



# 北京科技大学

## 校报

服务学校中心工作  
提升资产管理水平 2版

实践育人 路  
五载薪火 传 3版

我把青春献科大 4版

北京科技大学党委主办 国内统一刊号: CN11-0827/G 总编: 章东辉 主编: 李伟 第1068期 2010年3月30日  
http://news.ustb.edu.cn E-mail:news@ustb.edu.cn 新闻线索热线:010-62332303

## 刘淇、郭金龙等北京市领导来我校调研



【本报讯】2009年,北京市科委面对首都科技资源条块分割、开放共享困难等问题,联合我校等12家开放科技资源超过亿元的高校院所,通过建立网络化的科技资源开放服务体系,共建首都科技条件平台研发实验服务基地,有效解决了科技资源整合开放问题。2009年我校开放的19个国家和省部级重点实验室、工程中心已全部实现资源共享,服务企业数量由2008年的86家增长到117家,增幅达36%,累计转化科研成果400余项,技术合同额9000余万元,给企业创造了良好的经济效益。

2010年3月15日下午,北京市委书记刘淇,市长郭金龙,市委副书记王安顺,市委常委、海淀区委书记赵凤桐,

副市长黄卫等领导以及北京市有关部门负责同志莅临我校,就首都科技条件平台建设情况,开展“转变经济发展方式,增强自主创新 and 科技成果转化能力”专题调研。校党委书记罗维东,校长徐金梧,副校长孙冬柏等陪同调研。

刘淇书记、郭金龙市长等北京市领导来到我校冶金工程研究院,详细了解我校研发实验服务基地建设进展情况,实地考察了材料性能与结构实验室和先进轧钢技术中试线车间,认真听取了徐校长和冶金工程研究院负责人的随行汇报,特别就我校冶金工程研究院利用自身技术优势服务首都经济发展和与首钢的合作等情况进行了饶有兴致的询问。调研过程中,刘淇、郭金龙等北京市领导对我校坚持走产学研

相结合道路,加快重大科技成果转化、落地,努力形成对开放科技资源进行统一领导、统一管理、统一调动的管理模式给予了充分肯定和积极评价。

我校在首都科技条件平台研发实验服务基地建设过程中,强调体制机制建设和资源的有效利用整合,授权北京科大分析检验中心有限公司作为学校唯一对外服务窗口,面向社会实现统一运营服务。同时,以资质建设为核心,已申请到7个系列120个检测项目的国家检测资质,可为企业提供具有法律效力的国家计量认证服务和国家认可的实验报告。2009年,通过科技资源所有权与经营权分离,实现了多方共赢,解决了科技资源利用最大化的问题。

我校冶金工程研究院作为生产性服务业试点企业,承担了北京市科委立项的“钢铁控制技术集成与仿真系统”的开发与研制工作,并与首钢总公司签订战略合作协议,设立汽车用钢联合研发中心,帮助首钢公司在板材生产上获得突破。该研究院材料性能与结构实验室主要开展先进金属材料的基础性研究工作,可对金属材料加工过程的各种工艺参数进行精准的模拟、控制、检测和分析,取得结果后再转入中试线进行进一步验证。而先进轧钢技术中试线则可进行先进的钢铁材料制备、轧钢公益技术验证和控制技术仿真实验等,曾为全国多家大型钢铁企业、科研院所提供科研服务。

(党、校办)

## 建言献策求发展 ——第七届教职工代表大会暨第十五次工会会员代表大会胜利闭幕

【本报讯】北京科技大学第七届教职工代表大会暨第十五次工会会员代表大会于3月11~18日召开。大会听取并讨论了徐金梧校长所作的学校工作报告和工会主席张文明同志代表上届教代会和工会委员会所作的工作报告,审议了学校财务工作报告、上届工会委员会财务工作报告,经费审查委员会工作报告和上届教代会提案工作报告。选举产生了教代会常设主席团和三个专门工作委员会委员及北京科技大学第十五届工会委员会、工会经费审查委员会委员。

大会期间,各代表团分别讨论了大会报告。代表们认为,徐金梧校长代表学校所作的工作报告,实事求是地总结了过去五年来学校的各项工作和取得的成绩,客观地分析了学校的现状、面临的压力和挑战。报告符合我校实际情况,鼓舞人心,催人奋进,体现了学校领导班子的求真务实,抢抓机遇,努力开创学校各项工作新局面的决心和信心。代表们认为,学校的财务工作为近几年学校建设和发展提供了有力支持。在讨论中,代表们对我校工会、教代会工作给予了充分的肯定,认为本届工会委员会圆满地完成了上届“双代会”提出的各项任务,提升了学校工会的工作水平,同意报告中提出的今后教代会和工会工作思路和建议。

会议期间,代表们对学校的工作提出了多项建议和提案,大会主席团将责成秘书处和提案工作委员会认真整理归纳,按照提案规则办理并回复各位代表。

3月18日,北京科技大学第七届教职工代表大会暨第十五次工会会员代表大会选举及闭幕式在教职工活动中心礼堂隆重举行。副校长张良柱主持了此次会议。总监票人祝利克主持了大会的选举工作。

党委副书记、纪委书记、第七届教代会常设主席团主席张文明致大会闭幕词。他说,大会期间,各位代表充分发扬民主作风,切实履行代表职责,解放思想、求真务实、集思广益、畅所欲言,保证了大会的成功召开。他就进一步加强和改进教代会和工会工作提出几点意见,强调教代会和工会要及时研究工作中出现的新情况、新问题,以改革创新精神切实提高工作水平,增强凝聚力。

