

錦程說

2014年02月刊

总第06期

JINCIN TALK

01 / 聚焦

他山石，可攻玉：从美国高校就业报告说开去

07 / 师者

生涯规划课的“数据推动力”

10 / 杂论

对自主招生SAY NO?

18 / 职说

如何积攒你的职涯“本钱”



卷首

文 / 张景岫

金蛇蜿蜒而去，骏马奔驰而来。

回首2013，中国高校职业发展教育在体制的约束和投入的局限下探索前行，千千万万的就业工作者用自己的热情与汗水浇灌出无数学子的远大前程；放眼2014，我们期待借助先进的教育理念与工具，加速职业发展教育破茧而出的进程，帮助万万青年的青年人在逐年加重的就业压力下逆风起舞，舞出美好人生。

回首往事，总结报告必不可少，本期《聚焦》将从“美国高校的就业报告说开去”，看看对中国高校有何启示；放眼未来，学习新知是成长之路，《师者》栏目中会探讨一下“生涯规划课上的数据推动力”。

最后，值此“一生”与“一世”交替的新春之际，谨代表锦程教育，向所有同大学生就业相关的管理者和老师，拜个晚年！



CONTENTS
目录

封二 卷首

金蛇蜿蜒而去，骏马奔驰而来。值此“一生”与“一世”交替的新春之际，谨代表锦程教育，向所有同大学生就业相关的管理者和老师，拜个晚年！

01 / 聚焦 他山石，可攻玉 —— 从美国高校就业报告说开去

上一期《锦程说》中，我们已经对教育部《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》进行了详细解读，那么，高校毕业生就业质量年度报告究竟该如何撰写呢？我们先去美国这一世界公认的高等教育强国取取经。

07 / 师者 生涯规划课的“数据推动力”

理想的课堂是什么样的？答曰：理想的课堂是学生的，应该一切以学生为中心。且让我们来看看“数据”如何变空洞为充实，化腐朽为神奇。

10 / 杂论 对自主招生SAY NO?

2013年快接近尾声时，一年一度的高校自主招生工作吹响了号角，备受关注的中国人民大学“无悬念”地退出了清华大学牵头的自主招生“华约”联盟，宣布取消2014年自主招生。

13 / 幕后 马上出发 —— 锦程团队的新年期许

前几期里，小编为大家分享了生涯规划改版、课程形式更新等幕后故事。马年已经来到，今天，小编就与几位锦程团队成员一起，轻松畅谈新年的计划和期许吧！

15 / 数评 中外年轻一代职业发展观念差异明显

日前，CIMA英国皇家特许管理会计师公会就对年龄在20岁到30岁之间（平均年龄27岁）的4300多名财务背景人士展开了一项针对未来职业发展的调研，调研涵盖中国大陆、香港、英国、爱尔兰、俄罗斯、澳大利亚、马来西亚、新加坡、印度、阿联酋、尼日利亚等国家和地区。

18 / 职说 如何积攒你的生涯“本钱”

很多初入职场的大学毕业大学生对职场是既兴奋又惧怕，兴奋的是终于可以进入社会大展拳脚好好表现了，惧怕的却是自己的能力难以在职场中打开一条生路、混出一片天地。

“高校毕业生就业质量年度报告撰写攻略”系列文章之二

他山石，可攻玉

——从美国高校就业报告说开去

文 / 余云阳



上一期《锦程说》中，我们已经对教育部《关于编制发布高校毕业生就业质量年度报告的通知》（下称《通知》）进行了详细解读，那么，高校毕业生就业质量年度报告究竟该如何撰写呢？我们先去美国这一世界公认的高等教育强国取取经。



一、美国高校就业报告特点分析

关于高校毕业生就业状况的统计，在统计主体方面，美国属于“政府—社会组织—高校三方联动型”，高校是其中的一个统计主体。按照惯例，美国高校一般都会对毕业生就业状况进行调查统计。在统计指标方面，美国属于“量—质并重多维型”，不仅统计就业率，还设计了工作收益（薪水、奖金福利、其他附加福利等）、工作单位性质、工作职能领域、工作稳定性、工作满意度等有关就业质量的附加指标。中国的高校毕业生就业状况统计过去由政府主导，现在，高校将成为一个重要的统计主体。在统计指标上，也将由过去的单一统计就业率，转变为现在就业数量与质量并重。

值得一提的是，美国政府并没有强制要求高校公示毕业生就业状况，学校对是否公示毕业生就业状况有很大的自主权，有不少高校、学院对外发布毕业生就业报告都是出于其自身宣传的主动选择。首先让我们来看看美国高校毕业生就业报告的模样。

1. 统计指标：侧重于就业结果，客观指标为主

杜克大学（世界顶级的研究型大学之一）商学院在2013年对外公布的“就业统计资料”中，除了统计就业率，还统计了薪酬、就业职能领域的分布、就业地区分布、就业的公司，以及获得offer的途径、接收offer的时间等，并对下一届毕业生实习情况进行了统计。

威斯康星大学（全美最顶尖的十所研究型大学之一）商学院在2011年对外公布的“年度就业总结”中，除了统计就业率，横向维度上还统计了薪水、奖金、接收offer的时间等指标，纵向上按照工作职能领域、工作性质、地区等指标展开调查统计。

