



当了科技副总, 学生留在淄博

对于大多数大学老师而言, 教室、实验室才是传道受业的“主战场”, 然而对于蒲业壮来说, 还有第三战场——企业研发和生产车间。

“学术研究的目的是实现知识的产业化, 单纯依靠校内实验无异于‘闭门造车’, 只有到一线生产企业去, 才能实现知识的真正应用。”

提及最近这两年的经历, 山东理工大学机械工程学院讲师蒲业壮打开了话匣子。蒲业壮与山东宝煤矿机有限公司的邂逅发生于2020年7月。作为一名大学老师、工科博士, 与企业对话本是一件很普通的事, 但蒲业壮却有些特殊, 而他的特殊在于他的身份——“科技副总”。

“2020年, 淄博市提出,

从驻淄高校选聘一批具有博士学位或副高级以上专业技术职称专家、教授到淄博市企业挂任‘科技副总’, 我也在第一时间报了名。”

如蒲业壮所说, 为进一步创新人才发展体制机制, 加快人才与产业融合发展、一体推进, 增强全市企业科技创新能力和现代经营管理能力, 推动人才服务产业赋能行动上水平求实效, 淄博市出台了《高校高层次人才挂任“科技副总”选聘办法》, 并计划用2至3年时间, 实现“千人千企”的目标, 并持续性常态化组织开展。

于是, 在随后的两年时间里, 到企业开展技术培训、与企业研发团队共同合作开发新产品成了蒲业壮每个月都要做的一件事。

事实上, 让高层次人才与生产企业实现深度融合交流, 不但实现了技术的精准定位, 也为企业创造了更大的发展机会。在蒲业壮与山东宝煤矿机有限公司合作期内, 企业长期存在的液压支柱表面易磨损、易腐蚀, 外圆凹槽处精度低等问题得到了成功解决, 还新上了石油设备缸套生产线一条。预计2022年将带动企业新增销售额1000万元, 新增利润160万元。

高校专家挂职企业科技副总对企业的帮助是显而易见的, 而科技副总对高校人才的影响则是隐秘而深远的。

2021年5月, 在淄博市委组织部、淄博市科技局的号召下, 蒲业壮又与企业达成共识, 每月还组织学生到公司进

行就业实践活动。

于是, 在山东宝煤矿机有限公司内经常可以看到这样一幕: 十数名学生或聚于研发实验室感受科研魅力, 或分散于车间生产线观察工艺流程, 或端坐于狭小办公室聆听实操总结……

在一次次的一线学习中, 蒲业壮的学生们心态也有了明显变化, 用蒲业壮的话说: “现在, 他们更愿意留在淄博了。”

据蒲业壮介绍, 在他挂职企业“科技副总”的两年时间里, 已有近60名学生选择留在了淄博, 其中近半数学生为硕士研究生。

作为其中的一名代表, 今年6月刚入职山东新华医疗器械股份有限公司的硕士研究生张宏伟告诉记者, 正是这段

学习经历, 让他对淄博的就业环境和科研工作有了更深刻的认识, 也感受到了企业对技术型人才的包容力。

对于一座城市而言, 人才无疑是最宝贵的资源, 在这场全国范围内上演的“抢人大战”中, 各地纷纷出“奇”招, 不断加大人才补贴力度。然而, 人才引不来、留不住的现象却普遍存在, 究其原因, 还是在于人才对即将入职的企业和工作内容的认知缺乏。发生在蒲业壮身上的改变已然证明, 让高校专家、教授到企业挂职“科技副总”, 并允许其带领学生到企业实践、学习, 无疑是改善城市人才招引现状的重要途径和“关键一招”。

大众日报淄博融媒体中心记者 李振兴

160余家民营私企职工的“两根弦”

对于一家民营企业而言, 将学习公司制度文化列为考核内容并不难, 但将学习贯彻党的方针政策及党员要求作为每名员工的日常工作之一却是十分少见。然而, 就是这样的一项规定, 却被淄博亨得利钟表眼镜有限公司员工执行多年且乐此不疲。

近几年, 淄博亨得利更是利用多种形式开展思想教育和党性教育, 并坚持每年组织党员参观红色家书馆, 开展“精准扶贫光明行”“尊老爱老光明行”“拥军优属光明行”“环卫工人光明行”等公益活动。

“思想建设是企业发展的内生动力, 而党员精神则是提高职工战斗力的强大武装。对于民营企业而言, 成立党支部是实现企业经营健康和职工思想健康的有效举措。”

据淄博亨得利钟表眼镜有限公司总经理许长华介绍, 自2017年6月30日淄博亨得利党支部成立以来, 便将党支部思想、观念的先进性充分应用到企业日常管理中, 并将党的领导方针作为企业经济工作、思想工作的关键指引, 以党员引领员工按照企业标准积极工作。

如今, 在党支部的引领

下, 淄博亨得利员工素质得到了极大的提升, 在保障服务质量的同时, 专业技能也都得到了极大的提升, 如今已拥有一级技师5人, 二级技师4人, 高级验光员19人, 中级验光员23人, 其中2人还荣获“淄博市技术能手”。与此同时, 淄博亨得利也深得消费者信赖, 常年被消费者协会评为“消费者满意单位”。

