

三尺讲台上培养出多名“学霸”

——高端人才在郑州之中科院博士王俊

郑报融媒记者 张勤 文/图



王俊博士(右)指导学生做实验

学生时代的王俊绝对是“学霸”一枚,当年就读高中的时候,王俊就曾获得物理竞赛省级一等奖,被保送至南开大学物理专业,本科毕业后到中科院读了硕士和博士。

2013年,作为高层次人才,王俊被郑州外国语学校引进到该校任教。这些年,他在三尺讲台上培养出许多优秀的高中毕业生,而在讲台外,他带来更多的青年教师。

中科院博士担任高中班主任

“在北京,博士到中学当班主任是比较常见的事,在郑州这估计是首例。担任班主任这几年,不管是王俊老师还是他的学生们,都给了学生不少惊喜。”学校负责人说。

王俊说:“我一直挺喜欢老师这个职业,当时郑外有引进人才的计划,一拍即合,我就来了郑外,也当上了老师,当时不少朋友同事都觉得不可思议。”

当然,作为非科班出身的老师,王俊刚来的时候也是摸着石头过河,尤其是还要当班主任,他觉得自己性格不是非常强势的人,怕管理不好学生。

王俊说,对于他这么一个非师范毕业、没有丝毫教学经验、初来乍到的门外汉来说,这是一个非常大的挑战。

王俊在高中时搞过竞赛,大学里学的也是物理专业,但这和竞赛教学还是两码事。艰巨的任务摆在面前,接还是不接,王俊的选择是迎难而上。

“在郑外,一般师范类大学毕业的老师,需要10年左右的教学经验,才会带竞赛班,当竞赛教练。一来我就有这样的机会,也是学校对我的信任。”

博士班主任带出更多“学霸”

时间很紧且任务重,王俊感到自己面对的压

力很大,困难很多,但这也是一个难得的机遇。

“来郑外之前,我就有了心理准备,坚信自己能够克服困难、完成任务,并以此为契机,使自己快速成长。”王俊说。

每天和学生们一起做做题、改题、讲题、钻研,王俊逐渐适应了工作环境、工作节奏,把遗忘的物理知识、竞赛技巧都重新捡了起来,学生们也逐渐对他有了信心,最终平稳地完成了当年的竞赛教学任务,11名孩子中,全部获得了“985”高校的降分,其中4人最终考上了清华大学。

王俊所带的2017届15班,在全国中学生物理竞赛中获得2枚金牌、2枚银牌,1人进入国家集训队;22人获河南省赛区一等奖。今年高考,这个班共有4人被北京大学录取,4人被清华大学录取;38人被“985”高校录取,占全班总人数的70%。

王俊有自己的微信公众号“郑外物理王教练”。在公众号上,他会和同学们分享自己所带班级的一些难忘经历,最近,他更是邀请了自己带过的毕业班的学霸们,与学生分享自己的高中学习和参加竞赛的感受与收获。

“博士工作室”带动更多青年教师

今年9月15日,郑州外国语学校王俊博士工作室正式挂牌成立。郑州外国语学校校长王中立说:“此次学校为王俊博士成立工作室,是为了发挥王俊博士学科前沿方面的优势,为学校青年教师培养、优秀人才培养等方面多做一些工作。”

王俊和他的团队准备把这个工作室打造成为立足于郑外,面向青年教育工作者、优秀学生群体的交流、学习、创新平台。并且,工作室开展的活动不只是针对物理学科,而是所有的理科。

王俊说:“将来,工作室会定期邀请高校、中学的著名专家、学者来学校开展讲座、交流,定期组织教师、学生外出开展培训、学习、交流等活动,以及指导在校优秀高中生开展一些研究课题等。”

“王俊博士工作室的挂牌成立,是郑州外国语学校自主培养高端青年教师的系列举措之一。”王中立说,郑州外国语学校正在向全国最著名中学迈进,这一目标实现的关键,就在于学校要有一个水平高、能力强的教师队伍,尤其是青年教师团队。

室内精确定位产品改写“教科书”

——高端人才在郑州之郑州联睿电子科技有限公司总经理、博士李冀

郑报融媒记者 孙庆辉 文/图



博士李冀接受记者采访

在北京邮电大学的教科书上,有这样一句话:“室内无线超宽带精确定位产品的作用距离可达十几米……”这在郑州联睿电子科技有限公司总经理、博士李冀看来,很平常。目前,联睿公司的相关产品作业距离已达200米。

