

搭建成长平台、组建跨界攻关团队、放宽容错尺度,青拓集团打造人才成长沃土提升核心竞争力——

# “一片钢”背后的人才经

□ 单志强 陈雅芳/文 李郁/图

4月1日,由青拓集团有限公司参与编制的《海南省金属屋面技术标准》发布实施,该标准将青拓先进高强不锈钢系列产品纳入其中,为我国在特殊海洋气候环境下的金属屋面用材设计和应用铺平了道路。

在青拓集团的发展历程中,从不缺把“一片钢”做到极致。从全球独创RKEF-AOD双联法冶炼新工艺到全球首发高氮高强度节镍奥氏体不锈钢QN1803,再到研发破解“笔尖难题”的环境友好型笔尖材料QF24Sn……青拓集团的核心竞争力,植根于对不锈钢冶炼技术的持续突破与产品创新,这背后,也离不开日趋完善的人才培养机制。

阳春三月,记者走进位于福安湾坞半岛的青拓集团,从企业技能人才评定、产销研跨部门协作、容错催生创新活力等多个维度,探寻这家民营企业如何凭借强有力的人才支撑,推动企业跳出“红海”、挺进“蓝海”,收获更大发展空间。



青拓集团

## >>> 技能评定搭建成长平台

左手拿着万用表,右手捏着测量表笔,福建青拓镍业有限公司轧制部电气车间副主任葛彩迁,正一丝不苟地检测设备电压、电流。这是他巡检设备运转的常态。

2012年底入职青拓时,只有高中学历的“90后”葛彩迁,对镍铁自动化设备一窍不通。如今,他的履历表上,技术等级一栏写着“高级技师”,职称一栏写着“中级工程师”。从一线工人到技术骨干,再到管理人员,葛彩迁的成长之路,是青拓培养技能人才的一个缩影。

企业把人才培养的重心压在一线——全集团两万多人,八成以上在生产一线。直接招人难、成本高,不如自己培养。于是,青拓通过职工技能竞赛、自主培训等方式,鼓励工人往技能人才上走。

爱琢磨的葛彩迁动了心。2018年头一回参加集团技能竞赛,他就拿了一等奖,还评上“福安市技术能手”。“比赛又考实操又考理论,虽然拿了奖,可也看到了差距。”打那以后,他下班就啃电工书,给自己充电。

2019年,青拓成立职工培训中心,

建立自主认定机制,成为福建省首批23家职业技能等级自主认定试点企业

之一。企业用自己的尺子量人才——不看学历看实操,不看资历看业绩,技能竞赛结果直接与等级认定挂钩,技能等级又跟岗位绩效工资挂钩。在青拓集团人力资源部副部长周其龙看来,这种做法不以职位论英雄,而以技能定待遇,让一线工人更有盼头。

接下来两届集团竞赛,葛彩迁连拿一等奖,每月多出500元补贴。2020年起,他又3次参加宁德市职业技能比赛,二等奖、银奖、第三名都拿过,还被选送去省里参赛。“越干越有劲,越干越有信心。”

技能人才既要有“面子”,也要有“里子”。葛彩迁的“里子”,是实打实的效益——推行高炉冲渣泵、除尘风机节能改造,年节约约350万千瓦时;带领团队开展加热炉控制等系统性技改,把坯料进轧机的间隔时间压缩到0.5秒,剪切线速度提高到2.5米/秒,直接突破棒材产线产能瓶颈。靠着这些硬业绩,他的技能认定一路顺畅,“福建省金牌工匠”“福建省数字工匠”接连到手,最近又入选福建省2026年全国五一劳动奖推荐名单。

这样的故事,在青拓并非个例。

集团投资1500万元建起两栋考培大楼,可开展多工种的培训、竞赛和技能评价,还成功申报了省级高技能人才培训基地。加上内部的劳模工作室、技能大师工作室,一批批工人被托举着成长。2020年至今,青拓集团内部培养取证技能人员达11224人次,技能人才占比超56%,已形成以“初级工为基础、中级工为主体、高级工及以上为骨干”的人才梯队。

更让葛彩迁提气的是,技能等级之外,职称通道也打通了。过去,企业内部评定的职称只是“地方粮票”,出了宁德,便认可度不高。2021年,青拓在宁德市人社局备案,拿下不锈钢专业技术职称评审资格。2023年,首届评审会召开,颁发的证书全国通用。2024年,葛彩迁成功评上中级工程师。

周其龙把这叫作“1.0版本”：“技能等级与职称评审双线并行,打破了技能人才的发展壁垒,拓宽了产业工人的上升空间。下一步,我们希望能推动双向贯通,让技能人才和专业技术人才发展互认互通。”

“技高者多得,创新者多得。”葛彩迁说,职称高了,待遇也跟着提高,生活更有奔头。眼下,他正一边自学本科课程,一边继续在一线琢磨着怎么再往前拱一拱。

## >>> 容错催生创新活力

作为荣获中国冶金行业最高科学技术奖的民营企业之一,在青拓集团,敢为人先的理念深入人心,但勇闯创新“无人区”难有先例可循、没有模式可套,更需要一步步试错。对于创新领跑中的蹒跚步履,青拓集团有着清醒认知,并给予足够包容。

“任何颠覆性技术的产生都不是一帆风顺的,一次试错,或许能为优化产品性能和稳定产线生产提供宝贵样本。”在张日辉看来,鼓励创新、宽容试错的良好生态,让科研人员卸下思想包袱,敢于挺进技术“深水区”,“在塑料模具钢出现问题时,我们的心理压力更多来自对未知事物的不确定性,而不是怕失败了要担责”。

