

十年变身“高富帅”

——“捷胜海洋”拓展远洋捕捞装备市场记事

□ 本报记者 刘慧敏 通讯员 刘邦琴 董文志



图为捷胜海洋员工对产品进行装运前检查。(刘慧敏 摄)

今年3月，捷胜海洋台湾办事处正式成立。“到目前为止，我们已经在台湾客户那里拿到了20多个订单，合同金额超过了1000万元。”捷胜海洋总经理贺波日前告诉记者。

30多年来，外国造船行业巨头在我国台湾地区的围网船市场牢牢占据着垄断地位，众多的大陆企业只能隔海相望。如今，这种垄断已经开始被捷胜海洋打破。

这正是捷胜海洋成功拓展国内外远洋捕捞装备市场的生动写照。

“草根企业”：从生产金枪鱼钓具、鱿鱼钓具、灯光围网等渔具起家

在贺波的办公室以及公司的样品陈列间、办公楼的走廊里，记者随处可见各种各样的搜集来的海洋“珍宝”，从巨大的珊瑚到各种体积硕大的海鱼标本，应有尽有。在贺波的办公室里，甚至还有一对一亿七千万年前的鹦鹉螺化石，让每一个来访者强烈地感受到了贺波这位土生土长的舟山人对海洋的热爱。

1995年，年仅23岁的贺波从国营单位辞职开始自己创业。1997年，

他在舟山定海创办了舟山高科海洋开发有限公司，专门销售各种各样的渔具产品。

贺波清楚地记得，上世纪80年代后期，我国的远洋捕捞开始兴起，和近海的传统捕捞方式很不一样，对渔业捕捞设备要求很高，国产货很少，所使用的设备大都是从日本等国家进口。贺波代理销售的也主要是来自日本、韩国的产品，由于国内的市场需求很大，贺波代理销售的产品很受市场欢迎，所获得的经济效益也很可观。

但是，心存高远的贺波并不仅仅满足于此。一有空闲，他就用尽心琢磨锚机、绞车、吊机等各种甲板上的进口设备，并用图纸一张张地画下来。很快，贺波看出了门道：“日本、韩国的产品是不错，但如果能做出质量不比他们差、价格又更为低廉的产品，在国际市场上的竞争力肯定不会差。”贺波的想法很简单。

2003年，贺波开始转型，将公司的经营方向从代理销售国外产品，变成成为渔业捕捞设备的加工生产，并将公司的总部从舟山迁到了宁波开发区。

刚起步阶段，捷胜海洋主要生产金枪鱼钓具、鱿鱼钓具、灯光围网等渔具。2005年，捷胜海洋承接了第一艘海洋工程船舶机与绞机等甲板设备，公司正式开始进入海洋船舶装备领域。2006年通过ISO9001质量管理体系认

证。2013年5月研制成功的国内首台大功率就鱼钩机，填补了国内该领域的空白。捷胜海洋生产的GT08A型金枪鱼滚筒式钩机，主线容绳量为15米以上。全世界能够生产这种产品的厂家仅有三四家，而捷胜海洋是目前国内唯一的一家。

“行业高富帅”：研发专利产品，引进投资基金，做国内海洋装备领域的领跑者

10年过去了，当年的“草根企业”，已经华丽转身为“行业高富帅”，成长为手握甲板机械、渔捞设备等关键技术专利的行业引领者。捷胜海洋实现这一转变的一个重要原因，就是掌握了具有自主知识产权的核心专利技术。

“其实，开始进入海洋船舶装备领域的时候，我们的知识产权保护意识还很薄弱。”贺波对当时的经历还记忆犹新，他说，这也造成了捷胜海洋在和外国同行竞争过程中，“明亏”、“暗亏”吃了不少。“到了2011年，虽然企业的产值增长很快，但专利总数还只有15项，这也让我们拓展国际市场的步子不够大。”贺波告诉记者。

从2012年开始，捷胜海洋每年投入近千万用于新产品的研发，在加大技术研发力度的同时，加快专利申请步伐，一旦产品成型，便开始实施相关的知识产权保护工作。公司综合部经理陈勇告诉记者，到目前为止，捷胜海洋研发生产的20多种渔捞装备填补了国内空白，已拥有各项授权专利95件，专利申请总数达到220件，其中申请发明专利27件。公司还先后承担了国家863计划、星火计划、火炬计划等重大科技项目，并起草了多个行业产品标准。“就拿我们最新研发的一种拖绳机产品来说，填补了国内市场的空白，一共申报了17项国家专利，还被列为2013年国家海洋经济创新发展区域创新项目。”陈勇告诉记者。

