



量身定制 打造成长通道

在集团人力资源部支持指导下,通威太阳能操作序列员工综合技能评定工作圆满完成



实操考试现场

本报讯(通讯员 罗莉)6月,通威太阳能组织开展了操作序列员工综合技能评定工作。合肥基地、成都基地 1629 名员工积极参与,共计 1325 名员工获评技能等级,考试通过率 81%,其中 39 名员工斩获五级工殊荣。

为强化员工技术水平,进一步提升员工的综合技能,打造精益求精的工匠精神,建设行业内一流的光伏产品制造团队,今年 5 月,《通威太阳能(合肥、成都)有限公司操作序列员工综合技能评定办法》出台,光伏学院结合公司实际为操作序列员工量身定制职业发展通道,

合理拉开不同技能员工之间薪酬差距,组织开展操作序列员工综合技能评定。

本次技能评定综合了员工理论知识、实操技能、日常绩效三个方面的成绩,6月11-24日两地人力资源部共开展了 22 场理论考试。

6月26日-7月2日技能评定成绩全厂公示。目前,人力资源部已根据员工技能等级及工龄、学历、职业资格证书情况公布了每位员工津贴标准,其中 1 级工最低津贴 165 元/月,5 级工最高津贴达 1500 元/月,该津贴已在员工 6 月份工资中发放,员工纷

纷表示今年公司各项政策符合员工职业发展诉求、各项工资福利不断提升且更加公平,新的综合技能评定方案充分激发了员工学习动力和工作干劲,员工满意度大幅提升。

据悉,本次操作序列员工综合技能评定工作受到集团人力资源部大力支持与指导,该方案为操作序列员工量身定制职业发展通道,采用“赛马机制”,以“不进则退、能上能下”为基本准则,每半年组织鉴定 1 次,以激励员工不断学习、努力工作,营造了“比、学、赶、帮、超”的良性氛围。

(详细报道见三、四版)

通威太阳能荣膺“2018 大中华区最佳人力资源团队”

本报讯(通讯员 蒋婷)5月29日,由全国领先的人力资源媒体 HRRoot 举办的“2018 大中华区人力资源管理卓越大奖”评选活动颁奖典礼在北京隆重举行,经主办方邀请、通威太阳能历经层层突围后在该评选活动的最终评委票选环节中从 120 多家知名企业中脱颖而出,荣获“2018 大中华区最佳人力资源团队”奖项。

通威太阳能人力资源部总监杨文栋在接受 HRRoot 采访时表示:一个好的 HR 团队,向上须了解战略布局,向下须熟悉业务,除此以外还需要通人性。通威太阳能人力资源体系,结合公司战略布局、各部门业务需求,在人才选、用、育、留方面不断探索和突破,在人才内部供给的数量和质量均有效支撑了公司的发展运营,同时员工的职业发展路径与光伏学院配套的培训体系已见雏形。

据悉,“2018 大中华区最佳人力资源团队”奖项旨在表彰推动组织发展与创新,构建卓越职场,为助力企业业务发展作出杰出成就和卓越贡献的人力资源团队。太阳能人力资源团队将持续以优秀者的标准严格要求自己,坚持每天进步 1%。

通威大学光伏学院组织开展国家职业资格鉴定

本报讯(通讯员 王亮)6月16日,通威大学光伏学院组织 190 余名员工参加成都市人社局电工职业资格鉴定考试。

本次鉴定中理论及实操同时合格的学员不仅将取得国家人力资源和社会保障部颁发的电工职业资格证书,同时还获得成都市政府发放的技能人才专项补贴。据成都市人社局鉴定中心当天现场监考老师反馈,此次参加国家电工职业资格鉴定考试的 190 余名通威员工不仅技术熟练而且专业扎实。

光伏学院自开设技能提升及职业资格鉴定项目以来,在为公司快速发展储备技能型人才的同时,也为员工的多技能发展创造学习平台。已先后组织数百名员工参与职业技能培训,帮助 100 余名员工通过考试获得国家统一颁发的各级职业资格证书。

通威太阳能专业技术人才喜获补贴 70 余万

本报讯(通讯员 陈力)6月18日,成都市人力资源和社会保障局发布信息,将对全市范围内的紧缺专业技术人才共 67 人给予安家补贴,通威太阳能成都公司经过近半年的努力,研发部副部长吴俊曼等专业技术人才共占据 10 个席位,将获得 70 余万元安家补贴。

此次安家补贴是基于 2017 年 7 月 19 日成都市人民政府所发布的《成都实施人才优先发展战略行动计划》“12 条”,主要针对 2017 年 7 月 19 日至 2017 年 12 月 31 日,从成都市行政区域外引进、且首次签订劳动合同或工作协议的技能人才实施的专项补贴。于 2018 年 1 月在全市范围内启动补贴申报工作。

通威太阳能公司在第一时间获取人才政策信息后,即刻对符合专业技术人才进行有效的梳理,先后 3 次召开会议帮助员工准备和补充申报材料,前后往返区、市人社局 10 余次,终于帮助所申报的 10 名员工全部获批补贴。

