

银光集团实现 时间任务双过半 上半年实现利润4.13亿元

中国兵器工业集团北方研究院集团甘肃银光化学工业集团有限公司全面抓基础强管理,调结构促创新,全面提高企业经营质量和效益。1至6月份,在主导民品TDI产品价格持续低迷震荡下行的状况下,企业主营业务收入完成年度预算目标的51.58%,利润为4.13亿元,实现时间任务双过半。

该公司以“同比看改善、对标看能力”为精益评价标准,找差距、补短板。对内,从全价值链各环节强化同比看改善,通过自己与自己比,不断寻找改善点,追根溯源,促进各项基础管理指标的改善。在生产环节,重点关注生产效率、设备故障率、物耗能耗及制造费用与同期的对比,寻找改善点,1至6月份主要产品生产效率同比提升4.6%,设备故障率同比下降9%,物耗能耗同比节约1800余万元;在营销环节,建立市场价格信息数据库,通过当期与上年同期价格变化对比,确保原材料采购价格与市场价格变化节奏相符。同时,建立各分子公司差异化的经济运行分析模板,主要领导坚持每月召开经济活动分析会,找差距、定措施,全面提升市场预判能力和管理水平。

面对国内TDI产能新增30万吨,部分民品市场需求下降等诸多挑战,该公司对外与同行业比,找差距,弥补短板和不足。通过优化工艺、节能减排,开展全价值链各环节的对标管理,从全价值链各环节寻找改善点,以各单位解决问题和持续改善能力的提升汇聚产业链竞争力。1至6月份,在TDI产品价格持续低迷震荡下行的状况下,TDI产业链实现整体盈利。

该公司突以改善定绩效的考核思路,提出“改善优先、兼顾效益”的考核理念,完善“全方位、多维度、看改善、定绩效”的考核评价体系,加大改善指标的考核权重,把“改善”作为提升精益管理水平的重要手段。他们按照“一厂一策”的原则,针对各分子公司经济运行过程中的短板,个性化设置考核指标。同时,建立“单位分类、人员分层、业绩分级、考核对标、薪酬对位”的绩效考核体系,通过多维度ABCD考核排名,促使分子公司之间对标管理,突出问题导向,问责任领导,促进问题改善,强化了各级各类人员的责任担当意识,为生产经营任务的完成凝聚了力量。(王娟娟)



目标在前 责任在肩 203所举办党员突击队授旗仪式

日前,航天科工203所召开了2018年党员突击队表彰暨2019年党员突击队授旗仪式。路海东书记为获得2018年优秀共产党员突击队颁奖,并为2019年成立的14支所级党员突击队授旗。4支优秀共产党员突击队代表作经验交流。

路海东书记在总结发言中,首先代表所党委对各支突击队和党员为203所做出的贡献表示感谢,并希望在今后的工作中继续释放“突击队”的能量,让党员的先锋模范作用与科研生产同频共振。提出了三点具体要求:一是找准突击队工作的结合点,让党员的先锋模范作用在“急难险重”任务中得到充分地发挥;二是落实好工作的着力点,结合中心任务发挥好各种平台载体的作用;三是培育好突击队的闪光点,真正发挥突击队的“旗帜”作用,以点带面,完成好全年各项工作任务。(季国文/图)

施耐德电气: 打造中法绿色制造典范 做中国“绿色制造合作伙伴”

近日,中法工业合作机制联席会第七次会议暨中法产业圆桌会在重庆举办。在工业和信息化部副部长辛国斌与法国经济和财政部企业总署署长古尔贝的见证下,施耐德电气成为中法合作领域首批响应“绿色制造合作伙伴”倡议的企业之一。同时,施耐德电气与中国合作伙伴共建的透明工厂项目,双双入选第二批中法工业合作示范项目。

本次圆桌会议由工信部国际经济技术合作中心和法国未来工业联盟联合举办,希望通过打造一批中法工业合作先进典型,将中法工业合作推向更高水平。来自近百家中法企业的代表围绕智能制造、绿色制造等产业话题进行了深入交流。

打造绿色制造典范 成为首批“绿色制造合作伙伴”