提及这一系列成绩的取得, 许长华忍不住说: “作为淄博市江西商会的会员单位, 淄博亨得利党支部的设立源于开展的‘商会+党支部’模式。”据许长华介绍, 作为淄博市成

立最早的异地商会之一, 淄博市江西商会现拥有会员单位160余家, 遍布淄博各区县, 涉足眼镜、食品、陶瓷、建筑、电子、通讯、文化教育等几十个领域, 为社会提供数万人的就业岗位。

庞大的商业体量也让淄博市江西商会扛下了更多的社会责任。为更好地提升商会成员间的凝聚力, 形成抱团优势, 淄博市江西商会创新推出“商会+党支部”模式, 通过党建引领为成员企业把好方向。

与此同时, 每月组织的党支部会议也成了普通联谊活

动之外的“团建”方式, 会议上各成员企业互相学习交流, 互相鼓舞、互相帮助, 商会影响力得到了进一步提升。

除此之外, 商会还鼓励会员企业勇担社会责任, 积极参与捐助助学、扶困赈灾等多项社会公益活动。各商会成员企业也纷纷以设立自己的党支部为方向, 其职工也纷纷以党员要求规范自身, 商会整体形象也得到了进一步升华, 如今, 淄博市江西商会已被省、市工商联评为“四好”“五好”商会和“先进集体”。

大众日报淄博融媒体中心记者 李振兴

汪德刚重入“学堂”

作为国有企业的掌舵人, 拿出近一个月的时间跑到高校学习, 是否有些“不务正业”?

汪德刚是一名有着30余年能源行业从业经历的“老人”, 更是淄博市能源集团有限责任公司、淄博市热力集团有限责任公司党委书记、董事长。然而, 最近两年, 汪德刚却把自己变成了一名“学生”。

“时代变了, 老思想走不了新路子, 对于国有企业干部而言, 更要实现认知迭代, 这是国企人的社会责任和使命。”

据汪德刚介绍, 自2020年开始, 他每年都要挤出一段时间到清华大学、浙江大学等国内知名高校, 向各个行业的专家“取经”, 回来后再将学

到的理论知识应用到企业决策中。

汪德刚的这一经历, 源于2020年淄博市提出的“千名干部进名校”专业能力提升行动, 该行动要求用三年时间把县级干部轮训一遍, 教育引导党员干部胸怀大局, 把握大势, 推动干部认知迭代、理念升级、能力重构, 全面提升领导干部的能力本领, 为经济社会转型升级发展和提升城市建设管理、社会治理水平提供过硬有力的素质保障和能力支撑。

也是在那一年, 汪德刚对于金融投资与资本市场运作、清洁能源开发利用等有了更进一步的认识。回来后, 他便开始在淄博市能源集团和淄博市热力集团大力推动新能源项目建设, 并成功将市能源

集团的“淄博市综合能源低碳示范项目”和市热力集团的“淄博市供热管网互联互通和工业余热综合利用项目”分别列入德国促进贷款、法开署贷款2022至2023年备选项目规划清单, 利用外贷的优惠条件, 解决了公用基础设施建设资金投入严重不足的现实难题。

在国家实施国企改革三年行动的机遇下, 汪德刚利用在高校学到的企业资本运作等知识, 不断出新招、破难题, 建立了完善的公司治理制度和流程体系, 为企业的转型升级打下了坚实的制度体系支撑。

“作为企业的决策者和领导者, 不断学习是必修课, 但碎片式及参观交流式的学习缺乏系统性和前瞻性, 只能

学其形, 无法学其意, 也就无法结合企业自身情况灵活制定最合理的方案。”

据汪德刚介绍, 他掌舵的两家国有企业均成立于2020年, 是淄博市国有企业改革的产物, 二者都是拥有多家分子公司的集团公司, 也正是这几年的集中式学习, 让两家公司真正实现了稳步前行。

如今, 在汪德刚的带领下, 能源集团锚定氢能、新能源车充换电、综合能源利用等重点项目, 旗下子公司不断“攻城略地”, 央企巨头也纷纷抛出“橄榄枝”; 热力集团也不断加大供热市场开发力度, 业务版图和规模开始扩大至省外, 实现了市属国有企业实施“走出去”战略的新突破; 在“双碳”战略上, 两

家集团公司也实现了战略性布局, 积极推动零碳智慧园区试点和碳资产管理服务, 集成生物发电、分布式光伏、储能、充电、冷热联供、新型能源微网等先进技术, 推进“源网荷储”全链条协同创新。

尝到了甜头的汪德刚开始以“当学生”为荣, 随后他便将目光放到了集团的多个领域、多个板块, 并开始陆续组织两个集团公司的其他领导班子成员参加学习培训, 截至目前共有6人参加调训。其中, 2人参加品质民生建设专题研修班, 2人参加产业转型跨越和新经济发展专题研修班, 2人参加生态环境质量提升专题研修班。

大众日报淄博融媒体中心记者 李振兴