2018 年通威太阳能已陆续帮助 100 多名员工申领到政府补贴,目前仍有 200 余名员工的各类补贴正在申报当中。预计全年由政府直接发放给员工的补贴总额将突破 200 万元。

启航! 打好人才储备保卫战

通威大学光伏学院深化校企合作 积极培养人才梯队

本报记者 唐胜 通讯员 蒋婷 王亮

66 打造核心竞争力是保证企业在日益激烈的竞争中处于优势地位的保障,而人才优势是打造企业核心竞争力的关键环节,企业的竞争关键就是人才的竞争。

在向外引进优秀人才的同时,内部人力资源培养选拔不可忽视,建立企业内部后备人才梯队管理机制势在必行。通威大学光伏学院深化校企合作机制,通过启航工程、订单班、夏令营等形式,做好公司人才储备,保证了企业人力资源的延续性。



通威太阳能 2018 年“启航工程”培训项目正式启动

角色转换 2018 年“启航工程”培训项目启动

6月19日,通威太阳能 2018 年“启航工程”培训项目在成都基地正式启动,来自全国各大高校的 50 余名应届生参加通威太阳能 2018 年“启航工程”第一期开班仪式,通威太阳能成都公司常务副总经理萧正义、通威太阳能人力资源部总监杨文栋、通威太阳能成都公司电池二厂工艺部长姚赛出席开班仪式并致辞。

开班仪式上,萧总从公司战略、平台、前景等方面展开分享,并鼓励学员们努力拼搏,争取在公司不断成长、成才;杨总从职业生涯规划及职业生涯落地两方面鼓励应届生踏踏实实打基础、学知识、促发展;姚部长从坚持、适应两个关键词展开分享,希望应届生尽快完成从学生到职场人的

角色转换。随后,光伏学院老师向大家介绍了“启航工程”人才培养项目的内核及优势,并邀请 2016 年启航优秀员工代表李雪峰分享成长经验,最后,来自成都理工大学的银学庆代表学员发言,表示将不负公司厚望,拼搏进取,努力实现自己的价值。

结合公司全新发展时期对人才的要求,取长补短、完善培训体系,2018 年“启航工程”培训项目分为 2 周集中培训、10 周岗位实习、12 周定向培养三个阶段,合肥、成都两地将分 5 批次完成 300 余位应届生的培训,光伏学院希望通过系统科学的培养让应届毕业生快速认知自我、认知公司、融入工作、提升技能、胜任岗位,为公司的快速发展储备技术型人才。



四川现代职业学院通威太阳能订单班开班仪式现场



西南石油大学夏令营学员参观 S2 车间

私人订制 通威太阳能订单班开班仪式圆满落幕

5月18日,光伏学院乐山职业技术学院 2017 级通威订单班开班仪式落幕,乐山职业技术学院新能源工程系主任王丽、通威太阳能人力资源部总监杨文栋及 40 名订单班学员出席开班仪式。

杨总对乐山职业技术学院师生的到来表示欢迎,同时回顾了公司与乐山职业技术学院合作历程,并对校企合作的广阔前景表示肯定。王丽主任对通威订单班的开班表示热烈祝贺,并对订单班学员寄予深切的厚望,要求同学们珍惜机会,严格要求自己,努力学习理论知识及实操技能,为到通威开展工作打下坚实基础。

6月26日,四川现代职业学院通威太阳能订单班开班仪式在

成都基地隆重举行,22 位全新选拔的订单班学生参与开班仪式。

光伏学院在开班仪式流程上进行了精心设计。通过车间及园区实地参观,让大家了解电池片的生产流程、感受规范的现场管理。通过培训室的宣传片观摩及交流分享,让学生进一步建立企业认同、感受校企双方的重视,加深对订单班人才培养的了解。

光伏学院自成立以来,便积极探索创新校企合作模式,通过建立订单班,为公司培养人才后备军。截止目前,光伏学院已先后与成都理工大学、西南石油大学、成都工业学院、乐山职业技术学院、四川现代职业学院等近 10 家高校合作共建通威订单班。

体验学习

光伏学院西南石油大学夏令营正式开启

7月16日,由通威大学光伏学院组织的西南石油大学夏令营正式开启,西南石油大学新能源专业 80 余位大三学子将分批到公司开启为期两周的实习之旅。

光伏学院根据学生的时间和实际情况对本次夏令营活动进行了精心设计,从军训、企业文化、车间参观、专业知识、趣味活动、岗位实践等多方面入手,让大三学子们提前认知公司、认知岗位、建立归属感。

其中夜间的企业文化刊朗读学习和手工画《我印象中的通威》让学生感受到了不一样的学习体验,也进一步了解了通威的企业文化,有同学表示,此次通威行收获颇丰,更加坚定了明年来通威的决心和信念。在培训总结交流会上,学生现场交流互动,气氛活跃,光伏学院还为积分最高的团队和个人发放纪念品。

截至 7 月 20 日,首批参加活动的学生已圆满完成集训学习,接下来将会到车间现场进行岗位实习。同学们纷纷表示,离开校园的书本,进入企业参加如此丰富实用的学习活动,让大家更了解职场、贴近职场,也提前认知公司,对于提升大家职业化能力大有帮助,特别是即将到来的岗位实习,将会有助于大家真正把理论与实践相结合,感恩通威的精心安排,希望毕业后能有幸加入到通威大家庭。

