

茂名石化：“三化”扮靓合同能源管理

“为进一步节能减排,茂名石化建立专职的能源管理团队,建成能源管理中心,充分利用各类信息系统,对能源运行的全业务流程进行规范化、精细化、智能化管理。”茂名石化生产管理部部长张德黎说。

茂名石化在 2014 年正式启动合同能源管理模式实施节能技术改造,截至目前,共下达 16 个项目计划,已完成 6 个项目,3 个项目在实施中,其余 7 个已完成招投标或合同签订。去年以来,合同能源管理项目共节电 2360 万度、节蒸汽 7.06 万吨、节能 1.3 万吨标煤、增效 2443 万元,节能降本效果显著。

“今年,我们要将已签合同的 16 个合同能源管理项目全部建成投入使用,再新签订 2~4 个合同能源管理项目。”张德黎信心满满地说。

能源管理规范化

“现在,国家对节能的标准不断提高,对能源消费总量控制更加严格。能源消费总量已经成为国家和地方政府考核企业的重要指标。”茂名石化生产管理部主任章琦说。

章琦介绍,作为总部第一批推广建设的能源管理系统,茂名石化于 2015 年 7 月 1 日正式上线运行,比原计划提前了半年。

目前,茂名石化能源管理系统的能源运行、能源统计、能源优化等各模块平稳运行,实现了水、电、风、汽等能源数据的日统计、平衡、指标核算以及月结算功能。

章琦感到得意的是,能源优化模块根据 CFB 锅炉实时运行数据进行在线优化,在线给出锅炉和汽轮机的操作优化建议,指导操作及时调整,提高系统效率,每小时可实现节约成本超 3000 元。

“能源管理要管得住管得好,就要在考核上动真格。”章琦说。现在,茂名石化每月对所有生产装置的能耗水平按进退步的程度开展差别化考核,并在公司主页上通报考核果,在月度经济责任制考核中兑现考核奖金。强化对标考核,建立生产装置能耗达标率考核体系,以装置历史数据及行业能耗水平为标准,设置各生产装置能耗确保、力争及奋斗目标

“为进一步节能减排,茂名石化建立专职的能源管理团队,建成能源管理中心,充分利用各类信息系统,对能源运行的全业务流程进行规范化、精细化、智能化管理。”茂名石化生产管理部部长张德黎说。



标,每月计算各单位装置能耗的达标率,在月度经济责任制考核中兑现考核。

能源管理精细化

“合同能源管理牵涉面广,和生产经营息息相关,必须推行精细化管理。”茂名石化生产管理部副部长黄河泳说。

茂名石化加强能源管理中心平台建设,创新思维提升能源管控水平,通过能源管理中心平台建设,优化集成能源计划、能源运行、能源统计、评价分析、节能优化、绩效考核的全流程能源管理模块,开发完善动力在线优化、氢气系统监测与模拟优化、瓦斯系统监测与模拟优化、蒸汽管网监测与模拟优化的一体化优化功能,强化装置及系统的协同优化运行管控,抓好主要耗能设备的效率监管,突出计划、工艺、技改、设备等多方面、多环节的整体优化系统节能,直观显示能流图,找出节能潜力,实现能源管理精细化。

“到目前,我们已完成的 4 个项目为国家明令淘汰电机项目、动力厂 2#CFB 锅炉电除尘器节能提效改造项目、化工分部四 A 循环水场整体优化项目和化工分部芳烃装置低温

余热利用项目,都起到了非常的节能效果。”黄河泳高兴地说

黄河泳介绍,目前,国家明令淘汰的电机项目已于 2015 年 5 月全部完工投用,所有高效电机运行状态良好,取得了良好的经济效益和社会效益。

原来,茂名石化有 52 台国家明令淘汰的低效电机。生产管理部先后组织召开了 10 次电机能效提升项目协调会,协调解决国家明令淘汰电机项目的改造工作。经过改造后,这些高效节能电机,节能效益分享期为 5 年,可申请政府补贴 45 万元,年节能量为 49.74 万千瓦时,年节能效益为 34.8 万,项目可实现综合经济效益 80 万元。

