

■教育时评

文·万庆涛

广州毕业生月薪折射出竞争力之忧

数据显示,广州毕业生月薪在京上广深排名第四,人均月薪为2973元/月。实际上,去年四地毕业生人均月薪排名就是上海、北京、深圳、广州。北上广深的竞争力排名与四地的毕业生人均月薪存在相关性。近年来,中国社科院每年都发布中国城市竞争力报告。2012年,中国城市竞争力排名前十强中,广州排名第六,除去香港台北排名第四,在北上深之后。2014年,中科院城市竞争力报告综合竞争力前十强中排名第五,除去香港台北,在深圳上海之后北京之前,排名第三。竞争力的差别,自然反映到毕业生的人均月薪上。

2973元/月。实际上,去年北京高校应届毕业生就业形势报告就提到,毕业生人均月薪排名是上海、北京、深圳、广州。关于应届毕业生就业形势报告虽是近两年的事,但我们还是可以从中看出一些问题。

首先,北上广深的竞争力排名与四地的毕业生人均月薪存在相关性。近年来,中国社科院每年都发布中国城市竞争力报告。2012年,中国城市竞争力排名前十强中,广州排名第六,除去香港台北排名第四,在北上深之后。2014年,中科院城市竞争力报告综合竞争力前十强中排名第五,除去香港台北,在深圳上海之后北京之前,排名第三。从2014年的十项指数看,广州与深圳相比,仅文化竞争力和知识竞争力超过深圳。竞争力的差别,自然反映到毕业生的人均月薪上。

其次,广州目前的产业结构不利于吸引高新技术人才。北京、上海自不必说,就拿深圳来说,自上世纪90年代,已经确定要大力发展以现代服务业为

核心的产业,特别是深交所的设立,更使深圳成为中国重要的金融中心。虽然广州一直要申请全国期货交易中心,但至今没有结果。因此,近年来广州把发展重心转向重工业中的先进制造业,把实现广州工业做大、做强、做优作为目标。未来3年,广州要把高端制造业打造成广州新型支柱产业,打造若干个千亿级产业集群,到2017年广州先进装备制造产值力争突破1.1万亿元。显然,这样的产业结构,更需要的是大批技术型产业工人,而非高科技人才。

再次,地缘因素也不利于广州吸引和留住人才。30多年来的发展,我国形成了三个城市群。京津冀都市圈,以北京为核心。北京作为全国政治文化中心,具有天然的优势,许多人才,包括一些在广州创业的人才也纷纷北上,寻找更多的机会。长三角都市圈,以上海为核心,这一带的人才都向上海集中。而珠三角都市圈则比较复杂。历史上广州一直是华南

地区的政治、经济、文化中心,2007年曾被定位为泛珠三角核心城市,但深圳的迅速崛起,令广州为之侧目。2009年,广州市委市政府做出向深圳学习的决定也说明了这一点。再则,国家既把广州定位为国家中心城市,又把深圳定位为全国经济中心城市。从经济发展的角度看,至少是让深圳分流了珠三角地区的人才。特别是,深圳作为新兴的移民城市,很多政策对于吸引人才有利,而广州则显得保守了一些。

虽然上世纪80年代曾经流传“东西南北中,发财到广东”,但当时吸引的是成千上万的南下打工的农民。如今30多年过去了,经济在转型,产业在升级,人才的竞争,特别是高端人才的竞争更趋激烈,可以说,谁赢得了人才,占领了人才的制高点,谁就取得了发展的优势。广州如何从城市定位、产业结构等方面夺回优势,或者与深圳走错位发展的道路,是值得认真思考的问题。

■教育快讯

上海将建公共安全教育实训基地 提高青少年避险技能

据新华社报道,上海市公共安全教育实训基地将于2015年底开工,并将于2017年6月投入试运行。该实训基地主要面向本市青少年学生,同时向市民开放,旨在提高安全规范和救护技能。

据悉,基地设立在上海市郊“东方绿洲”,建设以“识险、避险、自救、互救”为主线,以“真学、真练、真懂、真会”为目标,突出实训和体验,通过模拟体验、多媒体实训、基本技能、综合演练等4个模块13个馆,分区、分类、分级开展公共安全项目的实训和演练。

