直面生存 智慧超越

——打造阳光、开放、高效的现代化北重集团

■ 郭新燕

2015年,北重集团把“调结构、转机制、增效益”放在突出位置,进一步推进了全价值链体系化精益管理战略,大力实施“五减一增”,进一步推动了企业发展。

雄关漫道真如铁 而今迈步从头越

“十二五”期间,北重集团持续开展以现场为立足点的基础管理,以问题为导向的课题改善,以管理业务和工艺技术为重点的流程优化,精益管理水平不断提升,基本形成了“精益工作日常化、日常工作精益化”的管理局面,初步实现了由“破冰”向“深化”,由“学习”向“实践”,由“局部”向“全局”的转变。

“十二五”期间,北重集团以技术创新推动发展的能力不断强化,研制出了大量系列化、族谱化、多样化的火炮及武器装备,巩固了“中国第一火炮厂”的战略地位。研发出了系列拥有核心竞争力和高附加值的民品,巩固了公司的市场竞争力。投资9.78亿元完成了11个突出技术能力提升的建设项目,为发展转型提供了有力支撑。

“十二五”期间,北重集团大口径厚壁无缝钢管产品在推进四大管道国产化应用方面取得实质性进展,并进入了煤化工市场领域,全面保持了公司主导产品的市场地位;矿用车市场巩固了在国内的矿车行业龙头地位,并跻身全球矿车制造商前三甲。

“十二五”期间,北重集团先后荣获“全国文明单位”、“全国企业文化建设优秀单位”、全国“讲理想、比贡献”活动先进集体、“067工程”建设重大贡献奖、国家“高新技术企业”及全国“安全文化示范企业”等百余项荣誉称号及省部级奖项,企业品牌知名度、社会认知度及关注度不断提升。公司3.6万吨黑色金属垂直挤压机成套装备与工艺技术研发及产业化项目,荣获2015年度国家科技进步奖二等奖。

辉煌道不尽,未来更期许

为了实现智慧超越,公司新的领导班子组成后,深刻总结经验教训,深刻分析发展形势,征求了公司方方面面的意见,听取了公司上上下下的建议,理清了今后发展的基本思路,即“四个支撑、两个关键、一个目标”,“四个支撑”为“规范化管理、市场化运作、建数字化企业、创规模化价值”。“两个关键”为“打造坚强领导团队,培育优秀企业文化”。“一个目标”为“打造阳光、开放、高效的现代化北重集团”。

北重集团认真贯彻落实兵器工业集团2016年工作会议精神,以“四个支撑、两个关键、一个目标”的发展思路为指导,紧紧围绕提高发展质量效益这个中心,牢牢把握管理创效这个关键,全面落实全价值链体系化精益管理战略,不断推动改革任务落地,保证全年任务的顺利完成,打好“十三五”开局之仗。

强化市场创效。北重集团特钢板块要汇集各方面力量,寻求国家战略层面上的支持,全力推动四大管道的国产化进程,实现“三大动力、五大发电集团”的全领域覆盖;要以P92强基工程为契机,持续提升无缝管产品品质度和市场竞争力;要逐步建立和完善产品的售前和售后服务机制,打造个性化服务,提升北方重工品牌的知名度和美誉度。力争全年实现收入10亿元以上,其中高端无缝钢管订货7亿元以上。矿用车板块,在巩固国内传统市场份额的基础上,更加注重为用户提供维修、大修及工程承包服务,持续提升备件和服务收入比重,由单一整车制造商向系统解决方案供应商转变;要全力开拓已投放市场车辆的再制造业务;要强化海外市场拓展,争取进入中信泰富的澳大利亚铜矿项目。

强化技术创效。特钢板块要重点聚焦超超临界火电机组P92大口径厚壁无缝钢管、粉末高温合金棒挤压产品、空心芯棒和末敏弹等高端新产品研发;加快推动H13稀土模具钢市场化进程,逐步替代进口产品。矿用车板块要加快NTE260高原车、NTE120电传动矿用自卸车等新产品产业化速度,培育新的经济增长点。公司民品新产品贡献率要达到28%以上。要保持稳定的科研投入,加强对科研经费的使用管理,做好科研产品的成本费用归集、建账等日常管理,进一步增强自主创新能力。

强化精益生产创效。北重集团强化一线技能人员业务水平培养提升,持续完善“多能工”培养计划,提升“多能工”人员比例;要以深化“小改小革”合理化建议为牵引,鼓励引导一线员工多搞小发明小创造,设计必要的工装夹具,在提高工作质量和产品质量的同时,促进全员劳动生产率的提高。

