

中共中央政治局委员、国务委员刘延东视察茅台

用科学方法和科技手段挖掘茅台酒更多的奥秘,确保茅台酒质量

刘延东指示,要大力发展科技创新,用科学方法和科技手段挖掘茅台酒更多的奥秘,确保茅台酒质量。8月2日,中共中央政治局委员、国务委员刘延东莅临酒茅台视察。国家教育部党组书记、部长袁贵仁,国务院研究室党组书记、副主任江小涓及国家发改委、财政部、国务院妇儿工委等部门负责人随行陪同。

中共贵州省委书记、省人大常委会主任石宗源,省委常委、常务副省长王晓东,省委常委、省委秘书长张群山,省委常委、省委宣传部部长谌贻琴,省政协副主席、省

教育厅厅长孔令中,中共遵义市委书记慕德贵,市委常委、常务副市长王秉清,中共仁怀市委书记房国兴及公司领导季克良、袁仁国、刘和鸣、刘自力、吕云怀、谭定华等陪同刘延东一行视察了公司技术中心、制酒二车间、酒库车间及茅台中国酒文化城。

在技术中心,刘延东详细询问了实验室总体情况及研究进展,并兴致勃勃地通过嗅觉检测器感受茅台酒的香型。当工作人员介绍,通过技术手段已经找到茅台酒中有300余种物质有香气特征,其中65种左右的物质贡献极大,而目前最

新的国内外文献记载,其他酒中发现有香气特征的物质仅为100种左右,关键贡献性物质也仅有30种左右时,刘延东指示,要大力发展科技创新,用科学方法和科技手段挖掘茅台酒更多的奥秘,确保茅台酒的质量,保证茅台酒的质量稳定。

在制酒车间,刘延东听取了集团公司董事长、总工程师、党委副书记季克良关于茅台酒独特的酿造工艺、发酵工艺及操作流程的相关介绍。

来到酒库车间,刘延东饶有兴致地参观了贮藏着数百坛陈酿的一个酒库,还高兴地品尝了陈年茅台

酒,对茅台酒醇香细腻的口感赞叹不已。刘延东指出,茅台集团对传统工艺的传承和发扬做得很好。要进一步保护好茅台酒的生态环境。各级政府要大力支持茅台集团的发展,切实保护好我们优秀的民族品牌。

参观结束后,刘延东对茅台集团近年来的发展给予了肯定。刘延东指出,茅台酒是国酒。和国家、党、军队及党的革命事业都是相联的。不仅提高了我们国家的声誉,而且成为我们国家加强与世界各国交流的载体,为贵州省的经济发展做出了贡献,也为国家做出了贡献。

刘延东同时指出,坚持质量第一,是茅台酒作为国酒的生命所在;深厚的历史文化内涵,是茅台酒的品牌魅力所在。茅台集团要继续坚持技术创新战略和品牌战略,要通过技术创新,不断提高技术含量,保持茅台酒的高品质,实现茅台集团又好又快的发展。

刘延东要求,茅台集团要进一步学习各国酒行业好的经验和做法,保护好知识产权,搞好市场推广,不断扩大品牌影响,在经济效益和社会效益上,发挥更大的作用,为国家做出更大的贡献。

(冯飞)

王庄煤矿管理成效显著

今年以来,山西路安集团王庄煤矿党委积极发挥支部战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,并通过全面推行党委绩效管理评价体系,走出了一条党政齐抓共管,促进企业快速发展的新路子。

在推行过程中,该矿不断实践和融合党委绩效管理评价体系,形成抓典型、抓包保,抓奖惩等三项举措,推进评价体系的推行和高效运转。首先是抓典型,狠抓正反两方面的典型,充分利用广播、电视、矿工报、宣传橱窗等工具,对党委绩效管理推行过程中涌现出来的先进典型进行广泛宣传,总结经验,推广做法,对落后单位,则通过舆论监督栏目《警示台》进行曝光,在全矿积极营造“争先创优”的氛围。其次,抓包保,建立了政工部门包保联系点制度,矿组织部、党委办公室、宣传部、纪委、企业文化办分别对全矿55个党支部(党总支)进行包保,包理念更新、包思路完善、包计划制定、包难题破解,推行连带考核机制,做到支部工作质量与党委包保职能部门挂钩考核。第三,抓奖惩,实行支部书记和科队长一岗两责,按照生产一线、二线、地面生产单位、机关业务科室等不同重要工作,以党建促层次分别打分考核,每月一检查,每季一评比,综合排名前5名的单位区别情况对支部书记和科队长进行奖励,最后一名则对支部书记和科队长连带处罚,并在支部书记例会上予以通报,如果连续三次排名最后,支部书记和科队长将分别进行诫勉谈话或给予停职、降职、撤职等处分。

