

日前,广东中烟工业有限责任公司启动决策支持系统建设,该系统通过整合、分析、提炼国家宏观经济、行业发展和企业发展的数据和资料,形成大量支持企业决策经营的集成信息,成为公司的“数字化大脑”,为高层决策提供强大的信息支撑。系统预计 2013 年 6 月正式建成。

在启动大会上,公司总经理李根基强调,决策支持系统将为决策提供更充分、更全面的事实依据,进一步提高管理决策的效率,对提高公司经营决策水平具有重要作用,也是企业经营管理水平的一个重要体现,这个系统建成后,还将对企业的战略思维发展起到明显的推动作用。系统功能发挥取决于设计思路和基础数据两方面因素,设计思路体现了领导的智慧,基础数据质量体现了公司的管理基础和员工素质。

参与系统建设的各部门要以讲政治、讲大局的高度,充分认识系统建设的重要性和迫切性,选择业务骨干承担建设工作,提高数据的质量和水平。在项目建设过程中,要加强领导,制定周密的计划和科学的实施方案,制定项目建设管理的完善机制,扎实高效推进项目建设。“信息化是基础的基础。”

江西中烟召开 烟机设备修理职业技能竞赛会

近日,江西中烟工业有限责任公司在南昌卷烟厂召开“金圣杯”第一届烟机设备修理职业技能竞赛协调会。

竞赛筹备组汇报了前期工作情况:一是认真贯彻落实公司部署,积极协调各相关部门落实竞赛筹备事宜,明确工作职责和要求,对工作目标进行有效分解;二是落实竞赛现场布置,准备好工量具及考试物资,并做好竞赛(备用)设备保养、维修等;三是根据竞赛安排,制定完成接待手册,做好会务接待准备,明确接待细节工作;四是强化竞赛宣传,制定竞赛宣传方案,成立宣传小组,确

上海烟草强化 科研项目标准化成果输出管理

日前,上海烟草集团有限责任公司制定并推出了《科研项目标准化成果输出管理办法》,明确要求技术中心及下属各工作站、研究室和项目组切实做好成果输出的登记和管理

工作。该《管理办法》全面涵盖科研项目目标设定、中期检查、固化情况评审、成果登记四个环节,用标准化的方法管理科技项目流程运行,并自成完整

系统。同时,对 2012 年拟申请结题的科研项目、2012 年拟新立项的科研项目,以及 2012 年在行并接转至 2013 年的科研项目均提出了明确的成果输出登记及管理要求。该《管理办法》的出台,将有力提升集团公司科研项目标准化管理的质量和效率,进一步提高科研项目标准化成果输出的规范性和有效性,促进科研项目成果的转化和实际应用。

(尚吉)

滁州卷烟厂:加大人才培育 积极培养新员工

“目前企业新进员工人数已占在岗职工总人数的相当比例,要关心他们的成长,充分发挥他们的作用。”这是朱建华总经理在安徽中烟公司一届四次职代会暨 2012 年工作会上的讲话,是针对安徽中烟近年招收了 500 多名新进员工的培养而作出的重要指示。

滁州卷烟厂在安徽中烟党组的关心下,也陆续入厂 121 人。如何培养他们成长、成才,一直是该厂党委和各级党组织的重要任务。滁烟厂长、党委书记李金广在厂职代会上再次强调:“特别要关心新进青年员工的成长,及时交任务、压担子、增才干,鼓励其在 133 工程建设中建功立业。”这不仅仅是字面的要求,更是一件件具体举措的落实。让我们看看该厂做了些什么。

一番座谈,一份问卷,一所平台

每年新进员工到厂,滁烟都会组

李根基特别强调了信息化对企业快速发展的重要支撑作用,随着企业改革发展的深入,管理的跨度不断拓展,管理的精度不断加强,管理的深度不断推进,管理的要求不断提高,这些都离不开信息化管理平台的支撑。

