

编教材办学校 嘉泰集团倾力数控机床人才培养

作为国内数控机床行业民企龙头之一，福建嘉泰集团坚持近 20 年自主研发,掌握了一批核心技术。但在赶超国际顶尖水平过程中,董事长苏亚帅深深感受到,人才队伍“基础素质”落后是最大的短板。为了练好内功,嘉泰集团从“编教材、办学校”开始,打基础、抓人才，一点一滴地为国产数控机床业的崛起积蓄力量。

小车间里大乾坤

新华社记者日前来到位于福建泉州洛江区的嘉泰集团，在一片普通的钢构厂房内看到，这里整齐排放着 500 多台正在调试的数控机床，一些工人正在电脑屏幕前测试产品精度和性能。

高速钻攻机、数控镗铣加工中心、五轴联动加工中心……每一台看似普通的智能装备,背后都蕴含着无数自主创新的心血。“数控机床必须反复调试，精度要达到 8 微米以下,相当于一根头发丝直径的 1/10。”车间工人陈家照告诉记者。

在一台黑白相间的数控机床前，嘉泰集团副总裁李水才嗓音亮了起来:“这台五轴联动机床,实现了上下左右多体面加工,一次性钻压、一次性成型;可广泛应用于汽车、水暖零部件制造等领域，代表了业内最顶尖的水平。它的控制系统来自华中科技大学,核心芯片来自中科院,百分之百实现了国产化。”李水才介绍，如果从国外进口每台至少 300 万元,而国产的只需要一半左右的价格,企业销售毛利率可以达到 30%。

在一台高速钻攻机前，两个闪亮的手机金属外壳吸引了众人眼光。现场工作人员介绍,用这款机器打磨的手机外壳,美观、精致,连续生产成百上千件也不变形,“如今手机金属外壳越来越流行,未来的市场潜力巨大。”

苏亚帅说,嘉泰集团近 20 年来坚持自主研发和国产化道路，已经掌握了七个系列数控产品的量产能力;其中高速钻攻机、五轴机床、龙门加工中心三个系列已占据国内领先



地位。

掌握核心技术的嘉泰，收获了纷至沓来的大订单。去年下半年,嘉泰与比亚迪签订首期 500 台(套)数控机床销售合同,为比亚迪提供可替代国际进口设备的产品，仅这一份订单就为集团新增产值 1 亿多元。

办学院、编教材

记者接触到的部分嘉泰集团技术人员认为,国产数控机床业起步较晚,在一些核心技术上还有待突破。

苏亚帅告诉记者，全球数控机床顶级技术,主要掌握在德国、日本、美国、韩国、我国台湾等国家和地区手中。“国产单台、单系列产品可与第一梯队媲美，但量产后整体水准差距较大。”

技术、工艺上的差距可以攻关,更难克服的是人才队伍“基础素质”的落后。“长期以来重脑轻体、重白领轻蓝领,我们的基础技术教育理念跑偏了。”持续关注数控机床产业的泉

州市洛江区委书记洪飞跃说。

“高水平的数控机床技术人才,年薪 30 万元也一人难求。不要说研发人员,连会使用技术的应用工程师都少得可怜。”嘉泰集团研发中心总监胡高尚说,更令人担忧的是,目前相关院校的数控专业教师,也普遍存在知识更新不足、应用技术落后、教材资源匮乏等难题。

记者了解到，数控机床发展面临几个突出问题:一是全国高等院校里,拥有五轴机床教学的很少,买了设备也是摆在实验室;二是不仅学生普遍不会用数控机床，就是多数高校教师也很少接触过;三是教育机构缺乏合格的教材，有的厂家为了培养应用技术人员，直接拿着数控机床的说明书当教材。

去年年底,嘉泰集团邀请中车、沈飞、哈飞的技术专家，加紧编制五轴数控机床的应用、维修、开发三个系列教材。

“一旦这三本书做出来,整个行业的人才培养就有了系统化理论基础。”苏亚帅自豪地告诉记者,“不仅如此,我们还专门成立了分公司,与台湾业界合作共办‘嘉泰学院’,为高校

提供优惠的教学用机，帮助培训用户和高校教师队伍。”

数控设备产业期盼“阳光普照”

今年 5 月出台的《中国制造 2025》,将高档数控机床列入十大重点突破领域之一,令苏亚帅备感振奋。“数控机床是制造业的加工母机和国民经济的重要基础，关乎国家战略。”苏亚帅说。

