

# 天津国资人才

## 信息

2016年第4期（总第010期）

天津市国资系统人才工作领导小组办公室

2016年8月15日

### 卷首语：“十三五”人才优先战略解读三 ——优先创新人才制度

（摘编自“十三五”规划建议及习近平总书记对人才工作的相关论述）

制度是人才强国的根本保证，也是人才战略的顶层设计。

深入实施人才优先发展战略，推进人才发展体制改革和政策创新，形成具有国际竞争力的人才制度优势。完善人才评价激励机制和服务保障体系，营造有利于人人皆可成才和青年人才脱颖而出的社会环境，健全有利于人才向基层、中西部地区流动的政策体系。加快形成有利于创新发展的市场环境、产权制度、投融资体制、分配制度、人才培养引进使用机制。

要着力破除束缚人才发展的思想观念，推进体制机制改革和政策创新。“人才者，求之者愈出，置之则愈匮。”建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用的体制机制障碍。开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

适应和引领我国经济发展新常态，关键是要依靠科技创新转换发展动力。必须破除体制机制障碍，消除科技创新中的“孤岛现象”，使创新成果更快转化为现实生产力。要择天下英才而用之，实施更加积极的创新人才引进政策，集聚一批站在行业科技前沿、具有国际视野和能力的领军人才。

## 本期目录 (双月刊)

### 【工作动态】

---

- 3 习近平：理直气壮做强做优做大国有企业
- 5 李克强：不能用管理行政人员办法管理科研人员
- 9 聚焦“双创融合” 探索企业转型发展新路径  
——国资系统举办“双创融合发展与企业转型升级”专题讲座

### 【经验交流】

---

- 11 通广集团如何唱好聚集人才的主旋律？
- 15 “拜师带徒”育巧匠 常抓实干汇英才  
——城建集团五公司人才强企经验实绩

### 【人才资讯】

---

- 18 天锻公司借“外脑”引“凤凰” 加速高端装备制造业发展
- 20 一商集团“去行政化”改革取得阶段性成果 新机制带来新活力

### 【简讯速递】

---

- 23 泰达控股集团举办“国学智慧与现代管理”专题培训
- 24 住宅集团强化BIM实训 提升骨干人才专业技能

### 【专题专栏】

---

- 26 轨道交通集团人才工作平台简介

### 【人物特写】

---

- 31 天津国资系统工程技术领域授衔专家介绍

### 【政策园地】

---

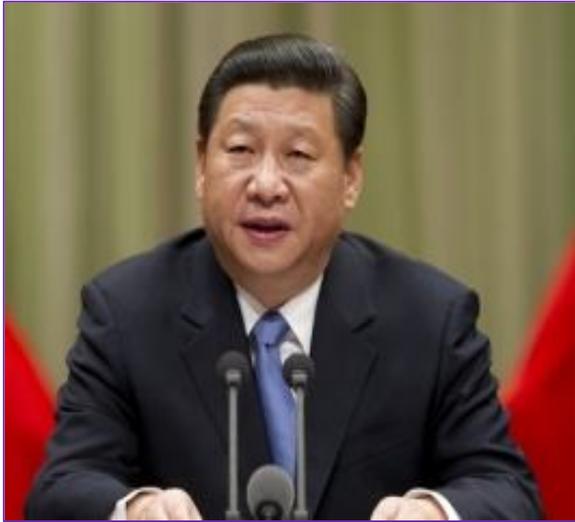
- 36 《天津市博士后创新实践基地管理办法》政策解读

### 【他山之石】

---

- 40 如何与猎头公司合作提升引才效果

### 习近平：理直气壮做强做优做大国有企业



全国国有企业改革座谈会日前在京召开。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平作出重要指示强调，国有企业是壮大国家综合实力、保障人民共同利益的重要力量，必须理直气壮做强做优做大，不断增强活力、影响力、抗风险能力，实现国有资产保值增值。要坚定不移深化国有企业改革，着力创新体制机制，加快建立现代企业制度，发挥国有企业各类人才积极性、主动性、创造性，激发各类要素活力。要按照创新、协调、绿色、

开放、共享的发展理念的要求，推进结构调整、创新发展、布局优化，使国有企业在供给侧结构性改革中发挥带动作用。要加强监管，坚决防止国有资产流失。要坚持党要管党、从严治党，加强和改进党对国有企业的领导，充分发挥党组织的政治核心作用。各级党委和政府要牢记搞好国有企业、发展壮大国有经济的重大责任，加强对国有企业改革的组织领导，尽快在国有企业改革重要领域和关键环节取得新成效。

中共中央政治局常委、国务院总理李克强作出批示指出，长期以来，国有企业为推动经济社会发展、提升综合国力作出了重大贡献。当前，面对新常态、新形势，要认真贯彻党中央、国务院决策部署，牢固树立新发展理念，坚持不懈推动国有企业改革，

## 工作动态

---

积极推进建立现代企业制度和完善的法人治理结构，遵循市场规律，瘦身健体提质增效，淘汰过剩落后产能，以推动供给侧结构性改革。紧紧抓住世界新科技革命和产业变革的机遇，落实创新驱动发展战略，积极发展新经济，依托“互联网+”和大众创业、万众创新，弘扬企业家精神和工匠精神，不断创新技术、产品与服务，提高主业的核心竞争力，推动传统产业改造升级。按照突出重点、规范有序、量力而行、防范风险的要求，更加扎实有效地推进“引进来”和“走出去”。各地区、各部门要着力破除体制机制障碍，完善监管制度，积极为国有企业改革营造良好环境。

中共中央政治局委员、国务院国有企业改革领导小组组长马凯出席会议并讲话。国务委员、国务院国有企业改革领导小组副组长王勇宣读了习近平重要指示

和李克强批示并主持会议。会议指出，要认真学习领会习近平总书记重要指示精神，全面贯彻落实党中央、国务院对国有企业改革的决策部署，坚持市场取向，突出问题导向，服务发展大局，紧紧围绕增强国有企业活力、优化国有经济布局、提高国有资本效率、防止国有资产流失、加强党对国有企业的领导，进一步解放思想，勇于创新，主动作为，因企施策，持续攻坚，不断把国企国资改革引向深入，为经济社会发展作出新的更大贡献。

中央和国家机关有关部门、部分省市、部分中央企业和地方国有企业代表在座谈会上发言。

（来源：新华网）

### 李克强：不能用管理行政人员办法管理科研人员



李克强总理的一句话，被科技人员的掌声连续三次打断。这一场景，发生在日前全国科技创新大会、两院院士大会、中国科协九大第二次全体会议上。

“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造不能停留在口头上、文件中，更不能口惠而实不至！讲了就必须要做到，而且一定要‘面子’和‘里子’一起做！真正让有贡献的科技人员名利双收！”总理讲到这里声音不由地提高了。

李克强强调，创新事关国家前途命运，是我国实现“双中高”的重要支撑，推进供给侧结构性改革的重要内容，也是培育国际竞争新优势的重要依托。他列举了6个鲜活事例，论述如何充分发挥科技创新在全面创新中的引领作用。

“我们不能用管理行政人员办法管理教学科研人员。要通过体制机制改革来激发科技创新活力。”总理说。

**对基础研究的财政投入不能减少，只能增加**

总理举的第一个事例，是他一个月前考察北京大学时与数学科学学院老师的对话。当时总理不断追问，这些年报考纯数学的人数有什么变化。院系负责人回答说，近年来报考纯数学的学生数量不断增加，专业分数线也显著提升。

## 工作动态

“这让我很高兴。现在我们一些重大关键领域的科技攻关，遇到的掣肘很多就是因为基础研究的不足。”总理说，“当今世界科技强国都是基础研究强国，而且越来越向基础前沿发展。要瞄准前沿，补好基础研究的短板。”

他强调，当前中央财政虽然面临压力，但为了子孙后代，为了推动中国经济迈上中高端，对基础研究的财政投入不能减少，只能增加！

李克强要求，要面向市场需求，突破应用研究产业化的瓶颈，同时推动汇众智协同创新。

“科技创新不仅是科学家的事，也是全社会的事。”总理说，

“大众创业、万众创新与科技创新相辅相成，是科技创新的重要推动力量。要把创新精神、企业家精神和‘工匠精神’协同起来，形成社会发展的强大动力。”

一流科研机构、一流高校、一流科技成果从不是靠政府部门的工作人员管出来的

“我听高校的同志反映，学校要建一个实验室，这个部门说盖两层楼，那个部门说只能盖一层楼，让高校无所适从。”李克强总理用“哭笑不得”形容他所列举的第二个事例。

总理比喻说，政府对科研的管理有时候像“对小学生”一样，严重束缚了广大科研人员和科研机构的手脚，影响了创新创造的积极性。他强调，要给广大科研人员必要的自主空间和自主权，让他们独立自主决策，科学有效管理，尽量少干预或不干预。科研院所、高校也要向基层院系研发团队授权，赋予创新领军人才更大的人、财、物支配权和技术路线决定权。

“一流科研机构、一流高校、一流科技成果从不是靠政府部门的工作人员管出来的！”总理此言一出，引发全场科研工作者长时间的掌声。

把“人”的力量调动起来推进创新，就会起到“四两拨千斤”的作用

总理列举的第三个事例，是科研投入中的“重物轻人”现象。

“研究人员告诉我，基础数学的科研经费中，‘人头费’的比例还不到30%，其他只能用来购买设备。基础数学要买什么设备啊？这是靠大脑的科学，就是要把‘人’的聪明才智发挥出来！”李克强说。

