

李汉阳的赤子情怀

李汉阳，1993年毕业于清华大学精密仪器与机械学系机械设计与制造专业，是90年代毕业生中为数不多的到西部大企业的学生之一。2003年12月，荣获广西玉林市首届“十大杰出青年”称号。现为玉柴机器集团有限公司董事、总工程师，兼任玉柴动力机械有限公司董事长。

赵颖华

清华学子李汉阳与玉柴结缘有一段故事。1993年，李汉阳在清华大学精仪系完成学业，本已与北京航天部的研究所达成工作意向。在他怀着憧憬即将踏出象牙塔时，玉柴的招聘工作人员找到了他——当时玉柴出台一个“奇招”，清华的农村学生到玉柴工作，玉柴可以帮忙解决一个直系亲属的就业问题，并且解决城市户口。当时，包括李汉阳在内，清华有五六个农村孩子，就冲这条政策来到了玉柴。从此，作为玉柴建设者留下了20年的奋斗足迹。

技术革新效果显著

因为勤奋好学、刻苦钻研，再加上有着扎实的理论功底，1994年李汉阳被公司派往美国学习数控编程。他非常珍惜这难得的机会，夜以继日地学





李汉阳参加柳州动工仪式

习。学成归来后，李汉阳担任了冷工厂技改科科长，不久改任玉柴机器股份有限公司冷总项目部副经理，负责冷工厂、总成分厂技术改造。

为了不辜负公司重托，李汉阳充分运用所掌握的知识，不到一年时间，与同事们在冷工厂主导了一场“技术革命”。在新设备安装调试方面，先后安装调试30台（套）BU/122、DU165及各类机加工设备；在设备电气改造方面，当时冷工厂的设备比较陈旧落后，电器控制部分均为接触继电器控制，故障频率高，李汉阳等人把20多台（套）机床接触继电器控制改为PLC控制，并进行各种设备线路改造；在工装设计方面，鉴于工厂手工业多、工作效率低、劳动强度大、精度不保证，他们逐一设计新的气动、液压控制工装，取代手工业10多套，提高劳动效率和加工精度，降低劳动强度；在技术质量攻关方面，共完成各类技术

质量攻关30多项。通过他们的不懈努力，不但保证了工厂生产的正常运转，还降低了生产成本，提高了劳动效率及产品质量。

一分耕耘，一分收获。李汉阳与同事们在技改攻关中一起攻坚克难的日子里，不断积累、成长。1996年1月，玉柴实行中层领导竞聘制，时年28岁的李汉阳在众多的竞聘者中脱颖而出，担任了玉柴机器股份有限公司冷工厂厂长。

亲情管理赤子情怀

1997年，玉柴效益跌入历史低谷，各分厂（公司）大量裁员，李汉阳任厂长的冷工厂也不例外。当时，一名在玉柴干了一辈子的老工人也在下岗之列，下岗时他身无长物，按说第二天就应离厂返乡。这时，正好他女儿要从农村老家来玉柴看望老父亲，开开眼界。这位老工人找到李汉阳，希望等他接待了女儿后再离厂回乡。李汉阳爽朗地答应了，并尽己所能招待了父女俩一个星期。老工人的女儿走后，李汉阳从公司有限的财力中抽出1500元，又与分厂其他领导商定从分厂支出5000元给老工人，作为下岗补贴。最后叫来一辆卡车，把老工人的床板、旧沙发装上车，交代司机路上要请老工人吃好饭，并交代同路人不能对人说老工人已下岗，是提前退休，热闹地欢送老工人出厂，使老工人激动地几乎说不出话，只能对同行工友说：“李汉阳真好！”

有一位开叉车的老工人患有胃病，工作很卖力，干起活来常常不顾个人健康，其他员工向李汉阳反映了情况。李汉阳请这位老工人回家看病休养，病好了再来上班。这位工人答应了李汉阳，但回到岗位上，他又没命地干起了活，悄悄地隐瞒了自己的病情。李汉阳看在眼里，疼在心上，最后他交待专人陪着老工人去看病休养。这事感动了冷工厂所有工人。

在玉柴面临困境之时，很多科技人员纷纷调离玉柴。北京福田汽车公司和三一重工也分别向李汉阳伸出了橄榄枝，可都被李汉阳婉言谢绝了。玉柴也没有辜负李汉阳，给他的年薪定为一档，1.8万元/年，而他下属的技术科长蔡小红只有1.6万元/年。李汉阳深知技术人员的重要性，他找到领导，要求将自己的工资与技术科长蔡小红对调。担任冷工厂厂长时，李汉阳发现，基层工人很难获奖，就制定了针对一线工

