

北新建材

北新建材召开第29届 QC小组成果发表暨评审会

北新集团建材股份有限公司主办

网址: www.bnbn.com.cn

邮箱: chenyan@bnbn.com.cn

2015年6月15日 第631期 北京市内部报刊准印证 第(Z)0365—980346

本报讯 6月4日,北新建材第29届QC小组成果发表暨评审会在涿州分公司召开,QC小组发言人、评审专家、分公司领导等30余人参加了会议,公司总经理助理郝晓冬到会并讲话。

会上,来自13个单位的18个QC小组对活动过程和活动成果进行了精彩展示,充分展现了小组开展QC小组活动解决实际问题、促进质量提升的风采,全部成果面向工作需要,解决实际问题, (下转2版)

北新建材品牌价值再创新高

品牌价值335.15亿元,位居“2015中国500最具价值品牌排行榜”第77位



本报讯 6月16日,世界品牌实验室在京发布2015年中国500最具价值品牌排行榜。在这份基于财务分析、消费者行为分析和品牌强度分析而获得的中

国品牌国家队阵容中,中国建材以402.95亿元位居第57位(建材行业第一);北新建材以335.15亿元位居第77位。

本次入选品牌数量位居前五的行业分别是食品饮料、建材、轻工、传媒和纺织服装。世界品牌实验室主席罗伯特·蒙代尔教授表示,世界品牌实验室编制中国品牌榜已第十二个年头。12年间,建材行业入选企业从23个提高到43个,增幅最大。

北新建材作为中国建材行业的代表之一,自2009第一次登上中国500最具价值品牌排行榜以来已6次登榜,其品牌价值呈现快速上升趋势:从2009年的76.33亿到2015年的335.15亿,增值率高达339.08%,

充分体现了社会各界对北新建材品牌价值的高度认可。世界品牌实验室采用的品牌评估方法是目前通行的“经济适用法”(Economic Use Method)。通过对企业的销售收入、利润等数据的综合分析,判断企业目前的盈利状况,运用“经济附加值法”(EVA)确定企业的盈利水平。同时,世界品牌实验室运用其所独创的具有领先性的“品牌附加值工具箱”(BVA Tools)计算出品牌对收益的贡献程度,通过数理分析方法客观地预测企业今后一段时间内的盈利趋势以及品牌贡献在未来收入中的比例。最后通过对市场、行业竞争环境的风险分析,计算出品牌的当前价值。

加入WTO以来,中国市场已从价格竞争转为品牌竞争。树立品牌形象,提高品牌价值已成为领先企业的重要战略。正是北新建材对品牌建设的不断努力,奠定了中国新型建材品牌的世界地位,彻底扭转了消费者对建材行业技术低、品牌弱的最初认知,重塑了行业形象。作为中国为数不多的可以在技术质量、销售价格、市场份额上都超过同业外资世界500强企业的中国自主品牌,北新建材的产品被不断应用在知名地标建筑和重点工程上。助力打造世界建筑奇迹,让世界认识中国自主品牌,这是北新建材品牌价值最好的体现。

世界品牌实验室是一家国

际化、专业性的品牌研究机构,总部在美国纽约,由1999年诺贝尔经济学奖得主、“欧元之父”、美国哥伦比亚大学教授罗伯特·蒙代尔担任主席,全资附属全球领先的战略咨询公司世界经理人集团。专家和顾问来自美国哈佛大学、耶鲁大学、麻省理工学院、牛津大学、剑桥大学等世界顶级学府。其研究成果已经成为许多企业并购过程中无形资产评估的重要依据。世界品牌实验室也是一家奉行“独立公正”原则的权威品牌评审机构,始终走在学术研究前沿,独创了国际领先的“品牌附加值工具箱”和“信任度晴雨表”。

文/行政人事部

公司顺利完成管理体系 内部审核和QAC复评

本报讯 5月15日,2015年度QEMS管理体系内部审核末次会议在公司召开,这标志着为期一个月的管理体系内部审核工作顺利完成。

4月13日—5月8日,按照2015年度QEMS管理体系内部审核计划,运营管理部组织由15名内审员组成的10个审核组对公司质量、环境、职业健康安全、测量管理体系涉及的78家单位和部门进行了全面的现场审核,覆盖了四个标准的全部要素。

