

三门峡市高新技术企业培育工作进入快车道

2018年,河南省三门峡市高新技术企业培育工作在科技、财政、税务部门的通力协作下,超额完成省定各项目标,整体工作进入良性发展快车道。

截至目前,全市有效期内的高新技术企业数量由2017年的39家增长到65家,其中2018年新申报23家,三年到期复审14家。高新技术企业数量比上年增长66.67%,增速位居全省前列,实现了史上最快增长。有效期内国家级科技型中小企业合计74家。2018年全市高新技术产业增加值增速18.7%,高于全省平均值7.5个百分点,全省排名第2位;全市高新技术产业增加值占规模以上工业产业增加值的比重达到32.5%,比上年晋升5个位次。

三门峡市高度重视国家级科技型中小企业评价和高新技术企业申报工作,先后两次召开专题推进会,研究制定了《三门峡市关于支持企业创新发展的若干意见》;邀请省有关专家对全市科技型企业进行辅导培训,从知识产权、研发费用归集等方面入手,建立企业档案库,积极组织相关人员深入企业摸底调查,实行“一对一”上门服务,同时建立全市科技型企业交流、研发费用财政补助等优惠政策,激发企业不断加大研发投入的积极性。同时,扩大宣传培训规模和范围,建立国家级科技型中小企业评价和高新技术企业培育后备库,深入挖掘有条件的企业,全力推动我市科技型中小企业和高新技术企业发展实现新迈进,为打造“五彩三门峡”,建设“三地五中心”提供有力科技支撑。

(续静静 张岚)

ROHM 推出 SiCMOSFET “SCT3xxxxxHR 系列” 又增 10 个机型

全球知名半导体制造商 ROHM 面向车载充电器和 DC/DC 转换器※1) 又推出 SiC MOSFET※3)“SCT3xxxxxHR 系列”共 10 个机型。

近年来,随着环保意识的提高和燃油价格的飙升,电动汽车的市场需求不断增长。而另一方面,虽然电动汽车日渐普及,然而续航里程短始终是亟需解决的课题之一。为了延长续航里程,所配置电池的容量呈日益增加趋势,与此同时,还要求缩短充电时间。而要想实现这些目标,就需要更高输出且更高效率的车载充电器,采用 SiC MOSFET 的应用越来越多。

为了满足这些市场需求,ROHM 一直在加强满足汽车电子产品可靠性标准 AEC-Q101 的产品阵容,加上此次新增的产品,ROHM 实施量产的 SiC SBD 和 SiC MOSFET 已达到 34 个机型,拥有傲人的业界领先阵容。在 SiC MOSFET 领域,拥有 650V、1200V 耐压的产品阵容,可为客户提供先进的解决方案。

针对 SiC 功率元器件产品,也建立了从晶圆到封装在集团内部生产的一条龙生产体制,消除了生产过程中的瓶颈,实现高品质和高可靠性。

(陈华强)

金隆铜业公司 加强“创新领军人才” 专项资金使用管理

近年来,金隆铜业公司科技创新能力不断增强,科技人才不断涌现,仅去年就有多名职工入选安徽省“创新领军人才”和省属企业“538 英才工程”,获得了数十万元的科研专项资金。

为了合理规范使用每一笔专项资金,该公司按照“突出重点、严格程序、专款专用、注重效益”的原则,制定了《创新领军人才专项资金管理办法》,加强对资金使用的引导、管理和监督。管理办法对资金使用的范围进行了细致具体的规定。要求资金只能用于组织召开与研究项目有关的专题技术、学术会议,或为项目研发进行的调研考察、现场试验以及采购项目研发过程中的原材料、低值易耗品,不得用于大型设备采购开支。该公司财务部门设立专门账户负责管理专项资金,保证专款专用,并对专项资金使用情况进行跟踪管理,同时按照上级要求做好入选人员工作、业绩情况及专项资金使用情况考核,形成考核报告,对经费使用情况进行绩效评价。

(章庆 陈天红)



■ 白建红

2019 年元月 2 日运销分公司成立一周年。一年的时间,冀中能源邯矿集团运销分公司完成邯矿“自产煤销售”的同时,在实体物流贸易方面不断探索,实现了全年销售收入 106 亿元,利润 2600 万元的经营业绩。运销分公司在岗职工 106 人,全年“人均过亿”的绩效,对于一个成熟的物流贸易企业也很难实现,何况是一个对市场没有经验的新组建团队。更为重要的是,运销分公司利用以完成经营目标的同时,也同时完成物流贸易的市场经验积累、板块的超前布局以及多种新业态的“亲身尝试”,为 2019 年经营工作的提档升级奠定了扎实的基础。

