

锦成说

2023年A刊 35期

JINCIN TALK

首轮「双高计划」过半 从期中大考成绩单看建设质量



2022职教年报：从
发展指数看下一轮
“双高”的“潜力股”

二十大对教育工作的
布局，与历次党代
会报告有何不同？

大厂裁员不断，计算
机类专业前景如何？

高校毕业生就业的
“向体制内卷”现象

CONTENTS | 目录

P04· 本期聚焦

首轮“双高计划”过半，从期中大考成绩单看建设质量	04
挑战与机遇并存的职业教育特色发展之路	10
从统计公报数据看本科层次职业学校建设	18

P20· 职教年报

2022 职教年报：从发展指数看下一轮“双高”的“潜力股”	20
2022 职教年报：“双高”院校学生更愿意推荐母校了	27
2022 职教年报：高职毕业生就业有哪些新特征？	30

P33· 教育思享

二十大对教育工作的布局，与历次党代会报告有何不同？	33
高等教育普及化后的教育公平和教育质量	37
成渝地区高等教育发展状况及其对经济发展的贡献	41
来自美国高等教育融合数据系统的启示	45
教育信息化 2.0 时代的高校数据应用	49

P56· 数说专业

大学最熬专业，学医真的这么难？	56
师范专业热度增加，未来能否持续？	60
为何农学类专业一直拿不掉“冷门”标签？	66
大厂裁员不断，计算机类专业前景如何？	71

P77· 就业研究

高校毕业生就业的“向体制内卷”现象	77
实习经历一定能帮助就业吗？	81
毕业生创业率持续低迷背后的原因	86
沈阳职业技术学院：毕业生就业工作经验谈	91
如何成为一名合格的高校就业胜任力教练？	100

P103· 锦成大事

新锦成在全国职业高等院校校长联席会议 2022 年年会作报告	103
新锦成研究经理成为双城经济圈智库专家联盟首批入库专家	105
新锦成专家在公共政策智库论坛分享审核评估最新研究成果	106
新锦成助力内蒙古自治区高校毕业生就业质量调查	107
广西体育高等专科学校就业创业指导教师培训圆满完成	109

P112· 公司介绍

新锦成简介	112
“新锦成”微信订阅号	113

首轮“双高计划”过半 从期中大考成绩单看建设质量

文 新锦成研究院 张可

首轮“双高计划”建设周期已过半，备受关注的中期考核结果在2023年初终于得以公布：超过八成的双高院校获评“优”，没有出现“红黄牌”（获评“中”或“差”）。这份千呼万唤始出来的期中大考成绩单，透露出了哪些信息？

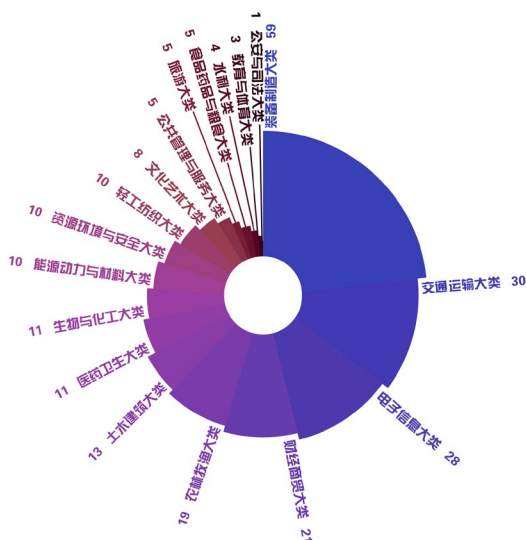
“双高计划”与以往的不同之处

2019年4月，教育部、财政部发布《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》，正式启动被称为职教版“双一流”的“双高计划”，旨在集中力量建设一批高水平高职学校和专业群，以支撑国家重点产业、区域支柱产业发展，引领新时代职业教育实现高质量发展。“双高计划”提出2035年的远景目标为实现职业教育的现代化，并形成“中国特色职业教育发展模式”。

同月，教育部、财政部出台《中国特色高水平高职学校和专业建设计划项目遴选管理办法（试行）》，确定以“总量控制、动态管理，年度评价、期满考核，有进有出、优胜劣汰”为核心准则的遴选管理方式。遴选管理办法明确，无论是高水平学校推荐单位，还是高水平专业群推荐单位，都要依据学校和专业群赋分综合排序。

同年12月，“双高计划”第一轮建设单位名单公布，共有197所高职院校入选（包括56所高水平学校建设单位和141所高水平专业群建设单位），覆盖了29个省份；入选的253个双高专业群则覆盖了全部19个专业大类中的18个（仅新闻传播大类暂无布局），主要面向先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业和现代农业布局。

首轮“双高计划”入选专业群大类分布



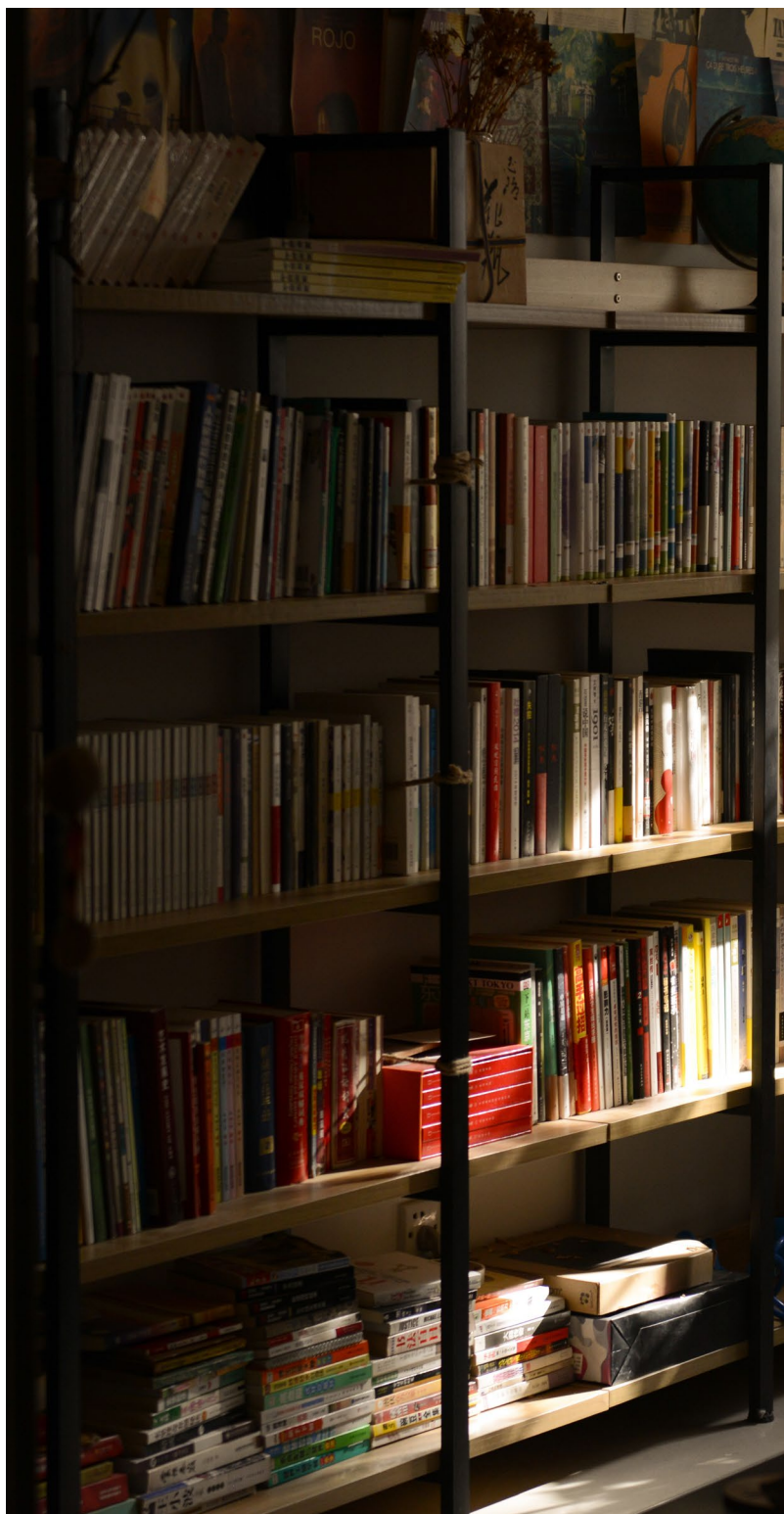
与此前的示范（骨干）校、优质校等改革项目相比，“双高计划”在整体设计上把专业群建设摆在了前所未有的突出位置。专业群成为进入“双高计划”的基本条件，是评价高水平高职学校的核心要素，也是高职教育高质量发展的重要发力点。这一设计促使高职学校需要谋划自身定位，突出打造优势特色专业群，形成具有鲜明区域特点、行业背景的发展优势，从而推动形成全国高职学校错位发展、各具特色的布局。

“双高计划”出台后，引起了职业教育界和全社会的强烈关注，主要有三个方面的原因：一是“双高计划”比过往的改革项目投入更大，中央财政每年投入20亿元左右，一年的投入相当于示范校、骨干校一轮建设周期的总投入；二是建设周期更长，每五年一轮，持续建设三轮到2035年；三是有明确的评价考核机制，而且“有进有出、优胜劣汰”。

02 绩效管理评价机制逐步建立

全国职业高等院校校长联席会议主席董刚指出，从首轮“双高计划”头两年的数据来看，地方政府双高建设的经费支持和到位情况差异比较大，学校在多渠道筹钱以及资金使用上理财能力还不够。同时，有些地方没有建立项目管理协调推进机制，对学校双高建设缺乏指导，双高建设中存在的一些痛点、难点、堵点问题始终没有解决，还有些学校没有建立有效的双高建设推进机制，缺乏对任务落实的指导和督查。

北京电子科技职业学院教授吴升刚认为，高职院校对专业群建设的必要性、重要性，已经达成了共识，但对如何建设专业群还存在认识偏差。比如，部分学校将多个标志性成果突出的专业生硬地组合到同一专业群中，以期在“双高计划”中显示漂亮的指标数字；部分





专业群在人才培养过程中，缺乏深入研究和系统安排，仍按照传统思维以专业为口径进行人才培养和教学改革的设计，把专业群建设简单分解为群内专业建设，误认为单个专业建设好了就累加成为高水平专业群。

为提高“双高计划”建设项目资金配置效益和使用效率，确保建设目标如期实现，教育部、财政部在2020年12月印发的《中国特色高水平高职学校和专业建设计划绩效管理暂行办法》中，设计了三级绩效指标体系：一级指标包括产出指标、效益指标和满意度指标三项（中期考核评分增加一项管理与执行指标）；二级指标包括数量指标、质量指标、时效指标、社会效益指标、可持续影响指标和服务对象满意度指标六项（中期考核评分增加资金管理指标和项目管理指标两项）；三级指标中，数量指标和质量指标均为“双高计划”建设的“四打造”“五提升”九大任务，每项任务中还包括若干子指标。其中，社会效益指标包括三个贡献度，即引领职业教育改革发展和人才培养的贡献度，支撑国家战略和区域经济社会发展的贡献度，推动形成一批国家层面有效支撑职业教育高质量发展的政策、制度、标准的贡献度；服务对象满意度指标包括在校生满意度、毕业生满意度、教职工满意度、用人单位满意度、家长满意度五项指标。

在绩效管理暂行办法基础上，2022年4月，教育部办公厅、财政部办公厅正式发布《关于开展中国特色高水平高职学校和专业建设计划中期绩效评价工作的通知》，对“双高计划”中期绩效评价工作进行总体部署，明确中期绩效评价工作包括对197个建设单位绩效评价和对29个省（自治区、直辖市）的省级建设绩效评价两个方面。此次评价采取自下而上、上下结合的方式，以建设单位自评为基础、省

级评价为重点、两部评价为引导，并强调两部的最终评价结果作为下一阶段现代职业教育质量提升计划资金分配的重要依据。

具体而言，对高水平学校建设单位评价，学校层面的评价分值占比 50%，2 个专业群的评价分值各占比 25%；对高水平专业群建设单位的评价，学校层面的评价分值占比 30%，专业群的评价分值占比 70%。可以看出，与“双高计划”的整体思路一致，中期绩效评价中专业群评价的比重尤为突出。

本次中期绩效评价等级为“优”“良”的建设单位，两部将继续予以支持。对评价等级为“中”或建设进展缓慢、降低建设目标、资金未到位或资金使用不符合要求、报送信息失实的建设单位，将限期整改，调减项目经费支持额度。对评价等级为“差”或出现重大问题、任务完成度低、报送信息严重失真的建设单位，将中止支持建设，使其退出“双高计划”，且不得再次申请。

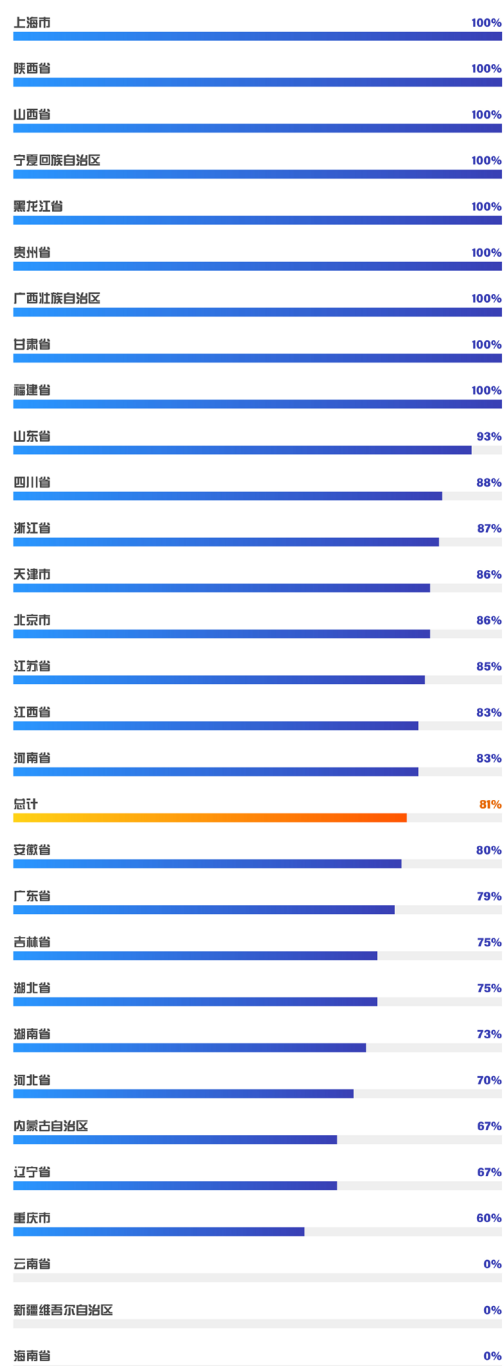
OE 期中大考成绩单带来的启示

2023 年 1 月，教育部公布了首轮“双高计划”中期绩效评价结果，共有 160 所院校的评价等级为“优”，37 所院校的评价等级为“良”，没有院校获评“中”或“差”。总体而言，首轮双高院校中期考核评优比例为 81%。

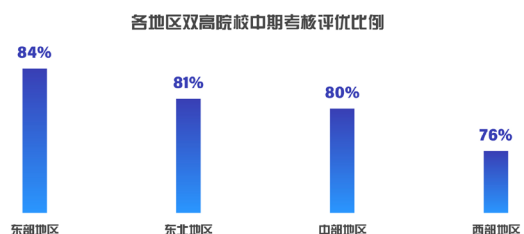
分省份来看，29 个省份中，上海市、陕西省、山西省、宁夏回族自治区、黑龙江省、贵州省、广西壮族自治区、甘肃省、福建省等 9 个省份的双高院校全部获评“优”；云南省、新疆维吾尔自治区、海

南省等 3 个省份的双高院校均未获评“优”；内蒙古自治区、辽宁省和重庆市的双高院校评优比例也未超过三分之二。

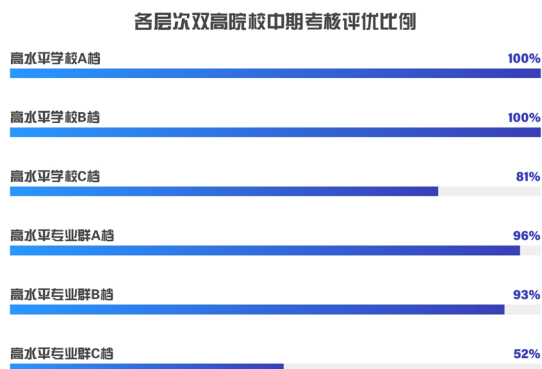
各省份双高院校中期考核评优比例



分地区来看，双高院校中期绩效水平与所在地区的职业教育发展水平基本一致。东部地区双高院校的绩效整体较高，中期考核评优比例达到84%；西部地区双高院校的绩效整体较差，中期考核评优比例仅为76%；东北地区和中部地区双高院校绩效水平大致相当，中期考核评优比例分别为81%和80%。

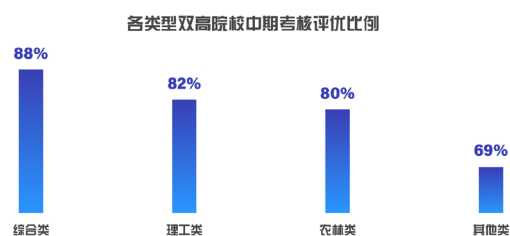


56所高水平学校建设单位中，A档和B档的30所院校均获评“优”，但C档的26所院校评优比例仅为81%，甚至明显低于高水平专业群建设单位A档和B档的评优比例（分别为96%和93%）。高水平专业群建设单位C档院校绩效最差，仅52%的院校获评“优”。



不同类型院校的评价结果也体现出明显的差异：综合类双高院校的绩效整体较高，中期考核评优比例达到88%；理工类和农林类双高院校次之，中期考核评优比例分别为82%和80%；其他类（包括

财经类、医药类、艺术类、政法类）双高院校的绩效整体较差，中期考核评优比例仅为69%。



教育部职业教育与成人教育司院校发展处处长任占营指出，各双高院校应坚持科学思辩的精神，从节奏、方法、导向、视野、定位、格局六个方面准确把握绩效评价内涵，把此次中期评价作为自我检查、自我提升的契机，持续提升“双高计划”建设质量。

锦成說 2023年 A刊
JINCIN TALK

挑战与机遇并存的职业教育 特色发展之路

文 新锦成研究院 张可



随着奥地利赛区最后一场比赛落下帷幕，2022年世界技能大赛特别赛于11月27日结束了所有62个比赛项目。中国代表团以21枚金牌、3枚银牌、4枚铜牌和5个优胜奖的成绩名列第一，在货运代理、重型车辆维修、化学实验室技术、抹灰和隔墙系统、云计算和3D数字游戏艺术等项目实现了金牌“零”的突破。被誉为“世界技能奥林匹克”的世界技能大赛是全球规模和影响力最大的职业技能赛事，本次大赛是我国自2011年以来连续参加的第6届。

中国代表团在世界技能大赛冠绝全球的背后，是改革开放40年来职业教育蓬勃发展奠定的基础。2019年1月，国务院正式印发《国家职业教育改革实施方案》（俗称“职教20条”），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”——这是“职教20条”中提纲挈领的一句表述，也是其中最为重要的政策要求。它表明职业教育不再是接纳无法继续接受普通教育的学生们的“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，是不同成才路径中的一种。同年2月，中共中央、国务院印发《中国教育现代化2035》，将“职业教育服务能力显著提升”列为2035年的主要发展目标之一，这标志着职业教育在国家层面的战略地位得以确立。2022年10月16日，习近平总书记在党的二十大报告强调，统筹职业教育、高等教育、继续教育协同创新，推进职普融通、产教融合、科教融汇，优化职业教育类型定位。

自“职教20条”发布4年来，一系列重磅利好政策陆续出台，为职业教育带来前所未有的发展机遇。职业教育的良好发展和体系的进一步健全，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。

历经百年浮沉，我国职业教育已步入高质量发展阶段，同时面临着产业变革带来的新挑战，需要不断探索出一条中国特色发展之路。

01 “使无业者有业，使有业者乐业”

在中国延续了一千多年的科举制度，使得“学而优则仕”的教育观念根深蒂固。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民族命运的重要作用。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。

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，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）和办学方式的社会化（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）。

我国目前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，以及 2000 年以来的体系初步形成与内涵全面深化阶段。

“技能型人才也是人才”

近年来，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。人社部与阿里在 2020 年联合发布的《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，预计人才需求超过 3000 万。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。

我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、就业结构性矛盾突出等问题，全社会已逐渐形成“技能型人才也是人才”的观念。2022 年 10 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》，提出到“十四五”时期末，技能人才占就业人员的比例达到 30% 以上，高技能人才占技能人才的比例达到 1/3。这是继 2006 年《关于进一步加强高技能人才工作的意见》以来，两办第二次就高技能人才队伍建设专门印发文件。

在人才需求不断变化的背景下，2022 年 9 月新修订的《中华人民共和国职业分类大典》净增了 158 个新职业，同时首次标注了 97 个数字职业，充分反映了经济社会和科技发展带来的实际业态变化。标注数字职业，是适应数字经济发展的需要，有利于推动数字经济发展、加速技术创新和人才队伍建设。专业技术人员大类中，增设了密码工程技术人员、碳管理工程技术人员、金融科技师等 29 个新职业，为新兴领域、新兴职业的从业人员提供了更大职业发展空间。

为服务产业转型升级需要，引导专业升级与数字化改造，教育部于同月发布新版《职业教育专业简介》，覆盖新版专业目录全部 19 个专业大类、97 个专业类的 1349 个专业，包括中等职业教育专业 358 个，高等职业教育专科专业 744 个，高等职业教育本科专业 247 个。2021 年发布的新版职业教育专业目录首次一体化设计中职 - 高职专科 - 高职本科专业体系，并通过新增、更名、合并、撤销等方式，专业总体调整幅度超过 60%。



新增专业紧密对接现代产业体系、服务国家战略。比如面向战略性新兴产业重点领域，设置智能机器人技术、生物信息技术、飞行器数字化装配技术等专业；面向现代服务业重点领域和紧缺领域，设置健康大数据管理与服务、医养照护与管理、婴幼儿托育、智慧健康养老管理等专业；面向乡村振兴和绿色低碳发展，设置现代种业技术、林草生态保护与修复、生态环境工程技术等专业。新增专业聚焦缓解结构性就业矛盾，对接市场急需的职业岗位。比如对接智能工厂新业态岗位，中职新增智能化生产线安装与运维专业；对接定制旅行新业态岗位，高职专科新增定制旅行管理与服务专业；对接智慧交通新业态岗位，高职本科新增城市轨道交通智能运营专业。新增专业还紧密对接先进技术，服务行业应对升级挑战和数字化转型。比如助力破解“卡脖子”关键技术，新增集成电路技术等专业。对接人工智能、5G、区块链等新一代信息技术催生的技术岗位，新增区块链技术应用、卫星通信与导航技术、云计算技术等专业。

新版专业简介匹配新技术和产业变革需要，对接职业岗位场景，突出职业岗位能力培养，更新课程体系，升级专业内涵，淡化学科教育色彩，旨在推动技术技能人才供给侧改革。此外，在纵向贯通中，明确了层次内涵，明确为什么样的企业和岗位培养人的问题，如面向的职业岗位不同、职业领域典型工作任务的复杂程度不同、毕业生解决职业领域工作内容要求的知识、能力、素质结构不同，为实现职业教育贯通融通培养，畅通技术技能人才成长成才打开了通道。

