

码上阅读

扫码阅读全文

瞄准原始创新 激发人才活力

首次发现D型丝氨酸对睡眠的调控作用,开发出一套基于腺相关病毒载体的稀疏高亮标记方法,实现全脑范围单神经元完整重构……北京脑科学与类脑研究中心成立近4年来,瞄准国际脑科学研究前沿,集中开展科技攻关,取得了一批重要的原始创新成果。

作为一家新型研发机构,北京脑科学中心采取全新的体制机制,在扩大用人自主权、科研经费使用、科研评价、开放合作等方面,做了大量的尝试、突破与创新,激发人才创新活力。

比如,遴选实验室负责人时,北京脑科学中心不唯论文、不看“帽子”,而是重点考察应聘者的科研潜力,所研究的课题是否契合中心的发展方向,其他实验室负责人组成的招聘委员会参与面谈、打分。

支持方式上,北京脑科学中心实行科研经费包干制。科研人员无需写基金申请,即可获得长期(6年)的稳定支持。他们还专门为博士后提供经费支持,并与北京大学等6所国内一流高校开展联合招生项目,帮助科研人员组建一流团队等。

《人民日报》
2022.3.14 谷业凯



医用同位素国产化难在哪

老曲很幸运。借助当时在国内获批不久的放射性药物二氯化镭-223,他的前列腺肿瘤PSA指标逐渐回归正常,生活自理能力得以恢复。

这款放射性药物中的“杀手锏”正是医用同位素。“同位素应用的探索一直在进行中,这是同位素应用的一个成功案例。但目前我国堆产医用同位素超90%依赖进口,且种类较少,尽快改变这种局面,同位素治疗会创造更多可能。”2月,在北方寒风料峭的夜晚,北京大学肿瘤医院核医学科副主任医师刘辰感慨。

实现医用同位素的自主供应,事关健康中国战略。此前,为推动医用同位素发展,国家原子能机构、科技部、国家卫健委等八部门联合发文提出,要多措并举实现我国医用同位素的自主供应,逐步解决我国医用同位素严重依赖进口的被动局面。

《科技日报》
2022.3.1 代小佩 陈瑜



数字经济怎样实现“齐步走”

促进产业数字化转型、发展数字乡村、完善数字经济治理……数字经济成为今年全国两会的热点话题。过去一年,随着“共同富裕”目标的提出,以及新的监管和调控政策相继出台,数字经济进入全新发展阶段。如何在监管调控加强的背景下,将数字经济平台的发展方向与国家战略相契合,进一步发挥企业独特优势实现“齐步走”,成为各方关切。

专家表示,数字经济平台需要重新审视效率与公平的关系,凸显社会责任和社会价值在整体战略中的考量。利润最大化不能成为企业追求的惟一目标,而要将数字技术服务于高质量发展大局,尤其是发挥平台企业在稳定就业、乡村振兴等方面的积极作用。

《经济日报》
2022.3.15 王轶辰



脱碳倒计时开启 全球航空业能否“氢”装上阵

2021年,在新冠肺炎疫情冲击下,全球航空业经历了连续两年史无前例的重创,同时也在苦苦寻找新的发展方向。目前,欧美主要国家都将氢推进视为飞机脱碳的最佳候选者,也是2035年可实现的主要技术方案之一。

在欧洲,2020年9月,空客推出了ZEROe零排放商用飞机项目,公布了3款混合氢能概念飞机,分别用涡轮螺旋桨、翼身融合和涡轮风扇3种类型的发动机,利用燃烧氢气作为燃料,暂定于2025年原型机试飞,2035年投入使用。在美国,今年2月,普惠公司被美国能源部高级能源研究计划署选中,为商业航空开发新型、高效的氢燃料推进技术。在俄罗斯,俄罗斯国家技术集团2021年7月宣布启动一项为航空和地面应用开发氢动力发动机的计划。

多位国际航空观察家认为,零碳排放飞机的竞赛,对中国来说是一个最终打入商用航空市场的历史性机遇。中国旅法航协副会长、空客研发工程师丁一表示:“对于中国民航事业,氢燃料等新能源飞机架构和发动机,可能是弯道追赶的机遇,同时仍然是需要积累沉淀的长期挑战。零碳飞机这一新赛道的本质还是航空制造业,需要立足我国型号任务稳中求进,在设计理念、制造工艺和测试手段等方面努力缩小差距。”