在审核中,内审员依据管理体系标准要求、新版QEMS管理手册和程序文件,以及相关的C类文件的规定,采用抽样审核方式,通过交流询问、现场查验、查阅有关文件和记录等方式,获取了必要客观的证据,为评价公司四个体系运行的充分性、有效性及持续改进提供依据。经审核组讨论,本次内审共开具37个次要不符合项,其中质量管理体系18项、环境管理体系2项、职业健康安全管理体系14项、测量管理体系3项。针对不符合,各相关部门进行了原因分析,制定了纠正措施计划并实施,内审组对纠正措施进行了验证,促进了管理体系持续改进。

文/张兰英

2015年是北新建材QES管理体系复评年,5月18日—29日,中质协质量保证中心审核组对公司总部、南方公司、宁波北新等8个分子公司进行质量、环境、职业健康安全管理体系再认证审核,审核组成员经过认真、紧张又细致的工作,顺利完成了公司QES管理体系的现场审核。审核组对公司体系管理给予了肯定,认为公司QES管理体系运行有效,推荐继续保持认证资质。此次审核共开具10个次要不符合项,同时针对存在的问题提交了《管理体系增值审核建议报告》,运营管理部正在组织有关单位对不符合项进行整改。

5月29日下午召开了审核末次会议,王兵董事长出席会议并就公司的管理体系运行状况提出三点要求:一是下决心做体系整合,管理体系、管理流程和授权、员工手册、培训计划等整合在一起,并跟信息化系统结合起来;二是做好“减和简”,梳理现有各项管理制度,失效的删减,有效的简单化,形成完整的体系,真正做到事事有人管,人人有事管;三是体系要切合实际,有针对性、重实效。

创新体系

铸就北新建材核心竞争力

北方公司全面抓客户,新产品推广赢赞誉

本报讯 近日,北方公司在密云基地举办了今年以来规模最大的技术交流培训会,交流培训的对象是国内排名第一的装饰企业——苏州金螳螂建筑装饰股份有限公司。当日,金螳螂工管中心总经理助理高金龙、资源推广部总经理助理许伟东以及金螳螂北方区域在京项目经理、设计师、采购经理、核心技术骨干等共60余人参加了此次交流培训会。北新建材总经理助理、北方公司总经理董占波带领相关营销、技术人员热情接待。

此次交流培训以携手共赢为目的,主要向来宾推介了北新建材新近开发的一些专利新产品、新应用、新工法。包括龙牌石膏板提高功效的快装系统、达到A级防火的无木升级及造型吊顶系统、适合低空间的零空间吊顶系统、超高层不开裂墙体系统、钢结构维护系统等等一系列的创新产品与应用。在北方公司技术总监薛彦民的推介讲解结束时,会场气氛马上热烈起来,金螳螂的学员们有的对于应用细节继续追问,有的表示马上要做样板间试用,有的对公司新产品新体系的造价与传统工法

的造价对比提出咨询,更多的是表示这些产品解决了他们所遇到的很多实际问题。会后金螳螂的学员们围着展厅里的新产品、新体系应用模型看个不停,纷纷用手机、相机把北新多年常见问题解决方案拍下来,并亲身体验龙骨快装系统、无木造型系统的优越性能。

类似这样的场景,今年在北方公司已经上演了30多次,每次推介会不论规模大小,北新建材的创新系统及实用效果都得到用户一直肯定。值得一提的是,在4月份北方公司针对弘高装饰的项目经理、施工技术人员以及预算部做的一场交流培训会中,弘高设计院的韩院长对北新的创新系统赞誉有加,并邀请公司技术团队针对其设计师再开一次培训交流会。尤其是针对无木造型吊顶系统,韩院长非常兴奋地表示, (下转2版)



创新体系 铸就北新建材核心竞争力

北方公司全面抓客户,新产品推广赢赞誉

(上接 1 版)这是他多年来一直在寻找、想使用的产品。他说,现在的建筑中,窗帘盒、灯槽、造型吊顶无处不在,传统的施工方案都是用木板做好造型,刷防火漆后再复合石膏板,这样费时费力费材料,整体造价高,更主要的是防火等级不够,安全隐患很大,这是设计中经常遇到的问题。他代表弘高装饰表示,将在全院设计项目中全面推荐使用北新新系统,直接推荐上图。弘高装饰在业内拥有非常高的知名度,尤其靠超强的设计能力赢得很多项目。2014年,弘高装饰重组上市,是国内唯一以装饰设计为主业的上市公司。