职业教育贯通融通培养是填补高层次应用型人才缺口的重要手段，也是我国职业教育向现代职业教育体系转型的重要一步。2022年12月，两办印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》，针对社会对于职业教育存在的刻板印象，强调坚持服务学生全面发展和经济社会发展，要求建立健全多形式衔接、多通道成长、可持续发展的梯度职业教育和培训体系，推动职普协调发展、相互融通，让不同禀赋和需要的学生能够多次选择、多样化成才。这是党的二十大后，党中央、国务院部署教育改革工作的首个指导性文件，足见党和国家对职业教育改革的重视程度。

面临挑战与特色发展之路



职业教育正迎来前所未有的发展机遇，但其高质量发展之路仍面临不少挑战。近年来，学校办学条件整体不足很大程度上影响了职业教育的人才培养质量和办学吸引力。中职学校办学基础薄弱，各级财政性教育经费投入长期相对偏低，办学条件普遍不达标，“空、小、散、弱”问题突出；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，自2019年高职大扩招以来，三年累计扩招413万人，总体办学规模相比扩招前激增38.92%，严重稀释了教学资源；2022届全国高职毕业生人数达到历史性的516万人，2023届毕业生人数有增无减，叠加经济下行和新冠疫情的持续影响，高职毕业生仍然面临着复杂严峻的就业形势。

为加强办学质量保障，中国银行与教育部在2022年2月签署《助力职业教育高质量发展战略合作协议》，提出“十四五”期间，中国银行将授信2000亿对职业院校校园建设等方面予以支持。同年11月，教育部会同国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、住房和城乡建设部，制定并印发了《职业学校办学条件达标工程实施方案》，旨在进一步优化职业教育布局结构，全面改善职业学校办学条件，提高办学质量、提升办学形象。

由于传统教育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，我国主流社会仍然对职业教育存在偏见。自2022年5月1日起正式施行的新版《中华人民共和国职业教育法》，从法律层面保障了职业教育与普通教育具有同等重要地位，进一步明确了职业教育面向市场、服务发展、促进就业的办学方向。

值得一提的是，新版《职业教育法》突出了企业主动参与职业教育的重要性，尤其第三十条列明：“国家推行中国特色学徒制，引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位，鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作，对新招用职工、在岗职工和转岗职工进行学徒培训，或者与职业学校



联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养。有关企业可以按照规定享受补贴。”

这是教育部推进现代学徒制试点之后，中国特色学徒制首次被正式写入法律条文。自2014年开始，先后共有562家试点单位分三轮完成了现代学徒制试点工作，初步确立了校企共育机制，招生招工模式趋于多元，企业师傅引进初具规模。但现代学徒制在全面推广过程中，仍然存在着各方积极性衰减、培养模式改革风险较高、各项保障措施难以跟进等问题。

“学徒制”以及由它发展而来的双元制

(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。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。

双元制在德国的成功, 使得校企结合的职业教育模式在全球范围内受到追捧。不过, 我国职业教育无法完全照搬双元制模式, 需要考虑历史进程和社会条件的差异。华东师范大学教授徐国庆指出, 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, 同时还需要以下三个方面的支撑条件:

第一, 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。

第二, 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。

第三, 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。

全面推广是我国现代学徒制试点之后的首要任务, 也是一项系统复杂的工程。相对于普通教育, 中国特色学徒制是职业教育的改革方向, 其核心是产教融合、校企合作和工学结合。在新版《职业教育法》的保障之下, 仍需要不断完善制度政策来营造良性社会环境, 让职业教育真正与普通教育具有同等重要地位。

从统计公报数据看本科层次 职业学校建设

文 新锦成研究院 许路阳



作为职业教育的“新生力量”，本科层次职业学校的发展状况一直牵动人心。如果你也关心这些高校，由教育部定期公布的《全国教育事业发展统计公报》（下称《统计公报》）就是一个重要的信息来源。

毕竟，《统计公报》是由国家教育行政部门采集、发布的权威统计数据成果，尽管其发布的数据存在一定滞后性。透过《统计公报》，我们可以获取关于本科层次职业学校的宏观统计数据，并结合其他渠道信息对全国本科层次职业学校的整体发展状况作出进一步的分析和判断。

在 2021 年发布的《2020 年全国教育事业发展统计公报》（下称《2020 年统计公报》）中，教育部首次公布了本科层次职业学校的部分宏观数据，即院校数量，当年我国已有 21 所本科层次职业学校（目前为 32 所）。

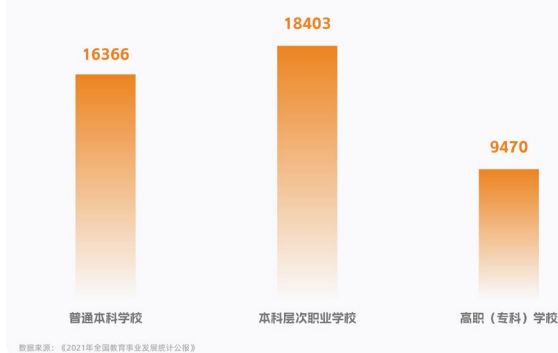
而在日前发布的《2021 年全国教育事业发展统计公报》（下称《2021 年统计公报》）中，教育部又继续披露了一些此前官方并未正式发布的本科层次职业学校统计数据，包括校均规模、专任教师数量、生师比。

从教育部公布的官方数据来看，我们有如下发现：

其一，我国本科层次职业学校的校均在校生规模已超过普通本科学校和高职（专科）学校。

《2021 年统计公报》显示，我国本科层次职业学校校均在校生规模已达 18403 人，高于普通本科学校校均规模（16366 人），这两类高校的校均规模均超过 1.5 万人，而高职（专科）学校校均规模（9470 人）尚不足 1 万人。

三类高校的校均在校生规模（人）



其二，我国本科层次职业学校的校均专任教师数已高于高职（专科）学校，但较普通本科学校仍有一定差距。

据《2021 年统计公报》显示，我国本科层次职业学校的专任教师总数已达到 2.56 万人，再根据同期全国本科层次职业学校数量为 32 所这一数据可以大致推算出，我国本科层次职业学校的校均专任教师数约为 800 人。

以此方法推算，我国高职（专科）学校的校均专任教师数不足 400 人，而普通本科学校的校均专任教师数高于 1000 人。这表明，我国本科层次职业学校的校均专任教师数位于高职（专科）学校和普通本科学校之间。

其三，我国本科层次职业学校的生师比略优于高职（专科）学校，但较普通本科学校仍处于劣势。

尽管从校均水平来看，我国本科层次职业学校拥有比高职（专科）学校更多的在校生，但其生师比（19.38:1）仍略低于高职（专科）学校（19.85:1）。不

过,这两类职业学校的师生比相较普通本科学校水平 (17.90:1) 存在一定劣势。

而且,根据教育部印发的《本科层次职业学校设置标准(试行)》要求,我国本科层次职业学校的专任教师总数应满足师生比不高于 18:1 的标准。这意味着,一些国内本科层次职业学校的现有师生比并不满足《本科层次职业学校设置标准(试行)》的规定。

从新锦成研究院获取的本科层次职业学校办学数据来看,这一推论确实在现实中成立:2021 年已有至少 7 所本科层次职业学校的师生比高于 18:1,其中 4 所学校的师生比甚至已至少达到 20:1。由此来看,我国本科层次职业学校仍需考虑加强师资队伍建设。



从《2020 年统计公报》到《2021 年统计公报》,教育部已连续两年增加关于本科层次职业学校宏观发展情况的信息披露数量和维度。照此趋势,我们有理由期待,《2022 年统计公报》将带来我国本科层次职业学校的更多数据和更新状况。



本期聚焦 20|21

2022 职教年报：从发展指数看 下一轮“双高”的“潜力股”

文 新锦成研究院 张可

日前出版的《2022 中国职业教育质量年度报告》（下称《报告》）连续第二年发布高职学生发展指数和教师发展指数，新锦成研究院参与指标体系设计、数据处理与结果分析。学生发展较好的高职院校有哪些具体特征？各地区高职院校教师发展差异体现在哪些方面？从师生发展来看，哪些非“双高”院校具备进入下一轮“双高计划”的实力？

01 高职学生发展指数

《报告》对前一年首次发布的高职学生发展指数指标体系进行了优化。指标体系包含毕业生综合能力、学生技能与创新、学生社团参与、教学满意度、发展保障 5 个维度和 23 项观测指标。共采集到全国 1369 所高职院校的有效数据（2021 年度），且数据来源更加多样，包括高职院校教育质量年度报告、全国高等职业院校状态数据监测中心、获奖公示文件等。指数计算采用因子分析法和专家赋值法确定指标权重，对全国高职院校学生发展情况进行综合评价。

本年度学生发展指数排在前 100 位的





高职院校具有以下五个方面的特征：

一是毕业生职业发展好。毕业三年职位晋升比例（中位数 83.4%）显著高于全国院校水平（中位数 45.3%）。

二是学生技能与创新能力强。毕业生职业资格 / 技能等级证书获取率（中位数 90.4%）远超全国院校水平（中位数 50.9%）；学生在全国职业技能大赛、全国职业院校技能大赛、“互联网 +”大学生创新创业大赛等比赛普遍获奖较多。

三是学生社团参与度高。学生社团参与率（中位数 48.8%）是全国院校水平（中位数 22.1%）的 2 倍多；生均参与志愿者活动时间（中位数 0.56 人日）是全国院校水平（中位数 0.13 人日）的 4 倍多。

四是各类课程教学满意度高。学生对思想政治课、公共基础课（不含思想政治课）和专业课的教学满意度整体均高出全国院校水平约 2 个百分点。

五是师资与基础条件保障好。双师素质专任教师比例（中位数 86.2%）远高于全国院校水平（中位数 57.6%）；生均校

内实践教学工位数（中位数 0.80 个 / 生）高于全国院校水平（中位数 0.57 个 / 生）；生均教学科研仪器设备值（中位数 16476.3 元 / 生）显著高于全国院校水平（中位数 9409.7 元 / 生）。

02 高职教师发展指数

同样地，《报告》对前一年首次发布的高职教师发展指数指标体系进行了优化，通过基础能力、教育教学能力、专业建设能力、科研与社会服务能力、发展保障能力 5 个维度的 37 项观测指标，对采集到有效数据（2021 年度）的全国 1321 所高职院校教师发展情况进行综合评价。

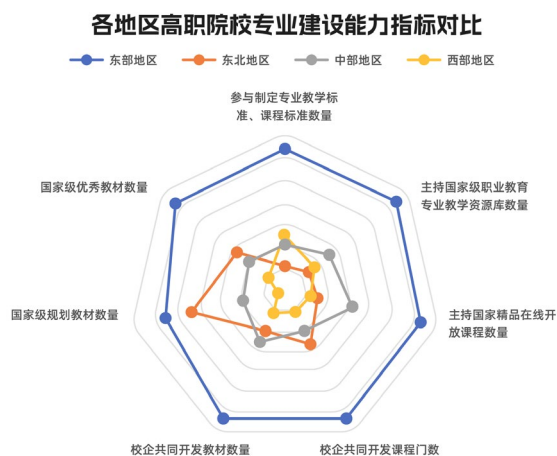
结果显示，东部地区高职院校教师发展指数整体相对较高。分省份来看，教师发展指数排名进入前 100 的院校数量超过 10 所的共有 3 个省份，依次是江苏省（20 所）、浙江省（18 所）和山东省（11 所）。

以专业建设能力为例，东部地区院校教师在参与制定专业教学标准及课程标准数量（校均 10.13 个）、主持国家级职业教育专业教学资源库数量（校均 0.49 个）、主持国家精品在线开放课程数量（校均 0.29 门）、校企共同开发课程门数（校均 122.13 门）、校企共同开发教材数量（校均 69.36 本）、国家级规划教材数量（校均 2.88 本）、国家级优秀教材奖数量（校均 0.43 项）等 7 个指标上均占据绝对优势。相对而言，东北地区院校教师在校企共同开发课程门数（校均 71.02 门）、国家级规划教材数量（校均 2.37 本）、国家级优秀教材奖数量（校均 0.22 项）方面表现较好，中部地区院校教师在主持国家级职业教育专业教学资源库数量（校均 0.23 个）、主持国家精品在线开放课程数量（校均 0.15 门）、校企共同开发教材数量（校均 37.24 本）方面较有优势，西





部地区院校教师仅在参与制定专业教学标准及课程标准数量（校均 3.61 个）方面表现较好。



数据来源：《2022中国职业教育质量年度报告》

在首轮“双高计划”前半程，“双高”院校的师资队伍建设和投入有明显提升。从师资结构看来，“双高”院校的双师素质专任教师比例平均达到 77.96%，比非“双高”院校（平均 53.33%）高出了 24 个百分点；“双高”院校的高级专业技术职务专任教师比例平均为 37.05%，也显著高于非“双高”院校（平均 28.86%）。从学校投入来看，有 31.47% 的“双高”院校建有教师发展中心，这一比例在非“双高”院校仅为 12.46%；“双高”院校教职工人均培训经费支出（中位数 7677 元）是非“双高”院校（中位数 2378 元）的 3 倍多。

03 从发展指数看下一轮“双高”的“潜力股”

通过交叉对比学生发展指数和教师发展指数结果，可以看出高职院校的学生发展和教师发展之间呈现出明显的正相关（两项指数得分的相关系数为 0.77）。“双高”院校的学生发展指数和教师发展指数普遍较高，但也有少数非“双高”院校表现不俗。

两项指数均进入前 100 名的院校共有 56 所，其中“双高”院校 47 所，另有 9 所是非“双高”院校，尤为突出的是两项指数得分与高水平学校 A 档不相上下的南京工业职业技术大学。这 9 所非“双高”院校将成为下一轮“双高计划”的有力竞争者：

南京工业职业技术大学

义乌工商职业技术学院

苏州经贸职业技术学院

山东理工职业学院

扬州工业职业技术学院

宁波城市职业技术学院

柳州铁道职业技术学院

南京科技职业学院

苏州卫生职业技术学院



2022 职教年报： “双高”院校学生更愿意推荐母校了

文 新锦成研究院 张可 许路阳



2021年，在“十四五”开局之年，我国开启全面建设社会主义现代化国家新征程的重要历史时刻，经党中央同意，第一次全国职业教育大会在北京胜利召开。习近平总书记对职业教育工作作出重要指示，李克强总理作出批示，孙春兰副总理出席会议并讲话。我国职业教育发展得到了来自高层的高度关注。

在此背景下，高职院校的毕业生反馈也呈现积极态势。基于新锦成研究院独家提供的全国高职学生调研数据，日前出版的《2022中国职业教育质量年度报告》（下称《报告》）得出相关结论。

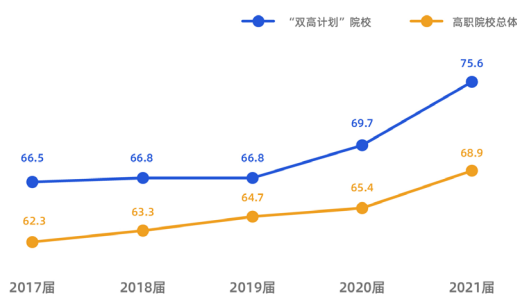
01 高职毕业生对母校的归属感增强

自2014年起，新锦成每年面向大学生开展全国性调查研究，调查内容主要是他们毕业半年后的就业状况及其对母校的评价。在《报告》涉及的调查年度里，新锦成调查得到的2017-2021届高职毕业生有效样本量分别为11.7万份、15.6万份、17.1万份、17.2万份和26.8万份。

首先，《报告》援引新锦成调研数据发现，高职毕业生对母校的认同度和归属感得到进一步增强。2021届高职院校毕业生对母校的推荐度（愿意在同等分数、同类院校中将母校推荐给亲朋好友去就读的毕业生，在参与调查毕业生中的占比）比2020届毕业生提高了3.5个百分点。

其中，“双高计划”院校毕业生对母校推荐度的提升更为明显，达到5.9个百分点。《报告》由此认为，这显示出“双高计划”院校在办学水平、服务能力、业界影响力提升方面成效显著，学校人才培养的示范引领作用逐渐得以显现。

2017-2021届高职毕业生对母校推荐度（%）



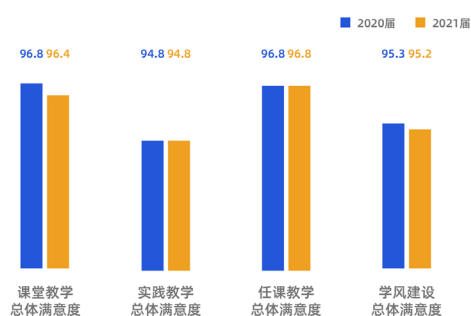
数据来源：新锦成研究院，2018-2022大学生就业质量研究

02 教学工作满意度维持较高水平

其次，高职毕业生对学校教学工作的满意度继续保持在较高水平。其中，取自2021届高职毕业生的调查数据显示，毕业生对任课教师、课堂教学、学风建设、实践教学等方面的满意度均处于94%以上的较高水平。

相对而言，2021 届高职毕业生对于任课教师和课堂教学更为满意，他们对任课教师和课堂教学的满意度分别达到 96.8% 和 96.4%，与 2020 届毕业生的评价结果基本持平。

2020-2021 届高职毕业生对教学工作的满意度 (%)



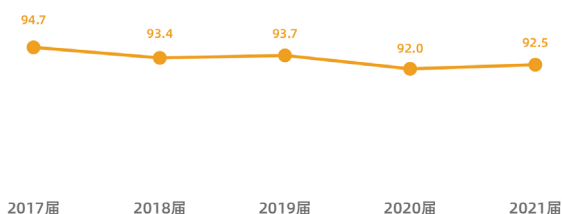
数据来源：新锦成研究院，2018-2022 大学生就业质量研究

03 就业满意度与雇主满意度均略有回升

最后，《报告》指出，无论是 2021 届毕业生对自身工作的满意度，还是雇主对毕业生的满意度，均较 2020 届有所回升。

一方面，2021 届高职院校毕业生在毕业半年后的就业满意度较 2020 届毕业生小幅回升 0.5 个百分点。另一方面，各高职院校 2021 届毕业生的雇主满意度中位数也较 2020 届小幅上升了 0.6 个百分点。

2017-2021 届高职毕业生半年后就业满意度 (%)



数据来源：新锦成研究院，2018-2022 大学生就业质量研究

2022 职教年报： 高职毕业生就业有哪些新特征？

文 新锦成研究院 张可 许路阳

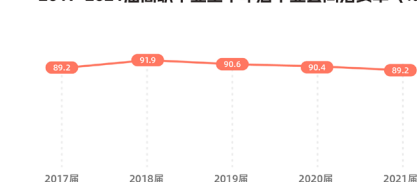
“稳就业”背景下，2021 届高职院校毕业生的就业质量如何？就业特征有哪些新变化？基于新锦成研究院提供的 26.8 万份 2021 届高职毕业生就业调查样本，日前出版的《2022 中国职业教育质量年度报告》（下称《报告》）给出了答案。

01 呈现多元就业新态势

面对更加艰巨的稳就业任务，我国高职院校在2021年继续打好“线上+线下”稳就业组合拳。其中部分院校取得亮眼成绩，如广东省外语艺术职业学院2021届毕业生毕业去向落实率高达98.8%。

受经济下行压力与疫情常态化防控叠加影响，2021届高职院校毕业生在毕业半年后的总体毕业去向落实率（89.2%）较2020届毕业生下降了1.2个百分点，但仍然保持在90%上下，就业状况基本稳定。

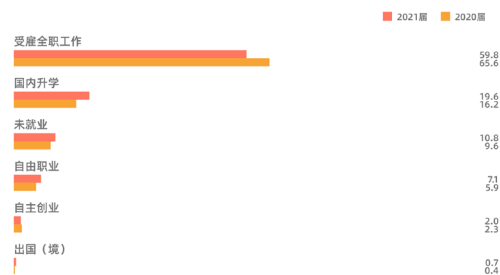
2017-2021届高职毕业生半年后毕业去向落实率（%）



数据来源：新锦成研究院，2019-2022大学生就业质量研究

进一步分析这些毕业生的毕业去向后可发现，2021届高职毕业生呈现出多元就业新态势。一是毕业半年后受雇全职工作的毕业生比例（59.8%）较2020届毕业生下降近6个百分点；二是受专升本继续扩招影响，2021届毕业生的国内升学比例较2020届提升超3个百分点；三是选择自由职业的2021届毕业生比例也较2020届有所上升，达到7.1%。

2021届与2020届高职毕业生去向对比（%）



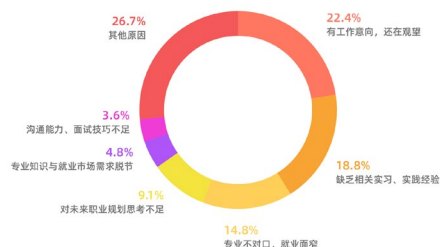
数据来源：新锦成研究院，2021-2022大学生就业质量研究

02 “慢就业”现象凸显

新锦成调查发现，2021届高职院校毕业生中，在毕业半年后仍未就业的人数占比（10.8%）较2020届上升约1.2个百分点。

对毕业生的未就业原因进行分析后可发现，约有两成（22.4%）未就业毕业生其实是有工作意向，但还在观望。《报告》认为，这一数据反映出毕业生“慢就业”现象的凸显。

2021届高职毕业生未就业原因占比



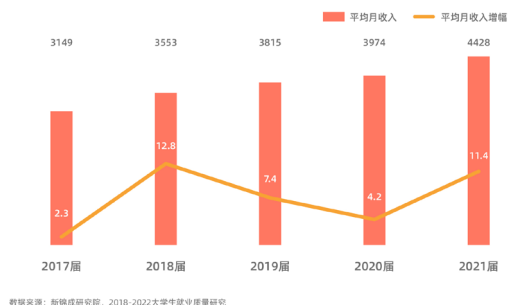
数据来源：新锦成研究院，2022大学生就业质量研究

针对在高职毕业生群体中存在的“慢就业”现象，《报告》建议，高职院校应加强对于毕业生的就业指导与咨询服务，以引导后者树立正确的就业观念。

03 毕业生薪酬增幅明显

尽管全职工作的毕业生比例有所下降，但新锦成调查发现，2021届高职院校毕业生的月薪增长明显。他们毕业半年后的平均月收入达4428元，较2020届毕业生增长11.4%。

2021届高职毕业生半年后平均月收入（元）及增幅（%）

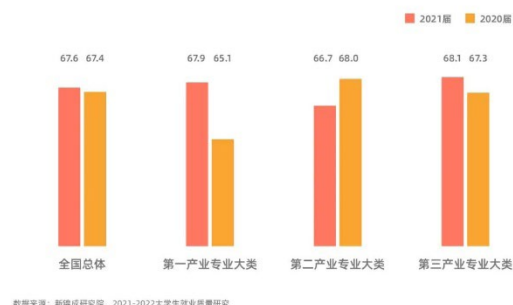


从毕业生就业的行业门类来看，毕业生月薪增幅超过10%的行业门类有9个，包括电力、热力、燃气及水生产和供应业，科学研究和技术服务业，居民服务、修理和其他服务业，制造业等。

04 工作与专业相关度保持相对稳定

已就业的2021届高职毕业生是否找到了专业对口的工作？参与调查的2021届高职院校毕业生中，有近七成（67.4%）认为自己的工作与所学专业相关，这一比例与2020届毕业生基本持平。

2021届与2020届高职毕业生工作与专业相关度对比（%）



新锦成的毕业生就业调查覆盖了全部19个高职专业大类，不同产业对应的毕业生专业相关度呈现出不同的变化。

第一产业对应的农林牧渔大类毕业生专业相关度下降了将近3个百分点。随着工业化和城镇化水平的提高，第一产业从业人数不断减少，要求高职院校及时优化专业结构。

第二产业对应的专业大类毕业生专业相关度最高，且较上年有所提升。其中，生物与化工大类、装备制造大类、资源环境与安全大类的专业相关度提升了超过3个百分点，说明各地复工复产为毕业生对口就业创造了利好条件。

