

# 麦可思研究

world class research and consulting for higher education

国际水平的第三方教育数据咨询

## 本期导航

点击下列标题即可选读



- P1 特别策划 | 2010年就业蓝皮书专题之求职渠道
- P5 职业 | 产品安全工程师的职业环境
- P9 研究 | 腾讯-麦可思 2010届大学毕业生求职压力分析
- P15 关注 | 红牌，罚下！ | 雷霆手段是慈悲心肠 | 教育的面子和里子
- P20 风向 | 改革·引领
- P22 动态 | 王伯庆博士接受《人民日报》海外版人物专访 | 广东最好的高职院校—广东轻工职业技术学院与麦可思全面展开合作研究 | …
- P24 回响 | 2010.5.19 - 5.29
- P25 脸谱 | 统计部门
- P27 故事 | 我眼中的统计同事
- P29 声音 | 有问有答 | 反馈·读者问卷系统开通

MyCOS Institute  
麦可思研究院

责任编辑：罗惠文、曹昶

版式设计：曹昶、樊磊



2010年就业蓝皮书新闻发布

暨高校培养与就业改进研讨会

于6月2日在中国社科院召开 敬请关注

## 特别策划 | 2010年就业蓝皮书专题

### 之求职渠道



本期撷选《2010年中国大学生就业报告》中针对2009届大学毕业生初次求职成功渠道的分析。其中，“初次求职成功”是指大学毕业生获得的第一份受雇录用。“渠道”是指大学毕业生求职的途径。

#### 主要发现：

麦可思调查研究显示，2009届大学毕业生的主要求职成功渠道更加多样化，“211”院校是大学招聘会（30%），非“211”本科院校（20%）和高职高专院校（26%）毕业是通过亲朋好友。

值得注意的是，与2008届毕业生相比，大学招聘会的成功率大幅度下降，“211”院校下降9个百分点，幅度达23%；非“211”本科院校下降6个百分点，幅度达25%；高职高专院校下降了10个百分点，幅度达40%。

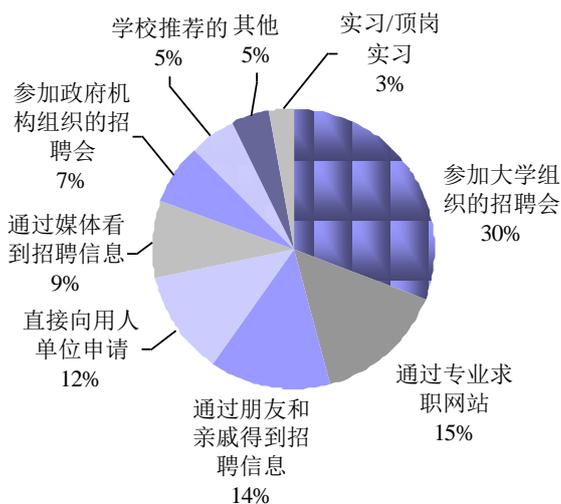


图 2009 届“211”院校毕业生初次求职成功的渠道分布

数据来源：麦可思《2010 年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书)，<http://www.mycos.com.cn>

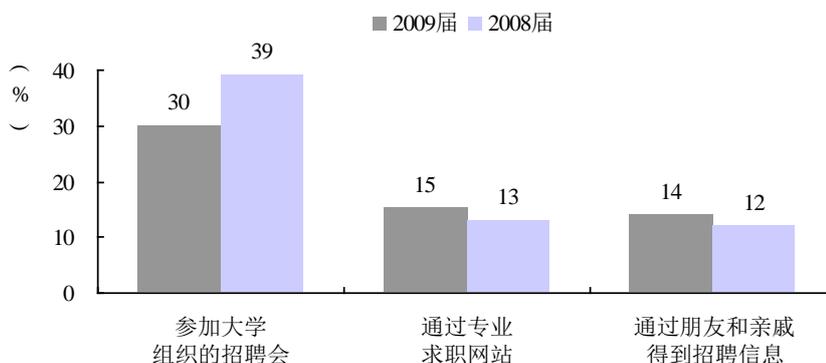


图 2009 届“211”院校毕业生初次求职成功的渠道分布前 3 位与 2008 届对比

数据来源：麦可思《2010 年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书)，<http://www.mycos.com.cn>

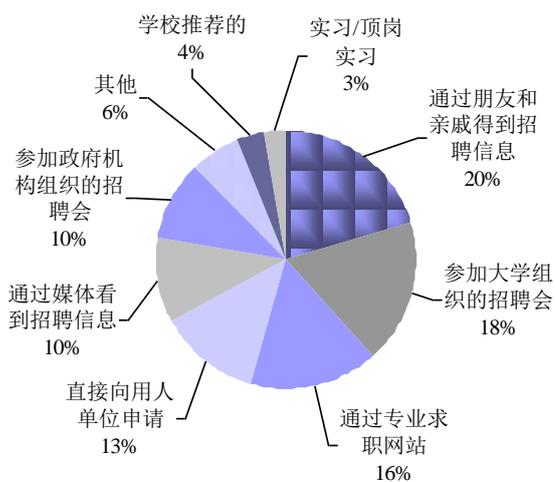


图 2009 届非“211”本科院校毕业生初次求职成功的渠道分布

数据来源：麦可思《2010 年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书)，<http://www.mycos.com.cn>

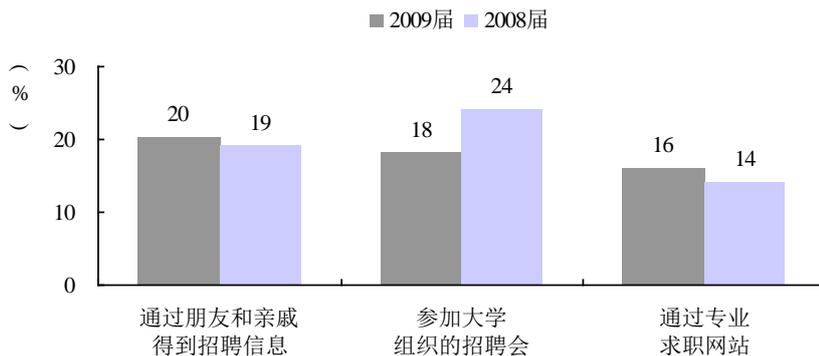


图 2009 届非“211”本科院校毕业生初次求职成功的渠道分布前 3 位与 2008 届对比

数据来源: 麦可思《2010 年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书), <http://www.mycos.com.cn>

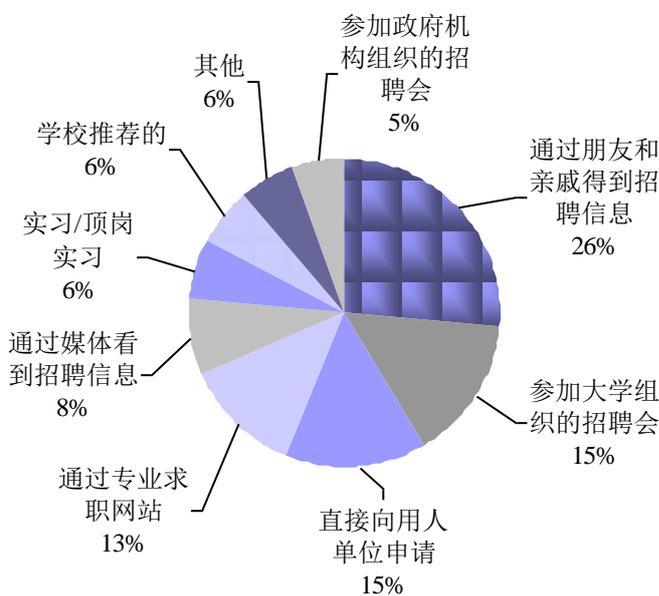


图 2009 届高职高专院校毕业生初次求职成功的渠道分布

数据来源: 麦可思《2010 年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书), <http://www.mycos.com.cn>