其中,基本技能实训模块主要包括地震灾害、气象灾害、轨道交通、道路交通安全、消防安全、日常生活安全、防空安全、紧急救护、人流疏散等基本实训内容。每项实训内容将由专业化团队负责维护,保证学生通过有效训练,最大限度地掌握识险、避险、逃生和自救的基本要领,形成类似于条件反射式的肌肉记忆。该实训基地建筑面积为26500平方米,每年可满足22万人次的实训需求。

上海市教委副主任高德毅说,上海市公共安全教育实训基地旨在提高安全规范和救护技能,养成在日常生活和突发安全事件中正确的应对习惯,最大限度地预防安全事故发生和减少安全事件对学生造成的伤害。

据介绍,此项目经公共安全专家、建筑设计专家和展示设计专家反复论证,已形成了项目可行性研究报告、建筑设计和展陈设计方案。

四川眉山以创业带动就业 助高校毕业生就业率达97.2%

今年26岁的孙露,2010年大学毕业后从事婚纱摄影工作。2012年,积累了一定摄影经验后,她决定自主创业,从事儿童摄影。借助眉山市委、市政府对大学生的创业扶持政策,她得到10万元创业贷款及贴息和3万元大学生一次性创业补贴,在家乡眉州市成功创办了儿童摄影城,短短3年便将营业额从40万元增加到300多万元,并吸纳了10余名大学毕业生到其摄影城就业。

据新华社报道,在四川眉山日前举行的全市“创业就业惠民年”表彰大会上,一批高校毕业生创业明星、回归创业明星、市内外促进就业先进企业代表受到表彰,自主创业的孙露就是其中之一。

据介绍,去年是眉山市确定的“创业就业惠民年”,在深化全民创业就业行动中,促进高校毕业生创业就业一直是政府工作的重心。除在四川率先开展万名公职人员为高校毕业生等有创业愿望的群体提供小额担保贷款,眉山市每年把帮助150名高校毕业生创业纳入民生工程,并专门制定相关创业政策,促进高校毕业生创业。

同时,部分地区还成立创业登记、政策咨询、技能测试等服务为一体的创业服务中心。此外,眉山市人社部门、团市委还联合组建了30多人的创业专家团队,在全市遴选优秀企业家一对一帮扶创业大学生,帮他们解决发展中的问题。

据统计,眉山市去年累计帮助2443名高校毕业生实现就业,使高校毕业生的就业率达97.2%。其中,帮助184名高校毕业生实现创业,为95名创业高校毕业生提供小额担保贷款,发放小额担保贷款894万元。

13种编校质量不合格教辅读物被公布并处罚

“中国人”成“中国入”“海拔”成“海拔”,13种编校质量不合格的教辅读物近日被集中曝光。据国家新闻出版广电总局通报,已对出版这些不合格图书的13家出版社分别予以行政处罚。

据新华社报道,此次抽查中共发现13家出版单位的13种图书的编校质量为不合格,存在的主要差错包括一般性字词差错、知识性差错、题目或答案差错等。

其中,河北大学出版社出版的《口算应用题卡·一年级·下册》的差错率最高,达到3.75/万,差错率最低的《小学生学习地图·一二三》也达到1.21/万,由中国大百科全书出版社出版。其他还包括浙江大学出版社的《轻松考上高中实验班·化学》;湖南人民出版社的《7岁爱上写作文·1~2年级》;中国民主法制出版社的《复兴之路·小学低年级读本》;吉林摄影出版社的《金典普通话·语文》;四川教育出版社的《成都中考全真诊断试题集·化学》;民主与建设出版社的《小学英语单词就该这样记:图像联想记忆法最有效》;甘肃教育出版社的《名校学案:人教版·课堂练习检测·地理·八年级·上》;西南师范大学出版社的《初中英语能力训练·中考》;石油工业出版社的《小学英语晨读经典365·上》;吉林大学出版社的《新课标小学生必背古诗100首》;金盾出版社的《小学生英语精品阅读100篇》。