第三产业对应的专业大类毕业生专业相关度各有增减。由于网络直播、短视频等新媒体行业蓬勃发展，新闻传播大类的专业相关度提升了近5个百分点；2021年各地疫情有明显缓解，旅游大类的专业相关度回升超过3个百分点；但受疫情防控常态化背景下出行受限、“双减”政策等外部环境影响，交通运输大类、公共管理与服务大类、教育与体育大类的专业相关度下降最为显著。

2021届与2020届高职毕业生工作与专业相关度对比（%）

对应产业	专业大类	2020届专业相关度	2021届专业相关度	相关度增长百分点
第一产业	农林牧渔大类	67.9	65.1	-2.8
	生物与化工大类	72.4	76.7	4.3
	装备制造大类	56.9	60.4	3.4
	资源环境与安全大类	72.2	75.4	3.2
	食品药品与粮食大类	64.9	67.4	2.5
第二产业	水利大类	72.3	73.1	0.8
	能源动力与材料大类	69.2	67.0	-2.2
	土木建筑大类	77.4	74.9	-2.5
	轻工纺织大类	70.4	66.5	-3.9
	新闻传播大类	59.2	64.1	5.0
第三产业	旅游大类	50.9	54.3	3.3
	财经商贸大类	58.2	60.7	2.5
	文化艺术大类	64.1	64.4	0.4
	医药卫生大类	87.2	87.1	-0.1
	电子信息大类	57.5	56.1	-1.4
	公安与司法大类	61.6	57.2	-4.4
	教育与体育大类	84.0	79.5	-4.5
	公共管理与服务大类	64.6	57.1	-7.5
	交通运输大类	71.0	63.4	-7.6

数据来源：新锦成研究院，2021-2022大学生就业质量研究

二十大对教育工作的布局 与历次党代会报告有何不同？

文 新锦成研究院 许路阳



举世瞩目的中国共产党第二十次全国代表大会于2022年10月16日上午在人民大会堂开幕，习近平代表第十九届中央委员会向大会作了题为《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗》的报告。

这份报告共分为15个部分，其中第五部分为“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”，提出“办好人民满意的教育”。

对此，中央党校（国家行政学院）公共管理教研部副教授张克撰文认为，二十大报告将“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”单独成章，充分彰显了坚持把科技自立自强作为国家发展的战略支撑的坚定决心。

据其介绍，在此前党代会报告中，有关教育工作的论述通常是在社会事业部分出现，而将“实施科教兴国战略，强化现代化建设人才支撑”列在各项战略任务的第二顺位，是前所未有的新气象。

事实是否真是如此？让我们回顾一下1978年改革开放以来的历次党代会报告。

01 十二大到十四大

党的十二大报告共分为两大部分。在第二部分“促进社会主义经济的全面高涨”中，十二大报告提出了从1981年到上世纪末的我国经济建设总的奋斗目标，并表示为实现经济发展目标，“最重要的是要解决好农业问题，能源、交通问题和教育、科学问题。”

1987年召开的党的十三大提出并系统阐述了社会主义初级阶段理论，制定了党在社会主义初级阶段的基本路线，制定了“三步走”发展战略和各项改革任务。

在十三大报告中，有关教育工作的重要论述主要出现在第三部分“关于经济发展战略”之中。在该部分，十三大报告提出，为了实现“三步走”中的第二步奋斗目标，必须坚定不移地贯彻执行注重效益、提高质量、协调发展、稳定增长的战略。而为了实现这一战略，必须要着重解决好三个重要问

题，其中第一点就是“把发展科学技术和教育事业放在首要位置，使经济建设转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来”。

1992年召开的党的十四大确立了邓小平建设有中国特色社会主义理论在全党的指导地位，概括了建设有中国特色社会主义理论的主要内容，明确建立社会主义市场经济体制的改革目标，要求全党抓住机遇，加快发展，集中精力把经济建设搞上去。

在党的十四大报告中，有关教育工作的重要论述主要出现在第二部分“九十年代改革和建设的主要任务”中。在该部分，十四大报告提出，为了加速改革开放，推动经济发展和社会全面进步，必须努力实现十个方面关系全局的主要任务。其中，教育工作属于第四个主要任务“加速科技进步，大力发展教育，充分发挥知识分子的作用”之中。



由上观之，从党的十二大到十四大，教育工作和科技工作总是相伴出现在党代会报告中，属于党代会召开后5年乃至更长一段时间内党中央高度关注的、相对靠前的重点工作。

02 十五大到十九大

自党的十五大起，教育工作在党代会报告规划未来五年乃至更长时间重要工作中的排序和地位则相对有所“下滑”，从经济、改革相关工作变为与文化建设、民生发展相关的主要工作。

在党的十五大报告中，有关教育工作的重要论述主要出现在第七部分“有中国特色社会主义的文化建设”中，强调“发展教育和科学，是文化建设的基础工程”。

在党的十六大报告中，有关教育工作的重要论述主要出现在第六部分“文化建设和文化体制改革”中，属于这一部分的第四项主要工作，总体规划是“大力发展教育和科学事业”。

在党的十七大报告中，有关教育工作的重要论述未像十五大报告和十六大报告一样，出现在与文化建设相关的第七部分“推动社会主义文化大发展大繁荣”，而是出现在与民生建设相关的第八部分“加快推进以改善民生为重点的社会建设”，且排在第八部分的首要位置。十七大报告对教育工作的总体规划是“优先发展教育，建设人力资源强国”。

党的十八大报告沿袭了十七大报告的安排，将有关教育工作的重要论述依旧置于与民生相关的第七部分“在改善民生和创新管理中加强社会建设”的首要位置，总体规划是“努力办好人民满意的教育”。

党的十九大报告依旧如此安排未来教育工作，将相关论述放在与民生相关的第八部分“提高保障和改善民生水平，加强和创新社会治理”之中的首要位置，总体规划是“优先发展教育事业”。

承前所述，改革开放以后至党的二十大之前召开的历次党代会，均未在党代会报告中将对于未来5年乃至更长时间的全国教育工作的总体规划单独列为一个部分。

党的二十大报告则将教育工作摆在一个尤为关键、重要的位置，有助于全国上下落实教育优先发展战略，全面推进教育强国建设。



高等教育普及化后的教育公平和教育质量

文 新锦成市场部 柯惠云

自1999年高等教育扩招政策实施以来，我国接受高等教育的人口数量逐年增长，2021年高等教育毛入学率已达57.8%。根据马丁·特罗的高等教育大众化理论，我国高等教育在2002年从精英教育阶段进入大众化阶段，自2019年开始已经步入普及化阶段。高等教育规模的持续扩张使得适龄人口进入大学学习的机会不断增长，拉近了普通人与高等教育之间的距离。

近年来，随着大学生的子女们相继进入大学，出现了“学二代”现象。“学二代”实质上反映了高等教育代际传递现象。这也使得学界开始思考高等教育的扩张与教育公平之间的关系。高等教育是否具有明显的代际传递现象？高校扩招是否强化了教育代际传递？扩招政策是否促进了教育公平？高等教育普及化带来哪些反思？这一系列问题需要得到解答。

01 高等教育代际传递

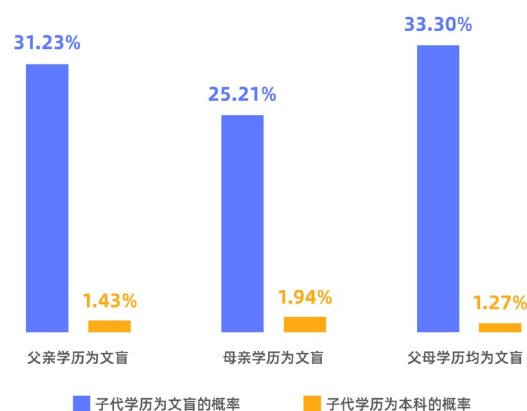
家庭的社会经济地位影响教育机会获得及教育资源占有。但与经济因素相比，父母的文化程度对子女教育机会、学习成绩都有更加显著的影响。

德国高等教育与科学研究中心（DZHW）在2018年的一项研究中发现，在家长未完成职业教育的家庭中，有12%的孩子进入大学学习；父母双方有一人完成了职业教育的家庭，有24%的孩子进入大学学习；在至少有一名家长参加过德国高级中学毕业考试（进入大学必经的考试）的家庭中，其子女的高等教育参与度提升到了48%。

中国高等教育也存在着较为显著的代际传递现象。研究显示：当父母学历均为文盲时，子代学历为文盲的概率达到33.30%；子代学历为本科的概率只有1.27%；当父母学历均为本科时，子代学历为文盲的概率仅为3.40%，子代学历为本科的概率达到22.69%。即父母接受高等教育及教育程度对子代接受高

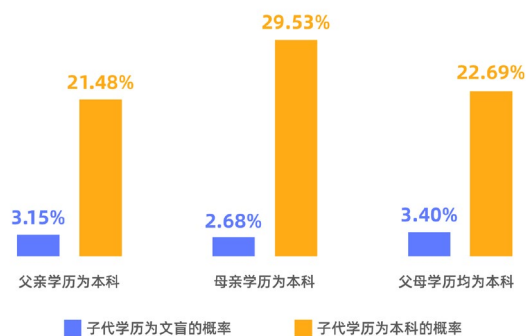
等教育及程度具有明显的促进作用。父母的受教育程度越高，对子代教育的正向影响越大。

父母学历对子代学历概率的影响



数据来源：王娇. 扩招政策背景下教育代际传递的实证研究[D]. 汕头大学, 2021.

父母学历对子代学历概率的影响

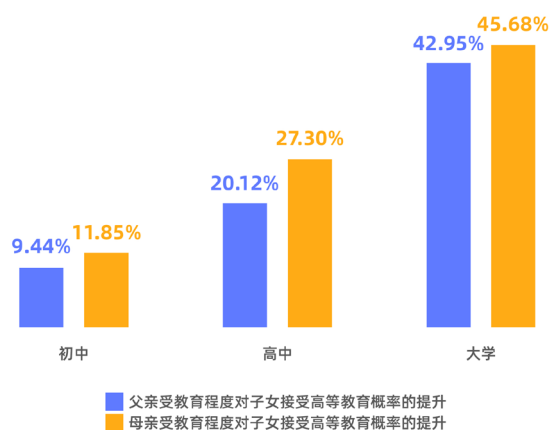


数据来源：王娇. 扩招政策背景下教育代际传递的实证研究[D]. 汕头大学, 2021.

此外，若父亲的教育程度为初中、高中、大学，分别使其子代接受高等教育的概率提高 9.44%、20.12%、42.95%；若母亲的教育程度为初中、高中、大学，将分别使其子代接受高等教育的概率提

高 11.85%、27.30%、45.68%。这表明：母亲受教育的程度对子代接受高等教育的影响更大。

父亲与母亲受教育程度对子代接受高等教育的概率影响



数据来源：邹薇, 马占利. 家庭背景、代际传递与教育不平等[J]. 中国工业经济, 2019(02): 80-98.

02 高校扩招与教育公平

研究显示：高校扩招前，父辈受过高等教育人群接受高等教育的机会是父辈未受过高等教育人群的 11.01 倍；扩招后，父辈受过高等教育人群接受高等教育的机会是父辈未受过高等教育人群的 6.57 倍。这表明：大学扩招前高等教育代际传递十分显著，扩招后则抑制了代际传递，促进了高等教育代际流动，推动了教育公平。

研究表明：在大学扩招前，家庭经济状况越好，高等教育代际传递越强；而扩招后，相比于家庭经济状况较好的人群，家庭经济状况较差人群的高等教育代际传递反而更强。说明了大学扩招使得家庭经济状况不再成为高等教育代际传递的制约因素。

将 Ratio1 定义为（父亲教育程度为高中及以上时，子女学历为本科及以上的概率）/（父亲教育程度为小学时，子女学历为本科及以上的概率）。即 Ratio1 值越大，表示高学历家庭子女获得本科学历的概率比低学历家庭子女获得本科学历的概率更显著地高，此时高等教育越不公平。

扩招前后教育机会的比值变化		
	高校扩招前Ratio 1	高校扩招后Ratio 1
高等教育资源丰富省份	2.00	1.30
高等教育资源不丰富省份	2.50	2.67

数据来源：张建华,万千.高校扩招与教育代际传递[J].世界经济,2018,41(04):168-192.

数据表明：高校扩招后，在高等教育资源较为丰富的省份，低学历家庭子女从扩招中获益更多；而在高等教育资源不丰富省份，高学历家庭子女从扩招中获益更多。这是因为我国高等教育资源分布仍不平衡，部分省份还远未进入高等教育普及化阶段，扩招政策还未惠及低学历家庭的需求。

03 高等教育普及化的反思

以高等教育在学人数计算，我国已经建立起世界上规模最大的高等教育体系。厦门大学教育研究院院长别敦荣认为，我国高等教育普及化仍处在初级阶段（毛入学率达到 65% 之前），为顺利推进中高级阶段发展，应该扩大受众人群培养更多更好的生源，制定更具包容性的高等教育政策，保障普及化高等教育发展所需资源充足、以开放的心态创新高等教育发展理念。

值得指出的是，马丁·特罗的大众化理论是关

于高等教育发展的“预警”理论，即当高等教育规模达到一定体量的时候，整个高等教育系统要发生重大变化。同时他也认为，在高等教育大众化和普及化阶段，精英化高等教育并未消失。我国高等教育虽然进入普及化阶段，但是普及化体系既是精英的，又是大众的，既是学术的，又是应用的。在继续举办精英化教育的同时，应该不断扩大高等教育的受众面，提高高等教育的社会适应性。

兰州大学高等教育研究院院长邬大光则指出，多样化的体系和结构是普及化的保障。他认为，我国高等教育在启动大众化之前，缺乏对高等教育体系和结构的整体设计；在推进过程中，虽然进行了许多体系和结构性改革，并没有形成与大众化相匹配的体系和结构。因此，要站在多样化的高度，重新思考高等教育在普及化阶段的体系和结构，如探索多样化的办学模式、构建多样化的类型和层次结构等。

最后，人才培养是高等教育的本质职能，提升人才培养质量是高等教育普及化阶段的重大使命，也是回归高等教育初心的必由之路。在我国高等教育普及化进程中，应落实《深化新时代教育评价改革总体方案》要求，强化人才培养中心地位，推进高校分类评价，引导不同类型高校科学定位，办出特色和水平。

成渝地区高等教育发展状况 及其对经济发展的贡献

文 成都大学 刘佳磊
成都市经济发展研究院 兰蓓
成都工业学院 罗玉洁
成都职业技术学院 陈雪梅



《成渝地区双城经济圈高等教育与经济发展调研报告》（下称《报告》）对成渝地区双城经济圈高等教育的发展状况及其对经济发展的贡献进行了分析，并提出相关建议。

《报告》分为三个部分。第一部分主要通过对京津冀、长三角、珠三角、成渝地区等四大城市群中的北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、安徽、广东、四川、重庆等10个省级行政区的高等教育现状和发展趋势，综合分析成渝地区的高等教育发展状况，明确成渝地区双城经济圈高等教育发展的优势与劣势。

第二部分通过采集成渝地区双城经济圈高等教育发展、经济发展面板数据，并加以回归分析，挖掘对于成渝地区双城经济圈经济增长具有关键贡献的高等教育发展因素。结果显示，高校毕业生本地就业率、专利授权数、生均教育经费支出等3个指标对于成渝地区双城经济圈的经济增长具有正向影响，而生师比对成渝地区双城经济圈的经济增长具有负向影响。

为推进成渝高等教育与当地经济发展保持良性互动，《报告》在第三部分建议四川省应促进毕业生留在本地工作、加强师资队伍建设和推进产教融合深入发展、多渠道提高办学经费。

01 毕业生本地就业率较好，但仍需进一步提升

当前，四川高校毕业生的总体就业率虽然有待提高，但其本地就业率在我国四大城市群中仍属较好水平。《报告》指出，2019年四川高校毕业生总体就业率（88.28%）尚不足90%，仅高于重庆和江苏，与我国四大城市群中的其他省市相比差距较大。但2019年四川高校毕业生本地就业率（76.01%）并不低，在四大城市群各省级行政区中仅低于广东、浙江，与江苏持平。

尽管如此，《报告》仍将“促进毕业生本地工作”作为推进成渝高等教育与当地经济发展良性互动的首要对策建议。这是因为经过多次回归分析发现，在为成渝地区双城经济圈经济增长带来正面影响的三个反映高等教育发展情况的指标中，高校毕业生的正向促进作用最为显著：成渝地区高校毕业生本地就业率每增长1%，当地人均GDP就增长0.105%。

为促进四川高校毕业生留川工作，《报告》建议：一是加大岗位供给力度，既要持续开发四川龙头企业、国有企业面向本省高校毕业生招聘的优质岗位，又要加大四川机关事业单位招录（聘）本省高校毕业生的力度。二是精准推送岗位需求，四川人社部门要牵头常态化收集就业岗位信息，并将这些就业信息通过高校网站、校园电子屏、微信公众号、学校就业信息平台、学校就业群、学生求职群等渠道发布出去，让四川高校毕业生及时了解本地岗位需求情况，做好毕业生留川服务工作。三是四川各级政府应出台人才相关政策，为四川高校毕业生留川就业提供减免促进政策和福利保障，并鼓励毕业生留川创业，以提升毕业生留川意愿。

02 生师比低于国家标准，师资结构有待优化

生师比是高校折合在校生数量与教师数量之间的比值,一般情况下,生师比应保持在合理范围。《报告》发现,四川和重庆两地生师比均低于国家规定的合格标准,其中四川生师比在我国四大城市群各省级行政区中仅优于安徽。这表明,四川高校需要加大人才引进力度,进一步扩大教师队伍规模。

不过,四川高校专任教师规模已不算小。在四大城市群各省市中,四川2020年普通高校专任教师人数(9.54万人)仅低于江苏、广东,位居第三位。但四川高校专任教师的增长情况并不理想,四川2016-2020年普通高校专任教师增长率(11.19%)仅高于安徽、北京。

同时,尽管四川高校师资规模较大,但结构有待优化。一是学历构成方面,在四大城市群各省级行政区中,四川普通高校专任教师中具有研究生学历的人员占比(61.36%)仅高于河北,其中,具有博士学位的专任教师占比(21.99%)更是与北京(68.14%)、上海(58.41%)、天津(38.40%)、江苏(38.53%)、浙江(37.53%)等省市相比存在明显差距。二是职称分布方面,在四大城市群各省级行政区中,四川的高级职称教师占比(38.53%)和正高级职称教师占比(11.44%)均仅高于安徽,且具有高级职称的教师增速在四大城市群内的10省市中仅居第6位,说明四川仍需要进一步提高高级职称教师特别是正高级职称教师在高校专任教师中的占比。

基于以上调研发现,为加强四川高校师资队伍建设和提升四川高校师资队伍竞争力,《报告》建议,一是将加大海内外顶尖人才和团队引进力度,畅通高端特殊人才、海外高层次人才职称评聘,提高专业技术高级岗位设置数量,扩大高等院校收入分配自主权等纳入《四川省教师队伍建

设“十四五”规划》。二是加快出台《四川省高校领军人才培养计划》,构建高层次人才和高水平团队梯次培养、可持续发展的四川高校人才队伍支持体系,以有效支撑四川高校高水平学科建设,提升学校综合实力和核心竞争力。三是落实《深化新时代教育评价改革总体方案》,完善以创新能力、质量、贡献为导向的人才评价机制,激发四川高校人才潜力,让人才能够留得下。

03 生均教育经费支出较低,应多渠道提高办学经费

《报告》通过实证研究发现,成渝地区高校生均教育经费支出每增长1%,则当地人均GDP即可增长0.071%,这说明高校生均教育经费支出对成渝地区双城经济圈的经济增长具有正向影响。

然而实际情况却是,四川高校生均经费支出相对较低,且由于基础较低,而高校招生规模增长又较快,四川高校生均经费的增长速度也相对较慢。《报告》显示,在四大城市群各省级行政区中,四川普通高校2019年生均教育经费(32467.09元)仅高于安徽、河北,与其他省市相差较大,且低于全国普通高校总体生均教育经费支出(38704.75元);其中,四川地方普通高校生均教育经费(24995.9元)甚至在四大城市群各省市中处于最低水平。2015年-2019年,四川普通高校生均教育经费支出增速(23.91%)也仅高于天津、河北、上海等三省市,并低于全国平均增速(31.33%);其中,四川地方普通高校生均教育经费支出增速(23.60%)也仅高于北京、天津、河北、上海等四省市。

为提高四川高校办学经费水平,《报告》建议

利用多种渠道、综合施策，一是在财政收入持续提升的前提下，稳步提高高校生均拨款，建立健全经费投入机制。二是鼓励四川各级政府通过共建、委托课题、人才引进奖励等方式，支持属地内高校发展，提升学校的基本办学条件与师资水平。三是通过鼓励四川高校积极争取中央财政支持，及企业、个人通过高校基金会等渠道向四川高校捐赠资金，提升四川高校的办学条件与薪酬待遇。

04 构建富有特色的科技创新体系与现代产业体系

围绕科技创新体系与现代产业体系，《报告》展开调研，不仅分析了四川高校的科技创新数据与趋势变化，还就推进产教融合深入发展提出若干对策建议。

《报告》表示，四川高校在科技创新方面存在以下主要特点。其一，高校科技经费总量中等，增速相对较快。从经费总量来看，在四大城市群所涉10省市中，四川高校2019年科技经费（98.07亿元）虽然排名中等（位居第5位），但落后差距较大。从经费增长情况来看，在四大城市群所涉10省市中，四川高校2015-2019年科技经费增速（65.93%）同样位居第5位，但落后位居第4位的上海的差距不大。其二，四川高校专利授权较多，且增速较快。从专利授权总量来看，四川高校2019年专利授权量（10200项）在四大城市群各省市中仅低于江苏、北京、广东，位居第4位；从专利授权增长情况来看，四川高校2015-2019年专利授权增速较快，在四大城市群各省市中仅低于北京和广东，位居第三位。其三，四川高校成果获国家级奖项数量尚可，但获国务院各部门科技进步奖数量相对较少。2015-2019

年，虽然四川高校国家级获奖数（66项）在四大城市群所涉10省市中位居第5位，但其国务院各部门科技进步奖获奖数（143项）仅高于安徽、重庆、天津，远低于北京、江苏、上海、浙江、广东。

在推进产教融合深入发展方面，《报告》对四川省提出以下建议。一是要坚决破除产教融合多头管理的问题，打破部门藩篱，促进教育主管部门、科技主管部门、产业主管部门之间的横向合作，在人才培养与招聘、项目交易、技术招标、合办论坛等方面实现统筹安排、协同推进。二是要面向实体经济和主导产业，探索政府、院校、企业、社会培训实体共同出资模式，建设拥有技能培训、技能鉴定、技能竞赛、技术革新与技术改造试验、技能人才继续教育与技术交流等复合功能的公共实训基地，并积极向上争取国家专项补助资金、国家贷款，探索利用就业再就业、失业保险金等手段保障实训基地可持续发展。三是要发挥企业主体作用，加快培育产教融合型企业，引导有条件的企业深度参与“引企入教”改革试点，支持潜力企业依法参与职业学校股份制改革与混合所有制改革，并在项目审批、服务采购、金融支持、用地政策等方面给予企业便利支持。