《科技日报》
2022.3.15 李宏策 王俊鸣 冯卫东



被称为“网生代”“互联网世代”“二次元世代”“数媒土著” “Z世代” 未来发展新锐力量

► 本报记者 张伟

就业是最大的民生。2022年是新冠肺炎疫情防控中国经济复苏的关键之年,也是积极争取就业形势回暖的一年。身为就业群体的重要新锐力量,“Z世代”就业成为企业“2022年春招”的热门话题。

“95后”身影频繁活跃在职场,职场规则融合了更多“Z世代”职场态度。作为未来时代发展的主要有生力量,企业如何留住“Z世代”人才,抓住年轻人,搭乘时代快车?

“Z世代”职场新锐锐不可挡

新的“Z世代”是指1995—2009年间出生的一代人,他们天生就与网络信息时代无缝对接,受数字信息技术、即时通信设备、智能手机产品等影响比较大,所以又被称为“网生代”“互联网世代”“二次元世代”“数媒土著”等。

“Z世代”的职场画像大致是什么样的?

“重视冲突,平等对话,积极求变是他们的诉求。他们不会轻易受到上下级等级关系的束缚,也会经常炒老板的鱿鱼,一言不合就拍案而起,这样的案例时有发生。”在近日举办的“‘Z世代’,如何打破就业魔咒”主题沙龙活动中,脉脉品牌市场中心总经理柳志卿不无风趣地说。

柳志卿分析认为,“Z世代”具有互联网土著身份,信息面广;家庭条件优越,从小物质丰富;教育水平提升,具有知识自信;自我意识觉醒,个性鲜明等特点。“‘Z世代’个体意识觉醒,职场新势力已是锐不可挡。”

另据脉脉人才智库最新数据统计,被称为“Z世代”的95后员工,第一份工作平均在职时长为14.8个月,远低于90后和80后。跳槽只因“一言不合”,还是企业“不讲武德”?

“钱多他们不一定去,钱少他们可是真走。”柳志卿说,脉脉人才智库数据显示,“Z

世代”为了长远的前景,可以付出短暂的代价。过半“Z世代”职场人为了发展前景愿意降薪跳槽,过半“Z世代”职场人表示更换工作城市是为了更好地发展。

“比钱重要的,不止前途,还有身心健康。”柳志卿介绍,“Z世代”人生中最重要的事,身体和心理健康占比72%,经济收入和财富增加占比66%;“Z世代”职场人的人生中最重要的事,依旧是这两项排在首要位置,各占79%和67%。

探寻“Z世代”“价值链接”密码

“了解‘Z世代’职场人,并用他们喜欢的方式进行沟通,打造好的职场体验,是企业与‘Z世代’进行‘价值链接’的密码。”柳志卿招说,“Z世代”求职者目前的首要诉求已不再是简单的温饱,而是注重企业对其价值观的尊重。“形成一定的‘价值链接’,对于企业而言,不是一句空口号,而是要成为企业招聘的核心目标之一。”

脉脉数据显示,在2021年各种企业维度排名中,欧科云链在薪酬福利、行业发展、个人感受和业务前景等方面达成“四榜第一”的成绩,企业影响力也从最初的286名提升至2021年年底的第13名。欧科云链的“价值链接”密码在哪里?

“有一种体验叫热爱。”欧科云链全球雇主品牌和招聘运营负责人徐国斌指出,在一些工作中,常常会见到员工因日复一日的机械工作,导致对所在企业甚至行业丧失“热爱”,最终选择离开,这一点,在“Z世代”身上表现得尤为明显。

如何让“Z世代”员工喜欢上一份工作?徐国斌说,在欧科云链让员工产生一份热爱关键是“体验”。

“这种‘体验’不仅体现在员工自身的价

值认同、经济回报、快速成长等方面,还包括他的行业地位和技术能力提升。”徐国斌举例说道,一位应届毕业生进入欧科云链,通过3年左右的磨练和努力,就有可能成为区块链行业中的“前辈”,而专业性带来的回报,加之期权、福利和长期激励等中长期发展的回报,这些“体验”都会让员工爱上自己的工作。

