

锦成说 JINCIN TALK

2014年05月刊
总第09期

高校如何帮助企业做好校园招聘？

生涯教育，为时难早

职业路，从校园活动开始

职业测评：生涯规划之利器

别让生涯规划大赛流于形式

两种高考，同样诉求

卷首

■ 文 / 王志

近年来，随着中国高校职业发展教育的日益深入，“生涯规划”一词为越来越多的高校教师和学生所熟知与重视。施行生涯教育既有利于大学生在认识自我的基础上明确自己的人生航向，也有助于高校对创新型人才的个性化培养。尤为重要的是，大学生在走向社会前，将现实环境和长远规划相结合，给自己的职业生涯一个清晰的定位，是求职就业乃至将来职业升级的重要一环。

生涯规划的重要意义已不言而喻，如何落地更值得探讨。本期“聚焦”放眼国际，从高中生涯教育说起，聊聊国外的做法和经验；“师者”出自“老生”却非“常谈”，带您领略职业测评的前世今生；高校如何利用丰富多彩的校园活动来提升生涯教育的效果，还看“术道”、“践行”向您娓娓道来。

敬请诸君翻开本期《锦成说》，让我们一起走进生涯规划的绚烂世界中！■





CONTENTS 目录

01 / 卷首

近年来，随着中国高校职业发展教育的日益深入，“生涯规划”一词为越来越多的高校教师和学子所熟知与重视。生涯规划的重要意义已不言而喻，如何落地更值得探讨。

03 / 聚焦 生涯教育，为时难早

刚刚过去的两会上，全国人大代表刘宏艳提出建议，应在高中全面开展职业生涯规划教育。对高中生进行生涯教育是否过早？套用一位专家的回答，“不是太早，而是太迟了”！

09 / 师者 职业测评：生涯规划之利器

职业测评，生涯规划过程中绕不过去的一个词。它不是星座运程，亦非八字算命，不能推测你下个月的生活是否顺利，或是预测你一生的富贵贫贱。职业测评究竟是什么？

12 / 术道 别让生涯规划大赛流于形式

高校就业主管部门举办生涯规划大赛、生涯人物访谈等活动越来越频繁，效果还是相当明显，但绝大部分比赛在宣传、举办等方面还有诸多不如意之处。

15 / 践行 职业路，从校园活动开始

在改革开放前沿阵地的沿海省份广东，高校职规活动正受到学生们的热捧，寓教于乐的活动方式使学生的自我规划意识逐渐提高。本文通过几个典型案例和大家分享一下。

18 / 杂论 两种高考，同样诉求

我国即将出台的高考改革方案将实现针对两类人才、两种模式的高考：一是技术技能型人才的高考；二是目前的学术型人才高考。两种高考模式，却有着同样的诉求。

20 / 职说 高校如何帮助企业做好校园招聘？

笔者在往期《锦成说》中曾介绍企业校园招聘的流程，今天将以企业的视角，从以下几方面谈一谈高校，尤其是就业部门，如何帮助企业做好校园招聘工作。

23 / 动向

刚刚过去的两会上，全国人大代表刘宏艳提出建议，应在高中全面开展职业生涯规划教育。“现在很多高中生只知道死读书、考高分，然后进名牌大学，对自身却没有明确定位，更不知道自己喜欢什么专业，将来适合什么工作，以至于填报志愿时常常犹豫不决、束手无策，甚至出现盲目跟风的现象。”——作为一名高中教师，刘宏艳对这样的情况显然再熟悉不过了。

生涯教育，为时难早

文 / 王和平



生涯教育是否要走进高中课堂？

很多人都记得曾风行一时的美国小说《麦田守望者》，主人公霍尔顿极度颓废、倍感压抑、满嘴脏话，道尽了高中“小屁孩儿”的矛盾与苦闷。美国著名心理学家霍尔也早于1904年就形象地提出，青少年情绪不稳正如人类文明的“狂飙期”，充满动荡的风暴。经历过“花季雨季”的我们都会认同，青少年时期是性格养成与多重角色尝试的重要阶段，而当这一阶段即将结束，自我认同却未建立时，经常会因角色扩散而陷入混乱和困扰当中；大学生里常见的专业不认同、逃课厌学、沉迷网络游戏等现象也就不足为奇了。

再看中国的国情。伴随数年扩招，中国大学逐渐褪去精英教育的光环，官方数字显示，2010年以来，全国普通高中毕业生的高考升学率已超80%（此比例为普通高校招生数除以普通高中毕业生数所得）。然而即便如此，仍意味着每年有数以百万计的高中生止步于高考，或被遗落在半途。无数稚气未脱的未成年学生，一部分毫无准备地走进象牙塔，陷入上文刘宏艳所描述的困境；另一部分同样毫无准备地迈向父辈身处的风云社会，他们所面对的迷茫无序的生存状态更易想见。

那么，对高中生进行生涯规划教育和职业指导是否过早？套用一位专家的回答，“不是太早，而是太迟了”！在我们这厢尚处在探讨生涯教育是否要走进高中课堂的阶段时，欧美等教育发达国家和地区却早已将其付诸实践，并有成熟体系了，列位看官不妨跟随笔者了解一二。