接受记者专访时,李冀从自己在郑州的生活、工作、研究情况及对人才引进的建议,娓娓道来。

落地项目越来越多

作为国内最早做室内精确定位产品的企业,李冀称自己是第一个吃螃蟹的人。借助国内良好的创业环境,一年来,企业自身得到了长足的发展,发展了许多的合作伙伴,落地项目越来越多。

众所周知,手机定位功能,是通过手机网络和GPS卫星定位来实现的。可是在地下公共管廊内、地下车库、隧道涵洞等区域信号差、定位不精确等问题,严重困扰着这些区域的施工作业。这个时候只需借助一套安装在手机或平板电脑上的系统,便可实现管线巡检人员精准定位和全过程实时监控,避免少巡、漏巡、错巡等现象发生。这种广泛应用于智能工厂、仓储物流、智慧医疗、智能巡检、安防监控、智慧城市等领域的“ULocTM”室内厘米级实时定位系统,就是由位于高新区的郑州联睿电子科技有限公司研制的。

今年,联睿开始涉足军工行业,在9月份举行的军民融合展上,联睿开发的“ULocTM”室内厘米级实时定位系统备受青睐。

入选创业领军团队

“智汇郑州·1125英才计划”被称为郑州市史上含金量最高、分量最重、最有吸引力的人才政策,李冀就是首批落户101个创新创业领军人才

(团队)之一。

李冀自蒙特利尔大学电子工程博士毕业,并拥有十余年海外通信工程及网络领域研究、工作经验。主要研究领域为无线通信定位系统、阵列天线信号处理以及无线信道的检测与估算等。曾参与爱立信第一套4G手机平台系统的仿真和设计工作,参加过多个国际3GPP会议移动手机通讯标准的制定。

如今,在郑州高新区海外高层次人才创新创业基地,李冀的团队已打破国外垄断,研发出适用于中国市场的商用无线超宽带定位产品,广泛应用于司法系统、中石油、电力等行业危险区域的识别报警,对维护、检修人员的操作进行监控、保护和导航。

去年,郑州联睿电子科技有限公司经过项目申报,通过层层审核,最终成功入选创业领军团队,获项目产业扶持资金750万元。

为促进国内通讯产业的发展,响应国家从“中国制造”到“中国创造”转型的号召,更为了回馈家乡,李冀毅然放弃了国外的高薪职位和舒适生活,于2010年3月从美国爱立信公司辞职回国,在郑州高新区投资创办了联睿电子科技有限公司。

海归人员存在的是户籍、入学、住房、工商等方面问题,郑州为引进人才服务很全面,李冀的女儿就学时遇到了一些麻烦,在政府的协调帮助下,问题很快就解决了。

引进人才更要留住人才

“因为我们创过业,没有人比我们更了解创业的艰辛。”谈到对郑州引进人才有何建议,李冀颇有感触。

李冀表示,政府靠资金和政策把人才引进来,重要的是把人才留下来。引进的人才大多是技术出身,缺乏与市场对接的能力和经历。从产品研发到市场流通,这中间有一段很长的路要走。希望政府在企业孵化、培育市场方面加大支持力度,可采取先行先试的办法,从市场上真正地帮助到这些创业型的企业。

创业是团队、市场、技术、资金、营销等方面的融合,有成功也会有失败。对于一些创业失败者,并不代表他们的技术和产品没有用武之地。政府最好出台一些容错机制,比如,让一些创业不成功的高端人才进入高校、研发机构,给他们一个喘息的机会,以便将来东山再起。

以工匠精神对待事业培育新人

——高端人才在郑州之数控技能高手、郑州技师学院教师石保奇

郑报融媒记者 张翼飞 文/图

俗话说,三百六十行,行行出状元。貌不惊人,做事低调沉稳的石保奇,就是数控行业当之无愧的“状元”。

今年五一期间,国家人社部 and 央视联合主办《中国大能手》(第三季)数控组合项目电视总决赛,10位国内顶尖的数控技能高手在新乡同台竞技,郑州参赛选手、郑州技师学院教师石保奇,凭借扎实的专业功底、娴熟的技术操作及现场沉稳的发挥,连过4道难关,战胜9名对手,以一路保持领先的姿态,最终摘取桂冠。对此,石保奇平静地说:“我还是和以前一样,只不过对自己的标准要求更高了。”



