



◎玉柴集团公司董事局主席晏平作重要讲话。(梅昌富/摄)



◎玉柴集团公司党委副书记、股份公司党委书记李天生致辞。(梅昌富/摄)



◎玉柴集团公司党委副书记郭德明宣读表彰文件。(梅昌富/摄)



◎玉柴技师协会会长陈金源作工作汇报。(梅昌富/摄)



◎晏平观看玉柴集团拔尖技师蓝振成演示绝招——T7A00 排气接管造型新方法。(梅昌富/摄)



◎晏平观看高级技师梁千勇演示绝活——4F 系列减振器通用拆除工装。(梅昌富/摄)

玉柴隆重庆祝五一国际劳动节 斥资百万奖励高技能人才

□ 唐宁

4月21日,广西玉柴集团在文化中心隆重召开庆祝五一国际劳动节暨先模表彰大会,斥资百万元奖励集团产业领域的高技能人才。至今,玉柴集团已经连续3年每年斥资百万奖励高技能人才。

晏平、古堂生、吴其伟、李天生等玉柴领导出席这次高技能人才表彰盛会,大会由玉柴股份公司总经理吴其伟主持。玉柴集团公司党委副书记李天生在大会上致辞,代表玉柴集团领导班子向全体玉柴建设者致以节日的问候,向获得表彰的先进集体和个人表示热烈的祝贺和崇高的敬意。

会上,玉柴集团公司董事局主席晏平在大会上作重要讲话,对玉柴产业工人给予了高度的评价和厚重的关爱。他说,纵观一个能够长久生存和发展的企业,一定有一支特别优秀的产业工人队伍。玉柴的产业工人,在60年的历史进程中,用自己的辛勤劳动和智慧作出了卓越的贡献,赢得了大家的认可和尊重。我们的工人技师在劳动中创造了财富、创造了奇迹。我们的顶尖技师培养了一批又一批的工人技师。玉柴的事业是波澜壮阔的,玉柴还要走得更远、更高,最终要成就跨国企业集团,不仅需要大量的工程师、大量的优秀管理者,还需要大量的优秀工人。未来,工人队伍的建设应该是我们最为重要的战略对策之一。我们要进一步地研究、提高这支队伍的工作和生活的待遇,让高技能人才在住房、薪酬、外出学习、使用等方面与引进专家实现同步。“我希望我们所有的工人活出自己的精彩,活出自己



◎表彰大会现场。(唐宁/摄)



◎表彰大会颁奖现场。(唐宁/摄)

的人生精华”。晏平的讲话赢得了全场雷鸣般的掌声。

大会对玉柴集团2011年高技能人才技术成果、第三批拔尖技师、2011年度工人先锋号和金牌工人进行了隆重的表彰。此次获表彰的高技能人才技术成果包括23个技术成果项目、5个消灭错漏装项目和7个组织管理奖。其中“新品重机机体快速成型制造技术”、“YC6M 发动机水温低攻关”、“降低缸盖金属炉料成本项目”获得了技术成果一等奖;“提高F51系列发动机性能合格率”、“东风自动线降废品攻关”、“铸一车间综合废品率1%控制”等获得技术成果二等奖。

获表彰的第三批拔尖技师有6名,分别是何祥金、谭柱、陈堂标、钟庆思、班华旺、蓝振成。

获表彰的工人先锋号有9个,分别是铸造厂铸一车间综合技术组、铸造厂机体车间造型片

区维修组、发动机二厂缸盖一组、发动机一厂工艺技术组、冷加工厂机体二工段线第四组、工程研究院系统与零部件研发部CAE组、玉柴重工斗杆机器人班组、工艺装备厂一工段磨工组、股份公司质量部整检综合管理组。

获表彰的金牌工人有12名,分别是罗旭周、顾林、邓宏奎、陈军昌、梁春传、刘日东、钟芸妮、覃福疆、梁华、莫志业、梁勇、覃道业。

玉柴集团连续3年召开高技能人才表彰盛会,充分体现了集团已从战略层面上高度重视技术工人队伍的建设。为了激励广大技能人才立足岗位成才,打造一支道德高尚、素质过硬、技艺精湛的高技能人才团队,玉柴集团先后给技能人才提供了很多激励平台。如拔尖技师的评比活动,首席技能大师、工种技能大师、金牌工人、技术标兵和技术能手的评选

活动、高技能人才技术成果奖励等。3年来,玉柴集团共评聘了首席大师5人、工种大师10人、拔尖技师22人、金牌工人35人。3年来,玉柴集团崇尚、尊重和关爱技能人才的氛围越来越浓厚,高技能人才在不断地脱颖而出,高技能人才的自豪感也在不断地增强。

来自股份公司制造技术部的模具、钳工工种大师覃懋华非常自信、自豪地说:“在技师协会成立这短短的几年时间里,我们的队伍在不断成长、壮大。这与晏平主席对我们技师队伍的亲切关怀是分不开的。在其他很多大型企业里面,一般的普通人是很难见老总一面的。但晏主席不同,在我们技师开展活动时经常亲临现场,这给予了我们以莫大的欢欣与鼓舞。每次听到他的总结发言,我们都心潮澎湃、热血沸腾。因为在晏主席心中,工人技师是玉柴的宝贝。”

