

徐文荣主席出席省劳模表彰大会

徐文财博士荣获“浙江省劳动模范”称号



4月29日上午，浙江省庆祝“五一”国际劳动节暨劳模先进表彰大会在浙江省人民大会堂隆重举行。省委书记、省人大常委会主任夏宝龙，省政协主席乔传秀，省委副书记王辉忠，省人大常委会副主任、省总工会主席厉志海等领导出席活动。

省劳模协会副会长、2000年全国

劳动模范获得者、横店集团创始人、横店四共委主席徐文荣应邀出席劳模先进表彰大会。

上午9时，省领导在人民大会堂东大厅亲切接见劳模先进并合影。省领导非常关心横店影视文化产业的发展，省委书记夏宝龙亲切地拉着徐文荣的手，称赞横店推进文化产业项目的速度很快。表彰大会上，徐文荣在主席台就座。我集团荣获“浙江省劳动模范”称号的徐文财博士在大会上受到表彰。

原浙大教授徐文财博士2001年8月加盟横店集团，13年来，他协助总裁全面推行现代企业管理，制定集团财务战略并保障其有效实施；建立健全适应现代企业法人治理结构的管理制度；不断强化财务创新，合理运用资本市场，增强企业的转型活力，有效地促进了集团的健康持续快速发展。

多年来，横店集团一直把高效的企业管理水平作为企业核心竞争力的重要组成部分。为适应市场发展形势，徐文财通过创新财务管理，切实加强实物资产和有形资产管理，不断采用适应市场需求的管理方式和管理方法，有效运用企业资源，把

财务创新、管理创新、技术创新、制度创新与企业的快速发展进行有机结合，从而形成完善的内部控制体系，充分发挥了激励约束机制。

根据集团发展的阶段性特点和市场竞争的需要，徐文财灵活采用多层次资本运营方式，努力整合各种资源，运用资本市场直接融资，加快了一大批项目的上马和建设，促进了企业的良性循环，有力地推动了集团公司的可持续发展。同时，他还为缓解影视企业筹资难等问题，积极与金融部门沟通联系，丰富完善了影视金融产品；并帮忙指导影视产业实验区内优质企业的上市辅导工作。

此外，徐文财言传身教，为企业的发展培养和挖掘了一批优秀的年轻干部。他通过强化企业财务管理体系建设，制定财务人员五年发展战略，组建财务管理中青培训班等举措，为创建企业卓越团队做出了积极贡献。作为东阳博士联谊会会长，徐文财团结和带领博士智囊团为东阳社会经济事业的快速发展提供强有力的人才保证和智力支持。他良好的职业道德修养与人格魅力，得到了集团领导与全体员工的一致好评。(陈亚君 李坚强 潘锋)

省科技厅厅长周国辉考察横店

大力推动文化与科技融合



5月7日，为助推横店的文化和科技融合项目建设，浙江省科技厅党组书记、厅长周国辉一行到横店实地考察。横店集团创始人、横店四共委主席徐文荣向周国辉介绍了横店加快文化产业项目建设的相关情况。

作为文化与科技相融合的样板，横店是第二批国家级文化和科技示范融合基地中唯一的乡镇。中科院也已明确将偕同中央有关部委，在横店建立6个不同内容的文化和科技融合实验基地，近期将在横店挂牌。

徐文荣介绍，影视文化产业已成为横店经济社会发展和城市化发展最重要的推动力。加强基地建设、延伸影视产业链是横店做优做强影视文化产业的关键因素，横店已在增加基地服务功能、吸引和集聚影视人才等方面进行了诸多探索，如引进了影视后期制作企业红点影视，其拥有网络化影视实时拍摄系统，从而使剧组“带着剧本来，拿着片子走”成为了可能。

徐文荣说，党的十八大明确指出“扎实推进社会主义文化强国建设，加快推动文化产业的发展”，这为横店加快文化产业项目建设提供了重要机遇。目前横店正在建设的万花园、野生动物标本馆、冰雕雪雕馆等文化产业项目，均是文化与科技融合的项目，力求运用先进的科技手段让参观者身临其境，具有较强的系统性、观赏性和创新性。其中，万花园项目不仅是影视基地，还将是全新的科普文化教育典范。

