

走基层 转作风 改文风 · 走进国企

本报记者 杨忠阳

东风汽车:小班组撬动大发展

市场瞭望

随着人们生活水平的不断提高和家居生活的改善,淋浴房的消费需求已不再是简单的卫浴概念,时尚生活、品质追求和沐浴文化成为淋浴房市场的新潮流。近日,在第二届中国(中山)淋浴房展览会发布会上,中国五金制品协会理事长张东立对淋浴房产业发展进行了展望。

由广东省中山市人民政府和中国五金制品协会联手打造的中国淋浴房产业惟一专业展——第二届中国(中山)淋浴房展览会于2012年7月7日至9日在广东省中山博览中心举办。展会以整体淋浴房及淋浴房配件为主要展品,汇聚全国各地知名品牌、国外大型采购团前来参展,从而搭建一个专业、权威、高效的展示、合作与交流平台,促进我国淋浴房行业的技术进步和转型升级。

时尚生活驱动

淋浴房产业升级

中山市副市长冯煜荣告诉记者,近年来,中山市加快推进淋浴房产业的转型升级,提出了“好浴房,中山造”的发展定位和品牌口号,着力促进淋浴房产业的三大转变:即由产业集聚向品牌集聚转变,由制造产品向制造满足不同消费需求的精品转变,由生产卫浴产品向打造淋浴房文化的时尚生活装备转变。目前,中山市已成为国内最大的淋浴房生产基地之一。2011年全市淋浴房生产企业达200多家,年产淋浴房产品450万套,年总产值68亿元,销售收入达64亿元。其中,出口产品6.8亿美元,占全国淋浴房出口总额的三分之一。

随着产业升级的加快和市场竞争的加剧,国内淋浴房生产企业纷纷加大研发投入,一大批由企业自主研发、款式新颖、质量稳定、人性化及技术含量高的新产品投放市场。据中国五金制品协会常务副理事长石僧兰介绍,一些淋浴房龙头企业,还在引入世界沐浴的文化元素,进行蒸汽浴、温泉浴、冷水浴、药浴以及保健养生的薰疗、热敷、按摩等多种洗浴方式的产品研发。

时尚生活需要产品创新,创新产品可以引领时尚生活。有关专家表示,随着我国卫浴产业的蓬勃发展和沐浴文化的形成,淋浴房产业变革其实已在悄然进行,消费市场正在从简单卫浴时代向高品位的淋浴文化转变,这为我国淋浴房行业未来发展打开了巨大的空间。

文/本报记者 刘惠兰

资讯点击

宝钢矿棉科技公司成立

本报讯 记者李治国报道:由宝钢发展公司、宁波钢铁、宝钢工程技术集团三家公司组建的宝钢矿棉科技(宁波)有限公司日前正式揭牌成立,这是国内首家成功利用热态高炉渣生产矿棉的钢铁企业。

据介绍,宝钢矿棉将以宁钢炼铁1号高炉热态熔渣为主要原料,通过调质调温、纤维化、集棉、成型生产出粒状棉产品,粒状棉年产量2万吨。宝钢矿棉有关负责人表示,将全力以赴把高炉热态熔渣制棉中试生产线建成技术先进、指标一流的样板工程,合力推动宝钢再生资源综合利用产业化运作和规模化发展。

兖煤澳大利亚挂牌上市

本报讯 记者林火灿、通讯员吴玉华、李菁报道:近日,兖煤澳洲公司与格罗斯特公司完成合并交易,并在澳大利亚挂牌上市。完成合并交易后,兖煤澳洲公司将控制煤炭资源量35亿吨和煤炭可采储量6.97亿吨,同时还可以利用格罗斯特富余的港口运能,加速对港口运能限制资产的开发。

据预测,2012年,兖煤澳洲公司的港口装载能力将由1220万吨增长至2300万吨,到2016年有望达到3200万吨。自2004年进入澳大利亚以来,兖州煤业在澳大利亚相继收购了菲利克斯、新泰克、西农普力马等项目。目前,兖煤澳洲公司在澳大利亚的产量规模已达到兖州煤业总产量的三分之一左右。