不难发现，两所高校选取的指标大部分相同。报告侧重于反映就业结果，基本上都是客观指标，且指标数量不多，同时精选了个别反映求职过程的指标。指标的选取决定于分析的目的。美国高校统计就业状况的主要目的就是指导毕业生更好地就业，给后来的学生提供客观的就业结果信息，帮助毕业生进行求职和就业决策；另一方面也是为了展示学校毕业生就业方面的优势、特色，进行宣传。

2. 报告风格：学院派、流行风并存

上述两所高校在就业报告的风格上可谓各具特色。杜克大学商学院以“就业统计资料”，采用统计表和数字的形式呈现毕业生就业情况。对于统计结果，没有任何描述、解释，让公众自己解读。此外，对于就业情况，仅呈现本校当年的情况，没有进行横向比较和纵向比较。整个文档严肃、形式单调，偏于客观。

DUKE UNIVERSITY
Duke MBA final employment statistics for 2012-13
Class of 2013 (Quarterly) employment statistics

Timing of first job offer

	Total seeking employment	Received 1st offer by 9/12/12	% received 1st offer by 9/12/12	Received 2nd offer by 9/12/12	% received 2nd offer by 9/12/12
With permanent US work authorization	310	248	79%	175	56%
Without permanent US work authorization	113	91	80%	59	52%
All graduates seeking employment	423	339	80%	234	55%

Timing of job offer acceptance

	Total seeking employment	Accepted offer by 9/12/12	% accepted offer by 9/12/12	Accepted offer by 9/12/13	% accepted offer by 9/12/13
With permanent US work authorization	310	214	69%	262	84%
Without permanent US work authorization	113	84	74%	57	50%
All graduates seeking employment	423	308	73%	319	75%

Sources of employment

Job source	% of accepted offers
Direct summer internship	14%
Direct summer internship - interview on or off campus	14%
Job posting	2%
Other (e.g. on-line resume or email)	2%
Alumni referral	2%
My Career Compass (e.g. Q13 contact)	2%
Employer information meetings/presentations	2%
Resume referral, on-line resume database	2%
National Black MBA Conference	1%
Club activity	1%
Direct contact	1%
Alumni summer internship	1%
Other	1%
Personal contact	1%
Internet search or on-line job posting	1%
Direct summer internship	1%
MBA conference	1%

Due to rounding, the total percentage does not always equal 100.

This report conforms to the MBA Career Services Council Standards for Reporting MBA Employment Statistics.

DUKE UNIVERSITY
Duke MBA final employment statistics for 2012-13
Class of 2013 (full-time) employment statistics

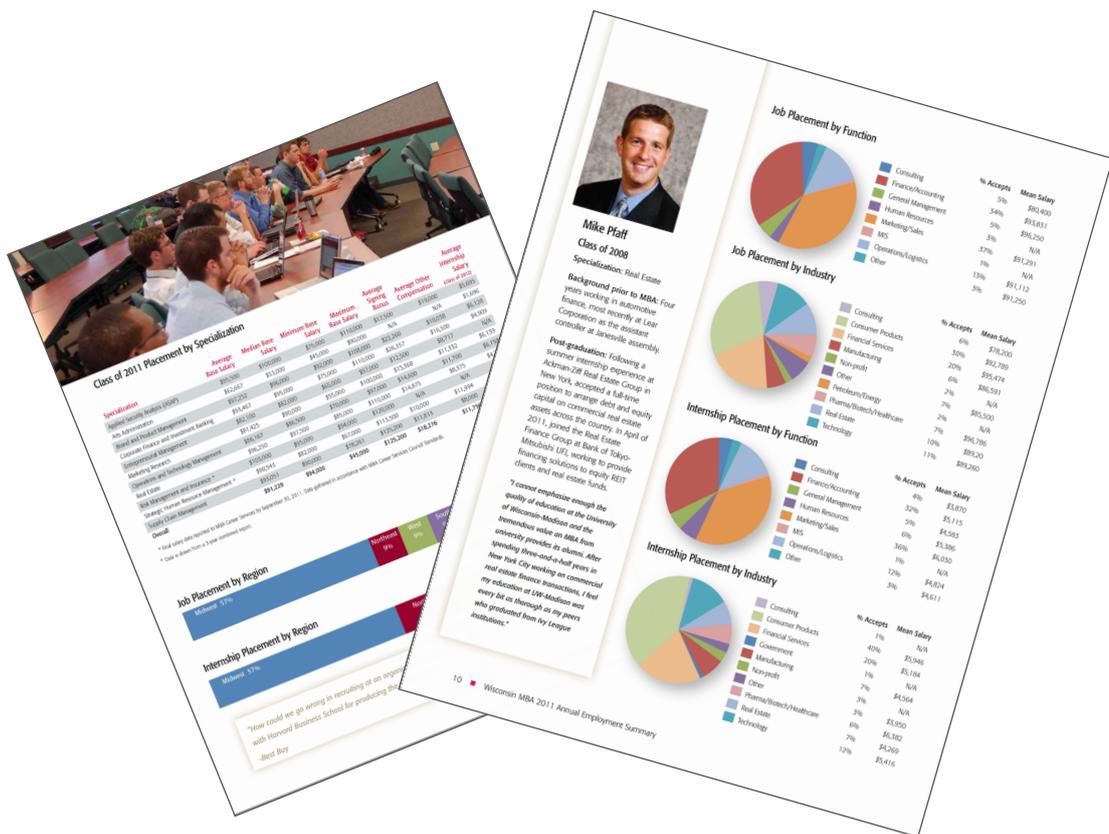
Salary and signing bonus by professional function

