

麦可思研究

World class evaluation and consulting for quality in higher education

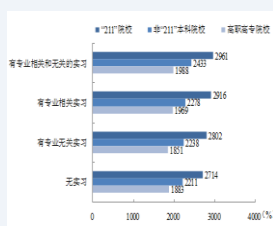
国际水平高校培养质量评估咨询

本期导航

点击左侧及下列标题即可选读

集权式·参与式 设立学校一级的院校研究和评估办公室；办公室主任人员参与管理和决策。	分权式·参与式 在学院和其他基层单位设立院校研究和评估办公室；办公室主任人员参与管理和决策。
集权式·非参与式 设立学校一级的院校研究和评估办公室；办公室主任人员提供数据和研究信息，但不参与管理和决策。	分权式·非参与式 在学院和其他基层单位设立院校研究和评估办公室；办公室主任人员提供数据和研究信息，但不参与管理和决策。

P03 校内研究机构建立方式



P07 2009 届各类院校毕业生毕业前的实习与毕业半年后的月薪



P18 王博士接受央视记者专访



P23 做好一颗快乐的螺丝钉

高教谈

没有测量，没有管理

特别策划

就业蓝皮书系列专题：

2009 届大学毕业生实习分析

职业

行政秘书和行政助理的职业

环境

关注

教育关键词：_____？

风向

关键词：创业引领、文科资深

教授、盈利高校的挑战

动态

王伯庆博士接受央视《经济半小时》记者两小时专访...

回响

2010.7.9 - 7.18

读史

“不合作”的大学校长

故事

做好一颗快乐的螺丝钉

声音

反馈

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 摄影：党钊

审校小组：武艳丽、蒋莹、马妍、王颐姝、徐鹏、刘超

高教谈

没有测量，没有管理

导语：从上期开始，《麦可思研究》推出“高教谈”栏目，整理高等教育管理的学术成果及已成型的案例经验，以提供学校决策者、管理者更多的鞭辟见解与精粹论点。



院校研究(institutional research)对从事高等教育的管理者来讲，并不陌生。这是把现代管理科学和高等教育科学研究成果应用于高等学校管理的一个过程。

若要溯源，院校研究最早出现在 20 世纪 60 年代的美国。当时由于战后高等教育大发展，传统高校管理模式不能适应新的形势，美国及西方许多国家高校管理陷入混乱。这导致人们开始反思传统高等教育与高等学校管理问题，探索新的管理哲学与管理模式。由此，美国及西方国家高等教育与高等学校管理都发生了根本性的变化，形成了我们今天看到的管理模式。这场变化史称“高等教育管理革命”。院校研究就是诞生在这场“革命”之中。院校研究协会(Association for Institutional Research)也于 1964 年成立。

“没有调查就没有发言权”

“院校研究”需建立在评估基础之上。高校管理者心中要装进这样一个框架：

	学 生	学 术	财 务	校 产	其 他
统计报告					
分析研究					
规划研究					
教学评估					
数据管理					

实现上述科学测量与评估，高校须配备 3 类人员，分别负责院校研究、教学评估、数据管理。具体操作时，设立专门的校内研究机构也必不可少。若以“权力分摊”和“参与比例”搭上横纵坐标，则此类机构建立有以下 4 种方式供参照：

集权式 + 参与式 设立学校一级的院校研究和评估办公室；办公室主管人员参与管理和决策。	分权式 + 参与式 在学院和其他基层单位设立院校研究和评估办公室；办公室主管人员参与管理和决策。
集权式 + 非参与式 设立学校一级的院校研究和评估办公室；办公室主管人员提供数据和研究但不参与管理和决策。	分权式 + 非参与式 在学校和其他基层单位设立院校研究和评估办公室；办公室主管人员提供数据和研究但不参与管理和决策。

棘手的评估

不同于对商业机构的评估，效果可直接由看得见的产出来衡量，白纸黑字的“ROE”、“ROA”列明了投资者们判断价值的参考指标。高校的产出似乎却较为模糊，面对关于学生学习成果的问题，很难有一个令人满意的答案：学生从学校学到的东西与学校的使命和目标之间是否具有必然联系？你说学生在你这儿学到很多东西，有什么证据？你是如何得到这些证据的？得到证据后如何进行分析解读？谁对学生的学习结果负责？如何负责？假如学生学习结果不尽如人意，你该怎么办？怎样才能提高学习效率、改进教学方法？

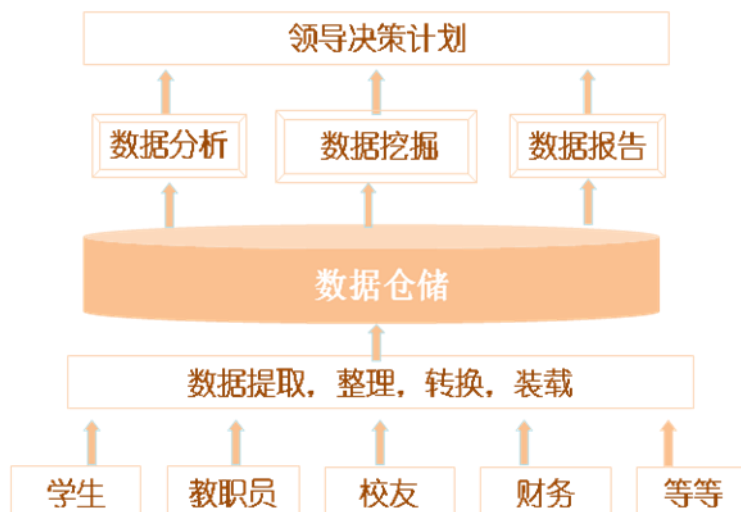
要回答这些问题，从学校层面，要制定教学质量指标，由院校研究办公室定期报告学校教学情况和数据；从学科层面，要建立学科评估制度，定期检查，同时建立学科教学质量指标，收集和分析相关数据；从教师层面，要使每一门课在大纲中明确课程目标以及达到目标的方法，建立学生评教制度；从学生层面，要建立学术辅导系统，对学生进行学业和就业指导，并定期检查学生学业进展，等等。

数据就是力量

建立前述指标体系后，通过每年的持续跟踪调研，大学可形成基本数据系统，包括业务处理系统和数据分析系统。前者为处理业务而建立，数据随着业务的进行而随时更新，为最新即时数据。而后者乃为分析数据而建立，数据只定期摄取、不随时更新，为历史数据，具有综合、一致、连续性；其中，院校研究最常用的数据为数据仓储（data warehouse）。

名词解释

数据仓储——即是一个面向主题的（Subject Oriented）、集成的（Integrated）、相对稳定的（Non-Volatile）、反映历史变化（Time Variant）的数据集合，用于支持管理决策(Decision Making Support)。