这个从钳工学徒起步、搞了 30 年机械制造的“草根”企业家,内心充满了对数控机床、对中国制造业的期待与梦想。

但在梦想之余，摆在眼前的现实资金瓶颈,也让企业家发愁。“技术密集型、也是资金密集型。车间正在生产的 500 多台数控机床,沉淀的资金就高达 1 亿多元。”

按照原定规划，嘉泰今年销售做到 5 亿元就行。“但是市场这么好,今年有望冲到 10 亿元,没理由把产能压下来。可是一个月一亿元左右的订单，对我们的资金占有量压力很大。”苏亚帅说。

长期以来，民营数控机床企业在市场浪潮中摸爬滚打，希望能得到国家各个层面的政策雨露滋润，期待好的政策落地时能抛开传统思维,逐步实现“阳光普照”，给予民企更多关注。

嘉泰集团一些技术人员告诉记者，嘉泰不到 20 年做到今天的规模,靠的就是坚持自主创新、坚持国产化、跟踪市场搞研发,对每一分钱投入都负责到底;“如果国家给点扶持，我们就可以闪光，为国产数控贡献更多力量。”

“搞自主创新风险大,银行不愿意替我们分担,因此,我们只能把目光投向战略投资,尽管风险大些,但这也是无奈的选择。”苏亚帅等人建议，国家各个层面能否探索建立扶持民营企业发展的基金，可以为参与战略新兴产业的民营企业给予专项扶持，也可把国产数控机床产业的发展作为试点。

(朱海黎 胡苏 黄鹏飞)

用这九个方法留住关键人才

很多企业目前都面临着一个问题:就是核心员工变成了竞争对手的员工。雇主和主管就要开始寻找各种能够激励人才留下的方法。

提供挑战性的任务。让顶尖员工有机会参与新任务,从中磨炼技能,发光发热。不过,这种挑战性任务必须有良好的设计,否则,本来要激发员工能量的新任务，反而会变成对优秀员工的惩罚。所以,应该确保新任务是依照员工的能力量身定做的。

提供专业发展的机会。为了培养高潜能人才,对组织现有的议题进行研究,并且向公司高层提出建议，这不但让年轻人才获得发展,也让公司得到解决问题的有用提案,同时提高了人才留在公司的意愿。

调整薪资报酬制度。企业在设计薪酬制度时,如果只重视职位、资历等非成果取向的标准,不以绩效作为论薪计酬重要依据的话,往往留不住顶尖人才,尤其是年轻人。同时,由于直属上司是决定员工是否愿意留任的重要关键，就应该考虑在主管的目标中加入对降低员工流动率，尤其是对顶尖员工留任率的考核,更有效地调动主管的责任意识。

提供金钱以外的福利。奖励员工的秘诀,就在于个性化:找出你的优秀员工最重视的无形福利是什么,再设法满足他们。

建立一个平衡的工作环境。当工作需求开始影响员工的生活满意度时，他们就会开

始挣扎,比较会想要离职。能够体会“工作与生活兼顾”很重要,鼓励均衡的企业,可让员工个人满意度提高，同时也比较能够达成公司的目标。

加强与员工沟通。与顶尖员工保持坦诚、开放、经常性的沟通,非常重要。尤其在不景气时期,主管更应该加强联系,来减轻属下对公司、对自己未来的焦虑不安。坦白告知公司的现况与未来展望,信息分享得愈多,就愈能说服他们接受。

积极管理升迁制度。主管和人力资源部门应该推动公司内部升迁规划,替员工规划两年一期的职业生涯发展。这种制度可以让顶尖人才比较不会想要另谋他就。在 UPS 公司的四万多名主管里,超过 3/4 的人(包括绝大多数的副总裁),当初都是从卡车搬运工开始做起的。

鼓励内部流动与内部创业。让有兴趣的员工转任其他部门的工作，也是留住人才的一种方法。另外,企业还可让优秀人才在公司内部“创业”,既可以得到员工的全力投入以及投入的成果,还可以藉此锻炼人才。

给予应有的表扬与肯定。这是成本最低、却最不被使用的激励工具。几乎所有的企业都有表扬不足的问题。当你的顶尖员工成功完成任务时,你应该向他们道谢,并且让大家知道他们的贡献。

(吴怡静)



粽子飘香浓 慰问到井口

农历五月,又到艾叶飘香时。每逢端午,国投新集二矿都会组织开展慰问活动。浓香的粽子,深情的叮嘱,使广大职工感受到了节日的温馨、矿山大家庭的温暖。

图为井口慰问活动现场。

许士卿 摄影报道

因未能实现盈利目标 Twitter CEO“下课”