	% working in function	Mean salary	Median salary	Low salary	High salary	Median signing bonus
Consulting	19%	\$132,770	\$130,000	\$24,000	\$175,000	\$30,000
General	16%	128,849	135,000	85,000	175,000	33,375
Internal consulting/Corporate strategy	8%	81,333	105,000	24,000	150,000	
Management consulting	4%	131,429	135,000	110,000	140,000	25,000
Strategic business planning	2%	101,875	103,000	60,000	120,000	32,250
Finance	23%	104,783	100,000	68,000	150,000	40,000
Investment banking	8%	102,817	100,000	100,000	135,000	43,500
Other	6%	108,289	100,000	90,000	140,000	20,000
Corporate finance	3%	105,217	105,000	80,000	140,000	25,000
Portfolio management/Venture research	2%	112,000	100,000	90,000	150,000	40,000
Private equity analyst/Venture Capitalist	2%	104,000	100,000	75,000	135,000	
Impact investing	<1%					
Private wealth management	<1%					
Research/Sellside	<1%					
Marketing	27%	101,785	105,000	45,000	130,000	25,000
General	2%	105,273	103,000	50,000	132,000	25,000
Brand/Product management	6%	101,500	100,000	90,000	130,000	25,000
Sales	2%	101,000	105,000	45,000	120,000	25,000
Market research	<1%					
Other	<1%					
Product development/Innovation	<1%					
General management	14%	113,248	105,000	68,496	160,000	25,000
General	6%	113,310	103,000	85,000	150,000	25,000
Rotation/Leadership development program	3%	109,450	110,000	95,000	130,000	25,000
Business development	3%	102,813	100,000	70,000	150,000	10,000
Project management	2%	103,133	105,000	68,496	140,000	20,000
Operations/Supply chain	4%	106,589	113,000	84,322	130,000	22,000
Other functions	4%	103,495	100,000	68,000	130,000	32,000
Other	3%	99,712	100,000	68,000	135,000	25,000
Fundraising/Development	1%	118,468	140,000	65,400	150,000	
Sustainability - Corporate social responsibility	<1%					
Human resources	<1%					

Due to rounding, the total percentage does not always equal 100.

For the purpose of confidentiality, salaries are not reported when there are less than three data points, the number of data points is less than one percent of the reporting population, or when all of the salaries in the category are equal.

This report conforms to the MBA Career Services Council Standards for Reporting MBA Employment Statistics.



威斯康星商学院以“年度就业总结”呈现毕业生就业情况。文档排版非常讲究，插入美观、感性化的图片，统计图表也精心设计。文档中还配有典型案例，让人感觉有血有肉，可读性很强。部分指标进行纵向对比，有少量的文字解读。整体上信息较为丰富，形式也很活泼。

两所学校的就业报告“文体”不同，决定其风格也呈现必然的差别。不过，虽然两者风格迥异，但都反映出一个共同点，即侧重于呈现结果数字，少解读。

相较于美国高校，中国高校在对外发布就业报告方面具有被强制性，相对缺少自主选择权，然而作为对外公示的就业报告，一方面要向公众客观反映就业状况，为潜在报考的学生提供有关就业的信息以供选择；另一方面要在校生的就业提供信息支持，促进就业，这在任何国家都是相通的。因此，美国高校发布的就业报告在指标选取、报告风格方面的特点，对于我国高校具有一定的借鉴意义。

二、中国高校就业质量年报趋势展望

在《通知》下发之前，只有少数高校自己编制就业报告，部分高校请第三方公司对学生毕业后的就业状况进行追踪，撰写就业报告，但这些报告均用于向学校领导、教育主管部门汇报，作为学校内部资料，不对外公开。现在，《通知》要求高校编制并发布就业质量年报，对于这一事件可能呈现的趋势，我们作以下五点分析展望。

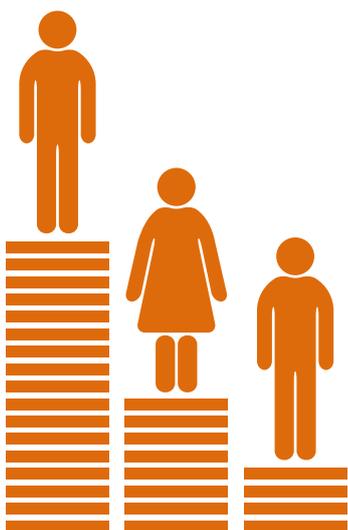
1. 指标选取：以共性为基础，强调个性

对于就业质量年报的内容，《通知》中规定，“要客观反映本校毕业生就业的基本情况、主要特点、相关分析、发展趋势以及对教育教学的反馈等”。这决定了报告中要统计就业率、就业流向、薪酬、专业对口度、毕业生对就业的满意度等反映就业结果，各层次、各类型高校普遍关心的指标。