教师石保奇进行数控操作精益求精

只有功夫深 铁杵才能磨成针

“70后”石保奇老家在南阳镇平农村,1999年,考入磨料磨具工业职工大学,来郑州上学。在学校学的是机械电子工程专业,也就是人们常说的机电一体化,数控机床就是机电一体化典型设备。

2002年毕业后,石保奇听说恒天重工的前身郑纺机在招工,需要数控方面的人才,他决定去试试。石保奇顺利通过招聘,当年9月进厂,先当了3个月的学徒,期满后正式成为一名技术工人。

做学徒工时,石保奇腿勤、眼准、嘴快,虚心好学,把上学时学的理论知识充分运用到车间实践,如鱼得水。师傅悉心指导,加上他的勤奋,学徒3个月便独当一面。作为大型国企,郑纺机优良的传统、科学的管理也让石保奇受益匪浅,练就了他严谨的工作作风。

在郑纺机,除了纺织机械,还承接国家军工方面的订单,那些精密零件要求更高,也激发了他攻坚克难、精益求精的劲头。

石保奇白天上班,晚上电脑查资料,编数控机床的程序,把别人用来看电视、唱歌的时间用来研究数控“密码”。

凭借这股钻劲,他很快脱颖而出:2005年3月份,中国纺织集团在各个下属企业进行内部技术大赛,20多个工厂参与,相当于一个全国比赛。在郑纺机的选拔赛上,进厂不到3年的他获得了第二名。然后他又代表郑纺机到青岛参加集团的决赛,最终夺得第三名。

挑战自我 到技师学院任数控教师

作为郑纺机的后起之秀,石保奇没有满足于现

状,而是选择接受更多考验。2006年,他代表郑纺机参加第二届全国数控大赛,荣获河南赛区加工中心第四名。2007年,石保奇获得中国纺织集团青年职工技术比武加工中心第二名,郑州市第四届职工技术运动会加工中心第一名,并被授予郑州市技术状元称号和郑州市五一劳动奖章。

2008年底,郑州技师学院招教,对石保奇这颗行业内涌现的技术新星十分青睐,学院领导向石保奇抛出了橄榄枝,希望他能来学院任教。

2009年3月,石保奇来到技师学院任数控教师。在学校里,老师们都喜欢挑战难题,比拼技术,形成一个积极向上的氛围,让他可以博采众长,取长补短。

在一次业界交流中,了解到外地有位同行要进行“磨杆成针”绝活展示,石保奇很好奇,认真观看操作过程。经过刻苦求证,他不仅能够熟练操作,还研究出一套教学方法:一根30毫米的铝棒,经过他编程开机,20分钟后就能变成0.5毫米的绣花针。凭借精湛的数控技术,他还能做出精密度达头发丝七分之一的构件。

成立工作室 培育更多数控人才

值得一提的是,在《中国大能手》数控组合项目电视总决赛上,石保奇夺冠后向评审专家组的专家发起了挑战。石保奇告诉记者,之所以要向专家挑战,是想利用难得的机会,偷一点技艺。通过跟专家的比拼,发现自己的差距,才能够更快地提升。

石保奇表示,一个国家的工业要真正崛起,具备“工匠精神”的技术工人队伍不可或缺,无论多么伟大的工程,最后都要依靠高素质的技工去实现。大国工匠离不开基础培训,他不仅要学“工匠精神”对待事业,还要以“工匠精神”培育新人。

“我一个人的力量是有限的,只有带出更多的好学生,为国家输送技术型人才,才能助推‘制造业强国梦’。”为此,石保奇在教学上率先提出了“以赛促教”“以赛促学”“工学结合”等科学的人才培养方案。他还提出了“精品班”的概念,强化职业能力培养,使学生高级技能鉴定通过率95%以上。

“名师出高徒”,8年间他带了千余名学生,为国家输送了大量高级技工人才,其中多名学生先后荣获郑州市技术比武的一等奖、二等奖,在全省技能大赛中也屡获佳绩。

目前,“石保奇数控加工技术技能大师工作室”已申报成功,每年市政府将拨款25万元,用于支持石保奇开展技术研修、技术攻关、技术创新和带徒传技等,以便培育更多的数控高级技能人才。

给电动汽车“造脑”的“女汉子”

