

锦成说

2020年B刊 31期

JINCIN TALK

关于教育管理中的数据应用，你需要知道这几点

2020 高考：人数再创新高，高校招生面临新难题

中西部地区高校毕业生，究竟吃亏在哪里？

职业教育的过去、现状与挑战

疫情爆发后，超四成应届生就业心态悲观





■ 01

初入职海的“后浪”们到底在面临什么困境？

关于教育管理中的数据应用，你需要知道这几点

教育部“四不准”后，高校就业质量该如何衡量？



■ 02

中西部地区高校毕业生，究竟吃亏在哪里？

2020 高考：人数再创新高，高校招生面临新难题



■ 03

中西部地区高校毕业生，究竟吃亏在哪里？

是职业教育的秘密武器！
“小龙虾”“螺蛳粉”“热干面”：这些美食竟然



■ 04

“使无业者有业，使有业者乐业”

——职业教育的过去、现状与挑战

人力资本发展的昨天、今天和明天

“Z世代”的生涯焦虑该如何破解？



■ 05

疫情爆发后，超四成应届生就业心态悲观

解读笔记

《疫情条件下 2020 届高校毕业生就业形势调查报告》

锦囊

初入职海的“后浪”们到底在面临什么困境？

关于教育管理中的数据应用，你需要知道这几点

教育部“四不准”后，高校就业质量该如何衡量？



bilibili

初入职海的“后浪”们 到底在面临什么困境？

前段时间，B站发布的《后浪》在各大社交平台上刷了屏。宣传片画面精美、台词激昂，“奔涌吧，后浪”被打在了公屏上，表达了老一辈对年轻一代的赞美和肯定。

然而，相比于宣传片中别人家的“后浪”们，更多的年轻一代似乎还苦苦地在职海寻找自己的方向、不断寻求职业上的指引和认可。

想要在社会竞争中立于不败之地，“胜任力”就成了后浪们首先需要了解的内容。怎样让学生们了解自己的职业能力？



01

非正式评估

02

职业能力的正式测评

非正式评估

小陈在校时是学生会干事，在校期间积极参加各种社会实践，也常常受到老师和同学的称赞。如今临近毕业，小陈在一家互联网公司实习，因专业不相关，刚进入职场的他告诉自己一定要充分展现自己的能力，弥补自己的短板。

刚开始，他觉得自己的上级很友善，常被督促加油好好干，未来可期。但后期他因为自己的“小错误”受到批评后，开始变得不自信，每天觉得上班是一件很压抑的事情，觉得对不起大家的信任。

实际上，工作中遇到困难十分常见，然而对于刚步入职场的“后浪们”来说，一次小错误就可能让他们开始怀疑自己的能力、否定自己。

这种“感觉自己被 PUA 的玻璃心”实际上是因为大学生对自己的职业能力没有自我认知。随着越来越社会化、外界的负面反馈越来越多，缺乏自信的毕业生对自己胜任力的消极认识也越来越多。重拾自信、客观地分析自己的职业能力就显得尤为重要。

日常工作和生活中，常常问自己以下几个问题，有助于毕业生们发现和认识自己的能力：

1. 通过专业学习，自己掌握的能力有哪些？
2. 通过参加培训，自己掌握的能力有哪些？
3. 通过读书、观看影视作品，自己掌握的能力有哪些？
4. 通过社会实践或工作，自己掌握的能力有哪些？
5. 在生活、学习、活动、实习等过程中，你最有成就感的事有哪些？

这些“悄无声息的胜利”，或许只是做完了一个表格、策划了一次同事聚会等“小事”，但职场中的自我认知，正是由一次次的小事描绘而成，而大学生对自己的能力认知，正是从一系列的“小成就”体现的。

职业能力的正式测评(1)

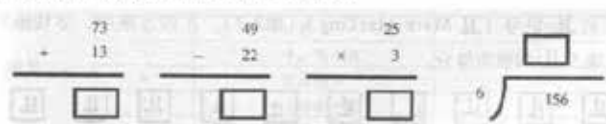
为了探索自己的能力，或就个人能力而言判断某个特定职业领域是否合适，可以借助一些能力倾向测验来实现，能力倾向测验包括多重能力倾向测验、特殊能力倾向测验、专业技能测评工具三种方式。

多重能力倾向测验

多重能力倾向测验最常用的是区分能力倾向测验 (DTA) 和一般能力倾向测验 (GATB)。DTA 可测量普通智能、普通智力、理解力、英文水平、语文水平等；GATB 可用来为专业定向和成功谋职提供帮助，整套测验组的施测大约需要两个小时。

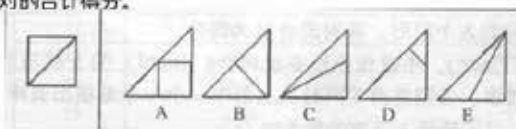
□ (4) 计算测验(Computation) : N

进行加减乘除的计算，答对的合计得分。



□ (5) 平面图判断测验(Two-Dimensional Space) : S、N

让受测者判别改变左框中图形的位置，能构成右边图形中的哪个图形。答对的合计得分。



GATA 部分测验题

职业能力的正式测评(2)

| 特殊能力倾向测验 |

特殊能力倾向测验是鉴别特殊潜能的工具，涉及视力、听力、运动技能及艺术才能等领域，常用于工业、军事上的人事选拔与分类。

| 专业技能测评工具 |

专业技能测评工具可分为专业选拔测试和执业资格考试两种。

正如《后浪》中所说：“所有的知识、见识、智慧和艺术，像是专门为你们准备的礼物……从小你们就在自由探索自己的兴趣……年轻的身体，容得下更多元的文化、审美和价值观……”这是最好的时代，这也是最好的青春，正值青春年华的毕业生们，不要因为恐惧、不自信而停下成长脚步，阻碍自由的生长。

加油，毕业生们。

奔涌吧，后浪。

关于教育管理中的数据应用

你需要知道这几点

当前，“数据”在高等教育领域中被谈及的次数越来越多，而随着数据技术应用的深化，教育管理也对其价值产生了两种不同的声音：一种是对数据的高估，认为数据无所不能；另一种是对数据的低估，觉得数据不可靠，无法告诉人答案。客观来说，这两种说法都有一定的准确性。

01

监控作用

02

评价作用

03

预测作用

04

数据在高教管理的应用

监控作用

如今，技术发展使得数据的监控作用越来越重要，它能实时、动态地发现当前高校教育、教学行为存在的问题，并对其中的事故信号及时预警。

例如，有的学校引入摄像头和人脸识别系统，通过对“抬头率”监控，反应学生上课听讲的认真程度。这些技术手段实现了对每个老师、每个学生的行为监控，如学生是否上课、是否迟到等。

有的观点认为，随着行为监控越来越深化，监控什么行为、获取哪些数据成了平衡数据价值和个人隐私之间难以回答的关键问题。但从中我们看到的是，数据在监控过程中，尤其是在对关键环节的监控中，发挥的作用越来越大。

评价作用

无论是从审核评估还是从专业认证体系来看，数据对教学质量评价的重要性毋庸置疑。但同时，数据的评价作用也引发了不同的思考。

新锦成研究院在设计学校和专业的质量监测体系时，将包括基础数据、学生与老师行为数据、结果数据和调研数据等足够多的数据收集起来，通过智能算法“自动”地说出哪个专业“好”、哪个专业“差”，并指出产生这种问题的关键原因。

然而，想要评价一个学校和专业，简单地认为掌握了足够多的数据就能精准测评是远远不够的。即使有了全部数据，不参考各专业的人才培养方案、不理解高校培养目标和毕业要求之间的关系，仅仅看数据很难得出正确的结论，因此在短时间内，专家的经验 and 作用在合理评价学校质量上依然无法替代。

预测作用

说到大数据，很多人首先会想到大数据预测。然而，数据预测本身就是一个十分复杂的问题，想将数据预测应用到高等教育领域，需要考虑的因素还有很多。

在金融领域，被称为“金融大败局”的美国长期资本管理公司即使拥有一个金融梦之队，也难逃变化莫测的金融危机对数据预测带来的影响，最终以溃败收场，这也从另一个侧面说明了变化复杂的未来对数据预测产生的负面影响。

在教育领域，应用数据预测也存在类似问题：美国某高校在教育管理时，用大数据挖掘预测了可能会退学的学生，并希望通过预测实施相关干预。

然而对于学生群体这个复杂的系统来讲，退学干预在真正实施时，还会受到“反馈诅咒”的影响。比如，学校预测学生会退学，因此采取了一些干预措施，学生反而会因为这些措施感受到压力而真正退学。因此，在预测功能上，数据技术也一直以来存在不确定性和争议。

数据在高教管理的应用

虽然数据挖掘技术由来已久，在很多领域都有各种成功的应用，但这些应用很多都是“相关性”应用，关注重点在解决某个具体的问题上。也就是说，高校如今的数据技术就是在解决“操作层面”的问题，不能帮助学校做全校层面的重大管理决策，甚至也不能告诉我们一所学校、一个专业该朝什么方向改进、办学质量该如何提高。

在学校的数据大屏上，我们经常能看到学生借了多少本书、馆藏图书数量有多少、学校的就业情况等很多数据。这些数据能够反映出一部分有意义的信息，但实际上只是关注了表面问题。它的作用是有限的，甚至只起到装饰品的作用，远没有达到它应有的价值。

在教育管理中，让分散的数据打通重组，而不只停留在某一个职能部门中，才能真正让数据发挥作用。比如从学生维度来讲，如果通过教务管理系统得知学生的出勤情况和成绩情况，又通过图书馆系统知道借阅图书的情况和种类、通过就业系统得知就业情况，进而将这些数据重组整合，就能了解某个学生、某个班级从

学习过程到就业结果的整个逻辑链条，使数据发挥更大作用。

在正确的管理思想引导下，高校只有把内部的管理流程理顺，建立学校各项评价标准，才能清晰的知道学校数据监测系统到底应该呈现什么图表、反映哪些指标、从哪些指标来分析问题，发挥数据在教育管理中更大的作用。