美国：大学是下一站而非目的地

生涯教育滥觞于20世纪后半叶的美国。在美国，生涯教育不被视为某一阶段的任务，而是伴随个体成长全过程的教育使命。1989年，[美国国家职业信息协调委员会](#)颁布了《国家职业发展指导方针》，规定了小学、初中、高中、成人每一阶段应完成的职业发展任务，以及需培养的能力指标。也就是说，哪怕只是6岁的孩童，也要在老师和家长的引导下开始人类最艰难的任务，即“认识你自己”，并进行初步的职业探索。

美国的高生涯教育更为成熟，上有政府通过立法手段给予的外部保障；下有学校、家庭和社会机构内外联动，形成完善的生涯教育网络。美国公立高中一般都设有学生指导中心，安排全职辅导教师，全面负责学生指导和生涯教育。生

知识链接1：

美国国家职业信息协调委员会（National Occupational Information Coordinating Committee，简称NOICC），是1987年由美国国会通过立法成立的联邦机构，由劳工部、商务部、农业部、国防部9位副部长和署长的强大阵容组成，足见美国政府对职业发展教育的重视，其职能是指导发布职业和培训计划信息，制定职业发展指导规范和职业教育规范。

涯教育课程在整个高中课程体系中地位也比较高，每个年级每周开设1-2学时，另外还有融入生涯规划理念的学术课程，以及特殊生涯指导课程，以满足部分学生对某些技能的特殊需要。

特别值得提出的是美国高中的选课制度，学生、家长以及辅导教师对此大费周章。首先，学校会提供性格、兴趣、职业方向等各种测评与量表，帮助学生进行自我定位，并向学生系统介绍社会各类职业情况，鼓励学生参加各种职业体验活动。在综合以上因素的基础上，老师会和学生一起制定下一学年的课程计划，确保其既能开发学生的特长，又能满足职业兴趣。同时，学校也将从9年级开始引导学生选择大学就读的专业，并在文、理、工、医、商、艺等大类中选择一大类，逐渐明晰未来的发展方向。可以说，美国高中生眼中的大学与未来的职业前景是密不可分的，是实现生涯顺利发展的下一站，但绝非目的地所在。

我们在美剧经常发现，许多高中生每周都会花很多时间兼职打工，感受职业生活，锻炼自立能力。老板的认可让学生们既能得到学分，还可以在申请心仪的大学时，给简历添上漂亮的一笔。这在国内众多披星戴月赶去上早晚自习，希望通过高考改变命运的高中生看来，简直是天方夜谭。



英国：教学活动设计的好手

1997年，英国政府颁发的教育法案中规定，所有公立学校都有义务为9至11年级的所有学生提供生涯教育，主要包括生涯教学、职业指导两个方面，不过，英国中学开展的教学和实践活动花样可不少。

生涯基础知识的讲授，如各种职业类型、各种职业的意义、各种职业所需的资格与能力、职业世界的变化与发展等，是生涯教学课程中必不可少的内容。此外，学生职业技能的提升也被提上日程：13岁的学生就会被要求学习与工作相关的技能，如办公室常用软件培训等，或者根据各个学生的兴趣进行相关技能培训。

与教室里传授的职业知识相配套，英国高中还会组织各类实践活动，例如带领学生参加校内模拟游戏、参观校外企业、了解工厂的生产流程，甚至直接走进生产线中。志愿工作计划的实施以及邀请在岗人员到学校现身说法等，也让学生更有效地体会何为职业、何为生涯。

当然，家长和地方生涯服务机构也没有闲着。英国中学非常重视家庭的合作，定期开展家长培训，提醒父母在家也不要忽略对孩子职业意识的灌输和动手能力的提升。地方性的生涯服务机构也不遗余力帮助学校联系企业，为学生熟悉各种职业提供咨询与指导。



日本：学术技能两不误

伴随国内经济形势与产业结构的变化，日本社会对人才素质的要求不断提高。以前受欢迎的人才类型是“T”字型，横表示教养，竖表示专业能力；如今“大”字型人才大行其道，“大”字一撇的下部表示专业，上部表示创造力，一捺表示外语，一横的左半部表示教养，右半部表示沟通能力。至于IT能力，更成为人才的基本功。

日本素来以人才的专业性与高技能水平著称，相较于其他国家，日本对生涯教育的理解也呈现出对知识技能的偏爱。正如有日本学者所言，生涯教育的要义是使学生具有相应的职业知识和技能的同时，培养学生认识自我，积极主动选择人生道路的能力，它要求学生一方面做好职业生涯变动不居的心理准备，另一方面也要做好促使职业技能不断提升的知识储备。这或许与日本民族始终存在的危机感及务实精神也有关系。

日本在20世纪90年代后就把生涯教育列入学校发展战略当中，并建立起覆盖小学、中学、大学以至成人的“职业生涯教育综合计划”，而在高中阶段将生涯教育和职业教育融合的做法更是独树一帜。

