

经营有道 | JingyingYoudao

老字号品牌 关键自身要提升核心竞争力

□ 贺陈慧

中国商业联合会中华老字号工作委员会第五次工作会议刚刚落下帷幕。中华老字号工作委员会主任安惠民在会议中交流的经验和建议的决策建议对老字号却只是个开始。对于老字号的发展优势与现状、老字号今后工作发展的重心,安惠民的理解或许会成为一些老字号企业发展的一个方向。

老字号发展环境逐渐转好

目前全国老字号会员单位中,工作委员会的会员有600多家。纵观这些老字号单位,安惠民认为总体发展趋势是好的。首先表现为近些年来,政府的重视、社会的关注、媒体的宣传及老字号通过自身的努力,体制、机制在不断变化、活力在不断增强,使人们看到了老字号发展的信心和前途,特别是目前在市场经济发展过程中,市场秩序和



◎中华老字号工作委员会主任安惠民

商品安全出现了问题,社会渴望诚信,于是人们把诚信的希望目光投向了老字号,老字号成为了诚信的象征,市场上印有老字号标签的商

行家称现在呼吁社会关注老字号,争取政府出台政策支持老字号,其实关键还在老字号自身,提升老字号企业经营管理者 and 职工队伍的素质,拥有一支优秀的品牌管理团队,才是推动老字号发展的直接因素。

品,大家买得放心。他说这是市场的需要,是消费者的信任,也是老字号的活力和魅力所在,所有老字号企业都必须十分珍惜这一点。

其次,近些年来,已经有一大批老字号在一个比较好的环境下,经营规模扩大、社会经济效益显著提高,有一批老字号完成了上市,有一批老字号正在筹划上市,有一批老字号完成了申遗;有的老字号跨出省市区,有的老字号走出国门,不断创造新的历史,并且这类老字号企业也在以一定的比例不断增多。

品牌经营 是老字号发展的核心

在谈到老字号如何发展时,安惠民强调了加强老字号品牌建设的重要性。他表示,既然中华老字号是品牌,就必须把它纳入品牌管理范畴,遵循品牌建设的一般规律。

安惠民介绍,发展企业品牌必须充分地认识这样一个道理:品牌不仅

需要创造,而且需要建设。因为创造使你拥有了品牌,建设才能保持品牌长久。事物发展的规律告诉我们,拥有的东西要珍惜,否则在拥有之后也会丢失。因此,老字号企业必须十分重视品牌建设的重要性。

安惠民举例说,品牌打造是个长期的过程,据有关统计,美国一些成功的品牌成为世界名牌大约用了50年的时间,欧洲、日本大约用了40年的时间,品牌成长最快的韩国三星、LG也用了20年的时间。虽然老字号的品牌成长已经有平均百年以上的时间,经历了坎坷曲折的道路,打下了坚实的基础,但是成长为国家品牌、世界名牌,还需要继续努力,要有紧迫感。长时间只是守住这块品牌,不是我们的目的,我们的目的应该是,不仅要守住这块品牌,而且要发展这块品牌,因为是在激烈的市场竞争条件下,不发展就没有前途。因此,加强品牌管理、提升品牌价值,已成为老字号发展的核心问题。

老字号 自身素质提高不能怠慢

影响品牌提升的因素有很多,其中最核心的因素是品牌管理水平,在品牌成功创建以后,由于品牌管理水平不到位,很容易导致品牌发展到一定阶段出现只守不进、徘徊不前或停滞的现象。

品牌管理中最核心的环节是对品牌进行定期的价值评估。安惠民表示,最近有一个机构对始建于清康熙八年(1669年)的中华老字号同仁堂和全聚德进行了评估,同仁堂品牌价值为390亿元,全聚德是150多亿元,由此说明,一个好的老字号企业,品牌价值提升幅度很快。通过价值评估,在企业内部,可以及时掌握品牌价值变化,并根据其变化及时调整品牌策略,不断创新;从外部环境讲,通过对品牌价值的评估、量化,可以吸引和增强消费者对品牌更多的关注和认知度,提高品牌的影响力,提升品牌价值和核心竞争力。