“

近期，新锦成通过对2019届全国高校毕业生调查，基于专科、本科、硕士毕业生40.35万有效样本进行数据分析，形成《2020大学生就业质量研究》，对“各学历、各专业毕业生就业质量如何、各类型院校的毕业生就业质量如何、大学生需要提升哪些方面的素养和能力、大学生的创业情况如何以及用人单位对高校毕业生的评价”等社会大众普遍关注的热点问题进行了研究，为高考生的志愿填报、毕业生的就业选择、高校的管理决策和政府的就业政策制定提供了数据依据和参考。相关内容将通过新锦成新媒体矩阵和销售网络与大家见面，敬请关注。

”



教育部“四不准”后

高校就业质量该如何衡量？

不久前，#高校不准强迫毕业生签订就业协议和劳动合同#登上了微博热搜。与此同时，教育部也启动了高校毕业生就业状况核查工作，于6月和8月开展两轮专项核查，确保准确掌握当前高校毕业生就业情况。

一方面，强迫毕业生提交就业证明材料让高校毕业生苦不堪言，而另一方面，就业形式多元化也让高校的毕业生就业工作面临新的难题。对“就业率”的正确认识以及就业状态数据综合考量日益成为各大高校关注的重点，今天，我们将和您一起探讨“就业率”和“就业质量”的相关问题。



01

“四不准”要求

02

数据需要打通重组

03

2019 届各学历毕业生就业质量

“四不准”要求

日前，教育部有关司局印发通知，部署全面开展2020届高校毕业生就业统计核查工作，通知要求各高校严格落实“四不准”要求：

- ①不准以任何方式强迫毕业生签订就业协议和劳动合同
- ②不准将毕业证书、学位证书发放与毕业生签约挂钩
- ③不准以户档托管为由劝说毕业生签订虚假就业协议
- ④不准将毕业生顶岗实习、见习证明材料作为就业证明材料。

从高校就业工作管理的角度来看，“就业率”一直以来都被认为是衡量高校就业质量的重要指标，毕业生就业情况也一直都是各高校关注的重点。然而，“就业率”就是高校就业质量的全部吗？

数据需要打通重组

不久前，新锦成官方微信公众平台分享了《关于教育管理中的数据应用，你需要知道这几点》，强调了数据打通重组的作用，认为高校只有把内部的管理流程理顺，建立学校各项评价标准，才能清晰地分析就业质量问题，发挥数据在教育管理中更大的作用。

在对大学生就业质量的研究中，“就业率”数据能够反映出有一部分有意义的信息，高校想要高质量发展，完成就业工作目标任务，就业率就要提升。但实际上，“就业率”只是关注了“毕业生在毕业时是否找到工作”这类表面问题，这对于高校综合分析就业质量来说远远不够，认为高就业率就意味着高就业质量可能并不客观。

除就业率外，多维度、立体化的展示高校毕业生薪酬及薪酬满意度、就业满意度、专业相关度和离职率等相关指标同样重要。

在新锦成研究院编著的《2020 大学生就业质量研究》中，我们通过信息反馈、数据挖掘和指标解读三个步骤，对 2019 届全国高校毕业生就业率、薪酬及薪酬满意度、就业满意度、专业相关度和离职率综合分析，发现大学毕业生就业和社会需求之间的问题和潜在的调整方向。

此外，我们还分析收集了 2019 届全国高校毕业生的专业预警情况、人才培养质量、创新创业情况等数据，为政府的政策制定、高校的管理工作、学生的学习方向和就业选择乃至整个教育系统提供帮助。

2019 届各学历毕业生就业质量

高校毕业生的就业质量究竟如何？《2020 大学生就业质量研究》相关数据显示，硕士、本科和专科毕业生中，硕士毕业生在就业率、平均月薪和专业相关度方面数值最高、离职率最低，说明硕士毕业生就业质量较高；与研究毕业生相比，专科毕业生和本科毕业生的就业质量较低，其中，专科毕业生就业满意度最高，但离职率也最高；本科生就业率和就业满意度最低，其他指标处在居中水平。

■ 注：

就业率、平均月薪、专业相关度、就业满意度数值越大，表示就业质量越高；离职率越低，表示就业质量越高。

就业是民生之本，高校毕业生是就业群体最重要的新生力量，其就业问题与国家经济建设和社会发展息息相关。真正提升就业质量，不仅仅需要高校做好就业反馈、确保就业统计工作真实性，还需要全社会共同为之努力。

数 说

2020 高考：人数再创新高，高校招生面临新难题

中西部地区高校毕业生，究竟吃亏在哪里？



2020 高考：

人数再创新高，高校招生面临新难题

在新冠肺炎疫情防控的背景下，2020 年高考这场非同寻常的“疫情高考”落下帷幕，也给普通高校招生工作带来了前所未有的压力。

2020 年高考有哪些历史特殊性？在疫情和新高考改革双重作用的背景下，高校招生工作面临哪些难题？

01

高考报名人数再创历史新高

02

高职将继续扩招 200 万

03

高校招生面临新难题



高考报名人数再创历史新高

7月7日，2020年高考启幕，千万高考生迎来了人生中的第一次大考。

教育部日前公布，2020年我国高考报名人数达1071万，突破了2008年的1050万人，创造了历史新高。

那么，这是否意味着高考竞争将更加激烈？

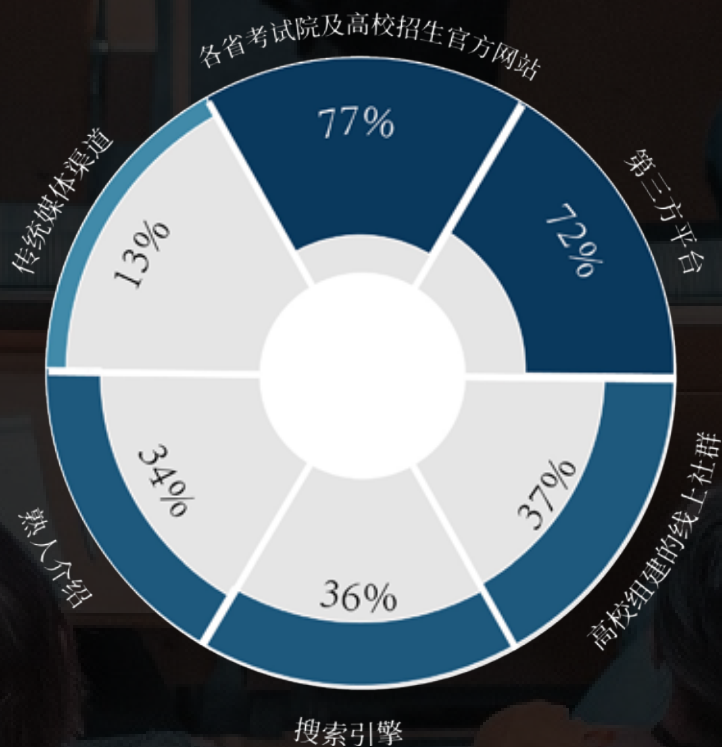
数据显示，在高考人数增加的背景下，我国高等院校数量也在持续上升，尤其是在1999年大扩招后，高等院校数量迅速增加，到2019年，高校总数达2688所，其中普通本科院校数量为1265所，专科院校数量为1423所。高等教育毛入学率达到了51.6%，在学总规模首次突破4000万人，正式进入普及化时代。

高职将继续扩招 200 万

在高等院校数量持续上升的同时，高校也在加大扩招力度。教育部公布的数据显示，2019 年高职扩招共 116 万人，超过原招生计划约 2 万人，百万扩招如期顺利完成。2020 年政府工作报告再次提出，今明两年高职院校将继续扩招 200 万人，使更多劳动者长技能、好就业。

职业教育发展的好，能够为学生提供更多样化的成长成才路径，并有效分流高考升学的压力，避免“千军万马挤独木桥”的现象。自 2009 年起，专科招生人数一直低于本科招生人数，到 2018 年，专科招生人数比本科少 53.32 万。直到 2019 年的高职大扩招，专科招生人数达 483.61 万，反超本科 52.32 万，终于实现了 11 年来招生人数再超本科的逆转。

2020 届高三考生获取招生信息的途径



数据来源：中国教育在线

高校招生面临新难题

在疫情和新高考改革双重作用的背景下，高校招生与人才培养工作也面临了新的机遇与挑战。

一方面，“强基计划”作为教育综合改革的一项标志性顶层设计，成为素质教育必要的配套制度支撑，它使得高校在招生录取机制改革在实践层面上引发了积极变化：招生工作日益成为高校人才培养的前段延伸，招生能力成为高校特色发展的先导性条件。

从另一方面来看，由于疫情影响，人群聚集性的线下活动停止举办，这也就意味着高校传统的线下咨询会、宣讲会等活动无法进行，高校招生信息的宣传渠道不得不完全依赖线上。

面对多种多样的信息渠道，高考生对于官方平台的认可度较高。中国教育在线的一份调查显示，从各省考试院及高校招生官方网站和第三方平台获取招生信息的高考生占比最高；其次为高校组建的线上社群、搜索引擎、熟人介绍；从传统媒体渠道获取招生信息的高考生占比最低。

今年，教育部要求各高校根据各地疫情防控要求，积极主动加强线上招生宣传。为了方便考生咨询，不少高校创新招生政策宣传方式，开通了线上宣讲平台：北京航空航天大学推出了“来北航，学这个”系列介绍，每期在微信公众号上发布，方便考生及家长了解专业设置；学校还推出了“VR 全景漫游校园”功能，用户可以获得 720 度沉浸式的 VR 体验，在云端感受校园氛围。

除了“云宣讲”，各大高校纷纷加大招生政策、招生章程、录取程序等信息的公开力度和宣传渠道，通过校园云开放日、师兄师姐经验介绍等开启“花式招生”。例如，今年直播大热，高校的校长、院长、教授们也在招生季走进直播间，开始直播招生。武汉大学于 7 月 24 日在抖音平台推出 6 个学部 21 位院长的直播首秀，帮助考生及家长了解武大的学院和专业。

招生是高校的一项重要工作，涉及社会需求、标准生源质量与结构生源质量、超常规发展与可持续发展等一系列相关问题。面对新形势和新问题，各大高校也在用改革创新的力量，更好地服务于“疫情高考”，不断提升考试招生治理水平。