总理说，过去我们曾认为，人口是“压力”，但现在看，中国人勤劳、智慧，“人”是我们最大的潜力所在。要让更多人加入到创新的行列，把丰富的人力人才资源充分发挥出来，就可以培育经济新动能，打造经济新引擎。

“提高人员费用比例，就是承认人才和智力劳动的价值。”李克强说，“把‘人’的力量调动起来推进创新，就会起到‘四两拨千斤’的作用！”

**把科研人员从繁琐的表格中解放出来**

“有科研人员反映，每年有1/3的时间都在填各类表格，有时

候还填不对、要打回来重填，许多时间都浪费到这上面了！”总理第四个举例的话音未落，全场响起一阵会心的笑声。

李克强说，大家普遍反映，科研项目和经费管理的相关规章制度不合理，条条框框太多，致使办事难、耗时长、成本高。要建立科研经费助理制度，让科研人员有更多精力时间，潜心研究发明发现，少一些羁绊束缚和杂事干扰，多一些时间自由探索。还要探索“互联网+科研服务”，让信息“多跑路”，科研人员“少跑腿”，至少“不添堵”。

“我们要精简程序、简化手续，把科研人员从繁琐的表格中解放出来。”总理说。

**让科研人员合理合法富起来**

李克强举的第五个例子，是改革开放初期出现的“星期天工程师”。他们保留原职的同时，利用周末时间为其他企业提供创新服务。

“现在一些互联网平台上，一些工程师也在利用业余时间，

为其他企业遇到的技术难题提供解决方案。”总理说，“30多年前，我们曾经出现过‘星期天工程师’，今天我们也要研究兼顾科研人员和科研单位利益的具体实施办法，打开科研人员创新创业及其在事业单位和企业间流动的‘旋转门’。”

李克强强调，要改革薪酬分配制度，探索年薪制和协议工资制，探索股权期权分红，提高科研人员成果转化收益分享比例。

“科研人员应该成为社会的中高收入群体，要让他们凭借自己的聪明才智和创新成果，合理合法地富起来！”总理说。

**让更多科技成果走出“深闺”，更好与经济对接**

李克强总理列举的第六个例子，来自他此前在四川大学的考察。当时一位学者告诉总理，有民营企业购买了他的科技发明成果，并给他相应的期权激励。但后来他作为整个学院学术职称最高的教授，必须要当学院的教学

副院长，成为一个“副处级干部”，所以只能放弃期权。

“这种怪现象必须要解决，我们不能用管理行政人员的办法管理教学科研人员！”总理的表态掷地有声。

李克强强调，要打通科技成果转化通道，解决好科技经济“两张皮”的问题，既要抓好科技成果转化产权制度改革这个“最先一公里”，也要通过完善成果转化的市场体系和服务体系，解决好“最后一公里”。

“要让更多科技成果走出‘深闺’，更好与经济对接。”总理说，他进一步强调，要营造有利于创新的环境条件，同时加强知识产权保护 and 运用，让我国的创新动力蓬勃发展，让科技事业薪火相传。

（来源：中国政府网）

**编者按：**

新形势下为什么提出“双创”？如何理解和实践“大众创业万众创新”？天津在“双创融合”中开展了哪些工作？获得了哪些成效和经验？双创融合的典型企业案例给我们什么启示？企业未来的路怎么走？

### 聚焦“双创融合” 探索企业转型发展新路径

——国资系统举办“双创融合发展与企业转型升级”专题讲座



为认真落实市委、市政府关于深化国有企业改革的部署精神，加大拔尖人才培养力度，推进企业职工创新创业，助推企业转型升级，8月12日，国资系统人才办会同能源集团，在天津城市建设管理职业技术学院举办“双创融合发展与企业转型升级”专题讲座。

本次讲座由南开大学产业发展研究中心主任马云泽博士担任主讲。讲座主要包括四个方面内容。一是，“双创融合提出的逻辑背景”。马教授以德国工业4.0、

美国工业互联网和中国制造2025为导引，结合当前国内国际经济形势、发展现状及趋势，对“大众创业万众创新”的提出背景、基本内涵和宏观政策进行了生动解读。二是，“双创融合的天津实践经验”。马教授以天津产业发展为切入点，全面总结了近年来天津在双创融合发展方面取得的经验，系统整理了天津促进双创融合发展的扶持政策，通过大量数据对双创融合带动天津经济社会发展的经济绩效进行了科学分析。三是，“双创融合的典型企业案例”。马教授以航天科工集团、宝钢集团等知名企业为案例，深入剖析了企业开展双创工作的经验和成效，对典型做法进行了深度分析，建议国企在开展双创活动时可根据自身不同情况，设置专项基金支持双创项目，开展创业技能大赛激发企业员工创新创业热情，盘活企业闲置资

源。四是，“天津企业双创的路径选择”。“双创”正成为企业产业结构调整以及高效整合资源的重要举措，未来将成为产业链整体效率提升的重要支撑和培育新业态新模式的重要抓手。面对五大战略叠加的重要机遇，天津企业的“双创”发展必须采取“二三四五”发展模式，既：二、大众创业万众创新的双创融合；三、线上与线下相结合、传统与新兴相结合、引导与规范相结合的三大结合；四、众创、众包、众扶、众筹的四众契合；五、技术链、创新链、产业链、人才链、资本链的五链聚合。最后，马教授提出，企业必须通过两化融合提升管理水平，推动企业创新生产，激发企业新的活力，最终实现企业的转型升级。

马教授通过详实的形势分析和政策解读，从宏观经济和微观企业的视角，引发了深入思考。企业面对外部环境与内部改革的双重压力，如何通过智能网络适应新模式、新业态，如何顺应“互联网+”背景下的大融合、大变革趋势？最终的出路还是“创新”，包括：观念创新、制度创新、管理创新、技术创新、模式创新，做到全方位创新。马教授

指出，我们要牢固树立不断变革、不断超越的思想，推动企业依靠全面创新快速适应新常态，依靠技术创新打造核心竞争力、构建企业竞争优势，依靠经营模式创新抢占市场制高点，为企业实现“从数量增长到质量提升、从生产制造到智能制造、从跟随战略到引领战略、从参与游戏到规则制定”的战略升级作出更大贡献。

国资系统各直接监管单位及所属企业的相关负责人，国资系统“131”创新人才工程以及“678”工程人选、各层次拔尖人才培养对象等 280 余人参加了讲座。讲座现场气氛热烈，大家普遍认为，马教授的“双创融合”讲座，理论深入浅出、数据详实周密、案例丰富充实、经验贴近实际。在当前经济新常态下，企业经营发展面临着全新的挑战，“双创融合”为企业和广大科技人员拓展了新思路、增添了新动力，对企业依靠创新驱动实现转型升级具有较好的指导和启示作用。

（人才办）

编者按：

通广集团近年来为什么能够实现跨越式快速发展？站在企业发展第一战略的高度，如何构筑人才体系？怎样汇聚水平高、实用性强的开发高手，以文化留人、以事业留人？

### 通广集团如何唱好聚集人才的主旋律？

通广集团一直以来高度重视人才工作，始终把人才战略作为最重要的环节纳入企业发展战略中，先后实施了人才工程、根基工程、人才建设加强年、人才倍增计划、科技俊才计划双十培养工程等一系列人才建设工程。同时，在与之配套的鼓励人才干事创业的政策措施激励下，形成了企业的人才聚集效应，为通广集团近年来的快速发展奠定了坚实的人才基础。



#### 一、围绕项目抓人才，创新人才机制，增强人才吸引力

通广集团从人才是企业发展的第一战略的高度，构筑人才体系，坚持以产品抓人才，用人才促发展；在企业管理、党建工作中，始终做到工作为了人才，措施利于人才。第一，理清项目和产品情况，做好科技人才规划，对集团的项目进行全面梳理，进行层次划分，以项目和产品为载体，唱好聚集人才的主旋律。第二，盘活现有人才，增强人才竞争力，保障项目实施。充分发挥企业现有的各类人才的作用，立足现有人才资本积累，把提升人力资源存量作为关键，用产品识别人才，依成果重奖人才。第三，敢于创新机制，增强人才吸引力，提高项目产品开发成功率。第四，强

化技术工人培训，奠定企业技术竞争基础，提高项目产品产业化转化能力，持续开发人才资源。

### 二、“产、学、研”相结合，聚集实用型人才高手

通过与国内 10 多家著名院校、科研院所开展长期高层次的产学研合作，实现了科研成果、高端人才引进双丰收。与清华大学联合成立的“清华通广研究所”研制的 S 频段卫星通信手持终端及系统，圆满完成国家航天工程搜索救援、保障任务并获得嘉奖；与天津大学联合成立的“天大通广实验室”研制的数字集群手持终端大量投放市场；与上海交通大学无锡院联合成立了“物联网研究中心”，针对前沿高端技术研究进行紧密合作，技术均达到国内一流水平。

产学研一体化研发模式的建立，使企业拥有了一批知识新、水平高、实用性强的开发高手，产生了事半功倍的杠杆效应。人才机制更是灵活与自由，对在所工作的在学研究生、博士生，毕

