工业强市·50强风采

工业强市:50强风采

# 靠"敢于投入"与"舍得投入"闯天下

瑞明:全副武装,从"制造"迈向"智造"

#### ■记者 陈丹丹

连日来,吉利汽车、广汽集团陆续向瑞安零部件快速制造技术公共服务中心抛来"橄榄枝",希望与该中心合作开发几款新型发动机缸盖模型,同时,几家制锁、汽配企业也 有意向与该中心合作,互惠互利。

据了解,瑞安零部件快速制造技术公共服务中心于11月21日成立,落户温州瑞明工业股份有限公司(以下简称瑞明),是我市面向汽车、泵类、机械等制造企业的科技创 新公共服务平台,该中心能够落户瑞明,是对其自主创新能力的肯定。

作为目前国内汽车发动机铝产品自主品牌中产销量最大企业,瑞明为了保持其市场竞争力,扩大品牌效应,近年来的工业投资始终围绕着机器换人、产品升级、成本节约 等领域进行。







### 机器换人,挖掘潜能促升级



面临招工难和竞争压力陡增,瑞明 发现了一条制胜路径,那就是"机器换

据瑞明办公室主任何德道介绍,瑞 明每年都会在"机器换人"方面投入七 八千万,用于机器更新换代、管理软件 升级等。截至目前,瑞明发动机铝缸盖 的整个流水生产线,70%以上已经实现 机械化、自动化。

在瑞明浇注生产车间,一排橘红色 的机械手正在自动运转。近3米长的 机械手从容器里舀出温度极高的铝溶 液,再倒入旁边的模具内,仅需1分半 钟,一件发动机缸盖毛坯就完成了。

"一瓢铝液20公斤,浇注一件八九 十公斤的缸盖,人工操作至少要3个人 舀铝液,而且还不安全。"瑞明铸造车 间主管张彪说,车间一共有60多台浇 注机,如果按以往全部人工操作的话, 至少需要180人;使用机械手后,每台 机器1到2个人即可,操作员仅需按个 按钮,就能轻松就完成工序,效率提高

热处理车间的减员增效更是明 显。老机器一天处理100件,8台加在 一起也不过800多件,每台机器还需要 3至4个人吊装;价值200多万元的新率。 机器,一天可处理3000件,只需一个人

管讲件,一个人管出件。

借助"机器换人"得来的发展红利, 瑞明已经成为目前国内汽车发动机铝 产品自主品牌中产销量最大的企业。 而在数量之外,其合作客户的质量也提 升明显:从100%给微型车配套到70% 以上给中高档轿车配套,从100%给自 主品牌配套到70%以上给合资或外资 汽车品牌配套,瑞明的客户几乎涵盖了 国内外绝大部分的汽车主流品牌生产

机器换人带来的提效提速,为企业 生产添加了新"马力"。据悉,通过这样 大规模投入技改带来的效果也是显著 的,最近几年,在没有增加员工的情况 下,瑞明年产值均以30%至40%的速度 增长,而今年预计能达到50%的增长

### 变废为宝,节约成本增效益

汽配产业往往被认为是高耗能的 工业行业, 以废物利用、变废为宝的 方式降低生产性成本费用,能大大增 加企业的经济效益。多年来,瑞明正 是如此践行的。

浇注车间的废砂回收再利用就是 其中一个典型。张彪告诉记者, 浇注 时,需要利用砂制模具为产品制作毛 坯,毛坯浇注完成后再通过震砂工序 将这些毛坯内部的砂去除。

"公司每天都需要600多吨的 砂,这可是一笔不小的数目。"张彪给 记者算了一笔账,通过回收处理,大 部分的废砂都可实现循环利用,只需 上百万元,购买设备的钱没几天就 竞争力的关键。 每2个月购买补充一次新砂即可,仅 回本。"张彪说。

此一项公司每天就可节省60多万元。 有了废砂变宝的成功例子,瑞明

又把目光瞄向铝屑回收处理上。作为 "用铝大户", 瑞明每天都需将300多 吨铝锭投入生产,生产过程中会产生 大量的废铝屑。在今年3月刚建成的 新厂房内,瑞明还斥资近800万元添 置了一台中外合资的新设备用于回收