来自美国高等教育 融合数据系统的启示

文 新锦成项目部 王琰皓



高等教育数据透明化是国家与公众深入了解高校，对高校进行监督的有效手段。高等教育数据的精细化、科学化是实现我国高等教育现代化的重要一环。如何搭建一个覆盖全国、科学化、具有中国特色的高等教育数据库？美国高等教育融合数据系统的成功应用将带给我们重要启发。

里根时代之后，美国的高校面临着“do more with less”的困境，即需要在政府财政支持日趋紧张的情况下产出更多能让社会看到的成果。无论是申请政府的财政拨款和助学贷款资格，还是宣传办学成果、吸引优质生源，美国高校都需要提供各类数据作为支撑，一个全国性的、对公众完全开放的数据中心应运而生，这就是美国的高等教育融合数据系统 Integrated Postsecondary Education Data System (IPEDS)。

01 数据来源与数据指标

IPEDS 创建于 1992 年，隶属于美国教育部国家教育数据中心（National Center for Education Statistics），目前数据涵盖了全美 7000 余所中学以上层次的院校（大学、学院、神学院、职业学校等）。美国的高等教育从创立之初就有明显的分权和自治特色，因此搭建一个覆盖全国的数据系统是 IPEDS 成功的关键。由于缺乏直接命令高校的权力，美国教育部只能从经济角度鼓励高校将自身数据提供给 IPEDS。如今，任何希望通过美国《高等教育法案》获得联邦财政支持的高校必须如实向 IPEDS 提供真实数据，这一要求保证了 IPEDS 数据来源的广泛性和稳定性。

IPEDS 每年都会进行三次数据收集工作，其中秋季的数据收集涉及学校介绍、学业完成情况、全年招





生情况，冬季的数据收集包括录取情况、毕业率、延期毕业率、学习成果、学生的资助情况，春季收集的数据则涉及图书馆资源、秋季入学情况、学校财政情况和人力资源情况。所有数据收集工作都通过网络平台进行，从而确保了数据提交的时效性和简便性。上述三次数据收集和十二类数据指标支撑起了 IPEDS 的数据库，为政府和公众查询相关信息提供了可能。

为了保证数据的精确性，上面提到的每一类指标都会进一步细分为下级指标，并与学生的种族、性别、生源地、学历、学制、专业等特征交叉分析，最终形成约 250 项具体数据。例如，秋季入学数据就包括远程教育、残疾学生等十余项下级指标，人力资源数据则涵盖了师生比、全职员工数量、员工工资、终身教职员工等二十余项下级指标。通过各类数据的组合与交叉，使用者可以从数据角度了解学校的运营情况与办学成果。

02 数据的使用

IPEDS 最大的特点在于其数据的开放性，任何人都可以通过其网站 (nces.ed.gov/ipeds/) 查阅并下载数据。网站提供了多种查询方式，以满足使用者的不同目的。单个院校单一年度数据的查询是最基本的情况，使用者只需要输入学校的名称，选择想要查询的年份，再选择需要了解的指标，就可以下载包含所需数据的 Excel 表格。使用者还可选择多所学校，对比各项数据指标。在选择对比的学校时，使用者不仅可以依据自身喜好任意选择，还可以让系统自动生成适合对比的学校列表。例如，在选择哈佛大学后，系统会自动推荐卡耐基梅隆大学、约翰霍普金斯大学、布兰代斯大学等备选大学，这些备选高校与哈佛大学或同属于顶级私立大学，或在地理位置、办学宗旨、财

政状况等方面有相似之处。这样的自动推荐系统可以帮助使用者更好地设置对比对象，提高数据使用效率。

除院校横向对比外，IPEDS 还提供历年数据对比，并可以根据使用者的需求生成简单的统计表或者趋势变化图，进一步减轻了使用者的工作量。

03 IPEDS对我国高等教育的启示

《中国教育现代化 2035》提出，要推进教育治理方式变革，加快形成现代化的教育管理与监测体系，推进管理精准化和决策科学化。现代化管理与监测体系的建立有赖于大规模、高精度的全国数据库，因此对 IPEDS 的研究对我国高校管理和数据公开有一定的借鉴意义。

如今，我们可以在我国教育部网站上查询到各地区高校的毕业生人数和各学科门类 / 专业大类的学生人数，也能了解各地高等教育专任教师学历、专业技术职务情况。然而我们仍然缺乏一个深入到具体高校的数据系统，数据的多样性也亟待提高。为了进一步提高我国高等教育数据的质量，方便管理者、研究者和社会大众获取信息、实施监督，我国也应尽快推出覆盖全国高校的公开数据系统。从 IPEDS 以及其他国家的发展经验来看，我国高等教育数据系统至少应具有以下特点：

第一，政府主导。高等教育数据是关系国计民生的重要信息，详细的核心数据必须由国家牢牢掌握。因此高等教育数据系统必须是由我国政府搭建，确保后台数据的安全。此外，唯有政府以行政手段推进数据系统的建设，各地区、各高校才更有可能积极参与，提高数据收集的效率和准确性。

第二，制度化的数据采集和发布流程。为保证数据系统内信息的时效性和准确性，系统应规范数据采集的内

容、流程和时间，提高采集过程的便捷性，以免给学校相关职能部门带来不必要的负担。在数据采集完成后，系统应及时更新数据库并形成不同深度的报告向外公布采集和初步分析结果，方便社会了解数据系统的功能和意义，提高社会对数据系统的认可度。

第三，满足使用者的需求。高等教育数据系统的根本目的在于提高我国高校数据的透明度，以便对其进行管理与研究。为了管理者和研究者能够高效获取信息，高等教育系统操作界面的搭建应以简明为第一要务，保证使用者迅速定位到所需信息。在功能方面，系统应能满足单一院校数据查询、历年数据对比、跨院校数据对比、地区内数据对比、跨地区数据对比等，并能提供格式统一的数据下载结果。

中国高等教育的信息化在过去几年中取得了长足进步，各高校推出的就业质量年度报告、人才培养综合报告等文件大大提高了高校办学的透明度。这不仅有利于国家和社会监督高校的运行，更能够激励高校领导和教师提高人才培养质量。如今，我国应在借鉴成熟经验的基础上发挥制度优势、综合考虑国情，建设具有中国特色的高等教育数据系统，提高高等教育数据的科学化、精细化程度，实现高等教育现代化的宏伟目标。

教育信息化 2.0 时代的高校数据应用

文 新锦成产研中心 马凌博

高校拥有大量能够反映教育状态的数据，如何对这些数据进行收集、分析和使用一直是各业内研究重点。通过大数据技术对学生就业情况、学习行为、生活作息相关数据进行分析，挖掘潜在信息及规律，可以帮助教师有针对性地安排教学进度、选择教育内容、推荐学习资源、提供就业指导等，为高校客户提供更优质的服务，以教育信息化推动教育高质量发展。

01 教育数据的应用现状

如今，大数据与人工智能在教育领域被广泛应用。比如，高校毕业生就业情况、在校学习行为、对母校反馈等方面都可以利用大数据与人工智能来进行科学、高效的数据整合与分析，形成学生成长图谱，为在校学生成长提供建议。

大数据技术在教育领域的研究与应用正驶入快车道，但仍面临以下三类问题：

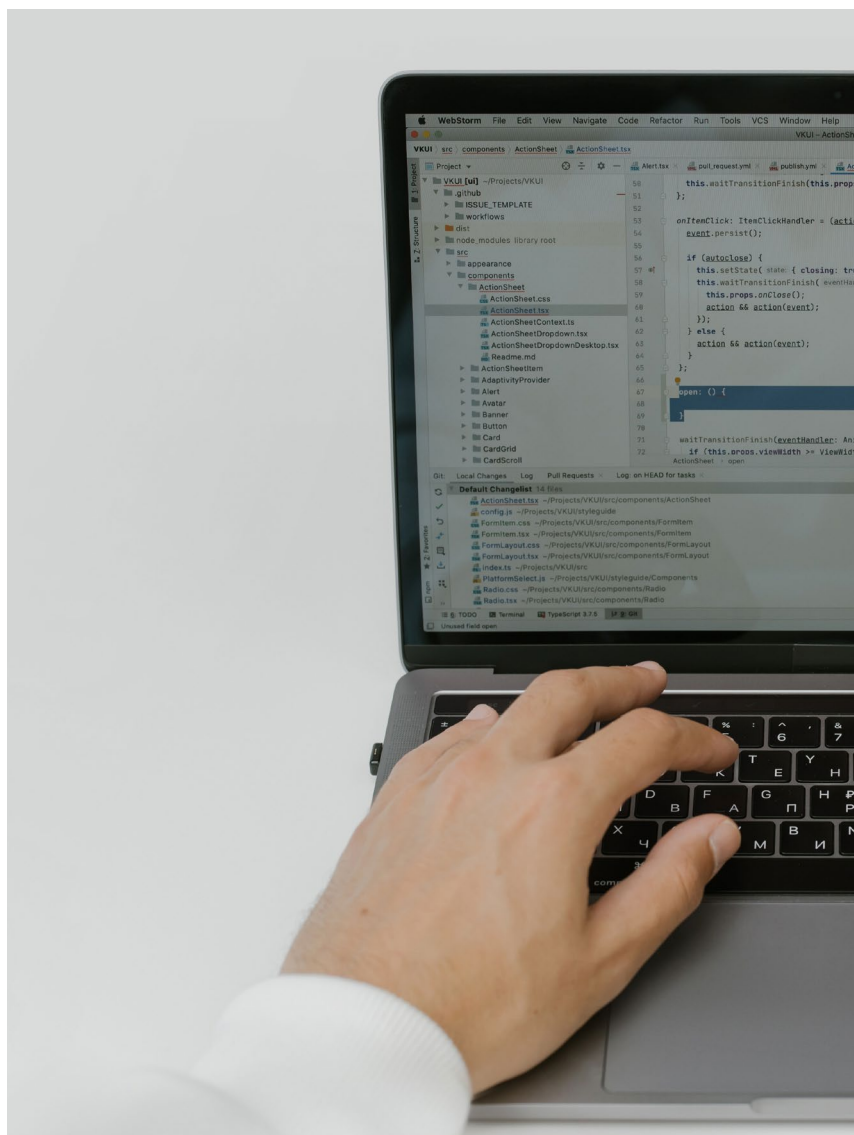
(1) 虽然校内数据的类型和数量不断上涨，但数据贯通与共享极其困难；

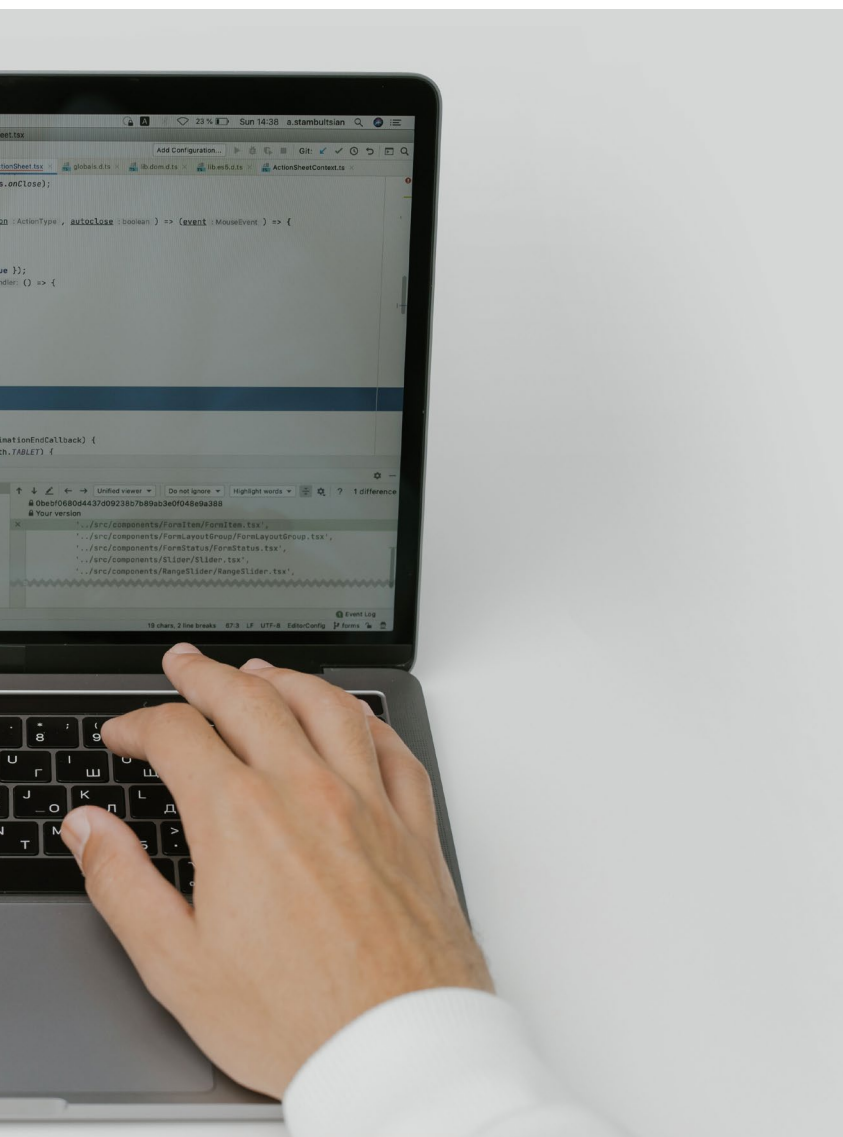
(2) 虽然教育信息化程度正在加深，但教学模式并没有实质变化，其过程缺少科学的大数据分析与指导；

(3) 虽然信息技术日新月异，但与教学的整合程度并不高，学生的学习方式也无较大的转变。

02 数据处理流程

教育信息化 1.0 时期的基础建设，为高校大数





据处理提供了条件。一般而言，数据需要经过采集、分析和展示三个环节。

(1) 数据采集

目前大部分高校已经建立了完善的业务系统，这些系统积累了大量的结构化数据；少数管理系统中还存在大量的半结构化和非结构化数据，将两者结合便可以建设统一的数据中心。由于这些数据具有多元化、存储异地化、结构属性异质化等特点，无法利用常规手段处理，所以需要利用大数据技术进行分析处理。经过一定处理后的各类数据便可以生成易于使用的结构化数据。

(2) 数据分析

经过处理后的数据需要进行分析，以挖掘其潜在的价值。利用数据挖掘、机器学习等方法可以对特征数据进行分析调整。具体操作如下：首先，使用 map/reduce 模型将数据拆分，经过特征分析处理后再将结果汇总，一个完整的分析过程可能包括多层的分析处理流程；其次，大数据的应用通常具有时效性，数据的价值会随着时间的流逝而递减，因此要确保分析处理的效率及准确性；最后，大数据一般需要构建在云平台，因此需使用公有云或构建混合云来满足这一需要。

(3) 数据展示

数据分析所得到的分析结果，需要以直观可理解的方式呈献给用户。在某些情况下，数据分析产生的结果是非常庞大的，且各结果之间的关联关系复杂、数据维度多样。数据可视化技术可以将数据分析结果以更契合人类思维的形式呈

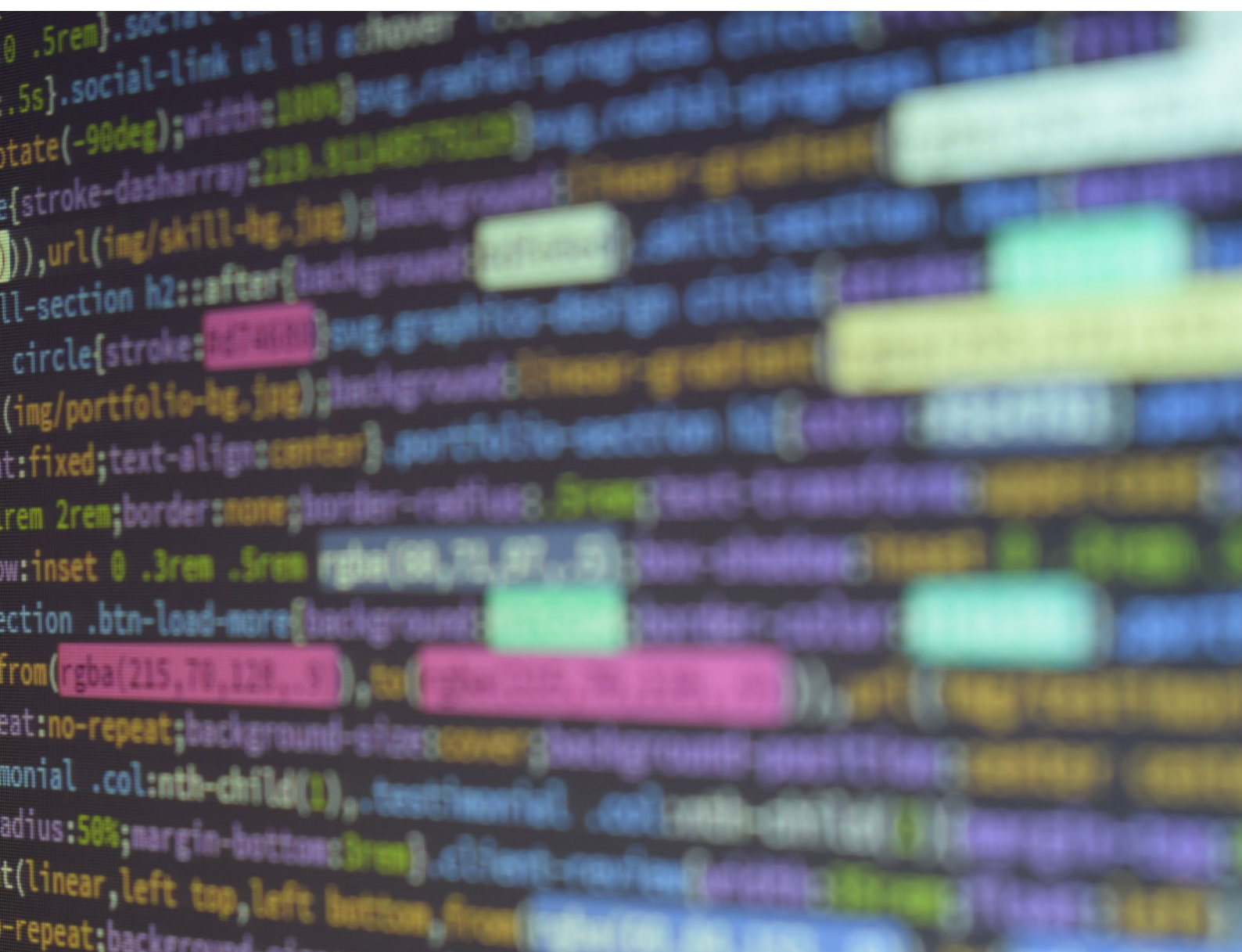
现，即以图形化方式来呈现。当下常见的可视化方法有：多维叠加式数据可视化；数据在空间、时间坐标中的变化和对比等。当然，要将枯燥的信息转换为直观且令人印象深刻的图形，需要较高的技术能力和艺术素养。

03 机遇与挑战同在

移动互联、人工智能等技术的快速发展给高等教育带来机遇的同时，也伴随着极大的挑战。比如，大数据分析需要建立在大量个人信息获取的基础上，对获取的数据进行进一步地分析还可以了解到数据之间的关联关系，进而揭示更多的个人隐私。但如果为了保护隐私而将所有数据加以隐藏，数据潜在的价值则无法被挖掘。这一矛盾将在相当长的时间内一直存在，这便需要通过技术和制度的完善逐步解决。

总而言之，高校应当抓住机遇并充分发挥大数据在教育教学中的支撑作用。在人才培养、科学研究和管理等方面广泛收集过程数据，结合可视化技术充分分析和挖掘蕴含在数据之中的丰富价值。同时，需要倡导和强化数据文化，建立持久的数据收集、数据分析以及基于数据分析结果的教育决策和实践的运作体系，充分发挥大数据在高校建设过程中的正向促进作用。





就业数据中心

就业质量监测一站式解决方案

全过程 就业监测

预设就业意向、就业质量、职业发展、用人单位反馈等调研问卷，就业部门可自主开展学生就业前后的全过程数据调研。

全维度 数据对比

本校就业数据纵向对比，全国毕业生就业数据横向对比，以及按高校类型、学科专业、所在地区等各种维度对比的指标分析。

全方位 效率提升

就业状态数据、第三方调研数据一键导入，数据自动化解析与可视化呈现，各类就业报告一键生成，全面提升就业工作效率。



全面支持用户个性化需求



全国毕业生就业大数据支撑



就业专家和数据专家共同参与研发



领导驾驶舱动态展示关键指标



具有行业内较高的性价比



大学最熬专业，学医真的这么难？

文 新锦成市场部 柯惠云



学习投入时间长、课业紧张、就业压力大与前期收入低等缺点，是医学生劝退他人学医的主要理由。想要成为一名合格的医生，需要大量的专业积累。因此，医学生的学习年限偏长、职业年龄偏高。作为大学最熬的专业，那些毕业后的医学生都怎么样了？

《令人心动的 offer》第三季的播出，让人们体会到医学生之间的“内卷”现状。在节目中，七位实习生均为研究生，其中约一半是博士生。几位实习生就读的学校有西安交大、浙大、中南大学等，这几所大学的医学院综合实力都算得上国内的 top 级。除了学历水平让人眼前一亮，实习生们的英文水平、实践操作水平也让观众羡慕不已。

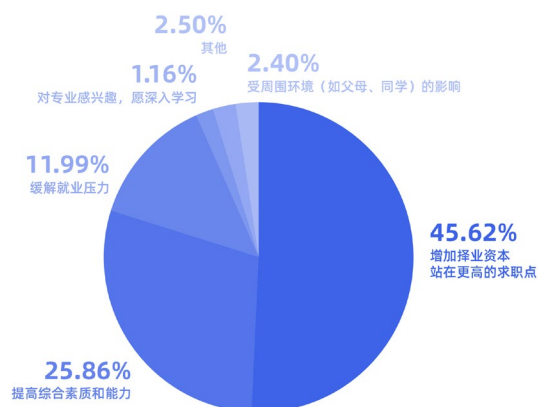
节目播出后，有业内人士指出，医疗行业本科学历进入三甲医院的可能性微乎其微，硕士研究生尚且可以一试，但简历也可能石沉大海。博士与博士后才是三甲医院的门槛，且在此基础上还需要进一步筛查研究方向和学校综合排名。

01 医学——最熬专业

2021 届所有学科门类的本科毕业生中，升学比例最多的是农学生（41.55%）；其次是医学生（32.56%）。但这两类学生升学的原因却大相径庭。大部分农学生升学是为了换专业，进而达到职业更换的目的；而医学生选择升学更多的是为了进行更专业化的学习、提升自身的专业能力与

综合素质，进而提升本行业就业资本，站在更高的求职点上。

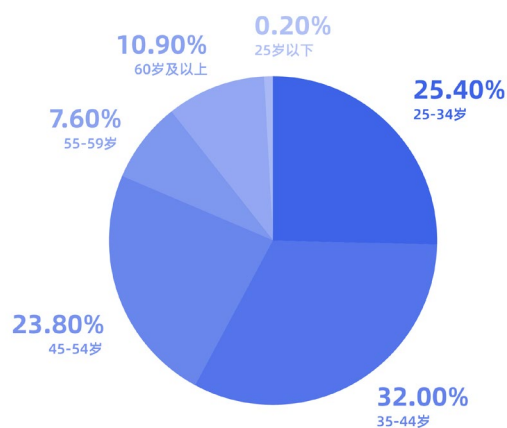
2021届医学类本科毕业生选择升学原因



数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

医药类职业专业化的特点使得医学生需要不断地进行专业学习，故相较于其他职业，医生的职业年龄也会偏高。根据《2020 年中国卫生健康统计年鉴》数据，我国执业（助理）医师年龄结构处于 35-44 岁区间的人数最多，其次是 25-34 岁和 45-54 岁。年龄在 25 岁以下的比例仅为 0.2%。