周国辉认为，横店近30年来发生了翻天覆地的变化，体现了横店人民积极创新的精神，是“中国梦”的精彩演绎。他表示，为了助推横店的文化和科技融合项目建设，省科技厅将给予大力支持，通过指导当地政府出台相关政策、建立联席会议等措施，帮助横店吸引更多人才，并为横店的高科技文化产业项目提供指导和服务。

在横店期间，周国辉一行还到横店集团石金玄武岩纤维等企业考察，并在贵宾楼与东阳相关企业进行了座谈交流。普洛康裕制药、普洛医药科技等企业就科技创新和产业发展等情况作了汇报。

金华市科技局副局长羊代平，东阳市委常委、副市长李宝春，副市长斯民娅，横店四共委副主席金顺峰，横店集团董事长、副总裁徐文财，董事、总裁助理任立荣等参加了相关活动。

有效投资为工业发展注入活力

“破瓶颈、补短板”加快工业经济发展

编者按：对普通市民来说，“有效投资”是个有点儿陌生的词。百度上，它的解释是“相对于无效和低效投资而言，效益高的投资”。事实上，这个词与我们的生活息息相关——它是方便我们出行的高速路、一座更先进的污水处理厂，或是更多更美的公园。

去年，我市在有效投资上交出了漂亮的“成绩单”——被评为全省扩大有效投资优秀单位，获1000万元奖金。这其中，工业性投入占了很大比重。今天，本报重点关注我市今年如何扩大工业有效投资。

有效投资激活发展动力

目前，浙江鸿鹄谷科技有限公司投资5亿元开发的年产5万吨不锈钢基材纳米级真空离子镀膜系列产品生产项目，1号、2号、3号厂房主体已结顶，部分设备安装已到位；檀香贸易公司投

资8亿元开发的檀香精雕工艺品和檀香精油项目，企业生产部分已建成投产，贸易公司开始经营……

大项目、大投入，是工业经济持续发展的保障。今年，我市计划实施35个工业重点新建项目、15个工业重点续建项目、50个工业重点技改项目，技改投资占工业性投入40%以上，机器设备投资占技改投资40%以上。

实际上，向技改要效益早已是许多企业的共识。去年，横店集团得邦照明股份有限公司投入数千万元进行技改，企业生产效率显著提高，年产量同比增长42.5%。今年，得邦将继续大手笔投入资金进行“机器换人”，计划在明年11月前完成年产2500万只高光效LED灯项目的建设，该项目总投资11000万元，预期年产值75000万元。

今天的投入就是明天的产出，越来越多企业正像得邦一样，通过技术改造、设

备更新，加大对实体经济的投资。

不图一时之快

外需萎缩、成本上升……眼下，从国内外宏观经济形势看，我市工业经济发展面临的困难很多。怎么办？扩大有效投资！

投资是经济发展的永恒动力，但投资必须是有效投资。工业有效投资，是指有市场、有效益、减少污染和能耗，扣除各项成本，回报率不低于制造业平均回报率的工业投资。唯GDP论英雄的时代已经过去，传统的经济增长模式已暴露出弊端。“高能耗、高污染、高投入、低成本、低附加值”的经济增长方式，社会成本巨大。

如何扩大工业有效投资，考量着执政智慧。在每一个项目启动前，都应该认真真算算投资收益，不能图一时之快随便上马一些低效项目。

得邦照明 创新引领未来

从烛火到电灯，从白炽灯到节能灯再到LED照明，对光和照明需求，促使了照明应用的不断探索和创新。得邦照明公司正是以专业、专注的精神，以科技带动创新，以创新活跃思维，推动

照明行业的发展。

科技开路 引领企发展

得邦照明公司自1997年成立以来，以“诚以立信、质以建业、海纳百川”

的经营理念立足于市场，始终将自主创新作为企业发展战略，充分利用公共科技资源和研发平台增强创新活力，为企业由小变大、由弱到强奠定了坚实的基础。(下转第4版)