光伏学院还将分别组织西南石油大学第二批大三学子到公司开启夏令营学习之旅,为启航工程提前进行品牌宣传、人才甄别、人才储备。

锻造能打硬仗、打胜仗的队伍

本报记者 唐胜 通讯员 王亮 葛应梅 朱轲 翟萌

市场唯一不变的就是永远在变,5年时间,通威太阳能打造了自己的核心竞争力,成为太阳能电池片行业龙头企业,未来10年、20年,通威太阳能如何能够站稳今天的龙头地位?正如通威集团董事局刘汉元主席所说,不能以今天的成就留住明天的位置。技术在进步,市场在变化,要想在未来的市场竞争中站稳脚跟,离不开一支能打硬仗、打胜仗的队伍,而这样一支队伍一定是勤于学习、善于学习的队伍。

按照谢毅董事长打造专业化团队的要求,光伏学院积极开展专业培训、综合素质培训,积极走出去,学习行业优秀企业经验,提升团队综合素质,锻造能打硬仗、打胜仗的通威铁军。

A 专业能力强化

岗位晋升培养 师徒带教齐进步

为了更好地让各部门深入了解岗位晋升培养项目,5月21日,通威大学光伏学院在通威太阳能合肥公司举行了岗位晋升培养项目开班仪式。

开班仪式上,人力资源部就项目的背景、目标以及之后如何去实施等事宜进行了全方位的阐述,在场的师徒代表认真听讲,并对项目疑惑之处发表了自己的看法,人力资源部一一进行解答。随后,各部门领导相继致辞,表达了对项目的支持与期盼。领导纷纷表示,岗位晋升培养项目对师傅和徒弟都是很好的学习机会。师傅可以在带教的过程中,温故而知新,更是一个查漏补缺的过程;对于徒弟来说,肩负通威经济使命,不断提升自身能力,为公司创造更好地效益,有利于拓宽自身职业发展道路。师徒带教的方式拉近了员工之间的距离,有利于促进团队文化建设。

6月27日,光伏学院在合肥公司各部门开展“岗位晋升培养项目”班组长优秀管理案例分享会。

分享会主要分三个步骤,首先优秀案例的作者对案例内容进行讲解,并将总结的经验分享给班组长。紧接着相关部门领导对案例进行点评,部门领导表示:各车间应当互相借鉴、互相学习,坚持“每天进步1%”的工作态度,力争将优秀案例真正落到实处,将其作用发挥最大化。最后,光伏学院项目负责人对案例分享会进行总结,并将最后评比出的33份优秀班组长管理案例分享给各部门,供更多员工参考学习。

班组长优秀管理案例分享不仅提升了员工积极思考、自主创新的能力,更为公司沉淀出更多优秀的学习资料。光伏学院将继续探索,每月定期组织此类类型的分享会,加快建设学习型组织,促进公司的发展。



岗位晋升培养项目开班仪式现场

专业导师讲解 寓教于乐

在培训过程中,通威大学光伏学院也积极借助外部智慧,聘请各领域资深专家教授授课,确保培训的质量和效果。

6月30日-7月1日光伏学院在合肥公司组织开展为期两天的“供销体系岗位工作分析及课程体系搭建工作坊”培训,培训邀请了人才发展及经验萃取资深培训师,供销体系17位成员参与。

讲授伊始,培训师开门见山的介绍了本次工作坊的核心工具——DACUM工作任务分析法,并给大家展现了通过分析法梳理出来的工作任务与未用此法的巨大差异。学员们的兴趣迅速的被调动出来。培训师以梳理新入职员工岗位工作职责为例,

分享了DACUM分析法最核心的流程供大家学习。为了让开发的课程更具落地性,培训师引导大家对每个任务又进行了场景分类,并对每个分类写出重点、难点和案例。

通过此次工作坊培训,供销体系成员对未来需开发的课程有了明确的方向,在一定程度上提高了参训人员的专业度及业务技能水平。

6月2日,光伏学院组织开展了“项目管理”专项培训,特邀项目管理专家敖建强作为本次课程的主讲老师,合肥、成都两地共计100余名资深工程师、高级工程师分别参加了视频和面授学习。在为期两天的课程中,敖老师围绕项目管理体系与

项目化管理思维、项目定义与整体规划、制定有效的项目计划等方面展开了详细的讲解,并通过案例分析、分组讨论练习、游戏互动等方式帮助学员加深理解理论知识,并带领学员们进行思考和讨论,学员们纷纷表示,本次学习收获颇丰,帮助大家吸取新的工作思路和工作方法。

作为公司的核心技术人才,工程师们在带领团队、培养人才、开展项目等方面扮演着重要角色,本次学习结束后,光伏学院还将组织参训学员回部门内进行转训,力争实现全员学习,全员进步。未来,光伏学院将始终把核心技术人才的培养放在重要的位置,为公司的发展、人才的发展保驾护航。

精益班组建设总结 现场答疑解惑

5月23日,通威大学光伏学院在通威太阳能合肥公司召开《精益班组建设》项目总结汇报会,通威太阳能合肥公司总经理谢泰宏、人力资源部总监杨文栋以及合肥公司生产体系各团队积极参与,通威集团人力资源部协助本次会议顺利进行。

