培训过程中，如果发现自己更感兴趣的工作方向，也可以转岗，这是去哪儿网做得比较好的方面。

JCT: DBA如何提升能力?

 周彦伟：根据经验，最主要的源动力就是压力。压力大，技术提升速度就会快。当年我刚进入人人网时，DBA团队只有很少几个人，要维护对上千台服务器，同时处理各种需求，每天工作十几个小时，这对个人的成长帮助很大，进步非常快。当然如果没有这样紧张的环境，也可以主动学习提升，归根结底还要看个人的主动性。在DBA行业，大家都很开放，愿意把自己的成功经验分享出来，博客、网络、会议等都是很好的学习渠道，只要有心学，提升还是很快的。

 JCT: 据说DBA工作压力都很大，您以及您的团队是不是这样?

 周彦伟：压力是很大，远远大于一般技术人员。

比如一旦数据库Down掉，就会导致整个网络不能访问，如果与核心业务相关，对公司的影响就更大了。所以，在行业内，大家都很注重数据库是否高可靠，也就是HA，技术足够到位，压力会小一些。在人人网时，有一次核心用户数据库挂掉了，导致用户不能登录，当时在线用户有几千万。这是一个相当大的事件，客服邮件催促，领导催问，我处理

问题的时候手都发抖，但是还好处理完了，没有影响到用户的登录和活跃度。再像去哪儿网因为涉及到用户订单、支付等，有一次因为交换机故障导致数据库挂掉，几百个酒店订单出错，一大批人为了这件事加班好几天才做好修复。一个小故障的发生就会影响到公司的关键

收入，也会导致很多人后续的工作。这些案例也充分说明了DBA的重要性，我们是公司数据的最后一道关闸，如果把不好关，站不好岗，会严重影响公司的发展。

 JCT: 对职场新人，您有哪些忠告和建议?

 周彦伟：对于新人来讲，刚入职时，细节问题不用考虑太多，最主要是提升自己各方面的能力，比如说，不能因为选择了DBA，就不去了解开发的东西，





知识的积累便于你看清各类工作的特点。刚开始也不用太介意喜不喜欢，踏实去做，在过程中积累经验，一两年后，逐步明确自己的发展方向。所以，也建议大学生在学好课本知识的基础上，广泛、开放地学习。数据库最好的学习工具就是源代码，例如MySQL、PostgreSQL以及周边的一些项目，都是开源的，可以自己去看，还有网络上不计其数的技术博客、演讲和PPT等，都是一线工程师的实战经验，比学校学的东西要实用得多。

 JCT：最后，给去哪儿网和你们的DBA团队做个广告吧。

 周彦伟：去哪儿网是一个主打在线旅游的网站，涉及的业务有机票、酒店、度假旅行、攻略、目

的地消费等，是一个以搜索引擎起家的技术型网站，因此招募的技术型人才很多。我的DBA团队有十几个人，不算太小，但也在持续壮大，我们所涉及的业务有MySQL集群运维、Redis缓存集群和HBase集群，综合来说就是数据库、缓存、大数据三方面，都需要精英人才。去哪儿网是一家很不错的公司，欢迎更多的年轻人加入我们。■

张景岫受邀参加2014年“东北五校”就业工作协作体年会



图1：张景岫在会议上进行主题报告

2014年6月9日，2014年“东北五校”（哈尔滨工业大学、哈尔滨工程大学、吉林大学、东北大学、大连理工大学）就业工作协作体年会于协作体理事长单位哈尔滨工程大学举行。新锦成副总经理、新锦成研究院执行院长张景岫也受邀参加会议，并进行关于就业质量年度报告解读及撰写的精彩报告。

第11期“全国高校创业指导师培训”（IEEM）在广州举行



图2：IEEM培训中小组讨论环节

2014年6月10至13日，第11期“全国高校创业指导师培训”（IEEM）在广州技术师范学院举行。本次培训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，广东省高等学校毕业生就业指导中心与新锦成联合承办，共有来自广东、海南、重庆等地22所高校的57名高校就业创业指导人员、创业课程骨干教师参与，取得了良好的效果。

为中国高校打造 自己的

就业分析平台!

报告不再头疼:

问卷指标可定制 调查过程全可控
内外数据可打通 导出报告可调整



- 十年潜心就业与职业发展教育领域
- 八年数据分析尖端技术实践经验
- 同济大学、上海交通大学等就业分析相关项目实践
- 教育部“高校毕业生就业调查与分析平台”项目承担者

分析更加轻松:

即使统计全不懂 79% 图表分秒可生成
领导上网可掌控 决策帷幄成于胸



官方微信

如需进一步了解, 请联系
400 188 9036
www.newjincin.com



《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 张凡凡

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

