

人事制度改革让“人力”成“人才”，技能型工人留在了生产线上

逼出来的“人才战略”

顾威 本报记者 刘旭

“2008年被公司评为优秀青年人才，月津贴200元；2010年被评为专家，月津贴2000元。在专家这一级，我是最年轻的。”近日，中国北车集团大连机车车辆有限公司机车调试工张如意谈起自己的成长经历和成就非常兴奋，今年34岁的他现在能拿到同年龄段职工中最高的收入。

企业实施的人才战略给了张如意发展机遇。在大连机车，经过人事制度改革，核心人才被分三个等级，A类。最高的首席专家，月津贴8000元；专家人才，月津贴在2000元至5000元；优秀人才月津贴为600元至1500元；优秀青年人才月津贴也达400元。专家及优秀人才等两年一评，每年淘汰10%。

“有干头、有奔头。”张如意如是说。现在，在大连机车，像张如意一样的专家及优秀人才共有1150名，约占职工总数的20%，其中工人225名。

“逼”出来的改革

企业人力资源部副部长安治学说，这一人才战略是人才外流“逼”出来的。

2002年，原铁道部进行改革，原属铁道

部直属的大连机车车辆有限公司被分离出去，推向了市场。当时，我国大多数企业已经完成市场化改革，开始自己到市场上找“饭”吃。然而，大连机车多年来还停留在“计划经济时代”，每年根据原铁道部计划安排生产，“市场化经营”对他们来说非常陌生。

原铁道部改革让大连机车第一次感受到了寒意。职工坐火车的免票待遇没了，坐在家里就来活儿的好日子也没了，想从原铁道部要活儿得参与招标竞争。

“过去，铁路是令人向往的地方，多少人托人、送礼想进来。可一脱钩，地位一下子从‘小姐’变成了‘丫鬟’。”安治学向《工人日报》记者介绍了原铁道部改革后的“惨状”——2003年至2004年，大连机车每年招进80~100名大学毕业生，可令他们没想到的是，不到两年时间，就有约50%的人离开了大连机车。

从1965年成为我国第一个内燃机车制造厂以来，多型国产先进机车从这里走出，并成为中国铁路的主力车头。据统计，在中国铁道线上奔驰的机车，有一半出自大连机车。然而，这个“机车摇篮”却在原铁道部改革中“摇摇欲坠”——这是一个高技术密集的企业，如果青年人才留不住，就会出现人才断层，公司未来不堪设想。

为了留住人才，大连机车决定改革人事制度，建立人才激励机制，将20%的企业急需人才留住，并让他们充分发挥作用。

“激”出来的人才

企业人才“新政”一出，立刻显现出巨大的激励作用。

“我差啥呀，凭什么就不能成为优秀人才？”说这话的是质量保证部热处理工人王晓东。看着车间三四名同事被评为专家或优秀人才，收入比他高出一大块，王晓东不服输的劲上来了。他知道，想当人才，就得比别人强。

王晓东开始跑书店，《电工基础》、《电工学》、《机械基础》一本一本地看。他成了能掌握十几种设备的多面手，经他热处理的零部件基本没有废品。2010年，他被评为C类优秀人才。已到不惑之年的王晓东依然雄心勃勃，“前面还有优秀人才、专家等六座高山，我一定继续努力。”

今年34岁的刘成果是组装钳工，2006年时被评为优秀青年人才。2010年时，从美国引进一种新型内燃机机车，刘成果与另外两名工人跟着一位美国技师学习组装调试。因为与设备技术指标差0.01毫米，刘成果花16天才合格完成了首次组装调试。

经过不断摸索、研究，组装调试速度不断提高，从半个多月组装调试一台到两三天一台。2013年，刘成果被评为优秀C类人才。

在大连机车，还有一位工人出身的首席专家、全国劳动模范——刁培松。生性要强的刁培松，在企业激励人才政策的刺激下，留下了一句名言：“比我先进工厂的，我要争取在短时间内超过他们；比我后进工厂的，我要争取不让让他们超过我！”如今，这位撂下“狠话”的工人专家成了数控机床能手，被称为“洋机神医”。

