我们都是**从中国大地出发**

文 · 陆建非

百年屈辱，催生“师夷长技以制夷”的念头和行动，开辟中国自强的必然之路，器物到制度再到文化。1847 年，容闳迈出国门，留学成为学习西方的重要管道。100 多年来，中国沐浴在西方的“雨季”之中。留学生的作用几乎在中国每段发展历程中都烙下深深印记：“洋务运动”“康梁新政”“辛亥革命”“五四运动”，直至新中国的“开天辟地”和改革开放的“东西交流”。

对留学人员而言，个体收获各异，但“朝着自己想成为的样子前进”是大家的共识。“独立”是最大的成长。随着留学低龄化趋势的发展，在父母温柔呵护下长大的一代走出了国门，学习、生活的日渐“独立”确实是质的飞越。从汉风包裹的“思考”到拥抱世界的“思辨”，再到西学倡导的“思辩”，不同教育文化的熏陶，使海归学子的眼光更为敏锐，评鉴越发真实，才学愈加多元。

中国正逢百年未有之大变局。中华民族复兴进程不可能轻轻松松，越接近国际舞台中央，就越会遭遇惊涛骇浪。

十九大报告的翻译团队第一次吸纳众多“中国通”式的外国专家参与，“不忘初心，方得始终”的英语译文最终定为“Never forget why you started，and your mission can be accomplished.”这一表述通俗简约，达意得体。

在中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利 70 周年纪念大会上，国家主席习近平在世界面前引用指出：“靡不有初，鲜克有终。”实现中华民族伟大复兴，需要一代又一代人为之努力。中华民族创造了具有 5000 多年历史的灿烂文明，也一定能够创造出更加灿烂的明天。

“靡不有初，鲜克有终”出自《诗经 · 大雅》。“靡”意为“无”；“初”即“始”；“鲜”是“少”之意；“克”与“能”同义。概而言之，做事为人、当官从政，没有不能好好开头的，却少见能有好好到头的。这是文化穿越三千年历史烟尘的庄严提醒：

All are good at first，

But few prove themselves to be so at the last.

我们海归学子也应时常发问：当年为什么出发？我们的初心是什么？能否持之以恒，善始善终，赢得正果？

无论师出何门，来自何方，不管留学何国，毕业何时，我们都是从中国大地出发的，跳动着同一颗中国心！

（作者系上海市欧美同学会常务副会长）

2020 人才资本趋势报告

文 · BOSS 直聘

当我们站在技术变革和经济社会重构的大时代黎明之中，“拥抱变化”不再是倡导或者口号，而成为基本生存法则。2019 年，我们更加清晰地感受到“如何对待变革”对个人职业发展和企业管理的深远影响。几乎可以确定的是，我们都将经历至少一次职业转换，目睹自己从事的岗位消失，学习全新的知识和工具，处理前所未有的“人机关系”。“稳定的工作”这个概念将渐行渐远，变化时时发生，突变随时降临。

市场本身的变化已经在深刻影响企业的人才获取和个人的职业发展，接受并积极应对已不再是选择，而成为必然。按照“就业市场——组织发展——个人发展”的渐进视角，我们提出了 2020 年的八大人才资本趋势。

趋势一 | 竞争分化加剧：能力比拼的勇敢者游戏

2019 年求职市场上的竞争变得更加激烈，体现在高校应届生数量增加、雇主对求职者要求普遍提高、35 岁以上的主动求职者规模扩大、求职者薪资议价空间缩窄等多个方面。

2019 年的市场招聘薪资呈现典型的正偏态分布。招聘薪资的众数是 5000 元，中位数是 6043 元。招聘薪资平均数是 8082 元，近七成岗位的招聘薪资低于平均值。这也是多数人看到各种渠道发布的平均薪资数据，第一反应是“我又拖后腿了”的原因所在。

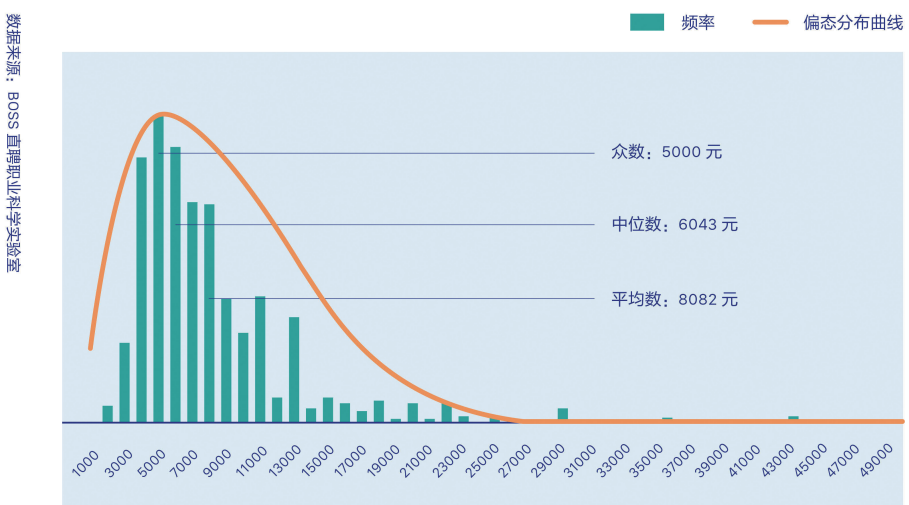
薪资分布曲线向两端小幅移动，是企业控制人力成本的表现，还预示着求职者内部竞争两极化的加剧。尽管 2019 年高薪岗位的薪资水平仍在持续提升，但雇主对候选人的能力要求同样有大幅提高。

举例来说：人工智能、大数据等稀缺前沿技术岗位的高级人才面对的是愈发激烈的强强竞争局面，教育背景、科研能力、工业经验、管理能力缺一不可。在这样的情况下，相当一部分求职者被挤到中低薪区间岗位参与竞争，或降低薪酬期望。

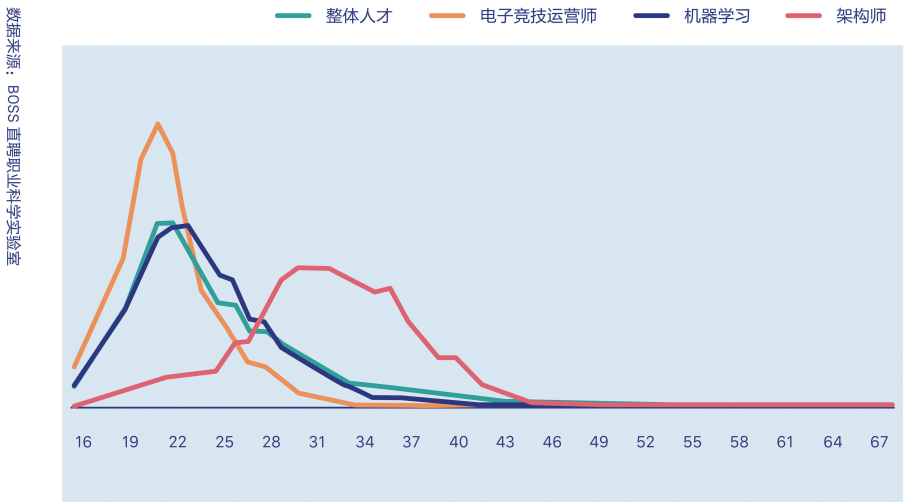
“挤出效应”对两类求职者影响尤为明显：一是 2019 年从稳定工作中离开，选择跳槽或转型的群体；二是此前通过频繁跳槽取得薪资增长的群体。这种变化对市场上的人才结构惯性造成了一定的扰动，但从另一方面讲，有助于市场对人岗匹配和人才价值进行新一轮评估。

趋势二 | 新兴职业的崛起

过去十年间，新职业产生的速度和多样性超乎想象。我们重点观察了与人工智能、大数据、云计算、5G、电竞、网络



2019 招聘薪资分布曲线



2019 典型新职业人才年龄分布

直播等当前热门领域高度相关的 25 个新职位的相关情况。

数据显示，2019 年的积极求职人群平均年龄为 26.1 岁，我们挑选的 25 个新职业岗位积极求职人群，平均年龄是 24.9 岁，人才存量同比增长 105%。新职业人才整体上呈现出年轻化、高增长态势。

我们设计了一个坐标体系，横坐标轴代表 2019 年该新职业存量人才同比增速 / 全行业存量人才同比增速，纵坐标轴代表该新职业人才的平均年龄与全行业人才平均年龄的差。结合另一张十年以来典型新职业人才存量走势图，我们得出几个目前的新职业人才发展特点：

人工智能领域人才进入高速可持续增长阶段；

大数据人才增速趋于平缓，中高端人才能力要求提高；

网络直播、电竞领域人才爆发式增长，高度低龄化；

云计算、5G 领域核心人才尚未迎来增长拐点。

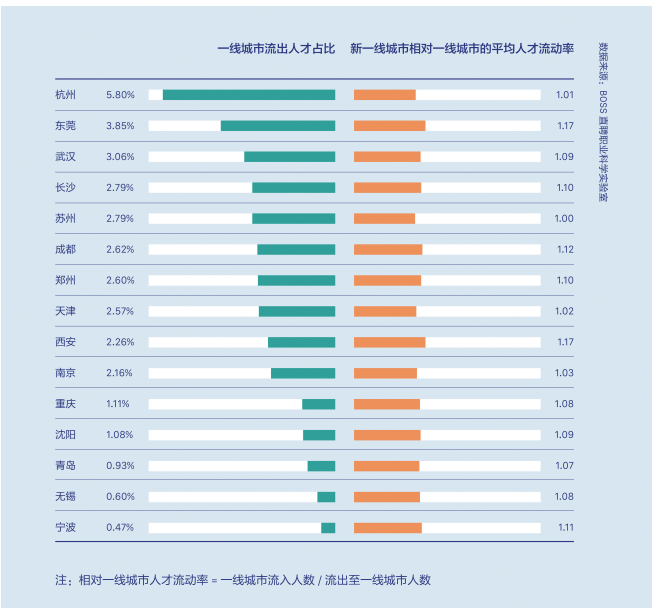
趋势三 | 抢人大战的区域化升级

2019 年，我们明显观测到了从“城市抢人”到“区域化抢人”转变的趋势。截至 2019 年 11 月，一线城市职场人净流出率为 0.58%，较 2018 年同期增加 0.05 个百分点。杭州、东莞、武汉、长沙、苏州成为求职者离开一线城市后首选的五大城市。

而通过延续观察京津冀、长三角、珠三角和成渝四大城市群的本科及以上学历人才就业均衡指数，我们发现：

京津冀逐步向心。北京地区高等教育资源优质，人才吸引力极强，但城市承载力有限，加之外来人才竞争激烈，本地区培养的人力资源呈现外溢的状态。天津河北则各自面临挑战。

成渝一收一放。2019 年，重庆的本科就业均衡指数和硕博就业均衡指数分别为 0.85 和 0.58，远小于成都的 1.41 和 1.07。一个可能的原因在于，随着互联网技术成为基础设施，技术应用已渗透各行各业，信息技术行业快速发展带动成都企业招聘的平均薪资明显高于重庆。截至 2019 年 11 月，成都企业招聘的平均月薪为 7163 元，重庆为 6812 元，差距较为明显。



