



特别报道



高端视点

“市场抢招”背后的人才培养经

通讯员 程振伟 叶璟

今年秋季招聘期间,杭州电子科技大学将举办超过500场宣讲会,较去年增加60%以上。其中近50%招聘单位是IT行业企业,45%的单位来自于杭州以外的城市,甚至也有为数不少的来自上海、北京的企业。杭电企业宣讲会也由去年的每天6-7场,增加至今年的每天14场,有时还不得不临时加场。

从去年下半年开始,中国各城市之间比拼的人才大战已传导到大学校园,其中电子信息类人才今年尤为“紧俏”。

到底是杭电毕业生受欢迎 还是电子信息类大学生受市场热捧呢?记者走进我国电子信息类四大名校之一的杭州电子科技大学 探究 市场抢招 背后的人才培养经。

电子信息类人才需求猛增

以往就业季,高校就业部门总是频频上访,希望优质企业增加招录名额。而最近几年,却恰恰相反,企业高密度来访,希望高校能帮他们吸引优质生源,而且企业进校招聘比往年越来越早。特别是今年,对于杭电毕业生来说幸福来得比往年更猛烈了一些。这不仅是毕业生的幸福,也是国家经济良好发展态势的体现。杭电招生就业处处长陆向华说。

根据云就业平台数据,全国有通信工程专业的高校,今年1月到9月企业进校提供的职位数相比往年全年同期都有大幅度的增长,像湖南科技大学去年全年企业进校提供职位为1905个,今年前9个月提供职位为4421个,增长132.07%。华南农业大学增长182.24%,长春工业大学增长44.50%,西安建筑科技大学增长32.03%。

同时,企业进驻大学宣讲会的数量大幅增加。像西安建筑科技大学,今年1月到9月企业宣讲会为1002场,去年全年646场,同比增长106.81%。南华大学增长54.16%,长春工业大学增长44.98%,湖南科技大学增长33.86%。企业到校抢人的大军来了。不少大学负责就业工作的老师表示。

校园宣讲会肯定还要开,但来的毕业生却是越来越少,各种公司还是不甘心,不惜血本招毕业生,但人也被稀释了。到杭电招人的三维通信公司人力资源负责人魏瑾说。

新旧动能转换带来利好与机遇

因为服务的大学很多,云就业平台负责人孙柏最有感触。今年企业校招比往年来得早了很多。有些行业龙头大公司暑假就已经进入招人目标学校,招实习生早下手为强。据孙柏介绍,长沙理工大学今年9月3日一开学,企业校招就火爆起来,据我观察,各行业新旧产能转换,对创新人

杭电学生在老师指导下做模拟电路实验。
何钺江 摄

才需求量加大,企业加大力度进校园招人将成为城市间抢人大战的升级版。

说实话,电子信息类人才特别紧俏,也反映出社会人才需求结构性的情况。据我所知,一些办学特色不够鲜明的地方学院,很多本科生面临毕业首先想的还是考公务员,现在还有95后慢就业的趋势。而杭电这样的电子信息类特色明显的高校,毕业生就业爆表也是得益于国家政策利好和新旧动能转换的红利。浙江省信息化与经济社会发展研究中心主任陈畴镛教授分析道。

目前杭州提出打造全国数字经济第一城,且众多国内著名互联网公司都在杭州。主打电子信息特色的杭电可谓上接天时,下接地气,培养出的信息人才大受欢迎也在意料之中。

我们要把握好政策、趋势带来的发展机遇,要落实立德树人根本任务,在学生专业发展、综合素质提升、人生价值实现等方面有更大作为。杭电党委书记王兴杰接受记者采访时说。

值得注意的是,今年中国四大银行也参与到加紧步伐主动到杭电这样的学校抢人行列中来。我们需要为金融工作服务的科技人才,即保障我们金融科技系统工作的专家,还有就是有科技类专业学习背景,转型学习金融业务后,融会贯通的复合型人才,是连接科技时代客户需求和我们金融机构的桥梁。某四大银行招聘经理来杭电招信息人才时说。

一些传统大型企业新旧动能转换带来了人才需求增加红利。今年,国内房产公司巨头碧桂园也到杭电招人,这是有史以来的首次。这是新变化,我们这样的电子信息大学和房产公司有什么关联呢?原来,碧桂园在佛山布局研发中心,需要大

量信息研发人员,所以才跨省来杭电招人,而且说只要素质高,越多越好。我们估计,会有越来越多过去想不到的企业来杭电招人。新旧动能转换催逼人啊。陆向华感叹道。

就业俏 专业强 学科好

高校培养的特色人才广受市场欢迎,其中有国家政策、形势变化、区位优势、办学定位等元素,我们认为,这也与杭电一直以来注重练好电子信息特色大学的内功有关。杭电校长朱泽飞对记者说。