研发专利产品让捷胜海洋去年的营业总收入从上年的0.88亿元一下子增至1.75亿元。今年预计达到2.3亿元。贺波也有了甜蜜的烦恼：由于产能不足，只能推掉一部分订单。

赛伯乐投资基金看中了捷胜海洋良好的发展前景，双方达成了合作投资协议，签署了第一轮投资4000万元的协议，前不久这笔资金已全部到账。“引进的投资基金将主要用于引进国外先进的生产线、提高产能。有了资金保证，公司的年销售额今后几年每年

都可以递增1个亿左右。”贺波说。

携手强者：国际上的合作伙伴已有40多家，成为了让竞争对手敬佩和担心的后起之秀

如今，捷胜海洋已经拥有海洋船舶装备、渔业捕捞装备、海洋养殖装备和海洋工程装备四大产业基地。“今年上半年的主要任务是把产品做精做好，下半年重点开发国际市场。”贺波在接受记者采访时说。

最近几年，捷胜海洋在国际市场上的动静越来越大，现在又准备全力以赴开辟国际市场。该公司已经引起了一些国际同行的关注甚至防范，“日本的一家同行现在就死死盯着我们的一举一动。”陈勇笑着告诉记者。为此，当听说捷胜海洋与台湾的一家大公司签订了合作协议后，担心自己会很快丧失台湾甚至整个亚洲市场，这家日本同行全力进行了阻挠。

当然，具有专利技术、产品价廉物美的捷胜海洋在国际市场上更多赢得的是尊重和敬佩。日本前川公司在世界远洋船用制冷设备行业名列前茅。最近几年，随着捷胜海洋的发展，双方的合作也越来越广泛，现在捷胜海洋已经成为前川公司在中国最大的合作伙伴。

包括日本前川公司在内，捷胜海洋在国际市场上的合作伙伴已经多达40多家，先后与日本OS SYSTEM公司合作开发液压船舶装备，与冰岛POLAR公司合作开发世界上最先进的拖网板。与香港一家远洋渔业有限公司就“远洋灯光有囊围网捕捞装备技术研发与应用”项目展开的技术合作也取得了成功，研制出了适合我国渔船的远洋围网捕捞装备。

遍布全球的合作伙伴，也给捷胜海洋为客户提供良好的售后服务提供了有效的帮助。贺波记得：有一次，一位国外客户的船开到马六甲海峡附近时，船上的捕捞装备出现了故障。捷胜海洋马上与公司在新加坡的合作伙伴联系，很快帮助客户解决了问题。“我们正在布局的全球服务网络，对我们今后开发国际市场会有很大的帮助。”贺波说。

到目前为止，捷胜海洋的产品已经在20多个国家注册，公司在斐济、台湾设立办事处后，正计划在香港、新加坡成立海外公司。“目前与厄瓜多尔、墨西哥、荷兰等国家有关方面的谈判也取得了积极的进展，有望由这些国家的有关机构指定使用捷胜海洋的产品。”贺波告诉记者。

本报记者 谢挺 通讯员 水微娜)这两天，奥比特灌溉设备(宁波)有限公司正在开发一台自动贴标签机。“别看机器小，一旦投入生产，生产效率将是原先人工的五六倍。”公司制造部经理陈享文说。在目前招工难的情况下，奥比特用各种办法节省人力，用100人完成了以前需要近300人的产量。

落户宁波开发区大港工业城的奥比特有限公司成立于2005年，是一家专业生产灌溉设备的美资企业。产品涉及家庭、农用、园林等领域，主要为在美国的母公司做配套，年销售额在1亿元左右。

在越来越多企业通过“机器换人”来减员增效的情况下，奥比特的“非标准件”生产环节却没有相匹配的机器人，为解决这个问题，奥比特开始自行开发机器人。日前，记者在该公司车间看到，一台自动组装机正在运转着，员工把喷水器主体构件和螺丝分别倒入两个转盘，放好标签，机器一开动，做好的成品就一件件从机器里出来了。陈享文介绍，这台机器是公司历时4个月、投入了15万元开发成功的。一台组装机可以一次完成放标签、放螺丝、打螺丝、贴标签等六个环节。一个工人操作一台机器的产量相当于原先流水线上13个人，而且产量稳定，质量可靠。据了解，从2012年开始，奥比特就开始开发用于非标准件生产环节的机器人，目前已经有10多台不同类型的机器人投入生产，累计节约人力60多人。