今年以来,北方公司面对经济新常态,认真贯彻公司“四个全面”的要求,尤其在抓客户方面,掀起了一场以新产品、新体系为抓手的产品推广与客户覆盖相结合的一系列营销活动,在装饰公司、在设计院、在建筑公司、在工地、在所有客户那里都能看到北

方公司为客户制作展示的新体系微展、全产品展板、专利配件样品等,并取得了良好的效果,目前已有多个项目在使用北新建材的新体系产品做样板间。事实再次证明,技术创新与产品创新是企业的核心竞争力,北方公司也将借助新产品新体系推广使公司“四个全面”营销战略逐一落地,真正在市场末端产生强大拉力作用。

文/图 北方公司 张伟



国家发改委资环司综合利用处 杨尚宝处长到涿州分公司参观考察

本报讯 6月2日,国家发改委资源节约和环境保护司综合利用处处长杨尚宝莅临北新建材涿州分公司参观考察。北新建材副总经理杨艳军、总经理助理董占波、公司优惠政策及资金支持申请领导小组办公室主任向卫锋热情接待并陪同考察。

参观中,杨艳军副总经理介绍了北新建材近年来的发展情况,尤其是在落实科学发展观、践行节能减排、资源综合利用、推进住宅产业化方面所做的努力和取得的成绩。董占波总经理助理结合展厅展示、石膏板厂、涂料厂实地参观,重点介绍了北新建材“绿色建筑未来”产业发展核心理念,产品生产、应用及系统解决方案,打造安全、节能、环保、生态、低

碳、舒适的绿色建筑。

杨尚宝处长对北新建材近年来的工作和发展给予了高度评价,对北新建材坚持发展循环经济、坚持建筑节能给予了充分肯定,对北新建材用自产绿色建材搭建绿色展厅表示赞许。他指出,作为行业领军企业,就要积极响应国家政策,推动国家政策实施,勇于创新,引领行业方向,争做改革先锋。

作为中国最大的新型建材集团和全球最大的石膏板产业集团,北新建材以“绿色建筑未来”为产业理念,从绿色原料、绿色生产、绿色产品,到绿色运输、绿色建筑、绿色应用、绿色回收,打造了全生命周期的绿色建筑产业链,为各类建筑和家庭客户提供

石膏板墙体吊顶系统、矿棉板吊顶吸声系统、金邦板外墙屋面系统、内外墙环保涂料系统、岩棉防火保温系统、节能门窗系统、高效智能采暖系统、静音建筑管道系统等节能环保新型建材全套解决方案。当前,北新建材重点推广的是以石膏板为核心的新型墙体系统,全面替代传统的各式墙体。相信随着社会进步,在政府政策的大力支持引导和政府主导项目的率先示范推广下,将墙体改革进行到底,在公共建筑、城市住宅和新农村建设鼓励支持使用石膏板新型复合墙体,限制使用各类“半传统”砌块,彻底淘汰实心粘土砖,将为我国建筑节能乃至节能减排、绿色中国的伟大事业做出重要贡献。

文/涿州分公司 赵硕

以激情、阳光、责任打造卓越团队

2015年北新建材行政人事系统培训顺利举行

本报讯 5月13日—16日,北新建材行政人事系统培训在北京举行,区域公司综合管理部、外埠分子公司综合办人员、总司总部行政人事人员共计37人参加了此次培训。

此次培训本着深化行政人事系统人员职能与角色定位、提升业务知识及技能的目的,采取课堂教学、分组讨论、课前思考相结合的形式,整体上以职能与角色定位、管理方法与工具使用、业务技能提升、经验分享四个方面为内容主线,本着“活跃度、思考与学习、分享与感恩”的培训要求,循序渐进组织课程,注重培训内容的广度、深度与新颖度。