“用友今年的Slogan是‘梦想无畏,大友可为’”。用友网络科技股份有限公司校招负责人杜静静向记者表示,用友对于“Z世代”职场新鲜人的态度是开放和包容,“杜绝让每个人只做螺丝钉,这样会给‘Z世代’的人更多自由发挥的空间。”

“商汤科技有一个人才计划叫做‘领航员计划’,会配备‘大牛级’的导师专门为新人做为期180天的培训。这也是给‘Z世代’入职的一个大礼包。”商汤科技人力资源业务合作伙伴黄璇以实例表达了商汤科技对“Z世代”人才成长的重视程度。

“唯在得人”期待皆大欢喜

目前的种种迹象显示,“Z世代”追求“延迟就业”“稳定性”和“慢就业”的趋势越来越明显。政策影响叠加企业业务调整等因素,使得双减、裁员等关键词时常占据媒体头条,敏锐的“Z世代”也在快速调整着自己的就业方向。

如何找准未来?徐国斌建议,求职就业主要看两个维度:一是要看行业与赛道是不是朝阳行业,未来8—10年甚至更远的时间段具有发展潜力,自己是不是能随其一起成长,这是大方向;二是要看自己与所在企业或团队在文化上是否契合,是否认可企业的发展理念,是否符合自己的预期发展目标。

“‘Z世代’是有朝气的一代,更是需要拼

独角兽之路

思灵机器人:力控智能机器人发起“破局”之战

► 王查娜

近两年,在人工智能机器人领域,思灵机器人作为估值超10亿美元的独角兽企业异军突起,成为投资人眼中的香饽饽,高瓴创投、红杉中国、线性资本等多家创投机构抢投这家成立仅3年多的新企业。

思灵机器人这样的新起之秀,为何受投资人如此青睐?其核心竞争力在哪里?背后又有怎样的创业故事?

依托德宇航技术 不断自研创新

区别于传统工业机器人,智能机器人因其具有力控、视觉感知和自主规划能力而备受市场欢迎。设计者的愿景是让智能机器人走出汽车制造业等工业机器人的固有地盘,去胜任更多工作。这些年,一大批新产品和新公司在这一领域出现,思灵机器人正是其中的佼佼者。

思灵刚成立时,10多位初创员工全来自德国宇航中心。2018年成立之后,思灵机器人定位于世界领先的人工智能(AI)机器人企业,为2020年全球智能机器人领域融资总额最高的公司,在德国慕尼黑、中国北京设立了双总部,以德国宇航中心为技术依托。现在思灵的600多人团队中,有70多人曾在德宇航工作。除了德宇航强大的技术背景之外,核心团队人员还有很多出自中国哈尔滨工业大学,其中包括创始人兼CEO陈兆芃。

陈兆芃在哈工大师从中国工程院院士刘宏,2008年赴德国宇航中心,跟随德宇航机器人和机电一体化研究所所长Gerd Hirzinger攻读博士学位,Hirzinger是德宇航力控轻型机械臂LWR项目的领导者。创业前,陈兆芃已在德宇航学习工作了10年,负责开发了在国际空间站中使用的灵巧手,并参与研发力控机器人。思灵联合创始人Peter Meusel也来自德宇航,是陈兆芃多年同事。

上世纪90年代末,德国宇航中心机器人和机电一体化研究所开始研发力控机器人技术,并陆续开发出了3款具备力感知能力的轻型机械臂LWR i-LWR iii,它能精确感知外力并在碰撞物体后自动调整运动轨迹,相关技术成为后来库卡iiwa智能机器人的重要基础。此后数年里,高分辨率3D视觉、

自主路径规划等技术逐渐成熟;2012年后,深度学习技术引发新一轮人工智能技术突破,让机器识别图像的能力超过了人类,并使机器人能自主学习。陈兆芃表示,思灵机器人正在机器人领域创造根本性突破,通过世界领先的机器人操作系统与高灵敏度机器人的独特组合,将新一代的智能机器人应用于智能精密装配和医疗等领域,打破只能由人类参与其中的局限。