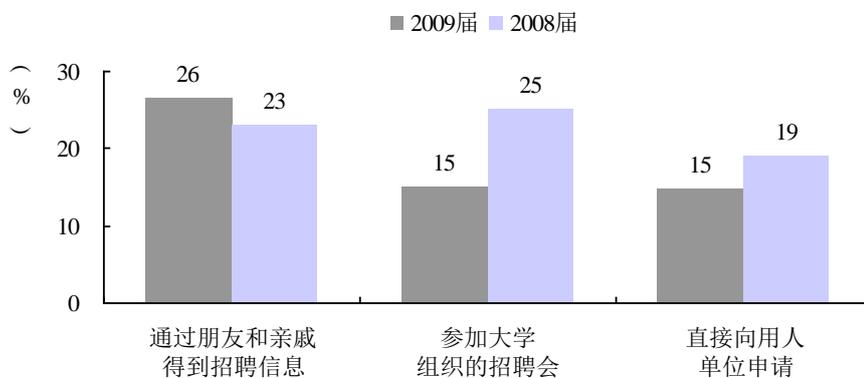


图 2009 届高职高专院校毕业生初次求职成功的渠道分布前 3 位与 2008 届对比

数据来源: 麦可思《2010 年中国大学生就业报告》(就业蓝皮书), <http://www.mycos.com.cn>

## 给应届大学毕业生求职的建议



掌握丰富的就业信息无疑意味着更多的机会。大学毕业生求职时获取信息的渠道主要包括参加大学组织的招聘会、通过专业求职网站、通过亲友得到招聘信息、通过媒体看到招聘信息、参加政府组织的招聘会、直接向用人单位申请等。

如前文所述，参加大学组织的招聘会是“211”大学毕业生求职成功的主要求职信息获取渠道。一些大公司，尤其是著名外企、大型国企通常都会把需求职位的信息发给各大高校的就业处，与就业处联系协商妥当后，来学校召开专场招聘会（即现场宣讲会）。校园招聘会提供的职位主要是针对应届毕业生，通常不会面向社会人士，一般不要求工作经验，而注重应聘人员的综合素质和未来发展潜力，所以这是应届毕业生找工作最好的途径之一。应届生应予以校园招聘会充分的重视；不仅可以参加本校组织的招聘会，还可以去同类院校、本专业的强势院校组织的招聘会，以获得更多工作机会。

麦可思研究发现，“通过亲友得到招聘信息”上升为 2009 届非“211”本科院校（20%）和高职高专院校（26%）毕业生首位的初次求职成功信息获取渠道。这并非就是指两成以上的毕业生要靠“拉关系”、“走后门”才能得到工作；而是通过父母、亲戚、朋友等各种社会关系获知求职机会。事实上，正如 Kristen. W. Gustafson（克里斯滕·W·格斯塔森）在《Graduate!（毕业生!）》一书中谈论找工作的途径时说，“你从来不知道飞机上坐在你身边的人或者你叔叔的一个朋友可能知道你梦寐以求的公司正在公开招聘一个职位。要集众人智慧。”充分利用社会关系只是主动地给自己寻找求职机会，而能不能把握好这个机会最终还是得靠自己。美国大学求职辅导的技巧中最重要的是“怎样拓展社会关系”（Networking），而这一点在中国大学的求职辅导中几乎被完全忽视。麦可思正在设计一个“生涯规划系统”，其中包括如何扩大社会关系以增加就业机会的辅导。

利用网络找工作是现在非常流行也很方便的途径之一。麦可思今年的调查发现，有 15%的“211”院校毕业生、16%的非“211”院校毕业生和 13%的高职高专毕业生通过专业求职网站获得第一份全职受雇录用，所占比例较上届均上升了 2 个百分点。现在很多专业招聘网站提供大量招聘信息，并与大公司合作，发布最新的招聘信息，甚至直接提供在线职位申请。大部份此类网站还可以帮助毕业生制作在线简历与求职信，并提供简历在线投递服务。此外，随时关注学校 BBS 就业板块和各大公司网站上的招聘专栏，也能让毕业生方便地对准自己心仪的岗位。

文/编辑 罗惠文

# 职业 | 产品安全工程师的职业环境



根据麦可思最新调查数据显示，产品安全工程师是 2009 届大学毕业生就业量前 30 位的职业之一，也位居大学毕业生就业量增加最快的前 20 个职业之列。从事该职业的 2009 届本科毕业生工作与专业对口率为 62%，高职为 48%，均低于同类毕业生平均水平，可见当前其入职门槛并不算高。从事该职业的主要本科专业为机械设计制造及其自动化、食品科学与工程、自动化，主要对应的高职高专专业为机电一体化技术、数控技术等。从事产品安全工程师的 2009 届本科毕业生半年后平均月薪为 2144 元，高职高专为 1828 元。

## Product Security Engineer

**产品安全工程师**——开发并指导进行检测以评估产品的安全水平，并推荐减少或消除危害的措施。

### 产品安全工程师的真实职业描述一览

从业者的工作要求	
TOP6	主要任务
1	指导产品安全水平评估的研究。
2	评估潜在的健康危害或损害。
3	对事故的原因、伤害和损失进行调查以防止事故的再次发生。
4	参与制作产品的用法和说明标签。
5	推荐物理、化学和其它性质伤害的探测、防止和评估流程。
6	报告事故的调查发现。

TOP5	工作要求具备的主要技能	举例说明	
1	技术能力--质量控制分析	例如：检查工作记录是否出错。	
2	基本技能--批判性思维	例如：判断下属是否有正当的迟到理由。	
3	基本技能--科学分析	例如：进行常规体检化验来判定健康状况。	
4	基本技能--针对性写作	例如：记录电话留言。	
5	基本技能--积极学习	例如：理解一条新闻的启示，如新的市场或就业机会。	
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构	
1	化学	关于物质的化学组成、结构、性质、化学反应及变化的知识，包括：使用的化学物品，其危险特征，生产技术和处理方法。	
2	公共安全与保安	关于相关设备、政策、程序以及为保护人民、数据、财产和机构等而提高地方、省或国家安全运行而采取的策略的知识。	
3	工程与技术	关于工程科技的实际应用的知识。这包括应用原理、技术、程序和设备来设计和生产多种产品和服务。	
4	物理学	关于自然原则、定理、相互关系的知识和通过实验了解物质和大气运动、机械、电子、原子和次原子结构和过程的知识 and 预测。	
5	中文语言	关于汉语语言结构和内容的知识，包括词的意义和书写，构成规则和语法。	
工作要求的任职资格		资格分类	
任职资格——		总体经验	要求从业者具备大量的技能、知识和工作经验。许多职业要求从业者具备超过五年的工作经验。例如，要成为一名外科医生，在完成四年的大学课程之后，还须经过五至七年的专科学习与住院实习，方能从业。
		在职培训	也许从业者还需要接受一些在职培训，但大多数情况下都假定从业人员已经具备了所需的技能、知识以及相关工作经验和训练。
		任职资格举例	通常要求从业者与他人进行协调，履行培训、监督或管理他人以达到目标。

			要求从业者具备较高的沟通、组织能力。例如，图书管理员、律师、航天工程师、物理学家、心理咨询教师以及外科医生。
		教育背景	从业者至少应具备学士学位。然而，许多职业要求从业者拥有研究生文凭。例如，有些仅要求硕士学位，而有些则要求博士、医学博士或法学博士。
TOP5	工作方式和环境		具体要求
1	穿戴 <b>普通</b> 保护性或安全设备，例如：安全鞋、护眼镜、手套、听力保护设备、硬质帽、救生衣		该工作需要从业者经常穿戴普通保护性或安全设备，例如：安全鞋、护眼镜、手套、听力保护设备、硬质帽或救生衣。
2	步行和跑步的时间		该工作需要从业者长时间步行或跑步
3	穿戴 <b>特殊</b> 保护性或安全设备，例如：呼吸器、安全带、全套制服或防辐射保护设备		该工作需要从业者经常穿戴特殊保护性或安全设备，例如：呼吸器、安全带、全套制服或防辐射保护设备。
4	站立的时间		该工作需要从业者长时间站立工作
5	犯错后果		如果从业者犯了一个无法马上纠正的错误，该错误的后果会很严重。
TOP5	工作活动		具体要求
1	资讯输入		确认对象、行动和事件
2	资讯输入		检查设备、结构或原材料
3	与他人互动		为他人提供咨询和建议
4	资讯输入		获取信息
5	资讯处理过程		处理资讯
TOP5	类别	工作要求的智体能力	具体要求
1	认识智能	书面表达能力	使用书面语言传递可被他人理解的信息和思想。
2	认识智能	对问题的敏感度	具有指出错误或识别可能出的错误的的能力但不包括解决该问题。
3	认识智能	演绎推理能力	将总体规则运用到具体问题中，并据此找出有意义的答案的能力。
4	认识智能	归纳推理能力	将零散信息组合，从中找到一般规律或结论(包括在看似没有联系的事件之间找出相互关系)的能力。
5	认识智能	会话理解能力	通过倾听理解口头词句所包含的信息和思想的能力。