2019年我国执业（助理）医生年龄结构

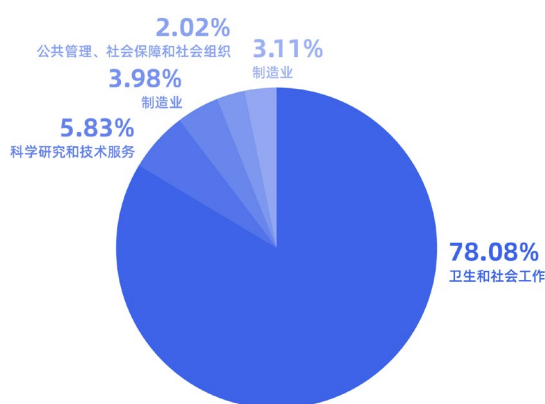


数据来源：2020年中国卫生健康统计年鉴

02 医学生就业特征

2021 届所有学科门类的本科毕业生中，工作与专业对口度最高的是医学类，达到 92.53%，比全国本科毕业生整体水平高出近 20 个百分点。2021 届医学类本科毕业生中，近 8 成就业于卫生和社会工作这一行业门类。

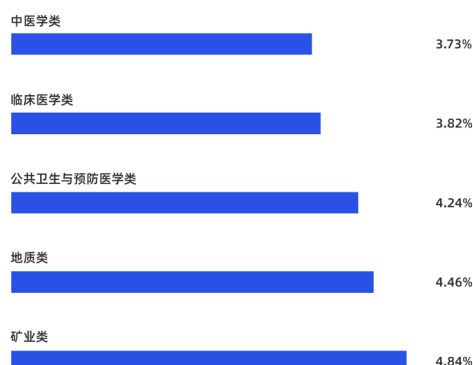
2021届医学类本科生就业单位所属行业门类



数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

近三年，在所有的学科门类中，医学的离职率均为最低。2019-2021 届的医学类本科毕业生离职率依次为 7.48%、8.96% 与 7.48%。2021 届不同的专业类离职率最低的五个专业类中，前三个均为医学类。

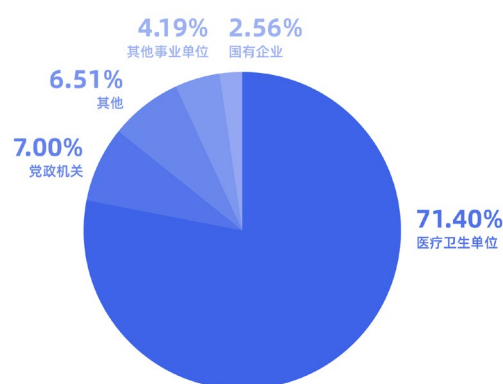
2021届本科专业类中离职率最低的五个专业类



数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

2021 届医学本科毕业生中，超过七成的学生期望进入医疗卫生单位就业。但由于医学人才供应与医院岗位需求之间的供需关系并不平衡，导致了医学生的就业竞争异常激烈，就业压力也随之上升。

2021届医学类本科毕业生期望的就业单位（TOP5）



数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

公立医院的岗位竞争比民营医院的竞争更为激烈。2021 年，公立二甲医院的人岗竞争比例高达 58:1；而公立三甲医院的人岗竞争比例也达到了 51:1。

2021医疗春招单个职位的平均投递竞争比

机构分类	人岗竞争
公立二甲医院	58:1
公立三甲医院	51:1
公立三乙医院	49:1
公立二乙医院	46:1
民营三级医院	38:1
民营二级医院	35:1
民营三乙医院	32:1
民营二甲医院	29:1
民营三甲医院	28:1

数据来源：丁香人才；《2021 医疗春招竞争报告》

03 医学生压力及心理健康

每年的毕业季，医学毕业生就业压力便逐渐凸显。首先，随着医学院招生规模的扩大，每年应届毕业生数量也在增加。但是国内医疗卫生机构普遍未开展大规模的招聘工作，这给医学毕业生带来了巨大的就业压力。其次，在高素质人才不断增多的趋势下，本科学历在就业竞争中不占优势。如今顶级医院对于医生的学历要求很高，基本上要想进三甲医院，博士学位基本上就是最低门槛。

新冠肺炎疫情爆发后，公共卫生突发性事件增多、工作强度与科研压力增加、感染风险增加等也成为即将就业的医学生们的压力源之一。这些压力对医学生的心理健康产生了一定的影响。有研究表明：医学院毕业生在心理健康的各方面存在问题，尤其是在强迫、抑郁、焦虑、敌对性、恐怖、偏执及精神病性 7 方面，更是达到了存在心理健康问题的标准。

今年 7 月，美国知名医学网站“医景”发布《2022 年医师倦怠和抑郁报告》指出：47% 的医生对职业产生了倦怠，不少医生还出现了抑郁。如何有效减缓医护人员的压力以改善他们的心理健康状况这一问题需要引起关注。

医生是值得人们尊敬的职业，相信任何一个学医的学子并非心血来潮，而是由衷的热爱。也希望每一位患者和大众能够给他们多一些理解与包容。



师范专业热度增加,未来能否持续?

文 新锦成市场部 柯惠云

“家有三斗粮，不做孩子王”。十年前，师范专业还和“农地矿油”同属冷门专业，不少地方师范院校还需要降分录取。但近年来，部属师范院校的专业组投档线飙升，2022年华东师范大学北京录取分数线最高分达621，东北师范大学某些专业的录取分数线甚至超过了浙江大学。此外，非部属师范院校录取分数线也水涨船高。为何教师逐渐成为高校学生的优选职业？师范院校毕业生就业现状如何？

01 师范类院校毕业生就业现状

2019-2020届师范类院校毕业生毕业去向落实率均比全国本科高校毕业生高（毕业半年后，下同），但两者之间的差距在逐年减小。2019届师范类院校毕业生毕业去向落实率比全国本科毕业生高出1.08个百分点，而2020届仅比全国本科毕业生高0.48个百分点。

最新数据显示，2021届师范类院校毕业生毕业去向落实率开始低于全国本科高校毕业生，且两者之间相差2.26个百分点。

2019-2021届师范类院校与全国本科高校毕业生毕业去向落实率（%）



近三年来，本科高校毕业生的平均薪资有一定增长。与全国本科高校毕业生的平均薪资相比而言，师范类院校

毕业生的平均月薪稍低。2019-2020届师范类院校毕业生与全国本科高校毕业生的平均月薪相差490元左右。但2021届的差距达到了717元。

2019-2021届师范类院校与全国本科高校毕业生的平均月薪（元）



近三届本科师范类院校的毕业生毕业半年内离职率均稍高于全国本科高校毕业生的平均离职率，但两者的离职率差距并不明显且逐年减小。2019-2021届本科师范类院校毕业生毕业半年内的离职率分别较全国本科高校生低0.94%、0.92%；至2021届两者仅差0.55%。

2019-2021届师范类院校与全国本科高校毕业生的离职率（%）



综上，近三届本科师范类院校毕业生的毕业去向落实率、薪资均低于全国本科毕业生的平均水平，但离职率却高于全国平均水平。既然师范院校毕业生毕业后“不易就业”、“薪资不高”且“不稳定”，那为何师范类院校报考热度仍然只增不减？为何还有

如此多的学生愿意“卷”师范院校呢？

02 师范类院校报考热成因

(1) 国家政策导向：薪资保障、“双减”政策

2021年9月8日，教育部教师工作司司长任友群提出，切实保障教师地位待遇，真正让教师成为令人羡慕的职业。在预算安排环节实现义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平的目标。

教师薪资的提升是教师职业社会提高的重要前提，通过国家政策保障教师薪资极大的提高了教师的职业声望与地位，学校教师也便成为了更多青年大学生的理想职业。

2021年7月的“双减”政策使得校外培训机构缩减了教师招聘岗位，原来教培机构的老师纷纷也加入考“教师编”的大军，这给毕业生们带来了极大的就业压力。

但是大多学校所出示的编制教师招聘公告中对考生的院校类型以及所学专业设限，而师范院校的师范专业毕业生在考编时能够达到公告中招聘的条件。

(2) 社会背景影响：疫情、传统观念

疫情使得毕业生心理以及就业偏好发生了极大的改变。经历过疫情的重大风险挑战的毕业生们不愿自己未来继续生活在不确定的未知恐惧之中；他们希望未来的生活是稳定、可预见的。教师这一职



业的“稳定性”、“福利待遇”正好满足了当下高校学生的需求。

网上许多大学生都表露“教师资格证”是家长快乐证。教育的重要性使得自古以来教师都是一个受到人们尊敬的职业，社会对教师寄予期望、给予尊重，教师也便成为家长们心中所向往的职业。在家长的观念影响下学生也将教师作为自身的职业选择。

(3) 师范院校优势

首先，师范院校主要任务就是为学校输送高质量师资为任务，故学校的师资与教学资源较为丰富，能够为学生教师职业技能的培养奠定良好的基础。

其次，我国建立了完整的三级五类师范专业认证标准体系。目前已有 869 个专业通过二级、三级认证。其中教育部六所直属师范院校共有 17 个专业通过第三级认证。就读于认证专业的高校毕业生在教师编制考试的过程中具备一定优势，吸引着各地学生报考。

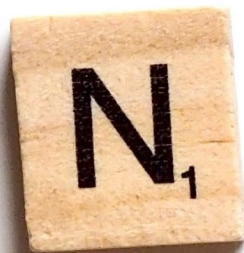
(4) 高校学生的职业理念

前段时间，“00 后整顿职场”的话题成为大众关注的焦点。在职场中，加班文化成为普遍现象，工作与生活之间没有明确的界限，“生活即工作”“工作即生活”成为职业常态。

当下大学生思维更为广阔、更向往自由。相较于企业、公司，教师能够带薪拥有寒暑假，空余时间较多，可以多做一些自己喜欢的事情，故教师行业也就成为高校大学生眼中的“香饽饽”。

当下国内教师的薪资普遍不高，但近年来，国家不断提高教师的薪资待遇以吸纳人才、提高我国教师队伍的专业化水平，未来“教师温”一定会慢慢上升为“教师热”。

同时，大学生不应跟随大众盲目追求“教师编”，应该基于自身的性格特点及优势，科学选择、规划自身的职业发展，在自己擅长的领域发光发热。





为何农学类专业 一直拿不掉“冷门”标签？

文 新锦成市场部 柯惠云



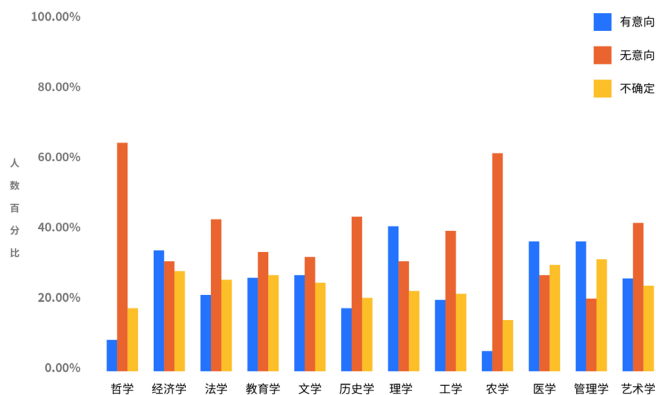
2022年7月,云南农业大学热带作物学院丁同学在网上发布了一条在试验田里使用翻耕机的视频,引起了热烈的反响。一时间,农业类大学被大众关注。但即使如此,报考农业大学学生的比例仍同往年一样低。为何报考农业大学的热度一直不高?作为生产学科的农学能否改变这样的困境?

01 农学报考现状

相较于理工类、教育类专业,农学一直是一个冷门专业,考生报考热度低,导致农林类院校的录取分数线普遍较理工类、师范类以及综合类等院校低。

现有研究表明:高一学生中,有意向选择经济学、理学与管理学等专业门类的人数较多,而在无意向选择的专业门类上占比较大的分别为哲学与农学。说明大部分高中生在高考志愿填报时不愿选择农学类专业,由此可看出,农学专业正存在报考危机。

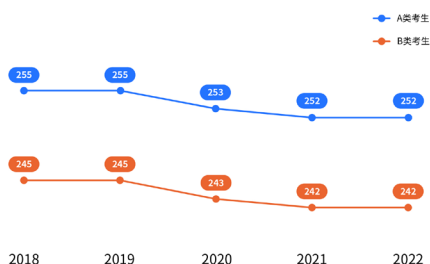
高一学生对大学专业报考意向现状



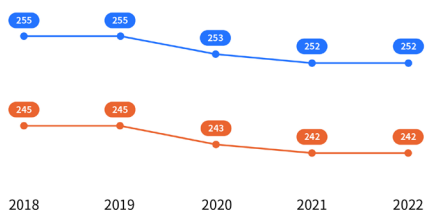
数据来源:程稿,盖笑松,刘芳晴.高中生对大学专业的了解程度和报考意向现状调查研究[J].中国校外教育,2019(18):22-25+77.

近五年来,国内研究生报考人数增长近八成。“考研热”使大部分专业的国家线呈上升趋势。然而农学并没有加入这场“考研热”之战,其国家线近五年来呈现下降趋势,也进一步验证了“冷门专业”一直以来都是农学专业的标签。

近五年农学专硕总分国家线趋势



近五年农学学硕总分国家线趋势



数据来源:中国研究生招生信息网

2021届不同学科门类本科毕业生毕业去向

学科门类	国内工作 (%)	国内求学 (%)
教育学	65.67	9.13
管理学	60.91	11.70
艺术学	60.42	11.17
工学	56.28	23.94
经济学	53.94	14.48
历史学	52.15	21.66
文学	51.46	14.52
理学	45.10	27.86
法学	44.01	22.19
医学	43.24	32.56
农学	36.48	41.55

注:个别学科门类因样本较少,没有包括在内

数据来源:新锦成研究院,2022大学生就业质量研究

专业的选择与学生的未来职业方向息息相关,故学生在选择报考专业时需要对专业就业相关信息进行了解。那么农学类毕业生就业质量究竟如何呢?

02 农学专业本科毕业生就业特征

在 11 个不同学科门类的毕业生中,农学类本科毕业生选择就业的比例最低,而选择升学的比例最高。农学类本科毕业生选择升学的比例高,但农学类考研的热度却持续低迷,说明农学类本科毕业生升学深造时倾向跨专业学习,而非本领域的继续深造。

选择就业的 2021 届的各学科门类本科毕业生中,专业对口度最低的是经济学门类的毕业生,其次是农学生,专业对口度仅为 62.28%。说明农学毕业生在就业时,找到专业对口的工作机会较低,亦或是农学毕业生不愿意从事与农学相关的工作,从而转向另外的工作内容。

2021届不同学科门类本科毕业生专业对口度 (%)



数据来源:新锦成研究院,2022大学生就业质量研究



2021届本科毕业生整体就业满意度较高；大部分学科门类的毕业生就业满意度高达90%以上。但在所有学科门类中，农学与工学类就业满意度偏低，分别只有89.65%与89.63%。

2021届不同学科门类本科毕业生就业满意度(%)

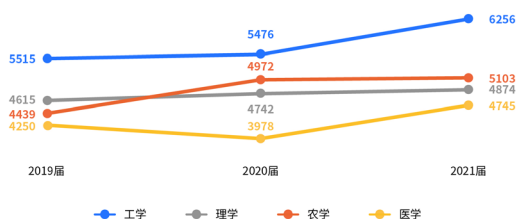


数据来源:新锦成研究院,2022大学生就业质量研究

总的来所,近三年理工农医类本科毕业生在月薪呈上涨趋势。其中,工学本科毕业生的平均月薪相较于其他学科门类的本科毕业生而言有明显优势。相较于理学、医学类本科毕业生的平均月薪,农学类本科毕业生略有优势,但三者之间差距不大。将工科与农学毕业生之间进行对比发现:

2019届的农科毕业生在毕业半年后的月薪较工科毕业生低近1000元/月,这种差距在2020届毕业生之间缩小近一半(2020届两类毕业生月薪差为504元/月),但2021届两类毕业生之间月薪的差距较2020届又开始拉大,甚至比2019届毕业生的差距大。

2019-2021届理工农医类毕业生月薪(元/月)



数据来源:新锦成研究院,2020-2022大学生就业质量研究

综上,农学毕业生就业情况如下:就业满意度与专业对口度偏低,薪酬无优势,处中等水平;农学毕业生毕业后选择升学的比例高于就业学生的比例,但选择继续深造的学生中,绝大部分选择通过考研转向其他专业的学习。

03 农学专业报考热度低成因分析

(1) 就业区域选择局限性

农学类的相关就业机会主要集中于较为落后的城市,但高校的毕业生在毕业后更倾向于选择在北上广等一线城市就业,一线城市与农学相关的岗位较少、就业机会少,学生也便不愿报考农学类专业。

(2) 市场需求与毕业生数量不协调

据国家统计局三次产业构成-产业增加值数据显示,近六个季度以来,我国国民经济生产总值中,第一产业的增加值远小于第二、三产业的增加值(其中,第二产业的产业增加值是第三产业的5倍左右,第三产业的产业增加值是第一产业的7倍左右)。说明第一产业的就业需求远低于第二、第三产业。即与农学相关就业机会低。

虽然农学的报考热度低,但是每年总会有大量从农学类专业的毕业生,使得就业人才供需与高校人才输送之间的供求关系被破坏,企业对岗位要求变高,学生也不愿在这类市场环境中内耗。

(3) 农学类专业固有观念影响

人们普遍认为新兴行业是潜力大、收入高的代表;而农业则被认为是最底层、“没有出路”的行业。故报考农学成为“费力不讨好”的选择,绝大部分进入农学专业学习学生也是由于高考志愿调剂下的“无奈选择”。另外,随着人们生活水平的提高,学生们便更不愿从事农学这份“苦差事”了。

大厂裁员不断 计算机类专业前景如何？

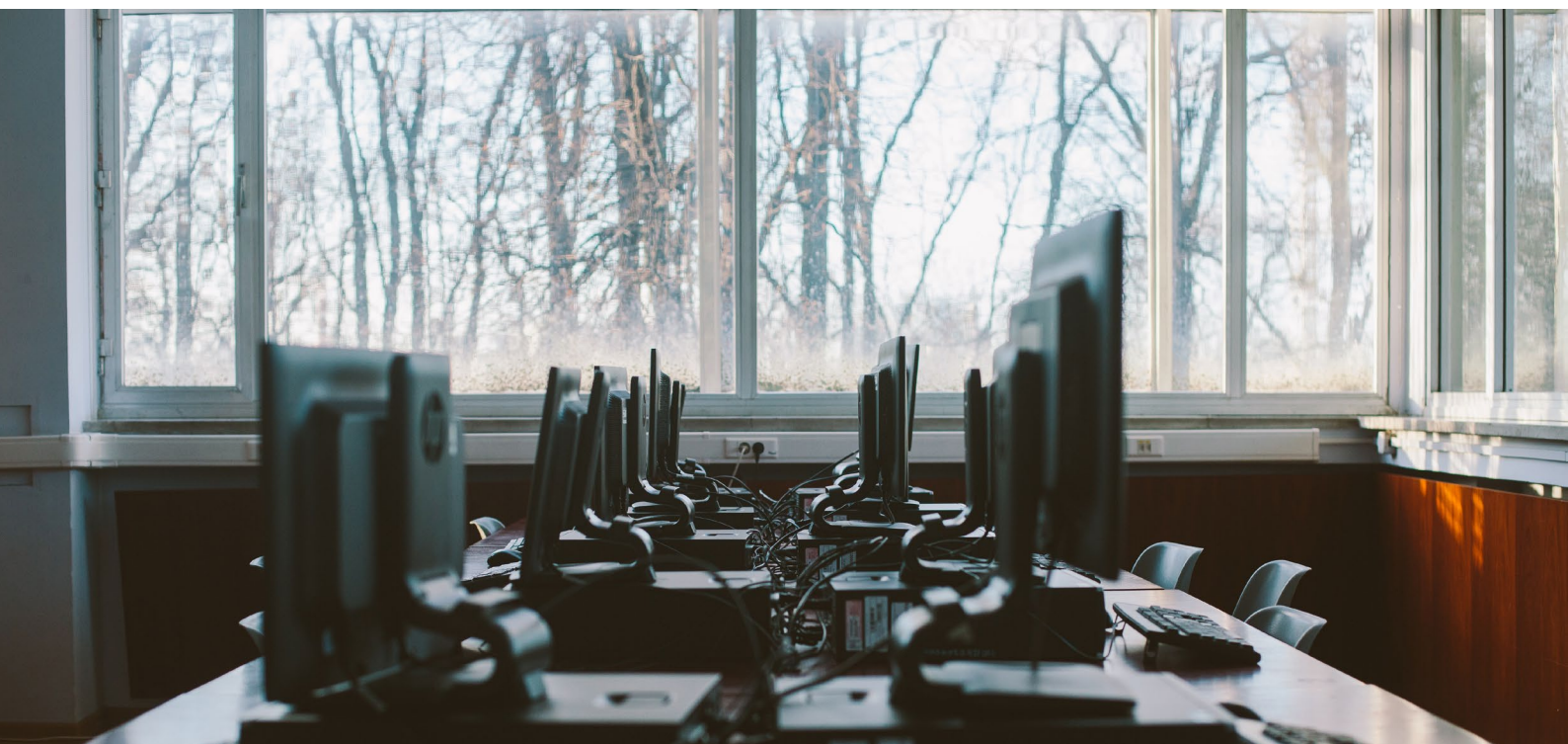
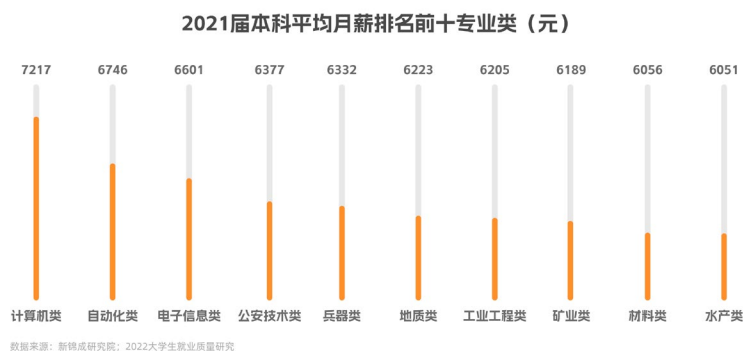
文 新锦成市场部 柯惠云



计算机类专业一直是大众眼中的金牌专业。尤其名校相关专业的毕业生，进入互联网大厂工作的起薪基本在每年20万以上。但近几年，尤其今年以来，大厂裁员消息不断。这不禁让人思考，现在选择计算机类专业就读，以后是否还“吃香”？以往“真香”的计算机类专业能否仍然保持强势的市场需求？相关专业毕业生真实的就业状况如何？如何在毕业后拿到心仪的 offer？

01 平均月薪最高的专业类

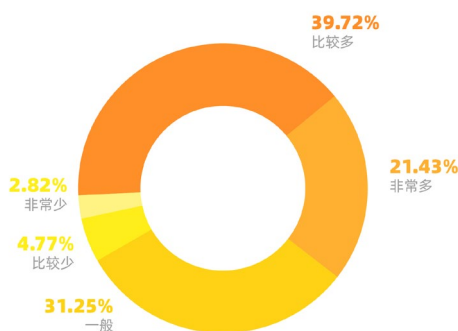
五年前，计算机专业类是所有本科专业类中平均月薪最高的。五年后，月薪最高的本科专业类依旧是计算机类。2021届计算机类本科毕业生毕业半年后的平均月薪达7217元，较2017届高2217元。计算机类专业在各专业类毕业生中收入与涨幅名列前茅，从2017届到2021届的月薪增长幅度达44.34%。可以说，计算机类专业的薪资收入与发展前景均较为可观。



