

锦成说 JINCIN TALK

2015年06月刊
总第22期

2014届 高校毕业生就业调查报告

🔗 开启“小而美”企业的基因密码 🔗 职场老手带你玩转职场“幸福指数”
🔗 大学生求职心理问题探讨



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 / 陈明

每年高考的那几天，我都会借势矫情一把，感念岁月无情，感叹下时光如梭。虽说大学都已毕业好多个年头了，高考那一年的记忆却始终恍如昨日往事，常常在脑海中蹦来蹦去。

我想，高考之所以如此刻骨铭心，在于它拉近了我们跟梦想的距离，近到可以触摸，近到可以努力去实现。也在于它对我们奋斗的鞭策，这一过程因苦难重重而异常艰辛，也因收获满盈而会倍感幸福。

早已走过青葱岁月、步入职场的年轻人，同样也难摆脱就业难题的困扰。“月光”“房奴”似乎也已成为许多年轻人一时难以改变的命运。大学生就业状况，既关系着普罗大众的生存状况，更是反映国家经济发展形势与社会发展状况的重要指标。

在过去的一年里，我们对全国1300多所高校、近10万名2014届毕业生进行了一项就业状况的调查研究，期望不仅能为各位身在职场、即将步入职场的年轻人在求职选择的道路上提供一些参考，更希望这些数据，能让即将步入大学校园，开启人生新篇章的下一代高校学子，在学业选择、事业规划上再多一些信心，少一点迷茫。

本期《锦成说》抢鲜呈上2014届高校毕业生就业调查的相关内容，将就业数据一网打尽，为从事高校就业指导工作的各位提供参考，一探就业形势究竟。同时，还奉上与大学生求职热点、与创业热潮紧密契合的文章若干，希望能为各位读者的工作锦上添花。■

CONTENTS | 目录

22期

卷首

P.01 | 聚焦

新锦成2014届高校毕业生就业调查报告抢鲜版

就业形势日益严峻，就业压力持续增大，2014届毕业生迎战就业挑战的情况如何？收入水平是否令人乐观？自主创业条件又如何？新锦成2014届高校毕业生就业调查报告，以详实内容发声，用权威数据说话，抢鲜为您揭晓大学生就业形势的方方面面。

P.10 | 师者

生涯电影院——第四季

生涯电影院继续以影像为载体，带来“公正剧场”。以“公民意识”、“正直”、“领导力”为关键词，为您推荐好电影，彰显人性闪光点，启迪职业生涯教育。

P.17 | 职说

毕业找工作？先来看看冰山模型！

找工作的过程，既是检验专业知识与技能学习成果的竞技场，同时也是考验学生们心理素质与自我修养的重要方式。毕业了？找工作？一起用冰山模型理论看看毕业生的自我修养到底该如何提高。

P.19 | 杂论

大学生求职心理问题探讨

求职难题是大多数大学毕业生都要面临的棘手问题。求职过程中出现心理上的波动和困扰也是常有的情况，分析产生这些心理困扰的原因并找到相应对策，对于指导学生们求职有着至关重要的作用。

2014届高校毕业生就业调查报告 ——抢鲜版



P.01

P.22 | 践行

开启“小而美”企业的基因密码

创业热潮之下，诸多形态各异的“小而美”企业正在大型创业公司的夹缝中，疯狂增长，迅速膨胀。到底是什么在支撑着“小而美”的企业独辟蹊径，光荣绽放？

国外创业教育什么样？

从华尔街金融风云，到硅谷科技浪潮。过去的十年，美国送走了创业的黄金期。而接下来的十年，美国创业势头依旧不减当年。创业是否可以通过教育获得？是什么样的教育在支撑着美国创业界稳步向前？

P.27 | 漫谈

职场老手带你玩转职场“幸福指数”

生活幸不幸福，很大程度上取决于工作的幸不幸福！职场老手良心总结四大招式，教你迅速提升职场“幸福指数”。

P.29 | 动向

新锦成五月份重要会议与培训回顾

2014届高校毕业生就业调查报告

抢鲜版

文/新锦成咨询部



为全面了解2014届全国高校毕业生的就业状况，以就业数据反映高校教育与人才培养质量，新锦成采用随机抽样的方式，通过网络问卷，对全国各类高校2014届毕业生的就业状况进行了深入调查。

我们于2015年3月底完成了本次就业情况的调查，此调查研究覆盖全国32个省、直辖市和自治区，涵盖了高职高专院校、独立院校、一般本科院校、211院校、985院校等各类高校共1329所，其中涉及高职高专356个专业，本科367个专业，硕士382个专业，博士298个专业，回收有效样本达9.8万份。此外，本调查还覆盖了部分国外高校毕业的2014届大学生就业状况。

本文选取2014届毕业生毕业半年后就业率、毕业去向、月薪、工作满意度、创业状况等几个板块的调查结果，让大家先睹为快！

一、2014届全国高校毕业生就业率

(一) 各学历毕业生毕业半年后就业率⁽¹⁾

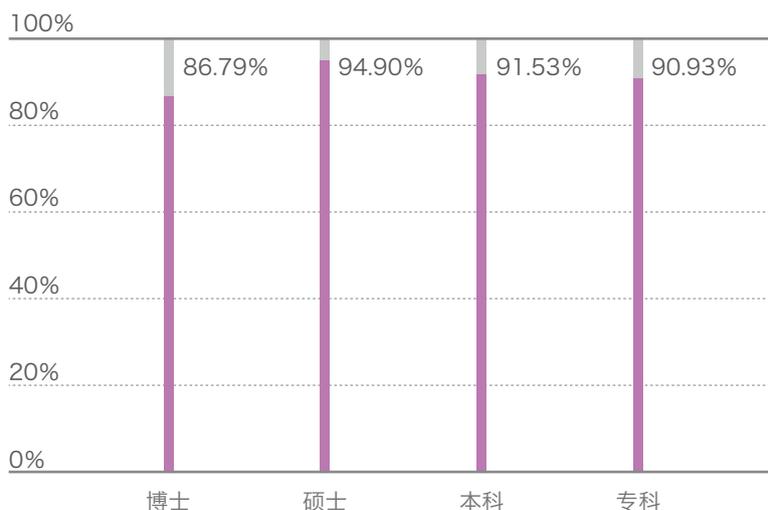


图1 2014届全国高校毕业生毕业半年后的就业率

2014届各学历毕业生中，硕士毕业生毕业半年后就业率最高，为94.90%；博士毕业生毕业半年后就业率最低，为86.79%。

博士生由于专业性较强造成就业面相对较窄，同时，对自身的期望值较高等因素也增加了博士毕业生求职的难度。

¹ 毕业半年后的就业率指截止到2014年12月31日的累计就业率。就业率=已就业人数/毕业生人数。

其中，已就业人数为签就业协议、签劳动合同、其他录用形式、科研助理、应征义务兵、国家基层项目、地方基层项目、自主创业、自由职业、升学、出国出境的毕业生人数之和。

毕业生人数为签就业协议、签劳动合同、其他录用形式、科研助理、应征义务兵、国家基层项目、地方基层项目、自主创、自由职业、升学、出国出境、不就业拟升学、其他暂不就业和待就业毕业生人数之和。

已就业毕业生指在2014年12月31日及之前有过就业经历的高校毕业生。本文中，毕业半年后的就业率的公式，同此。

（二）不同学历主要专业毕业生毕业半年后的就业率

表1 2014届本科毕业生毕业半年后就业率排名前20的主要专业

本科专业名称	毕业半年后就业率 (%)
油气储运工程	100%
西班牙语	100%
轮机工程	100%
建筑电气与智能化	100%
给水排水工程	98.36%
轻化工程	98.36%
材料化学	97.83%
焊接技术与工程	97.73%
水利水电工程	97.73%
光电信息工程	97.67%
教育学	97.06%
测绘工程	96.23%
管理科学	96.00%
机械工程及自动化	95.93%
广告学	95.72%
社会学	95.40%
投资学	95.35%
冶金工程	95.24%
历史学	95.05%
汽车服务工程	95.00%

● 注：个别专业因样本较少，没有包括在内。

表2 2014届硕士生毕业半年后就业率排名前20的主要专业

硕士专业名称	毕业半年后就业率 (%)
生物化工	100%
情报学	100%
政治学理论	100%
计算机系统结构	100%
电路与系统	100%
法律硕士（非法学）	99.11%
应用心理学	98.65%
法律硕士（法学）	98.55%
测试计量技术及仪器	98.48%
电力电子与电力传动	98.15%
模式识别与智能系统	97.92%
语言学及应用语言学	97.87%
诉讼法学	97.78%
微生物学	97.78%
车辆工程	97.75%
光学	97.73%
计算数学	97.56%
世界经济	97.56%
药物化学	97.50%
电力系统及其自动化	97.44%

● 注：个别专业因样本较少，没有包括在内。

二、2014届毕业生毕业去向

表3 2014届全国高校毕业生毕业半年后毕业去向⁽²⁾

毕业去向	博士 (%)	硕士 (%)	本科 (%)	专科 (%)
在国内工作	80.47	91.74	77.00	77.48
在国内求学	5.17	2.09	7.68	3.25
自由职业	0.26	0.17	1.72	6.20
参加国家和地方基层项目	0.52	0.45	1.73	1.06
出国出境	4.01	0.74	1.18	0.22
自主创业	0.39	0.20	0.87	1.75
参军入伍	0.13	0.00	0.11	0.27
未落实去向	9.06	4.60	9.72	9.76

2014届毕业生毕业半年后的去向集中在国内工作，尤其是硕士毕业生在国内工作最为集中，占比达到91.74%；毕业半年后的第二大去向是在国内求学，以本科生的比例最高，为7.68%。

