

近日,江苏中烟工业有限责任公司淮阴卷烟厂召开2010年政治工作会议,贯彻落实国家局、省公司2010年政治工作会议精神,传达学习国家局、省公司有关文件精神,全面总结上一年度政治工作,按照党中央、行业有关部署和要求,对积极稳妥地推进干部人事制度改革工作进行动员和部署。



工会主席孔维应作了题为《结合实际 注重实效 努力将政治工作做细做实》的2010年政治工作报告,报告从学习实践科学发展观活动、积极开展优秀卷烟厂创建、努力开展针对性思想工作等七个方面客观地回顾和总结了09年政治工作,报告同时对下一阶段的政治工作重点进行部署,一是全面加强干部队伍建设。二是深入推进“四项活动”开展,坚持以“四项活动”为抓手,提高基础管理水平。三是积极推进企业文化建设,重点是按公司统一部署对江苏中烟VIS进行导入并实

党委书记、厂长周涛在总结讲话中指出,要充分认识到深化干部人事制度改革的重要意义,准确把握深化干部人事制度改革的原则和要求,积极稳妥地推进干部人事制度改革,全面加强中层干部队伍建

红云红河机关党委 深入开展党群工作调研

“进一步提升职工队伍素质,积极主动为职工群众排忧解难,积极稳妥地推进厂务公开化,让每一位职工有自豪感、成就感和归属感。”这是近日召开的红云红河集团机关党委党群工作调研座谈会上与会

在后的党员先锋模范不断涌现,真正起到了凝聚人心,鼓舞干劲的作用。今后的工作中,我们还应在人才培养、职工成才平台搭建、各项制度落实等方面进一步加大力度和加快进度,为集团的和谐稳步发展做好引导和服务工作。

红云红河集团党委书记、红云红河集团机关党委书记朱俊英首先向大家介绍了这次机关党群工作调研的目的。她表示,这次调研座谈会是全面贯彻落实委局长到云南调研的重要讲话和集团二



季度党委中心组学习(扩大)会议精神,促进党务工作进一步服务生产经营,进一步服务生产实际而召开的。希望各参会人员认真履行自己的职责,从党员先锋模范作用、企业文化建设、职工关心的热点难点问题、民主管理技术创新、爱岗敬业、如何加强团队建设等六个方面真实反映自己部门党员和群众的意见和建议。来自红云红河集团机关党委所辖各中心、部室的部门领导和党务干部在会上分别从六个方面建言献策。大家一致认为:集团自合并重组以来,各级领导十分重视基层党组织建设。勇于创新、爱岗敬业,吃苦在前、享受

力为指出:党的各级组织建设,是我们企业能否平稳发展的重要保障,我们的党组织要与工会组织和共青团组织紧密配合,在提升职工队伍素质,凝聚人心,鼓舞干劲上发挥我们的作用。各部门党员干部要牢固树立责任感、危机感、使命感和紧迫感,要团结广大职工群众,认真听取职工群众的心声,理解职工群众的困难,解决职工群众的困难。要加强职工人才通道建设、专家队伍建设、劳模队伍建设,要积极稳妥地推进用人制度阳光化,厂务公开化,让每一位职工有自豪感、成就感和归属感。

(温绍明 黄倩)

广西中烟评为“国家商标战略实施示范企业”

日前,国家工商总局通过视频会议召开国家商标战略实施示范城市(区)、示范企业授牌大会。会上,国家工商总局副局长刘玉亭代表国家工商总局宣读了《关于公布国家商标战略实施示范城市(区)、示范企业名录的通知》,国家工商总局领导为国家商标战略实施示范城市(区)、示范企业的代表颁证授牌。广西中烟被国家工商总局确定为国家商标战略实施示范企业,是广西区唯一一家获此殊荣的企业,也是烟草行业仅有的两家企业之一,同时获得这一荣誉的还包括世界五百强企业之首——中国石化、中国移动、贵州茅台、格力电器、中兴通讯等知名企业。这充分说明,广西中烟的商标保护和建设工作取得了阶段性成果,得到了国家级商标管理单位的关注和肯定。随着经济全球化的深入发展,商标保护日益成为国家知识产权保护层面的重要内容之一。正是基于对商标战略意义的理解,在对商标保护和品牌建设高度重视下,公司始终把

