

一民企十年三位顶尖人才：

华鲁锻压的引才门道

科技日报消息：一家仅有5亿产值、位置偏僻的民营企业10年里引进了3位顶尖人才：第一位是德国一流专家，第二位是中科院院士，第三位是美国院士、中国“千人计划”船舶行业唯一入选者。

10年里，第一位专家帮助企业实现了从“芸芸众生”到行业“第一军团”的跨越；第二位院士则推动企业跻身“中国第一”；眼下，第三位专家正带着企业向“世界第一”冲刺。这种类似前后接力的引才故事，正是民营企业泰安华鲁锻压公司正在讲述的。

德国专家的微笑与泪水

78岁的海茵茨·马藤博士早已到了颐养天年的年纪，他却不闲着，隔三差五在德国和中国之间穿梭。

“未来需要经验，请用‘德国制造’的专家知识。”这是德国高级专家组织(SES)一句口号。自1983年以来，这个机构向全世界派遣经验丰富的专业人员，每年约有250家中国企业和组织从中受益。

作为全世界唯一的“铸造+锻压”双博士，SES专家马藤对这个名头并不看重，他看中的是干些实事。干了一辈子总工程师，对世界铸锻行业的市场、管理、技术了如指掌，如何发挥余热？2000年左右，通过国家外事局，他被湖北省一家国内前三甲的大型锻压机床企业引入国内。

2003年，地处泰山脚下的华鲁锻压公司改制了。

“那个时候，我们只是锻压行业的‘芸芸众生’。”当家人刘庆印还记得当初的痛苦。这个1968年建立的老厂子以技术含量较低的传统中小型产品为主打，面临着何去何从的抉择。选择是痛苦的。在全厂誓师大会上，刘庆印饱含危机感的一句话发人深省：“如果我们不扔掉这些老产品，企业可能还能维持三五年，但就失去了三五年发展机遇，那时候可能就不会有华鲁公司了。”

同样是改制，马藤所在的企业并不顺利。“那时候也是改制，它被一个非本业的人收购了。”“外行领导内行”的结果直接导致了核心科技人员的流失。

现已成为华鲁公司副总工程师的王小健在2003年来到泰安。扎根华鲁之后，他向

公司推荐了马藤。“要想实现跨越发展，产品必须用国际先进理念来设计，而马藤博士就是最适合的人。”

从机械设备跳到数显设备，需要5—10年；从数显设备跳到数控设备，需要5—10年；从数控设备跳到世界顶尖的智能化设备，需要5—10年，这是锻压行业的共识。但要让“芸芸众生”从机械设备开始一步步跳下去，时间跨度长，市场变数多，风险太大。

“做企业，经济指标可以跳跃式发展，但技术和人才不能跳跃，肯定是渐进式的，哪一步也不能省。”以人才支撑企业跳跃，这是刘庆印感悟出来的。马藤毕竟见多识广，理清了公司战略之后，果断建议公司“扩军”——原先只生产剪板机和折弯机的企业又将卷板机和矫平机纳入产品序列。

这是一种对市场的预判，成败皆在眼界。比如卷板机，从12.5米、13米、16.5米到21米规格的数控船用卷板机，以后几年，华鲁锻压“一直在创新，从未被超越”，几乎垄断了国内市场。

2009年，当重达800吨、世界上规格最大的船用数控卷板机在华鲁面世的时候，总工程师田衍新落泪了，这是幸福的泪；马藤也落泪了：他既为自己指导的华鲁高兴，也为自己的家乡难过，因为“欧洲水平”就此被打破。

胡院士的“品牌效应”和“经济价值”

如果不是层层递进的校友关系，把著名力学专家、北京理工大学校长胡海岩院士引进来，这是华鲁连想都不敢想的：山东大学教授冯伟明是刘庆印当初的辅导员，而前者与胡海岩又是“同班同学”！这是让人惊喜的发现。

2008年，理顺了这种递进关系的刘庆印着手接触胡海岩。引才讲求“门当户对”。好在，马藤指导下的华鲁已经坐稳了国内锻压行业的头把交椅，这使企业与院士牵手合作有了现实基础。