培训第一天,公司董事长、党委书记王兵为大家上了第一节课。王兵董事长首先阐述了综合办工作的重要性,特别强调了综合办的三大职能,增强大家对行政人事工作的认识和信心,通过向大家介绍当前政治经济形势变化对公司的影响,他对综合办人员提出了更高的要求,要求综合办成为公司竞争力的加分项,推动公司成为世界

级竞争力的公司。

在培训中,公司总经理助理管理以案例为切入点,对当前新形势下公司对综合办的定位、工作开展及综合办人员需具备的常识能力进行了讲解和说明。

在提高行政人事人员业务技能方面,公司总经理助理兼审计部总经理陈豪雅、审计部魏梦阳、行政人事部总经理陈燕、南方公司综合管理部经理朱丹丹、北新住宅人事主管哈岩分别从行政人事审计、商务接待礼仪、如何撰写新闻稿、培训知识、档案管理等方面进行培训交流。此外,此次培训还专门邀请了已经退休的老领导段孟娟进行“目标管理与计划落实”主题培训,以游戏“龙族密藏”教学作为课程导入,然后从目标管理的

(上接 1 版)在给企业带来经济效益的同时,也获得了良好的社会效益。评审组按照评审标准,从QC小组活动课题的选择、活动目标的确定、活动的步骤、统计工具的运用、现场发布等方面进行了全面的评审和现场指导。经过激烈角逐,矿棉板涿州厂“激流勇进”QC小组《提高15mm半成品合格率》荣获一等奖,矿棉板涿州厂“旋风”QC小组《减少原板边角料的切削量》、石膏板涿州厂《降低发泡剂消耗》分别荣获二等奖,石膏板镇江厂第一QC小组《降低原料系统电气故障时间》、矿棉板苏州厂“开拓创新”QC小组《提高出料口料浆浓度稳定性》、铁岭石膏板厂《废料的回收利用系统》分别荣获三等奖。

郝晓冬充分肯定了2015年度公司QC小组活动取得的成绩,勉励大家从细节入手,把QC小组活动和日常工作结合起来,运用PDCA方法把产品质量做好。他要求,运营管理部做好QC小组经验推广工作,各QC小组要互相交流经验,不断提高成果的水平,同时带动更多的员工开展QC小组活动,多出成果,为公司发展做贡献。

会后,QC小组代表还参观了涿州基地生产现场,并与生产工厂技术人员进行现场交流。在生产现场,技术人员如饥似渴,认真听取经验介绍,拍照、记录,不放过每一个细节,并就关心的石膏板立边控制、料浆成型、电气控制等技术细节深入探讨,取长补短。代表们表示,一定要把此次发表和交流活动中学到的好经验和好方法运用到今后的工作之中,为企业发展作出更大贡献。

文/张兰英

意义和概念、目标管理的工具、行政人事工作如何实施目标管理等方面进行讲授,教导大家如何运用目标管理的方法和工具开展工作,提高效率。还特别邀请了用友公司的工程师和公司法律顾问分别针对E-HR系统使用及操作过程中的问题、人事管理风险防范等与大家进行了交流。

此次培训为了加强各区域公司、分子公司之间的沟通互动,确保培训效果,在培训前就预留了课前作业,设计了资源库、话题分享及圆桌会议等环节。在“资源库”中收集每个基地自认为做的好的工作和希望本次培训学习的内容,然后张贴在会议室的墙上,由此可以看到其他基地做的好的工作,可能就是自己希望学到的内容,通过这种方式学习和交流。在话题分享环节,大家结合其他公司创新、有效的理念和思路,对本部门实际工作进行了经验分享。在圆桌会议环节,以解决实际工作中的问题为目标,将培训讲师和学员分为3组,设置内控审计和QEMS管理体系、劳动关系和招聘培训、薪酬绩效等3个主题,

(下转 4 版)



