

四川北新大弘集团荣获“全国物流创新百强企业”

2016 年 11 月 16 日至 18 日，由国内各主要省市(区)物流协会联合主办的“全国物流创新发展大会”在四川成都隆重召开。创新作为国家重大发展战略，物流创新则是国家创新战略的重要一环。在新形势和新业态下，为加强各省区之间在物流创新方面的合作交流，推动国家创新战略的实施，服务“四个全面”战略布局，因此举办本届大会以达到激活资源、对接交流、创造品牌、创新发展。

在会期间，主办方对国内诸多在物流创新发展中取得突出成效企业授予了“全国物流创新百强企业”奖项。四川北新大弘集团旗下的四川省重点项目、四川省重大产业项目、四川省服务业“三百工程”重大项目、国家产业发展基金重点支持项目——“北新国际机械城”、“北新天府大市场”引起了广泛关注。

本次大会在围绕物流创新发展中出现的新机遇、新模式、新业态等所产生的创新类型



● 物流创新发展大会现场



● 荣获“全国物流创新百强企业”北新大弘集团总裁刘邦成

及其走向、市场发展、技术创新应用等，按六大板块包括物流园区创新、物流平台创新、物流运营创新、新能源物流创新、物流经营创新、物流技术创新等，以主旨演讲、专题讨论、案例分析和现场互动、园区考察等形

式，通过分析热点，解读趋势，探讨前景，理清思路，建立一个高质量的创新交流合作平台。大会邀请了国务院发展研究中心、国家发改委、国家科委、中国科学院、中国社科院、中国物流与采购联合会、中国交通运输协会、中国

仓储与配送协会、中国互联网协会、中国电子商业协会等部门、行业组织有关领导、专家与会；国内物流创新顶尖公司大佬们也在会上贡献了他们的智慧和思想。

(王剑兰 张健 张晨 蒋宏远)

东风德纳车桥公司设重奖 激励合理化建议及技术改进

东风德纳车桥是我们的“家”，只要你为这个“家”的发展提出合理化建议，都会得到奖励。近日，东风德纳车桥公司在抓好生产经营工作的同时，将内部挖潜作为应对市场严峻挑战的一项重点措施来抓，着重在提质增效、改善增益等方面下功夫，在前期广泛研讨的基础上，出台了“合理化建议及技术改进奖”管理办法，对于具有进步性、可行性、效益性的合理化建议及技术改进，根据计算出来的经济效益额，给予最高可达 40000 元不等的奖励。以此为切入点，构建企业管理精细化、奖励标准化、改进常态化的工作格局，着力调动员工参与企业管理的积极性，挖掘员工智力潜能，激励广大员工为东风德纳车桥的发展建功立业。

该公司合理化建议着重针对有关改进和完善公司生产技术、节约生产成本和经营管理等方面的办法和措施；技术改进则是对机器设备、工具、生产流程、产品质量、环境保护、工艺技术等方面所作的改进和革新以及新产品的开发。为保证该项工作的常态化推进，东风德纳车桥成立了以公司总经理、工会主席任组长，常务副总经理、副总经理任副组长的评审机构，制定了项目申报及管理程序，制定了工时节约价值，原料、燃料、材料、动力、工具等节约价值，减少废品节约价值，工程设计节约价值等计算公式，以及新工艺创造经济价值、新产品创经济价值计算方法，对被采用的、不能直接计算经济效益的合理化建议和技术改进项目，按其作用大小实行不同金额的奖励。

(韩世永)

华北五普：用考核“倒逼”施工质量升级

近日，华北工程五普钻井分公司某井队因在关键井段的钻井液参数不合格，发生了井下复杂情况，被扣了 7 分，在月度考核中排名最后。

“今年以来，为了规范生产技术管理，强化过程控制，杜绝井下复杂情况的发生，我们对各钻井队的技术管理进行考核，每月一评比。”华北五普生产技术部主任闫永辉说。至 9 月初，该公司在鄂北工区已结束完井验收的近 30 口水平井中，优良率 92.3%，合格率 100%。