受投资人青睐 被视作科技创新源头

思灵机器人成立3年多,受到了诸多资本方支持,前后完成多轮融资。

陈兆芃说:“头部投资机构一定有一个终极目标,在一个可能产生大变量的方向投到最头部公司,并让公司做得足够大,这符合所有投资人利益。”正是基于对思灵机器人的看好,多家投资机构摩拳擦掌地步入这一投资赛道。比如,高瓴创投和红杉中国多次一同出现在思灵的投资人名单中,而这并不常见。两家顶级投资机构分别从种子轮和天使轮就紧跟思灵机器人的每一轮融资。思灵还有一系列产业投资方,包括C资本、天智航、新希望集团、小米和工业富联等。

当前智能机器人领域的投资逻辑是:最多的钱,涌向技术背景最强的人。

思灵天使轮投资机构线性资本合伙人王淮说,“力控智能机器人,是可能带来大变革的科技创新方向。在投资这类对技术突破要求很高的领域时,我们最关注的是研发团队能否追溯到最前沿的技术源头,当时我们最感兴趣的两家公司之一就是思灵机器人。”

赵悦凯是思灵机器人的联合创始人,对于思灵如此被看好,他说:“公司发展了3年多,我们也没想到会发展这么快。开始我们几个创始人就是看好智能机器人领域,就是单纯地想把事情做好。”

赵悦凯说,智能机器人的巨大商业潜力,源自通过高智能机器人“大脑”与具备高性能感知能力的机器人硬件相结合,为客户在人工成本迅速走高的大环境下提供了全新的出



思灵机器人自研的DIANA智能力控机器人及仿人型五指灵巧手,在2021年科博会上与观众互动。

路。据了解,以手机代工厂商为例,招工难、管理难、工人流动性大等问题,已成为该行业普遍存在的顽疾。思灵自主研发的智能机器人为客户解决了上述难题,使客户长期的综合成本大大降低,提高了竞争力。

占据技术优势 找到多种应用场景

创业不会一蹴而就,任何一个创业企业在初期找钱找人都是艰难的,思灵也不例外。“开始的时候我们遇到了很多困难,吃了不少闭门羹。好在我们的股东之一天智航是做骨科手术机器人的企业,他们有力控机器人的强烈需求,这成为了思灵机器人的第一个应用场景。”赵悦凯说。

思灵机器人另一个重点方向是工业应用,比如在手机制造业替代精密复杂组装线上的工人。仅对公司目前某头部手机制造业单一客户来说,他们这一环节的工人就多达上百万。

智能机器人在精密装配类技术方面具有特殊优势,它能以相对标准化的方式满足需求。“智能”的涵义之一就是机器人具备学习能力,同一种设备能胜任精密装配产线上所

搏的一代。相信在了明求职方向之后,会更快地找寻到自己的位置。”徐国斌说。

徐国斌同时强调,“唯在得人”是欧科云链的招聘原则。作为我国自主创新的突破口之一,区块链技术正在加快“建链、上链、用链”布局。这其中,离不开人才支持,相关企业的稳步成长“唯在得人”。

“人才从何而来?要么自己‘种’,要么去市场买。”他表示,过去几年,欧科云链通过既“种”既“买”,从优质项目着手,与全球实验室、科研院校乃至包括技术论坛、社区等在内的机构进行人才联动,用以缓解人才发展困境。

“唯在得人”,企业最后能否皆大欢喜?

具体落实到“2022年春招”,杜静静表示,用友网络今年春招人数在三四百人左右,主要分为产品和研发两大方向。

“今年的春招是从企业梦想和学生梦想两方面出发,希望通过人才引进并着重培养,最终在用友发挥才能。”杜静静说,“对于应届毕业生培养体系,用友真正落实了‘一对一’导师培养,从基础技术、在岗技能、文化融合、职业素养4个方面着手,涵盖不同发展阶段,且时长至少3个月。”

从“Z世代”的角度出发,FESCO河北业务部门负责人祁琪建议,应届毕业生要注重多方面提升自我竞争力。“不要放弃学习,硬实力固然重要,但软实力决定了一个人的高度,企业也更容易被求职者身上的这些闪光点所吸引。”

祁琪也就此建议“Z世代”,在大多数人瞄着更高的岗位、更热门的行业进行追逐的时候,心态要足够下沉,要潜心积累足够的工作经验,“这样,很可能会另辟蹊径,开辟出更适合自己的发展道路。比如,高技能人才是中国制造业的未来,进工厂走大国工匠这类技能型人才发展道路,也是大有可为。”