

东风公司2014年职业技能大赛冠军榜



刘堂



曾中华



李华



刘士强



付鹏



赵家明



贺旭红



周捷、李洋、俞寅朕

技术工人东风走向国际的源动力

□本报记者 邹明强 通讯员孙亚英

东风走向国际靠什么?靠人才!人才的标准是什么?是技术!

本着造好车需要好的技术工人的理念,东风公司通过大规模的技能比武活动,使高级技能人才队伍日益壮大;截至2014年10月,公司高级技能人才由2005年的9813人上升到16286人,其中高级技师由87人上升到1350人,技师由1315人上升到3959人,高级工由3866人上升到10977人,职工技能结构得到了进一步优化。

“人才强企”不断延伸职工技能竞赛内涵

“举办职工技能竞赛,是公司全面实施‘人才强企’战略、加强职工素质工程建设的重要举措,也是贯彻落实科学发展观,坚持以人为本、尊重普通劳动者价值、实现体面劳动的重要体现。”公司董事长、党委书记徐平如是说。

2011年8月18日,东风发布“十二五”人才发展规划:到2015年,公司级高级技能人才要由2012年的77人提升到200人,中级技能人才要由1392人提升到2600人,一般技能人才要由10234人提升到14500,并建立起15个高级人才培养、培训基地。徐平在发布会上明确指出:“要培养造就结构合理、能力互补、素质优良的高技能人才队伍,高端技能人才比例要由2010年的12%提升到2015年的16%。”

多年来,东风公司根据生产经营中心工

作的需要,开展了内容丰富、形式多样、不同层次、覆盖面广的职工技能竞赛,为技能人才队伍建设发挥了重要作用。

1993年9月,首届中国青年奥林匹克技能竞赛开幕式和全国机械行业车、钳、木模3个工种竞赛在东风公司举行,公司3个工种6名选手参赛并全部进入前十名,获得团体总分第一名,这次青奥赛,开启了东风公司职工技能竞赛的先河,为此后东风公司举办各类技能竞赛积累了宝贵的经验。

此后,1994年,公司独立举办了首届职工技能竞赛。由此开始,职工技能竞赛逐渐发展成为东风公司的一大传统和品牌工作。1995年、1996年、1998年、2002年、2007年、2009年、2012年,东风连续举办了多届职工技能竞赛。特别是在2000年以后,东风进入国际化发展的新阶段,公司根据“推动公司发展、维护职工权益、拓展工会工作、促进企业和谐”的要求,从合资企业的特点出发,坚持和发扬东风公司技能竞赛的经验、传统,创新发展竞赛的内容、形式,在推动公司持续快速发展中展示了职工技能竞赛的旺盛生命力。

在2012年公司职工技能大赛中,较往年新增了发动机装调工、英语、项目管理3个竞赛项目。其中,项目管理这一竞赛项目是公司首次将技能竞赛项目从技能向专业管理人才覆盖,也标志着东风公司职工技能竞赛开始向覆盖技术、技能、管理等全领域员工转变。

今年的职工技能大赛,已经实现从商用车向乘用车延伸,从零部件向整车延伸,从单

纯制造领域向技能管理复合领域延伸,从技能人才培养向培养国际化人才延伸。23支代表队的竞赛项目涵盖了汽车生产、班组管理、项目管理等全领域。

人才培养为企业发展提供基础保障

今年9月9日,东风公司高技能人才工作推进会暨国家级技能大师工作室授牌仪式在十堰举行。东风汽车公司王涛国家级技能大师工作室、刘良振国家级技能大师工作室、李钊国家级技能大师工作室、刘军荣国家级技能大师工作室正式挂牌。

“随着东风自主研发、国际化发展步伐加快,公司更加需要人才队伍发挥重要作用。国家级技能大师工作室建设,有利于深入推进公司高级技能人才队伍的建设,有利于公司技能人才培养新平台的搭建,有利于打造公司高技能人才新的培养模式。”公司人事(干部)部部长何伟说。

近年来,公司以技能能力提升为重点,不断探索技能人才培养和选拔新机制和新方法。除了多年来开展的职工技能竞赛,公司技能人才培养、选拔的主要措施还包括,以技能提升培训和日常改善活动为主要形式,加速技能人才培养;以岗位任职资格和实际操作能力为主要标准,加快建立科学规范的技能人才评价体系;以双通道职业发展和薪酬激励为主要手段,加大技能人才队伍激励力度。

在技能培训方面,公司依托东风公司高级技校,通过校企共建等方式,以开办“校中厂”、“厂中校”、技能强化班等形式,提升职工技能水平。多年来,该校先后与东风商用车、神龙汽车公司、东风乘用车公司等单位长期合作。特别是该校与神龙公司培训中心共同组建的冲压、焊接、涂装、总装“四大工艺培训职场”,使得参加培训的学员毕业后能直接进入对应分厂上岗,实现了学院学员实用技能和神龙公司合格员工操作技能的“无缝对接”,成为职业教育培训中校企合作厂中建校的典范。