院校研究数据仓储

来源：沈士吉（2004）院校研究数据系统简介。院校研究讲习班，武汉。

收集、分析如此繁复的数据，是一项浩大的工程，但其意义重大：1）可以为学校发展的方向和趋势做环境扫描；2）横向比较本校在同类大学中的地位；3）通过“民意调查”，了解利益相关团体对于某些具体问题的看法；4）对学术和非学术项目的效益进行“定期体检”；5）为即将出台的政策打前站，“收买人心”；6）通过后勤服务调查，进行“市场研究”，等等。

无需回避的是，如果由学校自己来完成，具有两个主要问题或难点：1）需要投入大量的人力、物力和时间，必须建立起专业的调查团队、分析团队、研究团队；2）仅仅建立起本校数据库还不够，无法准确对自身情况进行定位，需建立起同类院校、本省，及至全国的参照系——然而每所院校耗资巨大、重复性做这项工作是否必要？或许，由第三方机构为高校之间搭建起统一标准的数据平台是一个更好的选择。

无论如何，围绕数据展开的一系列工作，其实质是建立准确、及时的反馈机制，以方便每一层级的管理者作出有方向性、针对性的决策。当前各高校的当务之急，即是整合学校各种数据库，运用信息和研究辅助决策和发展规划。

整理/ 编辑 曹昶

2009 届大学毕业生实习分析

各高校暑假已经陆续开始，“要不要找实习”成为一道令大学生们犹豫不决的选择题。本期就业蓝皮书专题策划中，根据麦可思对 2009 届大学毕业生实习背景与就业状况的研究分析，为大学生提供建议。

需要说明的是，本报告分析对象为“受雇全职工作”、“有半职工作”、“无工作，继续找工作”、“无工作，其他”4 种去向的 2009 届大学毕业生。数据来源于“麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查”中回答实习问题的 23474 个样本。

主要发现

1. **近八成 2009 届大学毕业生有实习经历。**麦可思调查研究显示，79%的“211”院校毕业生、76%的非“211”本科院校和高职高专院校毕业生在毕业前实习过，其中以与专业相关的实习为主，分别占 47%、47%、40%。但无论哪类院校，都仍有 20%以上的毕业生没有接受任何实习。
2. **有实习，特别是专业相关实习的 2009 届毕业生在就业人群中所占比例明显高于在失业人群中所占的比例。**值得注意的是，学校或学历层次越低，有专业相关实习经历的毕业生在就业人群较失业人群中所占比例高出的百分点越多，“211”院校、非“211”本科院校、高职高专院校分别相差 6、7、8 个百分点。从薪资来看，**有实习经历的 2009 届大学毕业生半年后平均月薪高于无实习经历者。**其中，有专业相关和无关实习者半年后平均月薪最高，“211”院校、非“211”本科院校、高职高专院校分别为 2961 元、2433 元、1988 元；无实习经历者则分别为 2714 元、2211 元、1883 元。
3. **有实习的大学毕业生在就业状况上表现较好可能是由于其离校时掌握的工作能力水平较高，能更好满足社会初始岗位的工作要求。**麦可思研究显示，各类院校有实习经历较无实习经历的毕业生离校时掌握的工作能力水平高 4 个百分点，工作能力满足度也高出 2-3 个百分点。实习使大学生在工作经验与能力上有了一定优势，可以节约企业的培训成本，自然容易被考虑优先录用。



麦可思专家为
高校与大学生
提供实习建议：

4. 从专业大类来看，本科以医学有实习经历的比例最高（95%），其有专业相关实习的比例也最高，达到 85%；理学有实习经历的比例最低，为 72%。高职高专实习比例最高的为水利大类（95%），最低的为电子信息大类（65%）。

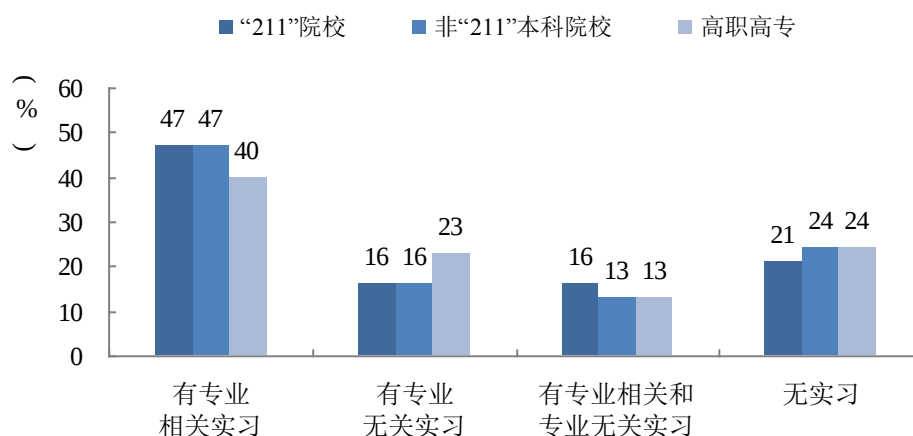
1. **高校：**高校需开拓实习渠道，一则加强与企业的联系和沟通，建立实训基地等；二则可加强与本校校友的情感联系，**请校友为在校生提供实习信息及机会**。国外大学往往都会提供校友平台，帮助本校毕业生通过校友关系找到实习和工作，一些校友就业流向比较集中的高校更是如此。这种平台，可以通过线上和线下两种方式搭建：在线上，以校友数据库为基础，使在校生可以很容易地在专门网站上查找并联系到某个他所关注的行业或职业的校友，以向其了解行业和职业信息，以及如何制定个人职业规划，甚至获得实习和求职方面的直接帮助；在线下，高校可以组织一些有校友、在校生同时参加的联席活动，帮助在校生了解社会实际需求和职场价值观。
2. **大学生：**在找实习的过程中，大一、大二时**可以不必追求专业对口、职业定位**；大三、大四时，**要着重去找与心仪职业相关的实习**。当然，如果实在找不到理想的实习职位，一个非相关的实习也比没有好——非专业实习同样可以培养职场文化。但这并不是说实习越多越好，实习的前提是不影响学业的完成。

在实习时，大学生要以主动、积极的心态去学习职场规矩，不要指望企业精心照顾自己。实习重点并不在于该学什么技能，而很长一段时间内在于学习职场的规则——待人接物、这个行业和这个职业交流的方式——**集中在职场文化与道德**。这些在求职过程中非常重要，面试主要观察的即是毕业生的举止和职场文化。并且，如果大学生的职场文化到位，就会缩短职场的磨合期，迅速提升上去。