2019 年离开一线城市的求职者目标城市及平均人才流动率

珠三角求贤若渴长三角泰然自若。珠三角地区内部高学历人才供需出现偏倚，举例来说，东莞 2019 年的硕博就业均衡指数高达 101.5，本地高校人才培养严重短缺。而教育资源雄厚的长三角地区，内部发展更为均衡，以上海为中心的优质人力资源外溢对区域内城市的需求进行了有效补给。

趋势四 | 创造全息式员工体验

2019 年，834 万应届高校毕业生中的大部分涌入劳动力市场。他们普遍生于 1997 年以后，对于未来职业的期望不同于其他群体，组织的管理者需要设计更适合年轻人的员工体验。

我们提出了一种新型的员工体验制度，即“全息式员工体验”。该体系既可以被垂直划分为组织外部和组织内部，也可以被水平划分为文化层、机制层、系统层和场景层。而整个员工体验体系设计，也需要在时间和空间维度上被扩充。

那些能够提供全息式员工体验的组织将更容易应对人才市场的剧烈变化，而不具备该能力的组织将如达尔文理论中描述的那样：不适者将被大自然淘汰。

趋势五 | 重构信息网络

为了提升企业竞争力，除了应对来自外部环境的海量信息，企业人才官的工作重点之一，是不断提升组织内部的信息流通质量，降低信息传输成本，提高决策效率。

2019 年，我们愈发明显地感受到，真实的组织架构由“解决一个问题应该去哪里、需要几个步骤找到正确的对接人，他们是否在组织中处于合适位置”决定。组织网络分析 (ONA，Organizational Network Analysis) 是一项被证实十分有效的组织发展工具。ONA 的核心目标，是刻画组织内的信息流通现状，进而判断信息“能够”如何流通和“应该”如何流通，并做出相应优化动作。

面对更加年轻、更加多元的人才池，以及更加激烈的商业竞争，一成不变或是只在表面上不断调整的组织结构，都无法适应新时代。

组织网络分析（ONA）作为一个有效的组织发展工具，能够帮助诊断问题；但问题的解决，绝不仅仅是人才和组织发展部门的工作，而需要各部门通力合作。打造一个成员明确知道“who knows what”的高效组织，应该是更多企业追求的目标。

趋势六 | 为职场竞争力定价

如今，越来越多的职场人开始重视技能为自己职业生涯带来的变化，他们或通过强化已有技能增加本岗位竞争力，或培养新的技能来拓展职业边界。技能的选择和掌握程度已成为职场人能否打破职业天花板、突破能力上限的决定因素之一。理论上，求职者掌握的技能越多，对于自身能力提高和求职时所能获得的薪资议价空间帮助越大。但技能与技能之间的含金量差异显著，即使是相同技能，在不同职位中起到的作用也大相径庭。例如，HIVE 对于运营专员来说是极好的加分项，而对数据挖掘来说只是常规技能。

2019 年，超过 7 成专业技能的竞争力绝对值同比有所上涨。我们注意到，过去一年中，有 78% 的职位在岗位描述中要求候选人掌握两项及以上技能，较 2017 年提高了 3 个百分点。技能在

数据来源：BOSS 直聘企业科学数据室

排序	职位	排序	职位
1	营销经理	11	媒介投放
2	项目经理	12	社区运营
3	采购主管	13	BD 经理
4	酒店经理	14	网络推广
5	仓储管理	15	UE 设计师
6	销售顾问	16	游戏运营
7	商家运营	17	海外市场
8	交互设计师	18	商务渠道
9	产品经理	19	活动策划
10	生物制药	20	运营专员

2020 雇主最希望员工和候选人提升的素质型能力

职场中发挥的作用日益明显，更多企业不再单纯依赖求职者的资历，而是以核心技能为导向筛选求职者。

中小企业对软技能的重视程度尤为强烈，由于人才规模有限，企业发展变化较快，中小公司普遍要求员工承担更多的岗位职责，能够依靠强驱动力促进自身进步，并配合公司发展，真正做到个体同企业共同进化。

趋势七 | 创建职场公平游戏

近些年，随着女性进入职场的比例和女性的人力资本逐渐升高，职场公平的另外一个窘境也凸显出来，即“大多数女性会停留在无法充分发挥其能力的岗位上”，这种现象被归纳为“宝拉原理（Paula Principle）”。

BOSS 直聘职业科学实验室建立了一个基于代理的计算模型，来模拟组织中员工晋升的动态过程，这个模型去除了偏见、歧视等社会经济文化因素，仅关注最纯粹的工作表现和工作能力。

通过计算模型的分析，我们发现了一个非常有趣的结论：女性的工作表现较男性更为稳定，这个往往被认为是女性优势的因素，反而成为了我们所建立的计算模型中导致女性晋升困境的原因。我们还发现，男性由于运气获得的收益，最终都将转化为组织的成本，使整体产出下降。能够获得连续晋升的女性往往具有比男性更高的工作能力，玻璃天花板使得人力资本较高的女性无法充分施展，实际上降低了组织的整体绩效。

因此，从组织发展的角度，应该正确对待女性的晋升，对于有能力并愿意抛弃硬币而选择骰子的女性，应该大力支持。

趋势八 | 培养终身学习能力

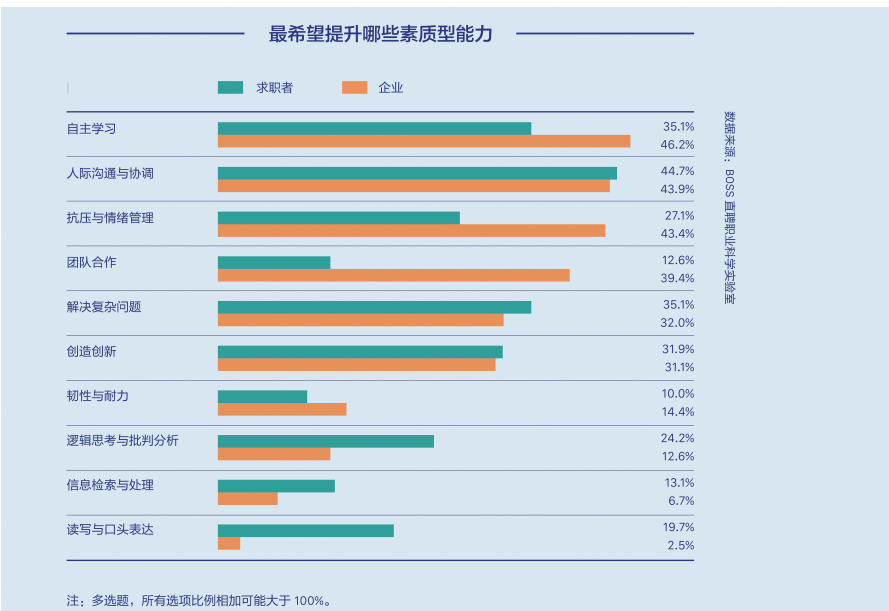
“在工作中学习，在学习中工作”已经成为职场人生存的常态。

在 BOSS 直聘分别针对求职者和雇主的《2020 求职需求趋势调查》及《2020 企业人才需求趋势调查》中，当被问及“最希望提升哪些素质型能力”时，“自主学习”能力在雇主端和求职者端的重要性分别排第一和第三（17% 和 13.4%）。在雇主端排名靠前的其他能力中，如人际沟通与协调、团队合作、解决复杂问题、创造创新等能力，都属于直接决定或者间接辅助提升终身学习能力的范畴。

有趣的是，相较于求职者，雇主对于学习能力的需求明显更高，这也恰恰反映了工作化场景和在实践中交互对于终身学习能力培养的必要性。掌握终身学习能力可以降低转岗难度。2019 年大约 29% 技术岗位的就业者来自非技术类专业。越来越多的非技术专业人才就职于前沿技术岗，反映了两个现象：前沿技术岗位人才供给不足；技术岗位所需的技能需要极强的学习能力。

具备了终身学习的能力，不仅能帮助求职者在不同类型的岗位之间自由转换，同时也能使得在相同类型的岗位上更容易地完成晋级和提升。

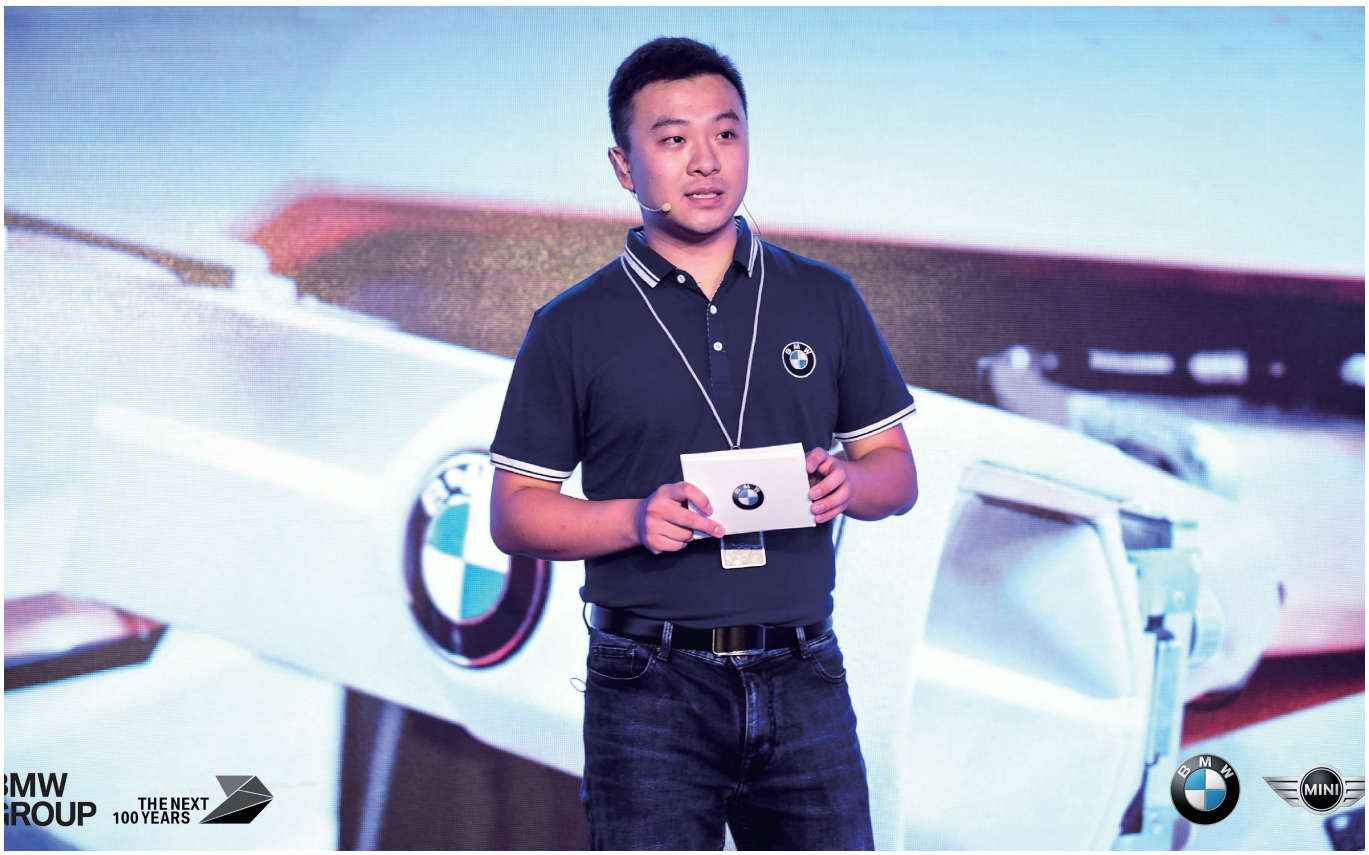
大多数企业已经意识到对员工的培训可以为企业自身创造价值，并愿意为此投资。更重要的是，由于外部招聘难度的提高，通过更加完善、质量更高的培训项目来提升员工学习能力，从内部培育人才，已经成为企业的必然选择。（本文引用数据主要有两个来源：1.BOSS 直聘人力资源大数据平台；2.BOSS 直聘《2020 企业人才需求趋势调查》和《2020 求职需求趋势调查》）