目前,东风公司高级技校为东风公司各专业厂培养了一支技工——工长——技术员的梯队,形成了在校生“以校为主、工学结合”,在职工工“以厂为主、学企合一”的完整的培养培训体系。据统计,该校每年为公司各专业厂在职员工培训超过5000人次,为公司输送技能工人3000余人。同时,利用业余时间举办各种专业技能提升培训、班组长综合能力培训、管理人员能力培训、高技能人才培训等。

同时,公司积极探索适应企业发展的高技能人才选拔机制,一方面,公司建立了体现客观性的评荐机制。在对高技能人才的评价上,由公司各级人事委员会成立了评价推荐机构,通过采取背景调查、业绩评估、素质测评、情景模拟等方式对高技能人才进行评价推荐,为优秀专业人才成长开辟了“快车道”。另一方面,公司建立了动态性的高技能人才退出机制。对高技能人才实行跟踪考核,动态

管理。科学的考核,发挥了有效的激励导向作用,调动了高技能人才的工作积极性。

以赛促学 人才队伍建设注重实效

今年6月8日一大早,57岁的东风公司十堰管理部机关小车司机岳建国走出家门,来到东风公司职工培训中心教学楼207室,参加在这里举办的公司十堰管理部首届职工职业技能大赛。

十堰管理部属于公司的后方保障系统,在历届职工技能比武中少有十堰管理部职工身影。但随着公司的快速发展,以竞赛促职工技能提升,成为广大职工的呼声。“今年十堰管理部的职工职业技能大赛以‘学习交流,展示技能,岗位成才,实现价值’为主题,目的是为了引导全体职工立足本职岗位,不断提高服务东风主业健康发展、服务十堰基地职工及家属生活的技能水平,加快十堰管理部人才队伍建设,营造尊重知识、尊重技能、尊重人才、选拔人才的良好氛围,建立健全专业技能岗位激励机制。”十堰管理部主任周建国介绍说。

将举办技能大赛作为企业发展的重要工作,公司各事业单元、基层单位积极组织,逐步构建起了三个层次的竞赛组织体系,即基层单位开展技能大比武,选拔岗位能手;二级单位组织岗位能手“摆擂台”,产生岗位标兵;岗位标兵最后进入公司层面进行技能总决赛,决出技能状元,获得参加行业、国家级技

能竞赛的资格。

在东风乘用车公司,自2009年投产以来,坚持立足岗位开展技能竞赛活动。每年都有900多人次职工参加技能竞赛的培训、考试和选拔。东风商用车有限公司结合实际,利用形式多样的载体组织各工种的技能培训、岗位练兵和技能比武等活动,在员工中掀起了学知识、钻技能、强素质的学习热潮,同时,还根据公司技能竞赛项目的不断创新,在板块竞赛中新增了项目管理、英语、班组长竞赛等内容。神龙公司坚持以技能竞赛为平台,培养选拔优秀的骨干人员,近年来,已经有300多名职工通过技能大赛成长为研发、生产、营销等岗位上的骨干力量。东风本田汽车有限公司注重将技能竞赛与该公司“一岗多能”、NHC活动、改善提案活动相结合,形成了具有各部门鲜明特色的竞赛项目,并总结了一批优秀成果。东风特种商用车有限公司近年来开展了财务统计、叉车、维修电工、维修钳工、线束装配等多个工种的技能比武,参加人次过万。东风有限装备公司在今年的技能竞赛中开展了数控车工、数控铣工、机电一体化3个工种的比赛,其所属各单位结合各自生产经营特点和技能人才培养需要,组织多种形式的培训和竞赛。

这样一个多层次、多载体的技能竞赛组织体系,为职工成才拓展了渠道,为职工技能水平的全面提升搭建了广阔的舞台。据统计,2013年,公司各事业单元举办技能竞赛近百次。2013年,公司共发布技能成果70项,技能等级晋升达919人。

强化班组建设

东风首次将班组长岗位管理能力纳入竞赛范畴

东风今年的技能大赛首次将班组长岗位管理能力纳入竞赛范畴,通过前期100进24预赛、24进8无小组讨论赛,进入决赛的8名选手再通过必答题、抢答题、风险题3个环节,决出一、二、三名。竞赛既紧张激烈又好看好玩,受到一线员工的热烈欢迎。