在选择实习企业类型上，**民企是最好的选择**。大外企、国企有品牌，但个人能力得不到全面锻炼；而民企则是没有品牌只有努力，承担的责任更多，其实习效果会更好。

解读/罗惠文 数据分析/笄宇杰、门 垚

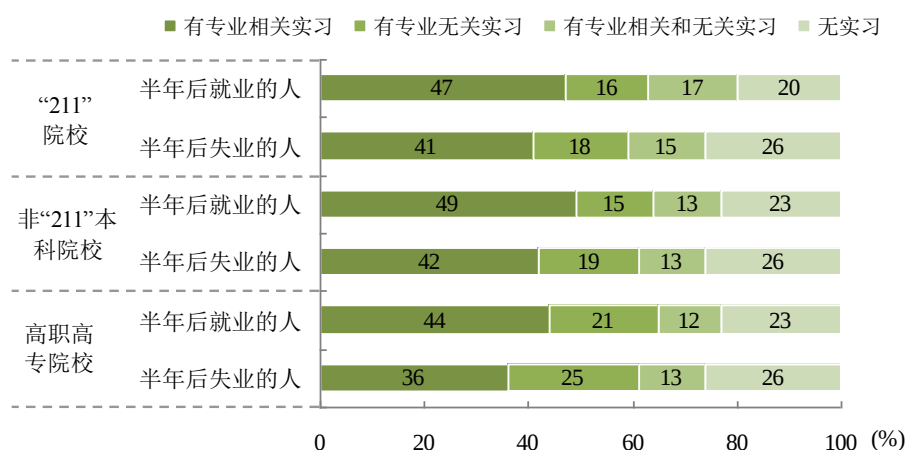
1. 各类型院校毕业生的实习分布



2009 届各类院校毕业生毕业前的实习分布

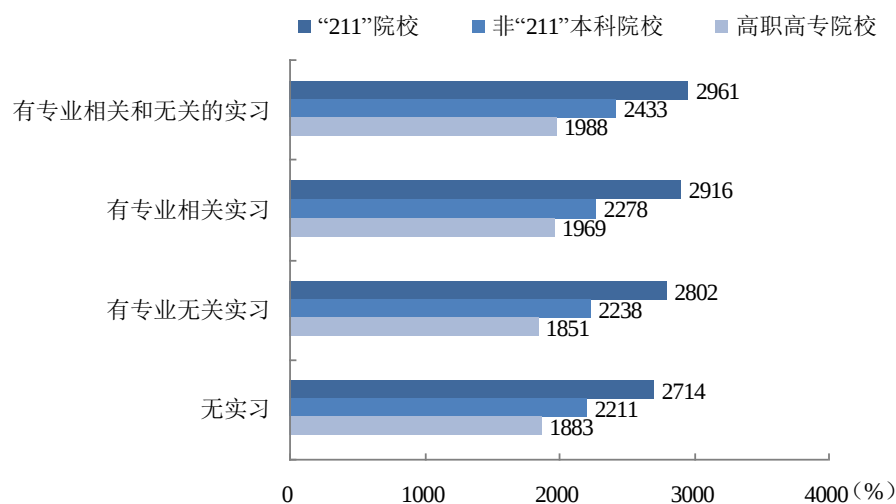
数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查, <http://www.mycos.com.cn>

2. 实习与就业状况



2009 届各类院校半年后不同就业状态的毕业生的实习分布

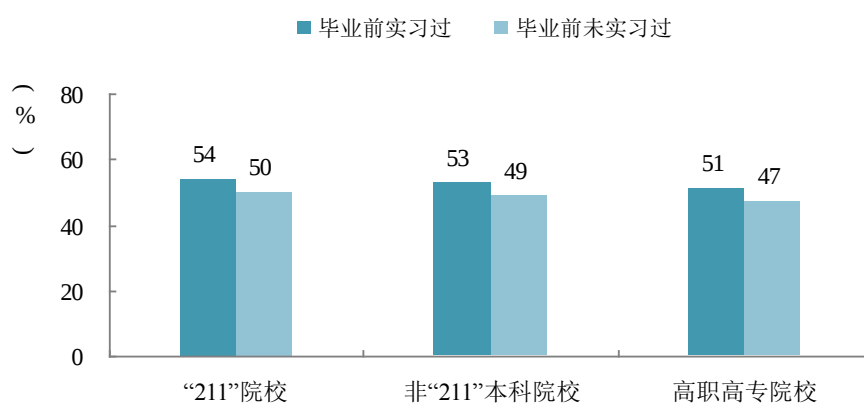
数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查, <http://www.mycos.com.cn>



2009 届各类院校毕业生毕业前的实习与毕业半年后的月薪

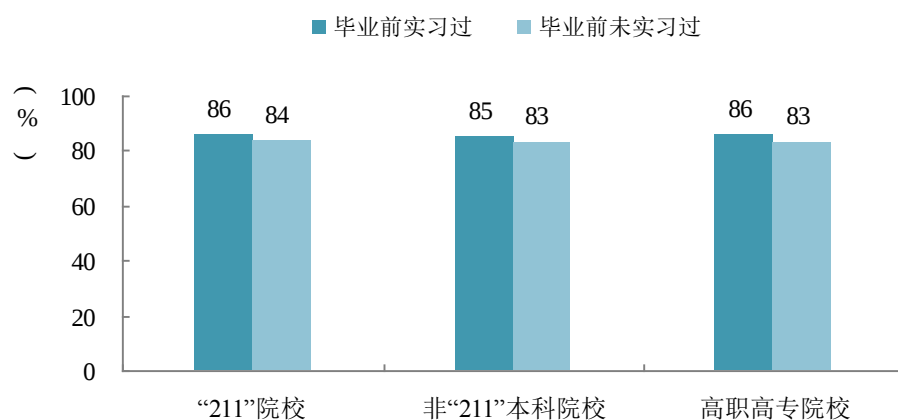
数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查, <http://www.mycos.com.cn>

3. 实习与工作能力、工作能力满足度



2009 届各类院校毕业生毕业前实习与离校时掌握的工作能力水平

数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查，<http://www.mycos.com.cn>

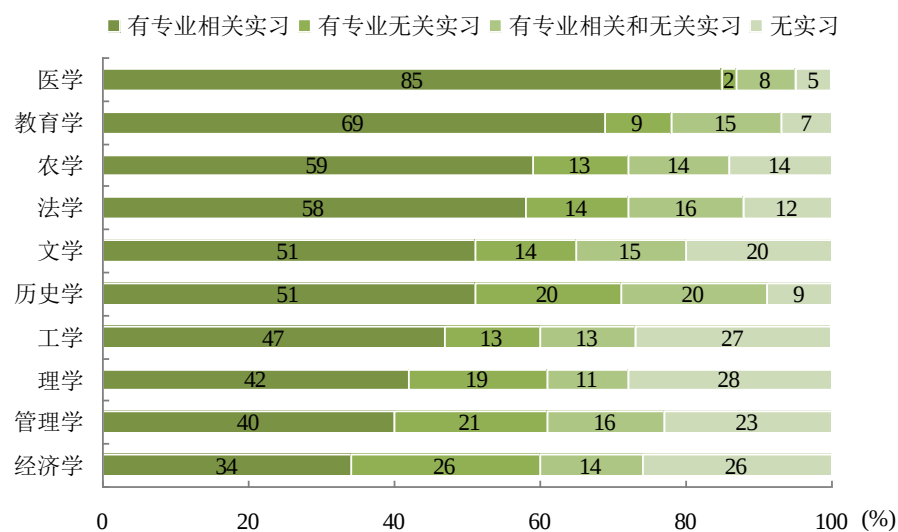


2009 届各类院校毕业生毕业前的实习与工作能力满足度

数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查，<http://www.mycos.com.cn>