人的奖励制度：一线工人在生产中发现、解决问题、提出合理化建议，或搞小技改获取成功，当场奖励数十至数百元不等。这让员工工作起来积极性非常高，真正把自己当成了企业的主人。

强化管理增加效益

1998年，李汉阳半脱产进入机械部与麻省理工大学合作的斯隆商学院学习。年底，他以西南地区总分第三名、数学第一名的成绩考入华中理工大学MBA班。这些学习，使他的管理能力得到了质的提高。

担任冷工厂厂长期间，李汉阳致力于提高劳动效率、产品质量升级攻关、降低生产成本、盘活存量资产工作。通过强化内部管理，使产品零件主要关键项综合得分从原来的84分上升到99.6分，零件从合格品全面上升到一等品，产品质量全年平均达到一等品水平，在任五年间减少废品损失220万元，实现了质量、产品、效益三统一；通过减员增效，冷工厂劳动效率提高了200%以上，完成同样甚至更高的产量，所需人员却从原来的1600人减少到700人，五年间冷工厂劳动年均成本比上年下降超过10%；通过分配制度，他率先打破档案工资，引入工龄工资，实施按效分配，成为玉柴首个工资改革的推动者。从1996年起，冷工厂连续五年荣获全国优秀汽车QC优胜奖，成为玉柴的一面旗帜。

作为玉柴机器集团有限公司最年轻的高层领导之一，作为全公司工程项目及技术总管，工作千头万绪，该从哪里入手呢？经过一番调查论证，李汉阳确定了工作的重点，对内以建立现代企业制度为目标，全面引进规范的管理模式：一是建立起五套管理体系，即战略规划体系、岗位职责体系、业务流程体系、考核激励体系、管理规定体系，这五套管理体系得到了国内著名管理咨询公司的好评；二是导入企业CIS（企业形象识别系统）；三是进行公司信息化管理整合，引进办公自动化OA系统，并与生产物料需求系统MK、质量管理体系YCCA、技术管理系统TIS等进行初步整合。


“动力超市”爱农心切

从农村出来的李汉阳，时刻关注着农事。他想，玉柴应该生产面向农村的高科技柴油机。由于历史原

因，中国农民长期与高科技无缘，为什么玉柴不可以让农民享受现代化的高科技成果？经过考虑，由他一手策划，进行市场调查评估，一个具有开创性的策划方案不久后送到了总公司领导手里，方案很快被批下来。2003年，作为玉柴集团公司投资项目之一，由李汉阳任项目组建人之广西玉柴动力机械有限公司（以下称动力公司）创立了，注册资金200万元。公司以“打造动力超市，服务田间百姓”为宗旨，目标是建设一个年产能可达30万台的小缸径多缸柴油机生产基地，主要产品是适合农用、船舶用、工程机械用的单缸、两缸柴油发动机及发电机组。

在公司成立时，李汉阳信心十足地宣布：“大家要齐心协力，让农民也享受上高科技！”

动力公司创业阶段，一线工人和管理人员每月仅能领到三四百元工资，贡献最大的也只有1000元左右。李汉阳和工人们一起起早贪黑，努力生产，并把两缸增压高端技术和系统先进工艺相结合，为农民生产车用柴油机、船用柴油机、陆用发电机等产品。产品投放市场后，大受农民欢迎。2003年，玉柴动力公司生产农用柴油机3411台。2007年，其农用柴油机就占领了广西90%的市场份额，占领了65%的国内市场份额，并打进了东南亚市场。2010年，实现动力公司柴油机销量198074台，销售收入13.8亿元，与2005年的1.3亿元相比，平均年增长率为187.52%。近两年，在国家政策的影响下，两缸柴油机市场日益萎缩。但李汉阳和他的动力公司团队未雨绸缪，早在2004年就开始着手小四缸柴油机产品的研发，逐步转向小缸径四缸柴油机的生产。2010年，动力公司当机立断，转向农机终端产品，自行研发设计的整杆式甘蔗联合收割机首台测试样机成功下线。

如今，李汉阳作为一名玉柴赤子，继续践行着“让农民兄弟也享受高科技产品”的诺言：创建“柴油机动力超市（六缸以下）”，最大限度地满足农民对低价高科技柴油机的需求。当李汉阳听说农民用玉柴动力公司生产出来的柴油机使变型拖拉机装载量超过了十吨，几乎把路面压坏了时，心里感到特别高兴，农民兄弟们也过上这样的开心日子了！

（本文转载自玉柴网）