

时代新材

南车时代新材首次成功实施海外并购

传承绩效文化 升华三大意识

基于“1234”模式的企业内训体系设计

勇做市场“拓荒牛”

全面吹响进军汽车零部件产业号角



终其一生
学习一生

株洲时代新材料科技股份有限公司

地址：湖南省株洲市天元区海天路18号

电话：0731-22837704

网址：www.trp.com.cn

大学之道

文 / 本刊编辑部

一次新聘中层干部廉政诫勉谈话会上,无意中发现三位领导在讲话中不约而同的重复了同一个关于学习的话题,第一位说“加强学习,不断进步,保持先进”;第二位说:“我们的现在归功于学习,我们的未来取决于学习”;第三位说“持续学习,不断提升履职能力”。这是领导人在正式场合的高水平讲话,所以绝对不是简单重复,而是一种重要的共识。

个人治学,学有所精,学以致用,受益终生。有过即兴演讲经历的人有同感,如果是自己专业所学或者特别熟悉的领域,谈起来口若悬河,滔滔不绝;倘若触及自身知识结构之外,顿感搜肠刮肚,言之无物。然而,在知识经济时代,知识领域浩若烟海,竞争环境纷繁复杂,作为芸芸众生的一员,又如何做到“学而专、专而精”呢?首先,要弄清楚为什么而学。这与自身的职业生涯规划和发展定位息息相关。没有明确定位的人,对于学习的态度,要么随波逐流,要么被动接受,要么拒之于千里。其次,要想明白学什么。人的精力是有限的,企图包罗万象,无所不学,在实践上几乎行不通。再次,要把握好怎么学。结合岗位实践边做边学,跟上司学,跟同事学,跟领导学,跟同行学,跟成功者学,都是行之有效的方法。

企业治学,塑造文化,服务经营,实现持续发展。管理专家认为,学习型组织为企业持续发展提供绵延不绝的动力。在现代企业管理实践中,越来越多的人们倾心于人力资源培训和开发,越来越多的企业逐年加大培训经费投入。于是,企业培训体系建设作为学习型组

织建设中的一个重要系统工程,呈现在人力资源管理者面前。“海尔大学”为中国企业提供了典型的“企业治学”模式;“惠普之道”告诉我们学习型组织是一种文化,也是一种境界。时代新材致力于打造一流的企业品牌形象,多年来奉行“终其一生,学习一生”的学习理念,并且围绕这一理念不断建设、完善企业培训体系,不断创新人力资源培训和开发模式,只要假以时日,必将沉淀为一种独具特色的学习文化,成为促进公司持续发展的核心竞争力之一。

国家治学,科教兴国,人才强国,实现繁荣昌盛。温总理在政府工作报告中谈到:“科技、教育和人才是国家发展的基础和根本,必须始终放在重要的战略位置。”尊重人才,是一种最彻底的治学态度。《史记》记载:“昔穆公求士,西取由余于戎,东得百里奚于宛,迎蹇叔于宋,求丕豹、公孙支于晋。并国二十,遂霸西戎。”这是历史上著名的“客卿”制,这种制度帮助秦国打造了超级帝国。在现代国家的发展史上,美国人面向全世界吸纳优秀人才,以海纳百川的气度造就英才云集的局面,使得美国在短期内实现了科技、教育以及经济的快速强大。日本人学习了戴明的质量管理理念和方法,用于企业管理实践,并且总结提炼成全面质量管理模式,获得了巨大成功。

“大学之道,在明明德,在亲民,在止于至善”,这是古今公认的最高治学标准。力行大学之道,成就人生精彩,创造企业辉煌,实现国家强盛,这是根本。

目 录

顾 问：

曾鸿平 杨 军

刘建勋 张 华

陶伟文 杨治国

龚志强

编 委：

陈忠海 贺旦强

季晓康 唐先贺

汤海涛 宋传江

寻延年 程海涛

朱利安 赵若仁

于松林 曾卫容

潘 艺 陈娅玲

邓凯桓 周旭初

主 编：陶伟文

副主编：寻延年

易香平

责任编辑：丁永良

刊首语

大学之道 /1

专题报道

南车时代新材首次成功实施海外并购 /4

并购 DELKOR 与李宝莲等登悉尼塔有感 /5

走过 365 日 /5

企业动态

赵小刚到公司进行春节慰问 /7

面向“十二五”百亿宏伟目标谋篇布局善始新征程 /8

传承绩效文化 升华三大意识

为实现“十二五”激情开篇提供坚强的政治保障 /10

推进并购重组 加速技术突破

提升员工素质 改善运营效率 /13

为企业平稳快速发展保驾护航 /16

公司召开 2011 年财务审计工作会议 /17

党群视窗

夯实基础 凝聚合力 共促发展 /18

全力推动公司宣传工作跨上新台阶 /19

务必保持清醒的头脑 务必保持创业的激情
务必保持谦虚的心态 /20

勇于担当 保持先进 带动一片 /22

两袖清风朝天去,长留清白在人间 /23

典型追踪

“作风硬、技术精湛,

为人很真诚,对人特关心!”/24

勇做市场“拓荒牛”/26

管理论坛

基于“1234”模式的企业内训体系设计 /28

第一资源

以核心骨干人才开发为重点

发挥人力资源战略支撑作用 /32

一线风采

加班保生产,力争开门红 /34

维修班为生产“护航”/35

春节不忘促发展 /35

在起跑线上发力 /35

圆满收工献上新年礼 /36

行业扫描

全面吹响进军汽车零部件产业号角 /37

集合资源 重拳出击 加速推进汽车零部件产
业发展 /38

中国汽车零部件行业现状及趋势 /40

思想家园

风电颂 /42

告别传奇——罗纳尔多 /43

寻李白 /44



南车时代新材首次成功实施海外并购

1月10日,南车时代新材召开第五届董事会十六次会议,审议通过了《关于收购澳大利亚代尔克公司100%股权的议案》,并与福斯罗澳大利亚有限责任公司,及其母公司德国福斯罗集团在澳大利亚悉尼签署了《股权购买协议》。依据该协议,南车时代新材拟以283.5万澳元的价格(约1880万元人民币),成功收购澳大利亚代尔克公司100%的股权。

近年来,南车时代新材受惠于以高铁为代表的轨道交通市场和以风电为代表的新能源市场,获得飞速发展,“十一五”期间,销售收入增长了462%。截至2010年12月31日,南车时代新材股票收盘价为63.82元,年涨幅高达198%,居2010年湘股涨幅之冠。此外,2010年上半年,南车时代新材通过定向增发方式,融资8亿元,为企业发展提供充裕的资金保障。

代尔克公司是一家在悉尼注

册的以设计、销售轨道线路产品为关键业务的公司。主要从事线路扣件系统产品的开发和销售以及机车车辆弹性元件的代理销售。在扣件系统中,拥有轨道减振器的自主知识产权,该产品的减振降噪效果和可靠性方面获得业内的高度评价,并主要委托南车时代新材生产。主要客户分布于澳大利亚、新西兰、中国、香港、韩国、台湾、日本、新加坡、英国、德国和加拿大。截至2010年9月30日,代尔克公司的资产总额为456.6万澳元,负债总额为172.7万澳元,净资产为283.9万澳元。预计2010年度代尔克公司营业收入为707.1万澳元,净利润为77.78万澳元。

此次收购代尔克公司,不仅给南车时代新材带来既得销售收入、市场,还将带来一批与该公司主营业务强相关的核心技术,以及长期受益的技术支持和市场资源。成功收购代尔克公司不仅可以直接获得轨道

设计技术,并且通过人员的培养,结合该公司的优势,可以保持南车时代新材在该方面的技术持续保持国际先进水平,并进一步横向拓展,形成提供完整的系统化工程化服务的能力;有利于提升南车时代新材在国内城轨及地铁市场、已有产品市场以及新产品市场的业务范围、知名度及市场占有率。

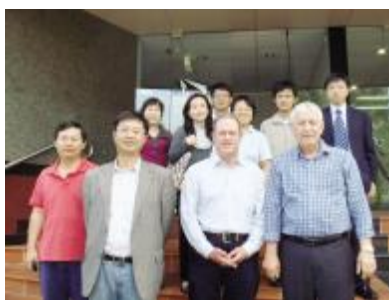
完成代尔克公司的股权收购事项后,南车时代新材将着手把该公司建设成为进军海外市场的第一个堡垒,并利用其在轨道减振器件、铁路零部件的研发设计能力,提升南车时代新材的整体竞争实力。突破产业及产品的制约,实现与国际化企业的对接,形成管理、技术、营销、人力资源各方面能力的国际化提升,并以此辐射整个澳洲、欧洲及美洲地区,建立国际营销网点,构建一个完善的对外合作体系,推进技术、产业领域的国际战略合作。