据介绍,该项目建成后,将全面整合企业信息资源,实现不同来源、不同类别、不同应用数据的集成整合,全面、及时、准确、客观反映社会、行业发展趋势和广东中烟运行质量,强化数据共享;通过对大量数据的高效处理,生成具有较强针对性的分析数据,更加及时准确地发现、定位和解决问题,提高管理的有效性和执行力;建立具有强大数据处理能力的决策辅助支撑体系,充分挖掘数据价值,协助强化广东中烟集团化管控,辅助领导决策,提升决策管理水平。

据悉,决策支持系统是广东中烟“十二五”信息化规划中“两个中心、三个平台”建设的重要内容。未来几年,公司信息化建设将紧紧围绕公司战略目标,通过信息化系统构建企业的决策中心和服务中心,搭建业务平台、管控平台和标准平台,全面打造信息化企业和数字化工厂。

(况宣)

保本次竞赛宣传报道工作深入详实;五是做好竞赛现场后勤保障工作,并按要求对竞赛现场各区域进行修整布置,保证竞赛现场环境。

会议对筹备工作表示充分肯定,认为竞赛筹备组织工作深入、细致、全面,并对下一步工作提出了具体要求:一是要严格按照既定计划,加大落实力度。各专业组要紧密协调,形成合力,确保此次竞赛活动圆满成功,做出亮点。二是要将此次活动作为展示江西中烟风采的良好契机,切实做到严格规范、有条不紊、高效顺畅、勤俭节约。

(万里鹏)

系统。同时,对 2012 年拟申请结题的科研项目、2012 年拟新立项的科研项目,以及 2012 年在行并接转至 2013 年的科研项目均提出了明确的成果输出登记及管理要求。该《管理办法》的出台,将有力提升集团公司科研项目标准化管理的质量和效率,进一步提高科研项目标准化成果输出的规范性和有效性,促进科研项目成果的转化和实际应用。

(尚吉)

为更真切把握青年思想脉搏,精心设计调查问卷,对该厂青年、特别是新进员工的人生态度、价值取向、工作状态、学习状况及他们对企业的意见、建议等诸多方面进行深入调研。并制订了《滁州卷烟厂青年思想引导大纲》,大纲从 5 个方面 13 项载体着手,系统阐述如何进行思想创建,引导广大青年坚定理想信念,树立健康、积极、向上的人生观和价值观。

在此基础上,大力营造“人人都是人才,人人都能成才”的用人氛围,加大挂职交流力度,畅通管理、技术、业务、操作、服务等各类人员的晋升通道,建立合理有效的业务梯次和结构。

织新进员工座谈,积极引导青年畅谈心路历程。厂领导班子悉数到场,与青年员工面对面沟通,拉家常,了解情况;提要求,寄予厚望,使这些刚走入社会的年轻人尽快熟悉企业文化,融入团队,被青年亲切地称为“心灵家园”。

企业团委是青工的政治组织家园。厂党委积极指导、支持团委开展青工工作,重视对青年团干的培养力度。党委中心组学习多次扩大到团干、优秀青年代表。据不完全统计,先后有 100 多人次参加,学习的青工人人撰写心得体会,党委一把手对每篇逐一点评,提高青工骨干的政治觉悟、理论素养,锻炼年轻干部梯队。2011 年以来已有 3 名团干走上了带班长、财务、政工等不谙管理岗位。

在滁烟,有一个被广大青年形象地称为“思想前沿”的青年论坛,引思想潮流,紧跟中烟步伐,结合企业发展关键阶段,已经连续举办了 3 届,青工有近 150 人次走上过论坛。内容涉及

2011 年该厂员工岗位调整、交流共涉及 12 个部门、17 名基层员工,其中就包含了 3 名新进员工,这也是历年少见的。

一项学习,一个论坛,一次走访

企业团委是青工的政治组织家

JINYEZHOUKAN

金叶周刊

厦门烟草技术创优打造更好的制造力

□ 海霞

对于一个制造企业而言,其安身立命之本首在制造。

如何才能打造更好的制造力?以柔性化生产建设产品实现能力,以批次质量管理确保产品保障能力,以知识管理发扬企业智慧——福建中烟厦门烟草工业有限责任公司给出了这样的答案。