业后愿意把人事关系落到企业的，集团实行全程限时速办，对愿意把人事关系放在大学的，集团全程配合帮助落实，并承诺何时愿到企业发展，随时欢迎。这种由科技人员自主决定落户单位，自由转换工作环境的双向流动的机制受到师生们的热烈欢迎，灵活而负责任的超前用人理念，在两所大学中引起了不小的反响，通广的知名度明显提高。近年来吸引人才成果丰硕，通过产学研模式累计引入高端通信技术人才 40 余人，如今都成为科研项目的领军人才。

同时，通广集团还充分利用两个研究所身处高校的区位优势 and 教师的职业特点，广泛宣传合作研究所的优势，特别是崭新而高端的科研项目，激发了各类优秀人才的创业激情和工作热情。两个研究所五年来共引进优秀人才 300 人，其中大部分具有硕士研究生以上学历，改变了过去有项目无人才、有市场无技术的被动局面。通过与高手的合作，也

锻炼和培养了一批企业内部的技术骨干。通过产学研结合，整合社会资源，依托通信行业的整体优势，做大人才队伍底盘，聚集了更多杰出人才，提升了企业的核心竞争力，科技引领发展的势头初步形成。



### 三、重点培养青年高科技骨干，汇聚专家团队及核心尖子人才

人才具有不可替代性，重大科技项目及其产业化的成功关键取决于尖子人才的选拔和使用。一个研究开发群体是一个梯队，不可能要求梯队中所有人员都是一流人才，但一定要有一些或更多的尖子人才。正是这些尖子人

才的水平，决定了梯队在市场竞争乃至国际竞争中的位置。

拥有尖子人才，就是拥有企业进行知识生产的“头脑生产线”；留住尖子人才，就是留住企业核心竞争力的最终载体。

第一，建立了国家级企业技术中心。企业技术中心是企业内部高层次、高水平的研究开发机构，是集科研、开发和培训于一体的组织，构筑了企业“高起点、多层次”人才基地。第二，为科研人员创造一个良好的工作氛围和生活空间，使其“进得来、留得住”。集团实施了为单身大学生每年过一次生日，对每年新招收的大学生发放安家费和组织拓展训练等形式多样的奖励与激励政策，这种人性政策，真心实意地为广大青年知识分子营造安心创业的良好空间，深受大学生们的欢迎。第三，用业绩考察人才，凭能力重用人才。“重实绩、看能力”是选拔领导干部的基本原则。通广集团是从事通讯产品的企业，行业的特点、产品的性能

要求必须快速反应，雷厉风行。这样的性质，自然对各级干部的工作提出了更高的标准。优秀的人才哪里来？只有从实际工作中寻找答案。这几年，在生产一线、科研一线和管理一线中，企业选拔出几十名青年知识分子走上了各级领导岗位，其中选拔的一项重要标准，就是看工作业绩。

#### 四、坚持党管人才原则，以企业文化留住人才、增强核心竞争力

近年来，集团公司党政领导班子团结一致，以抓党员素质工程建设、企业文化建设为载体，通过开展加强体制建设、加强理论学习、加大大规模的集中培训、加强政绩考核等一系列活动，为集团的人才创新工作提供组织保障和监督，为企业各项工作提供了可靠的精神动力和信念支持。

企业的竞争不仅仅是产品、技术、知识、外部资源等硬件部分的竞争，更重要的是用文化增强企业核心竞争力。集团以“我是通广人，要有通广神；我是军

工人，要有军工魂”为思想基础，相继开展了“博学大比拼”知识竞赛；“我是通广人”合唱比赛；“携手共创美好通广”征文演讲比赛等活动。曾有一位员工放弃了外企高薪聘请的机会而坚持留在集团，就是因为他不仅看好集团为员工创造的宽松环境和鼓励员工不断进取的机遇，更看好自己在这样的环境下个人事业的光明未来。

通过近年来的人才建设工作，广大通广职工都深深地感到，好的人才创新机制是企业发展的基础；党政领导班子团结一心，共谋发展，相互融合，是发展的保障。面对未来的发展重任，通广集团将继续加大人才工作的力度，充分发挥人才的潜能，为全面实现“十三五”期间的快速发展战略，提供人才支撑与保障。

（供稿：通广集团）

# “拜师带徒”育巧匠 常抓实干汇英才

——城建集团五公司人才强企经验实绩

人才强企，是城建集团发展的一项基本战略。2007年城建集团五公司分立后，企业短期内出现了人才梯队断层，人才短缺成为制约发展的关键问题。五公司党委审时度势，坚持狠抓人才引进、培养、使用，尤其在人才培养方面，更是结合实际、探索完善，将“学习培训、拜师带徒”活动列入党委议事日程，作为人才培养的一项重要工作来抓。通过采用“拜师带徒”这种“单兵教练”的方式，充分发挥各高级专业人员的带动作用，为青年干部职工搭建学习的平台，培养了一批骨干人才，推动了企业转型升级，保障了人才强企的战略落地。

### 一、组织重视有保障

五公司党委采取一揽子措施引进人才、培养人才、使用人才，加快青年人才的成长成才。

#### 1、党委重视是保障

自2010年3月“学习培训、拜师带徒”活动全面启动以来，五公司领导亲自带徒，职工群众

积极参与，现形成师徒262对，涉及师徒共451人，参与人数已达在岗人员的54%，涉及工程建设的各专业，规模之大、覆盖之广、参与人员之多，在集团引起了强烈的反响。在“学习培训、拜师带徒”活动开展过程中，五公司党委明确提出，必须要有计划、有推动、有检查、有总结，各部门、各单位要抓好组织落实，保证四有，即有形式、有内容、有活动、有结果，不走形式，不走过场，逐渐形成一个良性循环的活动机制；师傅要做到“热心耐心传帮带”，徒弟要做到“虚心用心认真学”，师徒共同进步。

### 2、部门组织严要求

“学习培训、拜师带徒”活动从师傅选定、师徒配对、到《培养目标协议书》、《培养实施计划书》等都经过认真细致的反复推敲修改完成；在实施过程中，对各对师徒进行定期检查，及时发现问题解决问题，对师徒关系进行及时必要调整，保障每位新毕业的学生一直都有良师带。对

师徒及各支部进行严格考核，师傅要有讲义、徒弟要有笔记，师傅要为徒弟提供专业对口并适用的学习参考书籍，要求师徒定期写总结体会。要求各支部做好监督检查，做好跟踪报道及典型选树。

### 3、基层单位抓落实

近年来五公司将人才培养及人才流失纳入到对各基层单位年终的考核指标，也将“学习培训、拜师带徒”活动开展的效果与年终考核及个人先进评比挂钩。各基层单位积极响应五公司党委的号召，分别成立“学习培训、拜师带徒”活动领导小组，制定活动管理制度和实施方案，出台考评记录，对师徒培训情况进行跟踪检查；各基层单位结合实际开设图书室、自习室，为青年人提供学习参考材料；规范师徒培训资料管理，建立活动档案；开辟“学习培训、拜师带徒”活动专栏，提升活动氛围。同时，在活动开展过程中，注重归纳总结、提炼亮点，加强宣传报道，展示优秀青年职工的先进事迹，大力营造比学先进的良好氛围。各分公司书记、经理主动向师傅们压担子，优先安排青年大学生上岗，

要求师傅不间断为徒弟上课培训，分公司对师徒结对情况、现实表现、阶段性的学习培训成果，乃至每位青年职工的工作、学习、生活以及家庭各方面都了如指掌，关心备至，让青年职工特别是外地大学生感受到温暖。



### 二、“拜师带徒”务实常态

“学习培训、拜师带徒”活动自开展以来，师徒结对求真务实的多、流于形式的少，真教实学的多，疲于应付的少，实现了学习培训常态化、习惯化、日常化，逐渐形成教学相长、互促互进的良好局面。

#### 1、学习培训常态化

利用每周二、五学习日及冬季施工闲暇时间全面组织职工学习培训，包含资质取证、技术质量、计量结算、试验检测，涉及基层组织建设、廉政教育、文明

施工、通讯摄影等，不断提高在岗人员的业务能力及技术水平。开展《赢在执行》、《打造高绩效团队》全员培训，不断增强团队建设；聘请律师专门开展建设工程施工合同管理的讲座，加强签订经济合同的风险防范意识；在五公司总工的带领下，经常性地开展技术培训，对地铁、桥梁、路基、深基坑作业进行全面培训学习，并适时组织现场观摩交流。

### 2、教学相长共进步

在拜师带徒过程中，师傅们都是倾其所有，无论是在工作业务上，还是在学习考证上都给予徒弟最大的帮助与支持。师傅在对徒弟进行岗位培训的同时，还对其进行实际演练操作，规定期限进行考核，让徒弟在最短时间内，对工作从无从下手到驾轻就熟。针对新入职大学生如何快速适应新的工作环境、为职业生涯打好基础，师傅结合自身实际进行归纳总结，从如何实现角色转换、克服浮躁心态、找到职业导师、提升专业技能及如何在工作中学习等方面进行详细讲解，为徒弟尽快适应新环境，进入新角色起到了良好的引导作用。

通过“学习培训、拜师带徒”活动的开展，青年职工在师傅的

带领下快速成长进步，老师傅们也跟青年职工学习现代化的网络应用、科学计算、最新预算软件的运用、CAD制图、新型设备仪器的操作等，提高了运算的速度、准确度及工作效率，教学相长、师徒共进的效果明显。