(规划证券部 胡志强)

并购DELKOR与李宝莲等登悉尼塔有感

□ 杨军

秋尽悉尼水未寒，长风万里送征帆，
心动湘江拓异域，愿遂澳洲启新元，
碧海金滩港湾桥，蓝山玉林歌剧院，
如此风光任指点，再凭高塔抬望眼。



走过 365 日

——收购 DELKOR 公司侧记

2010 年 3 月 1 日 春耕

从得知福斯罗欲售 DELKOR，已经嗅到暗香的新材项目团队在负责人李宝莲的带领下就像冬眠的蛇，蛰伏着貌似沉睡，实却运筹帷幄、静观其变，等待春天来临韬光养晦的机体伺机而出。

虽然知晓福斯罗对中国公司存在的文化差异、转化为潜在对手的竞争等诸多顾虑，新材在经历近一年的多方了解、默默跟进、耐心等待后，在四家国外公司因为知识产权、质量保证等原因放弃收购 DELKOR 的谷端，反

复酝酿、充分准备，于初春的 3 月 1 日适时向福斯罗提交了从战略高度、价格优势、未来发展等方面进行阐述的收购 DELKOR 的提案，成为多家投标者中的第一优选者，籍此，拉开收购序幕。

2010 年 5—9 月 夏种

春耕后对于土地的憧憬必然美不胜收，然后气候往往不在掌握。

5 月历时两周完成了对公司的尽职调查，涉及法律、财务、市场、人力资源等诸多方面，为了节约费用，李宝莲和她的团队夜以继日不停工作，自己翻译大量

文稿、自己审核。团队的合力就像水，平时各自流淌，最易在关键时刻聚集成排山倒海的力量，各部门完美协作，在最快的时间里完成并于 7 月初提交正式报价。

正欲畅享惬意初夏的团队却始不及料瞬间过渡炎炎酷热。

福斯罗以居高临下的傲慢抛出了以独家代理协议为载体的一系列不合理、不公平条款，将新材逼迫到约束、考核的战火前线，而自己独享安全、免责的宁静后方。新材人从来就熏陶在狼虎争斗文化的浸润里，面对这样的不对等，态度明朗，坚决拒绝。

专题报道

一轮,又一轮,李宝莲和她的团队已经无法清楚的记忆到底有过多少次远隔重洋电话线两端的时间流逝、到底有过多少次的废寝忘食、到底有过多少次的一筹莫展,之前约定的电话会议、上海会议都一并取消。至此,谈判陷入僵局,止步不前。李宝莲甚至质疑了坚持的意义,面对如此傲慢的福斯罗,我们还需要坚持吗?

2010年10月 秋收

播种的季节日出而作、日落而息、枯燥乏味,但等待的却是收获的丰硕充盈。

与 DELKOR 多年的合作,除却商务往来的双赢,彼此间早已建立了深深的信任、支撑与融和。DELKOR 的管理团队在选择他们新的归属与未来时,已经把情感的砝码偏向了新材。福斯罗试图放弃售出 DELKOR,通过下属扣件公司实施重组,敏锐的李宝莲将这一重要信息及时反馈了公司高层,通过高层团队战略智慧决策,新材最终在僵持而痛苦的10月中旬将“共担风险、知识产权、长远合作”三原则以谦恭但坚硬的态度抛回给了犹豫不决的福斯罗,同时辅以3天考虑的时间期限传递压力,力图打破僵局。

福斯罗的傲慢终于折服在新材态度坚决的不卑不亢中,于12月初以同意三原则为基准重启谈判。上海会议的约定使李宝莲团队立刻释放十多天来僵持、等待的压抑和痛苦,以三大原则为底

线,李宝莲团队在曾鸿平董事长、杨军总经理的信任和鼓励下,在公司副总经理、总工程师刘建勋全心投入的支持和帮助下,在高水准律师的专业指导下,通过数十次的梳理上百页的文稿,重拟协议,最后提出含19个关键点的六大问题,一一核定我们该据理力争的条款和让步点,充分讨论、反复酝酿,一次次推敲谈判各项点的最佳时机,一次次演练微妙的谈判技巧,大家都知道很难却胸有成竹的期待上海会议。

三天半,对于闲适的假期,快得就像瞬间;然而,对于谈判桌一方代表的李宝莲团队,却漫长得像经历一个世纪。第一天,双方最易达成共识的条款意料之中获得对方僵持后的释怀,放松警惕,皆大欢喜;第二天,福斯罗并购专家以撕毁协议、怒遣律师给了新材一个下马威,紧张的谈判氛围使前一天的轻松消失殆尽,双方笃生戒备。但临危不乱的新材人威武不屈、据理力争,通过团队的默契配合、律师谈判节奏的把握逆转了谈判的劣势;第三天,心态趋向平和的双方开始换位思考、求同存异,以双赢为目的,将最难的条款在新材团队诚意、实力的精诚合作下,我们达成目标,并且未出一个让步。李宝莲在向我们述说当时的场景时,我似乎感同身受了他们当时的酣畅淋漓。在第三天的晚餐上,福斯罗团队祝贺我们“大获全胜”!

2010年11月—2011年1月冬藏

就像麦穗已经压枝,还需要等候几个冬日阳光才能真正成熟。

接下来的时间里,李宝莲团队开始了收割的准备。按照专业的标准要求整理《股权购买协议》,公司高层副总经理兼财务总监张华甚至来不及照顾重病在床的父亲,与项目团队一起参与了对代尔克公司的尽职调查,位于奔尼浪岛浪漫的海港大桥和美丽夺目的悉尼歌剧院近在咫尺,初次到澳洲的张总连5分钟步行的时间也终于没有留给自己去感受一下魅力澳洲,与团队成员一起争分夺秒赶在澳洲圣诞节假期来临的前夕将所有资料全部完成。

新年的元旦钟声犹在耳边,2011年1月10日,公司和福斯罗澳洲公司在悉尼签署了《股权购买协议》,作为十二五开篇之年的新年礼物,不但完美演绎了公司起步国际并购的华美篇章,更是奠定了公司全面进军海外市场的坚实“桥头堡”!

2011年2月28日 春回大地

2月28日,完成交割!

让我们再把目光跟随李宝莲团队一起重回去年第一次递交提案的3月1日,正好走过完整的365日,历经完整的一年四季,春夏秋冬!春天开始进程,酷暑秋燥,喜悦痛苦,又在来年春回大地时放眼欣赏一片春暖花开,谁能说这不是人生的一件乐事呢!

(党群工作部 孙平)



- 1、与一线员工亲切交谈
- 2、参观桥梁产品陈列室
- 3、在彭若龙博士家慰问

赵小刚到公司进行春节慰问

1月29日,新春将至,气温仍寒,中国南车董事长赵小刚一行来到时代新材桥梁产品事业部开展慰问活动,送去新春的祝福,时代新材董事长曾鸿平、总经理杨军等领导陪同慰问。

在桥梁产品事业部陈列室内,时代新材总经理杨军详细地向赵小刚介绍了南车时代新材生产的桥梁支座,新材桥梁支座产品现在已广泛应用于国内高铁和城市轨道交通,包括已开通的京津城际铁路和前不久开通的沪杭高铁。

走出陈列室,赵小刚一行深入考察了桥梁产品事业部生产车

间。在简支梁精益生产示范线处,杨军向赵小刚详细介绍了简支梁生产线精益生产项目,该项目贯穿市场、财务、计划物流、工艺装备、品管、生产等整个供应链。赵小刚边听介绍边提问,他询问了生产任务完成情况和产品验收情况,要求生产车间要做好各项维护工作。

在车间,赵小刚与一线员工进行了亲切交谈,询问他们的工作、生活、思想等情况。赵小刚说,一线岗位很辛苦,节假日也不能放假,希望能正确理解和对待,并鼓励大伙脚踏实地地学习和工作,他嘱咐公司一定要合理安排

好员工的膳食和文化生活,要让员工感受到温暖和节日氛围。

参观完桥梁产品事业部,赵小刚一行又马不停蹄地赶往彭若龙博士家里进行慰问。他亲切询问了彭博士父母的生活和工作情况,认真听取了彭博士的意见和建议。赵小刚充分肯定了时代新材博士后工作站取得的各项成绩,感谢博士们为公司的科研和生产工作所作的贡献,鼓励他们在今后的工作中进一步发挥模范带头作用,为公司发展、为中国高分子材料行业的进步作出更大贡献。

(桥梁产品事业部 刘虹怡)



