



# 威高集团：创新开启发展新篇章

齐鲁晚报·齐鲁壹点记者 陈乃彰 通讯员 夏丽萍

“你们现在看到的这些创新成果都是我们工作室成员的心血，创新工作室成立至今，我们已经获得16项国家专利，以前1200人的注射器公司产能为4亿支，如今我们800人产能就能达到15亿支。”日前，威高集团医用高分子制品股份有限公司“田世丹创新工作室”带头人田世丹一边向记者展示他们的创新成果，一边兴奋地说，“这都得益于工会的帮助与支持，如今，我们的创新工作室已经成为职工们最钟爱的创新驿站！”

威高集团高度重视技术创新，并将“创新”写入最初的建厂方针，提出“通过自主创新让威高抢占行业制高点”的发展战略，推动集团上下构建起法人支持、部门服务、工会主导、职工全员参与的完整创新链，形成了“以一线工匠人才为带头人、以职工为骨干、以岗位为阵地、以问题为导向、以技术研发部门为支撑”的技术创新体系，并通过探索建立企业技术成果管理服务体系 and 技能人才管理服务体系，充分激发出职工的创新创造热情，形成了全员创新的良好氛围。

## 以人为本

### 建立技能人才管理服务体系

威高集团大力实施人才工程，培养造就一支知识型、技能型、创新型的职工队伍，逐步

建立起越来越完备的技能人才管理服务体系。

抓好人才引进。威高与中国科学院、中国工程院、军事医学科学院等30多家单位共同建立了创新联盟，异地建有30多家联合实验室、研发中心，并在北京、上海、深圳、天津建立了独立研发中心，还通过股权合作形式，引进了一批行业领军人才，100多名院士成为顾问，并引进了1000多名拥有中高级技术职称的工程技术人员。对引进的人才，集团帮助解决配偶的工作、住房等问题，彻底解除其后顾之忧，为企业的创新发展提供了人才保障。

抓好职工素质提升。成立威高管理学院，与威海职业学院等高等院校深度合作，并邀请全国各大院校教授定期授课，鼓励职工参加各类对口培训，每年培训员工达6000余人次，共有109人参加MBA学习，49人出国深造，每年200多人参加大专函授及自学考试。

开辟员工成才晋升渠道。威高集团实行评聘工人技师制度，建立企业自主技能人才评价标准，为员工开辟了等级晋升通道。凡是通过集团考核，技术过硬、有创新能力的操作者均可评聘为工人技师，纳进集团人才库实行动态管理，每季一考核，对考核合格者发放技师奖，直接与工资挂钩，真正实现技高者多得、多

创效者多得。

## 尊重创新

### 建立技术成果管理服务体系

威高集团探索建立了技术成果管理服务体系，对企业职工的创新成果，小到合理化建议，大到技术发明，全部建档管理，给予奖励支持。

制定下发了《威高集团关于鼓励职工岗位创新的实施意见》。《意见》规定，对合理化建议提出者、技术革新发明人进行现金奖励，并记入本人档案，作为评先评优的重要依据；在车间建立“劳模（工匠人才）创新工作室”，给予2万元工作经费支持；每半年召开一次创新成果表彰大会，根据产生经济效益的大小给予奖励，对年节约或创造价值2—50万元的成果按5%给予奖励，对年节约或创造价值50—100万元的成果按4%给予奖励，对年节约或创造价值100万元以上的成果按3%给予奖励；对获得区市级以上“工匠”、“职工创新明星”、“带徒名师”、“首席技师”、“有突出贡献技师”荣誉称号的员工再给予500—3000元奖励；对获得区市级以上优秀职工技术创新成果和合理化建议“金点子”的职工，再分别给予1000—3000元的一次性奖励。威高集团每年用于奖励职工创新的资金平均能达到700多万元，有力

促动了职工从“要我创新”向“我要创新”转变。

## 职工认同

### 形成企业创新文化体系

一系列激励政策，让职工的创新活力竞相迸发，“创新”已经成为威高集团的核心价值观和职工们的共同追求，成为企业文化不可或缺的重要内容。

威高集团现已建成各类创新工作室114家，引领一线学习创新小组702个，汇集了劳模（工匠人才）等先模人物及生产一线技术骨干2000余人，带动近万名职工参与创新，提合理化建议和金点子39000多项，实现创新成果600多个。仅2020年就有16个创新项目获得国家级或省市级表彰，创造经济效益达七千多万元。