中西部地区高校毕业生

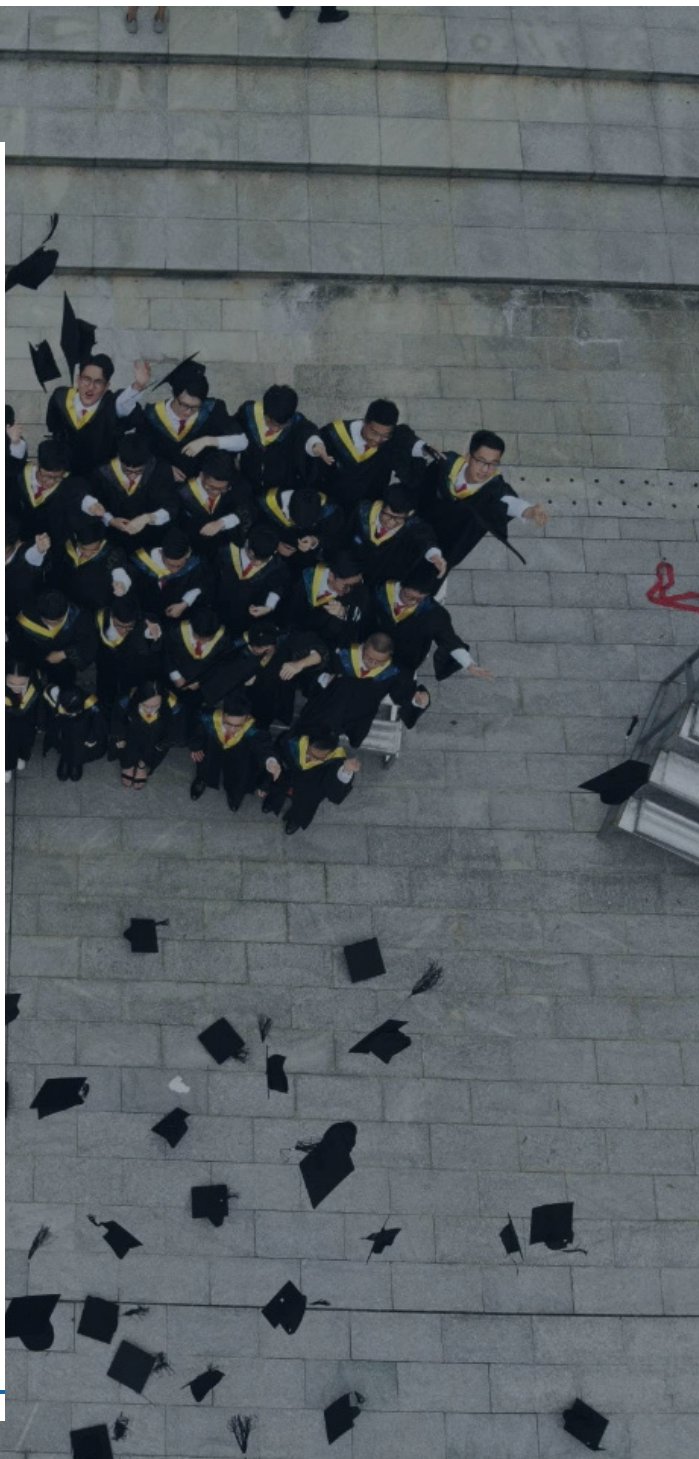
究竟吃亏在哪里？

在今年的政府工作报告中，“推动教育公平发展和质量提升”作为教育工作的主题受到高校管理者广泛关注，其中一个重点是要扩大高校面向农村和贫困地区招生规模，另一个重点是要推进高等教育内涵式发展，支持中西部高校发展。

中西部高校在毕业生就业质量方面与东部地区有哪些差距？他们的求职成功途径有什么不同？哪个地区职业期待吻合度更低、离职率更高？

新锦成研究院近日通过对 2019 届全国高校毕业生调查，基于 40.35 万有效样本进行数据分析，形成《2020 大学生就业质量研究》。

本篇文章我们将和您探讨不同地区的就业质量差异问题。



01

就业机会充分度

02

职业期待吻合度

03

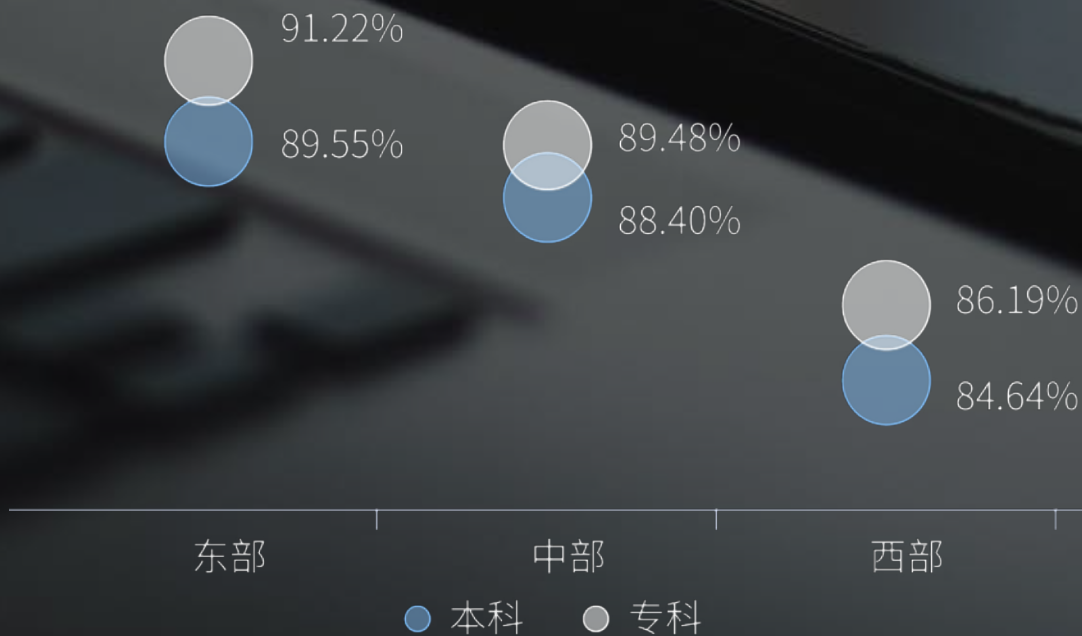
离职率

就业机会充分度(1)

《2020 大学生就业质量研究》相关数据表明，中、西部地区高校毕业生较东部地区相比，更加认为就业机会“不充分”。

调查显示，西部地区本科毕业生就业充分度为 84.64%，中部地区为 88.44%，东部地区为 89.55%；西部地区专科毕业生就业充分度为 86.19%，中部地区为 89.48%，东部地区为 91.22%。

不同地区（东中西）2019 届毕业生就业机会充分度



数据来源：新锦成研究院

就业机会充分度(2)

就业机会充分度的区域差异体现了不同地区高校毕业生在社会资源、就业机会获取渠道以及所在地区经济发展水平等方面的差异。

这种区域差异也成为很多高校毕业生在就业时面临的第一个选择：一线城市潜藏的机会和家乡小城的发展空间，到底该选哪个？

我们常说，“所有的成长，都是因为选择站在了合适的地方”。对于初入职场的毕业生来说，错过一个城市，就相当于错过一种可能的人生。究竟要选择怎样的生活，不仅是高校就业指导教师需着重为学生关注的重点问题，也是毕业生正确认识自己、促进自我实现的关键。

职业期待吻合度 (1)

东、中、西部不同区域高校的就业质量差异，在一定程度上体现在就业机会充分度的差异上。对毕业生而言，就业机会的不充分也影响到他们的职业选择。因此，选择一个不喜欢或不擅长的职业就成为了一部分毕业生择业时的无奈之举。

新锦成研究院《2020 大学生就业质量研究》数据显示，西部地区毕业生职业期待吻合度低于中部地区，东部地区毕业生职业期待吻合度最高。也就是说，东部地区毕业生更能找到自己期待的工作。

具体而言，西部地区本科生的职业期待吻合度为 84.85%，中部地区为 86.18%，东部地区为 88.36%；西部地区专科生的职业期待吻合度为 81.47%，中部地区为 85.07%，东部地区为 89.02%。

不同地区（东中西）2019 届毕业生职业期待吻合度



数据来源：新锦成研究院

职业期待吻合度(2)

就业机会充分度的区域差异体现了不同地区高校毕业生在社会资源、就业机会获取渠道以及所在地区经济发展水平等方面的差异。

这种区域差异也成为很多高校毕业生在就业时面临的第一个选择：一线城市潜藏的机会和家乡小城的发展空间，到底该选哪个？

我们常说，“所有的成长，都是因为选择站在了合适的地方”。对于初入职场的毕业生来说，错过一个城市，就相当于错过一种可能的人生。究竟要选择怎样的生活，不仅是高校就业指导教师需着重为学生关注的重点问题，也是毕业生正确认识自己、促进自我实现的关键。



离职率(1)

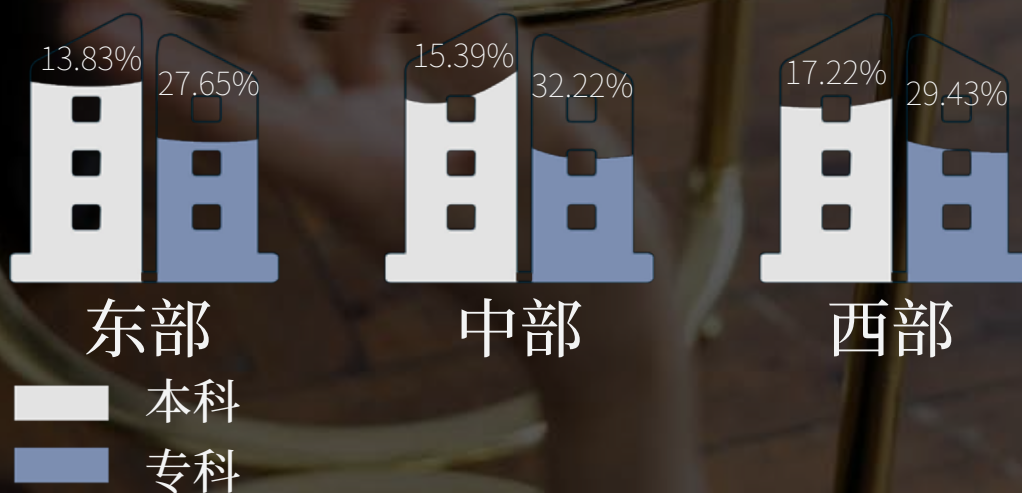
前面我们说到，不同区域之间的差异明显影响了高校毕业生的就业机会充分度，这种影响进而使得毕业生在职业选择时无意识或无奈的选择了职业满意度较低的工作。

同样，这种选择也影响了离职率。

从数据上看，西部地区的毕业生离职率普遍高于东部地区。西部地区本科毕业生为 17.22%，高于东部地区的 13.83% 和中部地区的 15.39%。

相比之下，专科毕业生的离职率普遍更高，西部地区专科毕业生离职率为 29.43%，高于东部地区的 27.65%。

不同地区（东中西）2019 届毕业生离职率



数据来源：新锦成研究院

离职率(2)

总体而言，西部地区从就业机会充分度、职业期待吻合度和离职率三个方面来看，目前依然不尽人意。对这些地区的高校毕业生来说，一份既满意又能稳定发展的工作似乎更加艰难一些。

但与此同时，随着我国“稳定教育投入，优化投入结构，缩小城乡、区域、校际差距”等教育扶持政策深化，不同区域高校间的就业质量差距正在朝着越来越小的方向发展，我们有理由相信，明天一定会更好。

视野

“小龙虾” “螺蛳粉” “热干面” ... 这些美食竟然是职业教育的秘密武器！

新职业缺口超千万，“大数据”等新专业受热捧？



“小龙虾” “螺蛳粉” “热干面” ...