从业者追求的工作满足		
TOP1	职业兴趣	兴趣描述
1	研究性	研究性职业通常需要工作者在工作中注入自己的理念，进行大量的思考。这类职业需要工作者通过研究找出事实，经过思考找出问题所在。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	成就感	满足此项工作价值观的职业看重工作结果，通过成就感的刺激，使工作者的能力得到最大程度的发挥。工作者的职业需要是才能充分发挥与成就感。
2	独立性	满足此项工作价值观的职业允许工作者独立工作、独立决策。工作者的职业需要是创造力、责任感以及自主权。
TOP5	企业氛围	具体内容
1	公司政策和惯例	该项工作的从业者受到公司的公平对待
2	保障	该项工作的从业者有稳定的就业
3	社会地位	该项工作的从业者受到公司和社区的尊敬
4	工作条件	该项工作的从业者有良好的工作环境
5	活动	该项工作的从业者随时都很忙碌充实
职业招聘广告示例		
<p>某公司招聘产品安全工程师，条件如下：</p> <p><i>产品安全工程师</i></p> <p><b>岗位职责：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 负责为 R&amp;D 项目提供标准和法规支持，与 R&amp;D 部门共同负责产品安全性能评估验证和确认；</li> <li>2. 与工程部门共同负责产品的安全可靠过程；参与医用电气产品风险分析过程；</li> <li>3. 提供产品临床方面法规支持，提供产品安全测试支持；评价供应商提供产品的法规符合性。</li> </ol> <p><b>任职资格：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 电气、自动化等专业，本科及以上学历，英文读写熟练；</li> <li>2. 二年以上技术工作或质量工作经验，大型制造类企业及科研机构的研究设计背景；</li> <li>3. 有医疗器械行业工作经验，熟悉产品安全标准者（IEC、ISO）优先。</li> </ol>		

数据来源：麦可思(MyCOS)-中国职业信息数据库 <http://www.mycos.com.cn>

# 研究 | 腾讯-麦可思 2010 届大学毕业生

## 求职压力分析

“腾讯-麦可思-2010 届大学毕业生流向月度跟踪调查”以 2010 届大学毕业生为调查对象，从 2009 年 9 月开始，直至毕业前夕，对应届大学毕业生求职和求学进行跟踪调查，实时了解应届本科及高职高专毕业生求职与进一步发展计划。本月调查是从 4 月 26 日开始，5 月 25 日结束。收回独立 IP 地址的 2010 届大学毕业生有效答卷共 22419 份，其中本科 13245 份，高职高专 9174 份。该调查结果代表着被调查的 2010 届大学生人群的状态。调查方式是挂网调查。数据收集由腾讯教育频道负责完成，问卷设计、数据分析与解读由麦可思（MyCOS）负责完成。

### 基本发现：

**44.5%：**

2010 届大学毕业生  
签约率

**2316 元：**

2010 届大学毕业生  
签约薪资

**65%：**

2010 届未签约大学毕业生承受“很大”、“较大”压力比例

- 1 腾讯-麦可思调查结果显示，截至 5 月 25 日，约 9 成 2010 届大学毕业生计划毕业后工作，其中 **44%的本科毕业生、45%的高职高专毕业生已签约**；也分别有 5%的本科和高职高专毕业生曾签约但取消。当前大学毕业生签约率较 4 月出现下降；应届毕业生签约情况于毕业前夕出现波动这一现象，与麦可思对往届大学毕业生签约率的跟踪调查结果相一致。尽管如此，本月本科与高职高专签约率仍分别高出 3 月 7 个、4 个百分点，也较 2009 届同期签约率分别高出 6 个、9 个百分点。从签约薪资来看，**2010 届大学毕业生 5 月平均签约月薪为 2316 元**，其中本科与高职高专毕业生分别为 2439 元、2154 元，与上月基本持平，较 2009 届同期签约月薪分别高出 23%、21%。应届毕业生当前整体就业情况与上届同期相比仍然较好。

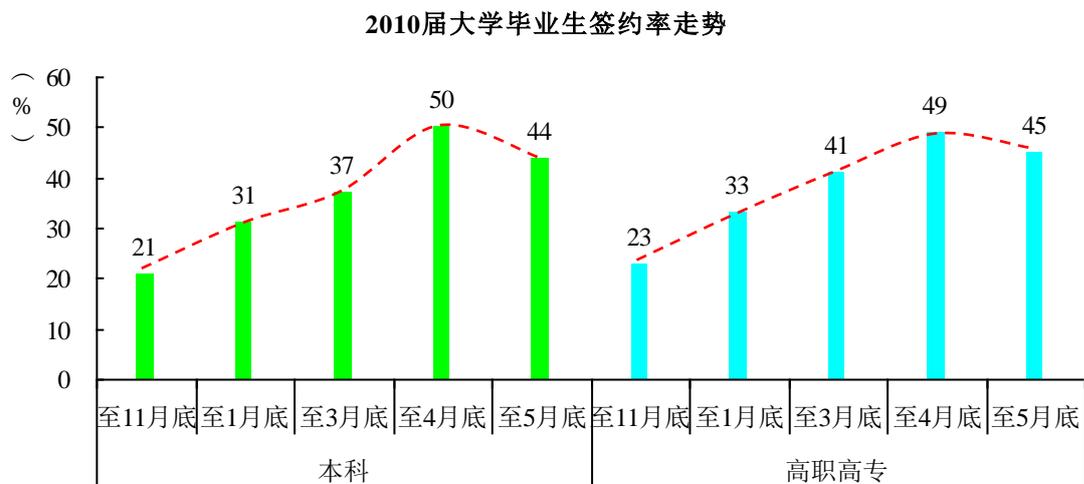
- ② 截至 5 月 25 日未签约的 2010 届大学毕业生中，65% 承受着“很大”或“较大”压力。从性别来看，未签约男性毕业生求职压力“很大”或“较大”的比例（67%）高于女性（62%）。从省份来看，山西应届本科毕业生求职压力“很大”或“较大”比例最高（72%），高职高专最高的则为陕西（77%）；福建、广东等经济较为发达、就业市场较好的省份，毕业生求职压力大的比例相对要小。从专业来看，临床医学与医学技术类（75%）、教育学类（75%）、数学类（74%）等本科专业，临床医学类（80%）、教育类（78%）、工程管理类（73%）等高职高专专业毕业生因求职而压力“很大”和“较大”的比例居于前列。
- ③ 当前未签约大学毕业生中，呈现出求职压力大者薪资期待底线走低趋势。其中求职压力“很大”的本科和高职毕业生期待月薪底线分别为 1905 元、1831 元。还有一个有趣的现象是，求职压力“很小”的应届本科和高职毕业生成为两个极端——压力很小的本科毕业生期待月薪底线（1861 元）为同学校类型各群体中最低，较被调查本科毕业生平均值低 3 个百分点；而压力很小的高职毕业生期待月薪底线（1968 元）却为同学校类型各群体中最高，较被调查高职高专毕业生平均值高 7 个百分点。但总体来看，无论哪类毕业生，其薪资期待底线均远低于同届大学毕业生的实际签约薪资。
- ④ 从雇主期待类型来看，截至 5 月 25 日，期望进入政府机构/科研事业单位的本科毕业生求职压力“很大”或“较大”比例最高（73%），其次为 NGO（70%）；高职高专毕业生此项比例最高的则为期望进入 NGO 者（76%），其次是政府机构/科研事业单位（70%）。求职压力大的比例相对最低的，本科和高职高专均为期望进入民企者，分别为 57%、61%。事实上，麦可思此前的研究表明，大学毕业生的就业状态于毕业后半年内才开始呈稳定，约 1/3 以上的本科毕业生和 40% 以上的高职高专毕业生是在毕业半年后才找到工作的。压力过大的未签约毕业生需适度调整，不必灰心。

