

王庄矿再获“省属企业文明单位标兵”殊荣

近日，从山西省省属企业精神文明委员会传来消息，继荣获“2007-2008 年度省属企业文明单位标兵”后，2011 年，潞安王庄煤矿再次被省国资委精神文明委员会授予“2009-2010 年度省属企业文明单位标兵”称号。同时，王庄社区被表彰为“文明社区”。

近年来，该矿紧紧围绕建设既强又大国际化新潞安第一品牌矿井的战略目标，以创建全国一流文明矿区为契机，以科学发展观为指针，以“文明单位、文明窗口、文明家庭和文明标兵”四大文明创建活动为载体，举全矿之力，融全员之智，开展了“建立文明示范小组、广泛开展文明创建”竞赛活动，突出九大文明示范小组的示范引领作用，用年度计划书制定全年精神文明建设工作思路，用月度任务书分解全年工作任务，定期召开一流文明矿区工作推进例会，形成了“推进组牵头把关，协调部门各司其职，文明办考核评价”的运作机制，带动了一流文明矿区工作扎实开展，为企业发展营造了一流的思想环境、培育了一流职工队伍、打造了一流企业团队、创建了一流文明发展环境，职工素质得到持续提升，企业的形象得以良好树立。选煤厂主洗车间被全国妇联授予“巾帼文明岗”、皮带队集控班被授予“山西省十大杰出女子班组”，孙应军获得首届全国煤炭工业百名优秀青年矿工称号、涌现出集团劳模张新立、张斌武、苏海、赵栋等一大批先进典型。

文明创建成果的转化，推动了企业又好又快发展。2010 年，该矿在一矿三区模式下生产原煤突破 1000 万吨，成为潞安第一个千万吨级矿井，销售收入突破 45 亿元大关，各项经营指标均创历史新高。（李宛玲 杨武军）

兖矿七名职工获评“山东省管企业道德模范”

本报讯 6 月 26 日晚，山东电视台演播厅内鲜花簇拥，灯光璀璨，由省国资委主办、山东电视台承办的山东省管企业道德模范颁奖仪式在此举办。在受到表彰的全省 50 名道德模范中，兖矿集团占其 7 席，成为省管企业中获奖人数最多的企业。

山东省委常委、宣传部部长孙守刚，省国资委主任谭成义及省委组织部、省总工会等部门领导出席颁奖仪式并为获奖者颁奖。孙守刚在讲话中指出，在庆祝建党 90 周年、《公民道德建设实施纲要》颁布 10 周年之际，省国资委组织开展省管企业道德模范评选表彰活动，具有重要的示范和引领作用。这次评选出来的省管企业道德模范集中展现了当代工人阶级的良好精神面貌，是全社会学习的榜样。兖矿集团党委副书记宋国代表兖矿党政参加颁奖仪式。兖矿集团党委宣传部部长、统战部部长、新闻中心主任刘敏，受本届道德模范获奖者——兖矿集团总工程师黄福昌委托上台领奖，并接受山东电视台主持人现场访问。通过刘敏介绍，黄福昌 30 多年如一日坚守科技创新前沿阵地，无私奉献、积劳成疾病倒在工作岗位的事迹，引起现场观众强烈反响。

本届道德模范分为见义勇为、助人为乐、诚实守信、孝老爱亲、敬业奉献 5 大类，每类 10 名获奖者（个人或团体）。另有 50 名个人获得山东省管企业道德模范提名奖。

兖矿集团获奖者还有万家乐超市有限公司董事长、总经理常虹，国泰公司气化车间主任朱敏、三十七处职工董红珍、济二矿职工家属车玉花、北宿矿掘进工王春华、鲍店矿职工医院药剂师徐存迎。

（陈 伟）

锡柴高端品质是怎样打造出来的

□ 陈 燕

至今谁也不能否认一个事实：奥威发动机上市 8 年，强大的市场保有率，被誉为“一代名机”，“买车要买解放车，选机要选奥威机”的观念已深入用户心中。奥威重卡投放 6 年多，以每年销量 60% 递增的速度扩大市场，至今已超 25 万台。好评如潮的用户群体中，不乏突破 100 万公里的用户。在奥威机品质美誉的影响下，锡柴产销规模也从 2004 年的 15 万台，上升到了 2008 年的 25 万台，至 2010 年销量达 436 万台，成为当今中国发动机名牌产品。

盛誉背后是品质的支撑。品质与技术已成为锡柴取得持久战略上风的两翼，那么锡柴是如何打造出高端品质的呢？让我们走进锡柴，解开“成功密码”——

从“建标准”到“走流程” 质量是策划出来的

“CA6DL（奥威发动机）先期质量是策划出来的。”正如锡柴钱恒荣厂长在一汽集团公司不久前召开的质量推进大会上作质量经验典型介绍所说的那样，锡柴人早在 CA6DL 项目开发初期，就明确了实现“6L”的总体目标定位——“6L”即大功率（Large Power）、大扭矩（Large Torque）、低油耗（Low Fuel Consumption）、低排放（Low Emission）、低噪音（Low Noise）和长寿命（Long Life Time）。策划目标是“设计国际水平、质量国际一流、成本国际领先”。

