



# 轻松植棉 “国欣棉”这样长成

本报记者 吕坤



## 北斗导航精量播种

4月1日13时30分，新疆国欣公司库车农场，两台棉花播种机正在广袤的土地上进行播种作业。

奇怪的是，驾驶员双手环抱，不光不摸方向盘，就连眼睛也不用看前方，只见他气定神闲地坐在驾驶室，还能扭头向播种机后面不停张望。

这可不是驾驶员“不靠谱”，而是这台看起来很普通的播种机，却有着“自动驾驶”技能。搭载了卫星导航的播种

机，利用卫星定位、机械控制、惯性导航行进，在机器将棉种播进土壤的同时，就铺设好了滴水滴肥用的滴灌带，连同两层地膜一同盖在土壤表面，起到保温作用，让棉花种子得以安安稳稳在土壤里发芽。司机不停回头张望的，就是机器后方的作业情况。

不仅如此，1000多米的作业距离，这台设备的误差可以控制在两厘米之内，这是之前人工驾驶很难做到的。

播种机身后，3名工人步行“监工”，只需要在机器播种出现一点偏差的时候手工纠正，但其实是，这种“工作机会”也是越来越少了。

“精准得很啊！”尽管这样的场景已经见怪不怪，但每当新疆国欣种业有限公司副总经理卢春建站在棉田间，还是忍不住内心激动。每年的这个时候，新疆就拉开了棉花春播的序幕，而在国欣7.5万亩的农场上，靠着精量播种，效率大大提升。

## 一台采棉机每天作业500亩

“不光是播种，收获的时候，更壮观！一台台采棉机从棉田开过，‘吞进肚’的棉花直接被‘打包’成一个个大棉捆放在棉田中，一个棉捆就重约2吨。”新疆国欣种业有限公司总经理卢春恒眼中放着光，这个场景任谁见到都能“引发极度舒适”。

这只是河间国欣农村技术服务总会（以下简称国欣农研会）植棉科技体现的醉人景象之一。

“前些年，每年还没过年，棉种就‘没得卖了’，都被抢光了，从2019年开始，国欣的农场繁殖种扩大了规模，这种情况才稍稍缓解。”卢春恒表示，为了保证棉种品质，国欣坚持农场自繁，似乎是放慢了发展的脚步，但其实，大规模的自动化、机械化种植设备及技术的运用，却实实在在加速了植棉产业的发展。

不光播种的时候应用了自动驾驶，“国欣棉”在新疆的成长，处处体现了科技的力量。

自动驾驶和精量播种不仅提高了播种效率、减少了浪费，也为后端的打捆和机采作业打下了良好的基础。



“相较于其他作物，棉花种植的技术性更强。”卢春恒说，新疆的气候条件决定了种植密度可以达到内地的3倍，但同时，这也对科学播种提出更高要求，一亩多少株、行距多少，都要经过科学测算，通过程序输入，最终控制机器精准完成。

不仅如此，广阔的农田也为无人机作业提供了最佳场地，农药的喷洒等工作，只需要棉农拿着一部手机就可站在地头操作完

成。卢春恒说，如今的收获季，一台采棉机每天可以完成500亩的工作量，成本大大降低。采棉季，新疆当地员工每天工作8小时，每个月就可以拿到四五千元的工资。

7.5万亩农场只有50名员工，播种实现自动驾驶，喷洒农药用无人机，采棉有大型采棉机，如今新疆国欣公司的农场，甚至一人就可以负责数千亩棉田。

## 冀棉援疆送温暖

1997年，国欣农研会审时度势，积极响应西部大开发的号召，到新疆石河子开发土地，兴办农场。

在国欣农研会董事长卢国欣看来，新疆棉天然就该“傲娇”。因为，新疆棉“家境优渥”，常年享受“日光浴”，太阳想晒就晒，一年能晒2500至3500个小时，天然水想咋“喝”就咋“喝”，新疆的气候也让害虫望而生畏，辽阔的地域更适合开展机械化作业……这使得新疆棉的生长时间长，纤维柔长，洁白光泽，弹性良好，各项质量指标均超国家标准。