“绿色制造合作伙伴”倡议于2017年7月发布,旨在鼓励绿色制造能力强、国际化程度高、产品覆盖面广、行业带动性强的龙头企业积极参与,以响应倡议的形式成为“绿色制造合作伙伴”,并提出践行社会责任、加快绿色发展的具体目标和方案。在不断提升自身绿色制造水平的同时,带动全产业链绿色提升,并携手上下游企业“走出去”,服务全球工业绿色发展。

得益于施耐德电气在绿色智能制造领



●施耐德电气中国区副总裁、公司事务及可持续发展负责人王浩

域的技术专长以及丰富的行业实践,施耐德电气成为首批响应“绿色制造合作伙伴”倡议的领军企业之一。

施耐德电气一直将可持续发展作为企业的战略核心,在自身生产与运营中充分践行环境友好举措,推动环境、效益和人的和谐共生。施耐德电气在中国的23家工厂均采用全球领先的绿色智能制造技术,其中的22家已实现“零废弃填埋”。同时,施耐德电气还凭借自身技术专长,通过基于物联网的EcoStruxure 赋能“朋友圈”中的客户和上下游企业数字化转型升级,共同实现绿色高质量发展。

透明工厂和人才培养项目双双入选第二批中法工业合作示范项目

会议中,工信部国际经济技术合作中心与法国未来工业联盟共同发布了第二批中法工业合作示范项目,包括智能制造、绿色制造等领域7个产业合作项目和2个教育培训合作项目。这项评选旨在表彰具备良好创新性、代表性的中法企业、高校等机构的合作项目,打造中法工业合作的典范,从而推动更多合作取得务实成果。

继施耐德电气与北京经济技术投资开发总公司合作的施耐德中低压电器有限公司

从“制造”到“智造” 信息化建设为北重基础管理插上翅膀

管理信息化是企业实现科学管理的支撑,也是企业高质量发展的重要保障。多年来,中国兵器北重集团在构建数字化企业的进程中,不断推进精益管理、持续优化系统建设,形成了管理统一、责任明确、高效快捷的数字化管控体系,为公司基础管理能力提升插上了翅膀。

“管控”生产, ERP管理系统让生产更快

ERP管理系统是现代企业运行的管理模式,是对企业管理进行规划和控制的信息管理系统。自2010年开始,北重集团以ERP项目为重点,分阶段逐步建立起完整的管理体系。

在防务事业部406车间,笔者看到两台生产查询平台摆在现场醒目位置,每天工人师傅在加工前对零件进行扫码,所有人员都能看到每个零件运转情况,真正实现数据共享。

车间主任袁泽昆告诉笔者:“原来加工零件时,工人们都要按照工序,手工逐一填写流动卡,到了晚上再把纸质单据进行整理上报,管理人员需要打电话或者到现场才能知道每道工序加工情况,流程多且效率低。现在,车间根据生产单号的编码以条形码的方式打印出单子,通过扫码记录操作信息,从而实时监控产品的生产状态。”

2015年,车间生产查询平台正式启动,车间加工的近1500种零件都能在第一时间查询,数据准确,生产效率大大提高。车间对关键零件和关键工序进行控制,通过工序移动,让管理者可以及时了解零部件加工状态,产品质量控制管理、生产计划执行情况全部一目了然。

现如今,北重集团通过ERP系统的实施,信息化管理取得显著成效。所有生产车间通过扫描条码,采购、生产、库存等业务数据录入效率平均提高60倍。通过ERP系统流程改造及程序开发,物资供应、生产等环节初

底甩掉手工账本,实现ERP系统与业务全流程结合。通过MRP计划模块,防务产品生产计划由三级计划模式转变成一级模式,工作流程简化,准确度提高,为生产快速调整提供有效依据。实施十年来,ERP系统根本改变了管理模式和管理水平,为公司进一步提升生产效率奠定了基础。

“激活”数据,生产管控系统让数据提取更精准

一大早,防务事业部生产管理部信息化室业务主管宁涛打开电脑,在局域网生产调度显示屏上查看各类产品的生产进度、问题反馈、数据统计等信息,根据最新情况进行跟踪处理,许多问题通过点击鼠标、拨打电话就能迅速解决。然而在2016年机构改革之前,生产进度、问题处理等都需要到现场核实,尤其在处理异常问题时速度缓慢,开会、跑现场让宁涛身心疲惫。宁涛介绍:“机构改革之前,我们是三级组织机构,车间、分厂、公司每周都要召开生产例会,对生产进度、异常问题等进行通报、分析,生产过程管控力度不够还浪费很多时间。事业部成立后,公司领导提出要利用信息化手段改变现在的管理方式,提高生产管理效率和考核力度。为此,我们联合信息化部开发了这套生产管控系统。”

