



文/呼文亮,牟宏磊

利用大学科技园促进博士研究生就业



本文作者 呼文亮,北京航空航天大学校长助理,北航科技园董事长。牟宏磊,北航科技园总经理助理。

栏目主持人 程基伟,北京航空航天大学毕业生就业教育指导研究专家。电子信箱:chengjiw@buaa.edu.cn。

博士研究生作为我国高学历人才“金字塔”的塔尖,一直以来是社会的重要人力资源。过去,博士研究生犹如“皇帝的女儿不愁嫁”,择业取向主要集中在大学和研究院所。近年来,作为人才容量最大的企业逐渐成为技术创新的主体,对高层次创新型人才的需求越来越迫切。随着人事制度的改革和人才观念的转变,企业越来越注重学生的综合素质和实际工作能力,他们在人才选用上不单看重学历,更看重应聘者的工作经验和能力。博士生一般理论知识多,实际工作经验缺乏,对于重经验和能力的企业来说,并没有显示出独特的就业优势。如何弥补博士生这方面的不足,大学科技园可以作为一个有效的“锻炼舞台”。

1. 大学科技园是提升博士生就业能力的有效平台

大学科技园是国家创新体系的重要组成部分和自主创新的重要基地,是区域经济发展和行业技术进步以及高新区二次创业的主要创新源泉之一,是中国特色高等教育体系的组成部分,是高等学校产学研结合、为社会服务、培养创新创业人才的重要平台(科技部、教育部,《国家大学科技园“十一五”发展规划纲要》),在连接大学、企业和学生方面具有独特的作用。博士生完全可以利用大学科技园的学生创新实践平台,训练自己严谨的工程化研究方法和团队合作精神,提高研究创新能力和综合实践能力,从而既提高了自身的就业、创业能力,又促进了大学科技园在教学、科研、产

业三方面互相促进、共同提高。

首先,大学科技园是博士生很好的实践基地。博士生可以积极参与课外实践活动,广泛参与可产业化项目研究,与大学导师、企业导师共同组成科研创新团队,进行科研实践和项目研发。有些大学的科技园还推动博士生在大学科技园相关企业挂职担任助理或技术骨干,促使博士生尽快了解企业实际需求,迅速融入社会,提高就业竞争力,为将来进入工作岗位奠定基础。

其次,大学科技园是博士生就业指导和咨询的有效平台。大学科技园常会利用自身的平台和渠道优势,邀请专业人才中介机构为博士生进行就业指导评估,邀请知名企业经营者介绍先进的工程化技术理念和管理经验,组织专家指导如何寻找可能的产业化项目等问题,邀请政府相关部门介绍相关的政策法规等。这些途径可以使博士生进一步明确就业目标、更好地做好就业前的准备。

再次,企业家和一线技术专家可以作为博士生的课外导师。博士生可以选择优秀的企业家和一线技术专家作为课外导师,共同进行市场调研,研发案例剖析、商业计划的构架、搭建管理体系等,使自己在读期间就能直接面对近似实战的职业环境,提高应变、分析、解决实际问题的能力,培养团队领导能力,建立协作关系网络。

2. 利用科技园创新实践平台,拓宽自身就业渠道

大学科技园是企业与高校的桥梁和纽带。目前很多大学科技园里都有“开放实验室”、“产学研示范基地”、“实习、实践、创业、就业”基地”等公共服务平台,博士生可以充分利用这些比较完善的科技创新服务体系优势。此外,博士生要正视学校培养与企业需求之间的现实差异,将理论传授与实践能力的培养、个体钻研与团队合作、教学规律与生产规律等有机结合起来,促进自身知识、能力、素质的协调发展。

以大学科技园为载体,选择合作企业伙伴和合作方式,选准合作伙伴是有效的培养博士生途径,也是博士生实践能力提高的重要保障。对于技术研发型人才培养的实践基地,会着重考察是否有较完备的研究条件、一流的技术团队和技术储备、先进的管理思想和理念、富有创新精神的团队;对于商业、管理型人才培养的实践

基地,会着重考察是否有适宜的营业场所、管理规范的商业环境、运作经验丰富的管理团队,等等。在大学科技园的基地建设,一般会聘请相关技术人员、营销人员、管理人员、会计人员等任兼职教师,指导博士生获得真正的职业训练和体验,帮助他们了解企业需求,提高他们适应社会的能力和就业竞争力。

3. 大学科技园应建立产学研合作长效机制

在大学科技园建立以博士生就业为驱动的产学研合作长效机制,是保障学生、高校、企业互利共赢的客观要求。应着力建设好如下四个方面的长效机制。

1) 动力机制。大学科技园不断整合资源,以产学研合作为契机,推动高端人才的培养和输送,需求动力的产生来自三个方面:一是国家大力弘扬自主创新精神,社会需要博士生把他们在实验室的经验和深厚的理论功底应用于社会实践;二是企业和高校本身需要借助这些高端人才的流动来实现产学研的合作;三是大学科技园的自身功能定位要求园区的发展必须建立在人才、资本、技术资源聚集的基础上。

2) 运行调控机制。运行机制是协调、保证以人才培养为轴心的产学研合作模式正常运行调控的机制。在博士研究生就业输送这一环节,高校必须在企业的配合下建立一种根据市场、企业需求主动适应、调整的机制,及时调整专业设置、培养方式、人才规格、办学规模、课程体系和教学内容等,建立社会调查、决策、调整、适应的机制。

3) 保障机制。应建立政府、高校、企业、园区四方各负其责的保障机制。政府负责制定相应的法律法规文件明确学校、企业、园区在人才输送与技术转化合作中的地位、作用、权利和义务等。同时学校、企业、园区应通过签订合作协议等形式明确各自的责任,做到有章可循、有据可依。

4) 信息反馈机制。通过对博士生的毕业就业率、用人单位满意率、就业稳定率以及对企业发展的贡献等信息的反馈,有利于对博士生就业做出科学合理的评价,帮助高校了解企业对人才的需求,进而有针对性地改进和完善博士生的培养和就业工作。

(责任编辑 朱宇)