通过一段时间的推行,该矿党委工作的方式方法产生了很大的变化,有效强化了党建工作的管理意识和标准意识,促进了党建工作的规范化和制度化,实现了党委工作精确化、部门工作精细化、支部工作精简化,政工工作和行政工作结合得更加紧密,部门之间、上下之间实现了良性互动,充分发挥支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,夯实基层党建工作的基础,为该矿实现安全发展、可持续发展、和谐发展提供了良好的政治保证。

(郭惠艳)

奇迹,来自创新——太重技术中心采访手记

曹克顺

一地有一地之传奇,一地有一地之灿烂,一地有一地之气象。

太重,就是这样一片充满传奇色彩的土壤:第一台世界上最大的起重机;第一台世界上最大的挖掘机;第一套世界上最大的油膜轴承;世界上最大的第一套管轧机组成套生产线……

如今的国人,对太重这个名字早已不再感到陌生。这不仅仅因为她是新中国第一座重型机器厂,也不仅仅是因为她有过340多项“中国第一”和“世界第一”的辉煌,更在于她以其日新月异自主创新高速度,最终成为民族装备制造一支钢铁般的脊梁。

发中心。现有职工430人。其中博士和硕士研究生57人,教授级高级工程师、高级工程师260人,占职工总数60%以上。

说起太重技术中心的“人才工程”,可以简称为“23363”工程。其内容为:建好科技人才和管理人才两支队伍;发挥老、中、青三代科技人员作用;从事业、待遇、感情三个方面留人;抓好六个方面培训;从三个方面吸引人才。“23363”工程实施3年来的实践证明,该工程对于打造一支高素质的、有创新能力、战斗力强的科技人才队伍起到了不可估量的作用。对于该中心在人才工程实施上的具体策略,可以高度概括为:选人、育人、留人、用人、激励人。

选人——主要有三个渠道:一是从高校应届毕业生中选择;二是社会上具有工作经验的适用人才;三是各类高层次的优秀人才。

育人——组织科技人员短期培训班。2009年共举办学术交流讲座289学时,参加人数达1900人次;加强对科技干部日常培训,每周三下午为科技干部听讲座日;与北科大等外省名校联合开办了“工程硕士班”。

留人——为大学生和科技人员定期体检,为他们上意外伤害保险;改善大学生居住条件;经常倾听科技人员的意见和呼声,从思想上、生活上关心科技人员;使科技人员收入年年大幅提高。

用人——大胆起用青年科技人员到管理层挑重担,打造勤奋敬业、勇于创新、善于管理的优秀管理干部队伍,使管理干部由技术专家型成长为技术管理型。

激励人——营造“鼓励创新、提倡超越、不怕失败”的科研开发氛围;对专家和技术带头人实施购车补助;提高内部专家待遇。鼓励全体科技人员学习老专家们的“五种精神”,即爱岗敬业的职业道德,求真务实的工作作风,奉献太重的大局观念,对技术精益求精的高度责任感,勇攀高峰的创新精神。这五种精神也成为现如今技术中心的用人标尺。

引入精益管理 夯实企业基础 嘉陵班组建设实现新突破

班组是企业的“细胞”,是企业各项工作的基础和落脚点。为进一步夯实班组基础,推动企业又好又快发展,嘉陵两轮车事业部创新工作思路和方法,在班组建设中引入精益化管理,按照“继承与改革创新相统一、员工发展与企业发展相统一、班组建设与企业发展战略相统一、积极推进与分类指导相统一”的原则,加强星级精益班组建设,像经营企业一样经营班组,把班组管理推向新的高度,实现了班组建设的新突破。

