

云普及时代:企业管理者如何认识云计算

作为企业管理者应正确认识云计算,形成企业管理和信息化建设的系统思路。

一、企业向云演进的目的

企业实施云计算的最终目的就是为企业降低运营成本、提高运营效率,使企业快速响应市场。云计算是企业信息化建设所追求的目标和行动指南,当企业成功地演进到云时,首先最直观的效果就是为企业降低了运营成本。例如传统的集团企业数据中心是分散的,如果有了云,就可以把分散的数据中心集中整合起来,既节省了空间时间,又节省了人力物力,服务也更加专业化,所以会大大的降低企业的运营成本。其次,对于企业业务来讲,它可以使企业快速进入市场。当社会化媒体与企业IT结合时,使得由客户驱动的企业创新成为可能,这样使得企业价值、业务、市场都会有很好的资源整合、提升。最后就是它可以为企业提高效率,如果大家在一个统一的平台高效协同工作,业务进行一体化运营,不仅可以提高企业工作效率,从而还可以提升整个供应链的协同、运营效率。

作为企业管理者,在了解云计算对企业的作用、目的后,就得开始考虑企业如何从传统IT演进到云的规划和路径。根据企业规模大小而言演进的路径是不同的。对于大型集团企业来讲,应当考虑整合集团内的IT基

云计算作为一种全新的生产力将帮助企业打造新的业务模式,带动企业升级转型并重塑产业链。企业管理者应抓住这一机遇,通过企业信息化建设使企业IT向云演进以推动企业转型升级,打造企业核心竞争力。

础设施资源,逐步演进到集团企业云。对中小企业来讲,应当关注成熟的云服务商,把自己的业务逐步托管和部署到公共云平台上去。

二、云计算对中国企业的意义

云计算是一种提供便捷的、按需获取的、可配置的计算资源共享网络的模式。云计算有望彻底改变商业社会的传统业务运作模式,带动业务转型,重塑产业链与产业格局。在这种情况下,云的业务模式将具有实现多方协同、资源的高效聚合与分享、服务标准化、网络化访问、自主服务、按需快速获取服务、服务可扩展性、分析能力/智能化处理及支持按资源使用量计费等特点。

因此,云计算对于中国来讲,有



着深远的意义,这是毋庸置疑的。发展云计算对于中国走向国际化确实是一个难得的机遇。而云计算对IT产业来讲,相当于是对IT产业链的重组。原来的IT业态,呈现的是一种碎片化化的状态,缺少系统整合,而云计算恰恰解决了这种问题。云计算的新模式能够开创一个创新氛围以点燃下一波经济增长。这样的一种交付服务模式,可以改善中国IT产业落后的局面,并且借这个机会重新走向世界。中国的IT界,现在最缺少的是创新,那么现在就完全可以利用云计算兴起这个机遇来进行产业链的重组、技术和商业模式创新。

任何一个新兴的东西,在看待的方法和过程中会有很多的不一。虽然是泡沫,但是在泡沫的背后确实浮现了一批能够实干的企业,当过了一

段时间以后,铅华洗尽,泡沫消散,好的留下了。到了那个时候,如果全球化趋势还不变的话,我相信云计算的趋势也不会变,所以,即便是泡沫,我们也必须踩着泡沫走过去,因为云计算是工业化后全球一体化的解决方案。

三、如何看待云安全问题

任何信息化建设都存在着安全问题,安全问题是云计算产生之前就存在的,所以没有必要单独把这个问题扩大化。至于如何避免,我想我有以下几点建议:第一,就是大家不应该去回避问题,应该正视问题,并且加强建设。第二,对于企业私有云,在传统的信息安全管理技术基础上,再利用一些新发展的云安全技术是完全可以的,因为整个运作是在企业

的防火墙以内的。而对公有云,整体安全情况则需要逐步完善。各方逐步完善、规范“SLA”服务等级协议来确保用户的利益得到保障。其实,公有云的安全是一个监管、审计、规范的过程,这些工作做好了,有了好的氛围,我想公有云的安全问题就得到了解决。但是每一项新规范的出台,都需要有一个过程,我建议企业可以先把不涉及核心业务的东西放在公有云中,逐渐考察公有云的安全性,慢慢地再将自己的核心业务托管到公有云中。