会议中,来自生产体系各部门的项目组代表先后进行总结汇报,通过举实例、列数据、图文并茂的PPT展示,分析了各自部门的员工士气和离职情况,客观深入地剖析管理中存在的问题,并制定了相应的行动计划。中高层领导对项目组代表进行现场打分,对每一位项目组代表给予“公平、公正、公允”的评价。每轮报告之后,现场都将开展答疑环节,中高层领导针对汇报内容提出疑问,项目组代表积极现场解答,展现出通威人追求卓越的精神面貌。

总结汇报之后,杨文栋总监表示,领导干部需要做好聚焦、分析和改善三个方面,更要在工作中做好工具的选择。谢泰宏总经理对各部门的总结汇报表示认可,要求职工干部珍惜每一次学习机会,通过这次精益班组建设项目,打牢基层班组建设,夯实公司管理的基石。同时,伴随通威太阳能(安徽)有限公司一期工程的顺利启动,公司对于基层管理人员的需求量大幅增加,通过这个项目可以有效培养和输送优秀人才。

会议最后,经过紧张的分数的汇总,本次汇报会评选出三名优秀学员,分别是质量部蔡同强、电池一厂生产部张前和汪俊,并由谢泰宏总经理为三名优秀学员颁奖。

本次班组建设项目共计646人次参加培训,培训考核通过率92%,试行开展“一长三员”、合理化建议和OPL等制度,极大地强化班组文化建设,快速提升团队凝聚力,再次夯实基层管理水平,为公司的后期发展打下坚实基础。



光伏学院开展项目管理专项培训

B 综合素质提升

持续深造 开设中高管 MBA 专科、本科学历进修班

6月23日、24日,通威太阳能中高管MBA研修班第四期课程在成都基地圆满落幕。通威大学光伏学院特别邀请四川大学商学院教授、四川大学危机管理研究所所长李福海,四川大学商学院教授、博士生导师钟胜分别担任《企业流程化管理》、《物流与供应链管理》课程主讲,来自集团各体系、各兄弟公司、通威太阳能合肥及成都基地共计80余人参与本次课程学习。

授课过程中,李福海教授围绕业务流程的概念、分类、业务的标准规范及设计原则、业务流程的设计方法等方面展开了详细的讲解,课程内容丰富实用。钟胜教授从物流与供应链战略、客户服务与物流整合、信息价值与库存控制等方面进行了深入分析。两位教授渊博的学识、生动幽默的讲授、深入浅出的教学,深深的激发了学员们的学习兴趣,大家在课堂上聚精会神的听讲并实时互动,在课堂之余,也结合工作案

例向老师请教新知。

光伏学院至开设四川大学MBA研修班以来,已经先后成功组织4期总计5门课程的学习。截至目前,光伏学院在学历进修项目领域已经涵盖了员工专升本、专升本及中高管MBA进修三个班级,为全面提升员工的综合素质迈出坚实的一步。

为了更好地帮助员工成长,光伏学院还与成都工业学院、西南石油大学等高等院校开展校企合作,开设专科、本科学历进修班,给员工提供继续深造的机会,帮助员工圆梦学历进修。

为了鼓励员工参与的积极性,光伏学院不仅会每年配合学校评选优秀学生、发放奖学金,还将在公司岗位晋升、技能评定等管理办法中给予学历进修班员工相应的政策支持。未来光伏学院将始终坚守为公司人才发展做贡献的初心,继续开展优质的校企合作,不断完善项目,争取为更多员工圆梦学历进修。

人文生活学习 培育广泛兴趣爱好

在培养员工职业技能的同时,光伏学院努力提升员工的综合素质,以培育广泛的兴趣爱好、陶冶情操,形成健康向上、乐观积极的企业文化。

6月2日,光伏学院开设为期一天的摄影及后期制作学习活动,来自成都基地的70余名员工参与本次活动。活动特别邀请到摄影及后期制作专家、知名微电影导演苟四担任分享嘉宾。苟老师从拍摄的角度、光线、景别、色彩、构图等方面进行全面的讲解并带领学员们进行拍摄练习,下午的分享中,学员们在老师的带领下将自己拍摄的小视频导入专业剪辑软件,并一步步跟随老师的讲解及指导学习视频剪辑及特效制作。

随着员工队伍自我管理能力的不断提升,越来越多人员基于学历进修考试、学位英语考试、个人发展需要等产生了英语学习的需求,光伏学院遴选高校优秀英语师资到公司开展英语培训,7月

10日,由光伏学院与四川现代职业学院英语教研合作的英语培训班正式开班,首次课程以词汇记忆的技巧入手,引导同学们重视并寻找轻松学习英语的技巧。7月23日晚,以英语语法为主要学习内容的二次课程顺利开讲。光伏学院还将在年内陆续开设10次英语补习课,内容涵盖词汇、阅读、写作及应试技巧等。

