

就业:开启大学生“幸福”之门

□通讯员 李丹 李厉 刘哲然 刘行 林桢 王婷婷

2011年全国两会后,“幸福”一词不断升温。而对于当代大学生,毕业后能够找到一份满意的工作无疑是“幸福”的开始。随着国内经济形势的好转,用人单位对高校毕业生需求也有所增加,天津大学各院系今年毕业生的就业形势普遍好转。

据了解,天津大学 2011 年毕业生有 3500 余人,其中本科毕业生 3756 人,硕士研究生 1500 人,专科毕业生 324 人;截至 2011 年 1 月中旬,已有 540 余名 2011 届毕业生与用人单位和学校签订了三方就业协议,800 余名本科毕业生继续深造攻读研究生,超过 2/3 的毕业生已有明确的就业意向。

校方:百计千心 铺路搭桥

从 2010 年春季起,天津大学为在读学生开设了“大学生职业生涯规划”、“就业指导课”等特色课程,帮助学生们提升职业规划能力;同时通过第二课堂,加强学生的就业实习与实践,举办“实习生活座谈会”等活动,提升学生们的就业能力与竞争力。此外,在就业工作中,学校重视毕业生的思想政治工作,发挥就业导向功能,鼓励和引导毕业生到西部、基层等祖国最需要的地方去建功立业。

为了让毕业生及时掌握各方信息,天津大学全面打造网络信息平台,充分利用就业信息网、求实 BBS 校务专区发布相关信息,半年来发布信息 3560 余条。学校还以学院为单位,建立了 QQ 群、飞信群、天外天社区、BBS 专区等多重信息渠道,将学校—学院—学生紧密联系起来,确保了信息不耽误、不延误、

不遗漏。

相比学生在网上“广泛撒网”和到校外招聘会投递简历,邀请用人单位到学校宣讲、招聘,无疑是最安全、最高效的促进就业方式。为此,天津大学就业指导中心等相关部门竭尽全力、不辞辛苦,从每学期初开始,就着手策划组织招聘会。2010 年至 2011 年 1 月中旬,有 1049 家用人单位到校招聘。学校组织企业集团和地区组团招聘会 10 场,参加单位 349 家,安排 420 家单位在校内召开专场宣讲会 409 场次,协助组织笔试 222 场,面试 380 场,其中组织大型用人单位和毕业生双向选择洽谈会 2 场,2010 年 11 月 20 日,在天津大学新体育馆举办的“天大 2011 届毕业生就业洽谈会”吸引了来自全国 20 余个省市的 280 余家企业,为毕业生们提供了近 5000 个岗位。天大及全国各地高校的近 4000 名毕业生前来洽谈寻找就业机会。

3 月 19 日,在天津大学第 24 教学楼举办的春季毕业生洽谈会,又引来了 142 家用人单位,提供岗位上千个。学校在 1~5 层的大厅和楼道内安排了用人单位工作台,为学生和招聘人员能够充分交流提供了保证。天大除为本校学生提供就业服务外,还敞开校门,积极接纳天津市兄弟高校和临近省市高校毕业生前来寻找工作。

用人单位: 注重态度 专业对口

在 3 月 19 日的招聘会上,记者在和一些用人单位的负责人员交流中发现,除了一些教育机构,用人单位对学习成



天津大学毕业生洽谈会现场

绩并没有绝对的要求,只是作为一个参考的标准;至于招聘本科生还是研究生也是根据具体情况来定。大部分用人单位更看重学生的个人素质和综合能力,比如要求应聘学生要有自信、有气质,具备良好的沟通能力、实际操作能力和良好的心理素质等。

人们常说,“态度决定成败”。然而无论在学习还是工作中,能否真正拥有一个正确的态度却不容易。“我们更看重的是学生的态度,这是在短时间内最能考察求职者的,更能体现学生所具有的品质和素质”,某公司一位年轻的招聘人员说。

这是刘思峰常说的一句话。

“1+1>2”实现创新发展

灰色系统研究团队把不同年龄、不同研究经验、不同学科背景的成员团结在一起,通力合作,达到了“1+1>2”的效果。一批中青年教师迅速成长,大批优秀本科生、研究生和博士后脱颖而出,团队在国内外学术界的声誉和影响力大幅度提升,对学科建设和发展起到了强有力的支撑作用。

近年来,该团队在 SSCI、SCI、EI 源期刊发表论文 140 多篇,国内核心期刊发表论文 120 多篇,出版中文专著 8 部、英文研究专著 6 部,分别由美国 Taylor & Francis 出版集团和德国 Springer-Verlag 出版公司出版。