此外，“各高校可根据实际增添、补充相关内容，使高校毕业生就业质量年度报告更加完善、更有说服力”。也就是说，报告中除了公示共性指标的统计结果，可适当增添个性化指标，以体现学校优势和特色。例如，985高校分析毕业生的就业地域分布时，选取毕业生在东、中、西部地区，或在全国八大地区（如华东、华北等），或在各省的就业分布以反映学校为全国各地人才培养的贡献；地方性高校统计毕业生在本省、外省的就业比率，强调对本地经济贡献培养人才。换言之，根据学校人才培养的定位、目标，以及毕业生就业的特点，选取个性化指标。

2. 统计结果表现：数据为主，解读为辅

对于就业的统计数据，政府、高校、社会公众，不同对象有不同的视角；面对同样的数据，不同对象会有不同的解读。就业质量年报需对外公示，这意味着报告要更为客观地呈现数据，尽量少去解读。这样做首先体现对社会公众视角的尊重，其次反映中立的立场，从而增加可信度。杜克大学、威斯康星大学的就业报告也遵循了这一原则。



3. 报告呈现：在内容基础上，强调呈现形式

《通知》指出，编制发布就业质量年报要作为“展示高校育人成果的重要契机”。作为展现高校人才培养质量、学校就业服务水平的窗口之一，报告职能决定报告形式。在统计指标、具体内容相对固定的情况下，就业质量年报要选用恰当的形式来表现。例如精心设计文档版式，选择形象、直观统计图表使报告更易阅读、更易理解；采用醒目的字体、鲜艳的颜色等方式来突出某些结果，凸显学校就业特色，促进学校品牌宣传。

4. 内容真实性：实话实说，敢于“揭短”

对外发布的就业质量年报将受到社会公众、媒体等的关注和监督，因此，实事求是成为基本要求。真正有价值的就业质量年报应该敢于“揭短”，敢于说出本校毕业生就业面临的困难和挑战。2011年，众多名校应教育主管部门的要求公布了《本科教育质量报告》，却在问世后收到不少媒体的批评：这些教育质量报告基本上讲的都是学校的成绩，很少甚至根本没有讲到校方需要改进的问题。试想，教育质量报告的撰写不能鞭策高校自省与变革，其意义何在？

毕业生就业质量年报在呈现学校优势、特色的同时，也应该反映学校就业存在的问题，将更加全面、真实地反映学校就业特点，赢得社会公众的信任，同时，也将促进学校积极地采取有效措施来进一步促进就业。

5. 语言风格：少打官腔，更接地气

报告职能决定报告的语言风格。报告既要满足向上级主管部门汇报的要求，也要满足对外公示的职能。报告向外公示，社会公众将成为主要的读者群体。这就要求报告在语言风格上少打官腔，更多采用直白的言说方式，陈述学校毕业生的就业状况。也就是说，“在上级主管部门的指导下，我们学校取得了如下成绩……”这样的“固定表达”会愈发少见，而“我们学校毕业生的就业率是……，毕业生的薪酬是……”这种“大白话”的陈述方式则会更受欢迎。

通过如上分析，我们可以大胆预测：就业质量年报将统计共性指标为主，同时强调个性；以呈现数据为主，解读为辅；在内容的基础上，表现形式也不可偏废；实事求是、直白说话等，将会成为未来我国高校撰写就业质量年报的发展趋势。■



生涯规划课的 “数据推动力”

文 / 王爽

理想的课堂是什么样的？答曰：理想的课堂是学生的，应该一切以学生为中心。生涯规划课教师经常碰到例如“职业规划太虚，学生听完没感觉”、“谈就业形势太空泛，学生听后仍一片迷茫”、“干讲理论太空洞，学生不爱听”等问题。生涯规划课如何做到以学生为中心，为学生提供真正有用的指导和帮助？且让我们来看看“数据”如何变空洞为充实，化腐朽为神奇。

数据的魔力

仅仅是数据自然不能化腐朽为神奇，关键在于对数据的挖掘与应用。在进一步讨论数据的应用之前，还得先明确这里所说的“数据”绝不仅仅是“数字”。传统意义上的数据往往指能够方便处理、计算的数字，例如学校每年的就业统计数字，包括就业率、离职率等；大数据中的“数据”形式则更为广泛，除了数字外，还包括图片、文字、视频等，例如学生的生涯人物访谈视



频和文字纪要、生涯规划书和行动计划等。在生涯规划课中发挥数据的魔力就是要利用多种多样的数据形式，进行积累、挖掘和应用，让生涯规划课逐渐向理想课堂靠拢。

首先，数据可以丰富课程内容。很多老师经常会遇到的问题是生涯规划讲起来比较虚，学生受益不大。大量数据的使用则不仅可以让学生不仅对生涯规划产生理性的认识，更有感性的认知。像张老师在给学生讲职业环境认知时，结合本院系往届学生实际就业状况，例如各专业历年学生投身的行业分布，不同霍兰德兴趣类型学生从事的职业和具体岗位信息，往届学生的薪资、离职和职业发展路径等等。张老师用的都是最贴近学校实际、与学生息息相关的真实数据，自然能够吸引学生的兴趣，取得良好的授课效果。

