

□ 梅昌富 李绍东 杨明泽

2012年《中国机械500强研究报告》暨《世界机械500强》发布会日前在北京隆重举行,玉柴集团居2012年中国机械500强第18位。同时发布的2012年《世界机械500强》中,有82家中国机械企业入选。

此次活动是由中国机械工业企业管理协会主办,机械工业经济管理研究院、世界经理人集团、中国机械网联合承办。此次《中国机械500强研究报告》依然采用世界企业实验室按国际惯例设计的企业竞争力评测模型(CVA),对企业的销售收入、利润总额、资产利润率、增长率等数据,结合行业差异、声望指数等因素进行综合分析研究。世界企业实验室是由诺贝尔经济学奖得主罗伯特·蒙代尔(Robert Mundell)教授担任主席的世界经理人集团旗下产业政策、企业管理和竞争战略研究机构。

世界企业实验室调查数据显示,2012年《中国机械500强》企业的产品销售收入总计62911.16亿元,比去年增长了7.30%;利润总额为4952.81亿元,比去年增长了1420%。可见,在复杂的国内外经济环境下,中国机械行业巩固和扩大了应对国际金融危机冲击的成果,产销实现平稳增长,但是相比往年,利润增速回落。特别要说明的是前20名大企业中,有10家属于汽车制造业;前50名中有25家是汽车制造企业。汽车行业产销再次刷新全球历史纪录,其对机械行业乃至国民经济的贡献依然很大。

2012年《中国机械500强研究报告》是继2003年首次发布以来的第十届。中国经济发展的不平衡决定了中国机械行业发展状况的不平衡,同样也决定了机械企业500强在地域分布上呈现的很大不平衡,除西藏外,全国有30个省、自治区、直辖市的机械企业进入500强。入选企业数最多的4省市依然是浙江、江苏、上海和山东,属于华东地区的共248家企业,占500强比例为49.60%,其中浙江有77家企业入选,江苏有51家企业入选,而上海和山东分别有41家、40家企业入选。

又讯 玉柴股份公司铸造厂7月份综合废品率完成1.46%,创历史最好水平,环比下降14%,同比下降30%,这创下了铸造厂月度废品率首次低于1.5%的纪录。其废品率水平继续处于行业领先地位。

2012年年初,玉柴对铸造厂的经营班子进行调整,充实了质量、技术管理力量,加大了管理创新力度。铸造厂经营班子在坚持传统的好举措的同时,抓住时机,大胆创新,通过开展精益项目、“铸件品质提升”全员质量教育、“一浇准”技能比武等活动,大大提高了员工业务素质、质量责任意识和技能水平,为铸造厂铸件品质提升提供了强有力的保障。



羚锐制药将“可造之才”变为“可用之才”和“好用之才”

□ 汤兴

随着企业的发展壮大和规模的快速扩大,国内知名医药上市企业河南羚锐制药股份有限公司对人才的需求与日俱增,近年来,深入高等院校招聘是公司引进人才的主要方式。为尽快探索出一条将“可造之才”变为“可用之才”和“好用之才”的有效途径,公司结合“85后”新员工的特点,以结果为导向,强化岗前企业文化教育,充分发挥试用期满考核和见习期满考核的“指挥棒”作用,形成了一套新员工培养的良好循环体系。

强化岗前企业文化教育,让新员工尽快融入企业。公司开展新员工岗前教育和军训活动,加强其企业文化、金融证券与医药产品知识、药品生产工艺流程和营销知识技能等方面的教育培训,强化企业文化宣贯,增强对新员工的认同,提供业务知识指导,培养员工组织纪律性和团队合作意识。同时,指导员工进行个人职业生涯规划。

共同进步,重新诠释师徒带教意义。公司在“师带徒”制的基础上探索建立并完善骨干员工或企业经理带新员工管理体系,对新员工进行动态管理,落实导师带徒激励机制,形成新员工与导师的双向沟通成长机制。动态管理,形成新员工培养良性循环。根据企业发展战略的需要和新员工的特点制订培养目标,通过评选年度“优秀新人”、“优秀员工”、“优秀操作能手”、“优秀管理者”,不断总结考核培养目标的实现情况,归纳“达标”新员工的个性、能力特质,将这些特质融入企业新员工招聘选拔标准中,挑选更加适合企业的人才,形成新员工培养的良性动态循环。

转移重点,聚焦新员工试用期“达标率”。公司将试用期阶段培养的重点定位在使尽可能多的员工实现职业化蜕变,注重引导新员工由关注“竞争对手”的成长情况,转移至关注公司为自己设立的各阶段培养目标完成情况。