创新引领发展，技术开创未来。依靠技术创新，威高从一个乡镇小厂，已发展成为中国医疗器械行业的领军企业，产品多达700多种、8万多个规格，100多种产品打破了国外产品的垄断，30多个项目进入了国家计划，3个项目获得国家科技进步和技术发明奖，微创手术机器人还获得国家优秀设计金奖，加速了中国医疗器械在世界的崛起，累计为国家节省医疗开支、降低百姓治疗费用3000多亿元。

## 威海市总工会擦亮单身职工婚恋交友品牌

本报威海1月4日讯(记者 陈乃彰 通讯员 夏丽萍 孙雯)近日，由威海市总工会主办的“工会佳缘·岁末暖心”单身职工婚恋交友专场活动成功举办。

“工会佳缘·为你而约”威海市单身职工婚恋交友活动，由威海市总工会主办，凭借严格的“齐鲁惠”实名制信息审核、超高的签收率、妥帖的“娘家人”牵线策略，自活动启动以来，吸引了威海各行各业青年职工踊跃参与。

2020年，根据报名职工的年龄、行业、兴趣爱好等，策划举办了“以球会友”“草坪交友”“空中投爱”“集体观影”等专场联谊活动，每一场都倾注了娘家人的心血。

“工会佳缘·为你而约”威海市单身职工婚恋交友活动为单身职工提供了结交朋友的可信赖平台，树立了全市职工婚恋服务的响亮品牌，彰显了工会组织在提升职工归属感和幸福感、稳定职工队伍方面的独特作用。目前，累计参与人数已近5000人，多名职工通过活动相识、相知并走入婚姻殿堂。

## 威海经区总工会多措助推技能人才培养

本报威海1月4日讯(记者 陈乃彰 通讯员 夏丽萍)近年来，威海经区总工会整合优势，部门联动，校地合作，以职工创新工作室为引领，以职业技能大赛为依托，建立了培训、竞赛、晋级、奖励“四位一体”的技能人才培养机制，助推技能人才培养。

整合优势资源提升职工素质。经区总工会专门聘请职业学院教授开展职工技能培训，提升职工素质；积极引导企业与高校、科研单位开展信息交流，促进技术创新对接转化；大力深化职工创新工作室建设和工匠培养计划，先后组织50余家基层工会主席到区内外4家先进企业观摩学习，并举办了全区职工创新工作室成果展；广泛开展“名师带徒”活动，组织工匠、创新能手与身边职工结成师徒对子，传授技术“绝活”，近年来，经区共涌现出山东省劳模2名、山东省创新能手1名，威海工匠6名、威海市创新明星3名，威海市最美一线职工1名。

技能竞赛打通职工成才渠道。今年以来，结合疫情防控、复工生产和重点工程建设，经区总工会在全区34个重点工程项目组织开展了“战疫情、比贡献、促发展”劳动竞赛活动，参与职工2000余人；持续开展职工职业技能竞赛活动，推动技能竞赛常态化、正规化、制度化，近年来，新增技术工人3000多名，100余名职工通过竞赛获得“金牌职工”和“技术能手”称号；今年，共组织40余家企业的921名班组长及职工，参加国家级新区、经区和高新区班组长管理技能大赛，121人通过考试获得优秀班组长结业证书，10人荣获班组长技能奖章。

奖励激励激发职工劳动热情。每年举办经区职工职业技能大赛，对获得各工种前3名的选手，授予“威海经济技术开发区技术能手”称号，对在国家职业标准目录内且具有国家职业资格标准的工种，选手理论和实操成绩均合格者，颁发高级工职业资格证书，已具有高级工职业资格，颁发技师职业资格证书，近三年来，培养齐鲁首席技师3名，威海市首席技师2名，区级首席技师5名，另有220名职工晋升高工；加大对技能大赛优秀选手奖励力度，区技能大赛前三名分别奖励3000、2000、1000元，对获市级大赛前三名的再分别奖励5000、4000、3000元，在省级、国家级比赛中取得优异成绩的额外给予重点奖励；制定下发了《威海经济技术开发区带徒名师管理办法》，修订了《威海经济技术开发区职工创新工作室管理办法》等文件，重奖岗位创新先进单位和个人，对荣获区级以上创新先进个人，再给予配套奖励，切实完善人才政策，为高技能人才培养提供了更加优越的软环境。