“导”出来的局面

“师不如长”——工人，即使是高级技师，收入也比企业的部长、处长低很多，这在我国是普遍现象。但在大连机车，高级技师待遇相当于高级工程师，首席专家收入相当于中层干部正职。在大连机车评定的要留住的20%骨干中，中层以上管理、技术干部仅占6.6%，技术人员、技能人才占12.4%，企业成了工人的主场。

今年52岁的毛正石是铸工，首席专家、全国劳动模范。2011年时，公司准备提拔他担任车间副主任。成为中层干部，离开车间进入办公室，多少人梦寐以求，可毛正石婉言谢绝。

毛正石心里有自己的“小九九”：首席专家月津贴8000元，是他基本工资的2倍。他

还享有国务院特殊津贴、辽宁省政府高技能人才津贴、大连名师津贴，加起来一个月有上万元。如果走进办公室，这些津贴就都没了。

除了收入上的考虑，拥有宽广的发挥舞台，是这个工人选择留在生产线上的理由。在大连机车，毛正石有以自己名字命名的“劳模创新工作室”，担任车间的技术组组长，全面负责车间技术工作。

技术组中有两名研究生、15名大学生，就毛正石学历最低——技校生，然而学历并没有影响他的发挥。因为铸造工艺复杂，废品率高是一大顽疾。毛正石带领技术组，将所有工艺重新调整。2013年废品率从7%-8%下降到2.8%，2014年下降到1.8%。而同期国际先进水平的废品率在3%左右。车间主任孙云山说：“只要有老毛，我就没有不敢接的活儿。”

引导性的人才战略为大连机车留住了20%的企业骨干，也将骨干职工留在了最适合自己的岗位上。现在，职工正常调动离开大连机车的比例约为6%，大连机车的火车头也不止奔驰于国内了，目前企业每年实现工业总产值130亿元以上，产品出口23个国家。

改革激发国企活力②**中国专利奖颁奖大会举行**

本报北京12月15日电 (记者杜鑫)由国家知识产权局和世界知识产权组织共同主办的第十七届中国专利奖颁奖大会今天在京举行。“一种重质油及渣油加氢转化催化剂及其制备方法”等20项发明、实用新型专利获中国专利金奖，“人工耳蜗植入体”等5项外观设计专利获中国外观设计金奖。

国家知识产权局局长申长雨表示，中国专利奖经过20多年的探索和积淀，其公信力、权威性和影响力日益增强。据介绍，本届专利奖评选出的25项金奖项目，新增销售额1493亿元，新增利润334亿元，新增出口额104亿元。

商业周刊举办展望2016峰会

本报讯 (记者杨召奎)由《商业周刊/中文版》主办的“The Year Ahead 展望2016峰会”于12月14日在京举行。“展望2016峰会”借由彭博集团多业务模块，通过对金融、能源、交通运输、创业创新等未来经济商业支柱领域的分析，以期更准确、更全面地面对2016年全球的经济形势进行前瞻。

本次峰会特邀国际投资家吉姆·罗杰斯、陆金所董事长计葵生、中信证券全球首席经济学家彭文生、美国奥本海默基金公司董事总经理李山泉等多位嘉宾分别就金融、中国企业国际化、制造业的未来、气候变化与能源、万众创业全民创新等话题进行了讨论。

锦州机务段微手段查安全问题

本报讯 锦州机务段结合安全工作实际，拓宽渠道，充分利用微博、微信、短信等交流平台，引导广大干部职工积极参与“安全生产大检查”活动，讲真话、吐实言、谈风险、保安全已蔚然成风。

