

麦可思研究

World class evaluation and consulting for quality in higher education

国际水平的教育需求与质量评估咨询



P08 2011 年度毕业生三年后就业
与职业发展评估报告介绍



P05 高校就业过程中的“契约”
精神



P20 不拘一格的大学定位

本期导航 点击左侧及下列标题即可选读

研 究

2011 届大学毕业生 1 月份求职压力
分析

麦可思视线

2011 年度毕业生三年后就业与职业
发展评估报告介绍

高教谈

不拘一格的大学定位

他山之石

高校就业过程中的“契约”精神

风 向

关键词：全国教育工作会议，高职
“注册入学”，职业教育“立交桥”

MyCOS Institute
麦可思研究院

责任编辑：罗惠文、李睿如

版式设计：罗惠文、樊磊

编 委：马妍、武艳丽、张芳

【研 究】

2011 届大学毕业生 1 月份求职压力分析

“腾讯-麦可思 2011 届大学毕业生流向月度跟踪调查”以 2011 届硕士、本科及高职毕业生为调查对象，从 2010 年 9 月开始，通过跟踪调查实时了解其求职与进一步发展计划。

本月调查从**2010年12月26日**开始，**2011年1月25日**结束。收回独立IP地址的2011届大学毕业生有效答卷共20762份，其中硕士毕业生5125份，本科9894份，高职高专5743份。调查方式是挂网调查，无抽样及其检验，调查结果仅代表被调查的2011届大学毕业生人群的状态。数据收集由腾讯教育频道完成，问卷设计、数据分析与解读由麦可思完成。压力问题的选项有“很大”、“较大”、“一般”、“较小”、“很小”，本压力报告只反映了2011届毕业生在2011年1月的状态，压力状态会随着求职过程发生很大变化。读者一定要给予特别理解。

>>> 基本发现

39%

2011届未签约
本科和高职毕业生
求职压力“很大”的比例

① 腾讯-麦可思调查显示，从2010年12月26日到2011年1月25日，求职压力“很大”者占被调查2011届未签约硕士毕业生的35%，求职压力“较大”者占31%；被调查2011届未签约本科和高职毕业生中，求职压力“很大”者占39%，“较大”者占28%。硕士毕业生的求职压力总体小于大学毕业生。

② 从2010年12月26日到2011年1月25日，被调查2011届未签约本科毕业生中，有实习经历者认为自己目前求职压力“很大”和“较大”的比例（63%）低于无实习经历者（70%）7个百分点。被调查2011届未签约高职毕业生中，有实习经历者认为自己目前求职压力“很大”和“较大”的比例（66%）低于无实习经历者（71%）5个百分点。

70%

无实习经历的
2011届未签约本科毕业生
认为求职压力“很大”
和“较大”的比例

③ 腾讯-麦可思调查发现，从2010年12月26日到2011年1月25日，被调查的2011届未签约硕士毕业生中对薪资的期待较高的，认为自己求职压力“很大”的比例较低。对于硕士毕业生而言，理性的期待薪资的高低在一定程度上反映其就业竞争力的大小；就业竞争力越强，越容易有“待价而沽”的心态，所以其求职心理压力并不大。

被调查的2011届未签约本科毕业生和高职毕业生中，求职压力最大的人群是期待薪资最低的人群，这一点与被调查的2011届未签约硕士毕业生一致。然而，期待薪资最高（即期待月收入大于3501元）的人群认为自己求职压力“很大”的比例也较高。对于这部分本科和高职毕业生来说，过高的期待薪资可能是缺乏信心基础，不理性带来了

心理压力。

无论是总体水平或是高薪期待，硕士生的求职心理压力低于大学毕业生，原因可能是硕士毕业生的薪资期待比大学毕业生更有信心基础。

- ④ 从不同用人单位类型来看，无论是被调查的 2011 届未签约硕士、本科还是高职毕业生，期待去“非政府或非营利组织”和“政府机构/科研事业”单位的求职压力最高。期待去外企和民企就业的人群认为求职压力“很大”的比例相对较低。“政府机构/科研事业”单位本身数量不多，竞争激烈所以求职压力大；而外企和民企数量较多，招聘量较大。

>>> 图表摘要如下，[点击查看全部图表](#)

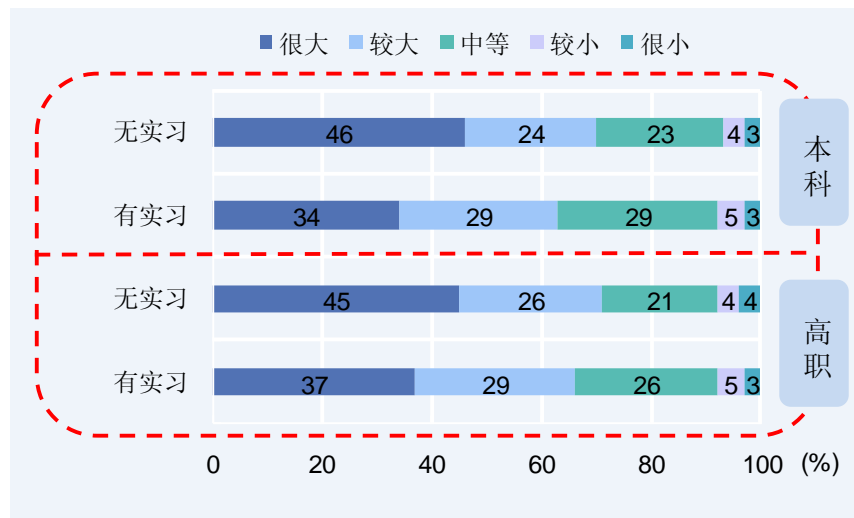


图 2011 届有/无实习背景的未签约大学毕业生求职压力分布

数据来源：腾讯-麦可思 2011 届大学毕业生流向跟踪调查 (2010.12.26~2011.1.25 数据)

