3NS



我公司董事长黄延昌荣获 2009 年度滨州市政协 "十佳政协委员"称号

届三次会议举行第二次全体会议。会 · , 我公司董事长黄延昌荣获 2009 年度 市政协"十佳政协委员"称号,并获得富 卫业涂带动妆音

市长张光峰在会上发表重要讲话,希 望各政协委员一如既往地关心和支持市 委、市政府工作,认真履行职能,积极建 言献策,为推动全市经济社会各项事业 定展作出新的更大的贡献,为精心打造 日环五海・生态滨州 "、" 粮丰林茂・北国 [南 "两个品牌,建设富裕文明和谐新游

●建材专题

山东滨州青龙山水泥有限公司 通过资源综合利用企业认定

资源综合利用是实现节能减排,建设循环经济的重要涂谷,能达到经济效益、环 境效益、社会效益的相互统一。山东滨州青龙山水泥有限公司自成立以来,一直致力 于资源综合利用工作,以建设资源节约型、环境友好型企业为使命,通过合理利用废 渣.保护环境、节约更低,达到了节约能源、资源综合利用的目的,具有较大的社会效 公和经济效益,并创造企业的良好形象。2009年12月29日,山东淀州青龙山水泥有 限公司在滨州市经贸委、节能办的组织下,参加了山东省资源综合利用产品认定会。 山东省经委领导及业内知名专家和公司有关人员出席了会议。

会上,山东滨州青龙山水泥有限公司工程师尚振国向各位领导及专家详细汇报 了近年来公司资源利用的具体情况。与会领导与专家在认真听取了公司的工作汇报 后,对公司资源综合利用工作作出了高度的评价。专家们一致认为山东滨州青龙山 水泥有限公司基础工作扎实,资源综合利用工作做的非常出色,一致通过公司的资

山东滨州青龙山水泥有限公司将以此为动力,积极挖掘各方面的潜力,推动资 原综合利用工作再上新台阶。 (通讯员 赵 法)

我集团公司建材板块再添新军

为抢抓苗三角高效生态开发的历史机遇,为积极响应国家资源综合利用和节能 减排等号召,我集团公司注资 1000 万元,成立滨州金龙砂浆有限公司,于 2009 年 12 月25日开始筹建。建成后生产规模为年普通砂浆50万吨,特种砂浆5万吨,在国内 属于大型干粉砂浆生产企业,预计 2010年5月中旬可投入生产。

干粉砂浆作为一种新型绿色环保建筑材料,由于其显著的经济效益和社会效益 导到了国家相关部门的大力支持,国家建材局、财政部、国家经贸委、国家环保总局 等六部委已联合发文件将干粉砂浆作为重点发展和鼓励项目之一。投产后,不但每 可消纳十多万吨工业废弃物,而且使我集团公司的建材产业整体实力再上新水 平,届时公司将成为黄河三角洲最大的干混砂浆生产基地,几年后将成为我公司新 的经济增长点,也必将在滨州及周边城市建设,乃至黄三角开发中发挥重大作用。 (通讯员 赵 法)

青龙山水泥与滨德高速共筑百年桥梁



10 日, 滨德 高速三合同段 山东大通公司 项目负责人黄 经理专程来到 公司,将一面 写有"青龙山 水泥与滨德高 读出符百年桥 涩"字样的第 施辛手交至山 **东淀州青龙山** 水泥右阻八言 副总经理张祖

2010年

勇的手中。自 2009 年 4 月起,青龙山水泥为滨德高速提供水泥,主要用于桥梁建筑。 经过近一年的合作,客户对我公司产品不论是质量还是服务上,都给予高度的赞扬, 这也为我们下一步更好的合作打下了基础。 (通讯员 赵 洁)

●理念践行

民六车间:修旧利废节约两万四

2009年10月份,公司安排民六车间监督处理废铁等旧物资。检修期间,民六车 理,达到了再利用的效果。检修期间,民六车间将回收的旧阀门维修组装,共修复好 56个大小不等的阀门;回收废旧叶轮32个,维修后现在装置在一级吸收8台泵,现 已正常运行3个月,至今没有出现质量问题。

这次检修,民六车间修复 56 个阀门平均一个约 200 元,总价值约 11200 元;维修 四氟泵叶轮 32 个,一个叶轮约 400 元,总价值约 12800 元,为公司节约辅材成本约 24000 元左右。修旧利废节约成本总结经验,减少了损害频率。这种修旧利废的政策 可在公司积极推广,直正实现公司节能。