最希望提升哪些素质型能力

海归求职与职业发展
——对话宝马集团经理

文 · 谢兢



季卓异：宝马集团招聘与雇主品牌助理经理

大部分留学生在归国寻找工作时，由于自身优势和文化吸引，第一选择都会更青睐于大型跨国外企，宝马无疑是其中的佼佼者，深受归国留学生们的喜爱。BMW 是 Bayerische Motoren Werke 的缩写，其经典的蓝白标志象征着旋转的螺旋桨，正是公司初创阶段主营飞机发动机的研发和生产历史的写照。

宝马集团是德国最成功的汽车和摩托车制造商之一，也是德国规模最大的制造工业公司之一。作为一家跨国公司，宝马集团在全球 13 个国家拥有 24 个生产基地，并在超过 140 个国家拥有销售网络。

宝马集团在华企业（宝马中国、华晨宝马）凭借在公司文化、品牌形象、组织管理、职业发展、工作环境和薪酬福利六项指标上的卓越表现，荣膺“2019 中国年度最佳雇主”“2019 中国最具吸引力雇主”“2019 最受女性关注雇主”等多项人力资源领域大奖，再次印证宝马集团在华企业在人力资源领域的领先地位与良好口碑。

2019 年凭借其清晰的“2+4 中国战略”，宝马集团在中国市场表现出众，BMW 和 MINI 两大品牌的核心业务保持高质量增长。人才是企业发展的长期基石，宝马集团在华企业围绕“2+4 中国战略”，秉持以人为本的理念，将创新精神贯穿至人才战略的各个层面，实现在人力资源领域的可持续发展，为公司业务的长期可持续发展提供源动力。

新一个校招季来临之前，《留学生》杂志带着广大毕业生心中关于找工作的疑问独家专访了宝马集团招聘与雇主品

牌助理经理季卓异先生，希望能给正在找工作的你，提供一丝帮助。

2020 年宝马仍将持续关注研发行业

《留学生》：能否简单介绍一下宝马集团最近的招聘情况？

季卓异：宝马集团在华企业在北京、上海、沈阳三地建有研发中心，总人数超过 1000 人。这是宝马集团在德国之外最大的研发布局。2019 年宝马集团在华企业招聘了上百名研发工程师，涵盖整车设计、电池研究等领域。除此之外，随着宝马集团在数字化领域的持续发力，大批高质量数字化人才加入到宝马集团在华企业，从事软件开发、构架、算法、数字化生产以及工业 4.0 智能制造等工作。目前我们的招聘以研发人员为主，2020 年高科技人才的招聘力度将继续加大，还会新增很多软件开发相关的岗位。

《留学生》：宝马未来的人才需求趋势是在哪些领域或者说哪类别岗位？

季卓异：2019 年 9 月，宝马集团成为首家获得上海市智能网联汽车示范应用路测牌照的国际整车制造商。同年，宝马集团还与中国联通、腾讯、四维图新签约，分别在高性能数据驱动开发平台、5G 移动通讯和高精地图方面展开合作。在新能源车领域，截至 2019 年底，宝马新能源汽车在华累计销量已经超过 5 万辆，位居中国高端新能源汽车市场第一。2020 年，纯电动车型 BMW iX3 将在沈阳工厂生产，并出售至全球。为了应对汽车行业的变革，保持宝马在“新四化”方面（自动化、互联化、电动化、共享化）的斐然成绩，我们目前招聘的人员主要集中在 A（自动化）C（互联化）E（电气化）S（共享出行）这几个方面。

这些方面外企和海归仍保有优势

《留学生》：在国内巨头企业突起（比如 BAT）的情况下，外企似乎已经不如以前吃香，您认为与国企、国内大企业相比，外企现在的优势在哪里？

季卓异：和 BAT 相比，我们更追求工作和生活的平衡（Work-Life balance），员工可以拥有更多的个人生活时间。另外，虽然现在国内企业薪资上调，但我认为外企的福利总体会比国内企业好一些，这不单单包括薪资，也包括员工的带薪假期、商业保险等一系列保障员工社会福利的措施。除此之外，外企更重视为员工提供行业领先的职业培训和发展规划，将员工的多元化、本土化和国际化发展作为重中之重，为员工们提供更加公平、公正、广阔的职业发展机会。

《留学生》：与以前海归稀缺时期不同，海归背景给找工作所带来的光环已经越来越少，您认为现在海归的就业优势在哪里？留学生在海外学习的时候应该如何挖掘增长自己的这种就业优势？

季卓异：语言及跨文化沟通能力强，能够更好地和国际化的团队一起工

中国员工与外国团队一起合作

宝马办公室内景

作开展项目，具有国际视野，能很好地适应外企的氛围仍然是现时代海归所具备的独特优势。

以宝马为例，我们每年都会推出一个宝马全球管理培训生项目(BMW Group Global Leader Development Programme)，旨在为BMW全球机构培养和发展有潜质的、具备杰出领导力并符合公司岗位需求的未来领导型人才，在项目中有很多海外轮岗的机制，所以我们在招聘这类管培生时，会有一个硬性指标就是，需要应聘者具备4个月的海外经历（学习、实践、工作以及旅行经历等）。给留学生们的建议，希望他们有机会可以多积累一些在海外的工作或者实习经历，这样可以帮助自己更快的成长。同时应该更多地融入当地人的生活，了解不同的文化，扩宽自己的视野。

《留学生》：根据您的观察，海归在就业工作后，容易有哪些缺点和不足，有哪些需要改进的地方？

季卓异：海归的独立自主性很强，有很多自己的想法。但很多时候还需要照顾团队里面别的同事的想法和意见，学会更好的团队合作。

真实是最好的展示

《留学生》：宝马在招聘的时候最注重应聘者的哪些方面？

季卓异：主要注重应聘者的专业技能，是否有过相关的实习以及工作经验，是否和所投递的岗位匹配。同时作为外企，英语也是一个必考项目。

《留学生》：如何在面试中留下好的印象，取得好成绩？

季卓异：真诚和专业的态度，最容易给别人留下好的印象。分享一个真实案例，之前我们全球管培生面试的时候，有一位应聘者表现得非常专业和完美，三轮面试下来，没有露出任何破绽，比CEO还CEO，但最后我们并没有录用这位应聘者。因为和所谓的“面霸”相比，作为务实的德国企业，宝马更看重的是真实性！

作为一名学生，很少有人能展现出比现有年纪和阅历更高的东西，如果你展示的东西超出了你的身份，那就证明展示中存在一定水分。哪怕你通过别人分享的一些面试经验和手段进入了公司，不足也会在日后的工作中暴露出来，到时候将面临更复杂的问题。

《留学生》：在进入公司后，如何更好地规划自己未来的职业道路？

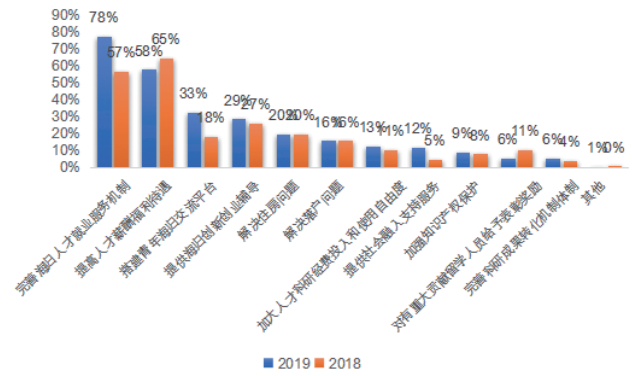
季卓异：多了解本部门其他同事所做的业务，熟悉不同部门的业务。让自己更了解公司，更熟悉自己的业务。同时在工作中不断地学习充实自己，让自己的专业技能不断加强，更好地适应岗位和未来发展的需要。

宝马中国门店

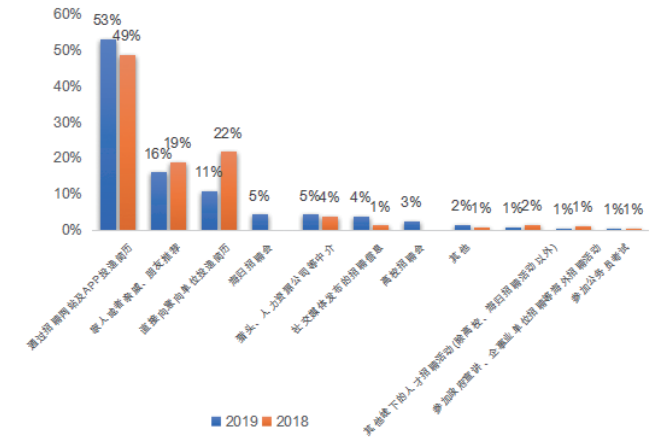
宝马工厂

浅析最新出炉的海归就业大数据

文 · CCG 课题组　编辑 · 李庆 蒋皓



促进海归更好发展的政策需求



受访海归的求职渠道

在全球化时代和中国企业“走出去”、建设“一带一路”的背景下，如何更好地吸引海外人才回国发展、助力海归更好地发挥创新创业作用，是政府和社会共同关注的热点和焦点。

《2019 中国海归就业创业调查报告》发布

教育部最新统计数据显示，2018 年度我国出国留学人员总数为 66.21 万人，从 1978 年到 2018 年年底，各类出国留学人员累计达 585.71 万人。与此同时，出国留学人员中已有 432.32 万人在海外完成学业，其中 365.14 万人在完成学业后选择回国发展，占已完成学业群体的 84%，回国发展已经成为出国留学人员毕业或完成实习、短期就业后的主要选择。

近日，全球化智库（CCG）与智联招聘联合发布《2019 中国海归就业创业调查报告》，报告从海归就业创业问卷调查和海归求职大数据两个方面对 2019 年度海归发展的情况进行梳理和分析。

该报告显示，“90”后，尤其是“95”后新生代海归正在发展成为海归就业创业的主力军；“具有国际视野”代替语言成为海归在国内发展的主要优势；海归平均薪酬高于中位数，海归的就业供需匹配仍存在失衡状况。