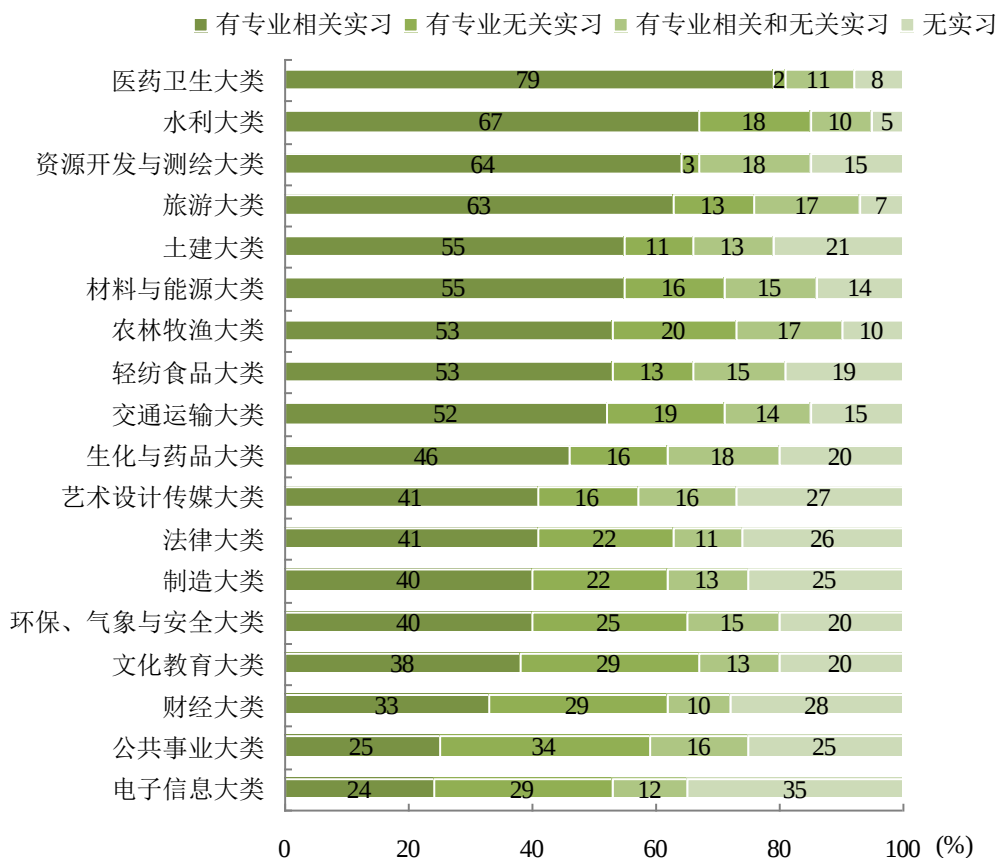
4. 各专业大类毕业生的实习分布

2009 届本科各专业大类毕业生毕业前的实习分布



数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查，<http://www.mycos.com.cn>

2009 届高职高专各专业大类毕业生毕业前的实习分布



数据来源：麦可思-中国 2009 届大学毕业生求职与工作能力调查，<http://www.mycos.com.cn>

职业

行政秘书和行政助理的职业环境

行政秘书和行政助理——通过进行调查、准备数据报告，处理信息需求，并履行准备信件、接待访客、安排电话会议以及确定开会时间等工作，完成高质量的行政管理工作。可能也会培训和指导业务水平较差的职员。



根据麦可思最新调查数据显示，行政秘书和行政助理在 2009 届本科和高职高专毕业生从事的职业中，就业量分别名列第 3 和第 4。该职业不仅就业机会多，而且专业门槛也低——从事该职业的毕业生工作与专业的对口率本科仅为 44%，高职高专为 38%。从事这一职业的毕业生主要来自本科专业中的英语、汉语言文学、国际经济与贸易等，高职高专专业中的商务英语、文秘、物流管理等。由于该职业门槛较低，毕业生需要比别人优秀才能获得丰厚薪资；平均来看，任职行政秘书和行政助理的 2009 届本科毕业生半年后平均月薪为 2228 元，高职高专为 1765 元，分别低于全国同届平均水平 141 元、125 元。据统计，该职业在 2009 届大学毕业生低收入就业全漂族和半漂族最主要职业中分别排序第 3 位和第 5 位。

从业者的工作要求	
TOP12	主 要 任 务
1	处理和维持主管的日程表。
2	使用文字处理、空白表格、数据库和/或演示软件，准备发票、报告、备忘录、信件、财政决算和其它文件。
3	阅读和分析收到的备忘录、提案和报告，以确定它们的重要性并计划它们的分配。
4	打开、整理和分发收到的信件，包括传真和电子邮件。
5	归档和取回公司文件、记录和报告。
6	招呼访客并决定是否应该让他们会见某人。
7	准备回应常规询问的信件。
8	履行一般办公室职责，譬如订购供应品、维护记录管理系统和执行基本的簿记工作。
9	为委员会、董事会和其它会议准备议程并做安排。

TOP5	工作要求具备的主要技能	举 例 说 明
1	基本技能--积极聆听	例如：听懂客户的订货
2	基本技能--理解性阅读	例如：阅读填表说明
3	资源管理技能--时间管理	例如：制订每月会议日程表
4	基本技能--有效的口头沟通	例如：迎接访客并介绍景点
5	基本技能--针对性写作	例如：记录电话留言
TOP5	工作需要的知识	具体的知识结构
1	文秘	关于行政和文书记录程序和系统的知识，例如：文字处理、文件和记录归档、速记和誊写、设计表格以及其他一些办公程序和专门用语。
2	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。
3	消费者服务与个人服务	关于向顾客和个人提供服务的原理和过程的知识。这包括评估顾客需求，达到服务质量标准，确定顾客的满意程度。
4	计算机与电子学	关于线路板、处理器、芯片、电子设备和电脑软硬件的知识，包括应用软件和程序编写。
5	行政与管理	关于战略策划、资源分配、人力资源建模、领导技巧、生产方法和人员及资源的协调的商业与管理的原理。
工作要求的任职资格		资 格 分 类
任职资格——		总体经验
		在职培训
		任职资格举例
		教育背景