“为达成 CA6DL 产品质量目标，锡柴人围绕 CA6DL 产品开发、生产制造、持续改进的全过程，确立了包含性能、可靠性、成本在内的质量指标体系，来倒逼目标的实现。”钱恒荣厂长说，锡柴人当初就设定了 CA6DL 产品 13 项性能指标，生产制造作为质量控制的主要环节，也明确设定了 6 项主要指标，其他子指标均围绕该主要指标加以分解。CA6DL 产品质量指标包含 B10 寿命为 80 万公里，零部件 100% 符合图纸要求，整机 100% 合格，批量投放市场前，问题 100% 解决等项目。

品质的坚持，细节的力量。让锡柴人感到欣慰的是，CA6DL 三代开发经过了 47 台份单机验证，台架试验时间超过了 3 万小时，单机最长实现了 5000 小时全速全负荷无故障运行；经过了 104 台份整车道路验证，累计行程超过 500 万公里。无论从台份数、还是从时间、里程上都创下了国内纪录……”

“当然，要保证质量是策划出来的，必须建立标准，讲究流程。”锡柴质量保证部部长许柏平解释说，锡柴对质量标准尤为重视，“在质量管理上，锡柴通过引入国际先进的质量管理模式和方法，结合企业本身特点，形成了独特的质量管理体系。”锡柴建成了体系完备、层次分明的质量制度，以规范的质量体系保障质量行为。从 1996 年起，按照 ISO9001、QS9000、ISO/TS16949、GJB9001A、VD A63、VDA6.5 等质量标准，锡柴搭建了四级质量管理体系文件：质量手册、程序文件、管理制度、质量记录。建立了四个层次的技术文件：标准、图样和设计文件（包括 FMEA 文件）、工艺文件、检验文件。为保证制造过程质量受控，工艺文件覆盖样件、试生产和批产各个阶段，产品制造的全过程和各类试验过程。细分为三个层次：过程流程图——控制计划——作业指导书。通过过程流程图，明确生产制造全过程的工序、设备、特殊特性。通过控制计划，明确产品全过程的尺寸检测、材料和性能试验要求，以及现场发现问题的反应计划。通过作业指导书，指导操作工人和检验人员实施。

“严格按照流程走，不违反流程做事，是锡柴一再强调并执行的原则。”在 CA6DL 新品开发过程中，锡柴人同样将“以质取胜”理念贯穿于整个产品生命周期的始终，并吸收国外先进的开发经验、开发流程，结合工厂特点，建立起了自己的三代开发流程，并严格按流程进行新品开发。从设计、开发、验证源头，牢牢把住质量关。锁定性能、可靠性等关键指标，实施风险分析制度，评估设计合理性、分析完善性、措施可行性、试验充分性、生产一致性等，保证了新品质量的一步到位。成功投放市场的奥威 7.7L、86L、11 升、13 升以及国Ⅲ、国Ⅳ电控共轨柴油机等新品，不仅成为市场热销产品，且销量增幅居行业第一，出口居行业前列，为民族汽车工业、为一汽增添了新的亮点。

从“一把手工程”到“铁腕管理” 质量工作涉及全员

良好的口碑，攀升的销量，质量不仅是锡柴人的生命线，更是民族品牌的根基。“在锡柴，质量工作是‘一把手工



锡柴 CA6DL 生产线



锡柴质量工作现场一瞥



锡柴抓质量工作现场一瞥

程””。锡柴质保部部长许柏平说，目前，锡柴质量工作已形成了厂长亲自抓、分管领导直接抓、职能部门具体抓的“二级三抓”体系。作为惯例，每年由企业一把手签发的党政工联字 1 号文，即为当年的质量工作纲要，明确提出当年的质量方针、工作思路、质量目标以及重点工作任务。

许柏平说，锡柴在供应商选择上确定了两个优选的原则，即优选国内一流供应商，优选国际供应商，同时，对合格供应商还进行分层分级管理，每年通过对供方的 8 种保证能力和 5 项质量指标进行评定分级，分级结果与供货比例相挂钩。