这些美食竟然是职业教育的秘密武器！

《国家职业教育改革实施方案》明确，职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。继去年高职百万扩招之后，2020年政府工作报告再次提出，今明两年高职院校将继续扩招200万人，使更多劳动者长技能、好就业。

如今，加快发展现代职业教育，已经由共识走向行动。现代职业教育发展速度的加快，既有利于缓解当前就业压力，也是解决高技能人才短缺的战略之举。而职业教育要赢得更多青睐，关键在于不断提升市场化程度。

近年来，一些高校积极引入社会办学力量，通过深化产教融合、校企合作，建成了“小龙虾学院”、“螺蛳粉学院”、“热干面研究院”、“白酒学院”、“脐橙学院”等一批办学特色鲜明、紧密对接市场需求的产业学院。这些产业学院通过超高的曝光度，正在探索着专业应用型人才的“系列故事”。



01

小龙虾学院

02

螺蛳粉学院

03

武汉热干面研究院

04

脐橙学院

05

中国白酒学院

小龙虾学院

2017年，潜江市江汉艺术职业学校的饮食文化学院设置了小龙虾相关的市场营销、烹饪工艺与营养、餐饮管理三个专业，并纳入统招。

在教学过程中，“小龙虾学院”还聘请了长江水科所院士指导教材编撰，60名教师组成的教学队伍以及国内知名烹饪大师等来授课。

去年，首批130名小龙虾专业毕业生在未毕业就已被大型餐饮企业、物流公司、交易市场等预订一空，引发社会热议。

螺蛳粉学院

今年，柳州螺蛳粉产业学院在广西柳州职业技术学院成立，这是中国首家螺蛳粉产业学院，计划每届培养学生约500名。

柳州螺蛳粉产业学院由政府、柳州职业技术学院及行业企业三方共同组建，拟开设7个特色专业，包含绿色食品生产与检测（螺蛳粉方向）、连锁经营管理（螺蛳粉方向）、电子商务（螺蛳粉方向）等，学生毕业经企业考核后安排或推荐到企业就业。

此外，三方还将共同开发课程标准及培训教材、打造师资团队，联合进行订单班及现代学徒制培养，共建技术研发应用中心、实践培训基地、螺蛳粉大数据技术服务中心，共同开展螺蛳粉文化建设等。

武汉热干面研究院

2015年，武汉商学院烹饪与食品工程学院与武汉老字号蔡林记共同建立了“武汉热干面”研究院，这是武汉高校首次为武汉传统小吃成立研究院。

该研究院汇聚了校企双方的专家、教授和中国烹饪大师、省“非遗”热干面制作技艺代表性传承人，主要开展热干面的历史传承与文化发展、品牌保护、工业化生产与产品包装、市场营销与产品开发等研究，开展人力资源培训等，以此带动汉味小吃的发展。

脐橙学院

赣南师范大学依托赣南当地丰富的脐橙资源，在原有的脐橙产业发展关键技术研究、植物学、环境生态学等专业学科的基础上设立脐橙学院，整合教学、科研力量，破解我国脐橙产业发展人才缺乏、科技力量薄弱等难题。

学院现拥有国家级科研平台——国家脐橙工程技术研究中心，正逐步形成立足地方产业研究，服务全国脐橙行业发展的高水平科研机构。

学院重视人才培养，在近年的全国师范院校师范生教学技能大赛中获特等奖或一等奖多人次；在硕士研究生、教师、“村官”等各类考试中考取率逐年大幅攀升，毕业生就业率多年保持较好水平。

中国白酒学院

2017年，中国酒业协会、五粮液、四川轻化工大学三方强强联合，共建中国白酒学院、中国白酒酿酒培训基地。

在人才培养方面，学院以中国白酒酿酒培训基地为核心平台，面向全行业开展人才选调与实训基地建设，加快开发各类技术技能人才资格认定、认证课程，着力打造白酒全产业链、全学科链、全培养链的人才培养体系；

在学科建设方面，学院巩固了生物酿造工程等优势学科在业内的领先地位，构建协调发展的学科体系，为行业发展、企业经营培养更多的高级复合型人才，推动产学研用一体化建设，打造成了全国白酒专业人才聚集高地、中国白酒高端人才的培养摇篮。

“

面对一个高度分工的社会，只有更优质的职业教育，才能培养更多专业的应用型人才。对地方高校来说，学校的专业设置只有以地方经济社会对人才的需求为依据，其发展才能和地方经济社会发展紧密相连，培养更多市场所需的专业人才。

无论是“小龙虾”、“螺蛳粉”，还是其他处在上升周期的网红产业，一直以来都对相关技术人才有强烈的需求。这些立足于产业、服务于产业的产业学院，正是通过产教融合让职业教育真正回归能力本位，从源头上解决人才供需错位的问题。

”

新职业缺口超千万

“大数据”等新专业受热捧？

近年来，人工智能、大数据等相关新专业、新职业逐渐成为高校专业设置、高考生报考和在职人员深造学习的热门方向。

今年有哪些高校根据社会需求和国家战略调整了专业设置？高考生该如何理性对待新专业？

01

新职业缺口超千万

02

热门专业的冷思考

新职业缺口超千万

人社部最新发布的《新职业在线学习平台发展报告》显示，未来五年，我国新职业人才缺口将破千万。其中，云计算工程技术人员缺口预计近 150 万、物联网安装调试员近 500 万、无人机驾驶员近 100 万、电子竞技员近 200 万、电子竞技运营师近 150 万、农业经理人近 150 万、人工智能人才近 500 万、建筑信息模型技术员近 130 万、工业机器人系统操作员和运维员均达到 125 万，数字化管理师从业人员超 200 万。

对高等院校来说，科技发展引发的颠覆性技术突破，催促着教育管理者对未来创新人才培养的进一步加快。此外，为了获得让毕业生获得更好的就业机会，许多高校都根据未来职业需要和社会需求，以前瞻性、战略性的思维模式调整专业设置和课程设置。

建设高等教育强国的历史使命、紧跟社会发展的职业种类以及千万缺口的就业需求，激发了许多高校在专业设置的新思路。

2015 年至 2019 年，共有 691 所高校新增了数据科学与大数据技术专业，在 7 月中下旬各地高校公布的 2020 年招生计划中，人工智能、机器人工程、大数据专业成为更多高校的“新宠”：北京师范大学、中国人民大学、中国农业大学、北京航空航天大学首次招收人工智能专业本科生，厦门大学、湖南大学、西北农林科技大学首次招收数据科学与大数据技术专业本科生。

热门专业的冷思考

高校调整设置的新专业在一定程度上也获得了高考生的热捧。

中国青年报社会调查中心的一份调查显示，91.8%的受访者看好新专业的发展，84.2%的受访高考生愿意选择新专业。

北京某高校数据科学与大数据技术专业的小刘说：“学校这个专业新开设的，在填报志愿时，考虑到大数据行业近几年发展比较热，应用场景比较多，所以就报考了。”

专业就业前景一直被高考生视为选报专业的考量因素，但由于对专业发展前景和职业规划缺乏了解，很多高考生和家长在选择专业时都或多或少有些盲从，片面地认为，开设学校多、招生规模大的专业就是“热门”。

实际上，高考生在专业选择时要多一分理性，少一分盲从，除了考虑社会需求和高校办学特色，还需要考虑个人个性和兴趣，找到关乎个人兴趣、学术研究、职业规划的专业，选择属于自己的“热门”。

“

从高校角度来看，新职业、新工种的出现，为高等教育改革提供了有利契机，使之在办学思想、学校发展、专业建设等方面发生着一系列变革。但在根本上，高等院校的专业增设依然要在做好未来创新人才培养的基础上，以能力为导向，才能避免随行就市，才能设置真正符合高校特色办学定位的“热门专业”。

”

对话

“使无业者有业，使有业者乐业”
——职业教育的过去、现状与挑战

人力资本研究的昨天、今天和明天

“Z 世代”的生涯焦虑该如何破解？





“使无业有业，使有业者乐业”

— 职业教育的过去、现状与挑战

01

职业教育的机遇和困境

02

中国职业教育的前世今生

03

国外经验与中国之路

研究院 - 张可

前言

最近和几个朋友聊天，大家回忆起以前所学的专业，尽管学科天差地别，但我们不约而同地感叹：大学课堂里学到的知识，似乎在各自的工作中都没有太多用武之地，工作所需的职业技能往往是一点点在“实战”中学会的；如今在职场上遇到刚毕业的年轻人，他们也总是这也不会那也不会，或者在处理具体问题时不知所措，这一现象在学历越来越“贬值”的今天尤为明显。

但另一方面，一些在传统观念里属于“不务正业”的新职业纷纷涌现，也越来越得到社会认可。比如最近，知名电商主播李佳琦作为特殊人才落户上海，快递小哥李庆恒被评上杭州高层次人才；人社部联合市场监管总局、国家统计局正式向社会发布了“城市管理网格员”“互联网营销师”“在线学习服务师”“社群健康助理员”“老年人能力评估师”等新职业。