针对国家和江苏省经济建设需求,一系列研究成果直接进入政府和企事业单位决策,应用成果共获省部级科技成果奖 11 项,国际奖 6 项。承担国家、省部级质量工程和教学改革项目 22 项,主持的“灰色系统理论”课程被评为国家精品课程;主编的《预测方法与技术》、《应用统计学》和《灰色系统理论及其应用》入选“十一五”国家规划教材,其中《应用统计学》被评为国家精品教材。

2007 年以来,团队共组织了 5 次重要国际会议专题会议、4 次全国学术会议。2007、2009 年团队在南航成功举办灰色系统与智能服务国际会议。2007 年,该团队被评为江苏省高等学校首批优秀科技创新团队;2010 年,又被评为江苏省优秀教学团队和国家级教学团队,并入选江苏省高校哲学社会科学重点研究基地。在团队成果的支撑下,南航大的管理科学与工程学科被评为江苏省重点学科;系统工程学科被评为国防特色学科;“工业工程”和“工商管理”专业分别被评为江苏省品牌和特色专业,学科建设实现了跨越式发展。



南京航空航天大学刘思峰教授(右二)和他的科研团队

他用“情”筑起一支队伍

——记南京航空航天大学刘思峰教授和他的科研团队

□通讯员 侯美丽

有这么一个人,学富五车,但是丝毫也不炫耀;有这么一个人,身为一位学院院长,公务繁忙,但始终坚守在三尺讲台上授课;有这么一个人,站在学术与思想的高处,却从不对山下的人予以不屑;有这么一个人,倾情带领一支团队默默前行,使中国学者首创的灰色系统理论不断发扬光大……

他就是南京航空航天大学经济与管理学院院长刘思峰教授。

南航灰色系统创新团队依靠群体力量越过了一座又一座高峰,该团队在刘思峰教授的带领团结奋进,生不断完善灰色系统学科体系的同时,服务国家和地方经济、社会发展。

以共同的志趣凝聚人心

共同的学术兴趣和愿景形成了强大的团队向心力和凝聚力。多年来,团队成員精诚合作,科研创新与教学改革并举,致力于灰色系统理论的创新、发展和传播。团队从一开始的两三个人迅速发展成今天由数十人组成的队伍。

在和团队成员的交谈中,你会感觉到,不论是学生还是教师,所有的人都对这个团队充满了感情。

团队成员方志耕,早在 1999 年的一次学术会议上与刘思峰首次见面,就对灰色系统理论研究产生了浓厚的兴趣。他后来考入南航,师从刘思峰攻读灰色系统理论方向的博士学位,提出并致力于灰色博弈理论研究,出版了中文和英文学术专著,目前已成为一位有影响的学者,是团队的核心骨干之一。

从大学本科阶段就开始加入团队,内谢乃明说,他长期受团队培养和熏陶,较早明确了自己的科研方向,目前科研工作进展顺利,博士刚毕业就获得国家和教育部多项基金资助,并有一篇论文被评为“中国百篇最具影响的国内学术论文”。

针对年轻教师在工作初期很难启动研究的现状,团队帮助他们学习项目申报技巧,共同提高。很快地,所有团队成员便能独立承担国家和省部级重点课题。越来越多的有志之士投身灰色系统理论研究,团队也因此日益发展壮大,逐渐形成了“老中青一体,优势互补,合作共赢”的发展模式。

宽中有严,用情感管理激励队员

“我很想念在团队的日子,盼望早点回去,一起战斗!”今年 9 月被学校委派去加拿大学习的朱建军教授说起团队,心里就热乎乎的。他从东北大学硕士毕业后加入到刘思峰教授的团队,团队的几位老师对他一直给予无微不至的关心和帮助。现在虽然远隔万里,刘思峰教授还不时地给他提建议,修改项目申报书,并告诉他在国外应该怎么做。

在灰色系统研究团队里,人人都可以放开手脚开展研究。刘思峰对每

一位青年教师和研究生都十分耐心,他从来不容易批评、指责任何人,有时即使文章到他那里被改得面目全非,他也不会有丝毫抱怨,不会有丝毫不耐烦。这无形中给了年轻人一种极大地激励,使他们敢于放手去干、去拼搏。

团队每两个星期举办一次学术论坛,讨论研究新方向、新问题,期间举办三至四次小论坛,以课题或者论文的形式展开。论坛采取“头脑风暴法”,只要是值得研究的问题大家都可以提出,畅所欲言,鼓励不同方向不同学科的交叉融合,在交叉融合中产生新思想、新思路。重大项目申报和研究,通常会集全团队之力,发挥专业互补优势,集中力量攻关。