² 由于四舍五入保留2位小数，合计的比例可能不正好等于100.00%。本文下同。

三、2014届毕业生平均薪酬水平

(一) 2014届各学历毕业生平均薪酬水平

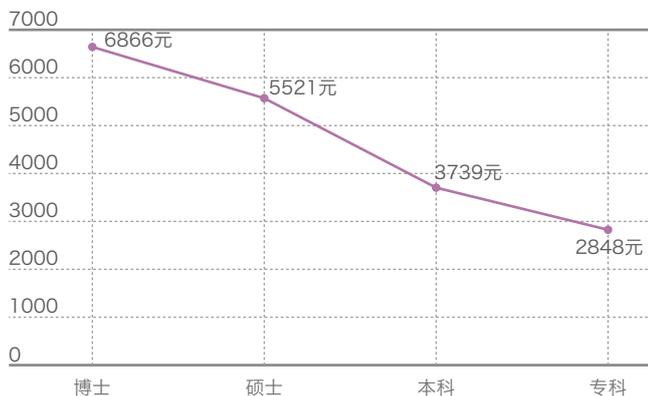


图2 2014届毕业生半年后的平均月薪

学历越高，毕业半年后平均月薪越高。博士毕业生的平均月薪达6866元，而专科毕业生的平均月薪为2848元。

(二) 国内高校硕士毕业生与海归硕士毕业生薪酬对比



图3 2014届国内高校硕士毕业生与海归硕士毕业生平均月薪

与海归硕士毕业生相比，国内高校硕士毕业生的薪酬略低。国内高校硕士的平均月薪比海归硕士的平均月薪约低22个百分点。海归硕士的平均月薪已经接近国内博士的平均水平。

(三) 不同学历毕业生在主要行业的薪酬

表4 2014届本科毕业生主要从事行业的月薪



表5 2014届硕士毕业生主要从事行业的月薪



● 注：个别行业因样本较少，没有包括在内。

信息传输、软件和信息技术服务业，房地产业，金融业稳居行业平均薪酬前三位。

(四) 不同学历主要专业毕业生的薪酬

表6 2014届本科毕业生毕业半年后平均月薪排名前20的主要专业

计算机软件	5809元
软件工程	5706元
信息安全	5358元
微电子学	5145元
计算机科学与技术	5061元
网络工程	4744元
管理科学	4680元
信息工程	4668元
电子科学与技术	4502元
法语	4483元
信息与计算科学	4481元
药学	4473元
电子信息科学与技术	4408元
德语	4402元
给水排水工程	4377元
光信息科学与技术	4358元
俄语	4344元
光电信息工程	4236元
通信工程	4234元
电子信息工程	4229元

● 注：个别专业因样本较少，没有包括在内。

2014届本科毕业生毕业半年后月收入最高的专业主要集中在计算机、电子信息类和外语类专业。计算机软件专业本科生的月收入最高，为5809元。

表7 2014届硕士毕业生毕业半年后平均月薪排名前20的主要专业

软件工程硕士	8563元
微电子学与固体电子学	8113元
计算机软件与理论	7642元
计算机应用技术	7574元
计算机系统结构	7359元
电路与系统	7130元
通信与信息系统	6916元
模式识别与智能系统	6891元
信号与信息处理	6801元
检测技术与自动化装置	6290元
控制理论与控制工程	6034元
金融学	6007元
测试计量技术及仪器	5974元
电力电子与电力传动	5858元
机械电子工程	5851元
岩土工程	5808元
西方经济学	5769元
设计艺术学	5739元
国民经济学	5715元
财政学	5661元

● 注：个别专业因样本较少，没有包括在内。

2014届硕士毕业生毕业半年后月收入最高的前十个专业仍集中在计算机、电子信息领域。软件工程硕士专业毕业生的月收入最高，为8563元。

(五) 本科生各地区的平均月薪

北京市	5032元	四川省	3469元	河南省	3016元
上海市	4879元	新疆维吾尔自治区	3305元	安徽省	3007元
广东省	4218元	重庆市	3278元	云南省	2991元
天津市	3742元	陕西省	3270元	山西省	2941元
浙江省	3633元	辽宁省	3265元	河北省	2935元
江苏省	3618元	江西省	3246元	宁夏回族自治区	2881元
福建省	3563元	山东省	3229元	黑龙江省	2781元
湖北省	3530元	湖南省	3172元	广西壮族自治区	2757元
贵州省	3504元	吉林省	3065元		

● 注：个别地区因样本较少，没有包括在内。

从各地区2014届高校毕业生的薪酬水平来看，东部地区薪酬普遍较高，北上广三个地区的薪酬水平平均高于4000元/月。北京市平均薪酬水平最高，为5032元/月；薪酬最低的是广西壮族自治区，为2757元/月。

四、2014届高校毕业生工作满意度

(一) 不同学历毕业生的工作满意度

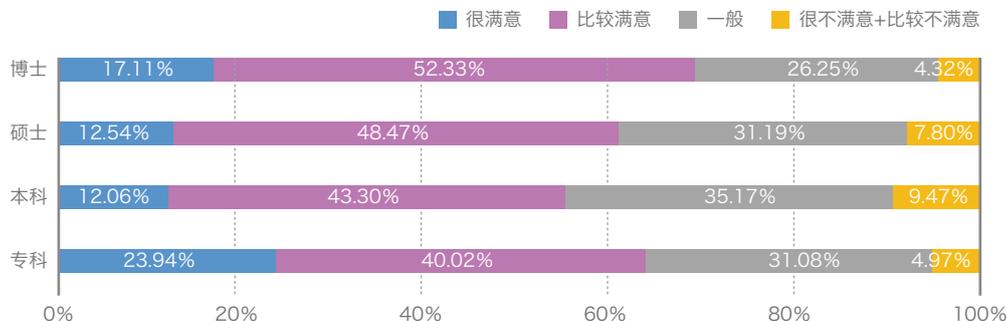


图4 2014届各学历毕业生的工作满意情况

2014届毕业生各学历对工作满意度的评价，满意的占比（很满意和比较满意的比例之和）均超过50.00%，以博士生的占比最高，为69.44%；本科生的满意度占比最低，为55.36%；对工作不满意（很不满意和比较不满意的比例之和）的占比以本科生的9.47%为最高，博士生的4.32%为最低。

(二) 不同学历主要专业毕业生的工作满意度

表9 2014届本科毕业生工作满意度排名前20的主要专业⁽³⁾

本科专业名称	很满意 (%)	比较满意 (%)	一般 (%)	比较不满意 (%)	很不满意 (%)	满意 (%)
信息安全	23.81	47.62	23.81	4.76	0.00	71.43
管理科学	9.09	60.61	27.27	3.03	0.00	69.70
教育技术学	14.58	52.08	29.17	4.17	0.00	66.66
药学	20.97	45.16	30.65	1.61	1.61	66.13
编辑出版学	14.29	51.43	25.71	8.57	0.00	65.72
数学与应用数学	12.18	51.78	28.93	6.60	0.51	63.96
计算机科学与技术	15.42	48.48	29.38	5.40	1.32	63.90
农学	11.11	52.78	27.78	5.56	2.78	63.89
历史学	17.02	46.81	25.53	8.51	2.13	63.83
信息科学技术	15.12	47.67	32.56	2.33	2.33	62.79
政治学与行政学	11.63	51.16	23.26	13.95	0.00	62.79
交通运输	21.88	40.63	26.56	10.94	0.00	62.51
交通工程	12.50	50.00	28.13	9.38	0.00	62.50
应用心理学	10.14	52.17	28.99	4.35	4.35	62.31
应用化学	10.37	51.83	31.71	4.88	1.22	62.20
工程管理	15.65	46.26	28.57	8.16	1.36	61.91
给排水工程	7.14	54.76	33.33	2.38	2.38	61.90
物理学	20.45	40.91	31.82	4.55	2.27	61.36
动画	21.25	40.00	31.25	5.00	2.50	61.25
建筑学	16.67	44.44	31.48	5.56	1.85	61.11

● 注：个别专业因样本较少，没有包括在内。

³ 满意的比例为很满意与比较满意的比例之和。

表10 2014届硕士生工作满意度排名前20的主要专业

硕士专业名称	很满意 (%)	比较满意 (%)	一般 (%)	比较不满意 (%)	很不满意 (%)	满意 (%)
政治学理论	15.63	59.38	25.00	0.00	0.00	75.01
软件工程硕士	20.45	54.55	19.32	5.68	0.00	75.00
计算机系统结构	11.11	61.11	22.22	5.56	0.00	72.22
计算机软件与理论	16.05	56.17	24.69	1.23	1.85	72.22
民商法学	19.32	52.27	22.73	3.41	2.27	71.59
概率论与数理统计	10.00	61.43	24.29	2.86	1.43	71.43
思想政治教育	25.71	45.71	28.57	0.00	0.00	71.42
日语语言文学	13.16	57.89	23.68	5.26	0.00	71.05
国际法学	15.91	54.55	22.73	6.82	0.00	70.46
电力系统及其自动化	18.92	51.35	18.92	5.41	5.41	70.27
生物化学与分子生物学	4.48	65.67	22.39	5.97	1.49	70.15
电力电子与电力传动	12.00	58.00	26.00	4.00	0.00	70.00
应用数学	15.48	53.57	27.38	3.57	0.00	69.05
计算机应用技术	15.83	52.77	27.44	3.43	0.53	68.60
会计学	14.63	53.40	25.85	5.10	1.02	68.03
地图学与地理信息系统	9.68	58.06	25.81	3.23	3.23	67.74
热能工程	14.29	53.06	22.45	6.12	4.08	67.35
应用心理学	15.71	51.43	30.00	2.86	0.00	67.14
微电子学与固体电子学	12.77	54.26	29.79	2.13	1.06	67.03
诉讼法学	22.22	44.44	28.89	2.22	2.22	66.66

