

郭飞跃：为汽车散热器做更好的“衣服”

◎本报记者 龙跃梅

记者见到广东韶关乳源东阳光优艾希杰铝箔有限公司总工程师郭飞跃时，他正在给技术人员开会。“要拿数据说话，不要来虚的。好就是好，不好就是不好。”他说，技术创新来不得半点虚假。

从汽车钎焊铝箔的“门外汉”，到“摸着石头过河”开发出相关产品……郭飞跃在创新路上，不服输、敢打拼，攻克了一个个难关。今年，他获得全国五一劳动奖章。

近日，郭飞跃接受科技日报记者采访，讲述带领团队从零起步，潜心研发汽车钎焊铝箔产品的艰辛历程。

“从零开始搞研发”

2009年，公司决定尝试研制汽车钎焊铝箔，并把这个重任交给了郭飞跃及其团队。

什么是钎焊铝箔？郭飞跃介绍，钎焊铝箔是一种可用于钎焊的铝合金材料，具有优良的耐腐蚀和导热性能，被广泛应用于各种热交换器中，如汽车散热器、空调冷凝器等。“钎焊铝箔相当于汽车散热器的‘衣服’。”他说。

钎焊铝箔通常由多层复合材料制成，技术门槛非常高。过去，高端钎焊铝箔大多从国外进口。

“最初我们团队只有两个人，而且都是‘门外汉’。当时，全国能生产钎焊铝箔的企业极少，我们基本从零开始搞研发。”郭飞跃回忆，为制造出合格的钎焊铝箔，他们查阅了大量资料，边试验边摸索，一点点解决各个环节中出现的问题。

最难研制的，是钎焊铝箔的制作材料——不对称复合材料。由于不对称复合材料的上、下两层合金强度和厚度



郭飞跃在处理试验数据。受访者供图

存在差异，工人在对其进行轧制时，上、下两层变形速度不一致，容易导致材料上翘。

为攻克轧制上翘等难题，郭飞跃基本每天都和生产班组成员一起泡在车间。

“不论是中班还是夜班，我都会到生产线盯着，和班组成员现场讨论如何优化工艺。”郭飞跃说，“我经常中班、夜班连着上。虽然很辛苦，但只要问题能解决，苦和累都算不了什么。”

试验、失败、总结……郭飞跃已记不得他们做过多少次试验、经历了多少次失败。在前期试验中，郭飞跃和团队报废材料成本超100万元。很多人对高昂的研发费用表示不理解，觉得直接进口更节约成本，甚至怀疑他们能否试制成功。郭飞跃憋着一口气，“要把产品做出来给所有人看”。

经过多番努力，他们终于成功研发出符合要求的钎焊铝箔并实现量产，产品获得客户的高度评价。

“要对产品有信心”

研发出钎焊铝箔后，所有人以为郭飞跃要歇歇脚。但他瞄准了新目标——MB翅片箔。

MB翅片箔是一种单层翅片箔。当时主流翅片箔都是三层，但郭飞跃和团队想研制一款可以钎焊的单层翅片箔。“层数减少，生产流程短，能帮助下游客户降低制造成本。”他说。

但MB翅片箔的钎焊温度高达600摄氏度，变薄的翅片箔能承受住如此高温吗？“科学设计MB翅片箔的组成成分最关键。”郭飞跃说，他和团队通过试验，设计了多个成分组合，并找到了最合适的组合。

研制出MB翅片箔后，又一个难题出现了。不少客户质疑这款翅片箔的可靠性，不敢试用。

“很多客户一听是单层翅片箔，当即就摆手。我们说MB翅片箔与三层翅

片箔的使用效果是一样的，但他们觉得不可能。”郭飞跃说。

“我们要对产品有信心。”郭飞跃说，为了打消客户的疑虑，他带领技术人员给客户介绍产品特点、免费送样，指导他们使用，并将样品带回检测。之后，郭飞跃再把检测数据发给客户，向他们展示产品优势。

在他们的努力下，很多客户打消了疑虑，并选择了这款产品。目前，已有50多家生产热交换器的企业使用MB翅片箔。

“把每件小事做到极致”

十多年来，郭飞跃带领团队成功开发了几十种创新产品。当被问到研发秘诀，郭飞跃说：“研发不是什么高大上的事，就是把每件小事做到极致。”

产品研发过程，也是不断解决问题的过程。“很多人一遇到问题就怕，我恰好相反。有问题不可怕，问题没被发现才可怕。”郭飞跃说。

作为团队带头人，郭飞跃深知自己的一言一行都会影响其他人。

“首先，我要脚踏实地地做好本职工作，为团队其他成员树立榜样。”郭飞跃说，“当接到产品开发任务，不能畏难，要想办法把产品做好，尽快完成工作。”

