

附件 4：人民日报——校企育人典型机电工程系李焕玲

说明：人民日报以“让技能人才与产业发展同频”对智能制造群培养的学生 2018 级李焕玲同学作了校企育人典型报道。

“让技能人才与产业发展同频”——机电工程系2018级学生李焕玲被《人民日报》作为校企育人典型报道

山科机电共青团 2022-01-12 21:27



④加快建设世界重要人才中心和创新高地

发挥创新主体作用，歌尔形成了一套独具特色的人才选育用留机制

让技能人才与产业发展同频

李 明

前不久，歌尔股份有限公司（以下简称歌尔股份）19个部门的业务专家给112名专业素质过硬、成绩优秀、90%的同学颁发部门“合格证”。至此，他们拿到了录用通知。这批学生是歌尔股份与5所院校合作的现代产业学院联合培养出来的。首批学生来自模具设计、制鞋工艺、工业设计、生产设备4个方向，精准匹配企业用人需求。

2021年，国家产教融合型企业名单公布，歌尔股份名列其中。经过多年探索，这家创新制造企业在让技能人才与产业发展同频共振、走出一条培养高素质技术技能人才的新路。

产教融合、校企合作培养模式
助力一大批技师、工匠、制造工程师快速成长

“瓶颈：声压提升声高时最大的瓶颈：语言障碍：300-3000赫兹”……歌尔股份贴片调频技师李焕玲随身携带的笔记本上，工整地记录着有关声学的基本原理。这个“90后”女生，从小就对电子产品感兴趣。“有些设备，拿来就修好了，调试好了，挺有成就感的。男孩能干的，我也能干！”

2020年，李焕玲从潍坊当地的一所职业技术学校毕业，和近300位同学一起加入歌尔股份。与不少同龄人相比，她的职业培养路径更清晰。“第一年在学校学习，第二年‘进厂’进行理论和实践培训，第三年就可以到企业实习了。”让李焕玲印象尤为深刻的是，“进厂”后的教材、案例、讲解和故事，跟生产一线非常贴近。“老师讲到课本上的知识点，比如一个传感器的原理、构造、功能，马上就能在身边的机器上手操作。这样一来，印象更深刻了。”

“进厂”是歌尔股份与职业院校联合培养、共同培养的一种新型模式。“进厂”后大多数培训由来自企业、拥有丰富业务实操经验、能够实操“所学即所用”。此外，歌尔股份还与学校联合开发了理论课程和实际结合的实用型新教材，学习内容与实践、市场保持高度一致。

来到公司后，李焕玲凭借扎实的知识和技能功底，很快就能独当一面。现在，她一个人承担起几条产线设备的现场维护。除了做好本职工作，她也在努力钻研工艺，希望能力达到一定阶段后，接下来可以“跨界”挑战工程岗位。

作为一家规模大、生产精密型高科技公司，歌尔股份需要大量的高素质技术技能人才。通过与高校联合办学、与职业院校合作办学，“进厂”后，歌尔股份成功打造了一种全新的产教融合、校企合作培养模式。

自2018年开始，歌尔股份先后与潍坊工程职业学院、山东交通职业学院等多所职业院校合作，按

照国家课程标准和企业岗位要求标准，结合制造现场1000多个特色知识点，开发近40门课程性课程，实现了课程内容与职业标准对接、人才培养与企业需求对接。

该模式自开办至今，已有402人进入生产岗位，其中216人取得本科学历，79人获得硕士学位，并得到了企业高度认可。2021年以来，歌尔股份还与曲阜师范大学、山东理工大学、哈尔滨理工大学、潍坊学院、滨州职业学院等签署合作共建现代产业学院协议，探索“2+1+1”本科人才培养模式，搭建课程体系和评价体系，完成本科融合课程开发。

“除了研发，我们还有大量的生产制造过程。随着产品复杂性、自动化程度要求越来越高，对高素质技术技能人才的需求也更加迫切。”歌尔股份董事长梁庆江说，“提升自主创新能力，特别是发挥技术人才优势，尽快在关键环节、关键领域等方面实现突破，才能提升企业在整个产业链上的话语权。”