得邦工程塑料 纵横交叉型管理显成效

近悉，得邦工程塑料有限公司试行纵横交叉型管理，取得了明显成效。

在去年举行的横店集团企业战略、企业管理、企业文化建设研讨会上，徐永安总裁指出企业要打破传统的扁平型管理模式，实施纵横交叉型管理。得邦工程塑料公司为实现 2014 年销售收入比 2013 年增长 30%—45% 的目标，必须在拓展老产品五金工具料销售市场的同时，积极开拓新产品断路器专用料的销售市场，形成新的增长点。为此，该公司对上述两类产品实行纵横交叉型管理，成立了五金工具料专项小组和断路器专用料专项小组。专项小组成员涵盖了该公司技术、销售、生产、品管、客服和采购等多个职能部门。纵向而言，小组成员分属各部门，他们在保证专项组工作的前提下，例行工作由部门领导进行垂直管理。当专项组长给其分派的

任务与部门经理给其分派的任务产生冲突时，专项组长会与部门经理进行沟通，优先完成专项组任务。如果组长与部门经理的意见出现严重分歧，则由总经理协调处理。横向而言，专项组长直接负责管理产品线各流程，并对小组成员按计划逐月下达任务，并对完成情况进行考核评价。当横向流程链出现问题时，专项组长与流程中的成员直接沟通，及时考核和纠正。

以往，解决客户提出的产品质量问题，先由销售部与品管部沟通，品管部与生产部协调，生产部与技术部商量，再由技术部与采购部讨论。一个小问题，往往要花费很长时间才能解决，还容易出现各部门相互扯皮、推卸责任等现象。今年初试行纵横交叉型管理后，当专项小组中的销售员与客户达成了批量供货意向后，组长就可召集小组成员

进行沟通协调，确定采购、技术、生产等事项，迅速投入批量生产。如果质量不合格，组长还可直接追查品管、生产、采购等部门人员的责任。

前不久，针对客户对断路器专用料提出的质量问题，专项组长立即召集采购、技术等人员进行分析，很快找出材料不合格的原因。于是，责成采购员重新采购，迅速解决了问题，赢得了客户的满意。

链接：纵横交叉型管理，也称矩阵式管理，是指企业为达成某项专门任务而成立若干专门小组，进而在企业内形成横向系统。这个横向系统与原有的纵向系统交叉，构成管理矩阵。矩阵中的员工接受双线管理，即其上司有两个：一个是专业上司，一个是流程上司。专业上司对其进行日常管理，流程上司对其进行专项管理。（陶金水）



日前，得邦照明公司对车间进行改造，新安装了中央空调等设备，员工有了一个整洁舒适的工作环境。图为新装修的生产车间。（张晓芳）

团队生存手则

这是一篇非常经典的文章，以美国 Survivor 这个节目总结出了团队生存手则。特别适用于职场新人，还有那些对于职场生存法则一知半解的同志们来阅读。

一、在一个团队中，第一批被淘汰的通常是这样一些人，他们要么是有明显的缺陷，要么是刚开始就成了众人厌恶的说谎者。对于前者，明显缺陷使他根本不能适应今后艰苦的竞争，淘汰这样的人无论对他还是整个团队都是明智的和轻易的；对于后者，当游戏刚开始众人就知道他在说谎，无疑，说谎者必须离开。特别是如果你的年龄明显偏大，而又不能充分融入一个年轻的群体中。

二、在一个团队中，第二批被淘汰的人，通常是那些不愿与团队中的成员充分沟通和交流的人，由于大家不知道这些人的想法，所以对与这些“不合群”的人合作没有信心。反之，完全可以想见的是，如果你的做事能力差，但你愿意和其它团队成员充分沟通，你就有可能在与大家的沟通中“碰撞”出“灵感的火花”，从而为整个团队找到“好办法”，这样大家就知道你是有用的