据嘉陵两轮车事业部副总经理向成国介绍,加强精益班组建设,其主要目标就是要通过自我管理、绩效管理、精益管理,使班组做到工作内容指标化、工作要求标准化、工作步骤程序化、工作考核数据化、工作管理系统化,奠定企业扎实的精益管理基础;将班组长培养成为政治强、业务精、懂技术、会管理和具有现代意识的企业基层管理者;进一步提升班组成员的综合素质,把班组成员培育成为有理想、有道德、有纪律、有文化、敬业、勤奋、创新、踏实,热爱本职岗位的劳动者。为此,嘉陵两轮车事业部专门成立了星级班组建设领导小组,同时积极采取各种措施,加强星级精益班组

建设。一是明确了精益班组建设的八大工具即生产管理、班组安全及现场管理、班组人力资源管理、班组成本管理、班组品质管理、班组工艺管理、班组设备管理、班组事务管理工具在联动线类、机加生产类、后勤辅助类等不同类别班组的运用,推进了基础管理的精益化。三是加强精益班组园地建设,设立了班组管理看板,将班组生产控制、品质控制、安全管理、多能工培训等工作在看板上——展现,提升了班组管理水平。四是实施班组薪酬改革,将以前的含质计件薪酬模式改为岗位绩效工资薪酬模式,更加注重劳动效率、品质控制及5S管理等,适应精益生产要求;以薪酬激励为杠杆,消除人力资源的浪费,逐步达成员工的自我管理。五是加强精益班组长队伍建设及考核,建立了班组长准入条件,明确了班组长工作内容,制定精益班组长工作手册,通过加强培训、激励考核等,帮助班组长提升工作能力,掌握日

常工作要领,从而有效地开展精益班组管理和建设。六是强化班组持续改善管理,大力推行精益改善提案活动,极大地调动了全员参与精益生产、持续改善的积极性。七是建立精益班组标准作业及工时定额。目前,主力车型(机型)的标准作业已全部完成,主力车型(机型)的工时定额将于7月25日前完成。八是加强多能工培养。先后成立了成车装配和发动机装配等技能学堂,加强技能人才培训基地建设,大力培养多能工,并计划在年底前将多能工的培训扩展到所有生产班组和60%以上的辅助班组。九是加强班组经济活动分析,保证各项生产经营管理工作有分析、有反馈、有落实、有措施,同时更好地控制支出,扩大效益,提高企业管理水平。

下一步,嘉陵两轮车事业部将把精益班组建设列入“四讲”第一个整改项目,整体规划、系统推广,并作为各单位班子工作考核的重点内容之一,制定新进大学生到班组当“村官”的激励政策、管技干部下沉班组的引导性措施和中层管理干部、科室主任、管技干部骨干“一带一”管理办法等。

(于丹)

奇迹源于创新

人们常说,产品是企业的名片。是的,我们透过太重集团那一件件令人骄傲的产品,看到的则是一条清新的自主创新的脉络。

采访中,记者看到了这样一组数据:2000年太重全年的销售收入仅为7亿元,而10年后的今天将超过138亿元,翻了将近20倍!2002年,太重技术中心的设计工作量为4亿元,而今年预计将突破62亿元,8年时间竟翻了15倍半!

太重建设和发展所取得的成就,日益受到了全社会的关注。2001年太重成为山西省政府授权经营的12户大型骨干企业之一;2006年进入中国制造业500强;2007年“TZ”牌注册商标被评为中国驰名商标;2008年进入全国首批91家创新型企业的名单;2009年位居中国制造业企业500强第302名;山西省企业100强第14名;山西省制造业企业100强第7名;太重技术中心在575家国家认定企业技术中心中脱颖而出,排名提升至第13位。

60年来,太重共为国家重点建设项目提供了1000余种,两万多台(套)装备,被誉为“国民经济的开路先锋”。而太重技术中心则无愧于太重自主创新的前沿阵地。

半个世纪以来,该中心已在起重设备、轧钢设备、锻压设备、挖掘设备、焦化设备、煤炉设备、航天特种机械、工业自动化和计算机应用技术等诸多方面形成了完善的科研、设计、工艺、检测等技术发展体系,先后创造了341项“中国第一”和“世界第一”,其中包括世界最大的三峡1200吨桥式起重机、55立方米挖掘机、900吨可拆卸自动架桥机、4500吨冲孔水压机、8000吨快速锻造液压机、1200毫米无缝钢管机组等一大批世界级尖端产品,产品远销世界五大洲。在国内市场上,太重产300吨以上大型冶金起重机和20立方米以上用于千万吨级露天矿的大型挖掘机已覆盖国内市场的100%。太重技术中心义无反顾地担当起中国重大技术装备自主化的重任。

