

毕业十年内年入百万元,别急着嘲讽

□胡欣红

秋招季来临,第一批00后即将加入求职队伍。新生代的求职观念,引发了很多人的关注。据中国青年报·中青校媒面向全国大学生发起的就业调查,00后对自己进入职场后的薪资比较乐观,有67.65%的大学生评估自己毕业10年内会年入百万元。

初中生犊不怕虎。尽管对年轻人的心高气傲有一定的心理预期,但面对这样的调查结果,很多人依然感到大跌眼镜,纷纷抨击00后好高骛远。年薪百万元确实有点不切实际,但也不必急着冷嘲热讽。

首先,姑且不论样本是否足以代表大学生群体,对于这份就业调查,需要全面审视,不宜断章取义。除了薪资之外,调查显示,对于00后而言,工作已不是单纯的“饭碗”,这届年轻人把工作当成展示自己的舞台,比起赚钱,他们更在意成长空间和个人在工作中的价值体现。00后为理想和成长奋斗无疑值得点赞,而现实也的确给了他们更多可能。

一是现在的年轻人大多不用像父辈那样身负“跳出农门”或“回家家庭”之类的重任,有条件按照自己的意愿选择职业。

二是大学生就业的宏观环境发生了变化。大型互联网企业成为许多毕业生青睐的工作选择。此次中青校媒的调查显示,64.33%的大学生希望毕业后能进入互联网行业工作。

互联网行业的特性,意味着有更多机会、更多工作场景和更多发掘自身潜力的可能。同时,互联网行业因为占据了时代潮流的制高点,薪资待遇也独领风骚,尤其是一些互联网大厂,更是屡屡上演造富神话。正因如此,这也直接导致热衷进入互联网行业工作的大学生们对自己的薪资产生了较高的期望值。

其次,对于年轻人的薪资梦,也需要理性看待、合理引导。年轻代表着希望,尤其是很多生长于优渥条件下的00后,对未来的美好向往值得嘉许,适当有点“美梦”也未尝不可。谁人年少不轻狂,年轻时觉得自己与众不同,正是大多数人的想法。但是,如果好高骛远,一旦希望破灭,其反噬作用亦不可小觑,结果很可能失去对自我的正确认知,也错过了该奋斗的黄金年纪。

2020年,中国居民人均可支配收入32189元,根据西南财经大学调查报告,全国年收入100万元的人,大约有70万人,占整个人口的万分之五。即便是富翁云集的上市公司薪酬榜,年薪百万元在A股上市公司高管中也能排前20%。由此可见,年薪百万元确实不是一件容易的事。只要稍有社会经验者,都知道这对于绝大多数人而言都是一个几乎不可能完成的目标。

换言之,这也从侧面折射出当下确实有不少年轻人身上存在肤浅认知和浮躁心态等问题。2017年,一项针对95后的就业调查显示,“网红”成为年轻人最向往的职业。对95后、00后这些互联网原住民来说,光鲜亮丽的“网红”具有十足的吸引力,而站在风口的“网红”也营造了一种错觉,似乎在互联网时代,只要拍拍照片、做做直播,成名、高薪就唾手可得。一些新晋“网红”高调炫富的生活方式,又进一步刺激了年轻人。在社会上一些不良风气的影响下,一部分年轻人看不到高薪背后的艰辛与代价,只是盲目幻想“躺赢”。

一言以蔽之,年轻人对未来充满希望,对自己的期盼高一点当然不是什么坏事,但如果盲目乐观,就需要适当泼点冷水。心怀理想并为之奋斗总是好的,但更重要的是脚踏实地。大学毕业10年内能否年入百万元并不是衡量一个人成功与否的唯一标准,倘若能在工作中得到历练,感受到成长和收获,内心充满力量和愉悦,这才是值得骄傲的。

