

杨奉元

京能集团

打破常规助推 创新人才聚集发展

□本报记者 马超 文/摄

“杨大师，您好，我的汽车右后轱辘过坎儿的时候有异响，请您帮我查看一下怎么回事？”11月3日，记者走进京能集团北京奥之旅汽车销售服务有限公司杨奉元创新工作室，正采访时，一名客户进屋询问杨奉元。

“您稍等。”随后，杨奉元告诉记者，这是他的一名老客户，连续6年在店里维修保养汽车。“他觉得我技术过硬，比较信任我，一直在我们店里维修。”杨奉元说。

杨奉元是京能集团北京奥之旅汽车销售服务有限公司服务总监、高级技师。1986年8月生，山东人，2001年来北京。从事汽车修理工作19年的他，先后获首都劳动奖章、北京市青年岗位能手、北京市有突出贡献的高技能人才、全国能源化学地质系统大国工匠等荣誉。“我的成长，离不开各级工会搭建的各种成才平台。”杨奉元说。

让杨奉元展露头角的是2012年北京第三届职工职业技能大赛汽车修理工大赛。“当时公司工会组织我们赛前训练，全力备战全市大赛，最终我拿了全市第二名，当时从高级工直接晋升为技师了，后来我又考了高级技师证。”杨奉元说。作为种子选手，杨奉元还参加了首届北京大工匠比赛汽车修理工挑战赛，与大工匠魏俊强等同场竞技切磋。

技能竞赛让杨奉元得到了飞速成长，2012年，公司成立了杨奉元创新工作室，2014年该工作室被评为首席技师工作室，2017年被评为市级创新工作室挂牌。“每年工会都给创新工作室资助资金3-5万元，让我们创新有资金支撑。”杨奉元说。此外，每年集团工会、公司工会在助推项目、创新成果评选上，也给了创新工作室很大的支持。

“在创新工作室，我发明了排气背压表，快速检测汽车三元是否堵塞的问题。”杨奉元说。当时，有一辆车加速无力进店维修，其他人很难找到故障，就来找杨奉元。细心的杨奉元发现，是汽车排气管堵塞了。按照正常的修车手续，排气管堵塞后，须拆卸了才能检查，但由于汽车进场温度高，得放凉了才能拆，这一般需要等几个小时。可不可以借助一种新工具呢？于是，杨奉元做了一个背压表来检测排气管气压。“排气管正常背压一般为13千帕，堵塞了会升到20—100千帕，一下就能检测出故障，节约4个小时。”该专利获得国家实用新型专利。

据统计，杨奉元带领团队已创新自有工具及工艺90余项，9项创新成果获得国家实用新型专利，每年可为企业创造直接经济效益300多万元，其中他本人发明的机油节油器，通过



收集机油桶内的残留机油，每年可为企业创收70余万元。

京能集团工会为了助力青年职工成长，还组织大家走出去。2018年7月，杨奉元去大庆铁人学院进行了为期7天的学习。此外，公司工会重视青年职工的学习，还组织青年职工前往北京奔驰等企业学习。工会还采取请进来的办法，请来教授定期给大家授课、培训。

杨奉元告诉记者，公司有青年职工成才双通道，分为管理和技能两条通道。自2012年起，每年12月进行一次技能比武，青年职工可以通过技能通道成才。公司为了激励青年职工成长，在基本工资和绩效奖金做了设定，初级技师、中级技师、高级技师、主任技师可以拿1100元-3200元不等的工资。绩效也对应技术等级，每个工时可以拿11元-25元不等。

“这样下来，主任技师和公司总经理的待遇相差无几。”杨奉元说。

2016年，杨奉元获得首都劳动奖章。“得了首都劳动奖章，这是很高的荣誉，也是很大的压力。一枝独秀不是春，让团队优秀才更好，得把团队打造起来。”杨奉元以“名师带徒”的方式培养汽车修理专业人才，截至目前培养国家级高级技师3名、二级技师7名、工程师6名、职业技能鉴定考评员2名，实现了高级工占比100%。杨奉元带领奥之旅售后团队，2018年、2019年连续两年实现售后产值过亿元，年利润突破4500万元，为企业良好运营奠定了扎实的基础。

