

责任编辑 邵方超

# 多一些靠谱的招聘会

□ 本报评论员 任宇波



时事评论

眼下,正值大学应届毕业生找工作高峰期,各类招聘会也成了高校的一大景观。对那些莘莘学子来说,每一个招聘会,都是一次就业良机。找准企业与学生的交汇点,多办一些靠谱的招聘会,对解决大学生就业难题,至关重要。

目前看,由学校举办的校园招聘,有利于学生和企业面对面沟通碰撞,是毕业生就业的首选渠道。然而,并不是所有招聘会都那么靠谱。如,有的招聘会就像赶庙会,

在拥挤的招聘会上出来,除了挤来挤去满身大汗,肢体备受摧残以外,对来时充满幻想的美好期望也是一种不小的打击:历尽千辛万苦,挤到比较满意的招聘单位排前,递上精心制作的简历,工作人员随便翻一下,然后便放到一边;有的企业宣讲时客客气气,宣讲后学生简历扔了一地。如此等等,不一而足。聚集的人数众多,但实际效率并不理想。毕业生的学习时间原本就宝贵,又没有收入来源,盲目地在全国各地赶场,无心学业且交易成本高昂,多做一些靠谱的招聘会,是广大学生的迫切愿望。

举办大学生招聘会,牵涉面广,成本高,所需人力、物力、财力均相当大,多办

一些靠谱的招聘会,是大学的重要责任。高校,一端连着毕业生,一端连着用人单位,对毕业生担负着指导就业的职责,这种职责是否履行到位,对一个学生的整个职业生涯有很大影响。现实中,一些招聘乱象的存在,在很大程度上就是一些就业指导部门不作为,或者工作不到位所导致的。一方面,对企业需求掌握不细,只注重如何吸引更多的企业来招聘,却对企业的资质与职位信息了解较少,似乎捡到招聘会的“篮子”里的都是菜;有时很难对每一家企业都做细致审核,导致不少非法企业在其中“浑水摸鱼”。另一方面,自认为对学生专业特长非常了解,极少对学生就业意向进行详实调

查。种种问题的存在,固然有企业、学生太多,情况掌握不全的原因,但作为毕业生迈出职业生涯第一步的“引路人”,高校理应承担更多。

克服招聘会种种弊端,多做一些靠谱的招聘会,高校完全可以做得更好。如,创新招聘会方式,可按学科、学历、专业分类,学生有的放矢,自然就不会盲目地赶场了。再比如,除了在现场进行岗位招聘外,还可以划分专门区域开展就业指导、就业帮扶、创业咨询等“一站式”服务。办法总比困难多。我们相信,只要大家开拓思路,肯定能想出更为有效的招数,多办一些讲求实效、深受学子欢迎的靠谱招聘会。

# 用什么衡量竞争力 “最年轻”如何不被疑

□ 阎淑萍

□ 毛建国

5月19日,中国社科院发布《中国城市竞争力报告》。衡量城市竞争力的标准是什么?客观地说,城市经济发展能力固然非常重要,但是经济发展能力并非就是城市的核心竞争力。城市的竞争力是由多重元素构成的,比如,此次报告使用了宜居、宜商、和谐、生态、知识、全球、信息和文化等8个方面共68个客观指标,构建起城市可持续发展竞争力指数。应该说,涵盖这么多的指标,是城市竞争力评价体系建设的一个进步,能够使城市竞争力的评判更为科学合理。

不过,在笔者看来,还有两个重要的指标应该纳入城市竞争力评价体系。一个是城市效率评价要素。若决策部门、公共管理部门吃拿卡要多、群众办事难,这样的城市形象和管理就难以让公众满意。另一个是城市创新力指标,要看城市是否能够根据形势的发展和时代的发展,作出审时度势的分析、判断和决策,让城市居民第一时间感受到整个城市在物质层面、精神层面的大幅变化,是否紧紧依托理念创新、管理创新、科技创新等,带来城市发展理念、发展方式的转变,是否真正取得物质文明、精神文明的双丰收。衡量城市竞争力应该更加注重城市的内涵与品质,注重城市的温馨与舒适,注重城市的效率与创新。

28岁,有些人可能还在学校念书,有些可能还在家啃老,可今年28岁的邓鹤翔已是武汉大学的一名正教授。

能做到大学教授,总得经历一番必要的磨砺。相对于年轻的官员,人们其实更不习惯如此年轻的教授。那么,邓鹤翔为什么没有受到太多质疑,反而受到了多方肯定呢?