读书园地

《我的企业观》摘要

- 企业不比机关,归根结底要把企业效益和员工利益结合起来,把资本要素和劳动者要素结合起来,不仅要让干部、员工多劳多得,还要让他们享有企业的资产性收益,这才是真正的“让员工和企业共同成长”。
- 不久前,建材行业发生了一件很轰动的事,就是海螺集团的员工持股公司“海创股份”在香港以红筹股的形式上市,一下子造就了上百个千万富翁、几十个亿万富翁,还有包括其董事长郭文叁在内的 10 亿身价的富翁。
- 我到安徽省访问时,省里的领导肯定了海螺集团员工持股的做法,“10 年来海螺集团实施工资持股计划,社会上对此有很大争议,现在看来这项改革是正确的”。公司本身发展壮大,干部员工也分享了企业发展的成果。在海创上市时,中国建材集团也作为出资人参加基石投资,助其一臂之力,因为我打心眼里支持员工持股这种方式。
- 海螺集团是安徽省的纳税大户。2013 年,安徽省国企的利润总额几乎一半都来自海螺集团。虽然郭文叁一下子成了富翁,但他 40 年如一日踏踏实实做水泥,为国家创造了巨大的财富,他的这些个人财富在我看来并不过分。
- 在企业界,我比较佩服两个人,一个是柳传志,一个是郭文叁。柳传志把科学院的一个小公司发展成了一家大型跨国公司,郭文叁把白马山的一个小水泥厂发展成了世界上效益最好的一家水泥企业。他们两个人还有一个共同的成功之处,就是在做企业的过程中,用员工持股的方式,解决了企业的活力和动力的问题。他们两个人还都是全国人大代表,得到了社会和政府的承认。
- 中国建材集团发展初期也遇到过这样的情况,有几位从南京院出来的管理和技术骨干希望自己创业并得到中国建材集团的支持。这件事情当时曾引起轩然大波,但我还是表示支持,他们成立的这家公司叫南京凯盛国际工程公司。
- 2003 年,南京凯盛改制后实现员工持股,技术骨干和管理骨干的持股比例为 48%。那年 2 月,我第一次到这家公司时,公司的十几个人挤在一个租用的小办公室里办公。我当时鼓励他们,南京凯盛要做一个有战略、有价值、有技术的绩优企业,三年内努力实现“三个一”:营业收入 1 亿元,净利润 1,000 万元,员工 100 人。
- 从那时起到现在,只用了短短 10 年的时间,这家公司发展成现在有上千名员工、每年有十几亿元收入和几亿元利润的国际化工程技术公司,不仅早就达到了我的期许,而且发展速度超出了我的想象。

中国古代谦词敬语集成

中国自古就有重礼节的优良传统,在日常交往中,人们经常要借助谦词敬语来表示尊敬、礼貌、问候、祝颂等。准确得体地使用谦词敬语可以体现出一个人修养与品位,所以谦词敬语在人们日常交际和书信往来中是不可或缺的。

谦词

“拙”:称自己的文章、作品、见解等
拙笔:称自己的文章和书画。如:拙笔一幅,敬请惠存。
拙见:称自己的见解。
拙著(拙作):称自己的作品。

“小”:称自己或与自己有关的人或事物
小儿:谦称自己的儿子。
小可:谦称自己(多用于早期白话)。如:小可不才。
小店:称自己的店。

“薄”:称自己的事物
薄技:微小的技能,谦称自己的技艺。如:薄技在身。
薄酒:味淡的酒,常用作待客时的谦词。如:薄酒一杯。
薄礼:不丰厚的礼物,多用来谦称自己送的礼物。
薄面:为人求情时谦称自己的情面。

“敝”:称自己或自己的事物
敝姓:称自己的姓。如:(您)贵姓?敝姓王。
敝处:谦称自己的家或停住的地方。
敝校:谦称自己的学校。

“敢”字一族:表示冒昧地请求别人
敢问:冒昧地询问,请问。如:敢问先生贵姓?
敢请:请求。如:敢请先生替我写封信。

敢烦:冒昧地麻烦你。如:敢烦小姐办件事。

“劳”:烦劳,请别人做事所说的客气话
劳驾:麻烦你。
劳步:用于别人来访。如:您公事忙,请问不要劳步。
劳烦:麻烦别人。如:劳烦尊驾。
劳神:客套话,用于请人办事。如:劳神代为照顾一下。