柔性化生产:让制造更敏捷

早在 20 世纪末,市场战略专家们就提出了未来制造业的发展方向——敏捷制造。因为,未来市场最大的特点就是快速且持续的变化,企业关注点需要从满足客户需求转向满足客户变化的需求。

以应变变,才能制造敏捷——这同样是厦门柔性化生产的题中之义。2010 年年底,厦烟建立了一条被称为“试验线”的特别制丝线。这正是厦烟柔性化生产的一个标志性动作。

“这条线产能小,却承担了三大职能:工艺线路重组研究、单机工艺性能研究和原料特性研究。”厦烟制丝车间主任王道铨告诉记者,这条线实际就是一个新产品和新技术的“孵化”平台,“试验成功后,我们再将研究成果正式运用于‘大线’生产。”

所谓“大线”,是相对于“试验线”而言的专门用于生产的制丝线。但同等工艺标准对不同设备的工艺参数有不同要求,为确保两条线生产出的产品质量相当,厦烟在长期摸索中确立了二者之间的工艺函数关系。“比方说,相同的食材,要做出同样的味道,小锅炒菜要达到 100℃,大锅就要达到 120℃。”王道铨解释。依据这一函数,便可根据试验结果推导出“大线”工艺参数,迅速组织生产。

柔性化生产,需要类似“试验线”的应用性设计,更需要构建硬件平台,提

涪陵卷烟厂做好三大措施迎战酷暑高温

高温酷暑的逼近,每年的 7 至 9 月是涪陵卷烟厂动力车间配电室最难熬的季节。该厂动力车间配电室最初是按年产量 20 万箱进行设计的,而今年的预计产量在 35 万箱左右,设计能力与实际生产能力严重不匹配。自 7 月以来,配电室实际负荷超过 4000KW 的临界点 10 次以上,变压器温度在 100 度以上居高不下,严重影响设备的安全运行。而从往年气候规律来看,接下来在 8、9 两个月,涪陵地区的平均温度将保持在 38 至 40 度之间,形势相当严峻。

怎样保证配电室安全运行,为生产提供优质的动力保障,是车间当前工作的重中之重。分厂通过召集技术骨干对

当室外温度超过 35 度时,由专人每天对配电柜内主要用电负荷线路的负荷值进行测量,防止超线路因超负荷运行造成设备安全事故;并用红外线测温仪对各电气元件的接触点、发热点的温度进行测量,发现异常立即报告车间。二是制订《配电室超负荷应急处置办法》,明确了报告、处理的流程及要求,并对相关的人员进行培训,使其每个人都能熟练掌握。三是根据前两年的经验制定了变压器超温应急管理办

法,准备了风扇、隔离带、警示标志等应急物资,一旦变压器温度超过 110 度,就打开变压器防护门窗,设置好隔离带和警示标志,用电风扇对变压器实施强制降温。

(袁西)

该厂领导、部门负责人均自觉地承担着对青工关怀的责任——做好思想关心、生活安排、帮扶困难等。他们走访到单身宿舍,走访到车间,与新进员工促膝谈心。过年、过节前与外地的新进员工在一起聚餐。新进员工比较集中的制丝和卷接包两个车间,都专门建立新进员工小档案,在结婚、生育等人生大事上给予关心、照顾等。这些都让青年员工真切感受到企业大家庭的温暖。

一场技术比武,一类团队创建,一批先进涌现

钻研技术,提升技能,是岗位的基本要求,更是青工成长的必须手段。该

厂一直倡导开展学习型班组(团队)建设,通过开展“一点课”、“师带徒”培训、QC 小组活动,成立兴趣小组,内训师资队伍,推行培训积分制度等,鼓励、激励青年学习业务,有意识地给青年员工压担子,经常地开展各个专业、各个岗位的技术比武活动,让青工在技术交流中互帮互学,互相促进,提高处理实际问题的能力,增强他们进取心。