2009年金秋时节，正值金融危机肆虐全球之际，华鲁与胡海岩正式“联姻”，“泰安华鲁锻压机床院士工作站”上线，由此成为山东省首批院士工作站。



更好的消息在于胡海岩不仅自己来了，还带来了“重量级”科研团队。“有力学专家、软件学专家、控制系统专家、机电一体化专家、机械工艺专家等等，他们每个人都承担着几项国家级的科技项目。”

如果说胡海岩依靠自己的品牌效应带来了“豪华团队”，那4年来，他的团队为企业带来了实实在在的经济效益。

“4年间，我算了算跟胡院士合作了16个项目，拿下了20多项关键技术，拿到了79项自主专利。”

在这些数字之后，华鲁项目经理常欣的另一笔账更让人激动：“这4年企业新增产值2.6亿，一年6000多万，这都是真金实银的经济效益啊。”

杜教授的“相见恨晚”与“一拍即合”

“船舶工业全国唯一的‘千人计划’人选，国际制造工程师学会和美国制造工程师协会双料‘院士’，名副其实的世界一流人才，可能引进来吗？”

当刘庆印将这个疑问抛给常欣的时候，她也感到不可思议。但一个月后的事实证明，这不是一个玩笑。

“以企业为主体，围绕海洋产业，引进一流团队，攻克关键技术，研发核心产品。”这是今年5月山东省启动的“泰山学者蓝色产业领军人才团队支撑计划”。上千万的资金很诱人，常欣搜集了公司的专家库，“20多个专家，全部传真过去，又打了一遍电话，问谁有这个对口的项目”。

当天晚上，一个电话让常欣收到了意外

惊喜。“常欣，我导师有一个项目，你看可行吗？”来电者是香港中文大学博士后海峰，常欣的高中同学，而他的导师便是船舶工业全国唯一的“千人计划”人选杜如虚。

这是一个机会。2008年的时候，杜如虚便开始与国内某大型船厂合作攻关，“四五年了，样机已经出来”，但对方并不成功的改制导致人心涣散。遗憾的是，杜如虚要冲击“世界第一”的项目也面临“夭折”危险。

“我们就希望引进这种半成品，假以时日，便可直接转化生成生产力。”是危机也是契机，对这个信息，刘庆印和公司上下当然都很欢喜。

引进高端人才“单相思”是不行的，企业如何打动对方，需要点实力和诚意。还好，对华鲁，杜如虚也不陌生。

作为国家引进的海外顶尖人才，杜如虚此时已是国家重大专项专家组成员，而华鲁正是重大专项的承担单位，“小行业、大龙头”，对于这家民企的实力，杜如虚是了解的。这样，在常欣眼中，企业与杜如虚教授的初次接触，便产生了“相见恨晚”的感觉。

“我们虽然是中国第一，但即使是世界上规格最大的船用数控卷板机也只针对船中部位，曲面单一。而杜教授的技术则侧重于船头和船尾，是复杂曲面的设备，这是世界公认的难题。”刘庆印明白，牵涉到复杂曲面的智能成型问题，“世界主要国家都在做，但没有一个能做出来”，而杜如虚的方向，正是挑战这块“难啃的骨头”。

9月，华鲁与杜如虚教授的合作“一拍即合”，由此，这家民企开启了通向“世界第一”的征程。

转型企业如何求贤，这就是华鲁的引才故事。（王延斌 徐海鹏）

乔布斯的选才法则：一个英才顶50个庸才

美国苹果公司前首席执行官兼创办人之一乔布斯说，他花了半辈子时间才充分意识到人才的价值，他说：“我过去常常认为一位出色的人才能顶两名平庸的员工，现在我认为能顶50名。”

在乔布斯的哲学里，苹果始终是也必须是一家能“全盘掌控”的公司。从硬件到软件，从设计到功能，从操作系统到应用软件，苹果的产品全部由自己打造，他们随时可以改变，创新每天都在发生，他们关注产品中的每一项技术，只有这样，每一项创新才能顺利的变为产品。苹果的创新就在于他们能够掌握每一个零件。