其次，利用数据可以优化课程形式。章老师在讲职业环境认知时，除了知识讲授之外，还让学生进行实践访谈，给学生播放各行各业典型一天的视频和flash。大数据时代丰富多样的数据形式也能够带来课程形式的不断创新，生涯指导师只需多加考虑如何更好更有效地利用数据即可。

第三，职业指导师还可以通过数据评估课程效果。教学效果评估的重要性不言而喻，但生涯规划课不同于其他学科课程，不仅关注学生知识的掌握，更重视能力的提升。李老师的生涯规划课上，学生的作业，包括职业分析报告、行业分析报告、自我诊断报告、生涯规划书、行动计划、个人简历、模拟面试等都是课程评价的重点。相反，学生的出勤率、考试成绩反倒只是细枝末节。除此之外，李老师还会调研学生对课程的满意度、收获和建议等数据。善于利用数据，并从中寻找问题背后的原因，往往使很多问题变得更加明朗。

对自主招生SAY NO?

文 / 王和平

2013年快接近尾声时，一年一度的高校自主招生工作吹响了号角，备受关注的中国人民大学“无悬念”地退出了清华大学牵头的自主招生“华约”联盟，宣布取消2014年自主招生。虽然校方称此举系人大“主动提出”，但多数人相信，这与前段时间该校招就办负责人被查脱不开干系，自主招生是“被教育部责令暂停”也成为人们心照不宣的共识。

消息一经炸开，拍手称快者有之，忧心忡忡者有之。在国外尤其是美国已经遍地开花的自主招生制度，当以新生儿的角色初登中国高等教育的舞台时，也曾凝聚无数人改变高考“独木桥”悲剧、扩大高校自主权的良愿，却在成长路上背负更多的失望和担忧。特别是在人大招生黑幕被揭之后，痛定思痛，是否该对自主招生say no?

信息不透明，如何保证程序合理

中国高校自主招生从2003年开始启动，到“华约”、“北约”、“卓越”等“三国杀”模式形成，或被批评是高校派系斗争的延续，或被抨击未能真正实现学校与学生双向选择的自主，甚至被专家称为“半吊子改革”，而最多的质疑是针对其程序设置的合理性及信息的透明度。教育部也要求高校做到阳光招生、公开公示，但是公开到什么程度没说，不公开要不要问责、如何问责等问题更没说。

一般来说，自高校自主招生简章发布后，会依次进行推荐材料提交、材料审核、笔试及面试、公布加分通知、高考及录取、面向社会公布各环节。

那么，材料审核谁来把关？招生委员会是由各学科的教授还是招生办行政人员组成？面试特别是特长生面试环节怎么运作？招谁不招谁究竟哪个人说了算？被录取的学生考了多少分、加了多少分、进了哪个专业？

似乎每一个环节都存在权力寻租的空间，都有可能成为滋生腐败的温床，因此也不难理解，有媒体呼吁自主招生公示不应仅有姓名、性别、省份、学校之类的基本信息，而应公开“不侵犯学生隐私的所有招生内容，包括学生中学学业成绩、笔试成绩、面试评价等”。中国高校理应珍视公众的积极参与和广泛监督，以此加速自身改革的进度和质量。在自主招生过程中，因模糊不清的标准和少得可怜的信息导致的社会大面积焦虑和不信任更应得到重视。

寒门入选难，不公平最受诟病



老生常谈的教育公平问题中，自主招生也成为最常被批判的靶子之一。在教育资源分配不均、城乡教育水平差距悬殊的背景下，高校自主招生不论从名额分配还是招录条件来看，自然青睐综合素质高、艺术修养好、视野广阔的“城里孩子”。像复旦、上海交大等名校，明确规定自主招生的范围仅限教育比较发达的苏沪浙三地，而其他可进行自主招生的高校也将数量占压倒性优势的橄榄枝伸向了各大城市的重点中学，这尤其体现在“校荐”这一主要途径上。

2013年人大自主招生简章中明确规定，校方将首先向“部分重点中学投放相应的推荐名额”，自荐考生在初选过程中也会“以省级示范性高中学校生源为主”。至于那些在国际大赛中获奖，拥有文学、艺术、体育等“特殊才能”的加分项，在封闭贫瘠的农村中学里更显“阳春白雪”。在美国，情况

则截然相反，越是在办学条件差的地方读书的学生，越容易获得加分，而一个从小受到最好教育、履历十分光鲜的学生，反而会受到常青藤“你已如此幸运，我为何还要垂青于你”的质问。近两年来，以清华、北大为首的部分高校已开始关注这一问题，规定初审或候选人中农村籍学生不少于20%，但即便如此，这在占全国高考总人数六成还多的农村学生浩荡大军面前，依旧黯然失色。