“精益求精”是身边人对郭飞跃的一致评价。在研发中，郭飞跃要求团队成员工作严谨，对于试验数据务必反复确认。刚入职的新人写报告常会出现很多小问题，有时是语句不通顺，有时是工艺要求下达不具体。他看到后都会指出问题并认真修改。

刚开始，大家觉得这样的行为是吹毛求疵，但郭飞跃说：“报告中哪怕一个小地方表述不明确，都可能让工人在具体操作时出错，给企业造成无法挽回的损失。”

面向未来，郭飞跃说：“我将带领团队继续攻坚克难，为汽车散热器做出更好的‘衣服’。”

用好第一资源

江苏无锡

举行2024太湖人才发展大会

科技日报讯（邱涵 孙嘉隆 柳鑫 实习记者夏天一）以“新时代、新人才、新生态”为主题的2024太湖人才发展大会近日在江苏省无锡市举行。

无锡市委书记杜小刚在开幕式上说，无锡自古是人文荟萃之地，有尚贤爱才的优良传统。进入新时代，无锡把人才作为首要战略资源，深入实施“强智聚才”工程五大行动，全力构建引才聚才“强磁场”。

开幕式上，无锡市发布“强智聚才”工程系列实施办法，重点支持领军团队和人才在无锡创新创业、支持青年人才来锡发展；优化人才分类认定标准，为人才提供交通、文旅等服务。

会上，江苏金泰医疗器械有限公司团队等6个人才团队获评2023年度“太湖人才计划”领军人才团队，《中国人才发展现代化指数2024》正式发布，顾赛、姚茂龙、郑强、张文宏4位专家被聘为无锡人才强市战略顾问。

数据显示，目前无锡市人才总量达221.5万人，已形成包括18.4万名高层次人才、2.58万名留学回国人才和57.1万名技能人才在内的质量人才队伍。同时，无锡连续5年获评“全国最佳引才城市”，连续4年获评“全国最佳促进就业城市”。



无锡国家高新技术产业开发区企业研发团队在开展技术攻关。无锡国家高新技术产业开发区宣传部供图

成都高新区发布人才机会清单

科技日报讯（刘侠 记者滕继源）记者从成都高新技术产业开发区（以下简称“成都高新区”）近日举办的“金熊猫人才高峰论坛”活动上获悉，该高新区发布了人才机会清单并上线“西部猎头谷引才平台”。

人才机会清单包含研发机构、企业、高校等发布的1000余个岗位。其中，倍特药业股份有限公司、成都先导药物开发股份有限公司等成都高新区企业，发布年薪百万元以上的岗位近150个，最高年薪300万元。成都高新区相关负责人介绍，用人单位将根据岗位要求，按照相关程序组织开展后续招聘工作。未来，成都高新区还将持续发布人才机会清单。

“西部猎头谷引才平台”聚焦服务成都高新区主导产业、重点产业链的中高端人才引进，提供超20项服务，实现政策申报“一键触达”、岗位需求“一体链接”、猎头资源“一库涵盖”、企业招聘诉求“一站反馈”。

数据显示，目前成都高新区各类人才总量超80万，引进入选国家人才计划专家、学者超450人。成都高新区相关负责人介绍，未来3年，该高新区将力争通过新型研发机构聚集科技创新人才1万人以上，聚集高层次创业人才3500名，使各类人才总量达到100万。



成都高新技术产业开发区企业康诺亚生物医药科技(成都)有限公司科研人员在开展研发工作。万小玲摄

中新天津生态城

激发人才创新创业活力

科技日报讯（记者陈曦）为加快集聚优秀人才，激发人才创新创业活力，中新天津生态城近日印发了《中新天津生态城人才引进、培养与奖励规定》（以下简称《规定》）。《规定》旨在为中新天津生态城引进、培养智能科技、现代文旅、生物医药等产业发展所需优秀人才提供全方位政策保障。

《规定》提出，鼓励高层次人才在中新天津生态城开展创新创业活动，相关单位最高给予人选各类领军人才项目的人才150万元资金支持；对在中新天津生态城工作期间获得“全国技术能手”等称号的高技能人才，相关单位将给予资助。

《规定》明确，中新天津生态城支持建设院士专家工作站、博士后工作站、技能大师工作室、产业联盟、产教融合载体，促进产学研用深度融合，推动人才、项目、技术集聚。中新天津生态城对建立院士专家工作站的用人单位，一次性给予100万元科研经费支持；对新建博士后科研工作站用人单位，在其招收博士后研究人员并开展博士后科研活动后，一次性给予10万元科研经费补贴；对被评定为“生态城技能大师工作室”的用人单位，一次性给予5万元建设经费。

《规定》特别将人才服务保障单独成章，在保障人才子女教育、配偶就业、医疗健康等方面推出一系列举措，以全面贴心的服务增强人才归属感。

首个职称评审监管办法印发

◎本报记者 华凌

人力资源和社会保障部近日印发《职称评审监管暂行办法》（以下简称《办法》），作为我国首个职称评审监管的专门文件，《办法》重点监管谁、怎么监管？

人力资源和社会保障部专业技术人员管理处相关负责人介绍，针对职称评审过程中反映突出、易发多发的违规问题，《办法》明确，聚焦申报人、评审专家、职称评审工作人员3类重点人群和评审单位、申报人所在单位2类重点单位进行监管。