2010 年滨农营销知识培训胜利结束

本报讯 2009年12月28日到2010年1月5日,滨农科技举行了为

-周的营销人员营销推广知识培训。今年的培训是历年中人数最多的一次,本次三个公司营 销系统人员达到 180 人。近两年,随着三个公司业务的做大,营销人员也迅速增多,新业务员和 刚毕业的学生所占比例也逐渐增大。他们的营销知识和产品专业知识都十分欠缺,迫切需要通 讨培训来提升其业务水平和素质。为此,这次培训当中特聘请了营销知识培训的韩志辉、除草剂 知识的唐韵、产品推广知识的黄格生、终端营销的唐文明。这些老师大都是农化界知名专家,有 着丰富的专业知识。通过这次系统培训业务人员专业知识有了一定的提升。 今年的培训另外一个特点是,获得了到该州市经贸委的大力支持。开班仪式上,市经贸委中

小企业局主任李解放和培训中心主任刘树民亲临会场,并做了讲话。黄总在仪式上也做了重要

山东省 40 余名经销商到我公司参观考察

本报讯 2010年1月18-19日,山东菏泽曹县、成武部分经销商16人以及德州武城经销商 人相继来我公司参观考察,详细了解了公司的发展历程、发展规模及企业文化,客户对我公司 图飞猛进的速度尤为惊叹,大家都表示愿意与滨农深入合作,成为最永久的合作伙伴。在参观与 管部后,品管高水平的质检队伍和先进的质量控制仪器让客户更加坚定了与滨农长期合作的 5心,客户说:"参观了你们厂区知道了啥叫大公司,看到了质检队伍就知道产品的质量靠得住 选择了流农就选择了成功的一半。"参观结束,对两批客户均安排了专题培训,在四楼会议室,通 农市场总监孙永安向家户做了企业文化专题介绍:技术部段缴、曲鑼训老师做了玉米田除草剂 支术培训,市场部经理刘杰做了杀虫剂产品培训。 (特進通讯员张 娜

仓储、财务、装卸办提高技能系列赛事圆满结束

本报讯 2009 年 12 月 1 日至 2010 年 1 月 14 日,由仓储部、财务部、装卸办共同组织的分 个半月的"提高岗价技能考核"活动圆满结束。

1月10日,装卸办在公司篮球场举行了"技术、业务 竞赛大会"。比赛分两部分: 叉车比赛与大桶滚桶比赛。 经 过激烈紧张的比赛,装卸办员工王巨强、杨洪中分别在叉 车比赛和大桶滚桶比赛中胜出,两人均荣获"技术标兵"

1月11日至14日,仓储部在四楼会议室和各仓库分 别进行了专业知识理论者试和实践技能者试、经讨严格 的考试,干洪梅等人脱颖而出。与此同时,财务部也在四 楼会议室进行了专业知识理论考试, 最终由计划财务部 的刘红芬吞得第一

系列活动结束后,1月16日,在四楼会议室召开颁奖 大会。共有22人获奖,其中有7人分别获得各部门、各项 色经理助理周泳泊,陈延剛,任立岩为获奖者颁奖。

任总做了活动总结,希望获奖者再接再厉,继续发扬比学赶帮超的精神。未获奖者要在工 中加强业务学习,有一种不服输的干劲,争取下次再创佳绩。周总对获奖员工表示祝贺并鼓励 对活动作出高度评价,指出本次活动不但在部门内激发了员工对提高岗位技能学习的积极性 同时也拉动了全公司对加强理论学习与提高岗位技能学习的原动力提升。(特邀通讯员 梅雪)

●一句话新闻

企业文化艺术团暂告成立

本报讯 1月6日下午,我公司企业文化艺术团暂告成立,目前有30余名文艺骨干已加入 该社团,为持续发现人才培养人才,该社团面向集团公司全体员工永久招纳成员,并视情况组织 各种创作演艺活动。目前,正在征集艺术团的名称及团徽。

本报讯 1月15日下午,企业文化部在四楼会议室组织举办了滨农科技主持人选拔赛,总经 理助理周泳伯作为总评委做了赛前指导,来自公司各系统各部门的 18 名员工参加了比赛,各选 手从容应战,各尽其能,充分发挥了不同的主持风格和特点,最终通过精彩的比拼,评出了前方