国内三大安防巨头之一的宇视科技招聘经理樊周依认为,杭电培养的学生动手能力强、实践能力强、上手时间快,他们使用的语言都比较前沿,和企业语言差不多是一样的,这很重要。这或许与这所学校注重实验能力培养、狠抓竞赛、给学生创造各种实习机会有关吧。企业到高校狂揽人才,是建立在人才能用、能久用的基础之上的。

浙大中控是中国领先的自动化与信息化技术、产品与解决方案供应商,该公司人力资源经理王斌分析,现在企业加大校招力度,最渴求的当然是 对企业有用的人,很多大科技公司并不是很看重具体专业,大工科、大理科基础能力强的学生就很受欢迎,杭电有一半以上学生都参加过竞赛,而且他们的专业交叉复合培养人才很见成效,这样的毕业生在企业适应能力强,就是俗话说的拿来好用。

上海出版传媒研究院长期研究高等教育的学者肖钢认为,随着 双一流 建设计划和 分类发展 理念的提出,高等教育从整齐划一的发展模式转向特色办学、分类评价是大势所趋,高校要明确办学定位,在理论型和应用型高校、综合性

与多科性高校方面找准定位,形成对接社会需求的人才培养模式。

我们的学生受到企业热捧,这是前些年紧随国家和地方政策形势潜心练好内功的结果。比如我们就曾迎着压力依据大数据分析砍掉部分相对低效、不太能突出反映学校办学特色的专业,进一步突出了学校的特色办学优势。朱泽飞介绍。

面对电子信息类毕业生特别紧俏的现象,朱泽飞认为,一方面要坚持自己在人才培养上重创新实践能力、专业复合提高人才适应性等方面的经验优势,另一方面要冷静思考,大学不仅是为当下培养即拿即用人才,还要为未来培养人才,所以要在拓展学生视野、培养能在10年后、20年后脱颖而出的学生上下功夫,在培养有重大创新能力的行业领军人才上下大功夫。

学生就业质量,校友毕业生如何服务国家地方发展,是衡量我们人才培养质量的重要指标之一。高水平人才培养是高校一流学科建设的重要内容。我们要牢牢抓住一流学科建设的机遇,解放思想,转变观念,进一步探索新工科背景下特色类大学新的人才培养模式,以更好发挥学校在支撑国家创新驱动发展战略、服务经济社会发展等方面的作用。朱泽飞表示。

肖钢分析道,企业大幅度加大电子信息类毕业生招聘力度的做法,相较于高校学生 毕业即失业 的就业难而言,体现出高校依据高等教育办学规律,推进人才培养供给侧结构性改革的成效。当然,对于这种特殊行业及学科专业的看涨现象,高校也应注意其背后可能存在的短期人才结构性短缺因素,深入探索专业学科建设和学生全面发展规律,培养专兼结合的特色性、复合型人才,确保学生就业好的同时,发展后劲足。

宁波打造产教融合新格局

宁波市教育局副局长 胡亦华

深化产教融合 促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接,是当前高等教育改革的重要内容。宁波市坚持以服务区域经济社会发展需求为导向制定支持高校发展政策,引导宁波高校围绕宁波产业培养人才和开展科研攻关,从而建立起了较为完善的高等教育与产业协同发展的政策体系,为产教融合发展奠定了坚实基础。高等教育如何产教融合,宁波市政府从政策、创新机制以及搭建合作平台三个方面,打造出融合发展的新格局。

第一 强化政策引领 推动教育与产业融合发展。一是建立以服务区域产业为导向的政策体系。宁波市制发的促进校地共建、强化行业指导办学、特色学院建设、市级重点学科专业建设、应用型人才培养基地建设等系列政策文件,逐步完善支撑产教融合发展政策体系。

二是统筹高等教育与区域发展布局。根据区域产业结构特点,统筹高等教育与区域发展布局,大力推进高校特色学院到产业集聚区办学,基本形成了在南北高教园区以外,在主要产业集聚区均有特色学院、产业研究院布局的格局。同时推动高校向宁波杭州湾新区、梅山保税港区、奉化区等产业集聚区集中,打造若干个新兴高教中心。

三是推动学科专业建设与产业转型升级相适应。通过开展市级高校重点学科、重点专业建设,引导高校围绕产业建学科专业,目前高校开设的专业基本覆盖了全市经济社会发展急需的一、二、三产业,培养层次涵盖了从专科到博士多层次学历教育。鼓励和扶持高校开设新专业对接新兴产业,在重点专业评审中单列新兴产业,遴选了计算机科学与技术(商务智能技术方向)、幼儿发展与健康管理、工业机器人技术等一批新兴专业予以重点建设。支持和引导高校主动调整优化专业布局,以适应产业转型升级需求,2017年宁波市11所高校新增数据科学与大数据技术、航空航天工程、工业机器人技术等27个专业。