02 计算机类毕业生就业现状

当前,我国各行业数字化转型不断加速渗透,相关专业人才需求量也在持续走高。除了热门的互联网行业,各行各业对计算机类专业毕业生的需求与日俱增。2021 届计算机类本科毕业生中,认为本专业类就业机会“比较多”与“非常多”的学生比例达 61.15%,认为本专业类就业机会“比较少”与“非常少”的仅有 7.59%。这说明:计算机专业类的市场需求仍然很大。

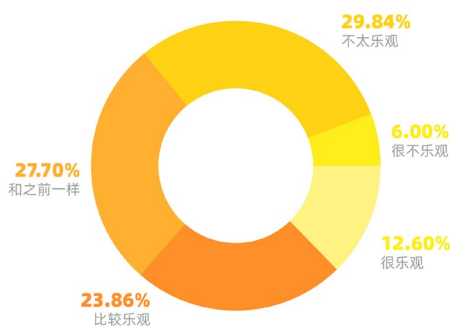
2021届本科计算机类毕业生就业机会



数据来源:新锦成研究院;2022大学生就业质量研究

疫情常态化防控背景下,2021 届计算机类本科毕业生对当前就业形势感到“很乐观”与“比较乐观”的比例共为 36.46%;对当前就业形势感到“不太乐观”与“很不乐观”的比例共为 35.84%。计算机类本科毕业生对当前的就业形势感到乐观与不乐观的学生比例大致相当,说明疫情对就业形势仍然产生了一定负面影响。

2021届本科计算机类毕业生对当前就业形势的态度

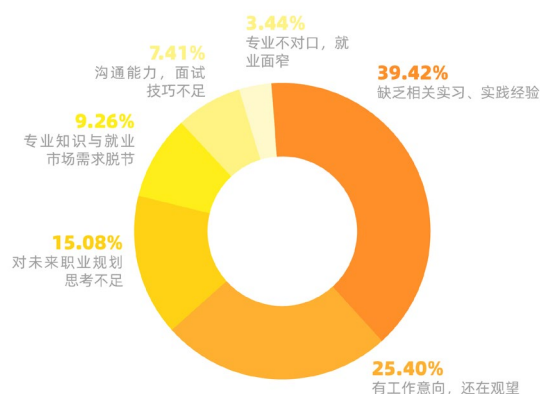


数据来源:新锦成研究院;2022大学生就业质量研究

2021 届计算机类本科毕业生毕业后选择 ze 工作的比例为 56.43%,就业满意度达 92.36%,两项数据均高

于全国本科毕业生整体水平。未落实工作的计算机类毕业生中，近四成学生是由于缺乏相关实习、实践经验；由于专业知识与市场脱节找不到工作的学生比例不到 10%。这表明：绝大部分计算机类本科毕业生在毕业后可以找到较为满意的工作，计算机类相关岗位重视求职者是否具备相关的职业经验。

2021届本科计算机类毕业生未落实工作的主要原因



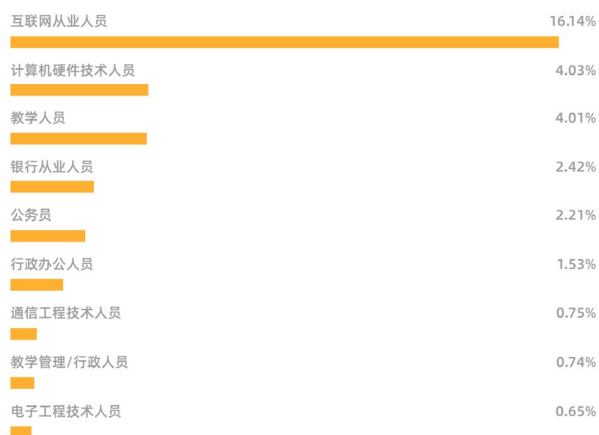
数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

2021 届计算机类本科毕业生从事职业小类最多的前三项依次为计算机软件技术人员、互联网从业人员以及教学人员。其中，毕业生从事计算机软件技术人员与互联网从业人员的比例超过 70%。说明计算机类本科毕业生所从事的职业与自身所学专业内的匹配度很高。





2021届本科计算机类毕业生从事的职业小类（TOP10）



数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

03 计算机类毕业生如何提升就业能力

近年来，高校毕业生就业难的问题显现，尤其是随着各专业高校应届毕业生数量增多，本科生就业难的问题也成为人们关注的焦点。计算机类专业作为近年来的热门专业，培养了大批应届毕业生，这同时也加剧了计算机类专业毕业生就业难的问题。毕业生该如何进一步提升就业竞争力，实现高质量就业呢？

(1) 提升核心竞争力

计算机人才是新兴行业的高科技人才，也是目前各大岗位所急需的人才。但岗位需求量大并不表明求职者一定能够拿下工作岗位。在求职过程中，核心竞争力的优势是学生能够成功拿下工作岗位的重要因素。根据计算机类毕业生就业现状分析可了解到专业知识与技能是求职成功的关键因素之一，这便要求大学生在就读期间要重视专业学科知识的学习，重视学科的实用性，了解自己所读专业未来的职业出路，提升自身综合素质、促进全面发展。

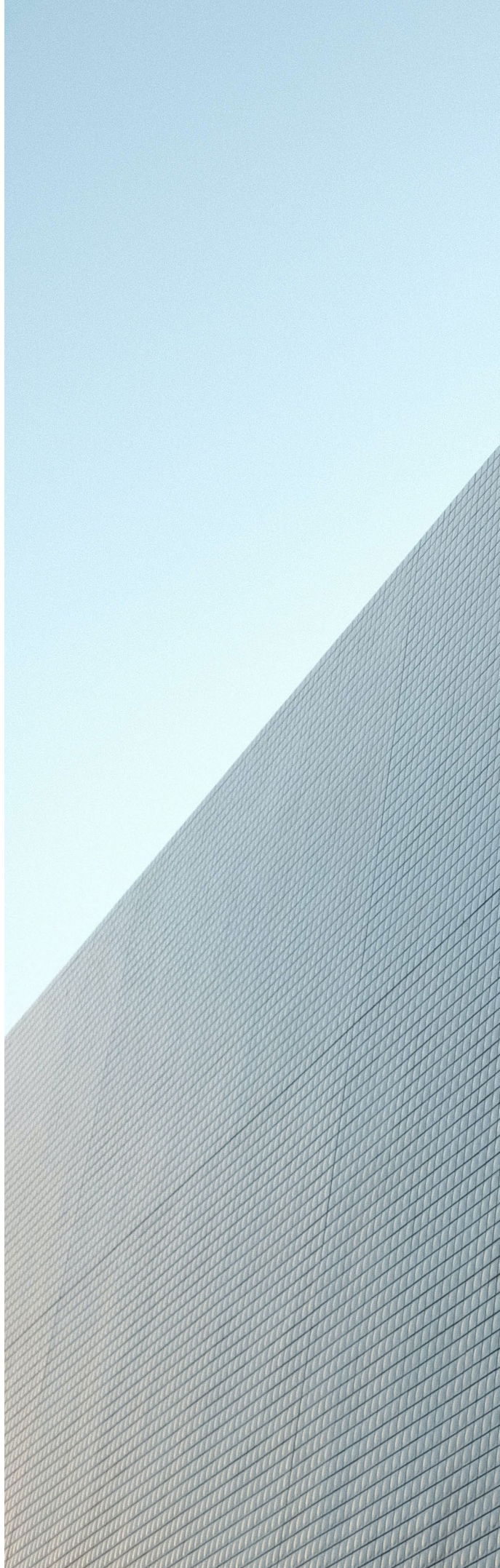
(2) 提高心理素质

许多学生在就业时，自我认识不足，没有结合自身实际情况求职就业。还有一部分学生怨天尤人，对自己未来的就业持悲观态度。在就业时，大学生自身需要注意就业心态调整，提升心理素质，全面了解自己，知道自己想要什么、能干什么，在对自我的审视中明确未来的就业选择。

(3) 制定实习计划、提升实践能力

如果计算机专业的学生对理论知识掌握得较好，但实际的操作能力还很欠缺，在未来的就业竞争中便没有优势。寒暑假是高校学生接触社会、探索求职过程的黄金期，大学生在校期间可以提前制定实习计划，感受真正的求职氛围，到企业中将学校所学的专业知识进行实践。在实践能力提高的过程中，能对未来的工作内容有一个更清晰的认识，能够促进对职业的理解。

最后，对于计算机类的学生来说，自身的综合素质是影响就业的关键。因此，专业知识与能力、实践技能的提高在就业中至关重要。学习成绩并不能完全决定一个人的就业，不需要过于担心自己成绩低而影响就业。



高校毕业生就业的 “向体制内卷”现象

文 新锦成市场部 柯惠云

我国大学生就业价值观的演变可分为两个主要阶段。上世纪 90 年代以前呈现传统型就业价值观：即终身服役、一次性就业，就业价值观以“求稳”为导向；九十年代以后呈现现代型就业价值观：即职业迁移与变动，就业价值观以求变为导向。

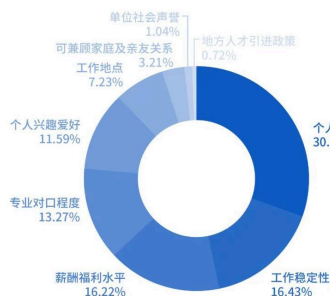
2020 年新冠疫情爆发并持续至今，使得高校毕业生就业形势较往年更为严峻。疫情以来已有三届毕业生进入社会，在疫情防控常态化背景下，我国高校毕业生就业观呈现了新变化。

01 后疫情时代高校毕业生就业观特征

德国著名社会学家贝克在其著作《风险社会》中指出，后工业社会充斥着各种风险，并用首次采用“风险社会”一词来描述充满风险的人类社会。在面对突发风险时，人们往往会主动做出选择与决策来进行抵御与规避。在经历了疫情的重大风险挑战后，高校毕业生们就业偏好显示出新的变化，就业偏好由“求变”向“求稳”转变。

首先，对 2021 届高校毕业生择业选择的关键因素进行分析发现：毕业生在择业时最为重视职业能否带来个人发展，而后依次是工作稳定性、薪资福利水平以及专业对口度。可以说工作的稳定性已经成为高校毕业生择业时考虑的第二大要素。

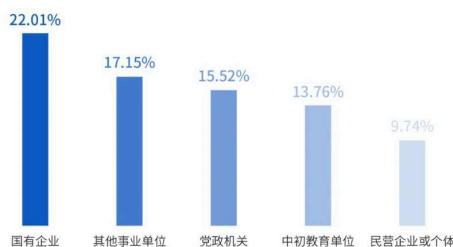
2021届高校毕业生择业时考虑的关键因素



数据来源：新锦成研究院，2022大学生就业质量研究

其次，对毕业生所青睐的就业单位类型进行分析发现，2021 届毕业生期望的单位类型中排名前五的分别是：国有企业（22.01%）、其他事业单位（17.15%）、党政机关（15.52%）、中初教育单位（13.76%）以及民营企业 / 个体（9.74%）。可见，毕业生期望的就业单位类型排名前三的均为体制内单位。

2021届高校毕业生所期望的就业单位类型 (TOP 5)

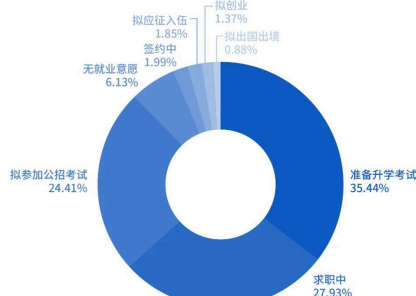


数据来源：新锦成研究院，2022大学生就业质量研究

最后，针对 2021 届还未就业的高校毕业生未就业的具体情况进行分析。相关数据显示：2021 届未就业毕业生群体中，超过三成的学生正准备升学考试；27.93% 的学生还在求职中；还有 24.41% 的学生拟参加公招考试。

这表明，在就业形势日渐严峻的社会大背景下，大部分高校毕业生具备强烈的升学意愿；而希望直接就业的毕业生群体中，超过 1/3 的学生选择参加公招考试进入体制内工作，而选择创业的学生比例仅占 1.37%。

2021届高校毕业生未就业具体情况



数据来源：新锦成研究院，2022大学生就业质量研究

综上,疫情下毕业生在就业选择时倾向于具有较强稳定性的体制内单位,择业观由“求变”转向“求稳”。

2020年,刘成斌、张晏郡等学者以深圳高校大学生群体为研究对象,就“风险级别与隔离经历层级对大学生就业价值观与就业价值观的稳定性之间相关关系”进行研究。研究结果表明:

(1) 疫情风险级别与隔离经历层级越高,大学生就业价值观越易发生改变。

(2) 疫情风险级别与隔离经历层级越高,大学生就业价值观越趋于“求稳”。

具体表现为:

隔离经历层级高、地区风险级别高的大学生选择政府机构或事业单位、科研机构或大中专院校和国有企业的可能性越大,在单位性质的选择上具有更强的稳定性,单位选择向体制内卷。

02 后疫情时代毕业生就业影响因素分析

政府、企业、高校与毕业生自身是推动毕业生就业四大主体要素。从政府的角度看,国家政策是推动毕业生就业的重要一环;对于企业来说,在疫情期间受到的冲击较大,企业的变动间接影响毕业生就业;对高校来说,是企业与毕业生就业的中介桥梁,发挥着就业信息传播、促进就业的功能;对于毕业生自身来说,就业是对学习能力、实践能力、应聘能力、思想能力和适应能力的综合考察,故毕业生应不断提升自己的综合素质与就业能力。

因此,政府政策、行业变动、高校就业政策与大学生自身是影响后疫情时代大学生就业的四个重要变量。基于此,来自中国石油大学经济管理学院

的学生薛雅等人以北京部分高校毕业生为研究对象,从政府、高校、企业以及个人四个方面建立后疫情时代大学生就业影响因素结构方程模型,并对其路径系数分析:四个变量中,

(1) 政府政策对毕业生就业情况的影响因子是0.13;

(2) 行业变动对毕业生就业情况的影响因子是0.59;

(3) 高校政策对毕业生就业情况的影响因子是0.43;

(4) 大学生个人因素对就业情况的影响因子是-0.13。

以上数据结果表明:

政府政策、行业变动与高校政策均对高校毕业生就业起到正向作用。其中,

行业变动对毕业生就业情况影响最大,说明疫情对高校毕业生就业带来挑战的同时也迎来了新的机遇。

高校政策对毕业生就业情况也有较大的影响。这是由于高校的政策直接作用于高校毕业生与用人单位之间,能够促进高校毕业生精准、高效就业。

政府政策对毕业生就业情况影响较小,主要由于大多数毕业生对政府就业政策了解不足,导致政策的导向作用得不到充分的发挥。这也侧面提醒政府应该加大政策的宣传力度,以最大程度发挥政策对毕业生就业的正向作用。

最后值得注意的是,大学生个人因素对就业情况起负向作用。主要是大学生高估了自我能力,对

就业期待值过高，导致了一定的负效应。故大学生自身一定要客观地进行自我评价，切忌好高骛远。

03 后疫情时代缓解毕业生“向体制内卷”策略

缓解毕业生“向体制内卷”需多方协同，故应通过构建政府、企业、高校与个人四位一体的就业导向体系以破除毕业生“向体制内卷”的现象。

(1) 政府层面

首先，出台相关政策，增加针对应届毕业生群体地岗位数量。如：扩大针对应届毕业生的选调生招考规模；提高应届毕业生在公考、省考招考比例。

其次，增加大学生村官、三支一扶、西部计划等基层就业项目。扩大基层教师、基层医疗卫生技术人员的招聘人数。

最后，增加对中小企业、高校毕业生创新创业的扶持力度。对中小型企业实施专项补贴政策，落实大学生创业贷款、租房补助等政策，克服中小企业的脆弱性，提高抗压能力、增强中小企业的稳定性与大学生创新创业的底气与信心。

(2) 企业层面

用人单位要树立高度的社会责任感，积极招用未就业大学生。配合相关政府部门、高效做好毕业生就业工作。疫情后，高校毕业生就业“向体制内卷”特征，无非是经历了疫情所带来的“不确定性”而具“求稳”心态。故企业应该在积极响应国家政策，做好高校毕业生就业福利保障，让毕业生可以安心就业。

此外，企业也应大力发展新产业、新业态，不断促进产品结构优化升级，提高经济效益，为高校

毕业生创造更多、更优的就业岗位。

(3) 高校层面

第一，促进校企合作。学校是学生获取就业信息的主渠道，努力开拓就业市场，深入各行各业为毕业生挖信息、找岗位。积极与用人单位互动、与学生积极沟通，做好学生与用人单位的桥梁作用。让学生深度了解各职业信息的基础上，结合自身实际情况择业，而非一味地扎进“体制内”大军。

第二，建立就业指导队伍。建立专业化、规范化就业指导队伍以加强对毕业生的就业指导与求职技能培训。

第三，帮助学生树立正确择业观。学校应该督促学生努力提高自身修养、专业知识与能力，鼓励学生扩大就业视野、树立多元化就业意识。

(4) 个人层面

首先，更新就业理念，杜绝对“官本位”理念及“铁饭碗”的过度追捧。在家长眼中，“公务员”、“教师”、“医生”是收入稳定、社会地位高以及社会认可度高的代名词。受家长传统观念影响，学生也便开始盲目追求“体制内”工作。故大学生应该树立正确的就业价值观，减少趋同、重复的竞争内耗，寻找适合自己的价值坐标。

其次，在接受教育的过程中一定要重视未来的职业规划、自身综合素质的提高以及职业能力的培养。摒弃大学“考上大学就轻松了”的想法，大学期间一定要利用好学校提供的资源以及平台，造就属于自己的精彩人生。

实习经历一定能帮助就业吗？

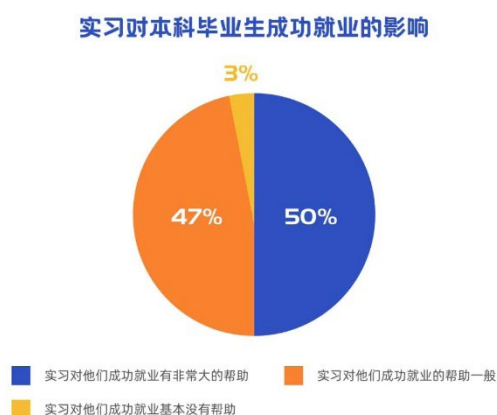
文 新锦成市场部 柯惠云



近年来，本科毕业生待业人数逐年增加，就业市场供需矛盾日益突出，本科生就业压力进一步增大。面对日益严峻的就业形势，越来越多的大学生选择提前走出校门，去企业实习。实习是大学生从校园走向社会、从学生身份转向工作角色的桥梁，对促进大学生就业具有重要意义。实习究竟能否促进就业？如何有效推进实习、促进就业？实习时长多久合适？

01 实习--成功就业的重要因素

对北京某本科高校的毕业生就“实习对大学生成功就业的影响程度”进行调查发现：50%的毕业生认为实习对他们成功就业有非常大的帮助，47%的毕业生认为实习对他们的帮助一般，只有3%的毕业生认为基本没有帮助。因此，实习很大程度上对大学生就业产生了正面作用。



数据来源：周峰、张金体. 实习对大学生就业能力的影响研究——以北京林业大学人文社会科学学院为例[J]. 北京教育(德育), 2017(02):11-13.

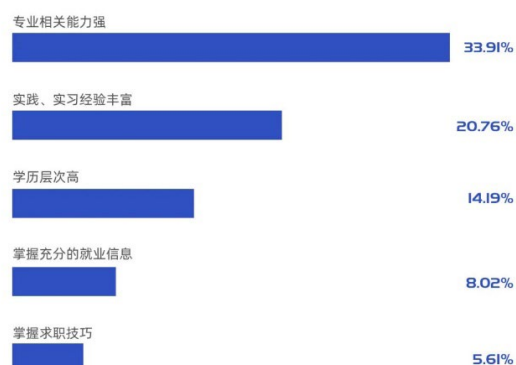
从全国范围来看，2021届已就业的本科毕业生中，有33.91%认为具有较强的专业相关能力是求职成功的关键；20.76%认为求职成功需要具备丰富的实践实习经验；高学历层次、掌握充分就业信息以及求职技巧等也是部分毕业生们认为能够求职成功的关键要素。即具备丰富的实践





实习经历已经成为本科毕业生能够成功就业的第二大关键因素。

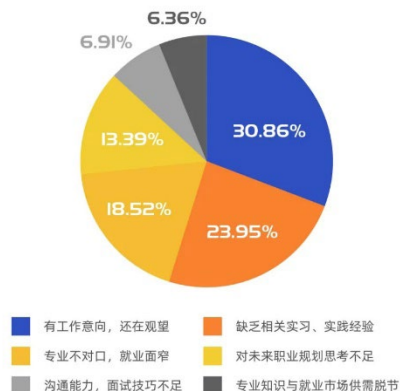
2021届本科毕业生认为求职成功的关键因素(TOP5)



数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

2021 届未就业本科毕业生中，除去已经具备工作意向的学生群体，剩下的学生中有超过三分之一是由于缺乏相关实习实践经验而未找到工作。即没有相关实习、实践经验成为部分高校毕业生未能成功就业的原因。进一步说明：具备实习实践经验已经成为促进高校毕业生就业的重要影响因素。

2021届本科毕业生未就业原因

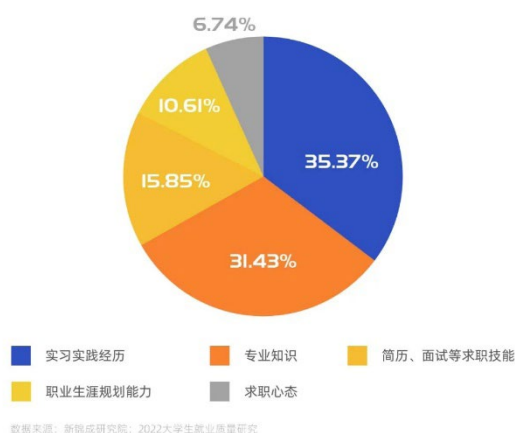


数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

02 实习、就业能力与就业

2021届本科毕业生中，认为自身需要提高的就业能力为实习实践经历的学生占比最高，达35.37%；随后依次为专业知识（31.43%）、简历面试等求职技巧（15.85%）、职业生涯规划能力（10.61%）与求职心态（6.74%）。可见，本科毕业生已经意识到实习实践经历是提升就业能力的重要因素。

2021届本科毕业生认为自身需要提高的就业能力



但所学专业不同，就业方向不同，对实习实践经验的要求也不同。2021届不同学科门类的本科毕业生中，认为自身需要提高的就业能力为实习实践经验的毕业生比例最多的为管理学；比例最少的为医学。这是因为管理学偏重应用，在实际生活工作中，只有理论结合实际，才能够体现管理功效。而医学在理论和实践上是同等重要的，扎实的理论基础是实践的基础，若无扎实的理论基础也便无法实践，理论实践的过程也是专业知识学习的过程。因此大多数医学生认为高学历层次是促进自身成功就业的首要因素。

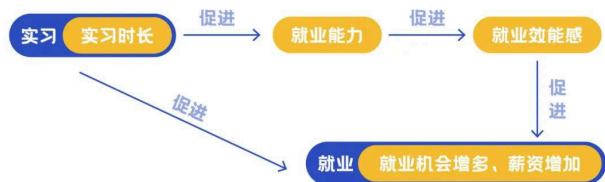
2021届不同学科门类本科毕业生
认为自身最需要提高的就业能力为实习实践经验的比例