此外,光伏学院还于6月正式启动高级茶艺师认证培训班。为了保障员工真正提升茶艺技能,光伏学院特邀高级茶艺师、国家高级评茶员姚国娟担任本次培训的主讲老师,并组织62位报考的员工分三批次进行茶艺技能提升培训,同时利用晚上的时间开展在线理论教学。7月21日,62名员工均顺利完成了鉴定考试。

此外,光伏学院还开办了电工技能提升班,旨在培养员工一技多能,拓宽员工职业发展通道,释放员工工作压力,让员工以更好的状态投身到工作中。



通威太阳能中高管 MBA 研修班第四期授课现场



光伏学院开展摄影及后期制作学习活动

C 对标交流

跨行业学习 开拓视野 取长补短

为了更好的开拓视野,通威大学光伏学院积极与各行各业优秀企业交流学习,学习经验、取长补短。在推进年度各项重要培训项目的同时,光伏学院也秉承育人先育己的原则,积极开展人力资源体系内部的培训学习,如引进标杆企业对标交流、外派骨干员工专项学习、邀请行业专家面授培训、开设专业理论在线学习课程等,为打造一支更有战斗力的人力资源团队而不懈奋斗。

4月27日,光伏学院接待了伟创资源(成都)有限公司一行,双方就行政内务、外联、人力资源招聘、培训、薪酬等模块展开了深入沟通。通过沟通交流,双方纷纷表示,希望在以后能够进行更多的交流和更深层次的学习。

5月17日,光伏学院邀请全国商业装饰行业龙头企业——新千里装饰集团的人力资源团队莅临成都基地交流学习。

在交流过程中,双方分别就光

伏学院的人才培养模式、重点培养项目、在线学习平台应用,新千里管培生培养项目、企业“家”文化的打造、行业最低离职率的成功经验等展开交流学习。

为了加强跨行业标杆学习,光伏学院于5月2日组织科伦药业领导一行23人到公司参观交流。

科伦药业是我国药企龙头,2016年被评为中国企业五百强,2017年成功申报国家级智能制造项目,其在智能制造、信息化管理等方面值得学习借鉴。光伏学院举办本次交流活动,既是两家强势企业的经验交流,更是互相为师为友的良好开端。

科伦药业领导一行首先通过宣传片观摩及生产车间参观,对公司的行业领头羊地位、电池片生产的各个环节加深了了解。在随后的交流环节,双方围绕通威太阳能智能化设备的设计、人才队伍建设、行业领先的根本优势,科伦药业的智能制造项目申报、安全环境管理、信息化管理等方面展开交流。

光伏学院始终坚持加强与标杆企业的交流学习,既解决眼前问题,也储备前瞻能力,于当下提升管理水平、于未来开阔眼界以致远。未来,光伏学院将持续积极对接优质企业资源,为公司的快速发展打好人才保卫战。



新千里装饰集团人力资源团队莅临通威太阳能成都基地交流学习

同台竞技 百舸争流 奋楫者先

通威太阳能开展操作序列员工综合技能评定工作

本报记者 唐胜 通讯员 严程 罗莉

1325 名员工获评技能等级
39 名员工斩获五级工殊荣
5 级工每月最高津贴达 1500 元

6月11-24日,通威太阳能首次操作序列员工综合技能评定工作在合肥、成都两地成功举行。22场理论考试,1629名员工积极参与,最终,合肥基地、成都基地共计1325名员工获评技能等级,考试通过率81%,其中39名员工斩获五级工殊荣。

在集团人力资源部的帮助下,通威大学光伏学院基于操作序列员工的发展诉求,为员工量身定制职业发展通道,受到了员工的一致好评。



通威集团人力资源部部长易继成深入合肥公司车间调研访谈



实际操作技能考核现场,员工操作设备机台

动态管理 不进则退

5月25日,《通威太阳能(合肥、成都)有限公司操作序列员工综合技能评定办法(试行)》正式发文。6月,评定工作在合肥、成都两地成功举行。

据了解,技术评定成绩由理论知识考核、实际操作技能考核和评定周期内的绩效表现3部分组成,理论测试和实操测试考核内容主要为所在岗位应具备的技术理论知识、实际操作规程,必须安全知识。绩效表现直接运用评定周期内员工绩效结果。

为了更好地开展评定工作,公司成立了技术评定领导小组,由通威太阳能董事长谢毅担任组长。

值得一提的是,技术评定实行

动态管理,鼓励全体员工不断提升技术水平,形成“不进则退”的良性竞争氛围,每年6月、12月由光伏学院统一组织技术等级评定工作,等级在4级及以下员工符合参评条件者须参与评定,按评定结果享受津贴,未参与者即时取消当前津贴;等级在4级以上的员工每年12月须参加技工等级考评,根据考评结果确定是晋级、保级或降级。

此外,技术评定实行定制化岗位管理,光伏学院根据公司各岗位所需的技术水平、操作难度、工作压力等因素将岗位划分为核心岗位和普通岗位。普通岗位评定1-6级,对核心岗位给予政策性鼓励,培育刻苦钻研的工匠精神,可评定1-8级。

集团人力资源部多次深入调研 量身定制

技术评定也获得了集团人力资源部的大力支持与帮助。5月21日,集团人力资源部易继成部长赴成都基地,指导人力资源团队与合肥、成都基地生产体系中高管共同完成操作序列员工综合技能评定办法。