数据分析/ 白娟 报告解读/ 罗惠文

【报告数据摘要请见下页，查看全部请点击】:

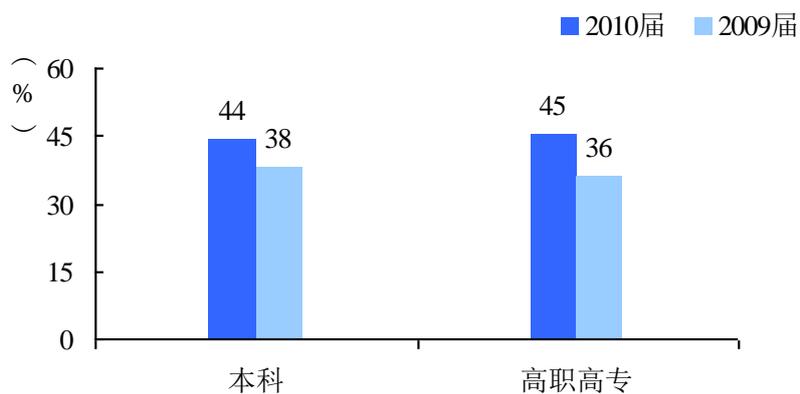
<http://www.mycos.com.cn/NewsShow/select.action?entry=29399>

## 一、签约分析：



数据来源：腾讯-麦可思 2010 届大学毕业生流向跟踪调查(2009 年 11 月、2010 年 1 月、3 月、4 月、5 月份数据)。

### 截至5月底大学毕业生签约率对比

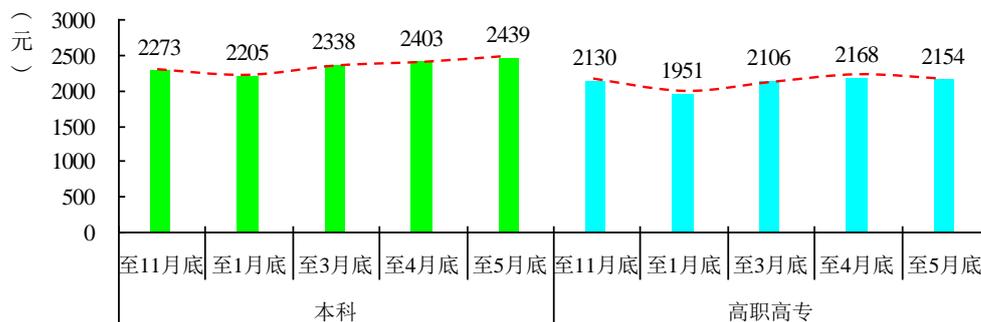


数据来源：腾讯-麦可思 2010 届、2009 届大学毕业生流向跟踪调查(2009 年 5 月份、2010 年 5 月份数据)。

## 二、薪资分析：

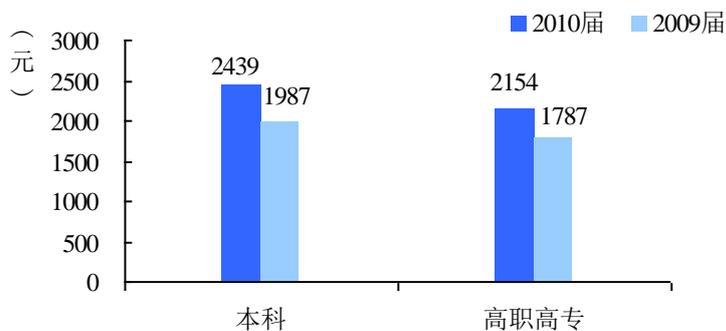
### 1. 签约薪资

2010届大学毕业生签约薪资走势



数据来源：腾讯-麦可思 2010 届大学毕业生流向跟踪调查(2009 年 11 月、2010 年 1 月、3 月、4 月、5 月份数据)。

截至5月底大学毕业生签约薪资对比

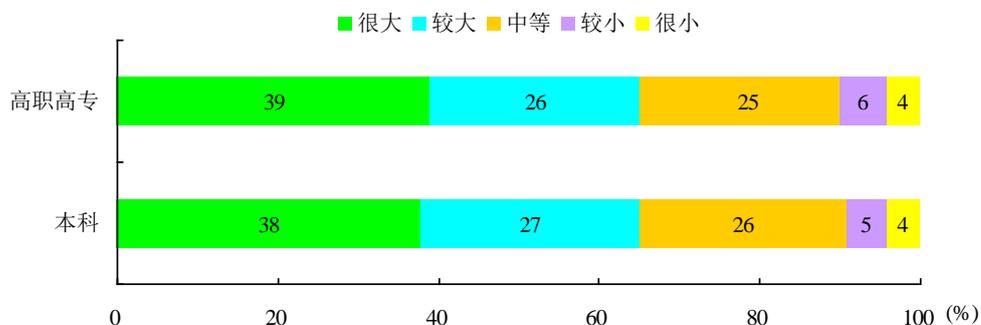


数据来源：腾讯-麦可思 2010 届、2009 届大学毕业生流向跟踪调查(2009 年 5 月份、2010 年 5 月份数据)。

### 三、求职压力专题分析

#### 1. 不同学校类型的求职压力

2010届未签约大学毕业生求职压力对比



数据来源：腾讯-麦可思 2010 届大学毕业生流向跟踪调查(2010 年 5 月份数据)。

## 2. 主要专业的签约率与未签约者求职压力

2010 届主要本科专业中类的签约率与未签约者求职压力

本科主要专业 中类	该专业中 类截至 5 月底的签 约率 (%)	未签约者求职压力				
		很大 (%)	较大 (%)	中等 (%)	较小 (%)	很小 (%)
临床医学与医学 技术类	42	47	28	19	2	4
教育学类	40	46	28	24	2	0
数学类	34	43	31	19	5	2
法学类	48	47	24	20	4	5
新闻传播学类	34	37	34	19	6	4
中国语言文学类	41	38	32	21	7	2
轻工纺织食品类	42	38	31	24	6	1
公共管理类	45	39	29	25	3	4
管理科学与 工程类	50	40	27	24	6	3
化学类	45	49	18	27	5	1
药学类	43	34	33	27	4	2
工商管理类	45	34	32	28	3	3
电气信息类	51	43	23	22	5	7
材料类	47	37	29	23	8	3
化工与制药类	59	44	22	26	6	2
电子信息科学类	43	40	25	26	4	5
经济学类	44	38	26	27	6	3
艺术类	30	35	29	28	6	2
职业技术教育类	48	41	23	24	7	5
机械类	51	40	23	28	6	3
外国语言文学类	44	33	29	31	4	3
工程力学类	41	37	23	31	8	1
材料科学类	48	34	24	29	8	5
土建类	51	30	26	34	6	4
交通运输类	45	34	22	28	11	5

数据来源：腾讯-麦可思 2010 届大学毕业生流向跟踪调查(2010 年 5 月份数据)。

2010 届主要高职高专专业中类的签约率与未签约者求职压力

高职高专主要专业中类	主要专业中类截至 5 月底的签约率 (%)	未签约者求职压力				
		很大 (%)	较大 (%)	中等 (%)	较小 (%)	很小 (%)
临床医学类	40	60	20	13	2	5
教育类	46	51	27	16	4	2
工程管理类	55	41	32	21	2	4
通信类	53	48	24	22	6	0
公共管理类	41	36	34	21	7	2
计算机类	46	41	28	22	4	5
电子信息类	44	42	25	24	5	4
机电设备类	49	38	29	27	4	2
机械设计制造类	46	38	28	24	4	6
市场营销类	48	41	25	23	6	5
财务会计类	43	39	26	25	6	4
财政金融类	38	42	23	27	4	4
汽车类	46	47	18	30	4	1
工商管理类	46	36	28	29	5	2
艺术设计类	40	37	24	32	5	2
电力技术类	53	27	34	30	6	3
建筑设计类	40	41	20	25	7	7
自动化类	50	38	23	25	4	10
语言文化类	38	32	28	26	11	3
材料类	48	29	26	28	15	2
土建施工类	41	30	21	37	6	6