一家之言

温医大“青椒”成长营
探索师德师风建设新举措

本报讯(通讯员 卞成德 王志斌)为大力推进师德师风建设,营造师风好教风好的校园氛围,由温州医科大学党委教师工作部和基础医学院党委共同主办的“青椒”成长营开营暨“师德文化传承计划”实践基地授牌仪式于近日举行。

据了解,成长营以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以强化新教师思想政治素质和师德师风为首要任务,以提高新教师专业素质能力为重要内容,按照师德师风、医学人文、教学技能、学术沙龙、良师益友等模块开展活动,并为每位新教师配备德艺双馨的老教师担任师德师风导师,引导他们坚定理想信念、厚植爱国情怀、涵养高尚师德,打造一支政治素质过硬、业务能力精湛、深受学生喜爱的高素质教师队伍。

开营仪式上,援疆干部、副教授陈然受聘为成长营营长,他以“大漠深处有芬芳”为题作了发言,展现了援疆教师“清雅高洁、雪莲无惧”的精神和“扎根奉献、胡杨无畏”的情怀,用榜样的力量引领新进教职工逐梦征程。

软硬兼具 内外联通

温州大学数字化改革的“三要素”

□本报记者 刘丹丹
通讯员 陈丹

走进温州大学建筑工程学院的办公室,聒云云正熟练地打开“我的温大”App,进入“人才大礼包”微流程。作为人才专员,聒云云正在为即将入职的引进人才领取“人才大礼包”。在办理界面,人才专员只需要点击两步,就能领取一份“人才大礼包”。这里面包含了校园卡、工资卡等必要资料,等引进人才入职,即刻就能开启在温大的教科研生活。

这一场景正是温大数字化改革的一个缩影,今年4月,温大召开数字化改革大会,吹响了数字化改革号角。“我们要全面打造整体协同、高效运行的‘数字温大’,全力争创‘数字化改革先行校’,为浙江高等教育领域数字化改革贡献‘温大力量’,提供‘温大方案’。”会上,副校长、数字化改革工作领导小组常务副组长蔡曙光的话掷地有声。

向数字要效率:“0”耗时 100分满意

在数字化改革的多场景应用中,温大锚定了“人才服务”这个着力点。“通过建设学校一体化智能化公共数据平台,统一数据标准、聚集数字资源、科学分类建库、高效回流应用,构建统一、互联互通、安全可靠的数据资源服务体系,促进不同部门、不同学院、不同层级、不同单位之间教育数据的流动,支撑各系统的应用创新。”温大信息技术中心主任唐苏琼介绍道。

依托于这个公共数据平台,才有了“人才大礼包”业务。温大始终把“人才强校”作为重要战略,把人才引育作为学校“一把手”工程,完善顶尖人才引进机制。而要引进人才留得住、干得好,就必须加大人才服务保障

人,完善人才服务保障体系。

“人才大礼包”的顺利送出,正是归功于App背后的一体化智能化公共数据平台,人才专员向系统提交信息后,后台就会把相关数据自动推送到人事处。审核完成后,数据就会在线分发给学校计财处、后勤管理处、信息中心等部门。接下来,各部门分头、同步进行后续的“大礼包制作”。

各环节工作完成后,App应用会提醒人才专员前往领取“人才大礼包”。数据的高效流转,让这个礼包的制作步骤清晰明了,节约了人才专员与各部门的对接和沟通时间。“引进人才‘0’耗时报到入职,光速融入温大的生活中,体验感会很好。”唐苏琼认为,数字赋能让冰冷的数字有温度,展现了学校的人文关怀。

向数字要质量:“掌上办事”尽在掌握

在温大,“我的温大”App几乎存在每位师生的手机里。它涵盖240个校务服务事项应用,师生累计使用1383万次,“掌上办事”15.04万件。

“去医院或者药店买药可以直接刷‘我的温大’,太方便了!”2021级新生张温茹兴奋地说,她正在跟父母打电话汇报自己的大学生活。原来,在“我的温大”App集成“市民卡二维码”,即可得到实时更新的二维码,凭此二维码,可到医保定点药房买药,还能在学校医务室及各级医院看病。温大将市民卡最常用的应用移植到“我的温大”App,既避免了多个App下载,也不用再随身携带实体卡。同时,学校将丰富的校内资源都转化成了“微应用”,植入“市民卡”App与微信公众号,方便市民在线申请各项服务。