TOP5	工作方式和环境		具体要求
1	坐的时间		该工作需要从业者长时间坐着工作
2	重复同样工作的重要性		不停地重复同样的身体动作（例如：将数据录入）或智力活动（例如：检查分类账的录入）
3	结构性工作和非结构性工作的比例		该工作不允许从业者自己决定工作任务、优先顺序和最终目标。
4	与工作小组合作		与他人组成的团队合作对该工作很重要。
5	精确的重要性		该工作对精确度的要求很高。
TOP5	工作活动		具体要求
1	与他人互动		执行行政管理活动。
2	工作产出		操作计算机。
3	资讯输入		获取信息。
4	与他人互动		与上级、同级人员或下属沟通。
5	与他人互动		建立并维持人际关系。
TOP5	类别	工作要求的智体能力	具体要求
1	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。
2	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。
3	认识智能	阅读理解能力	阅读并理解书面信息和思想的能力。
4	认识智能	口头表达能力	与他人进行口头交流使其明白自己传达的信息和思想的能力。
5	感觉能力	话语的清晰度	清楚表达以使他人理解的能力。
TOP5	工作要求具备的性格		具体要求
1	协作精神		要求工作者乐于与他人协作，并在工作中表现出和善、合作的态度。
2	细微观察		要求工作者在工作中注重细节，完美地完成任务。
3	可靠性		要求工作者可靠地、有责任感地、值得信赖地履行自己的职责。
4	正直		要求工作者诚实、有道德感。
5	关心他人		要求工作者能够敏感到他人的需要，体谅他人的感受，对他人工作有所理解和帮助。

从业者追求的工作满足		
TOP1	职业兴趣	兴 趣 描 述
1	常规性	常规性职业通常要求工作者依照已有程序、规则处理数据和完成一些琐碎工作，而不需要在工作中表现出独创性思维。通常工作中有明确的上下级关系。
TOP2	工作价值观	价值观内涵
1	支持	满足此项工作价值观的职业为工作者提供支持性管理。工作者的职业需要是公司政策、监管、人事关系与管理、技术。
2	人际关系	满足此项工作价值观的职业允许工作者为他人提供服务，并在非竞争性的友好环境中与同事协作。工作者的职业需要是同事、道德价值观和社会服务。
TOP5	企业氛围	具 体 内 容
1	能力使用	该项工作的从业者可以发挥他们的个人能力。
2	同事	该项工作的从业者有容易共处的同事。
3	成就	该项工作的从业者有成就感。
4	社会服务	该项工作可以使从业者为其他人做贡献。
5	监督、人力关系	该项工作从业者的上级管理者通过管理对手下的员工进行支持。
职业招聘广告示例		

某公司招聘行政秘书和行政助理，条件如下：

行政秘书

岗位职责：

- 1、协助经理完成日常行政工作，处理公司内务；
- 2、传达通知，招聘相关，分发文件等相关业务事宜；
- 3、方案计划制定，协同完成团队目标等。

任职资格：

- 1、大专以上学历（应届毕业生亦可）；
- 2、英语口语良好，具有良好的待人接物能力，团队合作精神，具备一定独立作业能力；
- 3、较强沟通能力和进取心，学习能力较强。

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



“7月13至14日，中共中央、国务院召开的全国教育工作会议，胡锦涛在会议上发表重要讲话，强调大力发展教育事业，是全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴的必由之路。全党全国要积极行动起来，坚持育人为本，以改革创新为动力，**以促进公平为重点，以提高质量为核心**，推动教育事业在新的历史起点上科学发展，加快从教育大国向教育强国、从人力资源大国向人力资源强国迈进，为中华民族伟大复兴和人类文明进步作出更大贡献。”

这是时隔11年后全国性对教育问题的探讨，又一次将中国教育中暴露出的问题提到了风口浪尖。回看迄今为止的四次全国教育会议，除了时间的节点以外，每一次的大会召开，皆是明显察觉应出现一只推手，给予当前教育发展新的方向、新的动力，为“教育”二字后填上具时代意义的词语。

教育的勃发

1985年5月，党中央、国务院在北京召开了改革开放以来的第一次全国教育工作会议，600多位代表讨论的中心议题就是中共中央《关于教育体制改革的决定（草案）》。邓小平作了题为《把教育工作认真抓起来》的讲话，《中共中央关于教育体制改革的决定》在会后正式颁布。

迎上了1978年十一届三中全会“改革开放”的风向，这次会议确定了“**教育要面向现代化，面向世界，面向未来**”的方针，进行了教育体制改革，调动了全社会的积极性去关心和支持教育的发展。

教育的大众化

1994 年 6 月，中共中央、国务院在北京召开了第一次全国教育工作会议，进一步强调了 1993 年 2 月中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》，确立**教育优先发展**的地位。江泽民主席告诫全党，教育优先这一战略地位必须始终坚持，不能动摇。

进入 90 年代中期，全社会向市场经济体制转型的趋向越来越明显，向输送人才的教育领域也提出了新的要求。会议核心是将“基本普及九年义务教育”和“基本扫除青壮年文盲”列为教育工作的重点。在这样的方向感下，到 1998 年，全国 73% 的人口地区普及了九年义务教育，青壮年文盲率降至 5.5%。职业教育和成人教育也有了显著发展，5 年来有 1.8 亿职工和近 3 亿农民接受了各种形式的岗位培训与文化技术教育。

素质教育

1999 年 6 月，中共中央、国务院召开第三次全国教育工作会议，并发布了《中共中央、国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》。江泽民总书记在会上深刻分析了面向 21 世纪的中国教育改革和发展的形势，阐述了**全面推进素质教育**的重要性。一句“国运兴衰，系于教育；教育振兴，全民有责”获得了 300 名代表经久不息的掌声。

对于即将来临的新世纪，人们自然萌生对“跨越千年”的责任感，对于“未来”的考虑引发了大家对创新能力、民族竞争的思考。社会进步的要求又一次重托于“教育”，“全面发展”、“素质教育”成为了关键词。

教育的质量与公平

2010 年 7 月，中共中央、国务院召开第四次全国教育工作会议，讨论集中在不久前刚刚由中共中央政治局会议审议通过的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》。胡锦涛总书记提出了“**优先发展、育人为本、改革创新、促进公平、提高质量**”的 20 字工作方针。

在新世纪的第一次全国性教育会议的背景下，人们对其有了更多的诉求和期待。会议宣告了未来 10 年我国教育改革与发展的战略目标——到 2020 年，基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列。经济发展上了快轨，“上得起学”的问题逐步解决，但“上好学”仍有很多值得改善的地方。对于这次会议，各方代表阐述了自己的意见：

