

# 抢抓时机 秉承工艺 创新管理

## ——习酒公司2013年度酱香生产下沙工作顺利展开

■ 特邀通讯员 陈庆平

最近,习酒公司酱香生产下沙工作正在如火如荼地进行。按照公司生产工作会要求:2013季的生产必须按照“秉承传统工艺,创新管理模式,保障食品安全,促进习酒发展”的指导思想,酱香生产车间要严格把控生产工艺参数,分析总结生产实情,改进组织生产,规范生产秩序,提高工作效率,在产量、质量方面要有大幅提高。在新标准、高要求下,今年的酱香生产工作显得尤为重要。

### 上下齐心抢时机 团结一致提效率

在制酒三车间33班里,几个工人抡起铲子不停地翻动着润好的红粮,和粮工作必须在规定的时间内完成,以便让水分充分地渗透进高粱里。操作过程丝毫不能怠慢,否则水容易渗出,造成吸收不均匀。酱香生产下沙是基础,糙沙是关键,下沙工作中每一个环节的每一项细致工作都决定着来年基酒产量和质量,而且每一项细致工作,都需要员工相互配合,通力协作。例如洒尾酒环节,必须要7个人相互协调,一人在前洒酒,4人分别排成两排相继快速翻动红粮,两人在后将散开的红粮打扫归齐,7人全力配合要在一分钟内完成一排洒尾酒工作。

酱香下沙还有许多需要重视的操作规

程,正在生产现场检查工作的生产技术部主任助理罗胜向记者介绍说:今年下沙环节的部分操作如蒸粮时间、母糟用量、发粮水温都会适时根据实际情况来调整,在发粮、蒸粮工序上操作把控相当严格。

在秉承传统工艺总体方针的指引下,公司多位领导到现场进行指导,车间负责人时刻把关,工艺管理员细致叮嘱,生产班长带头操作,普通员工严格作业。整个车间形成了上下齐心抢时机、团结一致提效率的良好氛围。

### 机构改革增潜能 管理创新出奇效

为适应公司发展,规范制酒生产管理,优化人力资源配置,增强员工责任意识,提高生产效率,今年,酱香生产车间实行管理创新,对当前酱香班级机构进行了重新设置和调整,将当前的一个制酒生产班改称为一栋生产厂房,以15口窖池作为一个核算单元设置为一个班,每个班设正、副班长各一名,正副班长不脱产。在车间开设工艺管理员岗位。同时还增设了制酒五车间。一系列改革措施的实施,都是为了向管理要效益。现在,仅仅是制酒三车间,就有36个班,36名正班长,36名副班长,9个生产厂房,5名工艺管理员。

公司副总经理范庆华对机构改革后的基层管理人员提出了期望,他说:酱香机构的设置改变,更有利于管理的精细化、责任落实到

人,管理下沉,以便于产品质量的提高。机构改革对各位班长、副班长既是机遇,也是挑战,更是一种压力,希望他们化压力为动力,在实践中提升管理水平。制酒三车间副主任李中泰认为:此次的改革打破了以往大锅饭的形式,一个班负责15口窖池,核算单元虽然划小了,员工及班组长的职责更加明细,但在公司末位淘汰的制度下,各个班长肩上的担子仍然很重。生产技术部主任助理罗胜认为:改革后,员工的积极性更高了,管理也更加到位了。

为了能适应机构改革后的新模式,制酒三车间在下沙之前专门召集新晋工艺管理员、正副班长多次召开会议,学习新规程,以求提升管理水平。原来制酒三车间八班的班长吕相伦成为了今年5名工艺管理员中的一员。他表示:作为工艺管理员,就是要勤跑勤,勤检查,把自己积累的经验传授给班长及员工,团结员工共同将习酒酱香工艺更上一层楼。

作为班长,车间改制后将与普通员工一起一起从事生产操作,以便于在操作中更好的示范指导生产操作规程,同时还能及时发现问题,及时补救。34班班长张军,毕业后到习酒公司工作,由于肯钻研、爱学习,今年被提升为班长,对于班组管理,他有一套自己的经验:只要让员工认识到自己干工作是为了自己,干得好与坏直接影响到实际收入,在工

作上生活上给予他们热情的帮助,大家工作起来就会更有信心。张军告诉记者,他要在工作中带好头,带领班组人员一起争创2013年度的先进生产班组。

今年,原制酒三车间一、二、三、四班厂房维修,房顶由原来的瓦片换成彩钢瓦,在下沙前期,安装班将水、电、汽相关设备安装完毕,四个生产厂房顺利投入使用。在修缮好的厂房内,现7班班长吴远桥正带领成员们抢抓时机,奋力投入工作,全力保障2013年度生产工作任务的完成。

