

雄才铸伟业 厚德载人心

——记中国北车长春轨道客车股份有限公司董事长董晓峰

姚丹/文 杨■/摄

个决策，长客股份不但顺利度过了铁路客车市场急速萎缩的困难时期，而且在城市轨道交通大发展的机遇中占尽了先机，为企业一举奠定了城轨车市场不可撼动的霸主地位。

目前，公司城轨车生产能力已从年产300辆提升到年产1200辆。即使这样，仍不能满足市场的巨大需求。“在选择签约项目时，盈利的目的已被我们淡化，我们更希望通过项目的完成，锻炼职工队伍，提高技术水平，填补行业空白，不断提升企业竞争力。”董晓峰如是说。

通过不懈的挑战与开拓，长客股份公司创造了我国城轨车研制领域里的诸多第一：首列不锈钢城轨客车、首列跨座式单轨车、首列不锈钢免漆装地铁车、首列A型铝合金地铁客车、首列100%低地板轻轨车等，车辆研制技术已达到世界先进水平。产品远销巴西、澳大利亚、泰国、新西兰、沙特等十几个国家和地区，成为我国城市轨道交通车辆出口的主力军。2008年北京奥运会，90%以上的地铁车出自长客股份。

与此同时，2004年起，长客股份公司在国家铁道部和中国北车集团公司的领导下，开始全面、系统地引进高速动车组研制技术，先后联合法国阿尔斯通公司和德国西门子公司，实施了200km/h和350km/h动车组技术引进。通过技术引进、消化、吸收、再创新，跨越式地提升了企业的研发制造能力和系统集成能力，大大缩短了企业乃至我国铁路装备现代化建设发展的历程。公司研制的CRH3“和谐号”动车组已成为在线运营车辆中，最为稳定的一款车型，新一代时速380公里高速动车组也于今年从这里闪亮驶出。

两大核心业务并驾齐驱，董晓峰为企业的发展再添动力引擎。2007年，董晓峰在长春市绿园经济开发区轨道交通产业区内购置了与长客股份现有厂区面积相当的工业用地，用于建设高速车制造基地和高速列车系统集成国家工程实验室。

有人认为，建设这个新厂区就像是一场赌博。谁也不知道几年后，铁路客车市场是什么样子。这样规模的人力、物力投入，一旦失败，就会给企业的发展带来重创。

董晓峰毫不怀疑自己的决定，并提出要求，新厂区不仅要建的早，更要建的好。要使公司的生产规模、产品水平和研发试验能力达到世界一流水平。

经过紧锣密鼓的筹划、设计、施工，仅用两年的时间，占地160万平方米的长客股份公司高速车制造基地就顺利投入使用了。这对长客股份公司来说，就是一场及时雨，迅速缓解了公司的生产压力，为公司生产提能、完成全年生产计划奠定了坚实的基础。

而在此期间，国内同类企业也闻风而动，相继开始申请工业用地，扩充生产能力，但长客股份公司已牢牢把握住了这一轮加速发展的先机。

目前，长客股份公司高速车制造基地二期工程已开始施工，厂区总体建成后将形成年产千辆动车组的制造能力，可实现200亿元以上的年产值。

长客此时四面楚歌。

“盲目乐观、自满自傲是我们内外诸多问题的一个致命根源，如果再不记取教训，再不放下‘龙头老大’的架子，再不夾起尾巴奋起直追，后果不堪设想！”

冷静分析后，董晓峰提出“求真务实，低调不张扬”的思想工作作风，号召全公司职工谦躬自省，韬光养晦，不图虚名，把做人和做产品结合起来，重塑良好的企业品格和完美企业的形象。

针对CW-2转向架质量故障，董晓峰迅速召开领导干部会议，通报情况，做出部署，组成27个赴段监控组，对CW-2转向架实施监控。公司领导班子成员与职工一起赶赴各站段进行艰苦的走访和调研。同时，着手调整和理顺转向架设计、工艺管理机制。用近五个月的艰苦工作，很好地完成了转向架监控和更换工作，保证了春运、暑运工作的顺利进行。长客干部职工认真负责，不畏困难，艰苦工作的作风也给用户留下了深刻印象，挽回了因转向架故障造成的影响，让更多人看到了一个崭新的长客。

忘掉失败，不过要牢记失败中的教训。“低下头来看自己。”这些年来，董晓峰始终脚踏实地的开展工作。在与国际一流企业合作中，董晓峰清晰地看到了企业的差距：“他们是普遍高，有瑕疵，我们是普遍低，有亮点。”知不足然后能自反也，长客的脚步变得愈发扎实而稳健。