【国务院总理温家宝】要进一步办好义务教育……完善政策，保证农民工子女在全日制学校免费接受义务教育。加强农村寄宿学校建设和管理，解决留守儿童上学问题。……要完善支持职业教育发展政策，动员全社会力量兴办职业教育。高等教育要坚持稳步发展和提高质量相结合，重点放在提高质量上，坚持以教学为中心，把培养人才作为第一职责，形成独具特色的办学理念 and 风格，加快一流大学和一流学科建设。

【清华大学校长顾秉林】我们一方面要推进教育公平，不让一个家庭经济困难学生进不了校门，另一方面还要提高教育质量，提升人才的创新能力。

【海南省省长罗保铭】经过新中国 60 多年的奋斗，我们的国家已发展到有条件有能力重视教育的时候，这是一个十分令人欣慰而又自豪的成绩。尽管我们的建设很多地方都需要钱，但教育是一个可以大有作为的地方，应该优先发展。

【江苏省副省长曹卫星】目前我国教育更多地偏重在求知求学，但在提升学生能力和素质方面有所欠缺。我们的教育不仅要告诉学生如何为学，更要教会他们如何为人。

【腾讯网友“松风烟涵”】继续改革，我们国家目前最大的问题就是价值观、素质、创新能力，一是全民追名逐利的心太重，二是全民的职业道德和技术素养趋向于粗放，三是不尊重自我，很容易让自己泯灭于众人。

教育仅看“投入”毕竟片面，重点是教育的方向，继而各级参与者能够有的放矢。“质量与公平”为这一阶段的教育关注填上空白，我们都可能是参与其中的一份子：政府积极引导，高校切实实施，社会公正评价，在每一个环节上大家各司其职。担上“质量与公平”的重任，考验的不只我们对于“学子们”的责任——“学子们”仅是对我们施教的客体人群的指代，而其根本在于我们影响、且被影响的这个社会将来航向何方。

再引一位网友的留言作结——“会议让人振奋，后续值得翘望”。

1

国家将实施大学生创业引领计划

在7月8日举行的“青年创业中国梦”研讨会上，人力资源与社会保障部就业促进司副司长王亚栋透露，国务院已经批准由教育部、财政部等部门制定的大学毕业生创业引领计划，为大学生提供创业培训并给予政策扶持，目标是在三年之内，把**每年15万大学生作为引领计划的种子，在全国引领45万大学毕业生创业**，并带动更多的人就业。这个计划和过去的“大学生创业”不同，将在创业指导、创业培训、税收减免、企业孵化等方面提供一整套完整的服务。（《21世纪经济报道》，2010-7-9）

2

浙大：酝酿设“文科资深教授岗位”

在7月12日召开的“浙江大学2010年文科大会”上，浙江大学党委书记张曦提出，“没有一流的人文社会学科，就不可能有一流的综合性大学”。在浙江大学的设想中，“资深教授”相当于该校人文社会学科领域的最高学术称号，今后“资深教授”的校内待遇将参照中国科学院、中国工程院两院院士执行。虽对于“文科资深教授”的待遇，浙大目前并未具体规划，但其新近出台的《关于加强文科教师队伍建设的若干意见》，已经透露出对文科教师待遇的政策倾斜。（《人民日报》，2010-7-16）

3

英国：私立和盈利学校已在高等教育中分一杯羹

英国的大学历来都似乎拥有特别的地位，它们从政府获得财政支持，而学位文凭的颁授差不多像发放皇家特许证一样罩着光环。不过近些年来，这些高校面临着来自完全的私立学校和受美国商业教育影响颇深的盈利学校的挑战。而盈利学校最需受到教育管理者关注，专家指出，由于它们更擅于提供受欢迎的、以职业为导向的课程，配以小班教学、精良的教学设备，更懂得锁定目标“客户”，相比传统学校具很大竞争力，尤其是当学生只需支付更少的学费时。此外，虽然英国所有高校都要接受 Quality Assurance Agency for Higher Education 的检查，但学位颁发权仍归高校自己；在理论上，那些盈利模式的学校同样可以授予学生文凭，只要它们致力如此。（The Chronicle of Higher Education，2010-6-15）

7 月

9

7 月 9 日，王伯庆博士接受央视《经济半小时》记者两个多小时的专访，对当前留学“大众化”、“低龄化”问题，以及中国高校的生源下降趋势阐述了自己的看法，指出中国高校提高培养质量势在必行。该节目已于 16 日（周五）晚上在中央电视台财经频道播出。

12

7 月 9 日，中国人事科学研究院院长吴江与王伯庆博士会面，就人才发展规划效果评估方面的合作研究进行讨论，并拟与麦可思在中国博士质量评估项目上进行合作。

15

7 月 12 日，王伯庆博士接受上海电视台大型电视纪录片《教育能改变吗》专访，对大学的就业形势与能力，以及中国高等教育和大学教育的改革表达看法与见解。王博士利用数据具体说明了最新就业形势、大学生职业能力与企业需求、如何加强培养学生就业能力，也结合经验比较了中美两国的对待学生就业上的异同。该片将于 9 月在东方卫视播出。

7 月 15 日，张景岫副总裁应邀至中国国际广播电台英语中心做直播访谈节目 *Today*，对当前全球及中国的就业形势进行分析，并在专业对口率、大学生月薪、就业期待，及如何提升大学生就业能力的问题上作出以数据为依托的阐述。*Today* 为中国国际广播电台最早的直播访谈类节目，同时在中国、美国、加拿大、澳大利亚播出。

7 月 9 日，欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心主任王辉耀一行拜访麦可思北京公司，就海归人才方面的合作研究进行讨论。

[返回目录](#)

左：王博士接受央视《经济半小时》专访
中：上海电视台纪录片拍摄现象
右：张景岫副总裁与参与 CRI 节目录制的嘉宾与主持合影





左：王博士在常州科教城会议主题发言
中：王博士与常州工程职业技术学院领导共同研讨
右：王博士为武汉软件学院作报告解读

7 月

13

7 月 15 日，王伯庆博士参加常州科教城高职 2009 届毕业生培养质量研讨会，针对已合作的常州科教城 5 所高职院校 2009 届毕业生的整体就业水平及培养质量进行专题讲座，常州市副市长王成斌、常州市科教城管委会副主任胡鹏、常州大学党委书记史国栋以及常州工程职业技术学院、常州机电职业技术学院、常州轻工职业技术学院、常州纺织服装职业技术学院主要领导参与了此次讲座。麦可思为常州科教城的全部五所高职院校做了毕业生的培养结果测评，麦可思与常州科教城各高职院的合作扩大到校友金桥网、专业培养结果分析等方面。

14

7 月 14 日，王伯庆博士前往武汉软件学院为学校作 2009 届毕业生就业与能力测评报告解读。该次解读由副院长刘力主持，学校院长与主要领导约 200 人悉数到场。

