



位于梅岭南麓的
广东南雄烟区有 300
多年的种烟历史,拥有
生产浓香型特色优质
烟叶所需的典型紫色
土壤,被誉为“中国黄
烟之乡”。南雄自上世
纪 80 年代中期发展烤
烟生产,30 年来,烟草
支柱产业地位不断巩
固和发展。

国家局通报上半年卷烟产品质量监督市场抽查情况

近日,国家烟草专卖局通报了 2014 年上半年卷烟产品质量监督市场抽查情况。通报显示,本次共抽到 211 个规格卷烟产品,覆盖 25 家卷烟工业企业的 57 个品牌,被抽检卷烟产品总体质量全部合格。

通报从主流烟气质量、感官评吸质量、包装与卷制质量、骨干品牌质量等方面对抽检的卷烟产品进行了质量分析。从主流烟气质量分析来看,卷烟产品的焦油量、烟气烟碱量、烟气一氧化碳量基本保持稳定;焦油控制精度得到明显改善;从评吸结果分析看,卷烟产品的感官质量整体保持稳定,舒适性较 2013 年有所提升,尤其是一、二类卷烟的感官质量有所提升,香气质和香气量保持稳定,产品风格明显;从包装与卷制质量分析来看,有 39 个规格的包装与卷制质量得满分,所有规格卷烟产品条与盒条型码的符号等级均符合标准要求;骨干品牌质量总体情况良好。

通报要求,各工业企业在卷烟结构提高的同时,要着重注意三类卷烟产品质量的稳定和风格特征的保持;要对包装与卷制质量严格把关,规范包装标识和警句标识,确保出厂产品 100%合格;要认真查找当前单项指标存在的问题,采取切实有效措施,加强质量控制,确保产品质量明显提高。(王素英)

广西中烟小试行业首条硬纸板条盒全自动化生产线

近日,广西中烟实施的硬纸板条盒条玻自动化包装生产线顺利完成小试,成为行业第一条硬纸板条盒条玻自动化包装生产线,解决了行业硬纸板条盒烟自动化包装的需求。

长期以来,该公司真龙硬纸板条盒烟均采用手工包装,随着真龙品牌量价齐升,手工包装速度慢、效率低已不能满足市场需求,逐渐成为束缚真龙品牌发展瓶颈之一,亟需解决。“逆水行舟,慢进则退”,企业要发展既要抓机遇又要迎挑战,广西中烟一直坚持寻求新技术来实现真龙硬纸板条盒烟的自动化生产。一次偶然的机会,该公司员工在外出学习交流过程中了解到一项有关硬质条形盒礼品装填设备的发明专利——“能够将礼品装入硬质条形盒的包装装置及包装方法”。于是乘胜追击,经多方打听沟通,邀请了对方专家前来和该公司生产管理部、技术中心、南宁卷烟厂等相关人员进行详细的技术交流和论证,得出的结论是“如果进一步提升我们现有硬纸板条盒质量达到上机要求,那么将烟包自动装入硬纸板条盒的包装装置及包装方法完全可行”。

该项目从前期论证到中期招标、谈判、签合同一气呵成,而后期研发、改造、安装调试却跌宕起伏。由于项目为国内首次,研发难度大,需解决问题多,为能达到项目的预期目的,生产管理部多次率技术人员赴生产厂家协调沟通,除烟包自动装填设备外,还有下游的独立条盒外透明纸包装机自动化设备也一并实现,合同签订至整条生产线安装调试完成,历时不到 100 天,成功攻克了如何实现硬纸板条盒烟自动化包装的行业大难题,实现了真龙品牌发展的新跨越。

通过该项目的实施,也大幅提升了该公司原硬纸板条盒的内、外部质量,保证了上机的可行性。下一步生产管理部将继续联合南宁卷烟厂、技术中心完善设备,改进不足,确保产品质量符合工艺要求,并计划 7 月份根据生产安排进行产品的中试工作。到今年底,根据南宁厂技改脱壳工作进度,将该设备与车间现有 GDX2 包装机对接,届时将完全实现行业内第一条硬纸板条盒全自动化生产线。(广西中烟)