据国家新闻出版广电总局出版管理司副司长王然通报,新闻出版广电总局已经依据相关规定,对上述13家出版社中的11家出版社分别处以警告的行政处罚,责令11家出版社自检查结果公布之日起30天内,全部收回不合格图书。此外,湖南人民出版社和吉林摄影出版社已被当地新闻出版行政部门依法处以警告的行政处罚。

2014年“出版物质量专项年”活动开展以来,国家新闻出版广电总局共查处和通报少儿类、教辅类及其他类的3批次30种编校质量不合格图书。

■图说教育



图为海口市博实验学校,学校常务副校长毛鑫超和六年级学生黄宇一起贴“家训”。据新华社

用人指标,以控制学校整体的用人资源平衡。复旦大学党委副书记刘承功透露,在人事制度改革上,校方还拟开放一个“大池子”,池中所有人都按世界一流学科建设标准配备,只要定下目标,校方就按这目标来要求池子中的人并发放相应工资,只要进了这个池子,不分老少,不论职称,一视同仁。

财务改革上力求宏观指导,微观整治,改变机关职能。人事改革上要挤出水分,促进人才合理流动,调动院系积极性。“我们要换种活法。”刘承功如此评价此次复旦大学的改革。

做好规划,推广度过磨合期

年里,复旦的传统优势院系、专业可能确实会多获得资源,但随着改革的深入,就要看各院系能否严格执行预算方案,学科建设上的经费能否有效果了。”院长对学科建设的路径被大幅放大。

对于改革的历程,被誉为“内部治理改革动员会”的校党委十四届五次全体(扩大)会指出:“对两级管理而言,关键是做好学科发展规划和人力资源规划,其中人力资源规划来源于学科发展规划,人才规划建设是学科发展战略最核心的任务。只有真正清楚地认识到学科重点发展的方向,明确如何配置好人力资源,才能理清资源配置的方向。”

为确保改革的成功,复旦决定在学院做好本学院学科发展规划、人力资源规划,乃至各类教学和课程规划的前提下,学校才会把各类岗位及相关资源整体配置给院系学院,然后由院系自主决定运行模式和实施方案。“只有院系具备了承接两级管理的能力,相应的权力才会下放。”一位学校负责人在全体院院长系主任会议上强调。

复旦大学:换种活法,激发活力

启动校院两级管理体制 让学术内行具资源掌控能力

■教育改革

文·钱洛滢 本报记者 王春

从今年1月开始,复旦大学正式启动校院两级管理体制及人事财务资产等配套改革。从此,复旦各个院系将不再“吃大锅饭”,等待学校资源的“计划分配”。它们将自己拿出以符合学校、国家发展目标为导向的人力资源、学科发展等规划,学校将根据院系规划进行合理的资源配置。各院系的老师也不再

通过学校科技处等部门申请项目经费,而是直接根据各院系的规划拿经费。

经过两年的修改和讨论,近日,复旦大学正式发布了《复旦大学关于推进校园两级管理体制改革的若干意见》。其主旨是“让学术内行具有学术行动能力和资源的掌控能力。”

破解困局,全盘铺开两级管理制度

权力过于集中、管理效率不高、组织协调不力、办学活力缺乏……近年来围绕中国高校大学治理体系开展的讨论中,以上词语是出现频率最高的。传统的高教管理体制已成为建设世界一流大学之路上的绊脚石。

国内许多高校都尝试过两级管理体制,但在多年的实践中,学院大多有责无权,制度改革未去,丝毫未见有成效。

早在2002年,复旦大学就试水两级管理改革,之后在“985三期”执行过程中也试行了经费使用权下放,但因其他政策、资源没有跟上,各方面缺乏有效的协同,这两次试点都以失败告终。这让校方深刻地认识到,简单的放权不能解决问题。

人事、财务、资产、后勤这四项资源大权,动起来

着实“伤筋动骨”。但再不动真格,学术共同体永远建不成。“要让第一线了解情况的人做决策。”复旦大学党委书记朱文文介绍,以后,学院将自主决定人财物该用在哪,学校对各院系、学科自身的常规发展扮演审核、监督的角色,机关职能改变,从而“盘活存量、激发每个学院的活力”。