现在，杨奉元还担任公司技术诊断组组长，集团内部其他4S兄弟店如遇到了疑难故障，会致电创新工作室，和创新工作室成员一起诊断，比较棘手的问题可一同研究解决。

金鹏、吴岳鹏

北京现代

劳动竞赛成职工成长“绿色跑道”

□本报记者 马超

“感谢工会给我搭建了劳动竞赛平台，又给我成立了创新工作室，让我得到快速成长。”金鹏，1992年生，来自北汽集团下属北京现代沧州分公司。90后的金鹏如今已经是北京现代沧州分公司金鹏创新工作室带头人，并于2019年获河北省劳动模范、河北省突出贡献技师称号。

金鹏的成长和“狮城工匠杯”劳动竞赛分不开。通过竞赛选拔，2017年金鹏代表沧州分公司参加第十三届“振兴杯”青年职业技能大赛，并获得数控车工河北省第二名。2018年获得第八届全国数控技能大赛数控车工河北省第一名和全国三等奖。通过一次次劳动竞赛，金鹏的技能水平快速提高，在技术创新方面的才能也不断显现出来。

提及“狮城工匠杯”劳动竞赛的开展，还有一段幕后故事。

沧州工厂于2016年10月正式建成投产，是国家京津冀协同发展发展战略提出后，落户河北的首个，也是体量最大、质量最高的产业协同项目。

作为高端制造业，北京现代沧州分公司需要大量的新鲜人才。自2015年项目开工以来，沧州分公司吸引了

来自全国各地的大学毕业生和优秀人才数百名。经过一段时期的运营，沧州分公司人才队伍逐步稳定，但其中也暴露出一些问题。首先是产业环境单一。其次是缺少青年技术骨干。最后，青年员工成长平台及锻炼较少，挖掘优秀青年技术人才的渠道缺失，缺少青年技术带头人，青年人才队伍活力稍显不足。以问题为导向，沧州分公司不断聚焦主要矛盾，围绕人才培养、提升、激活三个维度不断助力沧州分公司青年技能人才成长。

开展技能竞赛，选拔优秀技能人才，就成了沧州分公司培养人才的一条通道。沧州分公司通过开展“狮城工匠杯”等一系列劳动竞赛，以赛代练，多维度选拔、识别优秀青年技能人才。截至目前，“狮城工匠杯”劳动竞赛已连续举办了3年，竞赛内容方面，涵盖了包括机器人技能、数控车工、天车、叉车比赛、汽车装调、安全生产等在内的10余个项目。同时，沧州分公司还积极鼓励青年员工参与区域性、行业性的职工技能竞赛活动，借助技能竞赛活动，逐步增强企业员工的创新技术和攻关能力，及时发现优秀的技术型青年职工。



借助沧州分公司搭建青年技能人才培养平台，2017年9月7日，北京现代沧州分公司首个职工创新工作室“金鹏创新工作室”正式揭牌启用。金鹏从普通工人成长为创新工作室带头人的事迹有效激发了广大青年员工的成才积极性，也为沧州分公司探索出可推广、可复制的青年技能人才培养模式提供了前期经验。

针对属地技能人才不足的情况，沧州分公司还通过建立“师带徒”人才交叉培养机制，以老带新，在传帮带中逐步提高青年职工工作能力，扩充青年技能人才后备力量。

“师带徒”项目自沧州分公司建立之初便开始实施，其中最年轻的导师便是吴岳鹏。吴岳鹏，2010年入职

北京现代，现担任沧州轿车部总装车间支援A班1组组长、吴岳鹏创新工作室负责人。身为一名90后，吴岳鹏虽然年轻，却是沧州分公司最早的一批“老师”。他为车间培养了一大批优秀的技能型人才，其中获得技能等级提升的汽车维修中级工有130名、高级工20名和技师4名。

在金鹏、吴岳鹏等创新工作室带头人的带领下，沧州分公司其他青年员工也积极参与创新创效工作。2020年以来，公司开展创新提案征集，累计收集草根革新改善案例1262项，较去年同比增加10%，高级别提案数量961项，同比增加16%，有效促进了企业降本和效益提升，激发了职工创新动力。