由此，苹果公司需要有极具创新的人才，乔布斯把大约1/4的时间用于招募人才。高级管理人员往往能更有效地向人才介绍本公司的远景目标。而对于富有活力的公司来说，其创建者通常在挑选职员时十分仔细，老板亲临招聘现场，乔布斯就亲自挑选人才，这样可使求职者以最快的速度了解与适应公司的文化氛围和环境。

▼ 核心观点

宁要一个诸葛亮，不要三个臭皮匠。

▼ 应用要诀

企业对于所需人才的选择必然是严谨而赋予价值观的，唯有选择与企业的发展愿景相符的人才才能成就一个完整的企业精神。那么，与岗位适合相结合、外部招聘和内部选拔相结合、企业发展和当前使用相结合、领导招聘和后续服务相结合、长处突出和允许缺点相结合、外不避仇和内不避亲相结合的选才原则必不可少。

（常晶）

干部动起来 典型树起来 活动实起来

北宿矿提升 教育实践活动见实效

在开展教育实践活动的过程中，山东兖矿集团北宿矿党委注重发挥党员干部的模范带头作用、先进典型的引领示范作用和教育实践活动融入中心推动发展的作用，确保活动扎实深入推进、取得实效。

党员干部示范带动。这个矿各等级领导干部积极争当开展教育实践活动带头人、领头雁。他们在学习上带头，原原本本学文件，认认真真记笔记，结合实际写感想，截至目前，这个矿开展党委中心组专题学习6次，撰写心得体会30余篇。在查找问题上带头。矿领导班子及成员针对“四风”方面存在的问题，结合集中征求意见建议情况，就坚决反对“四风”、加强作风建设作出公开承诺，矿领导班子公开承诺10条；8名班子成员承诺54条，制定反对“四风”公开承诺书通过OA系统在全矿公示。在整改落实上带头。建立问题整改落实台账，实行销号管理，该做的马上做，能改的及时改，完成一项取消一项。矿班子和班子成员查找的65问题，已经整改落实34条，23条正在整改落实中，8条暂时无法解决。对于由于条件所限不能立即解决的，及时向职工群众做出说明。

学习先进典型互动。这个矿把学习先进典型作为教育实践活动的重要内容，努力让崇尚先进成为良好风尚。组织全矿副科级以上党员干部集体观看了辅导学习专题片《力量》，并在矿电视台播放；根据公司部署，深入学习习总书记重要批示和兰辉同志的先进事迹和崇高精神，以先模人物为镜，查差距、找不足、改问题。同时，结合集团公司第三届道德模范评选表彰，开展了“学习身边榜样”活动，制定下发了向集团公司道德模范金兴云、孔宪生和山东最美青工路庆彬学习的决定，用身边的先进典型教育身边人，引导广大党员干部学先进、赶先进，进一步弘扬正能量，凝聚发展合力。

融入中心工作推动。坚持把教育实践活动与推动矿井各项工作有机结合，做到两手抓、两促进。开展“体验一线艰苦，改进工作作风”活动，组织党员干部下井爬面，进一步增强抓好安全的责任感、压力感。截至11月8日，矿井实现连续安全生产2754天。深入推进“十大清理十大提升”活动，持续开展回收复用、修旧利废等活动，1~10月份节约资金1618万元，商品煤完全成本比考核降低降幅16.67%。高度关注职工关心的热点焦点问题，努力推进棚户区改造工程，稳步开展劳务工清退，做好耐心细致的思想稳定和政策解释工作，积极推进转龙湾煤矿承包经营工作，全力解决矿井长远发展问题，以实实在在的工作取得职工的信赖支持。

（张兴茂 张东升）

“用工难”催化 工业机器人需求升温

在2013中国国际工业博览会首次设立的工业机器人展馆内，在院企生产的一款码垛搬运机器人前，一河南客商正细致地咨询其相关性能，并有意购买。这位客商经营的物流公司，需要很多年轻力壮的员工，但企业留不住他们，用工难、用工贵一直制约着企业发展壮大。