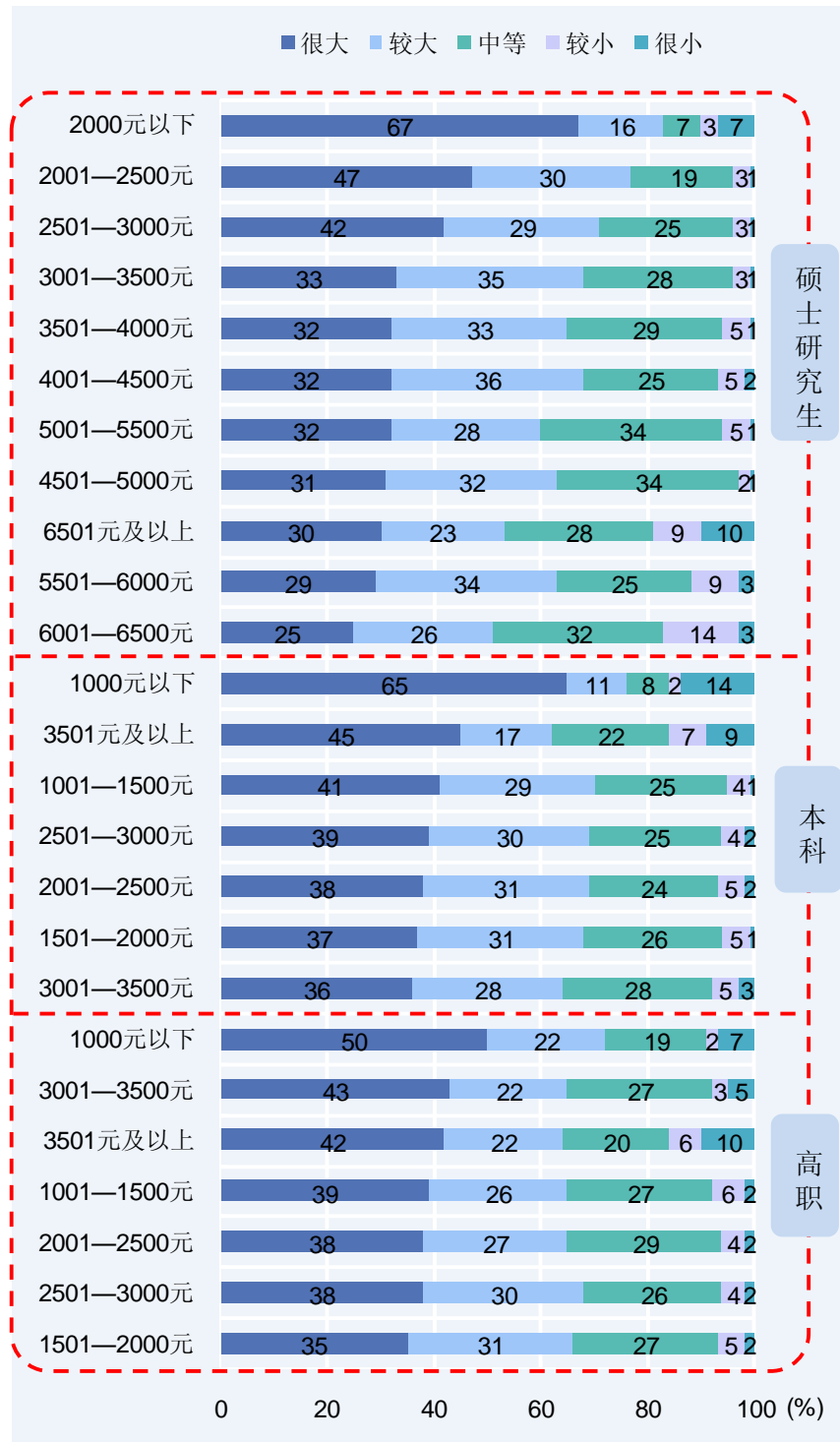


图 2011 届不同薪资期待的大学毕业生求职压力分布

数据来源：腾讯-麦可思 2011 届大学毕业生流向跟踪调查
(2010.12.26~2011.1.25 数据)

【他山之石】

高校就业过程中的“契约”精神

刘瑜 哥伦比亚大学政治经济学博士，哈佛大学博士后。目前为清华大学政治学系副教授，曾任英国剑桥大学讲师。

剑桥提供给我的，其实也不是什么奢华的工作生活条件，事实上他们给我的各方面待遇，也只够我过一种朴素的小康生活——但是对此我很知足，为什么呢？因为我觉得他们对待一个新员工的态度，是把这个员工当作一个有人格尊严的人看待的……



今年我有两个好朋友回国内高校工作，据他们告诉我，他们找到这两份工作的过程就没有什么程序性可言，就是寄简历、打招呼、谈谈、“说一声”，就答应要他们了（有一个甚至都没有回国面谈）。在决定要他们之后的半年左右时间里，学校就几乎再也没有主动跟他们联系过，既没有书面合同，对将来的工资、待遇、住房、教学研究工作量也没什么具体的说明，搞得我其中有个朋友一直犯嘀咕“他们是不是真要我了？”如果她就这些询问学校，回答要么就是“你回来再说吧”，要么就是“没问题没问题”，但是说了也不算数。

我去剑桥工作的经验则截然相反。从1月份面试通过，他们决定录用我之后，这大半年，我就不断地收到他们各种合同和文书，将我的权利、义务描述得非常清楚。而且，客观地说，这些合同里面基本没有什么“霸王条款”，**权利义务非常对称**。

跟我联系的有三个方面的人：一个是系里；一个是校方的人事部门；一个是学院（剑桥的系院系统和学院系统是分开的，前者叫 **department**，主要管开课，后者叫 **college**，主要管后勤和给学生的个别辅导）。

首先当然就是系里寄来的非正式的 **offer letter**（录用通知），里面清楚列举了我的职位、工资、合同年限，让我签字。这个是在面试十天之后就发来了。

大约过了一个月，学校的正式 **offer letter**（录用通知）寄到，里面有一套新员工信息大全，里面详细介绍了：

- 1) 我搬家费用报销的限额和方式；
- 2) 我的工资额、全校的工资系统、以及我的工资未来上涨的幅度和方式；
- 3) 我参加或者不参加养老保险的权利及方式；
- 4) 我参加或者不参加“大学工会”的权利及方式；
- 5) 我的交通补助方式；
- 6) 我的工作时限和休假（包括病假、产假、育儿假、公休假）时限；
- 7) 我的医疗保险方式；
- 8) 我的试用期时限以及期满后的审查方式；
- 9) 我的配偶和子女的权利；
- 10) 我如果和校方发生纠纷进行投诉的方式；
- 11) 我的教学义务、工作时间长度、工作地点；
- 12) 我的信息隐私权；
- 13) 我的知识产权；
- 14) 我中止合同的权利和方式……

其中每一项描述都非常精确，并告诉我它的法律依据是什么，以及如果有疑问可以和谁谁谁联系。比如，关于请病假问题，它详细告诉你，你如果请半年病假，工资和补助如何；一年病假，工资和补助如何；3年如何；5年如何；再也不能工作了如何……有些信息精确到什么程度呢？我举个小例子，合同甚至说明了我的具体退休日期（前提当然是我通过试用期并且我不主动离开剑桥）：2043年9月30号。

反正这个信息大全是厚厚一本书，跟字典似的，我根本没耐心仔细读完——当然，这些文书的目的也不是让我现在读完，而是将来就任何问题发生纠纷时，双方都“有法可依”。

剑桥大学



帮助新员工实现一个相对简单轻松的过渡,而不是把一个新员工扔到水里,不管你会不会游泳,让你自生自灭……

4、5月份之后,因为系里开始制定下一学年的教学计划,就把我也纳入了他们的教学计划和讨论,通过反复的 email 往来,询问我的教课意向,和我商量我的教学任务量,向我介绍他们的教学系统,寄给我他们以前的教学大纲模板,并且要求我在6月底之前向他们提交教学大纲和考试题目。

4月份学院确定之后,我将要去的学院也开始跟我文书联系,这个过程比较断断续续和分散,简直到了一个烦不胜烦的地步。首先当然是签合同(5月份寄到),告诉我给学生个别辅导的小时数(一周至少4-6个小时)以及薪水多少(和系里给的工资是两个系统)、我作为学院的一份子,要参加哪些学院的活动(比如定期参加行政会议)、分担哪些义务(比如参加招生面试)、有哪些“好处”(比如提供住房、365顿免费餐、计算机补助);然后是学院里的本专业主任和我私人联系,告诉我相关辅导、招生任务;然后文秘和我联系住房问题(他们提供住房,甚至提供家具)及其他后勤问题。8月份给我寄了更详细的资料,内容具体到学院的详细地图、我参加学院的活动应该穿什么袍子、在学院吃饭的时候按什么方式坐座位、以及我如果计算机坏了可以找谁,并且给我指定了一个适应阶段的领路人(contact person)。