人，虽然可能做具体事不太行，但你的地位至少在初期是稳固的。

三、当不合群的人被淘汰后，接下来就是那些有能力为团队工作而又不肯工作，终日懒散而妄图坐享其成的“鸡贼”分子。

四、居功自傲、藐视同僚的人将是团队初期的最后一批被淘汰者。这种人认为自己有过出色的成绩，于是藐视同僚，把整个团队的竞赛看成是个人英雄的表演。显然，作为团队的竞赛，这种人在初期是有用的，是不可能被淘汰的，而当整个团队开始进一步发展的时候，这种人便会成为整个团队的桎梏。

五、在一个高度竞争的团队中，你必须要有敏感的洞察力，并时刻警惕危险的出现，对于哪怕是潜在的危机，也必须有充分的估计并立即制订有效的对策。而如果你的动作慢了，或者犹豫了，你将面临危险，虽然也许你不会被马上淘汰，但这种危险将使你陷入被动，最终导致无法逆转的恶果。充分估计和快速应对，正符合孙子兵法的名言：“多算胜，少算负，而况于无算乎”。

六、在团队竞争中年轻人是最有

优势的一个群体，他们冲劲十足，虽然经验欠缺，但年龄优势使他們有更多的机会成功。年轻是最有竞争力的因素，所以有人说：年轻就是美丽，年轻没有失败。

七、很多竞争是只有冠军而没有亚军的，冠军是“幸存者”，而亚军甚至和早就被淘汰的人没有区别。在这种竞争中，最终的“幸存者”会是什么人呢？很好判定，这种人应该具有三个特点：年富力强、善于机谋、在一次最关键的竞争中有极好的“运气”。

个人在团队中生存的总结：1. 做个诚实的人；2. 和团队的其它成员充分沟通，让别人了解你；3. 尽自己的力量为团队做事，尤其是在你比较擅长的方面；4. 取得成绩后可以适当表现，但不要过分张扬，更不要藐视他人；5. 虽然你不搞“阴谋”，但不等于“阴谋”不会找上你，所以你还必须保持高度的警惕，对潜在的危机有充分的估计，并且尽快制订出对策；6. “站队”别站错了！“有志者”“站错了队”是不会被原谅的，而“小蚂蚁”“站错了队”是仍然会被接纳的；7. 当你开始实施你的“计划”时，别忘了祈求造物主在关键时刻给你好运。

致CFL员工 5S行动鼓励

各位员工：

或许大家每天都听到、看到“5S”这个词，管理者早会要每天强调，车间有标语和挂图在宣贯，甚至我会不时时的接到咨询公司的推销，问你们公司要不要做 5S，需不需要我们给做辅导。我们虽然不是特别的专业，但我们相信自己能改变。因为 5S 不是表面的仅仅几个图片，几张画，几个标语，而是大家内心里真正的理解、行动。更不是咨询公司轰轰烈烈的花一大笔钱，要求这里做隔断，那里做斑马线，这个换工具、那个换看板。结果一个月下来，钱花了不少，但人一走，啥也没进步。

如果说前几年做 5S 是喊口号，大家都是“被迫”行动，因为不这样做要扣分。到 2013 年大家开始真正的理解了 5S 的含义，2014 年主动参与 5S 行动，积极的提出了很多好的点子。从我们之前楼梯上总是有纸屑、甚至有员工吐痰，到现在我们楼梯干干净净，而且大家懂得了楼梯上下，靠右行走，并且能相互谦让。从原来的斑马线虚设，到现在大家都很自觉的理解为“悬崖线”，如果超过了这条线，就已经超出了安全区，也许物品就有被悬崖的风险。每天下班，连椅子都能成“一字型”。从原来车间门口总是要安排人值班，每天上班不挂上岗证都需要罚款，发饰过长需要催几次去理，到现在每天穿戴整齐，发饰精神神的，能主动用微笑跟同事打招呼，门口值班人也不见了。不但能按照要求定置自己的工位，并且理解为什么这样做，上班过程中保持良好的 5S 习惯，每天自己能主动做到“上班前 5 分钟，下班后 5 分钟”。在这个良好的氛围下，新员工到岗，都被这种氛围感染了。新员工从多次培训、贯彻，到岗前培训，岗中监督频次明显减少了。