我们高等院校人才培养的现状和就业市场实际情况的错位并非新问题，推动社会高质量发展的目标和多样化技术人才短缺之间的矛盾也是老生常谈。职业教育改革被认为是解决这一系列问题的必经途径之一，也是整个教育改革的重要突破口。

然而，由于“学而优则仕”的观念根深蒂固和对学历的过度追求，以及观念背后的社会地位、经济待遇等差距，很长一段时间以来，中国主流社会对职业教育存在偏见。比如，在公务员报考、企事业单位招聘等方面都存在政策性歧视，考生和家长认为能上普通本科就绝不上职业院校，导致高等职业教育的生源质量一直无法得到保障。另一方面，大多数普通本科院校都以“学科型”“研究型”为追求目标，唯恐与“职业”二字沾边。职业教育改革之路任重道远。

职业教育的机遇和困境(1)

2019年1月24日，国务院正式印发《国家职业教育改革实施方案》，强调职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。职业教育若能良好发展，一方面能够为学生提供多样化的成才路径，有效分流高考升学的压力，为深化教育改革创造更好的条件；另一方面，可以提供推动社会高质量发展、壮大实体经济所需要的数量庞大的技术技能人才，同时帮助学生掌握一技之长，实现更高质量、更充分的就业创业。

在《国家职业教育改革实施方案》发布后，一系列相关措施陆续推行。2019年政府工作报告提出高职院校大规模扩招100万人的计划，且明确提出要重点关注退役军人、下岗职工、农民工等非传统生源。2020年政府工作报告再次提出，今明两年高职院校将继续扩招200万人，使更多劳动者长技能、好就业。

这是我国高等教育的第二次大扩招。我和开头提到的几个朋友都是80后，上大学时正好赶上1990年代末开始的中国高校大扩招。1998年11月，经济学家汤敏以个人名义向中央提交了一份高校扩招建议书《关于启动中国经济有效途径——扩大招生量一倍》，提出下列五条扩招的理由：

·当时中国大学生数量远低于同等发展水平的国家；

国企改革带来的大量下岗工人进入就

业市场与年轻人竞争会出现恶性局面；

·教育被认为是老百姓最大的需求，扩招可以拉动内需，激励经济增长；

·当时平均一个教师仅带7个学生，高校有能力接纳扩招的学生；

·高等教育的普及事关中华民族振兴。

职业教育的机遇和困境(2)

这项建议被采纳之后，中央很快制定了以“拉动内需、刺激消费、促进经济增长、缓解就业压力”为目标的扩招计划：1999年招生人数增加51.32万人，招生总数达159.68万人，增长速度达到史无前例的47.4%；随后，2000年的扩招幅度为38.16%，2001年为21.61%，2002年为19.46%。

然而，缺乏全盘考虑的扩招政策首先导致的问题是教育质量的下滑和基础设施的不足。例如在2002年，北京市教委对50所高校做过一次调查，发现65%的学校由于师资力量缺乏所以没有能力继续扩招，86%的学校出现了硬件不足和经费短缺的问题；湖南从1998年到2005年的高校在校生数量增加了4.2倍，但教师数量仅仅增加了2.1倍，师资力量严重滞后于学生增长速度。

此外，扩招的大学生毕业后涌入就业市场，冲击了原有的大学毕业生供求体系，直接导致了大学生就业率和薪水的下降。除了庞大的就业需求之外，扩招导致的教育质量下滑、专业与课程结构不合理、不适合市场需求等也是大学生就业难的主要原因。

尽管效果未如预期，但第一次大学扩

招切切实实提高了我国的大学生比例，普及了高等教育，对社会的长远发展还是起到了一定积极作用。

当前的职业院校大扩招同样是职业教育发展的良好机遇，但也面临与第一次高校扩招类似的困境。最显而易见的问题是，目前职业院校的资源投入相对不足，扩招必将带来教学资源更加“摊薄”的挑战。例如，高职院校生师比不达标、双师素质教师比例和高级职称教师比例过低等现象仍然存在；仍有相当一部分地市级公办校年生均财政拨款水平尚未达到中央要求的12000元，还有少数省份将学费计入生均财政拨款中，行业企业举办院校的投入和民办院校举办者的投入水平更低。

职业教育的机遇和困境(3)

应对高质量的大规模发展，迫切需要各地政府提高认识、深化改革，制定有利职业院校扩招的优惠政策，积极支持职业院校增加教育教学资源的投入，努力改善和优化师资队伍结构。

除了政府责任，传统生源不足也是高职大扩招的难点。根据国家部署，农民工、下岗工人与退伍军人这“新三类”人群是高职扩招的重点。2019年的高职扩招对非传统生源的倾向性非常明显，各省市大都对非传统生源制定了专门招生计划和考试方式。

例如，山东省采取单独考试招生的方式进行，第一批扩招时明确提出计划招收退役士兵类 3300 人，技术技能类 15000 人；第二批扩招 56752 人则明确提出分为 A、B、C 三类生源进行招生，其中 A 类（普通类：高中阶段应届毕业生）计划数为 22636，B 类（退役军人类）计划数

为 5646，C 类（技术技能类：下岗失业人员、农民工、农民、在岗职工等）计划数为 28480。这两个批次的招生方案都明确提出，对于退役士兵、下岗失业人员、农民工、农民、在岗职工等非传统生源，免予文化素质考试，只参加学校组织的与报考专业相关的职业适应性测试或面试。

传统的高等职业教育模式为脱产学习，但对于非传统生源来说，绝大多数只能边工作边学习。如何改变职业院校办学模式，适应这一部分人群的需求，也是高职扩招面临的重要挑战。

中国职业教育的前世今生(1)

“学而优则仕”的观念来源于有一千多年历史的科举制度。直到一百多年前，在经受了西方工业革命带来的冲击之后，中国的职业教育在洋务运动时期终于开始萌芽。1866年，清政府成立福州船政学堂以培养造船、航海方面的专业人才，这是中国的第一所职业学校。

1917年，著名教育家黄炎培联合蔡元培、梁启超、张謇等48位教育界、实业界知名人士创办中华职业教育社，提出“使无业者有业，使有业者乐业”的理念，矢志改革脱离生产劳动和社会生活的传统教育，成为中国近代教育史上改革的先行者。由于当时国力所限，职业教育发展缓慢，但黄炎培的许多教育理念直到今天仍然值得借鉴。

黄炎培的职业教育思想深受美国实用主义哲学家、教育家杜威（John Dewey）的影响。杜威在个人著作《明日之学校》中指出：“人们所从事的各种职业，都是为了满足人类的种种需要和目的。这些职业都在维持着构成我们所生活的世界和种种事物与其他事物之间的种种关系。”黄炎培在回顾自己考察美国和菲律宾学校的经历时也认识

到，教育制度应该让教育和生活产生关联，而不是使二者分离。

当时中国的社会现状是，毕业于普通中学的学生所学无用，很难找到一份合适的工作。在民族资本主义经济迅速发展、实业救国兴起的时代背景下，黄炎培提倡发展职业教育，使个体能通过教育获得生活的供给和乐趣，即“使无业者有业，使有业者乐业”。除了改善个人生计问题，他还多次强调职业教育对于改造社会和国族命运的重要作用。这对于改变当时的国人对职业教育的歧视，提高职业教育的地位也起到了一定作用。

中国职业教育的前世今生(2)

黄炎培提出“大职业教育主义”办学方针，强调职业教育的社会化，内容包括：

- 办学宗旨的社会化——以教育为方法，以职业为目的；
- 培养目标的社会化——培养在知识技能和道德方面适合社会合作的各行业人才；
- 办学组织的社会化——学校的专业、程度、年限、课时、教学安排均需符合社会需要和学员的志愿与实际条件；
- 办学方式的社会化——充分依靠教育界、职业界的各种力量，校长要擅长联络社会各界一起参与。

我们今天发展职业教育的理念与“大职业教育主义”的思想一脉相承，即培养技能人才需要整体性的体制机制构建，职业教育的发展离不开社会化办学。从整个教育体系来说，职业教育与普通教育应该是融通互助的；从职业教育与企业的关系来说，应该实现产教融合、校企合作，在专业设置、课程开发、师资培训等方面实现沟通协作。

新中国成立后，为了适应国家建设的需要，创办了大量的职业学校。改革开放40年来经济、社会的巨大变革，让职业教育得以蓬勃发展。1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》确立了职业教育在中等教育中的“半边天”地位，开启了职业教育40年发展的三个阶段：1980年代的中等职业教育恢复与发展阶段、1990年代的规模稳定与内涵初建阶段和2000年以来的体系初步形成与内涵全面深化阶段。

中国职业教育的前世今生(3)

近几年来，新技术的进步、新需求的增长带来了产业结构的调整，继而影响了就业结构的变革，导致“职业版图”不断变化。今年7月，人社部与阿里联合发布的《新职业在线学习平台发展报告》显示，未来5年新职业人才需求规模庞大，预计人才需求超3000万。

与过去不同的是，高技能职业的短缺给人才培养带来了新的挑战。报告估计，我国人工智能人才目前缺口超过500万；未来5年，物联网行业人才需求缺口总量超过1600万人。填补高层次应用型人才缺口的重要手段包括：推动部分普通本科高校向应用型转变，鼓励有条件的普通高校开办应用技术类型专业或课程，以及发展本科层次职业教育。

这是我国高等职业教育向现代职业教育体系转型的重要一步，也为提升职业教育质量提供了契机。2018年12月，教育部开始布局本科层次职业教育；自2019年至今，教育部分两批公布了21所更名为大学的本科层次职业教育试点院校。目前，我国已初步构建起了由中等职业教育、高等职业教育和技术应用性本科教育构成的职业教育体系。

中国职业教育历经百年来的艰难发展，当前产业升级又面临高技能人才短缺，全社会已逐渐形成“技能型人才也是人才”的观念，职业教育在国家层面的战略地位终于得以确立。

国外经验与中国之路(1)

《国家职业教育改革实施方案》提出：“借鉴‘双元制’等模式，总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验，校企共同研究制定人才培养方案，及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容，强化学生实习实训。”

双元制（Dual System，又称双轨制）是源于德国的职业教育模式，由企业和学校共同担负培养人才的任务。“双元”指的是学员必须经过两个场所的培训学习，其一是职业学校，主要职能是传授与职业有关的专业知识；其二是企业或公共事业单位等校外实训场所，主要职能是让学生接受职业技能方面的专业培训。