1月21日上午,我们班组接到了一项艰巨的任务——把车间北部的三个冷凝器拆卸并吊引 地面进行检修。冷凝器距离地面 10 多米高,主体高 4 米,重约 2 吨,上面的螺丝已经锈死,必须 用气焊一个个切割。高、险、难,任务的困难程度可想而知。车间抽取精干力量,由主任亲自指挥 打算用一天半的时间攻下这座"堡垒"。

下午四点,马海明所带的班组完成了既定的工作后也赶来助战!这样,整个过程就在险而不 慌、忙而不乱中进行着。直到下午5点10分,罐体与塔架的固定点全部分离,此时大家依旧干3

>凝器刚吊到半空,忽听"咔"的一响,整个塔体剧烈一顿,吊车也马上停止了动作。原来,因者 凝器太长,重心不稳,吊起时出现一定斜度,造成尾部严重擦架,这时没有别的办法,只能靠人力 调整。此时班长宋海磊一声令下带头爬到塔顶, 丁立华一手盒着气割枪, 一手固定身体, 几乎即 在塔顶,顿时火花四溅,扳子、锤子也随即响了起来。而另一队人马则留在下面,一方面积极配合 上面的工作,一方面负责旁边物料罐的安全。大伙一手固定身体,一手不断推拉,经过10多分割 的调整,最后随着班长的号令,罐体徐徐升空。有了第一个冷凝器的经验,第二个、第三个陆续被

没胃口,不感觉饿,只是渴,带上塔的水都结了冰了。"我想,这种精神应该叫做奉献吧!

伟人说过,没有精神和信仰的民族是没有前途的民族,我觉得,一个企业、一个车间也应证 -种属于自己的精神,那就是:不畏艰难,锐步进取,同心同德,无私奉献。企业文化建设在即



向节

日期间坚

守岗位辛

勤付出的

员工表达

最诚挚的

敬意、问候

有的员工

合作伙伴

社会各界

朋友在新

的一年生

活幸福安

康,事业兴

旺发达!

和感谢!

Delieve Need Success











用精神战胜困难,用文化励志壮行

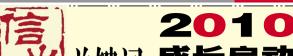
政坚小组由于中勇带领,组员丁立华、干春勇,大伙整装上塔,雪后塔顶上冰层尚在,脚下打 滑,飕飕的寒风吹得脸生疼,往下一看仿佛置身云端,双脚能清楚地感受到塔体在不停地摇晃 就这样在寒风中,干到中午,大伙匆匆吃了口热饭,把随身带的杯子打满开水,又上了塔。那时大 家只有一个信念:为了车间的任务,就是困难再大也要克服它。

傍晚时分,吊车也到位了,但本该手到擒来的最后一道工序并不像想象的那么顺利。第一 吊起。随着夜幕降临,冷凝器一个个安详地躺在了地上。

下班回宿舍的路上,我对丁立华说:"已经过饭点了,吃点方便面吧。"他说:"这几天感冒

2010年2月1日 E-mail; binnongbao@163.com





编者按:2010年1月9日上午,我集团公司在青龙山水泥厂二楼会议室召开了建材板块新年度首 次高管会议。青龙山水泥厂销售、生产、技术、行政管理负责人以及金龙混凝土各搅拌站、青州矿业、美亚 建材各负责人分别针对2009年度工作作了简要汇报分析,并围绕新年度新任务的实现,提出了各自拓

董事长黄廷昌对新年度建材板块的经营发展提出了明确定住。指明了在新的发展机遇和新的竞争 形势下, 建材板块所需要勘心整力着力打造的几个关键点。

居安思危找差距,放眼长远谋发展

从建材板块整体搬迁,经过连续几年的持续投入,至2009年,产业链布局基本搭建完 盖:各区具搅拌站市场布点基本完成,实现了区域市场全覆盖;从自备矿山、原材料生产到生 产技术研发、混凝土成品交付,产业链一度延伸扩展,已形成了独具特色的核心竞争优势。加 上企业内部管理的进步与提升,在刚刚过去的 2009 年, 使整个建材板块的产能与竞争力得 到了初步释放,取得了可喜的经营业绩。