日本高中一直分为普通科和职业科（相当于中国的普通高中和职业高中），20世纪末开始设置高中综合科，兼顾学术性教育和专门教育。学生在校期间通过技能考试取得的资格证书，学校也要将其折算成学分计入相关学科，并已成为推荐上大学的条件之一。日本高中教育的改革被世界上许多专家认为“代表当今世界教育改革的方向”。同时，为了适应时代需求，尤其是青年社会心理的变化，日本高中也将培养学生的社会适应性能力列为重要教育内容，包括积极主动性、人际交往能力、沟通能力等，使单纯的“生存能力”向“自主选择人生道路的能力”转变。



据《2012中美日韩高中生毕业去向和职业生涯规划教育研究报告》显示，中国高中生中接受职业与毕业指导的比例仅为33.1%，与美国68.8%、韩国72.3%和日本78.2%间的差距非常明显。而遍览国外职业生涯规划教育的情况，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。

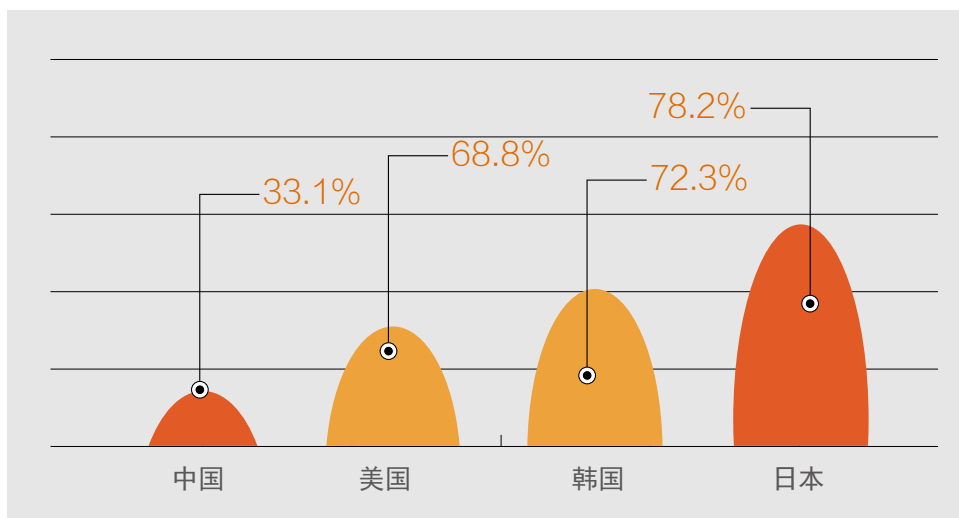


图1:中美韩日高中生中接受职业与毕业指导的比例

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一样，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。

知识链接2:

《人生设计在童年》（广西师范大学出版社，2005年），作者高燕定，著名美国教育与职业规划专家。本书讲述了作者的女儿，一个普通华裔女孩高倩在自己的教育和引导下，从小树立人生理想和职业目标，在预期的人生轨迹上奋力追梦，一步步实现理想的故事。

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。高中开展生涯教育是否言之过早？答案早已揭晓，而道路仍旧长远。■



职业测评 生涯规划之利器

文 / 王茜

在生涯规划的过程中，我们或多或少会接触到“职业测评”这一字眼。那么，“职业测评”究竟是什么？职业测评，不是星座运程，亦非八字算命，不能推测你下个月的生活是否顺利，或是预测你一生的富贵贫贱。它是一套经过科学设计和计算的测试题目，基于你的回答，再通过心理学的理论分析，对某些特定的内在心理活动做出推论和解释，指引你找到真正感兴趣的职业方向、适合自己个性的职业，发掘你更看重的职场因素，如人际关系、薪酬福利、发展空间等等。

■ 历史溯源：从智力缺陷儿童到世界大战

心理测评开创于1905年，法国心理学家比内和西蒙编制了第一个标准化的智力测验“比内-西蒙量表”，用来识别那些被认为有智力缺陷的儿童，并为他们提供专门辅导。1916年，美国的特曼教授将这一测验修订为“斯坦福-比内智力量表”，该量表连同他提出的“智商”概念在之后为全世界所熟悉。

而职业测评的真正兴起，很大程度上“受惠于”第一次世界大战。1917年，随着美国宣告参战，许多心理学家也走向前线，开始为战争服务。他们认为，官兵的选拔和分派应考虑到他们智力水平的差异，闻名于世的“陆军甲种测验”由此而生，大大提高美军选拔官兵的效率。随后，为避免文化水平对测验效果的影响，他们进行了不少改良工作，编制出非文字呈现的“陆军乙种测验”。这两种测验在战后被迅速应用于美国社会的各个领域，职业测评由此名声大震。

经过百年来的稳步发展，职业测评得到了空前广泛的应用。目前，全球约有四分之三以上的大公司在人员甄选、安置和培训等方面使用职业测评，越来越多的中小公司也正加入到这一行列中。许多中学和大学也设立了职业辅导咨询中心，为学生提供专业的职业测评服务。