团队领导是团队的灵魂人物,刘思峰不懈的学术追求和不计个人名利得失的精神感染着身边的每一个人。“我快两年不写论文了,可刘老师还坚持在科研一线,这对我的触动太大了!”一位年岁稍长的教授感慨道。

已经 55 岁的刘思峰从来没有放弃作研究,认真地推导公式,亲自证,亲自写,新的学术思想不断涌现,每年都要自己动手完成数篇学术论文。

1984 年 5 月 21 日,著名物理学家李政道向邓小平同志建议,借鉴国外的博士后制度,在中国设立博士后科研流动站,实行博士后制度。小平同志当即表示赞成。同年 11 月,我国试行博士后制度的帷幕正式拉开。1985 年,国务院下发文件,设立博士后流动站,实施博士后制度。作为国家首批批准的博士后建站单位,中国科学院大气物理研究所(简称大气所)建站学科为大气科学,25 年来取得了令人瞩目的成就。

大气所建立博士后工作站以来,始终围绕经济社会发展和科技进步的需要,坚持在改革中创新,在创新中发展,以其海内外知名的学科优势,国内最具规模的导师阵容,吸引和凝聚了一批优秀科技人才。迄今共招收博士后 137 人,培养出博士后研究人员 116 人。已出站博士后绝大多数成为我国大气科学领域的学术带头人、科研骨干,高级专业技术人员或领导者,有的还当选为

中科院大气物理所博士后培养工作纪实

□刘荣华

中国科学院院士。

为人师表、治学严谨的 导师队伍

大气所博士后工作独具特色,首先应归功于那些悉心指导博士后科研的科学家们。教学相长一直是该所培养人才的根本。

气象学和地球流体力学家、导师曾庆存院士,25 年来培养了 12 位博士后,如今,这些人都已成为国家大气科学研究和业务领域的顶尖人才。曾先生从不计较个人名利,他把科学报效祖国作为自己终生的奋斗目标 and 一贯的做人最高准则。他崇尚科学,对中华民族有着极为深厚的情感,他一贯原则是祖国的利益高于一切,用爱国主义精神激励青年同志。他为人谦逊,礼贤下士,并且对科学有着忘我的热情,这使他具有极强的感召力。曾先生学识广博,对科学问题有着令人敬佩的洞察力。他对科技发展规律有着深刻的理解和准确把握,他视野宽广,对相关科学领域,如数学、流体力学,甚至文学、历史等有着广博的知识和深刻的理解力。曾先生指导研究生论文都能高瞻远瞩,提出有前沿眼光和创新的学术选题。他指导学生先后开展的全球大气环流模式研制、气候数值模拟、气候预测、陆面过程模式设计等都取得了优秀的科研成果。

大气动力学和气候动力学学家、导师吴国雄院士迄今培养出 8 位博士后。他鼓励学生尊重科学事实,敢于质疑权威和教科书的结论;他教育学生做学问要兢兢业业、一丝不苟,在兴趣中、在没有压力的环境下享受科研的乐趣。他是位正直、坦率、睿智、幽默、和蔼、可敬、可亲又可爱的好老师。他曾多次获得中国科学院研究生院优秀指导教师称号,还是全国优秀博士学位论文指导教师。他培养的博士后大多数成为教授,还有在部委和中国气象局和地方气象局等业务单位中出任重要岗位。他始终强调科学研究的国际化,强调合作、提倡团队精神,主张科学研究实施“大生产”的理念,为国家发展及满足国家需求作贡献。

大气物理学家、导师吕达仁院士秉承科学探索永无止境、需要一代人为之奋斗下去的理念,从国家科学未来发展和大气科学事业可持续发展的战略高度,为科技工作者的素质提高和学术创新费尽心力

选择本专业的学生,这样学生可以发挥自己所长,快速融入工作中。如果专业不对口,受聘者还需要再学习,与别人有差距,无疑会造成人才的浪费。”当然,也有个别公司的招聘人员表示,只要应聘者对所应聘的岗位有足够的热情、兴趣,并且具备在本岗位的发展潜力,对于专业不对口的学生他们也可以接纳。

谈及薪酬,大部分招聘单位并没有绝对的标准,而是与应聘者的能力和所承担的工作有关。在奥琪广告有限公司招聘公告牌上,“高薪招聘”四个格外醒目。当记者问其高薪的标准是什么时,招聘人员解释说:“高薪是相对的,只要应聘者能力够强,够优秀,给多少工资我们也不会吝啬。”