面向“十二五”百亿宏伟目标 谋篇布局善始新征程

——时代新材召开一届六次职代会

1月24日下午,南车时代新材在河西工业园召开一届六次职工代表大会,南车时代新材领导班子、高管以及来自该公司各条战线上的职工代表和特邀代表230人欢聚一堂,表彰先进,共商发展。株洲所执行董事、总经理丁荣军应邀出席会议。

南车时代新材总经理杨军向大会作了题为《推进并购重组,加速技术突破,提升员工素质,改善运营效率,面向“十二五”百亿宏伟目标谋篇布局善始新征程》的工作报告。

2010年,南车时代新材将按照“提升研制平台,管控发展风险,做强

轨道市场,做大风电产业”的工作方针,讲科学统筹资源项目,谋发展兼顾效率安全,全面完成了年度各项经营指标和重点工作。2011年,南车时代新材将围绕“推进并购重组,加速技术突破,提升员工素质,改善运营效率”的核心思路,提升发展速度,促进产业突破,整合智力资源,广揽经营人才,优化组织架构,倡导绩效文化,完善培训系统,推进精益生产,降低期间费用,全力实现“十二五”良好开局。

南车时代新材董事长曾鸿平在会上作了题为《传承绩效文化,升华三



1、职代会现场

2、株洲所执行董事、总经理丁荣军，株洲所副总经理、时代新材董事长曾鸿平共同为特等奖项目颁奖

大意识,为实现“十二五”激情开篇提供坚强的政治保障》的重要讲话。他强调,在 2011 年,南车时代新材要继续推进和落实四好领导班子建设,深化创先争优活动,强化效能监察,凝心聚力服务经营大局;做好中国南车、株洲所和南车时代新材的文化融合,传承并开拓经多年摸索和沉淀形成的企业文化,永远保持清醒的头脑,永远保持创业的激情,永远保持谦虚的心态,为顺利开启“十二五”大幕提供思想政治保障。在一届四次职代会上各项承诺均已一一实现的基础

上,他代表公司分党委、领导班子就提高员工福利待遇、工作环境改善等切身利益问题再次做出五项承诺。

株洲所总经理丁荣军在会上作了重要讲话。首先,他代表株洲所领导班子,对南车时代新材在过去的一年中取得的成绩表示祝贺,对新材员工在为公司成功跨入百亿行列所做出的努力和贡献致以真诚的感谢。丁荣军指出,公司在“十二五”末期要形成 300 亿的销售规模,这对全所员工来说是新的挑战,需要公司每位员工为此付出不懈努力。目前,南

车时代新材目前正处于快速发展期,他希望每位员工提升主人翁责任感,希望各级领导加强风险管控能力,为公司顺利实现“十二五”既定各项目标任务做出应有的贡献。

会上对 2010 年公司在管理、质量、技术、营销方面取得优异成绩的优秀团队、优秀项目和先进个人进行了表彰。公司各部门党政主要负责人与公司分党委书记曾鸿平、总经理杨军签订了资产经营目标责任状、党风廉政建设责任状、安全责任状。

(党群工作部 丁永良)

传承绩效文化 升华三大意识 为实现“十二五”激情开篇提供坚强的政治保障

——在时代新材一届六次职工代表大会上的讲话（摘要）



曾鸿平

各位代表,同志们:

岁月如歌,春华秋实;一元复始,万象更新。在全所上下欢庆百亿梦想成真和时代新材“十一五”完美收官的大好形势下,我们今天欢聚一堂,隆重举行时代新材一届六次职工代表大会。

……

站在历史之交,展望未来发展,任重道远,不能有丝毫松懈。下面,我借此机会,与各位代表交流几个方面的意见。

一、团结奋进,追求卓越,凝心聚力服务大局 落实干部责任。

(一)坚持“人才强企、党管干部”,提升干部能力,打造职业化人才梯队。积极创建学习型组织,加强干部核

心能力培养,着重提升干部的战略管理能力和团队建设能力。创新干部任用方式,大力选拔培养后备干部队伍。

(二)推进落实“四好”班子建设,构建和谐领导班子队伍。以政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好的“四好”为标准,建设坚强有力的领导班子。

(三)深入开展“创先争优”活动,构建“四强”党组织,培育“四优”共产党员。创建一批政治引导力强、推动发展力强、改革创新力强、凝聚保障力强的“四强”党组织,培养一批政治素质优、岗位技能优、工作业绩优、群众评价优的“四优”共产党员,促进企业科学发展。

(四)强化监督职能,有效实施核心业务环节的效能监察,最大限度推进降本增效。

积极推进风险管控体系建设,强化对重点工程、重大项目、重要岗位、重大事项的内部审计和效能监察。

二、传承文化,求实拓新,为实现“百亿梦想”打造坚强内核。

(一)坚持技术先导。不进入高度竞争的市场,不追求同质化严重的技术,坚持高端科技人才储备和高比例科研费用投入,以不断进步的技术创新能力完善产品性能,以不断进步的技术工艺水平提升产品质量,主要从事“填补空白、替代进口”的高端产品研发工作,走高新科技企业发展之路。

(二)坚持同心多元。坚持技术同心,公司所有的产业开发及市场拓展,都应围绕高分子复合材料的研究及工程化推广应用这一核心技术进行;坚持市场同心,各业务领域必须围绕公司选定的目标市场,将各自核心技术向该市场延伸并衍生出其它高端产品。

(三)坚持先强后大。无论选择何种技术和产品进入目标市场,各业务单元都必须坚持“在做强的基础上再做大”、“做强是根本、做大是结果”的发展理念;要始终把“净资产收益率、经营性净现金流、产品市场占有率、产品的技术与质量等方面都领先

于同行”作为“强”的标志。

(四)坚持项目为王。致力于通过重点项目的选择和突破来增加规模和效益,重点项目的选择要依据“较高的技术门槛,较好的行业地位,较大的规模利润”三个原则,项目实施必须具备“可靠的技术保障,有效的人力资源,独特的市场通道,安全的资金支持”四个条件,项目评估要依据“毛利不低于30%,投资回收期(包括建设期在内)不超过5年,达产年固定资产投入产出率为5倍”三个指标。

(五)坚持绩效优先。坚持“以业绩论人才,以成败论英雄”的评价标准,坚持收入的增长必须低于规模和效益的增长,坚持干部岗位的设置必须以销售和利润的规模为前提,坚持所有的管理创新都要有利于提高公司整体效率和效益。

(六)坚持和谐发展。和谐是社会进步的标志,也是企业可持续发展的根本,公司要主动顺应时势,在内外构建起有利于发展的和谐生态环境。

三、升华三大意识,统一思想行动,满怀豪情开创更加辉煌的事业平台。

(一)务必永远保持清醒的头脑。

企业面临的经济环境风云变

幻。跨国并购成功实施以后,时代新材面临的经营环境更加复杂,惟有保持高度清醒的头脑,审时度势,倾尽才智,竭尽所能,方能夺取全面胜利。

(二)务必永远保持创业的热情。

时代新材过去数年的发展和积累,最为宝贵的财富就是在实践中锻造了一支朝气蓬勃、敢做敢当、勇于拼搏、不懈进取的干部团队。当我们认同时代新材过去成功的同时,千万不要忘记正是一种筚路蓝缕、披荆斩棘的创业精神,成就了时代新材,成就了我们大家的“时代”。“十二五”目标宏伟,责任如山,此时此刻,全体干部员工应该更加深刻地领会到“雄关漫道真如铁,而今迈步从头越”这句诗的内涵和真谛。

(三)务必永远保持谦虚的心态。

“如履薄冰,如临深渊,如坐针毡”,与其说这是一种非常有智慧的危机精神,不如说这是现代企业经营者务必坚守的一种谦虚心态。

保持谦虚心态,切忌懈怠轻敌。遥望历史的脚印,唯一值得骄傲的,是前行者为我们开辟了一条正确的道路,指明了发展的方向。只有真正拥有强大核心竞争能力的公司,才有资格暂时傲视群雄。面对未来五年的发展压力,我们明显缺乏足以自傲的资

企业动态

本。全面实现“1125”战略目标，我们在战略执行、资源保障、风险管控、团队建设、项目突破、成本控制等各方面直接面临市场拷问。因此，我们需要牢记“满招损，谦受益”的教诲。

保持谦虚心态，切忌居功自傲。“谦虚谨慎、戒骄戒躁”，这是永葆我党事业生命力的优良传统之一，遗憾的是，“居功自傲”的情绪依然在我们的部分干部身上或多或少地存在，部分干部因为在过去为企业发展做出了贡献，于是，“经验主义”开始抬头，认为自己永远正确，听不进不同意见，看不起周围同事，甚至瞧不起领导，与我们当前面对的复杂多变的市场环境显得格格不入。