“舍”:对别人称自己的辈分低或年纪小的亲戚
舍弟:称弟弟。
舍妹:称妹妹。
舍亲:称亲戚。

“管”:较少
管见:浅陋的见识。

敬词

“令”:尊称他人的亲属,相当于“你的”
令尊:称对方的父亲。如:令尊亲手交给我的。
令堂:称对方的母亲。如:令堂病体如何?
令亲:称对方的亲戚。

“尊”:用来称与对方有关的人或物
尊上:称对方父母。
尊亲:称对方亲戚。
尊意:对方的意思。

“高”:敬称别人的亲属或事物
高堂:尊对方父母。
高就:指人离开原来的职位就任较高职位。
高见:称对方的见解。

“华”:称美之词,用于和对方有关的人或事物

华诞:称对方的生日。如:祝贺巴金百岁华诞。
华堂:称对方的房屋。
华翰:称对方的书信。

“谨”:多用于署名下
谨禀:用于祖父母及父母。如:儿子华轩谨禀。
谨肃:用于尊长。
谨启、谨白:用于平辈。
谨复:用于复信。

“台”:表示称呼对方或跟对方有关行为
台驾:旧称对方。如:怎奈台驾见了圣上。
台甫:旧时用于问人的表字。如:见面问我台甫。
台鉴:书信套语,用在开头的称呼后,指请对方看信。
台端:旧时称对方,多用于机关、团体给个人的函件。

“垂”:多用于尊称长辈、上级对自己的行为
垂问:表示别人(多指长辈或上级)对自己的询问。
垂爱:称对方(多指长辈或上级)对自己的爱护。
垂念:称别人对自己的思念。如:伏自将军垂念。

“俯”:旧时公文书信中用来称对方对自己的行动
俯察:称对方或上级对自己理解。
俯就:用于请对方同意担任职务。
俯念:称对方或上级体念。
俯允:称对方或上级允许。

“惠”:用于对方对待自己的行动
惠存:请保存(多用于送人相片、书籍等所题的上款)。
惠临:指对方到自己这里来。
惠允:指对方允许自己(做某事)。
惠赠:指对方赠予(财物)。

宋志平的企业观

三、大胆探索员工持股

- 企业发展了,不仅给集团创造了效益,经营者和员工也得到了实惠,企业的凝聚力、创造力和竞争力都得到了极大的增强。这家公司迄今为止没有一个项目亏损过,凸显了员工持股的优势。
- 中国建材在上市伊始,也曾经给管理层设立了一些股票增值权,主要是因为海外投资者要求公司管理层关心股价,把股价和自身的利益结合起来。中国建材当时的股价不到 3 元,公司董事会给董事们设置了 3.5 元/股的增值权,但后来出于种种原因,这些增值权只象征性地给了管理层一些,大部分被注销了。
- 不久前,我去山东聊城的信发集团、上海绿地集团和中联重科三家员工持股公司进行调研,更加坚定了推进混合所有制的信心,增强了深化国企改革的紧迫感。信发集团是一家民企,以电解铝为主业,装备非常优良且负债率很低,生产成本每吨在 1 万元以下,去年利税达 150 亿元。而在电解铝这一领域,国企的生产成本是 1.4 万元左右,和售价相当,因此大都亏损。
- 绿地集团和中联重科这些年的异军突起,也都得益于员工持股机制。这两家企业里,国有股虽然都是大股东,但地方国资委却把董事长的提名权让渡给了员工持股公司,保证了企业家地位的稳定性。中联重科的投资者——弘毅投资的总裁赵令欢认为,投资要以选择企业家为核心,绿地集团的张玉良则把自己的董事长地位能由市场决定归因于有个开明的政府。
- 在鼓励员工持股方面,目前国资委也在积极推进,鼓励央企探索采取业绩股票、股票期权、限制性股票、岗位分红权等激励方式,允许在混合所有制企业中实行企业员工持股。我认为这是非常积极和正确的决定。做企业要靠责任心、事业心和政治觉悟,还要有激励机制。企业不比机关,归根结底要把企业效益和员工利益结合起来,把资本要素和劳动者要素结合起来,不仅要让干部、员工多劳多得,还要让他们享有企业的资产性收益,这才是真正的“让员工和企业共同成长”。
- 要实现这一点,靠的还是改革。改革是企业发展的源头活水,坚持改革,企业就会充满活力,实现社会各方的多赢,让更多的人拥有公平竞争的机会,从而创造一个均富的社会。如果改革停顿,企业就会失去活力,社会上就会寻租盛行,撑死胆大的,饿死胆小的,最终的结果只能是拉大贫富差距,使社会失去公平和稳定。