在武大化院网站上,邓鹤翔的简历明白地挂在那里。邓鹤翔曾三次参与完成美国能源部重大项目,以第一作者身份在《自然》和《科学》杂志上发表三篇论文。武大认为,“学校没有破格,而是根据其学术成果及人才引进办法,评其为正教授”,并且通过了院系学术委员会的教授资格审查,符合学校的职称评定标准。

这是一个怀疑的时代,也是一个求真的时代。“最年轻教授”如一面镜子。如何在大胆提拔年轻干部的同时,走出“逢提必疑”的怪圈,结合邓鹤翔的案例,答案在于两点。其一,规则的公平,也就是说提拔的人才必须是人才,要有说服力,不能自说自话、自我吹嘘;其二是信息的公开,从选择程序到简历公开,必须大大方方,主动接受监督。做到了这两点,再多的年轻教授、年轻官员,社会都能坦然接受。

## 漫画

作者/勾建山



5月19日,国家旅游局发布《中国国民休闲状况调查报告》。调查显示,中国国民旅游休闲的愿望还不够强烈。在所有32类休闲活动中,中国国民更多选择家庭式大众化休

闲活动,如看电视、聚会逛街、读书看报、上网休闲等,女性比较喜欢美容和制作手工艺品等活动,男性更喜欢打牌打麻将,而旅游休闲排名靠后。

# 县域发展 须突破人才瓶颈

□ 张竟



人才是“候鸟”,哪里环境适宜就往哪里聚。县域硬件不足,必须把软件做好,以更优的政策,更好的环境,更广阔的平台,增强县域的魅力。

发展县域经济,最急需、最紧缺、最关键的是人才。人才供给不足,开发利用水平低,是影响县域发展的根本性问题。

相对于大城市,县域在社会环境、教育医疗资源、文化体育设施上,在交通住宿、休闲娱乐等方面,仍有较大差距,不仅对外面的高端人才缺乏吸引力,就连土生土长的本地人才,也常常走向“高处”。县域缺人才,主要是缺对人才的吸引力。没有梧桐树,引不来金凤凰。人才是“候鸟”,哪里环境适宜就往哪里聚。县域硬件不足,必须把软件做好,以更优的政策,更好的环境,更广阔的平台,增强县域魅力。在文登,凡是急需的或有特殊专长的人才,不受机构编制和专业技术岗位名额限制,实行“零门槛”引进,到企业工作的高层次人才,市财政给予安家补助费和生活补贴,家属统一安排工作,携带技术、项目、专利等在文登投产或研发新产品的,按当年新增税后利润的10%提取奖金,连续提取三年。如,我们一家公司,采取技术入股的形式,就吸引了40多名高层次人才加盟。可以说,这些柔性政策和灵活形式,为文登发展储备了大量人才。

突破人才瓶颈,外引很重要,内培却不能忽视。我们在如饥似渴地引进人才同时,不遗余力地培养本土人才。如,设立“伯乐奖”,参加职工技能比赛获奖的,带师傅享受同等奖励。我们在全省县级率先建立首席技师制度,获评者在管理期内每年享有6000-10000元津贴;启动“金蓝领”工程,每年拿出300多万元补贴,支持企业开展职工技能提升培训。

引进人才,关键要用好。拥有一人才是一回事,而把人才优势转化为发展优势,是另一回事,让人才用得好、留得住,做到人尽其才,才尽其用,最重要的是搭建好创业平台,让他们的价值充分体现出来。如,文登实施百企升级创新发展行动计划和百家中小微企业梯次成长计划,建起42个省级以上创新平台和博士后工作站、院士工作站,为人才施展才能提供了广阔舞台。事实证明,只有重视使用,用当其时,用当其才,才能真正做到解放人才、发展人才、用好人才,发挥效能。

区域竞争的核心在人才,谁赢得了人才,谁就掌握了主动权,抢占发展先机。作为县域,只有坚持人才优先的发展理念,以更优的政策引进人才,更大的力度培养人才,更好的环境留住人才,才能突破人才瓶颈,把县域的劣势变成政策和环境的优势,为经济社会发展提供有力的人才支撑和智力保障。

