

# 白云边人



以人为本  
科学发展  
回报社会

湖北白云边集团主办

新闻热线:027-88087138

欢迎提供新闻线索

邮箱:news@hbbyb.com

责任编辑:谢智凤

## 稳中求进 以质取胜

### 白云边酒业 2016 年度总结表彰暨第三届第三次工会会员(职工)代表大会隆重召开



本报讯 1月22日下午,白云边酒业公司2016年度总结表彰大会暨第三届第三次工会会员(职工)代表大会隆重召开。松滋市“四大家”主要领导亲临大会指导。白云边集团董事长李欣在大会上发表重要讲话。

白云边酒业公司董事长、总经理梅林作《2016年度总经理工作报告》。公司工会主席胡小华作《2016年度工会工作报告》。

大会对公司过去一年的工作进行了全面回顾。2016年,白云边酒业公司积极适应白酒发展新常态,面向大众消费加快调整转型,坚持强基固本,以质取胜,稳中求进,经受住严峻考验,经营目标达到预期。2016年实现销售43.54亿元,超计划1.54亿,上交税金7.90亿元,超计划5千万。大会对公司新一年的工作进行了具体部署。2017年,白云边酒业计划实现销售42亿

元,企业主要经济效益指标基本稳定在上年水平。

白云边集团董事长李欣在大会上发表重要讲话。他说,2016年,白云边酒业经营团队力挽狂澜,准确把握和积极适应新常态,面向大众消费加快营销转型,弘扬工匠精神坚持以质取胜,综合考量统筹推进项目建设,克服了宏观经济持续下行,白酒行业深度调整、消费市场深刻变化、相关政策从严从紧带来的多重困难,上下一心,众志成城,胜利实现了年度经营目标。他提出,2017年,白云边人一定要调整好心态,适应新常态,稳中求进,埋头苦干,扎扎实实做好自己的事,把企业的基础做实做强,抓住“拐点”时机,在行业洗牌中争份额、占位置。

松滋市委书记、市人大常委会主任李恒代表市“四大家”在大会上发表三点意见。一、成绩

不俗,值得充分肯定。二、困难压顶,唯有强势突围。三、前景可期,必须风雨兼程。松滋市委、市政府将始终把支持白云边发展作为头等大事,认真履行好政企战略合作协议,全面落实支持白云边发展的各项政策措施,及时研究解决公司发展面临的困难和问题,全力服务白云边“2211”工程后续建设,确保二期项目按期建成投产。松滋市委、市政府将永远做白云边最坚强的后盾,不断书写两地合作的崭新篇章,携手共创白云边更加辉煌、更加璀璨的未来!

松滋市“四大家”领导伍昌军、李静芹、卢家国、赵茂安、肖中华、唐敦浩出席会议并为受到表彰的先进单位和先进个人颁奖。白云边集团财务总监项永念及白云边酒业全体高管出席会议。公司常务副总经理熊小毛主持大会。

(白云边酒业 文/王小波 图/周明祥 程金武)

## 以创新推动企业发展

□ 本报评论员

问渠哪得清如许,为有源头活水来。自2005年民营化改革以来,白云边集团确立了“以人为本,科学发展,回报社会”的企业核心价值观,紧紧围绕“一业为主,多元并举”的战略部署,实现了历史性突破,多元化业务具有良好的产业基础和市场竞争优势,其中白酒已建立行业领先地位。随着国家经济进入创新增长的发展阶段,作为应对未来挑战的需要,“创新”已经成为白云边集团进一步发展的“源头”和“活水”。

创新精神的培育,需要培植合适的土壤。这土壤就是我们的企业氛围、企业文化、企业价值观。首先,要保持创业的激情和活力,在困境中自强不息、坚韧不拔,在顺境中不停步、不懈怠。其次,还要有学习、开放的心态。尤其是管理人员应该要有学习的习惯和能力,能自觉去接受新生事物,不断的把握形势和调整管理模式。再次,要有敢闯敢试的精神。高管们要最大程度地发挥中层管理人员的主观能动性,营造一种自上而下的敢于创新、勇于尝试的氛围。第四,要兼顾长远与短期利益的平衡。管理者们要以对未来负责的态度,不急功近利,也不逃避责任,坚定的去做该做的创新。第五,还需强调包容与沟通。对于业务的探索,我们要多给一些时间。对于人的评价,我们要少挑剔毛病,多肯定优点。

总之,创新不是计划出来的,而是在一种合适的文化土壤中生长出来的。集团上下除了要为创新培植适合的土壤之外,还要完善机制建设、人才培养、文化引导等方面工作,形成理念上有共识、行动上有计划、机制上有保障,使我们的组织能力更好地支持创新发展的要求。

建立创新机制。要建立鼓励创新、推动创新的机制,通过系统化培训、可行性建议、报网创新专栏等一系列方式,充分调动集团上下创新的热情和主动性;要建立配套的激励机制,保护创新的积极性;要进一步改革、优化现有管理体系,将创新理念融入经营管理的方方面面,通过机制的保障,使创新成为白云边的常态化工作。

培养创新人才。企业要发展,就需要不断地输入人才,随着90后开始走入职场,如何培养这批新鲜血液,我们的管理创新得跟上。重视培养创新人才,我们可以建立创新人才档案,动态跟踪人才成长,开展业务分析会,新老员工结对子互帮互助等,激发创造思维,让创新人才在白云边有平台、有发展、有进步。

倡导创新文化。首先管理人员要带头创新、鼓励创新、支持创新,要积极推动基层创新、全员创新,把隐藏在企业深处的创新活力激发出来,形成集团上下求新、求变、求发展的高度自觉和强大动力。

比尔·盖茨说:“微软离破产永远只有18个月。”这不是危言耸听,今天国际国内的市场需求、产业布局、经济结构都在发生深刻变化,随着新工业革命、数字经济的快速发展,企业将面对多重挑战与机遇。百舸争流,唯创新者进,唯创新者强,唯创新者胜!我们要有“安而不忘危,治而不忘乱,存而不忘亡”的危机意识,要有“开心未泯创新愿”的追求,要有“风物长宜放眼量”的格局,着眼于更长远的战略发展,把握现在,筹谋未来,让创新贯穿白云边的一切工作,让创新在白云边蔚然成风!