强化成本创效。北重集团牢固树立过紧日子的思想,推动重点成本控制项目责任分解和落实,确保成本控制细化到人、落实到位,并以精益改善课题的形式加强过程监控,确保费用有效控制。要加强对非直接材料成本的控制,充分利用ERP系统平台,不断优化相关材料的标准定额,实现材料维修备件、工装工具高效调剂使用。否则,公司将对相关单位领导进行追责。五是坚持内部市场化运作,构建厂内价格体系,推动协作单位依据市场价格进行结算,做到内部结算顺畅快捷,最大限度地挖掘内部市场潜力。全年厂内协作配套量达到1.5亿元以上。

强化信息化创效。北重集团以ERP标准财务流程和功能模块为基础,对公司现有的财务流程进行分析和优化,2017年1月1日全面实现财务业务线上审批。要全面应用优化后的防务产品ERP系统,实现全成本核算,独立出具成本报表,提高财务管理的准确性和及时性;推广ERP系统条码扫描录入,提高数据录入效率和准确性;以分厂级和总部级的生产查询为重点,开发外挂程序,简化ERP系统数据提取和使用流程,为生产管理提供高效、便捷、准确的服务。

强化质量创效。北重集团要强化“人品决定产品、产品反映人品”质量工作理念的宣传教育,营造和形成全员关注质量、提升质量的良好氛围。要强化提升服务保障水平。建立专业售后服务保障队伍,健全完善常用、易损件的服务保障体系,加强对部队战士的培训,有效适应和满足军队实战化训练新形势的需要,为部队有效提升战斗力提供全方位支持。

强化作风和组织力量保障。北重集团各级领导班子要按照党风廉政建设责任制要求,认真落实“一岗双责”,把党风廉政建设工作与经营工作摆在同等重要位置,强化自我约束、自我监督,做到经营工作与反腐倡廉工作两手抓、两促进,切实担负起党风廉政建设政治责任。各级团组织要围绕生产经营工作,深入开展“五小创新创效”等“青字号”活动,为广大青年提供展示才华的舞台,引导青年员工立足岗位履职尽责。

“十三五”发展新征程已经开启,北重集团以十八届五中全会精神为指引,在兵器工业集团公司的正确领导下,以崭新的风貌、昂扬的斗志、超越的气魄,锐意进取、扎实工作,站在新的历史起点上,全力开创“十三五”工作新局面!

“七彩梯田”红米抢滩高端有机大米市场

■ 本报记者 魏新梅

不是所有的哈尼红米都叫“七彩梯田红米”。七彩梯田红米以其绿色、有机、环保的特点香飘海内外,获得高端精英人士的独钟与青睐,唱响高端大气上档次的红米市场主旋律。

七彩梯田红米产自世界非物质文化遗产地、联合国粮农组织农业文化遗产地云南红河哈尼梯田。作为纯天然的原生态有机大米的典范,其不仅获得了消费者,也获得业界认同。2014年,经全国合作经济工作委员会特产专业委员会和中国食品工业协会花卉食品专业委员会联合专家组审核鉴定,云南红河酷爱哈尼梯田产业发展有限公司生产的“七彩梯田”牌红米获得全国食品行业“中华国宝级名优特产”称号。事实上,这标志着七彩梯田红米与普通食品相区隔,进入我国高端名优特产食品之列,并且作为食品行业名优特产资源由高品质向高附加值方向发展。

据悉,哈尼梯田是著名的世界文化遗产,哈尼梯田是哈尼族文化的象征,而七彩梯田红米就是哈尼族饮食文化的代表。物以稀为贵,其产于1400米以上的哈尼梯田里,由哈尼先辈在梯田垦殖中逐渐演化而成,种植过程遵循古法。

七彩梯田红米对自然气候和自然灾害适应能力极强,具有持久的抗性。但产量低,营养丰富,种植条件苛刻,施了化肥后就容易出现稻瘟病、白叶枯病等病害,甚至连施农家肥也不能过量,是纯天然的绿色食品。据本草纲目记载,红米有滋阴补肾、健脾暖胃、名目活血等作用。哈尼红米内含的氨基酸及膳食纤维是普通大米的3.8倍,所含红曲霉素可以组织生成胆固醇,具有降血压、降血脂的作用,同时含有众多的营养素,尤其以富含有机铁、硒、锌等人体必须的微量元素而弥足珍贵。

据了解,云南红河酷爱哈尼梯田产业发展有限公司已被冠名为“中国富硒食品产业化基地”,特许哈尼“七彩梯田”牌红米使用“中国富硒食品标识”。硒对人体健康的积极作用得到了世界的公认,早在1973年,世界卫生组织(WHO)就将硒列为人体必需的微量元素。

以“挖掘传统农业价值,保护红河哈尼梯田”为宗旨,以“公司+市场+合作社+基地(农户)”为运营模式,该公司拥有完整、科学的质量管理体系,走原生态特色农业产业化之路,力求把红河哈尼梯田的资源优势转化为经济优势,为梯田耕作区的哈尼人民培植稳定、高效、可持续的产业,帮助当地农民脱贫、增收、致富,推动当地经济发展,有效保护哈尼梯田,使这一世界文化遗产更广地造福人类社会。