此外,随着市场经济的发展,企业的对外交流工作不断增强,不仅是外企,一些国内企业对于毕业生的英语水平也有一定的要求。还有的企业关注应聘者对于未来职业的具体规划。当然,个别企业在招聘时也考虑到了应聘者的入学地和户口问题,由于多方原因,他们更喜欢聘任本公司所在地的学生。

毕业生: 平和心态 理性实际

在 3 月 19 日的洽谈会上,无论是招聘单位还是应聘学生的数量,都较 2010 年冬季洽谈会减少了一半。会场秩序井然,气氛和谐。大部分毕业生有说有笑,脸上洋溢着轻松的表情,在与招聘人员交流时也显得很从容。接受采访的大多数学生认为,扎实的专业知识是就业不

和心血。他对博士后工作投入了极大热情,他的培养方式是鼓励多、肯定多,引导他们对所研究问题的兴趣和思考,鼓励不同方向之间的交流、合作。他因材施教,灵活而有效地培养人才;他严于律己,以身作则,更注重以自己的人格、学术品格和科研行动感染人、引导人。他非常重视青年人才科学人格的塑造和培养;注重科学思想的形成和方法论的成熟;看重物理原理的理解和数学方法的运用。他培养出的 9 名博士后中多数成为当今国内外大气物理领域的栋梁之才。

积极推动学科交叉, 创新成果不断涌现

大气所自 1987 年招收博士后以来,除招收本专业领域的博士后,还先后招收了数学、海洋物理、地理水文、遥感、热能工程、应用数学、计算数学、生态学、植物学、化学空间物理等多学科领域获得博士学位

中科院大气物理所博士后培养工作纪实

□刘荣华

的博士后,博士后研究具有明显的多学科交叉优势。他们利用所学的本专业知识和大气科学研究领域有机结合,创造出多学科交叉的成果,并已经形成一支学术梯队,出站博士后中穆穆就是其中的代表之一。

穆穆于 1987~1988 年在大气所从事博士后研究,合作导师是曾庆存院士。穆穆 1978 年毕业于安徽大学数学系,1985 年获复旦大学获得应用数学专业博士学位。在博士后研究阶段主要从事大气与海洋运动的非线性稳定性和天气与气候的可预报性研究,该领域是大气科学的前沿热点领域。穆穆在该领域做出了系统深入的创新成果。在可预报性和资料同化方面提出了研究可预报性的一种新方法(CNOP),在重要的国际会议上作特邀报告,得到国际同行的一致赞同。穆穆等建立的混沌和大气的非线性稳定性判据,被评述为“一个重要的结果”,“引人注目”的应用”,被国外杂志评价为“极大地推动了地球流体运动稳定性机制的理解”。2008 年他当选为中国科学院院士。穆穆现在已培养博士和硕士研究生 20 余名,博士后 4 名。他培养出的博士曾于 2006 年荣获“全国百篇优秀博士论文奖”与“中科院优秀博士论文奖”。

于 1996 年出站留所的博士后王斌研究员,在国际上最早提出协变耗散率理论,率先构造了“显式平方守恒差格式”等一系列适用于大气海洋数值模拟的新算法;王斌带领课题组用这些新理论、新方法设计出国际上第一个能严格保持有效能量守恒、不需任何平滑和滤波就能稳定运行的可调分辨率全球大气模式动力框架,建立起既具国际先进水平又有中国特色的新一代 26 层高分辨率大气环流模式;应用变分同化方法进行台风的初始化和站点降水资料的处理,大大改善了台风强度和路径的模拟,提高了暴雨预报的准确率。目前,研究的台风初始化方案已在上海台风研究所得到应用,建立的大气模式被国家海洋环境预报中心采纳,用于厄尔尼诺预测系统。最近王斌带领课题组提出“三维变分映射资料同化”方法,为业务数值天气预报提供了一个新的有效初始化工具,得到国际同领域权威专家的高度评价。

朱江,现任大气所副所长;徐永福,现任大气所 LAPC 国家重点实验室副主任。他们都是改革开放初期出国留学获得博士

可或缺的“硬性”条件,其中大部分学生又把考研作为增强专业知识、提高就业竞争力的有效手段,把考评成绩作为知识掌握程度的“衡量工具”。

实际上,学生们认为“丰富的工作经验”、“吃苦耐劳的品质”在寻找工作的过程中也十分重要。“虽然是应届毕业生,但是不得不承认有工作经验对于找工作会好很多。”自动化学院的严某说。