## 幸福生活由此开启

### ——青峯水岸·白云城完成首批交房



本报讯 2月26日,位于松滋青峯水岸·白云城的首批业主,迎来了新家的正式交付。本次交房共计187户,交房首日签约户就达到了70余户。由此,青峯水岸·白云城幸福生活正式开启。

走进青峯水岸·白云城,映入眼帘的是醒目的欢迎标语和温馨的导引指示,让人真切地感受到了青峯水岸·白云城热烈的社区氛围。在交房现场,接待组、签约组、收费组、验房组以及钥匙物品发放组分工协作,紧密配合。物业安保人员热情的引导车辆,保洁人员及时认真的做好公共区域清洁,客服人员为业主奉上暖心的茶水,热情细致地给业主介绍交房工作的相关细节,社区专门布置了交房流程导示图,详尽的说明了交房工作的整个流程,让业主对整个交房工作流程有所参照和了解。工作人员在热

心的解答着每一位业主咨询的同时,按照既定工作程序引领他们来到交房中心办理相关手续。业主们拿到钥匙后由工程部人员带领业主去验房,工程部仔细地记录下每位业主提出的每一项整改意见,现场解答业主对后期装修和入住等相关问题,现场收集的整改意见并第一时间反馈给开发商。整个交付工作从权证文件签署、物业服务办理、钥匙领取等,以一站式服务全部完成,各项工作进行得有条不紊。每位业主在收房的同时,都收到了赠送的交房礼。

目前青峯水岸·白云城内的相关生活配套正在不断完善,而目前呈现的社区实景让签约的业主们感到十分满意,加上工作人员细致、贴心的服务,这些都让青峯水岸·白云城的每一位业主对未来的美好生活充满了期待。

(泰顺和物业 黄莹莹)

## “白云边”酒连续 20 年蝉联“湖北名牌产品”称号

本报讯 近日,湖北省质量强省工作委员会办公室、湖北省质量协会发布《关于命名2016年度湖北名牌产品的公告》:经市州和行业初审、第三方机构进行顾客(用户)满意度测评、专家委员会评价、质量强省工作委员会相关单位审核,省政府同意,“白云边”酒被授予2016年度“湖北名牌产品”称号。

长期以来,白云边始终坚持以消费者为中

心,专注做酒,以质取胜,走质量效益型发展道路。“质量至上,质量优先”的企业文化深入人心,“追求完美,精益求精”的工匠精神植根企业。白云边通过加强以质量为导向的各项基础工作建设和薪酬制度改革,筑牢了质量工作的基石。“白云边讲质量,白云边是好酒”在市场上形成口碑效应,白云边品牌的美誉度与日俱增。在2016年度“湖北名牌产品”的评选活动中,

“白云边”酒以综合评分892.6分的高分名列荆州市第一。

据悉:1996年,湖北省委、省政府开始实施名牌战略,着力打造一批技术上过得硬、品质上叫得响、市场上吃得开的知名品牌。当年,“白云边”牌白酒首次获得“湖北名牌产品”称号。截至2016年,“白云边”酒以长期过硬的产品品质连续20年获此殊荣。(白云边酒业 王小波、邓永灿)



微新闻

# 老通城酒业 2017年经销商座谈会顺利召开

本报讯 3月6日,武汉老通城酒业销售有限公司2017年经销商座谈会在白云边大厦8楼会议室成功召开。来自全国各地60余名经销商参加了此次会议。

会议首先由公司副总经理龚光乾先生致欢迎词,龚总向远道而来出席会议的各位经销商朋友表示热烈的欢迎和诚挚的感谢。随后各部门经理全面剖析了2016年的工作,并就2017年公司的发展目标、品牌宣传计划、市场投入计划、人员管理计划、产品开发计划等工作分别做了详细的介绍。下午两点,会议进入最精彩的厂商沟通环节。汉口大鸿雁夏总首先围绕“我们的老通城”主题,阐述了为何与老通城结缘,表达了自己的观点及建议。接下来各地经销商踊跃发言,就运营中总结的经验、产生的问题展开了热烈的讨论,各部门经理对提出的问题也给予了详细的解答。晚宴前,公司财务总监文莉女士向来宾致祝酒辞。最后,公司总经理余远忠先生进行



了总结发言,提出“一个目标、二个意识、三个观点、四个坚持”的工作方针,并鼓励经销商把握机会,把经销老通城酒业作为事业,与公司共进退、同发展,一起创造更好的业绩! “诚信为本,用心服务,精耕市场,合作共赢”。本次会议的成功召开,为老通

城酒和经销商搭建了沟通的桥梁,建立了更加和谐的厂商关系,也让经销商更直观、深刻地了解到公司的各项政策和支

持。公司也将以此次会议为新的起点,开拓创新,务实进取,与各位经销商一起努力,在2017年书写新的辉煌! (老通城酒业 刘湾湾)

## 黄石同大以“三精”搏击市场

近年来,面对严峻的钢铁市场,黄石同大眼睛向内,苦练内功,深挖潜力,今年在冷轧线质量上取得了令人满意的成绩。1-2月份,综合合格率、成材率均好于去年同期水平,分别提高了0.12%、0.03%;综合成本比预算下降5.6元/吨;基础管理进步明显。