● 注：个别专业因样本较少，没有包括在内。

五、2014届毕业生自主创业情况

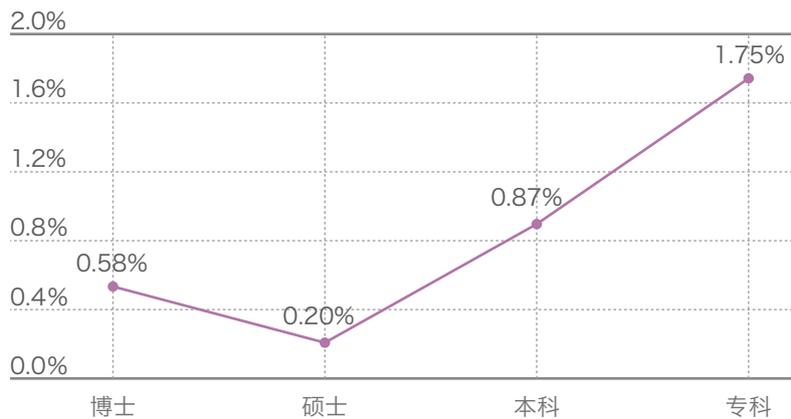


图5 2014届全国高校毕业生自主创业的比例

2014届毕业生中，专科毕业生创业比例最高，为1.75%。硕士生创业比例最低，为0.20%。

（二）毕业生创业动机

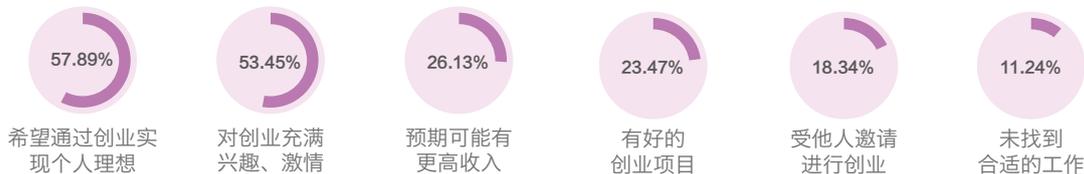


图6 2014届本科毕业生自主创业的原因

为了实现个人理想（57.89%）、对创业充满兴趣（53.45%）是2014届毕业生自主创业的主要原因。未找到合适工作而创业的毕业生占创业人数的11.24%。

（三）毕业生创业的行业分布

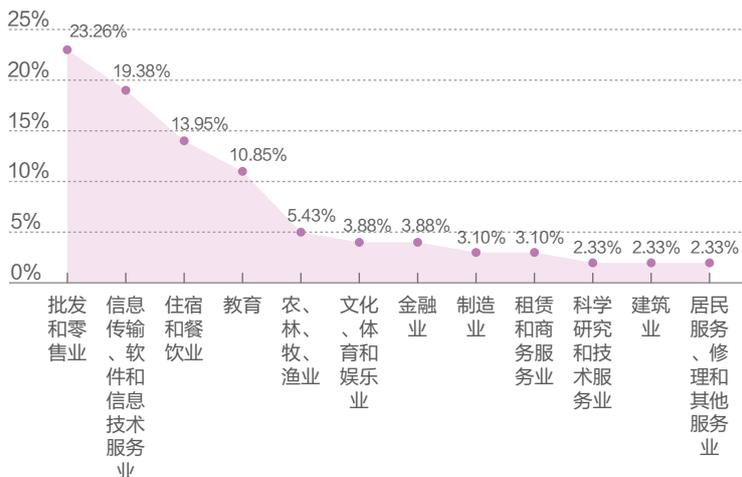


图7 2014届本科毕业生自主创业主要行业

2014届毕业生自主创业行业主要集中在批发零售业（23.26%），信息传播、软件和信息技术服务业（19.38%）等行业。

（四）创业面临的主要困难

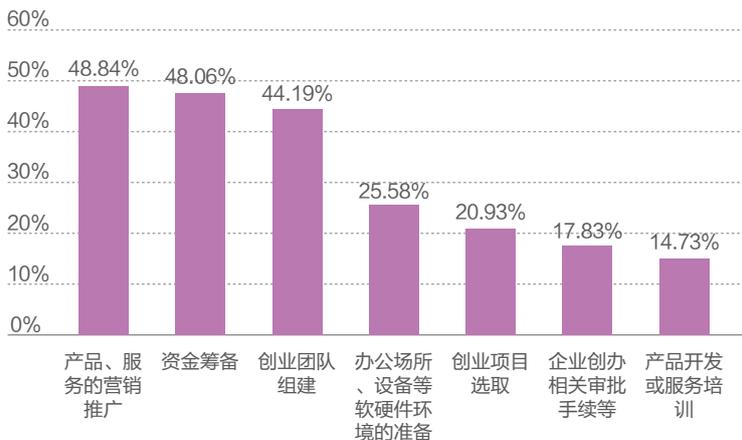


图8 2014届本科毕业生自主创业主要困难

产品推广（48.84%）、资金筹备（48.06%）和团队组建（44.19%）等成为毕业生自主创业的主要困难。

(五) 不同地区毕业生创业意向情况

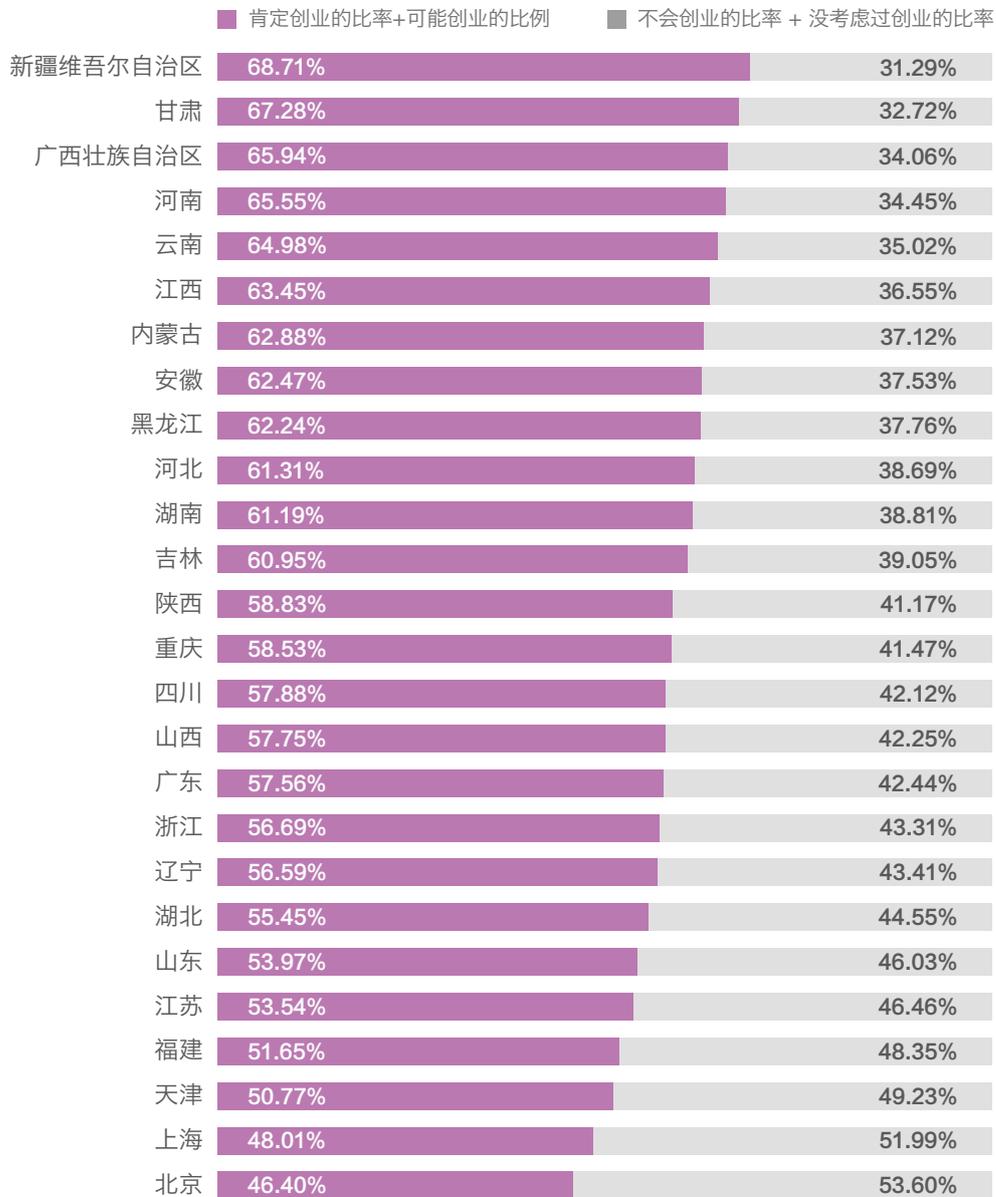


图9 各地区2014届毕业生未来三年的创业意向

●注：个别地区因样本较少，没有包括在内。

在经济发展好，就业机会多的地区，毕业生的创业意向值较低。而偏远地区因就业机会相对较少，促使更多毕业生在未来三年内会考虑自主创业。■

新锦成2014届高校毕业生半年就业调查包含了诸多维度的内容，本文仅选取了毕业生就业率、薪酬、以及创业相关的部分数据予以呈现。更多调查内容与数据分析结果，敬请期待新锦成《2014届高校毕业生就业调查报告》的后续发布。



生涯电影院—第四季

文/陈明

一直以来，公平正义都是哲学、法学以及神学历史上不断思考与辩论的问题。古往今来，对公平正义的解释千变万化，层出不穷。但提到正义一词，我们都不难联想到平等、公正、公道、一视同仁等等一系列行为品德。具有正义感的人，往往能清晰地分辨事物的黑白灰，在种种声音面前，坚持自己的价值选择，公平看待他人，给予他人平等的机会，积极批判甚至与缺乏正义感的行为做斗争。如果说社会的公平正义代表着一个集体运行的意识形态，那么个人的公平正义则是个人基本素质十分重要的体现，它甚至超越了仁慈、悲悯心等其他个人修养，是生而为人必须努力习得的素质之一。

VIA优势分类	
六大美德	24种优势人格
1.智慧和知识——涉及知识的获得和使用的认知优势	创造力，好奇心，开放的心智，热爱学习，洞察力
2.勇气——情绪优势，涉及在面临外部或内部反对力量时坚持实现目标的意志。	勇敢，坚持，正直
3.人道——人际优势，涉及关心和扶助他人	爱，仁慈，社交智慧
4.公正——构成健康社区生活基础的公民优势	公民意识，公正，领导力
5.节制——避免过度放纵的优势	宽恕和宽容，谦恭/谦虚，审慎，自我控制
6.超越——建立与广博宇宙的联系和提供意义	对美丽和卓越的欣赏，感恩，希望，幽默感，精神感悟

*表格内容源于《积极心理学》（Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths (美, C.R.Snyder Shane Lopez等合著)）

上一季回顾

在第三季的生涯电影院中，我们以VIA优势分类中的六大美德之一“人道”为主题，以“人道”对应的优势人格“爱”、“仁慈”、“社交智慧”为索引，为大家推荐了《英国病人》、《苏菲的选择》、《总有骄阳》、《失宠于上帝的孩子》等七部电影。这一季我们将转移至“正义剧场”，通过6部电影，感受公民意识、领导力、与公正的魅力。

第四季：生涯电影院·公正

六大美德之一：公正 构成健康社区生活基础的公民优势	
优势人格	含义
1.公民意识	（社会责任、忠诚、团队精神）在团队中表现好；对团队忠诚，并能做好自己的分内事。
2.公正	依据公平和公正的观念，对所有人一视同仁；不会因个人感情而对别人做出有偏差的判断；给予每个人平等的机会。
3.领导力	身为团队成员并鼓励组员完成工作的同时，维护组员之间良好关系；策划集体活动并予以实施。