在成绩面前,我们也应清醒地看到,当前我们还面临着巨大的竞争压力,整个混凝土市 场竞争惨烈无序,低价竞争、关系项目充斥市场,恶劣的市场环境使得我们的市场拓展困难 重重;同时,我们与国内同行的一些上市公司相比,产能与实力尚无法相提并论,项目运营差 距还很大。因此,我们要居安思危,要放眼长远,要寻找差距,要立足自身实际,和大公司比灵 活性,和小公司比规模,在确保新年度目标全面实现的基础上,从以下几个方面来着力提升:

产业链不仅是一种发展方式,更是一个坚定的战略方向,公司已经连续两年来致力于打 造产业链,至2010年5月底,随着干混砂浆项目的完成,现有产业链会得到更有价值的加长 延伸,中间各价值环节的附加值也随之提高,效率提升,成本下降,获得更稳定的增长。

产业链我们从头到尾做起来之后,其真正的提升在于控制好过程中的每一环,从矿山开 采,到水泥制备,到外加剂,到成品交付,任何一环做不好,整个产业链就会断链。尤其矿山开 采是产业链源头的重中之重,要迅速步人良好运行,做好有序开采、绿色开采,从源头上把好 关,控制好质量与成本,为整个价值链的延伸发展做好保障供应。

二、加快砂浆项目建设

年产50万吨干混砂浆项目建设已启动,目前已投入200多万元,该项目从设计上一定 要考虑到项目运转的长远性,连特种砂浆的生产都要考虑到。而且从现在开始就要做好运营 管理的准备,从市场运作、人员组建到销售布局全盘考虑。尽管干混砂浆项目符合国家产业 发展方向,发展潜力巨大,但目前在区域市场略显超前,是市场的导人期,项目建设完成后, 我们要迅速上市,它的市场成长是非常快的,只要能找准市场突破口,冲破行业发展的瓶颈, 就会迎来一个大的发展。

在全力以赴做好新项目的同时,传统产品项目仍然要下大力气,水泥产品到目前为止。 仍是公司发展的重要支撑,是整个建材板块不可替代的基础之基础,从生产组织、质量控制、 产量提升到市场拓展都要持续抓好。"青龙山水泥"1958年建厂,多年来已形成了很好的品牌 基础,吸引聚集了一批忠诚的消费群,我们既然从上代人手中接过了这面旗帜,就有责任、有 信心、有能力把它抗得住、打下去。2010年下半年,我们要择时考虑水泥管桩生产线的项目建

混凝土各搅拌站要立足各站实际与市场容量,做好战略扩张,增加设备,加大产能,设备 上采用新技术,考虑连续式生产站的建立,并择机择时择地建立流动站。

三、以技术进步和销售服务提升竞争力

面对日趋激烈的竞争形势,如何持续葆有我们的核心竞争力?那就是技术进步。通过向 外聘专家的学习,经过一年的探索,目前市区两站的原材料成本远远低于其它各站,各站在 新年度的运营中,要积极主动学习借鉴好的技术并推广,对于好的东西要善于学习和接受, 竞争优势的差异化,首先表现在技术上,我们要通过提升技术来拉大和同行的差距,用技术 进步来提升公司的盈利能力和竞争能力。

技术进步是公司重要的知识产权和无形资产,是我们付出很多心血和代价换来的,在今 后的技术研发与使用过程中,凡是涉及公司技术使用的人,都要签署保密协议。我们要引领 行业发展 但不能放任无谓的技术流生。

同时,做好销售服务。我们所面对的大客户,都是比较大的开发商和建筑商,是长期可以 合作的伙伴,只要一个工程服务做得好,就相当于开启了长久的合作。服务无价,我们要把无 价的服务变成有价的市场,多替客户着想,实际上是替我们自己着想,替企业未来发展着想。

四、做好人才培养与引进

各高层人员要加强学习进步,提升自己驾驭企业、管理企业和经营企业的能力。即将启 动的黄三角开发会为我们带来十到二十年的发展机遇,我们要立足长远,缩小管理差距,改 变以往松一阵紧一阵的粗放式管理,持续不间断地做好精细化运作与管理。管理无止境,只 有在每一环节每一项都严密管控的基础上,我们才能抓住企业发展的关键。

