

创新驱动 打造跨越发展典范

——江苏兰陵化工集团有限公司开启新时代纪实系列报道之三

■ 本报记者 李丙驹



十九大报告多次提到了创新，并指出“创新是引领发展的第一动力，是建设现代化经济体系的战略支撑”。兰陵人认为，创新也是推动实体经济发展的源动力，企业要发展，就必须持续创新，用创新来打造实体经济的核心竞争力。“不创新无未来”，兰陵集团在运营中深谙创新驱动之道，让创新成为强企的制胜法宝，从而实现企业更快更好发展。

潜力在于科技创新，希望也在于科技创新。作为江苏省创新型企业、国家重点高新技术企业，兰陵集团的发展原动力来源于创新，屹立不倒的终极支点在于企业与时俱进的科技引领战略。

兰陵集团把创新融入到企业的血脉中，把创新结合到企业的各项工作中，把创新贯穿到上下游的各个环节中，提升创新驱动引领作用，提高自主创新核心能力，增强永续发展内生动力，最终推动实体经济创新能力和创新水平的持续提升，成就创新发展、跨越发展的典范。

强基础 推动技术创新改造

“科学技术是第一生产力”，历史如是诠释。企业的生存与发展，有赖于其竞争力的提高，而技术创新的提升，则是提高竞争力的必要保障。兰陵集团科研技术部门坚持以市场需求为导向，严格执行年度科研开发与技术创新计划，实现引领性原创成果重大突破，技术创新成果丰硕，科技进步持续发展。

科技成就未来，创新推动发展。兰陵集团走上良性循环发展轨道，技术改造起着非常关键的推动作用。智能化技改升级项目万吨级新车间实现完美收官，已经投入试产运行，这确立了兰陵集团在国内同行中的顶级水平领先优势，提升了在行业内的领军地位。

科研技术部门坚持以市场需求为导向，严格执行年度科研开发与技术创新计划，2017年共进行科技项目59项，完成44项，其中技术创新改造完成全部21项，进行研究开发33项，完成23项。研发成功卷材用氟碳涂料、抗菌粉末涂料、EB水性超薄型钢结构防火涂料等全新产品；EB电子束固化彩钢涂料、输水管道内壁用粉末涂料、环保型冷涂锌防腐涂料等产品技术渐趋成熟。特别是水性工业防腐涂料研究开发成果丰硕，令人鼓舞，研、产、销三条线通力协作，经过研究开发、小试、中试和用户上线成功使用，目前形成水性环氧、水性丙烯酸聚氨酯、水性氟碳、水性醇酸、水性环氧酯、水性丙烯酸、水性氨基烤漆7大系列产品，结构转型更加优化，技术水平更上层楼，成为抢登高

端市场的强大技术保障。这样的创新型项目将是兰陵集团引领市场新潮流、颠覆市场旧格局、获取市场新利润的最佳载体。

此外，重视标准建设，以标准助力创新发展；重视专利技术、知识产权的创造和管理，专利申请要与成果转化紧密结合，走出创新出专利、专利出效益的发展之路。积极参与《钢筋用粉末涂料》《聚天门冬氨酸酯涂料》化工行业标准及《水泵行业、农用泵有毒有害物质限量标准》制定工作。项目申报成果丰硕，2017年11月顺利通过国家高新技术企业认定，全年申请国家发明专利2项，获得发明专利授权4项，如今集团公司拥有有效专利31项，其中发明专利15项。

进入2018年，兰陵集团科研部门围绕生产瓶颈搞攻关，围绕成果转化搞科研，围绕市场需求搞开发。以重大专项为依托，强化重点领域关键环节的重大技术攻关，如石墨烯在重防腐涂料领域的应用研究等；从市场痛点入手，从满足客户个性化需求出发，倒逼产品研发、加快技术创新，满足新的市场需求，推进产品升级换代，满足高端市场，实现技术含量和附加值的同步提高。坚实推进水性工业涂料研发大战略的实施，继续完善水性工业涂料及涂层方案设计配套，为市场开拓和企业的可持续发展提供关键技术支撑，不断提高水性化、粉末化、无溶剂化、高固态化、光固化等涂料产品总量占比，形成强大的环保型涂料产品体系。注重形成原始创新、集成创新、消化吸