### 后勤部门齐保障 众志成城促发展

心往一处想,劲往一处使。为了充分保障酱香车间下沙工作顺利地进行,公司相关部门正在努力地开展相关辅助工作。

生产技术部自车间下沙以来,每天派人到现场指导工艺,规范技术操作,把控关键环节。能源设备部酱香锅炉组组长郑光明表示将克服设备老化和工作时间长的困难,为酱香车间全力输送蒸汽。酱香改制后生产技术部酱香化验室的工作量加大了,化验室组长谢春玲说:下沙工作阶段有10多个项目要做,现在每个人要负责8个班的化验工作,但她们会尽心服务,全力保障下沙工作的顺利开展。

今年酱香生产全部用成本较高的本地小

红粮作为原料,在地磅房检测站里,长的车队早已排队等候检测,检测员们早上7点就开始上班对红粮进行检测。大地高温红粮仓库作为酱香车间红粮的主要储存仓库,每天都有近300吨的红粮进出,因此物资供应部保管员秦玉刚最近十分繁忙。

无论是从分管生产工作的公司副总经理范庆华还是车间主要负责人、基层管理人员、或是普通员工,大家都卯足了劲,全力保证2013季生产工作任务的顺利完成。

2012年7月毕业于遵义师范学院美术专业的刘高,才进公司两个月,今天上甑班,大汗淋漓地对我们说:既然选择来到习酒公司,就要把这份工作踏踏实实做好,保质保量完成生产任务。新进环宇公司工人35班员工范永刚也不例外。他表示作为生产一线员工,将会发扬不怕苦不怕累的精神,圆满完成2013年生产任务。

分管生产工作的公司副总经理范庆华对完成2013年的生产工作任务信心百倍,他说:“我们会抓住机遇,迎接挑战,紧紧围绕在公司党委、董事会、经营班子的周围,广大习酒人会众志成城、团结一心、乐于奉献,真抓实干,为夺取2013年生产工作任务奋斗。”

每一年下沙工作一展开,就播下了来年收获的希望。我们相信,在全体员工的共同努力下,习酒明年一定会有好收成。

## 企业社会责任知识讲座

■ 平文艺 苏东来

### 第十三讲 企业社会责任缺失的国际根源

目前的社会责任运动是在中国具有更多的商业性质和商业目的,在实际当中对于提高劳工标准和保护劳工权益的作用非常有限。资本的扩张在全球范围内形成了对于劳动力的压制和剥削,跨国公司在世界各地获取了惊人的超额利润的同时,世界各国工人在“工资和劳动条件向下竞争”的驱使下,生活趋于贫困。

20世纪90年代以来,包括麦当劳、锐步、耐克、迪斯尼、沃尔玛公司等,相继开始旨在对中国供应商和分包商实施以劳工标准检查为主要内容的社会责任运动,而从事企业社会责任认证的国际组织也都相继在中国登陆。中国沿海地区的数千家作为跨国公司供货商的企业,接受了跨国公司企业社会责任的检查。

由于作为采购方的跨国公司在市场上占据主导优势地位,这从外在推动了CSR在中国的发展,使得处于产业链下端的“中国制造”企业被拉进CSR阵营,中国企业为了拿到订单,不得不进行各种企业社会责任的认证。但是对这种由买方驱动的社会责任,不足以从根本上推动工厂劳动条件的改善和生产绩效的提高,同时,由于“中国制造”处于价值

链的底端,中国企业根本无力同采购商进行价格谈判,这使他们所分得的利润份额少得可怜。香港乐施会2004年所作的报告显示,假设一件T恤衫的成本为100美元,那么人工工资所占的只有1.75美元,在劳动力密集型企业,对于下游来说,总有更低的报价。利润空间经过不断地打压和缩减,已经处于仅够企业维持运转的状态,而有些采购商不仅压低产品的单价,而且本应是政府给予出口企业的退税补贴也在压价范围之内,常有采购商要求占有这笔钱。一个生产无纺布的老板抱怨,一集装箱的布只赚100多元甚至几十元钱。在过去几年的时间里,采购商要求的交货时间也缩短了一半,有的企业从原来的60多天缩短到25天。这25天包括订货、打样、样品审查、采购、加工等环节。这看起来几乎是不可能完成的任务,但为了工厂的存活,企业只好请人加班。采购商一方面把产品价格压到供货商几乎都是赔钱的境地,另一方面又向企业提出社会责任的要求,对供应商构成了深层次的挤压。单纯要求下游制造企业履行社会责任,极大压缩企业利润空间,极大享受获取廉价资源所带来的利益,却不愿意承担履行社会责任的成本,只考虑

