“吾将上下而求索”

——从万华改革之路看中国国有企业改革伟大实践

新华社记者

从空中俯瞰，万华烟台工业园中的一座座办公楼，形同一个个巨大的苯环分子结构。

位列全球化工50强的万华，是中国唯一、世界少数拥有异氰酸酯（英文简称MDI）自主知识产权的化工企业。

恩格斯在《自然辩证法》中指出，化学是研究物质从量变到质变的科学。

化学背后有哲学。

如果说“创业＋改革”是促使万华活起来的化学反应，那么“改革＋创新”则是促使它强起来的深刻巨变。

与中国改革开放同龄的万华化学集团股份有限公司，从昔日生产合成革的传统国企起步，技术创新能力从无到有、从弱到强，成长为全球MDI行业领军者的现代化大型企业，走出一条令人瞩目的中国特色现代国有企业改革发展之路。

一鼓作气谋改革，回答市场之问——

走进万华烟台工业园，只见管道纵横、高塔林立，运输货车出出进进，一派繁忙景象。

这个曾为皮鞋提供原料的合成革厂，为何能成为世界化工领域的佼佼者？

记者最近到万华采访，一路走、一路看、一路问……

千里之行，始于足下。

万华的诞生，与解决中国人穿鞋问题有着不解之缘：

40年前的中国，还是一个踩在布鞋上的国度。“应当把它作为重点建设项目，因为人民太需要了。”在万华展厅，记者见到40年前中央领导批示件，急切之情跃然纸上。

要钱给钱。国家拿出4.6亿元，约占当年全国财政的千分之四，从国外引进聚氨酯合成革生产装置……

要人给人。来自全国各地约7000人汇聚在砂石遍布的芝罘湾畔，奋战近5年……

万华第一代掌门人刘永祯，被轻工部从锦西化工厂副厂长的职位上调来了。

万华第二代掌门人李建奎来了：“当时我在轻工部工作，二话没说就从北京来烟台了。”

万华集团原总裁丁建生也来了：“我1982年从青岛化工学院毕业后分配到化工部外事局，听说这里大量招人，我就过来了。”

万华现任掌门人廖增太紧随其后：“1983年，我从华东理工大学一毕业就来了，经历了引进技术设备创新改造的过程。”

1983年，万华试车成功，中央领导专程到现场剪彩庆祝。

万华就这样呱呱坠地！

此后10年，万华累计为2亿双合成革皮鞋提供原料，相当于提供全国皮鞋原料的四分之一。

中国老百姓实现了从“穿布鞋”到“穿皮鞋”的历史跨越，万华也随之踏上了从“计划”走向“市场”的艰辛探索——

一方面，万华沿袭着传统计划模式：“轻工部拨原料、下指标，我们生产后再由轻工部统一调配。”丁建生说。

另一方面，外国企业产品不断涌入，民营合成革企业迅速兴起，动摇了万华产品一统天下的地位。

很快，万华从“皇帝女儿不愁嫁”变成了“门前冷落鞍马稀”。

市场，给万华人上了刻骨铭心的一课。

作为计划体制的“宠儿”，国有企业能不能在市场竞争中成为“弄潮儿”？这是万华，也是所有国有企业必须回答的重大课题。

时任技术车间副主任的丁建生那个急啊：“成本一万一，卖价七八千，企业眼看着往死里作。”这个一口胶东腔的山东大汉，性子急、嗓门大，楼上说话、楼下都听得见。

市场的棒喝敲醒了万华。

从此，万华义无反顾地迈出从“计划”到“市场”的步伐，坚定不移地踏着国家改革的时代鼓点——

1993年破除铁饭碗、铁工资、铁交椅；

1995年进行第一次企业制度改革；

1998年进行股份制改造；

2001年登陆资本市场；

2006年进行员工持股试点；

2016年开展更进一步的混合所有制改革；

2018年整体上市获批准；

……

与改革旋律同频共振，万华一鼓作气：

改制。上世纪90年代开始，全国国有企业逐步推进劳动、人事、分配制度改革。万华第一时间在全厂试行全员合同制，打破铁饭碗，搬掉铁交椅，取消铁工资……

时任万华人事主管栾新光说，如果没有这些变革，后期很难实现与国家改革的对接。

1995年，万华由“烟台合成革总厂”改制为“烟台万华合成革集团有限公司”，成为山东省首家、全国第8家建立现代企业制度的国有企业。

剥离。精干主业，主辅分离。万华在此后的数年间，32个子公司只留王牌主业MDI，其余全部剥离、改制。

瘦身，为的是强体。

最艰难的是下岗分流。李建奎清楚地记得：“当时万华7000人不到的工厂，30多个处室，副科长以上的干部就有三四百人，人浮于事很严重。”