商标战略作为品牌发展战略的重要一环,制定了完善的品牌发展战略,开展了形式多样的商标维护工作,推动了真龙品牌快速稳定健康发展。自2001年创牌以来,真龙品牌核心竞争力显著提升,发展势头良好,以真龙(海韵)为代表的高端卷烟正日益成为真龙品牌的核心拳头产品,以品牌带动了企业经营规模的扩大和经济效益的提高。真龙品牌先后多次收获殊荣:包装设计“世界之星”金奖、2007年被国家工商总局认定为“中国驰名商标”、2008年入选全国性卷烟重点骨干品牌前二十强等等。

(陈智斌)

责编:袁志彬 编辑:周君
版式:张彤 校对:阳红
2010年6月23日 星期三

JINYEZHOUKAN

金叶周刊

“和谐”管理成企业文化建设亮丽风景线

□孙雪飞

走进车间,大门对面鲜红的展板上贴满了年度获得各级荣誉的职工照片、宣传栏上“不忘厂史,再创辉煌”几个大字下整齐的排列着一幅幅建厂初期的黑白照片、办公室里电脑屏幕保护一张张职工自编自导节目的演出照片在闪现……一帧帧定格画面,为“以人为本”写下了生动的注脚。

尊重、关心、信任、交流 ——人与人之间的和谐

“以人为本”不是挂在口上,车间领导用行动落实在一件件看似微不足道的小事上。无论哪个职工家有大事小情,领导都到场帮忙。职工生病时,领导前去看望。细微之处见真情,车间对职工的尊重与关怀,换来的是职工的信任

与全身心的投入工作。职工有什么想法敢和领导说,为广开言路开“绿灯”。广开言路的民主管理,促进了车间管理效益与经济效益的提升,也为化解班组与班组、班组与职工、职工与职工间矛盾提供了平台。仅2009年,车间收到职工合理化建议200余条,采纳了50条。领导下台“听”,职工台上“讲”,职工给自己“上课”。怎样提升企业文化?在车间企业文化交流会上,结合自己的工作感受,23名新老职工以“主人翁”的姿态上台阐述了自己的看法,朴实的话语中不乏深刻的见解。职工作为企业文化的直接实践者,这样坦诚布公的思想交流,无疑为车间管理文化的提升提供了参考。如果把分散在车间各个岗位具有优秀文化传统的个体比喻成珍珠,正是车间“以人为本”的管理把一颗颗珍珠串成了一条熠熠生辉的精美项链。

管理“人性化”,设备更“听话” ——人与设备之间的和谐

在车间,“以人为本”管理不光体现在职工上,在保障生产这一核心要素的设备管理上,也能看到它“人性化”的影子。制丝线是流水作业方式,哪一段的设备“闹”脾气,都会影响全局工作。所以,对设备“健康”的预防性“诊断”尤为重要。因此,操作工和修理工充当起了设备的“生活保姆”和“保健医生”角色。在车间,每个职工都在关心、爱护设备。日常工作中,职工就连为设备清理卫生时,也不忘观察设备的“健康”状况。例如,皮带磨损、螺丝脱落等。在车间,陈旧的设备尽管“外衣”斑驳,但却一尘不染,闲置设备也不例外。长期的朝夕相处,人与设备之间早已建

立起亲密的“伙伴”、“搭档”与“朋友”的和谐关系。

想职工之所想,急职工之所急 ——人与环境之间的和谐

高处设备和输送带安装防护栏、梗回潮加梗工序处用湿麻袋覆盖减少粉尘、踏板式高处安全作业平台的改装……这些“硬件”上的“廉价”投入,为职工换来了的是工作环境的安全感、温馨感、归属感的“高产出”。为了满足职工学习的欲望,车间工会为职工购买了《班组管理技能》、《有效沟通》、《高效化解矛盾方法》等十本书,供职工借阅。人是生产力中最活跃的因素。车间和谐融洽的“软”环境,让职工找到了工作乐趣,激发了创造潜能,在生产管理、提质降耗、节能减排等方面提出了许多行之有效的建议。