复旦决心在学术治理和运行模式上,取得根本性突破。“流程再造”,是学校两级管理体制改革的基石。正是因为建立起了新一批的规则、标准、程序,并予以规范改革的推进,才能保障学术决策权力下放之后不至于放空。

与此同时,校级行政部门实行精兵简政。据悉,从2012年7月开始,学校机关部门从42个精简到33个,学校机关科室从125个精简到83个。

改革财务人事管理,牵一发而动全身

校院两级财务管理改革是复旦大学最先推行的一项实质性改革。去年10月开始推行以来,好多综合管理部门负责人向复旦大学财务处处长荀楠楠抱怨自己手下“没事干了”。原先科技处、教务处设立财务专项,各学院来申报审批,如今,每年年初,每个院系根据学校提出的目标,自编预算方案,且从原先的一个项目一个预算变为全学院的“全额预算”。学校根据这些方案,统一把基本经费直接打包给院系。

这打包经费里包含三块内容——基本运行经费、基本发展经费、重点突破经费。前两项经费是校财务处在综合考虑了各个学院的日常运行情况、学院体量、发展目标等因素,核定每个院系应得经费后再拨付的。一旦拨付,各个学院根据预算自行统筹规划,超支不补,结余留用。第三项经费则是用于重点支持跨学科重大平台项目和一流重点学科加速发展的,如果院系能好好利用此项经费来增强院系的学科影响力,同样会影响到前两项经费的拨款因素,形成良性循环,也充分调动了院系利用经费的积极性。相关经费原则上不再转拨,直接下达给学院。

这便是“流程再造”。

原本校级处室人员可以根据自身情况转到各院系去工作。这样看似只是变动了财权的改革,却连审批权、事权也一起变动了。此外,学校也在积极加强财务监管制度,建立健全诚信体系建设,实现信息的内部公开,从而使得经费、权力都能落到各院系的实处。

人事管理改革先试点再执行。据了解,本次复旦大学推行的改革及配套措施90%已经开始全校推行,剩下10%需要进行试点的主要是人事管理改革,将在10个以下的试点院系中试行。

如“预聘用制”。原先,“预聘用”教师经过数年锻炼之后进入长期聘用的序列,正式入职前都需在复旦大学人事处都要经历长达一个月的审批,核实教师的学术成果。而在近期,许多教师就被其他学校“加5万元”挖走了。现在,学院可以自主审批教师,把握师资培养和收入分配,校人事处只负责备案和给教师办理入职手续。不过,引进人才也不能随便,校人事处每隔三年会给一个符合学院规模的

武汉科技大学博士后流动站:在“流动”中激活科研活力

文·本报记者 刘志伟 通讯员 程毓

“你们做的湖北省创新团队项目以高分获得优秀。”去年12月26日,听到这个消息,武汉科技大学机械学院青年教师王涛兴奋不已。

该项目的“点子”,是他做博士后期间获得的。出站不到3年,他已主持国家基金2项,参与973项目1项,被SCI收录论文两篇,成为科研团队的骨干。他说:“博士后流动站的工作经历,激活了我的科研活力。”

武汉科技大学博士后流动站建站7年,6个流动站共招收培养博士后68名。该校分管博士后流动站工作的正校级干部顾杰介绍:“博士后流动站已成为学校学术骨干的‘孵化器’,科技创新的‘新引擎’,学科建设的‘助推器’。”

从国内到国外,从实验室到课堂,“流动”助力博士后成长成才

从大连理工大学博士毕业,王涛于2009年成为武科大招收的第一名博士后,进入机械工程专业博士后流动站,师从“全国模范教师”李友荣教授。“下企业。”导师对他说。做科研,需要了解企业,这点他很清楚。换上工作服,戴上安全帽,他来到武钢。炼钢厂、炼铁厂、轧钢厂……每个厂“蹲点”一个月。导师鼓励他“大胆开拓新的研究领域”。半年过去,王涛带着“用传感方法监测冶金设备健康状况”的“点子”回到学校,一头扎进实验室。