会后,新当选的工会委员、工会经费审查委员会委员分别召开了第一次全体会议,会议选举出第十五届工会主席、副主席、经费审查委员会主任、副主任。

(李洁)

## 在选择性转型中彰显特色发展优势

### 罗维东书记在第二届高水平特色型大学发展论坛年会上的讲话

世纪之交,国家进行两次大规模的高等教育管理体制体制改革,行业特色型大学脱离了与原行业主管部门的行政隶属关系,其中高水平行业特色型大学大部分划归教育部管理。这些高校为了适应新的形势,积极利用原有办学资源和条件,努力拓展办学途径,走出了各具特色的发展道路。

高水平行业特色型大学在长期办学过程中形成了这样一些特点:一是其学科专业基本围绕行业的产业链进行设置,形成了与行业密切相关的较为集中的学科专业体系,优势学科在全国乃至国际上处于领先地位。二是其人才培养以行业精英为目标,强调理论知识紧密结合实际应用,更加注重培养学生的实践能力,培养的学生大部分已成为行业

内的技术精英或管理骨干。三是注重应用研究和科研成果转化,是行业共性技术的研究中心和国家的行业发展战略研究智囊。据统计,在行业特色型大学体制划转初期,这些大学无论从学科设置、人才培养还是科学研究等方面,其行业因素都占据了约60~70%。中国工程院的一项研究指出,“在培养高层次工程技术人才方面,少数著名的综合大学和重点行业性大学做出了主要贡献”。

但由于历史和现实的诸多原因,在日趋激烈的市场经济和高等教育竞争的宏观形势下,行业特色型大学在发展中仍然面临许多问题和困难,主要表现在:一是学科专业的拓展决定了行业特色型大学已不可能再只为单一的行业服

务,也很难再仅仅依托单一的行业实现更大的发展。二是人才培养口径的拓宽和大学以外的社会机构和企业对于人才培养的能力相对比较薄弱,导致我国工程型人才培养链条的脱节,行业发展急需的优秀工程技术人才匮乏。三是学科相对单一,优势学科与非优势学科实力相差悬殊;优势学科缺少基础理论学科的支撑,学科间交叉不够,原创性科研成果明显不足。四是行业对行业特色高校的支持既受到行业集中度影响,也与行业景气周期密切相关。五是依据产业转移生命周期理论,一个国家的产业结构总体呈现“高服务化”和“知识技术集约化”发展趋势。与之相适应,高等学校的学科结构也会发生相应的调

(下转第二版)

(上接第一版)

整,行业特色型大学的部分传统优势学科可能会随着产业结构的调整而面临被边缘化甚至消褪的危机。

基于上述分析,行业特色型大学近些年的发展决定了其中的多数高校已不可能再是传统意义上的行业高校,实现转型已成为行业特色型大学发展的必然选择。但是这种转型应该是在保持和发展自身传统与优势基础上的转型,故称其为“选择性转型”。这种转型主要应体现在:

1、做强优势学科,实现学科建设由行业特色向学科特色的转型。

高水平行业特色型大学之所以能跻身高校国家队的行列,正是由于国家振兴行业的需要和学校自身的特色。因此,保持特色永远是行业特色型大学的立校之本,是行业特色型大学健康可持续发展的必然要求。但同时也应看到,特色不是一劳永逸的,也不是一成不变的。随着时间和空间的变化,特色会被赋予新的内容。这就需要行业特色型大学在做强传统优势学科的同时,更要注重探索和催生新的学科方向,形成服务面更宽并能保持长久生命力的特色学科群,实现优势学科由行业特色向学科特色的转型。

这种转型,在我国已经有了比较成功的先例。如东北大学是一所原治

金行业高校,该校的控制科学与工程专业也是依托钢铁行业而建,目前该学科的研究领域已不仅仅局限于钢铁行业,而是在其他行业都发挥了重要作用,并且在全国一级学科排名位居第二。近些年,北京科技大学的材料学科也正努力实践着由钢铁材料向功能材料和新材料的延伸。最近学校刚刚引进的4位“千人计划”高层次人才中,只有一位是从事金属材料研究的,其他3位分别是从事高分子材料、生物化学材料和纳米材料研究的。学校的冶金和矿业学科也在努力走出钢铁冶金和黑色矿业领域,实现由黑色采矿和冶金的行业特色向黑色、有色、煤炭采矿和黑色、有色冶金以及冶金基础理论的学科特色的转型。

实现这种转型需要大学的不断努力和探索,同样需要国家相关部门的大力支持。国家教育管理等部门应高度重视行业特色型大学优势学科的发展,继续加强“优势学科创新平台项目”建设,或设立“高水平特色型大学重点建设工程”,加大对行业特色型大学优势学科建设的资金投入和政策支持力度,使其发挥更大的经济和社会效益。

2、滚动拓展新兴学科,实现学校发展由单一优势向多学科优势转型。

多学科性是高水平大学发展的必由之路。一所大学发展到一定时期和一定水平必然面临着学科的扩展和外延,同时也必然会放弃一些已有的学科。从国外大学学科结构的发展轨迹可以发现一些规律性的东西,它们大都经历了从单一性向多科性和综合性的发展历程,这种变化既有外在环境推动的因素又与它们的传统和办学理念密切相