1 公民意识 · 剧场



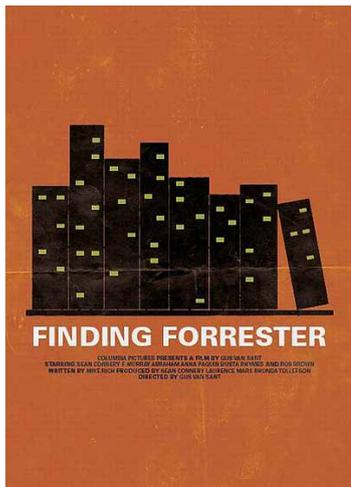
《洛城机密》 L.A. Confidential (1997)

剧情介绍：

此片根据詹姆斯·艾洛（James Elroy）的小说改编，描写了1950年代警界腐败、犯罪纵横的洛杉矶。

杰克·文森是警界名人，常常出现在电视媒体中，常与八卦记者狼狈为奸，靠制造和揭发明星桃色新闻赚取外快。艾德·艾斯力子承父业进入警局，野心勃勃，因为出卖同事而升职，受到大家的排挤；巴德·怀特铁面无私，但是个性冲动，易遭人利用。

一桩疑似抢劫的餐厅命案将这三个人联系起来。艾德找到了三个黑人嫌疑犯，但却在进一步的调查中发现案子并不简单，他说服了杰克加入追查；巴德对这一命案一直心存怀疑，他找到的线索也显示案件另有玄机。于是，三个人迅速被卷入一个色情、毒品、谋杀、背叛、贪污、阴谋交织的大网之中。



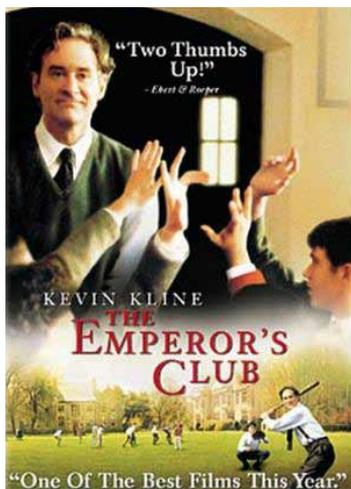
《心灵访客》 Finding Forrester (2001)

剧情介绍：

十六岁的黑人男孩詹姆·华莱士在篮球方面极具天赋，非常有潜力成为篮球界的明日之星。篮球场对面公寓顶层的住着一位神秘隐士——知名作家威廉·佛瑞斯特，他常常观看詹姆打篮球。

一次偶然的恶作剧让两人结识。很快，凭借自己出色的篮球技术和优秀的成绩，詹姆获得了一所著名私立学校的邀请。然而在这所白人学校，他却面临着种种质疑。威廉发现了詹姆超出常人的写作天分，开始帮助他提高写作水平，在此过程中，威廉自己也开始改变，并逐渐走出避世多年的隐居公寓。

2 正直·剧场

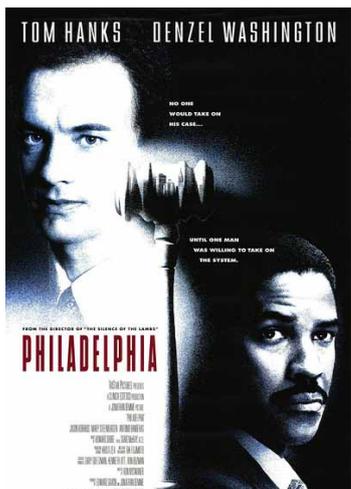


《皇家俱乐部》 The Emperor's Club (2002)

剧情介绍：

威廉姆是一位恪尽职守的教师，他不仅十分热爱自己所教授的课业，同时也将教书育人当做人生的终极目标。一位名叫贝尔的男生出现在了威廉姆的课堂上，他是参议员的儿子。尽管贝尔桀骜不驯又喜欢带头捣乱，但威廉姆依旧从他的身上看到了闪光点，他决定绝不放弃贝尔。

在威廉姆的努力下，贝尔的成绩很快得到提升，两人之间的敌对关系也稍有缓解。威廉姆十分重视的凯撒知识问答大赛即将开始，贝尔在预选赛中获得了第四名的好成绩，但面对只有前三名才能进入决赛的赛制，威廉姆陷入了深深的沉思。此时的威廉姆并不知道，他接下来的举动将彻底改变贝尔的一生。



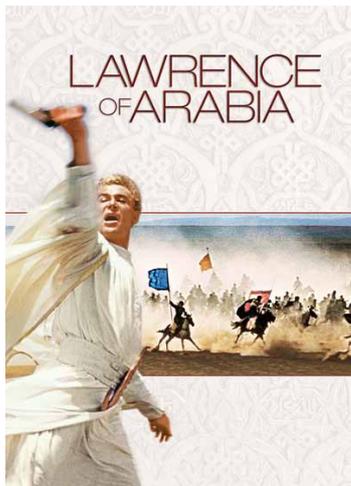
《费城故事》 Philadelphia (1993)

剧情介绍：

安德鲁和米勒都是年轻有为的律师，两人在法庭上认识。然而，年轻的安德鲁不久后便因为同性恋和身染艾滋病被老板解雇。

遭解雇后的安德鲁四处寻找律师为他讨回公道。当安德鲁找到米勒时，憎恨同性恋和惧怕艾滋病的米勒一口回绝了他，但当米勒看到安德鲁在图书馆搜索“艾滋病歧视”时遭到管理员的白眼，听着妻子缓慢而平静地道出自己亲朋中的同性恋者，他最终决定受理安德鲁的案件。病危的安德鲁也毅然出席庭审，与同性恋偏见者展开斗争。

3 领导力·剧场



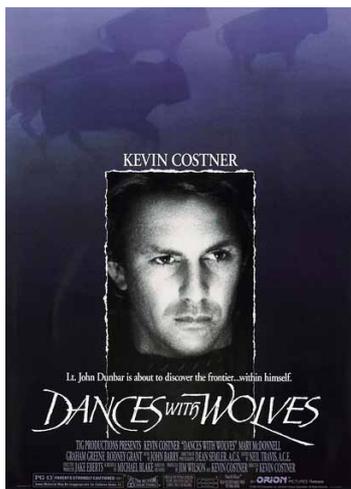
《阿拉伯的劳伦斯》 Lawrence of Arabia (1962)

剧情介绍：

一战爆发后，德国盟友土耳其趁机侵入阿拉伯半岛。英国军方派陆军情报军官劳伦斯去阿拉伯各部活动，试图摸清部族首领费萨尔王子的最终政治企图。

劳伦斯在途中结识了哈里苏部族首领阿里，并奉费萨尔王子之命与阿里率突击队穿过纳夫德沙漠袭击亚喀巴城，途中还取得了哈维塔特部族首领奥达的信任。胜利后劳伦斯换上阿拉伯人服装，与阿里带领游击队开展针对土耳其的炸毁铁路的反击活动，威震中东。但他万万没想到，自己的命运却从此扭转直下。

本片曾获1962年第35届奥斯卡金像奖最佳影片、最佳导演、最佳摄影等七项大奖。



《与狼共舞》 Dances with Wolves (1990)

剧情介绍：

邓巴中尉在南北战争中立了大功，政府为了褒奖他，给了他任意选择驻地的特权。由于渴望全新的生活，他选择了遥远偏僻、住着大量印第安苏族人的西部哨所。

苏族人对邓巴的到来满心抗拒，但邓巴的主动接近及对苏族白人少女的援救大大拉近了族人和他之间的关系，他甚至还得到了一个印第安名字：与狼共舞。邓巴的骑术让族人惊叹，他的善良被大家称赞，和白人少女也日久生情，在一次对抗外族入侵的战争中，邓巴更是被封为苏族人的民族英雄。

然而马背文化的没落已成必然，白人士兵的到来终将彻底改变这片朴实的土地。

下季预告

生涯电影院第五季将以“节制”为主题，分别带来“宽恕与仁慈”、“谦恭”、“审慎”、“自我管理”四个剧场，敬请期待。♥

普及创业教育是提升创业质量的根本保障

没有地基的大厦，越高越危险

新锦成创新创业教育解决方案

为中国高校创业教育奠定坚实基础

精品云端课堂

创业体验系统

专业测评工具

智能教学管理

新锦成
New jincin

中国最具有价值的就创业教育、管理与分析云服务提供商

我们把未来的就业中心变成现实， **领先一步，掌控全局**

新锦成“智慧就业中心”解决方案

智能贯通教育与指导、管理与服务、分析与评估全过程



新锦成
New jincin

中国最具有价值的就创业教育、管理与分析云服务提供商



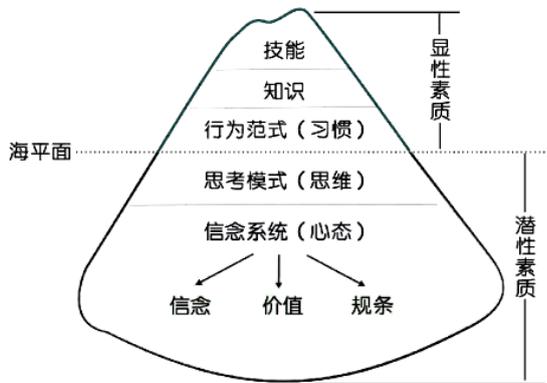
毕业找工作？先来看看冰山模型！

——论毕业生的自我修养

文/盛少

又到一年毕业季，作为即将迈出校园、走向社会的学生们而言，求职应聘是一门必修课。找工作的过程，既是检验专业知识与技能学习成果的竞技场，同时也是考验学生们心理素质与自我修养的重要方式。关于制作简历、参与面试，相信所有找过工作的人都有一些烂熟于心的独门秘籍要传授给所有即将走出校园的毕业生们，却鲜有人会告诉晚辈们在美化这些能立竿见影获得改善的技能之外，如何实实在在地提升自己各方面素质，凭借脱颖而出的真功夫，赢得一份心仪的offer。

瞬息万变的求职市场到底更欢迎什么样的职场人？应届毕业生们又将如何据此提升自我修养？“冰山模型”理论[见图1]能给我们提供很多答案。



(图一) 素质教育冰山模型

该理论由美国著名心理学家麦克利兰于1973年提出。模型将个体素质划分为表面的“冰山以上部分”和深藏的“冰山以下部分”。其中，“冰山以上部分”包括基本知识与技能，行为习惯，是容易了解与测量的部分，也比较容易通过学习来改变与发展。而“冰山以下部分”则包括思维方式、信念、价值观等内在的、难以测量的隐性素质。这些素质不太容易通过外界的影响而得到改变，但却对人的行为与表现起着关键性的作用[引：麦克利兰冰山模型论述]。企业在招贤纳士时，不仅要对求职者的技能和知识进行考察，也会对其求职动机、个人品质、价值观、自我认知和角色定位等进行综合考虑。而这些位于冰山以下的隐性素质往往也会对求职者的求职过程以及入职后的表现起着关键性作用。