差异化发展通道和个性化成长路径

建立起人才培养、选拔、激励、提升机制

“消费电子行业竞争激烈，对复合型人才需求越来越高。公司给我提供了多个关键岗位锤炼，让我得到了多方面锻炼和成长。”作为歌尔股份某零件生产单元的负责人，王斌2006年来到这家企业，职业角色经历了几次比较大的转变。

王斌大学读的是电子信息工程专业，来到公司后首先被分配到了贴片业务部门。“一开始接触的是产品工艺。2007年前后，消费电子进入快速发展阶段，产品设计、材料日趋复杂，性能指标要求越来越高。当时，歌尔股份给了王斌这批大学生一个机会，可以转型去做产品研发。王斌没犹豫，就报名去了研发部门。”记得最初一次画图纸，师傅让他画了13遍。甚至尺寸标注要用多大的字体，教了很大功夫才弄清楚。“王斌没有气馁，逐步从做助理工程师，到独立带项目，成为一名研发工程师，后来又成长为研发主管。

正当研发做得得心应手时，王斌又迎来一次挑战。2010年，他又承担起产品工艺升级的重担。“这个阶段再到贴片工艺，不再是简单的产品工艺翻新。过去是研发冲在前面，工艺跟随。后来，我发现制程工艺、产品规格这些也有非常高的技术含量，特别对制造业来说，十分关键。”如今，王斌带着几十人的大团队，在他看来，“不是企业看重我的能力，而是公司一直在给我们提供有挑战性的发展平台，让我们一直在这成长。”

正是通过打造差异化发展通道和个性化成长路径，歌尔股份建立起人才培养、选拔、激励、提升



机制。

“很多人刚开始来到企业，有可能单纯出于对电子类产品和技术的喜爱。在日常的工作和培训中，慢慢接触到电声学各种知识，包括跟供应商、客户交流，去参加各种展会、学习，能获得全方位的提升。”歌尔股份高级副总裁高晓光说，为了紧跟前沿，歌尔股份还经常聘请高校优秀教授前来授课，与南京工业大学联合开办工程硕士班等，给员工提供进阶机会。

技能人才培养的另一大特色是项目牵引。高晓光介绍，“一个大的产品项目，我们可以拆分得很细，这样就能给一些经验较浅的工程技术人员参与进来。往往也都是新产品、新项目，不会重复老产品，通常1至2年的周期。项目做成了，人才就是成长起来了。”

人才集聚效应
形成创新优势

拥有1.2万余名工程技术人员，6000余名专职研发人员，每年招聘大学生近10名

历经20多年发展，从一家生产

电子元器件的配套厂起步，到转向传感器、智能穿戴等各种智能硬件的自主创新，歌尔股份一步步成长为高科技龙头企业，累计申请专利已达2万多项，其中发明专利1.2万多项，PCT国际专利3000多项；拥有8个省级以上研发平台，打造出400多个自动化生产线，连续6年夺得中国电子元件行业研发实力榜单冠军。

歌尔股份目前拥有1.2万余名工程技术人员，其中专职研发人员6000余名，每年招聘大学生近10名……依托人才集聚效应形成创新优势，企业在多个细分领域引领行业领先地位。

“消费电子制造业竞争激烈，不做到第一第二，没有核心竞争力就很难存活下去。”为此，高晓光引高晓光人才方面，要求有长远布局。早在2014年，企业开始谋划从智能硬件向智能系统领域实现风转变，要深耕多次与一位中科院毕业的博士交流，并向他伸出了橄榄枝。要求承诺为其提供优厚的待遇，配备专门的研发设备和团队。当时，这位博士不愿意离开北京，要求就放他可以在北京单独办公，搞远程研发。

渴望心切的歌尔股份最终打动了这位博士，他带着家人到了歌尔股份所在地潍坊，成为这家企业引进的第一位博士。十几年来，他带