来自玉柴重工的焊工技师班华旺,成为一名高级技师一直是他的梦。他激动地说:“在玉柴重工工作的这8年中,尽管我的工作岗位有变动,但无论是哪个岗位都有我施展技能的舞台。”

来自冷加工厂的金牌工人顾林不仅激动地讲述了他在玉柴的成长历程,还激动地表达了自己获奖后的感受:“这是一份荣誉,更是一份激励,它将时刻鞭策我在今后的工作中继续发扬创新精神,用实实在在的工作业绩,为公司的发展贡献自己的力量。”

玉柴集团的高技能人才充分发挥了示范带头作用,为企业的持续创新发展作出了重要贡献。制造技术部技师开展的“新品重机机体快速成型制作技术”项目,创造了国内第一、行业第一、广西



◎金牌工人代表——玉柴股份公司冷加工厂电气维修技师顾林发言。(梅昌富/摄)



◎典型获奖项目代表——玉柴股份公司制造技术部模钳工科技能大师覃懋华发言。(梅昌富/摄)



◎第三批拔尖技师代表——玉柴重工焊工技师班华旺发言。(唐宁/摄)

第一的数字化集成现代高新复合技术,开发时间比常规提速3倍,每年能节省模具费用500万元。冷加工厂技师开展的“加工中心技术改造”项目,实现了水泵叶轮、护板、丝杆的国产化,降低备件成本300多万元,解决了进口件申购困难、速度慢的难题。2011年,技师们共完成错漏装整改183项,有效地消灭了错漏装问题的发生,起到了群防群治的作用。

大会结束后,晏平、古堂生、吴其伟、李天生等玉柴领导观看了技师绝招绝活演示。

人才“缺口”超千万 3D产业 人力资源亟待优化整合

□ 稿件采写 张伟

随着国内3D产业的快速发展,政府相关部门也在大力宣传发展3D产业,但一直以来都是“雷声大,雨点小”,没有切实改善3D产业发展面临的问题。就目前国内3D产业的发展来看,制约我国3D产业发展的主要因素在于人才、内容和产业资源整合环境三方面。

3D动漫人才奇缺

美国3D影视大片《阿凡达》掀起了人们观看3D电影的热潮,在国内上映不到一周票房就超亿元。很多业内专家在其成功后不断思索:为什么国内拍不出这样的3D电影?

鲁君尚表示,中国拍不出《阿凡达》,除了人才问题外,主要制约因素就在于软件技术和产业资源整合问题。目前国内3D市场混乱,尤其是3D制作环节跟风、模仿情况泛滥。没有新颖、自主创新的3D软件技术,没有形成强大的3D电影市场产业链,也没有一个良好的资源整合产业环境。

记者发现,国内多家电视台3D实验频道的开播在为电视行业带来机遇的同时,也使电视台面临诸多挑战。“人员不足、设备不足,拍摄3D节目比2D节目艰苦多了。”

相关调查显示,如今动漫行业许多高薪职位,像游戏动漫设计总监年薪可达30万元左右,但还是有不少人

“全国3D大赛秘书长、3D动力总裁鲁君尚表示:目前国内3D人才的缺口超过千万,其中制造行业对3D应用人才的需求缺口最大,约为800万人。相对于人才紧缺问题,国内3D软件技术、产业链的完善和资源整合等问题同样急需解决。”

“货”。我国游戏动漫产业的迅猛发展急需大量高级游戏3D动漫设计师。

鲁君尚表示,现在3D技术在动漫行业被炒得很热,实际上我国只有4000多家动漫企业,即使平均每家企业需要100个3D方面的人才,总共也只需要40万人。而我国制造企业群体庞大,即使平均每家企业只需要相当于员工总数5%的3D人才,制造业3D人才的缺口也达到800万,一些企业对3D人才的需求也远远大于5%的比例。

3D软件技术问题凸显

据记者了解,目前3D已成为国外企业产品设计、制造、管理、市场、服务、消费等领域的创新基础和新的竞争高地,掌握最前沿的3D技术也为其把控产业链、获取巨额利润提供了依托。当前全球近80%的飞机与50%的汽车使用法国达索系统的3D软件设计制造,欧特克则在3D数字娱乐等众多领域引领全球创新走向,索尼、三星等已经在3D数码产品领域开辟了消费家电行业新的滩头战场……一个围绕3D的新兴产业正在快速形成并成为各国新的竞争焦点。

纵观国内3D软件开发情况,3D软件技术发展在1998年时达到一个高潮,但不到两年时间便跌入低谷,目前国内3D软件基本上是全军覆没,市场上主要是以软件外包为主,自主知识产权的话语权微弱。