保持谦虚心态，切忌推过揽功。我们倡导绩效优先，就是希望在员工队伍中营造一种“百舸争流、万马奔腾”的竞争氛围，终极目标是员工、企业、股东的共同发展。但是，我们有些干部还没有真正认识到这一点，总认为所有的过错都是别人的，所有的功劳都是自己的，这种“舍我其谁”的个人英雄主义思想将会严重影响我们的团队风气。时代新材过去的成功，是全体干部员工同舟共济、共同奋斗的结果。时代新材未来的成功，依然需要全

体干部员工一如既往的团结协作、攻坚克难、拼搏进取、勇攀高峰。因此，我希望各级领导干部达成一种共识：成就百亿梦想，绝非一己之力。

四、忠诚履责，树浩然正气 筑基业长青。

修身养性，树立正气。坚持培养一支阳光正派、素质过硬的干部队伍，形成阳光做人、阳光做事的正气文化，为公司生产经营工作顺利开展形成巨大推力。

廉洁自律，防腐拒变。我们的同志一定要珍惜目前的事业平台，树立起正确的价值观，培养良好的道德情操，远离不健康的生活习惯，让腐败的种子找不到发芽的土壤。

履职履责，敢于担当。不容置疑，企业是员工的大家庭，每位员工都是企业不可或缺的一分子，是企业真正意义上的主人。要求干部员工树立当家意识，热爱足下的土地，顾全大局，敢于担当，尽心尽力，发挥才智，贡献能量，成就企业，成就自我。

五、承诺是金，重民生民情促和谐发展。

2010年，我代表公司分党委、领导班子就员工切身利益问题做出五项承诺，年底对标检查，均已一一实现，全员年均收入整体增幅超过20%，劳务派遣员工转编比例达到20%，员工作业环境显著改善，工会共青团活动蓬勃开展，员工培训得到切实保障。

今年，我依然代表公司分党委、领导班子就员工切身利益问题做出如下承诺：

- 1、完善薪酬福利体系，不断提高员工福利待遇，在五年实现员工培增计划的第一年确保员工年平均收入整体增幅不低于15%。
- 2、今年预计投入800万，持续改善生产作业环境，启动现有工业园生产厂房空调系统改造工程。
- 3、保障工会基金，帮扶特困员工，落实温暖工程。
- 4、增加员工文体设施的投入，加强生产车间员工休息室的硬件建设，倡导员工快乐工作，幸福生活。
- 5、关注员工职业发展，确保员工年均受训不低于50小时，加大员工到先进企业学习和增长见识的力度，开阔视野，提升素质。

推进并购重组 加速技术突破 提升员工素质 改善运营效率

——在时代新材一届六次职工代表大会上的工作报告(摘要)



杨 军

“十一五”

成就梦想,完成规划目标

过去的五年,新材采用“1+X”的组织架构,按照“同心多元化”的产业发展原则,运用“项目为王”的工作方法,企业经营规模从2005年的4亿元发展到2010年的23亿元,产业规模逐年大步连跳。

过去的五年,新材坚持“做大必须先做强”,全面推进“绩效优先”的管理理念,优化内部流程,推行降本增效,改善资产质量,管控发展风险,净利润年均增长了43.4%,人均销售收入年均增长了13.2%,净资产收益率年均增长了30%,经营质量得到持

续改善。

过去的五年,新材不断深入“技术先导”的发展理念,五年共承接国家级科技开发项目13项,累计申请国家专利199项,获批专利100项。国家认定企业技术中心综合排名跃居湖南省首位,创新能力获得显著提升。

过去的五年,新材大力推进PDM、ERP等信息化平台建设和精益生产,着力打造管理科学,设备先进的现代化产业制造平台,人均销售收入从40.5万元增长到71万元,内外部质量损失率降至0.47%,制造水平取得长

企业动态

足进步。

过去的五年，新材坚持员工与企业共同分享企业发展的成果，员工年均收入从 2005 年的 2.33 万元，增长到 2010 年 5.95 万元，增长了 155%。“五险一金”与社会全面接轨，住房公积金调整至 12%，员工待遇得到明显提高。

2010 年，新材按照“提升研制平台，管控发展风险，做强轨道交通市场，做大风电产业”的工作方针，讲科学统筹资源项目，谋发展兼顾效率安全，全面完成年度各项经营指标和重点工作。

(一)首次再融资圆满成功。在 2010 年 11 月 8 日，时代新材市值突破百亿，这是对我们“十一五”工作的最崇高的肯定和最完美的概括。

(二)轨道交通市场不断做强。轨道交通市场全年实现销售收入突破 12 亿元，并成功签订澳大利亚 DELKOR 公司的并购协议。

(三)风电产业持续做大。风电市场全年实现销售突破 7 亿元，质量水平已达行业领先水平。

(四)发展风险管控有力。2010 年，公司系统性开展了风险管控，经

过风险辨识和评估，产品质量、人力资源、原材料价格波动、供应链列为当年度最大风险。

(五)精益生产推进有序。2010 年新材精益生产的整体思路是将精益生产管理与原来的生产管理合二为一。精益生产的理念和方法正在新材得到逐步深入贯彻。

(六)信息化平台建设加速。2010 年，完成公司网络升级改造，实现了与株洲所网络完全互联互通，确保了公司各项信息化建设项目的顺利实施。

“十二五”

再展宏图，确立百亿战略

愿景：成为高分子复合材料研究与工程化推广应用的领先者
使命：新材科技 奉献时代

未来五年，我们面临五大机会。“新材料”成为国家与湖南省重点培育发展的战略性新兴产业之一；公司产品的主要应用行业未来发展趋势良好，市场容量巨大；未来五年中国企业面临走向国际，参与国际化竞争的大好机遇。

未来五年，我们面对六大威胁。人民币持续稳定升值趋势将减弱公司产品在海外市场的竞争力；新材料技术的发展变革对公

司的技术研发能力提出了更高要求；创新将是未来技术发展的主旋律。

未来五年，我们需要解决四大战略问题。资源能力不能有效支持公司快速发展；各业务领域核心能力发展不平衡；效益与效率仍有较大的提升空间；上下游企业的威胁要求公司创新增长模式。

未来五年，我们要推行“航空母舰+联合舰队”的组织模式；持续完善核心技术研发平台；打造精益化制造体系；资产经营与资本运作相结合；积极实施

国际化发展战略；大力加强人才队伍建设；加快信息化平台建设，提高经营管理水平和技术创新效率。

未来五年，我们要全面实现“1125”目标，即“销售规模达 100 亿元，其中海外销售额超过 20 亿元”；“净利润超过 10 亿元”；“人均销售收入达 200 万元/年，人均收入相比 2010 年翻倍”；进入世界非轮胎橡胶制品行业前 50 强，成为以新产品、新技术占领高端市场，拥有强大核心竞争力，安全、稳固、健康、高效的国际型新材料公司。

2011

谋篇布局,善始新年华章

2011年,我们的经营目标是:销售确保30亿元,力争34亿元。

2011年,我们的工作口号是:抓机遇做强线桥机辆,提效率做大风电汽车。

2011年,我们的工作思路是:推进并购重组,加速技术突破,提升员工素质,改善运营效率。

2011年,我们要重点推进九大方面工作:

一、推进并购重组提升发展速度

随着销售规模的增加,靠单一的产业经营实现持续大幅度的增长已经难以实现,积极实施并购重组将成为新材今年的重要战略发展举措。

二、加快技术引进促进产业突破

国内新型战略产业的兴起和欧美经济持续低迷迫使国外先进企业输出先进技术博取中国市场的愿望空前强烈。公司必须加快技术升级和产业突破才能赢得更广阔的市场。

三、加强高校合作整合智力资源

利用高校和科研院所的智力资源解决应用基础技术问题和推动面向新兴产业的项目孵化工作,要更好地发挥联合研究生培养基地和博士后工作在跟踪解决共性基础问题的作用。

四、采取多种形式广揽经营人才

至2010年高级技术人才的引进取得突出成绩,但高级经营管理人才引进乏力,为了适应企业高速发展,解决紧缺人才需求,必须在工作思路和方法上加快创新。

五、优化组织架构提高管理效率

随着企业规模的扩大和业务构成的日益复杂,新材在效率提升和风险控制方面的需求更加迫切。组织架构的设置、授权原则的确立等必须要满足发展的需要,要遵循株所的管理理念,学习借鉴优秀企业的成功经验。