此外,现场被访的大多数学生都有着考研计划或考研经历。同学们不约而同地选择考研,也是在大学生逐渐“不吃香”的社会环境下寻找“出路”的一种方式。伴随考研,近年来大学毕业生中出现了“一种‘专业考研’现象,即毕业生不愿接触社会或寻找工作,而是留在学校年复一年地考研。天大多数学生对此持否定态度,不愿做‘校霸族’、‘考研族’。环境学院的大三女生小徐说:“这种行为是不值得的,既浪费时间又浪费精力,还不如早点出来找工作。”自动化学院的一名毕业生也认为,同考研一样,本科生出来找工作也是一种出路。

大多数毕业生对于工作待遇并未做太苛刻的要求。对于工作地点,许多毕业生还是比较希望留在天津及周边地区,也有不少在外地求学的毕业生回津寻找工作。尽管那些来自大城市的招聘桌前人头拥挤,但也有不少毕业生将眼光投向了一些二线城市。对于薪酬,很多学生表示工资标准要视工作城市的不同而变化,一般起薪由 2500 元到 4000 元不等。在“大学生”这一荣誉光环逐渐暗淡的当下社会,这些也在一定程度上反映出大学生对待就业心态的日趋平和。

学位来大气所做博士后的。20 世纪 80 年代末至 90 年代初的几年中,一批学有所成就、已取得博士学位的人员,既在科研工作中施展了自己的才华,又坚定了他们献身祖国科学事业的决心。

博士后工作期间的跨学科交叉研究,拓宽了他们自己的研究领域和学术视野;名师大家的指导熏陶,丰富了他们的学术素养和科研经历。他们通过博士后经历大幅度提高了研究水平,最终使自己的学术生涯真正进入成熟期,并迅速成为大气科学领域的中坚力量。

探索多渠道、多方式的 博士后研究模式

大气所博士后流动站建站以来,非常重视加强院所合作,积极支援西部及其他兄弟单位的博士后人才培养,并给予了许多扶持性措施,受到院、校、所的欢迎。大气所先后与兰州大学、云南大学、南京大学、中科

中科院大气物理所博士后培养工作纪实

□刘荣华

院寒旱所等院、校(所)合作,联合培养博士后,如兰州大学戴新刚、旱寒所杨梅学、云南大学吴润,均为大气所帮助培养的高层次科研人才。

大气所还积极为产业部门的发展建设提供帮助。2003 年帮助中国人民解放军总参谋部大气环境研究所建立博士后工作站,李崇银院士出任工作站学位委员会主任。2005 年先后又与国家气候中心、国家气象中心博士后工作站签署联合招收博士后协议。2004~2010 年间与总参谋部大气环境研究所招收博士后 8 人,与国家气候中心招收博士后 12 人,与国家气象中心招收 6 人。

招收外籍及港澳台博士后是大气所博士后工作的一大亮点。伊拉克的留学生莫林(Monim Hakeem Kalaf AL-Jibori)博士是 2001 年毕业于大湾的博士后,在工作期间,他先后以第一作者共发表 5 篇研究论文(国际刊物 4 篇,国内刊物 1 篇),并获得“中国科学院王宽诚博士后工作奖励基金”。香港城市大学文学博士 2004-2006 年在大气所从事博士后研究工作,现已是香港城市大学副教授。

然而,随着多元化人才招聘制度的改革和就业方面的压力,近年大气所博士后招收数量呈下降趋势。为此,大气所及时调整策略,积极争取在国外获得博士学位的优秀留学生到所里从事博士后研究工作,给予优惠政策,如:在接收回国留学人员做博士后时,可不受时间和名额的限制;博士后期间工作、学习的时间可以和合作导师协商;鼓励国内外导师合作、聘请国外知名度高的导师做该所兼职教授进行联合招收外国博士后等。

大气所自由、宽松、开放的学术传统和学术氛围,使博士后工作成绩斐然。

1987 年至 2010 年,大气所博士后科研人员共获得各种奖项 150 多项。他们正依靠自己的能力、素养和成就,迅速成为国家科研队伍的重要力量。他们成为研究员、教授、研究导师,担任各类科研院所、课题组的领导,承担“973”、“863”等重要科技项目,发表原创性、高水平的研究论文,在国际、国内重要科技组织中担任职务,成为各类科技期刊的主要编审人员,为相关部门的重大决策提供科技咨询,解决国家需要、人民关心的重要科技问题,在科技、经济、社会乃至政治等方面发挥着越来越重要的作用。