(作者系文登市委书记) 本栏目投稿邮箱:xs@dzwww.com



# 融合行业 对接岗位 培养高素质民用航空人才

## ——滨州学院飞行学院特色发展之路探析

□ 张凤英 宫新军 王福录

特色办学是高校的立足之本,是实现科学发展与提高核心竞争力的必由之路。作为黄河三角洲腹地唯一一所综合性本科院校,滨州学院按照“强基固本、以奇制胜”的思路,于2006年率先组建了全国地方高校第一个飞行学院,积极探索并深化了专业建设融合行业标准、学历教育对接岗位技能的人才培养模式,注重校企合作、协同创新,立足规范,追求卓越,谱写了特色办学新篇章。

### 植根行业 对接岗位的应用型人才培养特色

滨州学院飞行学院以服务民航为宗旨,努力培养政治素质过硬、理论基础扎实、综合素质优良、专业技术精湛,具备民用航空飞行技术应用及管理能力的复合型人才。——适应社会需求,合理设置专业。滨州学院飞行学院因地制宜、紧贴地方经济社会发展需要,抢抓机遇,设置了飞行技术专业,填补了山东省高校民用航空类专业空白。2009年,飞行技术专业在原有飞行驾驶方向的基础上,新增了飞行安全方向,共招生783人(其中,飞行驾驶方向654人、飞行安全方向129人);2007年,增设交通运输专业(民航机务工程方向),共招生402人。2012年,飞行技术专业被评为“山东省高等学校本科特色专业”,现已在申报教育部高等学校“专业综合改革试点”项目。

——完善培养方案,确立“三位一体”人才培养模式。坚持合标准、合需求、合规律、合定位、合实际的“五合”标准,以综合素质教育为导向,以学生学习产出为主线,以培养目标逐切为前提,以课程设计与实施为重点,以学习成果评价为保障,先后开展了两轮人才培养方案全面修订工作,对学生考取职业资格证书、参加学科竞赛、参加社团或其他活动,以素质拓展课程的形式纳入人才培养方案,实行学校、航空公司、航校“三位一体”的人才培养模式。飞行专业第一阶段(2.5年)在校内进行理论课程学习,同时到航空公司见习、实习;第二阶段(1.5年)到国外航空训练学校进行飞行训练,取得飞行驾驶相关证书后,回校参加毕业论文答辩(毕业论文设计),通过“认知、见习、考证、就业”等各环节相互衔接,真正实现了学历教育与岗位技能的有效对接,凸显了应用型人才培养的特点。2011年,飞行学院被山东省教育厅批准为“首批省级人才培养模式创新试验

区”。由该院学生自主研发设计的“四旋翼高空滑翔侦察机器人”在全国第七届“毕■杯”电子创新设计总决赛中荣获一等奖。

——强化内涵建设,构建“双证融通”课程教学体系。根据教育部专业设置规范,融合民航行业标准,精选国内外不同版本航空专业教材,形成了以基础文化知识为“底”、航空理论专业知识为“腰”、飞行执照和操作技能为“顶”的塔型知识结构,构建起大学基础教育、航空专业理论教育和飞行实践训练相结合的模块化课程体系。按照“职业素质教育、职业技能教育、生产性实训、国内国际专业证书、毕业综合顶岗实习”各环节组织教学,利用B737、B777、A320等大型机型的CBT软件,采取“任务驱动、教学做合一”的教学方法,从企业大量引入实际案例,培养学生解决实际问题的能力;将岗位资格证的考核内容融入专业课程体系,实行学历学位证、岗位资格证“双证融通”,凡通过理论学习和课程考试成绩合格,且完成飞行训练科目要求者,颁发飞行技术专业本科毕业证、工学学士和飞行驾驶私、商、仪、航线、专业英语和陆空对话等相关证照。学员入校仅一年时间,大学英语四级考试通过率超过80%,两年半内全部通过;ICAO英语达标率100%;专业英语和陆空对话通过民航专家的面试;“双证”持有率超过国家民航局的要求。飞行学院被评为“山东省高等学校教学管理先进集体”。

