

# 浙江大学副校长褚健被批捕



本报记者 刘星 高四维

中国青年报记者从多个渠道获悉,浙江大学党委常委、副校长褚健因经济问题,被浙江省人民检察院立案调查,这是继四川大学副校长安小予之后,又一个被调查的部属高校副校长。

褚健2005年任浙大副校长,协助校长负责人事、离退休、学校企业工作,分管浙大的人事处、后勤集团,以及浙大下属的企业——圆正控股集团有限公司和科技发展有限公司。

褚健在学术和企业运作领域都曾取得过相当的成绩,他曾不止一次入围中国工程院院士评选,而他参与创建并担任总裁的浙江中控科技集团公司,也被视为产学研结合的典范。

知情人士称,褚健此次被查,或与多年前中控科技涉嫌掏空浙大海纳资产有关。浙江省人民检察院12月24日向记者确认,大约在一个月之前,褚健已经被检察机关批捕,但由于目前案件还在侦查过程中,具体案情不便透露。

## 或涉浙大海纳旧事

从2013年10月开始,有关浙江大学副校长褚健被立案调查的消息就开始不断见诸网络。

一位浙大的教师告诉记者,褚健被调查的消息已经在学校传了一个多月,但官方一直没有任何明确的通知,在浙江大学的官方网站上,褚健仍然被列在校领导一栏。

在褚健担任所长的浙江大学智能系统与研究所,仍然悬挂着褚健工作的照片,但褚健的办公室大门紧闭。办公室旁边房间的工作人员称,不了解褚健最近的情况。

知情人士称,此前一直有人举报褚健,但大都不了了之。这次褚健被调查,源于一位极有分量的教授举报。

据了解,褚健这次事发可能与中控科技涉嫌掏空浙大海纳资产的旧事有关。

2008年,包括《证券日报》、《21世纪经济报道》在内的诸多媒体都曾集中报道过浙大海纳公司上市后,优质资产被掏空,并试图包装后再上市一事。

浙大海纳是1999年由浙江大学企业集团控股有限公司联合浙江省科技风险投资公司以及李立本、褚健、赵建、张锦心共

同发起,以社会募集方式设立的股份有限公司。

根据当时的招股书,浙大海纳上市时的核心资产主要有三块,即浙江大学半导体厂、杭州浙大中控自动化公司、浙江大学快威科技产业总公司经营的业务。这三块业务,经由资本运作,先后被剥离,并试图再次包装上市。

三块资产中,杭州浙大中控是负责自动化业务的,这一部分资产的剥离与褚健有很大关联。

中华工商时报浙江记者站长尚启庄曾在10月21日的个人微博上发布信息,称“浙江大学副校长褚健因涉嫌侵吞国有资产被调查,一月前浙江中控科技集团总裁金建翔已被调查。”

尚启庄当天还表示:“一个多月前,浙江省检察院已调查中控总裁金建翔、财务总监褚健妹妹、褚健秘书等4人。”

记者联系了尚启庄,他表示,自己发布的内容均与办案机关进行过核实,目前该条微博的转发已经超过600条。

浙江省人民检察院向记者确认,该案仍在侦查阶段,而大约一个月之前,褚健就已被批捕。检察机关表示,褚健涉嫌经济犯罪,但由于目前案件还在侦查阶段,尚不能对案情进行详细披露。

## 学术企业两手抓

褚健是中国控制系统工程领域的顶级



褚健任所长的浙江大学智能系统与研究所。

本报记者 刘星摄

专家,学术履历相当耀眼。曾两次获得国家科技进步二等奖,一次获得国家技术发明二等奖。

在被立案调查之前,这位国家“长江学者奖励计划”的首批特聘教授已经进入2013年中国工程院院士的第一轮候选人

名单。褚健是浙大本土培养出的学术明星。公开资料显示,1978年,15岁的褚健在恢

# 她无罪释放后为何拒领国家赔偿



实习生 成婧  
本报记者 卢义杰

“到今天为止,国家第二次赔偿下来三年了,我们一直拒领,我说我不要赔偿,我要一个说法,一个公道,我要问他们错案追究在哪里?”河北省泊头市广电局广告科科长赵英新说。

2004年,在泊头市广电局广告业务的承包过程中,赵英新因涉嫌贪污被刑拘,经侦查不构成犯罪于2005年6月撤案,获

国家赔偿957.40元。2006年10月,赵英新因同一事由再次被刑拘。2009年3月,沧州市中级人民法院以犯贪污罪事实不清、证据不足,宣判其无罪。第二次国家赔偿111005.55元,赵英新拒领。(详见中国青年报2009年12月18日报道)