在两地视频会上,易部长强调:“通威太阳能是高效晶硅电池生产制造领域内的绝对领跑者,继续保持领先地位与每一名员工的职业发展密不可分,人力资源制度不仅要满足基层员工自身发展,更需要进一步考虑如何支撑生产业务战略落地”。

为让广大一线员工清楚、透彻了解文件精神与激励导向,合肥、成都基地在两地生产部门积极宣导落实。人力资源部充分利用生产交、接班

时间,在班前会、班后会抢抓时间轮流到各工序与员工详细讲解充分交流并答疑。经粗略统计,本次宣导在合肥、成都两地共涉及16个部门、31个班组,人力资源部加班20余小时,圆满完成覆盖3000余名生产、质量等部门员工的政策宣导工作。在宣导后的员工调研数据显示,《操作序列员工综合技能评定办法》的员工满意度达到了89%,得到了员工的高度认同。

6月27日,集团人力资源部赴合肥基地视察人才梯队建设工作并部署人力资源下半年重点工作。

集团人力资源部首先在电池P2车间进行调研访谈,就技能等级评定、班组文化建设、安全管理等问题与一线员工进行深度交流,了解员工评价,听取员工心声。据了解,6月26日员工技能等级考试成绩刚刚发布,参与本次座谈员工纷纷表示今年公司各项工资福利都有所提升,新的技能评定方案激发了员工的学习动力,让员工干劲十足。

随后召开的人力资源系统会议上,集团人力资源部易继成部署了人力资源下半年重点工作,并强调,技能评定工作作为今年生产制造队伍建设的初步已初见成效但绝不能松懈,人力资源工作要以推动生产经营为目的,在提升员工技能、稳定员工队伍的基础上制定人员优化方案,从多能工培养、榜样宣传、岗位晋升评定、提高招聘质量等各方面入手,提高员工收入降低公司成本。



员工理论知识考试现场

评级心得

姓名:丁育华
部门:合肥公司P2车间
入职时间:2015年10月

工序:丝网印刷
等级:5级

2015年10月,从上海回到合肥老家发展的丁育华加入通威太阳能合肥公司,今年6月,参加公司操作序列员工综合技能评定的他,成功被评为5级工。

在丁育华看来,此次评定给大家提供了一个公平竞争的机会,获得评定后的激励也有吸引力,不管是五级、四级、三级,都有相应的绩效补贴,大家的参与度很高。这从侧面激励大家努力去提升自我能力,去学习。

此外,每半年评选一次的动态评定的机制也让大家干劲十足,对于评上的人来说,薪酬有了提升,但同时也有了危机感和紧迫感,每个人都希望在下次评定时能够维持或者更进一步,但是如果表现不好的人,自己就可能被淘汰。对于没有评上的人来说,可以通过自己

的努力,在下一次的鉴定中拿到评级,这给大家一种希望。

丁育华表示,公司的晋升渠道一直都是敞开的,以作业员为例,任何一个工序是从简单到难,比如一道工序、二道工序、三道工序,等员工熟练掌握后,就可以到更难的工序,进一步完善提升自己的知识技能。

“公司的发展通道很好,我在给班组成员开会时也经常提到这一点,合肥新项目在建设,正在大量储备人才,公司还提供了班组晋升培训,机会是有的,就看自己能不能通过努力抓住。机会都是留给有准备的人,只要你做好了准备,如果有晋升的机会,公司肯定会优先想到你。”丁育华说,就好比此次评定,题库是随机的,自己能做的就是多做准备,利用好时间,强化学习,这样才能在考试中做到游刃有余。

不惧挑战 再攀新高

姓名:李奎
部门:成都公司电池三厂生产部
入职时间:2017年6月

工序:刻蚀
等级:5级

李奎于2017年6月进入通威太阳能成都公司,成为电池三厂生产部刻蚀工序的一名普通员工。从最开始的培训,到“一对一”教导,再到实操过程中的发现问题、解决问题,他明显地感受到了自己在这次技能等级评定过程中的快速成长。

“对我来说,这次技能等级评定最大的收获,就是让自己的实际操作和工作技能更加熟练,同时也让自己有了更加明确的目标”李奎表示,技能等级的评定过程,提升了一线员工的追求感,在员工、团队内部形成了“比、学、赶、超”的良好氛围,让大家都能够清晰地看到未来的成长路径。

对于刚进入公司的一线员工来说,一般都是在班组长或者老员工的带领下进行一对一的直接指导。“绝大多数时候,我们都只专注于自

己工段的操作,对工艺方法和理论知识解释都是相对缺乏的,通过技能等级评定,线上的员工能够学习到技术操作背后的原理,尤其是在了解到公司会对各个工段提出各种严格的工艺要求后,大家在对待自己工作的态度,就会更加地认真、负责。”李奎表示,从只知道“干什么”到充分了解到“为什么这么干”,看似是一个非常小的进步,但对于一线员工来讲,却是一次了不起的跨越。

对于自己未来的职业规划,李奎在这次技能评定过程中,也有了全新的认识。“不仅要关注自己的工作,同时还要学习更多的理论知识,让自己的视野更加开阔,站在更高的角度发现、思考和解决问题。”李奎表示,通威太阳能不断为一线员工提供更加完善的职业进阶的路径,只要自己能干、肯干,就一定会有收获!

