

科技女性

她是大胆闯“深水区”的首席专家,也是关怀备至的大姐;她躬身力行,带领团队常年深耕在变速器研发一线,助力企业实现轿车变速器自主开发,一次次在行业技术中实现“中国突破”——

董其慧:赓续拓荒精神 扛起“硬核”担当

■ 中国妇女报全媒体记者 任然
■ 乐丁

变速箱,是汽车速度的掌控者。在我国最大的专业变速器生产企业之一重庆市青山工业有限责任公司(以下简称青山工业),首席专家、研究员级高级工程师董其慧带领团队常年深耕在变速器研发一线,对双离合自动变速器(DCT)、新能源减速器、P2混合动力变速器技术不断精益求精,近年来先后参与十多项传动系统的设计与开发,助力青山工业成为我国首个实现具有完全自主知识产权MT(手动变速器)、AMT(机械式自动变速器)产业化生产的企业。

走进“深水区”的“一号工程”

研发DCT系列变速器产销突破200万台、参与项目DF727获2020年“世界十佳变速器”称号、双电机混合动力变速器研发获专利8件……同时,授权发明专利55件,实用新型专利179件,软件著作权3项,发表论文46篇,形成3项行业标准。这一串串荣誉和数字背后,是以董其慧为代表的新一代代青山人全情付出、接续努力得来的硬核实力。

回忆起青山工业的“一号工程”,人们至今津津乐道。2004年,为实现轿车变速器自主开发,青山工业组建了一支包括董其慧在内的12人团队,与国外公司联手开展技术攻关。首先摆在他们面前的是输入轴断裂、副轴轴承损坏、四档滚针轴承断裂等20多个技术难关。“当时大家虽然年轻,但都有一种舍我其谁的精神,一遍不行就来第二遍,我们年轻扛得住。”谈及当年的拓荒精神,董其慧坦言那是一股大胆走进“深水区”的蛮劲儿、闯劲儿。

因为缺乏设计研发经验、条件有限,团队的研发一度被业内称为“冒险之旅”。为了尽快摸清技术底层架构,董其慧和伙伴们起早贪黑地学习、实践,每周工作7天,每天工作15小时;早晨6点起床,白天学习国外公司安排的课程,晚上还要自主设计并进行国外公司设计项目评审,往往要干到凌晨一两点。“那个时候,我们把工厂当做自己的家,每天白加



董其慧(右)正在与技术人员讨论设计方案。 受访者供图

黑、连轴转。”董其慧说。

就是在这样一种舍命拼搏的状态下,团队只用了两年多时间,就迅速完成了学习消化、自主研发、出样品、出产品等一系列动作。2006年,其自主开发设计的轿车变速器批量上市。以此为基础,青山工业先后完成了国内首款具备自主知识产权的自动挡变速器、双离合变速器系列产品的研发,解决了我国在变速器领域的一系列卡脖子问题。

当“忘我”成为一种常态

做研究不仅意味着身心的付出,更是对自身极限的挑战。董其慧还清楚地记得,有一次为了解决空挡异响问题,她出差到主机厂现场解决问题,跟踪整车试验。平时晕车的她,强迫自己坐在副驾驶座位,在环道路上以180km/h的车速一跑就是两三个小时,车辆还不时在30°、45°等坡道上急加减速,车辆“侧翻”感随之袭来,强烈的弯道冲击力让董其慧的心脏极速跳动。为了不影响试验,她强忍着

不适,坚持让试验师傅一遍又一遍按照规定流程继续,直到找到问题所在。

“忘我”是以董其慧为代表的青山人的一种常态。有一次车间新能源减速器差速器连续烧蚀了两台,导致主机厂的道路试验无法继续进行。作为传动领域总工程师,在近一个月的时间里,董其慧常常与项目团队讨论到半夜,通报样件试制进展、样机试验情况,分析失效原因,研究改进方案,只为及时跟踪试验情况,第一时间了解试验结果。

在董其慧看来,专家要躬身力行,不能摆“架子”。一直以来,她轻伤不下火线,和员工们“泡”在车间,一起动手检修,齐心组装实验。有时为了尽快完成样机的装配及验证,他们利用产线工人休息的空隙,自己动手装配,将近百斤的机器抬到1米高的生产线上安装检测,结束后还要自己拆解抬下来。对于检测不合格的变速器更要拆开重新换零件、再装配、再抬上去检测……这样的动作往往重复多次。“我现在的臂力可长进了不少。”董其慧笑言。

数说报告

大学生就业城市意愿调查:

新一线、二线城市就业新引力增强

杭州、苏州、南京本科生薪资在新一线中位列前三,珠海、无锡等二线城市就业友好度明显提升。

在本地就业本科生中外省籍毕业生占比较高及薪资、就业满意度较高的城市(TOP10)