近年来，“用工荒”现象已从沿海地区蔓延到了中部和西部地区，人工工资不断上涨。近日，有关农村剩余劳动力几近枯竭的话题又引起了社会的广泛关注，尽管我国劳动力总量充沛，但劳动年龄人口数量下降是必然趋势。“在目前人口红利逐渐消失的背景下，应用机器人是企业解决用工难、用工贵难题，加速工业转型升级的一个突破口，也愈来愈受到企业的青睐。”安徽省经信委装备工业处处长张建安说。

据了解，目前，一台简单的搬运机器人价格约在10万元左右，相当于一位工人3年的工资，寿命在10年以上。有数据显示，受益于技术升级，国内工业机器人的成本正以每年4%的速度下降，应用优势进一步显现。

随着安徽省工业转型升级步伐的加快，省内企业对工业机器人的需求持续升温，企业的应用意愿不断增强。安徽省经信委初步统计，目前安徽省共有工业机器人生产企业8家，去年实现销售收入7.12亿元，今年预计将实现销售收入11.43亿元。

“当前，安徽省工业企业应用工业机器人的绝对量增长迅速，但对大量中小企业而言，要开展机器人应用仍然面临不少困难和问题。”张建安说，应用机器人的一次性投入成本高、运营维护开支大、投入回收周期长；另外，满足企业迫切需求的通用技术装备供给不足、工业机器人产业尚不发达、应用服务体系尚不完善。“目前我省还没有专项资金支持企业应用机器人，亟待加强引导和支持力度。”（吴明）



临矿集团 300 余万元重奖科技人员



“裸辞”来袭

进入金秋求职招聘旺季，一些有经验的员工为加薪或升职不惜酝酿“裸辞”。记者近日了解到，企业最怕“白领”技工与管理人才流失，一些新兴行业人才储备不足导致企业“招工难”；而区域性和企业间人才流动失衡加剧了上述情况。

王濤是北京市一家高新企业的技术总监，他的位置至关重要，老板也很赏识他，但王濤已经做好“裸辞”的准备。

“明年初我的合同到期，很有可能离开公司。”王濤说，“现在服务的这家企业不能满足我加薪的要求。我在考虑换个公司，或者干点自己喜欢的事情。”

智联招聘2013年白领秋季跳槽调研报告显示，20.8%的白领表示已经完成了跳槽，还有三成白领表示已经开始寻找新的工作机会。

一方面是从业者年龄结构等变化带来人才流动加速，另一方面，“白领”技工与管理人才稀缺也增加了“裸辞族”的底气。

然而，一些新兴行业往往人才储备不足，使企业招聘难度加大。大瀚人力资源咨询有限公司高级顾问刘晓芳说，从寻找到洽谈应该在一个月内确定的总监级别的岗位，一些新兴行业三、四个月找不到人都是可能的。

北京奥美人才资源总监王秀芬说，奥美需要一名有数字媒体背景的业务经理，但应聘者寥寥无几。即便有人，薪水也要比其他同

“白领”技工与管理人才金贵



类职位高10%到15%。而且这些人流动性很大，稍有不慎就有可能被竞争企业“挖角”。

智联招聘首席执行官郭盛认为，在“中国制造”的年代，企业需要“开疆破土”的人，对销售、营销人员需求量大。随着“中国创造”时代的到来，企业对产品的要求越来越高，“精细化管理”也提上议事日程。因此，白领技术人才和管理人才成为稀缺资源，一些找不到合适人才的企业不得不到海外去招工。

除了人才储备不足带来的招工困境，一些企业还面临区域性和企业间人才流动失衡造成的“招工难”。

郭盛说，智联招聘网站上增长的稀缺职位很多在二、三线城市，但求职情况显示，大多数人才还是愿意扎堆在“北上广”。一方面，求职者认为大城市工作机会多；大企业品牌口碑好，职位安全性和发展性好。另一方面，一些小城市和小企业也不知道如何吸引人才，往往用房子、工资作为筹码，忽略了

国药准字H46020636

快克[®]

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销