他找来栾新光：“交给你4000人的下岗分流指标，减一个我有奖励，增一个我扣你工资。”

万华先从领导干部身上“动刀”：只要到了55岁，就办理厂内退养。于是，71个领导干部从管理岗位上退下。

今天，当事人向记者谈起这些已是云淡风轻，但在当时却是风狂雨骤。

一位分厂厂长，是万华“创业元老”，也被列入第一批退养的名单。

委屈、恼怒、不甘！

那天，在时任总经理曲进胜的办公室，他拍着桌子讨说法：

“我哪儿对不起厂子了，凭什么让我退？”

“这是规定，谁到年龄都要下。”

“这是什么规定？这就是挥泪斩马谡！你承不承认？你敢承认，我就下！”

曲进胜默默点点头，内心五味杂陈。

壮士断腕，涅槃重生。

改革就像一场剧烈的化学反应，所释放的巨大能量，推动万华加速发展。

一套改革组合拳后，集中了MDI优势资源和近400名业务骨干，万华聚氨酯股份有限公司正式挂牌。

改到深处是产权。万华建立现代企业制度的步伐向纵深挺进。

2001年1月5日，万华股份公司敲响了上交所的锣声；2006年推行员工持股，探索混合所有制；2007年引入外资股份……

中国加入世界贸易组织后，国际化工巨头一度以低于本国售价约三分之一的价格倾销产品，对万华形成打压。

万华随即根据世贸组织规则，果断举起反倾销利器提起反倾销调查。这成为入世后，国内较早运用反倾销维护企业正当权益的典型案例。用好国际规则，为万华赢得了发展机遇。

应改革而生，因改革而兴。曾是市场经济“初学者”的万华，此时已成长为娴熟运用市场规则与世界巨头博弈的“弄潮儿”。

改革开放之初渴望“引进来”的万华，如今已大步流星“走出去”：

万华2011年成功收购位于匈牙利考津茨包尔齐考市的宝思德公司，通过加大投资、精益管理等措施，使宝思德从破产边缘迅速扭亏为盈，保住了这座3万人小城中3000余人的就业，并成为中东欧百强企业。

改革势如破竹，万华持续腾飞：

——MDI国内市场占有率从1998年的8%上升至目前的40%以上；

——上市公司营业收入、利润和资产总额三项指标分别是成立之初的253倍、427倍和255倍；

——业务拓展至全球，万华在海外十余个国家和地区布局，可助力“一带一路”沿线国家产业发展，更好地服务全球客户；

……

党的十八大后，万华的改革更是按下“快进键”。

2019年2月2日，一纸公告引发资本市场关注：万华重大资产重组及整体上市资产交割手续全部履行完毕。

“简单讲，就是万华上市公司通过反向收购股权，合并了母公司，公司层级更简单，结构更透明。”廖增太对记者说：“万华已成为一个完全意义上的市场化主体。”

当年建厂时的外方技术指导组组长专程来万华参观，由衷地感叹：“万华，青出于蓝而胜于蓝！”

这一切靠的是什么？

“与改革开放的伟大时代步履相随，是万华成长的幸运，也是万华成功的秘诀。”

2018年12月20日，在万华40岁生日庆典上，廖增太的演讲作出了最好回答。

一气呵成求创新，回答时代之问——

万华人教我们认识了一个生僻化学名词——MDI。

“MDI化学名字叫二苯基甲烷二异氰酸酯，是一种用途广泛的高分子材料，最早在上世纪30年代时发明的，如今被广泛运用于国计民生，比如建筑保温、轻工纺织、汽车家电等领域。”

万华常务副总裁、技术总监华卫琦的解读简洁清晰：“可以说，现在每个中国家庭中都有MDI元素。”