关。而这种规律性对于我国高水平行业特色型大学的发展同样适用。

当前,我国行业特色型大学因学科面单一、服务面狭窄、原创性不足而带来的综合实力不足已日趋明显。如果行业特色高校仍然受到学科专业单一、服务面向狭窄的束缚,则很难适应我国社会主义市场经济和多样化发展的社会竞争环境。同时,我们也必须为10年、20年后可能出现的现有传统优势学科可能的客观衰落预做准备。因此,拓宽学科覆盖面和服务面向、实现办学方向由单一的优势学科向多个优势学科的转型已成为行业特色高校今后发展的必然选择。当然,在这一转型过程中,不能盲目追求“大而全”的综合式发展,而要在保持自身优势与传统的基础上坚持“有所为,有所不为”、滚动式拓宽的发展思路,充分发挥特色学科的辐射与带动作用,滚动式地拓宽发展既为社会发展所需要,又能与特色学科形成互补和支撑的新兴学科,努力形成新的特色。

3、组建工程师学院,实现人才培养由单一规格向多元化转型。

国家也应进一步加强对于行业特色型大学发展的指导,既支持其中的一部分大学继续沿着行业特色型大学的方向发展,也鼓励一部分有条件的大学向多科性大学的方向发展。在“211工程”等项目建设上给予高水平行业特色型大学更加宽松的政策,适当加大对新的学科方向和新建学科的支持,帮助这些高校尽快实现向多个优势学科的转型,从而提高学校整体实力和核心竞争力。

人才培养目标和培养模式趋同是当前高等教育亟需解决的一个重要问题。虽然,一些高水平行业特色型大学也在尝试学术型和应用型人才的分类培养方式,但是由于培养模式和课程体系改革滞后,导致学术型人才的创新能力不够突出,应用型人才与企业生产实际结合不够紧密等问题依然存在。因此,我们必须对现有的人才培养体制机制进行大胆的改革,努力构建起多元化的人才培养体系。特别对于高水平行业特色型大学来说,人才培养要针对不同的学科专业设定不同的培养目标,如优势学科应以培养学科和行业精英为主,而新建学科专业就应以培养应用型人才为主。同样,一个学科内部的人才培养目标也应该有所区别,学生可以自己选择向学术型发展,也可以向工程应用型发展。

目前,工程型人才培养是我国高校人才培养的一个薄弱环节,也是我国高水平行业特色型大学应着重努力的方向。要切实解决好我国工程型人才培养的问题,可以学习和借鉴国外的工程师培养模式,在行业特色型大学建立单独的工程师学院,统筹考虑本科生教育和研究生教育,整体设计课程体系,利用6年时间完成对工程师的培养。其中,前三年(或两年)学生主要学习本科生课程;后三年(或四年)进入工程师教育阶段,注重工程能力培养,结合企业生产实际做课题研究和毕业论文,最后获得本科和硕士研究生两个学位或工程师学位。

国家教育管理部门可以在一部分高水平行业特色型大学开设工程师学位试点工作,并适当增加试点学校的保送研

究生名额,使学校可以在本科阶段对学生进行分类,学生自愿选择攻读工程师学位。国家应协调有关政府部门和行业主管部门进一步推动社会认证制度,以专业人员的资格认证检验学校培养工程师的质量。

4、创新校企合作模式,实现科研工作由跟踪服务向主动引领转型。

高水平行业特色型大学肩负着支持行业科技创新的重任,而在过去长期的校企合作,科研合作模式主要是企业提出要求,学校被动应对,即所谓的“跟踪服务”型科研合作模式。国家“建设创新型国家”发展战略和行业振兴计划的提出,部分行业大院大所的企业化,以及行业特色型大学多学科的优势使这些学校在行业科技创新中发挥更大作用成为可能。行业特色型大学作为行业共性技术的研究中心要敢于提出“源于企业、高于企业、先于企业”的科技创新思想,引领行业的科技发展与进步。首先,要认真研究国家和行业的发展规划,找准与国家战略、行业发展需求相对接的切入点 and 突破口,紧贴行业科技创新的重大需求,开展前瞻性、战略性研究,从而在某些基础理论和核心技术方面引领行业创新前沿。其二,要在建立企业技术创新体系方面发挥重要支撑作用,以支持企业创新平台建设为主线,积极为企业的自主创新提供智力

支持,努力引导和支持创新要素向企业聚集。其三,要积极开展产学研合作,努力搭建科技创新平台和企业间的技术交流与推广。

当前,许多高水平行业特色型大学都在积极探索校企合作的新模式,纷纷整合多个优势学科组建了实体化的研究中心、研究院或校企联合研发平台。其组织形式也从原来以教授个人为主体与企业开展科研合作的模式,转变为以多学科学术团队为主体的科研合作模式;克服原来研究目标分散、人员流动性大的弱点,实现了研究方向、团队人员和经费来源三个相对稳定,在多学科团队作战承接重大科研项目方面发挥了明显优势,为学校的科技创新提供了源源动力。

国家相关部门应加强对行业特色型大学与原行业间的这种科研合作模式的支持,从国家层面通过政策引导、机制创新,切实建立行业部门与行业特色型大学联合共建的制度体系,形成原行业部门在业务、财政、科研等方面支持行业特色型大学发展的长效机制。其一,应拓宽行业特色型大学介入行业科研项目、工程项目、国际合作项目实施的渠道,将行业重点项目向行业特色型大学倾斜。其二,应鼓励行业主管部门将支持高校学科建设的经费列入相关预算计划,把高校的学科建成行业高层次人才培养的重要基地。其三,可利用行业特色型大学与企业间无利益冲突的特点,在高校建设“国家技术创新服务平台”,进一步发挥高校在行业发展战略研究和解决行业共性、关键技术问题方面的重要作用,从而引领行业的科技发展与进步。