暑假期间,校方又开始不断给我寄 orientation(迎新会)材料,目的在于帮助新员工在入校阶段适应新情况和“感受集体的温暖”,比如“新员工培训项目”、“副校长招待会”、“新员工心理咨询”(学院也有这种新员工招待会)。事实上,学校的人事部门网站有一系列针对新员工的信息,告诉你来之前要怎么做准备(比如怎么找房子)、来之后前五天的应该做什么。总之,帮助新员工实现一个相对简单轻松的过渡,而不是把一个新员工扔到水里,不管你会不会游泳,让你自生自灭。

剑桥提供给我的,其实也不是什么奢华的工作生活条件,事实上他们给我的各方面待遇,也足够我过一种朴素的小康生活——但是对此我很知足,为什么呢?因为我觉得他们对待一个新员工的态度,是把这个员工当作一个有人格尊严的人看待的,我没必要“求”任何人得到自己的分内之物,这一点比奢华的条件更重要。

来源 选自 刘瑜《细节问题》

【麦可思视线】

对社会需求和培养质量进行持续跟踪和动态测量，可以帮助各级教育主管部门全面、客观、科学地评价高等教育质量，帮助高校科学地测定社会需求，检验本校人才培养质量，诊断和提出改进人才培养的方式的建议。

“社会需求和培养质量跟踪评估系统”包括：（1）毕业生半年后就业与培养质量评估：分析毕业生短期真实就业状态、就业质量和读研的本科生学术准备、测量高校培养的工作能力与核心知识在工作中的应用情况，从而了解本校的社会需求与培养质量。（2）毕业生三年后就业与职业发展评估：研究毕业生中期职业转换、升迁和发展，反映高校的培养质量的中期结果。（3）用人单位需求测量与评价：帮助高校了解用人单位对毕业生的反馈和评价，掌握社会对人才的需求状况。（4）专业分析：通过连通毕业生就业数据与在校期间的修课、社团活动数据，对重点专业和问题专业进行深度分析，最终将教改措施落实到专业。

继上期我们介绍了“2011年度毕业生半年后就业与培养质量评估报告”新版的改版内容之后，本期我们继续介绍——



“社会需求和培养质量跟踪评估系统”系列介绍 之二：

2011年度毕业生三年后 就业与职业发展评估报告介绍

高校的人才培养不能只锁定短期目标。要科学客观地评价教育培养的效果，不仅要对学生进行短期的就业状态和能力测量，还要对其中、长期的职业发展进行跟踪监测，对学校培养的就业能力在中、长期职业中的表现、职业升迁路径，建立本校完整的社会需求与培养结果数据库。

麦可思已经连续两年对全国毕业生进行了三年后跟踪调研，并建立起“中国大学毕业生中期职业发展数据库”，在此基础上可以为高校提供全国、全省或者同类院校的对比参照系。

三年后

根据国际惯例，对毕业生中期职业发展的跟踪可以在其毕业 3-5 年间进行，麦可思目前选取的跟踪时点为毕业 3 年后。

麦可思对全国 2007 届毕业生三年后的调查在研究内容上，增加了分析的广度和深度：

首先，丰富了指标体系，能更好地体现毕业生中期职业发展的特点。我们增加了月收入涨幅、职位晋升、职业转换、行业转换、就业稳定性、培训需求和校友服务等中期职业发展指标，向高校反馈其培养的毕业生毕业三年后的社会需求和培养结果，帮助高校对培养过程中的问题进行有效改进。

其次，对关键指标进行了持续跟踪。即与“毕业生半年后就业与培养质量跟踪数据库”相关联，对月收入、专业对口率、校友推荐度等重要指标进行半年后和三年后的对比，反映毕业后从短期到中期就业情况的动态改变。

下面，我们将以一所高校为样本，全面展示“毕业生三年后就业与职业发展评估报告”的分析大纲，并重点介绍一些指标设计的目的和特点（图例均节选自样本报告，可来邮、来电索取）。

毕业生三年后就业与职业发展评估报告大纲

第一章 就业竞争力

一 就业竞争力指数

内容选介

各专业三年后的就业竞争力指数由该专业月收入、月收入三年后的涨幅、职位晋升次数加权计算而来，月收入是就业质量的核心指标，而月收入涨幅和晋升次数分别从薪资和职位上反映出毕业生的升迁潜力。示例如下：

表 本校 2007 届主要专业毕业三年后总体就业指标一览及就业竞争力排序

专业名称	就业竞争力排序	就业竞争力指数 (%)	月收入* (元)	月收入涨幅* (%)	职位晋升次数* (次)	...
金融学	1	94.6	5856	103	3.9	...
工程造价	2	90.1	5613	104	3.5	...
机械工程及自动化

二 月收入分析

三年后的月收入代表着中期的就业质量。有些专业的毕业生起薪低，但三年后薪资较高，如临床医学。除了毕业生三年后月收入的绝对值外，其三年后的月收入涨幅也是衡量其就业竞争力的关键指标。图例如下：

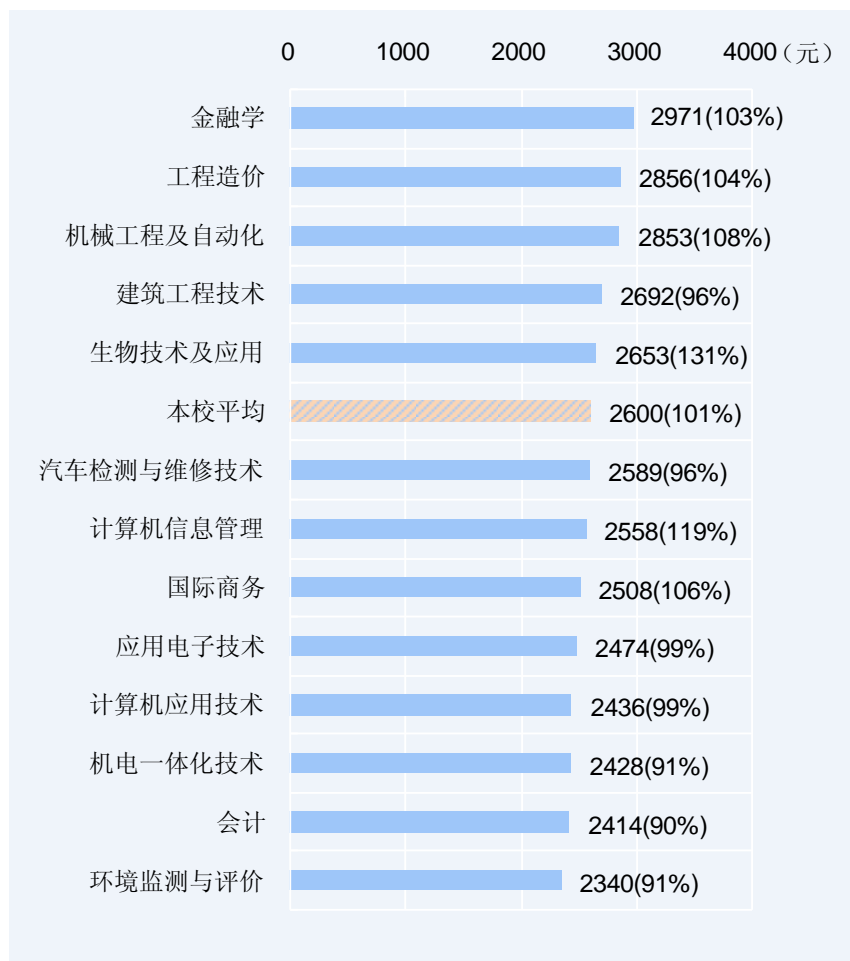


图 本校 2007 届主要专业月收入涨幅

注：条形图后面的数字为与半年后月收入相比的涨幅绝对值，括号里面的百分比数字为涨幅的百分比。

三 职位晋升

职位晋升反映了毕业生职场升迁的能力，是三年后评估的关键指标。

具体分析内容如下（限于篇幅，只选取两个图例）：

- ① 本校 2007 届毕业三年内获得职位晋升的比例（与全国本科毕业三年后对比）
- ② 本校 2007 届主要专业毕业三年内获得职位晋升的比例

- ③ 本校 2007 届毕业三年内职位晋升频度的分布
- ④ 本校 2007 届毕业三年内职位晋升平均次数（与全国本科毕业三年后对比）
- ⑤ 本校 2007 届主要专业毕业三年内职位晋升平均次数排序
- ⑥ 本校 2007 届对职位晋升有帮助的大学活动
- ⑦ 本校 2007 届主要专业对职位晋升有帮助的大学活动