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>精益求精提质量</b><br/>质量稳定是赢得客户的核心</p>  | <p><b>精细管理降成本</b><br/>成本管控是提高产品竞争力的关键</p>  | <p><b>精心策划夯基础</b><br/>现场基础管理是企业发展的基石</p>   |
| <p>今年年初,黄石同大创新提出“四个抓”,即抓工艺执行、抓工装管理、抓标准化操作、抓清洁生产,明确各项质量技术指标要向同行业先进水平靠拢的目标。</p> <p>表面质量是质量攻关的一个“拦路虎”,但这只“老虎”在今年初成功被降服。经过一段时间的跟踪分析验证,发现原来制约冷轧产品表面质量主要是由于工装件的管理不到位,通常要等到出现表面质量问题的时候才采取补救措施,产品质量当然上不去。为此,公司提出工装件要实行精细化管理,由原先的事后补救到现在的提前预防,成功将质量隐患扼杀在摇篮里。磨床磨削的辊系直接与带钢接触,对板面质量影响较大,加强辊系磨削管理,设定专人检查,增设在线质检岗位,加强对产品质量把关和判级;控制纵剪机速度,保证酸洗原料的表面和边部质量。</p> <p>对于一些因员工责任心不到位而出现的产品质量问题,如违反工艺执行、没有标准化操作等,重新修订考核制度,全面推进标准化作业,大力开展操作技能培训,提高质量奖惩规定,充分调动了广大员工的积极性。</p> | <p>成材率越高,成本就越少,因此如何控制头尾剪切量成为黄石同大今年的攻克方向。公司积极开展头尾最小剪切量攻关,严格控制头尾剪切管理规定,提出了原料厚度<math>h \leq 3.00\text{mm}</math>的1000mm规格,内周包缠量不超过8m,宽幅料不超过10m;原料厚度<math>h &gt; 3.00\text{mm}</math>,内周包缠量1000mm不超过6m,宽幅料不超过8m;这一措施有效地提高了成材率。同时还积极开展减少切边量攻关,成功对酸洗卷切边量由原先的2mm减少至1.5mm。</p> <p>设备维修费用也是管控的“重头戏”。今年初通过将备件指标分解到专业、到入头的办法,有效提高了各专业点检员的积极性。同时加大修旧利废的力度,2月份对压缩机进出口阀进行更换检修,当阀体拆下来后,公辅点检发现,阀门上有部分零部件保持完好,可持续使用,于是,他当即组织人员对废旧进排气阀进行拆解清洗和修复拼装。经过连续两天的紧张工作,从32只报废阀中成功拼装出12只可用阀门,节约设备检修费用0.5万余元。此外,还千方百计降低水、电、气、油的消耗。通过攻关,目前,该类指标均实现了逐月下降。</p> | <p>今年初黄石同大提出了“1+1+1+X”的现场管理新模式,即现场管理主要由1个运行作业长、1名机械维护人员、1名电气维护人员负责正常运行和异常问题处置,X位管理人员(含安全员、质量管理员、计划管理员、工艺技术管理员、专业设备管理员、生产分管领导)等承担相应支撑和管理职责,使现场管理覆盖到公司生产、设备能介、经营等所有范围。目前正在进一步推进现场管理“1+1+1+X”团队建设的举措,对团队成员进一步充实,包括生产运行组(1+1+1)成员、支撑保障组(X)成员,并邀请公司相关领导任团队顾问,围绕安全、质量、成本、设备、交期、产销及现场管理等,对团队目的和职责进行了明确;制订了现场管理“1+1+1+X”团队建设推进措施;建立了日常工作机制和团队业绩评价方案。</p> <p>该团队将立足现场管理,以合同交付为中心,不断强化安全、质量、成本、设备等管理,确保生产安全、稳定顺行。(黄石同大 周楠)</p> |

## 四川省经信委领导调研天成酒业

本报讯 2017年3月2日,四川省经济和信息化委员会总经济师黄朝阳、省经信委酒发处处长杨健一行在宜宾市人民政府副秘书长朱志刚、市安全生产监督管理局局长陈良云等的陪同下到天成酒业检查安全生产工作并调研白酒原酒生产经营情况。南溪区副区长李万强、区经商科局、区安监局相关负责人和公司总经理谭晓川、副总经理詹家林参与调研。



黄朝阳一行深入生产车间了解公司生产经营情况,检查安全生产工作,随后组织了国美酒业、竹海酒业、六尺巷酒业、长兴酒业、天成酒业、吉鑫制酒等9家具有代表性原酒企业在公司三楼会议室召开了宜宾白酒原酒调研座谈会。

座谈会上,市经信委副主任、酒促局副局长兰国宾介绍了我市白酒产业发展整体形势和发展中遇到的问题,重点指出了小灶酒存在安全隐患和对行业的负面影响。各参会企业分别就自身企业的生产经营情况、面临的主要困难和问题以及对原酒产业发展的意见和建议等方面向调研组做了详细汇报。宜宾市人民

政府副秘书长朱志刚,就如何支持白酒产业发展提出了具体意见,希望从省政府层面出台实实在在支持白酒产业发展的具体措施。

坚持“创新、绿色”的发展理念,大力实施白酒产业供给侧结构性改革,推动全省白酒产业向规模化、标准化、信息化方向持续健康发展。二是转变观念,创新思维。川酒产业整体上仍处于单纯追求产能扩张阶段。要积极转变发展观念,大力推进“增品种、提品质、创品牌”等创新举措,从追求产能到注重品质创新、营销创新,更好地完善川酒产业结构。三是完善区域酒业协会机构。要积极推动区域酒业协会建立,完善协会组织架构,杜绝抱团发展,合作共赢。四是加强企业管理,练好内功,外塑形象。企业要从只重视生产管理向注重营销管理、资本管理、品牌管理兼顾转变。五是加强企业安全生产。白酒行业生产、储藏及运输环节存在诸多安全风险,必须抓好日常安全生产工作,制定完善的安全生产管理制度,配备完善的安全设施以及定期培训从业人员的安全知识及应急处理方法,努力做好安全生产工作,促进川酒产业持续健康发展。(天成酒业 代红霞)