一面是农村子弟占高考总人数的比例逐年上升，另一面则是高校尤其是名牌大学的农村学生比例显著下降，以北大为例，2000年以来，该校农村学生的比例由上世纪90年代的三成下落至一成左右。此类怪象多次引发社会上“寒门难再出贵子”的慨叹，而高校自主招生虽抱着促进教育公平的初衷，却仍旧在单一机械的评选机制下走上适得其反的老路，招生过程中并不少见的贿赂现象更使其雪上加霜。

专家草根意见相左，却是异曲同工

民间对高校自主招生一直不乏批评的声音，严重者嗤之以鼻，似乎唯有取缔方能平民愤。人大招生丑闻之后，反对声一时甚嚣尘上：“不能让自主招生破坏高考这最后一根救命稻草”，“和它的弊处相比，自主招生的益处简直不值一提”，“自主就是腐败，坚决取消”等等。

相较之下，专家表现出一如既往的冷静和客观，例如21世纪教育研究院副院长熊丙奇在其评论文章中认为“自主招生改革是中国深化高考改革必须坚持的方向”，而坚持这一方向的原则就是高校去行政化，这也道出媒体的主流观点。专家们努力证明，自主招生是从国外取回来的真经，只是不幸“污淖陷渠沟”，前途光明道路却曲折，暂停或取消都不对，高校深刻自省后改正完善才是正道。

草根与专家相异的态度实际并不矛盾，只不过前者关注现象，后者分析本质，前者发泄公愤，后者需求和解；对现状的极度不满和对变革的殷切希望则是共同的。因噎废食，简单对高校自主招生说“不”当然不可取，抛开受害者心态，呼吁并参与对权力的监督或许才是对不满现状最积极的回应，而这股力量不止于专家。■



马上出发

—— 锦程团队的新年期许

文 / 李晓雪

导语：前几期里，小编与大家分享了生涯规划改版、课程形式更新等幕后故事。回顾过去的一年，我们尝试对锦程网和CDEP平台进行了多次积极的改变，当然也获得用户们不少正面的反馈。马年已经来到，今天，小编就与几位锦程团队成员一起，轻松畅谈新年的计划和期许吧！

2013年下半年产品大事记

2013.09	09.24	老K职说上线
	09.24	协办第五届“高校创业指导师”培训（IEEM）（新疆）
	09.25	生涯规划系统上线、锦程网全新改版
2013.10	10.15	师范类职前教育课程上线
	10.22	承办第六届“高校创业指导师”培训（IEEM）（湖南）
2013.11	11.05	Flash课程上线
	11.14	主办上海海洋大学职业生涯规划与就业指导培训班
2013.12	12.04	承办重庆市第一届高校就业创业指导骨干教师培训班
	12.17	主办新疆锦程职业发展教育平台第二届就业指导教师师资培训班
	12.20	主办武汉大学第五届就业指导能力培训班

新的一年，我们期望……



【产品经理—孟祥仁】在工作中，希望能够深入挖掘用户需求，脚踏实地做好产品，设计出一款适用于互联网教育类的实用性产品；在生活中，希望能够在北京打下自己的根基，愉快地生活。



【培训主管—崔思凝】新年希望家人健康，工作顺利，找到自己的事业方向，并且，马上有对象！



【技术开发—阿飞】期望明年上海交大项目顺利完成，并能够做更多的项目为公司创造收益！希望我能够合理安排工作和工作外的时间，计划办张健身卡锻炼一下身体、把驾照拿到手。更期望带着父母旅游一趟！当然啦，还想多学点儿技能，早日加薪！哈哈！



【产品经理—小C】能有一场说走就走的旅行，能摆脱那些说来就来的偏头疼，能上线一个自己满意的产品。



【课程开发—高磊】课程嘛~当然是要马到成功啦~ 平台嘛~当然是要神龙马壮啦~ 工资嘛~当然是要天马行空啦~ 大家嘛~当然是要龙马精神啦~



【技术测试—wuge】马年希望自己事业更添生机，生活顺心如意，爱情不期而遇。



【咨询主管—余云阳】祝愿咱们锦程教育公司跃上一个新台阶！祝愿咱们咨询业务红红火火，公司、客户都满意！祝愿我们的同事、客户、亲朋好友在新的一年里身心愉快，收获多多！