数据来源：腾讯-麦可思 2010 届大学毕业生流向跟踪调查(2010 年 5 月份数据)。

## 关注 | 红牌，罚下！



十字路口设置红绿灯，由此路人知何时为走，何时为停。车辆穿梭往来，有了规矩，才能使整个道路畅通有序。1966年，英国足球裁判肯·阿斯顿获得启示，将交通灯的醒目颜色引入球赛中的警告制度，从而能更清楚、有力地执行原有的警告及驱逐离场条例。任何事情要得以长足发展都需要制度产生的规范和监督，范畴越大，重要性越高，对执行力的要求也更大。

### 雷霆手段是慈悲心肠

从“红”“黄”牌专业到“红”“黄”牌高校，警示力度直线拔高。教育部当前发布“红”“黄”牌高校的“雷霆手段”，彰显了政府拯救高校的慈悲心肠，这与麦可思发布预警专业的目的是一致的——都是为了莘莘学子十年寒窗、步入社会后能有一份足以安身立命的工作，为了使中国几百万家庭对高等教育的投入与希望不落空。就业才是硬道理，在日前教育部公布的消息当中，我们可以读到这番“动真格”的态势——



#### 【教发[2010]5号】

根据2009年全国教育事业统计结果和《教育部关于印发〈普通高等学校基本办学条件指标(试行)〉的通知》(教发〔2004〕2号)等有关规定，经审核确认，山西老区职业技术学院等7所高等学校因基本办学条件达不到有关规定要求，确定为2010年度暂停招生(红牌)或限制招生(黄牌)高等学校。

根据《教育部关于进一步做好高等学校各类招生管理工作的通知》(教发〔2007〕13号)有关规定，经审核确认，上海中华职业技术学院、武汉科技职业学院等2所高等学校因2009年招生、办学秩序不规范，确定为2010年度限制招生(黄牌)高等学校。

请各有关主管部门严格执行我部规定，对确定为暂停招生(红牌)的有关学校，不得安排2010年普通高等教育招生计划，对确定为限制招生(黄牌)的有关学校，在2010年招生计划安排上必须给予必要限制。各地各部门要千方百计加大投入，促进学校办学条件改善，同时，严格规范所属高校的招生、办学行为，确保高等教育事业健康发展。

## 2010 年暂停招生（红牌）和限制招生（黄牌）高等学校名单

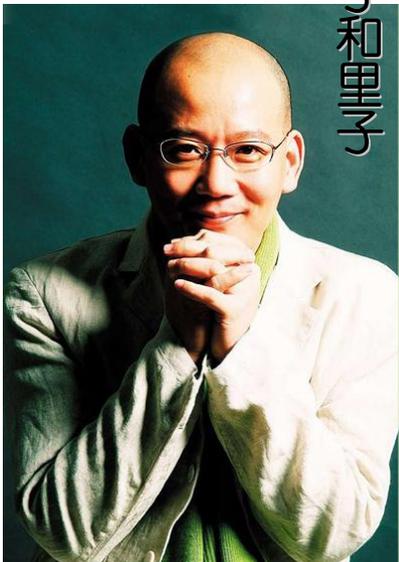
一、暂停招生（红牌）高等学校		
学校名称	主管部门	备注
黑龙江农垦林业职业技术学院	黑龙江省	
福州科技职业技术学院	福建省	
桂林理工大学博文管理学院	广西壮族自治区	
二、限制招生（黄牌）高等学校		
学校名称	主管部门	备注
山西老区职业技术学院	山西省	
上海中华职业技术学院	上海市	▲
浙江东方职业技术学院	浙江省	
武汉科技职业学院	湖北省	▲
陕西电子信息职业技术学院	陕西省	
新疆能源职业技术学院	新疆维吾尔自治区	

另：对 2009 年违规、违纪招生办学的学校，确定为限制招生学校，在其校名前以“▲”号标注(共 2 所)，主管部门必须严格控制学校今年的招生规模，并切实加强监督管理，规范招生、办学秩序。

**【链接】**：当前，麦可思也正在与江苏、四川等部分省份，以及宁波等城市合作共建本省市的专业预警与高等教育布局体系。

### 专家观点

“罚下”，已是走到不可转圜的一步，就像一个人的疾病由腠理发展入骨髓，难以回天。把脉因由，需要听取多方的意见，在麦可思《2010 届大学生就业报告》（就业蓝皮书）6 月 2 日发布之前，本刊有幸采访到了去年就业蓝皮书发布会的主持人——零点研究集团的董事长袁岳博士，让他谈谈对大学生就业问题的看法，于是，也便有了这篇凌厉的语论。



“发本科的文凭，学的是专科。我们就让他们保留这个虚荣，也许这就是个出路。”

——袁岳

零点研究咨询集团董事长、社会学博士、哈佛大学肯尼迪政府学院 MPA、西南政法大学法学硕士、南京大学法学学士，现任中国信息协会市场研究业分会副会长；北京科技咨询业协会副理事长；世界专业研究者协会（ESOMAR）中国区代表；AMCF（国际管理咨询公司协会）中国区代表；北京留学生商会副会长；哈佛校友会副会长。清华大学、南开大学、西南交大、中国传媒大学等高校管理学兼职教授、MBA/MPA 兼职导师。发表有管理学、经济学、社会学和法学方面的论述约 1000 余万字。在组织管理、高级谈判、市场营销、品牌管理、政策分析方法、社会群体研究方面有相当造诣，担任多家重要媒体和企业的长期管理顾问。为多家美国著名思想库、知名大学、国际关系机构提供常规讲座。

多年的观察中，无论是在校授课、讲座，还是公司自己的招聘，袁总也接触过不少的大学生。当问及他对于当前大学教育问题的看法时，他给出了文前那句入木三分的直白描述。

在此，我们也完成个称呼转换，由“袁总”变为“袁老师”——当面对大学生就业问题的时候，他是一位心怀热忱的师者，一位积极踏实的实践者。

袁老师的履历上，有不同名校的学习体会，在他看来，一个人经历大学后，应该获得“活跃的基础知识”以及“实用的职业技能”。然而，“这两点中国的大学都基本不能提供！”袁老师在不少学校做讲座时接触了很多大学生，当问及有多少老师的课他们愿听时，得到的答复却是“不到 10%”。实质上，现在很多的大学课堂见到的是照本宣科的老师，昏昏欲睡的学生。究其根底，一方面是由于较少学生是真正因为热爱某个专业而踏入这个课堂，对于学习没有纯粹的兴趣和热情；但另一方面更突出的是，老师本身对教学内容没有深刻的理解，因而难以展现出一门学科吸引力，结果造成学生认为此种学科、知识没有价值。“这不是侮辱了知识吗？”袁老师说，“我曾经在北大听过马克思主义哲学，在国外听过西方哲学，都非常有意思；但现在的一些学校讲实际管理——这么有创意的课，都居然能把学生讲睡着……”学生们的课堂反应即是最明确的表态，高等教育的价值普遍降低，已成为不争的事实。

据此，袁老师提出了这样的设计思路：让 10%做所谓的高等教育意义上的高校，其他 90%都变为职业教育类学校。“但人们都需要体面呐，”袁老师又叹言一下，那就“发本科的文凭，学的是专科。我们就让他们保留这个虚荣，也许这就是个出路。”

但现实中的状况是，**学校不断索要资源，去扩充无效供应；企业不断投入资源，去重新塑造某项需求**。而对于学生主体来讲，他们却花费了自己最好的年华在大学生校园中，四年下来，“有的竟没有一个社会上的朋友”，袁老师感叹，学生们基本成为了“豢养动物”，毕业后去找好工作部分只能靠家里的社会关系，无法形成一个良性的竞争态势。这根本的原因在于，学校不是朝向需求在供应。像一些低级的学校竭力升成本科，却很少考虑如何配合当地新产业发展的需要。袁老师评价，这即是“每个人都有面子，没有里子。”