运销分公司经营目标的完成原因之一是他们在“摸着石头过河”的探索过程中,一条条地“抠”出来的一套全方位的管理制度。正是这些创新的管理方式方法,“定”出了职工行为的“规矩”,“圈”出了经营活动的“方圆”,激活了运销分公司职工努力工作的“源动力”,换来运销分公司成立第一年就达到“百人百亿”经营绩效的丰硕成果。

“钉”出来的规矩

每周一早 8 点,运销分公司会议室视频会议准时开始,内蒙古策克口岸,山东日照港,雄安新区这些运销分公司的驻外单位和出差在外的领导班子成员会在同一时间线上静候。这样的视频会议每周重复进行,全年无一例外。

每天下午下班前,运销分公司职工做的最后一件工作就是提交当日的工作日志,从班子成员到驻外业务人员,只要当天有出勤,就必须上报日志。所有人员的日志均在平台

冀中能源邯矿集团运销分公司 创新管理 激活职工“源动力”

上进行展示,既达到了工作上的交流沟通,也起到了互相监督,展示每个人的工作量和工作成效的目的。

新入职运销分公司的所有人员,最早接触到的服务人员是一名叫“小钉”的智能人事管理虚拟人,在它的引导下将个人详细信息进行填写。随后本人的出勤状况、工作日志、业务审批,都通过网络平台管理完成。

以上事例仅仅是智能办公的几个小的功能,运销分公司所有的工作,几乎全部通过网络智能办公系统运行。选择“钉钉”网络智能办公,运销分公司管理层经过了多轮论证比较。只有百人的运销分公司工作地点涉及晋、冀、鲁、豫、内蒙、东南沿海等地,长期驻外和经常出差人员占大多数。班子成员也是大部分时间在外跑业务,文件审批,费用报销,业务审批、人事管理、甚至职工的劳动纪律管理都是一个难题。驻外人员“够不着”,审批事项“等不急”,业务流程“误不得”。鉴于以上种种原因,运销分公司经过多方调研论证,于 3 月份启用了先进的智能办公系统——“钉钉”办公系统。

“比”出来的激情

“运销大舞台,有才你就来”,这是 2018 年邯矿职工口中广为流传的一句招聘宣传标语。一年来,运销分公司也兑现了这一承诺,通过多种方式广纳贤才,组建优秀团队,为转型发展构筑起坚实的人才基础。

2018 年,组织了两次公开招聘,通过笔试、面试环节,在集团公司机关范围内选出营销、网络、会计、政工等多种专业 19 人,在集团公司法律专项培训班和优秀中青年培训班挑选 6 人充实到各项目部和管理部门。组建之初的运销分公司,除班子成员由集团公司

任命之外,不设中层管理岗位,所有人员试用期半年,根据试用期表现决定留用还是退回原单位。随着试用期的结束,5 月底,一场运销分公司全员参与的“中层管理人员公开竞聘”活动,将运销分公司的选人用人改革推向高潮。公开招聘岗位 36 个,报名 45 人,职工参与率 70%。竞聘工作全程谋划精密,测评科学合理,流程公开透明,最终招聘岗位 30 个,其中 80 后人员 16 人,占中层管理人员总数的 53%。

“防”出来的利润

资本市场风险无处不在。运销分公司各部室每天都有着大量的资金往来业务,风险防控是重中之重。“我们任何一个部室、任何一笔业务的失败,都会导致全年利润的归零,甚至是本金的折损,对待每笔业务我们所有部室必须慎之又慎”,这是孟海平在大会、小会上说的最多的一句话。按照这一要求,运销分公司在资金风险防控方面一边尝试一边整理,又组队到专业公司进行学习,对自己的制度进行完善和提炼,初步建立了一套适合运销分公司的风险防控体系,从每笔业务的源头进行防控,专业人员全程跟踪介入,最大限度地确保资金使用的安全和可控,为经营工作保驾护航。