六、推行干部竞聘倡导绩效文化

2010年,时代新材陆续完成下属业务单元的财务资产部部长、综合管理部部长、品管部部长的公开竞聘,“职以任能,酬以

赏功”的文化共识,将会更加有力地推动新材不断进步并且始终充满活力。

七、完善培训系统提高员工能力

近年来新材员工总数急剧膨胀,使他们尽快满足岗位使用要求,必须借鉴GE、BT等先进国际知名企业的培训制度全面提升新材的培训质量。

八、推进精益生产降低制造成本

低成本就是高技术和核心竞争力。要以精益生产的推进为抓手,以信息化平台建设为基础,最大限度改变大批量产品制造成本无法满足竞争性市场要求的局面。

九、降低期间费用提升盈利能力

2010年,新材实际毛利率较上年同期下降了0.7个百分点,但由于期间费用占收入比重较去年同期降低了3.1个百分点,使得今年新材利润增幅再次超过销售额的增幅,今后必须要通过更加有力的手段来再降低一个点期间费用,提升盈利能力。



为企业平稳快速发展保驾护航

——公司召开 2010 年度效能监察工作会议

1月19日下午，南车时代新材2010年效能监察工作会议在公司505会议室召开。公司200余名重要经济岗位人员参加会议。株洲所党委副书记、纪委书记杨首一，以及所内兄弟单位相关负责人应邀参会。

会上，公司分党委副书记、纪检监察室主任陶伟文作了题为《完善内部控制体系、提升风险防范能力，为企业平稳快速发展保驾护航》的年度效能监察工作报告，对南车时代新材2010

年度效能监察工作进行了通报。对监察过程中发现的问题进行了分析总结，并提出2011年效能监察工作的思路与计划。

公司董事长曾鸿平发表了《提高认识、开拓进取，深入推进效能监察工作全面开展》的讲话。曾鸿平指出，效能监察工作与企业管理的目标具有内在的一致性、统一性，在完善企业经营管理，对促进国有资产保值增值，发展壮大企业经济，发挥愈来愈重要的作

用。效能监察是企业强化监督制约机制、提高管理效能、完善规章制度、促进企业管理人员廉洁从业、保证政令畅通的重要手段，是企业建立健全惩治和预防腐败体系的重要途径和有力抓手。

2010年，南车时代新材效能监察多措并举，通过建立健全制度，完善审计平台，狠抓党风廉政建设等措施，开创了效能监察

工作的新局面，为公司的生产经营和经济运行保驾护航。

曾鸿平强调，在新形势和新环境下，各类经济岗位人员要增强防腐拒变意识，绷紧廉洁自律之弦，珍惜良好的事业平台和幸福的家庭生活。他要求大家一定要站在全局和战略的高度，充分认识效能监察的重要意义和作用，积极探索开展效能监察的新思路、新方法，扎实有效地做好

效能监察工作，全力打造安全、高效的企业运行环境。

会上，弹性元件事业本部、桥梁产品事业部就2010年效能监察工作作典型发言。两业务单元分别针对2010年度事业本部采购管理效能整体提升，加强了供应商的管控力度，规范采购管理工作等方面进行了汇报。

(党群工作部 侯明)



公司召开2011年 财务审计工作会议

2月15日下午，南车时代新材召开2011年财务审计工作会议。株洲所副总经理兼财务总监贺文成，副总经理、时代新材董事长曾鸿平，时代新材财务总监张华以及新材全体财务审计人员参加会议。

会上，财务资产部部长胡国良作了题为《借预算监控指标，强内控防范风险，加强团队综合素质培养，有效提升财务管控能力》的年度财务工作报告，全面系统地总结了2010年财务工作，并提出了2011年财务工作计划。

张华对2010年的财务审计工作予以了充分肯定，她强调，要正视工作中存在的差距和不

足，并指出新的一年财务审计工作的方向，明确提出了主营业务成本率、期间费用率双下降1%的目标。

曾鸿平、贺文成先后对2011年财务审计工作作出指示。曾鸿平强调，要提高报表编制的质量和及时性，加强预算执行过程中的监管，提高月度经济分析报告的水平。贺文成则用“以职责促效益，强管理建体系，防风险保安全，抓队伍促建设”24字，对新材财务审计工作寄予了厚望。

会议还对新材财务审计系统年度优秀团队、优秀员工进行了表彰。

(财务资产部 李铁胜)



党群视窗



夯实基础 凝聚合力 共促发展

——南车时代新材召开 2011 年党群工作研讨会

1月20日下午,时代新材党、工、团系统共计50余人会聚一堂,召开时代新材2011年度党群工作研讨会,盘点过去,共话发展。会议由时代新材分党委副书记兼工会主席陶伟文主持。

会议指出,2011年,时代新材分党委将坚持“人才强企业、党管干部”,坚持“绩效优先”建设企业文化,深入开展“创先争优”活动,构建“四强”党组织,培育“四优”共产党员,认真落实党风廉政建设,切实关注员工发展,大力

营造共享成功、共同发展的和谐局面。

会议指出,2011年,时代新材分工会将充分发挥职能价值,服务大局,维护稳定,助推企业快速发展。深入开展创先争优活动,紧密结合公司生产经营中心工作,以服务经营工作,服务广大员工为核心,推动班组文化建设,满足员工精神文化的需要,让员工以饱满的热情和充沛的体力,投入工作,把工会建成温馨的职工之家。

会议指出,2011年,时代

新材分团委将着重推进三个角色转变:从“我们让青年做什么”向“青年需要什么我们就做什么”转变,从团组织“独唱”向“大合唱”转变,从“传统管理”强制向

“项目化管理”转变。并以换届选举为契机,选拔优秀青年,强化共青团干部队伍建设。充分发挥共青团的桥梁和纽带作用。

会上,时代新材所属各党

(总)支部立足自身实际,对2010年度的工作进行客观全面的总结,并对2011年的工作提出了新的思路。

(新材党群工作部 侯明)



全力推动公司宣传工作跨上新台阶

——公司召开2011年宣传工作会议

3月7日下午,时代新材在河西工业园召开2011年宣传工作会议,总结2010年全年工作,部署规划2011年工作。公司各党(总)支部书记,及骨干通讯员共30多人参加会议。

会议首先对2010年度宣传工作作了全面总结。2010年,公司宣传工作紧密围绕生产经营中心,解放思想、实事求是、团结求实、与时俱进,努力唱响主旋律,打好主动仗,为企业快速发展提

供了强大的舆论支持和精神动力,公司内部刊物、宣传报道在质与量上均取得了稳步提升。

公司分党委副书记陶伟文在会上指出,过去的一年,在各党支部的共同努力下,公司宣传工作跨上了一个新台阶。她强调,2011年,宣传工作要紧紧围绕公司生产经营中心,结合不同时期工作重点,进行深度挖掘与报道,推动宣传工作更上一层楼。

2011年,时代新材宣传工作将致力于中国南车、株洲所与时代新材的文化融合,彰显和传承时代新材历史文化传统,服务生产经营,加大企业文化宣传力度,提升品牌形象,使企业文化成为激励、凝聚全体员工共同努力奋斗的精神支柱和动力支持。

会议还对年度优秀通讯员及优秀宣传小组进行了表彰。

(党群工作部 丁永良)



3月10日,公司召开株洲所新任B类干部任前谈话。株洲所领导和时代新材领导都对新任干部们寄予了殷切期望,并对他们提出了新的、更高的要求。以下是根据几位领导讲话整理的纪要,现予以刊登,与公司全体员工学习、共勉。

务必保持清醒的头脑 务必保持创业的激情 务必保持谦虚的心态

曾鸿平

这一批新聘任的干部,由时代新材经营班子提议,株洲所党委审议通过,并且经过民主考察、公开公示等环节,符合株洲所干部聘任程序。充分体现了株洲所对时代新材的认可、支持和期望。借此机会,对各位新任干部谈五个方面的要求。

一、德才兼备,以德为先。

有德无才的人不符合“绩效优先”的文化,有才无德的人破坏性太强。公司用人,倡导德才兼备,以德为先。强调以德为先,就是要求干部遵守国家法律法规和道德规范,遵守公司规章制度和行为规范,在员工中有良好的口碑,有良好的政治思想素质和作风形象,阳光做人,阳光做事,阳光生活。强调德才兼备,就是要求各

级干部以良好的职业道德为前提,凭借强烈的责任意识和进取精神,凭借自身的专业能力,能够最大限度地发挥聪明才智,创造价值,贡献能量。

二、摆正位置,端正态度,服从工作安排。

干部在任何场合要体现和维护株洲所、时代新材的良好形象,言行要与公司的大政方针保持高度一致;随着公司规模的不扩张,干部的派出和调动将会越来越频繁,要求干部无条件服从工作安排,要以株洲总部为中心,绝对服从组织调配。另外,从技术口、营销口转职业经理人通道的各位干部,要尽快完成角色转换,快速提升团队管理能力,承担更大的责任,做出更大的贡献。