为支撑未来发展,公司必须从外部引进部分技术、销售人才,充实队伍,提升战斗力;并 下决心引进一批学工程、建材专业的大学生,做好人才储备。如果不是当年老青龙山留下并 培养了一大批人才,就没有我们今天的事业发展。因此,我们要再发展再扩大,也要不断引进 不断培养,各位高层管理人员不仅要当好决策者、指挥者,也要学会当教练,为未来发展做好

编者按:2010年1月9日下午,新年度第一次全体中层干部企业文化培 训会上,公司董事长黄廷昌发表主题讲话,对2009年度公司业绩完成作了简 要回顾,对未来战略发展定位做出了清晰的描绘,对全体中层干部提出了明

刚刚过去的一年,在次贷危机的影响下,公司度过了冰火两重天 的市场动荡局势,依然保持了稳定的业绩增长,创造了五个"不降反 升 ":整体销售收入不降反升,上缴税金不降反升,员工收入不降反 升, 员工人数不降反升, 市场占有率不降反升, 这是全体员工拼搏奉 献的结果。2010年度,公司结合未来发展,分析自身定位,做出了明确 的战略规划,2014年农化板块力争突破25个亿。做到国内除草制剂 的第一把金交椅:坚持的发展战略,万年做成

二流品牌,业绩完成 2.5 个亿; 找对方向做对事,完成 1.5 个 亿,进入二流企业;把应当做大做强的原药品种持续做大做强。目前 公司整体日产原药300吨,这种规模和实力在国内都是第一家,我们 要珍惜来之不易的今天, 这是我们多年来持续投入、调整完善的结

2010年是新的起点,也是新的规划,关键我们要做好以下几个方 面:一是以市场拓展促进公司成长进步。全国有 2600 多家正规农药 企业,加上小企业就有3000多家,竞争十分残酷,我们要把市场的拉 动作为第一动力。一个公司的成长首先是市场的成长,只有抓稳了市 场,销售量提升了,公司自然会进步。二是研发和创新。公司从创立之 初就重视研发投入和人才引进,老产品更新换代、新产品开发一直是 我们持续追求的, 今后技术进步和科技创新仍然是我们所要努力的 方向。三是以持续环保投入换来持续发展。尽管多年来我们对环保治 理持续投入,但问题仍然没有得到根除,2010年度,我们要下大决心, 专项投入5000-6000万资金,对环保问题进行综合深度治理,用最先 进的外理办法来彻底根治环境问题, 把制约发展的瓶颈变成带动企 业腾飞的竞争力。生产系统的中高层管理人员要紧跟公司战略,积极 行动起来,树立全员环保观念,生产经营过程中寻求绿色工艺改进, 以持续环保投入换来持续发展。

新任务新规划已经框定,但目标再好,任务再明确,如果没有执 行力的保障,一切都是空谈。几年来,公司引进和培养了一大批人才, 建立了庞大的中层队伍,这是公司发展进程中财富中的财富,公司未 来远景的实现关键取决于中高层团队。

首先,对于公司所赋予的职责,中高层管理人员要做到完美执

行。不同部门和车间都有不同的职责,工作中要有对上负责、对公司 负责、对事业负责的态度,勇于担当,敢于担当。对于困难和压力,要 学会借助各种工具和资源夫解决,而不是畏难退缩,推诿扯皮。工作 中要有前瞻的思路和眼光,大家想一想,到2014年,公司第一个五年 战略规划实现的时候,对于管理团队那将会是什么样的素养要求?如 果我们不去提升自己缩短差距,那是不行的。每个人的岗位与职位都 不是公司任命出来的, 而是自己干出来的, 随着公司的不断发展壮 大,会产生更多更高的管理岗位,那个时候我们的责任会更多,担子 会更重,也会给我们带来更多的成长空间,从现在开始,就要以执行 力的提升来增加自己的能力和实力。

第二,中层如何把工作做得更好?如何通过服务协调来完成管 理?如何抓住工作中的重点?首先,你要解决重点,就要了解自己部门 的职责在公司的整体生产经营中外干哪一环,如何去协调解决。为什 么公司流程不畅,有很多问题相互之间协调解决不了?设立部门、设 立岗位的目的都是为了解决问题,保障公司目标实现的,而不是为了 互相设置障碍,互相推诿扯皮。解决疑难找重点,沟通协调当中换位 思考是最好的工作方法,凡事多替别人想想,很多问题就好解决了。