能源管理智能化

“建设能源管理系统,支撑能源管理数字化和在线可优化,不断加强能耗在线监测与数据管理,是促进企业节能降耗目标的实现的重要手段。”茂名石化生产管理部部长张德黎说。

为不断提升能源管理水平,茂名石化建设了覆盖能源供应、生产、输送、转换、消耗全

过程的能源管理系统,系统模型涉及车间 63 个,装置 226 套,能源节点 1905 个,测点 3539 个,管网 80 条,平衡表 80 个,核算单元 206 个,基础指标 2026 个,复合指标 790 个,实现能源计划、能源运行、能源统计、能源评价分析闭环管理,并与茂名市能源管理中心数据共享、高效协同,满足广东省政府对重点用能单位能源信息管理要求。“智能化是提升能源管理水平的根本出路。”张德黎说。

张德黎介绍,蒸汽系统优化对于节能减排工作的有效实施至关重要。茂名石化建设投用的蒸汽管网智能化管理平台,相应模型覆盖炼油区和化工区共 8 个压力等级蒸汽,可通过数学模型量化蒸汽系统运行,实时模拟蒸汽管网运行状况。

“智能化是降低运行成本的有效手段。”张德黎说。他介绍,同步建设的蒸汽管网运行实时监测系统,为蒸汽调度提供实时平衡数据,并对蒸汽管网运行工况进行评估,有效辅助调度决策指挥,便于日常系统优化操作,有效降低运行成本。其中,炼油区、化工区利用蒸汽系统优化,降低外购电量每年可分别增效 290 万元、493 万元,取得显著经济效益。

(钟大海)

新希望六和结束双董事长制 刘畅独挑大梁

新希望六和即将结束“双董事长制”。上周五晚间,新希望六和一则公告对公司高层的人事变动进行了说明,担任新希望六和联席董事长兼 CEO 的陈春花将离任,这也意味着现任董事长刘畅将独挑大梁。

此前,新希望六和有两个董事长,分别为董事长刘畅、联席董事长陈春花。在 2013 年 5 月,新希望集团董事长刘永好辞去上市公司董事长一职,交由女儿刘畅担任。当时,为保证顺利交接班,刘永好力邀企业文化与战略

专家陈春花出任新希望六和联席董事长兼总裁,以辅佐年轻的刘畅。

新希望六和上周五公告显示,公司股东会已经正式通过此前董事会的有关决议,完成新一届董事会换届。由于任期届满,换届后此前担任新希望六和联席董事长兼 CEO 的陈春花离任,董事会选举刘畅继续出任董事长,李兵任董事、总裁。新希望同时宣布将聘请陈春花担任新希望六和顾问,继续参与公司今后长期的战略规划。

陈春花在新希望六和任职的三年也是该公司转型开始的第一个三年,陈春花的角色和功劳功不可没。数据显示,2012 年新希望六和实现营收 732.38 亿元,增长 2.23%;实现净利润 17.07 亿元,同比下降 35.41%。此后,新希望六和开始“两端”的转型,即“聚焦基地端和食品终端”。围绕这个方向,今年新希望六和以 6.16 亿元收购了本香农业 70%的股权,此外还以 2.98 亿元收购了嘉和一品布局中央厨房,同样以 1.7 亿元入主久久丫,成为该公

司的第一大股东。

不过在业内人士看来,食品产业的转型仍然比较艰难,新希望六和的财务报表显示,该公司主营业务的利润贡献仍然较低,股东对于新希望六和的转型升级,目前仍然处于观察期。值得一提的是,虽然新希望六和的主业一直以农牧业为主,但是其利润主要为投资民生银行的收益贡献。如何提升主营业务的盈利能力,也成为了年轻掌门人刘畅的压力所在。

(钱瑜 阿茹汗)

如何提升企业内部沟通效率

郭丽丽

沟通是企业得以生存和发展的必备条件,在企业发展过程中,提升员工之间、员工与领导之间的沟通效率是实现企业融合发展的一个重要因素,同时也是企业获得巨大竞争力的重要支撑。随着我国企业日趋国际化,面临的国内外竞争更加激烈,如何提升企业内部沟通效率,以良好的沟通助力企业获得更好的效益是企业发