姓名:李志友
部门:合肥公司计划部
入职时间:2013年9月

工序:叉车组
等级:5级

48岁的李志友是计划部叉车组的老人了,从公司成立之初就加入了合肥公司这个大家庭。虽然是团队年龄最大的,李志友的叉车技能却是团队里最娴熟的。

谈到此次技能评定,李志友表示,叉车属于特种设备,对人员操作技能要求高,必须要多练习,多学习。评定考试不仅要考本岗位应知应会的课程,也有与本岗位没有直接关联的知识,就是鼓励大家去广泛涉猎,多去学习,把理论知识贯彻运用到实际操作中。

正所谓,逆水行舟不进则退,评定工作的开展李志友和同事们都有一种危机感,有了更加清楚的努力方向,“不进步就会被淘汰,有利于倒逼团队不断进步,有利于我们把工作做得更好。”李志友说。

此次评定也让李志友工作更加

有动力,他表示要在今后的工作中积极做好表率作用。在他看来,不管做什么事情,结果固然重要,但过程一定不能忽视,不能急于求成,有良好的过程,结果也一定不会差,如果没有好的过程,结果好也是偶然的。在日常工作中,李志友也经常与同事们交流,讲叉车的注意事项,工作中的经验积累和心得体会。“每个人都有自己的优点和缺点,大家相互学习,相互进步,整个团队才能拧成一股绳。”李志友说。

安全是叉车操作的第一位。李志友也给自己定了小目标:每天做到零违章,零事故,零伤害,真正将安全生产做到每一天。虽然此次获得了5级工评定,但李志友也表示,没有最好,只有更好,在接下来的工作中,自己也将更加努力,将每一件小事做到极致,争取更大的进步。

勤学苦练 敢拼敢赢

姓名:卿晴霞
部门:成都公司质量部
入职时间:2016年9月

工序:外观分拣
等级:4级

卿晴霞2016年9月进入通威太阳能成都公司,成为质量部外观分拣工序的一名普通一线员工。在经历了几个阶段的技能培训与提升后,卿晴霞说,参与此次综合技能评定后,自己在工作上的专业技能有了前所未有的提升。

“专业技能提升,主要包括专业理论和操作手法的熟练度两个方面。”卿晴霞介绍道,通过参加公司专门组织的相关培训,学习专业理论知识,再通过岗位实操,不断学习到的理论知识运用到实际工作中,不断提升操作的精准度和熟练度。

在卿晴霞看来,能够通过这次技能等级评定,最应该感谢的,就是自己的班组长。“在考核过程中,很多不懂的问题都会向班组长请教,他们都会耐心地为我们解答。我是

在他们的帮助下,逐步成长起来的。”卿晴霞表示,能够顺利通过此次技能等级评定,除了自己多背多记外,就是向班组长和做得更优秀的同事多学多看。“不仅学习他们的专业技能、操作手法,更多的则是他们对待工作严谨、认真的态度。”

此次技能等级评定结束后,卿晴霞顺利评上了4级工,不仅薪资待遇得到相应的提升,而且她对自己未来的职业规划也有了更加清晰的认知。“技能等级评定为我们奋战在生产一线的员工,提供了更加透明的上升路径,是对认真、努力、有进取心的操作工人的肯定,为大家明确了奋斗的目标和方向。”卿晴霞表示,未来她还会继续发挥骨干员工的作用,协助班组长把工作干好,伴随通威太阳能一起发展、一起成长。

姓名:高静
部门:合肥公司P4车间
入职时间:2015年8月

工序:测试分选
等级:未评上等级

作为测试分选工序的一员,高静和同事们参加了此次技能等级评定,她表示,此次技能评定受到了大家的一致好评,周边的同事们都积极参加,公司也通过各种渠道宣贯,鼓励大家参加评定。“考试的范围也是根据自身工作来设定的,考试内容主要是本工序的,跟大家平时的累积,每一天的工作息息相关,通过评定后,大家更加直观地感受到收入的差距,对于我们普通员工而言,有着非常大的吸引力和激励作用,鼓舞着大家去学习。”高静说。

此次未能获得评定,考试结束后高静非常难过,也认真总结了失利原因。有着幼师工作经验的高静深刻明白学习的重要性,她表示,在通威,自己学习到了很多东西,公司有着很好的成长学习平台,班组长们都很耐心

的教导;在产线上遇到问题时,工艺和设备部门的同事也会及时讲解,解释问题产生的原因,解决的办法。学无止境,自己接下来准备好复习,12月份再考一次。

高静表示,人的天资有差异,但是通过后天的努力完全可以弥补天资的不足。“很多新员工通过自己的努力都获得了相应的评级,这就是对后天努力最好的证明。”高静说。

高静表示,只有学而知之,没有生而知之,要获取知识,必须学习。“学习是解决工作需要的知识指导和知识不能与生俱来之间矛盾的唯一有效方法。此次技能评定不仅有理论学习,更有实际操作,给了员工一个实现自身价值的平台,作为员工,我们不仅要珍惜此次评定机会,更要通过自己的努力抓住机会。”