2014 年梅州卷烟厂在省内鉴定考试中取得优异的成绩。新的视野,新的起跑线,我们要把精益培训的探索工作常态化,运用先进的管理工具激励员工增强专业技术、提升技能、增强综合素质,使员工更好地施展才华,服务企业。(广烟)

红塔玉溪卷烟厂：“四位一体”健全服务型内部审计机制

徐永伟 赵燕

当前,内部审计已由单纯的监督型审计向服务型审计转变,即内部审计的目标不仅仅是通过监督检查揭露问题,而更应当是通过查找问题根源,提出解决问题的方法,帮助企业改善管理,实现企业价值增值。红塔集团玉溪卷烟厂向来重视服务型内部审计的构建,2014 年,红塔集团对内部审计提出了新的要求,即内部审计应当向内部管理审计方向发展,基于此,工厂积极响应上级要求,结合自身实际,紧紧围绕内部审计为领导决策服务、为工厂中心工作服务、为防范经营风险服务的目标,通过完善制度流程、强化培训宣贯、提升能力素质、严控经营风险的“四位一体”措施,已实现监管控制常态化,操作程序标准化,运作流程规范化,服务型内部审计机制日益健全。

完善文件制度,规范管理流程

规范管理,制度先行,云南中烟玉溪卷烟厂将文件制度的完善作为构建服务型内部审计的基础来抓,在已有的制度基础上,于 2014 年年初制订了《玉溪卷烟厂审计中介机构管理考核办法》,规范了对审计中介机构的管理和考核标准,为审计中介机构的

选择、服务质量和要求提供了客观的衡量依据。同时,玉溪卷烟厂结合行业“精益十佳”创建活动,将精益管理理念融入合同管理工作中,对合同管理工作标准进行了梳理、优化。2014 年 5 月,在集团颁布了新修订《红塔集团合同管理制度》之后,工厂快速响应,及时修订了《玉溪卷烟厂合同管理规定》(征求意见稿),并组织合同管理相关部门对征求意见稿进行评审,该规定已于 6 月正式发布实施,为工厂合同管理工作的开展提供了明确指引。

加强培训宣贯,抓好制度落实

为进一步贯彻落实相关文件制度,做到严格规范、提升效率,2014 年 6 月,玉溪卷烟厂举办合同管理培训,培训由工厂审计人员主讲,工厂合同经办部门、财务、纪检等部门共 100 余人参加了培训,分别对新修订的《玉溪卷烟厂合同管理规定》、《中华人民共和国合同法》重点法条、合同管理操作实务等内容进行了详细讲解,并邀请集团审计部有关领导到现场进行指导,培训结束后还将课件在工厂合同管理相关部门范围内进行传阅学习。通过培训的开展,有助于合同管理人员对工厂合同管理相关制度的准确理解和把握,工厂内部审计人员也

在其中得到了锻炼和提升,强化了内部审计的服务职能。此外,工厂还将于近期举办工程项目管理培训、采购业务培训等,进一步规范项目实施流程,实现项目规范、高效运作。

强化能力建设,提升队伍素质

红塔集团派驻玉溪卷烟厂审计办公室共四名审计人员,除科领导外均为八零后,年轻化优势明显,工作积极性高,思维活跃,创新能力强,大量潜力有待挖掘。基于此,部门内部开展了岗位交流活动,即在不影响工作正常开展的前提下,按照不相容职务相互分离的原则,充分考虑员工个人意愿,开展了岗位轮换、工作交叉学习等等,从而实现优势互补、力量整合,提升了专业胜任能力和素质,以达到培养复合型人才、打造学习型团队的目标。此外,工厂审计人员积极利用业余时间进行学习积累,不断提升工作能力和业务素质,为构建服务型内部审计提供有力的人才保障。

严格审核把关,有效防范风险

一方面,玉溪卷烟厂审计工作涵盖了项目运作的全流程,基本建立起了事前、事中、事后全过程覆盖的审计监管体系:

江西省人力资源和社会保障厅副厅长陈利克到江西中烟调研

近日,江西省人力资源和社会保障厅党组成员、副厅长陈利克,在省劳动人事争议调解仲裁院有关负责同志的陪同下,来到江西中烟工业有限责任公司,就劳动争议预防调解工作开展情况进行调研。公司党组成员、纪检组长任用锞,人力资源部、南昌卷烟厂相关负责人一同出席。