第二 创新融合机制 行业企业主体作用得以发挥。一是强化行业指导办学。全面建立起由行业主管部门牵头,教育部门保障,职业院校和行业组织、骨干企业共同参与的行业指导办学新机制。市教育局、市发改委、市经信委等部门联合出台了《关于加强行业指导办学完善职业教育管理体制的若干意见》和《关于进一步推进行业指导高等职业教育办学的通知》,明确行业主管部门要积极参与规划和监督等。截至目前,已与市卫计委、市旅游局、市经信委等部门合作成立了卫生、旅游、电子商务、影视动画、纺织服装、跨境电商等8个职业教育行业指导委员会。

二是加强引企入教。通过政府搭桥,高校主动对接行业、企业需求,吸引行业企业深度参与高校人才培养的全过程。以行业主管部门牵头成立三位一体行业特色学院,以学科专业产业链为理论指导,通过构建职业教育行业指导委员会、专业联盟、产教合作联盟等组织,在产业和企业之间构建出新型的跨组织关系,促进教育链、人才链与产业链、创新链上的有机链接。目前,市教育局与行业主管部门共建了旅游、电子商务、家政、老年照护与管理、跨境电商、智能制造、知识产权等7个行业特色学院。同时,通过多途径引进企业资源。

三是成立产教联盟。由高校、

企业、社会组织、研究院等专家组成,旨在促进全国相关领域的职业教育与产业协同创新。例如2017年,由全国外贸职业教育教学指导委员会、中国电子商务协会跨境电商电子商务产业联盟、宁波市教育局、宁波市电子商务学院和宁波市跨境电商电子商务学院等牵头发起,成立了全国(宁波)跨境电商电子商务产教联盟。截至目前,已经成立跨境电商、智能制造、人工智能等产教联盟。

第三 搭建合作平台 高校服务产业发展能力增强。一是推进校地合作共建。充分发挥地市政府在促进高等教育发展中的作用,构建市级政府统筹、高校与县、区政府共建为主要形式的服务型高等教育地方共建体制。出台了《促进高等职业院校与地方共建的指导意见》,引导在甬高校 重心下沉,提升服务能力,探索建立项目化合作、资源配置共享等多样化的校地共建共管合作体制,促进优质高等教育资源向经济发达的区县(市)、高新区和产业集聚区延伸。目前,宁波高校已在各区(县)市实现办学全覆盖。

二是推进市级试点特色学院建设。2016年起,面向智能制造、跨境电商等重大发展战略,重点遴选建设一批支撑地方支柱产业和战略性新兴产业,优势突出、特色鲜明的特色学院,以提升高校服务产业能力。先后共有宁波理工学院汽车学院、浙江大学宁波理工学院机电与能源学院、浙江万里学院物流与电子商务学院、宁波职业技术学院机电(海天)学院、浙江工商职业技术学院现代模具学院等11个在甬高校二级学院入选宁波市级试点特色学院。对入选特色学院每个投入500万元建设经费。

三是推进协同创新中心建设。2014年,制定《宁波市高等学校协同创新中心建设管理办法》,引导高校以特色学科为依托,结合宁波市产业发展的需求,与国内知名高校、科研院所、行业、企业等联合建设协同创新中心,努力打破科技、人才、产业等部门界限,实现人才、产业等三位一体,有效提升创新能力。目前,宁波市有浙江省2011协同创新中心3个,浙江省应用技术协同创新中心5个,市级高校协同创新中心16个,校级协同创新中心44个,在推动解决宁波经济、产业发展中的一系列技术难题方面发挥了重大作用。



教改一线

西南石油大学建立“优胜劣汰、能上能下”的职称机制

人事改革激活教学“一池春水”

通讯员 王天崇

高校人事制度,一直存在重科研轻教学、重聘任轻考核、一刀切等弊端。如何改革人事制度?从2013年开始,西南石油大学以全面深化改革为契机,从评审制度、评审内容、评审方法、考核评价等方面,对人事制度进行了全方位改革,打出了一套漂亮的组合拳。

取长补短选人才

对我们公共课老师来说,评职称太难了,我们都打趣自己会成万年僵尸。王蕾从1999年开始一直给学生上大学英语课。由于教学任务重,她很少能抽出时间做科研。没有科研成果,成为她评职称的拦路虎。

直到2013年底这种情况出现了转机,学校出台改革职称评聘制度,让长期在一线从事教学工作的教师也有机会评职称。王蕾最终也凭借扎实的教学成绩和深受学生喜爱的教学风格晋升为副教授。

王蕾的成功是学校职称制度改革缩影。谈起这次晋升副教授的经历,王蕾直言,惊喜之余有点意外。因为按照学校相关规定,我在发表论文方面是不符合申报条件的,后来在同事和领导的鼓励下,我才鼓起勇气去试一试。