收再创新的组合拳，推进企业自主创新能力的持续提高。

建体系 实现产学研深度融合

以企业为主体，以市场为导向，让科技创新跟着市场走，让兰陵集团拥有了超人的内在创造力与爆发力。兰陵人构筑产学研深度融合的技术创新体系，加强产、学、研、用纵向合作提升创新驱动引领作用，提高自主创新核心能力。

一次顺利的科技实践取得的成效，远超千万次空洞的科技宣言。兰陵人坚持科技、生产与市场营销紧密结合，执行科研开发整体规划，不断完善科研开发技术创新管理体系，大力提升创新驱动引领作用，持续推进企业向科技型企业技术提供商的目标转型升级。面对生产实际选题立项，立足于解决生产难题，在解决难题中寻求突破，开发出核心、适用的新技术、新产品，来提升企业市场竞争力。

顺应“水”进“油”退的国家政策要求，突破技术瓶颈，加快防腐涂料的水性化步伐，加快研发高固含涂料、水性UV固化涂料、粉末涂料等高性能、低VOC的环境友好型涂料，为市场开拓和企业的可持续发展提供有效技术支撑。

兰陵集团科技部门有效运用技术创新手段，大力实现提质降本增效目标。与此同时，瞄准国际技术前沿，加大自主创新，进一步加强产、学、研、用纵向合作，用足用好政

府各级各类科技支持政策，加强与高端专业名校院所的合作创新、协同创新，不断迈向高端技术，重视专利技术、知识产权的创造和管理，形成一大批具有自主知识产权、达到国内或国际一流水平的重大科研成果，推进知识产权密集型企业建设，打开高端产业、高端市场，打出有国际竞争力的“杀手锏”，牢牢掌握产业发展和市场主导权。

聚人才 让工匠精神成为风尚

“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。”这是十九大报告中关于工匠精神的论述。

兰陵集团是如何走上科技创新良性循环这条路的，是什么动力使科技创新成为兰陵腾飞的翅膀？归根结底，在于人。随着市场环境变化和中国经济格局变化，无论在发展战略、营销策略上还是内部管理、人才结构上，兰陵集团都能适时跟进，及时进行调整，全员素质逐年提升，员工结构更加合理，人才队伍更加年轻化、知识化、专业化。致力于让劳模精神、工匠精神成为风尚，培养造就一大批高水平的科技人才，打造具有凝聚力的创新团队，充分激发员工的工作生产积极性和主动性。

在技改中，做好各类相关人员培训，完成与车间技改水平相匹配的最精简、最优化、最科学、最合理、最高效的人员配置。各

路青年才俊在企业转型升级和改革创新历程中遇到困难挑战的紧要关头，担当大任重任，以超凡卓越的能力推动兰陵事业的不断进步。

实施科技重大专项和重大科技项目重奖机制，激发各层面科技人才创新活力，促进科技成果不断涌现。高度重视基层创新，鼓励和呵护好基层员工的创新热情。建立新的激励机制，完善制订新的奖励政策，进行有效合理的科技创新攻关绩效量化，有针对性地设立重大项目立项奖、发明专利授权奖、标准成果奖等科技奖项，激发各层面科技人才创新活力。

目前，兰陵集团持续推进创新驱动战略，一方面专注于“创新”，贴近市场和客户研究开发高科技含量、高附加值、环保型新产品、新项目，提高技术创新能力和科研成果质量；另一方面着力于“驱动”，坚持实践精神，以市场需求为导向，以提高生产水平为导向开展工作，实现供需对接，让科研成果提高生产效率、提升生产水平并转化为生产

力。围绕产业布局，推进科研、设计、施工和制造等板块一体化技术创新进程，完善研发、转化、应用“三位一体”的科技创新体系，着力提升科技价值和效益贡献，不断推动集团公司向科技型企业、技术提供商的目标转型升级。十九大后，兰陵人进一步深化、扩大技术创新工作，不断加大技术成果转化力度，持续提高企业核心竞争力，天地和舞台无疑将会更加宽广！