三、持续学习,提升履职能力。

要求干部努力造就两种能力,专业化的业务能力和职业化的管理能力。要结合公司发展需求,结合岗位需要,不断提升专业技能和管理能力。不断提高对新事物、新市场的职业敏感性,挖掘新项目,促进产业发展;不断提高解决实际问题的能力,各级干部要尽其所能主动积极解决职责范围内的所有问题,不要当“二传手”,遇到问题找领导;要跟上公司的发展步伐,不断提升驾驭大型团队、处理复杂局面

的能力。

四、坚持“绩效优先”。

干部要成为公司“绩效优先”文化的典范,根据株洲所赋予时代新材的战略使命以及当前面临的发展形势,机遇与挑战并存,压力与希望同行。坚持“以业绩论人才、以成败论英雄”,坚持“职以任能,酬以赏功”,这是推进时代新材继续向前又好又快发展的行之有效的管理文化。希望各位干部在新的岗位用业绩证明公司的选择是正确的。

五、坚持“三个务必”。

时代新材当前的发展形势,还远远没有到达安全港湾。我们的竞争对手越来越强大,市场竞争将会越来越残酷,各级干部一定要按照株洲所统一的战略部署,拼搏奉献,攻坚克难,冲锋在前。要以成事为原则,坚持三个务必:务必保持清醒的头脑;务必保持创业的激情;务必保持谦虚的心态。

祝愿各位干部立足新起点,致力新作为,成就事业,成就自我,不辱使命!

勇于担责 保持先进 带动一片

杨军

我代表时代新材领导班子，对这次新聘的所管 B 层级及以上干部，谈三个方面的意见。

一、地位越高，责任越大，对干部的要求也越高。

近年来，时代新材顺应市场形势，实现了持续快速发展，尽管面临良好的发展态势，我们应该更加清醒地意识到，目前的发展基础还比较薄弱，公司抗击风险的能力还不够强。这就意味着我们的干部员工要在很长一段时期内，持续发扬艰苦奋斗、拼搏进取的创业精神，持续倡导“绩效优先”的管理理念，实现企业和员工的共同成长。基于这样的背景，在全面推进实施“十二五”战略规划的第一年，对于这次新提拔的所管 B 层级干部而言，起点高，平台大，责任更重，要求也更高。希望各位干部能够认清形势，发挥能力，勇担责任，以更高昂的工作热情和更辉煌的工作业绩，证明自己，回报组织。

二、加强学习，不断进步，保持先进。

面对日益激烈的国际市场竞争格

局，要实现时代新材的跨越式发展，这无疑又是一场硬战。战争的胜负，取决于核心竞争能力；构成企业核心竞争能力的主要方面就是管理水平；管理水平的高低很大程度与干部的履职能力息息相关。希望各位新聘干部积极学习先进的管理理念、手段和方法，快速实现职业经理人角色转换，紧跟公司发展步伐，主动应对挑战，努力提升技能，扎实推进管理创新，促进公司发展。

三、廉洁自律，以身作则，还要带动一片。

正人先正己，这是对干部作风形象的基本要求。企业对干部的要求已经不止于“自己做好”，这只是前提，我们更加期望干部带领所属团队实现集体优秀，并且顾及公司大局和长远发展。作为职业经理人，还应该为所属职能领域的制度和流程建设做出创造性的贡献，体现专业性和系统性。

最后，真心希望各位干部严于律己，克己奉公，做职业道德的表率。希望各位干部在新的岗位上取得更大的成绩！

两袖清风朝天去，长留清白在人间

张良荣

春秋战国时代有位名医叫扁鹊，魏文王夸他是天下第一神医。扁鹊却说：“我们家里行医的有弟兄三人，其实医术水平最高明的是我的大哥。因为他在病人还没有显出得病症状的时候，就能及时地把病根铲除。二哥的医术比大哥差一些，不过也比我高明，因为他总在病人刚刚发病就能及时发现并对症下药，使病情得到有效控制。我只会在病人病情恶化后把大病治好，从本质的效果来看，远没有大哥和二哥的医术好，自己虽名振天下却对保护病人健康贡献最小。”

扁鹊的故事启发我们，搞好党风廉政，要做扁鹊的大哥，而不是做扁鹊。借此机会，跟大家交流五个字：“学、权、利、廉、责。”

学：我们的现在归功于学习，我们的未来取决于学习。持续学习，顺应变化，与时俱进。学习从两个方面进行，一是从反面典型中吸取教训，二是深入学习国家的法律法规和公司的规章制度，不断提高政治思想素质和业务理论水平，提高工作业绩。

权：走上领导岗位，有责任，也有相应的权力。从三个方面正确对待权力，一是秉持打工者的心态，做工作的主人翁，做权力的打工者；二是谨慎使用手中的权力，谋大局不谋私利；三是按照规定使用权力，以法律法规和规章制度为行动准则。

利：利字右边一把刀，要时刻警惕，不要利令智昏，要舍生取义，不要舍身取利。

廉：现代社会纷繁复杂，各种诱惑无孔不入。为了建立良好的关系网络，我们去做“营销”，同时也在被别人“营销”，稍不留神就有可能跌进万丈深渊，追悔莫及。

责：岗位就是责任。领导岗位担负一岗双责，既要履行行政职责，又要履行廉政职责，既要履行个人职责，又要履行团队职责。所以，领导干部要时刻保持高度的责任感，不负重托，不辱使命。

最后，送给大家一句话：两袖清风朝天去，长留清白在人间。

典型追踪

“作风硬朗、技术精湛， 为人很真诚，对人特关心！”

刘立军，今年 35 岁，高中文化，1998 年来到时代新材参加从事设备维修工作。在十三年工作中，他以一颗炽热的爱岗敬业之心，刻苦钻研业务，以娴熟的技术，积极的服务态度，赢得了领导、同事以及兄弟单位的信任和赞誉，同事们都亲切地称呼他为“刘师傅”。

2003 年，公司新建工业园，他负责园区内所有设备的安装和调试，时间紧、任务重，既要满足工业园的建设，又要使老基地设备顺利搬迁不影响生产任务，时间就是金钱，

他没有被困难吓倒，兢兢业业，一丝不苟，埋头苦干。每台设备都经过他的手调试，设备技术要求多样化，难度系数高，他硬是凭着高超的技术，丰富的设备维护经验加班加点的完成了新老设备的投产，手上磨起的水泡破了又起，起了又破，调试设备时汗水和油污沁满了他全身，焊接设备时飞溅的火花不知道多少次烫破了他的衣服，可他都全然不顾，为公司快速发展，设备顺利投产而努力工作。

不仅如此，在生产过程中，



他还积极投入设备和工艺的持续改进工作。他是公司在实践中成长起来的一名高级技工,实战经验丰富。无论是什么时候有需求,就能见他忙完维修任务,又同工艺技术人员趴在机台上讨论,琢磨产品质量问题,找问题解决的方法。例如自动喷胶机以前只能实现一个方向喷涂工件,经过他的改进,通过对喷胶系统增加一套喷枪,使喷枪能从轴向和径向对工件进行喷胶,设备生产效率提高了一倍;他还善于观察和研究,发现硫化车间的硫化机经常因为设备掉压而造成产品报废,给公司造成了不小的损失,他通宵达旦研究设备性能,自发设计了一套设备程序,完成了硫化机手动、自动工作中补压程序,这个程序的应用快速、有效地解决了多年来的产品质量问题,从此公司再没有因设备掉

压而报废产品,并且这个设计被多个压机厂家所应用。

他善于学习、乐于助人,凭借过硬的技术水平,2009年被推荐担任了设备主管一职,为了更好地指导员工安全操作设备,他自学了机械制造企业《安全质量标准化》体系,特别对设备的用电安全方面有很深的造诣,如今已是公司一名知名的安全电气专家,多次被公司总部抽调到各分公司指导电气安全工作,从源头的硬件方面和软件方面帮助他们消除电气安全隐患,帮助他们怎样更有效管理用电设备。他坚持理论与实践相结合,用通俗易懂的语言,以及亲身示范,处理了一个又一个电气安全隐患,改造方法经济适用,赢得了集团内各公司同行的一致好评。

多年来,他一直做好班组的

“传帮带”工作,在他的悉心指导和培养下,公司近30多名维修工都成为了他的“徒弟”,这些“徒弟”为公司的发展和需要,及时地输送到各业务单元,并都成为部门中的能手和骨干,其中有9名担任维修班长,1名担任设备主管,其他也都从初级工到中级工中不断进步。曾从师于他而现在是炼胶车间维修班长的姚伟一提起师傅刘立军就赞不绝口,“刘师傅不但作风硬、技术精,而且对人特真诚,对维修人员特关心,就像一位体贴入微的亲大哥。”

