

自主招生中常常被忽略的竞争力

个人成功有的时候“情商”往往比“智商”更重要

自主招生的院校皆为国家重点大学或个别省属重点大学，招生专业也都是本校的国家重点学科或特色专业。因此，很多考生和家长总想申报最好的院校最好的专业。但是，自主招生毕竟是一种严格的选拔考试，且竞争非常激烈，最后获得成功加分的考生都不简单。下面，我们听听过来人的案例，亲身体验一番自主招生中的让您脱颖而出的竞争力吧。

案例一：“哪怕提交的资料一样，你也有机会ko掉别人”

有一个文科班的王同学，综合素质很好，但成绩不突出，高三时有起伏。在报考自主招生时，这位同学没有盲目，目标非常明确，由于对法律有兴趣，选择了适合自己的中国政法大学（分数线，专业设置）。通过咨询老师和专家等，撰写出一份非常具有特色的“自荐”信。同时，这位同学发展全面，

高一高二团委干部，文科突出，原来在创新班，所以在准备材料时也格外用心，突出个性。中国政法大学对待申请材料也比其他高校认真，有专门的评审专家对材料进行打分，经过初选，她顺利入围。不幸的是，和她一起上交资料的好友，却因“资料特色”不够鲜明，而被刷下来。

案例二：“面试不要嘴皮子，情商重于智商”

2011年自主招生有这样一个面试题：“火车开车前为什么会先退一步然后再前进”。通常情况下，火车各节车厢之间的挂钩拉得很紧，牵引力必须克服整列火车与铁轨的最大静摩擦力才能启动。只有尽量减小这种摩擦力对启动的影响，才能使火车顺利地开出车站。火车先倒车，就是为了使车厢间挂钩松弛，再向前启动，使车厢逐节启动。

考生只要发挥自己的特长，也能做出一些合理的回答。

有的同学从物理的角度回答：“这是因为车轮构造上的原因吧……”。

有的同学从哲理的角度回答：“退一步是为了更好地前进，这是一种以退为进的最佳选择。”有个物理不太好学生老实地回答：“我不知道该怎么用物理原理解释这个问题。”

出人意料的是，面试老师没有因为答不出就立马把她PASS掉，而是诱导她从文科角度来回答，“你用文学名言来解释这个问题都行”。就这样，这位考生为自己博得了与老师更深次交流的机会，给面试老师留下了深刻印象。

自主招生面试中象这样的面试题，考题很活，感觉都有话讲，但都很难说全、说深，只要展示出自己的应变能力以及平时的知识积累和学科发展潜力就行。面试



不是演讲比赛，面试的特点在于“即时性”，考生拿到题目的思考时间只有短短一两分钟，在这种情况下，“情商”往往比“智商”更重要，考官更看重的是自然真实的表达，谈吐、仪态也在考量范围之内，考官不会单以口才来论英雄的。

自主招生是强者的舞台，然而一个人的能力，绝不是一次考试就能完全体现出来的。想要在自主招生中获得好的成绩，就需要平常不断积累。不单单积累知识，更积累个人的竞争力。这些竞争力包括你的特色、情商、应变力等等。

新浪教育 2016.12.21

南通理工学院：优秀教师可获期权奖励

从制度上探索留住、激励和发展人才

南通理工学院副教授包耀东，前不久领到了学院发放的4.5万元期权奖励券。包耀东是该院经济管理学院副院长，教学和科研成果都很突出。他高兴地对记者说：“这是今年教师节的一个意外惊喜，有了这样的激励，我工作一定会更努力！”

领到期权奖励券的不只有包耀东，在南通理工学院今年的教师节庆祝大会上，该校68名教师领到了共计100万元的第一批期权奖励券。

期权激励是现代企业常用的一种激

励制度。但作为高校，南通理工学院此举算得上“吃螃蟹”。“从现实情况看，民办高校高水平的中青年人才容易跳槽。推出‘期权奖励’制度，就是为了更好留住他们。”该校董事长陈明宇说。

在奖励兑现上，该校教师得到学校期权奖励后，逐年存入学校“期权银行”。持期权奖励券的教职工在年满50周岁后，每年可领取个人所获期权奖励的10%，直到年满60周岁全部领完。据介绍，在第一年发放100万元期权奖励券基础上，该校将以每年20%的递增幅

度进行期权奖励。2020年后将结合学校财力及师资队伍建设情况，进一步加大期权奖励力度。

据介绍，南通理工学院在2014年升格为本科高校后，一直在寻求如何破除思想观念和体制机制障碍，从根本上留住人才、激励人才、发展人才。经过一段时间的酝酿，该校董事会去年批准了面向全体教职工的期权奖励办法，今年教师节发放了首批期权奖励券。

《中国教育报》2016.12.22
文/陈瑞昌 侯红梅

人们会根据年龄对他人作出判断——20多岁的年轻人能熟练掌握某种技艺，痴迷健身，并随时准备跳槽，也会毫不掩饰地追寻更有意义的工作；五六十岁的人对工作不再上心，或许已感到身心疲惫，正期盼着退休时光……

多段式生活带来职场生态新变化

这些都是常见且很容易理解的成见，但它们是事实吗？

我们认为这是需要刨根问底的重要问题。工作年限因技术创新和人类寿命的增加而延长，为了理解人们的工作状态如何随年龄变化，我们调查了全世界超过1万名员工，他们的年龄从24岁到80岁不等。

调查中发现，各个年龄组之间的差异比我们想象得要少得多。事实上，通常认为专属于年轻人的许多特质和诉求普遍存在于所有人身上。为什么会这样？

其中一个原因是，我们活得更久了，这意味着工作时间更长。

因新著《百岁人生》的需要，我们计算了人们一生需要工作多长时间。尽管计算不可能完全准确，但很显然，为了攒够退休生活的钱，很多目前50多岁的人要一直工作到70多岁；而目前20多岁的人，很有可能要一直工作到80多岁。这意味着不同年龄段的人会越来越多地在一起工作。