奋战煤海 14 载 产煤 560 万吨无事故 ——记“山东省劳动模范”徐继兵

■ 王传钧

他奋战在地层深处百里煤海14载，安全回采了16个工作面，产煤560余万吨且无事故；他所带的班组获济宁矿业集团“安康杯”竞赛优秀班组、明星班组、“山东省安全生产十佳班组、山东省工人先锋号、山东省青年安全生产示范岗”等荣誉。他个人获济宁市劳动模范、集团公司劳动模范、安全标兵、明星班组长，以及运河煤矿劳动模范等荣誉称号。2018年“五一”前夕，徐继兵荣获“山东省劳动模范”荣誉称号。

徐继兵，1982年生，山东科技大学采煤专业本科毕业。2004年参加工作以来一直在采煤一线工作，现任济宁矿业集团运河煤矿综采二区副区长。对于班组管理，徐继兵有自己的一套。

注重安全管理。安全不仅是挂在嘴边的口头禅，更是各项工作的出发点和落脚点，作为煤矿安全生产的基层组织，班组是各项规章制度得以贯彻落实的主体，真正把安全盯在眼里，记在心里。通过“安全预想、规范班前班后会、班组对标交流、班组长上讲台、班务公开民主管理”等活动，形成自保互保联保闭环责任链，做到“我的地盘我做主、我的安全我来管”，实现了“生产组织零缺位、监督检查零空档、隐患排查零盲区、问题整改零搁置、责任落实零距离”的“五零”目标。形成了个人保班组、班组保区队的安全荣誉体系，安全诚信建设、安全责任理念得到加强，互保联保得到

有效落实。

徐继兵介绍，从开班前会就观察每个人的精神状态，确保不带隐患下井，通过班前会和现场交接班，了解现场存在的隐患，时刻做到心中有数，及时排除工作中存在的隐患，安排工作时不仅要安排工作任务，更重要的是要把安全注意事项说清楚，作为班组长，不能嘴懒，有时小小的提醒，就能避免许多事故的发生。

注重建章立制。制度是班组的命脉，制度不生根，纪律严不起来，有令不行，有禁不止，班组管理就会一盘散沙。通过建章立制，让制度发挥应有的作用。通过建立健全安全生产责任制，明确规定了班组成员在安全工作中的具体任务、责任和权利，一岗一责，班组长要做到一岗双责，既要抓好安全，又要管好生产，使安全工作事事有人管、人人有专责、办事有标准、工作有检查、职责明确、功过分明。班组实行多劳多得，定期对“划分台账”进行公布，让大家一目了然，心如明镜。当班班前会上公布个人详细得分情况，并把奖惩人员事由说清。

班组的亲情管理。在提升职工综合素质的同时，以亲情、温情凝聚为切入点，不断增强区队管理的“人情味”。班前会对当班职工的思想、健康状况和精神状态进行重点排查，确保每一位入井职工精神饱满无思想包袱。班长坚持对班组职工进行家访谈心，了解职工的思想动态，帮助班组成员解决后顾之忧。班组亲情化的管理，凝聚了人心，增加了人气。



黄陵矿业之窗

舞台虽不同 本色永不改

从一名手握钢枪的退伍军人到精准操纵综掘机误差不出毫米的“技术大拿”，郝卫平样样干得出色，他用赤诚和热爱在陕煤集团黄陵矿业一号煤矿续写了军人的风采。

2003年郝卫平复员回乡。2013年，他以农协工的用工形式被分配到一号煤矿掘进一队，成为一名综掘机司机。

第一次面对庞大的EBZ-160型悬臂纵轴式综掘机，他傻眼了。综掘机的先进性能远远超过他的想象，由于采煤视线原因，右帮刷帮时，无法直观地看到右部巷道刷帮和底脚的处理情况，掘进的巷道不笔直。为了解决这一难题，他提出了“综掘机剥生鸡蛋壳”功力训练法，以训练眼力与手指之间灵活紧密配合，鸡蛋的直径为4厘米，综掘机机头直径为80厘米，转速为65/32rpm，高速旋转的截割齿上连接刀片迅速将鸡蛋弄碎了，无法剥掉生鸡蛋壳。

郝卫平从一次次失败中总结，改进操作工具，通过给鸡蛋外侧粘上纸胶带，用软弹簧在上方进行支撑的办法，有效解决了鸡蛋因单面受力过大而碎裂的问题。

经过三个月的勤学苦练，望着手中露出透明内膜的鸡蛋，郝卫平脸上露出了惬意的笑容。他轻松操作综掘机达到“毫米”标准，将巷道掘的更加平整笔直，凭着一股“钻劲”和“悟性”，郝卫平迅速成了闻名矿区的“绝技绝活”达人，2014年5月被任命为生产一班副班长。