Twitter CEO 迪克·科斯特洛(Dick Costo-lo)当地时间 6 月 11 日突然宣布即将卸任。科斯特洛在邮件中表示,“我决定于 7 月 1 日辞去 CEO 的职务,而董事会在物色新任 CEO 期间,杰克·多尔西将担任临时 CEO。我们现有的团队比以往任何时候都强大,我们实施的战略也最为明确、最富凝聚力。与此同时,在执行方面,我们的速度和成效都十分可喜。现在是进行转型的最佳时机。而公司的稳定性和业绩让我对公司未来的顺利转型充满信心。”

科斯特洛的邮件还透露，他在卸任后将留在董事会中。不过，科斯特洛将丧失他的未兑现股权。

在科斯特洛宣布下台消息后不到一小时,杰克·多尔西(Jack Dorsey)向大约 4000 名员工发出了担任临时 CEO 的电子邮件。多尔西在邮件中强调，他在临时接任 CEO 期间“不会改变公司的发展方向或战略。”

在过去的一年多时间内，科斯特洛一直因 Twitter 未能实现营收与盈利目标而饱受投资者指责。另外, Twitter 的用户基数一直停滞不前也是科斯特洛饱受指责的另一大重要原因。

2013 年 11 月 7 日, Twitter 成功上市。是自 Facebook 令人大跌眼镜的上市之后一次最平稳的科技公司 IPO。作为路演、股权分配、定价和上市事务的负责人，首席执行官迪克·科斯特洛的表现堪称完美，被誉为一流的执行者。上市交易第一天, Twitter 股价暴涨 73%。

他在 Twitter 长达 5 年的成功任期,在 IPO 时达到了顶峰,可以说,是他将 Twitter 变成了一家值得投资的上市公司。在科斯特洛之前,外界的普遍观点是, Twitter 的成功来得有些莫名其妙。当时的 Twitter 花钱如流水,经常出现宕机,公司毫无秩序,没有方向,内部充满了创始人的权力斗争,管理漏洞百出,就像一艘随时会漏水的独木舟。

科斯特洛曾是一名喜剧演员，后来开始创业,小有成就。2009 年,他成为 Twitter 首席运营官(次年担任首席执行官),开始对公司进行整顿。为了阻止信息泄露,他换掉了整个董事会。他亲自聘用的亚当·贝恩(Adam Bain)一手打造了 Twitter 的广告业务部门。在 Twitter 提交 S-1 表格申请上市时,其年度收益同比增长 198%。2013 年,他还被《时代》杂志评为“科技界最具影响力的 10 位 CEO”之一。

科斯特洛很受 Twitter 员工拥戴,得知科

斯特洛宣布辞职,员工纷纷用主题标签 thank you dicke 来表达对科斯特洛的支持。

华尔街的反应

科斯特洛宣布辞职的消息令市场兴奋,投资者认为 Twitter 用户增长停滞不前的现状有望破局。Twitter 股票盘后交易大涨 7%。

然而管理层的震动仍带来诸多不确定性。Twitter 并未宣布新任 CEO 的最终人选,而是临时由创始人杰克·多尔西代替。多尔西还有另一个身份,即担任支付公司 Square 的 CEO。同时担任两家公司的高管。

商业新闻网站 12 日 Business Insider 归纳了几位华尔街人士对此事的看法:贝尔德证券(Baird Equity Research)的分析师 Colin Sebastian 称,他们需要仔细筛选公司外部的候选人。新的人选既要懂通讯和广告业务,还要懂技术。后者是 Twitter 过去一直缺失的。

对冲基金 Ironfire 创始人 Eric Jackson 表示,他绝不认为杰克将成为下一任 CEO。他只是临时的。新的 CEO 应该是亚当·贝恩(Twitter 公司的全球营收总裁)或者公司外部的一个人。Adam 在 Twitter 时间很久了,他很可能得到员工的支持。所以他可能是目前最



佳的人选。

市场研究公司 Pivotal Research Group 分析师 Brian Wieser 认为, Twitter 最大的问题是如何进行内部沟通。Twitter 投资人对公司回报的期待随着实际回报的增长而增高,这对 Twitter 来说是个两难的处境。