以下我们将从思维方式、求职动机、价值观等多角度，来看看毕业生们到底应如何提高自我修养，从而在求职竞争中脱颖而出，谋得一份好工作。

一、修炼思维模式。一个人的思维模式是长期学习积累的结果，它包含很多方面的内容，既有高效思考方法的形成，考虑问题角度的选择，思考的层次等等一系列与知识技能紧密相连的个人素质，也有涉及精神层面的，诸如处理问题的态度、待人处事的能力、面对冲突时的表现等等素质。思维模式的对错很难区分，但在实际工作中，思维模式修炼出色的人，往往能更高效地完成既定工作任务，更理智地处理各种突发状况，在职场上待人处事也更易如鱼得水。对于刚刚步入社会的毕业生而言，思维模式的修炼需要时间，除了丰富个人知识的体系之外，更应该学会在平时的学习与工作中，多观察、多与人交流、善于总结、注意纠正，逐步提升与完善个人思维模式。

二、明确个人价值观。价值观是指个人对客观事物以及

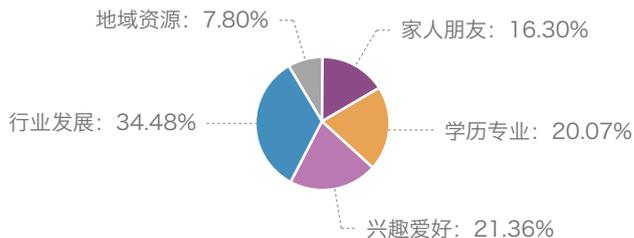
自己行为结果的意义、作用、效果和重要性的总体评价，它是推动并指引我们做出决定并采取行动的原则、标准。在求职前，毕业生们要对自己的价值观有一个认真的思考，对自身价值取向有个基本的判断，要知道自己喜欢什么样的工作氛围、什么样的企业文化、什么样的工作类型，并在求职时，挑选与自己价值取向类似的招聘单位。工作以后，你会发现，价值观的吻合度往往是决定很多事情的核心因素，它直接影响你对企业的忠诚度，也决定了企业对你接纳与认可的程度。

三、提升自我认知。自我认知指一个人对自己的认识和看法，求职中的自我认知既包含对个人性格的认识与评价，对自身定位的认知、也包含对意向职业的判断等等。良好的自我认知，能让求职者更准确地抓住自己的性格特点与求职目标，更有效地规划自己的职业生涯，从而“对症下药”，找到符合个人求职意向、自身定位的企业与岗位。同时，这对于入职后增强对公司文化的适应性、以及同事之间融洽相处都是极为有益的。而自我认知的修炼，也讲求一个清晰正确，不能天马行空，不切实际的进行自我评价与定位，更不能有所偏倚，只知自身优点，而对缺点视而不见。

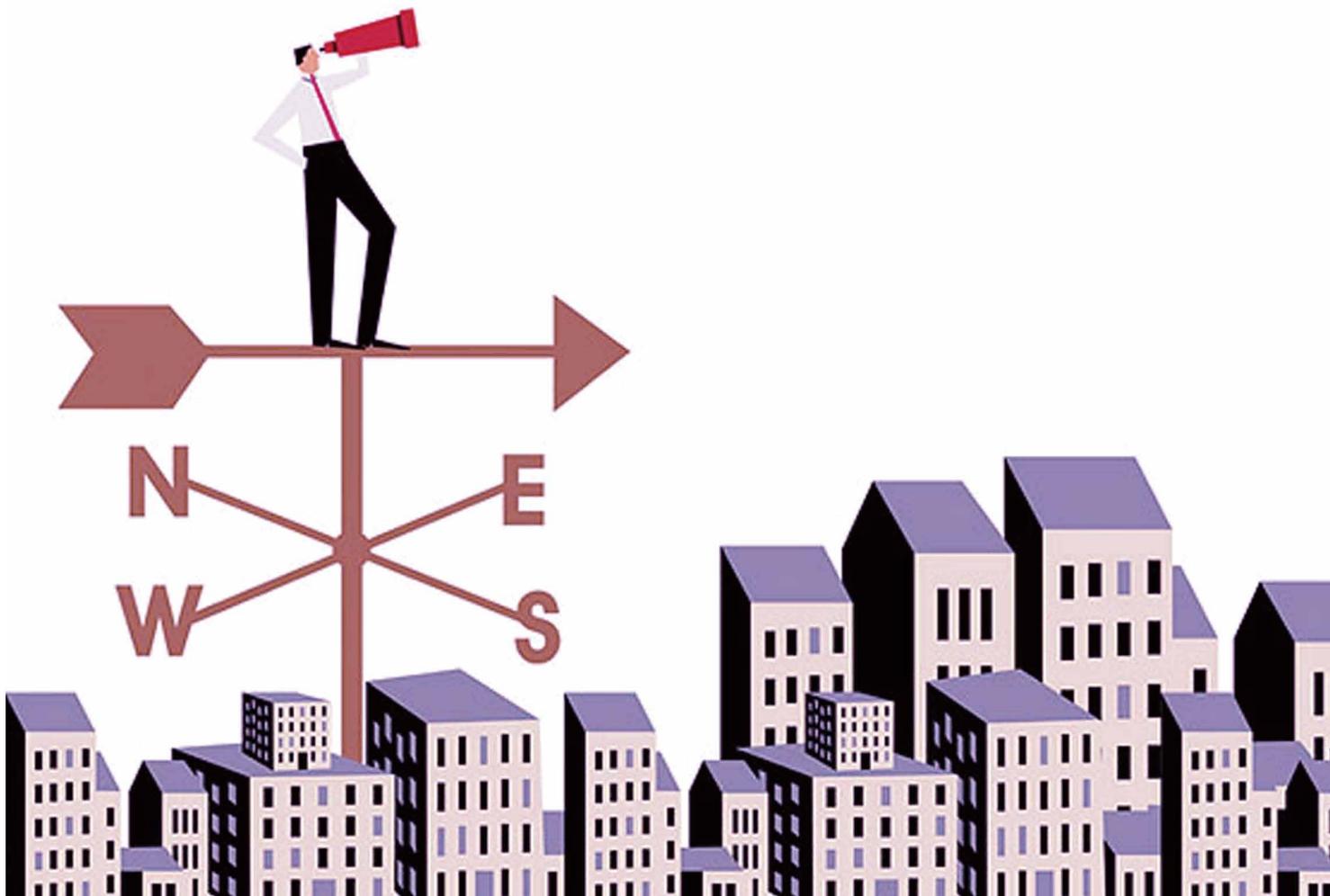
四、思考求职动机。动机指一个人内在的、自然而持续的想法和偏好，它能驱动、引导和决定个人行动。求职的动机，简而言之，是求职者求职的目的，即你工作是为了什么？清晰的求职目标，可以让求职过程事半功倍，大大提高求职成功率。新锦成职手可得产品调研结果显示，应届毕业生的违约率高达40.89%，offer拒绝率高达31.96%，这种结果的出现，与应届生们求职动机不清晰有着很大关系。初入职场求职者在求职之前，应当对自己的求职动机有个清晰、符合自我认知的认识，在面试过程中，也应尽量诚实地表达自己的求职动机，力求信息透明，从一开始就建立信任关系，为开启职业生涯打下好基础。

如果您选择就业，最影响您就业意向的是？

答题人数1166人



图二：【职手可得】影响应届毕业生求职选择的主要因素



大学生求职心理问题探讨

文/史文韬

2015年,全国高校应届毕业生达到749万人,又一次创造新高。与此同时,经济增速放缓、外资撤离等因素让就业形势变得尤为紧张。求职难的大背景之下,应届生更容易出现心理上的波动和困扰,分析产生这些心理困扰的原因并找到对策显得尤为重要。

问题表现

焦虑。焦虑是由心理冲突或挫折而引起,是紧张、不安、焦急、忧虑、恐惧等感受交织在一起的情绪状态。求职过程中出现焦虑心理是非常正常的,而且适度的焦虑可以激发潜能,但如果到了比较严重的程度,则会对求职带来负面影响。

失落。如今,所有的学生对求职难都有预期,但真的踏入求职战场,一下袭来的压力还是会让人有些招架不住。现实的情况总是与自己的预期有落差。很多时候,失落还与大家互相之间有

意无意的比较有直接关系，比如同专业的某个同学已经拿到offer了，而自己还没有着落，再比如某些热门专业的学生起薪就是多少，自己可能在几年之后都未见得达到这个水准。对比之下，失落感便油然而生。

逃避。求职过程中屡屡受挫，也易使学生形成逃避心理，不愿直面种种问题，回避棘手的状况，在出现矛盾冲突时更是畏手畏脚，不去认真思考解决方式，反而不闻不问，甚至消极抵触。有就业指导的老师就告诉我们，学校组织招聘会，有的学生从来都不会露脸，如果老师问起，就以考研为借口而闭门不出。

自卑。自我评价偏低，过低地估计自己的知识和能力，在面对竞争对手时缩手缩脚，求职面试时不能充分地向用人单位展示自我。也有一些同学是在数次受挫之后对自己的能力产生怀疑，变得悲观失望，不思进取。

自负。部分学生会择业过程中有过高的自我评价，认为自己知识丰富、素质超群，因此择业条件过分苛刻。一位HR就告诉我们，如果遇到自负的应聘者，她通常都会直接拒绝。有的同学因为自己当过社团负责人，一上来就要求带团队，这种应聘者往往会让用人单位非常反感。



原因及对策

很多情况下，以上各种心理问题之间并无绝对的界限，有时还互为因果。因此下文的论述并不会逐一为每一种心理问题分析原因、寻找对策，而是从整体上去探讨。

第一，认知方式不当是造成许多心理问题的罪魁祸首。很多时候，情绪不见得是由发生的事件本身造成的，而是与我们看待这个事件的方式有非常大的关系。具体而言，认知方式不当可分为四种情况。首先是自我挫败的归因方式，通俗地说就是把问题都归咎于自我，发生什么都是因为我不够好；其次是悲观化思维，对当下和未来都持悲观态度；再次是选择性注意，只关注那些能解释自己某一次失败的因素，比如只看到对方的学校比我好，却没有看到对方在背后付出的努力；最后是思路狭窄，只有线性思维，不能在一个系统中看问题。