在制造质量控制上，预防和规范是核心。首先是建立了设备、工装的预防维护体系，对关键工序实施统计过程控制（SPC），为制造质量的有效控制提供保障。其次是设立质量警示点，将易发生的质量隐患及操作注意事项进行目视化提醒；第三是运用 TPS 相关技法及 5S 现场管理方法，制定标准作业指导书，规范员工日常操作，提高工作效率。据许部长介绍，为保证质量，锡柴对质量工作制定了严格的奖惩制度。每年年初锡柴都要召开质量推进大会，与全厂各部门签署质量目标责任书，并拿出 100 多万元专项资金奖励质量工作突出贡献者、质量攻关项目和部门。“铁腕抓质量”，更是锡柴一贯奉行的质量行

为——

2004 年 2 月 20 日，在 CA6DL 产品质量推进会上，质保部宣布了对 10 个供应商厂家的 11 种不合格零部件进行销毁的决定，并对 7 家共 11 项让步接收供应商、2 家共 2 项次清洁度超标供应商、3 家毛坯质量差的零部件供应商进行相应的严厉处罚。表明了锡柴人在产品质量上用真心、下真功、动真格，以世界级的品质保证世界级品牌的信心与决心。

在 CA6DL 产品生产初期，一次，从事无损检测磁粉探伤的普通操作工杨婷婷在抽检巴西和印度送来的 CA6DL 发动机所用的圆角淬火曲轴时，发现其中五支曲轴分别存有细微的斜碰痕氧化夹和连杆颈外圆磨削细裂纹。“奥威品质不允许有任何瑕疵！”杨婷婷坚持判定这批曲轴为“不合格品”。整整 200 根曲轴！如果这批曲轴不及时进入下道工序加工，整个生产线就要停下来，不仅经济损失巨大，而且会影响和延误交付日期……外方专家闻讯后，也惊呆了，他们带着手提探伤仪器“飞”来重新检测，并以大量事例验证属材料允许的缺陷，并不影响材质。但杨婷婷坚决不放行。后经取样重新做金相，证实其中确实存有硫化物夹杂，评级为 2.5 级……

又有一次，获悉锡柴机在某汽车厂上线装配时，出现质量问题。通过深入调查，工厂严罚了总装、校车、检验等相关责任人共 63 人。其中，一位领导被免职，一位检验下岗，最高罚金数千元……不仅全厂为之震惊，连那家汽车厂也深感震动。

正是这样的“铁腕”管理，在锡柴员工们的心中播种了质量意识，在用户心中树起了使用锡柴机的信心。

从“质量文化”形成到“内化于心、外化于行”

近年来，锡柴在质量管理上追求卓越，已积淀形成了独特的锡柴质量文化。

可以说，随着自主新品的不断诞生，行业三甲地位的不断稳固，锡柴在设计开发、生产制造、采购管理、营销服务和质量管理等各个系统的完善和发展，逐步催生了具有锡柴特色的质量文化的形成——

“质量就是生命，生命只有一次”。就是要将质量放到“企业生命”的高度，将质量工作当作“生命工程”；就是要以严密的质量管理体系规范质量行为，以“铁腕”的力度来强化责任的落实。

与质量文化紧密相连的活动推进了质量理念的深化，锡柴不仅建立

了自己的质量馆，把锡柴抓质量生命工程取得的成功经验和教训展示其中，更通过开展“五分析、五落实”、“人人争当质量啄木鸟”等主题实践活动，每年 9 月组织“质量月活动”，评选“质量先进人物”，推行“质量零缺陷”等活动，以观念的先导激发思想革命，以主动的实践捍卫质量生命，形成了“第一次就把事情做好，第一次就把事情做对”的氛围……

走进 CA6DL 机加工车间（奥威机生产制造车间），这个以白色为主基调的作业现场物流摆放有序，现场标识清晰。车间主任黄建松说，车间把争创质量“零缺陷”活动，作为提升实物质量的主要措施，并通过开展“寻找质控明星”、“质量零风险段落”、“质量难题招标”等一系列活动，对质量执行和质量改善优秀的员工进行奖励。

走进作业区，员工信息卡豁然映入眼帘，这里有量化和固化了业务流程，从中可见其质量管理规范精细。黄主任说，车间装备了国际一流的生产线，形成了年产 7.5 万台 CA6DL、1.5 万台 CA6DM、5 千台 CA6DN 系列奥威柴油机的制造能力。“保证奥威高端品质，我们不仅靠高精设备，更靠质量标准流程。”据黄主任介绍，车间每个岗位都设有“作业标准书”，并执行质量考核 100 分及格制，“99 分也是不及格，这说明还存在质量隐患。”黄主任说，车间对首件检验从设备维修、刀具更换、生产换型、操作换班、程序修改等方面都进行了详细规定，对加工程序和测量程序进行编制、调试验证、调用生产、修改、备份和储存归档进行流程控制……

“产品质量不是 100 分就是 0 分。”在 CA6DL 机加工车间生产线班组园地，几块展板显得格外醒目，车间党支部书记何立群说，“各生产线班组都设有班组目视板，包括质量角展示、变化点展板、检测训练展板、标准作业展板。”通过这些展板的展示，让员工时时刻刻绷紧“质量弦”……