威斯特启动奥运新营销

本报讯 实习生张祝彬报道:为倡导绿色低碳出行,山东威斯特车业有限公司日前在京启动“奥运万里行”有我中国棒 舜意锂电车系列公益活动,通过五名志愿者骑上锂电车,在近两个月内跨越两万公里,传递象征奥运有我、中国加油的“中国棒”。

据悉,舜意锂电车秉承“科技振兴企业,环保奉献社会,品质回报用户”的经营理念,在国内率先研发耐力锂电车,2011年舜意锂电车全年销售6万台,今年将在行业内开展深度营销。

北交大成立技术经济研究中心

本报讯 通讯员袁芳报道:为进一步创新和发展中国技术经济学的理论体系,深入研究经济社会发展中的重大技术经济管理问题,组织技术经济学科的学术交流,开展技术经济科学研究和培养技术经济的优秀人才,支持和推动技术经济学的发展,北京交通大学日前成立北京交通大学中国技术经济研究中心。

成立大会上,还举行了中国工程院院士、研究中心主任徐寿波的专著《技术经济学》第五版首发仪式。该书在前四版基础上增加了许多新的研究成果,创造性地系统地提出了技术经济学的学科性质、对象、体系、理论、方法和应用。

本版编辑 董娜

有一次,因过滤网滑落,班组成员将未经过滤而含有细微颗粒的油漆喷在配件表面,烘干后成了不合格品,不得不返工。面漆从喷涂到烘干出来成成品,大概需要一个小时,然后中途还要打磨,把那个不合格品外边缺陷磨掉,大概要花半个小时,结果那天大家不仅多干了两个半小时活,而且还浪费了不少辅料和电。

怎么办?针对过滤网滑落问题,王天虎和班组成员一起订立了解决这个问题的小课题。大家一起讨论,寻找既能解决问题,又不增加成本的办法,最终制做出了一个能不过滤一遍油漆,又能固定住过滤网的小工具。

虽然只是一个小小的改善,但它却是

保证整个生产线质量的关键所在。公司工会副主席胡淑波说,目前在东风汽车有限公司像这样的改善活动早已司空见惯,这主要得益于公司探索性地创建了“五大五小”班组建设模式。

东风汽车有限公司,由东风汽车公司与日产自动车株式会社于2003年6月组建,员工多达7.6万人。合资之初,东风人苦苦思索:在合资的条件下,员工在企业的主体地位通过什么体现?工会组织促进企业发展的价值又该如何体现?回顾9年来的班组建设历程,胡淑波认为,正是“五大五小”活动让他们找到了载体。

所谓“五大”是指学习、改善、安全、生产、管理“五大内容”;“五小”是指小课堂、小课题、小环境、小指标、小团队。胡淑波说,合资以来,公司将日产的国际化企业管理理念和方法体系,与班组建设“五大五小”活动统一整合,通过制度和机制建设,形成了一套行之有效的标准、流程、台账、图表和作业指导书等,既便于操作,又使企业各项管控指标落到了实处。

经过不断探索、完善,东风有限公司开展的“五大五小”活动有声有色:小课堂围绕学习开展,重在提高员工思想政治素质、科学文化知识、技能业务水平;小课题重在增强员工的改善欲望和创新激情,提高岗位工作效率、工作质量;小环境突出安全主题,重在强化员工的自我防范和保护能力;小指标围绕生产开展,重在调动和激发班组成员的工作积极性、主动性和创造性;小团队重在推进班组建设的制度化、标准化、规范化,增强班组凝聚力、战斗力。

“五大五小”班组建设模式,让每个班组“细胞”充分裂变,迸发出新的活力,不仅确保了企业各项管控指标和生产目标得到落实,提升了管理水平和经营效率,还使企业核心竞争力大大增强。

在东风商用车公司,装配班的工人告诉记者,他们原来装配一台重型车需要7.5

分钟,开展“五大五小”活动后,他们搞QCD改善,降低了步行数,现在只需要4.6分钟,提高工效38%。

东风世通(十堰)汽车饰件系统有限公司,仅有700名员工,开展“五大五小”活动以来,效益连年大幅度提升。2011年销售收入达10.6亿元,比合资之初的1.5亿元增长了7倍。