然而，万华人在掌握MDI核心技术上经历过难以启齿的遭遇，让他们对“自主创新”有了痛彻心扉的领悟。

40年前从国外某企业引进MDI设备时，对方明确表示不转让技术。

“洋专家一走，设备就不灵。”李成尧，MDI生产线最早的操作员。他向记者回忆当年举着高压水枪清理设备罐内废物时，唏嘘不已：“不知道为什么设备、管线总是堵，只能不停地抢修。”

由于不掌握核心技术，1万吨的设计产能10年都未达产。

为引进MDI技术，万华吃过亏、上过当，屡遭碰壁。

上世纪80年代末，一家跨国公司伸出了“橄榄枝”：“我要看看你们的核心反应釜，给你们技术指导……”

就像是抓住了“救命稻草”，万华将正在生产的设备提前两天停下来，清理干净。

终于把人等来了。可对方看了一圈，摸清了万华的技术路线，合作意向却只字未提。

两年后，他们又提出要中国市场调研报告，才可以谈合作。于是万华先后组织了80多人、花了半年多时间，跑遍大江南北。

调研报告交给对方后，两年的期待，等来的却是对方宣布自己在中国建厂的消息……

这是继市场棒喝之后，万华人遭遇的又一当头一棒！

“刻骨铭心啊！关键核心技术是要不来、买不来、讨不来的，中国人不自强不自立，永远被人瞧不起。”廖增太的语气沉重而又坚定。

无情现实以近乎残酷的方式，迫使万华义无反顾地走上自主创新之路。

创新的活力从何而来？

“市场竞争归根结底是人才的竞争。让市场做选择，就要体现人的价值。”丁建生说。

就像当年小岗村以“大包干”改革将农民从束缚中解放出来，万华以“让人的创造性劳动按市场价值体现”，最大限度激发创新的活力。

记者在万华听到这样一个故事：

1998年底，万华股份公司成立后，即实施“创新工程”技术成果按盈利比例提成奖励。

第二年，一个生产装置技改后创出显著效益，按新奖励办法一算，吓了大家一跳：10个人总奖金92万元。

奖，还是不奖？

公司高层争论了一个月。最后拍板：高管一分钱不拿，奖金全分给一线科研技术人员。

那天，公司财务人员用一个麻袋从银行把92万元现金提回来，按获奖人头把一摞摞钞票在桌上整齐摆放。

老工程师孙敦孝分得最多，拿了21万元。老伴看到他用小布袋抱回来的这笔钱吓坏了，心怀忐忑地抓起电话打给廖增太：

“老孙这钱哪来的？”

“公司奖励的。”

“不犯错误吗？”

“是正当收入。”

“能存银行不？”

“当然可以！”

……

重奖，在厂内外引起轩然大波：羡慕者有之，妒忌者有之，也有人质疑这笔钱花得值不值。

“分给科研人员92万元，他们挣回的是1200万元利润。”当公司给大家算清这笔账时，再没有人提出异议。

这不由让我们想起一个企业界流传已久的故事：

100多年前，一家外国汽车公司生产线因故障停产，请来的电机专家仔细观察后，仅在机器上划了一道线找到了故障，问题迎刃而解。随后，这位专家开出1万美元账单。

只是划了一条线，就要1万美元？

专家给出的回答是：划一条线，1美元；知道在哪儿划线，9999美元。

知识无价亦有价。以重奖激励人才，以制度保护创新。这，就是万华的胆识与魄力！

2017年，一个HDI（特种异氰酸酯的一种：化学名为六亚甲基二异氰酸酯）创新项目三年内盈利达10多亿元，公司除了重奖科研人员外，还专门用1亿元作为科技激励基金。

从当年的21万元到如今的1亿元，创新激励一以贯之。

这是一场实验室之外的化学反应：点石成金，化蛹为蝶！

今天的万华，自主研发并完成重大科技成果转化已达100余项，先后获得国家科技进步一、二等奖等国家奖励7次。

创新的主体是人才。万华像磁石一样吸引着八方人才。

在老厂区会议室里，记者和华卫琦有一次深谈。

这位从小生活在杭州的浙江大学化学工程博士，留过学，毕业时为多家央企、跨国公司青睐。

“你怎么就选了万华呢？”记者问。

华卫琦微笑着说：“18年前，丁总第一次热诚相邀时，我一直犹豫不决。”