技术上把关,公章、合同统一审核管理使用。运销分公司的所有合同都必须经过法务部的严格审核,逐条把关修改后,业务部室才能够正式签订,规范业务操作流程,杜绝文字上的纰漏,做好防控风险“技术关”。

源头上筛选,业务立项公开研讨通过。自去年 6 月份以来,运销分公司每一笔业务的立项都得通过立项小组的公开研讨。研讨内容包括通过专业平台查找到的合作企业的基

福建电力检修探索“自主提升”管理创新

为加快新员工的成长速度,助力新员工抓住黄金时期成才,福建电力检修公司探索新员工“自主提升”管理创新,计划对新员工进行三年学习指导和跟踪。

据了解,以往的新员工培训多采用课堂教学的方式。这种方式的特点是给予式、统一式,未利用业务载体,难以激发学习热情、难以内在消化,往往投入多、收效少,激化了“工学矛盾”。为了解决这一问题,该公司二次中心探索了一条“自主学习”理念的成才道路。

以“三不”心态,实现“三个转变”

二次中心“自主提升”管理,要求管理者具备“三不”心态。一是不替代。员工始终是学习的主体,不能随便剥夺其学习的自主权,要尊重其选择权。二是不失责。自主学习,不意味着放任不管,管理者还需肩负其服务指导的责任。三是不急躁。青年成才,不能拔苗助长。罗马不是一天建成的,要给予三年时间,充分吸收养分,茁壮成长。

在“三不”心态指导下,该部门让员工自主学习,加以结果考评、过程指导,实现员工学习从“被动到主动”的转变,从“共性到个性”的转变,从“过程到结果”的转变。

以“自主”方式,贯穿全过程

二次中心自主提升管理以“个性、主动”为原则,重在自主,从学习内容、学习方式、学



习时间等多方面凸显自主性。

在学习内容上,把主动权交给员工,让员工结合生产工作、兴趣需求,兼容其他培训,自主制定学习内容,一改以往“被动式”“普遍化”的培训机制,实现了个性化定制。在学习方式上,员工可选择在现场做、实训室练、视频自学、教材自学等,由员工根据需要,自主决定。在学习时间上,该方案以季度为周期,在一季度周期内由员工自主掌握学习时间,灵活性地安排学习计划,既能督促员工充分利用时间,又能有效避免与现场工作相冲突。

在考评方式上,由员工自己提供考评内容、学习情况,并做好技能测试准备工作等。

多措并举,化解考评难题

考评,是提升自主管理的重要环节,也是最难的工作。兼顾到青年员工数量、学习内容、考评周期等,考评工作必须做到高效。为此,该公司二次中心提出综合措施来解决。

一是提高信息对称。员工的提交考评内容,必须真实有效,具体学了哪些,掌握到什

本信息、市场信誉以及业务流程中各个环节可能出现的风险评估。

过程上管控,资金结算审核拨付。严格资金的各项审批环节,建立了资金审核、结算、拨付专项制度,针对每笔业务的开展情况进行专项审核,做到资金使用合理、去向清楚明确,过程严谨规范,最大程度地降低了风险。运销分公司 2018 年实物贸易没有出现一笔“呆坏账”。

“考”出来的干劲儿

运销分公司有一套精细化的考核制度,涵盖了各部室所有岗位涉及每名职工。新招人员试用期满转正需要进行考核,考核评价分值低于 80 分者不签劳动合同,退回原单位;科级人员每季度要进行考核,分数低于 75 分者降职使用;在岗人员每月工作要进行考核,由部室负责人和主管领导根据本人月度工作业绩、出勤率、各项工作完成情况等给出具体分值,与本人绩效收入挂钩,连续三次最后一名调离岗位。部室的经营业绩、专班的完成情况、新闻宣传工作情况、职工的学习培训情况、参加会议的纪律保持情况甚至本部室的卫生区保持情况等等,都与职工的收入有着关联,每人的月度收入均由一项项精细的量化考核结果“算”出来,做到了过程阳光、透明,结果公平、公正,让职工信服心服。

“问渠哪得清如许,为有源头活水来”。管理上的创新,便是运销分公司这“活水”的源头,正是因为有了这源源不断地浇灌和滋养,才有运销分公司当前蒸蒸日上的势头和可圈可点的业绩。2019 年运销分公司将继续夯实管理根基,实现经营工作的提档升级,为邯矿“发力互动实施”年的全面胜利再立新功。