"购买1吨铝锭就要12万元,以 往生产产生的铝屑都是当做废料卖 掉,1吨才6万元,现在通过这台设备 对铝屑回收再利用,每天为公司节省

尝到甜头, 瑞明决定继续在成本 节约上下功夫。在新厂房内,记者看 到几名工人正在建造一台新设备。张 彪告诉记者:"公司打算再新建一条废 砂回收处理的生产线,这条生产线比 旧厂房原有的3条性能更好,1天就能 处理70多吨废砂,预计年底就会投入

除经济效益外,对废砂、铝屑等 工业废料进行再生资源化处理还能大 大减少资源消耗和环境污染,为社会 带来巨大的生态效益。当然,把公司 打造成节约型企业也是全面提升综合

### 记者手记

敢于投资,舍得投资,分分钱都花在刀刃上,瑞明从一家名不见经传的乡间小厂"投"成国内同行业龙头。深入了解 瑞明的成功之道后,我们可以发现,只有敢于投入、舍得投入,企业才能不断完善生产能力,不断提升自身素质,从而吸 引更多市场资源。从"制造"到"智造",一字之差,内涵迥异。要改变这一字之差,还需要员工、企业和社会不断奋进、提 升,才能适应"智造",实现"智造"。

## 创新制胜, 自主研发添活力

"轰轰轰",在浇注车间内,几台 装有竖式爬梯的椭圆焙烧炉引起了记者 的注意。"这就是对废砂进行回收处理 的设备,不过这些爬梯已经是'过去 式'了。"张彪解释道,"原来我们都要 靠人力扛着百余斤重的砂筒爬上焙烧炉 的顶端为其加砂, 劳动强度大且危险, 所以公司通过自主研发改良了这些焙烧 炉,现在一按按钮就能给焙烧炉自动加

在不远处的另一条生产线上,记者 还看到了一台瑞明自主研发的"旋转浇 注机",6台浇注机放置在一个旋转底盘 上,2名员工正在进行操作。

"以往每台浇注机都需要2名员工 操作,2010年公司研发了旋转浇注机 后,通过一根移杆和一个旋盘,2名员 工可以轻松控制6台设备,大大提高了 生产效率,省时又省力。"张彪说。

采访中, 张彪多次提到, 作为汽车 "心脏"发动机核心部件生产的企业, 瑞明一直在自主研发下大功夫。

据了解,自2006年成功研制国内 第一台 V6 全铝合金缸体,填补国内空 白,被评为"省级研发中心"中心后, 瑞明又陆续获得了"国家级博士后科研 工作站"、"国家级企业技术中心"、"省 级企业研究院"、"浙江省创新型试点企 业"等多张科研"金名片"。

"我们拥有国家级实验室,车间内 许多设备都是我们自己研发设计,再交 给其他厂定制的。"张彪指着面前一台 热处理设备说,"这台生产东风日产配 件的设备,就是我们自己研发、采用国 际领先技术定制的,在国内仅此一台。"

产能效率倍增、产量大幅提升、口 碑越来越好……自主研发给瑞明带来的 成效是显而易见的。通过不断地对技术 设备"修炼", 瑞明的配件产品开始从 低端向中高端发展,不仅收获了国内多 家汽车整车厂、汽车主机厂的认可,还 吸引了宝马、奔驰、沃尔沃、通用等国 际知名企业与之合作。

## 谁是技能牛人,企业说了算!

嘉利特:用"专用尺子"测量技能人才

### ■记者 陈丹丹 通讯员 黄盛哲

每年的3月份,嘉利特荏原泵业有限公司(以下简称嘉利特)的空气中总是弥漫着浓厚 而又紧张的学习气氛。对于这里的职工来说,他们将在此时迎来一年一度的技能检定"大

这种"大考",被称作企业职业技能检定考评,已在嘉利特成功举办了4届。2011年,嘉 利特率先导入日本荏原公司JAVADA项目——技能检定评价体系,2012年成为浙江省首 批企业技能人才自主评价试点单位,打开了企业自主评价技能人才的"大门",开始用企业 的"专用尺子"测量技能人才。