在标准生产环节中，奥比特除了购置自动化设备，还善于进行改装，进一步提高自动化设备效率。在车间一角，记者看到6台车床设备却只有两个人在操作，员工不慌不忙地来回在各台机器人之间巡视。在每个车床前端有个敞开口子的送料设备，员工拆开一旁托盘上码好的一捆捆PVC管，然后投入放料口，不一会，车床后端就依次“吐出”了加工好的管子。“原先是需要一根管子放到车床里，然后在管子两端加工出螺纹。”陈享文说，“现在几十根管子通过放料设备自动依次送入车床加工，原先需要8个人操作的6台车床，现在只要两个人就足够了。”

在着力提高自动化设备性能的同时，奥比特还持续优化原先工艺。去年，在一款喷水浇灌设备上，奥比特在生产其中的洒水器时，把三道加工环节减少为两道，不仅降低了材料成本，而且组装起来更容易上手。



图为奥比特公司员工正在自动组装机上放标签。(谢挺 摄)

奥比特公司自行开发机器人

在非标准件生产环节

群志光电“老娘舅”暖人心

“员工关爱中心”随时服务3万名员工

本报讯(记者刘慧敏 通讯员张华 郭阳露)自己的工资卡密码忘记了怎么办?失恋了心情不好去找谁倾诉?到哪儿去买回老家的火车票?在宁波群志光电有限公司,这些问题都有一个“标准”答案:找“老娘舅”。

被员工们亲切称为“老娘舅”的,就是公司设立的“员工关爱中心”。3万名员工在工作、生活中无论何时遇到什么问题和困难,都可以随时向员工关爱中心反映和求助。“员工关爱中心”运行两年来,已经真正成为了员工们尤其是外地年轻员工信赖的“老娘舅”。公司员工关系部经理蒋维维告诉记者。

位于宁波出口加工区的群志光电,是我省引进的规模最大的外资企业之一。公司总经理工作室有关负责人侯宪群告诉记者,由于员工流动量大,平均每天都有近百名的外地新员工入职。再加上3万名员工中90%以上都是年轻的85后、90后,其中大多数又都来自偏远地区,许多员工在工作上生活上都有着各种各样的问题和困难。为此,2012年5月,公司在12个分厂中分别设立了员工关爱中心,负责24小时为员工提供帮助。

据了解,员工关爱中心有50多位管理者负责咨询服务工作,员工可以通过24小时员工关爱热线或网络论坛随时与“老娘舅”联系,还可以随时与员工关爱中心的两名专职心理医生联系寻求帮助。

公司员工关系部管理师黄斌还记得,前不久的一天,一位员工匆匆过来,诉说自己因为犯了错误与主管产生了冲突,主管打算向上级反映并要求开除他。黄斌和部门领导商议后认为,可以给这名员工一个改正错误的机会。经过与有关部门和主管干部的沟通,最终这名员工得以留任。

今年3月的一天,一位年轻的男员工深夜给员工关爱热线打来电话,由于父母因病相继去世,再加上刚刚失恋,他写下了遗书,准备轻生。接到电话后,员工关爱中心马上安排专员与这名员工联系,陪伴开导他,同时安排了心理医生进行干预。如今,这位员工无论是在工作上还是生活中都很阳光。他告诉记者,是员工关爱中心管理师的一句话让他有了克服困难的勇气:“你20岁还不到,死都不怕,还会没有活下去的勇气吗?”

蒋维维告诉记者,现在员工关爱热线平均每天能接到10多个电话。小到食堂的菜太咸了,大到如何让绩效分配更透明合理等心里话,员工们都爱和“老娘舅”聊。12个员工关爱中心也都有了各自的活动场地,还设有专门的心理咨询室,由心理咨询师为员工提供工作压力、人际交往等方面的心理咨询和帮助。

哥俩都是焊接高手

□ 本报记者 李平 通讯员 施洋

员工素描

近日,三星重工(宁波)有限公司员工吴长春,在韩国总部今年举行的第23届技能比赛中获得焊接项目的金奖。这也是该公司在韩国总部技能比赛中获得的第三个金奖。巧合的是,2010年获得该金奖的,竟是他的弟弟吴长冬。

吴长春今年33岁,兄弟俩年龄仅相差1岁。弟弟吴长冬初中毕业后,从老家安徽寿县来到上海外高桥造船厂从事焊接工作。2007年,吴长冬从上海来到宁波三星重工继续从事焊接工作。吴长春在吴长冬的带领下,也先后在上海外高桥造船厂和宁波三星重工从事焊接工作。