第三,中层要学会带员工、带队伍。公司未来战略目标的实现,要 靠一个稳定的员工队伍。而培养员工队伍,光靠高管是不可能的,一 个公司想做好,首先要从关爱员工开始,中层是公司和员工联系的桥 梁和纽带,公司的温暖、关怀一定是透过中层去传递,一些好的政策 也要靠中层去落实,每一名中层管理者都要学会关心和善待员工,我 们有责任和义务去培养员工,去带队伍。工作中一定要多考虑怎样通 讨关心关爱赢得员工的归属感,留住有潜力的员工,有效形成凝聚 力。如果员工天天像走马灯似地换,公司的产品质量上不去,成本也 下不来,安全也会出问题。

报缝话题

写在 2009 年的 最后一天 (风位子)

这一天,拍拍身 的灰尘,振奋疲惫 内精神,回顾一年得 上沉浮, 仰望无尽苍 宫, 轻轻呼吸, 空气 但都是自由的味道。 当征尘洗尽,铅华落 去,重新梳理要走的 路, 清禁地看到坚持 的信仰,依然闪烁光

汶一年, 有的人 欢喜,有的人流泪, 有的人已经离开,有 的人刚刚开始。许多 故事缤纷上演,许多 信节结彩茨菜。当成 百计士 宝久到本 确定新的目标, 选择 未来, 并为之负责, 坚定不移地守护最 初的林相

站在 2010 年的 7槛上回望,过去的 -年,有阳光,有风 雨,那么多的悲喜不 能释怀,那么多的聚 散充满感慨。未来可 以不断修改,计划期

讨去的一年,忙 是日本字,收获许多 宝贵经验,我这一生 将受益无穷。

未来的一年,向 崭新的日标出发,也 许迎接我的是狂风 暴雨 布佐制藤クト 怒放着鲜艳玫瑰。

无论怎样,我愿 意坚持我的选择,并 为之负责。我愿意, 在行走的路上,寻找 成功的足迹。

我也为你们初 福. 亲爱的朋友,希 望你们所有付出お 有回报,所有努力均 有成果,所有辛劳均 右所得

送给你我,送给不懈 好力追梦的朋友:

"前尘如梦过去 -起京歌표上路 我 会追得到, 就算茶天 几高,踏过高高低低 心不老,力量是不息 **甜舞、梦灯袖奇、**终 可看到……",

我以你为自豪 我的朋友!



●现场管理专题

5S 现场管理。由内而外。始于心践于行

水处理车间 现场管理体现运行能力

水处理车间是公司生产经营链条中的重中之重,为响应"十一五"海河溶域治理,实现工程减排,公司投资2000万新建污水治理再提高工 程。并设立专职环境保护管理机构——安全环保部、把水外理由一个工序提升为车间、同时完美车间领导班子、加强班组建设、制定明晰的管理

水处理车间的根本使命就是加强废水的治理力度,确保设备满负荷运行。同时,随着社会对环境保护的日益重视,水处理车间日益也成了 设备的运行状况和处理能力。完善现场管理、最好的做法就是从基础抓起、想到就要要求到、要求到就要做到、做到就要保持、在保持的基础。 再提升。因此,水处理车间深刻贯彻"现场管理体现运行能力"的思想,时刻贯彻落实"五项基本原则",那就是,人人必须做到:一,设备无灰 尘、油污;二,设备、管线无跑冒滴漏现象;三,所有物品定置摆放;四,杜绝设置临时性管路;五,设备设施标示清晰醒目

动力车间:将 58 进行到底

要想提升现场管理,5S简单有效,操作性强,并且人人参与,能实实在在改变现场、 提升人的表卷。动力车间大部分冰机房都干净整洁,就得益于贯彻 55 的管理思路与方

开展 5S 非一朝一夕之功,贵在坚持,贵在习惯之养成,习惯养成了就形成了素养。 而难就难在习惯养成的过程中,你能否坚持,能否将所有细节都执行到位

5S 标准公司早已推行,但如果思想上不重视,行为上不配合,就会真的流于形式。 任何好的管理工具,交到手中,不正确使用就不会有真效果。因此,在一定程度上,你工 具用到几成,效果就有几成。对于管理工具的使用,有标准、有执行、有检查、有落实,只 有形成一个闭环的执行流程,管理控制才能到位。