生产管控系统是基于ERP平台开发的“车间查询平台、防务拆套表、总装缺件表”等数据查询软件或表单融合到生产管控系统平台上,简化了ERP系统中相应管理报表的查询操作,实现了各项数据快速提取,各级管理者可以利用生产管控系统平台,实时掌握生产状况,开展管理诊断分析,减少了数据收集时间。这一改变,不仅降低会议频次,而且异常问题反馈快速、高效,保证生产更加顺畅、稳定。

系统上线至今,在事业部32个主要生产车间发挥着重要作用。今年截至5月底,系统提出问题526项,解决515项,单项问题解决时间由2018年的5天缩短至3天,效率提高



●一线员工在加工前进行扫码

了40%。“生产管控系统其实就是生产管理大数据平台,及时掌握大家在应用过程中所有操作的记录,通过数据的不断积累,为公司生产组织、计划排定等提供更加科学、准确的依据。”生产管控系统成效显著让宁涛信心满满。

“智慧”运维, 协同办公系统让工作更高效

现代化的生产管控系统为企业生产提供高效服务,智能化的办公管理平台同样为企业高效运行发挥着重要的作用。

今年年底,北重集团视频监控系统预计将投入使用,战略管理部员工李祥赛正在对视频监控系统下达命令,令号下达后即可进入付款程序。从项目令号提出到最终审核确认下达只用了短短几分钟时间。然而,在2018年10月之前至少需要一天的时间。面对这一改变,李祥赛高兴地说:“之前所有项目都是纸质抄送,领导签字后再给相关部门下达,周期长、效率低。现在,计划令号在系统自动生成,项目管理中需要上传的资料全部都在系统中完成,实现了无纸化办公,所有资料的归集、审核一目了然,效率大大提高。”

随着公司协同办公系统的深入应用以及

司智能生产系统项目,获评首批中法工业合作示范性项目后,施耐德电气与中国合作伙伴的两个合作项目又双双入选第二批中法工业合作示范项目。

在施耐德电气为河南汉威电子股份有限公司打造的透明工厂项目中,汉威电子借助施耐德电气智能制造解决方案,实现了生产效率提升12%、产能提升22%、人均产值提升14%、同时市场反馈的故障率降低25%的成果。此外,在电气能效管理人才培养项目中,施耐德电气依托位于重庆万州的生产基地,与重庆市万州职业教育中心合作共建高水平电气技术专业,通过试点重庆市现代学徒制项目、共建实训基地、携手进行课程建设、双师培养,从而在能效管理领域联合培养高技能应用人才。

施耐德电气中国区副总裁、公司事务及可持续发展负责人王浩表示:“很荣幸施耐德电气能够成为‘绿色制造合作伙伴’,并获得‘中法绿色制造典范’这样的褒奖,这是对我们与中国合作伙伴共同推动产业数字化转型、践行绿色可持续发展的最佳认可。未来,施耐德电气作为行业龙头企业将继续带动上下游企业和客户打造绿色产业链条,并整合全球资源推进绿色国际合作。此外,我们将与绿色制造合作伙伴一道,共同成为绿色理念的传播者,绿色制造的实践者,绿色发展的引领者,推进工业文明与生态文明和谐共生,为工业绿色发展贡献力量。”(高颖 白玲玲 于丹)

柴里煤矿让高技能人才有为有位

■ 陈宜勇 刘光贤

张鹏是山东能源枣矿集团柴里煤矿综采二区的一名90后职工,他算得上子承父业了,和父亲同在一个检修班,都是井下电工。然而,和他父亲不一样的是,因为年轻、有技术,经过严格筛选,今年他被从高级工破格提拔为“智能设备操作岗位工程师”,上岗一个月,拿到手的工资收入就达到了1.38万元,远远超过父亲。