## 集团领导春节前走访慰问困难职工

本报讯 1月18日至19日,湖北白云边集团行政总监李敏专程从武汉赶赴松滋,在白云边酒业公司工会主席胡小华等的陪同下,对酒业公司22名特困职工、退休老劳模家庭进行了走访慰问。李敏一行不顾车马劳顿,一到松滋就投入到慰问当中,先后驱车前往老城镇、新江口镇、浣市镇、常青藤福利院、荆州市肿瘤医院,为困难职工家庭带来集团领导的关怀和新春的祝福,共送去慰问金119000元。每到一处,李敏都详细询问困难职工的情况,对职工和家属嘘寒问暖,关怀备至,并转达集团董事长对大家关心和关怀,语重心长地勉励大家一定要树立信心,战胜病魔,克服困难,好好生活,表示集团公司会尽最大努力帮助大家解决困

难、渡过难关,让白云边人的日子越过越好!

受访职工们面对集团领导的关怀,有的深深鞠躬,有的激动流泪,有的紧紧握住老总的手不肯松开,场面让人动容。这不仅仅只是对困难职工的雪中送炭,更是集团公司对退休职工、劳模的持续关爱,对伤病职工的不弃不弃不放弃,对所有员工的一种精神温暖。通过这样一种“家园”文化的方式,让这种“以人为本”的关怀化作职工们对生活的积极态度,化作对更多人的一种积极影响,化作所有白云边人更加努力积极作为,让我们每个白云边人都以白云边为豪,为白云边奋斗,共同建设“百年品牌,幸福企业”。

(集团公司 谢智凤)

## 泰顺和商业物业服务中心举行电梯救援培训

本报讯 2017年3月7日,泰顺和商业物业服务中心召集保安、工程、客服等相关工作人员和电梯维保人员,组织了一次电梯紧急救援操作程序的培训与演练。通过此次演练,提高了项目工作人员应急救援技术水平和实战能力,增强了项目工作人员的安全防范意识,保障了项目全体业主乘坐电梯的安全,同时也能有效地预防、控制和消除电梯突发事件,提高项目工作人员应对突



发事件的能力。维保单位负责人表示会遵守双方的维保协议,尽职尽责,做好电梯的维保工作。(泰顺和物业 祝志萍)

## 黄石同大举行户外团队训练

本报讯 3月2日,黄石同大冷轧薄板有限公司借冷轧线停机检修的机会,组织冷轧甲、乙、丙作业区、磨床作业区、纵剪线全体员工前往武汉东湖风景区进行户外团队综合素质训练。活动中大家以作业区和班组为单位,举行了竞走训练。从梨园广场经湖心大道到磨山北门,再由磨山北门登磨山,最终到磨山南门集合,全程十余公里。整个活动中,各作业区和班组的作业班长充分担当起了领头羊的工作,组织班员协同共进,行动较慢的班员由行动较快的班员带领一同前行,坚决以班



组为单位,完美体现团队意识和协作精神,没有一人离队或走散。最终所有员工都在计划时间内完成目标。活动锻炼了各作业区和班组的合作能力和协作精神,加强了作业班长组织和领导意识,相信经过这次活动,各团队在今后的的工作中会取得更好的成绩。(黄石同大 周恩智)

## 川酒基地开展粮食招标暗评工作总结会

本报讯 为采购到质优价廉的原材料,川酒基地从2015年至今每月坚持组织开展一次粮食招标暗评会,通过公开、公平、公正的粮食招标工作,降低采购成本。2017年1月18日下午,在川酒基地负责人肖卫华、谭晓川的带领下,以川酒基地供应科负责人、质检科技术人员、生产车间负责人、制曲车间负责人、粮食保管员等组成

12人的粮食暗评小组在天成酒业举行了2016年度粮食暗评工作总结会。川酒基地负责人肖卫华对2016年度各部门粮食招标工作开展情况进行了总结并对招标过程中出现的问题进行梳理。2017年川酒基地将进一步提高供应商的资质要求,进一步强化市场把控,着重扩大各种原材料的采购渠道。(天成酒业 代红霞)

## 白云边隆重举行庆“三八”女职工水兵舞集体比赛

本报讯 3月7日下午,湖北白云边酒业股份有限公司在城东工业园职工活动中心隆重举行庆祝第107个“三八”国际劳动妇女节纪念活动。来自白云边酒业、白云边大酒店的全体女职工及家属代表近千人在一堂欢庆自己的节日。松滋市妇联主席刘娟出席并发表热情洋溢的致辞,白云边酒业常务副总经理熊小毛代表公司党委、行政向全体女职工致以致以亲切的节日问候和良好的祝愿。活动对松滋市“三八”红旗集体获奖单位,白云边酒业包装车间

现场颁奖。对公司评选出的5名“三八”红旗手,67名优秀女职工予以表彰。活动还进行了水兵舞比赛,经过近一个月的紧张排练,来自白云边酒业和酒店的8个基层工会的8支代表队共133名女职工参与比赛,经过现场评委严格评分,最终包装车间、科技工会、销售公司3个代表队摘得比赛前三名,受到奖励。松滋市文联副主席张晓希、松滋市总工会组宣女工部部长黄琼、白云边大酒店总经理吴娟、白云边酒业在家高管出席活动并担任比赛现场裁判。(白云边酒业 刘华)

**编者按:**继上期刊物“学习力就是竞争力”的主题,本期我们在此基础上进行了延伸,希望在学习的基础上,通过思维在工作和生活中进行一些创新。创新往大说关乎社会进步和技术革命,它是一个民族进步的灵魂,是一个国家兴旺发达的不竭动力,也是一个社会不断推进的源泉。创新也有着平凡岗位上的小改进、小创造,它们对单位、对社会的贡献也是不可小视的。以下就是白云边人关于创新的所见、所思。