动力车间对于 5S 现场管理做了较好的践行,将 5S 现场管理的理念先灌输到员工 心中,提出明确的管理标准;然后在执行中实行"一机一卡制",对发现的"鼩、冒、滴 温"现象及时整改、实行状态监测和故障处理分析的动态管理;在此基础上定期检查 评比, 奖征, 整改。

元,班前会。文化、管理、操作全交接《应

作为刚刚建成的新车间,开车前,三招募了三四十名新员工,2009年10月28 日到 11 月 3 日, 一周时间, 从投料试车到全线开车出合格成品, 到月内达标达产, 完成 日产 33-34 吨,实现满负荷生产,如此的效率与质量,可以说完成了一次对"淀农加速 度"的完美诠释,为公司交上了一份漂亮的答卷。

如今,三已经满员生产,100多名的员工队伍,清一色的新手上路,短短几个月 时间,已经是训练有素,现场管理有条不紊,设备整洁,地面干净,人机物井井有条,从 平车到现在一直稳定保持。无怪乎三的员工一出来,会非常自豪地说:"我们

说起来,这100多人的新员工队伍,大部分人都是刚刚离开农田,如何快速掌握基 本技能,全面"进入角色"呢?三主任张乐乐如数家珍:首先我们管理团队三名主 任达成共识,确定了明确的团队建设目标,利用一年到一年半时间,把三打造成一 支素质较高、技能全面、善打硬仗的团队。然后制定了明确的培训计划,有效利用一列 两次班前交接会十分钟的时间,从主动性、散业忠诚、团队精神、创新等基础心态到安 全操作知识、现场管理习惯等逐步强化渗透灌输,并且在现场操作中,对工作流程、排 作标准既有明示,又有跟踪检查。甚至采用了极端的办法,那就是要求每个人把每一段 应知应会的内容全部熟读成诵,慢慢形成潜移默化的作用。所有的知识点都记熟了,基 本的心态都到位了,操作就没有遗漏了,反映在现场管理上就是井然有序,规范整洁。 三还有一个不得不说的特色,那就是每天班前会上的问候与回应:中三车间的优 秀家人们,大家好! --好、很好、非常好! 这一问一答的互动回应,就把互相信任与关 怀的团队亲情和高涨的士气给唤醒了,有了如此饱满的精神,再加上烂熟于心的操作 知识,操作起来得心应手也就不足为奇了

仓储部:现场管理两个亮点

亭占一·五金仓库开设物资超市

在公司去年组织的赴 ERP 使用厂家观摩交流时,仓储部主任赵媛听到对方介绍 物资超市的管理经验时,顿觉眼前一亮,回来后反复考虑梳理并对比我公司当前仓储 管理现状,就想引入这种管理方法。后来经过详细的咨询,并与供应部协商沟通,决定 选择三家既涂较证任应用家享的 R PP 管件 油漆类物资进行超市管理过占

基本思路县,供应商根据我公司提报的物资规格、数量、要求等情况,把物料寄有 在我公司仓库,物料的物权仍归供应商,我们只是寄存并代管,部门、车间领用时,根据 车间所属的公司统计各公司领用数量,月底将统计数据告知供应商,由供应商开具三 家公司的发票,并据此进行结算。通过试运行,有效降低了存货库存和存货过期的风 验,真正实现了物资的零库存,达到了公司与客户的双赢。

亮点二:物资管理科学整顿,原地扩容

进入生产旺季,包装物需求量越来越大,包装仓库按类别科学、合理地划分区域 责任到人,做到分工不分家,严格考核制度,并厉行检查,要求每班前做到彻底清扫。对 现库存包装物种,进行科学分类合理摆放,现存货种以二层起层,垛高达到8米以上 最大化利用空间,减少占地面积,原地扩容。五金仓库针对钢材进行有序整理清理,并 对生锈管村进行除锈,采取了防腐措施;对废旧管村进行二次利用;对原仓库呆滞物资 进行妥美处理。

干燥车间: 手把手的教练法

干燥车间,集烘干、粉碎、WP、WDG生产于一体,工作过程中,最易产生粉尘,这给 现场管理带来了无时无处不在的困难。为了从源头上解决问题,首先对现有设备进行 了技术改造,增加吸尘环节,对所有泄漏点进行排查处理,施行全线控制。