15

7 月 15 日，王伯庆博士受邀前往常州工程职业技术学院就学校的学生培养及学校建设展开研讨，参会人员包括学院院长、书记、副院长及二级学院负责人等。

7 月 13 日，张景岫副总裁受邀至江苏城市职业学院开展学术讲座。学校主要领导听取讲座后，表达了与麦可思的合作意向。

7 月 14 日，乌鲁木齐职业大学校长、教育部高职高专教育类教学指导委员会委员、新疆职业教育研究会副会长党继农拜访麦可思北京公司，听取了麦可思的培养结果研究的介绍。党校长对指标体系提出了建议，也对麦可思的工作给予了高度肯定，并决意在学校推动调研合作开展。7 月 15 日，新疆农业职业技术学院院长，新疆职业教育学会常务副会长王毅也拜访麦可思北京公司，了解麦可思调研服务内容，并围绕合作细节进行讨论。

媒体



《人民日报》（海外版）于 7 月 10 日刊登了王伯庆博士的专访——《我的事业应回到这里》。这是人民日报专栏《100 个海归人物》系列中的第 54 篇文章，阐述了王博士归国创业的经历、对青年人群的关注，以及麦可思事业对于转型期中国的意义。《人民日报》7 月 14 日登载 21 世纪教育发展研究院院长杨东平文章《从重学历到重能力》，其中引用麦可思 2009 年就业蓝皮书数据。

其他对麦可思近 10 天研究动向作出报道的媒体主要包括：《北京晚报》、《北京青年报》、《法制晚报》、《新闻晚报》、《辽宁日报》、《钱江晚报》、《长江日报》、《广州日报》、《理财一周报》、《青年报》、《大众日报》，人民网、新华网、新浪、搜狐、腾讯、网易、经济观察网、千龙网、中国新闻出版网、华商网、上海热线等。

高校



7 月 14 日，淄博职业学院召开“麦可思分析报告专题研讨会”，院长杨百梅、副院长姜义林、纪检监察室主任袁长明等出席，全院科级以上干部、各系（院）专业带头人、骨干教师共 300 余人听取发言并互动提问。校方表示要针对王博士日前对学校的报告解读，进一步查找问题，提出切实可行的人才培养措施，全面提高学生就业竞争力和发展潜力。此外，徐州建筑职业技术学院在招生信息中引用麦可思数据说明学校就业情况。其他刊载了麦可思研究报道的学校包括：浙江大学、北京理工大学、东北财经大学、天津科技大学、华南理工大学、成都理工大学、集美大学、浙江理工大学、华南农业大学、德州科技职业学院、广西工学院、安阳师范学院、怀化学院，等等。

政府

陕西省教育厅网站于 7 月 11 日发布《麦可思研究》下载链接，其他转载了麦可思研究的政府网站包括：河南省人民政府、福建省教育厅、湖南财政网、中国烟台、北京共青团、山东泰山网、淄博市毕业生就业信息网、宁阳人事人才网、中国人力资源市场网、重庆九龙坡外宣网、广东省引进创新科研团队转向信息网，等等。

读史 “不合作”的大学校长



1940 年蔡元培去世时，国共两党异乎寻常地一致给予高度评价：国民党的《中央日报》推他为“万流景仰，高年硕学”；共产党的《新华日报》赞他是“学界泰斗，人世楷模”。两党对抗期间获得如此没有争议的好评，除了孙中山，恐怕也就蔡元培了。

蔡元培 1868 年出身于一个“职业经理人”家庭（祖父做当铺经理，父亲做钱庄经理），学业和仕途一帆风顺：16 岁中秀才，22 岁中举人，25 岁中进士、入翰林院做公务员，27 岁就升作编修。虽然家庭成分不好，还在封建王朝任过职，但他觉悟高、有理想，甲午战争后离开了深觉“无可希望”的清廷，而立之年开始动荡的教育救国生涯和社会革命活动：他当过绍兴中西学堂监督、南洋公学特班总教习、中国教育会会长，还创办了爱国学社、爱国女学；做过反清革命团体光复会会长、同盟会上海分会的负责人，甚至秘密试制过炸弹。

1912 年，革命党人在南京组成中华民国临时政府，孙中山就任大总统。作为“海归”（蔡元培 41 岁时赴德国，42 岁开始在莱比锡大学哲学系学习），蔡元培被聘为教育总长（即现在的教育部长）。但这个中华民国首任教育总长他只当了半年多一点时间，在袁世凯窃取革命果实后辞职以示不合作。

这个“不合作”，在蔡元培职业生涯中上演了许多次。据有人统计，说他一生共辞了 24 次职，其中有 8 次（也有说法是 9 次）辞的即是为后世周知的北大校长一职。在蔡元培上任前，原本许多友人不看好——他们认为那里太腐败，整顿不过来反而坏了声名。1917 年 1 月，蔡元培心怀革新教育以革新中国社会的理想，迎难而上，接受了大总统黎元洪签署的委任状，赴北大就职。但仅自半年以后，此职便被他辞了多次：

蔡元培北大校长任期内公开辞职一览

- 1917. 7. 3- 21 抗议张勋复辟帝制，“元培以北京空气不适于孱躯……不意日来北京空气之恶，达于极点，元培决不能回北京。谨辞北京大学校长之职。”
- 1918. 5. 21-22 北大学生对于《中日防敌军事协定》“诣总统府要求废约……元培平日既疏于训育，临时又短于肆应，奉职无状，谨此辞职。”
- 1919. 5. 8- 9. 20 五四运动爆发，“元培……久思引退。适今日本校全体学生又以爱国热诚，激而为骚扰之举，约束无方。今被拘各生业已保释……谨竭诚呈请辞职，并已即日离校。”
- 1919. 12. 31- 1920. 1. 12 北京市教职员不信任教育部，要求以现金发薪罢课，与各大专校长一同辞职。
- 1922. 8. 11- 9. 21 “教育经费，积欠五个月以上……诂到部后，始则闭门不纳；继则谈话未终，突来部员多人咆哮怒骂；部长托词赴院，一去不回……除牒陈事实、呈请辞职外，特电奉达。”
- 1922. 10. 19- 25 北大部分学生对讲义收费不满闹事，“此种越轨举动，出于全国最高学府之学生，殊可惋惜。废置讲义费之事甚小，而破坏学校纪律之事实大。此皆由元培等平日训练无方，良深愧惭……惟有恳请辞职。”
- 1923. 7. 17 -12. 27 抗议北京政府教育总长彭允彝干涉司法独立、蹂躏人权的卑劣行径，发表《关于不合作宣言》一文。虽总统黎元洪出面挽留，蔡元培辞职不成，但不再到校。
- 1926. 6. 28 从欧洲回国后再次请辞，仍未获准。