肥矿集团 爱心助学搭建 贫困学子成才阶梯

本报讯 赵丹是南开大学的一名在读博士生,他特别感激父亲所在企业山东能源肥矿集团对特困员工子女所实施的爱心助学圆梦工程。正是靠着企业大家庭的无私关爱,他一步步实现了自己的成才梦想。“自从我父亲患病,家庭陷入困境以后,我们家就不断得到集团公司和父亲所在单位的关照,特别是每当我升入高一层的学校时,企业都会把助学金及时送到家中,解除了我们的燃眉之急。”

赵丹的父亲赵树民是肥矿高级技工学校后勤系统的一名职工,在赵丹上初二那年,父亲突发重病而无法工作,母亲原本也没有工作,一家人的生活陷入困境。在了解到这一情况后,肥矿集团、技工学校的领导及工会组织高度重视,采取多种措施帮助这个不幸的家庭渡难关。特别是为保证小赵丹求学,技工学校承担了全部的学杂费,同时协助办理了低保补助,解除了赵丹求学的后顾之忧。也正是企业的关心帮助,激发了赵丹的求学热情,他一鼓作气,不光读完了初中、高中、大学,而且还考上了研究生,硕士研究生念完又开始了攻读博士。“没有企业和大伙的关心帮助,我不可能读书读到现在。我只有更加努力学习,学有所成,才能更好地回报企业、回报社会。”赵丹满怀感激地说。

在肥矿集团,像赵丹这样受到救助的学生每年都有很多。今年8月23日,肥矿集团白庄矿举行了2012年金秋助学金发放仪式,11名考入大中专院校的特困员工子女从矿领导手中接过了饱含关爱的助学金。8月份以来,肥矿集团各单位陆续启动了“金秋助学”行动,公司工会专门下发通知,要求各基层工会高度重视,严格把关,全面做好调查摸底工作,确保符合救助条件的学生得到资助,及时把助学金送到每一名符合条件的特困职工子女手中,不让任何一个特困职工子女上不起学。同时,肥矿工会组织主动加强与民政、慈善、教育、银行、高校等机构的联系,积极反映困难职工子女的家庭情况,为他们享受各项费用减免和国家助学政策资助提供帮助。据悉,今年肥矿集团工会组织将发放助学金30余万元,资助困难职工子女200余人。开展金秋助学活动16年来,肥矿集团累计筹集资金近400万元,帮助2500余名困难职工子女圆了求学梦。

(张颖 陈贞彬 徐宁)

羚锐制药打造“立交桥”式人才通道

近年来,国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司创新打造“立交桥式”职业发展通道,实施公开竞聘竞争上岗、管理人员交流轮岗、挂职锻炼等举措,按照推荐、预审、现场竞聘考核、董事会和经营班子集体讨论、试用一年,进行公开选人用人提拔人,人才成长渠道更加宽畅,不断助推企业科学发展;今年上半年,公司实现营业收入同比增长23.80%;实现归属上市

公司股东净利润同比增长38.06%。**公开竞聘。**定期不定期举行全公司或分公司范围内的管理人员公开竞聘,鼓励员工在合理的用人竞争机制下通过良性竞争上岗。仅2010年以来,就在公司范围内公开竞聘贴膏剂销售部总经理,公开招聘对外投资人员、贴膏剂销售部督察部经理级督察专员、贴膏剂销售部信息专员等数十个岗位管理人员,通过招聘和竞争上岗,一大批

“85后”青年才俊走上中高层管理岗位。

交流轮岗。对于在公司某一部门、单位或者一个岗位工作达到一定年限并取得一定业绩的员工,就会实行部门或单位交流、岗位交流、上下交流。仅2010年以来,贴膏剂生产部就就80%以上的中层管理岗位进行了交流,委派财务负责人实现了100%交流,部分企业经理人和专业管理人员也进行了轮岗。

挂职锻炼。公司推行后备干部“挂职锻炼”,对拟任用管理人员放到生产、销售和科研一线基层锻炼,有的作为生产车间或技术部门副职、担任主任助理或业务主管,进行角色转换,让青年骨干员工转换层面去思考问题、了解情况、现场解决问题。通过挂职锻炼,10多位“80后”青年骨干逐渐成长并最终走上部门负责人岗位。

(汤兴)