所以，当情绪不好时，应当试着去审视自己当时的认知方式，找到让自己情绪出现问题的原因，要有意识地跳出此前的认知方式，与自己进行辩驳，从而找到自己认知中的不合理性并重新进行思考，最终改善情绪。

第二，自我效能感也是许多心理问题背后的真正原因。自我效能感高的人，坚信自己能成功，并且能够全身心地投入。自我效能感低的人则恰恰相反，他们不太相信自己能获得成功，于是容易在潜意识的影响下错失良机，比如有的同学拿到了面试机会，却因为对获得工作没有信心而选择什么准备



都不做直接去面试,甚至放弃面试。

提高自我效能感有几个途径。首先可以采取的一个方法是积极的自我想象。比如,面对一份特别喜欢的工作时,可以尽量具体地想象一下如果真的得到了会怎样,因为人是在想象中体验情绪的。其次,还可以通过回顾过往的成功经历来提高自我效能感,比如某一次考试得了高分,某一次活动表现很优越。最后,上文提到自我效能感高的人会更投入,实际上,如果逼迫自己去全身心投入,也可以反过来提高自我效能感。比如在一次面试之前,尽可能多地收集各种资料,或许这些资料在面试中根本就不会用到,但这样的投入却会使得自我效能感获得提升,并进一步改善我们的情绪,让我们在面试中有更好的发挥。

第三,抗逆力和复原力不足是年青一代共同的问题。缺乏这样的能力,会让人难以适应逆境,无法对抗困难与挫折,也会让人在经历应聘、恋爱等方面的失败后,长时间无法重振旗鼓,甚至有可能跌入消极情绪和行为的深渊。

通常来说,如果当事人能够将挫折视为学习,再通过运动、阅读、唱歌、聊天等一些积极的活动来改善情绪,这种能力都会得到提高。

第四,自我认知不足也是造成各种求职心理问题的一个普遍原因。散漫的大学生活需要极高的自觉性,但很多学生在校期间并没有这样的自觉去积极探索自己的兴趣、专长、甚至个性、价值观等等个人要素。

必须指出的是,我们不能把这个问题一味地归咎于学生,专业设置的不合理、学校在引导学生认知专业和行业方面的不足,都会导致自我认知不足。因此,学生自身应尽早地进行自我探索,借助MBTI职业性格测试、霍兰德职业倾向测试等工具,主动和师长交流,多了解相关信息,并且积极地参与实习,在实践中寻找方向,切勿等到毕业时,才发现对自身一无所知,只能陷入迷茫之中。

找工作对每个人来说都是一个非常大的挑战。在这个过程中,失败其实是非常正常的,尤其是在竞争如此激烈的大背景下。而要想让自己在求职中更从容,除了善用上文提到的一些对策外,更重要的还是要及早地为今后求职做全方位的准备。在专业的心理分析之外,笔者个人最想说的是,每一个同学都无须因为失败而否定自己,而是要在求职这样重大的人生考验中学会照顾自己的情绪,调节自己的状态,这将使我们终身受用。♥



开启“小而美”企业的基因密码

文/杨东英

在大型购物商场鳞次栉比，大众品牌成群结队出现的今天，风起云涌的商界正悄然刮起一股“小而美”的创业旋风。2009年，创业教父马云在APEC峰会上的慷慨点拨，更让“小而美”成为了创业圈的热门话题。行业寡头力量依旧在抢占主流，但在互联网革命如火如荼的当下，由细分市场演化而来的众多“小而美”企业，却同样有着顽强的生命力，它们或依附强大的平台别开生面，或打造个性化渠道独善其身。

在媒体不断热炒“小而美”的理念时，当一众企业都以“小而美”自我标榜时，我们不禁要问，什么是真正的“小而美”？“小而美”所应具备的基因密码又是什么？在笔者看来，“小”即规模小，是状态之形式。“美”即形态美，是魅力之所在。“美”是一个综合素质的指标。这个指标大致包括：团队、品牌、产品、营销、资金及创意。现在，就让我们通过一些案例，一探“小而美”企业的基因吧。

团队建设：造梦者和TA的靠谱拍档

代表企业：拉勾网，飞鱼科技

一个好汉三个帮，创始人如果能找到靠谱的创业拍档，创业要达到事半功倍完全不在话下。近年来在垂直招聘领域一鸣惊人的“拉勾网”，其核心团队的铁三角组合可谓优势互补，各有千秋：冷静思辨的许单单负责大局把控，开朗灵活的马德龙负责产品和团队管理，长袖善舞的鲍艾乐负责市场和运营。3W咖啡的股东背景，更是让三个人有了长时间的磨合经历，虽然仍会在具体事情上出现争议和摩擦，但最终总是会以公司利益为先，从大局出发，耐心达到意见的统一，而不会意气用事，甩手走人。

主攻游戏市场的“飞鱼科技”，其名字就来源于两位合伙人——“阿飞”姚剑军与“小鱼”陈剑瑜。两位创始人同为1982年出生，相识已有12年，都曾独自创办过企业。在各自公司遭遇发展瓶颈时，两人决定变弱为强，合并公司以谋求新的突破。“飞鱼科技”应运而生，阿飞的战略眼光加上小鱼的产品打磨，迅速推动了《保卫萝卜》、《三国之刃》等多款爆红手游的问世，以及在移动端游戏领域的深度挖掘。

产品打造：精雕细琢的匠人精神

代表企业：MR JOFFRE，露薇

互联网时代推崇“极客精神”，这多少留有数代传承的匠人精神的缩影。对衣服品质的不懈追求，是MR JOFFRE创始人陈寅森坚持了六年的原则。他店内的纯手工定制西服有着极为考究复杂的工艺要求，为了保证质量，MR JOFFRE每个月的接单量不超过30套。量体裁衣时，从面料选择到尺寸版型也极为精细，连客人的坐立姿势都在考量之内。在讲究情调与品位的上海，MR JOFFRE的考究自然为其赢得了一席之地。

曾任巨人集团高管多年的冯博，如今却高调做起了“暖男”，创办了专注于为白领女性打造纤体盒饭的“露薇”。他不惜重金聘请五星及超五星饭店担任过总厨的陈师傅，通过计算卡路里的方式，采用进口食材，全程低油量控制，用心研究出美味又健康的菜谱。如此用心的盒饭，有望使白领女性们摆脱“美食与减肥不可兼得”的魔咒，堪称业界良心。

品牌调性：一个故事和一个远方

代表企业：ROSEONLY，蚂蜂窝

高晓松那句“这世界不止眼前的苟且，还有诗与远方”，不只打动了一众文艺青年，更成为了很多“小而美”品牌的灵魂。追求具有美感的品牌理念建设，打造能触动人心、抓住消费者消费弱点，打破消费防线的产品与服务，已然已成为许多“小而美”的创业者傲视群雄的秘籍。2013年1月4日浪漫出世的ROSEONLY，就用“一生只送一个人”的爱情宣言搭配精致的花盆装饰，瞬间俘虜大批粉丝，在上线当年即实现了月入百万的盈利。

对于广大驴友而言，“蚂蜂窝”是多年以来的“据点”，它为“说走就走的旅行”提供了丰富的行程选择。记录旅途动人经历，分享“远方的模样”是创始人开启“蚂蜂窝”的初衷，这一颇有情怀的初心体现在每个目的地的攻略里，比如任君选择的“普通青年”路线，或者“文艺青年”路线，攻略中与目的地相关的书籍和影音推荐。满是情怀的旅游攻略，让想追求feel的旅行者，难以抗拒，欲罢而不能。

营销策略：情感代入求合体

代表企业：三只松鼠，裂帛

由于互联网“小而美”企业的个性化定位，其营销策略也越来越偏重主题氛围的打造，与满足目标客户的情感需求上。淘宝金牌店铺“三只松鼠”可谓是个中翘楚，360度无死角打造“主人文化”：建立“全球主人满意中心”，每位“小鼠”客服兢兢业业为“主人们”答疑解惑，对话风格也是自由转换，陪你文艺让你卖萌，给客户以愉悦、尊重与体贴的购物体验。

民族风服装品牌“裂帛”，其页面设计古朴醇厚，那些小资范儿十足的图片与关于心灵流浪的阐述，在第一时间击中客户的内心。裂帛去年开展的主题营销“你敢不敢”，更是鼓励消费者遵从自己的内心，呼唤情感的真实表达，通过微信游戏、微电影、情书线上活动等，力图全方位实现情感代入，强化消费者对品牌的认同。

资金来源：不错爱，不偏爱

代表企业：明暗设计，十万个冷笑话

很多初创期的小微企业，总是盼望着资本大佬的慷慨垂怜。但过分依赖风投，企业创始人可能会受到投资人意愿裹挟而失去主导权，又或者用资金盲目扩张造成不必要的浪费。由于行业特性使然，拥有独特贝壳柜的定制家具品牌“明暗设计”，就选择了精致的慢发展，将注意力放在了产品的精细发展，而不是在资本圈中弄潮。其创始人钱小昆表示，手工家具的关键是慢、细致，每一件产品从设计初稿到最后成型都要经过近半年的修改和完善，这对于逐利的资本而言是等不了的。

网络人气极高的动画《十万个冷笑话》的出品方“有妖气”（北京四月星空网络技术有限公司），在融资的途径中就选择了更多元的方式。除了接受创新工场的投资外，在开发电影版《十万个冷笑话》时，则采用了互联网新宠儿——众筹，来积累资金，两个月时间内即获得网友们106万元的筹款。这种方式不仅能快速涨粉，更能直接将粉丝支持直接转化为企业的发展动力，使更多“小”公司有财力持续地“美”下去。