### 三、“人才强企”显成效

一直以来，五公司党委坚持在干中锻炼的原则，充分调动和发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，加大了对青年人才的培养、使用力度并取得初步成效。通过“学习培训、拜师带徒”活动的开展，一批优秀青年涌现了出来。五公司有百余名优秀青年在集团范围内脱颖而出，获得各项市级、集团级荣誉。在五公司91名中层干部中，40岁以下的有50人，35岁以下28人；领导班子中40岁以下的有4人，人才队伍年轻化，人才结构趋于合理。

“学习培训、拜师带徒”活动作为企业人才队伍建设的一项重要工作，将常抓不懈，进一步为五公司打造高素质、高能力、高水平的能工巧匠和精英之师，加快青年成长成才，实现企业持续健康发展提供人才动力支撑。

（信息员：王蕾）

# 天锻压力机公司借“外脑”引“凤凰” 加速高端装备制造业发展

百利装备集团所属天锻压力机公司（简称天锻）结合重型装备制造行业实际，千方百计通过创新创业借外力、聚内力、激活力，依靠自有核心技术稳居国内行业翘楚地位。

### 一、组建项目公司（组）借“外脑”

与北航教授专家团队组建“天锻航空”项目公司，引进蒙皮拉伸机、充液成形机等核心技术，打破国际垄断，2015年出口意大利的20000KN充液成形装备创汇1200万元，目前承接先进制造领域订单2亿元。

同时，发挥科技人员原创能力，组建“充液成形创新团队”、“飞行器项目组”、“航空发动机项目组”等创新创业项目组，其中“天锻充液成形创新团队”获2015年“市131创新型人才团队”称号。

近期，天锻又复制项目公司模式，与天大教授团队组建“天锻海工”，成立了协同创新技术

团队，围绕国际领先的“大型结构物称重系统”进军海洋工程产业。



### 二、搭建创新创业平台引“凤凰”

天锻建立协作创新平台，以自有核心技术为基础，将创新与创业相关联，改项目合作为股权合作，吸引具有创业热情的高端科研人才加入研发团队，形成利益共同体，实现产学研自然贯通。成功引进了天津市“千人计划”专家，组建了“高端智能化装备研发团队”，合作研发伺服压力机、复合驱动机械压力机生产线等智能化装备。

例如，2014年，聘请在智能化装备制造方面有资深影响力的吕言先生，作为天锻的首席专家。他带领技术团队，研发出国内首条“高速复合传动压力机数控生产线”，并指导生产调试完成。在他的带领下，2016年4月，开发出一种能实现不同材料、多种成型工艺的压力机，并成功获得订单；5月，参与了北汽云南瑞丽汽车有限公司的冲压车间的工艺布局设计规划、冲压设备参数的制定，中标“2000T+1000T\*2+800T全自动化压力机生产线”，该项目总投资约4100万元，符合国家“一带一路”战略，意义非凡；6月，对“智能数字伺服压力机成套产品”进行研发及场推广，目前已有相关设备需求信息，并得到了用户的技术认可。

### 三、聚焦高端智能化方向，探索中国制造2025实现路径

一是建立国内外技术领先的高端智能化装备研发团队。首先，以项目全闭环模式确定各自的课题及主攻方向，逐步完善自主经营自负盈亏的团队管理模式。其次，实现“走出去请进来”的技术方针，提出具有前瞻性研究课题，与海外具有先进技术的企业挂钩，走出去学习考查，请进来

讲学探讨。掌握国际高端智能化装备现状水平，引进消化海外先进技术及信息，确定创新内容方向。目前实现了日本川崎DDV技术的引进消化，正在广州工业大学“伺服万能材料成形试验机”制造项目中推进。再次，坚持引进、消化、改善及创新的工作模式，屏蔽简单照抄复制。目前已在北汽瑞丽的大型“复合驱动机械压力机生产线”项目中执行。

二是开创国内外高端智能化装备市场。完成了“伺服万能材料成形试验机”的市场开发，签订了国内第一个“伺服万能材料成形试验机”合同，引进了第一个DDV伺服系统。全程参与了北汽瑞丽公司生产制造四大工艺之一的冲压工艺的设备规划、工厂布局、产能企划，签署了国内第一条用于汽车大批量生产的“复合驱动机械压力机生产线”合同。

三是提升高端智能化装备的制造水平。初期采用“海外技术，国内制造；国外品质，国内价格”的制造销售方针，逐步取代从国外引进技术，铸就天锻独创品牌，为实现中国制造2025而努力。

（信息员：隋仁成）

# 一商集团“去行政化”改革取得阶段性成果 新机制带来新活力



一商集团深化落实“去行政化”改革取得阶段性成果。截止目前已完成了两批 5 家企业“去行政化”改革试点工作，8 月底直属企业全部实现“去行政化”，成效初步显现。

### 一、确立“三步走”战略，首批试点顺利完成

自 5 月 23 日天津市召开深化市属国有企业改革推动会后，一商集团统一思想，立即响应，严格履行程序，顺利落实各阶段目标任务，全力推进“去行政化”改革试点工作。确立“三步走”战略，即：7 月完成两家股份制企业改革试点，8 月其余 10 个试点企

业按照新身份新机制运行，9 月总部中层全部取消行政级别，竞争上岗。截止目前，各项改革工作已圆满完成目标任务。

经过全方位组织发动，7 月 28 日在天津一商集团总部举行首批渤商大百、友谊股份两个股份制企业“去行政化”授聘仪式，集团授权企业董事会行使选拔任用、薪酬分配、业绩考核职权。企业董事会与新受聘的经理层代表签订《聘任合同》和《经营业绩目标责任书》，并分别向 15 名转换身份后的经理层人员颁发《聘书》。由此，渤商大百、友谊股份的职业经理人和市场化选



聘经营管理者正式按照“新身份、新薪酬”机制开展工作，开始履行新的契约。

会议中，集团领导对继续落实好“去行政化”改革提出明确要求。一是，严格履行面试答辩、考核评价、党委把关推荐、董事会聘任等程序，细化相关制度，确保程序一个也不能少。二是，保障经理层行权，细化规范“三会一层”权责，依法保障经理层的经营自主权，实现权责利相统一；全面推行分类分层管理模式，在经理层人员任免、薪酬、出国、退休等方面创新工作机制。三是，强化从严治党，调整健全基层党组织，配齐基层党务工作人员，发挥党委在选人用人中的把关审

核作用，全程参与企业重大事项决策，加强党群人员管理，将全面从严治党落到实处。集团领导班子成员、各直属企业党政负责人及集团各部门负责人员参加会议。市国资两委有关部门负责同志列席了会议。

渤商大百、友谊股份两家试点企业“去行政化”授聘仪式的成功举行，标志着一商集团“去行政化”改革首批试点工作已顺利完成。

### 二、推进直属企业改革进度，高管团队开启新起点

在按期落实首批试点的同时，集团同步推进其他直属企业改革进度，按期完成第二批3家企业“去行政化”改革，其中商建发展、正泰实业两家企业经理层全部转换身份为职业经理人，由2家直属企业和1家“壳”企业重组整合的达润五金公司经理层全部转换身份为市场化选聘经营管理者。为进一步健全规范公司法人治理结构，集团成立董事会工作管理部，向8家国有独资企业委派转换身份后的专职董



事。8月底，集团将完成第三批5家企业“去行政化”改革试点工作，全部10家直属企业将以新身份新机制运行，不仅意味着集团“去行政化”改革取得阶段性成果，也标志着直属企业百名高管全部摘掉“官帽”，以市场化身份开启新的职业生涯。9月总部中层管理人员也将全部取消行政级别竞争上岗。集团及所属企业全面完成“去行政化”，全部以契约化目标管理机制和市场化薪酬激励机制开展工作。

此次“去行政化”改革转换身份后的直属企业高管团队突出三个“新”。一是新身份带来新动力，企业高管团队把身份转换

作为市场化运作企业的新起点，迅速形成能量聚集和创新创业优势，立足年内指标突破，2017年跨上新台阶，充分体现改革成果。二是新机制带来新活力，随着改革的不断深入，进一步建立健全科学完善的公司法人结构，厘清“三会一层”权责，按照《公司法》等推进依法治企，让企业按照现代企业制度和市场规律顺畅运行，使企业管理更加高效，监督更加有力。三是新团队带来新变化。企业高管团队发挥各自特长，实现团队合力，在坚持原则、把握方向、落实管党治党主体责任上，在围绕创效核心、带好经营团队、开发项目实现创效上，在主动承担、抓实绩、重实效上体现更大价值。目前，集团各直属企业正在积极面向社会招聘职业经理人进入经理层，促进新项目引进和落地，提升经营业绩，实现国有资产保值增值。

（供稿：一商集团）

### 泰达控股集团开展“国学智慧与 modern 管理”专题培训

日前，泰达控股集团邀请清华大学历史系教授、博士生导师张国刚教授来津做“国学智慧与 modern 管理”专题培训。张国刚教授曾任清华大学历史系主任暨思想文化研究所所长，目前兼任教育部历史教学指导委员会委员、中国中外关系史学会副会长等职，为清华大学及国家级“精品课程”首席主讲导师。曾为联邦德国洪堡学者，汉堡大学、剑桥大学、柏林自由大学、早稻田大学等校汉学系客座教授或访问学者。主要致力于中国古代史、中西文化交流史及史学理论的研究，特别是在隋唐史、欧洲汉学史、中西文化交流史方面造诣颇深。