来到 CA6DL 装配车间作业区，由红、黄、绿三种颜色组成的“生产线人员技能矩阵图”立马映入眼帘，它具体反映了生产线每位员工的技能水平——“黄颜色”代表员工本岗位技能水平，“绿颜色”代表员工具有多技能水平，姓名前标注有红色五角星的表示该员工为“全线通”。值班长陈黎君说：目的就是激励员工掌握多项技能，确保装调质量，给 C6DL 装配质量加上一把“锁”……

可以说，“质量就是生命，而生命只有一次”，这种价值定义已牢牢扎根在所有的锡柴人心中，他们正以一流的质量铸造民族品牌、高端动力。

观中国发展历程，感今日幸福生活

近日，河南农大烟草学院党史宣讲团来到郑州文博公园寻访退休老人。寻访过程中，队员们被一对乘凉的老年夫妇吸引，老两口在聊建国以来新中国的发展，队员们忍不住走上前去，请他们讲述亲身经历的新中国发展进程。老两口欣然答应。老人从 1959 年到 1961 年的“三年饥荒”说起，到 1967 年的文化大革命时期，再到中国人民幸福生活的今天，使队员们深切感受到了共产党实行改革开放，使中国的经济渐渐好转，带领人民逐渐富裕起来，达到小康水平的不易。老爷爷从他

和他老伴的亲身体验入手，从生活水平翻天覆地的变化上肯定了共产党的正确领导。谈话过程中，队员们得知老人已有三十九年的党龄了，他最大的心愿就是在中国共产党建党一百周年之际，带着家人去北京天安门广场，参加神圣庄严的

中国共产党建党节升旗仪式。队员们衷心地祝愿两位老人身体健康，梦想成真。

听完老人讲的党史，队员们深深体会到了一位老党员对中国共产党的深情与热爱，意识到了幸福生活的来之不易。

（何 燕）



调整求突破 发展见实效

兵装集团嘉陵特装公司顺利实现“双过半”

今年以来，中国兵装集团嘉陵特装公司以“211”战略为牵引，以“四讲”活动为动力，将“1256”转型升级发展思路贯穿工作的始终，深入推进 7 个调整，1-6 月，实现营业收入 339 亿元、利润总额 1113 万元，顺利实现“双过半”，公司盈利能力显著增强，保军能力不断夯实，发展质量稳步提升。

加快结构调整，提高发展质量。为打造竞争新优势，嘉陵特装以“军品立位、以军为主、军民结合”为目标，坚持“有所为、有所不为”，深入推进产业产品结构调整，一方面，着力

打造两大核心产品平台，开发高附加值、高技术含量的战略产品，建立公司特种产品核心竞争优势，另一方面，科学剥离非经营性资产，切实聚焦核心产业，实现“民品强企”。目前，公司特种产品已由单一以陆军为主转向多兵种、多领域齐头并进，进入反恐处突、海军领域，公司研制生产大型复杂装备能力显著提升，科研实力不断增强，保军能力不断夯实，进一步巩固了主导特种产品的国内领先地位，推动光电特种产品由单一产品向大型复杂集成装备的转变。某特

种产品的研制，更是填补了国内空白，其密集度指标接近当前同类产品国际领先水平，是公司有史以来利润最高的项目之一。

创新管理方式，提升管理水平。特装公司紧紧围绕兵装集团“7 个调整”，大胆变革管理方式，以导入 CSPS 体系为突破口，在本部和各分子公司纵深推进精益生产和精益管理，精益改善氛围日益浓厚，改善效果逐步体现。上半年，清理公司各级文件 142 份，完成 10 份程序文件编写初稿；开展精益知识培训 32 次，培训

783 人次，总学时 3053 小时；广大员工成了创新创效的主力军，共提合理化建议 1645 条；生产效率进一步提升，员工作业条件和士气有效改善，现场管理面貌焕然一新；公司产品实物质量稳步提升，抽检合格率达到 99.67%、一次交验合格率达到 100%；1-5 月，仅制造成本就节约 56.22 万元。

优化人员结构，提升整体效率。一方面，通过定编定员和组织机构调整，公司精简了机构，缩短了流程，提高了效率，本部二级单位优化 14%；

科室、班组优化 27%；岗位优化 20%；科室主任、班组长优化 23%；人员优化 22%，提升劳动生产率 24%。另一方面，通过实施“协商解除劳动合同、协商变更劳动合同离岗休养、转岗到生产一线、外派到子公司工作、交流培训”等五条通道，广大员工通过自主选择得到了妥善安置，4 月份，本部一次性优化人员 184 名，人员结构得到较大幅度的改善，并初步构建了扁平、精干、高效的组织运营模式。

（杨 梅）