成功源于机制

进入21世纪,人才流动机制的成熟使行业之间的人才争夺战愈演愈烈。太重也面临着人才市场的挑战,为此,人才工程被列入太重的头等大事而备受重视。除了加强做好科技人员思想工作以外,明确地提出了“事业留人,感情留人,待遇留人”的用人理念。为大学生和科技人员定期体检,为他们上意外伤害保险;改善大学生居住条件;每年拿出1000万元科研开发专项资金,按项目组织实施新产品开发,并对技术带头人、内部专家分别给予5万—8万元的购车补助,对技术带头人每月给予500—2000元的津贴,对从业20年以上的老科技工作者进行表彰,大大提高了技术人员自主创新的积极性和主动性。

多年来,太重技术中心以其雄厚的技术实力和丰硕的业绩,先后获国家发明奖4项,国家科技进步奖12项,科技成果奖7项,省部级科技进步奖40余项、成果奖51项,授权发明专利83项,实用新型专利59项,中国名牌产品3项,国家优质产品金质奖3项。



“锡柴厂长钱恒荣(前左三),党委书记蔡真法(前右三)看望慰问奋斗在工作一线的员工。”

许武英

连日来无锡气温不断飙升,最高气温达到40度,广大一线员工坚守岗位,付出了巨大的艰辛和努力。8月5日下午,锡柴厂长钱恒荣、党委书记蔡真法等领导,前往装配车间校车工

段、生产准备工段,以及采购部配送大棚看望慰问奋斗在一线的员工,并为他们送去了维他黑豆奶等清凉解暑慰问品。

锡柴领导一行每到一处,都详细询问了各岗位一线员工的工作情况和身体状况,叮嘱一线员工们要注意

酷暑送清凉 关爱暖人心 锡柴领导慰问一线员工

身体、注意高温下自我调节,防止高温中暑,在采购部配送大棚,还特别叮嘱相关负责人要落实好生产场地的通风等防暑降温工作,根据工作实际合理安排各项工作,确保高温季节一线员工安全度暑和各项工作安全有序开展。

据了解,锡城持续高温,时刻牵动着锡柴领导的心,厂部党委多次指示生产部、保障部要做好防暑降温、后勤保障工作,嘱咐厂工会关心好员工的生活,确保高温期间安全生产。今年入夏以来,锡柴生产部积极做好防暑饮料、冰块的发放;厂工会到生

产一线发放冷饮、盐汽水、绿豆汤等消暑食品,对员工高温休息室落实情况进行检查;在炎热的酷暑,为员工送去丝丝清凉;厂职工医院还专门设立防暑降温病房,储备防暑急救药品,并派驻医务人员每日早上对一线车间医疗巡诊,下午对配送、装配生产准备组、校车间等高温现场的医疗巡回,为员工健康安全度夏提供有力保障。

酷暑送清凉,关爱暖人心。锡柴领导慰问一线职工,使一线员工们深切感受到了关怀与厚爱,进一步激励了员工们的工作热情。

燃烧自己 感染他人 ——记肥矿集团河北蔚县鑫国公司生产部部长助理郑冬泉

袁长君

郑冬泉是肥矿集团河北蔚县鑫国公司生产部部长助理,一提起他,在这儿工作的员工都说:“别看 he 外表文弱,其实骨子里透出的干事创业的激情,就像是冬天里的一把火,不仅燃烧着自己,而且还感染影响着他人。”

该公司是地处山东肥城矿区的鑫国公司实施战略转移的骨干企业,坐落于河北南部深山区,山体绵长蜿蜒,山路陡峭,自然环境较恶劣。2009年11月底,郑冬泉刚来时,正赶上寒风凛冽大雪纷飞,气温达到零下30多度,唯一的一条进山路,被厚达30厘米的雪覆盖了。别说是山上进行测量工作了,就连正常通车通路都是不可能的事情。