锡柴顶烈日“精芯服务”赢口碑

日前,一汽锡柴全面拉开了“为锡柴配套的公交客车发动机进行全身体检”的“精芯服务”序幕,触角延伸至全国各大城市,为锡柴客户提供检测、预防、改善、跟踪的超前化服务,确保发动机问题提前发现,提前解决,保证车辆的正常运行。通过锡柴专业化、终端化的服务模式,确保锡柴产品在热销时同时确保品质服务同步快速跟进。8月27日上午9点,锡城依然炎热,在地处312国道的无锡公交公司凤翔分公司的停车场上,一辆辆装配锡柴机的公交车正整装待发,此时由锡柴销售公司组成的用户技术服务小分队正大汗淋漓地为公交车发动机进行一道道细致“体检”。

“有了锡柴这么专业的技术服务,我们的车就放心;锡柴的服务承诺不是口号,而是行动。”无锡公交公司凤翔分公司保修负责人周忠民对锡柴服务给予了充分的肯定,

“近几年来,锡柴服务始终与我们保持无缝对接,无论是在天然气发动机技术磨合、维修探讨、服务跟踪过程中都彼此交流,遇到问题都会在第一时间帮助排除各种故障,保障车辆正常通行,此次锡柴体检服务更成为我们维修人员学习交流的好机会。”

“锡柴体检服务项目,无论是从发动机的外观与保养体检,还是到发动机的各项性能体检,都诠释了锡柴精芯服务的内涵……”凤翔分公司机务经理顾德峰赞赏地说,近年无锡公交新增的匹配锡柴发动机的车辆创历史之最,无论是车辆发动机品质和锡柴服务品质都有了很大的提升。凤翔分公司目前拥有公交线路38条,线路总长度为6123公里,营运车辆近400辆,96%以上都是匹配锡柴国三发动机及锡柴天然气发动机的公交车。锡柴天然气发动机低碳环保及锡柴优质服务已



赢得了公交公司上下一致认可。

艳阳下,分成三组的锡柴技术服务工程师们,正在服务现场分别有序地跟车采集数据、细心地对每台发动机进行外观清洁度、整车配置、电气系统、发动机的运行状态以及车辆的保养情况进行逐项检测,不过放过任何蛛丝马迹,他们脸上挂

满了汗珠,头发都湿了,身上的衣服也湿透了……可以相信,随着锡柴“精芯服务”的深入开展,该项把高知识含量的产品与优质的服务方式结合起来的活动,增加了产品的附加值,将有助于提升锡柴高端动力的核心价值。

(陈燕文/图)

大江车桥专注创新研发 宽体矿用汽车桥成果频现

重庆大江工业公司“迈克”车桥产品秉承德国奔驰技术,经过30年来结合国际国内市场需求,不断展开二次开发和全新设计,车桥技术更加成熟和完善,产品可靠性更高,产品谱系更加清晰,目前已形成了起重机械、自卸车桥、矿用汽车桥、轮式步兵战车桥等各类特种车桥等四大市场板块产品,产品品种1000余个。车桥产品由过去的7吨级驱动前桥发展到13吨级驱动前桥,前轴由7吨级发展到20吨级,中后桥单桥载荷由13吨级桥发展到32吨级,拓展了产品平台,对比国内外同类型车桥更能适应国内工程车领域的各种市场环境。重车桥技术水平行业偏上,驱动转向桥技术居国内领先,矿用汽车桥产品处于国

内市场领导地位。

该公司从2008年开始研发宽体矿用自卸车,已自主研发设计生产了13吨级前轴、16吨级前轴、25吨级中后桥、32吨级中后桥等60矿、70矿等系列的新型大吨位重型汽车桥。该系列桥是在现今国内外流行的轮边减速加主减两级减速器车桥技术基础上,根据矿区道路差、坡度大、载重量大等使用工况,专为矿山开采、恶劣工况条件下使用而开发的大速比、大扭矩、运载能力高、成本低、性价比高的特种重型车桥。

60、70系列矿用自卸车桥主要创新点在于承载结构的设计上。优势在于:其一,结构紧凑,速比范围广,总速比为10.24-16.56,输出扭矩大;其二,独特的整体铸钢桥壳,承载能