荒无人烟的戈壁滩上，一批国欣人打井拉电、平整土地、改土治碱、栽种防护林，建成近5000亩高标准农场。此后，又建立育种站引进各种种质资源，2011年就创造了全农场平均亩产455公斤的高产纪录。

2010年，国欣农研会选调内地农场长前往新疆进行棉花种植，并投资2亿多元成立新疆国欣种业有限公司，同时建成轮台第一家可加工机采棉的现代化大型良棉加工厂。



种，在新疆可以轻松超过亩产400公斤。国欣在新疆推广的棉花品种也在不断丰富、升级，我们不断加大与中国农大、河北农大、中国农科院、新疆农科院等科研单位和育种专家的合作深度与力度，正在研发新的高产、优质、抗病、宜机采的棉花品种，力争打破‘高产不优质’的一般规律。”国欣农研会会长、中国棉花协会副会长卢怀玉说。

“新疆国欣种业每卖出一袋种子，就有1元钱用来捐助新疆贫困地区的孩子，帮助他们实现上学梦，每年仅这一项投入就超过10万元。”卢怀玉说，“我们相信一粒种子可以改变世界，我们也将永不停止前进的脚步。”

## 【阅读提示】

人才是种子，创新是果实，催生二者化学反应的“关键介质”是如土壤一般的企业文化。也正因此，如何打造适合创新人才“发芽生长”的企业文化沃土，便成为企业关注的重要课题

# 企业文化与创新人才 需“高度适配”

本报记者 吴梦

## 企业文化是创新人才产生的源代码

3月31日，在运河区工业园内，泰格运控（沧州）科技有限公司生产的一台台高功率密度伺服电机正在走上生产线，准备运往国内各大工业机器人生产企业。

作为一家伺服电机生产企业，从创建到成为业内翘楚，他们只花了7年时间。

谈及他们成功的秘诀，泰格运控副总经理陆健说“我们的团队有一个共同特点，那就是，都是来燃烧生命的”，“作为企业文化之一，这种精神正激励着员工不断成长”。

陆健表示，泰格运控职工平均年龄不超过35岁，使命感将大家召集在一起。公司在创建之初，就立志研发高功率密度伺服电机打破国外企业的垄断。

“刚进公司时，要将一款电机从直径140毫米缩短到114毫米。当时，公司并没有给出时间表，但各工艺工程师都自愿加班，甚至50岁的财务总监也陪着大家。他说，‘年龄不论高低，要想成就梦想就要燃烧生命。’”陆健回忆说。

国外同行花费10年研发的产品，他们不到3年就定型完成了。新型电机推向市场，“燃烧生命”也深深地定格在这个团队心中。

现在，不到30岁的陆健离开了研发岗位，成长为沧州分公司副总经理。他表示，企业文化是创新人才产生的源代码，当企业文化实现与个人感性的“高度适配”，开启“人才能力资源”的钥匙便已握在手中。