## 用创新提高竞争力

何为创新——创造新的东西便是创新。经历前人没有经历过的,那也是创新。创新是推动企业进步的一大法宝,是提高企业竞争力的核心所在。无意间看见了一则“广东东莞出现首个‘无人工厂’,不努力未来的你可能无工可打”的文章。做相同量的工作以前人工操作需要650人,使用机械化操作后只需要60个,这意味着随着时代的变化,不创新只有落后,只有创新才能有生存发展的空间。作为传统白酒行业的我们,要想在激烈的市场竞争中占有一席之地,我们何尝不是在走创新这条路呢。管理创新、技术创新、设备创新、文化创新……这些都需要我们去探索和思考,将一条条良方化作公司前进的动力。继酿酒车间实施机械化改造,用自动晾糟机、上槽机、下槽设施等代替人工操作后,产品质量的稳定、工人劳动强度的降低、人力资源成本的减少

无疑使我们尝到了设备创新带来的甜头,也使我们在继续寻求创新的道路上走的更踏实。在生产部门开动脑筋,继续创新的同时,行管部门也齐头并进,在公司行政管理、企业文化、后勤管理等方面出谋划策,寻求创新。针对公司公共区域保洁工作时间久、效果差等问题,行政办经过调查了解,决定使用机械化操作来打扫宽广的地面卫生,以此来减少人工劳动力的支配,减轻保洁工师傅自身身体对工作的不便(腿有残疾)。在购买回扫地机实际操作后,保洁人员很快学会并适应了机械化操作,打消了之前大家对于保洁员不易学会的顾虑。相反,机械扫地机通过喷水、清扫、吸尘等环节,不仅将地面的垃圾和灰尘清扫干净,而且极大减少了扫地过程中产生的扬尘,扫地时间和效果超出了预期。不论是生产车间的自动化改造还

是行政办自动扫地车的投用,都是创新时代的产物,这就说明,在生活中,创新是必不可少的,我们必须勇于创新,但是又得继承前人们的传统,才能更易成功。生存在这日新月异、科技发展飞速迅猛的21世纪,我们是幸福的一代,也是竞争氛围浓厚的时代。在我的生活中,我也曾经迷茫,因为我不知道自己应该做什么,也不知道自己适合什么样的工作。当进入白云边—川酒基地吉鑫制酒公司以来,看见身边是一群在不断补充能量、在工作中勇于竞争、坚持不懈不断创新的人。我开始有了危机感,明白在这个竞争激烈的年代,要有竞争的意识,必须提高自己的创新能力,没有危机才是最大的危机,这个世界唯一不变的就是变,所以我们要不断的改变修正自己的方法,使自己能够更快更好的融入新的思维新的事物中。(吉鑫制酒 罗聪灵)

## 一个普通工人的创新的力量

公司酱酒车间存在着这样一位员工:小学肄业,读书少,识字不多,字迹如蝌蚪,九成的文化素养,但他却多次被车间领导提及、表扬——有想法,能实干,创新小能手。他就是酱酒酿造车间的班长周胤钦。周班长在整个天成酒业酱酒车间的名气很大,不管是车间各级管理人员还是普通员工,说及他都会竖起大拇指。管理人员因为他的一些创新管理方法而提高了管理效率,降低了工作失误率。普通员工因他的一些创新操作方法、小发明,减轻了工作劳动强度,降低了作业过程中的安全隐患,同时也规范了车间的整洁形象。他对上甑操作过程中冰缸冷却水定位警示装置进行了创新设置,当冷却水流放过多时能警示员工及时关进水阀门,避免了因工作疏忽而造成冷却水大量浪

费的问题出现;他发明的窖池区规范竹席摆放的钢架,规范了封窖用竹席归集存放,减少了竹席的折损率;他对挖糖化堆用耙梳的改进,变爪为铲,有效提升了酱酒前期生产轮次挖糖化堆的工作效率,降低了劳动强度;他发明的用细耙子处理糟沱方法,有效提升了糟沱处理效率,促进了糖化堆的堆积质量等等。他的一系列小发明对整个酱酒车间的工作改进起到了不可小觑的作用。创新是什么?当我问及周班长时,他这样说:“我就是个粗人,小学都没读两年,没得文化,对‘创新’这个词眼在我进天成酒业前还未真正认识过,甚至那时这两个字我都不会写。但这两年,公司特别是车间内部都在大力的向我们宣传、解释、鼓励创新工作,或多或少我就记得了他们的一些说法。创新,说

白了就是带着一颗责任心、好奇心去发现问题,解决问题。你解决问题的想法、做法就是创新。如果创新过于高深了,我反而迷糊了,我想我们大多数普通工人都和我一样的想法。”从周班长谦逊的话语中,我能感受到一个虽读书少但善动脑的员工的直白与爽气。世界太大,个人太渺小,能改变世界的个人寥寥无几,但能改变自己身边的工作、环境、处境的个人却比比皆是,关键看个人是否有改进的意识。如果一个企业的每名普通员工都能像周班长一样,创新工作不分大小,肯学习,肯动脑筋,敢于表达,在创新之路上勇敢前行,相信定能实现创新工作从量变到质变的飞跃。这样的工作能救企业于危难,助企业于腾达。(天成酒业 苟永志)