以激情、阳光、责任打造卓越团队

2015年北新建材行政人事系统培训顺利举行



培训掠影

(上接2版)邀请审计部、运营管理部、行政人事部相关领导和人员担任环节讲师,3组讲师轮流到各组进行交流,大家对实际工作中的疑点、难点问题进行了讨论和分享。

为了增强外埠行政人事系统人员的归属感,此次培训还专门设置了国王与天使、集体生日、分组值日等环节,提升了团队认同感和凝聚力,取得了良好效果。

行政人事系统培训每两年组织一次,一是集中学习行政人事新政策法规、公司相关文件制度等,二是增进区域公司、分

子公司行政人事工作的经验交流,全面提升人员素质和业务技能。2015年,行政人事部行政人事系统培训。在公司新常态新面貌的要求下,通过此次系统培训,行政人事系统人员将以“激情 阳光 责任”的心态进行有效自我革新、追求进步,展现综合办人员的新面貌,成为上下沟通协调的润滑剂,为公司生产经营发展做出应有的贡献,助推公司从黄金十年步入钻石十年。

文 / 行政人事部 刘晶晶

新乡北新 马香锦:王兵董事长立足于一个企业最高点的视角为我们行政人事部指明了角色定位和职责,我们是上下沟通的渠道,我们是整个公司的大平台、大总管、大参谋。要做好我们的服务工作,我们要具有独自工作的能力,要明白自己的工作职责,平时工作要细心,能发现问题,找到关键点。王总还指出综合办是整个系统的润滑剂,综合办的存在将使得公司运转的更顺畅。在以后的工作中,我要不断的审视自己,与王总给我们提得要求及角色相对比,找出差距,弥补不足。

平邑北新 魏绵秀:此次培训学习、讨论交流,给我带来颇多的收获。压力带来动力,思考成就创新。大家都将个人工作中遇到的难题或者有借鉴意义的工作经验进行讨论和分享,既加深了各分子公司间人员的工作和感情交流,又有效传播了实战经验,对个人今后的工作经

验以及个人业务能力都起到了较好的促进和提升。

淮南北新 田晶晶:在这四天当中,给我印象最深的分别是:综合办的定位,沟通渠道,大平台,大总管,建设大家园;换位思考,处理问题时理解对方的真实诉求,给出合规且共赢的解决方案;目标分解,有清晰的工作目标,才能够提高效率 and 效能。把工作目标有效分解,才能够更有效地制定方法和措施去完成工作;鱼骨分析法和PDCA管理原则。从最细致的地方找到突破口,最终解决问题。



这是一位普通北新人的真实写照,他自2004年入职北新,从一名普通的工艺技术员,先后任职枣庄厂副厂长、厂长、枣庄分公司副总经理、平邑厂厂长,现任职淮南北新总经理兼厂长。他没有可歌可泣的感人故事,没有惊天动地的英雄事迹,更没载入史册的丰功伟绩,但他却用他11年的青春岁月,在北新平凡的岗位上谱写了一曲不平凡乐章,正是有了像他这样许许多多为北新默默奉献青春的员工,铸就了见证了北新的辉煌。

身先士卒,总是泡在生产第一线

11年来,张贺始终工作在生产第一线,为了能更好、更实际了解生产线情况,他将办公室搬进了车间内;为了获得成品板材生产数据,从2004年开始,他坚持每天亲自做板材检测,这一做就是8年。2010年7月,正在北京总部开会的他听说枣庄炉墙倾斜,立刻连夜赶回,和全厂的干部员工一起奋战2天2夜,将炉墙重新砌筑加固,使得枣庄的热风炉又连续安全运行5年,为公司节约炉子维修费用数十万元。直到2012年,因同时负责枣庄、平邑两个工厂的工作,一次兄弟工厂员工来工厂找他,可是在生产线转了一圈,愣是没有找到他,最后,问我们岗位的员工,张厂长在哪里?这名员工一撇嘴,眼前就是嘛,我们的张厂长穿着工作服,正在三控设备旁和员工一起调试包边设备,难怪别人找不到他。在生产现场远看,张厂长和一名普通员工无任何区别,他总是奋斗在生产一线,我们的张厂长就这样,每天工作服不离身,超过一半的工作时间围着车间转,用他自己的话说:我离开生产线,就感到放心不下,像缺了什么似的,围着生产线转安心放心,我这辈子离不开石膏板了,每当看着生产线连续运转的纪录一次次打破,我由衷地自豪、高兴。