本此培训旨在梳理国学传统、历史文化中的管理智慧和领导韬略，将传统文化中的思想精髓与现代需求相结合，获取多视角、多方位的思考和启示。专题培训主要分为以下三个部分：

一是从中华传统看中华历史与文明，解读经史。国学是以中国传统文化典籍为载体，表现中华民族传统社会价值观与道德伦



理观的思想体系。国学是中国古代包罗万象集大成之学问，是对中国传统社会文化现象、政治经济制度等各方面各领域的系统归纳。他强调，中华文化中的经史是修身和明理的技巧，是得失成败的经验总结。

二是从比较文明看中华文明，发现历史特征。张国刚教授从比较文明的特点及特性等，揭示中国古代社会的结构特点（如扁平化）、商业传统理念（如经世济民）以及道德约束特征（如人本思想），探讨其与近现代社会体系形成、全球商贸趋势和法治自由之间的关系，探寻中华文化价值观与现代文明的结合点。

三是从世界格局看中华文明，聚焦历史的融合发展。张教

授提出，应当抓住新的历史机遇和时代潮流，融汇西方文明，继承发扬中华文明。在中国政治走向方面，他着重探讨了程序秩序的三个前提，即完整的法治体制、社会共识和经济发展水平。从比较文明角度，他谈到重建中国的思想理论体系，以及在现代企业管理中管理理念的定位和构建。

讲座通过多视角，即中华传统、中西文明进程、近现代世界格局，审视国学背后所反映的中华历史与文明方面的本质特征，思考近代中西方文明演进、冲突导致的世界秩序的发展变化，分析世界格局变化的内在规律与发展趋势，以及中国近现代道路的成败得失。他从更广的视野，提

出了重构比较视野下的中华传统智慧。

在讲座的问答环节，参训学员积极提问，张国刚教授一一耐心解答，为时半天的培训在意犹未尽中结束。

此次培训的主要参训人员为集团本部员工和系统中层后备人员，共计 53 人，培训后通过“培训效果评估表”统计分析，培训满意率达 93.5%。参训人员对讲师水平、课题选择和课程内容都给予了高度认可，并建议能适当延长培训时间，以期更深入了解和学习到更多内容。

（信息员：刘珂）

## 住宅集团强化 BIM 实训 提升骨干专业技能

目前，中国的 BIM 技术正如火如荼地展开。为适应行业技术发展方向，进一步推动住宅集团 BIM 技术的应用，进而促进建筑产业化的快速发展，日前，住宅集团邀请了中国 BIM 发展联盟名誉理

事、华中科技大学 BIM 工程中心副主任、广州优比建筑咨询有限公司 CEO、BIM 技术研究专家何关培先生开展了“BIM 技术应用”专题讲座。

BIM(Building Information Modeling)是一种基于模型的建筑业信息技术，目的是通过最新的信息技术的应用，实现建筑工程全生命周期中多部门、多专业人员在各种变更条件下的协同工作，具有可视化、参数化、模拟性、协调性、优化性、可出图性等特性。将 BIM 技术综合运用于工程的建设与管理中，能够进行建筑深化设计，协调建筑、结构、水电各专业，规划质量、工期和成本，通过 BIM 技术的全生命周期管理，可使工程综合成本降低 5%-10%，工期提前 5%左右，有效提高管理人员的工作效率和工作的准确性。国家住建部 2015 年发布《关于推进建筑信息模型应用的指导意见》（建质函[2015]159 号）提出到 2020 年末，建筑行业甲级勘察、设计单位以及特级、一级房屋建筑工程施工企业应掌握并实现 BIM 与企业管理系统和其他信息技术的一体化集成应用。要求到 2020 年末，以国有资金投资为主的大中型建筑、申报绿色建筑的公共建筑和绿色生态示范小区等新立项项目勘察设计、施工、运营维护中，集成应用 BIM 的项目比率达到



90%。可见，BIM 技术大有可为。

本次讲座从 BIM 现状和发展、企业 BIM 应用决策、天津住宅集团 BIM 应用实施建议等几个方面详细解说了 BIM 技术的地位以及发展 BIM 技术从试验性应用到生产性应用的主要工作和发展重点。通过培训，使广大员工熟悉并掌握了 BIM 技术在建筑工程中的应用，有利于集团将 BIM 技术作为先进的核心管理工具，更好地满足以建筑设计标准化、部品部件生产工厂化、现场施工装配化、土建装修一体化、全过程管理信息化为核心的建筑产业化模式，从而提升行业内竞争力。

住宅集团科研、设计、开发、施工、装修等相关单位技术骨干 110 余人参加了本次培训。

（信息员：杜 寅）

编者按：

本栏将每期刊登一篇集团人才工作平台简介，以促进相互学习和了解。

### 轨道交通集团人才工作平台简介



天津轨道交通集团重组整合后，提出以建设“国内领先、行业一流”轨道交通为发展目标，以深化改革创新为动力，以提高科学化、专业化、精细化管理水平为抓手，加快转型升级步伐，构建天津现代化综合交通体系，大力服务京津冀协同发展，助力美丽天津建设，推动天津轨道交通事业的安全、快速、可持续发展。“人才工程”是实现上述发展目标的关键。为此，集团提出

人才工作总体思路：“应对整合，迎接挑战，围绕目标，构建体系，促进集团管理创新能力提升”。

一、围绕集团可持续发展目标，构建集团人才供给体系

1、开展“十三五”人才专项规划，多渠道落实人才储备计划。根据地铁5、6、4、10、7、11号线建设工期安排，预测未来人员专业及配置需求，编写完成《轨道交通集团“十三五”人才发展规划》纲要，为后续的人才队伍建设奠定基础。在此基础上，根据2015年度集团各项业务开展情况和具体人员需求，通过高层次人才引进、社会招聘、校园专场招聘以及高职院校的订单班培养，共计拟录用人员1260人。

2、应对整合，探索岗位优化配置标准，推进人岗匹配。围绕

集团发展目标，应对集团整合需要，基本完成集团组织架构调整工作，对集团各二级单位组织架构和定岗定编工作进行梳理。在集团层面，对机关各部门的岗位编制进行了修订，成立运营事业部、技术中心、财务中心、培训中心、投资评审中心和招标采购中心；在二级单位层面，成立工务维修公司，对地铁运营公司、滨海快速公司、资源公司、枢纽运营公司架构进行调整；完成运营板块人员定岗定编工作。

**3、抓住人才供给关键，推进干部选拔任用工作。**出台了《集团所属各单位领导班子职数配备的意见》，确定了集团中层及以下两级领导人员职数编制。制定了《关于规范集团二级单位内设机构及其中层干部配备的指导意见》和《天津轨道交通集团所属单位中层干部选拔任用指导意见》，根据二级单位业务发展和组织架构，明确了各二级单位中层干部配置方案，完成了各二级单位中层干部职数和近期配备计

划，积极组织各二级单位中层干部选拔任用工作。

**4、加快人才库建设，实现人才可持续供给。**依托市“131”人才培养工程和国资党委的相关要求，结合实际情况，集团层面成立了人才工作领导小组，开展专业技术和专业技能人才库建设，强化入库人才的“定制化”培训，采取“两重一关键”培养，加大挂职培训交流力度。推行集团内“项目经理”选拔储备、竞争上岗制度。

**二、围绕集团精细化管理目标，打造集团人才规范管理体系**

**1、严格员工招聘程序，防范用工廉政风险。**集团整合后，出台了《天津轨道交通集团员工招聘管理办法》，实现集团统一组织招聘，明确四种招聘方式的具体办法与流程。针对高层次人才引进，制定了《天津轨道交通集团高层次人才引进办法》；针对社会招聘，规定了严格的招聘程序，笔试环节委托第三方机构独立完成，面试形成专家组集体决策；

针对校园专场招聘，提前制定招聘院校范围和具体专业需求；针对劳务派遣和委外人员，制定了《天津轨道交通集团定向招聘管理办法》，明确具体严格的条件和程序。

**2、明确干部选拔任用程序，保证公开公平公正。**起草完成《干部选拔任用工作监督检查实施办法》、《集团组织部门对领导人员进行提醒、函询、约谈和诫勉的实施细则》、《领导人员报告个人有关事项的实施办法》等5项干部监督管理制度，规范干部监督工作。在干部选拔任用过程中，引入资历评价、民主测评、岗位匹配度测评等环节，保证公开公平公正。

**3、推进集团薪酬方案优化，严格统一规范各种福利和津补贴。**集团整合带来的薪酬体系差异和薪酬水平的差异，成为制约集团有效深度整合的重要症结。通过聘请外部专业机构，对薪酬现状进行诊断和薪酬体系重新设计，已基本完成了整体设计框架，

形成制度初稿，并且召开了各子公司负责人、不同层级员工的薪酬座谈会，并赴外地同行进行调研，力争实现全集团薪酬结构基本一致、基础薪酬标准相对一致、员工聘任晋升体系基本一致。在此基础上，对各种福利和津补贴进行了统一和规范。