青拓研究院首席工程师孔庆毛对此感触至深。

2024年12月,理想汽车与青拓集团共同研发的高强韧不锈钢成功下线,标志着青拓集团的不锈钢产品正式进军新能源汽车赛道,这一突破同样经历了波折与考验。

“在开展高氮不锈钢成分调整试验过程中,由于质量风险评估不够充分,出现了预期外的质量问题,造成了较大经济损失。”孔庆毛回忆,本以为会迎来严厉问责,可在项目汇报会上,他收到的却是领导的宽慰与鼓励。

放下包袱后,研发团队重新梳理工艺参数,引入更严谨的风险评估模型,经过数次优化,高氮不锈钢高质量控制的关键技术得到突破,不仅挽回了前期损失,更为家电用不锈钢产品性能提升与批量稳定生产奠定了坚实基础。

“当初选择青拓,便是看中这里包容的企业文化。”孔庆毛坦言,产业发展的逻辑从来不是不出错,青拓集团包容开放的创新沃土,让他能够放开手脚大胆攻坚,个人能力实现稳步提升。

这段时间,孔庆毛一直与重庆大学的老师联合攻关,3月24日记者到访青拓集团时,他参与研发的一个项目刚好结题,这让他松了一口气。2021年,青拓集团推出员工攻读博士管理机制,在企业牵线下,孔庆毛成功进入重庆大学攻读博士。“我们以项目合作的形式,培养能解决企业实际难题的实用性人才。”周其龙说。

孔庆毛带着“项目”读博,在他看来,研发和生产不是“两张皮”,企业研发需求多却力量有限;高校研发力量雄厚,但很多科研成果缺少应用场景,难以转化为现实生产力。“我相当于在青拓集团和重庆大学之间架起了一座产学研协调的桥梁。”孔庆毛说,“QN系列产品质量已渐趋稳定,但连铸工艺还有提升空间。重庆大学炼钢连铸专业实力雄厚,希望借助这里的科研力量,帮企业找出问题新解法。”

在容错机制的激励下,一批关键技术正加速从实验室走向生产线,助力地方产业前进一大步。“‘十五五’期间,福安市将以更优质营商环境为依托,实行精准招商,重点抓好落地、在建、技改三类项目,推动不锈钢新材料产业产值突破3000亿元。”谈及未来,福安市委书记黄其山满怀信心。

## >>> 产销研打破部门界限

青拓集团研究院轧制技术部部长张日辉的办公室内,没有想象中的高精尖仪器设备,地上堆放着从客户处寄回的各类样品,其中包括塑料模具钢、剃须刀钢——这两款产品分别获得了2025年青拓集团科技创新奖一等奖和三等奖。“去年可以说是大丰收。”张日辉语带喜悦。

谈及这份成绩背后的秘诀,张日辉将答案落在“团队作战”这个关键词上,并从集团去年全球首发的低碳含镍贝氏体塑料模具钢Q2311Ni说起。

2024年,青拓拉开塑料模具钢的研发序幕,随即组成产销研团队,已在青拓工作10年的张日辉成为其中一员。加入青拓前,他曾在另一家钢铁企业深耕8年,其间专注于冷轧业务,虽将单一领域做精做细,却也深感发展视野受限。“彼时大家只需‘守好自己的亩三分地’,几乎没有机会参与企业的重大项目研发。”

入职后,张日辉感触最深的是,从研究院到生产线的“跨界”合作每天都在进行。“青拓推行产销研一体化运行机制,每个项目立项后,都会第一时间组建涵盖生产、销售、研发全链条的攻坚团队,通过科学的KPI考核,让各方力量拧成一股绳,从根源上避免了‘三个和尚没水喝’的协同困境。”

时间回溯至2025年8月。塑料模具钢前期试生产效果与预期高度契合,但转入大批量生产时,成品被检测出缺陷,5000多吨钢板堆放在厂区,每张钢板探伤需40多分钟,检测设备不足,而距交付期仅剩一个多月。

“绝不能让客户收到有瑕疵的产品”“务必找出根源,彻底解决问题”,企业领导深入车间调研后留下的两句话,让张日辉记忆犹新。研发团队寻找缺陷产生机理,生产团队优化工艺,销售团队调整策略,没有一个人推诿,大伙协同作战,为解决问题争取了宝贵时间。

历经一个多月的昼夜攻坚,塑料

模具钢最终实现大批量稳定量产。“全球四大模架制造商之一的龙记集团,如今也在批量使用我们的塑料模具钢。”提及这一成果,张日辉颇感自豪。

付出终有回报。塑料模具钢项目一举夺得2025年青拓集团科技创新奖一等奖,填补了企业过去两年该奖项的空缺。张日辉拿出珍藏的获奖证书,获奖人数多达31人。“有研究院的、中厚板项目组的、质量管理部的,还有销售部门的……”他指着证书一一介绍,“奖金分配不唯学历、不唯身份,全员按实际参与情况进行分配。”

“在科技创新奖评选上,青拓集团始终坚持宁缺毋滥。”张日辉介绍,2019年,青拓集团设立科技创新奖,一等奖奖金最高可达100万元,但门槛也不低。“获奖成果必须是原创的、具有颠覆性的、能突破原有技术路径的。”他举例说,2023年,企业轧制出世界最薄手撕钢,但该项技术创新并未摘得当年科技创新奖一等奖,主要原因在于它属于原有轧制工艺的优化升级,并非原创性技术突破。