着力推进烟机技术上水平 中烟机械集团领导到许昌烟机调研

近日,中烟机械集团公司副总经理王建法率领技术合作部和中烟机械技术中心的7位领导、专家到许昌烟机公司进行技术工作调研。

王建法副总一行考察、参观了许昌烟机公司机加分厂和装配分厂,听取了许昌烟机公司领导班子的技术工作汇报。许昌烟机副总经理王向东从企业概况、产品技术现状、今年主要技术工作安排、上半年技术工作完成情况、下一步工作思路等五个方面,汇报了企业技术工作情况;许昌烟机公司领导班子主要成员也从企业生产经营情况、市场营销形式、企业研发队伍现状等方面进行了工作汇报。

王建法指出,今后一段时期,烟机技术工作的主要任务,将是围绕烟草行业卷烟上水平,深入开展烟机上水平工作,其中烟机技术上水平是烟机上水平核心工作之一,着力推进烟机技术上水平是体现集团集团公司为中国烟草工业提供支撑和装备保障的重要标志。

在谈到许昌烟机公司目前面临的形势时,王建法指出,为充分发挥集团公司在国家烟草中的技术支撑和装备保障作用,集团公司在四家控股生产企业实施了专业化分工,从上海、常德、秦皇岛三家烟机生产企业的情况看,他们企业生产的专业化烟机产品,保持了相对的延续性发展;相对而言,许昌烟机公司承担了更多的“专业化分工”重任,许昌烟机将从以生产卷接类烟机产品为主,向以生产滤棒成型类、辅联物流类转型。在产品转型期,在技术研发、生产组织、市场营销方面,许昌遇到了许多问题,但是,从另一方面来讲,这也给许昌烟机发展带来了新的机遇。

针对许昌烟机公司在目前技术工作中遇到的问题,王建法指示应着力在三个方面开展工作。一是要解放思想、转变



中烟机械集团公司副总经理王建法在许昌烟机公司调研

观念、统一思路、形成合力;在产品转型期,要学会开放式的思考问题,要树立强调大局意识,充分发挥技术人员在企业产品转型期的主力军作用;要充分利用中烟机械技术中心和企业在研所在产品研发中的核心作用;要有效利用社会资源,以产品为对象,组织社会力量进行技术攻关,突破“滤棒成型类”、“辅联物流类”产品研发中的技术“瓶颈”,缩短企业产品转型的时间。二是要正确判断、突破思路、分清重点、明确任务;许昌烟机公司技术研发部门已成立了七个专业课题组,专门从事滤棒成型类、辅联物流类等产品的研发工作,在烟机产品的研发过程中,各专业课题组要强化开放搞科研的意识,围绕企业专业化产品分工需要,完善系列产品;在滤棒成型类设备研发方面,集团公司将要组织对DF10、KDFM等滤棒成型类进行重点考察,通过对国外这类设备的对比研究,开发出适应我国“中式卷烟”的滤棒成型类主力机型;

在辅联物流类设备研发方面,要树立大烟草物流的概念,要全面分析、研究每种烟草物流设备的现状,明晰这类设备的发展趋势,形成系统化的研发思路;要重点围绕目前国家局引进的两个烟机技术专项,开展与之配套的辅联物流类设备研发工作。三是要增强动力、激发活力、形成合力、提高效率;要充分认识到企业产品转型的前提是技术人才的知识结构转型,为此要在进一步完善技术人才培养机制、完善技术创新体制、完善技术创新激励措施、理顺专业人员的晋升通道等方面,着力开展工作,激发研发人员从事科技创新的热情和积极性。

参加技术调研活动的许昌烟机公司领导班子成员认为,这次王建法副总率队来许进行的调研活动,是集团公司落实国家局“体现专业分工,突出强调服务,不断提升水平”要求的具体体现。

(董宏献 袁亮)

贵州中烟“安全生产月”活动形式新颖特色鲜明

近日,贵州中烟工业有限责任公司各生产厂积极开展“安全生产月”活动,活动各具特色,形式新颖,收效良好。

遵义卷烟厂一车间组织三班职工在膨化工段开展安全应急竞赛。比赛中,随着警报拉响,参赛职工迅速冲向“空呼器”存放位置,将防护帽和“空呼器”穿戴完毕,迅速爬向通往膨化CP3工段的楼梯,找到安全阀进行处置……速度最快的职工仅用1分18秒正确规范地完成了动作。