**4、搭建内部岗位竞聘交流平台，有效化解和分流相对冗员。**出台了《天津轨道交通集团岗位竞聘管理办法》，规范了集团内部员工调整晋升的路径和办法。针对现有部分低效企业职工进行再培训、转岗，积极为其寻求新的工作岗位。

**三、围绕打造人才支撑体系目标，建设立体化人才培养体系**

**1、提供有效的组织保障。**集团高度重视人才培养培养工作，组建之初，即成立了集团教育中心（党校）。在国资委、人社局的支持下，目前集团教育中心（党校）正式注册为独立民非教育培训机构。同时，在市人社局的大力支持下，集团取得了轨道交通

行业工作技能等级鉴定站，并被授予天津市高技能人才培养基地，实现了“教育培训”、“考核鉴定”的双渠道人才培养培养机制。

### 2、综合类人才的交流培训。

针对综合类管理人才，强调交流培训方式。先后选派多名人员赴北京地铁、上海地铁、市规划局、市国土资源与房地产管理局等单位进行挂职交流培训。同时邀请北上广深等先进同行的优秀管理人员来集团进行经验交流和辅导。与市委党校联合，开办处级干部任职培训班，加大对党员干部的综合素质培训。

### 3、专业技术人员的“储备库”培训。

针对专业技术人员，采用分类培训、组建专业培训班，实施“储备库”管理。例如，地铁建设过程中的“项目经理”培训。集团组织有潜质的工程管理专业技术人员，参与内部项目经理培训班，培训班结业人员，进入“项目经理”储备库，实施动态考核管理。根据项目进度安排，需要

项目经理时，从储备库里进行选拔。在此基础上，集团成功承办了全国城市轨道交通建设项目管理国家级高级研修班，取得国内同行的一致好评。

### 4、专业技能人员的“订单式”培养。

针对 5、6、4、10、7、11 号线的大规模用人需求及储备需要，按照行业标准，确定人员总量规模及各类别人员规模，积极探索“入学即招工”的“订单式培养”模式，与本市多所高职院校开展联合培养，经过校企双方三年的培养，学生毕业即可使用，为未来集团人才发展奠定基础。立足于“两超前、三创新”的思路培养人才。“超前选拔、超前储备”，在高考结束之后、填报志愿之前，召开说明会，超前选拔一批高考成绩优秀的学子进入订单班。针对一些培养周期长的工种，超前储备以满足新线开通需要。“教学方式创新、考核模式创新、使用方式创新”，教学方式强调“理论学习与实践教学”并重、校企双方共同制定教学方

案；考核模式强调“基础知识与操作能力”并重，学生既需要取得毕业证，还需要取得上岗证；使用方式强调“志愿服务与顶岗实习”并重，学生在毕业前的半年，根据运营需要直接顶岗实习。实现“入学即招工”、“毕业即上岗”，缩短了企业独立培训培养时间，节约成本。

**5、校企合作，实现人才培养共赢。**强化校企合作，与北京交通大学、天津铁道职业技术学院、天津中德职业技术学院、河北轨道运输学校签署战略合作协议。集团与高校互为基地，高校作为集团人才培养基地，集团作为高校的产学研联合培养基地，契合集团实际需求，高校分层次、分类别开展学历教育和非学历教育，培养各类人才。以北交大为例，轨道集团与北京交大互为基地，北京交大作为轨道集团人才培养基地，分层次、分类别开展学历和非学历教育，培养各类人才；轨道集团作为北京交大青年教师和学生的产学研联合培养基

地，共同促进新时期、新机遇下轨道交通领域专业化复合型创新人才队伍建设。北京交大通过其海滨学院和高职高专提供定制式人才培养计划，同时开展服务天津轨道的“3+1”订单式本科生和“3+1+2”本硕产学研联合人才培养。

**6、围绕集团融合，打造人才培养发展氛围。**建立以员工业绩为导向的奖惩机制，落实员工绩效与行为规范相结合的考核模式，实现绩效激励与奖惩应有的效果。建立集团专业技术沙龙，开展杰出员工、岗位能手评比。鼓励专业技术人员利用各种方式开展课题研究和革新，以专业技术和管理人员的继续教育为抓手，推动专业技术人员的教育培训工作。开展轨道交通集团年度杰出青年、岗位能手评比，树立青年典型。

（供稿：轨道交通集团）

编者按：

本栏目每期刊登 8-10 位天津国资系统工程技术领域授衔专家介绍，敬请关注……

## 天津国资系统工程技术领域授衔专家介绍



1、“天津国资系统金属切削机床专家”——柴宝连。现任天津第一机床总厂总工程师，主要从事加工中心、齿轮加工机床等研发工作，获得国家科学技术进步奖二等奖、市科技进步一、二等奖、市专利金奖、中国专利优秀奖等。主持完成国家 863 重大课题、国家科技重大专项、市科技计划等科研攻关课题；攻克了多轴联动螺旋锥齿轮曲面成形原理及其运动控制等重大技术，形成了

螺旋锥齿轮从设计、制造到检测与分析的成套技术体系和成套制造装备，所取得的技术成果涉及多学科，适应了制造技术多样化的发展趋势。作为行业技术带头人——国家标委会齿轮机床分技术委员会主任委员，主持审定齿轮机床国家及行业技术标准等 40 多项。

~~~~~

### 2、“天津国资系统烧碱专家”——唐必勇。

现任天津大沽化工股份有限公司副总工程师，被中国氯碱协会聘为烧碱专家。主持完成了大型离子膜及配套装置的设计与开发，成功地使用了世界上最先进的零极距电解槽；开发了一次盐水膜过滤全自流新工艺；设计建成了最先进的事故氯气处理装置，获得了国家实用新型专利。先后主持自行设计了多套双效逆流降膜蒸发和三效逆流降膜蒸发装置，达到了国际先进水平。



研究开发了盐泥用洗涤新工艺，获国家发明专利。主持完成了零极距电槽新技术开发，并成功的将自然循环电槽改为零极距电槽，属国内首创。主持完成了新型工业水处理化学品在我公司的产业化应用，获市科技进步一等奖。获得国家专利 7 项，发表论文 5 篇。

## 人物特写



### 3、“天津国资系统皮质激素药物合成专家”——王淑丽。

现任天津药业研究院有限公司副院长，博士，正高级工程师，

“131”一层次人选，甾体原料药合成领域专家、天津市劳动模范。主持完成的丙酸氯倍他索和丙酸氟替卡松已获得国家新药

证书并投产创效，荣获天津市科技创新优秀项目二等奖。主持完成了甲泼尼龙产品的生产工艺改进，获天津市科技创新优秀项目一等奖。醋丙甲泼尼龙、氟米龙已申报生产。塞来昔布完成申报 FDA 和 SFDA。指导了多项生产工艺改进应用生产。参与国家 863 项目子项“4AD/NAD 生物转化技术及其产业化示范”工作，已通过中期审核。主持和参与了多项国家级和市级科研项目，多个项目获得滨海新区科委立项，并获资助。

~~~~~

### 4、“天津国资系统建筑设备安装专家”——张建利。

现任天津安装工程有限公司总工程师，正高级工程师，政府特殊津贴专家、中国安装协会专家、天津技术进步研究论证专家。直接参与组织了多项重大、重点工程的技术指导及课题攻关。

共获鲁班奖 4 项，国优奖 3 项，海河杯 16 项。在中国安装协会获科技成果 2 项，天津市科技成果登记 4 项。并总结多篇科技交流论文，在市级以上技术刊物发表。在机电安装行业中技术水平领先，被多家协会聘为专家委员，有力推动了公司的技术发展，积极带动了天津市建筑安装行业稳步前进。