华北五普一半以上的队伍在鄂北工区，提高工程质量，是降本增效，提升施工业绩，保障市场品牌的基础。

完善制度，强化质量管理

“考核能增加压力，产生动力，而制度是考核的标准。”闫永辉说。

今年，华北五普相继修订完善了生产技术管理简报、质量管理办法、钻井井下安全管理办法等制度，并结合工区施工特点，针对以往质量管理中存在的薄弱环节，做到重点部位重点控制，并将责任落实到岗位、工序，使人肩上有担子。

“对特殊作业和关键环节，我们又制定了现场驻井制度，以强化领导干部的值班带班制。”闫永辉介绍。而他所在的技术管理部门，则定期安排人员到施工现场检查、指导，尽可能预防和减少井下故障的发生，确保井队优质高效施工。

在工区，指挥部技术人员也相继完善了单井施工设计、关键节点提醒项目等质量指标和措施，涵盖了地质、工程、泥

浆、HSE、井控、不落地管理等方面，对现场施工各个方面均有涉及。以指导现场施工，规范关键节点，提升技术人员管理水平。

“有了制度和指标，提高了员工参与其中的积极性。”闫永辉说。各井队技术人员依据关键节点提示中的“条条框框”，对施工中的重、难点超前谋划、提前安排，确保每一道工序的质量和指标符合要求。

制定方案，提升队伍执行力

“质量管理的落脚点在现场，最终是为了提高工程施工效率。”闫永辉说。今年以来，华北五普在抗风险的井漏难题虽有了解，但刘家沟组地层漏失造成的防漏、防塌之间的矛盾，仍较突出。

为此，鄂北工区制定了常规体系防漏防塌技术、水平井优先钻井、钻井液节点维护提示要点等方案，提出了施工 6 要素、钻井 4 要点和两个杠杆，规范作业程序。

指挥部的措施，各井队须严格执行，这是保证施工质量和效率的基础。

为检验执行情况，在指挥部每日生产晨会上，要通报各井队工况，以便发现问题快速解决。对关键环节、节点，由专家带队、泥浆、技术人员驻井，定点解决现场难题。

而各井队的施工情况经过统计，体现在每月的《生产技术简报》上。

“每月对基层单位上交的资料、生产存在的问题、技术措施执行等进行考核排名，前三名给予奖励，后三名要罚款。”闫永辉介绍。奖优罚劣，提高了各项制度的执行力和生产效率。

多样培训，增强员工软实力

要保证各项措施高质量执行，员工素质是基础。“提高技术人员的工作能力，优化人员配置，也是我们的一项重点工作。”闫永辉说。

今年上半年，受市场“寒冬”等因素的影响，鄂北工区的施工队伍停待较多，该公司根据个人职业规划，选派部分技术人员参与涉外英语、技师等的长期培训。下半年，随着工作量的释放，造成现场技术人员短缺。为了合理调配，技术管理部对技术人员开展两级轮训。

在保障生产的同时，抽取部分技术人员到机关、工区指挥部、泥浆技术服务公司轮训，考核成绩纳入个人鉴定。同时，各钻井队之间的技术人员互相调配，定期组织技术交流。通过交叉学习，取长补短，提高他们的业务素质。

除了以上两级培训外，在钻井队，党支部书记是“三基”工作第一责任人。今年以来，各钻井队组织开展了质量答题竞赛，将理论学习、岗位练兵与“师徒带”相结合的培训方式，也全面铺开。

“由专业技术人员到现场指导、帮扶，是快速提升职业技能的最有效方法。”闫永辉介绍。

在华北五普泥浆技术服务公司，多是泥浆方面的专家能手。现场施工中，由泥浆公司技术人员与井队泥浆技术员组成的“技术双保险”，在现场指导、手把手解决钻井难题、提高泥浆技术质量方面，更有针对性。

(王军)