## 经济观察 省优秀新闻专栏

### 洞悉智慧社会 生存法则

晓荷

翻翻如今上网“卖惨”卖得最厉害的一批人的朋友圈，你会发现，前些年在所谓风口上赚得最狂最嗨的，也是他们。

反思一下可以发现，一个人最大的能力，其实不只是他经济独立、事业有成，而是他具有比别人更高的认知层次。

如果一个人把平台和风口的助力当成自己的能力，看不懂经济现象背后的本质规律，那些凭运气赚的钱，难免会再亏回去。

过去的两百年是知识的时代、科技的时代，未来的一百年则是智慧的时代、体验的时代、服务的时代。

在许多生产生活场景中，“智慧”大数据正发挥着越来越大的作用。大数据“魔镜”系统通过精准刻画，会“比你更懂你”。

尤其数据的流通和共享成为决定数字经济发展的关键因素。经过流通与共享的数据，其价值和对社会的贡献度会放大无数倍。

疫情期间的大数据、健康码已经充分展示了数据流通与共享的重要性。显然数据的流通与共享可以更加优化资源配置、节约社会成本、提高数据资源利用率、创造更多的财富。

这意味着，今后企业资源优化配置的科学性、实时性、有效性，更多来自于把正确的数据、在正确的时间，以正确的方式，传递给正确的人和机器，就是所谓“数据流动的自动化”。

从数据流动的视角看，数字化解决了“有数据”的问题，网络化解决了“能流动”的问题，智能化解决了“自动流动”的问题。

在沧州，通过大数据增信，“流水贷”“税收贷”“特产贷”等已成为普惠金融创新发展的有力支持。

大数据时代，如何加快释放数据潜能，让企业实现数据价值最大化，更好地契合企业的智能化发展，将企业所积累的海量数据资产化运营起来，通过大数据洞察客户的个性化需求，正成为当务之急。



## 创新能力与意愿高度融合

同在运河区工业园内，朗锐包装技术（沧州）有限公司更加“年轻”，员工平均年龄32岁，但朗锐已成长为国内知名的包装系统整体解决方案提供商。

说起企业高速发展的动力，公司总经理刘瑞松当仁不让：“我们将人才发展作为公司核心竞争力来打造。”

刘瑞松表示，企业的第一财富就是员工，因为企业的利润首先是由员工创造的。因此公司在核心竞争力打造中，总是从公司维度，分解到部门维度，再细化到职工个人维度。

创新的核心意义在于突破现有的状况，并创造新的事物及方法。因此，对于每一位从事创新工作的人才而言，创新意味着突破自己思维和行动的“舒适区”，在新维度和新路径之中持续探索，并寻求得到（至少对于自己或团队来说）前所未有的突破。

“目前，朗锐正从包装机械制造向项目设计服务转型，对人才的渴求更加迫切，为此我们更加注重自身人才的培养和传统思维的打破。”刘瑞松说，“从基层员工开始培养创新意识，首先要树立大家共同的价值导向，再通过不同岗位的学习、提高、挑战等环节，提高员工的创新能力，进而实现能力与意愿的高度结合”。

张亚娟刚过30岁，她作为食品加工的专业人士，现在已成长为朗锐的销售总监。刚刚和一家泰国客户开完视频会议的张亚娟，谈及公司对创新人才的培养深有体会：“当把人才置于以创新为绩效的岗位时，人才的创新能力便很容易被激发。”

## “个人主义”vs集体主义

刘瑞松提醒，企业在打造创新土壤时要注意个人主义与集体主义之间的差异和平衡。

“个人主义”与集体主义普遍存在于企业文化之中，它揭示着企业文化的主流趋势究竟是标榜“个人的成就”还是崇尚“集体的成就”，究竟是鼓励对“一致性”的保护还是激励“差异化”的生成。

甚至会陷入对组织的“绝望”。

“现在企业处于转型之中，设计环节对人才个性化或‘个人主义’需求突出，那就突出大家的差异性，但在生产环节，工业流水线不允许个人缺陷出现，那里集体主义高于一切。”刘瑞松深有体会。

陆健在日常管理中也非常注重“个人主义”与集体主义之间的差异和平衡。

“两者之间的差异与平衡很难把控，在公司文化的引导之下，我们肯定‘个人主义’，如果发现一名员工‘个人主义’突出，我们会将他放到一个相对平淡的班组之中，靠他带动整个班组活跃起来，并因而会受到团队的孤立甚至排斥。而当他们终日承受这些来自组织文化的重压之时，他们的‘意愿’便会被迅速地削弱，甚至会陷入对组织的‘绝望’。”

等深线