资产管理公司 Jacob Funds 创始人 Ryan Jacob 称:上一个季度成为压死骆驼的最后一根稻草。Twitter 确实在用户增长方面的行动太慢了。Twitter 需要作出更多改变,但科斯特洛没有带领公司往这个方向走。新 CEO 从公司内部选出来会让我感到吃惊,因为大量的外部候选人都会对这一职位有兴趣。Twitter 的商业模式并没有问题,只是还没有发挥全部实力。

(综合报道)

华丰煤矿职工素质提升实现常态化

山东能源新矿集团华丰煤矿从企业发展的战略高度审视职工队伍的地位和作用,职工素质提升实现常态化,为企业持续健康发展提供了强有力的人才保证。

“技能大赛”常态化。该矿每年结合企业实际,制定各专业及地面所有岗位(工种)技能大赛预决赛实施办法,确定比武项目、评比标准、奖励等级,辐射井下、地面辅助单位及机关科室,开展范围广、形式多、不间断的“技能大赛”活动,掀起“学、比、赶、帮、超”的热潮,在全矿形成了“讲学习、重创新、争成才、建新功、促发展”和“学业务、练技能、提素质、争当高技能人才”的良好局面。

“导师带徒”常态化。该矿按照“一年学成手,两年成骨干、三年出人才”的目标,以现有的工人技师、高级技师、首席技师为导师,大力开展“导师带徒”活动。签订导师带徒合同,最大限度地发挥“导师”的指导和潜能,通过他们讲授技术、传授经验,从而带动周围的职工在干中学、学中干,形成“学习工作化、工作学习化”的浓厚氛围。

“手指口述”常态化。该矿扎实推进“手指口述”安全确认活动,把“手指口述”作为一项落实安全规章制度的实践工程和保证职工本质安全行为的养成工程，精心组织、全员演练、总结提升,打造一个知行合一、规范操作的本质安全型职工队伍,形成全员参与、全员确认的浓度氛围和强大声势，夯实安全生产的根基。

“五小创新”常态化。该矿搭建以“小发明、小革新、小改造、小设计、小窍门”为主要内容的群众性创新平台。“五小”创新成果每季度评选一次,对评选出的一、二、三等奖分别给予 900 元、600 元、400 元奖励。同时,实行创新项目“冠名制”,对受到表彰奖励、推广应用的“五小”创新项目,年底经“五小”创新成果转化应用考核小组核实，确实产生重大经济效益、技术效益和安全效益的，经矿“五小”创新成果评审领导小组批准,对该“五小”创新成果以发明人的名字命名，命名以“姓名(或姓氏)+项目名称”的方式进行。

“自我提升”常态化。该矿鼓励职工参加各类继续教育、职(执)业资格考试、学历教育考试等,对于考试合格者,不分身份、工种,不分级别、岗位,一律承认其资格,达到什么职称,享受什么补贴。加强大中专毕业生的培养,着力提升大中专毕业生的学习能力、实践能力和创新能力,增强大学生“扎根矿山、奉献矿山”的信念,使其尽快成为符合企业发展要求的合格人才。

(王连鹏)

“名师带高徒”结对促成才

“我会把自己的处理故障经验和技能知识,毫无保留地传授给青年职工。”

“我一定会用心学习,让我们的成长成为师傅们的骄傲。”

这是 6 月 15 日在兖矿集团兴隆庄矿“名师带高徒”合同签订仪式上,老师和徒弟的表态发言。

该矿把名师带高徒活动作为培养高素质技能人才队伍,保证矿井生产技术岗位人力资源稳定接续的重要载体,在关键、重点岗位和紧缺岗位上,大力开展名师带高徒活动。为配合公司技能鉴定工作，更好地促进青年职工的成长,从今年开始,师徒合同由每年年初签订改为 6 月份签订，合同期限由固定 1 年修改为 1 至 3 年。24 个基层生产区队和主要生产业务科室选出的 139 对名师和高徒举行了师徒签字仪式。合同对名师和高徒提出明确的资格要求,制定严格的考核奖惩办法,在正常奖励的基础上,对于一年能上岗、两年成骨干、三年成为优秀人才的徒弟和带徒老师,每年由本单位管理人员和矿有关领导对其进行评估,根据评估结果也给予不同程度奖励,充分调动职工的学习积极性,促进职工技能的不断提升。

截至目前,该矿具有高级工及以上资格人员占技术工人总数的 28%,3 人被授予山东省首席技师称号,4 人被授予集团公司首席技师称号,39 人被评为公司第五届优秀技能人才。

(谢红玲 郑宜升)

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