那么，又应当如何修正呢？在袁老师看来有两个重点。一是纠正教育发展观念，二是调整公共资金的流向。对于教育管理者而言，**应建立起配合中国社会产业成长的教育观念**。譬如一个城市、一个地区要协调、有机地运转起来，其“蓝领”、“银领”、“白领”等都有一定的构成比例，当它理应呈现三角形的时候，一个“倒三角”的出现必然引发一系列的负面后果。此外，**资本的导向决定了产业发展的速度**。当眼看着“大学城”们、“新校区”们光鲜亮丽地成型的时候，这些公共资金的投入却恰好只成就了“外涵”建设；而对于“内涵”建设，却似乎找不准方向。

方向，不能只是无端的摸索，一些基于事实的声音不可或缺。“麦可思这些年的努力迈出了第一步，”袁老师说，这是为攸关千万人的事情提供了事实支持，站在社会角度持续不断地为教育部门提供之前未曾把握过的真实现状。从一年一度的《就业蓝皮书》上，也可以获得一些发人深省的思考。为什么工科毕业生总体感觉就业好，便是因为它是个动手型的学科，接受了本科教育的学生较容易适应职业环境的要求。而对于法律等，现在已不太适合从本科开始培养；在国外，大部分学校的本科并不开设法学院，从研究生开始才会真正专注于法学培训，且与职场需求紧密相关。

除了类似这些数据的启示以外，从某种意义上讲，就业蓝皮书的成果也还是个“半成品”，袁老师解释：“因为这是学生方的反馈，仍然还是‘供应端’”；**当加上了企事业的调研结果，才构成整全的市场反馈**。虽然要在全国范围内完成此项调研工程浩大，但比起“大学城”的大手笔投入，这样的成本仍旧是小巫见大巫。可若能达到从“盲目供应”到“明确供应”的转变，大学生的就业形势就会大有改观。

作为“学校”来讲，也许有“面子”、“里子”一说，但作为“教育”，却其实没有这两者的割离——或者说，它们须互为依存。麦可思在这个领域的努力处于现在进行时，关注度也逐渐升温。做数据是个辛苦的过程，采集、筛选、分析、解读，程序上环环相扣，不可容忍错处，或者这样的过程更能考验人的笃定和坚持。采访快结束时，袁老师又一次重复：“麦可思已迈出了第一步，很有价值。”

文/ 编辑 曹昶



① 麦可思于 2006 年进行中国企事业单位对应届大学毕业生的需求与评价调查，撰写了《中国企事业单位对应届大学毕业生的需求与评价报告》。从 2010 年开始，麦可思为部分高校提供用人单位调查分析服务。

② 袁岳博士对 2009 年就业蓝皮书的评论：

这本蓝皮书和其他蓝皮书有很重要的不一样：它的体系非常完整，而且国际上具有可参照性，数据非常翔实。在这个领域中，大概是全国首次有这么大规模的调查。这不仅仅是教育系统类的成果，也从产业界、研究界等各方面得到了很高的认同。从专业的角度说，我们对方法也有很高的认可度。这是很重要的转折点，希望它能够得到社会的关注。

有人说，人类的文明史就是一部改革史。在现代释义中，“改革”即是把发展中旧的、不合理的部分改成新的、能适应客观情况的过程。《麦可思研究》冀望不仅能精良地完成“对结果的解析”，更能探求到教育改革的风向标，为中国众多高校获得来源四方的变革信息提供平台。“风向”栏目将从本期开始，采撷当前不同院校的新动向。以下内容摘自报刊媒体，并不代表麦可思观点。

## 招生

### 陕西 6 所高校首次免试接收台湾地区高中生

西安交通大学、长安大学、西北农林科技大学、陕西师范大学、西安音乐学院、西安美术学院 6 所高校，今年首次免试接收台湾地区高中生，招生对象为 2010 年台湾地区大学入学考试学科能力测试(简称“学测”)成绩达到“顶标级”的高中毕业生，和成绩达到“前标级”以上(含前标级)的大陆台商子女高中毕业生。教育部此前宣布，自 2010 年起，在台湾参加“学测”考试，成绩达到顶标级的台湾高中毕业生可直接向大陆 123 所高校申请就读，经大陆高校面试合格后即可录取。“学测”是台湾地区最大规模的高校招生考试，考试成绩分为 5 级(顶标级、前标级、均标级、后标级、底标级)，其中顶标级占参考人数总数的 12%。以前台湾学生报考大陆高校，须通过类似高考的联招，或参加一些学校单独招生。现在以“学测”顶标级成绩报考，资格审查通过后，只要面试即可。

(来源：《西安晚报》，2010-5-22)

## 新专业

### 湖北高校首开新能源专业 就业前景被看好

武汉电力职业技术学院已与武汉凯迪控股投资有限公司签订校企合作协议书，将联合培养我国首届新能源大学生。去年，该校向省教育厅和教育部申报“新能源发电技术”专业并获批准，今年计划招生 90 人，主要培养风能、生物质能、垃圾发电等人才，并及时跟踪太阳能等能源的发展。目前，中国广东核电集团、武钢、武汉石化、深圳能源、武汉凯迪等多家企业已要求预订该专业的毕业生。

(来源：《湖北日报》，2010-05-18)

## 高校改革深大再闯关：打破铁饭碗

根据相关方案，从今年9月份起，**深圳大学要破除教授的干部身份，全校推行职员制、聘任制，从而打破“铁饭碗”**。深大校长章必功说，之所以选择人事制度改革作为高校改革的突破口，是因为“如果不碰它，改革等于隔靴搔痒”。根据方案内容看……其中重要创新包括：分类管理，全员聘任；定编定岗，评聘合一；签约履聘，依约考核；长聘、中聘、短聘和特聘相结合；人事代理；非升即走；考核不合格必须接受岗位调整，即接受低聘或调离等。

有参与方案制定的专家表示，上述方案优点在于：**一是建立教职工进退机制，真正实现人员能进能出、能上能下；二是打破传统身份观念，实现从国家干部或工人向职员的身份转换；三是学校自主设岗，自主聘任，以岗定薪；四是保持10%-20%的流动岗位（编制），面向国内外招聘人才。**

其实，熟悉深圳大学改革进程的人士都知道，章必功校长自2005年上任伊始，就提出要推行高校体制改革。对于当下中国高校的现状，章曾经用“八宗罪”来概括：“官本位浓厚、人事制度老化、师生关系疏远、教学声望下跌、泡沫学术抬头、计划经济严重、人文精神模糊、改革步伐缓慢”。

……“我们深大这次改革，既不要‘辣椒水’，也不要‘温吞水’，我们是‘普通开水’就行了。”章必功表示。他所做的，就是在寻找一个将水烧开的临界点。而如何平衡“新人”与“老人”之间的关系，则是找到沸点的关键之所在。

其实，熟悉深圳大学历史的中国教育界人士，对于深圳大学此番推动的改革举措，并不会太多惊讶。

创校之初，这所由北大、清华、人大援建的新兴大学，就实行了一系列在全国有影响的改革举措，凸显出自己“特区大学、窗口大学、实验大学”的本色。尤其是在时任校长罗征启的任内，深圳大学创造了多项国内教育史上的第一，比如学生交费上学制度、毕业生不包分配制度、教职工聘任制度、学分制度、勤工俭学制度等。其中，许多教改措施被写进日后的《中国教育改革与发展纲要》，并在全国推广。而当时在深圳大学就读的经济学者薛兆丰曾在一篇文章中回忆母校“过去的魅力”：图书馆的藏书全面开架，可以方便地借阅到港台和外版书籍，一年365天，一天从早上8点到晚上12点开放，开放时间之长，为当时亚洲所有大学之最。自由选课，没有政治课，只有哲学课、逻辑课，必修课程只占全部课程的一半。也没有全校广播系统，没有关灯制度，也没有铁门和门卫老太太，实行“放牧式”的教育。……

20年后的今天，深圳大学重拾改革火炬，试图通过改革来加速自身的发展，重新找寻到自身在中国高等教育领域中的独特位置。

（来源：《21世纪经济报道》，2010-05-28）



1 王博士接受《人民日报》  
记者采访



2 广东外语外贸大学仲伟  
合院长与王博士交流



3 王博士在广东轻工职院  
讲座现场

5月20日，王伯庆博士接受《人民日报》（海外版）记者的人物专栏采访，介绍了自己归国创业的历程，以及对大学生就业研究的观察和体会，并对中国大学生就业问题表达了自己的观点。