“我的温大”App被温大师生称为“百事通”,几乎所有的业务都可以在这个App上完成。通过它,本专科困难

生在毕业前一年内,均可申请创业补助。

毕业季找工作、考公务员、参军都需要的政审证明,学生们可通过“我的温大”App,点击下载,自助打印。教职工出国访学、会议交流、学位深造等都需要用到出入境证件,原来申领出入境证件,需要拿着打印出来的纸质材料,先到所在部门(学院)、纪委盖章,再去组织部领取。现在,这一流程实现了无纸化,全过程不用打印,审批环节在“我的温大”App上都可以完成。

此外,学校还建立一卡通、校园监控、智能门禁、智慧教师、智慧餐厅等物联网设施系统,形成有线、无线并存,校园全覆盖的网络系统,为师生学习、工作、生活提供极大便利,智慧互联校园具规模。

向数字要发展:让数据走出去,与社会同频共振

“敢为人先”的校训精神在温大的数字化改革过程中,体现得淋漓尽致。温大创新性地制定了温大信息标准2.0,它扩展出统计数据类信息标准、智能数据类信息标准等,打通与校外数据的共享通道。基于这个标准,温大正在与温州市人才办、人社局、大数据局等部门建立“人才数据共享通道”,温大校内有关人才的数据就能推送到政策兑现系统。

未来,温大引进的人才在进行人才认定和领取政策补贴时,就不用反复提交学历、学位、获奖成果等个人信息及相应的佐证材料。这既减轻了教师的工作量,又提高了其获得感和归属感。

对教师而言,科研是一项占比重大的工作。原先的各类项目申报,不仅要在申报阶段填写各类表格并上交纸质材料。项目运行期间,还要手动填写“科研信息公开”所需的各类财务、进展信息。项目完成后,还得在系

统内手动填写自己的科研成果。

现在,温大通过打通学校的科研系统、教学系统、档案管理系统及校外科技局系统,让数据高效流动,解放了人才的双手。申报校级、市级项目实现了线上填报,相关的财务信息也会自动推送到相关教师的界面,方便他们及时认领经费。在信息公开阶段,无须手动搜集、填写信息,系统会自动推送有关项目的各类信息到个人界面上。

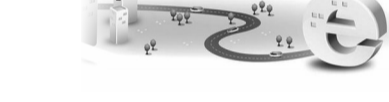
值得一提的是,通过在线自动抓取、自动匹配科研成果,系统会将各类成果推送到相应教师的界面,待其本人确认无误后,就会自动载入系统。如此一来,教师不用反复填写科研成果信息,学校也能轻松实时掌握人才的科研成果动态。

“温州个人数据宝”为温州市民提供了查询不动产权证、社保、公积金、出入境等信息,考虑到学校引进人才的实际需求,学校与温州市大数据局对接,将引进人才的人事信息、科研成果、教学成果、奖励信息等数据推送到数据宝中,升级“个人数据宝”为“高校数据宝”,并嵌入到“我的温大”App中。

如此一来,只需在“我的温大”App打开“数据宝”,就能看到属于“温大人才”的特殊数据,让“温州个人数据宝”体现“温大特色”。

除了数据高校流通,温大数字化建设的硬件也够硬。国内首个运营商级的高校云计算中心——温州市教育云计算中心项目落户温大,为学校获取优越云服务提供便利,学校还和中国联通温州分公司达成战略合作协议,建成覆盖全校的无线网络体系。

高校数字化改革



跟我走吧!