该厂团委聚焦青年作为,以“青”字号活动为载体,积极开展创建“青年文明号”。尤其是 2012 年厂团委着力开展“青工之星示范岗”创建活动,对人力资源科“三心团队”、财务科“优创管理组”、卷接包车间甲班 7# 线等 11 个“青工之星示范岗”创建集体进行授牌,努力在安全生产、质量管理等企业重点工作中发挥青工生力军作用。一个团组织已获得了团中央授予的“全国青年文明号”。

(合肥)

(杭成)



高设备加工的灵活性——从一定意义上讲,设备加工的弹性和宽度越大越好。“金桥”技改线恰好是这样一件杰出的代表作。

批次质量管理:让过程真正可控

当前,部分工业生产中存在一个悖论:过程控制非常精细,但结果却相对粗糙。

以松散回潮为例。湿度是一个关键质量指标,与其相关的主要控制要素有热风、水和蒸汽。实现同样的湿度,用热风多,速度快但易造碎;用水多,控制性强,但叶片渗透性差;用蒸汽多,水分均匀但效率低。

有没有一种质量管理方式,能评价各项作业参数的适宜性并将其固化,最终实现产品质量的稳定?

精益生产?这是一种理念和思想,优点在于可减少成本浪费,缺点在于侧重理念层面,缺乏操作上的具体指导方法。

六西格玛管理?它突出了顾客导向,但同时受制于人员素质,解决问题周期长。

SPC(统计过程控制)?它长于数据统计,发现问题比较快,而分析和查找



②图为维修工对主要用电负荷线路的负荷值进行测量。

此进行了专题讨论,拟定了三大措施确保配电室平稳度过高温季节。一是加强对配电设备的巡检和监控,每天早晨对设备的降温设备(轴流风机、空调等)进行检查,保证所有降温设备能正常运行。

当室外温度超过 35 度时,由专人每天对配电柜内主要用电负荷线路的负荷值进行测量,防止超线路因超负荷运行造成设备安全事故;并用红外线测温仪对各电气元件的接触点、发热点的温度进行测量,发现异常立即报告车间。二是制订《配电室超负荷应急处置办法》,明确了报告、处理的流程及要求,并对相关的人员进行培训,使其每个人都能熟练掌握。三是根据前两年的经验制定了变压器超温应急管理办

法,准备了风扇、隔离带、警示标志等应急物资,一旦变压器温度超过 110 度,就打开变压器防护门窗,设置好隔离带和警示标志,用电风扇对变压器实施强制降温。

(袁西)

该厂领导、部门负责人均自觉地承担着对青工关怀的责任——做好思想关心、生活安排、帮扶困难等。他们走访到单身宿舍,走访到车间,与新进员工促膝谈心。过年、过节前与外地的新进员工在一起聚餐。新进员工比较集中的制丝和卷接包两个车间,都专门建立新进员工小档案,在结婚、生育等人生大事上给予关心、照顾等。这些都让青年员工真切感受到企业大家庭的温暖。

一场技术比武,一类团队创建,一批先进涌现

钻研技术,提升技能,是岗位的基本要求,更是青工成长的必须手段。该

厂一直倡导开展学习型班组(团队)建设,通过开展“一点课”、“师带徒”培训、QC 小组活动,成立兴趣小组,内训师资队伍,推行培训积分制度等,鼓励、激励青年学习业务,有意识地给青年员工压担子,经常地开展各个专业、各个岗位的技术比武活动,让青工在技术交流中互帮互学,互相促进,提高处理实际问题的能力,增强他们进取心。

该厂团委聚焦青年作为,以“青”字号活动为载体,积极开展创建“青年文明号”。尤其是 2012 年厂团委着力开展“青工之星示范岗”创建活动,对人力资源科“三心团队”、财务科“优创管理组”、卷接包车间甲班 7# 线等 11 个“青工之星示范岗”创建集体进行授牌,努力在安全生产、质量管理等企业重点工作中发挥青工生力军作用。一个团组织已获得了团中央授予的“全国青年文明号”。