5月25日，继中山大学、广州民航职业技术学院、深圳职业技术学院之后，广东轻工职业技术学院与麦可思全面展开合作研究，建设基于第三方公正信息的质量评估体系和管理数据库。具体合作项目包括：本校2009-2012届连续四届毕业生就业水平测量与评价，用人单位需求测量与评价，2009届毕业生教学课程有效性分析，2006届毕业生三年后就业水平测量与评价，2010级新生适应性测量与评价，以及校友数据库。麦可思将为广轻建立的校友库，可以供在校学生查询校友，每月发送指导校友职场发展的信息、学校招生、招聘和发展信息。广东轻工职业技术学院已有77年的职业教育历史，是广东省最好的高职院校，为第三批国家示范性高职院校。

5月25日，王伯庆博士前往广东外语外贸大学，与副校长仲伟合、教务处副处长范正华、就业指导中心副主任徐昶斌进行交流，并达成广外与麦可思的合作项目，从2009届毕业生开始进行跟踪调查。

截至5月27日，已有四川、江苏、陕西、广东、海南、河北、山东、浙江、上海、广西、天津、湖北等省近百所高校与麦可思合作2009届毕业生就业与能力测评项目，近期又有成都职业技术学院、成都航空职业技术学院等参与该项目，四川交通职业技术学院也将与麦可思合作跟踪调查2010-2012连续三届毕业生。此外，自麦可思应各高校需求，推出其他各项项目以来得到各高校积极参与；如宁波职业技术学院、四川交通职业技术学院、西安欧亚学院等与麦可思合作了教学课程有效性分析项目，上海大学、深圳职业技术学院、苏州工业园区职业技术学院、广州民航职业技术学院、西安欧亚学院等与麦可思合作了用人单位需求测评项目，浙江旅游职业学院等与麦可思合作了毕业生三年后学生就业水平测评项目。

5月18日，麦可思已经完成对江苏省2009届毕业生半年后的跟踪调查，收回样本12万份，江苏省利用该数据开发了高考生查询专业就业信息的系统。江苏省大学生就业报告、专业预警报告和江苏省经济发展与高等教育布局报告预计在6月完成。

5月19日，北大教育学院副教授杨钊到麦可思北京公司作学术讲座，主题为“高等教育收益率和高职学生就业问题研究”。讲授内容从教育收益率研究入手，结合美国和中国对高等教育收益率的研究，简单介绍北大教育学院对我国高职毕业生就业问题研究的思路，以及利用麦可思全国范围调查数据进行实证分析的思路和结果。杨钊教授是哥伦比亚大学博士。

5月20日至22日，麦可思副总裁张景岫应邀至杭州参加“高等学校电气信息类应用型人才教学研讨及教材建设会议”。该次会议由科学出版社主办，浙江大学城市学院信息与电气工程学院承办，主要探讨如何推动高等学校应用型学科发展，切实提高应用型人才培养质量，促进电气信息类应用型人才课程建设以及教学模式的交流，并着手进行“十二五”规划电气信息类系列教材建设。同时参加的还有教育部专家、各相关高等院校校长或主管教学的领导，以及专业负责人，业务骨干等。

5月19日，中国高等教育学会副秘书长、研究员叶之红拜访麦可思，与王伯庆博士和高校咨询总监武艳丽、高校资深咨询顾问徐鹏共同讨论“就业培养数据分析师”培训的相关事项。双方议定在本年暑假对高校校级领导展开以数据为依据的管理培训。

5月21日，浙江旅游职业学院副院长董捷拜访麦可思，与麦可思高校咨询顾问讨论本校2009届测评报告中的具体需求，并表示要进行长期合作研究毕业生就业，并扩展到用人单位跟踪调查的合作。

当前，麦可思研究团队已经完成“2010年中国大学就业能力排行榜”，各校数据会发送给本校作为内部参考，各高校指标将不对外发布，也不供其他高校参考。发布会后，麦可思的各项宏观就业指标也将由搜狐、腾讯、新浪、凤凰、人民网、MSN、网易、中国教育新闻网、中国教育在线等十家新媒体及各省主要都市报在6月3日推出。

4 北大杨钊教授到麦可思作讲座

5 江苏省教育厅项目负责人与麦可思工作人员合影



从 5 月 19 日至 5 月 29 日，据不完全统计，共有 425 篇对麦可思的报道：

## Media 媒体

5 月 20 日，《人民日报》引用麦可思数据，对麦可思发布的 2010 年红牌专业展开报道。其他从 5 月 19 日至 5 月 29 日对麦可思的研究进行报道的主要媒体包括：中国青年报、科技日报、中国学生报、人才市场报、北京晚报、成都商报、齐鲁晚报、华商报、西安晚报、四川日报、楚天都市报、渤海早报、河南商报、山西经济日报、河北青年报、京华日报、东方金报、人民网、新民网、中新网、新浪、腾讯、网易、搜狐、凤凰财经、中国教育在线，等等。

## College 高校

此外，浙江工业大学之江学院报道了麦可思副总裁张景岫到校进行的专题讲座，介绍对毕业生进行跟踪调查的方式，以及如何评定毕业生的就业能力；学校对此“以就业评价为参考的高校教育改进”有不错评价，认为相关调研对高校开展就业工作、改革专业设置、提升教学质量、明确办学定位、创办学院特色等具有重要的参考价值。而东南大学在社会学系 2010 年大类招生问答中引述了麦可思的“红牌专业”。还有北京大学、上海外国语大学、中国农业大学、天津科技大学、烟台大学、沈阳农业大学、中瑞酒店管理学院、浙江大学城市学院、成都中医药大学、浙江海洋学院、西安工程大学、河南交通职业技术学院分别转载了媒体近期对于麦可思的报道。

## Government 政府

近 10 天来，中国民办高等教育学生信息网、四川政协网、湖南省教育厅、北京市人力资源和社会保障局、广东省人力资源社会保障、中国烟台政府网、山东泰山网、南昌市人事局等也转登了麦可思最新调研发现。

## 王梦萍



黑龙江哈尔滨人。哈尔滨工程大学理学院系统理论硕士，2009年3月加入麦可思，主要负责高校报告的撰写与质量检查，参与撰写《中国大学生就业报告》、《2009年分省大学毕业生就业报告》，《大学生求职决胜宝典（2010年版）》、《看就业 选专业（2010年版）》的数据分析，“2010届腾讯-麦可思大学毕业生就业跟踪调查”数据分析。

**自画像：**喜欢手工、听音乐、美食，性格开朗、乐观。随和的外表，但有一颗固执的心。特别喜欢一首歌：“……努力的往前飞，再累也无所谓，黑夜过后的光芒有多美，分享你我的力量就能把对方的路照亮，我想我们都一样渴望梦想的光芒……”。统计的工作具有挑战性，但当我们克服了困难，发自内心的喜悦，只有我们自己才能品尝到。很幸运能够在刚迈出校门，就从事自己喜欢的工作，麦可思的事业是对社会有意义的，可以让我充实、快乐。

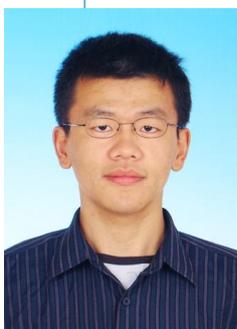
## 门 垚



辽宁大连人，西南财经大学统计学学士，硕士、经济学博士候选人，跟导师王伯庆做论文研究，选题为 *choices of labor emigration, a study in Chinese college graduates*, 目前主要负责麦可思研究院的研究工作，具体包括《2010年中国大学生就业报告》（就业蓝皮书）的撰写，《江苏省2010年度大学生就业报告》、教学课程培养诊断报告的开发工作，及对外合作研究项目等。

**自画像：**性格有点内向，高中的时候为了改变这种性格，五音不全的我当上了文艺委员。记得第一次在班上唱歌的时候，刚唱了几句，以课桌的桌面为界限，上面就已经没有人了（同学都被我的歌声“感动”到桌子下面去了）。喜欢打篮球、羽毛球，游泳，踢足球（通常都当守门员）。

