



中共山东科技大学委员会主办 山东科大报社编辑出版
国内统一连续出版物号 CN 37—0806/(G) 周报
http://sckdb.sdust.edu.cn 电子邮箱:sckdb@sdust.edu.cn

2026年3月20日
第4期
(总第1301期)

本报青岛讯(人文社科处)近日,山东省工业和信息化厅公布了2025年度山东省数字经济创新平台名单,我校共有3项入选,分别是经济管理学院牵头申报的“数字经济产业创新中心(人工智能方向)”、法学院牵头申报的“数字经济创新服务机构”和财经学院牵头申报的“数字经济人才实训基地”。数字经济创新平台主要职责是围绕全省数字经济规划布局,面向学科前沿和产业发展需求,开展基础理论研究与工程技术攻关、数字技术研究与创新应用、科技成果转化、数字高端人才引育等工作,提升我省数字产业科技创新能力,推动数字技术与实体经济深度融合,助力数字经济高质量发展。

据悉,本次创新平台申报活动由省工业和信息化厅组织,创新平台包括数字经济创新实验室、数字经济产业创新中心、数字经济创新服务机构、数字经济创新人才基地四个类别。

推动创新成果从“实验室”走向“生产线”

学校召开2026年就业工作会议

□ 记者 宋迎迎 韩洪烁



本报青岛讯(通讯员 李坤)3月11日,学校召开2026年就业工作会议,传达学习上级有关会议文件精神,总结部署就业工作。校党委书记王君松出席会议并讲话。党委常委、副校长诸葛福民总结部署就业工作,并宣读2025年就业工作先进集体表彰文件。

王君松充分肯定了学校2025年就业工作取得的成绩。他指出,学校全面落实就业“一把手”工程,健全督导考核机制,加强就业领域风险防范,营造良好就业工作氛围,形成上下联动、左右协同、齐抓共管的就业工作强大合力。

诸葛福民传达了上级近期关于高校毕业生就业工作的系列会议和文件精神,全面总结了学校2025届毕业生就业工作取得的成效,深入分析了2026年就业工作面临的严峻形势,并对做好就业工作作出强化就业优先导向、挖潜拓宽岗位资源、促进供需精准匹配、加强就业教育引导、优化就业指导服务、强化招聘就体联动、坚守就业安全底线七个方面的具体部署。

会议表彰了2025年就业工作先进集体。计算机学院、自动化学院、交通学院、能源学院负责人依次交流发言,分享就业工作经验做法。地科学院、机电学院、材料学院、外语学院代表现场签订了2026届毕业生就业工作目标责任书。学生工作处处长、大学生就业指导中心主任尹立明主持会议。

会议为三地视频会议,青岛校区设主会场,泰安校区、济南校区设分会场。各部门、各单位负责人和毕业生辅导员参加会议。

步入山东科技大学绿色氢能与高温燃料电池研发实验室,化工学院涂宝峰教授团队正在忙碌着。去年,临沂临虹无机材料有限公司出资5000万元,用于涂宝峰团队研发的“高性能固体氧化物燃料电池与电解池技术”产业化,一年后的这段时间正是技术产业化的关键时期。

如何让更多的高校创新成果转化为现实生产力?“学校从完善体制机制、加强源头供给、建立专业队伍等方面着手,打通难点堵点,推动创新成果从‘实验室’走向‘生产线’。”校党委书记王君松说。

构建平台体系破解“不会转”

漫步学校各类实验室,随处可以与创新撞个满怀——走进测绘学院,孙林教授带领团队自主研发卫星监测系统,推动遥感数据在防灾减灾、生态环境保护等场景中的深度应用;在海洋学院,极地勘测技术与装备团队携带自主研发的智能无人船四赴南极,赋能国家极地、深海科学考察;迈入青岛智能无人

系统创新研究院的科技展厅,一个个智能机器人从设想走向真实场景……

近年来,学校立足工科优势,主动对接国家战略布局,组织团队围绕关键技术开展攻关,在一大批重大科技专项上取得新突破,夯实了成果转化的“源头活水”。然而,由于市场成熟度不高,应用场景不清晰,科研人员对具体专利转化的市场导向和办理流程不熟悉,不少成果难以真正落地。

为提升成果转化效能,学校构建了“校内平台聚势+校外平台赋能”模式。在校内,概念验证中心、技术转移研究院与国家大学科技园形成联动。概念验证中心负责“挑好种子”,技术转移研究院进行技术交易与推广,国家大学科技园提供孵化场地、政策咨询等全链条服务。在校外,学校与地方政府、科研单位以及240余家企业建立合作关系,共建西北研究院、山西研究院、技术转移分中心等一批成果研发和转化平台,不断推动“政产学研用”合作机制。