最后，锦程全体团队也祝愿所有《锦程说》的读者们在新的一年里马到成功！

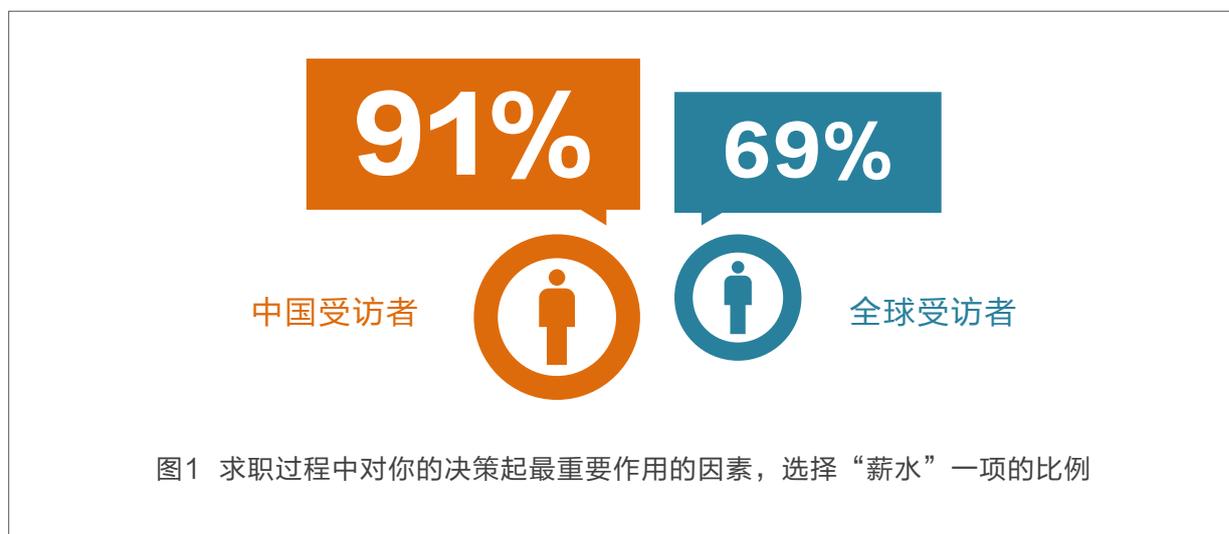


中外年轻一代 职业发展观念 差异明显

文 / 于荣芳

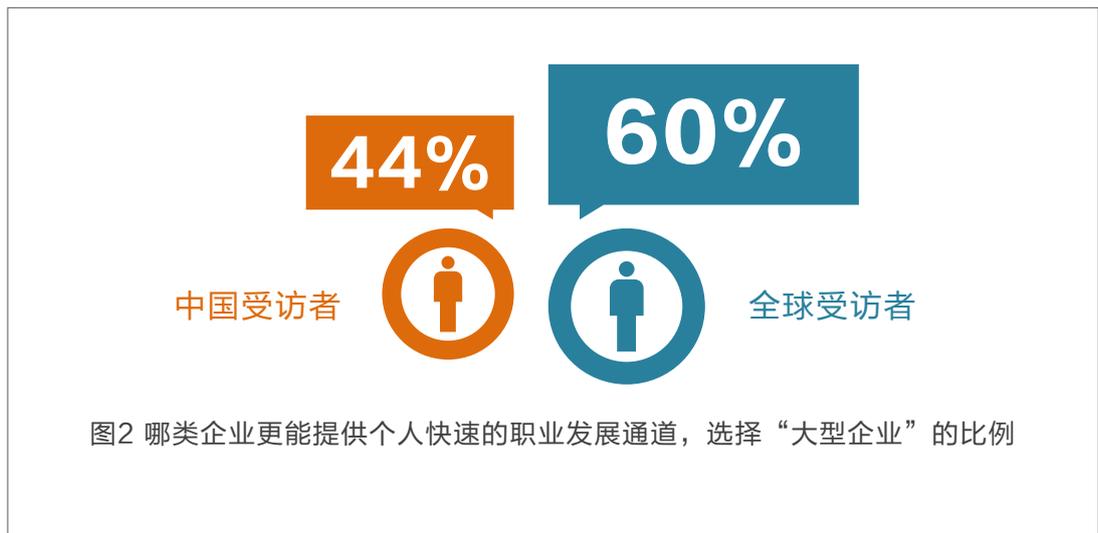
日前，CIMA英国皇家特许管理会计师公会对年龄在20岁到30岁之间（平均年龄27岁）的4300多名财务背景人士展开了一项针对未来职业发展的调研，调研涵盖中国大陆、香港、英国、爱尔兰、俄罗斯、澳大利亚、马来西亚、新加坡、印度、阿联酋、尼日利亚等国家和地区。中国共有近700名受访者，其中36%为职场人士，64%为在校本科生。虽然仅是针对财务背景年轻人的调查，但我们也可从中管窥中外年轻人职业发展观念的差异。

1. 职业理想VS短期利益，职业价值观明显不同



如图1所示，91%的中国受访者认为薪水是最重要的，而全球数值是69%。调查数据还显示，全球受访者更多优先选择尊重价值观和工作方式适合自身生活方式的雇主，而非能支付更高薪水的雇主，而中国年轻一代则把薪水看成最重要的。从这点出发，一方面我们可以感受到中国的年轻人所承受的生活压力，另一方面也说明中国青年在职业价值观方面还存在一些偏颇。我们对待职业发展需要有高标准和开放眼光，不要因短期的生活压力而放弃长期的职业理想，同时也要保持工作与生活之间的平衡，薪水绝对不是职业生涯的唯一。

2. 对大型企业信心不足，向下选择成必然



全球有60%的人坚信一个大型或者国际化的企业更能提供快速的职业发展通道，而中国的受访者只有44%选择了大型企业及四大会计事务所，有31%的人选择了中小企业。这一选择与我国经济形势有必然关联，在中国当今就业环境下，大型及跨国企业提供的就业机会远不能满足年轻人的就业需要，因此中国年轻人自然也将视线投到一些中小企业当中。一方面，中国的大型企业应该提供更多供年轻人成长的机会；另一方面，中国年轻人主动选择中小企业未尝不是好事，为中小企业注入活力并充分发挥价值，也会使自身更具竞争力。