看三胞集团“海外购物车”背后的产融结合

乐瑛

从控股宏图高科、南京新百开始，三胞集团进入了大家的视线，这几年，其更是发起一系列的并购，涉及海内外项目，覆盖了商业零售、医疗健康、金融等领域。

三胞集团现拥有宏图高科、南京新百、万威国际、金鹏源康、富通电科等多家上市公司，下属独资及控股企业超过 100 家，全球员工总数 10 万人，其中海外员工 4 万人。

如今，三胞集团正在以大数据为核心，构建“新消费、新健康、新金融”三大板块协同发展的产业生态圈。

并购丰富“海外购物车”

说到三胞集团的发展，有个关键词不得不提，即“并购”。

三胞近年来的发展，以并购、协同落地、转型升级为主，主要围绕三大产业板块进行了一系列并购，分别是新消费、新健康和新金融。

2014 年，三胞旗下的南京新百收购了英国第三大百货 House of Fraser。今年年底，House of Fraser 首家中国旗舰店也将在南京新街口东方福来德购物中心亮相，规划引入近 300 个国际品牌。

2015 年，三胞集团战略合作伙伴千百度收购了 Hamleys。这是一个拥有 256 年历史的英伦玩具品牌。2016 年 10 月 1 日，Hamelys 首家中国旗舰店在南京新街口试营业，将 Hamleys“场景+互动体验”的先进商业系统，引进中国来。2016 年，三胞集团还战略投资王府井，将成为其重要股东。双方将利用各自商业资源优势，在产品供应链、体验式场景等方面加强业务协同。

在健康领域，多年前，三胞集团收购了居家养老企业安康通，布局养老产业；2014 年，三胞经过全球对标分析，收购了全球领先的健康养老服务企业——以色列 Natali。2016 年，三胞又完成了对以色列专业的家政护理公司 A.S.Nursing Company 的收购。在生物医疗领域，旗下南京新百收购了东南亚最大的



脐带血和脐带膜储存服务商康盛人生 20% 的股权，并参与投资设立生物医疗产业并购基金，拟收购中国脐带血库(CO 集团)，布局脐带血存储业务。三胞集团新健康产业还规划以脐带血存储为基础，推进细胞疗法、基因测序、基因检测、精准治疗等纵深产业链。

而在新金融领域，2016 年，三胞集团成立天下金服控股有限公司，将依托体系内外产融资源，以现有金融业务平台为基础，通过申办、并购等方式，积极开拓各类金融业态，最终打造出牌照齐全、生态闭环、线上线下相结合的金控产业集团。

“大并购”的商业逻辑

三胞集团董事长袁亚非指出：“世界上最好的东西就是我们未来的方向，那我们就把未来的东西买过来，然后用来建立自己的未来。所以三胞集团通过并购国外优秀的企业，引进其先进的运营模式和管理系统，来实现国内产业的转型升级、弯道超车，这就是‘用未来定义未来’。”

在袁亚非看来，消费领域的业务，是引进国外先进的自有品牌及买手制，通过场景互动式营销，融合线上线下，嫁接金融服务，打造商业 4.0 模式。因为商业是三胞集团的基因，旗下拥有南京新百、宏图三胞、乐语通讯等商业资源。三胞的商业转型途径，就是引进海外先进的供应链和商业模式，来实现转型升级。

袁亚非将商业的发展分为四个阶段：商业 1.0，就是联营招租，就是现在国内大多数

商业的状态；三胞的商业逐步往商业 2.0、3.0 以及 4.0 不断升级。商业 2.0，是引进自有品牌与买手品牌，解决商品同质化、毛利率偏低等问题。三胞集团旗下南京新百通过收购 HOF，引进 HOF 的自有品牌和买手制，加快三胞百货产业的整体转型升级；商业 3.0 在引入买手制、自有品牌的基础上，还要打造场景化的体验，加强对消费者的吸引力。商业 4.0，通过大数据分析，利用互联网手段，融入大金融的优势，打造精准服务和生态链。

三胞在国内拥有近 3000 家的 3C 店面，借助海外并购项目 Brookstone 强大的新奇特产品供应链和创新能力，宏图三胞和乐语通讯通过场景化、体验化、互动化的店面布局将客流吸引过来，带动顾客“玩转新奇特”的过程中，将粉丝转化为有效、忠诚的客户，带动销售。今后三胞还将整合其他的商业业态，丰富线下的场景，为客户提供综合性的服务价值。