在西南石油大学,像王蕾这种不符合职称申报条件,而在其他方面优秀的教师不在少数。针对这种情况,学校对职称评审进行了改革,在坚持原有的申报要求之外,增加了 取长补短 自愿展示 两个申报渠道。 取长补短 主要针对申报条件只缺一项的教师,自愿展示 则主要针对在其他方面有

特殊业绩的教师,可以通过自愿展示的方式,向学校提交申报材料。

人事处处长邱子辉表示:之所以设立取长补短和自愿展示,是为了避免一刀切,这样做既考虑了对教师的统一要求,又照顾到了对教师的个人特长和个性化成果的认可。

4年来,学校共有100多名教师向学校申报了 取长补短 和 自愿展示,最终有27名教师获得职称晋升,极大地激发了教师们的积极性。

职称改革的目的是学校为营造一种氛围:职称评审要不唯资历,不唯学历,还要注重无为的教师,只有用心不够、用情不足的差距。只要用心用情用智慧,所有的教师都能有所作为,得到认可。该校校长赵金洲说。

打破博导资格终身制

让教师们感受学校的激励政策的同时,也要让教师们感受到压力。学校出台的《在岗博士研究生指导教师招生资格审核定办法》,就给全校教师打了一针强心剂。

根据办法,改革的第一年全校共有5名教授被取消招收博士研究生资格,5名教授被暂停招收博士研究生资格,11名教授被限定招收博士研究生数量。21名博导被取消、暂停招生资格或限定招生的消息,打破了校园的平静。

这一举措还原了博导的本来面目:博导只不过是指导博士生的老师,它是一种工作岗位,而非比教授更高一级的学术资格。石工院一位博士生导师说。

打破博导资格终身制,如同砸了铁饭碗。这一改革对导师和学生来说,都是 双赢,不仅能激发博导们在学术上的创新与进步,也能提高我们博士生的学术水平和培养质量。

对于教师来说,压力还不仅仅来自于此,改革还在往纵深挺进。

舞台更大了,机会更多了,压力也就自然而然大了。电气信息学院教师张安以跨职称资格高聘的方式聘上了教授岗位,谈及3年前在教授年终考核述职会的发言仍然记忆犹新。

当前,绝大多数国内大学的职称制度和其其他行业部门的职称制度一样属于终身性。高校教师一旦获得高级职称,此后只要不出格,即便平庸无能,也不会掉职称。邱子辉说。

从2014年开始,西南石油大学实行评聘分开,对全校专业技术岗的教师进行了全员重新聘任。

这一政策,大大激发了教师们的积极性。当年全校共有600人被高聘,占总聘任人数的49%,也有近50人被低聘,占总聘任人数的3.86%。

为了加强对教师在任期内的考核,学校还要求学院在与教师签订聘任书时,在聘任书中明确地把任期内的考核任务分解到自然年度,如学院不能按时完成年度考核工作任务,学院则适时取消或者调整教师的聘任等级。

要让职称真正发挥激励作用,就要建立一个 优胜劣汰、能上能下 的合理机制,形成全员危机意识,使那些滥竽充数的教授不能再在 铁饭碗 和 功劳簿 上睡大觉。赵金洲说。

赋予干事者“护身符”

推进教师人事制度改革,打破教师的铁饭碗,极大地激发了教师们的积极性和主动性,也激活了学校这一池春水。

如果按照以往的标准,我至少要等5年才能评教授,但到那时我都快退休了。地球科学与技术学院蒋裕强因为 取长补短 政策而晋升为教授,这让他受到极大鼓舞。通过自己的努力,他主持的科研项目获得四川省科技成果二等奖,他还被评为 四川省优秀教师。

张安跟随蒋裕强的看法一样,认为自己被学院高聘为教授,不仅是对自己的一种认可,同时也是一种激励,鞭策自己把教学和科研做得更好。

通过5年来的改革,让办学活力竞相迸发。学校共获国家科技成果奖7项,其中国家科技进步特等奖1项,国家科技进步奖一等奖2项,国家科技进步二等奖2项,多名教师获全国高校青年教师教学竞赛一、二等奖,教师教学竞赛获奖总数全国高校排名第8位,国家科技奖、发表SCI论文、授权发明专利的数量分别是 十一五 期间总和的2.3倍、22倍、20倍。

西南石油大学党委书记孙一平表示,通过改革,鲇鱼效应正逐步显现,优胜劣汰、风清气正的生态环境正逐步形成,但改革的步伐并没有停止。我们就是要通过这一系列的改革,赋予勇于干事者 护身符,对成天混事者念下 紧箍咒。孙一平说。

麦可思

高校可信的
第三方数据

阅读
《麦可思研究》



广告