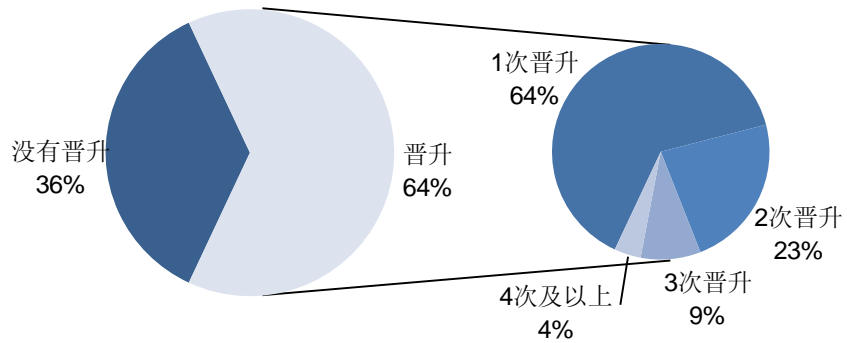


图 本校 2007 届毕业三年内职位晋升频度分布

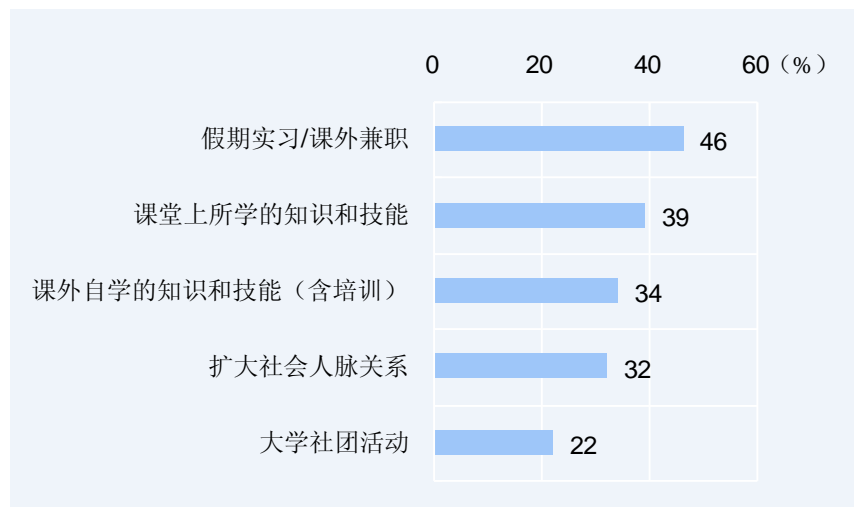


图 本校 2007 届对职位晋升有帮助的大学活动

四 专业对口率

第二章 就业流向及变化

一 就业状态及变化

二 职业及变化

（一）职业及薪资

此处分析内容如下：

- 1 本校 2007 届毕业三年后就业量最大的前十位职业及其月薪（与本校毕业半年后对比）
- 2 本校 2007 届主要专业毕业三年后主要从事的职业及其月薪（与本校各专业毕业半年后对比）
- 3 本校 2007 届毕业三年后工作与专业对口/不对口人群的主要职业及其月薪对比
- 4 本校 2007 届毕业三年后从事特定职业类的比例及其月薪（此分析只针对专业性比较强的院校）

（二）职业转换

职业转换：毕业生毕业三年后从事的职业与其半年后从事的职业不同，我们称之为发生了职业转换。具体分析内容如下：

- 1 本校 2007 届毕业三年后职业转换率（与全国本科毕业三年后对比）
- 2 本校 2007 届主要专业毕业三年后的职业转换率
- 3 本校 2007 届毕业三年后有职业转换/无职业转换人群的月薪对比

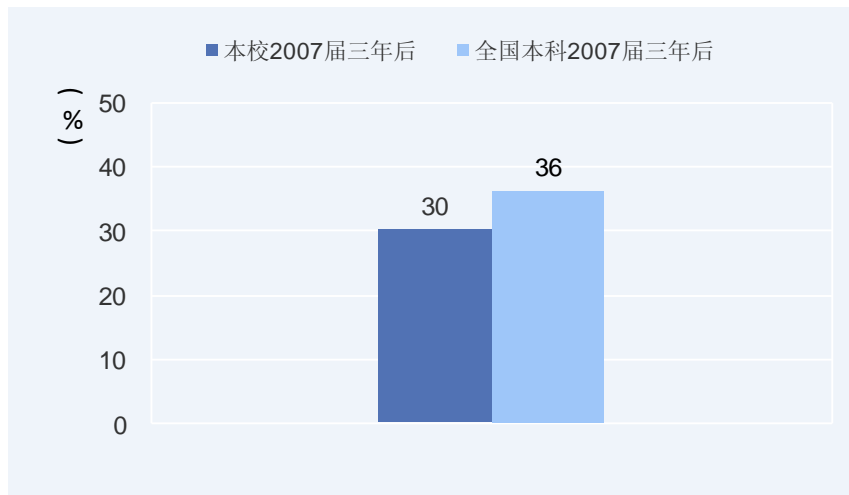


图 本校 2007 届毕业三年后职业转换率

注：职业转换率就是指有多少比例的毕业生在毕业三年后转换了职业，分母是毕业半年后有工作的毕业生，分子是毕业三年后其职业与半年后从事的职业不同的毕业生。

三 行业及变化

此分析模块的内容与职业及变化类同。

四 雇主及变化

这里，我们分别分析了毕业生三年后所在的用人单位类型和用人单位规模，并与半年后同类指标进行对比。另外还增加了在不同类型和不同规模用人单位就业的毕业生的月收入涨幅排序。

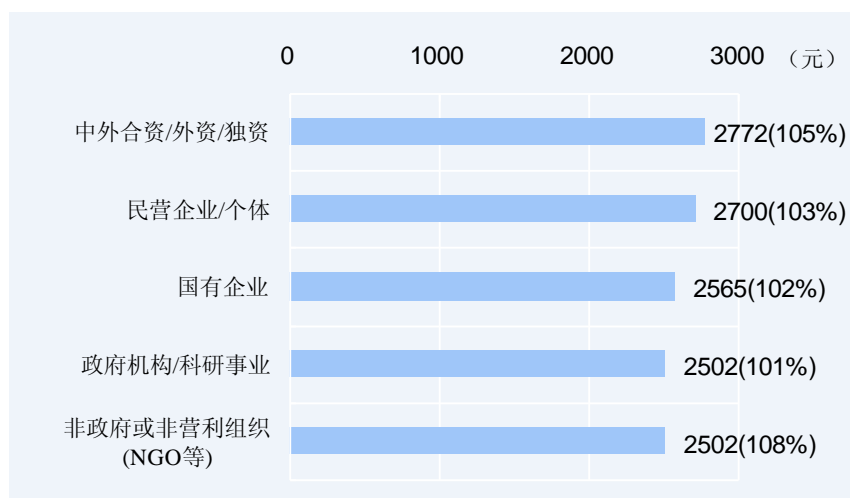


图 在不同类型用人单位就业的本校 2007 届毕业三年后的月薪涨幅排序

注：条形图后面的数字为与半年后月收入相比的涨幅绝对值，括号里面的百分比数字为涨幅的百分比。

第三章 工作的稳定性

一 雇主数

毕业生三年来工作过的**雇主数**反映了其转换工作的频率，是体现毕业生三年内工作稳定性的关键指标（我们用离职率作为反映毕业生半年后工作稳定性的关键指标，在这一章我们也进行了三年后离职分析）。具体分析内容如下：

