

贵州茅台：人才强企铸就民族品牌

李勋 陈颖

新中国成立以来，一代又一代茅台人始终坚持匠心酿造美好、卓越铸就品质，致力于生产工艺和产品质量提升，不断对标世界一流企业，从小作坊成长为今天全球市值第一的烈酒企业，缔造了企业发展传奇。

功以才成，业由才广。人才资源是企业发展的第一资源，茅台的发展史，即是一代代匠人匠心铸造的砥砺前行史，他们让工匠精神永续传承，为茅台积蓄基业长青的强大动能。

“站在新的历史节点上，要实现茅台高质量发展、大踏步前进的目标，关键在于人才。”茅台高层表示，要把人才工作当作第一要务来抓，加速推动茅台人才工作改革创新，为“十四五”高质量发展提供有力支撑。



茅台车间工人正在上甑。 张凯 摄



茅台酒厂勾兑车间工作人员正在进行酒体设计。

海纳百川引人才

“十三五”以来，茅台深入推进“人才强企”战略，聚焦重点领域，加快构建赴外招才、项目聚才、平台育才的多元化引才体系，广开进贤之路，吸纳优秀人才，把茅台打造成贵州人才首选地和白酒行业“智高点”。

朱其建就是茅台近年引进的高层次人才之一，在中国科学院化学研究所物理化学专业获得博士学位的他，在校期间曾获得“杰事杰冠名奖学金”“青年科学奖优秀奖”等。

“选择来到茅台工作，就是看中了茅台这个大平台，在这里能够学有所用，拥有广阔

的发展空间。”2020年5月入职茅台后，朱其建主要从事技术研发工作，参与了茅台“酱香酒酒体设计”“白酒中EC、氰化物、氨基酸快检方法研究”等项目，开展白酒接触材料中塑化剂的检测、酒酯乳酸跟踪检测等工作。

朱其建说，在接下来的研究工作中，他还将针对发酵酒酯、酱香酒基酒中一些指标的快速检测手段进行重点研究，为茅台发展贡献自己的智慧，实现人生价值。

近年来，茅台聚焦“技术、管理、经营、党务”四类人才，在全国范围内组织开展各类人才引进活动。其中，面向“211”

“双一流”高校公开招聘大学本科及以上学历员工，为茅台发展充实了后备人才队伍。

同时，茅台还通过组织选派、社会招聘、行业商调等多重渠道，引进专业人才充实到茅台重要岗位任职。实施茅台学院专项人才引进计划，引进经济金融、生物酿造、工商管理等领域的博士研究生28名，着力解决人才住房保障、生活补助、医疗保障等实际问题，大力营造识才、爱才、用才、容才的人才工作浓厚氛围。

华南理工大学发酵食品工程专业的硕士研究生管靖玮，今年4月通过校园招聘入职茅

台，成为生产管理部的一名工艺员。按照茅台惯例，她先要下车间一线锻炼1年，熟悉茅台酿造工艺。

来到茅台制曲一车间2班当制曲工人，先从踩曲学起，亲身感受从小麦到酱香大曲的奇妙旅程，管靖玮直呼：“曲面的湿度、曲块的温度如何掌握，这些都是书本上学不到的知识。”

这位来自黑龙江省牡丹江市的90后姑娘决心扎根茅台，立志将论文写在生产车间，用自己所学的专业知识服务茅台一线生产。她说，茅台酿造工艺博大精深，值得她用一辈子时间去琢磨。

通过持续不断引进人才，如今茅台已拥有博士数十人、硕士数百人、本科生数千人，一大批学有所用、用有所成的综合性、技能型人才成为该企业高质量发展的中坚力量。

不拘一格用人

5月19日，茅台集团召开85后科室副职挂职干部任前谈话会，10名从党建、法务、生产、营销、综合管理等岗位中精挑细选的年轻干部，奔赴8家子公司进行为期两年的挂职锻炼。

这是茅台集团党委从加大年轻干部培养力度、缓解子公司人才紧缺现状、立足集团队伍建设全局的高度，部署推进的此次年轻干部挂职锻炼工作，不仅是集团创新干部培养机制，推动子公司事业发展的具体措施，也体现了集团在干部人事制度领域的“大茅台、一盘棋”理念。

近年来，茅台把培养选拔优秀年轻干部作为增强发展后劲、凝聚发展合力的重要举措，坚持把抓好年轻干部队伍建设作为确保茅台事业后继有人、高质量发展的基础性、战略性任务。

在选人用人方面，茅台集团党委积极拓展年轻干部选拔方式，通过专项选拔和公开竞聘等，把优秀的年轻干部选拔到合适的岗位上，让想干事的人有机会，能干事的人有平台。

2020年，茅台集团党委制定了近几年来选拔力度最大和选拔范围最广的选拔方案，先后分期分批选拔任用了一批80后、90后年轻干部。这些年轻干部中，既有获得过省五一劳动奖章的杰出酒曲师，也有常年在艰苦岗位默默付出的茅台劳模、金牌员工，还有扎根基层的专职党务干部等，充分调动了整个干部队伍的积极性。

张俊利就是专项选拔到制曲五车间任职的80后中层副职年轻干部之一。参加工作13年来，她先后在生产管理部、制曲车间工作，熟悉生产工艺，“到基层任职后，感觉肩上的担子更重了，工作既有压力，也更有动力。”