理论出身：心理测量学与生涯理论之子

如上所述，职业测评是一套经过科学设计和计算的测试题目，它的客观、可靠和有效，得益于作为设计开发手段的心理测量技术，以及作为内容支撑的生涯理论模型。

职业测评的编制与运用，建立在随机抽样分布的统计学理论之上。每一套科学的职业测评题目，都是遵循特定的步骤及其标准编制而成。首先是题目的设计编写。根据所测量内容，收集人们生活中的典型行为表现，以此作为题目设计的内容基础。其次是题目的筛选和修改。选择较小的人群试测设计好的题目，并对回答进行特定的统计学和心理测量学数据分析，以分析结果作为筛选和修改题目的标准，形成最终的测评问卷。最后是测评的验证。随机抽取具有代表性的人群样本进行测试，对测试结果进行数据分析，以效度、信度两大质量指标来分别验证该套测评题目的准确性和可靠程度，同时制作反映人群平均水平的“常模”分数表。

另一方面，科学的职业测评是以生涯理论模型为基石来组织内容的。举例来说，著名的MBTI职业人格测验（由美国的凯恩琳·布里格斯和女儿伊莎贝尔编制），就是在瑞士心理学家荣格划分的8种人格类型的理论基础上加以扩展，形成4个维度8种倾向的人格理论模型（具体模型见下图）。基于这一理论模型，MBTI可以把人们划分为16种不同的职业性格类型，并解释各种类型的性格特点、表现情况，以及在职场中的优劣势。



图1：MBTI人格模型图示

除MBTI之外，生涯规划领域常见的职业测评还包括：以霍兰德职业兴趣理论为基础的霍兰德职业兴趣测评、以舒伯15维度的职业价值观理论为基础的舒伯职业价值观量表、以各个职业岗位的能力需求模型为基础构建的职业能力测评，等等。

职业测评，生涯规划的利器

毫不夸张地说，在认识自我、了解职业、做出职业决策、制定未来计划等一系列的生涯规划过程中，职业测评发挥着无可替代的重要作用。

生涯规划的首要步骤是认识自己，这也是职业测评最关键的价值所在。与其他认识自我的方法（如自省、他人评价等）相比，职业测评尽量摒弃主观色彩，以其科学、客观的形象独树一帜：严密的心理学理论基础使得测评内容对内在心理活动的推测和解释具备科学性，而其质量指标更为测评结果的可靠性和准确性提供了保障。

在帮助个体挖掘自身特点的基础上，职业测评还可以指引未来的职业发展方向。测评结果帮助个体看清自己的优势、劣势及内心偏好，而这些都是选择职业的重要依据。有些职业测评甚至直接建议受测者适合的职业类型，提供了更为便捷的参考。

另外，职业测评也为个体有效提升职业能力奠定基础。测评结果相对客观地呈现了受测者能力水平的现状，因此，对准职业目标和自身弱势有的放矢地加以训练也就不是难事了。

当然，职业测评也并非万能，某些场合下的局限性也是不可避免的。因此，正确使用职业测评工具，遵循其使用时的注意事项，才能使这一生涯规划的利器真正有效地发挥价值，针对这一点，我们将会在以后的《锦成说》中继续探讨。■



别让生涯规划大赛 流于形式

文 / 郝杰



伴随各高校对大学生生涯规划、就业指导、创业教育的重视程度日益提高，就业主管部门举办生涯规划大赛、生涯人物访谈等活动越来越频繁，笔者也曾作为评委多次参加到此类活动中。毋庸置疑，辅助教学的生涯规划大赛等活动取得的效果还是相当明显的，但绝大部分比赛在宣传、举办等方面还有诸多不如意之处，下面列举的四类现象其实并不少见：

现象一：全校学生对比赛漠不关心，大赛的宣传推广只是蜻蜓点水。网站发个通知，团委下个文件，宣传栏贴个海报，宣传只是走个形式，不去考虑有多少学生知道大赛，有多少学生因为大赛激发对生涯规划的兴趣，由此广大学生采取“事不关己，高高挂起”的态度就不足为奇了。

现象二：大多数选手的招募主要不是靠宣传推广、学生感兴趣参加，而是靠派发任务名额，用评优、入党等其他条件来要求学生报名参赛，这就造成了有些选手本身参赛的积极性不高，准备起来难免应付了事。有的学生干部大一被要求参赛，大二又被要求参赛，只好把大一时的规划书改改，就变成了参赛作品。这不仅对参赛选手自己今后的生涯规划没帮助，还严重影响了大赛质量。

现象三：准备阶段通过班团干部按时间点收作品，并不关注作品的质量；指导老师按照组织者要求等待选手的咨询，主动性不高，并不考虑理论与学生现实的差距；组织者按活动方案安排，并不考虑选手缺乏实际经验，只能纸上谈兵的现实，组织初赛、复赛到决赛，不管组织形式和流程是否单调、落伍、重复。

现象四：形式陈旧，不仅指准备阶段，决赛同样也存在这样的问题。一套流程内容是大同小异，让选手和关注大赛的同学没有新鲜感，缺乏亮点和高潮让大家牢牢记住，从而错过了深刻影响大家生涯意识的大好机会。

