

上汽新愿景使命价值观中英文宣传标板发布

“新文化，新起点”助力企业向新而行

为进一步做好新愿景使命价值观的宣贯工作，引导广大员工认知、认同、践行，近日，上汽集团新愿景使命价值观中英文宣传标板发布。

据悉，此次发布的展示板共有4种不同样式。上汽旗下各企业可根据环境布置需要，自行选择板式制作展板，并根据给定尺寸比例调整大小。

按照集团统一部署，上汽各企业要对标集团新愿景使命价值观，对本单位现有企业文化进行梳理完善，做好有机衔接，进一步提升文化软实力，以更好地支撑上汽创新转型发展。(宣文)



创业路上 奋斗有我

技术大军的摇篮

上汽乘用车宁德基地庞宁军技能大师工作室助力公司成长

上汽乘用车宁德基地创造了17个月从一片滩涂崛起一座现代化汽车城的“上汽宁德速度”，背后离不开众多一线技术攻关人员的坚守和努力，获得“2021年全国工人先锋号”的庞宁军技能大师工作室，就是助力技术大军成长的其中一个“摇篮”。

2018年11月3日凌晨，睡梦中的庞宁军被来自上汽乘用车宁德基地的一通电话惊醒：“进度有变化，原定计划需要提前！”言简意赅的一句话却打乱了他周末回家的计划。看着昨天和同事们修改到深夜的计划手稿，庞宁军最终还是深感歉意地拨通了昨晚一起参与研讨的团队人员的电话。

宁德基地人才队伍组建的初期，人员技能不够强，关键岗位高技能人才短缺。一开始，车间通过“老带新”一对一带教，以满足人员培训需求。但随着项目车型投入，人力增加，人员技能培训周期长、岗位柔性差、人力资源短缺的现象开始出现。

“方法没找准，培养人员进度慢，照着原来的计划，肯定无法满足项目进展的速度。”核心成员阮荣临说。

刚从大学毕业的谷欢欢也叹息道：“我感觉没有稳定的老师傅，新员工教会就走，时间还那么赶，确实不好办。”一阵阵无奈声过后，会议室逐渐变得安静起来。

看着士气低沉的团队人员，庞宁军起身说道：“时间是我们现在最紧缺的资源，同时也是我们能最大化利用的资源，我们必须将荣临、欢欢讲到的困难考虑进去制订人员培训计划。不然我们将会永远处在这个死循环中。人才培养将是长期伴随生产的工作，现成的培训方式有了，但必须再精细化、简化、流程化！”庞宁军给大家打气。

焊接课程培训师郑方杰站起来说：“就是！难啃的馒头为什么不给他砍开了啃呢？非让他在那里磨牙，耗时又耗力。”

顿时，打印室里传出了笑声。庞宁军说：“话糙理不糙，但我们不光是那把‘刀’，还是‘收纳盒’。我们不仅仅要把复杂工艺拆分，让员工们容易上手学习，还要把各区域复杂、多样的工艺归纳总结。我们要做‘举一反三’，让员工‘学一会三’。”

考核机制。至今已编写输出16门课程培训教材，累计培训135人。其中，23人已成长为关键岗位技术能手。“343”人才培养模式也成为解决难题、加强培训、指导服务的一个重要法宝。

在创新培养模式的同时，庞宁军技能大师工作室的成员始终严格要求自己，为了一个电极帽的焊点痕迹有“可能”会引起客户的“抱怨”，工作室连夜开会设立课题，经过3个月的大量试验，最终找到原因并成功解决了问题。

这不仅是庞宁军技能大师工作室的故事，更是对全体上乘人“团结一致的初心、勇于拼搏的决心、敢于创新的信心”的诠释。工作室成立至今，完成技改攻关项目30余项、现场改善项目530余项，每年贡献经济效益70余万元，带动车间队伍技能素质整体提升，为公司打赢传统市场突围战和新能源汽车市场转型战保驾护航。

(谷欢欢)

微评

当今，在国家高度重视技能人才培养，注重发挥高端人才辐射、集聚作用的大环境下，庞宁军技能大师工作室肩负使命与重任，以工作室为平台，立足本职岗位，弘扬和践行工匠精神，积极开展创新创行工作，充分发挥技能领军作用，在职工中掀起“抓技能，学技能，比技能”的热潮，为上汽发展提供强有力的人才支撑。

上汽乘用车公司党委书记 黄建英