能有现在的进步，是全体员工的努力，“每天把简单的事情做好就是不简单”，5S 工作贵在坚持。原来大家觉得我到企业主要目的是打工赚钱，5S 和我无关，又不给工资。我相信现在大家对 5S 的理解并不是“与我无关”、“简单的事情”。从做 5S 体会到了减少了找物品、工具的时间，工具定置和 IE 的结合，效率提升了；材料、成品、半成品定置规范，标示规范，混料基本消除，返工也基本消除，质量有了保障。同时对其的成本、交期、安全都有了很大的帮助。

5S 的最终目的是素养的提升。从车间员工积极参与义工的行动，大讲堂认真听讲，3x3 岗位技能提升，岗位之间的相互协作，个人的文明行为等等，都看到了 5S 的成果。也许 CFL 的设备因为多年使用看起来有点陈旧，但我们不会因为旧而乱使用。我们已经摒弃了客户参观而通知车间的习惯，相信我们能遵守 5S 规则。

当然 5S 需要持续改进，我们还有很多改进的，为此 5 月份开始了新一轮的作战。在新的一轮中，我们会更进一步，建立标榜线，从面到点，再从点到面，继续挖掘改善点。还有更有趣的 5S 活动等着大家，我们从 6 大源头开始（危险源、污染源、缺陷源、故障源、死角源、浪费源），以全员参与找茬的方式把不合理的点揪出。

我们要爱找茬！谁找茬越多，越是 5S 的改善标兵。加油！

（5S 小组组长 陈玉燕）

节能灯知识竞赛

一、活动目的：1、提升员工的个人素养。2、在工作、生活、安全、常识上全面提高员工知识。3、在活动当中形成班组与班组间的团队氛围，最终提升员工的士气和自主性。

二、活动单位：CFL 制造部

三、活动对象：CFL 生产处所有人员

四、报名方式：

1、以个人报名；各线长处报名。
2、线体推荐；

五、比赛规则：1.以线体为单位，各选出4名员工同答问题（机动工以上人员不能参加）；2.题目均出自日常工作、生活、安全、常识中；3.主持人出题时，由线体选出的4人回答，如无法回答或不确认正确答案时，可以使用场内求助；4.场内求助人员由各线体人员组成，一场比赛只能有10次求助的机会；5.一次场内求助只能由1人回答，求助人员需举手，由答题人员选择；6.求助人员只能由各线体人员组成。塑件加工等辅助人员加入各条装配线休中；

7.回答问题时，参赛人员可以有5秒的商量时间；8.主持人读完题后，场内观众不能大声讨论，如泄露答题答案或影响答题，取消该组1次答题机会；9.主持人按答题对错登记到看板上，比赛结束后按对错排名。

以上主持人播报题目为临时抽取，问答线体按 ABCDEFGH 顺序执行。

六、时间安排

比赛报名：5月20日至5月25日

责任人：吴军龙

七、比赛场地：JV 车间

获奖感言

尊敬的各位领导同事们：

大家好！我班组有幸在2014年节能灯知识竞赛中夺得第一名的好成绩，在此，我深感荣幸。在这么多条线体的竞争下取得这样的成绩是极其不易的，比赛前我们付出了很多努力，从而得到应有的收获，我相信这次比赛在大家心里都留下了很深的印象。

比赛过程中我们不仅享受到了竞赛中带给我们的快感，而且也学到了在工作过程中需运用到知识，对于我们来说，比赛的激烈竞争、对抗，不仅表现出我们团队的团结与默契，更能看出我们这个团队的相互配合能力，这个才是我们此次竞赛的最大的收获！

对于这次比赛的举办，我总结出三点：

第一：通过此次比赛，大家对节能灯有了更深的了解，提高了大家对质量与品质的重要性认识。

第二：作为一个班组，团结合作是非常重要的，在此次比赛中场外援助的环节中就能很好的体现出这一点，也能体现我们班组的团结一心！当然，也应正了那句话“团结就是力量”，这就是最好的结果证明！