四、企业管理者要认清云计算的实质

对云计算的理解可以归结为六个字:智慧、资源、模式。也就是说,对CIO来讲,要关注如何利用云计算的智慧,CIO智慧把企业的IT资源整合起来,形成一种服务模式,交付给企业员工、客户以及供应商使用。对企业CEO来讲,要关注如何把企业的资源通过企业的智慧、云计算的智慧和CEO的智慧整合起来,基于云计算平台来形成一种商业模式,交付给企业和客户、供应商,为他们提供服务。所以云计算难以理解就是因为它不仅仅是一个计算的技术概念,而是对于不同的人,不同的企业,不同的产业,也意味着不同的意义。

(雷万云)

企业管理变革 “五拳”改造高管

在管理变革中,企业原有的管理人员既是变革的主体,又是变革的对象,有时还要做变革的裁判。这种多种角色集于一身的现象,常常容易让他们并不清楚自己在管理变革中的确切位置。

一方面,他们不把自己作为变革的对象,不去面对自己思想上的懒惰、随心所欲、不负责任的行事习惯。另一方面,有时老板也经常征求他们对管理变革的意见。等待和观望以及评论,成为了他们的主要工作,仿佛他们是老板派来监督外部专家工作的人,就是没有把自己放在执行的层面上。这是管理变革的大忌!

如何真正让这些管理人员们发生改变呢?

第一,必须把“聚光灯”打过去,必须把专家、老板以及企业舆论的注意力,引导到管理人员身上去。

笔者在早年管理变革项目中,曾经在一两个月的变革期内遭遇过这样的责问:你们究竟要把企业引向何处?管理变革究竟能提升我们多少业

绩?这是一家企业的几位管理人员通过一张传真发过来的声音。

经过了解,这几位管理人员,都是企业有一定影响力的人物,并且基本上都是学历不高,追随老板多年,从员工干到厂长、经理位置上的人,他们本身就不主张变革,因为这会危及到他们自身的利益。有些人甚至公然对手下放言:他讲他的,我做我的,大不了走人。了解到这些情况后,笔者有了个基本的判断:这些人不是真心站在企业立场上的。

笔者在接下来的一次管理层会议上,宣读了这份传真,然后针对这几个人提出了几个问题:

一是你们认为业绩提升多少才算合理?50%怎样?10%又怎样?你们认为我们给出的数据有依据吗?你们判断这些数据有依据吗?既然明知没有依据,却一定要我们给出一个数据,这样的要求目的何在?

二是即便第一个问题反映了你们对企业的关心,对企业变革的关心,那你们为什么在变革的执行上,

却迟迟不按要求去做,要求你们做的流程修改和制定的表单为什么一直未做?为什么还私下阻止手下去做,并且说“他讲他的,我做我的”,难道你们不知道,不论是我们讲的和你们做的,都是企业花了钱的吗?让企业花钱却又不去执行,这样花钱会有效果吗?你们这叫真心关心企业吗?

所有的管理人员听完上述一番话之后,都默不作声了。此时老板站了出来,对着管理人员说:从今天开始,都不许谈变革的大是大非问题,这不是你们想的事。你们的工作就是把专家们的意见真正落实好,问题和意见可以提,但要针对具体的变革措施来提,要建设性地提。

第二,首先必须让管理人员检讨自己的工作,其次才能给他们输入各种知识。

要让企业管理人员成为变革的主体,就必须让他们首先注意自己,注意自己的工作。所以笔者在企业的管理变革中,经常要求管理人员做的第一个作业就是:自我检查。对于自

己在工作中的不良习惯进行一个自查,并且分析原因,提出整改措施。

其实,这里并没有应用什么高深的管理方法。方法很简单,就是注意自己。

第三,“震撼”他们,是改变他们的前提。

对于那些顽固派当然只能采取“点破”和“强力”的方法来逼他们往前走,而对于其他大多数的管理人员来说,则是因为他们尚未真正意识到改革的必要,不觉得自己的工作有多大的问题,只觉得这样下去还可以,所以对管理变革不理解、不配合。

笔者为了改变一家企业的管理人员现场管理的诸多不良习惯,比如乱摆乱放,垃圾乱丢,车间到处堆放物料,曾跟他们讲了许多道理,收效甚微。

针对该企业的管理人员的心态,笔者带领他们参观了一些著名的家电企业,车间现场让他们震撼了:他们见到原来一个车间、一个工人干活的地方也可以这么干干净净!比他们

的办公室、写字间都干净!