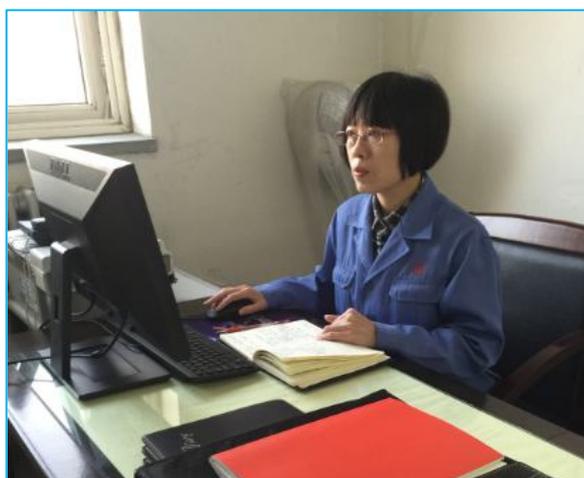
## 人物特写



5、“天津国资系统粮食储藏专家”——赵连印。现任天津市利达粮油储运有限公司经理。多年来始终坚持储粮一线，在安全绿色储粮、科技创新和人才培养中取得多项成果。《含水量16%以上大米的双低储藏》项目获市科技进步三等奖；对老仓型推广应用“四合一储藏”新技术；开展的《采用空调控温技术安全储存高水分稻谷试验》、《多种控温储藏技术在稻谷储藏中的应用》等总结出了一套绿色储藏技术工艺；主持的《大型散存楼房仓粮食储存及出入仓工艺研究》、《大型散存楼房仓控温储粮试验研究》，通过中国粮油学会科技成果鉴定，居国内领先水平，其中工艺研究项目获中国粮油学会科学技术三等奖。作为市特有工种特聘教师，为天津市和中储粮有关单位培养储粮技能人才300余名。

~~~~~

6、“天津国资系统聚氯乙烯专家”——崔玉霞。现任天津渤天化工有限公司投资发展部部长，正高级工程师。获得天津市技术创新优秀项目奖、科学技术进步奖8项。主持国家级技术创新项目4项、市级技术创新项目6项，并通过鉴定验收。自参加工作以来一直在国家级



技术中心从事氯碱行业的科研开发及管理工作，尤其是在聚氯乙烯特种树脂的开发上成绩显著。主持承担或主要参加了10余项市级、滨海新区级的科技重点项目，申请发明专利4项，实用新型3项，先后有7个特种树脂品种转移到生产。主持建立了天津市糊树脂企业重点实验室和高粘度糊树脂专用料研发平台，形成国内该行业唯一的重点实验室。在国内核心期刊发表论文6篇。

## 人物特写



7、“天津国资系统食品添加剂专家”——耿蔚华。现任天津北方食品有限公司总工程师，高级职称评委。获天津市技术进步二、三等奖。负责公司质量管理体系有效运行并持续改进，近5年为公司扩大出口6000万元，创利1000万元。先后通过ISO9000质量管理体系、KOSHER产品认证、食品级出口认证、

FSSC22000食品管理体系、诚信管理体系以及CANS实验室认证，建立完善了一套完整的现代化管理体制。公司产品顺利通过宝洁、联合利华、高露洁、葛兰素史克等公司的审核成为其全球首要供应商。在“津牌”津酒和“龙腾天下”津牌津酒新工艺新技术研发项目中作出了积极的贡献。作为公司新产品研发项目的主要负责人，2013年启动饲用甜味剂、三氯蔗糖合成中试工艺开发两大项目，进一步促进企业可持续发展。

~~~~~

8、“天津国资系统盐化工专家”——魏柄举。现任天津长芦海晶集团有限公司副总工程师，正高级工程师。获省部级科技奖励8项，主持或承担完成国家“十一五”科技攻关课题1项；天津市重大科技攻关项目3项；天津市科技支撑计划项目4项。拥有10项核心技术发明专利，天津市技术创新项目10余项，取得了多项科技成果。主持或承担完成的硫酸镁、氯化钾和药用盐等项目不仅技术先进而且均实现了产业化应用，近几年累计为企业增效额达5000万元以上。在创新体系建设方面倡导立足优势基础，积极加强核心层和紧密层建设的新理念，结合产业特点进行分中心建设，进而带动整个创新体系的优化升级，为企业创新发展提供了有力保障。





# 《天津市博士后创新实践基地管理办法》政策解读

### 一、什么是博士后创新实践基地？

博士后创新实践基地（以下简称“博士后基地”）是指在具备一定条件的机构中设立的、与博士后科研流动站（以下简称“流动站”）及博士后研究人员（以下简称“博士后人员”）围绕技术创新联合进行科学研究、技术开发、成果转化的组织。

### 二、建立博士后基地的目的是什么？

进一步发挥博士后制度在培养和吸引创新型高层次人才方面的重要作用，加强和规范博士后创新实践基地管理工作，促进我市博士后事业持续健康发展。

### 三、博士后基地的相关管理要求有哪些？

博士后基地按照国家和我市有关博士后工作的政策和规定运行，实行动态管理。博士后基地管理工作坚持政府主导与社会参

与相结合的原则，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，注重提高质量，稳步扩大规模，健全完善制度。

### 四、博士后基地的管理机构及权限如何设定？

（一）市人力社保局是全市博士后基地综合管理部门，负责制定基地的政策、规章、规划等，并组织实施。

（二）各区县人力社保局、各委办局（集团总公司）管理本地区、本部门博士后基地，研究制定符合本地区、本部门特点的博士后基地发展规划和配套政策、措施，对本地区、本部门博士后基地建设工作进行指导、协调和监督，负责筹措本地区、本部门博士后基地工作经费和培训管理人员等事宜。

（三）设有博士后基地的单位（以下简称“基地单位”）管理本单位博士后基地日常工作，

制定本单位博士后基地具体管理办法，配备专门的管理人员，负责本单位博士后人员的科研和生活服务等管理工作。

### 五、博士后基地的申报周期是多久？

根据我市经济社会发展需要和博士后工作发展规划，每年开展一次博士后基地申报工作。

### 六、博士后基地设立的基本条件是什么？

企业、研发型事业单位和市以上高新技术开发区等区域性单位未设立博士后科研工作站的，可申请设立博士后基地，并应当具备以下基本条件：

（一）具备独立法人资格，有较强的经济实力和较好的经济效益，最近两年连续盈利。其中，研发型单位的上一年度末净资产值应当不低于 800 万元，产业型单位的上一年度末净资产值应当不低于 2000 万元。

（二）具有专门的研究与开发机构。研发机构应具备必要的检测、分析、测试手段和实验设备，且设备原值不低于 500 万元，

已取得 2 项以上具有自主知识产权的科技成果。

（三）拥有较高水平的研究开发团队，能提出理论创新、技术领先的博士后科研项目。专职研发人员数量应在 10 人以上。

（四）能为博士后人员提供较好的科研条件和必要的生活条件。

建有市级以上工程（技术）研究中心、重点实验室、企业技术中心等研发载体，承担国家或市重大项目的单位和科技小巨人企业可优先设立博士后基地。

区域性单位申报博士后基地，必须能组织辖区内 3 家以上高新技术企事业单位同时申请设立基地分站，申请设立基地分站单位的条件可以略低于上述前三项的要求。

### 七、博士后基地的设立程序是什么？

依据人社部、全国博士后管委会《关于博士后创新实践基地建设有关问题的通知》（人社部发〔2011〕21 号）有关规定执行。

### 八、博士后人员的招收要求

有哪些？

（一）博士后基地原则上委托流动站招收博士后人员，合作双方应当按照优势互补、互惠互利、保证质量、共同受益的原则签订协议书，明确双方及相关博士后人员的权利和义务。

流动站应向博士后基地提供科研支持和专家指导，帮助其做好确定博士后研究项目、招收博士后人员等工作。以博士后基地为主做好联合培养博士后人员工作，并视导师指导和设备试验等情况向流动站支付一定费用，费用数额由双方协商确定。委托招收的博士后人员应符合国家博士后管理工作规定的有关条件和要求，由流动站设站单位负责办理有关手续。

（二）基地单位委托招收的博士后人员，应当进行公开招聘，并组织专家对申请者的科研能力、学术水平和取得的科研成果进行严格的评估、考核，同时对其个人品质、职业道德进行考察，对符合条件的，联合委托招收的流动站提出招收意见，报市人力

社保局。市人力社保局将结果书面通知流动站设站单位，并报全国博管办。

（三）基地单位应当与博士后人员签订协议，明确双方的权利、义务以及工作目标、课题要求、在站工作期限、产权成果归属、工资福利待遇、违约责任等。

（四）鼓励在津流动站与基地单位联合培养博士后人员。鼓励基地单位充分利用本单位优势，吸引优秀博士后人员留津工作。

### 九、博士后人员的管理工作应该怎么做？

（一）流动站设站单位负责管理博士后人员的人事、组织关系，办理博士后人员进出站等手续，并委派合作导师做好项目研发的指导和考评工作。博士后人员在站期间的科研和日常管理等工作由流动站委托设站单位具体负责。

（二）基地单位与流动站联合培养的博士后人员由联合培养单位共同负责考核。基地单位应根据流动站的委托建立博士后人

员的考核评估体系，制定对博士后人员目标管理、绩效评估、奖励惩处等具体管理办法；对在站博士后人员进行中期考核和出站考核，考核内容包括博士后人员的学术水平、科研能力、研究成果等。对研究成果突出、表现优秀的博士后人员应给予表彰和奖励。对出站考核合格的博士后人员，准予出站，并根据本人申请及其在站期间科研能力、学术水平、工作成果，申报副高级职称。对考核不合格的博士后人员，予以劝退或解约。

（三）基地单位应将博士后人员纳入本单位人事管理范围，其人事、组织关系、工资、福利待遇等比照同等人员对待，或按协议执行。

（四）对基地单位与流动站联合培养的博士后人员在站及出站后的其他管理与服务工作比照博士后科研工作站招收的同等人员对待，执行和享受国家和我市有关博士后工作的政策和规定。

### 十、考核评估工作如何做？

（一）各区县人力社保局、各委办局（集团总公司）负责对博士后基地进行年度考核，对业绩突出的应予以表彰，不合格的提出警告，督促其整改；并应将本地区、本部门博士后基地年度考核情况报市人力社保局。

（二）市人力社保局定期组织对博士后基地进行评估。评估工作一般两年进行一次。根据评估结果，市人力社保局择优向人社部推荐申报博士后科研工作站；对管理不善的予以警告，限期改正，并给予指导；对已不具备条件的，予以撤销。

（三）基地单位应根据考核评估要求，结合本单位实际情况建立必要的日常管理和检查制度、信息收集和归档制度，定期对本单位的博士后工作进行检查，建立完整的博士后工作信息资料。对在考核评估中存在的问题应及时整改，不断加强和完善自身建设。

**编者按：**

本栏将每期刊发一篇有关人力资源开发技术的专题文章，以促进企业学习和借鉴。

### 如何与猎头公司合作提升引才效果

人们常将“招聘”和“猎头”两个术语混淆，事实上这两个词具有霄壤之殊。招聘一词强调为企业从技术岗到管理岗等所有必要的岗位填补人才空缺，以保证企业的正常运营。招聘也常被称为有条件搜索，即只有当招聘服务商为自己签约的岗位聘到了合适的人才时，才能获得相应的报酬。因此，许多实例表明，用人单位可能会同时雇佣多个招聘服务商为同一个职位招聘候选人。