干燥车间现场管理两处最大的难点就是投料口和出料口,因此,干燥车间主任李 洪亮提出,要重点区域重点控制,对这两个最容易积粉尘的区域严格管理,首先确保吸 收系统良好运行;同时放料仔细,减少漏料;过程中要勤打扫,严保持按照 5S 管理的步

在车间员工整体的职业素养还没有较好的形成之前, 干燥车间针对员工现状,制 了逐级的现场管理和日常操作标准, 然后严格检查指导, 帮助员工想等略定办法, 手 淀下来,现场管理的水平才会有持续稳定的改良

你"内涵式 工作"了吗? 武侠小说中很多驾云疾走的轻功高 手,腥风血雨追击搏杀中来去自如,令人 的藥。这里有一个基本的常识就是,在其 F 乖的功士背后, 必有深厚的内力支撑。 古语说得好, 排外必先安内。一个企业要 想到外面去攻城略地,扩大市场份额,首

先内功要过关。所谓的内功就是内涵式管

理的功夫,企业要内涵式发展,就要落脚

间内涵式管理,再延伸到内涵式工作,才

比支撑内涵式发展的实现。 一船李讲 更预知一个企业一个阶段 的能不能取得突破性的进步,只要看一看 管理团队每天都在忙什么,就知道了。 企业组织就像一张活的蜘蛛网,每个人 就像一只主勤的蜘蛛, 忙着结网——外理 重复筛醛的重多 发邮件 写报告 完日 标、报计划、做预算,审批、签字、总结、汇 报、开会、检讨,每天的日程表都排得满满 的,但是你翻开今年的日记本,会发现每 天的日程里面都写满了和去年差不多的 活动。那么请问,当一个企业里面大多数 都忙碌于和去年大致相同的工作的时 候,那么一年下来,我们有没有可能获得 业绩上的重大突破呢?

一个老化的组织、一套陈旧的管理模 忙就像一个凝固的琥珀,组织成员就像琥 的中的蜘蛛,不经意间就被缠住了,怎么 挣扎都无济干事,就汶样保持一种忙碌而 僵硬的姿势。这样一个僵化的组织,外面 有再多的昆虫你也捉不到了。因为人们的 训造力 战斗力已经被凝固了 冻结了。因 比,一个企业真正的成长,依靠的是创新。 T破对旧有的管理模式的路径依赖,突破 常规。你想追求一种新的结果,就要建立 司汶种新结果相匹配相适应的新的运行 程序 从现在的地占到未来的新结里,两 占之间开辟--条新的路径。

当然这种创新和突破,并不是让你和 过去一刀两断,把过去的一切全部推翻, 全部抛弃,而是在过去的基础上,从现在 F始, 重新进行一次资源和时间的分配, 医用时间管理和价值排序的原则,对手头 所有的工作进行一次讨滤和资源调配,找 出自己最关键的提升点,节省出50%的时 司,把 50%的时间放在渐进式的行动上, 处理好每天必做的工作;另外 50%放在前 瞻性、突破性的方法和策略上,去打破瓶 颈,建立全新的工作路径。

所有缓慢的进步和渐进式的行动,都 官固有的行为习惯和实践基础,要想摆 6 过去的路径依赖 以须更更用一条新的 路径来替换它,用一种新的思维习惯来取 元代之。爱因斯坦说过,如果你一直沿用 的方法做事, 却希望出现新的结果,那 R除非是疯了! 在心理学的大辞典当中, 寸于神经病也有一个很经典的定义,那就 是每天重复做同样的事情,却妄想有不同

生命在于运动,企业也是一样。企业 色对不是提炼出几个口号,制定出几条理 ,说上几句富有人文精神的话,这个企 业就有了文化有了生命。所有的生命都是 动态的,像流水一样,要新陈代谢,要叶故 纳新,不断地把老化的细胞淘汰掉。这里 听说的淘汰,不是不停地裁员,而是不停 地裁掉一些陈旧的思想和观念,裁掉那些 下利于其至是阻碍新结果出现的思想和

每一天的工作现场就是一个战场,元 就是你自己。最高明的将军,最富有战 -力的成长节奏那就是自己打败自己! 既 然发展是必然的,进步是必然的,创新是 公然的,是不可避免的,是早晚要来的,那 与其坐以待毙等待被淘汰,还不如率先 把自己打败, 自我淘汰陈旧的观念和做 法,保持一种持续的领先。(擇稿 或哲芬)