为了推进研究,2011年导师派他带着课题,背着研究材料,学校提供10万元经费,前往美国休斯

顿大学访学一年。国外高水平的研究条件和检测设备,使他的研究“突飞猛进”。回国后,他成功申请两项国家基金项目,其中一项获75万元资助。

“王涛开辟的研究领域,现在是我们的两个主要研究方向之一。”导师李友荣赞赏地说。

科研取得显著成绩的博士后,不止王涛一个。入站仅一年,卢艳就成功申请国家基金项目,博士后基金项目各1项。2014年初,她从武汉理工大学博士毕业,顶着全国仅29人获得的“优秀机械博士论文奖”光环进站。

在导师曾良才和多位教授的热心“指点”下,她很快找到研究方向。撰写第一份国家基金项目申请书时,导师拿来10多本申请书的文本给她学习参考,告诉她“好的点子,还需要好的表达”。近两万字的申请书初稿写完,课题组成员纷纷“传经送宝”,导师亲自修改了5遍,该项目成功获批。

科研收获的同时,她的教学工作也走入正轨。先后助教两门难讲难懂的基础理论课。“全国优秀教师”陈奎生运用视频、动画和企业实例的讲课方法,让她大开眼界。如今,她已自信地站上了讲台。

从学校到企业,从企业到学校,“流动”激发博士后科技创新

“不在学校,就在江苏永钢,或者在往返于它们之间的路上。”武科大材冶学院青年教师金鑫,回忆博士后的工作经历时调侃地说。

为了提高博士后的科技创新和服务行业企业的能,武科大最早建立,也是招收人数最多的冶金工程博士后流动站,采取“校企联合”培养模式。

受益学生薛正良教授的“牵线搭桥”,2011年金鑫带着永钢“高炉炉缸内衬监控技术研究”等两个项目,总经费50万元,作为武科大和永钢联合招生的博士后进站。从来没有接触过高炉研究的金鑫,幸运地师从学校“首席教授”毕学工。

每个月他“长途跋涉”到永钢,勘测企业现场,了解技术问题。回到学校,在导师指导下制定研究方案,研究解决办法。“毕教授对我是‘透明式’的指导,连最核心的技术代码,都毫无保留地传授。”金鑫感动地说。

企业的“鼎力支持”,导师的“倾囊相助”,一个个技术难题迎刃而解。他所做的研究成果,应用于永钢的7号、8号和9号高炉,现场效果很好,后又被沙钢、攀钢采用,并申请专利9项,发表SCI论文5篇。他感慨地说:“深入企业,不仅做科研‘接地气’,而且让科研成果‘落地生金’。”

2013年出站的秦庆伟,博士后期间在黄石大江集团做研究,成功申请国家、省部级项目3项,获得湖北省科技进步三等奖,去年被选为湖北省新世纪高层次人才。

仅近3年,冶金工程博士后流动站的11名博士后,主持或参与省级以上科研项目23项,项目经费达307万元。

从进站到出站,从培养到管理,为博士后提供有力支持

“2011年我在美国访学,职称申报相关的事宜全靠学校老师们帮助完成。”提起这件事,王涛充满感激。当年,他顺利晋升为副教授。

武科大牢固树立以人为本、尊重知识、尊重人才的理念,热情为博士后提供各项服务,如办理进站手续,落实生活和办公用房,联系子女上学,协助申报项目和职称等,为博士后创造专心做高水平研究的良好环境。

人事处副处长邹清华介绍,学校精心选拔了56位学识渊博、德艺双馨的专家担任博士后导师,有全国模范教师、全国教学名师、全国优秀教师、国家和省级突出贡献中青年专家、国务院特殊津贴专家等。与武钢、南钢等12个国家博士后工作站签订联合培养协议,建立江苏永钢、广东韶关连铸厂等14个湖北省博士后科研创新基地,8个湖北省博士后科研创新岗位。

名师的指导,多样的平台,科学的管理,不仅吸引了优秀的博士进站,而且培养了大批的科研骨干。据统计,截至目前,已出站的23名博士后,仅近4年主持或参与省部级以上科研项目58项,发表论文118篇,其中被SCI、EI收录62篇。

武科大被湖北省委、省政府授予“博士后管理工作先进单位”,是目前省属高校唯一获得者。