据业内人士透露,如今越来越多的人开始注重食品安全,愿意把钱投在首当其冲的“粮食安全”方面。七彩梯田红米逐渐走俏市场,产品需求愈发旺盛,就充分证明了这一点。目前,作为专业从事哈尼梯田产业培植、农产品加工、销售和科技培训为一体的服务型企业,云南红河酷爱哈尼梯田产业发展有限公司正在加快市场布局,七彩梯田红米将成为未来高端有机大米市场发展的热点。

泸州老窖集团张良董事长被评为中国白酒历史杰出贡献人物

●泸州老窖集团张良董事长

中国食品工业协会白酒专业委员会1月9日在北京举行成立30周年座谈会,会议对1985—2015年间中国白酒历史杰出贡献人物进行了表彰。

泸州老窖集团党委书记、董事长张良被评为“1985-2015中国白酒历史杰出贡献人物”。同时,泸州老窖国窖1573、泸州老窖特曲荣获了“1985-2015中国白酒历史标志性产品”荣誉称号。

张良是首届中国酿酒大师、国家级非物质文化遗产传代表性传承人。2004年6月30日,他被聘任为泸州老窖股份公司总经理,此后泸州老窖实现了大幅增长。泸州老窖的业绩从2004年到2012年实现了跨越式发展,酒业营业收入增长了8倍,净利润增长了96.56倍。

业界人士认为,张良作为一名优秀的企业家,积极推行现代企业管理制度,带领泸州老窖实现超常规跨越式发展,创造了多个行业第一的神话,获得此项荣誉是实至名归的结果。

泸州老窖特曲是泸州老窖公司双品牌之一的主导产品,于1915年获得巴拿马万国博览会金奖;1952年在全国首届评酒会上与茅台、西凤、汾酒一道被评为“四大名酒”,并确定为浓香型白酒的典型代表。

泸州老窖国窖1573源自全国重点文物保护单位——始建于公元1573年、连续使用至今、原址原貌保护完整的1573国宝窖池群,并经由入选首批国家级非物质文化遗产的泸州老窖酒传统酿制技艺纯手工酿造。国窖1573是中国白酒鉴赏标准级酒品,也是行业内有代表性的浓香型有机白酒。

泸州老窖集团未来将以“做实做大”为导向,走控制力、专业化之路,发力大食品板块、大贸易板块、金融、房地产、物流港等板块,分析人士认为,得益于泸州市的开明、开放,此次泸州老窖集团换届,为泸州老窖集团搭建了强有力的班底,泸州市对张良为首的新一届领导班子寄予厚望,在当前的产业格局和上一个10年泸州老窖实现跨越式增长的基础上,张良未来将带领泸州老窖集团实现新的发展蓝图。 (单单)

▼相关链接

泸州老窖集团董事长张良简历

张良,男,生于1965年11月,汉族,四川富顺人,教授级高级工程师,首届中国酿酒大师,博士生导师。

国家级张良酿酒技能大师工作室领办人、国家级非物质文化遗产代表性传承人、享受国务院特殊津贴专家、四川省专家评议(审)委员会委员、四川省学术技术带头人、四川省杰出青年学科带头人、中国食品科学技术学会常务理事、中国白酒专家委员会委员。

张良主持了国家级科研项目3项;取得科技成果18项,其中省科技进步一等奖2项;发明专利10项,实用新型专利2项。主审了80万字的《泸型酒技艺大全》。先后获得全国做出突出贡献的工程硕士、四川第五届杰出创新人才奖。

曾任泸州老窖股份有限公司董事、党委书记、总经理、销售公司总经理、泸州老窖集团有限责任公司总裁等职。

不搞“轮番轰炸” “一站式”考评减负基层

达竹煤电公司党委集中考评为基层减负

■ 杨涛

“只用一个上午,此次集中检查考评的党建思想政治、党风廉洁、工会、团青、文化建设等几条线的考评就全部搞定了。”1月22日下午,刚刚经过公司党群综合考评组考核的川煤集团达竹煤电公司小河嘴煤矿党委书记陈朝义就出现在该矿井下-1214综采面,为企业实施生产结构调整现场调研,能够有这么快的考核速度,得益于今年达竹煤电公司党委开展的党群工作集中“一站式”考评制度。

自去年开始,达竹煤电公司党委在部署年终党群各项考核工作时,改变原有的分散、单独的考核办法,把公司党委党群各部门对被考核单位的各种考核项目优化整合、集中打包,进行捆绑“一站式”考核,从而提高考核效率,让基层有更多的时间去做好自身工作。今年,该公司党委加大力度,整合12个考核项目,联合党委工作部、纪检监察审计部、工会、团委、人力资源部、经济保卫部逐个对基层单位进行为期半天的考核。