郝卫平深知一个部队能打胜仗和严管厚爱、精诚团结，素质过硬分不开，因此，郝卫平把自己工作中的实际经验传授给大家，他徒弟小王说“跟着师傅学到的不仅仅是采煤技术，更是优良的工作作风和做事、做人的准则和智慧。”他不但严格要求自己，也严格要求班组的每一位成员。

如今，在郝卫平的悉心调教下，综掘机司机岗位上人才辈出，班组有17名职工都分别获得了各类先进，涌现出十多名岗位创新能手，其中三位农协工走上了班组长岗位，是名副其实的明星班组。（倪小红）

职工巧变“多面手”

“呀，盛师，你不是厂里的电气专家吗，怎么现在还干起电焊了？”

“现在任务这么紧，人员根本拉不开，不干怎么行，再说这一专多能也是公司对咱职工的基本要求。”在黄陵矿业机电公司水泵维修现场，该车间主任盛红杰正和前来领料的一号煤矿职工交谈，说话间，一截槽型钢已按要求气割成型。像盛红杰这样，通过培训和自学秒变多面手的职工在该公司不胜枚举。

今年以来，该公司在职工培训工作中加强对职工一专多能的培训力度，通过日常培训、师带徒、机电大讲学、跨专业实践四项机制，积极探索职工培训新路子、新方法。在日常培训中创新提出“五个一”培训法，即每日一题、每日一问、每日一答、每周一学、每月一考来实现职工日常操作规程、工艺流程、岗位职责的日常培训，同时结合职工个人业务技能水平，开展了针对性的“私人订制”模式，激发职工学习热情，深挖职工自身潜能，要求职工精一门、会多门，由单一岗位技术人才向复合型技术人才转变。为了强化培训结果，该公司同时加大培训的考核力度，实行月考、季考及普考、抽考等方式，将考核结果同各单位薪金挂钩，促使培训取得实效。

据悉，目前，该公司半数以上职工通过培训或者自学，均已掌握了两种以上业务技能，成为公司生产运营中的骨干力量，秒变成为多面手。同时，该公司还通过自建微信平台，促使各岗位职工相互学习，相互探讨，为打造多面型职工队伍提供了交流的舞台。（王亮 李超）

搭建连心桥 沟通零距离

“职工只要发现安全隐患，可以直接匿名举报，经查实后，重奖举报人，隐患越严重，奖励就越多，这不是钱的事，为的是保障我们身边人的安全，我办公室的门开着，随时可以来！”黄陵二号煤矿总经理刘建伟在该矿各个会议上多次说道。

今年以来，二号煤矿鼓励职工通过书信、电子邮件、传真、走访等方式，举报身边存在的安全生产重大事故隐患和非法违法行为。为鼓励职工“大胆”举报身边的事故隐患和“三违”行为，该矿对举报人的真实姓名、单位等相关信息进行保密，经安监部门调查属实的，按隐患等级对举报人给予经济奖励。

此外，黄陵二号煤矿紧紧围绕“一切为了群众、一切依靠群众，从群众中来、到群众中去”的理念，找准工作职能定位，“趁热打铁”推行“民主接待日”制度，规定每月第二周星期三为公司总经理接待日，每月第三周星期三为公司党委书记接待日。总经理和党委书记在办公室集中解答职工及家属提出的关于安全生产、经营管理、干部作风、劳动争议、职工福利、扶贫助残等方面的意见和建议。同时，该矿本着“群众利益无小事”的原则，对反映的问题，能现场解决的，当场拍板；不能现场解决的，定人定责限期答复，做到有问必答、有感必解；事事有回音，件件有落实。

矿班子成员利用各种会议，解读企业相关政策，每月至少一次深入包保区队，与群众零距离接触，面对面沟通交流，解疑释惑，解答热点问题，在政策允许的范围内，最大限度地多为职工办实事、办好事，解决职工的后顾之忧。

系列举措一经实施，便赢得了职工群众的一致好评。“将问题直接反映给决策层，解决问题也会特别快，要的就是这种效果。”该矿综采一队一名职工说道。（史鹏）