随着企业的发展壮大和规模的快速扩大,国内知名医药上市企业河南羚锐制药股份有限公司对人才的需求与日俱增,近年来,深入高等院校招聘是公司引进人才的主要方式。为尽快探索出一条将“可造之才”变为“可用之才”和“好用之才”的有效途径,公司结合“85后”新员工的特点,以结果为导向,强化岗前企业文化教育,充分发挥试用期满考核和见习期满考核的“指挥棒”作用,形成了一套新员工培养的良好循环体系。

目标完成情况,营造一种“达标”和“共赢”的文化。同时,在新员工制定培养目标时,密切结合新员工见习岗位和发展方向,搭平台、给机会、压担子,在实战中培养“可用之人”。

与时俱进,构建多角度全方位培养维度。一是充分发挥各项考核的“指挥棒”作用,增加“软性”素质的考核比重,促使新员工在职业生涯起步时养成良好的职业习惯和职业素养;二是搭建新老员工非正式交流平台,通过公司局域网络“羚锐论坛”、管理人员学习日、员工学习日活动和老员工的耳濡目染,提高新员工对企业文化的认同感和归属感,在一定程度上降低了人才流失风险。

共同进步,重新诠释师徒带教意义。公司在“师带徒”制的基础上探索建立并完善骨干员工或企业经理带新员工管理体系,对新员工进行动态管理,落实导师带徒激励机制,形成新员工与导师的双向沟通成长机制。动态管理,形成新员工培养良性循环。根据企业发展战略的需要和新员工的特点制订培养目标,通过评选年度“优秀新人”、“优秀员工”、“优秀操作能手”、“优秀管理者”,不断总结考核培养目标的实现情况,归纳“达标”新员工的个性、能力特质,将这些特质融入企业新员工招聘选拔标准中,挑选更加适合企业的人才,形成新员工培养的良性动态循环。

转移重点,聚焦新员工试用期“达标率”。公司将试用期阶段培养的重点定位在使尽可能多的员工实现职业化蜕变,注重引导新员工由关注“竞争对手”的成长情况,转移至关注公司为自己设立的各阶段培养目标完成情况。

随着企业的发展壮大和规模的快速扩大,国内知名医药上市企业河南羚锐制药股份有限公司对人才的需求与日俱增,近年来,深入高等院校招聘是公司引进人才的主要方式。为尽快探索出一条将“可造之才”变为“可用之才”和“好用之才”的有效途径,公司结合“85后”新员工的特点,以结果为导向,强化岗前企业文化教育,充分发挥试用期满考核和见习期满考核的“指挥棒”作用,形成了一套新员工培养的良好循环体系。

责编:陈燕 编辑:王长才
版式:张彤 校对:梅健秋
2012年8月21日 星期二

SHIJIEGONGCHANG

世界工厂

重庆电力:努力建设一流电网和企业

□ 肖瑶 本报记者 王剑兰

7月24日,重庆长江干流发生31年来最大的洪峰过境,给当地人民群众生产生活和电网安全带来巨大威胁,重庆市电力公司启动应急响应,科学部署,沉着应对洪水,将损失降到最低,确保了社会稳定和全市人民生活需要。

7月30日,重庆电网在连续高温影响下,负荷一路攀升至1031万千瓦时,同比去年增加172%;日用电量20804万千瓦时,同比增长133%。公司及时分析电力供需形势变化,统筹内发外购电协调运作,全力提升电力保障能力,主动对接国家电网公司、华中分部回购电量,确保电网顺利通过此番大负荷考验。

7月31日至8月1日,短时强降雨、阵性大风、雷电等强对流天气在重庆局部出现,重庆电力公司迅速反应、从容应对,维护了电网安全稳定运行。

重庆是著名的山水之城,不少电力设施位于沿江低洼处。面对洪水、强降雨等极端恶劣气候,重庆电力公司科学部署,将沿江低洼带设施停电及重要设施转移,加强电网巡视和应急抢修力度,应急抢修队伍、应急抢修队伍奔赴各防汛重点设施线路和故障点,确保电网安全;调动应急发电车,确保居民生产生活用电和防洪抗灾用电……

近期连发的洪峰、高温和强降雨,是对重庆电力迎峰度夏和抗击灾害能力的考验,也是对重庆电力公司建立15年发展水准的检验。1997年6月6日,重庆市电力公司伴随重庆市直辖而成立,历经15年风雨兼程、15年拼搏竞争,重庆电力人写就了一部发展电力为人民的史诗。15年来,在国家电网公司和重庆市委、市政府的正确领导下,在各区县党委、政府和社会各界的关心支持下,重庆电力公司系统广大员工自加压力求发展、勇于实践创一流,在发展中前进,在创新中发展,在开拓中壮大,重庆电网和电力公司发展取得了显著的成绩,建成了经营区域覆盖全市40个区县、服务人口约3000万,售电量突破500亿千瓦时的省级电网公司;15年来资产总额、售电量、主营