么程度。只有学了才考,掌握了才考,才能发挥考评的作用。二是采取多种考评方式。针对不同知识点,可以通过查阅学习总结、笔试、技能调试、面试、现场拷问等形式,有效进行考评。三是整合部门教师资源,分块负责,提高考评效率。四是注重“以点带面”。考评不意味考查到所有知识,关键是要考查基础核心知识的关键点,以点带面,注重定性,来达到考评目的,使员工掌握相关技术。

全程指导,化解学习困惑

为化解新员工在自主学习中可能遇到的迷茫、困惑,二次中心结合生产工作编制了《二次专业知识模块》,分为保护技术、智能技术、自动化技术三大类,共计 28 个知识模块、159 个知识点。以三年成才为目标,对于各知识点说明了掌握程度、要求及合适的学习时间,有效指导员工制定学习内容。

同时,该公司二次中心计划不定期开展形式多样的学习座谈,时刻关注员工学习进展,并为员工在学习过程中遇到的问题提供指导与帮助。在学习资源方面,二次中心针对三大类技术,精心挑选经典优秀教材,并着手丰富视频、PPT 等互动性强的学习资料。

目前,该公司以管理体系为抓手,于 2017 级员工为起点,逐年加入新员工,通过三年学习跟踪,实现成才目标,筑造一支高素质、有竞争力的二次检修队伍,助力公司创优秀业绩。

(黄旭 陈志辉 杨婷婷)

淮南矿业集团获煤炭企业管理现代化创新成果一等奖

近日,从中国煤炭工业协会传来喜讯,淮南矿业集团《大型煤企产销协同管理实践》获得“2018 年煤炭企业管理现代化创新成果奖”一等奖,是安徽省唯一获一等奖的企业。

据悉,相关评审活动由中国煤炭工业协会组织开展,旨在总结推广行业企业管理创新经验,推动现代化煤炭经济体系建设。经组

织推荐、形式审查、专家评议、社会公示等程序,并由全国煤炭企业管理现代化创新成果领导小组审定通过,共有 256 项成果获奖,其中一等奖 11 项、二等奖 64 项、三等奖 181 项。

2018 年 6 月接到中国煤炭工业协会通知后,集团公司抽调骨干力量组建课题组,迅

速启动研究工作。由市场营销部牵头,办公室、财务部、经发部等部门配合,撰写申报材料。课题组成员科学分工、快速行动,于当年 8 月份上报材料并审核通过。

获奖成果以集团公司实施产销协同管理实践内容为主题,阐述了实施产销协同管理的系列举措。产销协同的创新点在于以商品

陕煤建设铜川公司勇挑重担 坚定“走出去”步伐

照集团、公司、项目部三级管理模式,采取班子成员分片包干、现场蹲点的方式,全力以赴抓好形象进度,确保重点工程按节点完成,赢得甲方认可。

二是坚持做好内部市场,积极加强与煤炭集团内部所属各单位之间的联系。做好后期工程质量回访服务工作,强化合作互信和友好往来;关键是要做好现有在建项目,确保工程质量和施工进度诚信履约,主动赢得建设方的认可与肯定,为下一步寻求新的合作项目打好基础,巩固内部市场阵地。

三是培育市场开发人员,传递市场开发

压力,充分利用好各级人员的市场人脉资源。2019 年铜川分公司给各项目部下达了项目开发承揽目标任务,目的在于把项目经理的市场开发意识快速培养起来,逐步建立起“承揽—施工—管理”为一体的项目自主经营管理模式,扭转项目经理只管施工、不管“找活”的管理意识,带动项目部的持续自主发展能力。

四是提升投标业务人员素养。要求领导干部及相关人员积极主动学习掌握外部投标程序和策略,减少因工作失误和个人认知而造成的失误,不断的提高工程信息真实性、准确性预判能力,进一步加快外部市场开发

的速度与成效,强化标前安全、经营风险“双评估”。

五是外部市场开发要有战略眼光和责任担当。对于做好项目跟进、市场布局等系列工作要有想法、有计划、有方案、有措施。班子各成员要带头主动融入市场开发工作,把市场开发做为自己的本职工作,无论是管生产、管安全、管党建都要履行“一岗双责”,一手抓好分管工作,一手抓好市场开发,从“讲政治”的高度认识到市场开发的重要性和紧迫性,全力争取市场开发取得实效。

(张琳琳)