近日,浙江横店影视职业学院导游和旅游管理专业的学姐化身职业导游,带着新入学的学弟学妹逛起了校园,详细解说校园内的景观和建筑,并初次领略自己未来职业的魅力。

(本报通讯员 唐信健 摄)

浙工大:为科研人员赋权减负

□本报通讯员 陈曼姣 刘慧琪
王磊

去年10月,科技部印发《赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点单位名单》,包括浙江工业大学在内的40家高校、研究所,成为全国试点单位。近日,浙工大出台了一系列举措为科研人员赋权减负。

80%成果转化收益分配比激发活力

“被世界卫生组织列为治疗骨质疏松症的首选药物之一,让中国老百姓用得起药,用放心药……”说到自己的成果“药物维生素D₃”,浙工大药学院教授金灿满脸自信。

作为浙工大绿色制药协同创新中心苏为科教授团队的普通一员,2006年至2019年,金灿的科研成果以专业技术作价700万元与浙江花园生物高科股份有限公司开展合作,通过产学研来推进成果产业化。

“我们从政策层面最大限度激励,比如提高成果转化收益奖励比例至80%。”浙工大科学技术研究院副院长李研彪介绍,今年6月,学校重新修订

了《浙江工业大学关于促进科技成果转化实施办法》,并制定了《浙江工业大学关于赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权的管理办法(试行)》,将科技人员个人收益比例赋权至85%,把受益最大限度地让利于科技人才。

除实际收益,在不改变权属的前提下,浙工大还允许科技成果优先许可所有教师或学生创办的企业使用;将成果转化工作纳入学校对各院系的任期目标责任考核,充分运用指挥棒保障科技人员的权益;在职称评审、离岗创业等方面政策给予学校科技人员最大支持。

“科技红娘”打通成果转化最后一公里

2011年,浙工大从全校各个学院抽调了一批中青年专任教师,分赴省内外各个技术转移中心,承担校地科技联络工作,他们戏称自己为“科技红娘”。4年后,这批“科技红娘”参加了省里的专业培训,陆续拿到了技术经纪人证书。至此,一支既懂专业技术与管理,又清楚市场和法律的经纪人队伍开始持证上岗,逐渐扮演着为区

域科技服务的重要角色。

目前,浙工大有近100人持有技术经纪人证书,据不完全统计,通过技术经纪人载体促成的横向项目约占学校总横向项目的1/3。

“学校是科技成果的‘富矿’,但在成果转化时,经常会出现供需双方信息不对称、缺乏合理评估机制、各方责任不清等问题。”作为最早的一批“科技红娘”,来自信息工程学院的倪洪杰表示,他们的存在就是让科技成果转化更成体系、更加便捷,为科学家们打通成果转化的最后一公里。

把地方企业共性问题带回来的同时,也要把高校科研专家带出去。每年寒暑假,浙工大都会组织一批教授博士团分赴各地。机械工程学院就有一支由教授、博士和工程师组成的“急救队”,疫情期间为多家企业的复工复产起到关键作用。

保护知识产权就是保护创新

在技术经纪人、教授博士团、科技成果转化中心、地方研究院、国家级“长三角绿色制药协同创新中心”等成

果转化载体和平台的推进下,一大批影响着行业发展的关键共性技术得以快速推向市场,取得了显著的经济和社会效益。

“试点单位建设以来,我校围绕高价值知识产权运营等核心目标,创新体制机制、提升科技人员个人收益比例,将受益最大限度地让利于科技人才,知识产权运营成效明显。”李研彪表示,今年7月以来,新签订合同金额百万元以上的科技成果转化项目5项,其中千万元以上的1项,创学校科技成果转化单个项目合同金额新高。

浙工大还设立了校级文科中心知识产权与数字治理研究中心,法学院设置了知识产权学科和专业,并依托省级财政资金在省内率先建立知识产权实验室。目前,学校正与国家知识产权局等相关单位加强合作,谋划建立浙工大知识产权研究院。

“人才是学校最宝贵的资源,我们正在更新政策,继续健全创新激励和保障体制,打造以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系。”浙工大相关负责人如是说。