(本文原载于《中国高等教育》2010年第2期)

## 服务学校中心工作 提升资产管理水平

【本报讯】为加强学校资产管理,助力学校发展,2009年4月学校组建了资产管理处。资产管理处由原实验室管理处及原房产管理处的一部分构成。一年来,资产管理处在质量与效益并重的前提下,着力提升我校的资产管理水平。目前,资产管理处仍在继续开展学校公用房屋数据管理平台搭建、基础数据采集,土地及房屋档案整理,制定资产管理文件等系列工作。随着学校的发展,房产用途的不断变化,房产内部房间结构变化很大,房产基础数据的校对测量的工作量也随之加大,截至三月底,管理平台的框架建构已经完成,测量工作已经近半。

据教育部发展规划司《2008年教育部直属高校基本办学条件(用地、用房情况)分析报告》显示,我校的办学资源严重紧缺,所公布的九项办学条件指标中,我校有7项尚未达标。显然,学校在土地和房产资源短期内不能增加的情况下,为了优化办学资源,只能通过资产的规范管理,才能有效确保学校资源的安全与完整、提高办学效率。2010年3月11日,资产管理处在广泛征求各方面意见的基础上,推动学校发布了《北京科技大学公共用房管理规定(试行)》和《北京科技大学地下空间的管理办法(试行)》(详见校发2010年第13、14号)。这也是学校第一次以正式文件的形式来规划和管理房产资源。

2010年,学校党委又把“合理规划、配置学校资源,做好资产管理、设备采购和实验室建设;摸清学校公房资源,确保公房和地下空间的科学、合理使用。”列入年度重点工作。展望未来,在校准基础数据及进行数据分析后,学校将逐渐贯彻实施“总额控制、分级管理、分类定额、动态调整、定额使用、超额收费”的公共用房管理的原则,以期通过规范管理,实现盘活房产效能,优化房产资源配置,从而更好地为学校中心工作服务。

(裴晶莹)

## 国际学术交流 开拓了学生视野

【本报讯】3月15日,日本东北大学代表与我我校师生代表于冶金生态楼青钢报告厅进行了第五届创新学术交流。两校开展此次交流的目的是为了加强工程设计教育,提高在校学生的团队合作精神。此次两校交流的学术成果包括了机械、电气、化学、建筑等。

两校分别派出13名同学,用演讲的方式对各自所在学术领域以及学习生活方面做出阐述和展示。来自东北大学和我校的学生就如何在工程教育项目中提高实验技能、热传输、可由学生发明的简单数字技术等共同主题以及水泥的制作、钢渣的利用等与各自的创新实验和社会实践相关的主题为现场的同学做了简单的讲解。

此项交流活动已历时5年,日本东北大学每年派出部分学生来我校做学术交流讲座,参加交流的学生都收获甚多。据悉,今年暑期我校也将派出十余名学生赴日交流,更好地延续这一金牌活动。

(廖西伦)

# 实践育人路 五载薪火传

——《大学生社会实践》课程建设成果总结表彰大会顺利举行

【本报讯】2010年3月24日下午，北京科技大学“实践育人路，五载薪火传”《大学生社会实践》课程建设成果总结表彰大会在建龙报告厅隆重召开。校党委书记罗维东、校长徐金梧、副校长谢建新、相关机关处室负责人、各学院领导、教师和学生代表等共140余人参加了会议。

本次总结表彰大会以感激、分享为宗旨，打破常规会议组织形式，采用新闻播报与现场主持相结合的方式，从2009年学生社会实践工作总结、《大学生社会实践》课程五年建设成果展示与表彰、课程创新发展论坛启动三个部分介绍了学校社会实践的经验与成果。

在会议的第一部分中，校团委书记潘小儒做了题为“‘践行科学发展观 喜迎建国六十年’——2009年北京科技大学社会实践工作总结”的汇报。从2009年学生实践的基本情况、学校课程组经验介绍等方面总结了去年的工作。随后，

主持人宣读了2009年度北京科技大学社会实践奖项获奖名单，在热烈而喜庆的音乐声中徐金梧校长和谢建新副校长为获奖者（集体）颁发了证书和纪念品。

会议进入第二部分，以视频形式从课程建设思路、课程教学体系、课程管理体系、学生受益效果等方面介绍了学校社会实践五年的经验与做法。此外，课程组特别设立“五年的那些人和那些事”专题，邀请各学院党委副书记、学生工作负责人、往届优秀集体和个人等在提前录制的视频里表达自己在课程五年建设过程中的点滴感悟。党委书记罗维东为获得《大学生社会实践》课程优秀共建单位和先进工作组单位颁奖，与他们共同分享荣获北京市和国家级教学成果奖的喜悦。

为了向高校推介、分享成果，推动我校社会实践工作深入开展，党委书记罗维东、党委宣传部部长章东辉、学生工

作部部长何进以及马克思主义学院副院长李曙光共同启动了《大学生社会实践》课程创新发展论坛。论坛的启动标志着我校《大学生社会实践》课程建设发展进入新的阶段。

会议的最后，罗书记做了总结性讲话，对我校《大学生社会实践》课程建设给予了肯定，并对课程的发展规划提出了三点要求与希望。他指出，社会实践是联系第一、二课堂的重要纽带，需紧抓教育的本质，正确处理培养人才与步入社会的关系，让社会实践与专业实践、就业实习等相结合；其次，需把握社会实践的特点，在社会实践不变的育人宗旨基础上，准确把握时代的主题，做好主题与内容的更新；第三，不断提高社会实践的质量，及时总结经验，尤其是实践中涌现的优秀集体及个人，提高成果水平，使社会实践育人功效最大化。