创意元素：做一只勾人的小妖精

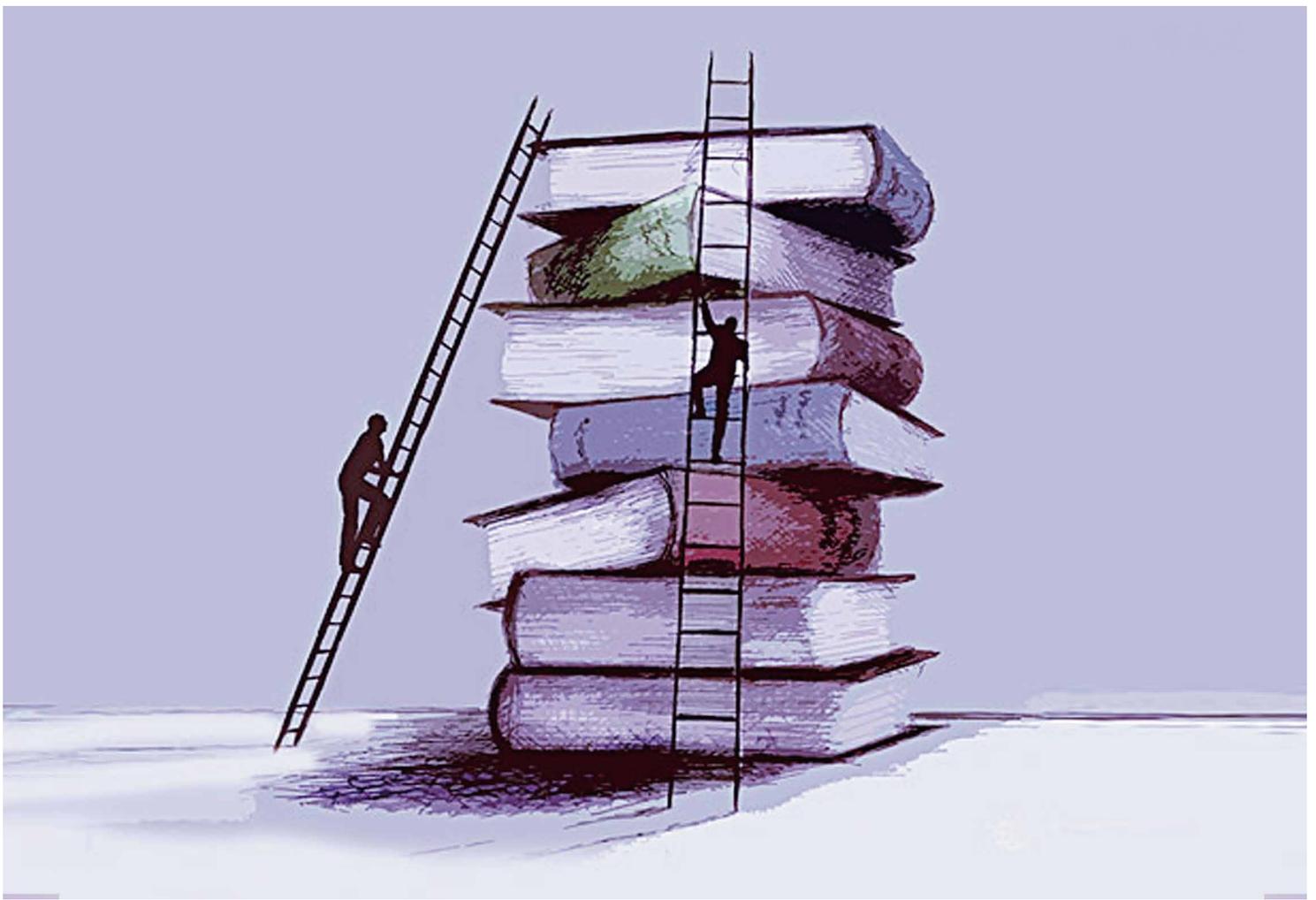
代表企业：罗辑思维，礼物说

企业规模小，天生聚焦能力就比不上庞大的巨头们。想要达到四两拨千斤的效果，很多时候要靠着不断迸发的创意获取长足的关心。你得有个性，不然粉丝们凭什么记住你？这就不能不提创意“小而美”的极致代表——罗辑思维。罗振宇凭借着“魅力人格体”的塑造，将一个微信公众号搞得风生水起。不仅有广博的知识布道，更有诸如霸王餐、无节操月饼等新奇活动，让你永远也不知道下一秒还有什么玩儿法。

创意送礼也是门学问，一家名为“礼物说”的网站让网友们从此茅塞顿开。情人节终于可以摆脱鲜花巧克力的俗套了，过生日再送闺蜜一件美少女战士的长衫，勾起那段童年的回忆。对付吃货、萌物、科技宅等个性化的朋友也有了相应选择，创意主题层出不穷，就算不送礼，自己买点赏心悦目的小玩意儿也是极好的。

结语：

“小而美”的企业，基因很多，但只有具备了以上要点，才会“美”得名副其实。如果拿凯文·凯利的理论来套用，那么在互联网时代中，“小而美”企业的理想境界就是：哪怕我只有1000个粉丝，他们也养得起我。所以，“美”自己的路，让粉丝们点赞去吧！♥



国外创业教育什么样？

文/陈明

从曾经风靡一时的硅谷创业神话乔帮主、比尔·盖茨，到如今逐渐被奉为年轻人创业楷模的扎克伯格、戴维·卡普，这些创造了一个个商界奇迹的创业者们共同构建了一个看似十分美好却极难模仿的创业假象：辍学创业才是出路！放着名牌大学学历不要却选择辛苦创业，的确会让众人刮目相看，心生佩服，但这样的创业者在国内外创业大军中仍属极少数，“知识改变命运”依旧是创业圈“横行”的教条。成功创业者所需要的知识与技能，完全可以通过优秀而成熟的创业教育获得。

过去十年间，美国创业公司呈爆发式增长、越来越多成功又年轻的创业者不断涌现，飞速地拉动了布林克·林赛（Brink Lindsey）所提出的“前沿经济”（Frontier

Economy）的发展。社会需要优秀的创业者迅速将创新力转变为生产力，而成功创业者需要成功的创业教育作为支撑。美国的创业教育就极好地支撑了创业大潮的推进，雄厚的创业师资团队，先进的创业教育理念、形式多样的创业教育项目，在过去十年间，已让越来越多地年轻人将创业作为职业通过教育走上了创业之路。

学校创业教育实力雄厚

美国诸多高校都设有专门开展创业教育的创新创业中心（Creativity and Entrepreneurship Center），通过老师授课（Lecture）、学生学习讨论（Tutorial）、主题工作室（Workshop）等多样形式，对学生进行以创业精神、创业理念为主的教育指导。美国高校中的创业教育普遍突出对

创新力的培养，除了教授增强创新能力的理论知识，更会鼓励学生大开脑洞，以创新带动创业。自由开放的教育氛围也欢迎各类新奇创意的思维碰撞、头脑风暴。创业课堂上，不同学科门类性格各异的学生齐聚一堂，辩论学习是再常见不过的情况。

美国高校的创业教育也各有侧重，各具特色，尤其注意与本校特色学科的结合。例如：百森商学院、哥伦比亚大学、斯坦福大学、哈佛商学院等大学的创业教育多是综合性的；麻省理工学院、洛杉矶大学伯克利分校、仁斯里尔理工大学等的创业课程则多是面向高科技创业的；华盛顿大学圣路易斯分校的创业教育偏重于生命科学应用、大型机构的创新和创业。

另外，美国许多高校的创业教育直接诱发创业活动，师生创业直接与学校创业教育挂上钩，同时，成功创业者又反过来为高校创业教育提供资金支持、学习范例、以及创业理论研究的实践经验。以麻省理工大学为例，该校毕业生和教师平均每年就要创建150个新公司，是美国，特别是麻省经济发展的重要力量，自1990年以来，麻省理工校友已累计开办4000家公司，年销售收入达2300亿美元。而成功创业者们或通过建立校园基金会支持在校生创业，或受聘于母校，作为创业导师对在校生创业学习进行指导，创业者与校园创业师资力量密切合作，也在一定程度上推动了创业理论知识与实践的高度融合。

社会型创业项目影响深远

近年来逐渐火爆起来的各种社会型创业推动项目的兴起同样为美国创业教育添了一把不小的柴，与正规校园创业教育更偏向于精神培养与理念传输不一样，这些创业项目几乎与创业实践达到了无缝结合，它们对学习者的开放度更高，教学资源无论是从形式上，还是内容上，都更为丰富。MOOC平台的兴起，以及各类在线学习内容的可获得也为美国创业教育找到发展突破口提供了强大武器。很多高校纷纷研发出更多既适合于在校学生学习，又极具有针对性的在线课程，从资金筹备、团队建设、产品发展、营销策略、场地租赁、法律事务等等实际问题出发，为意向创业者传道授业、指路解惑。

其中，最受欢迎的要数著名创业孵化器Y Combinator总裁Sam Altman创办的创业扫盲课程How to Start A Startup，邀请各路创业专家，录制专门创业视频课程，同时辅以创业书籍、行业刊物等资源，免费供立志创业者观看学习。虽说在内容上难免大同小异，但美国各种机构开发的

创业课程都有着强大的学术与实践背景做支撑，权威性不小，再加上高开放度与课程的易获得性，大大地刺激了社会创业教育的发展。

说到社会型创业项目，不得不提一下启动周末(Startup Weekend)。该项目由西雅图一家非盈利性机构创办并迅速在全球推广。项目参与者在54小时内，共同分享经验，提出创业点子，组成团队，创造自己的产品，最终成立一批新的公司，项目同时也会邀请诸多创业导师，帮助初创团队解决创业最初期各种难题，实现创业从0到1的跨越。很多参与过启动周末活动的人都表示，该项目建立了一个创业者共享的社区，不仅提供了良好的创业教育，同时也是创业初期寻找合作伙伴、组建团队、发展产品的好途径。

创业孵化器催生创业成效显著

近年来，创业孵化器与加速器在美国各个城市如雨后春笋般涌现，它们还出现在各个垂直领域，被称作攻读MBA的替换选择。这些孵化器为新的创业家提供导师、指导以及技术、商业与融资方面的实用培训，帮助他们了解构想、产品推出等方面的东西。孵化器通常会向初创公司提供小额资金，换取其一小部分股份。

今年5月，《福布斯》网络版就公布了十大美国创业孵化器排行榜，其中Y Combinator再次位居榜首。已成立了7年的Y Combinator致力于引入富有才华的技术创始人，鼓励他们成立公司，并会在三个月时间内，对初创团队创业的各项工作进行指导帮助。截止到2012年7月，Y Combinator共孵化了380家创业公司，这些公司累计获得投资额已超过10亿美元，估值已超过100亿美元。其中，云存储服务提供商Dropbox与旅行房屋短期租赁网站Airbnb成为其孵化的极为成功的案例。

在美国，诸如此类的创业孵化器层出不穷，成功代表如TechStars, LaunchPad LA, AngelPad等等，这些创业孵化器对市场反应灵敏，对创业者开放程度高，能为很多初创企业从实际情况出发，解决创业初期的诸多难题，是基于实践的更有针对性、更易收获成效的社会型创业教育形式。

美国的创业教育已有60年的历史，与时俱进的先进教学理念，丰富健全的课程体系，各类平台的全方位支持，以及与实践经验的紧密结合，都为创业教育直接带动创业的发展，以创业拉动“前沿经济”发力发功。而高校创业教育、社会型创业项目、创业孵化器各种创业教育形式多方配合，优势互补，同样使美国的创业教育雄踞世界前列，值得我们思考与学习。■