力强,单桥可承载30-35吨;其三,主减速器采用弧齿螺旋锥齿轮单级结构,主减速比大,被动螺旋锥齿轮外径比常用的自卸车被动螺旋锥齿轮要大,可输出的扭矩更大;其四,采用新设计制动器总成,制动力矩大;制动摩擦片宽、面积大,制动时单位压力减小,制动时散热好,制动效能高,制动性能平稳可靠;其五,轮边强度更好,输出的扭矩更大,可满足整车对动力性能的要求。

该公司致力于开拓创新,截至目前,已申请了37项专利,被授予25项,受理8项,其中发明专利申报受理授权8项。其自主研发生产的60矿用自卸车桥还荣获2011年中国兵器装备科技进步二等奖及多项重庆市新产品奖。同时,60、70矿

用车桥项目已通过了国家重型汽车质量监督检验中心“驱动桥总成齿轮疲劳寿命”检验;通过了用户来厂验收中出厂型式试验等多项技术考核,性能达到并满足了设计和用户的要求;同时还通过了重庆交通大学、重庆理工大学、重庆大学、中国汽车工程研究院专家组成的重庆市经济和信息化委员会对该项目的新产品鉴定。产品主要配置于6×4、6×6车型上,主要配套重汽特种车、一汽、同力、宇通重工等多家国内知名企业。该产品自进入市场以来,经过多年的不断完善和改进,产品结构 and 性能更加成熟,目前在国内处于同类车桥领先水平。该车桥在中国重汽集团济南特种车公司装车试验以来,进行了长达一

梁宝寺能源公司团委 多措并举引领青工成才

山东能源肥矿集团梁宝寺能源公司团委把培养优秀青年技术人才作为共青团融入企业、服务企业的重要职责与使命。结合实际,创新思维,积极为青工搭建学习平台、交流平台、竞赛平台和评先树优平台,有力地促进了青工快速成才。

搭建青工学习平台。充分运用班前班后会、三会一课等时间,广泛开展青工安全培训多媒体课堂、青工班前安全小课堂等丰富多彩的学习活动,采取flash动画、视频、课件、实物操作等形式,加强青工特别是新工人对工作现场应知应会安全知识的学习与掌握。同时,邀请区队技术员、生产科室技术人员分专业针对青工在工作中遇到的疑点、难点问题逐一分析,现场解答,并帮助青工提前分析了解本单位工作头面、工作现场的作业进展情况、存在的不安全因素,使广大青工真正明白在现场工作中该干什么、如何干,为确保安全奠定基础。

搭建青工交流平台。建立了热线电话、QQ群、成立“青年心理交流中心”等形式沟通渠道,方便了青年进行情感咨询和答疑解惑。一部名为“青春热线”的电话,由该公司团委及基层团干部负责轮流接听,24小时倾听矿团员青年业务学习、交友婚恋、业余生活、工作需求等热点问题,并及时汇总内容,定期进行讨论研究、反馈解答;同时,还对青年员工喜好上网的特性,建立了青年QQ群,在QQ群公告栏下发各类活动通知,吸引更多的青年参与公司举办的各种活动……

搭建青工竞赛平台。以应知应会为主要内容,以提高青工特别是新工人基本操作技能为目的,该公司团委在广大青工中广泛开展了技术比武、技术练兵、安全竞赛等丰富多彩的活动,并从中发现青工在业务技能方面存在的不足和问题。同时,积极应用信息技术,扎实开展“青工网上技术课堂”、“青工安全基本功技能网上大赛”“五小”技术创新竞赛等丰富多彩的学校练兵活动,突破场地等硬件设施的局限性,打破地域、时空等方面的限制,有效解决了青工的工学矛盾。

搭建青工评先树优平台。广泛开展各种形式的宣传教育活动,引导青工破除重学历、轻技能的理念,树立以能力为本的新型成才观。注意培养和挖掘青年技能人才典型,借助于广播、电视、报纸、宣传栏等宣传舆论工具,大张旗鼓地宣传优秀青年技能人才苦学本领,勤练技能,岗位成才,献身企业的先进事迹,促进尊重技能人才、争当技能人才良好风气的形成,在全公司营造尊重知识、尊重人才,尊重创造的良好氛围。在此基础上,建立健全了矿区优秀青年人才库,积极向领导和组织干部们推荐青年才俊,使团组织真正成为青工技能人才的“蓄水池”和“中转站”。

(曲强 李现伟)