姓名:郑家洪
部门:成都公司电池三厂生产部
入职时间:2018年3月

工序:丝网印刷
等级:新员工不符合评定条件

今年3月入职通威太阳能成都公司的郑家洪,是电池三厂生产部丝网工序的一名普通普通的作业员。由于是入职不满一年的新员工,他并不符合技能等级评定的条件,但郑家洪表示,此次技能培训对他的职业生涯来说意义重大,他在参与评定过程中所学到的东西,让他受益匪浅。

“平时大家都比较重视常规的技能操作,往往容易忽视理论的学习,在这次技能等级评定过程中,我们接触到了更多的理论知识,并通过实操,加深了对理论知识的理解,将理论与实践更好地结合起来。”

郑家洪表示,以往在日常的工作中遇到不懂的问题,一般都是靠班组长进行解答,而在本次评定过程中,大家开始学会通过互联网查阅资

料,搜索相关理论,并通过自己的独立思考去解决这些问题,自我学习能力、解决问题的能力大大提升。

对郑家洪来讲,这次考核最大的收获就是及时地发现了自身在工作当中的缺点与不足,并且通过自己不断的努力去改善与克服,并最终实现自我提升。

“薪资待遇的提升,是公司对自己能力的肯定,这只是技能评定的一个方面,更为重要的是它为我们一线技术工人提供了更加明确的晋升路径,对大家的工作成绩有了更加合理、更加科学的评估方式。”郑家洪表示,“水往低处流,人往高处走”虽然他这次因为工作年限的问题无缘评定,但是下次评定他仍将积极参与,争取获得更高的技能等级。

工匠,是有工艺专长的匠人。工匠精神是指工匠不仅要具有高超的技艺和精湛的技能,而且还要有严谨、细致、专注、负责的工作态度和精雕细琢、精益求精的工作理念,以及对职业的认同感、责任感、荣誉感和使命感。

正所谓三百六十行,行行出状元。“工匠精神”一经提出就迅速走红,成为年度网络热词。对于国家而言,提倡工匠精神是产业结构向中高端发展,中国制造逐步向中国创造转变,中国产品向中国品牌转变的必然要求;对于企业而言,发扬工匠精神是提升产品品质,保持企业核心竞争力的重要保障;对于员工个人而言,是立身之本、立业之本。

为强化员工技术水平,进一步提升员工的综合技能,打造精益求精的工匠精神,建设行业内一流的光伏产品制造团队,通威大学光伏学院结合公司实际,为操作序列员工量身定制职业发展通道,合理拉开不同技能员工之间薪酬差距,6月份,通威太阳能组织开展操作序列员工综合技能评定。合肥基地、成都基地共计1325名员工获评技能等级,考试通过率81%,其中39名员工斩获五级工殊荣。

对每一道工序负责,对每一片产品负责,对每一位用户负责,他们无愧光伏行业的优秀工匠。

标杆引领 榜样力量

通威太阳能操作序列 5 级技工风采展示

把每一件简单的事做好,就是不简单;把每一件平凡的事做好,就是不平凡!

十一届全国政协常委、全国人大代表、通威集团董事局刘汉元主席



徐昌盛
合肥公司质量部质检员



毛雷
合肥公司电池一厂生产部作业员



王腾安
合肥公司电池一厂生产部作业员



刘磊
合肥公司组件厂作业员



尹雨婷
合肥公司电池一厂生产部组长



陶振华
合肥公司电池二厂生产部作业员



葛新芳
合肥公司电池一厂生产部作业员



何阳阳
合肥公司计划部仓储员



周晓青
合肥公司组件厂组长



程进
合肥公司电池一厂生产部作业员



黄星星
合肥公司电池一厂生产部作业员



曹花毅
合肥公司电池三厂生产部组长



吴修富
合肥公司电池二厂生产部作业员



李丽君
合肥公司质量部质检员



李小二
合肥公司电池二厂生产部作业员



张宝林
合肥公司电池三厂生产部作业员



丁育华
合肥公司电池三厂生产部组长



曹陈成
合肥公司组件厂作业员



戴昊
合肥公司电池二厂生产部作业员



徐婷婷
合肥公司质量部质检员



管建师
合肥公司电池二厂生产部作业员



朱克翔
合肥公司电池一厂生产部作业员



金健
合肥公司质量部质检员



吕霞
合肥公司电池一厂生产部作业员



陆营富
合肥公司质量部质检员



李志友
合肥公司计划部叉车员



李奎
成都公司电池三厂生产部作业员



龙卫
成都公司电池三厂生产部作业员



魏升航
成都公司电池一厂生产部作业员



杨毅
成都公司电池一厂生产部作业员



唐鹏
成都公司电池一厂生产部作业员



周天龙
成都公司电池一厂生产部作业员



张东
成都公司电池一厂生产部作业员



邓发兵
成都公司电池一厂生产部作业员



王玲
成都公司电池一厂生产部作业员



王小花
成都公司质量部作业员



张敏
成都公司质量部作业员



蔡婷
成都公司质量部组长



潘雪
成都公司质量部作业员