据了解,近年来,随着东风国际化进程的加快,QCD(质量、成本、交货期)改善,5S管理,设备计划和自主保全等一些先进的管理经验被成功导入,在班组建设中发挥了很大作用。同时,班组在构建和谐企业中的基础作用更加彰显,为适应员工队伍的新变化,班组在文化建设、团队建设、情绪管理等方面也面临诸多课题。为了进一步强化班组在企业现

场管理、设备管理、安全管理及构建和谐企业方面的基础性作用,东风公司把班组建设提高到关系企业战略发展的地位,通过竞赛,带动班组团队的技能、管理、改善等多方能力的提升,夯实企业发展的基础。

据东风汽车公司工会负责人介绍,班组长作为企业一线管理者,作为最贴近员工的生产经营组织者、领导者,肩负着服务企业中心任务、构建和谐企业的重要使命。公司在班组建设方面成绩斐然,涌现出了以“五大五小”为代表的班组建设经验。通过加强班组建设,充分体现了员工的主体地位和劳动价值,生动阐述了东风公司“关怀每一个人、关爱每一部车”的优秀理念。

看点

激励职工学技术的东风八点

- (一)获得各项目竞赛第一名的选手,列为公司人才库备选人才,班组长竞赛第一名的选手,职业发展晋升优先。
- (二)获奖选手符合《东风汽车公司职业技能“赛鉴结合”鉴定管理办法》文件规定的破格晋升相应职业资格。
- (三)对获得公司职工技能竞赛1~8名的选手进行隆重表彰,除给予一次性重奖外,在薪酬待遇上提前晋级晋档,给予长期激励。
- (四)对各项目前三名的选手且年龄在35岁以下的,同时授予东风公司“青年岗位能手”荣誉称号。
- (五)对获得各项目前三名的选手,根据国家有关部委文件,申报相关技术等级称号,具备代表公司组队参加上级组织的技能竞赛和对外技能交流的资格。
- (六)获奖选手优先参加公司组织的出国考察和学习交流活动。
- (七)获奖选手可作为公司劳模的后备人选,持续加大培养选树力度。
- (八)推荐获奖选手参加公司班组长管理大专班学习,进一步拓宽职业发展通道。

高素质的员工队伍是实现东风梦的磅礴力量

东风汽车公司党委书记、董事长 徐平



今年是东风公司建成45周年。45年来,一代代东风人秉承艰苦创业的马灯精神,励精图治,自强不息,使公司发展实现了一次次新飞跃,开辟了建设三个东风的新境界。未来5年,是实现东风梦的关键时期,我们既面临重要的战略机遇,也面临一系列的困难和挑战。中国经济发展进入“新常态”,汽车行业增速放缓,环境和资源约束日趋紧张,公司转型升级、创新驱动、自主发展、改革调整的任务将更加迫切。开

启实现东风梦的新征程,需要全体员工立足新起点,焕发新风采,众志成城、奋力拼搏,在实现东风梦的伟大征程中成就个体价值,实现职业梦想。

加快建设高素质员工队伍,为实现东风梦提供磅礴力量

人力资源是企业的核心竞争力,拥有一支高素质的员工队伍是实现公司永续发展、自主发展、国际化发展的必然要求。党的十八届三中全会提出的“建立集聚人才体制机制,择天下英才而用之、打破体制壁垒,扫除身份障碍,让人人都有成长成才、脱颖而出的通道,让各类人才都有施展才华的广阔天地”,为我们进一步做好人才工作指明了方向。在这一精神指导下,公司人才发展规划确立了统筹推进公司经营管理人才、专业技术人才和高技能人才3支人才队伍建设的总体目标,着力打造一支高素质的员工队伍,助推东风事业做强做优。其中,通过实施技能人员培训计划,公司近年来在高技能人才队伍建设上取得了一定实效,产生了一批在行业有一定知名度的高技能人才,为公司加快转变发展方式、加快自主发展步伐、加快实施国际化战略提供了重要支撑。但从总体来看,与国际化企业对标,当前公司技能人才队伍的规模、结

构、素质等方面仍存在一定的差距。

为此,我们要站在公司发展的高度,充分认识加强高素质员工队伍建设的重要性 and 紧迫性,把加快技能人才培养作为实施人才强企战略的重要举措,作为促进公司发展的一项重大而紧迫的任务全力推进。要把加快培养高技能人才与普遍提高员工技能水平紧密结合起来,培育一大批动手能力强、掌握各种现代技术技能的技术工人大军,充分发挥他们在推动技术创新、实现科技成果转化、技术应用、产品试制、提高质量等方面的骨干作用。要进一步加强员工队伍的精神文明建设、职业道德建设,积极践行东风核心价值观,促进员工身心健康、全面发展。要始终坚持以人为本,坚持员工发展与企业发展同步,把调动员工的积极性、主动性、创造性与维护好、实现好、发展好员工利益紧密结合起来,构建企业与员工利益共同体、事业共同体、命运共同体,持续提升员工的满意度和幸福感,汇聚实现东风梦的磅礴力量。