# 威海广泰空港：向创新要效益

齐鲁晚报·齐鲁壹点记者 陈乃彰 通讯员 夏丽萍

“不确定性的外部环境我们没办法左右，但我们可以苦练内功，把自己的事儿做好，向创新要效益！”今年，疫情影响，威海广泰空港设备股份有限公司仍保持良好发展态势，不仅不裁员还满负荷生产，董事长李光太介绍说，创新就是他们的法宝。

近年来，威海广泰空港设备股份有限公司积极开展全员全领域创新，企业竞争力持续提升，年营业收入连年保持20%—30%的持续增长。

在广泰空港，创新不仅仅是技术部门的事儿，每名员工都有创新思维，都踊跃参与创新。

2019年，行政管理中心在“提质降本增效”活动中，对企业管理、物资采购、后勤保障等方面进行了系列创新，当年就为企业节约费用400多万元，实现了全员额、全方位、全过程提质降本增效的目标，部门领导和员工获得了公司“千万工程”的奖励。

“全员参与创新，全领域开展创新，要注重调动最广大干部职工的积极性和主人翁精神，这是全员全领域创新工作的动力源泉。”威海广

泰空港总经理李文轩说。

威海广泰空港全员创新的动力来源于完善的激励机制。为确保全员创新成为一种企业文化和职工的自觉行为，广泰空港构建了一套完整的创新体系，使创新成为推动企业发展的新引擎。

建立多方协同的领导架构。广泰空港成立了创新委员会，设综合办（工会、行政部）及三个专业创新办（技术、管理、岗位创新办，分设在技术中心、运管中心、党群办），形成四位一体的组织机构。

构建行之有效的流程机制。相继下发了《全员创新管理办法》《技术开发奖励办法》《改善提案管理办法》《年度嘉奖办法》《经费保障办法》，制定了《创新三年规划》，并逐年制定计划和方案，形成常态化工作机制，使“全员创新”在广泰空港形成领导有力、组织有序、方向有引导、资源有保障的良好局面。

搭建多样化创新平台。广泰空港专门成立了由工会牵头、各部门配合的技能竞赛、改善提案、质量改进、合理化建议四个工作组。近三年，组织各类比武竞赛18次，承办

市、区级比武7次，省级比武2次；收集创新意见建议近200条、改善提案1000余个。

培育创新型员工队伍。广泰空港获批成为“国家空港地面设备工程技术研究中心”，设立“博士后工作站”。创新团队中拥有中高级职称的达158人，3人享受国务院特殊津贴，并引入“泰山学者”、“泰山产业领军人才”各1人，培养出市级以上劳模8人、威海工匠3人，一大批创新组织和个人省创新班组和省市级首席技师、职工创新明星、金牌职工、技术能手称号，为全员创新贮备了人才。

设立多元化奖励机制。为充分激发员工的创新热情，广泰空港共设置15种奖项用于奖励创新。其中包括新品开发奖、新品效益奖、升级换代效益奖、特殊设计奖、专利奖、论文奖、科技进步奖、优质产品奖、即时激励奖等9项研发专项奖，突出贡献、创新项目组、质量先进班、5S先进班等4项团体奖，以及1项工艺创新奖、1项改善提案奖，近三年共投入奖励资金500多万元。完善的机制措施让每位职工都产生了

“我参与、我创新、我受益”的获得感，充分激发了广泰员工的创新潜能。

在威海广泰空港，搞创新的员工有平台、有自信、有荣誉，汇聚起了创新发明的强大力量，不断推动企业向高质量发展。员工从身边事、本岗位做起，针对各自岗位特点和实际，围绕解决工作岗位中存在的问题广泛开展创新，以创新班组、先进部门创建为抓手，深入开展“小发明、小创造、小革新、小设计、小建议”活动。五年来共孵化出1个省级、20个市级、1个区级创新工作室，2020年获批了齐鲁技能大师工作站，山东省技能人才技能等级自主评价试点单位，筹建了“山东省空港设备技术创新中心”，并涌现出一批像姚新杰一样的创新人才。

在全员创新的“助力”下，截止今年初，威海广泰空港已获技术专利577项，其中75项发明专利、2项美国专利、1项欧洲专利，拥有国家级重点新产品16项，荣获国家和省部级科技进步奖45项，每年都有1—2个新产品推向市场，充分彰显出创新的无限“生命力”。