回去后的事就好办多了,脑袋中的“常识”一打破,整改马上轰轰烈烈地做了起来。

第四,用管理变革的思想占领企业的舆论阵地。

管理变革的核心是企业文化的改造。在变革中,新旧观念的碰撞、新旧习惯的冲突在所难免。因此,要充分利用企业报、宣传栏等形式,广泛宣传变革,表扬先进,树立正气。

第五,必须通过量化的奖罚手段强化管理变革的效果。

改变人的习惯,既要靠道理,更要靠“震撼”,还要靠舆论的氛围。然而,这些都是“软件”,因为他们是从理性的、文化的角度去冲击人们的旧习惯,引导人们的新习惯。要让习惯真正地固化下来,最终要靠长期的强化才能做到,最有效的手段就是奖与罚。这种奖罚应该也是量化的,做对了有奖,鼓励人们继续按照对的去做;做错了受罚,提醒人们下次不再犯,下次应该按正确的做。(曾伟)

与工厂经理谈设备管理 | YugongchangJingliTanshebeiguanli

设备润滑“六定”“二洁”与“三过滤”管理

□ 李葆文

不少工厂都不重视润滑管理,以为润滑不过是给机器加点油而已。岂不知,对设备而言,润滑如同给人体输液,润滑油如同人的淋巴、血液一样重要。遗憾的是,很少工厂能够以这样的高度来看待润滑。

一台机器的设计寿命是10年,没想到3年就不能工作了,机器的使用者常常埋怨设备供应商言过其实,怪设备的制造质量太差,也许根源就是自己对设备的润滑没做好,降低了设备寿命。笔者要告诉读者,当你使用的某些机械类设备出现故障,找不到根源,你就先从润滑上找原因。因为,很多机械类故障的根源就是润滑不良造成。

机械摩擦副在运动过程中的磨损曲线分为三个阶段,即磨合磨损阶段,正常磨损阶段和剧烈磨损阶段。

在磨合磨损阶段,因为新加工的零件表面粗糙,或者摩擦匹配部位的啮合曲线不吻合,必然使凹凸不平的部位被切削掉,这就是磨合阶段的磨

损特种。

过了磨合期就进入稳定磨损阶段,由于在磨合期产生的应力,由于表面粗糙度的改善,磨损速度下降,保持一个长时间的低量的状态,这就是稳定磨损阶段。

随着应力、腐蚀的聚集,零件表面开始了快速的磨损,摩擦副表面金属基体会大块剥落在润滑介质中,这就进入了剧烈磨损阶段。

如果摩擦副之间的润滑剂持续维持较为充分状态,零件的稳定磨损周期可以维持较长时间周期,合适的润滑添加剂也可能延长这一时期。反之,如果润滑不到位,亦即加油周期不当,加油量不足,摩擦副经常出现缺油状态,或者润滑介质标号不对,或者润滑介质被污染,混入灰尘、杂质及水分,则稳定磨损阶段会大大缩短,让剧烈磨损阶段提前到来。

例如某工厂曾有一条自动生产线,每条线价值550万美金,每小时产值36万人民币。在第一次大修更换齿轮油后,发现设备运行明显异常。经检查,是因为换油牌号搞错。纠正之

后,设备运行状态恢复。某飞机失事,是因为润滑油污染物堆积堵塞油管,导致油管无法供油所致。可见,润滑上的任何疏忽,都可能导致严重后果。

因此,在总结这些经验的基础上,我们提出润滑的“六定”、“二洁”、“三过滤”的概念。

什么是“六定”呢?所谓的六定就是定点、定人、定质、定量、定法和定周期。

定点,确定的润滑加油点,注油孔。

定人,确定的润滑操作责任人,在工厂里有的指定操作人员,有的有维修人员负责润滑工作,如果设备多、润滑油品种多,建议设置专职润滑工专门担任润滑工作,是润滑工作质量得到有效保证。