学科门类	比例
管理学	37.17%
工学	34.92%
艺术学	33.00%
教育学	32.77%
农学	30.85%
理学	30.37%
文学	29.37%
法学	26.90%
医学	18.03%

数据来源：新锦成研究院；2022大学生就业质量研究

就业能力不足是造成当下本科毕业生就业难的主要原因。研究发现：提升就业能力是促进毕业生就业的决定性因素；而实习可以促进毕业生就业能力。对于大学生而言，毕业实习是提升就业技能的重要途径。大部分毕业生认为实习可以帮助他们加深对职业与行业的了解，拓宽眼界、增长见识；提升为人处事的能力、抗压能力、团队合作能力以及解决问题的能力。

实习时间越长，就业效能感便越高。对比发现：实习时间在6个月以上的大学生在就业能力及其他个方面的能力均显著高于实习时间在6个月及以下的大学生。这是因为实习时间越长，就业能力也越强，进而就业效能感也越高。就业效能感越高，将使得高校毕业生获得就业的机会更广泛、获得的薪资也更高。即：



相关调查显示：大学生选择实习时最看重的因素分别是提升就业能力、兴趣以及专业对口是。可以看出大学生希望通过实习将在校所学的理论知识运用于实践，提升就业能力与就业竞争力。

03 如何通过实习更好地促进就业

(1) 高校层面

开设实践课程。理论学习与实践应用两者之间是相互促进的。一方面，通过实习，学生可以将所学知识运用于实践，进而加深理论理解。另一方面，通过实习，学生可以学习到许多在书本中难以学习的内容。实习的实践学习与学校的理论学习相互补充，促进学生的全面发展。

加强师资培训，进行实习指导与实习质量监控。大学生就业创业指导是提升大学生就业、创业能力的有效手段。学校应该加强对就业创业指导人员的培训，培养一批专业化、专家化的就业指导人员，提升业务水平，更好地指导大学生就业创业。

实施学生实习考核与评定方式多样化。高校应该采取实习考核与成绩评定方式多样化的措施，加强对实习生的指导与管理。通过实习考核与成绩评定，对实习生在实习期间的态度、知识与能力等综合素质进行科学的鉴定，避免实习流于形式的现象出现。

积极倡导学生利用寒暑假进行实习。目前高校对在校生的实习关注较少，故学校理应加大对在校生的实习关注并提供实习相关的服务。如：为大一至大三的学生提供实习招聘信息，让学生能够提前为自己找到假期实习单位；建立实习基地、人才基地以及校企合作育人等模式，主动寻求与企业合作，进行人才培养。

(2) 大学生自身

重视实习影响，在实习中提高就业能力。能力的形成需要在实践中形成与提升，就业能力的提升也是如此。在实习过程中使自己能力提升的同时，也增加自我认识，增强就业效能感，提升就业质量。

最后，需要注意的是，高校毕业生也要正确看待实习，不要盲目实习，只有提前做好生涯规划，选择对自己未来就业最有帮助、最能提高相应能力的实习岗位，才能通过就业能力的增强来提高自身就业满意度。

毕业生创业率 持续低迷背后的原因

文 新锦成市场部 柯惠云

创新是引领发展的第一动力，是建设现代化经济体系的战略支撑。“大众创业、万众创新”于2014年首次被李克强总理提出后，这一理念日益深入人心。国务院办公厅《关于进一步支持大学生创新创业的指导意见》指出，大学生是大众创业万众创新的生力军，要将创新创业教育贯穿人才培养的全过程，建立以创新创业为导向的新型人才培养模式，但当下高校毕业生的创业率持续走低，他们在创业实践中遇到了哪些阻碍？创业率持续走低背后有哪些方面的原因？



01 高校大学生创业率持续下降

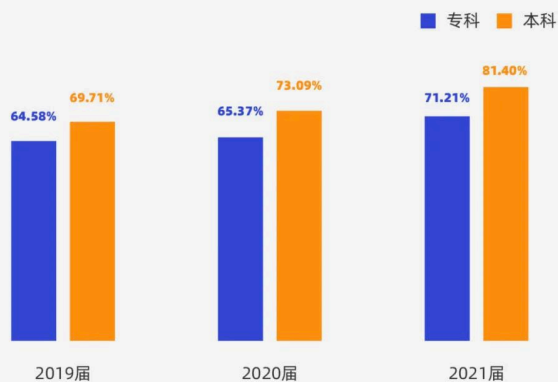
2019-2021 届高校毕业生选择创业的比例呈现下降趋势。且本科毕业生创业率持续低于专科毕业生。不过，本科生所学专业知识对创业的帮助度较专科生高，且差距有逐年扩大趋势：2021 届本科毕业生所学专业知识对创业的帮助度达 81.40%，较专科生高约 10 个百分点。

2019-2021届高校毕业生自主创业比例



数据来源：新锦成研究院；2020-2022大学生就业质量研究

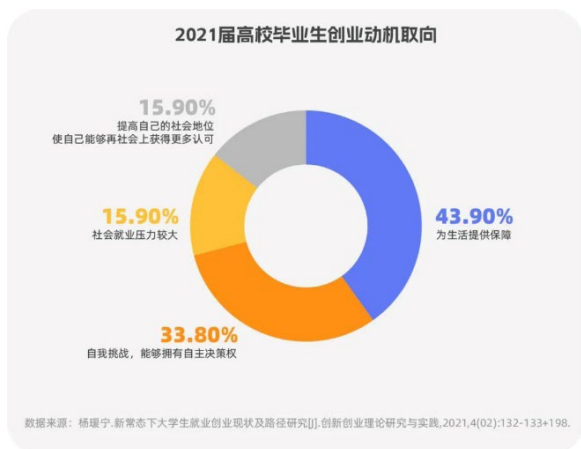
2019-2021届本专科毕业生专业知识对创业的帮助度



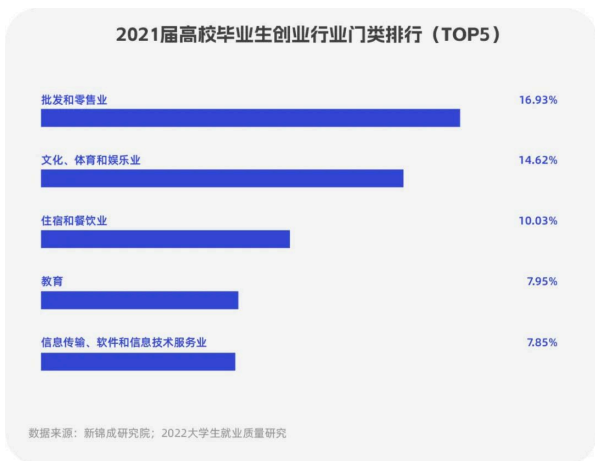
数据来源：新锦成研究院；2020-2022大学生就业质量研究

02 大学生创业现状

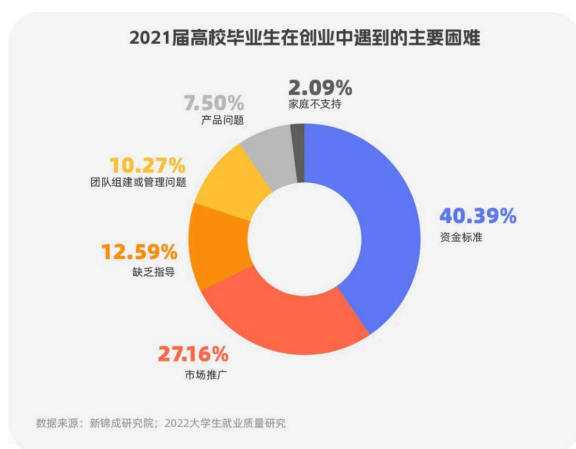
调研显示：以“为生活提供保障”为创业动机的学生比例最高，达 43.90%；其次，有 33.8% 的大学生认为创业是对自己的一种挑战，能够拥有自主决策权；这表明：当下大学生的创业动机更加务实，在面对日益不确定的市场环境时，他们希望拥有更多的自主选择权。



选择创业的 2021 届高校毕业生中，创业的行业门类为批发与零售业的学生比例最多（16.93%）；其次是文化、体育和娱乐业（14.62%）、住宿和餐饮业（10.03%）。可见，毕业生倾向于在创业门槛与失败风险较低的行业进行尝试，求稳心态凸显。



2021 届高校毕业生中，认为自己在创业过程中资金不足是主要困难的学生超过四成。还有近三成的学生在创业时遇到的主要困难为缺乏市场推广，近 13% 的学生缺乏相关指导。总的来说，资金不足、市场推广以及创业指导的匮乏成为阻碍大学生创业的三大重要因素。



综上，近年来大学生的创业意愿并不强烈，创业比例持续走低、创新动力不足。造成这一现象的原因有哪些？

03 大学生创新创业问题原因剖析

（1）社会环境

经济低迷。近两年来，受新冠疫情以及复杂的国际政治经济形势的影响，我国经济社会面临较大的发展压力。大学生就业本就不易，创业环境更加严峻。经济 K 型复苏，上游成本涨价，叠加环保限产、拉闸限电影响，是造成中小微企业经营压力的直接原因。我国大量企业由于缺乏市场需求、资金链断裂等原因而破产倒闭。

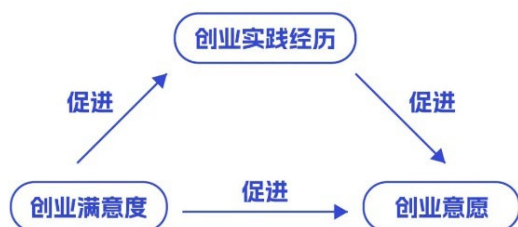
市场消费能力下降。疫情后，国内市场整体消费能力下降，导致创业的风口趋于紧缩状态。再加上受人员流动限制以及个人防护意识的提高，不必

要的外出消费大幅减少，这也使得线下经济下滑严重。而线上经济拥有天然的垄断属性，大学生团队难以竞争。创业所需承担的风险与不确定性增加也成为大学生不愿创业的重要因素。

(2) 高校层面

创新创业课程体系不健全。我国高校大学生创新创业教育起步晚，发展不成熟，部分高校尚处于摸索阶段。在课程与教材方面缺乏体系性、特色性与创新性。具体表现为：创新创业课程教学缺乏引导功能，受到传统教育思维的影响，课堂教学注重创业知识灌输，缺乏实战性和应用性；课程教学和创新创业教育并没有真正地融合起来，教育模式单一，并未建立独立成熟的创新创业教育体系。

创业实践教育进程缓慢。研究表明：创业满意度对创业意愿具有促进作用，创业实践在当中起中介作用。但当前高校的创业实践教育一般体现在竞赛中，并未和社会实践、企业实践相结合，造成实践缺乏实操性于社会实践性，学生参与度并不高。



创业师资力量不够强大。当前高校中专业从事创新创业教学的教师数量少，而且大多不是专业的教师，创新创业教育质量无法得到保障，大学生创业能力、创新思维难以得到提高。

(3) 大学生自身

创新能力不强。根据新锦成的调查，2021 届高校毕业生对自身基础能力素质的评价中，专科、本科、硕士毕业生分别认为自己的创新思维水平仅排在 22 项基础能力素质中的第 15、18 和 19 位。虽然大学生在校期间参与各种科技比赛、双创大赛、实践活动等，但这些比赛和活动大多流于表面，毕业之后真正走上创业道路人仍然较少

创业认知不足。创业本来便不是能够一蹴而就的，需要长时间的调研准备。无论是创业知识储备，还是市场调研，创业人员都需要做好大量的前期准备工作，盲目创业只能以失败告终。

创业技能不足。我国大学生的成长环境和教育方式导致自身能力复合性不够、创业素质不足。复合型人才是社会主义市场经济对当前高等教育大众化人才培养最基本的要求，而创业则对进行创业人才复合性提出了更高的要求。作为一名合格的创业者，一定要有足够的自信、创新精神以及冒险精神，放弃享受与安逸，勇敢承担起自己的创业梦想。

沈阳职业技术学院： 毕业生就业工作经验谈

文 新锦成市场部 柯惠云



沈阳职业技术学院拥有国家示范性高职院校、全国首批“现代学徒制”试点单位、首批1+X证书制度试点院校、辽宁省“双高”建设立项建设单位等诸多称号。2021年，沈阳职业技术学院又荣获“辽宁省就业工作奖励一等奖”“辽宁省就业工作先进单位”两项殊荣。为何沈阳职业技术学院能够获此殊荣？在促进毕业生就业措施中，该校有何过人之处？在本期专访中，沈阳职业技术学院招生就业处副处长李姝分享了学校在毕业生就业方面的成功经验，为全国高职就业战线同行提供一些启示。

01 招生-人才培养-就业联动促进高质量就业

人才培养与招生、就业联动是促进毕业生高质量就业的重要途径；疫情下，高校可通过校院联动、全员参与，线上线下相结合等形式帮助毕业生实现高质量就业。

新锦成：就业是最大的民生，学校应全力促进毕业生更充分、更高质量就业。您所理解的“高质量就业”是怎样的，可以用哪些指标进行衡量？提升毕业生就业质量的关键又是什么？





李姝（沈阳职业技术学院招生就业处副处长）：“更高质量就业”主要是指充分的就业机会、公平的就业环境、良好的就业能力、合理的就业结构、和谐的劳动关系等。

从毕业生的角度,我认为“高质量就业”可以用是否能够满足自我需要、是否能够实现个人价值的职业,或者是否拥有更稳定的工作、更好的收入及福利待遇,权益是否能够得到保障、是否有良好的发展空间等指标来进行衡量。

人才培养与招生、就业联动是促进毕业生高质量就业的重要途径。为及时适应市场实际需求,学院从专业、课程设置以及人才培养模式上积极做出调整,提升人才培养与市场需求的匹配度。多年来,学院与企业的精准对接使毕业生毕业去向落实率始终保持在95%以上,多项人才培养质量指标位居省内高职院校前列,深受用人单位欢迎。

新锦成：您认为疫情是否已对贵校毕业生就业造成严重冲击？在这样的就业形势下，毕业生应该如何实现高质量就业？

李姝：2022年春季，受新冠肺炎疫情影响，毕业生就业形势复杂严峻，我院就业工

作也面临前所未有的挑战。同时，高职院校毕业生作为高素质技术技能人才，主要面向生产实践一线等技术技能岗位，疫情对中小微企业的冲击导致了毕业生存在一定的就业压力，而随着就业压力不断增加，毕业生“缓就业”“慢就业”现象也在加剧，这也反映了毕业生的积极性就业观念有待强化。

就业是一种市场行为，能力强、素质高的毕业生，更容易在求职中胜出。为缓解疫情给毕业生充分就业、高质量就业带来的冲击，学院建立了学院联动、全员参与的工作机制，遴选出一批高学历、高素质的专业教师作为班导师，对毕业生择业观念、就业思想和职业价值引领进行“一对一”指导，帮助毕业生树立正确就业观。同时，学院开通了“就业指导线上咨询平台”，开展“战疫不松懈，就业不停歇”活动，切实帮助有就业压力和因就业情绪焦虑的毕业生分析就业态势、解读就业政策、进行心理疏导，提升学生的就业能力，解决职业规划和求职择业的困惑，帮助毕业生搭好通往职场的坚实桥梁。

新锦成：您认为在促进学生“高质量就业”方面，学校应起到什么作用，贵校又采取了哪些措施来促进毕业生实现高质量就业？

李姝：为促进毕业生实现更加充分、更高质量就业，作为以就业为导向的高等职业院校，应主动对接经济社会发展需求和积极服务区域经济转型升级，不断强化内涵建设，调整学科结构，完善产教融合、协同育人机制，创新人才培养模式，努力提高人才培养质量。

近年来，沈阳职业技术学院在毫不放松地抓好疫

情防控的同时，积极搭建“云+就业”全新就业服务智慧平台，全力加强“线上”就业主阵地的服务保障工作，鼓励毕业生和用人单位通过网络进行供需对接，实现“云端”就业岗位推送、就业指导培训、就业重点帮扶、就业接续服务“四不断”。学院领导班子下沉一线精准对接二级学院，书记、校长带头访企拓岗，“架云梯”促就业，开拓就业“云市场”，努力将疫情对毕业生就业的影响降到最低，千方百计推动毕业生实现更加充分、更高质量就业。具体举措有：

(1) 全员聚力，多措并举

学院深入落实就业工作“一把手”工程，将就业工作列入常委会常项议题，采取“三包”责任制，积极构建全员参与的就业工作体系，形成压力传导、学院联动、协同推进的工作机制。

学院科学制定促进毕业生就业工作实施方案，多次召开就业工作推进会，举办就业促进周和“百日冲刺”系列活动，多措并举、千方百计拓展就业渠道、点对点精准服务，竭尽全力帮助毕业生顺利就业。

(2) 整合资源，拓宽渠道

学院精准开发就业市场，大力拓宽就业渠道。积极搭建校地合作、校企合作、校政合作人才培养平台，与多地政府、主管部门积极沟通、开展合作，为毕业生提供优质就业基地 200 余家。同时，积极共享教育部、省、市上级主管部门搭建的“线上”招聘平台，为用人单位和毕业生提供全方位招聘服务。

学院与沈飞、宝马、606 所、四十七所、中国航发沈阳黎明航空发动机等多家知名企业合作，举





办 2022 届毕业生线下专场招聘活动, 签约人数超过 200 人。举办多场“2022 届毕业生空中双选会”, 参会企业总计 489 家, 招聘人数超过 12500 人。

(3) 创新思路, 优化服务

学院通过强化现代信息服务, 实施多维度就业指导 and 特殊群体个性化帮扶等系列措施保障就业工作 365 天、24 小时“指导不停歇、服务不打烊”。开通“就业指导线上咨询平台”, 强化职业规划教育和就业心理调适, 帮助毕业生形成有效自我认知和积极应对就业的心态, 提高求职面试技巧, 增强求职信心。

利用网络平台开展“求职训练营活动”, 向 2022 届毕业生传授求职观念、意识、技能和知识, 从就业形势、职业生涯、求职准备、求职闯关、就业手续等五大篇 15 个模块开展学习, 完整覆盖毕业生求职就业全流程, 帮助毕业生全面提升求职能力。

(4) 精准施策, 重点帮扶

全面掌握毕业生就业状况、求职意向和指导需求, 按照党委 - 招就处 - 二级学院 - 班导师四级负责制层层落实, 强化人岗精准对接。对选择就业、升学、参军、创业等意向的学生, 开展有针对性的指导服务。

以教育部宏志助航计划为抓手, 全力做好重点群体就业帮扶, 分析建档立卡毕业生就业需求, “一生一策”量身定制求职就业计划, 有针对性地开展重点帮扶, 实现“一院一策”有举措, “一对一帮扶”结果有名单, 做到“精准帮扶, 不落一人”。

(5) 动态管理, 实时跟踪

建立实名制就业数据库, 每周公布各二级学院就业进展情况, 针对未就业毕业生开展重点关注、实时跟踪, 做到“一生一策一方案”。定期研判就业工作形势, 参照往年同期就业情况进行分析对比, 制定有效措施破解不利因素, 实行“日更新、周通报、月调度”的就业工作推进制度。

进一步健全和完善学院毕业生就业统计与核查机制, 以教育部就业工作布点监测任务为契机, 不断提高工作标准, 严格执行就业工作“四不准”“三不得”规定, 坚决杜绝弄虚作假, 确保就业数据真实准确。

02 国际化人才培养新模式

沈阳职业技术学院以“一带一路”沿线国家中资企业人才需求为导向, 探索携手企业和当地职业院校完成国际化人才培养的新模式。

新锦成: 为服务“一带一路”建设, 贵校与一些国家地区的教育机构和企业共建了人才培养基地。能否介绍一下其中“就业基地”的建设情况, 以及“就业基地”在促进贵校毕业生就业方面起到了哪些积极作用?

李姝: 沈阳职业技术学院始终坚持国家提出的开放合作、和谐包容的基本原则, 秉承共商、共享、共建的宗旨, 深化产教融合、校企合作, 以“一带一路”沿线国家中资企业人才需求为导向, 探索携手企业和当地职业院校完成国际化人才培养的新模式, 持续开发境外就业与顶岗实习资源。

自2019年国家“双高”建设项目开始,我院与“一带一路”沿线国家职业院校手拉手,共同探索国际化、本土化人才培养模式。先后到“一带一路”沿线巴基斯坦等国家的职业院校进行调研考察,切实推进我院职业教育国际化发展进程。2020年,我院与中德新松教育科技集团通力合作,在泰国着力打造了以企业为桥梁的“校企校”国际化人才培养新模式。同时,学院持续开发境外就业与顶岗实习资源,与日本友好学校英智国际学院、泓巢国际学院开展赴日顶岗实习项目。2021年,学院与日本亚细亚学友会签订战略合作协议,开展包含宿泊、动漫、汽车、建筑等多个专业和领域的升学与就业合作项目。

2019年至今,我院17名优秀学生赴日本交流并开展顶岗实习,13名学生在新加坡联华电子、澳门永利酒店、樟宜机场免税店等境外用人单位顺利就业,5名学生获得赴日升学资格,大大提升了毕业生的就业质量和我院的国际影响力。

03 因校企合作推进力度大, 受到政府奖励

2021年,沈阳职业技术学院以“校企合作推进力度大、职业教育发展环境好、推进职业教育改革成效明显”,受到省、市政府通报表扬和奖励。

新锦成: 我们知道高职院校是高素质技术技能型人才的培养场所,肩负着为企业输送人才的责任。而贵校成功入选了辽宁省校企合作推进力度大、职业教育发展环境好、推进职业教育改革成效明显的高职院校。那么,贵校在推进校企合作、特别是推进高职院校与企业人才供需匹配方面,取得了哪些可以分享给其他兄弟院校的经验?