——注重养成教育,打造“准军事化”基础管理模式。根据中国民航对飞行人员的特殊要求,先后制定了仪容举止、内务管理等10多项规章制度,聘请数名武警教官对学员进行军政训练,通过唱军歌、练军礼、升国旗、内务整理、队列训练和活操、旋梯等航空体育专项训练,凸显“军队”特色,并通过建立政治审查、专业学习、体质检查、行为纪律、日常管理、考核评价等五类档案,及时记录、反馈和规范学员的日常表现,促进学员优良的行为习惯。在“准军事化”基础管理过程中,尤其注重飞行学员的思想政治教育,成立以书记、院长、顾问、政治辅导员和教师代表组成的思想政治工作领导小组,并逐步形成和确立了以思想教育为基础,以准军事化管理条例和制度建设为保障,以真情关爱为切入点,以心理健康教育为立足点,以严格管理为手段,以培养合格飞行学员为目标的“六个以”学生思想政治工作能力点和说教相结合(广泛教育与耐心说服相结合)、点面结合(个别谈话与普遍教育相结合)、上下结合(学院领导教育与辅导员教育相结合)、师生结合(老师教育与学生干部帮扶相结合)、里外结合(走出去与请进来相结合)的“五个结合”教育模式。

有力地促进了飞行学员的全面健康成长。飞行学院党总支、团总支分别荣获“山东省优秀基层党组织”、“山东省优秀团支部”称号。

### 协同创新 深度融合的校企合作特色

滨州学院飞行学院围绕服务经济社会发展,从管理体制、学员培养、科研攻关等方面入手,加强对外交流,走开放办学之路,实行校企共建、校企共管和校企共享,形成了“优势互补、互惠双赢”的校企深度融合模式和运行机制。

——实行“双负责人制”,共建合作管理体制机制。学校、航空公司和航校形成战略联盟,各自派人担任负责人,就人才培养目标、教学计划、经费筹措等进行讨论和研究,制定不同的人才培养方案,开发专业课程和教材,统一课程标准,共享课程代码,互认课程学分;建立由校企双方共同参与、适应生产性实训和顶岗实习要求的过程管理规范和教学标准,并根据生产一线的能力要求、行业标准以及工作流程,开发技能训练项目,明确实训的目的要求和考核评价标准;共同制定学生在校管理办法,建立学生日常表现定期通报制,将学生的在校表现、学习成绩等定期向航空公司反馈,使其受到双重约束,从管理体制机制上实现学生在校学习和实际工作的无缝对接。

——推进联合办学,共同培养高技能人才。先后与山东太古飞机工程公司、济南国际机场、中国飞龙航空公司、北京或冠飞机拆解公司、青岛模拟机基地等单位签订了校外实训基地协议,打造了融学员实训、培训职业技能鉴定为一体、行业共享、服务专业实训的“公共实训平台”。学生在校期间至少有3个月以上到企业生产一线顶岗实习或生产实习,联合培养企业生产一线高技能人才,满足企业的用人需要。与中国国际货运航空公司、山东航空公司、海南航空公司、深圳航空公司、加拿大卡尔航空、美国北达科他大学UND航校等16家航空公司、航校签署联合办学协议,与企业正式缔结为战略合作伙伴关系,为学生的训练、就业提供了坚实保障,形成了招生、培养、就业“一条龙”培养模式。已有285名学员毕业后到航空公司工作,39名学员考取航空类专业研究生。在抓好养成教育的同时,充分利用获批的民用航空器驾驶员执照理论考试和ATPL理论培训资质,先后与山东航空公司、海南航空公司联合培养“大改驾”飞行学员,来自全国100多所高校485名“大改驾”飞行学员接受飞行理论、飞行员

专业英语和陆空对话出国前的培训,开辟了联合培养飞行学员的新途径。此外,还为捷克、土耳其、日本、波兰、瑞士等7个国家及天津航空、首都航空等16家航空公司近2000名学员进行民用航空器驾驶员执照理论培训和考试,并颁发了国家民航局认可的培训证书。

——集中优势资源,共同开展科研攻关。学校投资3000万元建成了23000平方米的飞行学院大楼,企业投入部分资金、设备和航材,共建了内涵丰富的飞行模拟实验室、民航CBT数字化综合实验室、大气数据系统实验室、147民航工程训练中心、飞机起落架维修维护实训室等13个基础和重点实验室以及训练中心,并配有多功能航空体育专项训练设备。拥有“山东省航空信息技术研发基地”、“山东省航空信息技术与控制重点实验室”、“滨州学院航空信息技术与控制重点实验室”、“滨州学院航空信息技术与飞行训练中心”,先后与清华大学、山东太古飞机工程公司、滨州大高航空城等开展了10余个合作项目,与航空企业共同研发的“RFID开放式人员管理系统”、“RFID远距离智能停车场管理系统”和“自行研发红外电脑遥控系统”已投入使用,基于DDS芯片AD9834的函数信号发生器研究项目完成了成果鉴定,“民航运输市场计算机仿真”、“民航客运服务质量”、“航空公司飞机融资租赁”等研究成果部分得到应用。

