

# 人才金字塔

## 省（朗博）橡塑密封与减震工程技术研究中心

**【简介】**省橡塑密封与减震工程技术研究中心主要从事汽车空调系统密封件，交通、工程用橡塑密封与减震制品的研究与开发；共有研发人员 39 人，其中高级工程师 5 人；拥有仪器设备 60 余台（套），实验室 2 000 多平方米，固定资产约 1 000 万元。中心承担省、市级科技计划项目 10 余项，获发明专利 1 项、实用新型专利 11 项。

GE、宝洁、IBM、华为等无数优秀企业的实践证明，引培并举，依靠完善的人才培养机制，壮大研发队伍的中坚力量，培育后备力量，构筑智力的“金字塔”，是企业研发机构人才队伍建设的核心所在。常州朗博汽车零部件有限公司技术中心非常重视人才“金字塔”的构建，通过外部引进高端人才、产学研合作发展中坚人才、内部培养基层储备人才，立体构筑企业的人才金字塔，为企业发展推波助澜。

### 构建塔尖

2002 年，江苏省金坛市着眼于城市经济发展的新战略，四处网罗人才，金坛密封件厂（常州朗博汽车零部件有限公司前身）

老总戚建国也北上招贤纳士，在西北橡胶塑料研究设计院与现在的研发中心主任闫高发相遇。闫高发，橡胶密封行业知名专家，国家 863 计划项目负责人，曾领导及参与国家级、省部级科研课题三十余项，先后主持、参与修订国家及行业标准十余项。在交谈中老总了解到，闫先生的专业工作与自己的企业关联很大，闫先生也有南下的意向，便极力邀请其加盟公司研发中心，主抓公司的研发工作。研发中心所提供的技术研发平台也深深地吸引了闫高发，公司还承诺解决其生活问题，免其后顾之忧。因此，他很快决定辞职加盟公司，并成功说服了同样从事橡胶技术研究的妻子张美玲女士一同南下金坛。

2002 年 10 月，闫氏夫妇由金坛市人民政府作为首批高精尖人才引进，加盟金坛密封件厂。很快，夫妇二人作为企业技术中心带头人组建了实验室，开始全力开展研发工作。两人成功开发了汽车空调电磁离合器系统高阻尼橡胶传动组件、汽车空调压缩机用自润滑特种 HNBR 密封圈、军用飞机空调系统密封件和低温、低硬度 EPDM 系列异性屏蔽密封圈等产品，并先后参加了多项国家、行业标准制定与修订，主持或参与了多项省、市科技项目的研发工作。

在闫高发夫妇之后，技术中心又先后引进了多名行业内专家及高级人才，构成了人才金字塔的塔尖。

## 巩固中坚

引进高端人才只是完成了人才金字塔的塔尖部分，巩固中坚才是建设金字塔的最重要一环。2009 年，技术中心与上海交通大学合作开展“芳纶在合成橡胶（HNBR）中的应用研究”项目，

取得了丰硕成果，同时也为技术中心储备、培养了一批相关人才，并吸引了交通大学研究生来公司研发中心就业、创业。借鉴这一成功模式，技术中心先后与青岛科技大学橡胶材料与工程教育部重点实验室、上海橡胶制品研究所合作，在联合开发项目的同时引进、培养中坚人才。2012年6月，技术中心又成功与南京理工大学化工学院签署了“工程教育中心”合作协议，双方承诺以朗博技术中心为生产学习基地，共同培养高分子材料与工程专业人才。

通过与科研院所和高等院校的亲密合作，技术中心成功引进、培育了一批高素质的技术骨干，金字塔中坚建设初见成效。先后有5人成为“金坛市十佳科技创新带头人”、“金坛市科技创新功臣”、“金坛市133工程高层次人才”、常州市中青年专业技术拔尖人才、江苏省“333高层次人才培养工程首批中青年科学技术带头人”和“江苏省高层次创新人才培育计划”拔尖人才培育对象。在技术中心获得授权的16项专利（发明专利3项，实用新型专利13项）中，每一张专利证书的发明人一栏都可以找到这些中坚科研人员的名字。

## 夯实基础

百丈高楼千丈基。技术中心在实行引进高端与巩固中坚两大人才建设策略时，同样注重基层研发人员的内部培养，夯实人才金字塔的基础。技术中心制定了职工培训管理办法，对技术人员开展交叉培训，组织机械、化工和橡胶领域的技术员参加非自身领域的专业知识培训。另外，中心还组织从事质量管理、检测检验等工作的技术人员参加国家和省市质检培训，并积极鼓励员工

参加脱产和非脱产的各种学历教育。而在日常具体的研发实验操作过程中，中心采用“传、帮、带”的形式，由骨干技术人员带徒弟做实验、搞研发，在实践中提高基层研发人员的技术水平，丰富他们的操作经验。

带徒弟的过程中还有一段趣事。研发中心主任闫高发作为中心技术骨干之一也带了几个徒弟，出于对研发工作的重视，以及科研本身的高标准、严要求，平日里他对徒弟总是十分严厉，以致徒弟们都有些怕他。假日里偶然的一次，一位徒弟到闫师傅家拜访，却看到平时在实验室里不苟言笑的闫师傅谈笑风生，生活也充满了情调。这位徒弟大吃一惊，回去把这件事告诉了其他同事。一开始大家还不相信，但在之后的日常生活中，徒弟们也渐渐发现师傅完全不是一个刻板的人，也明白了在实验室里严格要求是为了让他们能尽快适应工作要求。通过“传、帮、带”的形式，骨干技术人员在实验室里对新上手的技术人员言传身教，严格要求，使得新进厂的技术人员可以很快上手，独立进行研发工作。

正是多渠道的技术人员培训管理方法以及“传、帮、带”的具体培养方式，使得一大批新进技术中心的研发人员得到了锻炼，能力有了很大提升。这些技术人员作为人才“金字塔”的底座，为技术中心的研发队伍源源不断地提供能量，夯实了基础。同时，基层研发人员在不断的锻炼中，又将逐渐向“金字塔”上端攀爬，补给中坚力量，有效避免了人才断层。

>>>>>>>>>>

**【评析】**朗博汽车零部件有限公司技术中心在人才队伍建设过程中，

形成了“金字塔”式的建设模式。引进行业高端人才，提升了金字塔的尖端高度；依托产学研壮大中坚队伍，加强未来高端人才的储备；夯实基层人才的内部培养，加强未来中坚人才的储备。“金字塔”式的人才开发模式，有效地避免了人才断层，为研发中心的快速、持续、稳定发展提供了优质的人才支持。

>>>>>>>>>>

**【公司】**常州朗博汽车零部件有限公司始建于1985年，主要从事交通、工程用橡塑密封与减震制品的研发与生产，产品在国内市场占主导地位，年生产能力达3亿件。企业先后通过了ISO/TS16949质量管理体系和ISO14001环境管理体系认证。“JMP”商标被认定为江苏省著名商标。