职称是我国人才评价体系的重要组

成部分，与工资待遇、科研资源、上升通道等密切相关。

“《办法》着眼于加强职称评价事前、事中、事后全过程监管，建立更有效的监督机制，有利于进一步规范评审程序、打击违规行为，对提高职称评审质量、促进公平公正、更好发挥人才评价‘指挥棒’作用具有重要意义。”上述负责人说。

《办法》明确了随机抽查、定期巡查、重点督查、质量评估、专项整治等监管方式，提出构建政府监管、单位（行业）自律、社会监督的职称评审监管体系。

如果发现违规行为，该怎么处理？《办法》要求，对申报人、评审专家、评审

工作人员等个人主体的违规行为，主要实行信用管理。据了解，目前“职称信息”已列入《全国公共信用信息基础目录（2024年版）》，“职称申报评审失信黑名单”已列入《全国失信惩戒措施基础清单（2024年版）》。职称评审中的失信行为将作为申报评审职称或参与职称评审工作的重要参考，严重失信行为将纳入职称申报评审失信黑名单。对单位违规行为主要采取提醒、约谈、暂停评审、责令整改、通报批评、收回职称评审权限等处置措施，强化对评审单位的违规处置。

此外，《办法》还将有关行业协会学会等社会化评审机构列入监管对象，并

将可能涉及的垄断申报渠道、操控评审结果、高额收费、与评审专家及工作人员勾结谋利等行为纳入监管范围。《办法》将与职称评审无关的中介等其他社会机构借假职称评审名义违法违规开展活动的行为，作为各地职称评审环境专项整治的重点内容。

上述负责人介绍，各地人社部门要会同公安、网信、市场监管等有关部门，依法清理规范各类职称评审、考试、发证和收费事项，查处有关中介等社会机构开设虚假网站、进行虚假宣传、设置合同陷阱、假冒职称评审、制作贩卖假证等违法违规行为，依法依规对非法机构、非法行为进行处罚处置。

安徽淮北实施高层次人才储备金制度——

让高层次人才有“甜头”、后备人才有“奔头”

◎本报记者 洪敬谱 通讯员 杨康

周素英是安徽省淮北市濉溪县农业科研试验站农业技术推广研究员、全国粮食生产先进个人。自2018年她成为淮北市高层次人才储备金获得者后，淮北市财政给她缴存24万元高层次人才储备金，让她坚定了留在淮北、扎根麦田的决心。

淮北市位于安徽省最北部。近年来，受多种因素影响，淮北市“引才难、留才难”问题较突出。

2017年底，淮北市探索实施高层次人才储备金制度，通过物质激励与精神激励

相结合的方式，用心用情留住优秀人才。

“高层次人才储备金制度对激发优秀人才工作活力，鼓励人才长期服务淮北起到了积极作用。”淮北市市委组织部副部长、市委人才工作局局长许秀霞说。

创新奖励方式

2017年12月，淮北市委、市政府针对部分优秀人才外流现象，出台了《淮北市高层次人才储备金制度实施办法（试行）》。

淮北市发放的高层次人才储备金，是通过财政资金投入为全职在淮北工作的高层次人才按年度缴存的长期储备

金。对两院院士等领军人才，按照每年50万元至300万元标准缴存；对能直接驱动淮北市产业发展的特殊人才，可按照“一事一议”原则确定缴存金额。

“延期兑付”是淮北市高层次人才储备金制度的特点之一。许秀霞介绍，高层次人才在淮北市全职工作满5年可提取账户总额30%，退休后可一次性领取余额。此外，若有关人才年度考核不合格，则相关部门当年度不得为其缴存储备金。

在许秀霞看来，“定期缴存、延期兑付”方式，既让高层次人才有“甜头”、后备人才有“奔头”，又能显著缓解短期财政支出压力，相比重金引才方式成本更可控。

这一制度实施以来，先后143名高校教学名师、省特级教师等优秀人才成为淮北市高层次人才储备金获得者，累计缴存储备金2483万元。2023年底，淮北市具有副高级以上职称人才达到1.08万人，较2017年增长42%。

“淮北市高层次人才储备金制度既不是简单地提高人才待遇，也不同于一次性高额奖励，是对人才工作能力和贡献的充分肯定，是一种荣誉。”许秀霞说。

注重精神激励

除了缴存储备金，淮北市还注重对优秀人才的精神激励。

安徽省特级教师陈超在淮北市第一中学工作，2018年成为淮北市首批高层



淮北市首批高层次人才储备金获得者、淮北市第一中学教师陈超(左三)在与学生交谈。淮北市人才工作局供图