报告称，2019 年，“方便与家人、朋友团聚”(60%) 仍是受访海归选择回国发展的首要原因，“国内经济发展形势较好”(42%) 继续位居第二。在国内就业是受访海归事业发展的主流方向，占比达到 61%；选择在国内创业的受访海归占 5%；选择其他（包括求职、继续深造、空档期等）的受访海归占比超过三分之一，达到 34%。在选择就业的受访海归中，IT、通信、电子、互联网是海归就业的主要领域，贸易、批发、零售、租赁业与金融业也是大多数受访海归就业的行业方向。

在选择创业的海归中，大多数受访海归集中于贸易、批发、零售、租赁业行业，服务业是受访海归创业的第二大行业，文体教育、工艺美术和房地产、建筑业并列第三。其中，创业行业的选择更注重家庭背景和行业兴趣；融资困难是创业中遇到的最主要困难；“技术研发”与“市场开拓”是海归创业者在创业过程中的主要需求。

报告还发现，“经济发展快”（55%）、“国际化程度高”（43%）和“具有多元文化，包容性强”（38%）是受访海

归选择回国发展城市的主要因素，北京是对受访海归最具吸引力的城市，新一线城市仍然较大潜力。值得注意的是，“家乡”对于受访海归的吸引力显著提升，选择占比从 2018 年的 9% 提升至 2019 年的 30%，增长 21 个百分点。我国城市国际化发展加快，海归可选择的城市更多，加之对家乡具有更多情感和基础，更多受访海归愿意回家发展。

新生代海归正成为海归就业创业的主要力量

接受问卷调查的海归群体（以下简称“受访海归”）中，女性样本占比略高于男性；出生年代多集中于 1980 年至 1995 年区间，“95 后”群体占比显著升高；六成以上海归工作经验不超过 3 年。

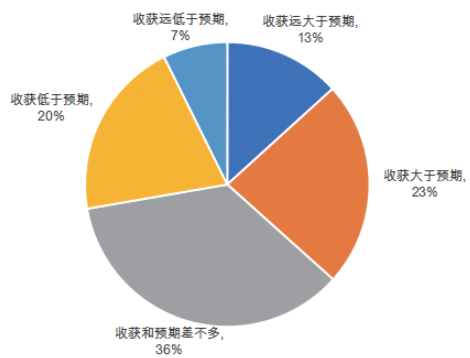
“体验他国文化与生活，丰富个人阅历”是受访海归选择出国留学的主要原因，近四分之三受访海归认为其留学收获达到甚至超过预期。“方便与家人、朋友团聚”是受访海归回国发展的主要原因。

在海归发展优势方面，受访海归表示，“具有国际视野”带来的优势超过“语言沟通能力强”成为其在国内发展的最主要优势，占比从 2018 年的 59% 上升为 2019 年的 68%；而“语言沟通能力强”的占比则从 2018 年的 73% 下降至 59%。随着国内高校教育理念的国际化以及对于语言教育的重视，受访海归认为其在国内发展的语言优势正逐渐下降，而国际视野带来的优势则随着我国全球化发展的日益深入而不断提升。此外，其他主要优势还包括“更加独立”（32%）和“批判性思考能力强（29%）”。

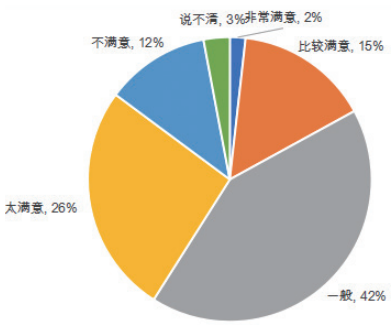
“不了解国内的就业形势和企业需求”（23%）仍然是受访海归在国内发展的最主要劣势，但相较 2018 年的 59% 已有显著下降。而“国内人脉关系较弱”（22%），“不熟悉国内市场环境发展和发展需求”（22%），“所学专业在国内的匹配度不高”（17%）和“回国时间与国内招聘时间错位”（16%）在占比方面与第一项劣势相差不大。

对当前发展状况的满意程度调查数据显示，对当前发展状况表示“非常满意”和“比较满意”的受访海归占比仅为 2% 与 15%；42% 的受访海归表示对现在的发展状况感受“一般”，没有明显的不满感与满足感；对现在的发展状况表示不满的受访海归超过三分之一，其中 26% 的受访海归表示对现在的发展状况“不太满意”，12% 的受访海归表示对现在的发展状况“不满意”；此外，3% 的受访海归表示“说不清”。

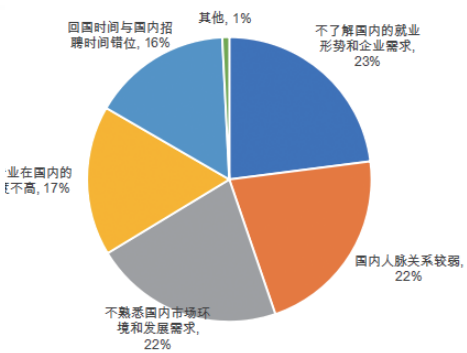
在对“促进海归发展的政策需求”调查中发现，“完善海归人才就业服务机制”代替“提高人才薪酬福利待遇”成为受访海归最主要的政策需求。前



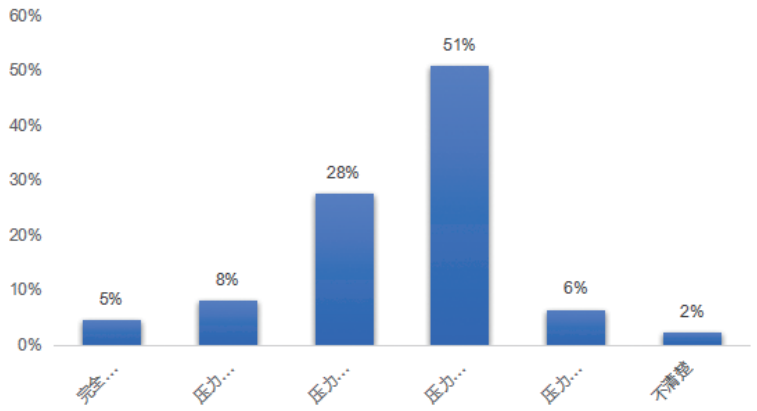
受访海归对“留学收益是否达到预期”的看法



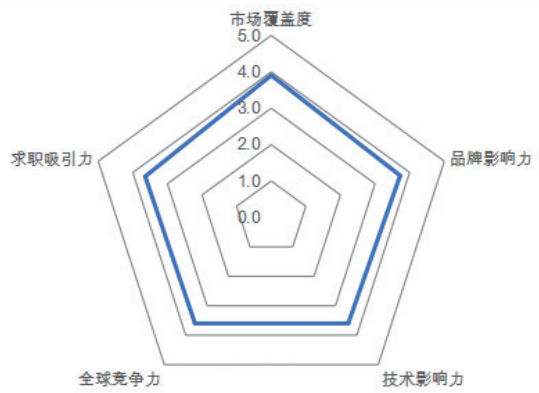
受访海归对当前发展状况的满意程度



受访海归认为在国内发展的最主要劣势



受访海归对工作压力的感知程度



受访海归对中国领军企业全球化发展的评价

者的占比由 2018 年的 57% 大幅上升至 2019 年的 78%，后者的占比由 2018 年的 65% 下降至 2019 年的 58%。随着国内就业市场的竞争加剧，更多海归的关注点正从“能在工作中获得更高的劳动报酬”向“能够在国内就业市场找到适合的工作”转移，这也同样能归因于海归在国内发展的劣势，建立适合海归的就业服务机制是大多数海归较为迫切的需求。此外，“搭建青年海归交流平台”的占比相较 2018 年的 18% 有了较为明显的上升，在 2019 年达到了 33%，排位从 2018 年的第 5 位上升至 2019 年的第 3 位。受访海归希望通过平台找到更多有共同话题和经历的人，也希望通过获得更多相关建议，以减少其在求职和发展过程中付出的不必要成本。

薪酬福利是受访海归求职最重要的关注点；“通过招聘网站及 APP 投递简历”是受访海归求职的最主要渠道；大部分受访海归能在回国后 3 个月内找到工作。

从就业岗位与所学专业的匹配度来看，2019 年，认为“匹配程度一般”的受访海归占比从 2018 年的 34% 上升至 39%，继续保持首位。认为“非常匹配”的受访海归占比较 2018 年上升了 6 个百分点，认为“匹配程度较差”与“完全不匹配”的受访海归占比均有所下降。在中国企业全球化发展的大背景下，企业的岗位设置逐步具有国际属性或与国际接轨，使海归所学有“用武之地”；与此同时，越来越多的留学生也会根据就业市场的需求来选择自己的专业，并非一味地涌向所谓的热门专业，缓解因“扎推”热门专业而导致相应行业劳动力供给过剩的问题。

从薪资水平的角度看，薪资水平“远低于预期”与“低于预期”的受访海归占比分别从 2018 年的 31% 和 49% 下降至 2019 年的 19% 和 44%。而选择“基本符合预期的”受访海归占比有大幅度提升，从 2018 年的 19% 上升至 2019 年的 34%。数据变化的背后，既有海归由于对国内就业市场的认识增加而调节自己薪资期待的原因，也有企业提升海归待遇的原因，但选择“低于预期”的受访海归占比仍然较高。由于留学费用普遍较高，许多海归对薪资的要求高于国内高校毕业生，容易出现薪酬低于预期的情况。

在对工作压力的感知上，超过一半的受访海归认为“压力较大，但可以承受”，占比达 51%，有 28% 的受访海归认为“压力中等”，国内就业市场的竞争给大多数受访海归造成的压力还在其承受范围内。

认同中国本土领军企业的全球化发展

随着中国经济实力的增强和国际化程度的不断提升，中国本土企业不仅加快了国际化步伐，其全球竞争力也日益增强，特别是本土领军企业，如阿里巴巴、华为、携程等，逐渐赶超国外知名企业。调查数据显示，相对于国外知名企业，受访海归对中国本土领军企业的全球化发展表示认同，对其“市场覆盖度”的认同度最高，分值达到 3.9（最高 5 分）；“品牌影响力”次之，分值为 3.7；“技术影响力”“全球影响力”和“求职吸引力”的分值相同，均为 3.6，有待进一步发展。■

海归如何抓住新时期国际传播带来的新机遇

文 · 夏吉宣

海外留学人员对当代中国的发展做出了不可替代的贡献。从历史上看，大致可以分为四大阶段，每次留学和回归高潮都与中国重大社会变革相关。

第一阶段，始于清末到 20 世纪初，一些有理想抱负的年轻人，看到西方国家的强大，在欧洲和日本等国完成学习后，回到灾难深重的中国，力图推行科技救国的梦想。但不少人在失望后转行加入了革命队伍，成为中国新民主主义革命的骨干。特征是科学和民主思想的启蒙者。

第二阶段，20 世纪 40-50 年代，一批留学生放弃在海外的优越条件，从海外回到祖国参加社会主义建设，为我国的工业建设和科技发展贡献出青春和智慧，为后来的四化打下基础。特征是知识和人才的引入。