李姝: 沈阳职业技术学院遵循职业教育规律,坚持职业教育办学方向,立足于辽沈地区经济社会发展,对接辽沈地区支柱产业人才需求,服务辽宁产业升级发展,各项工作取得良好成效,多次被中国教育报、辽宁日报、沈阳日报等多家媒体报道。2021年3月,学院以“校企合作推进力度大、职业教育发展环境好、推进职业教育改革成效明显”,受到省、市政府通报表扬和奖励。

多年来,学院与沈阳机床、沈阳燃气、沈阳米其林等企业校企合作开展现代学徒制人才培养;与江苏京东信息技术有限公司共建京东校园实训中心、与义乌吉茂电子科技有限公司共建校企合作基地;牵头成立辽宁装备制造职业教育集团,积极搭建集团校企交流平台,推动集团化办学。为进一步落实沈阳市“双元”改革试点任务,2017年沈阳中德学院正式挂牌成立。沈阳中德学院引进德国“双元制”先进育人模式,与华晨宝马、德科斯米尔、欧福科技等德资企业密切合作,共同实现德国“双元制”教学模式在沈阳本土化。

学院通过校企深度合作,打通需求与供给,实现学院人才培养与企业人才需求之间的‘无缝对接’,有力提升了学院人才培养的适应度。

04 专科生vs本科生——高职院校如何扬长避短

第三方调研报告全面系统反映了学校毕业生就业创业、人才培养工作状况,健全了就业、招生和人才培养良性互动长效机制。

新锦成: 基于与我们新锦成的合作,您认为第

三方评价对学校的招生就业工作产生了哪些促进作用？第三方报告中的哪些数据对学校的招生就业工作具有指导意义？

李姝：随着社会经济的发展和产业结构的调整，社会对高素质应用型技术技能人才的需求迅速增加，而职业教育与劳动力市场的需求对接最为紧密。高职院校毕业生与本科毕业生相比，在专业技能、心理预期、社会实践、职业资格证书等方面有着一定的优势。从毕业生的毕业去向落实率来看，高职院校毕业生比本科毕业生高出近 10 个百分点。当然，相较于本科毕业生，高职毕业生在后续竞争力、职业生生涯发展和可挖掘潜力等方面也存在一定劣势。

在服务企业用人需求方面，高职院校能够更具针对性地培养市场需求人才，通过双元制、现代学徒制、“1+X”培训、订单定制培养等人才培养模式，结合市场需求和社会要求，与企业进行深度合作，使学生的学习更具有针对性和实践性。在就业服务方面，高职院校应充分认识环境变化对就业工作服务体系造成的深刻影响，转变工作思路，建立并完善“互联网+就业”的新模式。一是要全面梳理企业的用人需求，建立网络就业岗位信息数据库，及时做好信息的识别及发布，保障毕业生的信息准确且通畅。二是要创新求职招聘服务形式，坚持线上线下相结合，组织开展求职招聘系列活动，进一步促进高职毕业生和市场需求的人岗匹配。

05 第三方评价对学校的作用

第三方调研报告全面系统反映了学校毕业生就业创业、人才培养工作状况，健全了就业、招生和人才培养良性互动长效机制。

新锦成：基于与我们新锦成的合作，您认为第三方评价对学校的招生就业工作产生了哪些促进作用？第三方报告中的哪些数据对学校的招生就业工作具有指导意义？

李姝：近年来，学院遵循全面、准确、科学、严谨的原则，引入第三方评价机构统筹分析毕业生就业状况，编制发布《沈阳职业技术学院毕业生就业质量年度报告》，用数据做支撑的研究结果更具有科学性和说服力。报告全面系统反映了我院毕业生就业创业、人才培养工作状况，健全了就业、招生和人才培养良性互动长效机制，为学院以就业促培养，建立以需求为导向的人才培养模式提供了数据依据和参考。

报告中，“就业质量相关分析”“毕业生对学校的评价”“用人单位对毕业生和学校的评价”对完善毕业生就业状况反馈机制，进一步深化教育教学改革，优化学科专业结构，改进人才培养模式，提高人才培养质量，建立健全人才培养、社会需求和就业创业良性互动长效机制等方面具有积极作用和指导意义。

锦成說 2023年 A刊
JINCHENG TALK

如何成为一名 合格的高校就业胜任力教练？

文 新锦成市场部 柯惠云

01 提升就业胜任力的必要性

在信息技术革命推动以及新型产业模式快速发展的背景下，技能型、智力型人才需求结构与目前人才市场供给结构不匹配的矛盾日益凸显，大学生就业呈现就业相关性降低的趋势。

与此同时，更有诸多不利因素，例如受新冠疫情影响，许多中小企业及个体工商户难以恢复到疫情前的发展状态，无法提供更多就业岗位；大学生创业不确定性增加导致通过创业带动就业难度增大；2022年应届毕业生规模创历史新高，规模达1076万人，全社会面临经济内循环压力，使得整体大学生求职竞争更加激烈，也造成大学生就业率降低、就业满意度更低的现状。

就目前关于大学生就业面临诸多情况，忽略外界因素，其自身存在的生涯意识模糊、就业方向模糊、对自身缺乏规划、能力与岗位不匹配等现实问题也不容忽视。换言之，化解大学生自身就业胜任力不足、难以符合用人单位要求的困窘局面迫在眉睫，提升高校毕业生就业服务水平，加强职业生涯规划教育和就业创业指导刻不容缓。

只有提升大学生就业胜任力，才能够适应当下如此严峻的就业环境。究竟何为“就业胜任力”？

02 就业胜任力的定义

胜任力，美国学者 Spencer 认为是能将某一工作（或组织、文化）中表现优异者与表现平平者区分开来的个体潜在的深层次特征，它可以是动机、特质、自我形象、态度或价值观，亦或是某领域的知识、认知和行为技能。更为重要的是，它们都能够被可靠地观察和测量。

那么关于大学生就业胜任力，我们可以理解为是大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、在社会生活中实现自身价值的本领。

多年来，新锦成在致力于以数据智能推动教育进化的进程中，探索开发大学生就业胜任力模型，力求帮助学生更好地培养就业胜任力。模型分为以下九个部分：诚信正直、自我认知、自我管理、结果导向、团队协作、高效沟通、求知欲、创新思维及抗逆力。

学生在求职过程中可以通过就业胜任力模型进行自我审视，在发现不足后能够及时做针对性改善，有目标地提高各项技能，进而提高自己的就业胜任力。

作为学生求职过程中的合作伙伴，老师在学生借助模型提高就业胜任力的过程中，主要扮演着就业胜任力教练的角色。作为教练应该运用教练技术，帮助学生认识并发现自身价值和潜力，增强学生解决职业问题的能力，最终助其达成理想就业目标。如此看来，提升教师的指导与教育能力是提高学生就业胜任力的关键。

那么，作为一名合格的就业胜任力教练肩负着哪些责任呢？

03 就业胜任力教练的三大职责

（1）就业胜任力识别

工作并不是孤立的存在于社会生产生活中，相反与社会许多方面都有着密切的联系，比如我们现在所处的工作世界系统就是由职业、行业、职位、地域及组织五个要素组成。面对复杂的工作世界系统，就业胜任力教练就肩负起在系统内搜集岗位说明、拆解岗

位胜任力、整理岗位胜任力的相关工作，详细来说就业胜任力教练需要明确理想岗位的日常工作职责及岗位要求；依据职责及要求，总结相应的通用胜任力和专业胜任力；从胜任力的具体项目出发，制定相应的评估方法和培养策略。

(2) 就业胜任力评估

基于职业兴趣、职业能力、职业价值观、人格、需要、控制点六个方面的自我认知，就业胜任力教练从人与职两个视角，在持续探索中帮助求职者找到适合自己的位置，完成职业选择。此外，教练还需运用就业胜任力卡片，分析求职者胜任力的实际情况，制定相应的就业胜任力提升策略。

(3) 就业胜任力发展

从三个维度展开后续的就业胜任力发展：第一，自我管理。就业胜任力教练应帮助求职者从心理、生理、知识技能三个方面适应从学生到职场人的角色转变，实现在健康 / 形象、情绪、理财、时间四个方面的有效管理。第二，高效沟通。教练需要指导求职者进行基于胜任力的简历撰写，掌握基于胜任力的面试技巧，实现围绕“Fact、Feel、Focus”的3F有效沟通。第三，结果导向。教练要训练求职者的决策能力，主要是依据“SMART原则”做出决策，然后指导求职者围绕行动计划7要素进行计划的制定与执行。

以上内容在ECC就业胜任力教练初级课程中有详细的讲解，通过此部分的学习，参训人员可初步掌握就业胜任力教练的基本技能，基本胜任就业胜任力教练的职责。那么，该如何进一步提升就业胜任力教练能力，成为一名更加优秀全面的就业胜任力教练？

想要成为一名合格的就业胜任力教练，我们需要做好以下三点。首先，需要深入了解当今环境下整体的就业形势，在厘清就业政策的前提下，找到为学生开展就业服务的方向；其次，要想高效、科学地提升大学生就业胜任力，就必须熟悉就业胜任力的概念、影响以及提升方法；最后，想要跟学生更好地进行交流沟通，则需要提升自身的心理学素养与咨询技巧。

新锦成研发团队从理论出发，结合大量实践，在初级课程的基础上、历经无数调查和打磨，精心研发了ECC就业胜任力教练中级课程。该课程旨在解决大学生在进入职场之初关键能力欠缺、生涯知识欠缺、自我怀疑、难以快速胜任工作等问题，帮助高校有效达成就业指导师资培养和课程体系建设的目标，提升大学生就业率和就业满意度。

较初级课程，中级课程在理论上：增加了更符合现今的就业形势和职业世界形态的后现代生涯理论的讲解，使课程更具新颖性与针对性；在概念上：对就业胜任力与教练技术的相关概念和发展讲解得更加具体与深入，并且增加了活动性与实操性的课程内容；在课程上：增加了以生涯辅导理念为指导的团体活动设计和实施以解决一些生涯发展中的共性问题。

最后，本课程将通过介绍一些实用的生涯工具来帮助学员更好地开展课堂教学，有的放矢地提升学生的就业胜任力。

04 就业胜任力教练能力提升

新锦成在全国职业高等院校校长 联席会议 2022 年年会作报告

2022年12月20日，全国职业高等院校校长联席会议2022年年会在线上成功召开。本次年会以“中国式现代化与职业高质量发展”为主题，教育部职业教育与成人教育司副司长林宇、全国职业高等院校校长联席会议主席董刚、中国高等教育学会职业技术教育分会理事长周建松、中国职业技术教育学会副会长苏志刚等领导、专家在线出席。会议由全国职业高等院校校长联席会议常务副主席张慧波主持，宁波职业技术学院校长吴翔阳代表承办校致辞。

新锦成与来自教育主管部门、研究机构、高职院校和企业的领导、专家及相关代表共同发言交流。据主办方不完全统计，共有10万多人次线上线下参与了本次年会。

林宇副司长在线致辞，以“时代与机遇”“方向与条件”“载体与路径”三组词为引，指出高职教育发展的时代背景、改革成就与实践路径。董刚主席作《用实际行动贯彻落实党的二十大精神——奋力推动高职教育高质量发展》主题报告。

会议设计了“‘双高’建设与学校高质量发展”“产业学院与校企命运共同体建设”两个分论坛，山东省教育厅职业教育处王志刚处长、浙江工业大学教育科学与技术学院刘晓教授、中国现代产业学院协同创新平台常务副理事长苏志刚教授、北京教育科学研究院职业教育研究所霍丽娟教授等专家，以及12所院校和包括新锦成在内的4家企业代表，从“双高”专业（群）建设、人才培养与师资队伍建设、产业学院建设、信息化建设与数字化改革、教育质量评价等多个视角探讨、分享了职业教育高质量发展的路径和成功案例。

在“‘双高’建设与学校高质量发展”分论坛，江苏农林职业技术学院校长潘永圣以《应用引领 数字赋能 “信息化”助力双高建设出成效》为题，介绍了学校作为国家级高水平学校建设单位（A档）在“双高”建设信息化改革方面的成效。潘校长在报告中分享了学校与新锦成在合作开展专业群建设质量跟踪评价项目中的成功经验。

在“产业学院与校企命运共同体建设”分论坛，新锦成研究院执行院长张可围绕政策背景、理论基础和典型应用三个方面，分享了新锦成作为第三方评价服务提供商在职业教育评价数字化转型方面的思考和实践。

在报告中，张可院长回顾了《深化新时代教育评价改革总体方案》关于职业教育评价的要点（评价内容、评价工具、结果运用），梳理了教育部和各地的推进实施工作；结合教育评价数字化的基本原则和未来趋势，介绍了第三方在职业教育评价中的价值，以及新锦成的“专家咨询+数据平台+评价报告”解决方案；围绕招生-培养-就业联动分析、专业群质量监测预警、专业布局与产业结构匹配度、职业教育对经济的贡献度等具体应用场景，分享了新锦成与各类客户的典型合作案例。

新锦成以数据平台、评价报告、专家咨询等多种形式，服务了包括陕西工业职业技术学院、江苏农林职业技术学院、山东商业职业技术学院、黄河水利职业技术学院、金华职业技术学院、无锡职业技术学院等知名双高职院校在内的近700所高职院校。自2020年开始，新锦成持续参与《中国职业教育质量年度报告》的数据分析和报告撰写工作，为我国职业教育高质量发展贡献智慧。

新锦成研究经理成为双城经济圈 智库专家联盟首批入库专家

2022年9月5日，成渝地区双城经济圈智库专家联盟（下称“专家联盟”）在重庆成立，新锦成研究院研究经理许路阳成为该专家联盟首批“智库青年专家”。

许路阳拥有北京市教育学研究专业助理研究员职称，在《重庆高教研究》《高教发展与评估》《创新人才教育》等学术期刊发表4篇论文（其中2篇为北大中文核心期刊、CSSCI扩展版来源期刊论文），提交政策建议曾获党和国家领导人肯定性批示、间接推动教育部研究继续开展第二学士学位教育。

专家联盟首批入库专家学者共有90人，其中顾问6人，智库专家73人，智库青年专家11人。

这些专家学者分别来自高校、党校、科研单位、党政机关、新闻媒体、社会团体和企业，涵盖北京、天津、河北、上海、广东、江苏、安徽、湖北、广西、重庆、四川、贵州、云南、陕西等14个省（区、市），其中，拥有博士学位者50人，博士后10人，正高职称47人（含二级教授5人），博士生导师20人，省部级以上人才项目入选者32人（含长江学者1人）。

据了解，该专家联盟是以专家个人为主体组建，有别于川渝两地现行一些机构之间成立的成渝地区双城经济圈智库联盟。专家联盟是有志于成渝地区双城经济圈研究和决策咨询工作的专家协同创新平台，但不是一级机构形态。

发起成立专家联盟，是远明智库工作室、重庆京渝省情和发展规划研究院加强新型智库建设的一次尝试，旨在进一步发挥智库专家资源优势，服务成渝地区双城经济圈建设的国家战略需求，助力重庆市委市政府、四川省委省政府的科学民主依法决策和成渝地区双城经济圈的高质量发展。

新锦成专家在公共政策智库论坛分享审核评估最新研究成果

2022年11月5日，为深入学习贯彻党的二十大精神，河北省重点高端智库“河北省公共政策评估研究中心”，河北省公共政策评估研究基地，河北省高校人文社科重点研究基地“燕山大学京津冀协同发展管理创新研究中心”，河北省高校人文社科重点研究基地“燕山大学县域振兴发展政策研究中心”联合举办了以“新时代、新征程、新发展及其相关问题”为主题的第十二届公共政策智库论坛暨“新时代、新征程、新发展国际学术研讨会”。

在该论坛上，新锦成研究院研究经理、成渝地区双城经济圈智库专家联盟智库青年专家许路阳以《分类评估视角下我国本科教学院校评估的缘起、挑战与突破》为题，分享了其关于本科教学审核评估、合格评估的最新研究成果。

许路阳表示，分类评估是完善教育评价体系的重点工作。教育部推出合格评估与审核评估，既吸收了首轮水平评估未采取分类评估的经验教训，也确实缓解了高校对于首轮水平评估“一把尺子量大家”的质疑和担忧，得到了高教战线的广泛认可。但随着实际情况的变化和上一轮审核评估的结束，既有的分类评估模式又遇到了新挑战和需要解决的新课题。在新形势下，合格评估和审核评估又不约而同选择继续加强分类评估。

后续，该发言稿将被收录进入该次会议论文集公开发表。

作为具有影响力和公信力的中资第三方评价机构，新锦成依托自身在信息技术、数据分析、专业咨询等方面的优势，结合自身支持部分高校顺利通过上一轮审核评估的有益经验，自主研发本科教育教学审核评估支持解决方案，希望能够帮助参评高校适应新一轮审核评估加强分类评估的要求，顺利完成审核评估。

新锦成助力内蒙古自治区 高校毕业生就业质量调查

2023年2月,新锦成提供第三方调查的《内蒙古自治区普通高校2022年毕业生就业质量年度报告》由内蒙古自治区教育厅、自治区高校学生就业创业服务中心正式发布。

2022年,新锦成与内蒙古自治区高校学生就业创业服务中心达成合作,面向区内高校2022届毕业生、就业相关教师、毕业生家长和用人单位等4个群体展开调查,从毕业生就业基本情况、毕业生就业质量、母校人才培养评价、家长对毕业生就业的评价与建议、高校教师对毕业生就业的评价与建议、用人单位的评价与需求等6个方面详细分析自治区高校毕业生就业质量及当前问题,为毕业生就业服务工作改进提供了参考依据。此外,基于调研数据、产业相关数据等多种数据来源,新锦成进行了未就业毕业生专题分析和招生结构、就业结构与产业结构协调性发展专题分析。

报告显示,内蒙古自治区2022届普通高校毕业生共147775人,同比增长6.19%。其中研究生8754人(硕士研究生8532人,博士研究生222人),占毕业生总人数的5.92%;本科生70750人,占毕业生总人数的47.88%;专科生68271人,占毕业生总人数的46.20%。

截至2022年8月31日,已就业毕业生中,区内就业占比超过七成(72.74%)。区外就业占比前三位的省份依次为北京市(7.05%)、山东省(2.04%)和河北省(1.88%)。毕业生就业人数占比前三位的行业依次为制造业(11.76%)、教育(11.47%)以及批发和零售业(10.95%)。

就业质量方面,毕业生就业现状满意度为94.85%,工作与专业相关度为75.52%,职业期待吻合度为86.40%。

据介绍,在毕业生总量压力持续增大、疫情多点暴发、线下招聘会受限、毕业生实习无法顺利开展等多重因素影响下,自治区教育厅坚决扛起“稳就业”“保民生”大旗,针对2022届毕业生,组织各高校启动了“线下+线上”同步的区域性、行业性、联盟性专场招聘会345场(其中线下招聘会48场),提供岗位需求69.23万个,推送就业信息6.94万条,提供多元化就业机会和不间断招聘服务,全力助推毕业生顺利就业,稳步推进全区高校毕业生就业工作。

作为业内知名的第三方评价机构,新锦成以评价报告、数据平台、专家咨询等多种形式为包括高校、教育主管部门在内的上千家客户提供服务。新锦成先后作为唯一的第三方机构参与教育部“就业50强”“创业50强”项目,提供专业技术与咨询支持;自2014年开始,为江苏、河南、四川、重庆、内蒙、广西、海南、云南等20多个省级教育主管部门提供毕业生就业质量调查、就创业师资培训、就业数据平台开发等服务;连续8年出版《大学生就业质量研究》,被光明日报、新浪网等多家权威媒体报道,在业内具有广泛的影响力;自2020年开始,持续参与撰写《中国职业教育质量年度报告》,为我国职业教育发展与改革提供智力支持和现实参照。

广西体育高等专科学校 就业创业指导教师培训圆满完成

2023年2月18日至21日，由新锦成承办的“广西体育高等专科学校2023年就业创业指导教师集中培训”在广西南宁圆满完成。本次培训由新锦成研究院专家金国良老师担任主讲教师，广西体育高等专科学校40余名专任教师及辅导员参与了培训学习，学校党委副书记李爱民、创新创业学院院长何培全程参与了培训。

金国良老师是CDI国际生涯咨询师讲师（NCDA认证）、高级企业培训师，同时是教育部全国高校就业创业指导教师培训特聘专家，拥有丰富的就业创业指导培训经验。



本次培训主题为大学生就业与创业指导，旨在帮助参与培训的教师掌握大学生就业及创业的基本内容

和授课方式，助力学校开展好就业创业课程教学。在为期四天的培训中，金国良老师通过讲授、小组讨论、演练、经验交流、体验式学习等多样化的培训方式，向参训老师介绍了大学生求职意识唤醒、求职技巧训练、创业意识、创业项目、创业团队、创业市场分析、创业资源整合、创业计划书等内容。现场气氛热烈，参训教师纷纷表示收获颇多，极大提高了自身的专业知识及授课技能，增强了开展好就业创业课程的信心。

广西体育高等专科学校毕业生就业率连续多年保持在90%以上，多次荣获“全区普通高校毕业生就业创业工作突出单位”称号。作为“八桂体育人才的摇篮”，涌现出李宁、吴数德、农群华等奥运冠军、世界冠军，培养了诸多行业骨干、教育专家、管理干部和企业精英，为广西乃至全国的体育事业发展做出突出贡献。

学校开设28个专业，形成了体育与教育、运动与健康、体育产业与经济三大专业群，建立了富有特色的人才培养模式。学校现有全日制在校生10000余人，专任教师397余人，拥有国际级、国家级裁判员15人，国家级社会体育指导员30人。学校“升本建院”已列入广西壮族自治区“十四五”规划。

新锦成自主研发的生涯发展教育解决方案，由生涯发展教育平台（慧涯）、师资培训、教材教参等组成，旨在帮助高校形成完整的生涯发展教育体系。

ECC就业胜任力教练培训（初级、中级）获得教育部学生服务与素质发展中心认证，通过互动式教学详解大学生通用就业胜任力模型，带领学员找出培养学生就业胜任力的途径，帮助高校有效达成就业指导

师资培养和课程体系建设的目标，弥补就业指导教学与真实职场情景之间的鸿沟。

FCT 就创业领域全模块定制式培训从高校一线教育教学需求出发，将就业创业领域各个培训模块中的核心内容提炼出来，通过多样化的培训方式，如讲授、小组讨论、演练、经验交流、体验式学习等，使学员掌握并运用培训内容、提升其就业创业指导服务水平。学校可根据实际情况，自由选择各模块内容，定制个性化的培训项目。



新锦成简介

新锦成创立于 2014 年，以“构建智能教育世界”为使命，在学校教育、教学、管理与治理等领域围绕客户需求不断创新，致力于“让学校高效能地将数据变成资产”。

公司聚集行业内资深教育咨询专家和大数据技术人才，采用行业内高标准，创新应用先进教育理念和大数据技术，潜心打造教育质量监测与评价、就业质量监测与评价、生涯发展教育等解决方案，运用“平台 + 数据智能 + 教育服务”模式，全方位为教育组织与机构赋能。

新锦成业务遍及全国各省市，与包含绝大多数省级教育主管部门和“双一流”“双高”高校在内的 1200 余家机构长期开展合作，获得合作客户的高度认可。

心似锦，成于人，新锦成与您同行！



“新锦成” 微信订阅号

聚焦高校领域的思想、资讯和观点

从生涯发展教育、就业质量监测、教育质量监测与评价等角度，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。

■ “专访” 栏目：读得懂的深度思想，立体化深入访问专家或标杆院校，分享独特观点与成功经验。

■ “一图读懂” 栏目：一张长图展示高教数据，分享高教领域专业知识和新锦成独家数据。

数说	锦囊	专访	一图读懂
研究生大量扩招，学历真的贬值了吗？ 数说 原创：李振艳	新一线城市吸引力提升，毕业生如何选择就业城市？ 锦囊 原创：李振艳	招生-培养-就业怎么联动？他们这样做 专访 原创：李振艳	一图读懂全国普通高校最新分布 原创：李振艳
校招正当时，如何提升高校毕业生基础能力素质？ 数说 原创：李振艳	秋招季即将来临，如何指导学生轻松拿offer？ 锦囊 原创：李振艳	全国唯一的航空类“双高”校，这样保障办学质量 专访 原创：李振艳	一图读懂各类本科院校2021届毕业生反馈 原创：李振艳
这本国家级职业教育质量年报里有哪些“独家数据”？ 数说 原创：李振艳	本科高校请注意！合格评估、审核评估都在朝这个方向发展 锦囊 原创：李振艳	西安电子科技大学：创新培养体系，为高质量就业赋能 专访 原创：李振艳	一图读懂“1+X”证书制度试点 原创：李振艳
高职毕业生就业质量如何？5张图表告诉你 数说 原创：张可 李振艳	美国高校第三方评估认证的经验与启示 锦囊 原创：王锦娟	面对新形势，重庆市毕业生还好吗？ 专访 原创：李振艳	一图读懂32所职业本科学校分布 原创：李振艳
高职院校育人成效如何？权威报告给出答案 数说 原创：张可 李振艳	数字化时代，高等教育的挑战与机遇 锦囊 原创：李冰	后疫情时代，高职要像重视招生一样重视就业 专访 原创：李振艳	一张图带你速看大学生就业质量 原创：李振艳

关注新锦成官方微信平台
获取高教领域前沿资讯



錦成說

JINCIN TALK

主 编：张 可

责 任 编 辑：许路阳 柯惠云

美 术 编 辑：耿 森

地 址：北京市海淀区中关村e世界财富中心C座850

客 服 热 线：400-800-8001

邮 编：100080

网 址：www.newjincin.com



新锦成官方微信平台