（团委 实践部）

## 【简讯】

### 第七届“北京科大科技园杯”创业计划竞赛复赛答辩结束

3月17日，第七届“北京科大科技园杯”创业计划竞赛暨第七届“挑战杯”全国大学生创业计划竞赛校内选拔赛复赛答辩工作顺利完成。

此次竞赛共收到参赛作品85份，经过评审，20份商业计划书进入复赛答辩环节。评审过程中，评委对各创业团队项目及商业计划书进行了深入点评，并结合存在的不足，提出完善及修改建议。

根据赛事安排，通过复审的参赛作品将入围第七届“北京科大科技园杯”创业计划竞赛决赛，成绩优秀者还有机会代表我校参加第六届“挑战杯”首都大学生创业计划竞赛。

（科技园）

### “北京大学生电影节”即将举行 北京科技大学分场”即将举行

我校学生电视台为营造校园电影文化，激发我校学生对国产电影的关注和支持，将于4月10日左右承办“北京大学生电影节北京科技大学分场”活动。届时将开展电影《远雷》的大陆首映，导演章家瑞将携主要演员与我校师生见面交流。希望该次电影节的举办能够极大地丰富我校师生的课余生活，敬请全校师生期待。

北京市大学生电影节是经国家广播电视总局批准，由北京师范大学、北京市广播电视局主办，北京师范大学艺术与传媒学院等单位承办的一项大型文化公益活动，自1993年创办至今，已经成功举办十六届。

该电影节的评价是影视界的专家、学者与大学生评委共同组成，其评判标准侧重影片的思想深度和艺术水准。电影节期间还会举行一系列研讨会，并邀请各高校、研究机构的专家学者与电影行业的高端人士进行讨论研究，力求将电影实践转化为学术成果，再以研究成果反馈制片实践。该电影节上得出的成果多发表于国家核心期刊，成为中国电影研究的重要资料。

该电影节自创办以来，累计参与高校百余所，大学生人数达350万人次，得到广大大学生和电影人士的高度评价，以其独有的“三界”（影视制作界、学术界、教育界）模式成为大学生艺术教育知名品牌和华语地区最有影响力的电影节之一。

（郝泉喜 姜敏）

## “不松懈，不动摇”做好2010届毕业生就业工作

【本报讯】2010年3月16日，我校一年一度的就业工作会在办公楼305会议室召开。出席会议的校领导有党委书记罗维东、校长徐金梧、党委副书记陈曦、谢辉、副校长谢建新、权良社、张跃、武德昆。此外，教务处、学生处、研究生院、研究生工作部等有关部门领导，各学院领导以及各学院就业专职老师也参加了会议。会议由招生就业处副处长尹兆华主持。

会上，招生就业处处长韩经作了“‘不松懈，不动摇’，做好2010届毕业生就业工作”的工作报告，对2009届毕业生的就业情况和当前2010届毕业生就业进展情况进行了简要的介绍，并提出了进一步促进毕业生就业工作的几项措施。

各学院领导围绕本院就业情况及

在学生就业过程中存在的问题、促进就业的有效途径以及对就业工作的建议与意见等方面进行了积极发言和讨论，为推进学校毕业生就业工作建言献策。

校领导先后围绕学校就业整体工作提出了新的要求和希望。

党委副书记陈曦围绕目前不容乐观的大学生就业环境，提出要高度重视毕业生就业工作，这是关系到学校、学院生存和发展的重大事情，是关系到每一个毕业生未来发展的大事。陈书记特别强调要求各学院要做好就业指导专任教师的配备工作，并加强这支队伍的培训，充分发挥他们对于学院发展、学生成长的作用。

校长徐金梧在讲话中强调，毕业生就业工作是一项系统工程，涉及学校发展的方方面面，需要学校多个部门协同

努力。学校应该根据学生就业具体情况，有针对性的调整招生计划，并结合2010版的本科生、研究生培养计划，对教学模式、专业设置等方面进行适当调整。

党委书记罗维东在最后的讲话中针对目前2010届毕业生就业过程中存在的突出问题，希望学校各个部门和学院都要提高对就业工作的认识，全校上下共同推进大学生就业，特别是要关注毕业生的就业质量。要加强对大学生就业观念的引导和专业意识的培养，让学生树立科学合理的择业观和就业观；要加强就业市场的开拓，进一步拓展合作单位的行业和市场；要以就业工作为重要参考，对学校招生规模、专业设置、师资配备、校友工作等问题进行系统研究和规划。

（汪文明）

## 无悔的青春 无尽的美丽

——记文法学院优秀毕业生代表陈超 □李一凡



她像春天，待人有一种和煦与温柔；她像夏天，干事充满了激情与热烈；她像秋天，言语中充满内敛和感恩；她又像冬天，生活中总有希望和憧憬。她就是北京科技大学文法学院的优秀毕业生代表陈超。她是学弟学妹眼中的“全能学姐”，是老师、辅导员眼中的“全能学生”，不管是社团工作还是学习生活她都可以穿梭其中，游刃有余。她曾担任文法学院求是学生会会长，同时也以优异的成绩成功校内保研。她是如何在有限的时间里，将大学生生活演绎得这样缤纷多彩，硕果累累？又是在大学四年拥有无悔而美丽的青春？带这些问题，

