

创新人才制度，设立50家高校院所分支机构，建立起高端人才库

诸城引智促发展

□ 本报记者 张鹏 宋学宝
本报通讯员 王铭杰 王苗苗

人才在经济社会发展和区域竞争中的作用日益突出，成为第一位的战略资源，是诸城“五城同建”的重要支撑。对于引才，诸城有自己的思路。“要转变人才工作理念，坚持柔性引才，精准引才，不求所有、但求所用，通过各种方式，最大范围内集聚智力资源。”诸城市委常委、组织部长李永光说。

目前，诸城300多家企业与高校院所建立了良好关系，引进院士、千人计划、万人计划、泰山学者等高端专家78人。该市按需选聘，从上海交通大学选聘一名专家任科技局副局长。各镇街、园区从高校院所、诸城籍知名专家中选聘科技副职16名。去年，迈赫机器人公司与得利斯公司引进的2名专家入选泰山产业领军人才。

迪尼姆公司与第19届中国时装设计最高奖“金顶奖”的获得者陈闻合作，开发出“画牛仔”、“鸟语花香”等产品，成功进入北京赛特和燕莎、上海港汇等顶级购物中心，迪尼姆服装品牌获得中国2015年度时尚品牌奖。汇集各地“大脑”，迈赫机器人公司从一家钢架结构公司转型成为自动化系统集成供应商，并牵头成立我省工业机器人产业技术创新战略联盟。

今年4月份，诸城义和车桥有限公司与德国艾伯特咨询公司达成战略合作，艾伯特公司艾伯特博士、柯林娜女士及菲利普博士，对义和车桥的技术、管理、产品质量等各方面进行全面诊断并制定改善方案，让义和车桥争取用2-3年时间，通过欧洲相关技术、质量权威机构认证。

对人才开辟“绿色通道”

在诸城，人才服务有“绿色通道”。让“人才中介”王斌等人感到欣慰的是，在诸城不仅有政府提供的免费办公用房，到企业还受到礼遇，“这里对人才有需求，让人才有用武之地，还充满家的味道。”

为激发人才创新创业活力，诸城市出台了

一系列文件政策，设立高层次人才专项扶持资金，对入选国家“千人计划”、省产业创新类和科技创业类“泰山产业领军人才”、潍坊市产业领军人才的，分别给予所在企业100万元扶持。对新认定的国家级、省级企业技术中心、企业重点实验室等创新平台，分别一次性给予200万元、40万元奖励。实行人才工作经费上不封顶，全力支持人才创新创业。

“深入推进人才强市、人才强企，关键是人才能够‘引得进’‘用得好’‘留得住’，充分发挥部门职能作用和企业主体作用，为人才提供精准服务。建立人才服务城外责任区，满足人才在企业墙外的需求。以待遇、平台、事业、希望集聚人才。”李永光说，该市不断完善人才服务保障机制，开展“百名干部联百企”活动，深入落实领导干部联系专家人才制度，深入落实领导干部联系专家人才制度，及时解决人才创新创业中遇到的困难和问题。同时，选取部分科技型企业建档立卡、跟踪服务，近距离为企业人才、技术等各方面服务。

□ 本报记者 张鹏
本报通讯员 李芳 王铭杰

诸城实现职工成才与企业“双赢”——评价权放下去 技工“活”起来

为促进就业，诸城市加强校企合作办学力度，又将高技能人才评价权下放企业，既打破了企业高技能人才成长的“天花板”，又实现了职业能力等级与薪酬、职业上升通道挂钩。

校企合作，“拆围墙”办学

今年，新一批毕业生走出潍坊市工程技师学院，毕业后就希望参加工作的1600多名学生，95%以上走进福田汽车、义和车桥、得利斯集团等近百家企业。

高就业率是维系该学院多年的品牌。“为实现就业，学院‘拆围墙’办学，瞄准企业所需，进行校企合作办学，双向培养，办起冠名班。”潍坊市工程技师学院院长高崇臻说。学院引进创新“双元制”职业培养模式，试行专业冠名培养。学院先后与开元电机、义和车桥、福田汽车、美晨科技等企业开展专业冠名培养合作，签订“冠名培养订单”，实施“菜单教学”。目前，该校冠名班级67个，冠名学生3200多人，学生实现“入校即入厂、毕业即就业。”

在学上，冠名企业根据自身需求下订单，校企双方共同确定人才培养规格。“学校设置不同的教学模块，结合企业不同需求，出菜单，确立教学大纲、教学计划，组织教学和实训。最后，由企业埋单，免费为学生提供实验实训。顶岗实习、就业指导，选派专业技术人员，对学生进行岗前和新专业技能培训。”学院实习科科长段夕平介绍。