2009年无罪释放至今,赵英新为解决错案遗留问题,辗转于泊头市广电局、泊头市市委、泊头市人民检察院、沧州市市委、沧州市人民检察院、河北省人民检察院以及最高人民检察院,递交材料反映情况。

赵英新在反映材料中表示,案件审理过程中控方提供的证据涉嫌伪造,请求有关部门公正处理,依法赔偿。

在赵英新看来,她提出的诉求中,除工资待遇的诉求已经得到部分解决外,其他遗留问题的解决依然进展缓慢。

沧州市人民检察院反贪污贿赂局局长施晶宇在接受记者采访时表示:“她提的要求,我都如实汇报给相关的重要领导,其间我们已经换了两任领导,我都汇报过。”

“这个案子已经进入我们控审阶段了。”施晶宇表示,“据我了解,她里面提到的,从我们司法角度来讲,该做的应该都做了。”

赵英新认为,在这起案件中,有关部门和个人存在捏造伪证的嫌疑,有关单位应当启动调查。

在赵英新向记者展示的一份黄骅市人民检察院的询问笔录中,时间记载为2006年2月29日。赵英新称,卷中所记载的这个时间,在公历上根本不存在。记者核对日历证实,该日期确不存在。赵认为这是伪证,应该追究相关人员的责任。

“我是共产党员,我相信党反腐的决心。在他们没有受到追究之前,国家赔偿我到死都不会领。”赵英新说。

去年,赵英新从同事那里得知,第二次国家赔偿款已经打到了泊头市广电局单位的账户上。其间,赵英新多次找领导要求退回,但一直没有结果。

“不是单位的账户。”泊头市广电局局长杨金葆表示,赵英新的第二次国家赔偿款是打到了财政局的账户上,赵英新一直拒绝接受,所以也没有直接打到她的个人账户上。

关于赵英新提出的工资待遇问题,泊头市广电局副局长江勇表示,“都落实了吧。据我所知,她一分钱都不少。”但赵英新称,她刑拘期间的职务奖金一直没有补齐。杨金葆表示,广告科职务奖金的发

放是有规定的,当时她没有在职,也就没法给她批这个奖励。

对于赵英新提出的恢复原职务的要求,杨金葆认为,“现在在广告科长,把这个科长发了立你当科长,也不现实。”杨金葆称,曾向赵英新提出可以安排她担任其他科科长,她不愿意。但赵英新则表示从来没有跟人提及可以安排她担任其他科长一事。

江勇表示,其实赵英新案发之前,局里就已经免除了赵英新广告科科长一职。对于赵英新提出的要求“履行被中断的承包协议或经济赔偿”,杨金葆表示,希望赵英新提供当年的承包协议。按照赵英新的说法,当年的承包协议在广电局的档案中都有存档,她曾经在找局里反映情况的时候也一并提交过。

对于赵英新要求沧州市人民检察院公开赔礼道歉恢复名誉的诉求,施晶宇表示,此案牵涉的部门较多,能不能做到也有一些要求和规定,“具体问题,我个人的回答都不是太准确,你最好正式地向单位了解一下。”

因此,中控成为了民族企业的代表之一,诸多国家领导人都曾到中控科技集团参观。

褚健还曾担任过浙江省第十一次党代会代表,第十届全国人大代表。

本报杭州12月24日电

## 娄底职业技术学院健全职业文化育人机制

# 融合现代企业优秀文化 塑造“企业人”职业素质

现代企业不仅对人才的职业能力和动手能力有明确要求,而且对人才的职业素质也有实质性要求。许多企业在招聘时明确提出职业素质的考评要求,甚至在面试时有意设置无提示的职场经验、职业素质隐形测试,以获取应聘者最真实的职业素质信息。校企合作是当前改革创新职业教育办学模式、培养模式、评价模式的关键环节,更是把职业教育纳入经济社会发展规划和经济社会发展需求相适应的重要途径。娄底职业技术学院应用校企合作平台资源培养学生职业素质,把现代企业优秀文化融入人才培养全过程,实现校园文化和企业文化的有效融合,让学生在在校期间就接受企业文化的熏陶,具备“企业人”所应有的素质。