第三阶段，20 世纪 80-90 年代，一批批公派留学生在国外完成学业后回到原单位，积极投身于各领域的改革开放，为我国的经济社会发展做出特殊贡献，使我国成为世界第二大经济体。特征是借鉴各国发展的有益经验，结合中国实际，开创了具有中国特色社会主义的发展思路、发展道路和发展速度。

第四阶段始于新时期，大批自费留学人员开始加入回归潮流，有的带回自主研发的成果，有的带回创业资金，更多的带着各学科最新知识，为巩固、完善和加快中国的发展做出了特殊贡献。

此外，我认为我们还将经历一个历史性的转折：如果说以前海归人员更多地是借鉴各国先进经验来解决中国问题，那么新时期的归国人员还将承担构建新型国际传播体系，提出中国方案、解决世界问题的时代使命——推动不同文化和思想的交流、交锋、交融；在加强相互了解的基础上，增进相互理解，在相互理解的基础上，促进形成共识；为构建人类命运共同体做出贡献。

新时期、新挑战、新机遇

当代中国正经历着我国历史上最为广泛而深刻的社会变革，推动中国巨变的改革开放是人类历史上最为宏大而独特的实践创新。经过 70 年的探索、改革开放和快速发展，中国实现了从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃。与此同时，中国也开始步入世界舞台的中心，需要顺应和平、发展、合作、共赢的时代潮流，推动构建相互尊重、公平正义、合作共赢的新型国际关系和人类命运共同体，为世界和平与发展作出重大贡献。

在这个大背景下，我们迎来了新一轮海外留学人员回国的高潮。从宏观上，国家鼓励创新和吸引人才的政策给广大海外归国留学人员创业就业提供了极好的历史机遇；从微观上，各行各业在国内发展和国际拓展的需求给广大海外归国留学人员施展才能提供了巨大的舞台和空间。作为海归人员，应该把自己就业的方向与国家发展的需求结合起来，才能找好定位，发挥作用。

新时期中国面临的国际舆论局势

中国与世界各国的交往日渐密切，和国际舆论的关联度日渐增强，但大多数海外受众在收听 / 收看国际新闻时，都会首选本国媒体或是 BBC、CNN 等知名国际传媒。凡我国的重大活动、重大事件，外媒都在第一时间发出报道，并从各自的角度进行解读。在相当长的一段时期内，西方发达国家主流媒体在国际传播活动中处于优势地位，这也导致以媒体价值观替代社会价值观、以观点导向替代事实导向的国际传播现象时有发生。

形势要求中国媒体在全球化语境下形成与中国的国际地位和在国际事务中发挥的作用相适应的国际传播能力，在国际舆论斗争中，勇于发声、善于发声，有效回应对中国的误解、误读、误导乃至攻击，把中国国际形象被“他塑”的被动局面转变为以“自塑”为主导。与此同时，还需要加强和改善国际传播，让世界倾听中国的声音，准确介绍中国道路、中国理论、中国制度，有效展示中国精神、中国力量和中国主张，推动更多的中国主张上升为国际共识。

中国国际传播面临的挑战

国际传播起源于 20 世纪 20 年代的对外广播，开办初期主要是为了向在海外的殖民者提供宗主国本土信息

服务。在而后的全球化发展过程中，各国受众对海外新闻和信息的需求骤然增加，美英等西方国家利用其发达的大众传播（尤其是卫星电视）迅速完成了国际广播到国际传播的升级转型，强化了在国际传播领域的影响力。

升级版的国际传播既推动着各国之间的交流和全球化的发展，也受到全球化进程的深刻影响。虽然中国抓住了互联网等新的传播技术带来的机遇，在国际传播的硬件建设方面实现了弯道超车，扩大了覆盖面，增强了传播力，但在传播效果上还不尽如人意，总体上还是没能有效改变国际传播西强我弱的格局。

造成这样的局面固然有客观因素，不可否认的是，我们在国际传播队伍建设方面还存在短板。

要做好跨国界传播，就是要在传播方式上面对国际受众，通过受众使用的终端传播，提高到达率；运用受众熟悉的语言传播，提高亲和力，解决听得清、看得见的问题。这就需要一大批高水平的翻译制播人员。

要做好跨文化传播，就是要在传播内容上贴近受众的关注，提高吸引力；应对受众所处的涉华舆情氛围，提高针对性，解决听得进、看得进的问题。这就需要一大批了解对象国文化和国际舆情的舆情研判和选题策划人员。

要做好跨意识形态传播，就是要在传播形态上贴近受众的思维习惯，提高公信力；采用受众喜闻乐见的形式，解决听得懂、看得懂、能接受的问题，提高实效性。中国国际传播面临的最大挑战莫过于克服不同意识形态之间的偏见，尤其是中国的国际传播常被西方个别媒体打上“官方宣传”的标签。这就需要一大批既有坚定国家站位、又懂受众需求的国际传播人才。

生逢其时，大有用武之地

做好国际传播要求我们做到内知国情、外晓世界，具备跨国界传播的背景知识。只有内知国情，才能正确把握中国发展脉搏，才能更好地采编中国故事；只有外晓世界，才能准确把握国际涉华报道的舆情，才能更好地了解国外受众的需求，才能有针对性地报道和阐释中国，做到有理说得出。

要做到中文思考、外文表达，具有跨文化传播的语言能力。只有做到中文思考，才能坚持正确的国家站位；只有做到使用受众的母语表达，才能拉近与用户的心理距离，做到有理说得清。

要强化政治意识和责任意识，具备跨意识形态传播的政治自觉。只有强化政治意识，树立坚定的道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，才有底气开展工作，敢于直面质疑，做到说得在理，以理服人。

留学生熟悉对象国社交平台及其用户喜好等方面的情况，具有跨国界传播的基本素质，能做到有理传得开；了解对象国的情况（涉华舆情和受众需求），可以有针对性地报道和阐释中国，能做到有理说得出；掌握对象国的语言，因而具有跨文化传播的语言能力，使用受众的母语传播，能做到有理说得清。

做好国际传播需要注意的问题

最根本是解决说了有人信的问题，这就要求归国留学人员从以下几个方面努力。

补充国情知识：如对国内情况的了解，南京出版的画册中收入一幅国画，其中文标题是：“鸡鸣寺中”，英文翻译为：“Cock Crows In a Temple”（鸡在寺中打鸣），从字面上或语法上看都没有问题。但这是有关南京的画册，而画中的场景取自南京古寺“鸡鸣寺”。显然这个翻译与画作并不相符。

积累翻译经验：如对中文的理解，“宣传”在中文里是褒义词，而“propaganda”在英文中则是贬义词。中文的“管控”译为“control”带有负面含义，译为“regulate”则是中性表达。同样是传说中的动物，“龙”在中华文化中具有特殊含义，常用来象征祥瑞；但英语的“dragon”在欧美文化中，则是邪恶的象征。

强化政治意识：时刻保持清醒的头脑，保持战略定力，具备跨意识形态传播的国家站位自觉。

此外，做好国际传播的关键在于克服不同国家之间相

互误解偏见的问题。不同意识形态形成的特定概念引起人们不同的反应，是造成误解偏见的根源。因此，克服误解偏见需要创新话语体系。能否做好跨意识形态传播检验我们沟通世界的综合素质。只有强化政治意识，树立坚定的道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，才有底气开展工作，敢于直面质疑，做到说得在理，以理服人。

克服三个挑战，加强三个创新

主观挑战：既要深入了解国家大政方针，了解当下热点，也要遵循新闻传播规律，深入浅出报道事实。

客观挑战：在政治认知方面，境外民众对共产主义有很深的偏见，同时对中国又不了解，尤其是对中国特色社会主义和中国的政治体制几乎是一无所知。

在政治态度方面，境外民众喜欢中国的菜肴，但不赞同中国的价值观念；欣赏中国的文化，但不认可中国的政治制度。

专业挑战：西方的媒体经常质疑政治家的所作所为，尤其是政治家的政绩；过多地报道政绩和成就会被当作政治宣传或者政客公关，削弱报道的公信力。

大众传播学认为受众有三大选择权：对媒介有选择地使用、对信息有选择地阅读、对内容有选择地记忆。因此，在手段上，我们采取多媒体平台传播；在内容上，我们提供题材丰富的报道；在效果上，我们要积极创新，满足用户的不同需求。

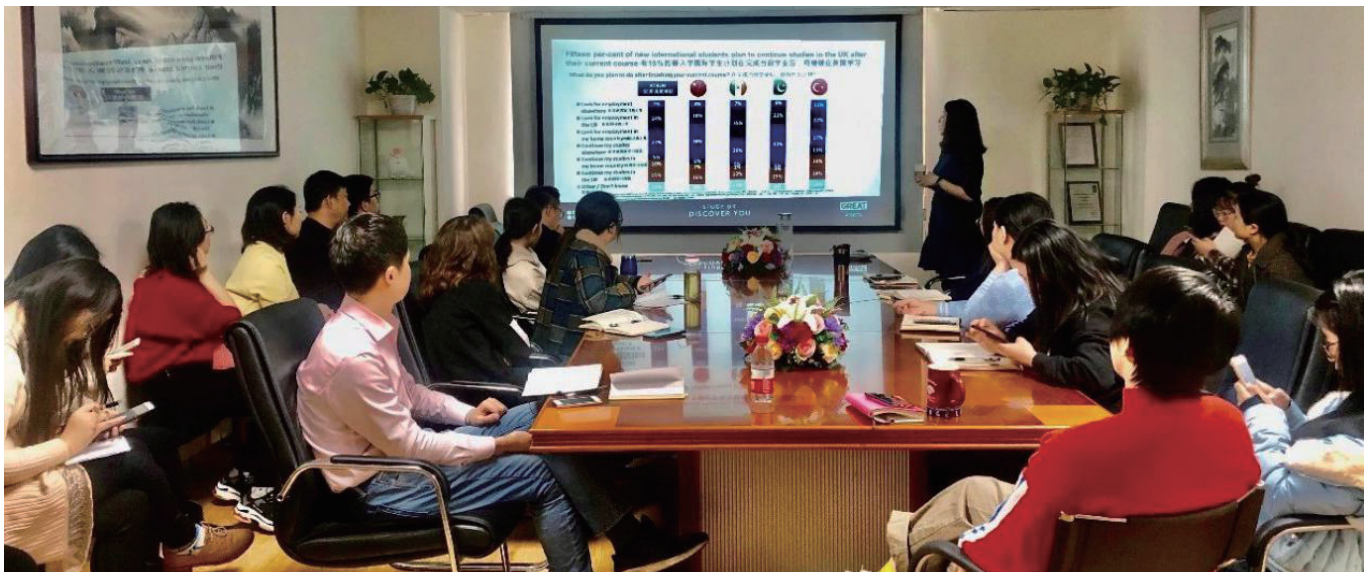
话语权创新：话语权由话语表达力、传播力和影响力构成。表达力包括传播过程中使用的词汇、语法、镜头等手段和形式；传播力包括传播平台的覆盖率和到达率；影响力包括传播内容的公信力和亲和力。