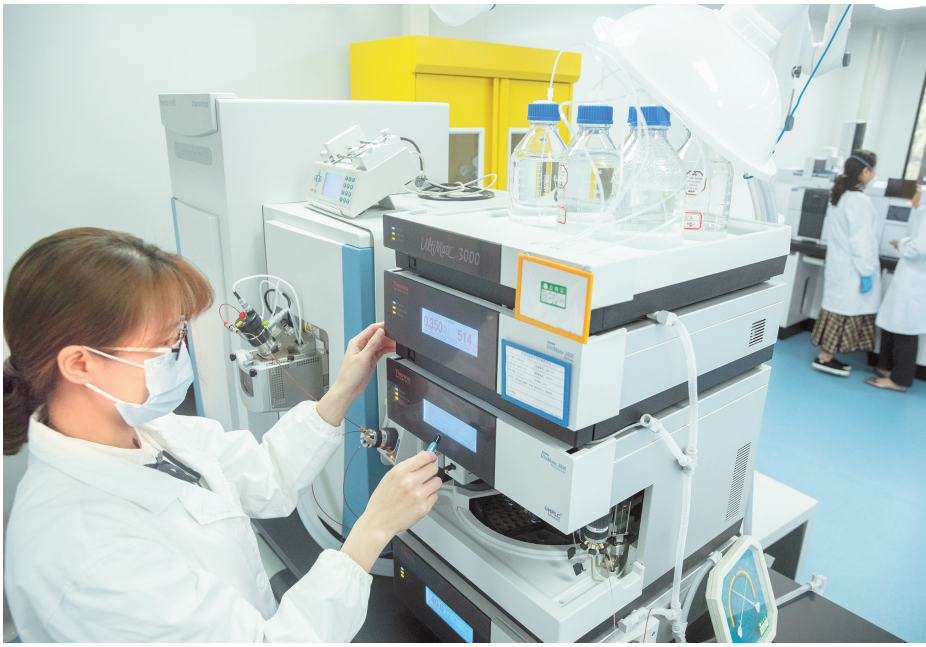
“作为农村孩子，通过社招成为一名制酒工人，因为努力工作，实现了职务晋升，说明努力付出最终是有回报的。”省五一劳动奖章获得者、制酒五车间年轻干部郑国凤表示，组织大规模选拔年轻干部，让一线的年轻人看到了希望，大家干事创业的热情高涨。

截至目前，茅台80后、90后年轻干部达600余人，占干部总数的55%，干部队伍整体平均年龄从43岁降至42岁。不断优化的年龄结构，切实增强了干部队伍生机与活力，为奋进“十四五”的新征程厚植茅台发展的接续力量。

“作为新时代员工，我们要立足岗位，抢抓时间学技术学业务，练就真才实学，推动茅台高质量发展。”展望未来，茅台的干部职工信心满满。



茅台质量部实验室工作人员正在把出厂产品质量。 茅台时空供图



茅台质量部检测人员正在进行食品安全评估。 茅台时空供图

多措并举育人才

“骏马能历险，犁田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟。”人才引进只是第一步，如何科学合理培育使用好人才，突出人才效能，使其成为茅台发展的可用之才才是关键。

“我们充分利用院士工作站、大师工作室、集团党委党校等平台优势，针对性地开展人才培养培训，形成具有茅台特色的技能人才培养模式，着力打破障碍，加速人才流动，促进复合型人才快速成长。”茅台高层表示。

5月21日，茅台四次酒开烤，退休不久的茅台首位终身名酱酿造大师严刚再次来到茅台生产一线，与茅台大师工作室的其他酿造大师们一起做好工艺指导和传帮带工作。

大师工作室，无疑为普通工人创造了向大师学习、求教的机会，也让大师有了在一线及时发现、研究问题、解决问题的机会。

自1985年进入茅台工作以来，严刚就立志用心打磨技艺，在茅台酒生产一线默默耕耘，从一名普通的退伍军人最终历练成为茅台酒首席酿造师，并凭借“茅台酒酿制技艺”成为贵州省级非遗代表性传承人。

严刚的成长之路，鲜活地展示了茅台独特的“工匠八步”培育机制，即：入职培训“入炉”、岗位练兵“熔炼”、技能认定“冶炼”、师傅带徒“锤炼”、骨干培训“精炼”、金牌班（组）长“淬炼”、茅台工匠“升华”、

技术职务“百炼成钢”，环环相扣、步步争先，锻造成千上万茅台工匠，凝聚茅台行稳致远核心力量。

“在‘聚天下英才而用之’的同时，注重专业人才的培养支持，留住、用好现有人才。”茅台集团党委组织部相关负责人介绍，依托茅台集团党委党校（职工培训学校），茅台着力培养具有现代化管理经验、符合茅台发展需要的人才队伍，仅去年就先后举办18期1394人次的管理人员培训，今年预计开展培训30期以上。

为推进员工职业技能提升，茅台严格落实员工培养计划，大力开展“岗位大练兵”

技能大比武”竞赛、“劳模上讲堂”和“师傅带徒”等活动，提升员工理论水平和实操能力，2016年以来结对师徒530对，出师188人。有计划选派优秀人才到省直机关、地方政府和先进企业挂职锻炼、跟班学习，让其在重要岗位接受历练、“蹲苗”成长。

值得一提的是，茅台还在制酒、制曲、勾兑、品评、科研五个技术序列，打通技术通道，实行五级技术职务制，引导和激励技术技能人才静心酿造、潜心研究，厚植尊重劳动、尊重创造、尊重工匠的浓厚氛围。

目前，茅台拥有中国白酒大师2人、中国白酒工艺大师2人、国家级白酒评委35人，享受国务院、省政府津贴专家7人，聘任的技术职务人才91人，以工匠精神为内核的茅台精神正向各板块、各领域有效延伸。每一个茅台人都燃烧着匠心之魂，人人皆可成才的观念更加深入人心。