没想到丁建生那么执着，“三顾茅庐”的“现代版”，促使华卫琦最终下了决心。

“是什么吸引了你？”记者问。

“这是我看到的行业内最好的企业。”说话一向严谨的华卫琦，竟不假思索地用“最好”一词。

“最好”，绝非一句空话：万华配给华卫琦一个优秀的科研团队，一笔上不封顶的科研经费，一个能钻研MDI技术、足以攀登世界科技高峰的工作平台，还有灵活的奖励机制……

打动华博士的，更有万华对他“掏心掏肺”的关切之情：不仅帮助他找对象，还帮助解决对象的工作问题。为此，公司连开多次会议研究，并恳求烟台市委给予支持……

知己知心如此，夫复何求？

“三年努力引进丁博士”“五顾茅庐”请来马博士“善于挖人的人力总监自己都是被挖来的”……在万华，诸多引进人才的故事成为美谈。2018年，新加入万华的各类人才就有1100多名，创历年新高。

正是凭着信任、激励、包容，人才的价值在万华得到最大程度的体现。

华卫琦给我们讲起关于“十连败”的故事：

那是一个MDI技术升级改造项目，经过2年多筹备，即将投入生产，却遭遇管道堵塞、反复停产。

“每停产一次，损失500万元。试试停停10次，5000万元打了水漂。”

华卫琦当时是MDI项目装置经理。第六次失败时，他站在反应设备面前，心情无比焦虑。

员工们也失去了耐心，冲上来把他团团围住。有位工人一把揪着他衣领，指着一堆堆废料吼道：“你知道每次花多少钱吗？你们到底行不行？”

“只有再试，才能成功！”素来温和的华卫琦也急了：“这条生产线是大家的命，也是我的命！”

揪在他衣领上的手渐渐松开……

创新，不仅需要智慧，更考验定力。

“‘可以允许创新失败，但决不允许不创新’，这就是我们万华的理念！”丁建生说。

试验—失败—再试验—再失败……

失败，既是成功道路上的“拦路虎”，也是走向成功的“垫脚石”。

第11次试验，终于取得重大突破：MDI单套设备规模由原来的8万吨提升到20万吨以上。

老厂区东门，实验室一面墙上镌刻着当年立下的誓言：“不屈不挠，万华人也！”

有心人，终不负。

2008年1月8日，北京人民大会堂。

丁建生从党和国家领导人手中接过国家科技进步一等奖证书，百感交集。

创新，就是生产力。

如今回头再看，当初5000万元的代价与至今累计盈利几百亿元之间，是一个“不等式”，又是一个“方程式”。在这“不等式”与“方程式”不断破解中，万华人更深刻地体悟到聚才、爱才、用才带来的无穷威力。

多年之后，万华高管和那家跨国公司高管再次相遇，有这样一番对话——

“你们当初拿到报告时什么心情？”

“如获至宝。”

“为什么不把技术转让给我们？”

“除非我们日薄西山，决不可能卖技术！”

富有戏剧性的是，当这家跨国公司试图再和万华商谈合作事宜的时候，万华礼貌地回绝了。

这位跨国公司的高管感叹道：“当时没收购万华，是我们最大的失误。”

在采访中，公司领导层强烈的忧患意识给记者留下深刻印象。

“无论是和优秀的同行相比，还是和自己的目标相比，都没有到骄傲的时候。”廖增太说，面向未来，万华必须在高质量发展中实现新飞跃。

只有不断创新，才能在竞争中立于不败之地。今天的万华，拥有国内外6大研发基地、7大国家级创新平台、150多个装备先进的实验室，一大批小试、中试产品形成梯队接力……

创新，不仅是科技，也包括发展理念。

犹如一枚硬币的两面，化学工业在造福人类的同时，也带来了环境污染。

不计成本搞环保、坚持不懈抓安全，是万华人的执着追求。在同行业中，万华第一个提出“零排放”环保目标。

浙江，宁波大榭岛，万华宁波公司。

车过跨海大桥，但见惊涛拍岸。一进岛，便远远看见被香樟树掩映的厂区，细雨蒙蒙中远山如黛。在这里，我们看不见跑冒滴漏，闻不见异常气味，听不见机器噪声，是一个“三不见”化工企业。