- ① 本校 2007 届毕业三年内工作过的雇主数的分布（与全国本科毕业三年后对比）
- ② 本校 2007 届主要专业毕业三年内的平均雇主数
- ③ 本校 2007 届毕业三年内工作过不同雇主数的人群的月收入对比

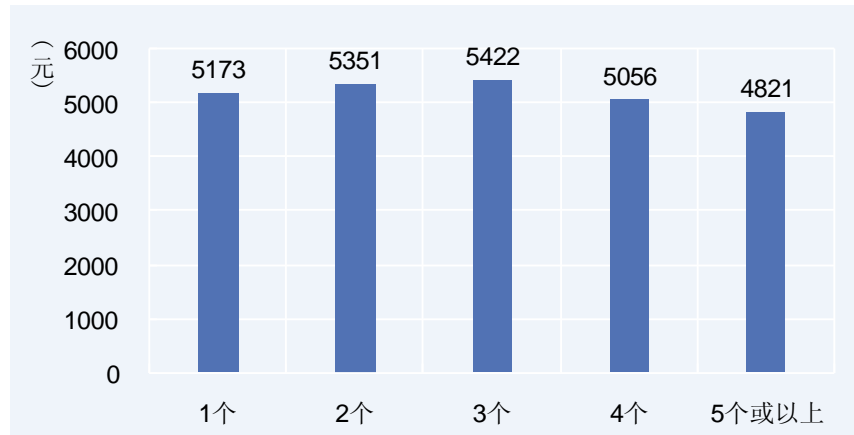


图 本校 2007 届毕业生三年内工作过不同雇主数的人群的月薪

二 为第一个雇主工作的持续时间

毕业生为第一个雇主工作的持续时间体现了毕业生第一份工作的质量和稳定性。

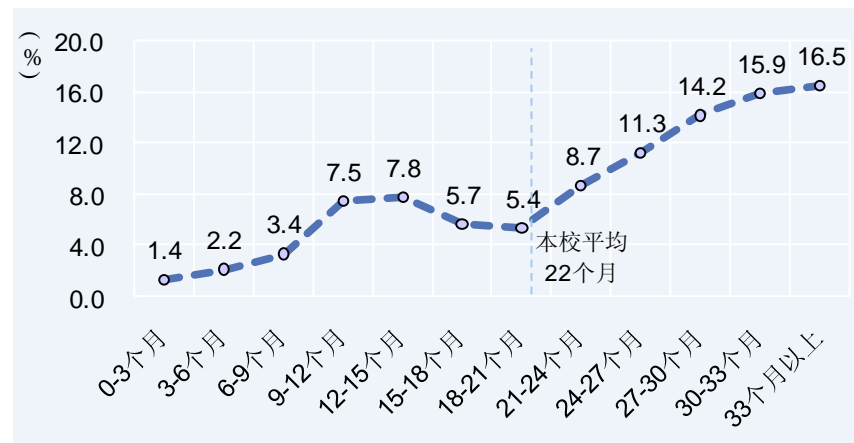


图 本校 2007 届毕业生为第一个雇主工作的持续时间分布

三 离职分析

第四章 求职分析

对毕业生三年后求职行为的分析是以其最近一次求职行为为研究对象的，和毕业生半年后调研一样，我们分析了其求职的花费、份数和信息渠道。

一 本校 2007 届毕业生最近一次的求职总花费（与全国本科毕业三年

后对比)

二 本校 2007 届毕业生最近一次求职每收到一个受雇录取需投出的求职份数 (与全国本科毕业三年后对比)

三 本校 2007 届毕业生最近一次求职成功的信息渠道

第五章 培训

毕业生毕业后接受培训 (自费培训和雇主培训) 是工作中再学习的重要途径。因此这个模块我们分析了毕业生接受培训的比例、类型和原因, 以及接受培训的具体内容。学校通过毕业生反馈的信息, 可以了解毕业生工作中需要补充的知识和技能, 从而有的放矢地改进课程设置或指导他们在校期间参加课外培训, 增加他们工作的竞争力。

一 接受培训的人数分布和类型

二 接受培训的内容

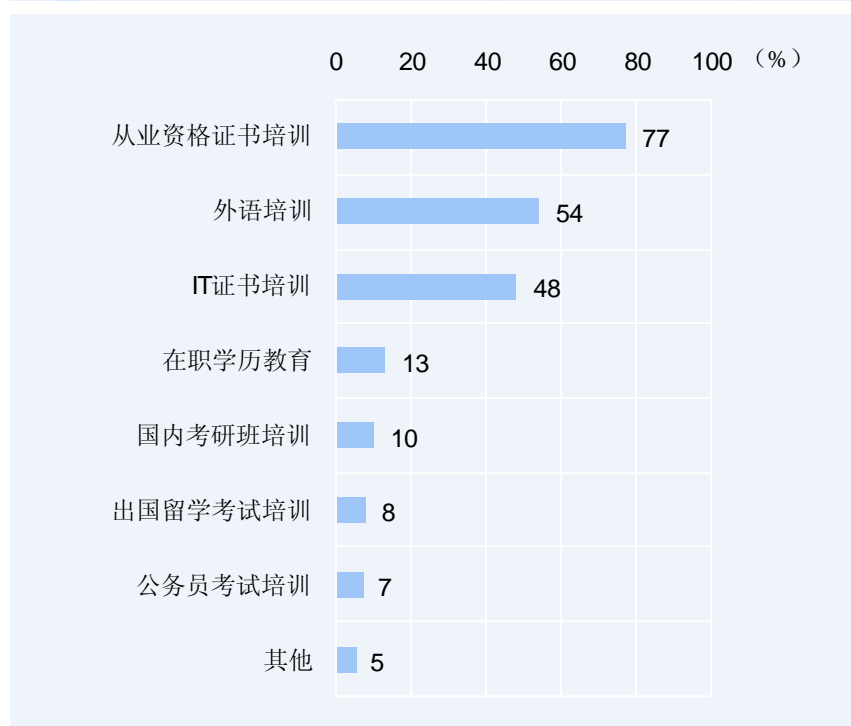


图 本校 2007 届毕业三年内接受自费培训的内容的分布比例

三 接受培训的原因

第六章 满意度分析

- 一 母校满意度
- 二 校友推荐度

第七章 工作能力测量

- 一 工作能力的分类与定义
- 二 工作能力重要度分析

这里对毕业三年内晋升次数在 3 次及以上的人群,即优秀人才认为最重要的工作能力进行了分析。如图例所示:

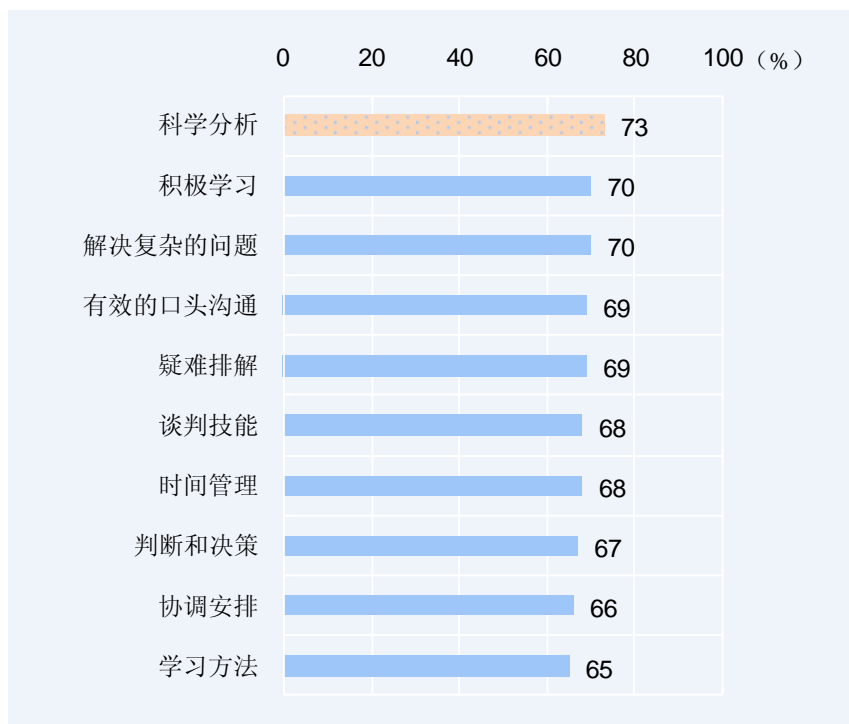


图 本校优秀人才认为的最重要的工作能力

第八章 课程评价

毕业生工作几年后,专业基础课程对他们的工作起到更深刻的影响。因此这个模块让毕业三年后的毕业生来评价专业基础课程的重要度和满足度。学校可以了解已经有几年工作经验的毕业生对课程的反馈,从而进一步改进课程设置、课程内容和教学方式,满足毕业生需求。

一 本校 2007 届 5 个专业毕业生回答基础课程是否重要的人数百分比分布

二 本校 2007 届 5 个专业毕业生回答基础课程是否满足工作或学习需要的人数百分比分布

三 本校 2007 届毕业三年后正在或完成了硕士学历教育的人群回答各专业基础课程是否满足读研需要的人数百分比分布

第九章 校友服务

学校可以通过各种各样的**校友服务**与已经毕业几年的毕业生保持有效和稳定的联络，一方面可以继续为毕业生提供更好的服务，另一方面也帮助学校维护校友资源，对学校各方面建设起到积极的作用。这个模块我们具体了解毕业生对母校校友服务的需求和对母校培养的反馈。

一 本校 2007 届毕业三年后希望母校提供的校友服务类型

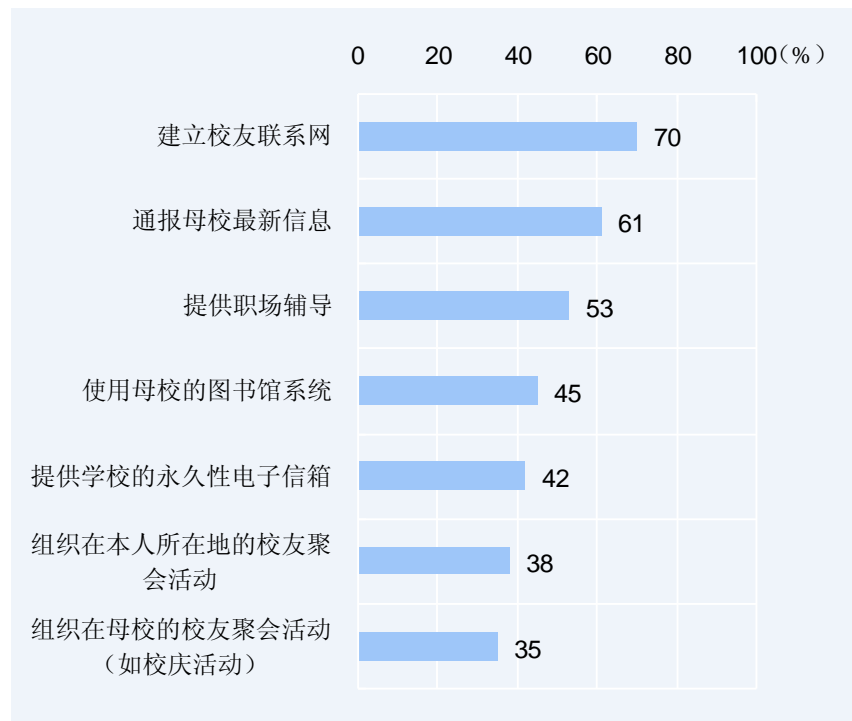


图 本校 2007 届毕业三年后希望母校提供的校友服务类型人数%分布

二 本校 2007 届毕业三年后认为母校培养对事业和生活帮助最大的活动

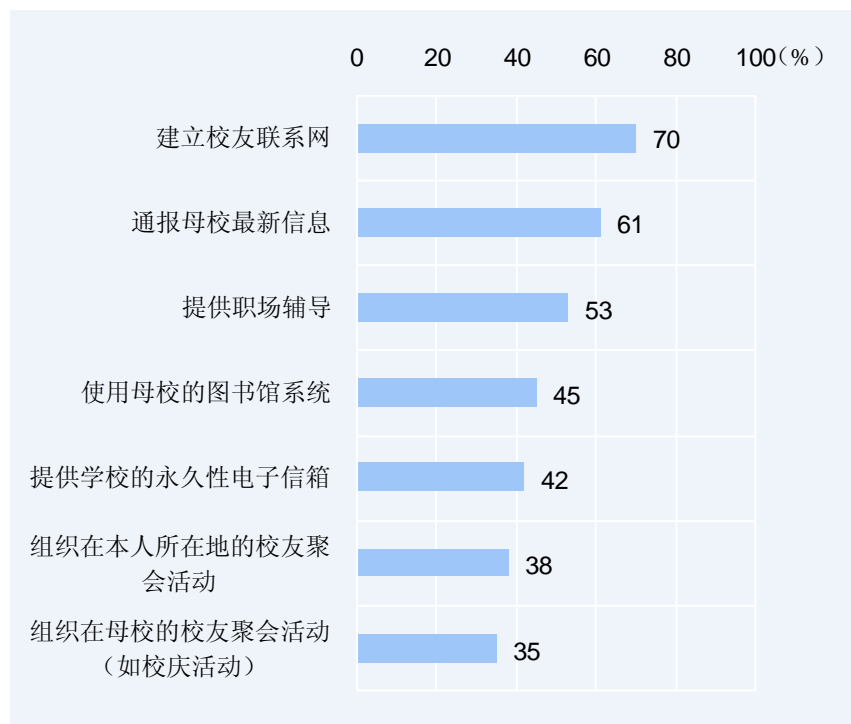


图 本校 2007 届毕业三年后认为母校培养对事业和生活帮助最大的活动

文 麦可思研究院

(需要样本报告全文者, 可来电、来邮索取)