技术创新：随着人工智能技术的快速发展，基于技术逻辑和数据逻辑的算法推送等技术开始被应用到信息的采集、内容生产、内容分发、数据分析等国际传播实践中，技术对话语权的建立和强化将发挥越来越重要的作用。

理论创新：中国的国际传播实践基于70多年的外宣工作，其间积累了不少有效的原则和方法，随着新时期中国发展对国际传播提出更新更高的要求，我们需要借鉴各国的有益经验，形成中国特色的国际传播理论，加强和提高中国国际传播的实效性。（作者系中国国际广播电台原副台长）

英国大使馆文化教育处发布 2020 年留学新政大数据及海归就业力报告

文 · 威久留学

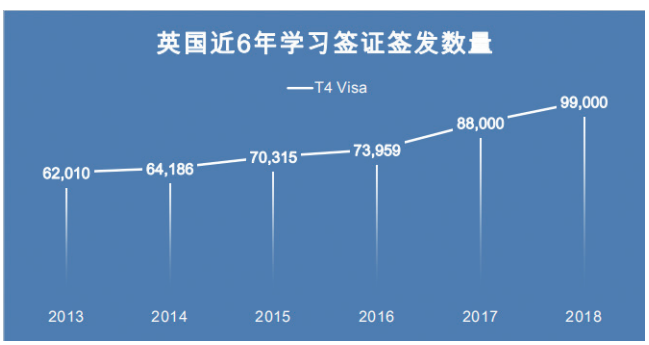


英国文化教育协会 British Council 在威久留学北京分公司为大家宣讲 2020 年英国签证新政以及最新的留学数据报告

2013 年至 2018 年间，留学英国人数总体呈上升趋势。近六年，中国大陆地区留学英国人数体现出持续火热的留学需求。

留学英国新趋势

选择第一年就读英国高校的前十名国家和地区学生中，中国学生位居首位，并且人数增长仍然强劲。签发给中国公民的第四层级签证数量增长了 21%，获签率超过 99%！



近五年中国学生就读学科变化：工科、商科仍为主流，创意设计类专业迅猛增长，随着冬奥会的推进及交叉学科的发展，体育管理专业搜索人数增加。

中国学生年龄以 20-24 岁为主，男女比例 4:6。但就读私立中学的数据中显示：就读学生家长为非英国国籍或非英常住居民的数量从 2013-2014 年度的 4381 人增加到 2018-2019 年度的 7708 人，这意味着低龄化留学趋势越来越明显。

对国际学生推出两年毕业生工作签证

英国教育部与国际贸易部联合发布：计划到 2030 年将英国高等教育体系下的国际学生人数增加 30% 以上，总规模达到 60 万人。

该战略推出了一系列具体措施，其中包括延长国际学生毕业后的签证有效期，并计划进一步完善签证流程，以支持国际学生在英就业。

1. 将于 2021 年夏季后（含夏季）完成其学业的留英国际学生，将有资格申请时效为两年的毕业生工作签证。已经完成

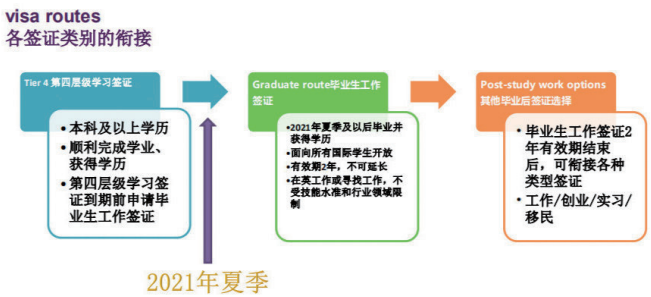
学业或将于 2020 年暑期完成学业的国际毕业生将无法申请毕业生工作签证。

2. 该签证政策将面向那些在满足合规记录要求的英国高等教育院校顺利完成本科（RQF6）或以上水平的学业课程且在其申请时仍持有有效学习签证（第四层级签证）的国际学生开放。

3. 留英时效为两年，不可延长，且不构成留英定居的权利。

4. 留英毕业生将能从事或寻求任一领域、任一水平的工作。

5. 留英毕业生若符合相关要求，可转而申请技能型工作签证。



毕业后工作签证的选择

1. 长期工作——第二层级普通

2.Tier 5 短期工作 / 实习——第五层级

3.（新）英国对国际学生推出两年毕业生工作签证（计划 2021 年夏季实行）

4.（新）杰出技能人才——第一层级杰出人才

5.（新）初次创业——创业签证

6.（新）有经验的商业人士投资自己的业务——创新签证

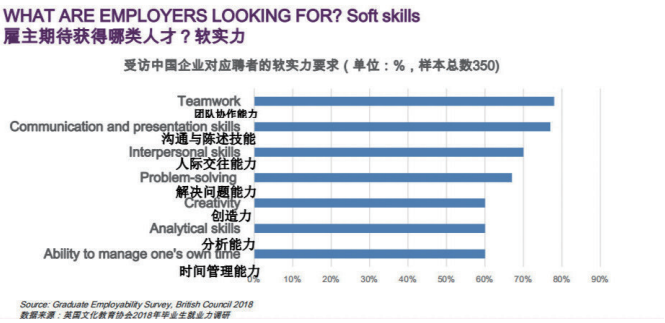
7. 科学、技术、工程、数学人才（尚未实行）

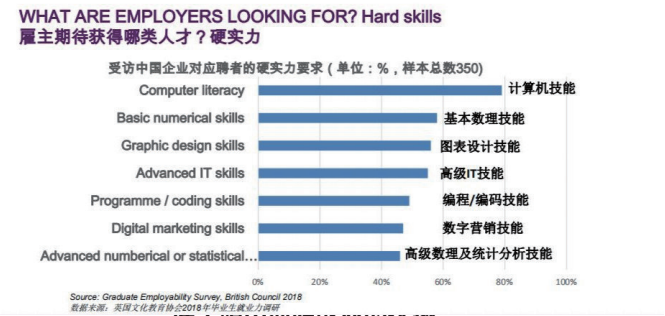
海归毕业生就业力调研报告

350 家在中国运营的企业，其中包括国有企业、私有企业和跨国企业，所有调研企业均曾招聘海归就职。

尽管国内高校毕业生的数量不断上升，但是 44% 的受访企业表示，具备以下条件的毕业人才依旧短缺：

- ◆ 符合职位的资质（64% 受访企业）
- ◆ 符合职位软实力、态度与性格（60% 受访企业）
- ◆ 符合职位的硬实力（51% 受访企业）
- ◆ 相关工作经验（48% 受访企业）





雇主眼中海归就业的优势

语言与沟通能力。海归学生的最大优势——海归学生的语言和沟通能力有明显优势，而这方面的能力在跨国企业尤为重要。

创造力。不少雇主表示，海归学生擅长提出充满创造力和创新精神的想法。

分析、解决问题的能力。具备海外留学经历的海归员工在工作中展现出较强的主动性和灵活性。

特定技能。雇主认为，受过海外教育的员工在高级 IT、数字营销、高级数理或统计以及编程技能方面表现更为优秀。

中国企业依然将海外教育经历作为评判求职者的重要依据。在职场新人普遍遭遇困难的数个技能领域，海归毕业生的优势相当明显，出国留学仍为大势所趋，各位同学加油哦！■

翟实：教书育人 为祖国培养德艺双馨的钢琴艺术人才

文 · 乔雪

曾在国外留学十余年，这位“男神”钢琴家，用他独到的视角、有料的故事和多年的经验，传播着他钢琴艺术的教育理念。

求学：我和我的钢琴

所有琴童的学琴经历，都像是演绎音乐作品从易向难的进阶模式，每一位成功钢琴家的背后，也都有着一段写满琴键和琴谱的童年。

翟实的母亲从事艺术领域，自然地，他从小就成长在充满音乐的环境里，年仅 3 岁的他就开始学习手风琴，4 岁登台演出，后来家里从俄罗斯买回一架钢琴，纯正的音色和近乎完美的和声吸引着他，对钢琴的执迷从童年贯穿整个青春，翟实喜欢读书，对钢琴的渴望，催促着他去外面看看更大的世界。

“我从小就知道乌克兰这个国家在钢琴史上占据重要位置，孕育了多位世界伟大的演奏大师，如霍洛维茨（Horowitz）、李赫特（Richter）、吉列尔斯（Gilels）等都是乌克兰人，想往着去这样的音乐圣地学习钢琴。”翟实说。

钢琴被誉为乌克兰的民族乐器，乌克兰是钢琴演奏教学水准最好的国家之一。翟实从乌克兰国立柴科夫斯基音乐学院以钢琴演奏专业第一名的成绩毕业，包括之后被国家公派至俄罗斯国立柴科夫斯基音乐学院留学，他的留学生涯一学就是十多年。

对于很多外出求学的学子来说，初来乍到，所面对的是不同国别、不同文化人，语言是绕不过的一关，只有语言过关，才能融入当地的生活，才能学到真正的本领。翟实正是领悟到这点，他的俄语非常纯正，曾在留学生俄语比赛中获奖。

刚到乌克兰时，他白天去预科学俄语，晚上还要练琴，但又怕打扰别人休息，在宿舍长允许下，翟实将钢琴放在宿舍地下室的健身房练习。健身房常是晚上 11 点以后才没人，他只好等到健身房关门才开始练习，每晚练琴到凌晨两三点是常事，第二天一早他还要再去学习语言。不仅如此，白天没有课的时候去哪里练琴也是难

人物简介：
翟实，中国致公党党员，海归青年钢琴家，博士、双硕士，北京戏曲艺术职业学院音乐系副教授，欧美同学会留苏分会理事，北京音乐家协会会员，柴科夫斯基音乐学院“教育名师成就奖”获得者，雅马哈钢琴教育家。

题。乌克兰人喜欢音乐，热心地帮助他寻找琴房，戏剧表演系有台钢琴，即便钢琴上好几个白色琴键都已磨掉漆露出了木头，翟实也不肯放过一点练琴的机会；他的导师——世界著名钢琴大师、乌克兰国立柴科夫斯基音乐学院钢琴系主任帕夫洛娃（Pavlova）教授（著名钢琴大师米尔斯坦及克拉夫琴柯的亲传弟子）也被这个中国年轻人的精神所打动，将钢琴系主任办公室里的钢琴供他使用。

为了融入当地生活、锻炼口语，翟实志愿当起了基辅一所外语小学的俄汉双语老师，他自己挑选教材，选取贴近乌克兰小朋友生活的课程，寓教于乐的教学方式得到很多孩子的喜爱，他向乌克兰的小学生们介绍中国文化和名胜古迹，小朋友们产生了浓厚的兴趣。当得知翟实要去参加国际比赛无法继续讲课时，很多小朋友都依依不舍地掉下了眼泪。孩子们说：长大一定要去中国，看看这个美丽的国家。翟实回忆道："我也很舍不得那些孩子，虽然相识时间不长，但'中国和友谊'这几个字已经开始在他们心中发芽，传播中国文化是我课余时间在乌克兰做过的最有意义的事情。"