一、企业内部沟通的内涵

企业内部的沟通是企业管理沟通理论在管理实践中的转化,其主要理论依据为行为改造理论、激励保健因素理论、需求层次理论及“ERG”理论,这几种理论之间相互勾连并相互促进。人的各种需求的实现,都需要沟通,企业要实现其利润目标,必然也离不开沟通。所以,企业的管理者要善于发现员工的需要并加以引导,使之内

二、企业内部沟通的重要性

沟通即价值,沟通即利润。可以说沟通所

起到的作用是巨大的,可以从以下几方面进行分析:

首先,完美的内部沟通有助于信息的完整传递。我们知道,在企业内部的沟通中,人作为其中一个重要的沟通载体,也是沟通的主要要素之一,其主要目的是让信息得以传递。良好的沟通方式和沟通机制是信息得以完整传递的有效保证。其中包括企业领导者对基层员工的信息传递,也包括企业内部员工之间的沟通。提高沟通能力,有必要加强培训英语。企业要实现走出去战略,就必然要对国际通用语言能够熟练运用,这样才能助力企业外推。而企业的沟通最终目的是企业经营目标的实现,也是企业发展的终极目的。因此,在企业沟通过程中,能够实现完整的信息沟通与企业发展之间有着相辅相成的作用。

其次,可以有效落实企业激励机制。上下级之间、员工之间的相互沟通,在一定程度上可以让管理者及时了解员工的情绪和需求;同时,作为员工,可以提出各种工作建议、意见,反馈给管理者。优秀的管理者,就是要通过企业内部沟通机制来转变员工的态度和看法,通过激励提高员工的工作积极性,进而激发员工的工作热情和工作潜能。员工之间的良好沟通,可以更好地培养感情,让整个团队团结在一起,同时形成一个相互依存的整体。每一个员工对待工作的态度从大家的责任转变成个人的责任,将企业的荣誉和个人紧密联系在一起。

第三,能够创造积极的企业文化氛围。良好的沟通,是企业形成良性循环和良性发展的有效途径。同时,加强员工之间、管理者之间、员工与管理者之间的语言沟通,实现无障碍沟通,是一种积极向上的企业文化的体现。可以说,企业价值观的形成、企业精神的凝聚、企业规章制度的落实等,都需要在沟通中完成。如果不能实现良好的沟通,势必会对企业的发展构成一定的影响。也就是说,沟通是企业文化

形成的基础,没有基本的内部沟通,对内则会影

最后,企业内部沟通是否顺畅有效,在一定程度上影响企业的运行效率和价值的实现。企业内部沟通渠道的畅通,可以使得各种管理信息得以及时地传达和反馈,并且可以在企业内部沟通中,促进企业内部成员之间的合作,培养团队精神,提高组织内部的运行效率。所以企业内部沟通可以加强员工之间的团结,增进彼此了解,为实现企业目标共同努力。特别是可以最大程度上减少人、财、物、时间等资源的浪费,使各部门间更好地合作,避免不必要的损失,保证决策的时效性、针对性和准确性,使公司决策得到准确理解,迅速得以贯彻实施,从而提高企业运行效率,实现企业的预定目标。

可以说,企业内部良好的沟通是企业生存和发展的必要条件,同时也是企业实现其价值的有效路径,企业要实现利润价值,必然要把沟通放到首位,其中英语的沟通、能力的沟通、意见等其他方面的沟通,都会影响企业的发展,应该引起管理者的高度关注。

三、实现企业内部高效沟通,确保企业价值充分体现

企业内部沟通的价值如此之大,要实现企业的良好沟通,需要在沟通的载体、沟通的技巧、沟通的方式等方面入手,只有这样才能实现企业发展的价值,也只有这样才能增强企业的竞争实力,使企业发展立于不败之地。分析企业沟通过程中存在多种问题的原因,主要从领导因素、员工因素、沟通机制以及部门利益不均衡等多方面分析。此外,沟通少、管理混乱