德国在二战后之所以能快速复苏成为制造强国，很大程度上要归功于双元制职业教育体系，这一培养模式为德国提供了大量的高精尖人才。对部分德国人而言，职业学校比学术型学校在就业方面更有保障，因此每年约 60% 以上的德国学生选择进入职业学校，成为传承“德国制造”的中坚力量。

德国职业学校的学生仅用 30% 的时间在校学习必要的理论知识，其余时间则在企业中学习实用技术。德国政府会定期对职业培训进行更新，并根据不同工种的劳动力时长需求，与企业一同制定教学内容，以确保专业设置不仅能满足企业和市场的需求，还能保障毕业生就业。简而言之，德国的职业教育是由政府、学校、企业、市场等相互作用构成的体系。

双元制模式的成熟并非一日之功，其前身是欧洲传统手工业的“学徒制”。直到 1938 年，德国颁布了《帝国义务教育法》，将学生参加职业学校的学习纳入全国性的义务教育范畴，规定了职业教育为义务教育，双元制模式得以初步确立。1969 年，德国在《联邦职业教育法》中确定了双元制的法律地位；1981 年颁布的《联邦职业教育促进法》则进一步促进了双元制成为体系完备、组织紧密、流程严谨的教育模式。

国外经验与中国之路(2)

华东师范大学教授徐国庆在《从分等到分类——职业教育改革发展之路》一书中指出，我国其实从1980年代就开始引入双元制等现代学徒制模式，但成功案例极少，其核心问题是企业参与的积极性不高，难以在人才培养层面建立稳定的校企合作关系。此外，过度自由的劳动力市场也是一大障碍，因为现代学徒制需要激发企业、师傅和学徒三方面的积极性。现实情况是，我国经济模式在全面转向市场经济后，企业内学徒制已严重衰退。

他认为，建立协调性劳动力市场是我国发展现代学徒制的关键性制度前提，需要对劳动力市场中各利益主体之间的作用关系进行深入研究，进而制订相关政策予以协调。与此同时，还需要以下三个方面的支撑条件：

· 国家专业教学标准与认证体系是现代学徒制的基础。如果缺乏这一基础，现代学徒制的实施将非常困难，因为不仅学徒培养质量无法考核，师傅对学徒培养的积极性、学徒的积极性也都难以激发。

· 完善的企业师傅制度是现代学徒制的重要保障。实施现代学徒制，也必须与对教师的严格管理一样，建立企业师傅制度，明确师傅的资格、责任、权力、待遇、培训等内容，建立起稳定的师傅队伍。

· 畅通的学徒升学路径是现代学徒制的有力支撑。目前的各级升学考试对技术能力专深但不擅长应试教育的人才来说是极为不利的，这样的考试制度无法激发学生积累技能的积极性，需要改革职业院校升学考试制度。

“职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位”，是《国家职业教育改革实施方案》中最为重要的政策要求，也是最令人鼓舞的一句表述。这句话表明，职业教育不再是接纳无法继续接受普通教育的学生的收容站，而是可供广大学生选择、具有独特功能的一种类型教育，是多种成才路径中的一条阳光大道。

职业教育体系的健全并非易事，但改革之门已经开启。希望我和朋友们的下一代，可以无所顾忌地选择他们真正喜欢做的事情。

人力资本研究的

昨天、今天和明天

知识经济时代，人力资本情况反映了一个国家教育发展水平和综合竞争力的高低，决定着国家之间、地区之间以及组织之间的竞争格局。如何培养符合社会发展的人才，成为了高校关注的重点问题。

对高校来说，提升大学生人力资本水平是实现高质量就业的必然路径之一。一方面，人力资本积累有助于缓解就业市场的供需结构矛盾、拓宽就业机会；另一方面，培养知识型、技能型、创新型的高校毕业生也有利于帮助他们应对新技术、新经济形态带来的就业挑战，实现自身发展。

据猎聘近日发布的《2020 高校专业就业热度指数 30 强》显示，计算机科学与技术就业热度最高，经济学、机械设计制造及其自动化、电子信息工程、金融学专业就业热度位居第二至第五。值得一提的是，数字媒体技术、物联网工程、智能科学与技术、能源与动力工程等新兴专业亦进入就业热度 30 强。

就业热度体现了不同专业毕业生的市场需求和职业发展等综合情况，并在一定程度上反映了高校的人才培养情况。

在人才是第一资源、创新驱动实质上是人才驱动的时代，在各国、各地区为了争夺人才而纷纷进行制度创新和服务创新的时代，在“大数据”“云计算”“人工智能”“区块链”等词汇成为日常话语的时代，对人力资本的研究也能更加深刻地反映高校人才培养状况。本期视野本文，请允许我来聊一下人力资本（Human Capital）发展的昨天、今天和明天。

研究院 - 王建芳

01

人力资本如何量化分析？

02

我国的人力资本研究探索

02

人力资本的研究方法

人力资本如何量化分析？

20 世纪 60 年代初，美国经济学家西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔创立了人力资本理论，后者充分将人力资本投资理论应用于人的行为的分析。

西南财经大学的尹庆双教授认为，贝克尔对人力资本的突出贡献就在于他对人力资本的微观经济分析上，表现为三点：一是他从时间、健康和寿命等视角丰富了人力资本的内涵，并从人格化的资本视角补充了人力资本的特性；二是，首先采用传统的微观均衡分析方法构建了人力资本投资均衡模型，并得出了“人力资本的边际成本的当前价值等于未来收益的当前价值”的著名结论；三是他的《人力资本》一书中对在职培训、正规教育、抚养成本、家庭与婚姻、收入分配以及家族兴衰所进行的经济学分析，时至今日仍然被奉为经典。

目前，人力资本量化分析进一步推进，“人力资本指数（Human Capital Index）”研究成为热点。国际上较为著名的研究成果包括世界经济组织的《年度全球人力资本报告》、世界银行的《人力资本指数》、德勤的《全球人力资本趋势报告》。对人力资本指数的排名及其为各国提高人力资本发展提供的政策建议，对各国普及教育、提高人才素质发挥了重要的作用。

例如，1949 年，我国的适龄儿童入学率不到 20%，但到了 2017 年，我国小学学龄儿童净入学率达到 99.91%，发生了翻天覆地的变化，纵向来看，有充分的理由自豪的“忆苦思甜”。另一方面，从横向来看，我国的高等教育入学率与美国等世界发达经济体高等教育入学率相比，还相差甚远。例如，2017 年，我国高等教育毛入学率为 45.7%，而美国这一数据则超过 90%。

我国的人力资本研究探索

尽管起点较低，但在人力资本研究领域，国内在学术和实践层面也做了一些探索。例如，在学术研究方面，有中央财经大学中国人力资本与劳动经济研究中心基于 J-F 方法计算的中国人力资本指数（还计算了国家层面和省级层面人力资本总量）。市场实践方面，有 HRoot 的《人力资本管理》、前程无忧的《人力资本》等刊物，但囿于大数据的积累水平，国内市场研究多局限在中观或微观层面，聚焦在信息整合、人物访谈、企业实践等方面，多属“管中窥豹”，尚未在宏观层面贡献出具有世界影响力的报告。

另一方面，人力资本概念从提出之日起，就不乏批评的声音，人是“工具”还是“目的”的争论从未停止。批评家利用康德提出“人是目的而非手段”的论断以及人文主义对人的尊严和自由的关怀，批评研究人力资本的学者把人作为“工具”。反驳者则认为充分挖掘人的潜力才能更好地维护人的尊严和健康。

人力资本的研究方法

经济合作与发展组织（OECD）将人力资本定义为“个人所拥有的与经济活动密切相关的知识、技术、能力及各种特质”。尽管出现了特征法、测评法、货币测量法等方法，人力资本的经济回报和非经济回报很难精准的计算。目前，人力资本还无法在企业层面获得大家信服的测量。比如，在问及“招聘一个人才，将为企业带来多少人力资本？”或者“流失一个人才，企业会损失多少人力资本？”HR们可能“拔剑四顾心茫然”。未来，随着大数据技术的不断发展，人力资本测量或许能在中观和微观层面实现突破。

当下处于知识经济时代，作为人力资本载体的人才，成为国家、地区和组织争夺的重要战略资源，需要更加深入的研究。从微观方面来看，人才是用人单位的核心资产和竞争力的关键，很大程度上决定了组织的繁荣还是衰败。因此，人才的引入只是一个新的开始，新引进人才能否留得下、用得好，对组织发展及贡献的结果如何，取决于组织为人才提供的科学培训投入、晋升发展空间、经济和心理回报、人性化的福利安排等软性服务。

“Z世代”的生涯焦虑

该如何破解？

今年国际青年节的主题是“青年的社会参与”，强调了青年的积极参与对社会发展的重要性。自21世纪以来，“Z世代”作为新一代青年代表，越来越呈现出前所未有的活跃度，他们的话语权不断增大，得到了主流社会的更多认可。另一方面，“Z世代”也面临越来越多的生存压力与强烈的文化不适，他们所产生的问题再次成为社会问题的重要组成部分，青年研究重新获得了十分强劲的发展“内需”。

在生涯规划方面，“Z世代”主要表现出哪些问题和困惑？本篇文章，我将和您一起探讨关于“Z世代大学生生涯焦虑”的相关问题。

Z世代：意指在1995-2009年间出生的人，又称网络世代、互联网世代，统指受到互联网、即时通讯、智能手机和平板电脑等科技产物影响很大的一代人。

研究院 - 李怡萱

01

焦虑情绪从何而来？

02

从童年开始，缓解焦虑

03

大学生打败生涯焦虑的三大锦囊

焦虑情绪从何而来？

克尔凯哥尔是最早提出焦虑理论的人，他认为焦虑是人面临自由选择时必然存在的心理体验；著名心理学家弗洛伊德认为焦虑是在人心理结构中的自我、本我和超我之间出现不协调或矛盾时产生的。

在碎片化的信息传播方式和加速更新的社会环境中，“焦虑”成为了 Z 世代日常生活的普遍现象，成为他们心理失调的最主要和最经常出现的问题之一。焦虑是人类自身固有的防御性反应，人在面临当前的和可能出现的某种威胁、危险时，往往会做出对自己不利的猜想，进而产生紧张、不安、焦虑、忧虑、痛苦等情绪体验。在现实生活中，每个人都可能会面临一定的压力情境，这些压力情境可能来自家庭、学校、社会、职场等，当自感没有能力应对这些压力时，“Z 世代”们往往就会出现焦虑情绪。