万华还设有“零事故”目标：一切从细节出发，力求将安全事故变成不可能。

进入生产区，我们看到了这样的场景：“两人成行、三人成列”，员工们走路排列整齐、步伐一致；上下楼梯，必须手扶栏杆……

万华安全总监陈毅峰解释说，就是要让安全管理渗透到每一个行为习惯中。

筚路蓝缕，玉汝于成。

今年，是门捷列夫编制化学元素周期表150周年。150年前已知元素只有63种，随着人类的不断探索，元素周期表中未知元素留下的空白正一个个被填补进去，如今的元素已达到118种。

中国的改革何尝不是如此——

从思想理论创新到体制机制创新，从“科学技术是第一生产力”到“创新是引领发展的第一动力”，从“尊重知识、尊重人才”到“人才是第一资源”，党带领人民上下求索，不断向时代作答，填补了一个又一个空白，开创了一个又一个历史新阶段……

一以贯之闯新路，回答实践之问——

如果说实行改革开放是一次伟大的觉醒，那么建立社会主义市场经济体制则是一个伟大的创举。

40多年来，党领导人民解放思想、实事求是，勇于探索、大胆实践，发现并求证了“计划经济≠社会主义”“市场经济≠资本主义”两个不等式，进行了前所未有的社会主义市场经济的探索实践：

从搞好国营大中小企业、发展个体私营经济到深化国资国企改革、发展混合所有制经济；

从单一公有制到公有制为主体、多种所有制经济共同发展和坚持“两个毫不动摇”；

从传统的计划经济体制，到前无古人的社会主义市场经济体制，再到使市场在资源配置中起决定性作用，更好发挥政府作用；

……

特别是党的十八大以来，在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，这一伟大实践不断推向新境界，书写了中国特色社会主义政治经济学的时代新篇。

国有企业改革，无疑是其中分量最重的章节。

40多年来，万华改革、创新、发展的探索实践，成为中国特色社会主义政治经济学的一个生动样本。

其中的“变”与“不变”尤其给人启迪：

公有制实现形式在变，但公有制主体地位始终不变——

从轻工部部属企业，到公司制改造、股份制改造、员工持股、混合所有制、股票上市……万华产权结构从单一国有走向混合多元，正是我国公有制实现形式在变的缩影。

万华整体上市后，拥有国资、员工持股、外资以及各类社会资本等，多种经济成分共生共赢。万华1978年资产不过数亿元，2018年底资产总额已达到769亿元。这其中，国资运营平台持股21.59%为第一大股东。

万华是中国国企改革的生动写照。

放眼全国，到2017年，国有企业（不含金融企业）资产总额达183.5万亿元，较1978年增长400倍。国有经济的活力、控制力、影响力均大大增强。

“国企改革以令人信服的实践表明，我们既开创性地实现社会主义市场经济体制，又成功地坚持了公有制的主体地位，推动了社会主义基本经济制度的巩固和完善。”国务院国资委研究中心研究员周丽莎对记者说。

企业劳动关系在变，职工主人翁地位始终不变——

在万华，从“铁饭碗”到全员合同制，从“铁工资”到绩效奖励、员工持股，企业劳动关系在变。但是，员工的主人翁地位没有变，获得感在改革发展中与日俱增：

对员工购房提供最高20万元、最长12年的免息贷款；为技师设置特殊津贴；实施“蓝金领工程”为一线工人搭建成长平台；大学毕业生工资水平不低于一线城市……

万华有一个“咖啡时间”。每月由集团高管主持，与随机抽取的10名一线职工一起喝咖啡、聊家常、提意见，能解决的马上解决，不能马上解决的制定整改方案。

万华有一个平等的氛围。在万华厂区门口，我们遇到一位年轻职工拦住廖增太：“廖总，请您戴好安全帽……”

万华有一项可靠的制度。集团章程规定：凡是涉及职工利益的重大问题，未经职代会通过的方案不出台，未经职代会讨论通过的大事不拍板。

山东社会科学院经济研究所所长张卫国说：“坚持以人民为中心是改革的初心，国有企业职工的主人翁地位在改革中必须得到体现和保障。”