职场老手带你玩转职场 “幸福指数”

文/天元天

有人说，根本就没有让人幸福的工作，养家糊口的工具而已，何必奢求幸福？但我却想说，工作也可以不苦逼，提升职场幸福感应该是每个人在做好本职工作之外，孜孜不倦追求的终极目标。人的一生，工作占据了除睡觉外最多的时长，可以毫不夸张地说，工作的幸不幸福在很大程度上决定了生活的幸不幸福。因此，提升工作幸福指数，应当成为每个职场人认真研习的大命题。

百度百科说：幸福，是一个人的需求得到满足而产生喜悦快乐与稳定的心理状态。想要提升工作的幸福指数，首先要弄清我们对于工作的需求是什么？著名的马斯洛需求理论可以为我们寻找答案提供思路：

初级需求：大部分人工作的首先原因是求生存，工作是养家糊口的工具。

中级需求：寻找归属感，在职场中建立社会身份标签。

中高级需求：从事自己热爱的工作，在工作中获得成就感与尊重。

高级需求：实现自我价值，通过工作实现梦想。

顶级需求：成就他人，通过自己的工作，为他人带来更美好的生活。

在考虑提升工作幸福指数之前，你是否曾经静下心来，思考过你对工作的种种要求？忙得昏天暗地、面色蜡黄的日日夜夜里，你想过对工作的种种期待吗？思考过这些问题之后，我们可以一起来看看提升职场幸福指数的第二步了：养成什么样的职场习惯能让我们工作起来更幸福？

第一，要明确个人定位，耐心学习探索职业发展。

刚刚步入职场的杨帅是个不错的例子。入职半年的他每天要处理大量琐碎而又单调的工作，感觉甚是郁闷。同时，初出茅庐的他，满腔热情觉得没处发挥，在团队中就像一颗不起眼的螺丝钉，工作内容繁杂不可缺少却总是默默无闻，工作成就感与幸福指数直线下滑，甚至常常为负。

其实，这种状况，几乎是每个职场新人的必经路。成长需要时间，何必苛求一口吃成个胖子？获得认可需要积累，何必心急一下成为全公司焦点？虽说怀才不遇的人不少，但是到哪里都会发光的金子更多。初入职场，应明确自身定位，学会在合理沟通的前提下服从，不要单方面看轻自己的工作，要记住，再简单的工作用心做，日积月累，也定会有收获。同时，也别忘了保持自己初生牛犊不怕虎的热情，尝试从全局的角度思考问题，大胆想，细致做。虽说听来鸡汤，但坚信自己工作总会有所成，会让你在职场上少生很多闷气，工作幸福指数直线上升指日可待。

第二，养成良好的工作习惯，提升工作效率；

工作效率的提升与工作成就感直接挂钩，工作的成就感又会直接影响职场幸福指数。试想，一天忙忙碌碌，到头来什么工作都没完成，你能开心下班吗？杨帅对此就自有绝招——以工作日志为工具，随时梳理工作流程，总结工作问题，及时改进。这一方面能让他更有条理地跟进工作，从而完成工作，同时也有益于及时发现工作问题，为与上级及时的沟通打好基础。工作效率的提升让他更加得心应手，处理起问题来也是有条不紊，工作成就感蹭蹭往上爬，敢问，这样的工作状况，你还离幸福有多远的？

工作习惯的养成包含很多内容，比如会议之前提前思考议题、上班别迟到、长期学习行业最新知识、收到邮件及时回复、多记录多思考、常常头脑风暴、多沟通等等一系列的大的小的习惯，养成好的工作习惯能让你在工作中避免犯低级错误，树立令人敬佩的职业形象，大大提升自我认同，自

己对自己慢慢开始满意了，因工作而生的快乐自然会呈爆发式出现。请问，这样的工作还不幸福吗？

第三、正确看待得失成败，管理个人情绪；

在最近的一次展会项目中，杨帅犯了个不小的错误，将两个有竞争关系的合作方的会面时间安排到了一起，虽然做了应急处理，但领导还是严肃地批评了他。他不委屈，但为自己的考虑不周深感自责，一方面觉得自己一直以来的努力都已付诸东流，另一方面又觉得辜负了领导的期待，也在同事面前抬不起头。这样的情绪足足跟了他一个月，一个月之内，杨帅干什么都是小心翼翼，诚惶诚恐，在同事面前更是突然变得低调，抬不起头的感觉挥之不去。

人非圣贤，孰能无过？工作的失误，在所难免。前辈们也常说，失败是成长最有效的途径。职场中的挫折和失败，往往正是成长的绝好机会。在失败和挫折面前，要学会摆平心态，总结得失，避免再犯。无论得失成败，都要学会宠辱不惊，云淡风轻。要知道，很多时候他人对待你的态度取决于你对自己的看法，何必在意别人的眼光，一味去满足他人谈资呢？超越自己，获得进步比迎合他人更重要。平常心，会让你工作起来更快乐。

第四、用心做人做事，机智处理人际关系

职场中的郁闷有的时候也可能是人际交往的郁闷。杨帅是个真诚直率的年轻人，喜欢直接沟通。然而，现实情况却是同事的个性差异很大，并不是每个人都愿意跟他直接沟通。另外，杨帅也比较自我，常常只顾追求自己的目标，而不顾团队协作。常常出现的冲突让杨帅逐渐明白，若想推动一群人协作完成一件事情，最重要的是树立共同的愿景，让大家了解事情的价值。同时也要多与人交流，多适应不同性格的同事为人处事的方式，同事一场是难能可贵的缘分，嬉笑打闹，欢笑争吵都是工作的一部分，相处融洽、合作愉快要好好珍惜，矛盾冲突要真诚沟通及时消化，别总揪着过去不放，毕竟要面对的是未来。

其实，工作就像人生中的一段旅程，可长可短、可喜可悲，没有恰到好处的安排，只有恰如其分的心情。无论你对工作的需求为何，对于工作习惯的培养是否认同，希望从今天起，你在工作中不仅能拥有成长的喜悦，也可以拥有不断增加的幸福。一切事情都会沉淀，始终保有一颗寻求进步的心，或许多年后的某一天，你也会有一番有关职场幸福的感悟，传授给你的后辈们去体味。■

新锦成五月份重要会议与培训回顾

文/董昭

山东省召开全省师范类毕业生就业工作会议

4月30日，由山东省教育厅主办的全省师范类毕业生就业工作会议在济南召开，新锦成研究院执行院长张景岫出席会议，并向与会领导、老师针对就业质量报告的编制进行培训。



图一 张景岫专家在山东省师范类毕业生就业工作会议现场

本次会议共有全省25所学校参加，包括各市教育局及师范类高校就业工作负责领导、教师80余人。会议主要总结了2014年师范类毕业生就业创业工作，同时部署了2015届毕业生工作。新锦成专家张景岫结合师范类院校特点及当前政策形势，做了题为《就业质量年报升级改进及后续应用》的讲座，重点分析了就业质量报告撰写的特点及趋势，并对具体撰写流程和要点进行培训。通过培训，与会老师对就业质量报告的撰写有了新的认识和提升，特别是如何正确应用数据并在撰写过程中体现师范类院校特色有了更加深刻的理解，山东省教育学生处任永红副处长对讲座内容给予了高度评价，会议达到良好效果。

新锦成副总廖锋、张景岫参加宁夏回族自治区就业质量报告培训会议

5月15日，宁夏回族自治区普通高校毕业生就业质量年度报告交流培训会顺利举行，新锦成副总经理廖锋、新锦成研究院执行院长张景岫应邀出席了会议，并与参会的省厅及各高校领导、老师一起针对就业质量年报的撰写进行了探讨。

本次会议共有来自宁夏地区14所高校的45位领导、老师参与。会上，各位领导强调了毕业生就业质量年报的重要性，并对如何打造高质量的年报提出了建设性指示。新锦成研究院执行院长张景岫专家在培训会上围绕“就业质量年报的升级改进和后续应用”做了讲座，同与会老师分享了就业质量年报的特点及趋势。新锦成副总经理廖锋也就新锦成智慧就业中心智能平台在就业分析领域中的应用做了阐述。会议期间，与会老师对所讲内容表现出了浓厚的兴趣，并在会后进行了进一步讨论。



图二 宁夏回族自治区就业质量报告培训会议现场

新锦成就业质量报告解读暨撰写培训会在江西召开

5月19日，江西理工大学召开 2014年就业质量解读及高校就业质量年度报告编撰培训会，新锦成研究院执行院长张景岫应邀出席培训会并做了主题报告。

报告解读会议由江西理工大学副校长伍自强及相关部门、学院（校区）负责人参加。张景岫专家从数据来源、指标体系、数据分析、呈现形式等四个方面就江西理工大学2014年就业质量年度报告的特点做了详细分析。

赣州片区与吉安片区高校就业质量报告编撰培训会同时召开，江西理工大学、江西应用职业技术学院、赣州师范高等专科学校等7所高校参与。张景岫专家对年度报告基本流程和主要内容的撰写作了具体展示，并对就业质量年度报告的撰写提出了指导建议。

在2014年各高校毕业生就业质量报告发布后，新锦成研究院相关专家陆续在全国各地为各高校提供专业性报告解读，有助于高校更好地分析、应用报告数据，有效指导毕业生就业服务工作的开展。



图三 新锦成专家张景岫在江西就业质量报告解读暨撰写培训会现场

新锦成总裁钟恒、副总裁张景岫出席2015年高校创业指导研讨会



图四 新锦成领导出席2015年高校创业指导研讨会

23日上午，来自全国23个地区、167所高校及20家机关事业单位的326名代表济济一堂，围绕高校创业指导服务工作为主题展开讨论。本次高校创业工作研讨会由教育部高校学生司指导，全国高校学生信息咨询与就业指导中心主办，浙江万里学院承办。新锦成总裁钟恒、新锦成研究院执行院长张景岫作为演讲嘉宾受邀出席了本次研讨会。

在研讨会上，新锦成总裁钟恒作为优秀创业企业家代表，从自身经历出发，和与会人员分享了自己创业的历程和宝贵的经验。同时，新锦成研究院执行院长张景岫就新锦成在创业教育、教学方面的总体思路进行了深入介绍。张景岫专家在随后的演讲中，对就创业教育中面临的问题提出了解决思路，并介绍了新锦成的翻转课堂模块，以此来解决意识问题的翻转以及能力问题的翻转。■

《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：陈 明

责任编辑：余云阳

美术编辑：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 - 6865

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



欢迎关注新锦成官方微信