十三年来,刘立军将自己灿烂的青春和满腔热情奉献给了他钟爱的事业,锲而不舍,脚踏实地,由一名普通工人到班长,从班长到高级技师,他一步一个脚印,坚定有力地前行着。

(弹性元件事业本部 向小娇)

勇做市场“拓荒牛”

——记咸阳时代市场部部长张敏



2010年，对咸阳时代来说，是极其不平凡的一年，秋末冬初，公司紧急召开项目研讨会，紧接着又投资近千万元，一次引进四条微波生产线。不久，总经理用手机短讯向全体管理人员，通报了首次拿下一千万以上级订单的喜讯。公司沸腾了。这些成绩的取得都与市场部有着十分密切的关系。而带领这支团队的，就是咸阳时代唯一获得时代新材“先进个人”称号的张敏同志。

张敏从事营销工作多年，长时间在市场上摸爬滚打，练就了一身过硬的营销本领。2009年因个人表现优异，他被提拔为市场部部长。公司一直倡导“以市场为导向”、“项目为王”、“项目突破”的发展理念。该怎样寻找突破口，尽快打响第一枪？公司领导者的期待，全体员工的盼望，给市场部带来了前所未有的压力。

中国的市场很大，这些年

来，兄弟单位获得上亿的订单屡见不鲜，咸阳时代一个订单却只有几万、几十万，上百万就算大订单了。咸阳时代的市场到底在哪里？众说纷纭，似乎没有一个现成的答案。“市场问题必须通过市场才能解决。”成了他的信念。

在寻找市场的过程中，他开发一切可以开发的资源，利用一切可以利用的关系，从南到北，从东到西，冒着酷暑严寒，在祖国大地奔波着。已经不记得吃过多少回闭门羹，遭遇过多少次尴尬，看过多少双不屑一顾的白眼，无数次风餐露宿和不眠之夜。家庭的抱怨，同事的不理解，来自领导的压力，他感到心力憔悴。

天道酬勤，一次公司销售员在成都出差意外得到京沪高铁建设这条信息。他敏锐地感觉到这是一次重要商机。若能打开这

扇大门，就可以进入这个具有广阔前景的市场。可是，信息毕竟是信息，要使他变成项目进而变成市场，不是像说得那么简单，这是一个大进大出的项目，不但需要勇气，更需要综合实力。何况这是一个几乎没有涉足的新领域。有许多不确定因素和潜在风险。如何取舍，公司权衡利弊，果断地做出了“破釜沉舟”的决策。他理所当然的成了这场没有硝烟的战争的急先锋。

京沪高铁项目是国家重点项目，举世关注。这一领域，他没有真正介入过。该项目从五月份开始介入，依靠成都老客户的关照，象征性地争取到二三十万产值的订单进行试生产。他不敢有一丝一毫怠慢，理顺环节，培训人员，从产品质量到交货时间都严格把关。然后，周密部署，兵分两路，直奔北京、南京，寻找行业市场更大的份额。“高处不胜寒”

“皇帝的女儿不愁嫁”，大客户周围早布满了天罗地网，严丝合缝，又像铜墙铁壁，针扎不进水泼不进。他使出浑身解数，数月连续作战，终于拿到不足三百万产值的订单。

一次接一次的无功而返，他是既不甘心，又很无奈。当最后一次离开南京的谈判桌时，他显得特别迷茫。该走访的客户都走遍了。那天晚上，他浮想联翩，夜不能寐。不由自主的打开电脑，机械地似乎要寻找一个连自己都不知道的答案。突然山西一家客户映入他的眼帘，还是一家有实力的客户。说走就走，碰碰运气。当他满怀信心，来到厂家，没想到厂家根本就不知道此项目，何谈合作。一盆冷水浇了个透心凉，这位当年顺利通过万里挑一飞行员体检，不知病为何物的北方汉子，经历数月连续奔波，辛勤操劳，一下子病的连话都说不

出来了。

“踏破铁鞋无觅处 得来全不费工夫”也许是他执着的精神打动了客户，也许是他无意之中为客户提供了一个重要的信息，奇迹出现了。不久，他与山西客户正式签订了一千五百万的订单。这是公司有史以来最大的订单。同时也为下一个千万订单的落实奠定了基础。

经历了去年市场上跌宕起伏，他变得更自信、成熟。谈及过去的成绩，他总是说：“是领导决策指挥得好，销售员信息提供的及时，荣誉是大家的，我只是做了应该做的事。”谈到今年的工作，他成竹在胸，思路清晰，力求在扩大线路密封条项目的同时，在桥梁和石油项目上有新的突破。“海阔凭鱼跃”，我们相信他和他的团队在地一年里定会有新的“力作”出现。（江雨林）

基于“1234”模式的企业内训体系设计

易香平 雷小霞

员工素质是企业核心竞争力的根本体现之一,知识和技能是体现员工素质的重要方面,知识包括显性知识和隐性知识,具有强竞争力的企业善于将员工的隐性知识迅速转化成企业共享的知识,而培训是这一转化过程的有力手段。在知识经济时代,全球经济一体化步伐日益加快,越来越多的企业已经认识到有效的人力资源培训和开发对企业发展的重要促进作用。CLO, chief learning officer, 首

席学习官,一个专门负责企业内部教育和培训开发的高管职位出现在现代企业中,充分说明企业培训体系建设,尤其是打造迎合现代企业规模和效益快速增长需要的高效内训模式,逐渐成为现代企业人力资源管理创新的主要内容之一。

一、目前中国企业培训整体现状

(一)企业培训投资普遍增加。最近发布的《中国培训

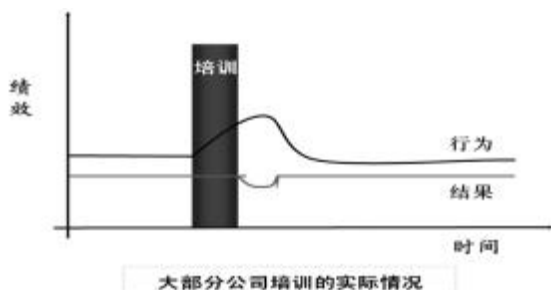
行业报告》提到,在一个涉及 300 多家企业的调查显示(包括三资企业、国有企业、民营企业),在最近

的一年内,超过 30%的公司在“培训费用”方面较上一年有明显的增加。

企业所占比例 年份	企业培训费用			
	小于总支出的 2.5%	占总支出 2.5-5%之间	占总支出 5%-10%之间	大于总支出 10%
2009 年	47%	33%	15%	2%
2010 年	33%	47%	18%	5%

数据透视:在被调查企业中,培训费用占总支出 2.5%—5%的企业从 33%增加到 47%,而培训费用占总支出小于 2.5%的企业从 47%减少到 33%,培训费用占总支出 5%-10%的企业从 15%增加到 18%,说明越来越多的企业重视员工教育培训,并且留给培训的预算也逐年递增。

(二)大部分企业培训面临的困惑



企业培训行为与培训结果看起来就是一条不相交的平行线,非常形象的反映出过去大部分企业为了培训而培训,培训投入与培训产出不能成正比的非正常现象。造成大部分公司培训工作面临困惑的主要因素,体现在五个方面:缺乏目标牵引、缺乏学习环境、缺乏针对性和实用性、缺乏跟进、缺乏激励。现代企业需要:从理念、体系、操作模式等方面进行全方位的组织变革,打造学习型组织文化,构建有效的企业内训体系。

二、“1234”模式的内涵

“1234”模式,基于时代新材弹性元件事业本部

构建内训体系的实践,可以供其他业务单元构建培训体系参考、借鉴的经验模式。

“1”:培训体系建设的第 1 任务就是满足企业业务发展需求;

“2”:企业培训体系建设需要整合 2 大资源:一是充分挖掘内部培训资源,构建自主培养和开发体系;二是采取“送出去、引进来”的策略,将外部培训资源转化为内部培训资源;

“3”:企业培训行为服从服务于 3 大目标:企业战略目标、学习型组织建设目标、全员能力素质提升目标;

“4”:企业培训体系建设应当坚持 4 大指导思想:

系统化:一是培训行为需要组织保障和制度保障,企业内部要有专职的部门和人员,同时也要建立配套的制度和流程,确保培训需求识别、培训计划制订、培训组织实施、培训成本控制、培训效益验证等各个环节高度融合于企业经营管理各个环节,确保培训行为是一个有组织、有计划、有目标的系统行为;二是培训效果需要科学系统的培训课程保障,所有培训内容需要结合学员特点进行系统设计。