## 创新绩效管理 激活员工“源动力”

“某某,你作为一名上甑工,在本月因工作表现积极,较以往有很大进步,本月绩效加2分。某某,你身为一名行车工,没有认真履行自己的工作职责,行车运行记录填写不实,本月绩效扣3分……”这是酿一车间白云边11班在召开班组安全生产例会时的现场片段。“从前,班组管理中的人员管理是一个非常棘手的老大难问题,我作为一名班组长为此都感到十分纠结。自从有了具体的绩效考核管理办法,就不一样了,只要员工肯付出,遵章守纪,就有回报,相反,就会受到处罚,班组管理中的各项烦心事、琐碎事都能迎刃而解,我感觉现在较以往肩上的担子轻松多了,工作起来也很得心应手。”从11班班长的诉说不难看出,绩效管理确实解决了他在班组管理中的诸多困惑。自从白云边酒业公司推行员工绩效考核具体实施办法以来,酿一车间就充分发挥绩效考核管理在班组建设中的引领和激励作用,有效地促进了各项工作的落实,提升了车间整体管理水平。绩效管理成为车间各项经营指标任务完成的“助推器”酿一车间在原有绩效考核实施标准的基础上不断进行修订和细化,以促进酿造生产精细化,车间综合管理标准化,把全员绩效考核作为车间内部管理提档升级的突破口,进一步细化责任、量化指标、优化程序,形成车间各个生

产领域全覆盖的绩效考核体系,做到每名员工、每个岗位都严格考核,保证了各项目标任务的层层落实,促进车间管理水平稳步提升。车间以月度为考核周期,年度进行总评,将考核内容细化到班组每月原酒出酒率、耗水量、低值易耗品的领用、安全事故、费用成本等方面,并采取定量与定性考核相结合的办法,实行每月一考核,每月一评比,并全车间通报考核结果,以促进车间各项生产经营指标任务的落实。绩效管理成为车间培养酿造人才的“教科书”近年来,车间通过实施员工绩效管理,员工的综合能力得到了长足发展和全面提升,业务水平不断增强,从生产一线涌现出一大批技术能手、先进典型、劳动模范等优秀职工队伍,孕育了为数不少的酿造复合型人才,为众多优秀员工提供了展示自我、实现人生价值的舞台。车间充分利用绩效考核这一平台,对员工开展了形式多样的技能培训、岗位练兵和技术比武等活动,在员工中掀起一股学知识、钻技能、强素质的学习热潮。同时,车间还根据公司“人才强企”的战略方针,以赛促学,先后举办了行车工实操技能竞赛、交酒花酒度竞赛、维修工全能技术比武等竞赛项目。对竞赛成绩优异者予以奖励,个人绩效进行加分。并坚持以绩效考核作为选拔人才和重用人才为主要依据,培育出众多优秀酿造骨干和管理人才,让一些出类拔萃的酿造人才脱颖而出走上了生产班组副班长、班长甚至更高的领导岗位,为白云边实现跨越发展、长远发展提供了人才保障。(白云边酒业 虞宗兵)

产领域全覆盖的绩效考核体系,做到每名员工、每个岗位都严格考核,保证了各项目标任务的层层落实,促进车间管理水平稳步提升。车间以月度为考核周期,年度进行总评,将考核内容细化到班组每月原酒出酒率、耗水量、低值易耗品的领用、安全事故、费用成本等方面,并采取定量与定性考核相结合的办法,实行每月一考核,每月一评比,并全车间通报考核结果,以促进车间各项生产经营指标任务的落实。绩效管理成为车间培养酿造人才的“教科书”近年来,车间通过实施员工绩效管理,员工的综合能力得到了长足发展和全面提升,业务水平不断增强,从生产一线涌现出一大批技术能手、先进典型、劳动模范等优秀职工队伍,孕育了为数不少的酿造复合型人才,为众多优秀员工提供了展示自我、实现人生价值的舞台。车间充分利用绩效考核这一平台,对员工开展了形式多样的技能培训、岗位练兵和技术比武等活动,在员工中掀起一股学知识、钻技能、强素质的学习热潮。同时,车间还根据公司“人才强企”的战略方针,以赛促学,先后举办了行车工实操技能竞赛、交酒花酒度竞赛、维修工全能技术比武等竞赛项目。对竞赛成绩优异者予以奖励,个人绩效进行加分。并坚持以绩效考核作为选拔人才和重用人才为主要依据,培育出众多优秀酿造骨干和管理人才,让一些出类拔萃的酿造人才脱颖而出走上了生产班组副班长、班长甚至更高的领导岗位,为白云边实现跨越发展、长远发展提供了人才保障。(白云边酒业 虞宗兵)

### 管理知识专栏

**编者按:**在管理学领域,激励一直被视为重要的管理方法,在现代组织管理中,如何预测和激发人的工作动机,满足人的需要,调动人的工作积极性,从而实现组织目标是极其重要的现实问题。马斯洛需求层次理论将人的需要由低到高划分为五个层次,通过这五个层次,企业制定出有效的管理办法和激励制度管理员工并有效地调动员工积极性是一个很重要的启发和指引。了解员工的需要层次是对员工进行激励的一个重要前提。本期管理知识专栏就马斯洛需求层次理论进行了简单阐述,各公司管理者可以根据马斯洛需求层次理论,经常性地用各种方式进行调研,弄清员工未得到满足的需要是什么,然后有针对性地进行激励管理。

## 马斯洛需求层次理论



马斯洛需求层次理论是行为科学的理论之一,由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛在1943年在《人类激励理论》论文中所提出。书中将人类需求象阶梯一样从低到高按层次分为五种,分别是:生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。依次由较低层次到较高层次排列。在自我实现需求之后,还有自我超越需求,但通常不作为马斯洛需求层次理论中必要的层次,大多数会将自我超越合并至自我实现需求当中。通俗理解:假如一个人同时缺乏食物、安全、爱和尊重,通常对食物的需求是最强烈的,其它需要则显得不那么重要。此时人的意识几乎全被饥饿所占据,所有能量都被用来获取食物。就是这种极端情况下,人生的全部意义就是吃,其它什么都不重要。只有当人从生理需要的控制下解放出来时,才可能出现更高级的、社会化程度更高的需要如安全的需要。

### 一、生理需求应用

生理需求(Physiological needs),也称级别最低、最具优势的需求,如:食物、水、空气、性欲、健康。未满足生理需求的特征:什么都不想,只想让自己活下去,思考能力、道德观明显变得脆弱。例如:当一个人极需要食物时,会不择手段地抢夺食物。人民在战乱时,是不会排队领面包的。假设人为报酬而工作,以生理需求来激励下属。