至于新健康业务，三胞集团计划打造专业化特色医疗、智慧健康养老产业集团，构建“生有希望、老有所养、病有所医”的健康产业生态链。袁亚非认为，健康是永恒的话题，三胞多年前就收购了专业居家养老服务公司安康通，并于 2014 年开始布局健康医疗，这一战略具有前瞻性。随着《“健康中国 2030”规划纲要》的发布，三胞集团认为其布局的医疗和养老产业前景广阔。

而金融是产业发展的最终形态，三胞集团因此积极投资金融产业，前期以投资参股为主，近年来，则以并购为主要方式，完善金融生态圈的布局。

记者采访了解到，三胞并购海外企业，不是为了整合，而是为了与国内产业进行协同，实现产业和产业的协同。如果没有安康通，三胞不会并购 Natali，并购后，因为安康通与 Natali 的业务协同，使得安康通快速发展。三胞希望商业模式与商业模式之间可以互补。并购后，尊重在各自领域的商业价值，降低管理运营成本，以对方的长处补齐各自的短板。南京新百在并购 HOF 后，引进 HOF 先进的自有品牌和买手模式，打破传统百货“招租联营”的商业模式，向现代百货业的“商品运营”

模式转型。而 HOF 也通过三胞旗下美西时尚在国内发展跨境电商，并借鉴国内电商发展的经验，在英国的电商业务也有大幅增长。

布局金融业务

多年来三胞集团投资发展金融产业，目前已初步覆盖传统金融、创新金融、投资基金等不同领域，并积极布局民营银行、消费金融、征信公司等新兴金融业态。

在传统金融领域，三胞集团先后投资参股了银行、证券、保险、期货、信托等主流金融机构十余家。2016 年 8 月，三胞集团与美国第五大财险公司利宝互助保险达成股权战略合作协议，受让利宝中国保险 51% 的控股权。三胞集团将利用旗下的本土产业资源，协同利宝保险实现更好更快发展。

在互联网金融方面，宏图高科收购了第三方支付平台国采支付，持有全国性第三方支付牌照。作为三胞集团旗下的支付平台，国采支付在原有消费场景的基础上嫁接创新性的金融服务，构建完整的支付闭环，满足旗下各业务在线上线下的经营需求，力争围绕三胞集团优势资源打造“入口、资金、账户、数据”的生态圈体系。

此外，三胞集团未来将实现数据与数据之间的共享——三胞集团通过新消费、新健康等场景，目前积累了 1800 万零售客户、近 300 万的养老用户，随着医院、保险、消费金融、征信公司等新业务的拓展，这些客流数据还会不断增长。可追踪、可服务、可沟通的客流数据是有价值的，也是未来企业的核心资产。

三胞集团认为，其产业多元化，而不同产业之间的大数据通过整合和分析产生聚合效应。比如三胞商业进行消费的客户，通过数据的共享、分析，在客户的授权下，既可以转化为养老产业的客户，也可以转化为消费金融的客户，或是保险业务客户；在数据的共享和客户的转化中，其征信公司的征信服务可以起到筛选客户和规避风险的作用，通过支付环节的打通，搭建起了三胞金融与消费者之间的桥梁，形成金融服务的生态闭环。

鄂尔多斯能化党委推行“四化”管理 打牢企业党建根基

鄂尔多斯能化公司精准把握习总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的讲话精神和基层党组织换届选举的有利契机，应势顺势进一步健全完善公司党建工作体系和机制，着力推进组织体系正规化、发展党员规范化、制度建设科学化、管理考核精细化，进一步打牢基层党建根基，为企业转型升级、加快发展提供了强有力的政治保障和组织保障。