东风汽车有限公司铸造二厂是1969年成立的老厂,过去生产条件差、劳动强度大。该厂工会在推进“五大五小”班组建设中,实施员工创新改善工程,着力解决生产工艺、通风除尘、员工活动场等问题,使员工工作环境大大改善。

统计显示,开展“五大五小”活动以来,东风汽车有限公司汽车销量从2003年的29.9万辆增长到2011年的147.7万辆,增幅达494%;与此同时,由3464个班组担当完成的16761项改善成果,为企业创造效益4.43亿元。

更重要的是,“五大五小”活动不仅致力于打造提升员工科学文化素质、技术技能水平的平台,培养员工主动学习、勤于思考、勇于创新的良好习惯,而且注重培养员工参与管理的自主意识,畅通员工成长渠道。班组长作为一线指挥员,也实现了职业生涯的华丽转身。近三年来,东风汽车有限公司先后有228名班组长转到管理岗位,69名班组长通过竞聘走上中层管理岗位。

在所有合资公司里,东风汽车有限公司可能是员工跳槽最少、队伍最稳定的。员工们解释说:在这里,不仅工资待遇有保障,而且能够受到尊重,实现进步。

随着“五大五小”班组建设模式的不断推进和深入,如今“五大五小”已演变为“五小五大”,即学习小课堂、育人大熔炉、改善小课堂,彰显大智慧,安全小环境,体现大责任,生产小指标,效益大源泉,管理小团队,成长大舞台。越来越多的东风人正在从中感悟到更多新的超越管理和效益层面的收获。

在继承和创新中共赢

9年来,东风汽车有限公司探索形成了一套“五大五小”班组建设模式,围绕学习、改善、安全、生产、管理“五大内容”,3464个班组在日常生产中积极开展“小课堂、小课题、小环境、小指标和小团队”的“五小”活动,不仅撬动了企业的大发展,而且增强了工会的影响力,实现了企业与员工共赢。

之所以能有如此效果,关键在于东风汽车有限公司工会既保持了国有企业全心全意依靠职工办企业的优良传统,又善于在实际工作中大胆进行创新,坚持不懈地加强学习型班组建设。在广泛深入推进“五大五小”活动中,公司工会通过扎扎实实的工作,不仅展示了自身在班组建设中组织体系健全、联系职工密切、活动载体丰富的优势,全面彰显了工会促进企业发展的价值,而且进一步丰富了工会工作的内涵,延伸了工会履职的触角。

现在一谈到工会工作,很多人的第一印象就是维权。不可否认,工会的基本职责就是维护员工合法利益。但是,我们也要明白,工会还有调动和保护职工群众的积极性,发动和组织职工完成生产任务和工作任务,推动经济和社会全面进步的职责。特别是在构建和谐劳动关系、夯实实体经济基础变得日益迫切的今天,工会组织如何更好地发挥作用,激发出员工的内在动力和潜力?这是很多企业工会都必须面对和思考的问题。显然,此次东风汽车有限公司工会为我们提供了一个值得学习的典范。

采访感言



AC311直升机获中国民航型号合格证

本报讯 记者刘瑾、实习生张祝彬报道:近日,中国航空工业集团公司自主研制的2吨级AC311轻型民用直升机获得了中国民用航空局颁发的型号合格证。

在颁证现场,中航直升机有限责任公司分别与陕西通航投资发展有限公司、中航国际航空发展有限公司、中航技进出口有限责任公司、中国飞龙通用航空有限公司签署了62架AC311系列直升机订单,标志着AC311直升机开始规模化进入市场。

作为2吨级单发轻型通用直升机,AC311由中航工业直升机旗下中航工业直升机所和中航工业昌飞联合研制,具有自主知识产权,在同类型型中达到当代国际先进水平。

AC311前机身设计成水滴形,可降低气动阻力,中国知识产权局已受理该项外观设计专利申请。AC311左右风挡采用大曲面膜玻璃设计,最大限度地拓宽了驾驶员视野;滑动舱门设计,易于加装电动救生绞车。AC311的诞生,再次显示了我国研发国际先进水平直升机的技术实力。