概括说来，目前大多数生涯规划大赛可以用四句话概括：宣传推广走形式，参赛选手靠摊派，准备阶段走过场，决赛颁奖无高潮，大大制约着生涯规划大赛应有作用的发挥。根据多年来在职业发展教育领域的从业经验和参加高校规划大赛的实践经历，笔者也希望就自己所见所闻与各位做一分享。

生涯规划大赛的目标可以用八个字概括，即“以点带面、凭赛指路”。具体来说就是两个目标：首先是通过参赛，锻炼选手的可迁移能力，明确选手生涯规划步骤，为毕业时找到合适工作、将来获得职业生涯成功迈出关键一步；其次是通过宣传，加强全校学生（尤其是大一、大二学生）的生涯规划意识，激发学习生涯规划课程的兴趣，从而提升生涯规划能力。

那么我们如何才能实现“以点带面、凭赛指路”的目标，如何才能不让生涯规划大赛流于形式？

首先要加强宣传推广力度，不仅影响到参赛者，更要影响到大一甚至全校的学生。同时要注重引导手段，让选手自愿参加比赛，自觉通过参赛提升规划能力，做好生涯规划。

其次，要使规划大赛的准备及举行的全过程，从选手实际需求出发。既提供有效的理论指导和咨询建议，又采用切实可行的社会实践开阔眼界，增强规划可行性，使选手规划从实际工作中来，到实际工作中去。这一点上，山东大学生涯规划大赛的经验可资借鉴。

2013年12月初，笔者参加山东大学第三届生涯规划大赛。举办方山东大学就业与发展指导服务中心将赛事时间安排为4月到12月，横跨暑假，并安排入围决赛的30名选手在暑假期间至山东玲珑轮胎股份有限公司实习，所有选手被分组安排到生产、宣



图1：本文作者郝杰在山东协和学院生涯规划大赛上进行点评

传、行政、销售、市场等不同部门亲身实践，了解一线情况，并分时间段轮换不同岗位。通过这种高强度、全方位的实践，参赛选手以玲珑轮胎为参考系，理论结合实际，将生涯规划的目标与具体实践的完成有效结合起来，从而使最终形成的生涯规划书内容详实、规划得当，而非简单的“纸上谈兵”，学生在此期间的收获和成长自不用多说了。

再次，组织者还要用周密的安排、充分的准备、合理的调度，保证规划大赛决赛的效果，使大赛在最后的高潮中结束，给参赛选手以全新的洗礼，给观赛观众以重磅的震撼。

2013年12月底，笔者参加太原理工的大学生涯规划大赛，充分感受到学校招生就业处在大赛组织、环节设计等方面的细致、周到。活动特色之一就是生涯人物访谈和规划大赛有机地结合起来，通过对生涯人物的详细访谈，参赛选手有了可供学习的榜样，制定的生涯计划也更具方向和可操作性。决赛环节还邀请到太原多所高校的生涯规划专家作为评委，极大增强比赛的影响力。最吸引人的是活动环节的设置：选手展示贯穿比赛，中间还穿插有评委点评、观众问答、微博抽奖、选手互动等环节，可以说是张弛有度、高潮迭起，相信在场观众都和笔者一样，对这次比赛印象极深。



总之，笔者认为，要让生涯规划大赛不流于形式，就要充分激发起学生的积极性，在宣传、组织上多下功夫，在细节、环节上多出点子，真正让生涯规划大赛发挥作用，成为学生学涯设计、生涯规划的亮丽一环，既充实了学生的校园生活，更激励他们去思考，未来想要成为一个怎样的人，以及今日将为之付出怎样的努力！■



职业路，从校园活动开始

文 / 伍子艺

随着中国高校职业发展教育的日益深入，职业规划类校园活动的策划和开展正越来越受到高校的重视。积极有趣的职规活动，对学校就业指导与服务工作会起到很好的推动作用，反之则会制约其进一步发展。作为改革开放前沿阵地的沿海省份广东，各高校职规类校园活动正受到学生们的热捧，寓教于乐的活动方式使学生的自我规划意识逐渐提高。

职规活动一般是在学校就业指导部门的牵头下，由职规类学生社团组织承办。活动以学生为参与主体，以促进学生职业规划意识和能力提高为目标。职规活动既具有教育性，对参与其中的学生起着指导和规范作用，同时也具有管理性，不仅是一种校园文化现象，更是学校职业发展教育管理工作的组成部分，因而在学校的建设发展中有着举足轻重的作用。

我们曾多次协助并参与广东高校的职规活动，对其发展现状有比较全面的认识，下面就通过几个典型的活动案例和大家分享一下。

生涯规划大赛：通过大赛使大学生充分认识自己，客观分析环境，合理设计职业生涯，采取有效的措施克服生涯发展中的各种困扰，从而实现自己的职业理想。



图1：本文作者伍子艺（右一）在职规活动现场解答学生的问题

活动一般流程如下，初赛选手登录锦成CDEP职前教育系统学习网络课程，进行职业测评以及生涯规划书的撰写；决赛中选手现场进行职业生涯规划PPT展示，再由学校和企业组成的评委团作情景提问；部分高校在决赛前还加入复赛环节，在校道摊位展示自己的作品，当场收集其他学生的意见并回答提问。