如今,一支技术娴熟、手艺高超、适应产业发展需要的技能人才队伍活跃在嘉利特,为 企业发展贡献出自己的光和热。

### 多方位发展渠道,人才上升更顺畅

在嘉利特人力资源部部长卢建益看来, 将合适的人放到合适的岗位上,是企业在人 力资源管理上最应该关注的问题之一。

"很多人都有这样一个想法,认为'只有 做管理才有好收入',其实不然。"采访当天, 卢建益向记者展示了嘉利特的人力资源管 理制度,他说,就是通过这一制度,为嘉利特 发现人才、使用人才和保留人才提供了强有

在卢建益所列出的规划中,记者看到, 该公司将岗位分为管理、技术、技能、销售、 综合5大职群,且各个职群都有相应的晋升 通道,多方位的发展渠道,让各个岗位上的 员工都能看到自己的成长空间,明确努力方 口。

卢建益说,在嘉利特,高技能型人才是 被当成"宝贝"看待的。因此,如何让无意于 管理岗位的技能型人才也可以通过提升专 业技能获得地位和薪酬上的晋升,一度成为 公司人力资源管理上的"难题"。

2011年,嘉利特开始导入技能检定评 价体系,通过组织职业技能检定考评,目前 已有68位一线员工获得3级及以上技能资 格职称。

"职业技能检定考核、方案组织实施、实 际操作考核都由企业说了算,一线技术工人 在获得企业内部认可的同时,也因为获得了 政府的证书而享有相应的社会待遇,使他们 更有积极性,这很大程度上增强了员工的满 意度和忠诚度。"卢建益说。

















## 评定上,企业有一把"专用尺子"

含车工、装配钳工、机械检验3大项 目,且各技术工种都有一套完整的测评

"在评定标准上,企业是有一把 '专用尺子'的。"卢建益表示,目前, 公司仅开展了车工、装配钳工、机械检 验3个工种的评定,今后,还将进一步 拓宽渠道,扩大技能工种的评定范围, 以保证不同工种、不同级别的岗位职工 能顺利参考。

作为一名在嘉利特长轴车床加工车 间工作了10来年的老技工,叶佩东通过 企业技能人才评定,已顺利地拿到了车 工2级(技师)的职业资格。

"通过考核,我的责任感和进取心 加强了,工作的积极性和主动性也增强 了。" 据叶佩东介绍,参加职业技能检

据了解,技能检定评价体系目前包 定考评需要通过理论培训、实技操作演 练、理论考试、实技考试等多个步骤, 通过率通常在50%至60%左右。

根据考核标准,成为2级技师后, 经过企业综合评定, 叶佩东将额外获得 每年1.2万元的岗位资格补贴。目前,公 司内一线工人享受岗位资格补贴人数多 达30余人,每年公司都会拿出几十万 元,给这批"技能牛人"的工资待遇 "上保险"。

实施技能检定评价体系4年来,嘉利 特利用这把"专用尺子",一方面避免了 技能型员工由于看不到发展前景而选择离 开,造成企业核心技能人才的流失;另一 方面,避免高技能型人才因转入管理岗位 而不适应, 既无法发挥原有的技能专长, 也无法胜任现在的管理职责,给企业和个 人都造成难以挽回的损失。

### 记者手记

采访中,记者发现,企业创办之初,嘉利特便认识到技能人才队伍巨大的孵 化和驱动价值,并一步步实现企业自主评价技能人才,为技能人才开辟了一条 全新的成才通路。通过技能检定考评,协助技能类高潜质人才发展。正是这种 持续的重视,企业的人才开发、领导力发展才能与公司成长的步伐一致,进而演 化为一体,共同成就了嘉利特的辉煌。我们相信,恪守"让员工与企业共同成 长"理念的嘉利特将会更快更好地发展。