第三：每一份的努力都会得到相应的回报，这次比赛的结果也是源于我们工作中不断的学习和牢记我们各岗位的一个工作职责和岗位的质量控制点所取得的成果！

通过这次比赛，我深刻体会到并认识到理论和实践结合的重要性，虽然具备了扎实的专业理论知识但也离不开团队的相互协作。在一个团队中光靠一个人的力量是远远不够的，所以，作为一个班组是否有相互协作的团队精神决定着这个班组各个方面的成绩。

最后，我将带领我的团队在保持现有的状态下继续努力，迎接下一个挑战，相信我们的团队会越来越好！



雨中角逐

2014年5月4日下午，公司与普洛得邦家园足球赛在得邦照明公司新建成的九人制足球场进行。虽然天公不作美，雨越下越大，但丝毫不能阻挡队员们激烈拼抢，场上气氛高潮迭起。

同月公司内部还进行了三强足球赛，参赛队伍为：A队：灯饰+办公室+光源+塑料、B队：LED生产+CFL生产+LE生产、C队：进出口

曾经这只是一个传说

得邦是一个大家庭，这里汇聚了来自各省各地的兄弟姐妹，年轻人居多，在这个大家庭中有些人喜欢写诗、散文、书法，有些人喜欢绘画、刺绣、歌舞，更多的得邦人喜欢运动，因为在运动场上他们可以尽情的挥洒汗水，于是得邦有了《一年一届的运动会》。

运动会中所有的项目都可以在公司内部举行，唯

独这个足球赛不行。往年借用学校的场地只需要一个电话，慢慢的开始向我们收取了场地费，就在去年有钱都租不到场地，眼看足球赛就要开展不下去了，公司领导的决策让所有爱运动爱足球的人都振奋不已，2013年投入，开始筹建属于我们自己的球场，为期一年的时间，足球场终于落成，整个集团乃至整个东阳都找不出比“光明场”还要好的地方了。



得邦照明专利实施率 100%

110 项有效专利中, 91%为在制产品, 9%为储备产品

日前, 横店集团得邦照明股份有限公司获得 2013 年东阳市专利实施一等奖。该公司一贯重视知识产权工作, 在组织机构建设、管理制度、培训、商标品牌建设与管理等方面不断完善, 专利工作成效显著。

得邦照明专门设立知识产权处具体负责专利管理工作, 建立了由研发中心主任为组长, 市场、工艺、销售、财务等部门负责人为成员, “北京国企企业专利应急中心”专家以及上海、杭州等地法律专家为顾问的知识产权工作领导小组, 整合资源, 强化专利工作领导。

在原有管理制度基础上, 通过进一步完善, 该公司已形成一系列专利战略和具体工作措施。包括《专利管理制度》、《专利申请审批表》、《专利奖励制度》、《专利管理部门岗位

说明书》、《职工保密协议》等。对研发设计、采购、制造、工艺、销售、工程安装等各个环节中所涉及的专利的申请、管理、运用、保护等方面做了详细规定。

重视和加强知识产权培训工作。近三年来, 公司组织人员参加国家知识产权局举办的培训 3 人次, 省知识产权局举办的培训 15 人次, 市知识产权局举办的培训 32 人次; 邀请专家来公司专题讨论 5 次, 邀请专家来公司培训 7 次, 参加培训的技术人员达到 262 人次; 公司鼓励技术员通过各种方式自学专利知识。

在成立之初, 得邦照明一直使用“TOSPO”商标主打国际市场, 2004 年, 该公司又注册了“得邦”商标。经过几年的发展, 该公司目前拥有注册商标 5 个, 其中境外注册 1 个。公司先后被认

定为国家级知识产权试点企业、省级研发中心、省级企业技术中心。

公司专利部门通过正常检索并利用专利的有效期进行前瞻性预测和科学分析, 提高自研专利的质量, 专利信息在技术创新、生产经营等环节的应用水平不断提高。在此基础上, 该公司加强专利情报获取和分析能力, 为技术开发和市场拓展提供精确信息, 确保在第一时间阻止竞争对手的侵权行为。