更长的工作寿命，加上深刻的技术变革，解构了传统的三段式生活——全日制教育时段、全职工作时段，以及彻底退休时段。取而代之的是多段式生活，融合了教育、探索、学习，以及全职工作、自由职业和退休生活，不管员工处于什么年龄，都会被卷入其中。

换句话说，工作活动将愈发与年龄无关，并且关于年龄的成见将越来越不合时宜。

目前，各年龄段的人逐渐意识到工作寿命的变化。他们会为学习新技能而投资，关注自身健康，思考其他选择和转变，甚至是更换职业，而之前，人们不会这样。从这个角度看，不同年龄段个体之间的鸿沟不再明显，在这个技术深刻变革的时代，他们在如何应对工作寿命延长这一问题上形成了共识。

美国《哈佛商业评论》

“卖书加分”是以教谋私

据媒体报道，随着期末考试临近，宜宾学院某教授近日在选修申论课的学生交流群中发布了一则通知，称凡购买其编写的申论教材的同学，每买一本书期末考试时加平时成绩5分，每人最多可以加20分。

老师向学生推荐自己的著作并非不可，也属人之常情。但推荐购买和强迫购买是两个性质。买书就加分、不买书就不加分、复印书不加分、借别人的书写自己名字的也不加分，虽然当事人嘴

上没有明说一定要购买，但通过这套“加分规则”，已经对学生形成了无形的购买压力。在不买书将带来的清晰、明确的负面影响面前，在多大程度上能说，购书是自愿的呢？

传道授业、立德树人，是师者应尽的责任和本分。公然通过期末考试加分“利诱”学生购买自己编写的教材，将推销书籍与学生成绩捆绑在一起，是对教师权力资源的异化和滥用。从某种程

度上说，这种以教谋私也是一种权力变现。当事人将学生首先设定为自己商品的潜在消费者，其次才是传道授业解惑的对象，这种“错位”在其编写的申论课期末考试试题中更是显露无遗。

网传试卷截图显示，该门课程期末考试总共3道题，均围绕该老师编撰的那本教材展开：为该书写一则200字介绍、拟写一份销售方案、拟写一篇指导学生学习该书的议论文。如此考试，与课程知识和专业能力测评无关，更像是一场市场营销测试。如此“集思广益”，难免让人联想到考试是为了提升那本教材的销量。

《光明日报》2016.12.20 文/王丹

“90后”频繁跳槽折射社会变革

今年刚刚硕士研究生毕业的张扬，应聘到一家在海外有多家分公司的国企工作，工资高不说，时常还有出国考察的机会，3年内有车有房不是梦想。就是这样一份让同学羡慕不已的工作，却在一个月前被张扬辞掉了。

“你能想象每天上班的工作内容完全一模一样吗？那种感觉太可怕了。”张扬瘪着嘴说道，“如果继续在这里待下去，基本可以预见我退休前的最后时光——和现在别无二致，只不过我老了。”

像张扬这样，“一言不合”就辞职的人还不在于少数。据麦可思研究院今年发布的数据显示，2011届本科生毕业3年内平均雇主数为两个，8%的本科生毕业后有4个及以上雇主，38%的人毕业3年内仅为1个雇主工作过，不到40%的人能在一个工作岗位上待上两年依旧“痴心不改”。

和张扬一样，刚工作两个月的李丽，最近也在为要不要换工作而纠结。1990年出生的李丽是贵州某大学资源与环境工程专业的一名应届硕士毕业生，

在校期间学习成绩不错，还没毕业就被一家环境检测机构看中，从事环境检测工作。

然而工作一段时间后，李丽开始怀疑自己的选择：“公司规模小，制度也不完善，经常需要熬夜写检测报告。”最让她难以接受的是，上司有时还会暗示她造假。

上司是一位40多岁的中年男人，没什么工作激情，他带领的整个团队慵懒散漫。“大家每天上班除了讲段子，就是逛淘宝吗？”李丽提高了音调，“团队的气氛太差了。”

跟着上司参加过几次应酬，感觉他对客户偷奸耍滑，这让李丽很受不了，坚定了辞职的决心。

北京某高校法学院毕业的贵州姑娘陈婷婷也有类似的经历。本科毕业前夕，她进入了贵阳一家私企，在办公室当文秘。入职没多久，她就发现自己和顶头上司“气场不合”。

入职不到5个月，她毅然决定辞职。辞职后的陈婷婷没有立马开始寻找新的工作，而是来了一场说走就走的旅

行。旅行结束后，经大学同学介绍，她顺利应聘到一家房地产公司的法务部门工作。这一份专业对口的工作令陈婷婷充满期待。随着公司业务越结越多，加班成了常态，可相应的加班工资在陈婷婷看来少得可怜。

“我跟老板谈了下，看能不能适当地提高一下加班工资。老板的回答是，再等一年看看。”得到这一答复，周末回家思考了两天后，陈婷婷“友好”地向公司提交了辞职报告，“我的付出和收获不成正比。”

公司没有挽留，陈婷婷的第二份工作结束了。

智联招聘2016年首次发布的“90后职场肖像”报告佐证了李可的说法，报告称对于就职单位的选择，90后的个人兴趣高高凌驾于发展空间和薪资水平之上，在他们眼中，“金饭碗”并没了什么了不起。在首钢水城钢铁集团人力资源部部长申燕看来，除个人发展需求，社会变革也是90后频繁跳槽背后的一个原因。

《中国青年报》