高校点评

叶纯颐 天津职业大学经济与管理学院

感谢麦可思为提高我国高等教育质量所做的基础性工作。以我对高职学生就业状况的了解, 现在高职乃至本科毕业生的就业不是就业或者失业的问题, 而是就业质量以及后续职业发展问题。因此, 现在迫切需要研究的是影响大学生就业质量以及职业发展的关键因素, 通过调研发现制约大学生职业发展的关键因素, 比如是哪些能力或者知识、技能的缺失造成大学毕业生工作能力不强。麦可思对已经毕业 3 年的大学生就业状况的调查就在我看来正是这方面的尝试, 期待看到麦可思的调研结果。通过对影响大学生就业质量及职业发展关键因素的分析, 可以为高职院校及本科院校调整人才培养方案以及营造校园文化提出建设性建议。



【风 向】

本栏目内容摘自媒体，不代表麦可思观点。

1 2011 年全国教育工作会议召开

教育部网站于近日公布了 1 月 25 日在京召开的全国教育工作会议精神，布置了今年教育工作的方向和重点。在“教育改革试点”亮点之“稳妥推进高考改革”中提到要“成立国家教育考试指导委员会，对考试招生制度改革进行整体设计和评估论证，确保改革的科学性和公信力。迅速组织专门力量，年内完成高校考试招生制度改革总体方案制定工作；继续推进国家示范性高职院校和条件成熟的省市开展高职单独招生考试改革试点。进一步规范和调整高考加分，强化高校招生信息公开工作”。联系到此前受到广泛关注的“教育部确定高考改革方案”消息，21 世纪教育研究院副院长熊丙奇认为：“这一事件，无疑明确传递出社会对高考改革方案的期待。教育部提出‘年内完成高校考试招生制度改革总体方案制定工作’，这是对公众期待的积极回应。”

来源 | 《中国教育报》 2011-02-01

2 江苏省试水高职“注册入学”

1 月 27 日举行的江苏省教育工作会议透露今年江苏将推进高职院校单招改革、实施专科院校注册入学试点等多个教育热点政策信息。不久后，江苏省教育考试院于 2 月 1 日正式发布信息，从 2011 年起该省将在民办高职院校和少量原在专二批次录取的省内公办高职院校（部分专业）试行注册入学录取模式。江苏省教育厅有关负责人表示，通过几年的试点注册入学，该省将逐步在高职（专科）院校全面实行以中等教育阶段在校学习成绩、学业水平测试和综合素质评价结论等直接申请注册入学的招生录取模式。

来源 | 《江南时报》 2011-01-28，《扬子晚报》 2011-02-02

3 6省市将试点建设职业教育“立交桥”


随着参加高考人数的逐年下降，高职院校首先遭遇生源困境。解决高职院校生源不足的出路之一，就是缩小中职招生规模，扩大普通高中招生，让更多的学生升入高职院校接受教育。教育部职成司司长葛道凯表示，北京、天津、辽宁以及长三角的沪苏浙等6省市将试点建设职业院校学生成长“立交桥”。葛道凯说，“中等职业学校毕业生升入高等职业学校的计划方案在去年已经研究，今年处于完善方案与开展试点阶段，明年将逐步扩大试点范围，以推进中职教育与高职教育的协调发展。”

来源 | 《中国青年报》 2011-01-31

【高教谈】

美国大学定位与个性化发展 之一：

不拘一格的大学定位



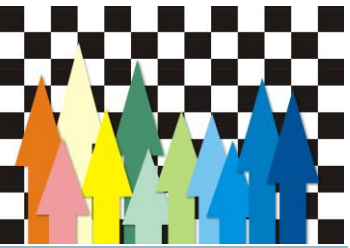
美国的大学，比国家的历史更为久远。常有其他国家的大学希望成为某某国家的哈佛，某某国家的MIT，某某国家的斯坦福，却不曾见美国某所大学称自己为南部的哈佛，西部的MIT，东部的斯坦福……每一所大学都是一个独特的个体，都有自己的立身之所、用武之地。

哈佛大学前校长德里克·博克在《美国高等教育》一书中指出，美国大学的多样性远远超过其他国家，它有小规模的学院和大规模的大学，宗教的和世俗的学府，专为男性或女性开办的学院和男女同校的学院，公立

大学和私立大学，专业学院和文理学院，种类之多，不胜枚举。美国卡内基教学促进基金会曾先后于 1973 年、1994 年和 2000 年三次对美国的高等学校进行分类，每次分类都有明显的变化。这一方面是由于美国的高等教育处于不断发展之中，另一方面也是因为美国高等学校的类别过于复杂，各种分类都有其不足之处。以 2000 年《卡内基高等学校分类》为例，它把美国的高等学校划分为 6 大类 10 小类，包括博士/研究型大学（E）、博士/研究型大学（I）；硕士学院/大学 I、硕士学院/大学 II；学士学院-人文、学士学院-普通、学士/副学士学院；副学士学院；专科学校；种姓学院/大学等。与此同时，它又从公立、非营利性私立和营利性私立三个维度对上述 6 大类 10 小类高校进行了区别。尽管如此，这一分类还是难以明确地说明它对某一具体高校的实际意义。所以，该分类研究人员不得不指明，该分类的目的仅在于为高等教育研究提供一个参考依据。

多样性不仅保证了美国的高等教育能够适应美国经济和社会发展的需要，而且使美国大学形成了一种自主发展的逻辑。美国大学之间的竞争是激烈的，2600 多所四年制大学与学院、3600 多所两年制社区学院之间在生源、师资、投资、研究项目、社会捐赠等诸多方面都存在着不可回避的竞争。在这种竞争的环境中，大学要么赢得市场，得到发展的机遇；要么丧失市场，丧失竞争力，成为高等教育的落伍者。为了赢得市场、赢得竞争，大学不能拾人牙慧，跟在别人后面亦步亦趋，只能扬己之优势，异军突起，后来居上。因此，美国大学在发展中特别注重塑造自己的个性，用自身的个性和特色去参与市场竞争。


哈佛大学作为一所世界一流大学，其目标是致力于追求优质的、最高标准的学术质量，致力于把学生培养成为社会事业的领导者，致力于文学艺术、科学和专业知识的发达与进步。与哈佛相比，耶鲁大学的地理位置略显偏僻，既不在全国性的大都市，也不在州府所在地，但它并不因此而放弃自己追求世界一流的目标。它的办学宗旨是吸引、教育和激励背景各异的最优异学生，传授知识，发展学术，养成个性，弘扬价值，引领世界潮流，为社会存在与进步服务。其他各大学在自身的发展定位上，也各有特点。如麻州的威斯利学院（Wellesley College），是一所私立的、四年制学院，创办于 1870 年，至今一直保持着其一流的女子学院的传统，办学成就斐然，赢得了广泛的社会声誉。加州有一所深春学院（Deepspring College），标榜不以规模大小论英雄，自创办以来，每年只从数百个申请者中招收几名学生，在校人数始终保持为 26 人，其录取学生的 SAT 分数在 1400-1500 分之间，超过了知名的研究型大学莱斯大学（Rice University）1320-1500 分的 SAT 分数线。