信贷直通车 上门服务忙

为将小企业、小门店、小摊位这“三小”企业信贷服务做得更到位,锦州银行近日推出信贷服务直通车服务,将直通车开到街头巷尾、各大商场市场,为“小老板”们提供优质便捷的信贷服务。记者在现场看到,这一“上门服务”的信贷服务车,如同一个银行柜台,POS机、存折打印机、授权系统等一应俱全,无需到银行,在车上,“小老板”就能享受到现场咨询、现场受理、现场审核、现场发放等功能,申请贷款更可即日到账。据了解,“三小”信贷服务直通车是锦州银行支持中小企业发展服务体系中的重要一环,目前已经建立24小时服务热线,随时提供融资咨询。

图/文 本报记者 张允强

基业常青靠制度

刘成

既不到退休年龄,又不到换届时间,金志国竟然主动辞去了青岛啤酒公司董事长职务,这非常态的举动引起了社会的广泛关注,许多人心中都画出一个大大的问号:为什么?

不到年龄不下,不到正式换届不下,今天我就要创造一个非常态,将来一定是常态。6月28日下午,在青啤举行的媒体见面会上,金志国坦陈其主动辞职的三个方面原因:

一是为了建立企业常青的文化。金志国说,他一直有一个信念,就是当人们忘记这个企业的掌门人,而只记住品牌时,这个企业才具有了基业常青的文化基因。青岛啤酒目前法人治理结构和系统力建设已基本建立并进入良性可持续发展轨道,现在主动辞职,既可以充分发挥这个平台的作用,同时又可以防范这个平台的创造者影响其未来的发展。金志国坦言,做到这个位置,很难听到真实的批评,万一自己某一天免

力下降,把自己神话起来,那么企业就真病了,这是对青啤最大的不负责任。二是建设人才成长梯队的需要。金志国说,目前青岛啤酒高管团队的年龄,大多与他相仿,如果等年龄到了才退下,不利于年轻高管的锤炼和成长,届时也将使青岛啤酒的高管团队出现真空。三是基于个人身体健康原因。金志国说,多年来高强度的企业运营,已使自己的身体严重透支。

金志国的非常态辞职,可谓是辞出了胸怀和境界,同时更提出了一个发人深省的命题:企业靠什么实现基业常青?

长期以来,我国大多数企业的发展还处于能人文化阶段,一个企业往往依靠一个能人,造就一时的辉煌,也往往会因其一时失误,断送了大好前程。而放眼全球,许多基业常青的企业,无不是靠着科学和严格的制度而长盛不衰。像可口可乐、奔驰这样的企业,甚至没人知道他

们各个阶段的掌门人是谁,但依靠制度和系统平台的力量,将企业管理的接力棒一棒接着一棒顺利交接,从而成就了企业的辉煌。

要建立企业的常青文化,首先需要建立科学并严格的法人治理结构,青岛啤酒的法人治理结构就是这样的体系。在制衡的机制下,青啤任何一个人想动用他自身的权力去做一件事情是做不了的。只有在这样制衡权力的制度下,企业才能有效地控制战略风险。

要建立企业的常青文化,需要企业打造一个强大的系统力。概括来说,就是企业整个系统的文化力、管理力和运营力的合力。近年来,青岛啤酒公司逐步建立了包含着7S管理系统、组织智慧系统、风险控制系统、市场精准制导系统等分系统及其30多个子系统的组织健康管理系统,使青啤公司拥有了规范的法人治理结构、科学的组织架构、超前的战略安排能力、和谐的社会关系、独特的经营模式、强大的运营能力、

深厚的专业能力、突出的盈利能力等等系统能力。这个系统体现的是大系统、小尖刀的内涵,无数的业务单元和单兵在前方作战,背后则有着强大的系统的支持。譬如要开发一个新的市场,市场的诊断、竞争对手的分析,采取怎样的定价策略和营销策略,后台系统都会马上做出分析,并给出预选的策略,以组织智慧让人人都成为开疆扩土的能人。

在青岛啤酒工作了37年,金志国愿意并且敢于放手,正是因为他明白,一个人,其能力和生命都是有限的,而企业的未来却是无限的,惟有依靠制度去造就一代又一代适应企业发展的领导者,才能为企业固本正源,使其基业常青。

企业时评