在领导班子建设中，董晓峰倡导“沟通、协调、让权、补位”的思想，努力增强班子的整体合力，鼓励领导干部“想事、干事、干成事”，增强工作的执行力。在职工队伍建设方面，着重培育职工精细化的工作理念和作业习惯，提出了“一点也不能差，差一点点也不行”的职业操守，董晓峰说：“天下大事必作于细，做不到这一点，建设国际一流企业只能是一句空话。”

经营中心：

以人为本情系职工

“办企业是为职工而办。”对于董晓峰来说，职工利益无小事。在他的带领下，长客领导班子始终坚持以实现和维护广大职工群众的根本利益为基本原则，为广大职工办好事、办实事。

民以食为天，董晓峰刚一上任，便解决了万名职工中午就餐的问题，结束了五十年来长客人拎饭盒上班的历史。过去，长客股份公司门口只有一个能容纳几百人的小食堂，明显不能满足职工用餐的需求，因此多数职工都是自己带饭，还有很多人到附近的小餐馆就餐，饮食卫生难以保证。

董晓峰认为，公司具备为职工提供午餐福利补贴的条件，因此提出议案，在全公司实施配餐制，并为每名职工发放午餐补贴。

利用不到一年的时间，公司工会牵头完善了午餐管理制度，分单位建设了简单、卫生的午餐食堂或分餐点，广大职工从此吃上了科学搭配的营养午餐。

职工们没有把提供午餐简单地看成是一般福利，而是从中体会到了企业领导以职工利益为重，把职工利益放在心上的人性化管理理念，心中多了一份无言的温暖。

焊接车间的粉尘问题是董晓峰多年来的一块“心病”。根据公司生产工艺的要求，焊接和打磨工作都是在一个场地完成，呛人的烟雾夹杂着金属粉尘，这样的工作环境让董晓峰非常担忧。为此，公司每年在通风除尘设备上的花销都有上千万。新厂区厂房的通风除尘设备一期工程花销就达到了四千多万。董晓峰坚定地说：“我们赚钱，是为了让职工过上更好的生活，决不能以牺牲职工健康为代价。”

市场变幻莫测，企业经营指标常会被一些因素所拖累。在这种情况下，长客股份公司曾和许多企业一样，选择用降低职工工资来保证企业经营指标的完成。

此类事情上，董晓峰的态度非常明确：完不成经营指标，是经营者的责任，不是劳动者

的责任。职工付出劳动，就应该获得报酬，不能把经营不善的恶果转嫁给职工。

保证职工群众合理的劳动收入，让很多职工找到了奋斗的理由。董晓峰的这种经营理念像一把双刃剑，既强化了经营者的责任意识，又充分调动起了职工群众努力工作的积极性，拉近了职工与企业之间的距离。

许多职工都记得，董事长经常在休息的时候来到车间、班组，直接向职工群众了解生产经营和领导干部工作作风等方面的问题，并以此为渠道，解决了许多职工群众希望解决的困难。

以诚感人者，人亦诚而应。自己的权力被尊重，职工当家作主的意识也得以激发。为了保质保量地完成公司的生产任务，维护公司的信誉、名誉，长客绝对可以做到义无反顾、鞠躬尽瘁。由此成就了长客生产经营上不朽的神话：项目再难、工期再紧，长客也一定能保质保量的完成生产任务。

每年，在公司领导干部测评中，董晓峰总是分数最高。

2010年，公司第二届党代会上，董晓峰郑重承诺：“要让全公司职工过上殷实、富足的现代化生活。”职工们对董事长兑现承诺很有信心。

与董晓峰相识的人，都觉得这几年他苍老了许多。

他好像在和时间赛跑。”为了工作，董晓峰的生活里早已没有了“休息日”的概念。“奔波往来的路上，也许就是董事长最好的休息时间。”董晓峰的秘书辛酸地说道。

董晓峰带领长客人用不懈的艰苦努力，换取了卓越的经营业绩，企业年销售额从2004年的24亿，持续增长到2009年的75亿，职工收入显著增加，生活条件极大改善。目前，公司正着力打造高速动车组、铁路客车、城轨车、转向架四大制造基地，力争把公司建设成为“具有较强国际竞争力的轨道客车制造企业”。这与最初“建设国际一流轨道客车制造企业”的发展目标相比，几乎之差，已是别有洞天。