重庆电力孟庆强总经理视察电科院智能二次系统综合性能评估实验室。

业务收入、全员劳动生产率分别增长732倍、405倍、817倍、711倍;35千伏以上变电站、变电容量、线路里程总数,同比分别增长486倍、1027倍和486倍。重庆电网从一个基础薄弱的区域性电网,构建起以500千伏的骨干网架、各级电网协调发展的新型电网,成为国家“西电东送”的重要通道,为全域重庆的发展做出了重要的贡献。

重庆电力实现跨越式大发展的原因很多,但肯定没有一流的管理就不会有一流的企业。重庆电力公司总经理孟庆强、党委书记甘德一等一班人认为,企业的发展首先在于规范严格的管理和具有良好的政治和业务素质。思想认识不到位,作风不过硬,责任心不强,组织纪律涣散等表象,其本质是思想和素质问题。近年来重庆电力公司坚持管理必须反复抓、抓反复,不留死角、永无止境的理念,以加强思想作风建设等措施不断加强现代企业管理,尤其首先强化领导干部率先垂范、以身作则的带头作用。并且加强核心价值观教育,注重培育文化认同,增强员工的认同感和归属感,坚持以统一的企业文化凝聚人心。特别是在干部量化考核上加大力度,将单位考核与领导干部业绩考核有机融合,真正使思想作风建设成为推进各项工作的内生力量。

改革是为了更好地解放生产力。重庆电力公司建立15年的实践证明,只有坚持变革和创新,才能逐步解决阻碍发

展的体制机制问题,才能夯实公司发展的基础,全面提升管理效率、经济效益和服务水平,使公司发展迈向科学发展的快车道。近年来,公司持续加大变革创新力度,在集团化运作、集约化发展、精益化管理、标准化建设等方面取得明显成效。并在去年完成“三集五大”体系建设试点任务,管理模式、架构乃至整个体系发生了深刻变化。今年,公司17家直属单位和4家试点供电公司进入完善提升阶段,20家供电公司进入推广阶段,以便继续破除不适应公司发展的体制机制障碍,重点抓好组织架构微调和管理模式创新。

同时着力解决新流程、新机构的深度磨合,坚持依靠变革和创新,发挥统一企业文化的作用,弘扬企业精神,践行核心价值观,建立充满活力的动力机制;建立健全激励机制,鼓励科技创新和管理创新,增强企业可持续发展能力;建立高效协同的运行机制,解决业务交叉、主体分散、条块分割等问题,构建规范有序、覆盖全面的公司内控体系,解决好历史遗留问题和发展中出现的新问题新矛盾,大力营造企业健康发展的和谐环境。

由于历史原因,重庆公司用工总量大、形式多,发展包袱重,用工分布也呈现二元特征,主城与两翼之间、供电单位之间用工分布极不平衡。重庆电力公司近年来加强从体制和机制上创新,进行系统内部人力资源市场运营模式探



重庆电力甘德一书记为江津局员工送“清凉”。

索,健全人员流动配套机制,建立有利于人员交流和合理流动的信息资源共享平台,促进供电单位之间、专业之间人员按照市场配置有序流动,实现人员优化整合,鼓励各类人才都能够各展所长、各得其所。历经努力,建成了结构比较合理的素质较高的各类人才队伍,成为重庆电力持续快速发展的主力军。

对于重庆这种大城市带大农村的地区,农网改造升级工程和农网低电压治理一直面临重大的挑战,市电力公司在15年来做了大量卓有成效工作的基础上,今年上半年公司系统又完成2011年和2012年农网改造升级投资4.3亿元,开工项目1536个。通过农网改造升级建设,进一步改善了农网供电能力和供电质量。截至6月30日,重庆市国家电网供区农网改造面达到99%,有力地促进了农村经济与社会发展。

改革开放30多年,中国经济社会发展了天翻地覆的巨变;目前由于国内外多种深层次原因,国民经济趋缓走势明显,产业转型升级时不我待,电力发展也存在着新的压力和挑战。走过15年不平凡道路的重庆电力人,决心不断深化“两个转变”,持续推进“四个突破”,为力争“十二五”末初步建成“主网坚强、配网可靠、农网完善、智能高效”的国内一流电网和“管理精益、服务优质、队伍优秀、和谐开放”的系统一流企业,而不懈奋斗,顽强攀高,为重庆市的现代化发展和保障人民生活做出更大更好的贡献。