近年来, 在照明光源、照明电子及外观设计领域, 得邦照明逐步加大专利申请数量和质量, 扩大行业话语权。目前该公司拥有有效专利 110 项, 其中发明专利 25 项, 国外发明专利 3 项, 国外外观设计专利 9 项; 专利实施率达 100%, 其中 91%为在制产品, 9%为储备产品。专利技术在产品、新技术研发的占有率为 73%。

(郭雪梅)

得邦照明·光线构筑未来



得邦照明公司找准自身定位, 专注照明产业。2013 年, 取得了同比增长近 60% 的销售业绩。

找准定位 照明产业迅猛增长

按照集团“多元化发展 专业化经营”的企业战略, 得邦照明公司找准自身定位, 在技术、资金、资源上向 LED 照明倾斜, 对原有的产业结构进行调整和布局, 逐步提高 LED 比重。把原先相对单一的以节能灯为主的产业结构, 细分为高效电子节能灯、LED 室内照明、户外公共照明以及 LE(照明电子)四大照明产业链, 并建起了以杭州国际市场和杭州研发中心为前沿、横店工厂为基地, 以横店公共照明分公司、安徽 PCB 驱动分公司、江西照明分公司等为支撑和配套的 5 大生产基地。与此同时, 该公司还通过参股和控股等形式, 掌控了几大关键生产资源。

此外, 完善的销售网络和渠道, 也是得邦照明专注于照明产业十多年来积累的重要资源。多年来, 横店集团的进出口公司已在拉美、欧盟、亚洲等地, 铺设了完善的国际营销网

络, 并与多家国际照明巨头建立了技术和业务的合作。

抢抓机遇 完善照明产业链

近年来, 随着半导体发光材料研究的不断深入, LED 制造工艺不断进步, 新材料的开发和应用, 各种颜色的超高亮度 LED 产品开始涌现。相对于传统照明产品, LED 照明采用数字化和智能化控制, 具有功耗低、体积小、电可控等特点。

该公司自行研发的系列高效电子节能灯、LED 灯产品, 技术水平皆处国内领先, 并拥有核心技术知识产权、专利技术 100 多项。在对公司原有产业结构调整的基础上, 进一步加大执行力度。公司的“高效电子节能灯”、“LED 室内照明(包括 LED 灯和 LED 室内灯具)”、“户外公共照明(包括 LED 和 HID 光源)”、“LE(照明电子)”、工程塑料以及智能化系统控制等六大照明产业链协调发展, 产业结构逐步趋向稳固。

机器换人 挖掘制造潜力

由于用工成本的持续上升、中西

部的劳工回流明显等多种因素的制约, 得邦照明实施机器换人工程, 减少企业对用工的依赖。

2013 年, 得邦照明投入数千万元用于半自动化和自动化设备的开发制造, 目前已有部分设备用于生产。自动化半自动化设备的投入, 缓解了用工难, 又提高了产能, 2013 年仅此举措节省出的 1 万多平米厂房用于增加产能。此外, 信息化与工业化的融合, 降低了用工人数, 企业的工人从 2010 年的 6300 多人, 减少到目前的 5300 多人。

改善环境 给员工一个温暖的家

企业迅猛发展的同时, 得邦照明不忘关爱员工, 努力给员工打造一个温暖舒适的工作生活环境。2013 年, 该公司先后投入巨资, 整改了员工食堂。为满足员工口味, 不定期组织问卷调查。投建了塑胶篮球场、足球场, 以及气排球馆, 建设了员工宿舍楼供暖系统、自动洗衣房以及员工浴室。

除了硬件设施上的不断完善, 该公司还组织丰富多彩的文体活动。

(沈贞献)

(上接第 1 版) 目前, 得邦照明公司有 180 多名技术研发人员, 有节能灯、LED 室内应用、户外照明、LE 电子、工程塑料、包装设计等 6 支研发团队。经过十多年的积累, 该公司拥有专利 110 项, 其中发明专利共 15 项, 国外发明专利 3 项, 国外外观设计专利 9 项, 成为照明行业发展的坚实力量, 并参与了多项国内照明行业标准的制订。先后荣获了国家经贸委、财政部、国家税务总局、海关总署颁发的“国家认定横店集团得邦照明技术中心”, 浙江省科学技术厅颁发的“省级高新技术研究开发中心”, 以及 UL CCIC 机构颁发的“UL 目击实验室”证书。