“像我们这些技术工人,以前到顶了也就是个高级工,能上好班就行了。”张鹏说,“现在,矿上大力弘扬工匠精神,不惜重金奖励操作维修精英,让有技术的人吃香,让高技能的人受益,让技术大拿在工人岗位照样拿高薪,这在以前是想都不敢想的事儿,现在干劲杠杠的。”

岗位有高低,技能显价值

柴里煤矿在长期发展过程中积淀了不少

人才资源,然而各类人才的不输出形成了“总量不足、结构短缺”矛盾。尤其是随着“一提双优”建设的深入推进,自动化、智能化、信息化装备逐步推广应用,安全生产方式的代性变革,对设备操作保养、维护维修提出了更高的要求,“催促”着劳动组织模式必须及时进行适应性改革,迫切需要一大批技能精湛、“操检合一”的现场操作岗位工,从而进一步优化劳动组织,释放智能装备的效能,用高生产效率助推高质量发展。

为此,该矿结合实际情况,有重点地选拔和培养智能装备工程师和智能设备操作岗位工程师,切实解决技术人才收入差距不大、政治地位不高、上升通道较窄的问题,为智能化矿区的高质量发展提供有力的技术支撑和人才保障。

“操作岗位也能成才,技能彰显人生价值。我们牢固树立‘宁缺毋滥’的评选导向,注重向更广领域以及技术含量高的岗位和技术大拿、关键岗位的职工倾斜,为高技能人才脱

颖而出搭建平台,激发职工学技术、钻业务的热情。”该矿矿长李文说。

从普通维修工人到智能设备操作岗位工程师,技校毕业的秦文谈了自己的感触:“以前谁学谁干、谁不学谁不干,都一样拿钱,干活的反而感觉自己吃了亏。”通过今年3月份的首批“双智能”工程师的选拔,秦文被评为智能设备操作岗位工程师,不仅工资涨了,职业上升通道也明朗了。

秦文说:“这是通过单位推荐和自己的努力才竞聘上的职称。以前被评为高级技师也没有现在这么高兴过,深刻感受到矿上对一名技术员工的重视。作为一名普通工人,这也是我的最高荣誉。”

“今年3月份我和7位工友通过选拔上岗,带动了矿区学习技术的热潮。许多工友主动找到我询问业务问题,这是之前从来没有的。”

优胜劣汰,能者居之

据了解,从智能化设备的操作、应用到设备维修、检测,几乎每天都会遇到各种繁杂问题。遇到大的困难,以前只能让厂家派人到矿区来处理,需要四五小时的路程,有时会影响到产量。而现在选拔培训的工程师,基本可以完成重大故障排除,在第一时间恢复有效生产。秦文表示,自己肩上的担子更重了。

在海选、培育“双智能”工程师过程中,柴里煤矿立足于系统规划、“操检一体”,将智能装备工程师明确定位在操作能手、技术大拿、“良师益友”和企业工匠“四位一体”复合型技能人才上。针对智能装备工程师选聘问题,采用个人申报、单位推荐、竞争上岗和组织任命等多种形式,重点从大学毕业生、技术员、工程师,以及参加枣矿集团各类专业技术比武前3名获得者、首席技师、“金蓝领”中推荐、评聘,优中选优。

“我们按照‘以点带面、重点培育、逐步推开’原则,率先在采煤、掘进、机电三个专业中的6个高难度、关键性岗位试行,通过有效解

决收入差距不大、政治地位不高、发展通道较窄等突出矛盾,让这些‘双智能’工程师拿高薪、当专家,把工作效能充分释放出来。”该矿党委书记赵连永说,为了充分发挥高端人才的决定性作用,他们建立健全了一套分级管理、晋升、降级、淘汰以及岗位交流人才培养培育完整机制。比如,对于“双智能”工程师,不仅有严格的试用期、培养期、熟练期、担当期考核要求,还有等级差别,智能装备工程师从助理到高级设置了三个级别,工资差较大,各种待遇也不同,而且通过末位淘汰、理顺晋升降级通道,让能者上庸者下,职工始终有压力、有动力、有活力,不断实现个人的人生目标和价值。

通过建设“双智能”工程师队伍,补齐了“高精尖缺”实用人才的短板,推动了大工区制、工长负责制、区域化管理、压减采掘直接工等劳动组织变革的深入实施,释放了“一提双优”建设更大效能,正规范率率达到了98%以上,采掘工效提高了50%以上。