陈利克对公司和南昌卷烟厂取得的成绩给予了充分肯定,并介绍了兄弟单位的先进经验,希望公司继续总结经验,加强与省人社厅的沟通协作,进一步提升劳动争议预防调解工作水平。

任用锞介绍了 2012 年 11 月公司劳动争议预防调解委员会(中心)挂牌以来,劳动争议预防调解工作开展情况以及取得的成绩;南昌卷烟厂相关负责人介绍了劳动争议预防调解工作在凝聚人心、保证稳定方面的积极作用,并总结了相关经验。

图为陈利克还在任用锞的陪同下,对南昌卷烟厂进行了参观。张帆 袁思平 袁热娜 摄影报道



厦门烟草构建自驱动模式管理体系打造知识型烟厂

在整个烟草行业面临变革创新的大背景下,厦门烟草首先对自身情况进行了审视,发现企业总体战略方向不是特别明确,运营模式也有待更新,尤其是企业的知识传承需要得到充分的重视。

为此,厦门烟草联合 AMT 咨询,构建了自驱动模式的企业知识管理体系,着力打造知识型卷烟制造工厂。公司的自驱动模式主要体现在四个方面:价值驱动、机制驱动、流程驱动和信息化驱动。为了更好地落实自驱动模式,公司总结了四步方针,即定方向、建主体、立机制、搭平台。

定方向

厦门烟草在 2011 年 7 月首次开展了知识管理的现状调研与分析,对知识的存量分布及知识需求进行了初步摸底。提炼出知识管理与业务流程相结合、知识管理与人员培养相结合的两条核心思路。2012 年 5 月,基于前期成果开展了知识管理体系构建调研及管理成熟度评估,提出了明确的知识管理战略及体系构建要求。

建主体

在体系设计过程中,厦门烟草率先在卷

包车间、企业管理部、人力资源部、信息技术部四个部门开展试点,摸索出了知识与业务流程相结合的“181”知识梳理模板。其中“1”是业务流程操作节点隐性知识;“8”是可串接与操作流程的八大类显性知识合集,包括制度标准、SOP、模版工具、成果示例、法律法规、岗位说明、专业知识、经验总结;“1”是对应一批可咨询的专家。

2012 年 8 月~10 月,公司基于试点部门知识梳理成果面向全厂推广,梳理优化了 80 多条业务流程,盘点对应 80 多条流程的 2,000 多条流程操作节点技巧,5,000 多份显性知识文档,以及 100 多位各业务领域对应支持专家。

同时,公司还对照员工的学习与成长,结合原管理体系,设计了支持人员成长的“5+5”管理机制。通过纳入 5 种知识管理工具,设计 5 类知识地图,陪伴员工从入职到成为专家的全过程。通过“5+5”模式的应用,新员工入职半年后即可基本掌握本职工作,优秀者一年即可脱颖而出,成为项目骨干,2-3 年后可成为新员工的导师或细分领域的专家,反向传递知识,带领团队。

立机制

(厦门烟草)

梅州卷烟厂探索精益培训模式促技能提升

近日,广东中烟梅州卷烟厂 2014 年技能鉴定工作围绕“通过践行精益培训,提高员工的整体技能水平”,开展精益管理培训工作。

一是营造氛围。让气氛感染人、感召人,让学技能形成风气,让学技能者发自内心感到光荣,让优秀成为习惯,不断激发全员内在活力。二是加强自转。让人人都是学习之人,

让处处都是学习之地,加强员工自主学习,鼓励考生在在工作内外通过提问题、辩论、交流方式提升自己的技能知识和技能水平。三是发挥公转作用。实践是检验真理的唯一标准,多练才能出真知!结合已经常态化的年度车间技术比武、厂技术比武,以赛促学;同时,切实安排好生产与鉴定培训的关系,本次专门利

用设备停台时间进行实操训练,卷接包车间更是利用停产组设备专供考生训练,指导老师认真讲解技能要领,组织多次理论模拟考试及实操训练等形式积极备战,力求强化训练效果,提升考生理论及实操水平。四是发挥导师带徒作用。形成一对一、点对点的帮带小组。