## 竺宇杰



安徽芜湖人。2007年毕业于中国科学技术大学数学系，2008年4月加入麦可思。曾负责撰写《2008届全国大学毕业生就业报告》及《2008年各省大学毕业生就业报告》的部分内容；自2009年起负责部分高校2008届毕业生就业报告的撰写，并与公共关系部罗惠文共同负责“腾讯-麦可思2009届大学毕业生就业跟踪月度报告”的数据分析、“新浪-麦可思2010届高考生与家长月度跟踪调查报告”的报告数据检查，以及“人民网-麦可思2009届大学毕业生‘职场新人’跟踪调查报告”的数据分析。

**自画像：**平时生活中，喜欢周杰伦的歌、理查德·克莱德曼钢琴曲、中国古典音乐、轻小说、动漫、韩剧、科技节目、教育节目、折纸、象棋、数码产品、软件应用、小游戏，逛书店……

诊断——以上爱好几乎都与交际绝缘，可以判断该男生可能缺乏理解与交流能力和管理能力，建议根据麦可思35项基本工作能力的要求，增加这两方面能力的培养。鉴定完毕！

## 故事 | 我身边的统计同事



2009 年麦可思圣诞会时，作者（右一）与同一天进入统计部门的同事刘维维（左一）、魏荣（中）合影

截止到今天，来到麦可思已经整 187 天了。日子过得也真是快，我自己都没有意识到我来公司已经半年多了，已经被公共关系部的惠文列入了老员工的行列，编辑曹昶也已经开始对我这个“老员工”进行“麦可思故事”约稿了。

其实我一直想拒绝掉，我是属于那种不知道用什么样的语言来表达自己的人，不知道用怎么样合适的话来述说此刻的心情。学生时写作文，总是吭吭哧哧半天，才能勉强凑出一篇东西来。也有很多话，就是不知道怎么写出来。今天只说说我们团队。大的团队是整个麦可思上上下下的几十口人，好多同事前辈已经说过好多次。我就来说说我们小团队——统计部门。

统计部门目前共有 12 人，10 女 2 男。5: 1 的比例，女生占有绝对的优势。这种性别比分布，王老师的“官方”解释是“做统计分析，女生心比较细；现在的女生又都这么优秀，数学也学得好，求职竞争中男生纷纷被女生打败了”。吹捧完我们自己，既然是这种众星捧月的局势，遵循“物以稀为贵”的原则，那就先来说我们部门的两位男士——门垚和笄宇杰（很汗地说，这两位同事的名字我刚进公司的时候都是叫不出来的，各有一个字不认识啊）。我刚来公司时，门垚正好出差在外地给技术人员做定量分析讲座，于是我伺机暂时“霸占”了门垚的“风水宝地”，我当时还以为这是个女生的名字（我不认识“垚”这个字），以致一周后门垚出差回来，还名字和人不对上号。后来慢慢熟识起来，另一个印象接踵而来。门垚当时在负责一个研究项目的设计，期间我在座位上老远就常听到王老师在吼：“门垚，你进来……”。我有时就犯嘀咕，这家伙怎么搞的，是不是技术实在不行啊，怎么老挨批啊……当我对公司的情况有了深入了解、对我们的项目有了更多的接触后，我才明白，其实门垚做得很好，我做到他的程度还需要很长的

路要走；只是麦可思人对“好”的定义太严格、对“好”的标准在不断提高，他所要做的是更好……

笪宇杰是一个不爱说话、沉默寡言的“技术男”。作为进入我们部门最早的同事，他的统计分析技术自不必说；在生活中，他也比较喜欢有技术的东西。爱好之一是做饭，拿手的菜是西红柿炒鸡蛋。这个是从他中午带饭的频率看出来的。味道如何没有尝过，因为他一直在减肥，带的饭也很少。实在是不忍心下手了……

男士介绍完毕，接下来就说说我们的女同胞了。王梦萍，一个对数据分析有着浓烈兴趣的哈尔滨姑娘，认真、坚毅，眼睛弯弯，皮肤白白，一笑有两个酒窝的女孩儿。有一次，午夜我做完一个大学报告发给她检查，发送成功后我准备关机睡觉，心想，她看到也要明天早上了。结果当时她就给我回了邮件已经收到，而且第二天早上 she 就把详细的检查反馈发给了我。她对数据分析的认真和执着值得我们细细地领会和学习。

和我同一天来公司报道的还有两个女孩——魏荣和刘维维。我们是同期，一起学习一起工作一起吃饭，晚上各回各家，各找各妈。三人行，必有我师，从她俩身上我也学到不少东西。魏荣是个吃饭没有肉就等于没吃饭，但却不长肉的家伙，自己说是经常锻炼的原因，我们都归结为基因好，没办法。这让我和维维嫉妒不已。刘维维是个性格直爽的天津姑娘，我们都叫她 VV，简明扼要。这两个家伙依据 1 米 7 以上的身高优势经常伤害我。刚来公司的时候，我每天穿高跟鞋，差距还不明显。有一天穿的平底鞋。魏荣来一句：“娟儿，原来你真的很矮哦”。我杀人的眼神就过去了，她还很无辜……魏荣的逻辑思维能力很强，有一次大家都做一个小测验，她用了几秒钟就算出来了。开始我们都以为她是猜的，她把算法给我们看的时候，我们叹为观止……VV 有一双敏锐的眼睛，刚开始做报告的时候，她就能检查出报告中有些括号的格式不一致……

我们部门之后陆续又来了一些科班出生、热爱统计工作的同事：名字中都有一个“娟”字的骆利娟、邢质娟，同一所大学毕业的王丽和铁铮，最新来的坐在我右边的尹红然。

我们是一群 80 后，工作要求我们认真、安静、严谨。作为一群学应用数学、数据挖掘、统计学等的硕士、博士，其实我们并非大家刻板印象中那么“沉默寡言”；生活中我们认真却不死板，安静却不沉闷，严谨却不较真。闲暇时我们也八卦一下明星绯闻，汇集一下哪些商场又在搞打折活动的信息。这样一群年轻人，怀着对麦可思未来的期冀，信心满满，昂首走下去，迎接未来更多的挑战。

文/ 麦可思统计分析师 白娟



在毕业生调查中，会不会因为未就业的和就业不好的学生不想答题，导致就业率、薪资等指标可能不准确？

麦可思对此问题进行了统计检验，对拒绝答题的人和答了题的人进行了差异性检验，没有证据显示这两个群体在特征上有差异。其实就业不好不是学生不想答题的主要原因，有些就业好的学生由于忙，可能也顾不上答题。学生的参与答题意愿主要还是和个体因素有关，因此并不会因此带来系统性答题偏差。目前，麦可思实现的抽样调查样本总量、平均 50% 以上的答题率和 70% 以上的完全答题率都处于世界同类调查前列。

## 声音 | 反馈

麦可思现已正式推出读者问卷反馈系统，方便记录您对《麦可思研究》的任何看法、意见、建议。请您登入下面的链接作答，帮助我们为您提供更好的内容与服务：

<http://www.mycos.com.cn/survey/simplesurvey.action>



你们的工作做得非常出色，对我们推动工作大有帮助！谢谢你们！

西南财经大学国际商学院党总支书记 刘为民

谢谢麦可思的各位专家！你们每期出来的报告我们必看，内容非常丰富，信息指导超前，对我们工作开展很有借鉴价值。我们刚刚通过河南省学校的就业评估，我们引进第三方进行的毕业生调查有力促进学院的专业设置与人才培养，促进学生就业质量的提高，我们会坚持做下去。

黄河水利职业技术学院副院长 刘紫婷

非常好的资料！非常感谢你们的工作！作为长期从事大学生就业问题的研究、教学与实践的一线的老师，你们的工作成果极大地帮助我们！

广东外语外贸大学就业指导中心副主任 徐昶斌

谢谢及时发来研究成果，本人获益匪浅！

广州大学教务处处长 罗三桂

我们期待《2010年中国大学生就业报告》正式发布和出版。

福建卫生职业技术学院院办公室文秘科科长 叶海

## 联系我们

电 话： 010-58819662

传 真： 010-58819660-118

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>