### 一、建立健全职业文化育人机制

一是健全职业文化保障机制。健全院系联动机制,落实职业文化活动方案的具体任务和要求;健全全员参与机制,强化全院教职员工在职业文化建设中的角色定位。

二是建设一支专兼结合的职业文化指导教师队伍。充分发挥辅导员在职业文化中的导向作用,引导学生形成社会和企业所需的良好品质。建立专业教师、辅导员定期轮训制度,特别支持辅导员深入基层、深入企业和用人单位进行岗位实践,让他们切身感受企业文化。同时,聘请一批在企业生产和服务第一线的优秀人员充实职业文化指导教师队伍,造就专兼结合的优良的教师团队。

三是健全职业文化制度。制定职业文化项目管理办法和项目考核细则,坚持过程考核和绩效考核相结合的原则,把职业文化活动开展情况纳入系部学生工作督导工作和学生素质拓展考核指标体系。

### 二、着力构建职业文化育人体系

一是打造职业文化环境体系。学院建校之初确定的院训“学以致用、自强不息”和院歌、院徽,均具有明显的职业文化特征。在全院范围内征集校园楼栋广场道路命名,组建命名研究团队,对最终采用的每个命名的理念和寓意都



明确表述并精心制作在命名牌上,彰显职业文化特色。院内雕塑设计和警句名言,均围绕营造鲜明的职业文化环境来创作。

二是创新职业文化育人体系。将企业文化、职业文化引入校园,通过设立企业文化活动月,依托学生社团,举办内容丰富、形式多样、体现“三贴近”(贴近专业、贴近企业、贴近社会)原则的系列职业文化活动,如创业大赛、职业经理人论坛、企业文化大讲堂等,鼓励学生开展在校创业,学院提供场地、资源等方面的优惠政策。

三是形成专业教学渗透体系。牢固树立文化育人的思想,把课堂作为文化育人的主阵地,以职业道德教育为着眼点,在教育教学中培养学生的职业精神、职业意识、职业素养,实现“企(行)业文化进课堂、职业精神入头脑”。

四是拓展社会实践体验体系。以职业体验为重点,积极开发校外内外实践基地,以校内勤工俭学、社区服务、下乡支教、顶岗实习为途径引导学生牢固树立自强不息、勇于奉献、认真求实的职业道德品质。

五是完善日常管理规范体系。在日常行为规范中渗透职业素质培养内容,将企业现代管理制度引入学生日常行为管

理,以公司管理模式管理班级,以项目团队形式管理寝室。

### 三、着力夯实职业文化育人平台

(一)以“企业家论坛”为抓手,互动交流,提高认知度

娄底职院早在2006年就开设了“大学生创业论坛”,积极推进企业家引领示范工程,让学生在与企业家的互动交流中感知企业文化。2009年,娄底职院将“企业家论坛”作为校企合作的重要平台。通过几年的摸索实践,娄底职院形成了示范引领——宣讲讨论——网络交流的长效机制,《学院励志文化品牌“企业家论坛”建设》于2012年成功申报为湖南省普通高等职业院校校园文化精品建设项目。一是企业家示范报告。在每年新生入学后,学院邀请10余省内知名企业家和技能大赛、创业成功的校友现身说法,讲企业、谈文化,以及讲述企业家的成长经历、企业的发展历程、企业文化的内在精神,开启了学生的成才梦,激发了学生的进取心。近7年来,娄底职院组织开展了70余场企业家论坛。二是朋辈校友宣讲讨论。每学期,学院组织学生骨干以班为单位进行企业文化宣讲,谈自己的感受,说自己的职业规划,并结合《企业文化手册》深入讨论企业文化与校园文化异同,

谈企业文化对自己的启示。三是职教新干线互动交流。学院依托职教新干线平台,引导学生与学生、学生与老师、学生与企业家(兼职教师)进行互动交流,在交流中深入认知企业文化,接受企业文化。