时间就是效益。开矿建井,测量先行。为尽快掌握第一手测量数据,郑冬泉动员同事们不等不靠,铲雪清障搞测量。

山势峻拔,高寒缺氧,冰雪凝冻,坚滑难行,他们就是在这样一种极其困难的情况下,用铁铲铲、用铁镐刨,边清除积雪,边测量数据。在工作中,郑冬泉充分发挥自己文艺骨干的特长,即兴编撰了顺口溜、三句半、数来宝等小段,鼓励大家不要辜负老区领导和人们的期盼,一定要干出个样子来,大家在他的带动下,干劲十足——饿了吃一口火烧,渴了喝一口水壶里几乎接近零度的冰水,每天野外测量时间达十几小时,手冻麻了,脸冻僵了,耳朵冻裂了,汗水凝结在衣服成了冰又化成水,也丝毫没有减退他们的工作热情,仅仅一个星期,在郑冬泉的带领下,就在冰雪崎岖的山路上,完成了近百个近井测量点的繁重任务。

以往的测量工作是在平原上进行的,但这里的地势高低起伏,给测量工作带来极大影响。为确保每一个数据的准确性,他每天晚上都要在同事们睡觉后,再对白天测量的实际数

据进行逐一核对,对测量资料进行对算,有时一百多站导线点,算两遍核对不起来,还要进行第三遍、第四遍的计算,直至数据核对一致,然后再对所计算的结果进行手工展图及电脑绘图,几乎每天加班至凌晨两三点。

后来,他主动提出抽调三矿技术人员成立了专门的测量小组,仅利用三天时间,就完成了鑫发矿一号井、二号井各井口坐标及标高、地面工业广场、井下主要巷道等的测量探查工作,为制定技改方案,加快技改进度,提供了准确的第一手资料。

由于人员少,工作量大,地理位置较远,给这儿工作的人探亲带来了不便。身为部长助理的郑冬泉,以身作则,半年才回家了两次,第一次时,是大雪飘飞的冬天,第二次时,竟到了即将麦收的6月。由于长期没有回家,致使连换季的衣服都没有。他第二次回家时,竟让

在路边纳凉的人们,以一种诧异的眼光看着他,原来他身上穿的竟是冬天的保暖衬衣,脚上还穿着冬天的保暖旅游鞋。他的家人怎么也不相信,这个平时经常活跃在舞台,对自己的着装一向十分注重的人,怎么穿这样的衣服。当他脱鞋的时候,他的脚底已经泡得发白发亮,又肿又胀了。他的母亲、妻子、孩子都心疼地哭了。母亲心疼地责备道:“你就傻得不知道自己买双凉鞋穿吗?”他笑着说:“总是以为快回来了,就不愿再浪费时间去买衣服买鞋了。”

回到家的当天晚上,郑冬泉来不及和家人唠家常,吃过晚饭就到同事家去请教有关技术方面的问题了,直到凌晨两点才回家。第二天早晨不到8点,就又到公司生产技术部加班去了。母亲半气半怨半是欣慰地向外人说:“俺这个儿子是给公家生的!”他的同事们却说:“有郑助理这样的带头人,想不干不成呀!”

在路边纳凉的人们,以一种诧异的眼光看着他,原来他身上穿的竟是冬天的保暖衬衣,脚上还穿着冬天的保暖旅游鞋。他的家人怎么也不相信,这个平时经常活跃在舞台,对自己的着装一向十分注重的人,怎么穿这样的衣服。当他脱鞋的时候,他的脚底已经泡得发白发亮,又肿又胀了。他的母亲、妻子、孩子都心疼地哭了。母亲心疼地责备道:“你就傻得不知道自己买双凉鞋穿吗?”他笑着说:“总是以为快回来了,就不愿再浪费时间去买衣服买鞋了。”

回到家的当天晚上,郑冬泉来不及和家人唠家常,吃过晚饭就到同事家去请教有关技术方面的问题了,直到凌晨两点才回家。第二天早晨不到8点,就又到公司生产技术部加班去了。母亲半气半怨半是欣慰地向外人说:“俺这个儿子是给公家生的!”他的同事们却说:“有郑助理这样的带头人,想不干不成呀!”