随着最后一组材料性能测试完成,标志着雷德新材料有限公司的新产

品——热塑性聚氨酯弹性体攻技术壁垒。这项技术来自山东科技大学的新产品落地,学校郯城技术转移中心转化专员徐晓磊功不可没。是他的“搭桥牵线”,让学校的创新成果与企业的实际需求实现了“双向奔赴”。

一边从实验室“挖宝”,一边对接产业需求,这样的尝试并非个例。加速科研成果转化,离不开“科技红娘”的支撑。为此,学校搭建了“学校—学院—转化人”三级技术经纪人体系,打造了一支专业的成果转化人才队伍。他们通过市场分析,寻找一批潜在客户,促成多个产业化项目。

完善激励政策破解“不想转”

面对科研人员对成果转化缺乏内在动力的问题,如何让科研人员从“不想转”到“积极转”,从“顺手做”到“我要干”?学校一方面完善顶层设计,成立科技成果转化工作领导小组,出台《科技成果转化办法》等制度,建立“揭榜挂帅”等科研组织模式。另一方面搭建服务平台,在建好国家大学科技园的基础

上,成立了技术转移研究院、概念验证中心、服务地方办公室等,精准服务高质量科技成果转化工作。

“学校不断强化政策激励,赋予科研人员经费使用自主权与技术路线决策权。”副校长陈绍杰说,学校将科技成果转化纳入人才工作评价机制,打通职称晋升、绩效考核、岗位聘任通道,更好发挥评价“指挥棒”作用。

“真没想到,搞转化也能评职称。”计算机学院教师崔建明说,得益于学校推出的技术转移人才评价和职称评定制度改革,前不久,他以60%以上专利转化的丰硕成果,通过成果转化“直聘制”渠道,评上了教授。

纸上的科技成果“活”了起来。数据显示,“十四五”期间,学校签订科技成果转化合同4800余项,合同额30亿元,其中500万元以上科技成果转化合同50项。“学校将继续完善科技成果转化机制,推进成果所有权改革,打通‘基础研究—应用开发—产业落地’的‘最后一公里’,让科技创新真正成为驱动新质生产力发展的核心动力。”王君松说。

校党委理论学习中心组(扩大)赴山东港口青岛港调研学习

3月19日,校党委理论学习中心组开展2026年第二次集体学习。校党委书记王君松率党委理论学习中心组成员、相关职能部门和学院负责人赴山东港口青岛港调研学习。

考察期间,校党委理论学习中心组(扩大)成员与青岛港有关部门负责同志分别就各自研究和分管领域进行了沟通交流。双方一致表示,将以此次调研学习为契机,进一步加强在学术科研、人才培养、平台共建等方面的务实合作,推进资源共享、协同共建,共同推动合作走深走实,为服务国家和区域高质量发展贡献智慧和力量。

(朱文峰 任波)



省人大常委会委员、教科文卫委主任委员 余春明一行来校调研

本报青岛讯(记者 徐展)3月10日,山东省人大常委会委员、教科文卫委员会主任委员余春明一行来校调研一流学科建设情况。校党委书记王君松,党委常委、副校长薛庆忠,党委常委、副校长陈绍杰参加调研。省人大常委会委员、教科文卫委员会主任委员余春明,省人大常委会委员、教科文卫委员会副主任委员罗公利陪同调研。

王君松代表学校向余春明一行来校调研指导表示欢迎,向省人大长期以来对学校事业发展的关心与支持表示感谢,并介绍了学校的有关情况以及近年来取得的成绩。余春明一行实地参观了学校一流学科建设成效展、青岛智能无人系统创新研究院及露天煤

矿灾害防治与生态保护全国重点实验室,深入了解学校学科建设、人才培养、科技创新、成果转化等方面的有关情况,对学校扎实的工作开展和显著成绩给予了充分肯定,希望学校充分发挥专业特色和优势,为山东省高质量发展做出更大贡献。

期间,薛庆忠就学校一流学科建设成效作了汇报,陈绍杰就青岛智能无人系统创新研究院、露天煤矿灾害防治与生态保护全国重点实验室建设及成果转化情况作了汇报。

省教育厅学位管理与研究生教育处,青岛市人大常委会、青岛市教育局相关负责人,学校党委办公室(学校办公室)、人事处、研究生院相关负责人参加了调研活动。

任,强化执行力,形成上下联动、齐抓共管的良好局面;四是成效要显著,工作的最终落脚点是取得实效,要以一流学科建设的实际成效、研究生创新能力的显著提升等高质量成果检验工作成效。