企业与市场的关系在变，报国情怀始终不变——

从放权让利到政企分开，从管人管事到管资产管资本，政府和市场关系发生深刻变化，市场已在企业的经营中起决定性作用。

但是，国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，作为社会主义市场经济的“顶梁柱”的地位作用始终不变。

“为民做事、为国担当，是万华的初心。”万华人强烈的使命意识与报国情怀，给记者留下深刻印象。

采访中，年近60岁的老工人赵军生带着一些工人自豪地唱起了万华厂歌：“万丈光华，承担着历史责任；万丈光华，辉映着民族前途。”

万华人就是有这样的气质：始终将企业的命运与国家、民族的前途紧紧连接在一起。

万华有钱了。有人建议可搞房地产，盖一座烟台市最高楼作为地标建筑。李建奎摇摇头说：“万华定了一个规矩，决不偏离化学领域，永远聚焦主业。这是我们对实业报国的理解和践行。”

感恩奉献：万华向灾区捐款，向当地老年协会捐款；成立“阳光万华”基金，关注白血病预防与治疗；以投资等方式帮助贫困农民脱贫致富……

万华总裁寇光武说，我们在实现经济效益上要走在前列，在承担社会责任上也要走在前列，在实现“两个一百年”目标上更要走在前列。

公司治理结构在变，坚持党的领导始终不变——

董事会、经理层、监事会、职工代表大会、股东大会；国资、员工股、外资、民资等各类资本共同参与，万华法人治理结构不断调整完善。

一路改革，旗帜高擎。

万华党委副书记周喆感慨说：“40年来，万华成功背后有诸多经验，归结为一条就是：坚决跟党走、用好党出台的每一项改革政策！”

首任董事长兼党委书记李建奎、股份公司董事长兼党委书记丁建生、现任董事长兼党委书记廖增太……万华党委书记和董事长始终由一人“一肩挑”，确保国有企业党委发挥领导作用，把方向、管大局、保落实。

万华始终将党支部建在生产装置单元上，成为坚强战斗堡垒，所有共产党员关键时候总是冲锋在前……

改革永远在路上。

“使国有企业成为贯彻新发展理念、全面深化改革的骨干力量，成为我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。”习近平总书记对国有企业的殷切重托，始终激励着万华人不忘初心、牢记使命。

2018年12月18日，人民大会堂，万众瞩目。

在庆祝中国改革开放40周年的重要历史时刻，习近平总书记发出了新的进军号令：

“动员全党全国各族人民在新时代继续把改革开放推向前进，为实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦不懈奋斗。”

千里之外，从万华烟台工业园到万华宁波公司，万华人齐聚大屏幕前，凝神谛听。

“建成社会主义现代化强国，实现中华民族伟大复兴，是一场接力跑，我们要一棒接着一棒跑下去。”

……

习近平总书记的讲话在万华人心中久久激荡，也激发起亿万人民千帆竞发、百舸争流的磅礴力量。

“路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。”

看吧，新时代的神州大地上，无数像万华一样的企业、亿万中华儿女正以发愤图强、拼搏奋斗，不断创造着无愧于时代、让世界刮目相看的新的更大奇迹！ 新华社烟台5月29日电

（上接1版）

会议强调，要坚持通过深化改革来破难题、解新题，加快改革创新，推动任务落实，强化制度集成，增强经济发展内生动力，增强应对挑战、抵御风险能力。要加强对改革的实效评估，梳理存在的突出短板和弱项，有针对性地一项一项推动解决。改革工作中要统筹全局、整体推进，结合实际、突出重点，衡量改革的有效性要从国家改革发展全局出发，既看单项改革执行落实情况，也从战略层面统筹考虑相关制度的集成效果。要把关系经济发展全局的改革、涉及重大制度创新的改革、有利于提升群众获得感的改革放在突出位置，优先抓好落实。一些重大试点任务，要抓紧时间，倒排工期，早出成果。

中央全面深化改革委员会委员出席，中央和国家机关有关部门负责同志列席会议。

注销公告

因本公司拟注销，现根据公司法有关规定特告知债权人：自公告之日起四十五日内，向清算组申报其债权债务；否则逾期申报，公司将不再承担清算责任，视为债权人放弃债权。

特此公告

联系人：刘岩 15007445167

张家界宏泰矿粉厂有限责任公司
2019年5月30日