得邦照明研发总监陈欣平说: “得邦照明技术中心还将进一步增强自主创新能力, 为企业持续发展提升竞争力的提升提供强有力的技术支撑。”

创新应用 积极投身产业发展

在大浪淘沙的照明市场面前, 得邦照明历经百般锤炼, 一路前行。2013 年得邦照明成功承接了温州飞云江大桥的照明设计施工。该大桥以展翅高飞的飞鸟造型立于江面, 看似简单的造型, 照明设计和施工却并不简单。由于大桥桥面最长处一跨有 62 米, 车辆经过时会造成震动, 而景观灯的交叉布置, 又将会加重这些震动。如果用硬连接, 两灯杆交叉处会因频繁震动断裂; 如果分离, 就少了美感。最后, 得邦照明公司经过多方论证, 反复试验, 采用液压装置, 在两灯杆交叉处设置了两个类似于活塞的活动装置, 从而有效解决了这一技术难题。有专家说, 这种设计在国内外都很少见。近年来, 得邦照明公司承接了一批省内外大型户外照明工程, 受到行业内的一致好评。

将先进的智能照明技术与卓越的光学性能完美的融合是得邦照明提出的未来智能化照明解决方案。它将 LED 光源、灯具结构设计和照明控制系统完美的整合在一起, 通过手机、网络或者无线接收器进行智能操作, 可同时实现高效节能和满足会务、酒店、家居等专业照明设计的各种要求, 为商务活动及家居生活提供更为健康、温馨、环保的照明环境。

陈欣平对记者说: “我们将以科技研发和品质保障为根本, 站在国际前沿, 延伸演绎智能照明, 让消费者在欣赏产品设计的同时, 更能感受光文化的力量。”

自主研发 加快机器换人进程

2011 年 7 月开始, 得邦照明公司开发出了的第一台自动化设备——节能灯管清洗机后, 通过多次现场调研, 针对得邦照明流水线操作的特点, 该公司工业化部分分析了自动化装配线的优劣, 确立了节能灯模块化自动装配的项目研究课题。

去年 7 月, 该公司节能灯模块化自动装配生产线投入试运行, 原先需要手工完成的旋铜帽、剪导丝、压塑件、点亮测试、上图钉等工序都通过机器自动完成。经过两个多月的生产试验, 取得预期效果。去年 10 月开始, 模块化自动装配生产线达 60 多条。据统计, 按每条生产线节省 4 个人计算, 可以节省人工 240 人, 生产效率提升 30% 以上。

在节能灯的灯具标识印刷车间, 记者看到一个个灯帽排着整齐的队伍, 有序地进行标识印刷。以前, 一台机器需要一人手工操作完成, 去年 3 月工业化部自主开发成功了自动移印机, 不仅实现 8 台机器 1 人同时操作, 而且每台机器的印刷效率还提高了 20% 以上。

针对 LED 照明产品结构不定型, 种类多的特点, 得邦照明工业化部选取“A60”这款出货量比较大的 LED 灯具, 设计开发出一条完全独立的自动化装配线, 该生产线已于 5 月初试生产。一条“A60”自动化装配线可以节省人工 7 至 8 人, 在“A60”自动化装配线基础上, 还将开发出导热胶移印机。近期, 他们正在着手另一款“GU10”灯具的自动化装配线研发, 最快将在 1 个月内推出样机。

据了解, 得邦照明“机器换人”项目采用单一模块信息设计, 在生产过程中出现更换批次、设备出现故障时, 能快速更换单一模块, 而不影响生产效率。通过多组模块集成物联网设计, 建设公共数据平台, 可在多个控制端口及时收集、读取模块中的相应数据, 如设备及生产数据, 产量、合格率等; 设立的预警系统, 对生产流程进行实时监控。同时还具有标准化、设计简单化、智能化等优点。

随着“机器换人”工作的推进, 得邦照明公司每条生产线可减少员工 6-8 人, 人均产能提高了 6% 以上。

(陈亚君)