图2：2012年12月，广东理工职业学院生涯规划大赛决赛现场

模拟职场竞聘大赛：通过大赛丰富同学们的学习生活，激发大家的创造力，增进对当前职场形势与自身的认识，提升个人简历写作水平，为未来就业提前做好准备。活动一般流程如下，初赛为个人简历制作，内容包括封面、自荐信、个人简历等；决赛先为自我介绍，再由现场抽取话题展开论述，最后由学校和企业组成的面试官作模拟提问，并综合各环节的表现评出优胜者。

院系班级学习评比活动：通过该活动激励学生更好地接受生涯发展和就业指导教育，全面提升学生的就业能力和职业素养，以锦成CDEP职前教育系统为活动平台，利用平台中职业生涯规划、就业能力提升、求职过程指导、职场适应发展与创业教育五部分专家课程，以院系或班级为单位，学生登录系统进行网络课程学习，视频观看时长排在前三名的学生被评为“规划达人”。

现场职业规划咨询及展示活动：通过“职业导航月”、“职场达人”等相关主题，结合时下流行的宣传推广手段，在食堂、校道等人流较多的地方摆摊开展，旨在提高学生职业规划能力，提前规划职业人生。现场一般分为专业咨询区、职前教育介绍区、职规知识有奖问答区、活动成果展示区等。



图3：2013年9月，华南师范大学职业导航咨询活动现场

职业规划企业家讲座：讲座目的为加强学生生涯规划理念和职业技能训练，使学生更加明确个人发展目标，做好职业发展规划，同时拓宽学校与企业间的联系渠道，增强企业对学校的了解。活动一般由学校就业指导部门联系在企业工作的校友，或是有校企合作经验的企业高管到校开展讲座，通过对主讲人、讲座主题等提前宣传，组织学生到场参与。

可以看出，广东高校职业规划类活动种类多样，有的结合专业特色，有的符合流行元素，充分展现当代大学生生活的多姿多彩。高校在职业发展教育建设中，应当积极借鉴国内外其他高校的优秀案例，把这类活动纳入学校的长远规划，做出自己的特色职规活动，一直传承下去。当然，我们也希望能在高校职规活动中尽上一份绵薄之力，让学生有机会学习到更多的职规专业知识，掌握到更多的职业规划技能，在将来的社会求职浪潮中赢在起跑线上。■



两种高考，同样诉求

文 / 于荣芳

“在高中阶段，16岁就可以选择你未来发展的模式。当然不管你选择的是什么模式，你都可以实现你的人生目标。”近日，教育部副部长鲁昕在中国发展高层论坛上如是说。她同时表示，我国即将出台的高考改革方案将实现针对两类人才、两种模式的高考：一是技术技能型人才的高考；二是目前的学术型人才高考。

政策虽利好，实施却不易

双轨高考的目的不难理解，我国目前社会经济的发展需要大量实用的技术技能人才，这样的改革将促进中高等职业教育的大发展，进而改变相对过剩的“学术型人才”培养模式，从根源上解决“学术型”剩余与“技能型”缺乏的矛盾，并推动社会整体就业形势的改善。

然而，长期以来，职业院校地位不高，近乎成为“平民教育”的代名词，高职院校被认为是那些考不上大学的学生无奈才去的地方，社会也对“技能型”人才充满偏见。相比“蓝领”和“工人”，更多人都愿意去做“看上去很美”的“白领”和“公务员”。职业教育也因此长期陷入“就业差一口碑不好—社会偏见”的恶性循环中。

因此，要实施“双轨高考、两种模式”的改革面临重重难关。解决职业教育学生的出口问题，建立从教育到就业、从权利保护到薪酬保障的配套体系，扭转社会对职业教育和技能型人才的偏见，哪一方面都不易，我们也期待这一系统工程早日实现。

数据看问题，技能人才培养大势所趋

不久前，湖北省发布《2013年人力资源市场供求信息分析报告》，可作为我们反思的例证。报告显示，2013年湖北省用人单位对毕业生的学历层次需求与2012年比起来发生一些微妙的变化：专科生需求比例上升2.47%，本科生需求比例下降0.92%，研究生及以上学历需求下降了1.54%，且专科学历层次的需求比例均最高（如图1所示）。各学历人才的薪酬情况也随之调整，与2012年相比，研究生月薪下降6%，本科生上升7.9%，而专科生涨幅高达17.5%（如图2所示）。