我们采访了这位“传奇人物”。

陈超学姐的乐观与热情就像明亮的星星，与她相处总能感受到一份绚烂与自在。而她与北科的缘分是从高中一个偶然的自习机会开始，让这个青涩的女孩子萌生了融入其中的念头。凭着自己的努力和奋斗，最终她考取了北京科技大学文法学院行政管理系。“我非常喜欢自己的专业，而且始终相信兴趣是最好的老师。”她如是说，这个爱好广泛的女孩，积极乐观。钢琴、旅游、阅读，在学习与工作都忙碌的日子里，给她带来了莫大的轻松和静谧。很多人提到她总会惊讶于她充实的生活和充沛的精力，不但在院求是学会中担任会长，同时还在团委组织部担任要职。这样的“工作狂”同时还是一个“学习狂”，她说：“我觉得日子每一天都要好好珍惜，好好努力，所以我总会去上自习不浪费每一个提高自己、完善自己的机会。”

或许很多学生都会和记者一样好奇她是如何在社团中脱颖而出，于是在采访中我们细细地交谈了这个话题，她说了一点自己的经验和感悟。陈超学姐微笑着说自己没有刻意的去表现或者追逐什么，之所以能取得这样的成就，担任重要的职位，最重要的是极大地兴趣和热情。只有你将

自己投身于社团和工作中才能体会到快乐，而不是去完成任务和应付。相反，你还可以在其中成长，在其中收获，在其中不断完善自己。其次，是眼中要有活儿。很多干事总觉得社团没有意思，没有机会去锻炼自己，其实是自己的眼中没有“活儿”。我们要长一双善于发现“活儿”的眼睛，善于在社团中发现值得自己去做的和自己能做的事情，这样才能抓住磨练自己的机会。再次，就是要踏踏实实、勤勤恳恳。不要在社团活动多时抱怨工作挤占了自己的学习时间，因为社团的工作是另一种学习，而且是知行合一的学习和实践。工作再多、任务再重都要踏实和坚持，这样才能使社团工作更加高效，自己的生活更加有条不紊，少些急躁多些平稳。最后，当然也是最难做到的就是三思而后行。在策划一项活动时要想全面具体，在安排任务时要统筹兼顾，在活动完成后要思虑总结经验、总结教训。“只有懂得在重要决定前认真思考，心思缜密，你才会学会成长，才能称得上优秀。”

她还讲到：“一定要给自己找一个榜样，从身边的每一个人身上捕捉闪光点，学会学习。”提及大学四年的收获时，陈超学姐低头沉思，“我想就是学会了承担责任、沟通、协调！”她认为在大学四年的学习

中，专业知识的学习最重要，此外，要学会一种能力，蜕变成一个专业的、懂事的、勇敢的、有担当的年轻人，这才是我们努力的目标。作为即将毕业的前辈她想对学弟学妹说，一定要多看书、多实践，将文学与专业相结合、思考与行动相结合。这认真过好自己珍贵的大学生活。这样的青春才不会有遗憾，毕业时才能像她一样从容、淡定，和她一样拥有满满的成绩与光荣。

她不肯求完美，却不断在追求完美的路上坚持和前进，她不追求名利，却在象牙塔里名声显赫。在未来的路上，她依旧坚持自己的信念，一切乐观、时时感恩。

让我们记住这样一位优秀的学姐，记住这样一个无悔的青春。也希望我们可以谱出属于自己的青春舞曲，实现自己的青春梦想，对得起自己，对得起人生。



# 加强队伍建设 注重人才培养

## ——后勤服务集团全面实施“人才工程”计划

【本报讯】后勤服务集团担负着为我校教学、科研及师生员工提供后勤保障和服务的重要任务。随着学校的发展,师生员工对后勤服务保障方面提出了更高的要求。

后勤服务集团非事业编制职工占职工总人数的三分之二,而且职工队伍中普遍存在文化素质较低、技术水平不高、管理能力不强、老龄化严重等问题。大部分职工虽然长期工作在第一线,有一定的专业技能和经验,也只能完成本职工作,缺乏创新意识。这些问题的存在,严重制约了集团向科学化、规范化、精细化的目标迈进,因此迫切需要大批懂管理、有专业特长、善经营的后勤服务人员充实到后勤职工队伍中来,改善队伍结构,为学校发展提供良好的后勤服务保障。

为了加强队伍建设,提高人员素质,集团提出面向非事业编制职工实施“人才工程”计划。其目的在于引进、培养一批具有较高水平的后勤服务人员,充实到集团的关键岗位,改善后勤服务队伍结构,建立后勤服务队伍可持续发展的培养体系,建设高水平后勤服务队伍。

### 一、组织落实 政策保障 目标明确

集团成立了由总经理担任组长,后勤党委书记、集团分管人事工作的副总经理担任副组长的“人才工程”领导小组,负责“人才工程”计划的领导、规划、组织协调、重大事项审议等工作。“人才工程”领导小组下设办公室,具体负责“人才工程”计划的实施工作。

集团办公会讨论通过了《后勤服务集团“人才工程”计划实施办法》作为“人才工程”实施的指导性文件,在此基础上,又出台了《后勤服务集团“人才工程”后备人选选拔和培训管理办法》,从而建立和完善符合集团实际情况的人才梯队培养、考核及选拔机制。

