

拆除院墙

高性能土木工程材料国家重点实验室（博特）

【简介】高性能土木工程材料国家重点实验室拥有专职研发人员 70 人，其中博士后 4 名，博士 9 名，硕士 36 名，教授级高工 8 名，高工 24 名；实验室占地面积 30 余亩。近年来，实验室共承担基础性研究项目 20 余项，其中国家 973 计划项目 3 项、国家自然科学基金项目 4 项、交通部西部项目 1 项；承担应用类课题 15 项，其中科技型中小企业技术创新基金项目 1 项、国家火炬计划项目 2 项；累计获国家科技进步奖 3 项，部、省级科技进步特等奖 1 项，一等奖 5 项。

依托博特建立的“高性能土木工程材料国家重点实验室”，是江苏省属科研院所中唯一一个国家级重点实验室。多年来，博特走出科研院所的围墙，始终坚持“科技铸就基础”的理念，坚持“用有思想的人，用对事业忠诚的人，用最肯干的人，用最能干的人，用比自己强的人”的用人观，以市场实践锻炼人，平台建设培养人，创新文化凝聚人；用一个写大的“人”，撑起了博特在建筑材料领域的一片天。

以市场历练人

作为由建筑科学研究所改制而成的高新技术企业，博特新材料有限公司突破了原有体制的束缚，放活了机制，焕发了创新的活力。自改制以来，博特新材料以敏锐的市场意识、雄厚的技术实力积极参与国家重大工程建设。公司高效混凝土增强剂、混凝土缓凝高效减水剂等产品，在京沪高铁、三峡工程、田湾核电站、苏通大桥等一大批高铁、水电、核电、交通重大项目中广泛应用。在工程实施中，博特公司采用顾问式营销的方式，指派专门的技术人员到施工现场进行技术指导与跟踪服务，帮助解决技术难题。研发中心的技术骨干，也因此得到了很多到工程一线去历练的机会。

洪锦祥博士于2003年9月进入公司研发中心，从事建筑材料的科研和开发工作。洪博士是董事长缪昌文教授在东南大学的亲传弟子，但他却没有任何傲气，而是传承了恩师谦虚、执著、勤奋、开拓的精神。不管是在研发中心还是在工程一线，提起洪博士，大家都深为敬佩。在京沪高铁试验的那段日子里，无论是炎炎的夏日，还是冰冷的寒冬，他始终坚持在一线工地进行试验。从2009年6月到2010年6月，在连续坚守一线一年后，本来就很瘦小的他变得又黑又瘦，以致偶尔回单位查找资料时，同事们都很难辨认出他来。有一次，江宁区科技局的相关领导来公司对洪锦祥进行考察，接到通知的他匆匆从工地赶回来，相关领导第一眼看到又黑又瘦的他时还以为搞错了。“如果不经介绍，谁能想到一位博士会是这个样子”，听完这句话大家都会心地笑了。几年来，洪锦祥博士参与了包括京沪高铁、苏通大桥、苏州地铁、泰

州大桥等国家重点工程在内的 10 多项工程技术开发应用项目，深入一线开展科研。他所在的实验室先后获得了江苏省建设科技进步一等奖 2 项，南京市科技进步二等奖 1 项；申报国家发明专利 10 项，授权 21 项。

以洪锦祥为代表，博特新材料研发中心让更多的科研人员走出实验室，到产品、技术应用的一线现场去，到客户的身边去。通过与一线工人和客户的直接交流，研发人员得以更好地“以市场为导向，以客户为中心”开展新产品、新技术的创新研发工作，在实践中锻炼真才实干。

以平台成就人

2006 年博特新材料研发中心由国家人事部批准成立“博士后科研工作站”，2009 年又成功获批建立“江苏省企业院士工作站”，2011 年获国家科技部授牌“高性能土木工程材料国家重点实验室”。依托这些高层次科技创新平台，近年来，研发中心多次承担基础性研究项目和工程类项目开发工作，其中包括多项国家重点项目；并多次获得国家级及省、部级科技进步奖。凭借在这些科研项目中的重大贡献，2011 年 11 月，公司董事长、高性能土木工程材料国家重点实验室主任兼首席科学家缪昌文成功当选中国工程院院士。

高水平的研发平台不仅成就了一名院士，同时也成就了一大批高层次创新型人才。“博士后科研工作站”已培养出站博士后 3 名，开放的水性高分子工程技术中心及其他研发平台帮助高校培养了博士、硕士研究生 18 名，这些人才大部分都选择了继续留在研发中心，成为公司创新研发团队的中坚力量。研发中心定期邀

请知名院士和著名学者来中心讲授学科前沿知识，分析学科动态；同时不定期地邀请美国、荷兰、加拿大、德国、日本等国的专家来中心进行学术探讨和技术交流，开阔了研发人员的眼界，提高了他们的创新活力。

以文化凝聚人

良好的企业文化对企业内部凝聚力和外部竞争力起着非常重要的作用，企业研发机构更需要营造创新的文化环境与氛围，以凝聚研发人员的智慧，激发创造热情。围绕企业的战略目标和文化理念，博特研发中心提出了具有研发机构特色的核心价值观：“开放、创新、诚信、共赢”；此外，“宽容”也是博特研发中心文化的独到之处。宽容，即是宽容研发人员的失败。科研创新有风险，不是每一次尝试都会成功。为此，研发中心采取多种方式鼓励研发人员大胆创新。首先，对于刚进入中心的硕士、博士，公司给予两年的收入保证，也就是所谓的“保两年”：在两年内如果考核不达标，工资依然按照硕士 10 万元、博士 15 万元的标准发放。有了政策保证，新进的研发人员就可以将更多的精力放在科研创新上，勇敢地面对失败，在失败中不断调整，大胆创新。其次，公司每年将不低于销售额 5% 的资金投入到研发创新中，使得研发中心有足够的经费购置针对性强的试验分析与研究开发设备。充足的研发投入，为研发中心营造了良好的创新环境与氛围，使得每一个研发小组、每一位研发人员可以放开手脚，积极尝试将每一个想法付诸具体实践。

领导者的人格魅力也是研发机构文化的重要组成部分，它连着事业，连着生活，也连着人心。公司董事长缪昌文 2011 年当选

为中国工程院院士，总经理刘加平是“新世纪百千万人才工程国家级人选”，两人都是技术人员出身，同时分别担任高性能土木工程材料国家重点实验室的正副主任，在日常工作中常常身先士卒。他们在科研中的创新精神和钻研精神感染着身边的研发人员，他们特有的谦和、严谨、包容的人格魅力也形成了研发中心独特的向心力、凝聚力，使得中心的研发人员团结一致，在研发工作中不断取得突出成就。

>>>>>>>>>>

【评析】由科研院所改制而来的博特公司及其研发中心高度重视人才投入，在不断摸索中，以市场的大风大浪，磨炼实践才干；以优质的科研平台，培育创新沃土；以宽容失败的文化氛围，激发创新活力；以研发中心领导独特的人格魅力，凝聚人才向心力。通过多种方式，博特研发中心形成了一支高水平的科研队伍，为企业发展提供了源源不断的创新动力。

>>>>>>>>>>

【公司】江苏博特新材料有限公司成立于2002年，是由江苏省建筑科学研究院建筑材料研究所改制而成的科技型企业，专业从事土木工程材料的研究和开发应用工作；在混凝土外加剂领域，已形成科研开发、规模生产和专业化技术服务的完整体系。公司被认定为高新技术企业、住建部混凝土外加剂及建筑涂料产业化基地以及江苏省混凝土外加剂科技开发基地，综合实力多年来排名行业第一。