学生在校三年，第一年就安排2-3周的企业见习，行拜师仪式，明确学习目标；第二年安排3个月到企业实习，把在校学到的理论，在师傅的指导下，进行实践认证；第三年顶岗实习，由企业编到具体岗位，在生产中提高技能，进行岗位认可。

打破技工成长“天花板”

7月10日，记者联系到李世光，他正与家人在外度假。从潍坊市工程技师学院毕业整整两年，李世光从一线的操作工，转变成成为技术工人，提了工资，有了假期。

“在学校我学的是数控维修和机械装配，曾在2011-2012年获得过全国职业院校中职组机械装配调试技能大赛两个一等奖。毕业后我就被金祥机械选走了。”李世光告诉记者。即便如此，李世光认为单纯干机械前景并不好，“我的学长和同学虽然赚钱挺多，但是都比较累。”

进入诸城市金祥机械有限公司后，李世光的工作发生了变化，“因为有数控维修和机械装配的基础，我自学了汽车钣金件模具计算机编程，现在成了厂里的技术员。”

为打开限制学生成长发展的“天花板”，潍坊市工程技师学院以现有专业为基础，建立互通立交职业体系，构建起中职与中职、高职与高职、预备技师与应用型本科三个层次相衔接的现代职业教育体系，大力培养应用型人才。

而在福田汽车诸城汽车厂，一线技能员工有了成长新通道。“一线产业工人团队是企业事业部人员数量最多的，由于受自身教育经历和知识水平等诸多因素制约，他们的职业生涯通道较窄。更重要的是，当前一线90后员工比重占到70%，构成了产业工人的主体，除了薪资方面的要求，他们更希望得到晋升和发展。”福田汽车时代事业部人力资源总监邱亮说。

对于一线工人的职业规划，事业部自2009年开始就进行了探索。结合事业部生产经营实际，为一线技能人员建立了内容为基本技能培训、岗位应知应会、多能工培训、改善员培训、管理培训的“五级培训模式”。

在“五级培训”模式下，事业部去年一线工人的多能工培养比例就达到85%。“除了为一线技能员工提供成长通道，在校企合作中，依托诸城的两所技工学校，将‘订单式’技能人才培养做到了入厂入职之前。”邱亮说。2010年之前，初级工以上人员不到40%，如今初级工以上人员占到产业工人总数的70%，一线技能人才结构由之前的“金字塔式”演变为“橄榄型”人才结构。

创新高技能人才评价制度

福田汽车诸城奥铃汽车厂是全球最大的商用车生产基地，拥有6300多名员工，设有山东省技师工作站。技能人才众多的“奥铃”，却有自己的苦恼。

近年来，高技能人才培养存在“两难”问题：政府认定的高技能人才与企业需求不匹配，而企业自己培养的高技能人才社会又不认可。“由此产生技能人才企业的官方评审与企业内部培养脱节的现象，影响了企业与职工参与职业能力鉴定的积极性。人社部门颁发的技能人才证书，对事业部来说仅是一个荣誉，存在‘评聘分离’的现象。”邱亮介绍说。

“奥铃”的苦恼，让诸城市深入探索创新高技能人才评价工作。破解难题的办法，即是把高技能人才评价权下放企业，既打破企业高技能人才成长“天花板”，又实现职业能力等级与薪酬、职业上升通道挂钩。

2014年10月，依托省技师工作站，时代事业部率先开展高技能人才职业资格技能鉴定评价试点，以“企业为主、专家参与、政府督导”的模式，对456名高技能人才进行社会化评定。评聘委员会由事业部、人社局、社会专家三部分构成。经过理论测评、技能评价、现场答辩等环节，最终有99人合格通过。

此举创新了高技能人才评价模式，按照以点带面、有序开展、逐步推开思路，通过召开部门联席会、企业座谈会等方式，筛选符合全市产业发展方向、高技能人才工作基础扎实、内部评价激励机制相对完备的北汽福田诸城奥铃汽车厂、希努尔服装股份有限公司等4家企业，先行开展企业高技能人才评价工作。目前，共有527名职工参与评价工作，254人通过评价晋升为高技工、技师。

作为帮扶贫困村的唯一女干部，王艳超与小山村一起成长——

再留两年，帮村民脱贫致富

□ 本报记者 张鹏
本报通讯员 徐春光

在诸城市皇华镇，从平日路调转走卢山大道行10余公里，到卢山脚下，是皇华镇曹寺村东尚庄村新引进的绿达生态农业观光园。园区内一条行车小道延伸上了山，施工人员正在铺设路沿石，挖起的水塘里，百余只白鹅正在水中戏耍。这里是东尚庄村民致富的希望。