定质,确定的润滑油脂标号,不能错用,不能混合混用。

定量,确定的加油脂量。

定法,确定的加油、润滑方法,这里润滑方法包括自动、手工,还可具体分为:集中循环给油、集中自动给油、集中手动泵给脂、油浴润滑、油雾润

滑、油气润滑、滴油润滑、油脂封入润滑、油枪给脂、油杯给脂、手工添油、手工加脂等。

定周期,确定的给油加脂周期,自动润滑要定期检查自动加油机构的运行是否正常。

“二洁”是指加油孔要清洁、加油工具要清洁。目的是防止灰尘、杂物污染润滑系统,从而导致摩擦副的损坏或者快速磨损。

“三过滤”是指“领油过滤”、“加油过滤”和“转桶过滤”。

领油过滤,油品从润滑站到加油工具都需要过滤。

转桶过滤,油品在容器之间转移,例如进润滑站的固定油罐,从固定油罐到小桶,从小桶到油壶,都要经过滤网过滤。

加油过滤,油品从加油工具进入润滑点,也是经过滤网过滤的。

之所以经过这层层过滤,就是防止润滑剂被污染。旨在对循环使用的润滑介质实施自动过滤。

除了灰尘,润滑油的污染还包括灰尘、水分、空气等。这些污染将导致

油液润滑性能下降,也就是改变润滑油的年度和润滑度;污染还可能造成摩擦副的颗粒磨损、腐蚀、锈蚀、气蚀,结果导致机器设备的泄漏、阻塞、振动、失调,导致性能下降、效率下降和最终的机器失效。

除了上述的润滑六定、二洁、三过滤之外,对润滑状态的点检和润滑介质泄漏的阻止也是不可或缺的。点检可以发现摩擦润滑系统是否缺油,系统是否存在泄漏,润滑油是否被污染,润滑油脂是否过热等等;点检还可以

如何持续推进精益生产管理

企业文化是提升企业管理水平的必由之路,也是精益生产管理成功实施的关键。说到底,企业管理的竞争就是深层次文化的较量,是思想观念、思维方式和行为方式的较量。以精益思想为导向,建构以精益思想为导向的企业文化,在已有企业文化注入与形成新的内涵,通过这种“文化上的改变”和传导,可以充分发挥其所具有的导向作用,凝聚作用,约束作用,激励作用,提升精益生产管理的执行力。

JIT(精益生产)的思想起源于日本丰田汽车公司,最早由丰田喜一郎提出来的,最终由大野耐一实现。在20世纪后半期,整个汽车市场进入了一个市场需求多样化的新阶段,而且对质量的要求也越来越高,随之给制造业提出的新课题即是,如何有效地组织多品种小批量生产,否则的话,生产过剩所引起的只是设备、人员、库存费用等一系列的浪费,从而影响到企业的竞争能力以至于生存。以时任丰田汽车公司副总裁大野耐一等人代表,从一开始就意识到美国汽车工业的生产方式虽然很先进,但需采取一种更灵活、更能适应市场需求的生产方式。在这种历史背景下,大野耐一综合了单件生产和批量生产的特点和优点,创造了一种在多品种小批量混合生产条件下高质量、低消耗的生产方式——JIT。

精益生产管理,融合精益理念的战略和文化,立足于点的改善,建立精益流程,各层级人员各司其职,这样才能有效推进企业的精益生产管理工作。

精益培训,这是非常必要的一个方法。首先让大家都了解精益生产管理的益处,然后对精益生产管理的认同,跟着学好、用好精益生产管理,把精益生产管理思想和理念融入正常生产经营中,这是做好精益生产管理工作的基础。

精益生产管理,不是几个人来实施就能做好的,必须成立精益生产管理的核心团队,带领整个企业专业化系统性推进。精益成功推进的动力源泉来自于企业领导的坚定决心,必须建立一个强有力的核心领导团队,包括企业的管理监控层、协调推进层、项目实施层。(姜明忠)

协办单位:

海南亚洲制药有限公司

董事长 楼金

总经理:

地址:

海口市国际商业大厦12层

电话: 0898-66775933

传真: 0898-66700763

学府咨询(国际)集团有限公司

Shareford SHAREFORD INTERNATIONAL CONSULTING GROUP COMPANY LIMITED.

TnPM赢在班组

(班组建设内训)

TEL:400-104-0028