——高端人才在郑州之海马商务汽车三电开发部电控室主任乔慧敏

郑报融媒记者 徐刚领 文/周雨 图



工作中的乔慧敏一丝不苟

11月9日上午,海马汽车郑州基地。坐在记者面前的海马商务汽车三电开发部电控室主任乔慧敏,看起来纤细柔弱,在工作中却是敢打敢拼的“女汉子”。

历经七年坚守钻研,研发四代整车控制器。作为第三届海马科技奖获得者,她带领整车控制器开发团队,攻克电动汽车整车控制器核心技术领域的突破,达到国内先进水平。

七年间专注电控一件事

“80后”在读博士乔慧敏,开封人。2008年,在吉林大学研究生毕业后,进入长春一汽轿车工作,在技术部搞研发。

2010年,一个偶然的机会,回到老家河南,进入海马汽车工作,主要从事新能源汽车整车控制器开发工作。目前,乔慧敏正在攻读湖南大学新能源汽车方向博士学位。

“郑州是一个开放、容纳、充满活力的城市,这些年在郑州发展,依靠海马新能源汽车平台,收获很多幸福感和价值感。”乔慧敏如是说。

乔慧敏说,在海马至今工作的七年间,她其实一直做一件事,那就是电控。据介绍,电控团队主要负责电动汽车三电核心控制部件的开发:整车控制器和电机控制器。

整车控制器是整车的核心控制单元,主要处理汽车工作模式、安全、能量管理、网络管理、故障诊断以及车辆状态的监控,就像电动汽车“大脑”,是电动汽车的重要部件。

为了打破电动汽车整车控制器技术的黑盒屏障,拥有海马独立自主的核心技术,刚踏入海马工作不久的乔慧敏,就参与启动了第一代整车控制器的开发设计。

她说,对于当时的电动汽车事业部来说,整车控制器开发人员仅有两三个人,开发工具简陋,整车控制器应该具备哪些功能、如何实现、相关软件和硬件应该符合什么样的开发设计要求等问题,全部摆在了团队面前。

功夫不负有心人。她和队友通过一遍遍地尝试、失败和再尝试,最终将电动汽车整车控制器这一核心技术攻克并掌握,实现了海马电动汽

车核心技术领域的零突破。

据了解,从2010年至今,电控团队已经完成了三代产品的开发,进入了第四代的开发进程,目前量产产品已经搭载到海马电动汽车现有的量产车型爱尚EV、荣达EV、@3等。

勇于创新优秀团队

在乔慧敏眼中,国内现有顶尖水平并不是终点,因为国内新能源汽车技术就像一间被关了门的屋子,她时常警醒团队,“推开门看一看外面是什么状态,然后我们又是什么状态”。

在海马商务汽车三电开发部电控室,乔慧敏敢于打破常规的统一管理方式,将近30人的研发团队分成软件组、硬件组、CU组和总线组,充分发挥每个人的长处。

在这个时代,竞争是生存的常态,创新是唯一出路。

“不要局限于我们现在的状态,多看一看并分析别人是什么样的,学会尝试打破现有的局限。”乔慧敏说,有了自己的整车控制器技术,且处于高水平并不断发展进步,那就如同一个人拥有持续的学习能力,必有智者无敌的一天。

五项措施留住人才

乔慧敏认为,海马集团之所以能吸引各方人才,主要有五大“绝招”:一靠政策。“郑州市的人才环境可谓是良性发展,在培养人才、引进人才和留住人才等方面也出台了非常多政策,对企业吸引人才起到了支撑作用。”

二靠平台。对人才来说,平台是个人实现价值的载体。近年来,海马在郑州相继建成了整车研发中心和动力总成研发中心,累计投资123亿元,在郑州开发了13款整车和3款国际水平的发动机,累计申请专利342项,全球申请商标保护1473个。

三靠产学研。海马人才战略的重要平台是产学研三结合。一线骨干可以带着企业课题到大学读研,优秀研究生毕业后可以继续深造读博。

四靠培养。“试玉要烧三日满,辨材须待七年期。”汽车工业严格来说是工匠技术,一线藏龙卧虎,立足一线阵地,锤炼大批人才,是海马长期坚持的人才战略。

五靠激励。海马非常重视人才的激励。海马创新奖三年一届,是海马创新领域最高荣誉,不少一线的研发人才都获得过创新大奖。

正是这些留住人才、用好人才的政策,让海马汽车能够立足一线阵地,锤炼大批人才。