从童年开始，缓解焦虑

《通往未来之路》一书中提到，在日新月异的今天，焦虑的表现总结起来有三类原因：对于不确定性的焦虑、难以适应的无力感、担心被淘汰的恐惧感。

童年时的“Z世代”们都有很多天马行空的神奇梦想，可是，因为身边没有懂得梦想教育的老师或者家长支持，他们的梦想被现实、被自己、被他人逐个“KO”了。《通往未来之路》告诉我们：梦想是一种能力，可以培养。

缓解“Z世代”焦虑情绪可以从立足未来需求的梦想角度，从培养孩子开始：帮助孩子建构梦想，在尝试和探索中帮助他们获得成就感，激发梦想更强大的内在动力。

生涯教育的开始是梦想的开始，梦想不仅仅带给我们对未来的憧憬，更肩负着对未来的责任。

大学生打败生涯焦虑的三大锦囊(1)

击败生涯焦虑的能力可以从小开始培养，这是一个循序渐进的过程。观念、意识是人区别于动物的特性，也是伴随着人的成长而逐渐养成的。当大学生遇到生涯焦虑，老师们又该怎么办呢？

| 锦囊一 |

首先，缓解大学生生涯焦虑需要加强职业指导和生涯心理教育，把心理咨询和生涯指导结合起来。

职业指导和生涯心理教育是大学生教育过程中的一个重要环节，大学生在面临生涯选择时，焦虑水平会明显升高。学生在求职或进入毕业学年时，高校就需要及时开设职业指导课程，并配备专职人员对学生的择业和生涯焦虑展开指导，以此加强毕业生的生涯观教育，转变传统观念，降低择业期望，避免大学生毕业时的手足无措。

此外，高校还需关注大学生在生涯择业过程中的心理指导工作，建立专门的心理咨询机构，教会大学生一些心理调节、缓解焦虑的办法，开展自信心训练，进一步提升对择业和就业的心理准备。

大学生打败生涯焦虑的三大锦囊(2)

| 锦囊二 |

高校对大学生进行专业的生涯择业观念教育，也有利于降低其生涯焦虑。初入社会的大学生职业、生活和社会都充满着强烈的好奇与憧憬，这使得他们在择业时会产生对专业、薪资等方面的误区，大大降低了生涯择业的可能性。

主管部门、学校、教师应帮助大学生在平时的生涯规划中了解自己的能力和优势，有针对性地择业，并立足社会需求确立生涯择业目标，以此增强生涯择业的勇气。

| 锦囊三 |

大学生也应注意提高自身能力，拓展就业机会。择业过程是对一个人综合能力的评价过程，它不仅需要扎实的专业知识，还需要相应的工作经验和职业能力。在此过程中，大学生如果受到挫折，还需要一定的抵抗挫折的能力。

大学生可通过社会对人才需求的方向，结合自身专业适当调整自己的知识结构，拓展知识面，以增加择业途径和就业可能性；另外，大学生还可主动做一些有意义的实践活动，在工作中不断丰富自己的知识，掌握与人交往沟通的技巧，提高自己的实践能力，并在此基础上树立自信，克服胆怯的心态等。

如果说进入大学是大学生们“一只脚迈向社会”的开始，那么合理、科学的职业生涯规划就是他们能否自信、勇敢地进入社会的关键所在。当然，专业的职业生涯规划绝不是一蹴而就，缓解大学生生涯焦虑也并不全是高校的责任，而是家庭、社会 and 高校三方联动的结果，要“从娃娃抓起”，为大学生的就业创业奠定良好的心理建设基础。

疫情专刊

疫情爆发后，超四成应届生就业心态悲观

《疫情条件下 2020 届高校毕业生就业形势调查报告》解读笔记



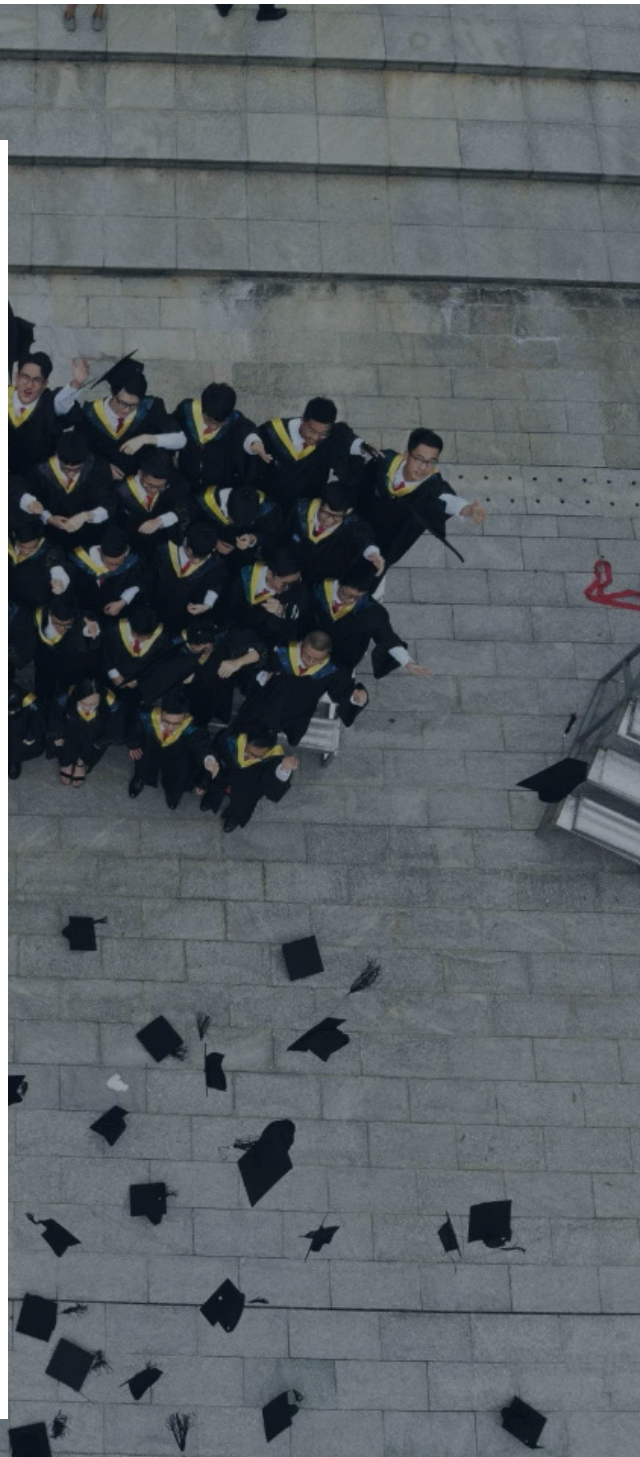
疫情爆发后

超四成应届生就业心态悲观

2020 年伊始以来，“新型冠状病毒肺炎”已经从一个新词慢慢融入到每个人的日常生活中。

国内应届生数量创新高，学校延期开学、经济下滑……众多因素导致今年的就业形势不容乐观。

新锦成作为一个负有社会使命感的企业，急社会之所急，自 2 月起开展疫情条件下的公益服务，为全国范围的三百余所高校、数十万应届生免费提供《疫情条件下 2020 届高校毕业生就业形势调查报告》（以下简称“《疫情就业报告》”）。



01

疫情条件下
毕业生们心态“崩”了吗？

02

学校发布的招聘信息对他们帮助最大

03

毕业生真的很需要这些帮助

疫情条件下,毕业生们心态“崩”了吗?

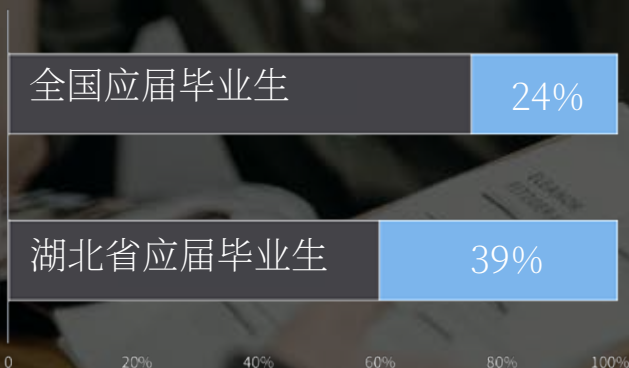
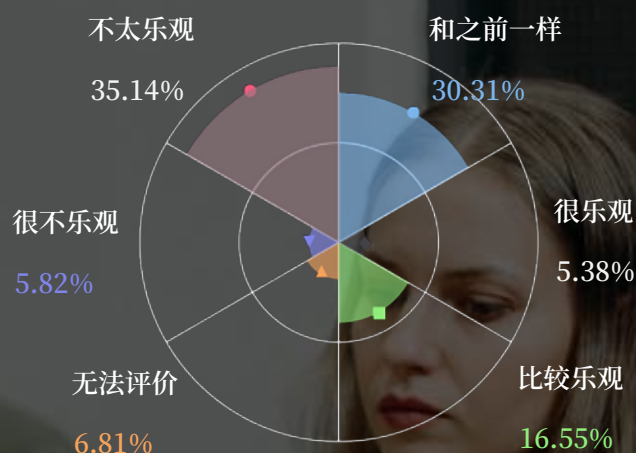
我们先来看疫情爆发后毕业生对就业形势乐观程度的数据。

新锦成研究院《疫情就业报告》调查显示, 35.14% 的毕业生对当前的就业形势持“不太乐观”的态度, 5.82% 的毕业生认为“很不乐观”; 而依然认为“很乐观”和“比较乐观”的分别为 5.38% 和 16.55%。