从中可以看到，蔡元培的辞职，大抵都是基于理想对社会现实的反抗——或是政治理想，或是教育理想。尽管再三推托，还有 5 年未踏足北大办公，但蔡元培一直是北大校长，直至军阀张作霖取消北大、改为京师大学校；而他在任职校长的 10 年间，北洋政府的总统就换了 5 次，还有临时执政 1 人、摄政 2 人，内阁总理也换了 30 次。蔡元培这种对“恶”的“不合作”和对理想的坚持，即便在军阀政府横加干涉教育的背景下，仍一定程度上实现了其教育“乌托邦”：他开北大风气之先河，组织了教授评议会管理校务，成功实践了“思想自由，兼容并包”，如其教师队伍中，既囊括陈独秀、李大钊、鲁迅、胡适、钱玄同、刘半农等新派人物，黄侃、辜鸿铭、刘师培、陈汉章等守旧学者也因学有专长而保留教席。

也许，对大学校长而言，就是需要坚持那么点理想主义。

故事 做好一颗快乐的螺丝钉



弄清楚哪个学校的特色专业是什么，哪个专业的就业前景如何，就单单这一件事，麦可思就能帮到不少的学生和家长。我越来越觉得，麦可思的事业，对这一代的学生、学校乃至整个教育一定会有很大的意义。而我自然也愿意为了这个事业，充当一颗快乐的螺丝钉。

有时想，要是我上大学的时候就有麦可思，那我也许就不会傻傻地填报大学所学的专业了，至少不是这个学校的这个专业。不过也很矛盾，要是没学数学，我可能也不会来到麦可思。

弄清楚哪个学校的特色专业是什么，哪个专业的就业前景如何，就单单这一件事，麦可思就能帮到不少的学生和家长。我越来越觉得，麦可思的事业，对这一代的学生、学校乃至整个教育一定会有很大的意义。而我自然也愿意为了这个事业，充当一颗快乐的螺丝钉。

还清楚地记得我从天津跑来公司面试，脚上被磨起五个泡，一瘸一拐的糗样子。公司聊天式的面试，很贴心，很舒服。和两个同事一同进入公司，先是一个月的培训。有不懂的、不会的，只要说出来，前辈都很耐心、认真地教我们，有时甚至我们自己没想到的，前辈们觉得她们犯过的错，或是特别要注意的地方，都会毫无保留地告诉我们。常常是她们在一直说，我却听得懵懵懂懂，呵呵，真的是生怕遗漏一处地培训我们。而魏荣、白娟两个与我一同进入公司的同事，也是经常一起互相帮忙、讨论问题，日子久了也成了无话不谈的好朋友，会经常互相打趣：“你这么欺负 SAS，这样它当然不会出想要的结果。”……谁有什么好点子，或是能让工作效率更高的方法，也会立即分享。到现在，这个气氛也是我最珍惜的。有时翻

翻之前自己的笔记，看看自己以前问的白痴问题，也觉得好笑，真是难为培训我的前辈了。

来到麦可思，就是进入了一个大家庭。谁生病了身体不舒服，或是生活中有个什么小困难，大家都会很热心帮忙。印象很深刻的有几件事：有一天，笪宇杰早上没来上班，也没请假，打手机也打不通，大家都急坏了；当然，事后证明只是因为太累，此人睡过了。但是当时没有任何人想到迟到要责怪他，而是真心地担心他的安全。我要在附近租房，不少同事帮我出谋划策。就在前几天，因为我脚磨破了，我们部门的主管王梦萍还翻找出创可贴给我。不用什么大波大浪，就是这些点点滴滴的小事，让我这个只身在外地的女生感动不已。

数据分析真的挺累，但在这个气氛下，怎么都是开心的。上学的时候，就因为学数学的，总是遭到大家的误解，想象一个戴眼镜的傻姑娘，在草稿纸上拼命计算。呵呵，其实这只是我的一面，我的另一面也是爱玩爱闹。没想到公司具有这种特质的人还真多，我们一起玩桌游、K歌、逛街。玩的时候不分什么上级下级、前辈后辈，玩游戏的时候，谁试图耍赖都一样被我们揪出来。但是大家也真的是玩就玩个痛快，学就学个踏实。工作忙的时候，都好像换了一个人似的，经常是不分时间地加班加点。我经常想着，**麦可思人是没有时间观念的，这不是指约定时间的那种时间观念，而是在我们心中，只有两种时间——有工作和没有工作。**而我们也不会一个人战斗，每份报告都要经过多个人的检查，也就是一条流水线上，每个人都不休息。那份认认真真、兢兢业业，让我再怎么也不好意思偷懒，谁忙不过来的时候，也总会有人帮上一把。

每次报告初见成型的时候，我总是越看越觉得好看，心里有点小小的成就感，当然心里也会有一份担心，生怕出一点问题。“大家来找茬”也不是那么容易的，一旦有问题流出了公司，哪怕只是一个字，从数据生产，到高校咨询的同事都会受到“牵连”。为了提高报告的质量和工作效率，我们每周都会定时开会讨论，分享工作中过去出现的问题以及解决办法，讨论报告的改进，交流工作中的小技巧，参与其他部门的培训学习、资源共享。在这种环境下，我学到了很多，朋友会很惊叹地看着我：“这个你什么时候学会的？”其实只要肯下工夫学习，公司的同事都很乐于教你，资源取之不尽，公司也会给每个人机会，去展示自己，表达自己。



麦可思推出的读者问卷反馈系统，方便记录您对《麦可思研究》的任何看法、意见、建议。诚挚邀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：[点击进入](#)

→ 问卷反馈

近 10 天内，从我们问卷系统收集到的反馈信息中了解到，读者最喜欢的前 3 位栏目依次为：[最新研究报告](#)、[高校聚焦](#)、[时事关注](#)。收集到的选题兴趣点有“[增加国外高等教育改革方面文章或内容](#)”、“[高校学生社会价值趋向调研](#)”、“[社会评价与高校教育教学质量](#)”等。非常感谢这些为我们提供思考角度的读者！

→ 读者来信

感谢每期“研究”如期而至，给我们在大学从事学生教育和管理的老同志们提供了很多信息，很多思考，让自己努力寻找工作的方向，每期资料“客观、科学”说的非常有道理。正值暑期，从头一期一期再次认真阅读，再次整理并理解其中的重要观点，让自己受益无穷！向你们表示崇高的敬意！

南昌工程学院学工处处长 胡盛华

（期刊）真的很不错。特别是王伯庆老师和罗惠文的那两篇文章，很有宏观指导的高度。

零点研究咨询集团副总裁 吴 垠

“麦可思研究”所刊载的文章，贴近高等教育现状，直面高等教育的敏感话题，大胆地提出自己的观点，针砭高等教育的弊端，为高等教育的改革把脉，为推动高等教育的发展大声呼吁，很有理论价值和应用价值。

（来源：麦可思问卷读者反馈系统 匿名）



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>