制造企业要给予工人“体面的劳动”的报酬,却不能给产业链中的发展中国家制造企业以“体面的价格”、“体面的利润空间”。消费者要买便宜的东西零售商希望零库存,产品款式及时按流行趋势更新换代,跨国公司要求严格按照供货时间,全球采购极力压低进货价格,所有这一切在供应链上一环传下一环的盘剥,其负面影响使企业基本失去了履行社会责任的条件,最终是工人付出了代价。

在高附加值产业,SSR的空间或许比较大,但在低附加值产业,却是相当艰难,“供应链相生”的理论难以发挥作用,在制造业中,聚集的正是大量的低附加值产业,要想真正推动CSR,就意味着要么提高集中度,要么抛弃这些工厂,在全球化的制造链条上,跨国公司是渠道的控制者,他们要求进行强制性的责任认证或COC(行为守则)认证,成本都推给了下游,供货商在供应链中缺乏价格谈判的能力,只能赚取微薄的利润,而跨国公司并没有在价值链上负起企业责任,并为价格上采取合理的让步,而最终导致大量的供应商失去了履行社会责任应得的利润空间。

跨国公司执行的CSR标准非为两类,一是跨国公司自行设立的有关企业内部劳工标

准方面的自律性规则,即“自我约束”,二是作为第三者的社会监察和认证组织,按照以国际劳工标准为依据而制定的“工厂守则”或“生产守则”,对于企业的劳动标准实施状况进行监察并予以认证,即“社会约束”。由于前一种有着明显的商业目的且其实施状况也无法得到社会的监督,才促使了一种认证形式的产生。但令人遗憾的是,后一种形式也未能摆脱商业性的影响,由社会责任国际(SAI)制定的SA8000的高额认证费用已催生了一个新的行业利益团体的产生。某省工会组织曾经做过一项调查,一个千人企业要通过SA8000的标准需要支付给咨询公司20万~30万元,这还不包括整改的费用。既然要支付给第三方几十万元用来改善本厂的劳工标准,为什么老板不干脆用这笔钱来自我改善措施呢。可见营利性的认证标准与企业社会责任本质是相悖的。

正是因为有盈利的空间,SA8000才在中国被大肆宣传,几乎成为企业社会责任的代名词,现在一些企业千方百计地想办法拿到一个企业社会责任的认证,认为就是企业履行社会责任的终结。由此产生认证商业化带来的更严重的后果。从中国企业的角度来

看,履行CSR是为了获得订单而不得不接受的行为,作为跨国公司,则更大程度上是为了维护自己的社会形象。一些有责任感的检查认证人员透露,认证中弄虚作假现象十分严重,相当一部分企业为了通过检查认证而不惜向检查认证人员停工作假的工资单和工作时间记录,威胁工人必须按照企业规定口径回答检查认证人员的询问等,事实上,这个标准在国外的影响并不大,也并非宣传的那样,拿到SA8000就拿到了进入国际市场的通行证,劳动保障部国际劳工与信息研究所副所长张俊峰介绍,欧盟企业社会责任局的局长在去年的一次会议上曾表示,即使在欧盟国家也只有10%的企业承诺履行企业社会责任。

此外,跨国公司要求CSR有时候也成了对中国设置贸易壁垒的借口,国外采购商要求履行社会责任的企业大多是劳动密集型的外贸出口企业,而对于一些能源型行业,比如煤炭行业矿工的死亡率很高,这是比恶劣的劳动条件更为恶劣的违反企业社会责任的指标,但很少听说采购商会为此而抵制进口中国的煤炭。

## 把关爱体现在廉洁风险防控全过程

### ——东风德纳车桥有限公司纪检监察工作纪略

“红线”,为干部员工编织了关爱的“防护网”。

#### 笃行——实现关爱的“路由器”

制度流程,重在执行,贵在落实。为强化制度流程的执行力,东风德纳车桥党政班子沟通达成共识,成立了执行、人事、商品等8个专门委员会,并加强对相关工作的监督检查,从体制、机制上确保集体决策等关键核心制度的贯彻实施,严格控制人为因素干扰权力的有效运行。每名干部员工都能如“路由器”一般,按照设定的原则与规定的路径履行职责。