而猎头一词指的是寻找那些能够制定政策和战略，全面掌控企业长期发展的人才。这类人才能够胜任企业的管理职务，比如首席执行官、“首席系列”高管、产品研发副总裁、或各业务部门负责人等。通常，猎头工作具有保留性基础，即无论是否能够招聘到合适的人选，猎头公司都能从用人单位处获得报酬。如此，

猎头工作具有一定的排他性，一个特殊职位的猎聘工作只能由一家猎头公司完成。

WinterWyman 猎头公司总裁 Steve Kasmouski 先生进一步指出了“招聘”和“猎头”两个术语之间的区别：“猎头工作对于企业的影响是巨大的，因为其为企业搜寻的是一位特定的人才，而非一种技能集合。”

人们或许会猜想，猎头工作的动态模式与招聘管理会计师或系统管理员大相径庭。首先，用人经理可能是首席执行官或者董事会成员，如此便存在着高政治风险。与招聘一般的部门领导者不同，其势必需要花费更多的时间和精力。其次，猎头工作这种保留性搜索的费用更加高昂。据 Whitehouse Advisors 招聘战略咨询公司总裁 Nancie Whitehouse 女士透露，行业标准收费大约为

聘入人才每年薪水、奖金和签约奖金的 33%(估算一下你公司首席执行官的薪酬,你便能清楚地知道他对于猎头人员的价值)。而对于招聘这种偶然性搜索来说,招聘服务商的报酬通常为聘入人员第一年薪水、奖金和签约奖金的 20%至 25%,当然招聘服务商报酬的实现必须以聘入人员顺利就职为前提。

在大型企业,猎头工作通常由首席人力资源官或人力资源副总裁负责,其他的人事专员则主要开展辅助性工作,推进整个工作的进程。在小型企业,人力资源总监或经理则只能孤军奋战。而无论是大型企业还是小型企业,猎头专员都需要将失误降至零点,因为领导者的聘用事关重大。

### 使双方都满意

虽然人力资源管理并不是最终的聘用决策人,但高层管理者和董事会成员的聘用决策往往建立在人力资源部或第三方猎头公司的建议之上。猎头专家们都同意:成功的关键点在于充分的

准备工作、定期沟通并保证人才和用人单位之间的完全透明。

Diversified Search 公司常务董事 Judy Boreham 先生认为:

“人力资源管理者时常无法意识到我们需要非常细节水平的信息,有时甚至会对此感到十分意外。” Top Gun Ventures 猎头公司合伙人 Tom Silver 也认同 Boreham 先生的观点:“客户们往往并没有他们自己所想的那样做好了充分准备。他们需要详细地描述自己寻求的解决方案和需要的人才。事实上,他们通常并没在这些事情上深度挖掘,却总感觉自己已经做得十分透彻了。”

和许多猎头服务商一样, Silver 也曾拥有作为猎头服务商和用人单位的两种经历。初次邂逅 Top Gun Ventures 公司时, Silver 还在 North America for Dice Holdings 公司(现为 DHI 集团)任高级副总裁一职,他委托 Top Gun Ventures 为自己所在公司的求职平台(Dice.com)招聘一位总经理。Silver 说:“在成为猎头服务商之后,就像进入舞

台剧‘绿野仙踪’的幕后，了解了更多内幕。在用人单位时，我完全不知道如何去搜寻能够改变游戏规则的人才。用人单位通常也无法体会到这种大海里捞针式的工作所需要付出的努力”。

得到一些内部细节的信息，对于猎头公司来说十分关键。Boreham 对此进行了解释：“这很重要，因为我们不可能在真空中就能轻而易举地吸引到所需的人才。我们必须思考事情的发展进程，如此便能做好充分准备应答所需人才提出的各种尖锐的问题。企业的人力资源管理者应该将我们视为他们企业品牌的延续以及真正的合伙人。工作的成功基于天衣无缝的交流。”

Eileen Finn & Associates 是一家专门从事高级人力资源和公司办公室管理者猎聘工作的猎头公司，该公司总裁 Eileen Finn 女士补充道：“正规的猎头工作是十分严谨的。”和她的同行一样，Finn 女士也格外强调定期沟通的重要性。Diversified Search 猎头公司的 Boreham 说：“我们

每周都会进行电话沟通，也会有一些非正式的日常谈话，就正在查看的信息或人才进行交流。”

猎头公司需要有条理且经过整合的信息。通常情况下，他们需要追寻被动型的候选人（passive candidates）。被动型的候选人往往并不需要这份工作，但在该工作领域拥有多年丰富的工作经验，并且还会就该工作以及整个公司的文化、健康乃至未来发展询问许多尖锐的问题。

这意味着人力资源管理者必须统一猎聘工作所有相关人员的步调。Kasmouski 说：“相关人员是否就需求进行了统一？如果没有，人力资源管理者就需要发挥作用统一大家的步调。大家对于一件猎聘工作的紧急程度以及优先级必须达成一个共识——即哪些是猎头对象不可置疑的必须拥有的条件？哪些最好是猎头对象应当拥有的条件？”

为了获得潜在候选人，猎头专员必须能够详细描述工作相关的所有内容：描述任职后头六个

月到十二个月的工作任务是什么，以及完成这半年到一年的工作之后工作将如何发展。大家一致认为猎头公司和用人单位必须能够清晰描述猎聘职位令人兴奋的原因，并清楚地描绘该职位短期和长期发展的机会。

### 使高层管理者露面

与用人经理争论没有意义，因为他们不是企业的领导者。但是在进行猎头工作时，人力资源管理者必须确保企业高层管理者，特别是企业董事会，能够为猎头专员提供需要的信息、反馈及其获得路径。

比如，许多猎头公司都会在企业高层管理者面试候选人之前对企业高层管理者进行培训。企业的人力资源部门不能被动。企业的人力资源部门必须确保猎头公司的培训是切实有效的，如此高层管理者才能知道如何问出自己需要的答案，同时保证整个面试环节的协调统一。Whitehouse认为：“应当避免四个面试官向候选人提出同一个问题。首席执行官和首席财务官提出的问题必

须具有各自的针对性。”

此外，企业人力资源管理者不要惧怕拒绝来自任何一方的不合理期待。比如，企业高层管理者无论多忙都应该尽快面试合格的候选人。Whitehouse说：“一位候选人不可能同时只跟一家公司联系。”面试之后，高管候选人通常期望在24小时之内得到公司的反馈。有时，企业人力资源管理者应当和猎头公司联合起来督促企业高层管理者提供反馈——当然，是以专业且外交性的方式进行督促。

### 同舟共济

当我们思考“如何挑选适合自己企业的猎头公司？”这一问题时，招聘服务商认为回答这个问题不能仅靠纸上谈兵。

当然，你可能会因为某家猎头公司在某个行业和特定目标职位方面拥有专长而选择与该公司合作。一些猎头公司可能专门从事某些特殊行业，而另一些则可能专注于特殊的技能，比如公司财务主管或者卫生保健高管。无论哪类，这些猎头公司都拥有自

己的被动型人才关系网，他们对这些被动型人才了如指掌，并能就用人公司的需求和挑战进行匹配。

猎头公司自己也认为，在挑选时，企业的人力资源管理者应当详细且大胆地提问。如果对方是一家大型猎头公司，需要问清楚谁将负责这次猎聘——是正向你推销的企业合伙人还是他的副手？Whitehouse 建议探讨细节：就哪些人将组成猎聘队伍以及这些人的背景进行询问。谁将负责做调研、谁负责提供人才来源、谁负责初始访谈？此外，这家猎头公司不要去触碰哪些企业的人才？通常，合同中会规定不要招聘用人公司的现有客户或过去一定时间段内曾有客户的人员。

此外，还需要考虑一些无形因素。首先是建立信任，保障开

放式的交流。Boreham 认为：“信任是首要因素，要建立个人之间的默契。用人单位应该将我们视为其雇主品牌的延续以及真正的合伙人。” Diversified Search 猎头公司总经理 John Keller 从另一个方面进行了解读：“应该把我们视为同一个战壕里的战友。事实上，用人单位更应该关注的是猎头专员个人而非猎头公司。在委托某位猎头专员之前，去认真地了解他们，看看他们对你和你的公司有多大的热情？他们应该能够对你的公司提出很多中肯的问题并且对你公司的情况十分了解。所有这些都决定他们是否走心，是否带着热情去接受这份任务。”。

（来源： Society for Human Resource Management (SHRM) 译者：李想）

**通告：市国资系统人才办已于 3 月 7 日正式启用微信公众号：天津国资人才，欢迎大家搜索关注。**

（本期编辑：李春梅 姜磊

核稿：徐晓辉）

报：市人才办、市人力社保局（外专局）、市财政局，国资系统人才工作领导小组成员  
送：各集团人才工作领导小组及办公室成员、所属单位领导班子成员及各级组织人事部门  
投稿邮箱：[tjgzrc@tjsa.gov.cn](mailto:tjgzrc@tjsa.gov.cn) QQ 群号：[365220136](https://www.qq.com/group/365220136) 微信公众号：[天津国资人才](https://www.wechat.com/publishers/detail/gh_411111111111)