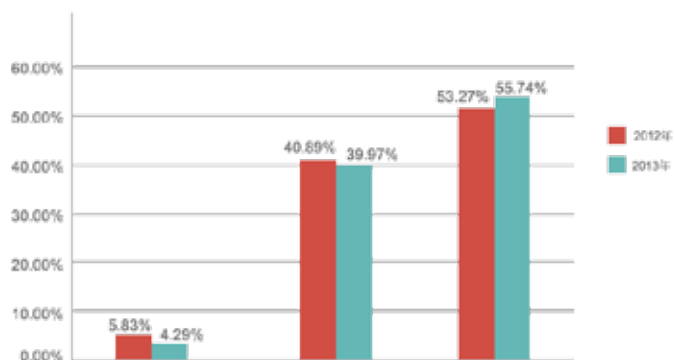


图1：湖北省用人单位对毕业生的学历层次需求

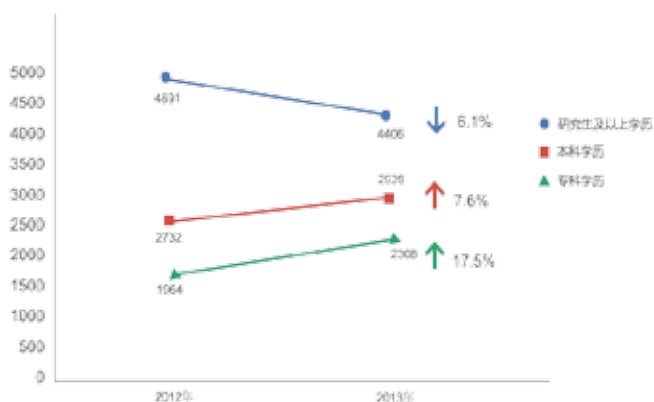


图2：湖北省各学历人才薪酬情况

这些数据充分说明，中国企业对技能型人才不但需求上升，在待遇和重视程度上均有很大提高。专科人才在培养过程中更注重技能、专业和实操，因而越来越受到企业的欢迎，而我国制造业的快速发展，也进一步拉高了专科生的整体薪酬水平。

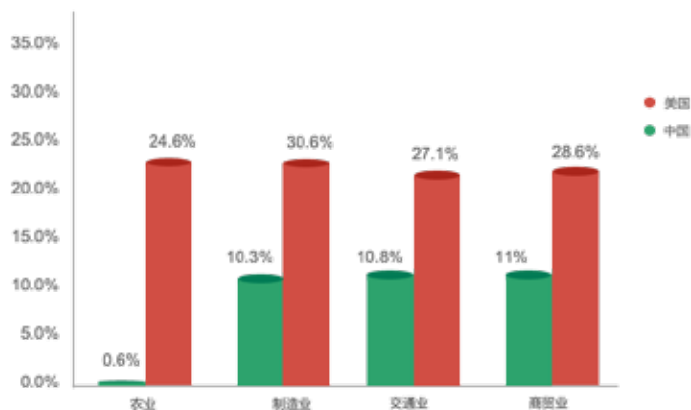


图3：中美直接生产性行业中大学毕业生的比重

还有一组很有意义的的数据，来自于中国社科院人口与劳动经济研究所所长蔡昉的一项研究。研究中

对中美直接生产性行业的大学毕业生比重做了对比，结果显示，我国直接生产性行业中高等教育人才的比重远远低于美国，目前我们高等教育人才培养结构非常不均衡，缺乏生产性企业需要的高等技术技能人才（如图3所示）。有相关机构在上海、深圳的调研表明，高新技术企业一线劳动者中，90%已经需要本科层次的技术技能人才。中国的生产技术性企业的大发展，势必需要更多高等教育人才，国家也需建立更为完善的专科、本科甚至研究生学历以上的技能型人才培养体系。

实现人生目标，职业规划很关键

不管是高考双轨，还是企业的需求数据，都说明未来对于技能人才的培养和需求是必然趋势。目前越来越多的企业在招聘时，更“崇尚一技之长、不唯学历凭能力”。应对这种情况，我们说，不管你走哪条路，学术型还是技能型，为了未来的人生发展，及早进行职业规划很关键。

有很多学生和家长反映，“以往的高考唯大学论，认为考上高分好大学就好了，可在高考报考时却无所适从，现在两种模式高考，让我们都觉得必须早点进行人生规划了，每个人都要根据自身情况考虑今后从事哪种职业”。

中学阶段是人生观、职业观养成的关键时期，作为一直从事职业发展教育的专业机构，我们希望中国的生涯教育更多走进高中课堂，甚至中小学课堂，让学生们更早树立职业规划的意



高校如何帮助企业做好校园招聘？

文 / Emma WU

笔者在往期的《锦成说》中曾介绍企业校园招聘的流程，今天将以企业的视角，从以下几方面谈一谈高校，尤其是就业部门，如何帮助企业做好校园招聘工作。

学生信息提供

虽然大部分学校都通过就业信息网提供了毕业生的部分就业数据，但对企业来说，学校的情况仍是一个黑箱。笔者就遇到在某医学类院校招聘时收集不到足够简历的情况，后来才知道简历量少的根本原因是，这所学校的临床专业毕业生一般都会选择进入医院等国有单位工作。如能早些了解到这个情况，企业就能够调整招聘方法以达到更好的效果，这就需要学校加强与企业的沟通。