贵阳卷烟厂一车间举行了“安全对标”职工演讲比赛。该车间在活动前期采用“聊安全”、“说说身边安全事”等活动形式,鼓励广大职工对车间安全工作提出合理化建议,经认真筛选后形成演讲

材料,由各生产大班、职能组预赛推选决赛人员。该厂在存放大量烟叶的工厂重点防火区域——舒家寨仓库举行灭火救援预案演练。演练分为火灾报警与自动报警系统使用、消防供水系统启动及使用、组织扑救初期火灾及人员疏散三个模块。为了让参演人员能更真实地感受突发性火灾的环境状况,演练切断了仓库电源,启用消防应急照明;为了模拟火灾事故发生后的紧急性,演练加入时间概念,要求在规定时间内完成每一个预定动作;为使演练达到提升安全技能的目的,在预演前特别组织参演人员对灭火器、室内消火栓、水枪、水带的使用方法

贵定卷烟厂与贵定县消防部队官兵、120急救医护人员联合举行了共200余人参加的大规模灭火应急预案演练。该厂为本次演练成立了演练指挥部,灭火行动组、医疗救护组、物资和人员疏散组等11支灭火应急救援队。20分钟紧张的演练活动在连绵阵雨中有序进行,职工们在演练中精神饱满。

毕节卷烟厂与毕节地区消防支队联合向广大职工及就地技改施工人员发放了安全管理知识读本和安全管理法规条例,并到施工现场进行消防安全等知识的宣传和讲解。此外,铜仁卷烟厂将紧扣工厂生产,开展创建“青年安全生产示范岗”等活动。

(贵烟文)

川烟西昌分厂“标杆管理”迈上新台阶

机制致力“环境”优化,项目大举攻坚开路。近日,川烟工业公司西昌分厂在标杆管理上再出重拳,研究通过了《西昌分厂标杆目标管理办法》等相关制度,确立并启动71个标杆项目,掀起分厂标杆管理工作纵深推进的新高潮。

2009年以来,为全面贯彻落实行业“卷烟上水平”,奋力推进川烟“双新”发展战略,深入践行川烟工业“做精制造”第一要务,西昌分厂自树高目标、自家大压力,主动置身于行业和公司大局中定位发展、设置目标。提出了实施“标杆管理”的创新思路,把“标杆管理”确定为今年及今后相当一段时期最大的“管理创新工程”全力推进,开启了一场管理理念和方法模式的大变革、大创新和大突破。同时,分厂通过“引智借力”等形式,积极寻求与咨询公司合作,实施了“标杆管理咨询项目”活动。在前期开展分析调研、管理测评,形成《基础管理现状诊断》;开展标杆体系设计和标杆目标设定,形成《标杆目标设置指导》的基础上,分厂立足自身实际,持续大胆创新,着力组织策划标杆管理的激励机制建设和项目攻坚活动。

《西昌分厂标杆目标管理办法》的推行,是在年初搭建“绩效目标”和“标杆目标”体系构架基础上推出的又一“重量级”创新举措,标志着西昌分厂标杆管理工作全面步入规范化和程序化建设轨道。目标管理办法贯彻分厂“巩固提升成果、不断克服短板、牢树创新意识、跳起勇创新高”的工作方针,在目标设置上体现“优势目标高标准、短板目标求提升”,实行“标杆目标”三层系数设置(等级系数、权重系数和难度系数),“标杆考核”月度滚动检查和年度综合检查相结合,并将标杆目标的实施过程纳入效能监察强化执行。目标管理办法出台后,全厂上下举智聚力,通过广泛讨论,最终确定了1个行业级、17个川烟公司级、37个川烟公司级和16个分厂级标杆项目,覆盖了生产制造、设备运行、提质降耗、节能减排、基础管理以及精神文明建设等全领域工作,标杆项目攻坚活动全面启动。

(马思友 熊毅涛)