东尚庄村在观光园西侧，相隔卢山大道，是一个省定贫困村。村子不大，140户350口人。王艳超是诸城市环保局环境监察大队科员，2013年被选派为曹寺村“第一书记”。刚到任时，村里有81户贫困户，沿村路走到位于村中间的党群服务站，石头、土坯房子还有好几座。

卢山脚下的东尚庄村，在社区里地势最高。村子中间的党群服务站是原来的村委办公室，帮扶企业山东开元电机有限公司今年刚刚把这儿整修一新，30多年的两间房变成了三间，房前的柴堆场修整成了宽阔的水泥路面文化健身广场，并安装了各种健身器材，这里常常聚拢老人和孩子。

在此服务了16年的村支书李国臣指着远处的村子说：“社区7个村在这里全能看得见，村里的土地种的都是玉米、花生，因为地势高，村前修了拦水坝，干了好几年了。村后的高庄水库也没了水，喝水要从临镇的石门水库引水。”

听说王艳超来了，73岁的徐淑荣急着要见她，她说要当面对王艳超说声谢谢。徐淑荣老人一个人过日子，女儿嫁到了10里外的村子。以前老人喝水，隔上十天半月，女儿会让丈夫开着手扶拖拉机，用白色塑料桶拉来水，倒进家里半人高的水缸。有时没水，老人就用盆盆罐罐接雨水用。

村里户户安装自来水，老人拿不起施工和管线钱，上个月王艳超拿钱找人给老人安



王艳超与徐淑荣大娘一块摘架上剩下的芸豆。

了自来水。老人院子里栽种着芸豆、豆角，上个月为了浇菜，花了18元的水费。因为心疼钱，老人不舍得再浇，早早摘了剩下的芸豆，开始下架。王艳超知道后，又把老人每月的水费承担了起来。

李明善老两口一直住着土坯房，也不愿意旧房改造。看着汛期将至，在帮扶企业整修村广场时，王艳超找人给土坯房砌了两堵水泥外墙，坚固了房屋。

贫困户脱贫，是王艳超首要解决的问题。绿达生态农业观光园项目落地后，60多户成了园区的工人，修路、栽植果树、拦水坝，都是村里的人。“山下还要建大棚、游乐园、农家乐，山上采摘园种板栗、核桃、大榛子、苹果、樱桃等，用人的地方很多。”诸城市绿达农业发展有限公司负责人

王管清告诉记者。靠近卢山大道，园区还规划了婚纱摄影基地，种植薰衣草、牡丹和向日葵，一个现代化的生态农业观光休闲基地呼之欲出。

“项目明年还要上马面粉加工、杂粮等项目，村里种的粮食都能直接供给园区。”王艳超说。参与扶贫后，原来不善交际的王艳超到处联络亲朋好友，引进扶贫项目、申请资金，整日马不停蹄地奔波，成了招商引资的“高手”。如今，东尚庄村的街道硬化了，路畅通了，村庄变美了。天色暗下来，诸城市武装部帮助村里安装的14盏路灯亮了。作为诸城市依靠省级贫困村的唯一一名女干部，王艳超本应今年2月份到期，但她又申请留任两年，继续助力这可爱的小山村，希望看着家家户户脱贫并走上富裕路。

留住人才，既看企业还要看环境

——山东大业股份有限公司总工程师王金武谈如何留住高级人才

上世纪80年代以前，国内的胎圈钢丝都是需要进口，那时进口一吨胎圈钢丝的价格是天文数字，一吨要13000元。我从1988年在国内第一个研制回火胎圈钢丝代替进口，在张家港的一个厂迅速扩展两条生产线，产品供不应求。

2004年大业想上马轮胎胎圈钢丝项目，主要是想为诸城的两家轮胎厂做配套。老板窦宝森找到我，想谈合作。当时我给出的拒绝理由很直白：市场饱和了，不要再自寻死路。

当年7月份，我到了位于淄博的一家厂区，在地图上诸城距离不远，就想过来看一眼。那时在一片80亩地上，大业的项目已上马。我看了下，生产设备是最落后的70年代配置。当时我觉得，产品能都废了，送给别人也不会用的。

当天大业老板跟我交谈，我感觉他不张扬、非常朴实，就坐下来聊了下。老板问我：“项目你来，你会怎么办？”当时我并没有想在企业也做兼职，就大胆说，设备全废掉，重新买最先进的。当时我只是想吓唬一下他，他们的设备虽落后，但是也要300万元。

“你说废就废！”老板当时的一句话把我说懵了，废掉旧设备就是破铁一堆，上马新设备还要2000多万元。没想到老板断断续续，第二天就开始带我考察设备，并把预付款打了过去。我觉得这人魄力大，就暂时留了下来，不过我的条件是不会在此坐班干。