8月6日上午,高温假后的第一个工作日,东风商用车公司总经理黄刚、党委书记李京桥、党委副书记秦捷一行到十堰部件厂,对高温设备检修后生产情况进行视察。

在十堰部件厂领导王鹏、陈正权、李长林、章登峰等陪同下,黄刚一行冒着蒙蒙细雨深入生产一线,详细了解了高温检修和生产经营情况。视察过程中,黄刚仔细

询问了工厂在质量改进、效率提升、人员调配等方面工作开展情况,厂长王鹏一一作了介绍。黄刚强调,下一步工厂要按照DDAC既定目标,积极制定卓有成效的应对措施,确保公司及工厂年度目标的达成,为企业稳健发展提供有力保障。

图为黄刚(前排右一)一行视察该厂生产现场。艾保国 摄影报道

中国电视金鹰奖评审团参观双汇集团

□ 本报记者 李代广

8月17日下午,第26届中国电视金鹰奖电视节目主持人评选会成员中央电视台著名主持人赵保乐、中国传媒大学播音主持艺术学院教授吴郁等来双汇集团参观。

双汇集团总经理游牧陪同赵保乐一行来到双汇第一工业园屠宰车间,在二楼参观走廊北端,游牧向赵保乐、吴郁一行介绍说:这是我国引进的第一条现代化屠宰生产线,2000年投产。赵保乐对在线生产“头头检验”很感兴趣。游牧向赵保乐一行介绍说:从去年3·15后,

我们在全国的15家属宰生产线,全部实施在线生产“头头检验”,目的是堵塞一切漏洞,让消费者放心食用双汇食品。赵保乐听后十分赞赏地说:“双汇集团在食品安全方面做得最好,据我了解,全国也只有双汇一家在实施头头检验,我作为消费者,最信任的还是双汇食品。”

在白条定级橱窗前,总经理游牧指着东侧墙上的“瘦肉测定仪”图片向赵保乐、吴郁一行说:“我们把信息化引进了屠宰行业,改变了中国传统的屠宰行业方式,屠宰的猪经过这台‘瘦肉测定仪’测试后,每头猪有多重,瘦肉多少,肥肉多少,都清清楚楚。”赵

保乐一行听后,对双汇集团先进的管理模式,给予了充分肯定和高度赞扬。游牧陪同赵保乐、吴郁一行来到分割车间二楼走廊,俯瞰生产全景,整个生产车间宽敞明亮,干净整洁,数百名生产一线职工身穿洁白工作服,站在全自动生产流水线两侧,各司其职,忙着切割、去皮、剔骨、分检,一派繁忙景象。游牧说,分割车间是低温生产车间,里面的温度保持在10度以下,这样的温度,才能确保肉的新鲜,细菌不会繁殖。在这里,每一头猪能分割出262个品种。赵保乐听后高兴地说:“双汇真了不起,你们真是把猪杀出了极致。”

亚宝药业依靠科技创新推动企业快速发展

7月18日,2011年中国制药企业百强榜评选结果在厦门召开的第七届中国制药工业百强年会上揭晓,亚宝药业以其先进的科技创新能力和国际化竞争项目而榜上有名。

早在十年前,亚宝药业就依靠科技创新培育出了丁桂儿脐贴、珍降降压片等名牌产品,取得了良好的经济效益,成为山西省医药行业首家股票上市公司。股票上市后,他们加大科技创新投入,通过仿制创新,开发出了一批优秀新产品,使企业在“十二五”期间,年年都有新项目,年年都有新产品投放市场,企业年利润增长持续保持在35%以上。近年来,他们进一步加大科技创新投入,增强科技创新实力,使企业科技创新从模仿创新、联合创新向自主创新转化,迈上了自主创新培育企业核心竞争力的道路。

事实上,早在2009年亚宝便在北京组建了国家级企业技术中心,成立了“亚宝药物研究院”,建立了亚宝生物药物研发中心,中心主任由留美博士后熊进安担任,现已入选该省海外人才“百人计划”。同时,亚宝还组建了由100余名专业研发人才组成的科研开发团队。与40多家实力雄厚的科研院所建立了产学研协作关系,共同开展科研开发。而且,他们还出台了诸多拴心留人的政策和措施,激励科研人员创新创造,多出成果。

目前,亚宝研发的用于预防和治疗鼻咽癌等的生物药已浮出水面,将填补国际国内空白;用于治疗哮喘等的缓释剂型新药也已获得发明专利,即将拿到生产批件;有5个中药品种的有效成分提纯度达到了90%以上,居国内领先,为中药走向国际市场奠定了坚实基础。(鲁永勤 李海珍)