一般来说，企业最希望了解的学生信息包括院系信息、生源状况、各专业毕业生人数、毕业生求职人数和意向、历年毕业生就业去向、平均薪酬等。一些知名商学院的做法也值得借鉴，例如中欧国际工商学院就为潜在雇主提供详尽的学生简历库，并由行业顾问根据企业招聘需求提供一对一的学生推荐服务。



招聘信息发布

当前绝大部分学校都建有自己的就业信息网站，并要求企业在网站上注册审核后自行发布职位信息。这种自助式的服务固然节约了就业部门的时间，提高了工作效率，但是对企业而言，却需要在每个学校注册账户，增加了不小的工作量。理想的方式是建立一种便捷的一站式服务，企业只需在一个学校的就业信息网注册并通过审核，即可在其他学校用同一账户登录并发布信息。当然，这个设想有赖技术手段的支持，短期内可能不容易实现，但学校如能尽量简化招聘信息发布的流程，也是对企业校园招聘工作的实际支持。

招聘活动协助

招聘活动主要包括宣讲会 and 招聘会。招聘量较大或对自身品牌比较重视的企业多会安排宣讲活动，然而由于人力资源部门对学校情况了解不够，或者出现内部人员和资源的协调问题，常常会发生时间、场地选择不合理的情况，笔者就曾亲身遭遇安排在某著名高校的宣讲会时间和另一知名企业撞车的尴尬。为避免这种情况的发生，学校可以主动为企业提供宣讲会场地选择和时间安排的建议，一方面是帮助企业提升宣传效率，另一方面也可以根据自身情况，统筹安排不同类型企业的宣讲活动，主动引导学生就业。

校内招聘会是学校组织多家用人单位在校园内进行的现场招聘活动，考虑到参会单位的类型、规模、知名度不同，甚至存在竞争关系，就业指导部门更需要充分发挥自身智慧，在企业选择、摊位设置和宣传安排等方面做到平衡各方需要，否则可能会导致学生扎堆应聘热门单位和职位，而其他一些单位则是“门前冷落车马稀”，从而影响到与用人单位的整体合作关系。

雇主品牌活动协助

雇主品牌活动涵盖的内容广泛，宣讲会 and 招聘会也是在建设雇主品牌，纯粹的雇主品牌活动包括学校活动赞助（如竞赛、论坛等）、企业/行业校园俱乐部、校企合作项目（如实习计划、企业参观）、企业奖学金等。随着对校园人才的争夺日益加剧，越来越多的企业产生了建设校园雇主品牌的需求，这就需要学校引导校园雇主品牌活动的整体开展。要做到这一点，学校首先要明确自身的定位，即要培养什么样的人才，以及引导学生到哪些类型的单位就业等。在这个过程中，学校的老师们更需要走出去广泛了解企业情况，同时结合学校特色，制定和实施相应的雇主品牌活动策略。在这方面，清华大学经济管理学院是值得学习的范例。

学生职业适应指导

笔者曾经看到过为数不少的名校优秀毕业生在踏入职场后因为各种各样的原因不能达到企业的要求，难以适应自己的第一份工作。这不仅仅是学生个体和企业的损失，同时也会影响学校形象，以及企业未来对招聘院校的选择。建议学校在毕业生即将离校期间加强对他们的职场适应指导，例如邀请企业人士和校友与学生进行经验交流和讲座活动，通过实习计划让学生提前进入工作状态，举办职业基本技能训练和培训课程，以及提供一对一职业咨询等。

校园招聘是一个动态过程，需要企业、学校和学生三方的紧密合作，高校就业部门作为其中的重要衔接部门，如能以更积极主动的姿态深入参与各项工作，充分发挥自身的价值，将会促进校园招聘收获“三赢”的结果! 🍀



湖北、陕西两省就业质量年报撰写培训会议成功举办

2014年4月2日、4日，新锦成研究院专家分别在湖北省教育厅、陕西省教育厅的邀请下，参加了于湖北工业大学、西安交通大学举行的就业质量年报撰写培训会议。两场会议共有来自200余所高校350余名就业部门负责人和就业质量报告撰写人员参加。



图1：张景岫在湖北省就业质量年报撰写培训会议上进行讲座

新锦成专家受邀参加

“贵州省2014年高校就业分析与职业发展教育培训研讨会议”



图2：贵州研讨会省培训研讨会议现场

2014年4月18日，由贵州省教育厅主办的“贵州省2014年高校就业分析与职业发展教育培训研讨会议”在贵州财经大学举行。新锦成研究院执行院长张景岫、专家黄卫卫、新锦成西南区助理总监吴慧琼分别围绕“高水平打造就业质量年报”、“信息化手段助力就业数据分析”、“职业发展教育2.0时代”等主题进行了深入解读。本次会议覆盖了贵州省47所高校近百名领导和老师，取得了预期良好的效果。

“全国高校创业指导师专题培训班（IEEM）”于湖南举行

2014年4月25至28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，湖南省就业指导中心和新锦成联合承办的“全国高校创业指导师专题培训班（IEEM）”在湖南邮电职业技术学院举行，来自全国22所高校67位就业指导工作人员参与了培训。■



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：任佳怡

每月10号电子刊发送，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