序号	外省籍毕业生占比较高城市	就业薪资较高的城市	就业满意度较高的城市
1	北京(82%)	上海(7960元)	北京(82.8%)
2	上海(77%)	北京(7678元)	上海(82.4%)
3	杭州(66%)	深圳(7522元)	杭州(80.1%)
4	深圳(65%)	杭州(7024元)	无锡(80.0%)
5	天津(59%)	广州(6969元)	哈尔滨(79.8%)
6	东莞(58%)	苏州(6752元)	沈阳(79.6%)
7	珠海(57%)	南京(6673元)	大连(79.2%)
8	苏州(51%)	珠海(6643元)	南京(79.1%)
9	南京(45%)	宁波(6619元)	苏州(78.3%)
10	广州(44%)	东莞(6558元)	厦门(78.2%)

数据来源:麦可思-中国2020-2022届大学毕业生培养质量跟踪评价。
注:各城市外省籍毕业生占比为2020-2022届合并计算数据,下同。

■ 杨雨奇

近日,麦可思研究院发布的《2023年中国本科生就业报告》和《2023年中国高职生就业报告》(以下简称蓝皮书)显示,新一线城市和许多具有吸引力的二线城市对大学毕业生的吸引力正在增强,毕业生在一线城市之外拥有更多就业选择。

蓝皮书指出,人口流入是衡量一个城市是否有吸引力的重要标志,年轻大学生也正逐渐成为近年来各大城市争夺的主要对象。调查数据显示,一线城市如选择在北京、上海两地就业的本科生,外省籍毕业生占比较高,2020—2022届合并计算,占比分别为82%、77%;另外,在上海就业的本科生薪资较高,2022届本科毕业生毕业半年后平均月收入为7960元,北京其次(7678元);从就业满意度来看,在北京、上海就业的2022届本科毕业生就业满意度较高,分别为82.8%、82.4%。

除一线城市中,京沪吸引力更强

劲外,新一线城市人才流入表现也不俗。蓝皮书显示,在杭州就业的本科生中,外省籍毕业生占比较高,达到了66%;其次是天津、东莞、苏州,分别为59%、58%、51%;而在薪资方面,根据蓝皮书统计,2022届本科毕业生毕业半年后,平均月收入分别为7024元、6752元、6673元;杭州、苏州、南京本科生薪资在新一线城市中位列前三,其本科毕业生就业满意度分别为80.1%、78.3%、79.1%。

值得注意的是,在杭州、苏州就业的外省籍毕业生占比较2017~2019届(杭州:61%,苏州:46%)增长了约8%、11%,且其就业满意度已超过一线城市深圳(2022届为78.1%)、广州(2022届为75.8%),从就业吸引力及就业质量等方面显示其对毕业生就业较友好。

与以往不同的是,在二线城市及以下地区中,应届本科生的就业比例有着明显提升,从2018届的53%,增长至2022届的57%。蓝皮书表明,统观外省籍毕业生占比、薪资和就业

满意度三项数据,其中在珠海就业的本科生中,外省籍毕业生占比(57%)、月收入(2022届为6643元)均较高,显示出该地对外省籍毕业生较强的吸引力,且当地薪资水平较高。此外,在无锡就业的2022届本科生就业满意度也较高,达到了80.0%,仅次于京沪杭;其外省籍2022届毕业生的月收入已达到6489元,位列主要城市第12位,在二线城市中排名靠前,就业友好度明显提升。

但与此同时,应届大学生在直辖市、副省级城市的就业比例也呈现下降趋势。其中,本科毕业生在上述两类城市的就业比例分别从2018届的17%、30%,下降至2022届的13%、28%。与之相对应的,则是应届大学生在地级市及以下地区的就业比例明显增长。蓝皮书统计结果表明,2022届本科毕业生在地级市的就业比率达到59%,相较于2018届在相关地区53%的就业比例,5年里地级市吸纳应届生就业的占比提高了6个百分点。

■ 李长安

促进高校毕业生充分就业,努力提高高校毕业生就业能力和市场适配度是一个关键环节。事实上,就业能力弱,所学专业与市场需求不匹配,是造成高校毕业生就业难的一个重要原因。近年来高校毕业生工作与专业相关度不高,即使是专业对口的高校毕业生,也有不少由于所学知识不够扎实,理论不能联系实际,特别是缺乏实践操作能力,成为用人单位不予录用的对象。

究其原因,一方面,我国教育体系仍未摆脱学历教育、课本教育的束缚,高校专业设置没能跟上快速变化的市场需求,强调课本知识,忽略实践应用和动手能力的培养。不少大学生走出校门后,除了一纸文凭外,没有一技之长,动手能力差,影响了自身适应市场的能力;另一方面,职业教育的短板明显,虽然近些年来我国在加强职业教育方面下了不少功夫,职业教育的规模有了明显增长,但与经济发展和技术进步的要求相比,仍存在较大缺口。职业教育在不少学生和家長心目中的地位并不高,存在生源质量差、师资力量不足的问题。