一路走来，翟实是幸运的，受教于多位钢琴大师们，包括俄罗斯功勋艺术家、钢琴系主任皮萨列夫 Pisarev，图鲁丽 Trull，多连斯基 Dorensky，沃斯克列辛斯基 Voskresensky，维尔萨拉泽 Versaladze 等教授，翟实传承了俄罗斯钢琴学派的精髓。留学期间，翟实共获得 12 次国际钢琴比赛奖项，包括第一届切尔卡瑟国际钢琴比赛金奖，意大利 The Muse、塞尔维亚伊西多·拜吉 ISIDOR BAJIC、法国 ADILIA ALIEVA、意大利 Silvio Bengalli 等奖项，还成为首位获得乌克兰肖邦 F.Chopin 国际钢琴比赛"特等金奖"GRAND-PRIX 的钢琴家，后来又成为此项每五年一届的肖邦国际赛事的首位亚洲评委。

翟实告诉自己："要抓住每一天的学习机会，那段时间充实且快乐，再大的困难也不会难倒我，我的意志很坚定，不管遇到什么难题，都要克服。"毕业时翟实获得了乌克兰教育部颁发的红皮证书，红皮证书象征着一种荣誉，他是该校首个拿到红皮证书的中国留学生。

归国：我和我的祖国

在国外留学的十余年里，很多个时刻，翟实都在隔着山海思念祖国。一次，他作为唯一一名中国留学生代表跟随乌克兰文化部部长访问波兰，并演奏波兰作曲家肖邦的曲目，他回忆说："那个时候更加有自己作为中国人的自豪感，我是代表咱们中国留学生，为国争光。"

2008 年祖国汶川发生 8 级大地震，闻讯后翟实用平日积累的零花钱在"六一"儿童节购买了 360 件新衣捐赠给灾区，并附信致灾区的小朋友："你们的坚强和勇敢使我感动！我虽在国外求学，但心和你们紧紧相连。不要忘了你们是祖国的未来，一定要化悲痛为力量，坚持勤奋学习，长大报效祖国。加油！"

翟实读博期间荣获 2011 年国家优秀自费留学生（博士）奖学金，发表获奖感言时他这样说道："我的根在中国，出去就是为了回来更好地报效国家。"

"在国外如饥似渴地学习，当我掌握了这些知识之后，我心里只有一个念头，那就是学成一定要回国。求学路上受到过国家的资助，更应该把自己学到的知识学以致用，助力祖国钢琴事业的发展，帮助更多学子。"

翟实回到中国，进入北京戏曲艺术职业学院音乐系执教。对标国际，艺术职业教育往往应该比综合类教育更专业，像很多钢琴家都是童子功。保证专业技能和音乐理论基础知识的学习，是提前步入专业领域最有效的途径。但翟实发现，现实是，艺术类高校生源有不少来自普通中学的非专业特长生，以北京为例，本应为音乐学院包括综合类大学的音乐学院或艺术学院音乐系输送人才的中等职业艺术学校非常少，而艺术类高校较多，这样的倒三角现象导致大学音乐艺术水平和发展质量受限，为提升高等院校艺术生生源质量和促进人才培养，应加大力度扶持发展音乐艺术类中职办学数量。

翟实想为中国的学子带来一手的欧洲音乐和文化信息、让更多学生接受国外先进的理念，他积极联系对接国外的音乐教授和专家，为"北戏"引荐了德国和乌克兰的专家并译讲，为学校和学子们带来一阵清新之风。孩子们也都很喜欢大师课先进的教学理念，虽然语言不通，但在音乐的世界里，他们的精神世界是相通的。

教育：我和我的学生

2019 年 4 月 25 日，翟实受到乌克兰国立柴科夫斯基音乐学院院长季莫申科 Timoshenko 教授的接见，季莫申科代表乌克兰文化部、国立柴科夫斯基音乐学院授予翟实博士"教育名

师成就奖”以及柴科夫斯基音乐学院荣誉勋章。“教育名师成就奖”是乌克兰国立柴科夫斯基音乐学院对音乐家的最高荣誉奖，翟实是首位获得该奖项的中国音乐家。

在谈及获奖感受时，翟实很激动：“我作为一名青年教师，这份殊荣对我来说更多地是激励、是鞭策，未来我会继续在这条路上帮助更多的学生，传授先进、科学的演奏方法，帮助他们实现音乐梦想。”当月，翟实还被著名的基辅大学聘为大学学报编委会委员、外籍评审专家。

2019 年 5 月，在北京市教委主办、中央音乐学院附中承办的北京市职业院校技能大赛中职组键盘器乐表演比赛中，翟实指导“北戏”的学生同来自中央音乐学院附中、中国音乐学院附中等专业院校派出的优秀钢琴选手竞技，并获得一等奖，创造了“北戏”选手在该赛项的历史最好成绩，翟实也被北京市教委授予“优秀指导教师奖”。

2019 年 9 月 10 日，是翟实在“北戏”度过的第 10 个教师节，当天的他还在指导学生们上课。10 天后，在王府井为“北戏”音乐系初三学生徐子松举办音乐会，翟实发朋友圈写道：“徐子松的音乐会很成功，继指导学生 14 岁前完成全部肖邦 24 首练习曲音乐会后，帮助又一个学生实现了在 14 岁前完成肖邦全部 24 首前奏曲独奏音乐会的梦想，追求高质量的演奏和艺术雕琢而不迁就，很不容易，希望将来有更多的你们，享受音乐之美，为梦想努力。”

仅在 2018 年至 2019 两年间，他培养的多名“北戏”学子在国内外钢琴赛事中就获奖 17 项，其中 11 次获金奖、3 次银奖、2 次铜奖、1 次特别奖（包括国际重要赛事三轮赛程的霍洛维茨比赛等）。翟实在教授学生音乐技巧的同时，更注重青少年成长过程中内心世界的变化。翟实自己也是这样一路走来，他说，学生练琴久了，会有一种孤独感。翟实鼓励学生们多读书，读文学名著拓宽视野，“很多时候文艺的世界是相通的，许多曲子学生不是演奏不好，而是他们的乐感没有达到那个程度，这就需要文学素养的积淀。”

翟实还注重创新教学方式，他用钢琴演绎“红灯记”选段，连前来观赏音乐会的乌克兰驻华大使夫妇都啧啧称奇。

翟实指导的学生有不少都已考入俄罗斯和乌克兰柴科夫斯基音乐学院、美国柯蒂斯音乐学院、美国茱莉亚音乐学院、英国皇家音乐学院、德国柏林音乐学院等国际著名音乐学府，其中多位学生已经毕业并归国任教。

翟实说，“钢琴不仅让孩子们感受音乐，更能够塑造人格，我常常教育学生，无论你未来从事什么工作，有什么样的成就，热爱祖国是第一位的。”学生毕堉鑫在给翟实的贺卡上写道：“感恩您如师如父的培养，让我更加坚定了在钢琴路上一直走下去的决心。”

2018 年翟实作为雅马哈特邀艺术家成功举办了“一带一路”钢琴与梦想音乐会及钢琴大师课，携手雅马哈走进北京、呼和浩特、西安、兰州等“一带一路”沿线城市，普及钢琴艺术。2019 年翟实签约雅马哈艺术家项目，受聘于雅马哈教育家，他还希望通过教育扶贫，为偏远地区的孩子带去一流的音乐教育。

指导学生练琴、参赛，几乎是翟实的全部生活，他舍弃很多个假期一心扑在教学上，专心陪在学生身边。“人间所有的情感都可以用音乐表达，音乐是无国界的语言，学音乐是很幸福的，现今中国有千万琴童，但钢琴普及还远远不够，我希望能为国家培养出更多德艺双馨的钢琴演奏人才。” 翟实说。■

乌克兰国立柴科夫斯基音乐学院院长季莫申科授予翟实“教育名师成就奖”及荣誉勋章

翟实与导师俄罗斯莫斯科国立柴科夫斯基音乐学院钢琴系主任皮萨列夫

王琳达：将“中国微笑”带给全世界

文 · 张梅

人物简介：
王琳达，中国侨商投资企业协会副会长、怡海集团董事局主席

美国前国务卿亨利 · 基辛格博士曾经说过：“真正的远见就是透过迷乱的现实看到未来世界的模样。”此言不虚。作为中国侨商投资企业协会副会长、怡海集团董事局主席，王琳达选择在外商纷纷退出时回到中国大陆大规模投资，在中国内地捐资助学，在海外力推“一带一路”倡议，向世界讲好“中国故事”，确实可以说是有远见。

王琳达最坚定的信念是爱国，而这种与祖国发展步调一致、敢为人先的姿态，她已经保持了 30 年。这位曾在 1989 年顶着各种压力率先回到中国大陆投资的侨商坦言：“我最简单的想法就是相信中国政府，相信中国共产党，我进来的时候外商不看好中国市场，大陆虽然很艰辛，可是我知道中国有最好的机遇，所以我来了。我认为如果不在祖国最艰难的时刻站出来，就不能说自己是爱国。”

20世纪90年代进入中国大陆投资的第一批人

“从 1989 年我踏足广州，至今已 30 年。我是中国政府改革开放的见证者、参与者和收获者……其实一句话，我就是相信中国政府，所以那时候成了中国海外进来的第一批人。”眼前的王琳达笑容满面、精神矍铄，聊起过往经历，她的语速不急不缓，含笑的眼睛里，仿佛藏满了不尽的故事。

1989 年 6 月 12 日，作为第一批投资者，王琳达从香港进入广州，建设了广州世界贸易中心，获得国家建筑设计最高奖——鲁班奖，成为第一个在中国大陆直接经销高级住宅的房地产商，架起了沟通海峡两岸同胞往来的桥梁。

在她回到中国大陆投资的 1989 年，当时许多外商正在退出，可是她看好中国市场，她说：“如果我们不去做第一个吃螃蟹的人，如果我们不勇开先河，那么中国的改革开放事业怎么能够持续？”所以，继投资广州后，她又到深圳，建设了台湾花园，这也是在中国第一次打造屋顶花园。她说：“我那时已经发现有许多台湾商人到深圳投资，可是居住环境很不理想，为了让台湾的商人能够在深圳安心地留下来，帮助深圳发展，所以我开发了台湾花园。”台湾花园当时是深圳价格最高的楼盘，可是开盘当天就售罄了，港台客商争相购买。

考虑到台湾媒体对当时的中国大陆还不是很了解，为了帮助大陆宣传，王琳达把台湾记者团也带进了中国大陆，她邀请了台湾 14 家新闻机构、17 名记者来深圳特区访问考察，宣传大陆的投资环境和深圳特区。王琳达说：“后来，国务院台办领导送给我一幅字‘春江水暖鸭先知’，表彰我在国家最需要的时期毅然来中国大陆投资之举，对我来说是莫大的激励！”

大爱行天下　在异国他乡情系汶川地震灾区

“中国的改革开放是一步步地成长起来的，怡海集团也是跟随着改革开放的步伐逐步发展起来的。怡海的发展深受祖国和人民的关爱，我们也要在祖国和人民最需要的时候站出来，贡献我们的力量。”王琳达是这样说，也是这样做的。

2008 年 5 月 12 日，汶川发生里氏 8.0 级强震。消息传来时，王琳达正在哈佛大学进修，了解到祖国西部大地震的情况后，王琳达立刻发起募捐，她召开紧急电话会议号召各分公司员工、社区居民、学校师生向地震灾区群众献爱心，中国侨联因此将