建立健全有利于技能人才成长成才的体制机制

充分发挥技能人才的重要作用,必须完善体制机制,强化激励保障,创造一个能让技能人才充分展示、体现价值的舞台。要

完善公司级、板块级和基层单位三级技能人才库建设,加快建立高技能人才评价新体系,健全岗位使用机制。完善三级技能人才津贴制度,在技术交流、出国培训、评比奖励、选拔任用等方面给予倾斜,激发和调动技能人才的工作热情和创造潜能。

要强化全员培训,整合培训资源,统筹规划职业技能培训主阵地和工种实训基地建设,加大职业技能培训投入力度。要实施高端技能专家培养工程,通过校企联合等方式,着力培养既掌握专业技术理论、又掌握先进操作技术,能够在生产第一线解决复杂技术和工艺难题的高技能人才。要广泛开展群众性的职业技能培训,积极开展一人多岗、一专多能、全通、全训培训,完善“师带徒”管理办法,发挥现有高技能人才的技能传递作用。

要通过举办好技能大赛,建立展示发现平台。各级工会和人事部门要加强对职业技能竞赛活动的统筹协调,按照公司发展要求和人才培养目标,不断提高技能竞赛的举办水平,广泛开展制度化、多层次的技能竞赛和成果展示活动。要大力宣传高技能人才刻苦钻研、岗位成才、无私奉献的先进事迹,树立一批先进典型,营造有利于技能人才成长成才的良好氛围。

激发职工的工作激情和创造活力

东风汽车公司党委副书记、工会主席 周强

职工职业技能竞赛,是落实中央“人才强国”战略,实现东风汽车公司“人才强企”的重要举措。

近年来,在公司党委、总部的高度重视下,在公司各事业单元、各基层单位的共同努力下,按照“分级组织、以赛促学、学用结合”的原则,公司职工已经构建了多工种、多层次、宽覆盖的职工职业技能竞赛工作体系,形成了公司统一领导、工会牵头组织、部门协调配合、职工广泛参与的运行机制,为广大职工展示形象、提升技能、成长发展搭建了舞台,创造了有利的条件。

东风公司通过坚持不懈地开展公司、二级单位、专业厂子公司多层级的技能竞赛,以赛促学,培养出了一大批高素质的技

术、管理、技能人才,成为公司生产经营各条战线上的行家里手、精兵强将,他们凭借高超的技能在全国、全省各级大赛上多次为公司夺得荣誉,影响和带动了公司全体职工学技术、提素质的热情,极大地优化改变了公司职工的素质结构,为公司的持续稳健快速发展作出了重要贡献。

人才是企业第一资源。建设一支忠诚东风事业、胸怀创业梦想、具备国际化视野、具有职业化素养的高素质人才队伍是公司保持基业长青的根基,是建设“三个东风”美好愿景、实现“国内最强、国际一流”汽车制造商目标的核心竞争力要素之一。现在,中国已经连续5年成为世界第一大汽车产销国,汽车产业发展到了—个关键

期和面临着建设小康社会的重要机遇和来自资源、环境、交通等方面前所未有的挑战。东风汽车公司也深刻地感受到了这种复杂多变市场环境的影响,当前,公司正处在实现建设“国内最强、国际一流”汽车制造商业梦想,推动公司经营规模在高质量、可持续发展的基础上向500万辆迈进的关键时期。加快转型升级,加快创新驱动,加快自主发展的任务艰巨而又繁重。落实好即将召开的公司第九次党代会精神,确保“十二五”规划完美收官,推动公司在“十三五”期间发展再上新台阶、实现新跨越,是公司上下当前和今后一个时期的主要任务,这些都需要有一支高素质的人才队伍作支撑。需要通过坚持开展技能竞赛、培训练兵等行之有效的人才培养工作,持续提升广大职工的职业素养,激发职工的

工作激情和创造活力,才能保证我们事业目标的顺利实现。

因此,东风各事业单元、各级管理者要高度重视人才队伍的培养,以打造聚焦东风事业、适应发展要求的高素质人才队伍为目标,坚持“人才强企”战略,进一步完善和创新“技术、管理、技能”3支人才队伍的建设、管理和激励机制,发挥好公司内部培训资源的协同作用。同时,要加强公司内生人才的培养,注重发挥好领军人才的引领示范作用,营造尊重劳动、崇尚技能、鼓励创造和有利于人才成长的氛围,培植人才成长发展沃土,把公司建设成为培育人才、吸引人才、广纳人才的人才高地,为实现“三个东风”的新梦想提供强大的人才支持,作出更大的贡献。