2010年,吴长冬获得韩国总部技能大赛焊接项目的金奖后,为发挥师傅带徒的作用,宁波三星重工于2013年首次申请创立以吴长冬名字命名的技能大师工作室。2013年8月、11月“吴长冬技能大师工作室”先后获评市级、省级技能大师工作室。

吴长冬与吴长春都很热爱焊接工作,尽管不在同一个工班,但兄弟俩下班后,经常交流探讨焊接技术。今年2月,吴长冬在焊分段间的对接缝时,通过探伤检测发现,焊缝处有几个肉眼都发现不了的裂纹。吴长冬一时找不到原因所在,于是在下班后把吴长春找来一起钻研。兄弟俩用刨枪打开焊缝,反复查看裂纹的形状和分布情况,终于找到问题的症结所在,原来是焊接过程中加热不均匀所致。于是,他俩将原来的4个加热点增加到8个,做到了均匀加热,圆满解决了这一难题。

吴长春在今年赛前的立角焊练习中,因为



图为吴长春,右为吴长冬(李平 摄)

有挡板,视线不好,而且焊枪的角度也不好调整,焊缝不够美观。吴长春午饭后来叫吴长冬一起商量。吴长冬仔细分析后,建议先焊好,再装挡板,而且把之前使用的大喷头焊枪换成小喷头焊枪。吴长春照这样做后,不仅焊缝圆顺美观,焊接速度也提高3倍以上。

在船舶建造中,焊接是关键的支撑技术。焊接接头的质量好坏,直接影响到产品结构的安全和寿命。宁波三星重工现有焊接技师1234名,真正进行日常焊接作业的约有630名。其中不乏焊接高手。吴长春、吴长冬兄弟俩凭着一股钻劲,不断在一起切磋焊接技艺,终于成为其中的佼佼者。

“组装商”的生存经

——宁波迪那克公司发展小记

□ 本报记者 谢挺 通讯员 王丹怡

这几天,宁波迪那克机械制造有限公司正在抓紧生产一批价值100多万元的行李运送转盘订单,下周将组装完毕运往国外的一个机场,安装成两条行李传输带。今年以来,迪那克订单不断,在去年3000多万元销售额的基础上,销售继续增长20%左右。

宁波迪那克机械制造有限公司是一家专业生产机场行李转盘、机械传动设备的西班牙客商投资的企业,也是北仑滨海新城最早引进的外商独资企业之一。

迪那克的客户是一家全球机场行李输送行业的领先企业,其竞标工程项目涉及全球各大机场,迪那克主要为其在亚太地区的机场项目做配套,国内不少大中城市的机场都有其产品。

虽然“背靠大树好乘凉”,迪那克的发展也遇到了挑战。公司总经理叶文霞说,前几年公司的效益并不好,他们一度想搬离这里,去别的地方寻求发展。

“2011年公司的销售额才2000万元,而且受制于各种原材料成本的上升,我们业绩不算太好。”叶文霞说。

迪那克公司自身生产内容并不多,多数零配件需要外协加工,然后组装后打包销售,是名符其实的“组装商”。这种经营模式优点在于减少了前期巨大的设备投入,降低了资金风险,可以把精力投入到产品服务上。其劣势是产品售价与外协加工费之间赚取的差价难以提高。

作为“组装商”,产品组装过程的质量控制是一大关键。“我们需要把500多个配件进行组装,有时候一些配件无论尺寸还是外观都非常相似,加上有些环节又无法通过机器来完成,产品组装过程的质量就特别需要我们把控。”叶文霞说。

迪那克挑选供货质量上乘的供应商,然后派自己公司的技术人员驻厂指导,帮助供货企业进一步提高产品质量。去年,北仑海全机械有限公司在生产迪那克一批订单时,最初并不能完全达到其质量要求,迪那克的技术人员与海全公司一同研发,全力解决技术上的难题,最终在完成了订单的同时,也帮助海全公司提高了技术研发能力。

迪那克公司注重人才队伍建设,管理层员工95%以上都是从大学应届毕业生培养起来的。毕业于宁波大学机电一体化专业的楼金波,现在已经是公司开发部的经理。2009年来到迪那克时,他还是一名普通的应届毕业生,但经过半年锻炼,就成了为公司技术骨干。“我们管理层基本都是30岁以下的80后,我们注重的是一个人的责任心和学习接受能力。”叶文霞说。