项目8月份开始投产，到年底生产出第一批产品。2005年，产品开始发往市场。“大业的产品，没听过啊。”推到轮胎厂，人家根本不敢用。后来几个机灵的业务员开始打我的品牌，说是王金武研发，轮胎厂认识我的一打

人，知道我真的在大业，产品当场就留下了。上半年还卖不出去的产品，到了下半年已经不够卖了。

那时大业是初创期，技术员我一手调教，思路执行得好。到2007年产能就达到了5万吨，为了加大产量，车间与车间之间的空地都是设备。

后来，老板在辛兴规划了20万吨产能的新厂，当时要搬过来，我告诉他，设备搬过来要改进，有些直接扔掉。我认为我的技术和意见只是起辅助作用，没想到老板把我当成了主角，要什么装备就买什么装备。尤其是原材料，因为线材刚轧出来不能直接用，要放置一段时间，这就需要有库存。让我吃惊的是，厂里的线材一直充足，让我感觉这个老板很有钱。

其实并不是这样。我没有别的爱好，就喜欢看NBA，2007年一天看总决赛，厂区却断电，老板知道我没法看球，就邀请我到他家，那时我第一次到他家。就这一次，让我彻底感动了。

老板家客厅不大，沙发前面铺着塑料地毯，脚下磨坏了，没有像样的餐厅，吃饭就在普通的茶几上。当时我想，管理偌大企业的老板不舍得花十几万装修一下房子，却拿出几百万搞创新，这才是干实业的。当时我就决定，把100%的精力放在这。

工作上，有时为了推进项目，我经常与老板争得面红耳赤，还拍了好几次桌子，但是老板从没有这些举动对我有意见，反而继续支持我。

作为研发人员，我需要的平台是研发场

所、设备和技术人员，老板不断掏钱满足我的需求。不少技术人员，有想法不敢去做，他们觉得保守维持现状还过得去，如果失败承受不了。做技术哪有百分之百成功，失败就要不断改进。但是失败了，不能让他们有后顾之忧。

老板的宽容让我根本不用顾虑失败的结果，有研发项目时我整夜整夜睡不着，问题不断思考，突破了才觉得舒心、有成就感。我喜欢车，刚来时我就开着一辆高档别克，过了五年换了一辆40多万的新车。一次我出差，看到宝马X5很漂亮。没想到过了一阵，老板就订了一辆X5送给我。我1993年的年薪就30多万，买辆百十万的车很轻松，老板就是想给我一个惊喜。那时他还开着一辆十几年的车，是抵债的凌志。

不是说钱多庙大就能留住人才，我在大业时，有不少大公司出多于这几倍的薪资挖我，我都没有走，就是觉得这儿的老板待人真诚。到今年8月份，我在大业整整12年了，有次老板跟我谈协议再续签，我说后半生都交给他了，直到干不动为止，还签什么。

我认为，现在人才一般都能请过来，但是能不能留住，既要看企业老板，又要看地方环境。当时在老厂区时，那时年产能才1万吨，企业不大。当时诸城有一位市委副书记专门包靠，我以为只是挂个名，没想到他经常来厂里，给解决遇到的困难。各个职能部门都是服务部门，我从没有看到有人过来刁难。这样的作风让我觉得很好。

这几年诸城给我的名誉不少，让我感觉有一定地位。要把人才工作推动起来，政府一定

要重视。我2004年来时，老利群那个楼是诸城最高的，现在高楼越来越多，城市越来越好，与南方发达县市已经没有多少差别了。

□ 本报记者 张鹏
通讯员 吕光玉 李芳 整理

相关链接

山东大业股份有限公司是目前中国最大、世界第二位的胎圈钢丝生产企业，占据国内30%以上的市场份额。公司是国内外近百家大中型轮胎企业的供应商，世界轮胎前10强中已有60%以上成为公司客户。

短短十年间，公司由名不见经传成为国内行业龙头，在于把高端人才作为发展的源头来抓，国内回火胎圈钢丝的重要创始人、行业领军人才王金武就是企业引进的“最大财富”。

王金武带领技术团队研制的SHT钢丝获科技进步二等奖，赶超国际同行业水平，填补国内行业空白，获得国家奖励1000万元；成功为中国空军战斗机轮胎研制了专用胎圈钢丝，推动了战机轮胎国产化步伐；成功为波音、空客等研制出民用航空轮胎专用钢丝，实现了航空轮胎钢丝的技术突破。

获得包括两项发明专利在内的专利授权85项，并以首席专家身份代表企业主持制定了胎圈钢丝2008版、2016版的国家标准，为企业荣获了标准化领域最高奖项——国家标准创新贡献奖。