(二)以专业技能训练为载体,校企合作,提高认同感

娄底职院牢固树立文化育人理念,以职业素养成为核心,以技能训练为载体,不断提高学生对职业文化的认同感。一是引企业文化入课堂,构建职业文化育人主渠道,用职业理念育人。娄底职院始终把职业道德、职业责任、职业规范和劳动态度教育渗透到专业课程教学中,注重日常学习生活行为与职业习惯养成教育相结合,建立能体现专业培养目标要求的学生职业行为考评机制,促进学生职业素养的养成。二是引企业文化入教室,营造浓郁的职业氛围,用职业氛围育人。娄底职院充分利用理实一体化教室的时空资源,按照企业工艺和流程要求布置实训设备设施,企业理念、价值观、岗位工作流程、操作规程制成图板上墙,企业真实产品、学生优秀实习作品陈列展示,营造浓郁的职业氛围。三是引企业文化入“校中厂”、“厂中校”,创设真实职场环境,用职业规范育人。学院主动引入企业建立了华南娄底煤矿安全设备有限公司、湘阴娄底职业农业有限

公司、弘智商务咨询有限公司等“校中厂”,同时主动走出去引入企业建立了资江煤业集团、娄底新农村示范基地中阳村等“厂中校”实训基地,让学生在這些校企合作平台中以准员工身份实习实训。

(三)以职业体验为方式,身临其境,砥砺意志

娄底职院以职业体验为主要方式,实施了“一目的、二办法、三阶段、四环节”的引导工程。“一目的”就是让学生通过职业体验提高自己的职业素养,养成良好的职业品质。“二办法”就是将职业体验纳入社会实践考核范畴,将顶岗实习列为课程范畴,通过考核评价和学分计算两个办法,对表现突出的学生予以表彰,颁发《社会实践经历证书》。“三阶段”就是把职业体验贯穿于人才培养的全过程,具体分为大一、大二和大三三个年级三个阶段。“四环节”就是把职业体验分为“参观考察”、“专业实习”、“社会实践”和“顶岗实习”四个环节。近年来,娄底职院每年都组织大学一年级学生到企业去参观考察,观看流水线和生产工艺流程,增强学生对企业文化和企业管理的初步认知能力;组织二年级学生到企业开展专业实习和社会实践,让学生更进一步了解专业,了解社会;组织三年级学生开展顶岗实习,学习工程技术人员的良好品质和敬业精神,培养学生的专业素质,收到了良好的效果。

(四)以职业发展为目标,提升素质,增强适应力

娄底职院以学生的职业发展为目标,着力在主题教育、活动开展、日常管理、考核评价等方面增强针对性和实效性。一是主题教育围绕人生理想,培养学生正确的职业价值观。围绕大学生人生理想这个主题,娄底职院每年邀请相关人士举办大型思政教育报告会10余场次,每年开展两次主题征文和演讲比赛,每班每月开展两次主题班会,帮助大学生树立正确的人生观和职业价值观。二是活动开展围绕素质提升,培养学生适应岗位能力。娄底职院每年组织开展了青年学习节、文化艺术节、社团活动、青年志愿者活动、“三下乡”社会实践活动等,为大学生全面提供

提高素质、展现才华的大舞台。三是日常管理围绕行为规范,培养学生严谨细致的品质。在日常教育管理中注意汲取优秀企业的管理经验,强化诚信、守纪、敬业、团结等教育内容,培养学生良好的行为规范。通过每周一次晨训、每日两遍早操、每天实行三查(查早操、查课堂、查晚就寝),严抓学生组织纪律性教育,培养了学生的时间观念、纪律观念和守纪意识。四是考核评价围绕培养目标,培养学生积极进取的精神。娄底职院把综合素质测评作为促进人才培养质量提升的重要手段,出台了《学生综合素质测评方案》,学生的综合表现分为“表现与职业道德”、“学业”、“素质拓展”三大块进行考核。同时注重学生综合素质达标训练,对学生的行为规范、心理健康、职场礼仪、口语表达等进行有针对性的强化训练。

经过数年的施行,娄底职院形成了融合现代企业优秀文化的职业特色鲜明的校园文化,有力地促进了学风院风的根本好转,塑造了学生的企业人职业素质,给学院的发展传递了正能量,注入了新的活力。在每年学院举办的招聘会上,用人单位对娄底职院毕业生感到非常满意,尤其是工作态度和职业能力方面,满意度达到了95%以上。深圳一家公司的经理说:“贵院的学生职业素养好,动手能力强,下得去,留得住,用得好”。这一特色,也将在国家骨干高职院校建设过程中发挥新的引领与激励作用,推进学院各方面工作的深入开展。