以及重视不够,也是引起沟通失效的重要因素。因此,要实现良好的内部沟通,提升沟通效率,必然要从产生问题的原因着手,只有这样才能收到良好的效果,达到预期目的。

(一)建立全方位的沟通机制。良好的沟通机制,应该是多角度、多方位的、多级的一种综合机制的体现,因此应该在企业内部建立全方位的沟通机制,进而形成管理层与部门领导、部门领导与普通员工、管理层与普通员工、普通员工与普通员工之间的多层次交流沟通机制。一定要保持沟通机制的畅通,要让基层员工意识到管理者很愿意采纳他们的意见,在企业中每位成员都有平等的发展空间和机遇,这样,才能增进管理者和员工之间的相互理解、相互尊重,有助于更好地创建企业文化、加强企业文化建设,有助于提高员工的工作积极性,增强员工之间的凝聚力,最终使得整个企业上上下下打成一片,形成一个和谐互助的整体。进而,才能够一定程度上提升企业的发展空间和发展实力,提升企业的竞争能力。

(二)培训企业内部沟通技巧。可以说,人际沟通是人们生活中的一个重要组成部分,是企业沟通的基础。很多沟通障碍的出现就是因为沟通者在这方面缺乏知识和技巧,人事部门可以根据计划开设各种讲座、培训课程等,让员工掌握沟通知识和技巧。同样,各部门管理层都应该参与各种培训,加强企业内部员工培训,更好地为沟通服务。实现了公司的内部沟通,最终也实现了员工与员工、员工与管理者、管理者之间、部门之间的和谐沟通,提升沟通效率,为实现公司的价值创造了一定的条件。其中一个重要的内容就是语言的培训。上文中我们提到,英语是国际通用语言,所以,要重点培训英语的运用能力,实现用英语沟通、让语言沟通没有障碍,实现沟通无死角,最终实现企业内部的透明化,实现企业竞争实力的飞跃。

(三)利用信息技术拓宽沟通渠道。信息技

管理日记

深度思考才能掌握核心

联强国际集团总裁 杜书伍

在日常管理中,我对数字、事实等资讯的掌握非常重视。当然,这不是说资讯的收集是最重要的,因为资讯收集得再多,能用到的其实还是很有限。

我认为,最重要的关键还是深度思考。因为任何一个信息来,我就会像剥洋葱一样,一层一层地去剥,然后去思考到很深度。思考到很深度,就可以抓住一个事情真正的本质,回过头来才能做出判断。

所以,我花在思考的时间很长,除了睡觉以外,我随时都在思考。这样,我才有办法将洋葱剥那么多层,就像反射动作一样很快。

深度思考做久了,把每件事情都分析得很透彻,整个资料库就会很大,思考就会更快,可以一下就剥好多层,马上掌握到核心。

人人乐引入“狼性文化”转型全渠道零售商

2016 年 5 月 20 日,人人乐连锁商业集团股份有限公司举办了创立二十周年盛典活动。

人人乐连锁商业集团股份有限公司董事长何金明发表致词,回顾了人人乐集团 20 年的发展历程,并介绍了人人乐集团未来变革转型的方向和思路。

人人乐集团从 1996 年诞生初期顽强生存、1998 年构建全国四大战略区域、2007 销售业绩首破百亿到 2010 成功上市,2011 年间实现了高速增长。但从 2012 年开始经历发展瓶颈,宏观经济下行、互联网零售快速增长,公司内部管理等问题,公司为成功跨越到下一条 S 型曲线,实现新的增长和突破,果断开始实施 8 字方针变革“减速”、“调整”、“巩固”和“提高”。2015 年新增门店 25 家,其中大卖场 10 家、社区生活超市 10 家、高端 Le super 超市 5 家。生鲜品类已经成为增长最快的品类,恢复人人乐的生鲜核心竞争力,同时非生鲜品类经营能力得到快速提升。

何金明说:面对社会和经济转型,人人乐将重新把“狼性文化”融入企业,拟通过 3 年努力实现由传统零售商向全渠道零售商的全面转型。转型后,门店将以全渠道新型社区网购生活超市、高端 Le super 超市、转型后的大卖场、购物中心为主。目前,人人乐已经在广州、成都、西安、天津建成的四个大型物流配送中心,未来将在此四大区域开设的 350 家转型后的新型门店提供支持。

(联商网)