

专业走向世界 管理引领未来

——记浙江长城换向器有限公司20年发展辉煌历程

■通讯员 张隔 记者 陈希林

上下两千年,纵横十万里,雄伟的万里长城激发出的豪情壮志,在华夏大地飞云江畔腾飞起一条巨龙,这就是以“尊重员工、尊重客户、尊重伙伴、尊重对手”为核心价值观,追求客户满意的换向器制造商——浙江长城换向器有限公司。



辉煌篇· 展望未来信心满怀

【天道酬勤,与时俱进】

长城换向器有限公司成立20年以来,凭借长城人极具前瞻的眼光和勇于创新的精神,取得的业绩与成就有目共睹,名闻遐迩。

近几年来,该公司荣获国家高新技术企业、国家火炬计划重点高新技术企业、全国乡镇企业实施走出去战略先进企业、AAA级中国质量信用企业、中国汽摩配之都功勋企业、国家级机械制造业安全生产标准化企业、CGW产品获省名牌产品、省绿色企业、省中小企业乡镇企业管理创新100佳、浙江省专利示范企业、温州市市长质量奖企业、温州市活力和谐企业、温州市清洁生产成果企业、温州市平安示范企业、温州市安全文化建设示范企业、瑞安市首届市长质量奖企业等300多项荣誉,并被省经贸委、浙江出入境检验检疫局推荐为“绿色供应商”。

长城公司是一家充满活力的年轻企业,尽管年轻,但它的一切都极富创新与激情。回首过去,20年的创业历程与时俱进,长城公司收获了许多成功与喜悦。这所有成绩的取得,离不开长城人那自强不息、勇往直前的精神和魄力,更离不开上级领导、地方政府的正确领导和殷切关怀。展望未来,信心满怀,长城人不会忘记自身的责任与方向,并牢记长城人“让电机永远转动”的光荣使命,为实现“百年企业·百年品牌”的目标而不断扬鞭奋蹄,同时也将为建设美丽瑞安、构建和谐社会贡献力量。



起步篇·从小作坊到大企业

【自强不息,奋力进取】

不鸣则已,一鸣惊人。长城人以自己的勤劳与胆魄,敢叫日月换新天。从1993年只有10来人的家庭作坊式的小企业,经过短短20年的发展,如今已成为占地面积50000多平方米,拥有千余名员工

和各种先进自动化设备和精良的检测设备,且管理先进、设施完善、环境整洁、布局科学,可生产槽型、钩型、平面型、加固型四大系列1500多个品种换向器的大型现代化企业。就创办时间而言,长城企业可说是个年轻的企业。唯其年轻,它充满

着朝气,更是活力四射。

20年来,长城人通过不懈努力,逐步构建出独具特色的长城管理文化、产品文化、营销文化,丰富了企业文化的底蕴,促进了长城品牌的不断提升。

发展篇·建立现代企业制度

【没有规矩,不成方圆】

长城公司80%的员工来自全国各地,80%的员工都是80后或90后,对员工的有效管理离不开严格的规章制度,离不开企业文化的建设。

注重基础管理。长城公司始终以科学规范的管理走在换向器行业的前列,公司率先在温州地区乃至全国的换向器行业通过了ISO/TS16949:2002质量管理体系、ISO14001:2004环境管理体系和OHSAS18001:1999职业健康与安全管理体的认证;率先在换向器行业应用ERP辅助企业管理;率先在换向器行业通过CQC产品认证;率先在换向器行业推行卓越绩效管理模式;率先在换向器行业建立院士专家工作站。长城公司还与浙江大学等多所国内高等院校及科研院所进行合作,开发出与世界技术同步的纳米铜合金换向器和碳换向器,大大增强了企业的技术创新能力和市场竞争力。截至2012年底,长城公司已申请国家专利48项,已授权专利43项。其中:发明专利11项,PCT专利2项。该公司是瑞安地区唯一主持制定“汽车、摩托车起动机用换向器”行业标准的企业。

创新管理方法。2012年,公司不断完善管理制度,并创新性地推行职业顾问制度及诚信管理制度,消除员工的疑惑和不信任感,使其变得乐观、充满干劲。本着“对每一位员工负责”的态度,长城公司逐步深入职业顾问制度,新员工一踏进公司大门,便由公司中层以上干部担任的职业顾问与他们对接,成为新员工工作、生活上的知心朋友,帮助他们解决工作上的难题,化解生活中的矛盾,以尽快适应工作与生活环境。而诚信管理制度,则是以

评分的方式,形成讲诚信的氛围,提高员工道德素质和职业素养,这对企业和社会的发展无疑是一种推动力。

【他山之石,可以攻玉】

长城公司注重吸收国内外先进的管理经验,结合公司实际,走出了长城特色的管理之道。公司构建的精益生产完全替代了传统粗放式生产方式,有效消除了各种浪费现象;公司大力推行卓越绩效管理模式,精心构建了精细化管理体系,真正做到了用数据反映问题、用数据作为指标、用数据评价结果,所推行的方针管理、目视化管理都能有效反映生产经营全过程。

为做好持续改善工作,该公司专门成立了QCD改善推进部,组织全公司员工围绕本岗和本职工作进行改善,改善涉及产品、工艺、质量、设备、工装、模具、安全、作业等多个领域,直接为公司创经济价值1000多万元。在品质控制上,全体员工始终奉行“我做、我检、我不接受不合格品、我不做不合格品、我不允许把不合格品流到道工序”的黄金法则。

【功以才成,业由才广】

长城公司始终坚持人才第一的方针,广纳贤才,在每年从高等院校和社会上招聘人才充实队伍的同时,注重对现有员工的技能进行培训,使员工职业技能和职业素养稳步提高。

岗前培训是新员工进入长城接受的第一课,每年公司都要投入资金对员工进行培训。培训内容涉及公司各种行政规定、安全教育、三大综合管理体系的要求及员工操作技能要求、产品知识、礼仪、劳

动安全、法制法规等,尤其对新招聘的大学生都安排到车间实习,然后决定就业岗位。在技术型人才上,设立关键人才库,吸收各具特长与能力的人才,享受更完善的培养计划,发挥其最大的才能;在管理人才上,从岗位上进行跨部门调动,为干部搭建展示才华的广阔平台;公司注重深化和完善这种内部人才选拔机制,通过内部劳动力市场和外部劳动力市场的置换,促进优秀人才脱颖而出,实现人力资源的合理配置和激活,使人才更适合于职务,使职务更适合于人才。

【唯有创新,才能发展】

人才是根本,创新是关键。长城公司始终坚持科技创新,致力开发自主品牌。

在换向器的设计和制造工艺上,该公司不仅拥有自己独立的研发机构——技术研究所,并与国内著名高等院校或研究院(所)进行广泛地科研合作,采用当今世界上先进的技术和工艺,开发出与世界技术同步的换向器,实现资源共享,增强了企业的科研实力。同时,公司率先在换向器行业成立院士专家工作站,依托专家工作站这个平台,以提高企业技术创新能力为核心,以技术项目为纽带,进一步提升企业科技创新能力,推进企业技术发展和结构转型升级。

长城公司成功研发了具有自主知识产权的平面碳换向器,其技术填补了国内空白,主要技术指标达到国内领先水平。该公司高度重视保护知识产权,并大力提倡员工参与技术革新,推行创新奖励制度,设立创新奖励基金。

热烈祝贺《瑞安日报》复刊20周年