根据上级组织整体部署，适应机构改革要求，该公司下属 5 家基层单位成立党总支，配备了专职书记、副书记，进一步加强了基层党建力量；按照党组织换届选举工作的要求，严格落实《党章》规定，结合能化公司及各单位机构设置情况，完成 38 个党组织的换届选举工作，选举党组织书记 38 人，副书记 24 人。针对部分党支部书记工作经验不足、方法不多的实际，于 9 月 24、25 日举办党支部书记培训班，强化党务基本知识、支部工作方法和领导艺术、群众工作和思想政治工作方式等方面的培训，明确基层思想政治工作“融、通、导、聚、调、解”“六字”方针和“讲清小道理、解决小问题、开展小活动、做好小事情、宣传小人物”“五小”工作法，要求各党支部建好职工信息一本账、念好做人做事一册经、唱好共谋发展一台戏，逐步提高基层支部书记的素质能力。

该公司党委统筹考虑各单位入党积极分子队伍现状，按照煤业公司 2016 年发展党员计划分配方案，严格控制女性、少数民族、35 岁及以下的结构比例，注重基层一线职工的发展，实现党员发展有序推进。2016 年度计划发展党员 16 人，实际发展党员 16 人。继续完善制度健全，责任明确、流程规范的党委工作运作机制，完善党委会、党政联席会等议事规则，落实“三重一大”事项集体决策等民主管理制度，重申“三会一课”制度，强化班子及党员干部安全、经营、廉政、稳定等目标责任综合考核评价，夯实党建工作基础。

该公司党委不断探索建立党建绩效考核体系，实施党建目标化管理，健全完善责任机制、激励机制和考评机制，明确支部书记该抓什么、怎么抓，把“软任务”变成“硬指标”。荣信化工突出党建工作机制创新，实施“四考评、两创建”党建工作机制，即党建精细化、“五好”党支部、标准化车间、党员(安全)责任区考评，创建示范化党支部、党建工作示范点，实现了党建工作与生产经营工作合力共振；转龙湾煤矿为各基层党支部印制《党员手册》，将“两学一做”“三会一课”等纳入考核内容，对党员每季度一考核，年终分优秀、合格、基本合格三个层次进行评比；石拉乌素煤矿探索党建精益管控考核评价机制，围绕素质提升、基础强化、环境营造、创新实践、和谐稳定等重点工作，探索细化量化考核指标，为党建工作科学化、规范化提供有力抓手。

(张兴茂 王元)

管理日记

把位子留给内部的爬坡人才

福建狮牌户外用品有限公司董事长 许荣盛

这两年我很注重内部员工的培养，所以从招聘人开始，我就很关注应聘者的心态，我要找的人需要愿意从中基层做起，有安定下来的愿望，有慢慢爬坡的打算，更有与公司共同发展的理想。

对于这样的员工，我很愿意给他们机会，让他们独当一面，包括订货会这样的大活动，我也会尝试放手让他们去负责。为了保证尽量放手让他们去做，我每次都会暗中安排一个 B 计划，一旦他们无法独立完成，我就可以补救。但这些年来，没有一个人员工让我失望，也没有一个人需要我去动用 B 计划，他们都把工作完成得很让人满意，因为他们对公司熟悉，对业务熟悉，而且企业文化已潜移默化地进入他们的内心，这些因素令他们在完成工作上很有优势。

相比其他人，对企业忠诚的员工也更加容易激发创新能力，他们心无旁骛，工作投入，只要有好的激励政策，就能激发他们创新的激情和潜力，这一点对企业来说是很重要的。

那些自己培养起来的员工，我逐渐发现他们在企业中发挥的作用日渐增长。这些人认同企业，呆的时间长，而且有长期呆下来的诚意，他们很珍惜企业的成长机会，努力做好，以争取更大的成长空间。在企业呆时间长了，每天都有所收获，也使得他们对企业充满感情，忠诚度很高，是企业很需要的、值得信赖的人才。

公司对于忠诚的员工是很珍惜的，我们有一个高管，从内部培养起来，现在执掌重要部门，未来公司产业链发展以后，我想把他培养成为某个分支的操盘手，乃至让他成为股东。企业需要忠诚的员工，我也想给每个对公司忠诚的人以满意的回报。