1月22日一大早,考核组的工作人员就集中到一起,前往小河嘴煤矿检查考核。简单碰头后,考评组便分组执行“任务”。“今年,我们特别强调考核组要轻汇报、轻台账,重实地查看,所以大家基本都把时间花在走点直插现场上。”该公司党委考评委相关负责人表示,以往的多头考核、重复考核,使基层干部的时间和精力不得不用在接待检查和迎来送往等应酬上,严重影响基层的正常工作。

把党员职工评议与民主考核相结合,把平时考评与年终考核相结合,在“一站式”考核中,达竹煤电公司党委真正把提高工作的实效性放在第一位。

“你们支部2015年开展了哪些党建活动?”“每次党建活动方案都公开了吗?”“参与人员都有哪些?”“达到了哪些效果?”……在小河嘴煤矿掘进一队党支部职工学习室,考评组在对“党建思想政治工作”考核中,基层党员群众的评价成为考评打分环节中重要参考指标。考核组成员、该公司党工部副部长杨春说:“现场看到的才是最真实的,党员群众反映的才是最可信的,这才是平时工作是否到位的最重要依据。”

“工作在于平时,而不是靠年底‘耍花腔’。”杨春说。很多工作的内容是在实际而不是在纸上,像基层党支部对党支部委员的履职考核奖惩,我们要求体现在支部委员的工资发放表上,而工资表每月要上传到公司人资信息系统。以往基层党支部存在临检时临时重制工资台账的现象,而现在想“临时抱佛脚”都不可能。

不仅在形式上大大缩减,“一站式”考核在时间和内容上也大幅缩水。以往对各基层单位的考核,公司党群部门早的11月底就各自开始了,你今天到这个单位,我明天到那个单位,全部十几个二级单位要考核完,快的也要一个多月。杨春还表示。“今年的考核全部大家集中在一起,事先列出检查考核项目表,并且省出听汇报时间,一个单位只要半天时间,全部单位检查考核时间加起来不到10天,这大大减少了我们的工作量。”不管是考核单位还是被考核单位都竖起了大拇指。

“检查人员受累,迎检单位受苦。”小河嘴煤矿党委书记陈朝义说,以往到了年底,上级组织对下级组织的检查逐次铺开,上级各业务部门也要对基层单位进行对口检查,检查组来了一拨又一拨,检查人员送走一批又一批,突击迎检、“轮番轰炸”,不但浪费人力、财力、物力,还加重基层负担,职工群众看在眼里,不满在心头。

考核主体“一站式”,考核内容也在打包。在部分考核领域,该公司党委对涉及重复考评的12项内容的采取了相互结合的方式,精简和取消了4项专项检查考核,确需保留的也要减少指标、简化考核,防止多头考核、重复考核、繁琐考核,避免“一票否决”过多过滥,减轻了基层单位的考核负担。目前,检查考核项目从原来的12项整合简化到现在的7项。

核心要求是,结合当前煤炭行业形势和企业实际,按考核依据是否充分、指标设置是否合理、成效是否明显、是否随意设置“一票否决”等标准,把一些不应该考核或可考可不考的一律免检免考,把一些程序复杂、指标繁琐的考核内容压缩精简。既设置目标差异指标,鼓励基层党组织围绕企业中心工作努力完成目标任务,又设置提升指标,立足各基层单位优势,“一矿一策”、“一单位一策”,走特色化、差异化、个性化党建思想政治工作路子。

对此,小河嘴煤矿女工委主任胡娟说,她负责的“女工工作”、“家属协管”条线,有很多重叠部分。“同样的内容来检查考核多次,费时费力又费钱。”而今年,根据达竹煤电公司党委的规定,只要在“女工工作”考核基础上,加上平时工作的考核内容即可。“过去材料都是一大摞,现在就一小盒,差别太大了。”胡娟感慨地说。

从该公司党委规范检查考核评比清理前后的数字对比,就看得出2015年是对考核评比项目的一次大“瘦身”,不但有利于减轻基层单位负担,让基层单位免受“迎检之累”,也是公司党群各部门的“减压”良策。简化检查考核令人拍手称快,更为各单位迎检人员带来“福音”,有更多精力深入现场,扑下身子抓落实。

此外,为强化作风建设,该公司党委进一步严格检查考评纪律,要求考评组严格执行中央“八项规定”和省市及川煤集团、达竹公司的有关规定,检查考核过程中,被考核单位主要领导不得陪同,有效避免了基层单位重复接待,提高了考核工作效率,让基层各单位腾出更多的时间和精力,投入到重点工作中。