该段利用微博、微信，开设“安全生产大检查”互动交流平台，广泛征集干部职工的意见，同时，他们还利用手机短信平台，教育引导职工特别是异地职工，通过短信反馈工作中遇到的各类安全隐患问题。目前，该段通过“微手段”已收集各类安全问题37件，收集建议意见93条，征集保安全措施116条，有力促进了“安全生产大检查”活动的扎实开展。(徐斌)

新型水下混凝土技术推进施工

本报讯 日前，中铁港航局深茂铁路指挥部运用新型水下不分散自密实混凝土技术，成功完成了潭江特大桥11号主墩双壁钢围堰封底施工。

据悉，针对普通水下混凝土施工难度大、成本高的问题，深茂指挥部前期与清华大学展开合作，经过现场多次试验测试，成功研制出一种水下抗分散性能好、施工简便、节省成本、适合在铁路桥梁大面积围堰封底施工中运用的水下不分散自密实混凝土，不污染施工水域，同时减少二氧化碳的排放，实现循环利用，促进节能减排。(程静 胡忠勇)

前11月对外直接投资增16%

新华社北京12月15日电 (记者王优玲)

商务部对外投资和经济合作司负责人15日介绍，今年前11个月，我国非金融类对外直接投资1041.3亿美元，同比增长16%。

该负责人说，我国对外直接投资几乎涉及国民经济的所有行业。流向制造业的投资118亿美元，同比增长95.4%，其中流向装备制造业的投资58.9亿美元，同比增长117.3%。

他预计，我国对外直接投资将超额完成全年10%的增长目标。境外经贸合作区建设成为亮点。目前我企业在推进建设的合作区共计75个，带动投资近180亿美元，吸引入区企业1141家，这些合作区分布在34个国家，其中上合组织21个。

他说，今年前11个月，我国对外投资合作总体向好，这主要基于“一带一路”战略引领作用突出；国际产能合作加快推进；企业积

极转型升级；营商环境持续改进。

随着我国工业化水平日趋成熟、发展中国家工业化进程加快以及发达国家再工业

化，中国经济与世界各国经济的融合更加紧密，中国资金、技术和设备越来越多地进入国际市场。商务部数据显示，前11个月，我国国际产能合作增幅强劲，大型成套设备出口额同比增长10%；制造业对外直接投资118亿美元，同比增长95.4%，占同期对外直接投资总额的11.33%。



现场管理确保冬季油品合格 (徐杨 摄)

“工业围城”、“一钢独大”、“一煤独大”

产业和能源结构成华北地区环保瓶颈

本报讯 (记者王冬梅)今年以来，环境保护部积极推进环保督政。截至目前，华北地区已完成22个城市(区)的环保综合督查，督查范围涵盖了华北六省(区、市)。综合督查中发现，企业环境违法问题依然常见，提标改造不及时、日常监管不到位，擅自停运治污设施，甚至弄虚作假的情况时有发生，超标排放问题较为常见。

当前，产业结构布局和能源结构问题日益成为环保瓶颈。由于规划布局不合理，产业结构调整进展较慢，“工业围城”、“一钢独大”、“一煤独大”等现象在华北地区一些城市比较普遍。比如，唐山、邯郸“钢铁围城”现象突出，邢台重化工业四面布局，包头城区呈现

“东铝、西钢、南化、北机、四周电”的格局，阳泉、晋中、乌海、平顶山、焦作等城市“一煤独大”等等；除北京、天津外，华北地区煤炭在能源消费结构中占比近90%，远超过全国平均水平。重化产业是华北地区很多城市的支柱产业，也是造成环境污染的主要因素；既影响了城市的可持续发展，也给环境治理带来巨大困难。

与此同时，多数城市对环保基础设施建设重视不够，投入不足，环保基础设施落后，历史欠账较多。城乡集中供热率普遍较低，清洁能源供应不足，工业园区或产业集聚区小型自备锅炉常见，散烧煤大量使用，导致冬季大气污染问题十分突出。