### 二、分步引进 梯次培养 健全考核机制

“人才工程”计划的一个重要创新在于不仅重视对现有后勤队伍中优秀人才的发现、培养、选拔,还把打造一流后勤队伍的重点放在引进学历高、专业技术强、具有管理潜力的不同层次的高水平人才上。

结合集团发展规划及人才需求特点,“人才工程”计划逐步引入学历高、专业技术强、具有较强组织领导能力的“甲类人才”;引入有学历、有技术、能够胜任集团管理、服务和保障类一线工作的“乙类人才”;引入具有较高专业技能、在集团服务类或保障类一线岗位表现突出的“丙类人才”。根据引进人员的专业、特长及能力指派专人进行专项培养,为集团管理岗位和专业技术岗位提供优秀人才和业务骨干。

“人才工程”计划是通过分步引进、梯次培养、系统考核、择优选拔的方式,形成以“引进—培养—初选—入围”为核心的一条人才培养选拔机制,人员培养共分为三个阶段:第一阶段是引入高学历及专业技术人员,根据他们所学专业,将其安排在基层岗位锻炼;第二阶段是培养和选拔,即指定素质高、业务精的职工做指导老师,为引进人员制定详细的见习培养计划,根据各单位考核制度,每月对他们进行单位负责人、指导老师、服务对象三方面的综合考核,从中选拔勤奋好学、能够独立作业、具有发展潜力的优秀人员进入“人才工程”后备人选;第三阶段是初选,即由人力资源部制定和实施专门的培养计划,加强“后备人选”思想素质、服务意识、业务技能、管理水平、工作作风方面的教育和培养,同时增加“后备人选”在服务一线重要岗位上实践锻炼机会,并对他们进行技术能力和工作业绩的年度考核。通过三个阶段的培养考核,那些技术好、能力强、热爱后勤工作的人员最终进入“人才工程”。

### 三、精心选拔 大胆使用 委以重任

“人才工程”计划按照“引进一批、培养一批、使用一批、储备一批”的工作方针,坚持“不求所有,但求所用”的原则,一方面注重通过系统、科学化的培训,有针对性地培养引进人员的学习、实践、创新能力;另一方面健全考核制度,规范引进人员工作行为,充分发掘其潜力。目前,集团“人才工程”已经进行了两批选拔工作,已有“乙类人才”3名,“丙类人才”3名,“人才工程”后备人选14名,“人才工程”队伍逐渐壮大。入选人员通过集团重点培养和自身努力逐步成熟起来,成为各部门重要的管理者和业务骨干,在各自工作岗位上发挥着模范带头作用。

在2009年后勤服务集团管理干部聘任中,共有2名中心副经理、4名部门经理来自“人才工程”及后备人选队伍,同时还有10人在管理岗、班组长等管理岗位,这些优秀的后勤服务人员已逐渐成为集团发展过程中不可缺少的骨干力量。

### 四、珍惜人才 留住人才 各项待遇落到实处

为确保人才引得来、留得住、用得好,集团采取了一系列福利保障措施。一方面为入选人员提供大量培训、交流学习机会;另一方面在工资待遇、住宿等方面提供较好的条件:“人才工程”计划明确提出,入选“人才工程”的人员享受与同岗位事业编制员工相同的岗位津贴待遇,并专门为了“后备人选”增设了一档岗位津贴,同时,集团还从学校租用了部分房屋作为“人才工程”专用集体宿舍。

上述举措的实施,既为入选人员搭建了广阔的发展平台,营

造了良好的工作环境,也免除了他们生活中的后顾之忧,从而保证入选人员能够安心地在岗位上努力工作,同时也加强了对外部人才的吸引。

随着“人才工程”计划的逐步实施,后勤服务集团提高人员素质,改善队伍结构方面已初见成效。在今后的工作中,后勤服务集团将继续树立人才资源是后勤服务工作第一资源的理念,善于发现人才、集聚人才、服务人才,加快人才培养,优化人才结构,促进集团自身发展,为广大师生员工提供更高水平和更高质量的后勤保障服务。(后勤集团)

# 校医院顺利通过 医保中心现场认证

【本报讯】为贯彻《北京市社会保障卡就医实时结算实施意见》等文件精神,自海淀区持卡就医实时结算动员大会后,校医院高度重视此项工作,及时成立了由褚洪院长任组长、李素君副院长任副组长,医保办、信息部、财务科、药剂科等科室参加的“门诊持卡就医实时结算工作领导小组”,制定了医保持卡实时结算工作实施方案和应急预案,持卡就医实时结算各工作岗位职责、持卡就医实时结算一系列规章制度、持卡就医实时结算的工作流程和医保患者门诊就医流程等。对管理人员、分类人员、门诊医务人员、医院全体人员进行分层次、分类别进行了医保持卡就医实时结算理论知识培训,对相关科室人员进行了操作技能培训,并成功完成了现场演练。

3月18日,市医保处、区医保中心、首都信息发展公司组成的验收专家组从管理、技术、业务等三个方面对我院门诊“持卡就医实时结算”工作进行现场验收。专家组认为我院的管理机构设置合理,制度健全,职责明确,操作熟练,具备了为医保人员提供门诊“持卡就医,实时结算”的功能,符合验收标准,准予通过验收。

校医院“持卡就医实时结算”现场验收的顺利通过,为持卡就医实时结算工作的全面启动奠定了基础,今后在我校校医院就医的医保人员将可以享受到此项工程带来的实惠与便捷。(李素君)