**激励措施:**增加工资、改善劳动条件、给予更多的业余时间和工作间休息,提高福利待遇。

### 二、安全需求应用

安全需求(Safety needs),同样属于低级别的需求,其中包括对人身安全、生活稳定以及免遭痛苦、威胁或疾病等。

缺乏安全感的特征:感到自己对身边的事物受到威胁,觉得这世界是不公平或是危险的。认为一切事物都是危险的,而变的紧张、彷徨不安,认为一切事物都是“恶”的。例如:一个孩子,在学校被同学欺负、受到老师不公平的对待,而开始变得不相信这个社会,变得不敢表现自己、不敢拥有社交生活(因为他认为社交是危险的),而借此来保护自身安全。一个成人,工作不顺利,薪水微薄,养不起家人,而变的自暴自弃,每天利用喝酒,吸烟来寻找短暂的安逸感。

**激励措施:**强调规章制度、职业保障、福利待遇,并保护员工不致失业,提供医疗保险、失业保险和退休福利、避免员工收到双重的指令而混乱。

### 三、社交需求应用

社交需求(Love and belonging needs),属于较高层次的需求,如:对友谊、爱情以及隶属关系的需求。缺乏社交需求的特征:因为没有感受到身边人的关怀,而认为自己没有价值活在这世界上。例如:一个没有受到父母关怀的青少年,认为自己在家庭中没有任何价值,所以在学校交朋友,无视道德观和理性地积极地寻找朋友或是同

类。譬如说:青少年为了让自己融入社交圈中,帮别人做牛做马,甚至吸烟,恶作剧等。

**激励措施:**提供同事间社交往来机会,支持与赞许员工寻找及建立和谐温馨的人际关系,开展有组织的体育比赛和集体聚会。

### 四、尊重需求应用

尊重需求(Esteem needs),属于较高层次的需求,如:成就、名声、地位和晋升机会等。尊重需求既包括对成就或自我价值的个人感觉,也包括他人对自己的认可与尊重。

无法满足尊重需求的特征:变的很爱面子,或是很积极地用行动来让别人认同自己,也很容易被虚荣所吸引。例如:利用暴力来证明自己的强悍,努力读书让自己成为医生、律师来证明自己在这社会的存在和价值,富豪为了自己名利而赚钱,或是捐款。

**激励措施:**公开奖励和表扬,强调工作任务的艰巨性以及成功所需要的高超技巧,颁发荣誉奖章、在公司刊物发表文章表扬、优秀员工光荣榜。

### 五、自我实现需求应用

自我实现需求(Self-actualization),是最高层次的需求,包括对于真善美至高人生境界获得的需求,因此前面四项需求都能满足,最高层次的需求方能相继产生,是一种衍生性需求,如:自我实现,发挥潜能等。

缺乏自我实现需求的特征:觉得自己的生活被空虚感给推动着,要自己去做一些身为一个“人”应该在这世上做的事,极需要有让他能更充实自己的事物、尤其是让一个人深刻的体验到自己没有白活在这世界上

的事物。也开始认为,价值观、道德观胜过金钱、爱人、尊重和社会的偏见。例如:一个真心为了帮助他人而捐款的人。一位武术家、运动家把自己的体能练到极致,让自己成为世界一流或是单纯只为了超越自己。一位企业家,真心认为自己所经营的事业能为这个社会带来价值,而为了比昨天更好而工作。

**激励措施:**设计工作时运用复杂情况的适应策略,给有特长的人委派特别任务,在设计工作和执行计划时留下级留有余地。

### 六、超自我实现应用

超自我实现(Over Actualization)是马斯洛在晚期时,所提出的一个理论。这是当一个人的心理状态充分的满足了自我实现的需求时,所出现短暂的“高峰经验”,通常都是在执行一件事物时,或是完成一件事物时,才能深刻体验到这种感觉,通常都是出现在艺术家、或是音乐家身上。例如一位音乐家,在演奏音乐时,所感受到的那股“忘我”的体验。一位艺术家在画圆时,感受不到时间的消逝,他在画圆的每一分钟,对他来说跟一秒一样快,但每一秒却比前一秒还充实。

在马斯洛一生当中并没有提到超自我实现这一层次,只有自我超越需求(Self-Transcendence needs),而且经常被合并至自我实现需求层次中。超自我实现也许是传播和翻译过程中的失误。

编者按:2016年是白云边快速发展,不断强大的一年,这一年,白云边全体职工以极大的热情和干劲投入到企业的发展中,在经营管理上取得了一系列的成绩。这些成绩的取得,与白云边人的努力分不开,在公司各个岗位上也涌现出了一批业绩突出、事迹感人的团队和个人,他们敢于承担、勇于奉献,表现出了高度的职业化态度和大无畏精神,他们是白云边的正能量,更是所有白云边人学习的榜样。

湖北白云边酒业股份有限公司:

一、综合类先进单位

荆州分公司
鄂西北片区
酿造三车间
人力资源部

二、质量先进单位

包装车间

三、安全先进单位

酿造二车间

四、售后服务先进单位

豫南片区

五、综合类先进班组

销售公司成品仓库
豫南片区平顶山组
物资仓库材料班

原料一车间粉曲二班

原料二车间保管二班

制曲一车间制曲一班

制曲二车间制曲三班

酿造一车间白云边一班

酿造一车间白云边五班

酿造一车间白云边十班

酿造二车间白云边一班

酿造二车间白云边十班

酿造二车间白云边二十四班

酿造三车间白云边一班

酿造三车间白云边十五班

酿造三车间白云边二十班

酿造三车间白云边三十二班

酿造三车间白云边三十六班

酿造四车间白云边六班

酿造四车间白云边二十一班

酿造四车间白云边三班

储存车间勾兑班

包装车间包装三班

动力车间望月基地锅炉工段

六、质量先进班组

包装车间包装二班

七、销售能手

张世红 薛先兵 陈小艳 赵伟 柏华雨

张石慈 郑方 胡卫 王浩然 李小波

八、劳动模范

杜鹏 杨章明 罗元平 廖永胜 程长兵

宋亚军 胡庆海 兰方强 张春红 余昌芹

华远耀 程勇 熊开华 徐勇 李萌

曾现兴 李清俊 刘圆圆 邓芙蓉 胡平

裴江平 肖黎

九、先进工作者

张功涛等 305人

十、工会积极分子

周智慧 金佳佳 林龙 朱康 宋美安

杨艳 肖习华 肖伟 赵霞 吴厚振

周贵林 冉雷 彭飞 虞宗兵

武汉泰顺和物流有限公司:

优秀员工:李文涛 高位叉车员

天成酒业股份有限公司:

一、先进班组

浓酒酿造车间行车班;浓酒酿造车间十班、浓酒酿造车间十三班、酱酒酿造车间一班、酱酒酿造车间六班、酱酒酿造车间七班、制曲车间二班、酱酒酿造(老)车间一班、职工食堂。

二、先进个人

1、优秀员工

赖显芬 刘正光 曾道银 黄小宏 樊平

周雄文 罗尚贵 宋洪英 尹帮树 单本中

陈德均 徐成友 张明学 张家桂 龚天辉

张晓刚 温春琴

2、优秀管理者

曾瑞林 刘永松 郑立武

3、安全标兵

黄均蓉 谭贤平

4、优秀通讯员

代红霞 苟永志

5、优秀共产党员:

张顺军 甘宁

吉鑫制酒有限责任公司:

一、先进集体

优秀班组:城区车间一大班

二、优秀个人

(一)行管优秀员工

徐文兰 陈立 王翠华 龚元钢 陈桂英

龙治国 刘伟 周翠芸 樊元杰 蒋敏

罗齐全 陈阳 赵重远 龙文娟 何介

(二)生产车间先进员工

1、先进班组长:吴发云 李金龙

2、优秀人员:张承琼 陈祥根 连明均

何家元 郭明富 蒋贵银 梁宗成 朱永均

廖权 柏虹毅 马文友 赖光政 季廷坚

李兴全 陈小川 王锡友 徐吉全 胡福东

彭均 罗元松

3、先进人员:

季显平 周代培 周介国 丰天平 饶泽全

董小平 唐树红 周永贵 李林 罗仕均

阳元华 胡兵 冯家林 唐代均 阳恒桃

黄安树 陈兴龙 冯平 邓平 郑堂贵

阳元清 陈华平

(三)安全生产先进个人

李贵刚、黄强

黄石同大冷轧薄板有限公司

先进部门:

营销部

先进作业区:

镀锌丙作业区、冷轧甲作业区

先进个人:

岑赤权 贺彪 华克丙 黎知刚

王洪斌 谢良智 于龙 姚良敏

湖北白云边酒店管理有限公司:

优秀员工:

易小娟 刘妍妍 王子清 宋会停 张勇波

陈海艳 刘松枚 谭洁 文金坤

周虎 向家平

优秀部门:

前厅部 厨务部

湖北白云边集团第三届职工文化节征文

十二年,是时间的积累,更是白云边的沉淀,在时间的沉淀中,白云边人承载着“百年品牌、幸福企业”的梦想和信念,步步前行,创造了一项又一项的企业荣誉,在时光的飞逝中,定是留下了很多痕迹,也许关乎企业发展,也许关乎技术革新,也许只是记忆中温暖你我的一点一滴,但都是我们美好家园、幸福白云边的共同片段,我们期待你的记载!

“百年品牌、幸福企业”既是企业发展愿景,也是我们每个白云边人向往和为之努力的方向,在整体经济形势下行的环境下,企业的发展必将是更加艰辛,但正是因为有这种艰辛,白云边才会不断的发展,不断的壮大,在这条拼搏发展的路上,我们不会孤单,因为有你、有我、有他,有我们每一个白云边人!

一篇文字,一帧照片,一幅字画,一段影像……,诉说着属于白云边的故事,我们期待与你分享!

征文主题

幸福家园 你我共进

活动时间

2017年4月1日~2017年7月30日

作品要求

以“我为公司建言献策”、“我身边的白云边人”、“创新中的白云边”、“我与白云边的幸福往事”为依托,讲述你或身边人与白云边的情感故事、轶闻趣事、随想杂感以及你对公司发展的建议等。

1、文字类。包括故事、诗歌、散文、评论等。

要求:作品内容必须原创、真实,符合主题,作品健康向上。严禁抄袭、虚构。文体不限,字数应在2000字以内。诗歌作品不少于十行,散文作品不少于500字。

2、图片类。包括单幅、组照等。

要求:作品格式为JPEG文件,长边不小于800像素,组照不超过6幅。作品一律不得加入边框、水纹、签名等修饰,不得改变原图的PS。作品必须有一个适当的标题,字数不能超过15个汉字。

3、视频类。包括微电影、DV等。

要求:视频作品文件格式不限,可以提交各种常见格式的视频文件,原则上不超过50MB。所有作品不得含任何跳转其它页面的功能。

投稿方式

1、投稿时必须在作品上注明作者实名、联系方式及通讯地址。

2、可通过电子文档或邮递方式投稿,邮件主题为“第三届职工文化节投稿”。

电子文档投递方式:news@hbbyb.com

邮递方式:武汉市和平大道219号白云边大厦24楼湖北白云边集团企业管理中心430061(邮件到付)

联系人:谢智凤

联系电话:027-88087138

征文选用

1、集团公司对征文作品组织评审,对优秀作品给与表彰奖励。

2、优秀作品将在白云边官网(www.hbbyb.com)和《白云边人》上进行刊登。