董晓峰(中)在高速车制造基地仓储配送物流中心启动仪式上



董晓峰(前排左二)陪同国外用户参观公司

谢元立：成就“金蓝领”之三部曲

姚丹/文 杨■/摄



谢元立(左二)在班组指导工作

技能人才的路，还是行的！”

随后的一段时间里，他几乎把所有的业余时间都用在苦练技术上。在不知不觉中，谢元立成了车间领导和班组员工公认的生产骨干，并渐渐地爱上了电焊这个职业。几年后，25岁的谢元立成为公司最年轻的水箱班班长。当上班长第一年，水箱班就创下了“千个水箱不泄漏、万米焊缝无缺陷”佳绩，步入先进班组行列。

1989年，企业开始产品换型并开始引进国外技术，对技术工人的技术素质提出了更高要求。一次，谢元立想主动承担一个部件的焊接工作，得到外国专家的答复是你没有资质。“没有资质就是没有资格。”谢元立说，这件事对他的触动非常大。从那以后他也知道了什么是欧洲焊接标准。“那段时间，我白天按照欧洲焊接标准学习技术，晚上回家按照欧洲焊接标准学习焊接理论。”很快，他考

尚技术的时代。谢元立却说：“我还赶上了一个重视技术的企业。”谢元立偷偷告诉记者：“我现在的工作岗位是有津贴的。”的确，为了培养谢元立，长客股份公司也下了大力气。

2000年，谢元立被公司派到德国专门学习焊接机械手的操作技术；2006年，他被派往法国学习；2008年，公司又安排他到清华大学接受现代企业班组长管理培训；作为高级工人技师、公司少有的工人队伍里的A类拔尖人才，他被公司授予和公司推荐上级授予的荣誉称号不胜枚举，“全国知识型职工先进个人”

的工作。谢元立通过刻苦钻研，硬是掌握了三种不同的编程方法。环口焊接问题，就是让机械手在工件上自动焊出一个很小半径的圆圈。这在外国专家那里都认为是不可能实现的焊接动作，在谢元立的手上却变成了现实。引得厂家经常带买家来车间参观，以展示机械手焊接技能的魅力。工友说，小谢为了解决这个难题简直像着了魔。谢元立却笑着说，不是几天没回家么。这样的没回家对小谢来说已经是常事。小谢说，女儿3岁的时候，我就答应要带她去旅游，可是，今年女儿已经13岁

谢元立的电子邮箱经常是满的，大家知道他爱学习，经常发些焊工类、编程类的书籍发给他。谢元立说：“我的人生价值，就是企业需要时能够顶上去，干好自己的活。”很简单却很不容易，但他做到了而且做得更多更好。

2004年，他所在的车间成立了“谢元立技术创新小组”，2007年，这个小组已经升级为集程序开发、人员培训、技术创新于一身的“谢元立创新团队”。在他的带领下，这个团队不仅产生了十几名拔尖人才、高级技师和工人技师，还解决了数不清的技术难题。

两年前，公司300km/h动车组转向架项目开工，从机械手班抽调了大批的操作骨干。谢元立再一次发挥自身的技术特长，带领新入厂的青工边生产边培训，使得班组人力资源在短期内得到有效补充。目前，2008年入厂的16名青工都掌握了两种以上焊接机械手的操作，已成长为生产中的主力军。机械手班也名副其实地成为长客股份公司蓝领之路的领跑者。

2009年谢元立获得了吉林省首届技能大奖、中央企业劳动模范和全国五一劳动奖章的光荣称号，他所在的班组继“吉林省青年文明号”、“路轨创新示范岗”之后又获得了“全国工人先锋号”光荣称号。

长客领导形象地说：“谢元立的价值是由一枝独秀变成春色满园。”而小谢却淡淡地说：“我是班长，这是我的职责。”如今，谢元立已成为公司全体职工学习的楷模，公司各条战线都在深入开展像谢元立同志学习的活动，争做谢元立式的“金蓝领”。



谢元立与他的焊接机械手

企业悉心培养与

个人敬业精神之协奏曲

有人说谢元立很幸运，他赶上了一个崇

尚技术的时代。谢元立的路，还是行的！”

可是，没有带女儿旅游，他却带出了一个现代化的班组。这些年，谢元立把自己所学到的技能编写成书，毫不保留地传授给班组同事。《侧梁六步编程法》、《机械手智能编程法》、《机械手焊接综合参数手册》，有实做，有理论，让同事受益匪浅。而他的刻苦钻研技术