重建北川中学的重任交给了她。接到任务后，王琳达带领团队非常认真地设计方案，让王琳达意想不到的是，哈佛大学知道后提出要一起参与设计，两天后麻省理工学院也来联系她参与，后来香港大学、清华大学、同济大学、北京建筑设计院全都参与了进来，最后 6 家联合组建了怡海设计团队，耗时 8 个月，经过 12 轮高层讨论、5 轮专业教育讨论和 20 轮大型讨论会之后，形成了北川中学建设方案。

“北川中学的建设我们加班加点，因为我承诺过，9 月 1 日开学我们一定要让孩子们离开板房，进入新的北川中学。”王琳达回忆起让她感动的人和事，“当时有一个员工累得晕倒在厕所，还有一个工程师两年都没有回过家，我对他说‘你可以回家一段时间，因为你的女儿高考。’可是没想到他回去两个小时又到工地来了，让我非常感动！”

为了帮助北川中学的孩子们，以更加积极向上的心态学习和生活，王琳达决定让孩子们写出自己的感受，并将其收集起来，出版了《爱在北川学子吟》一书。“我们希望让全世界都知道，爱心奉献是华侨华人的习惯，是华侨华人帮助了北川中学。”

学校建好了，王琳达想：“一个学校不光是有好的教学楼就行了，还需要优质的教学资源。”因此，在震后的第一个教师节，怡海与北川中学签署了长期友好合作协议，在西城区教委的帮助下持续邀请北京知名中学教师赴北川中学支教。时至今日，王琳达自己还经常去北川。“做慈善公益和做教育一样，绝不可一时兴起，而是需要坚持！我让爱心变成力量，让慈善变成习惯，用爱心来支撑，大爱行天下。”

用微笑搭建友谊之桥　向世界讲好中国故事

2013 年 9 月习近平总书记提出“一带一路”倡议后，王琳达积极响应，她成为了“一带一路”倡议的义务宣传员。“我其实非常怕记者，担心说不好话。后来在 2008 年，是政协领导鼓励了我，他说‘作为政协委员，你要勇敢地站出来，向大家讲解中国正在发生的故事’，于是我从那时候开始走到哪里都要介绍我所亲历的中国改革开放。”

同年 12 月王琳达带领怡海集团首次去中欧考察，后 30 余次走进中东欧。2016 年她在乌日策捐建了 Pora 幼儿园，被当地政府命名为“怡海—王妈妈幼儿园”，在幼儿阶段就提供中文教育。此后她继续将先进的教学理念、高品质的教学经验带到塞尔维亚，促进中塞两国教育文化融合，也进一步搭建中国与“一带一路”沿线国家民心相通的桥梁，她也因此被当地政府授予“终身成就奖”，这是乌日策首次将这一最高荣誉颁给外国人，她是中国企业家获此殊荣第一人。“能把中华文化带出国门，让更多的人了解中国、认识中国，我感觉非常开心！”

在“一带一路”沿线国家，王琳达每到一地都受到当地民众的热烈欢迎，她说这是因为她的“中国微笑”，她被当地民众亲切地称为“来自中国的王妈妈”。“国之交在于民相亲，民相亲在于心相通。我希望通过我的笑容、我的爱心、我的善举，促进中国与中东欧的发展，搭建友谊之桥，助推国际合作，为‘一带一路’倡议和构建人类命运共同体尽我的一份绵薄之力。”（作者系北京科技大学副教授、欧美同学会留美分会理事、哈佛中国学友会会长）

王琳达（右二）与本文作者张梅（右一）在怡海社区大学合影

王琳达亲自讲解怡海花园社区

就业无忧：丹佛大学的酒店管理专业

文 · 蒙纳士

酒店管理专业学生在上课（梁迪 2020 年 1 月 10 日摄于丹佛大学）

丹佛大学（The University of Denver，DU）位于美国中部的科罗拉多州首府丹佛市，是这个美国中部州首府所拥有的高校中十分出色的一所。同样位于该市的科罗拉多大学（University of Colorado）、科罗拉多矿业学院(Colorado School of Mines）在美国也是排名靠前的著名学府，其中科罗拉多大学与中国农业大学有合作办学项目，“中农”的学生在三、四年级时可以到这所学校继续完成学业。

与国内普遍认知有差别的是，丹佛大学是美国最早设立商学院的高等学校之一。丹尼尔商学院（Daniels College of Business）成立于 1908 年，丹佛大学十分自豪地称她是美国 8 个最悠久的大学商学院之一。从学科建设水平的角度看——也是留学择校考虑的主要因素：丹尼尔商学院有四个专业在美国是名列前茅的，它们是会计学、金融学、酒店和旅游管理以及房地产和建筑管理。在丹佛大学，这四个学科已经发展成四所“二级学院”——会计学院，金融学院、酒店和旅游管理学院以及房地产和建筑管理学院。会计学是丹尼尔商学院最为著名的专业，对于学生的要求也比较高，当然，国内学生如果数学基础较好，选择丹佛大学的会计学专业是个不错的选择，毕竟中国学生的数学基础知识和基本技能远远高于美国本土的学生。而丹佛大学会计学专业的毕业生在美国十分受欢迎，就业率很高，对于国内那些想在毕业后留在美国工作一段时间、所学又非理工科的学生而言，申请到丹佛大学学习会计，是性价比很高的选择——这也是国内众多专业的

留学中介机构给学生和家长们的建议。

丹佛大学的酒店管理，其实是就业率更高的专业。这个专业的学生，往往在大学三年级时就会被美国各个大的酒店管理企业预订走，例如万豪酒店集团（Marroitt）、凯悦酒店集团（Hyatt）、温德姆酒店集团（Wyndham），源自英国的洲际酒店集团（ Intercontinental）、希尔顿酒店集团（Hilton）等等，而且是“供不应求”。丹佛大学酒店管理专业，也有称之为“酒店、饭店和旅游管理专业”， 在 AACSB（The Association to Advance Collegiate Schools of Business）排名中长期以来名列全美第一。

酒店管理专业在中国，受文化传统和社会发展阶段的影响，长期以来一直受到误解，甚至有“伺候人的活儿，有什么好学的……”之类的极端偏见。直到最近几年，“眼见为实”，国内的学生，尤其是学生家长，在看到了这个专业的毕业生市场需求的火热、就业渠道的广泛以及学历学位“硬通货”一般被各国所承认的、坚实的现实以后，出国留学选择学习这个专业，才日渐增多了起来，尽管仍然是“不温不火”。

事实上，“酒店管理”是人类社会走入近代、现代服务业产生以后，最早的包含着企业经营管理、效率、质量和品牌管理思想，体现契约精神的实践性学科。在一定意义上，“酒店管理”是第三产业的产生、服务业走向现代的代表。“酒店管理”涉及人的最基本需求的所有方面——衣、食、住、行，一个酒店或者饭店，把住宿、餐饮、出行、穿着、旅游、交往、聚会等全部按照市场规律、按照商品交易契约贯穿起来。欧美发达资本主义国家最早发现了“酒店管理”的专业化要求、职业化特色，所以这个专业是伴随着市场经济的确立而诞生的，几百年来长盛不衰。这也为两个现象作了注解：一是目前知名的大型跨国连锁酒店管理集团，欧美国家的企业居多数；二是酒店管理专业，在西方国家的教育体系中普遍受到重视和欢迎，相关学校和专业，名列前茅的多是瑞士、英国和美国这样的国家。

在美国，开设酒店管理专业的高校其实并不多，同样会让国内感到吃惊的，是美国设立酒店管理专业的高等院校，很多是十分有名气的，例如康奈尔大学（Cornell University），这个专业被称为是“世界酒店管理教育最好的学校之一”。康奈尔大学酒店管理专业开办于1922 年，已有近百年历史，是美国第一所开设酒店管理专业的大学，以至于这个专业有一个独立的学院： School of Hotel Administration 。

其他开设酒店管理专业的美国名校还有乔治·华盛顿大学（George Washington University）、普渡大学（Purdue University）、宾夕法尼亚州立大学（The Pennsylvania State University）等。酒店管理是一个应用性很强的专业，十分强调实践和操作，在现代高等教育体系中，属于“应用技术型”专业，在国内称之为“高等职

丹佛大学校园一角（梁迪 2020 年 1 月 11 日摄于丹佛大学）

业教育”，与“研究型”相对。因此，在美国，内华达大学拉斯维加斯分校（University of Nevada, Las Vegas），由于地处以旅游、度假、购物等为主要产业的拉斯维加斯，为酒店管理专业的毕业生提供了得天独厚的就业环境，该专业的教育受到欧美普遍的称赞。

对于中国留学生来说，丹佛大学酒店管理专业还有一个得天独厚的优越条件——录取难度比较适中。丹佛大学还接受语言成绩不理想、经过语言学校培训后入校的学生。

丹佛大学的酒店管理专业有着长期的教学与实习的实践，已经形成了十分完善的教育、实习体系。酒店管理专业从来不会是在课堂上、图书馆里“纸上谈兵”。美国开设酒店管理专业的学校几乎都会有自己对口的酒店，为学生提供实习机会。学校的教学采用理论和实践相结合的方式，学生会在学习理论知识的同时获得实习机会，在实际工作中锻炼自己的能力。丹佛大学的酒店管理专业也是如此。

在丹佛大学，酒店管理有专门的“二级学院”来承担全部的教学与实习任务——弗里茨·科诺贝尔酒店管理学院（The Fritz Knoebel School of Hospitality Management）。这所学院这样来展示自己：

“我们的酒店管理课程将为学生展开不同研究项目，会让学生才思敏捷，能够创造性地解决问题。显然，这些技能会让毕业生具备在快速发展的酒店业中应有的竞争力。”

“酒店管理专业的课程设置会为学生奠定商业经营学习的坚实基础，在此基础上提供专业化的酒店管理技能。”

“独特的动手操作的学习实践是必须的。学生必须参与到校园内咖啡馆的规划、管理与实际操作，参与到在校园设施里举办大型活动的实际中。事实上，我们要求在学生毕业之前，必须参加多达 1000 小时的工作实践……”

在这样的教育理念和培训体系之下，丹佛大学酒店管理专业的毕业生完全处于“就业无忧”的状态。如果选择留在美国工作，即便一开始可能会从基层做起，但是作为科班出身的人才，比较快地得到提升是必然的；更何况这个专业的毕业生的薪资待遇一直以来就不低——这也是国内一部分家长们赞同子女学习这个专业重要的考虑因素。而一旦进入管理层，收入就更是相当优厚。

随着国内深化改革开放进程，旅游、酒店业迅速发展。从国内大城市不断有国外著名酒店管理集团的布局看，对于该专业高端人才的需求一直就十分强烈，毕业生就业一直十分乐观。同样随着“一带一路”建设的深入开展，国内服务业企业“走出去”也势所必然，已经有机构提出了未来几年国内对酒店管理领域的人才需求会大幅增加的预测。这个专业留学生有着职业的训练，有着语言的优势，“就业无忧”是理所当然的。■

丹佛大学景色（梁迪 2020 年 1 月 11 日摄于丹佛大学）