疫情条件下, 对就业形势表示担忧的毕业生明显超过了依然持乐观态

度的毕业生。也就是说, 疫情条件下的就业形势让相当一部分毕业生感到了担忧。

我们再来看另一组数据。

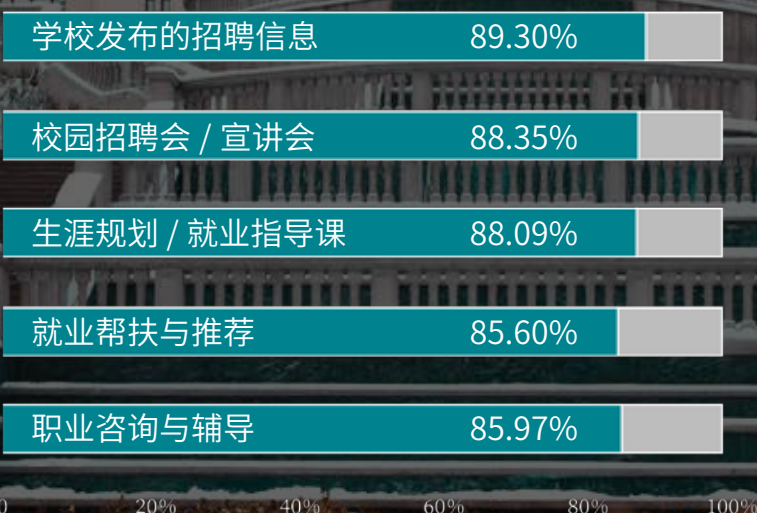


从对求职进度影响程度来看, 24% 的毕业生认为疫情爆发后, 自己的求职进度严重延期, 而将同样的问题抛给即将毕业于湖北省各高校的毕业生, 则有 39% 的人认为疫情爆发后, 自己的求职进度严重延期。

短期内, 我们能看到疫情对毕业生求职心态和进度的负面影响。但更长远的影响在于, 相对不乐观的求职环境增加了毕业生的就业难度, 而且可能会影响到社会对人才的合理分配。因此, 探究疫情条件下针对毕业生的就业指导服务就具有重要的现实意义。

学校发布的招聘信息对他们帮助最大

《疫情就业报告》中，从毕业生认为就业指导服务对其的帮助度（指认为高校就业指导服务帮助很大、比较大与帮助一般的人数所占比重）来看，学校发布的招聘信息帮助度为 89.30%，校园招聘会 / 宣讲会帮助度为 88.35%；生涯规划 / 就业指导课帮助度为 88.09%；就业帮扶与推荐帮助度为 85.60%；职业咨询与辅导帮助度为 85.97%。



受疫情影响，就业环境发生了巨大变化，毕业生更加依赖从更多渠道获得就业指导，以迅速适应不断变化的就业环境。新锦成在和毕业生沟通中，收到了不少相关反馈。

“线上春招让我不出家门就拿到了 offer”

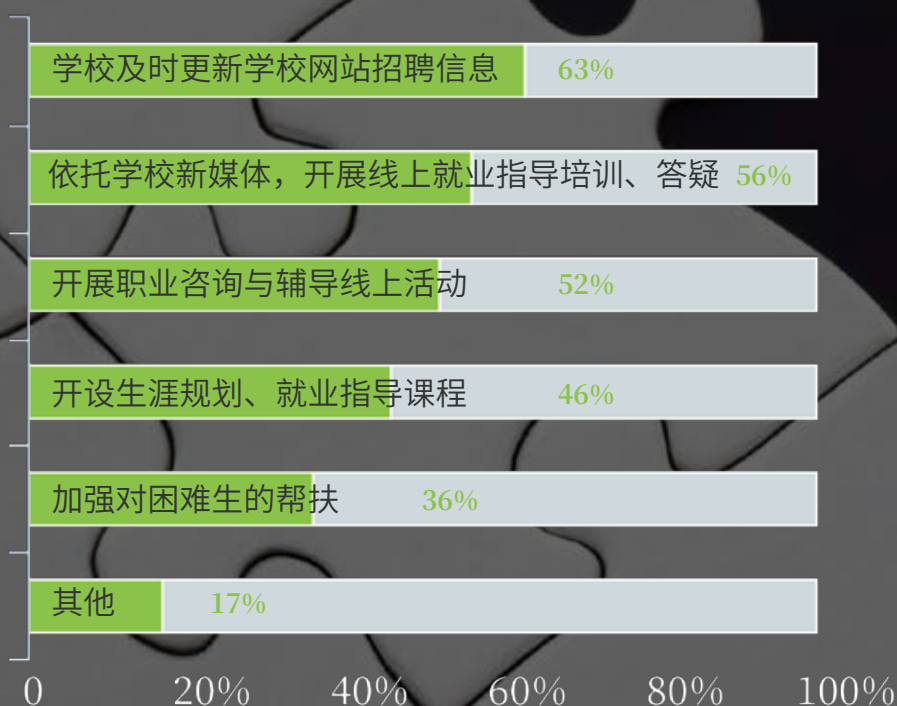
“原来觉得生涯规划课不重要，现在希望能再上一堂课”

“看了学校发布的招聘信息，发现有很多意向企业啊”

可以预见，虽然就业指导服务一直以来都是高校的工作重点，但因为此次疫情折射出了更多毕业生面临的求职问题，未来基于为毕业生提供理论支持与实践指导的高校服务也将受到进一步重视。

毕业生真的很需要这些帮助

除了已提供的就业指导服务，毕业生还希望在更多方面寻求高校就业指导。来自新锦成研究院《疫情就业报告》的另一组数据显示，63%的毕业生希望学校及时更新学校网站招聘信息；56%的毕业生希望依托学校新媒体，开展线上就业指导培训、答疑；52%的毕业生希望学校开展职业咨询与辅导线上活动；46%的毕业生希望学校多开设生涯规划、就业指导课程；36%的毕业生希望学校加强对困难生的帮扶。



毕业生寻求就业指导服务的原因很简单。对于疫情条件下职场新人来说，如何在企业招聘缩水和全程线上面试等就业新形势下，找到一份好工作并迅速适应新环境，是他们要面临的第一道难题。

此外，《疫情就业报告》还对疫情对不同学历、不同院系和专业的影响和就业机会有哪些不同、疫情影响下的未就业毕业生就业意向将产生什么变化、毕业生的线上求职经历是怎样的等问题开展了调研与分析。

《疫情条件下 2020 届高校毕业生就业形势调查报告》

解读笔记

随着疫情防控态势逐渐向好，新锦成公益项目《疫情条件下 2020 届高校毕业生就业形势调查报告》（以下简称“疫情就业报告”）告一段落。经过专业化、科学化的问卷设计、问卷调研、数据分析、报告撰写等一系列环节，“疫情就业报告全国版”正式公布，数据解读微课也同步在线上直播，吸引了近千人第一时间观看和互动。

在此次线上微课中，新锦成研究院高级专家、报告主编郝加孝通过“数据图表 + 深度解读”的方式，分享了疫情就业报告的关键数据及背后的影响因素。

专科生就业心态较好

西部地区就业机会少

人才流失情况

就业观念的变化

薪资落差情况

专业相关度

招聘规模缩减

专科生就业心态较好

相较于专科生，本科生和研究生更认为疫情条件下的就业形势不太乐观。主要原因一方面是专科生的就业期待较低；另一方面是随着国家的发展，高级技工岗位较为稀缺，专科生就业范围较广。

西部地区就业机会少

西部地区就业机会明显少于东部和中部地区；此外，东部地区毕业生签约工作的专业相关度更高。这与各区域经济发展水平密切相关，从客观上反映了中部、西部地区就业机会少于东部地区。

人才流失情况

未就业毕业生大部分希望在国内工作，其中，计划在国内工作的研究生学历毕业生比例最高，达到 83%。

就业观念的变化

大多数毕业生希望毕业后去国有企业工作，而当毕业生实际就业时，国有企业工作机会十分有限，大部分选择了去民营企业工作。就业单位意向与实际选择的前后变化在一定程度上反映了毕业生就业观念的变化，建议高校老师及时引导毕业生转变就业观念。

薪资落差情况

今年，毕业生期待的意向薪酬和毕业生实际获得的薪资之间的落差较往年相比有所增大，建议对毕业生就业心态进行一些引导。大多数毕业生对毕业时能不能就业较为担忧，其中，研究生和本科生的焦虑程度要大于专科生。在疫情条件下，建议老师为毕业生做一些心理辅导，以缓解毕业生焦虑程度。

专业相关度

我们发现，虽然近六成毕业生找到了专业相关度较高的工作，但依然比未就业毕业生期待的比例略低，这说明有一部分学生没有找到与专业相关的工作，建议高校老师为毕业生提供更多专业相关的就业机会。

招聘规模缩减

疫情影响下，约 30% 的用人单位缩减了招聘规模。

“新锦成” 微信订阅号

聚焦高教领域的思想、资讯和观点

专注从高校管理、就业创业、生涯咨询、数据分析等角度，分享高校就业与人才培养领域的研究和分析，提供原创干货与观点。

“数说” 栏目：用数据说话，分享新锦成研究院独家数据研究成果。

“锦囊” 栏目：您身边的智囊团，针对高教工作提供理论支持与实践指导。

“周报” 栏目：聚焦高教领域一周热点，内容包括新政策新法规、各地高教新闻大事等。

数说

新锦成

2020高考：人数再创新高，高校招生面临新难题 | 数说

原创:数说



高考在即，这3组数据告诉你招生简章里没有的高校“软实力” | 数说

原创:数说



培养学生创业意识和思维，哪些问题值得关注？ | 数说

原创:数说



中西部地区高校毕业生，究竟“吃亏”在哪里？ | 数说

原创:数说



锦囊

新锦成

必读！写给大一新生的6条建议 | 锦囊

原创:锦囊



“Z世代”的生涯焦虑该如何破解？ | 锦囊

原创:锦囊



看了这些“网红”录取通知书，我又想上大学了 | 锦囊

原创:锦囊



七本私藏书单帮你迅速了解职场必备技巧 | 锦囊



周报

新锦成

高教领域一周热点 (2020.9.5-9.11) | 周报



高教领域一周热点 (2020.8.29-9.4) | 周报



高教领域一周热点 (2020.8.22-8.28) | 周报



高教领域一周热点 (2020.8.15-8.21) | 周报



关注新锦成官方微信平台
获取高教领域前沿资讯



锦成说

JINCIN TALK

高校管理者悦读专刊



主 编：钟 恒 张 可

责任编辑：焦世奇

美术编辑：谷浩超

地 址：北京市海淀区中关村e世界
财富中心C座8层850 (100080)

客服热线：400 800 8001

传 真：+86 10 82526023

网 址：www.newjincin.com



新锦成官方微信平台