研究生院院长、学科建设办公室主任樊建聪围绕学科建设与研究生教育工作的关键词和高频词,解读了学校2026年学科建设与研究生教育的工作重点,研究生院相关负责人对学科建设和学位点申报、研究生招生、培养、学位授予、教育管理等工作进行了安排部署。

聚势谋远 励新笃行 奋力建设一流人才高地

——山东科技大学“十四五”人才师资队伍巡礼

“致天下之治者在人才。”“十四五”以来,山东科技大学始终将人才队伍建设置于事业发展核心,紧紧围绕教育、科技、人才强国战略及山东省高质量发展需求,深入实施“人才强校战略”,以改革破局,以创新赋能,推动人才队伍量质齐升、活力迸发,全力构筑支撑“双一流”建设的人才高地。

强化顶层设计,夯实师德根基,队伍建设展现新风貌

压实党管人才责任,人才工作成效显著。学校坚持党对人才工作的全面领导,将人才工作成效纳入领导干部考核、基层党建述职和二级单位绩效考核。持续完善“学科主体、学院主责、学校主导”的责任体系,形成协同联动的工作格局。牵头成立山东省高等教育学会人才工作分会并当选理事长单位。近五年,学校三次获评“山东省人才工作先进单位”“山东省人才工作表现突出单位”。

筑牢师德师风根基,育人氛围日益浓厚。严格落实师德师风第一标准,将教育教学质量与育人实效作为

评价核心。连续五年开展青年教师暑期研修,打造“师德大讲堂”,组建“山海泉”师德宣讲团,引导广大教师争做“四有”好老师。培育全国高校黄大年式教师团队2个、山东省高校黄大年式教师团队2个,新增省级以上教学名师16人,累计评选校级“最美教师”“教书育人楷模”61人次,崇德尚教、潜心育人的风尚蔚然成风。

聚焦引育并举,优化梯队层次,人才集聚形成新优势

攻坚高端人才引育,引领发展动能强劲。围绕一流学科建设,突出“高精尖缺”导向,精准引育战略领军人才。全职引进发达国家院士4人、国家级领军人才21人;自主培养国家级领军人才5人,实现了省属高校自主培养长江学者特聘教授、万人计划科技创新领军人才等多项“零的突破”。新增两院院士增选有效候选人3人,国家级人才从22人增长至55人,省部级人才从49人增长至179人,累计98人全职纳入“山海英才工程”管理,柔性引进特聘教授、兼职教授79人。畅通青年成长通道,骨干力量加

速壮大。持续优化“菁英计划”,累计遴选支持334人。落实《杰出青年人才培养办法》,6名培养对象中已有5人成长为国家级人才。全面推行新进人员预聘制,加强青年教师培养与考核。畅通“直聘制”“直通车”等多元聘任渠道,打破资历限制,助力优秀青年人才脱颖而出,29人获聘教授,70人获聘副教授。强化团队建设,新增省部级科研创新团队86个,“山海英才”团队49个,将新遴选的“菁英计划”人选全部纳入团队培养。累计引育国家级“四青”人才12人,45岁以下省部级青年人才100人。

夯实博士后储备,创新活力显著增强。深化博士后管理机制改革,实施分类管理和有竞争力的薪酬体系,畅通博士后进入师资队伍通道。2021年以来累计招收博士后468人,出站留校率达56%。在站博士后获得各类项目资助总额达4867万元,连续五年稳步增长。2025年,全职博士后获国家自然科学基金项目13项,占全校同年度总额的26%。

拓宽海外引育渠道,国际化水平大幅提升。将海外引才作为“一把手

工程,单列支持政策,深耕重点区域。高质量举办第三、四届“青年学者泰山国际论坛”,吸引全球34个国家和地区的7000余名优秀青年学者参加。近五年,入选国家级海外人才工程20人,引进外籍高层次人才23人,外籍教师达140人。健全教师国际化能力提升机制,修订访学管理办法,累计选派251名教师赴(境)内外访学,具有海外学习或工作经历的教师比例从18%提升至31.2%。

深化制度改革,创新评价激励,队伍活力获得新跃升

完善分类评价体系,岗位结构持续优化。围绕师资队伍整体发展,学校稳步推进以第四聘期为核心的岗位聘任制度改革,构建起科学规范的评价与聘任体系。针对教学为主型、教学科研型和专职科研型等不同岗位类型,设置相匹配的岗位职责和业绩要求,确保评价标准科学合理、公正。通过探索长周期评价,完善代表性成果评价,引导教师潜心研究、专注创新。

(下转第2版)