汇聚磅礴力量 培育吉化人职业道德参天大树

——吉林石化公司职工职业道德建设纪实

文/祝贺 王培顺 霍文才



吉林石化劳动模范群体

三、锤炼队伍，提升技能，把职工队伍作为职业道德实践主体，让职业道德转化为推进企业发展的内生动力，职业道德建设落地生根

再大的困难，难不倒万众一心的吉化人。近两年来，吉化坚持精细化管理出最大效益。乙烯厂装卸车间职工不放过卸车后罐车底部残余油料，把油面宽度缩小10厘米，再实施改造接油耙子等革新，每年“捞”回来2000万元。2014年，为生产高等级清洁油品，公司投资17亿元，建设柴油加氢装置，正常工期10个月。广大职工苦干实干，提前4个月建成投产，实现社会效益和经济效益双赢。今年1月至11月，吉化实现主营业务收入426.9亿元，其中通过管理挖潜增效9.9亿元，收获了质量效益攻坚战的重要成果，彰显了吉化人勇于担当、不屈不挠的奋斗情怀。

再高的山峰，挡不住勇争第一的吉化人。吉化设金牌、选头羊，下功夫培养高素质职工队伍。金牌工人、炼油厂操作女工李艳，一人精通5个岗位操作，掌握2套装置工艺技术，成为首席操作员。她连续5000天安全操作无差错，平稳率始终保持99.9%。实施的“453工作法”被誉为“李艳工作法”，实施的“2232培训法”培养了70余名操作骨干，今年被授予全国“五一巾帼标兵”、全国“巾帼建功奖章”、全国“五一劳动奖章”。十二期间，共培养金牌工人50名，职工夺得全国技能大赛金牌8枚、银牌14枚。2015年，吉化人在国家和中国石油技能竞赛中摘金夺银，青年职工曹宽等3人参加全国石油化工行业化工检修钳工种竞赛，获团体成绩第一名，个人分别获得第一名、第二名和第四名。吉化被中华全国总工会授予“全国职工教育培训示范点”。

四、奉献社会，服务群众，把履行社会责任作为职业道德的基本要求，树立形象，促进和谐，职业道德结出累累硕果

喝着上游水，想着下游人。吉化1980年以来，累计投资30亿元，建成144套环保设施。特别是近年来，吉化不让一滴污水入江，保持清洁排放。34个春秋，1.2万多个日夜夜，处理污水16亿立方米，相当于吉林省420万人8年的饮水量；去除污染物总量90万吨，相当于1.5万节火车皮的运输量。2015年，污水处理厂被授予吉林省职工职业道德建设“十佳单位”。

细微之处看道德，亲情服务暖人心。吉化每年生产化工产品115种，用户满意就是吉化的追求。吉化建立了用户反馈、质量评估、专业会诊、服务到家机制，2014年，为征求乙丙橡胶产品用户意见，吉化利用4个月的时间，对55个城市460余家下游用户进行大走访，每到一处都带去诚信。供热维修站管工班职工把家里的旧衣裤裁剪成鞋套、垫布和抹布，加上日常使用的管钳子，当作“四件宝”不离身，

一、发扬传统，创新模式，把吉化“四种精神”教育作为主旋律，培育和践行社会主义核心价值观，筑牢职业道德建设根基

在吉化发展历程中，形成了以为国分忧、勇于担当的背山精神，勤俭节约、艰苦创业的麻袋毛精神，求实创新、攻克克难的矛盾乐精神，敢为人先、忘我奉献的登天精神为主内容的“四种精神”，凸显了职业道德建设的核心，成为职业道德建设主旋律。

党的十八大以来，吉化以职业道德建设践行社会主义核心价值观，打造讲信用、负责任、有道德的企业，引导职工爱岗敬业、乐于奉献，促进职工家庭好、家风正、家教严。先后荣获省、市职业道德先进单位，全国模范劳动关系和谐企业，全国厂务公开民主管理先进单位，全国五一劳动奖状等国家级荣誉100多项，连续4次创成全国文明单位。在经济发展新常态形势下，吉化人职业道德如同参天大树茁壮成长，为企业健康发展提供了有力保障。