技术创新,寻找工作新思路

对工作他不因循守旧,带领干部员工,积极探索生产中的新工艺新方法,并应用到实际生产中去。还是在枣庄厂质量科科长的时候,他带领技术人员研发的“混合机改造”、“低克重纸应用”等项目取得成功,并获公司技术创新奖。兼任平邑厂生产厂长后,为了改变平邑厂设备落

耗尽青春终不悔,俯首甘做北新人

记淮南北新总经理、工艺技术专家张贺



后、生产不稳定的现状,他带领技术人员逐项对设备进行了改造,先后对平邑厂的混合机、纸系统、料系统、干燥机系统、三控等设备进行技术改造,这其中的每一项改造,都记录了他付出的艰辛,白天,他同技术人员一起讨论机械设备修改方案,协调生产科材料的采购、非标件的制作,下班后,仍在同电气技术人员讨论程序的编制,细到一个光电开关的安装位置、推板小爪推出的长度,他都要跟技术人员逐一确定。正是在他的协调指挥下,通过一系列的升级改造,使平邑厂生产日趋稳定,转入正常生产的工厂行列。

精益求精,对产品瑕疵零容忍

他从事石膏板生产11年来,对产品内在质量和外观质量进行持续不断的改进,对产品质量不容任何瑕疵。“要做就做精品,一定要提供最好的石膏板给销售人员”。在他的带领下,2011年,枣庄厂对封边设备进行改进,引进立边刻痕机,使枣庄厂的产品封边和立边远超外资品牌产品。去年,他又主持引进石膏板自动包装设备,包装后的板材获经销商一致好评,并已在武汉、广安等工厂推广。通过对原料配比的把控,枣庄厂生产的板材,韧性好,

握钉好,销售后项目施工方都愿意使用,得到客户的一致好评,“枣庄的龙牌石膏板切割性好、韧性优良、握钉力强、施工性能好,就是好用”,使用龙牌石膏板的施

工人员普遍反应,但谁也不知道其背后有他及他带领的团队多少个日日夜夜的攻关付出。

潜心钻研不懈追求,以努力工作回报北新

一个人活着,就要不断给自己增加压力,张贺厂长是这样要求自己的。“没有人能够随随便便的成功”,多年来,他脚踏实地,业余时间翻阅大量相关资料,学习专业技能。他从没有做过电气工作,其电气专业水平超过一般技术人员,他也从没有做过钳工维修,但对设备维修的疑难问题,总能指出关键点,让工厂老钳工信服。就是这种对知识、对技术的不懈追求,让他由一名技术人员成长为一名专家型、复合型的人才,公司领导委任他同时负责两个工厂的工作,把更重的担子放给他来挑。他在工艺方面积累的经验和知识,让领导信服,让北新其它兄弟工厂信服,越来越多的生产基地领导,或电话交流,或直接邀请他来解工艺方面的难题。而他从不摆谱,“给别人帮忙也会给自己长经验的”。

2010年,张贺担任枣庄厂的厂长,他带领枣庄厂干部员工,整治现场,改造设备,重新梳理规章制度和技术文件,功夫不负苦心人,不到半年时间,枣庄厂生产环境、工人的工作热情全都焕然一新,枣庄厂成为全公司样板工厂,投入产出率自那时起,从来没有低于97%。面对他带领的团队取得的一项项成绩和荣誉,他反而踌躇起来。“荣誉多了,压力其实更大,北新成就了我的梦想,我只有更加努力工作,才能回报北新”。面对成绩,他是这样想的,更是这样做的。

不用多言,也无须张扬,虽未有惊天动地的举动,但正是这日常的点点滴滴铸就了他敬业奉献、忘我工作的精神;身先士卒、勇挑重担的精神;勤奋学习、勇于创新的精神。我们相信,他把青春奉献给了北新,他的青春之花将在北新绽放,永不凋零。

文 / 冯宪良