为了提高高校毕业生就业能力和市场适配度,各地进行了诸多探索,不断提高大学生就业能力,努力打通高校与市场之间的通道,找到知识、技能与市场需求之间的结合点。部分高校主动适应经济发展和技术进步变化,重视以市场需求为导向的人才培养模式,在专业设置和调整方面更加灵活及时。

为拓宽学生个性发展渠道,培养知识面宽、适应能力强的复合型人才,增强高校毕业生核心竞争力,一些高校相继开设职业教育类微专业。即在大学本科专业目录之外,聚焦新技术、新产业、新业态、新模式需求,提升某一领域的核心专业素养和专业能力,提高学生知识结构的复合性及其与社会需求的匹配度,解决大学专业设置与新形势下企业用人需求之间的适配问题。在教学方式上,注重产教结合,聘请企业家或有经验的创业人员现场教学,让学生有更多实践机会,增强大学生就业和创新创业能力。例如,北京大学国际组织与全球治理微专业实行学分制,学生需修完该专业的4门课程,共计10个学分,目的是助力有志加入国际组织工作的在校大学生在完成自身专业修读的同时,拥有进入国际组织工作的能力及应聘的基本条件;山东大学开设微专业,旨在衔接本科与研究生阶段的人才培养体系,提升专业培养方案与职业发展需求之间的匹配度,课程设置一般具有高阶性、交叉性和挑战度。事实证明,微专业不仅有利于打通普通高校与职业教育之间的壁垒,还能有效提高大学生就业竞争力,值得在普通高校中推广。

此外,一些职业院校设置的小龙虾学院、热干面研究院、奢侈品管理专业等,这些新涌现出的极具个性化的职业教育学院和专业,甫一面世就受到市场热捧,许多毕业生尚未毕业就被提前预订一空,薪酬待遇自然也不水涨船高。

创新培养模式,打通人才培养与 market 需求的“直通站”。积极采取校企合作、订单式培养、定向式培训等模式,使高校人才培养与用人单位之间无缝对接,降低大学生和用人单位的搜寻成本,提高求就业效率。建立健全企业参与高等院校办学的长效机制,加快实验实训基地平台建设,加强劳动教育,增强大学生动手能力。需要强调的是,上述做法不仅限于职业院校,对于大多数普通高校来讲同样适用。例如,合肥工业大学在2023年非全日制工程硕士研究生招生计划中增加订单式招生和定向式培养模式,推动产教融合,协同育人。一些企业主动与高校联系,合作培养急需的人才。此外,提高在用人单位实习、见习高校毕业生的留用比例,也是增强供需双方对接的有效途径。

(作者系对外经济贸易大学北京对外开放研究院研究员、国务院就业领导小组办公室就业领域专家库成员)



重庆市黔江区民族职业教育中心的学生在茶艺师培训课上学习。 新华社记者 刘潺 摄

维权驿站

某公司克扣产检工资案:

产假被算作事假并强行调岗

基本案情

李女士于2019年入职某公司,工作岗位为人事档案管理员。2021年4月,李女士临近分娩,产检更加频繁,有6次请假去产检被公司按事假作了处理,并扣了工资。同年11月,李女士产假结束,公司单方将她的岗位调整为行政专员,没有给出任何解释。李女士不同意调岗,公司直接以不服从管理为由,与李女士解除了劳动合同。无奈之下,李女士向工会申请了法律援助。在工会律师的帮助下,李女士提起劳动仲裁,提出补齐工资、支付违法解除劳动合同赔偿金等请求。

案件结果

仲裁委支持了李女士的请求,裁决公司支付李女士因产检被扣发的工资896.55元;支付违法解除劳动合同赔偿金3.25万元。

案件评析

实践中,女职工请求支付被克扣的产检工资并不多见。一是因为这部分金额通常不大,很容易被忽略;二是因为部分女职工不了解政策,不知道自己的合法权益受到侵害。根据《女职工劳动保护特别规定》,怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查,所需时间计入劳动时间。本案中,李女士在申请产检时,留存了微信聊天记录、产检证明等证据,有效证明了公司克扣产检工资的事实,维护了自身的合法权益。此外,根据劳动合同法,女职工在孕期、产期、哺乳期,用人单位不得依该法第四十、四十一条的规定解除劳动合同。本案中,李女士履行劳动合同没有重大过失,公司单方解除劳动合同没有合法理由,属于违法解除劳动合同,应当支付赔偿金。(选自“2022年北京工会维护女职工权益十大案例”)

促新业态发展
免费技能培训



近年来,江苏省连云港市赣榆区不断加大就业技能培训力度,依托区内一些专业家政服务机构,免费开设“职业技能培训班”,为有就业需求的群体开展家政、护理、烹饪实操等技能培训,提升就业技能,特别是加大对新就业形态劳动者群体的培训力度。 王磊/摄

图片新闻