每当走进逸夫楼、教学楼等教学场所时,首先映入眼帘的总是明净的窗和一尘不染的桌面。整洁的环境让师生们的心情情不自禁地愉悦起来,美好的一天就这样拉开了序幕。很少有人知道,在这整洁明亮的背后,是物业中心副经理李云和她所在团队的辛勤工作和无私奉献。

### 身先士卒勤奋奉献

李云2002年毕业于北京科技大学(管庄校区)物业管理专业。毕业后,年仅21岁的她就来到了北京科技大学后勤集团物业中心工作,负责校内楼宇和教室的保洁、值班工作。

刚刚进入科大的时候,土木与环境学院楼是她接

守,把工作始终当成一项事业来做。

机遇更偏爱有准备的人,凭着过硬的专业技能以及高度的团队凝聚力,他们在北京奥运会及残奥会期间得到了参与奥运场馆服务的机会。

“奉献奥运,你有我”的标语一直刻在李云的脑海中。奥运期间,她平均每天工作18个小时以上,从清晨六点钟开始一直坚持到凌晨。场馆的保洁、维护是一项十分艰巨的工作。场馆之大,座椅之多,人员之繁杂自不用说。而且在工作过程中还要适应场馆的安保、医疗等方面的特殊时间安排,这给原本单纯的保洁工作又增加了不小的难度。从看台到卫生间,从休息大厅到平台都能看到李云检查工作的身影,她一丝不苟,和员工同进退。她工作期间克服重重困难,科学的安排好人员配置,并根据突发任务量的大小即时调整人员安排。保证在最短时间内做出最高质量的保洁工作。

奥运期间,李云不仅高质量地完成了自己的本职工作,得到了领导的认可,还有一段拾金不昧的的故事至今仍在后勤集团内传为佳话。

那是在一次保洁工作中,李云在看台捡到了一位观众的钱包,钱包有大量现金还有第二天的火车票。她知道失主一定万分着急,于是立刻将钱包交到了保卫处。不久,失主就认领到了自己遗失的钱包,挽回巨大损失。失主当场以现金酬谢李云,她毅然地拒绝了酬谢,她认为,自己只是做了应当做的本职工作,无论是谁遇到这种情况都会这样做。她的这种质朴与低调让人由衷地敬佩。

寻常的工作在李云的不断探索中做出了不寻常的成绩,毫不夸张地说,她手下的每一位员工技能都是响当当的。从2003年至今,她一直是后勤集团的先进工作者,奥运会里的突出工作成绩为她赢得了北京市奥运先进个人工作者的称号。

### 路漫漫其修远兮 吾将上下而求索

“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”是李云的座右铭,“要干就干好”是她不变的诺言。不断进取的她面对新形势、新要求,一直不断地学习,全面提升自己。在积极组织参加每一次培训的同时利用业余时间在北京林业大学学习物业管理本科的课程。2005年,李云光荣地加入了中国共产党,她时刻牢记自己是一名共产党员,在工作中起到模范作用。

后勤集团的姚新老师用“踏实肯干”来评价李云。她觉得李云是一个实干的人,不会用多么华丽的词藻来描述自己,不会用浮华的事迹来突显自己的功劳,这么多年来一步一步一个脚印地稳扎稳打。工作以来,李云获得的证书数不胜数,她将证书认真收藏。她珍惜这些荣誉,但是她更坚信这些荣誉只代表着从前,以后的路还更长、更远。路漫漫其修远,李云将坚守着她的脚踏实地、精益求精的精神走得更

高、更远。

在人生的道路上每个人都在用自己的足迹书写着自己的历史,每个人用自己的青春汗水播撒下了希望的种子。李云,一个“80”后,把自己的青春年华奉献给了科大,为自己所从事的事业付出了满腔的热忱,捧出了全部的真诚,在自己平凡的岗位上塑造了一种不平凡的敬业精神!

# 我把青春献科大

## ——记后勤服务集团物业中心副经理李云

□刘蕊 杨祎



管的第一个物业服务项目。当时她所在的项目小组只有四名保洁人员,经验不多的她,并未把自己当成一个管理者,而是同保洁人员一起工作,不断地学习、总结保洁技术。她认为只有自己学会了这种技术,掌握了保洁的方法和技巧,才能去要求别人,进而才能做好管理工作。正是这种“身先士卒”的精神让她得到了工友们的认可,树立起了威信。李云总说自己的管理特色是“严”——是一种精益求精的精神,这种“严”不仅仅是对于员工,也是对自己的一种要求。她经常对自己说:“只有把自己管好,起好模范带头作用,才能让员工心服口服。”她明白,只有高标准严要求才能真正地做好工作,才能更高质量地为学校服务。这种“严”的精神伴随她走过了在科大工作的近7年时光,也见证了这支团队由4名成员发展到60名成员的巨大变化。

如今,她所负责的项目包括逸夫楼、教学楼、办公楼等校内16处楼宇,共计16万多平方米,其中有190间教室,19630个座位。随着管理范围的扩大,繁重的工作压力也随之而来,不过年轻的李云毫不畏惧,依然朝气蓬勃地奋斗在物业工作的第一线。

### 当时只是寻常

楼宇部门的工作繁杂、琐碎,李云却不叫苦叫累,而是把学校的楼宇教室等当成了自己的家来维护;对众多的员工,她个个认真培训指导,把团队成员当做自己的兄弟姐妹来对待。团队里的成员一批批更换,她却执着地坚