多样性不仅保证了美国的高等教育能够适应美国经济和社会发展的需要，而且使美国大学形成了一种自主发展的逻辑……

3000 多所社区学院是美国高等教育的基础，它们不但为四年制大学输送了大量合格的生源，而且在成人继续教育和社区文化发展中发挥了重大作用。与其他大学不同，社区学院的定位与其所在社区的文化和经济社会发展之间有着不可割裂的联系。30 个印第安人种姓社区学院之一的麦洛米尼民族学院（College of Menominee Nation），将其使命定位于向麦洛米尼及周边地区的居民提供高质量的中学后教育机会，使他们获得从事相关职业所需要的技能和知识，并将学校教育融入麦洛米尼公众的价值中，使学生在一个多元文化的环境中作好就业和继续深造的准备。罗得岛社区学院则通过对学院任务的概括，更具体地阐述了学院的办学宗旨：（1）提供大量有挑战性的中学后职业教育和课程，提高学生的能力，使其能够适应商业和工业界的技术辅助和技术性工作；（2）向学生提供可以将学分转入其他高校的教学计划和课程，并与罗得岛的其他高校密切合作，完善和改进转学教学计划；（3）特别重视教学质量和教学效率；（4）为学生的学业进步提供可行的、必要的服务；（5）为罗得岛的成年居民提供开放的中学后教育机会；（6）开办非营利性论坛、讨论会、研讨班、课程、讲座、展览、音乐会、表演会和游览活动。正是这种扎根于社区，服务于成人，为学生提供职业技术教育和转学教育的低重心定位，使数千所社区学院获得了无尽的发展空间，并能以其独特的时空优势，参与高等教育竞争。

大学发展定位上的别具一格孕育了美国大学的个性。层次、水平相当的大学无不以其鲜明的个性为人们所认可，为人们所称道。正如曾任美国第 28 任总统、时任普林斯顿大学校长的伍德罗·威尔逊 1907 年在哈佛的一次讲话中所说的：“普林斯顿不像哈佛，也不希望变成哈佛那样；反之，也不希望哈佛变成普林斯顿。我们相信民主的活力在于多样化，在于各种思想的相互补充，相互竞争”。普林斯顿大学比哈佛、耶鲁和威廉姆斯三所大学稍晚建立，在初创时期，尽管它也像这些学校一样，以培养教士和牧师为主，但是，它的独特之处在于其办学理念比其他学校领先一步：在招生和教学过程中，公开宣称对一切血统和宗教信仰一视同仁；宣布宗教感情不得作为评判事物的依据；提倡学生成为学者和服务于社会的人。所以，在其早期的毕业生中，不少人成为州长、参议员和法官。重视本科教育是普林斯顿大学与美国其他大学共享的教育价值理念。哈佛大学甚至宣称“本科教育在哈佛大学居于中心地位”，但哈佛大学实施本科教育的是哈佛学院和拉德克利夫学院（女子学院），大学的其他专业学院只开展研究生教育。而在普林斯顿，基于保持学校各学科平衡发展，维持良好的教学环境的办学思想，它没有像其他著名大学那样，建立自己的商学院、法学院和医学院，而且已建立的工学院、建筑学院和国际关系学院等专业学院并不以培



重视本科教育是普林斯顿大学与美国其他大学共享的教育价值理念。哈佛大学甚至宣称“本科教育在哈佛大学居于中心地位”……

养研究生为主要目的，其注册学生主要还是本科生。普林斯顿将专业学院置于大学本科教育之下的做法，有效地约束了专业学院的扩张需求，加强了专业教育的基础，使普林斯顿的专业教育更具特色，也更具竞争力。以普林斯顿大学工学院为例，本科生中有一半左右的毕业生毕业后不以工程技术为职业，转而学习和研究人文社会科学，而那些以工程技术为职业的毕业生往往成为各大技术公司的决策人，各研究机构的领导者。MIT 的一位校长曾经感叹：“太多的 MIT 的毕业生工作在普林斯顿毕业生的领导下”。

来源：别敦荣 《美国大学定位与个性化发展》

【动 态】

2011.1. 20 - 2.7

1 月 27 日 | 中国人事科学研究院与麦可思正式签署长期合作框架协议。依据双方协议，麦可思将为人科院建设“中国人才发展动态数据分析中心”提供技术支持，麦可思具体承担的项目包括问卷设计与开发、数据处理与分析、数据库与调查客户端平台建设等方面。



马妍接受新华社记者采访

1 月 20 日 | 麦可思资深高校咨询顾问马妍接受新华社记者采访，就“中国高考人数持续下降”这一现状的原因及影响作出分析。该采访于 1 月 24 日在新华通讯社《整点新闻》中播出。

1 月 26 日 | 王伯庆博士作为理事出席了 21 世纪教育研究院理事会。



武艳丽、马妍与马成荣所长研讨

1月28日 | 江苏省教育科学研究院职业教育与终身教育研究所所长马成荣到访麦可思北京公司，就高校及地区职业教育的培养质量评估方法同麦可思高校咨询总监武艳丽、资深高校咨询顾问马妍进行研讨。

1月25日 | 深圳大学招生与就业处姚凯主任来访，同王伯庆博士讨论该校毕业生跟踪调查项目的相关事宜。

【回 响】

2011.1.20 - 2.7

媒体

从1月20日至2月7日，据不完全统计，共有**441**篇对麦可思的报道

- 结合麦可思专家的分析与阐述，**新华社**《整点新闻》播出新闻，对“中国高考人数持续下降”这一现象予以关注。
- 《北京晚报》2月1日发表文章《“北上广”就业显“围城效应”》，对本刊春节刊中的“专题研究”《“北上广”缘何吸引大学毕业生？》进行报道，并被中国移动手机新闻晚报转载。
- 本刊自发布“高校培养行业优势的就业分析”系列研究以来，得到多方媒体关注。《新闻晚报》、人民网、中国教育新闻网、东方网等分别转载了财经及政法行业特色型院校人才培养的麦可思年度跟踪报告。
- 《科学时报》刊登文章《专业设置：别做拉低就业率的“隐形杀手”》，结合本刊元旦刊中的“高职院校专业门类数量与就业相关性”研究分析进行评论。

对麦可思研究作出报道和评论的媒体还包括：《广州日报》、《大河报》、《南方日报》、《春城晚报》、《江城日报》、《恩施晚报》，新华网、中新网、新民网、中国广播网、中青在线、新浪、腾讯、搜狐、网易、凤凰网、中国教育在线、中国教育和科研信息网、浙江在线、中国江西网、广东新闻网、云南网、南方周末网、财新网，等等。

高校

上海交通大学对麦可思 2011 届大学毕业生的实习情况的相关报道进行了转载。中国信息大学转载了往期《麦可思研究》中的多篇文章。

其他转载了麦可思研究与报道的高校包括：**浙江大学、对外经济贸易大学、成都理工大学、浙江师范大学**，等等。

政府与研究机构

中国高等教育改革与发展网转载了有关麦可思对高职院校专业数量与就业关系的分析文章。转载麦可思研究数据及成果由政府及研究机构网站还包括：**陕西省教育厅、云南省商务厅、辽宁省科技厅、安徽职教研究网、莱阳市人民政府、十堰市教育局、天津西青教育局、柳州新闻网、日照市人力资源和社会保障局、南通人口网、达州就业网、无锡市滨湖区人力资源和社会保障局、中国普法网**，等等。



先睹为快

除了毕业生调查外，来自雇主的信息反馈对于高校掌握社会需求也至关重要。下期我们将继续推出《用人单位需求测量与评价报告》，展示用人单位需求测量与评价项目的研究框架和指标体系，介绍该数据库如何帮助高校了解用人单位对毕业生的反馈和评价，掌握社会对人才的需求状况。敬请关注。



联系我们

电 话： 010-58819662

传 真： 010-58819663

电子邮件： research@mycos.com.cn

负 责 人： 武艳丽

联系地址： 北京海淀区长春桥路11号万柳亿城中心C2座1505室

[点击查看本刊往期内容](#)

关注麦可思最新动态，欢迎访问：

<http://www.mycos.com.cn>