3. 职业发展期待不高，可能原因很多



如图3示，中国的受访者普遍认为30岁的自己只能达到初级经理的位置，而全球受访者大多认为30岁应该已经发展到中层经理。直观看来，与全球平均水平比起来，中国受访者缺乏雄心壮志，对职业发展不敢期待过高，认为自身实现职业成功的路径也更漫长。从实际情况来看，这充分说明就业难的状况已经让年轻人降低了职业发展预期；另一方面会计职业在中国普遍是初级职位，年轻人职业发展路径不是很通畅。其实CIMA也反映，中国年轻人整体还是非常优秀的，“海阔凭鱼跃，天高任鸟飞”，今日的中国年轻一代大可对未来憧憬更多。■

如何积攒你的职涯“本钱”

文 / Clare Gu



很多初入职场的应届大学生对职场是既兴奋又惧怕，兴奋的是终于可以进入社会大展拳脚好好表现了，惧怕的却是自己的能力难以在职场中打开一条生路、混出一片天地。此时，开始积攒职业生涯的“本钱”显得尤为重要。那么，什么是职涯“本钱”呢？



作者简介：Clare Gu，原强生（中国）有限公司人力资源经理，具多年外企人才招聘与培养经验。

职涯“本钱”一般涵盖三个方面：一、能力，包括专业技能、管理知识的储备等；二、态度，即工作态度及风格是否契合公司的文化，以及开阔的视野、包容的心胸、善于学习及适应改变的能力；三、诚信，确立并保持诚信的为人处世基本原则。以上的这些“本钱”的积累，将为我们的未来职业发展创造无限可能。

企业职场人的行为一般建立在知识、态度和技能三者的基础之上。刚毕业的大学生所拥有的只有知识一项，所以行为上可能会感觉无所适从。因此要不断加强各种技能的锻炼，尽量多地参与到学习和实践中，而非局限于本专业的积累，为自己未来的路打下更坚实的基础。企业和个人的立场不同，我们在做事的时候，既要考虑个人所需，又要结合企业要求，两者统筹，将交集最大化，这样才有可能达到工作的最佳效果。



工作是我们生存和成长的基础保障，没有工作也就没有了一切的基石，所以对待工作不能马虎了事。嫌饭不好吃，嫌工作不好干？要知道，工作是给自己干的，做工作必须认真，才是对自己负责。我们工作的目的就是要有结果，就是要通过结果让我们的服务对象感受到你的努力并且满意，否则就浪费自己和他人的时间以及组织的资源了。另外，要养成善于观察思考的习惯，随时随地注意细心观察周围同事的喜好以及工作方式、流程操作细节，其实这些就是所谓的“潜规则”，潜规则更多是自己揣摩出来，没有人会青口白牙告诉你。当我们仔细观察之后，想想他们为什么这么做，同时还要考虑一下自己该怎么做。

职场中的我们都非常关注自己在组织中的口碑。你希望别人怎么对你，你就怎么对待别人。要端正自己的态度，把自己置身到周围的大环境中去，与周围人尽量减少隔阂，而不要让自己高不可攀，这样受损的肯定是自己。为人处事要真诚、透明，哪怕这种真诚和透明是残忍的。虽然不同的工作岗位有不同的要求，但都要求有极高的职业素养，比如尊重客户的时间、工作保密性等，在不同时间和不同地点都让人感觉你是“职业的”。

著名国学大师梁漱溟先生认为，人的一生要解决三个问题：人与物、人与人、人与自己。人与物的问题要求每个人要正确看待物质利益和物质回报，既不奢求也不放任；人与人的问题要求每个人摆正位置和别人和谐相处；最难的就是人与自己，它要求每个人挑战自我，战胜自我，不断创造更高境界的自我。不断地学习充电，争取各种培训学习机会，用自己突出的业绩、不断提升的能力、脚踏实地的工作作风为自己赢得提升的机会。

短暂的激情是不值钱的，长久的坚持才能获得成功。在几十年的职业生涯中，你会遇到许多困难，有的人选择了放弃，有的人不断变换工作和职业。但很多人换来换去，几年了也不清楚自己到底要什么，职业发展缓慢甚至原地不动。保持一颗积极向上的心态，坚守某个职业和行业，尽量在一个企业多方面发展，较长的职业与行业经验才能转化成为自己的优势和增值所在，从而赢得更多内外部发展和晋升的机会。

在瞬息万变的今天，企业间的竞争更多是人才的竞争。机会总是留给有准备的人，从今天起，攒起你的职业“本钱”吧，只要你认为自己是优秀的，并且按照优秀的标准来要求自己。只要付出比别人多一点，用心多一点，主动多一点，定会打造出一个属于你的完美职场生涯！



主 编：张景岫

责任编辑：王和平 余云阳

文字编辑：李晓雪 于荣芳 王 爽 史文韬

美术编辑：盛 坤

如需转载文章或订阅电子刊物，请联系：jincintalk@jincin.com
或拨打 010 - 82526021 - 6906（王和平）

主办：锦程教育（集团）

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.jincinedu.com