(合肥)

(杭成)

家局重大专项。

知识管理:传递企业智慧

“电气维修班的大多是‘80 后’,用的是‘iPhone’,张口闭口是程序;而机械维修班的大都是‘70 后’,用的是‘诺基亚’,聊的是房子和孩子。”厦烟卷包车间副主任林拓介绍,对于这样差别较大的两个班,按分属专业管理当然轻松,“但做维修的人都知道,机电不分家。”

2010 年年底,厦烟卷包车间机械维修班与电气维修班之间的“墙”被打掉了。此后,两个班落实捆绑式绩效考核,在 QC 活动中常常联合立项,就连打球爬山这样的业余活动,也不分彼此。

引导员工交流与融合,不只是为了团队建设,另一个重要的出发点,就是知识管理。所谓知识管理,就是为实现企业显性知识与隐性知识固化和共享提供新途径,其目的在于利用集体智慧提高企业应变和创新能力。

不仅如此,厦烟还搭建平台,逐步建立和丰富了自己的“知识库”。

“单点课”,是生产车间丰富“知识库”内容的途径之一,一般在每天上岗前花 5-10 分钟组织员工授课,由于其短平快的特点,被大家称作知识“小零食”。

“单点课”的内容,多来自于师傅们在工作中的摸索和积累,在教科书上是查不到的。员工们形诸文字的体会、经验,都放在网络学习平台上,专门作为企业内部知识积累、传承。厦烟的员工告诉记者,以后,这将是他们企业的“百科全书”。

除了“知识库”,厦烟人还通过“用人才培养人才”的方式,提高知识再生能力。

知识的积累和传递,是一个企业的成长记忆与成长智慧。做好知识管理,厦烟必将高举智慧的火炬,照亮未来多变的前进之路。

浙江中烟积极开展 争创“行为规范示范岗”活动

为进一步掀起广大员工学习实践行为规范的热潮,近日,浙江中烟工业有限责任公司积极开展争创“行为规范示范岗”活动。

在公司下发《争创“行为规范示范岗”活动方案》的文件后,杭州卷烟厂各车间部门以小组为单位,按《员工行为规范》手册要求和“掌握行为规范内容、保持良好精神面貌、认真遵照规范作业、随时保持环境整洁、养成安全节约习惯”等五方面内容,通过小组申报,争创“行为规范示范岗”。目前,全厂各申报小组每位成员都已在承诺书上郑重签名,承诺严格规范各项操作,争当“行为规范示范岗”。

宁波卷烟厂积极落实“争创行为规范示范岗”工作各项要求,以支部为单位,根据公司《员工行为规范》手册要求和检核表内容,细化相关岗位的“行为规范示范岗”争创标准,按要求组织考评,争取达标率≥70%。通过明确考核目标、细化考核细则的方法,使广大员工认识了解行为规范的具体要求,在自愿申报的基础上进行考核测评,推进员工文明行为规范的养成。

公司市场营销部、技术中心、物资部和各综合部门也积极开展示范岗创建活动,在相关岗位上立牌展示“争创行为规范示范岗”,加强了员工自我督促和自我管理的意识,也形成了大家相互监督、赶超的良好文化氛围。

宁波卷烟厂积极落实“争创行为规范示范岗”工作各项要求,以支部为单位,根据公司《员工行为规范》手册要求和检核表内容,细化相关岗位的“行为规范示范岗”争创标准,按要求组织考评,争取达标率≥70%。通过明确考核目标、细化考核细则的方法,使广大员工认识了解行为规范的具体要求,在自愿申报的基础上进行考核测评,推进员工文明行为规范的养成。

公司市场营销部、技术中心、物资部和各综合部门也积极开展示范岗创建活动,在相关岗位上立牌展示“争创行为规范示范岗”,加强了员工自我督促和自我管理的意识,也形成了大家相互监督、赶超的良好文化氛围。

(合肥)

(杭成)