### 追求卓越 辐射带动的全面质量管理特色

滨州学院飞行学院始终坚持“质量第一”的理念,注重对人才培养过程的监控,积极推行卓越绩效管理,通过山东省质量认证中心的质量管理、环境管理、职业安全健康管理“三体系”认证,荣获“2012年度滨州市市长质量奖”;“招飞”已纳入国家民航局、教育部管理,有力地促进了人才培养质量、办学水平和社会影响力的全面提升。

——专兼结合,培养“双资质”师资队伍。坚持“内培外引、专兼结合”的原则,引进硕士、博士25人,聘请陈惠章院士担任飞行学院名誉院长,中国国际航空公司功勋飞行员张凤仪机长、教员担任顾问;聘请中国国际航空公司、北京航空航天大学、南京航空航天大学等单位30多位知名专家学者担任荣誉院长、客座教授、兼职教授,讲授实践教学课程;派遣教师20余人次分别到山东航空公司、山东太古飞机工程公司、滨州大高航空城进行实践培训和顶岗实习,强化专业教师实践教学本领。目前,飞行学院拥有专任教师35人,其中教

授、副教授18人,博士、硕士17人,2人为山东省高等学校教学名师,1人为山东省优秀教师,60人次考取私、商、仪、航空专业英语、陆空对话执照,7人获取高级地面理论教员资质和航空医学资质,建有航空机电、航空电子、航空英语、航空心理等8个教学团队,为提高教育教学质量提供了坚实保障。

——健全“零缺陷”监控体系,确保人才培养质量。设立专兼结合的教学督导机构,实施“学校—二级学院—教师—学生”四级教学质量监控,对课堂教学、课外辅导、作业批改、试卷抽查、毕业设计、实验实习等环节进行定期抽查;采用网上问卷调查、学生座谈、教学督导小组反馈等形式,随时进行教学质量跟踪,对综合评价不称职的教师实行高岗低聘、停岗培训等。严格航空理论学习和飞行训练的质量标准和要求,从科目确定、机组搭配、飞机使用到航务和后勤的保障都有明确的分工和要求。对作风纪律不良和理论学习成绩达不到要求的实施停飞,对执照理论考试不合格的不颁发理论训练合格证且不得进入模拟机训练流程;对违背飞行训练大纲和标准、不按标准进行的严格处罚,并将考试成绩、违规违章记录入飞行技术档案;对毕业生进入航校、航空公司后存在“缺陷”者,实施“召回制”,确保人才培养质量的零缺陷。在美国泛亚航校组织的航空理论考试中,学院学员一次过关率达70%以上,打破了该校多年来一次通过率45%的最高记录,并获得美国泛亚航校年度唯一“飞行技术奖”。近年来,培养的飞行员航空理论、航空体育、航空心理考核成绩均在80分以上,在全国同类院校中名列前茅。

——实施卓越绩效管理,提升办学水平。参照国内外教育卓越绩效管理的经验和做法,根据《卓越绩效评价准则》,从领导、战略、学生、相关方与市场、资源、过程管理、测量、分析与知识管理、结果等七个方面,创新卓越绩效管理模式并应用于教育教学实践。在具体的管理中,采用全面质量管理、平衡记分卡、PETS分析等质量管理方法,提高专业体系的有效性竞争力,在顾客与市场、资源、组织治理与社会责任等方面取得优异成绩,顾客满意度和忠诚度、四级通过率、出飞率等均高于行业水平,引起了社会和业内的广泛关注和一致认可。美国UND学院、韩国航空大学、加拿大卡尔航空等10余个国家和地区的业界人士,前来参观访问,洽谈合作办学项目;国内许多航空院校借鉴滨州学院飞行学院特色办学经验,或新上飞行技术等民航类本科专业,或进行管理和建设,取得了显著成效。这在一定程度上,有力地提升了滨州学院的知名度和美誉度。