为改善这一状况,我国第一只以扶持3D技术人才创新为使命的公益基金——光华设计发展基金会3D技术人才创新发展专项基金3DDF日前在北京发起设立。该基金将用于加快3D技术普及、提升自主创新能力,引领创新人才培养、推动创新实践和促进就业与创业;加速3D产业链整合,力推产业转型升级发展;创立扶持3D行业技术人才创新发展的知名公益品牌等。

产业资源整合成关键

“如果打通3D产业链上下游各个环节,形成畅通、完整的3D产业链体系,将对3D产业转型升级与新兴产业培育发展起到关键性作用。”科技部国家制造业信息化培训中心三维数字化技术认证培训管理办公室教研中心主任霍有朋表示,国内很多行业并不缺乏创意,也不缺乏技术,

但真正把技术与创意结合并应用到产业中的成功案例却少之又少。目前国内很多工业设计的产业链、产业资源整合都不畅通,导致3D产业发展缓慢,国家层面也一直在寻求解决这一问题的方法。从目前来看,每年举办的全国3D大赛能较好地走完产业链和完成产业资源整合过程。

据鲁君尚介绍,全国3D大赛由全国3D技术推广服务与教育培训联盟(3D动力)发起举办,自2008年以来已连续举办4届,越来越受到各地方、高校和企业的重视,其规模不断扩大,参赛高校连续超过600所,参赛企业超过1000家,初赛参赛人数连续突破100万人,为国内3D产业积累了大量的人才储备和创新成果。

据悉,为了加快技术与创意、科技与产业的融合,今年的3D大赛将积极推动3D创新创业港落地,大力推动创新创业竞赛及3D大赛其他赛项优秀团队与获奖作品的产业化孵化;同时加强人才就业推荐与项目对接合作,进一步深化3D大赛之优秀3D人才就业双选对接与3D技术项目的产学研合作的力度,力图实现一次真正意义上的“3D科技大阅兵”。

近六成员工遭遇“橡皮期”

□ 钟达文

日前,智通人才网上发起的“自我提升直面职场进化”调查显示,有近六成的职场人士表示自己曾经或正在经历难熬的“职场橡皮期”,但也有八成以上的职场人会选择不同方式计划在今年自我提升,实现职场“进化”。

三到五年最易进入“职场橡皮期”

“上班时八小时都是替公司做事,哪有时间进行自我提升呢?八小时之后要忙于家庭琐事,又如何进行自我提升呢?”这些牢骚话很常见,也是很多职场人士打拼数年后遭遇“职场橡皮期”时的怨言。

据智通人才网调查数据显示,有36.23%的参加调查者曾经遇到过“职场橡皮期”,但可及时进行调整并顺利度过橡皮期,不过也还有23.19%的参加调查者表示自己仍在橡皮期内徘徊。仅有15.94%比例的人士自认为“从来没有”进入“职场橡皮期”。

而在何时最容易进入“职场橡皮期”的调查中,31.88%的参调者认为工作3-5年是进入“职场橡皮期”的临界点,甚至还有近1/4的职场人士认为1-3年就已经有可能遭遇“职场橡皮期”。

在“流水线”上拿到大专学历的小慧,2008年从河南老家来到东莞,寻找自己的梦想,由于学历和技能有限,初来乍到只能在某大型电子厂做流水线工人。在旁人看来,上班、加班、下班就是她生活的全部,似乎没有可以与外界沟通、接触的机会。

在一次与好友聊天的过程中,小慧意识到现在的生活与梦想差距甚远,于是决定参加自学考试,先从学历提升开始,逐步实现自己的梦想。经过一年的努力,小慧晋升为车间的生产组长,两年后顺利拿到了大专学历证书,并跳槽到一家企业做品质管理,从此告别了“流水线”生活。

智通人才网的调查显示,参加调查者中有42.03%来自工业区工厂的技术工人和一线普通工人,他们技术娴熟、手脚灵活,但是他们的思想和灵魂仍然时不时也会“脱离”那些无情的机器。

“职场进化”没有所谓“最佳时机”

那么,最佳自我提升实现职场进化的时机应该在何时?创悠电子公司的行政人事经理易文联说:“没有谁可以一成不变地捧着金饭碗。换句话说,未雨绸缪才是职场人时刻应作的准备。因此自我提升没有所谓的‘最佳时机’,而在于平时是否做好进化的准备。”

“员工的自我提升是件因人而异的事情,他们的兴趣爱好、教育背景、家庭条件、社会关系、经济状况等都决定了如何进行自我提升的方式和途径。”易文联如是说。

智通人才公共关系本部副总监蔡小梅则认为,通往职场进化的“罗马大道”并非只有一成不变的路径。根据岗位性质,职场人士可选择不同渠道来提升自我。“比如,从事技术岗位的人员可通过技能资格认证培训达到自我提升;从事企业管理的人员可通过学习EMBA课程或参加其他寻找资源类型的商务活动来拓展人脉等等。”

【相关链接】……………

“职场橡皮期”是很多职员都会遇到的困境,这部分人被称为“橡皮人”,他们工作倦怠,做事没有效率,对上级的批评和表扬都显得“无所谓”,对工作和所在的单位没有荣誉感,也没有耻辱感。