领导干部成为规范执纪的“示范者”。在公司层面,凡是重大决策、重要干部任免、重大项目安排和大额度资金使用等重要问题,均经董事会、党委会或相关专门委员会集体讨论作出决定。在工厂层面,则通过党委会、厂务会或干部大会等形式落实。即便是领导干部职权范围内的一般事项,相关领导也会及时主动与班子其他成员通气。领导干部的率先垂范,在公司上下形成了德才兼备、以德为先的用人机制,形成了勤俭节约、杜绝浪费的职务消费观念,形成了参与而不干预、到位而不越位的协作管理原则,树立了民主、清廉、公道、和谐的良好风气。

干部员工成为廉洁履职的“践行者”。在公司两级党政班子的带领下,全体干部员工忠实履行岗位职责,自觉遵守廉洁规范,把业务流程与监督制度作为自己的行为准则,严谨细致开展工作。公司中高高管、中管每年按层级签订《党风廉政建设责任书》,高风险岗位人员签订《廉洁自律承诺书》,通过干部自查、群众帮查、工作检查和信访核查,促进“两书”落到实处。干部员工在部门协作、业务对接中做到廉洁公正、照章办事,勇于担当、敢于负责,主动接受组织监督、群众监督,力求规范、完美履职。

纪检干部成为规范履职的“守护者”。专

兼职纪检干部按规定参加有关会议,适时指出、纠正不规范行为。借助SAP系统、EHR系统等制度加科技手段,刚性约束管理干部、高风险岗位员工的行为。

开展了“三重一大”、小金库、高管为特定关系人谋利等专项工作治理,促进了相关业务行为的更加规范。审计授权管理等关键制度流程的落实情况,确保权力在阳光下运行,利益在监督下分配。深化效能监察及招标监督,降低了经营成本,提高了管理水平,促进了收益增长,筑牢了反腐倡廉防线。4年来,监督采购招标项目692项,节约投资预算3661.1万元;实施效能监察21项,创效2076.2万元,在东风有限获创新奖一个、二等奖两个、三等奖四个。

#### 修心——筑牢关爱的“防火墙”

“心廉”是廉洁自律的最高境界。东风德纳车桥党委致力于帮助干部员工筑牢安全履责的“防火墙”,打造“心中无一物,无处染尘埃”的廉洁队伍。

推进廉洁文化“三进”。一是邀请上级纪检监察部门领导、党校教授作专题警示教育,通过剖析典型案例,讲明法纪规章、讲透廉洁风险、讲清违纪责任,帮助干部员工正衣冠、明得失、知廉耻、树正气;二是组织观看《算一算七笔账,常思贪欲之害》、《潜规则》使他毁灭、《永葆党的纯洁性》等警示教育片,以最直观的方式,引导干部员工接受心灵的洗礼,加强党性修养,培养廉洁履职的高尚品德;三是通过建设廉洁文化园地,设立廉洁警示标识,开展家庭助廉,组织参观廉政教育基地,举办廉政建设成果展等,帮助干部员工及家属在耳濡目染中净化廉洁思想、筑牢拒腐防线;四是征集廉洁题材原创作品,引导干部员工在参与中思廉、崇廉、守廉,弘扬清风正气。

四年,征集廉洁题材作品1300多件,择优展示130余件,表彰59件。

深化廉洁风险防控。东风德纳车桥党委

应用自主完成的《浅谈企业如何开展廉洁风险防控》这一理论研究成果,深化廉洁风险防控工作。通过举办廉洁风险防控知识培训,增强了高风险岗位人员的自我防范意识与能力,从思想道德、岗位职责、业务流程、制度机制、外部环境五个方面排查廉洁风险点1125个,制定防控措施1145条,确保廉洁风险受控,逐步降级并消除。

自查自纠,扬长补短。东风德纳车桥中层及以上干部对照党章、岗位工作职责和分管KPI达成情况开展“五个自省”,即自省发展观念是否坚定、权力运作是否公开、从业行为是否廉洁、群众基础是否牢固、干群关系是否和谐,在自省中找差距、谋改善、抓提升,培育“持中秉正、尚廉笃行”的廉洁理念。党员针对素质、形象问题开展大讨论,深入剖析、深查不足,制订和落实素质、形象“双提升”计划,自觉提升综合素质,争当岗位建功、崇廉守信的典范。



伍再祥

党风廉政建设与反腐倡廉建设是一项永久的关爱工程,为此而展开的一系列工作,都是对维护企业基业长青的关爱,对员工职业安全的关爱,对员工家庭幸福与社会安宁的关爱。

4年来,东风德纳车桥有限公司(以下简称:东风德纳车桥)党委融入公司经营管理中心,以人为本深化党风廉政与反腐倡廉建设,