吉化始终坚持把打造一支具有较高职业道德素质的“吉化人”队伍作为长期任务，始终坚持把职业道德作为职工教育的“终身课”，始终坚持把培育职业道德作为企业管理的基本实践活动，形成了具有吉化特色的“四种精神”、“严细实快”作风和职业道德建设体系。

20世纪八九十年代，全国化工行业掀起“学吉化”高潮，吉化人事迹报告团走遍大江南北，直接听众达44万人，“吉化人”成为优秀职业道德的代名词，赢得广泛赞誉。

党的十八大以来，吉化以职业道德建设践行社会主义核心价值观，打造讲信用、负责任、有道德的企业，引导职工爱岗敬业、乐于奉献，促进职工家庭好、家风正、家教严。先后荣获省、市职业道德先进单位，全国模范劳动关系和谐企业，全国厂务公开民主管理先进单位，全国五一劳动奖状等国家级荣誉100多项，连续4次创成全国文明单位。在经济发展新常态形势下，吉化人职业道德如同参天大树茁壮成长，为企业健康发展提供了有力保障。

“讲、看、做、树”培植崇高职业理想。职业道德是职业道德建设的先导。吉化开展“讲、看、做、树”主旋律教育——举办“理想在我心中”职业道德专题演讲比赛，开展职业行为规范大讨论。每当新职工入厂，都组织到企业精

神教育基地和历史陈列馆参观，用“四种精神”教育新人，同步规划职业理想和职业生涯。职工把职业理想融入岗位实践，炼油厂分析原料班22名姐妹，每年报出30万个分析数据零差错，班长于建红被评为全国职工职业道德建设先进个人。职工争当有理想、有知识、有技能的技术工人，青年职工李永翔攻克设备顽症，17年来共修复、改造设备500余台套，节创价值2000余万元，2015年被授予全国劳动模范称号，成为新时期职业道德楷模。

“四抓四化”养成良好职业习惯。职业道

德的关键是行为养成。吉化从生产实践的每件小事抓起，做到“四抓四化”——抓岗位记录仿宋化，全部生产操作记录整齐划一，连续30年不走样；抓文明生产规范化，养成一平、二净、三见、四无、五不漏的清洁文明好习惯；抓设备管理标准化，做到“沟见底、轴见光、物见本色”；抓生产交接严细化，推行“站队式”交接班，站出了精气神，站出了新风貌，班前安全喊话，“十交五不接”和“三一、四到、五报”的好传统进一步固化。

“三大体系”构建道德建设高地。规范的

社会关注，道德在延伸。“双五工程”引起了社会高度关注。吉化职工密集的社区与吉化工会联合制定共建规划，签订共建合同，重点宣传了158户吉化的好职工、好家庭，职业道德建设从企业向社会延伸。8年创建取得了可喜成绩。2013年，吉林省总工会在吉化召开职工素质建设现场会，推广“双五工程”创建经验。《工人日报》以“吉化‘双五工程’造就工会新品牌”为题进行了专题报道。“双五工程”已经成为创新职工职业道德建设的重要载体，深植于吉化人心中。

二、内抓班组，外抓家庭，把“双五工程”作为职业道德的有效载体，劳动和谐，家庭和睦，职业道德建设充满生机与活力

2007年，吉化创造了“双五工程”载体，率先把家庭、家教和家风融入道德建设，涵盖了8个小时内外。即上班创学习型、安全型、清洁型、节约型，和谐型“五型”班组；下班创快乐型、爱心型、好风尚型、好家庭型、好心态型“五好”家庭。吉化就制定了长期规划，按照启动年、基础年、推进年和达标年持续推进；明确了