模块化:区别于工程技术、营销贸易、行政管理以及能工巧匠等四条职业发展通道,建立实施差别化的培训模块。

标准化:一是建立标准化的培训课程体系,建立内训课程库,对所有入库课程建立标准化的评定流程,确保课程质量;二是建立标准化的培训讲师队伍,建立内训讲师库,对所有入库讲师实施标准

管理论坛

化的评定流程,确保培训效果。

常态化:建立企业大学或者参照企业大学模式推进实施企业培训工作,在系统化、模块化和标准化的基础上,就要实现企业培训行为的常态化。

三、基于“1234”模式的内训体系建设实践

(一)背景

精益生产模式的导入,对员工的适岗能力要求越来越高,给员工培训尤其是能工巧匠的培训提出了明确的要求和方向,所有的培训都是为了提升员工队伍的整体素质,达到改善流程、提升效率、顺应业务发展要求的目标。在原来的粗放型生产模式下,组织对员工的培训通常是计划赶不上变化,甚至是为了培训而培训,从而导致培训资源的浪费,培训效果平平。

(二)目标

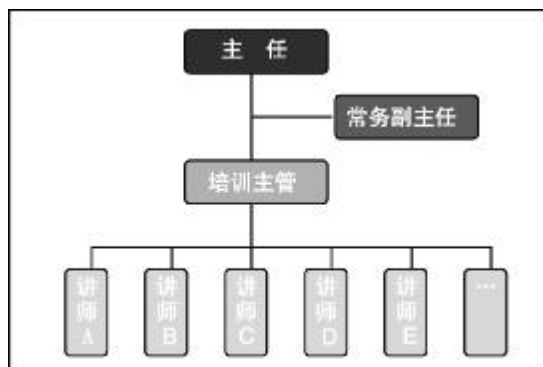
培训行为与组织的战略目标紧密结合;完成培训体系软件、硬件开发,充分挖掘内部培训资源,构建自主培养和开发体系,实现培训体系系统化,培训课程标准化,培训内容模块化,培训行为常态化;进一步提升人力资源培训和开发职能的专业性、系统性、规范性以及有效性,构建基于战略的人力资源培训和开发模式。

(三)建立组织保障体系

根据组织战略需要以及业务发展规模,决定是否设置专职的培训管理部门。在公司“1+X”组织模式下,行政人事部、各业务单元综合管理部是人力资源管理职能归口部门。鉴于此,弹性元件事业本部成立了模拟培训中心,作为培训体系的重要组成部分,是推进事业本部内部日常培训业务的实体机构。模拟培训中心挂靠综合管理部,主要履行弹性元件事业本部员工培训教育职能,重点关注能工巧匠系列员工适岗能力培训。

模拟培训中心设置主任、常务副主任、培训主管以及培训讲师等职位。综合管理部部长兼任模拟培训中心主任,根据业务发展需要由主任指定常务副主任人选,培训主管由综合管理部相应人员担任,培训讲师原则上在弹性元件事业本部内部产

生,也可以在弹性元件事业本部以外聘请。下图所示:弹性元件事业本部模拟培训中心职位设置与职位关系图。



(四)完善培训硬件设施

开发了精益生产模拟培训室、生产实习技能训练场,为培训项目的实施提供了场地、设施、设备的保障。

(五)开发核心培训资源

开发第一批标准化内训课程 31 门,包括工程技术、行政管理、营销贸易、能工巧匠序列以及通用课程。开发第一批内讲师 50 人,包括:荣誉讲师 11 人,高级讲师 22 人,中级讲师 10 人,初级讲师 7 人。

(六)形成首个特色专题培训模块

配合精益生产导入实施,开发了精益思想与七大浪费、VSM 价值流图、TPM 管理与精益自动化、6S 管理、看板管理、标准化作业与持续改善等 7 门标准化课程,并相应组建了精益生产讲师团队,形成了相对固化的精益生产特色培训班,为传播精益生产理念,促进管理技能提升,发挥了积极的作用。

(七)完善培训激励手段

企业内训体系建设的关键在于有效开发内训课程和推动内训课程的培训实施。弹性元件事业本部将内部培训经费预算大幅度的投向内部讲师授课、培训考试试卷编制、标准教材编制、标准课程开发等关键环节。

培训与员工职业发展密切联系,年度绩效考核排名靠后的员工,须进入模拟培训中心进行岗位技能提升培训;日常工作中,工作失误多、业绩表现差的员工,实施离岗培训,培训考核合格者回到原来

岗位或者适当安排相关岗位。

(八)效果验证

2010年,弹性元件事业本部推行“1234”模式的

精益培训体系,积累了宝贵经验,尤其在能工巧匠系列适岗能力培训方面,做出了建设性的探索,受训学员对年度培训项目的总体评价较高,受训学员

		2010年培训效果统计(抽样统计)				
培训总体质量	评估项目	优秀	良好	一般	差	不明确
	培训内容的实用性	10%	80%	10%		
	培训内容的创新性	5%	93%	2%		
	培训方法的合适性	8%	87%	5%		
	受训人的参与程度	5%	80%	15%		
	本课程满足您需要、愿望的程度	5%	80%	15%		
培训师水平	培训师对课程的掌握程度	10%	82%	8%		
	培训师的组织能力、授课水平	3%	85%	12%		
课程目标	课程目标的明确程度	5%	93%	2%		
	课程目标的实现程度	5%	90%	5%		
学员对年度培训的总体评价	取上述各项评价维度的平均值	6%	86%	8%		

对培训的整体满意度达到92%,培训投入产出效果较明显。

四、结语

实践证明,“1234”模式是一套行之有效的构建企业内训体系的方法。值得推广的主要经验有三条:

(一)坚持按“标准化、系统化、模块化、常态化”的“四化”指导思路,从四个不同维度全方位保障员工培训系统的完整性与实用性;

(二)效仿企业大学模式构建模拟培训中心,深度发挥内训体系在现代企业员工培训中的重要作用;

(三)把有限的培训资源分配到最薄弱、最需要的业务环节,有效提升培训成本投入产出比。

但是,构建内训体系是一个持续完善的系统工程,今后在体系完善和组织实施员工培训开发方面,仍然有大量的工作亟待管理者重视和跟进。

(一)大力开发内训课程,并逐步实现培训资源社会化;

(二)做好外训课程的转换工作,充分共享培训

资源;

(三)进一步加强内讲师队伍建设,充实内部讲师队伍;

(四)需要从人力资源系统管理的角度,营造一种员工自动自发、好学上进的良好氛围;

(五)各级主管应时刻牢记,辅导、培养下属成长,不断挖掘下属潜在能力,指导员工职业生涯发展,帮助员工打造属于自己的职业金字塔,始终是摆在管理者案头的头等大事。

参考文献:

[1]姚志毅.基于SECI模型的企业内训结构体系设计—以某公司内训设计为例.[复旦大学硕士学位论文].上海:复旦大学管理学院,2008,6

[2]轩静.新经济条件下企业培训的发展趋势—浅议国有企业培训趋势[J].信息技术,2009(8)

[3]江广营.企业培训与海尔模式.道可道企业管理培训研究中心

第一资源

以核心骨干人才开发为重点 发挥人力资源战略支撑作用

寻延年

2011年是“十二五”开局之年,公司科技开发、市场经营将在“十一五”收官之年的基础上再跨上一个新的台阶。毋庸置疑,要保证公司快速、持续发展,必须拥有一支高素质的人才队伍,必须建立能够发挥良好效能的核心人才开发与管理体系。人力资源管理是企业管理的基础,面对新的形式和任务,我们必须以战略思维,推动人力资源开发与管理,着力发挥人力资源战略支撑作用。

一、科学合理确立人力资源规划目标。人力资源开发与管理要以公司发展战略为指导,以提升人力资源快速响应能力和人力资源效能为目标,努力营造人力资本增值环境,

通过创新人力资源管理机制,建立和完善人力资源管理体系,达到大力培育和提升人才核心能力和竞争优势的目的。通过盘点现有人力资源、分析内外部环境以及预测未来人力资源需求,公司“十二五”人力资源发展的主要结构性目标为:全员人均销售收入 200 万元;行政管理、工程技术、营销贸易、能工巧匠四条通道的人员占全体从业人员的比例分别为 10%、20%、8%、62%;全公司员工队伍中本科及以上学历达到 30%;技能操作人员中,拥有大专学历者占比达到 60%以上;在员工培养体系中,要重点关注经营管理、工程技术、技能操作三支队伍中各 15%左右的核心骨干人才,

以构建符合公司战略发展需要的核心人才优势。

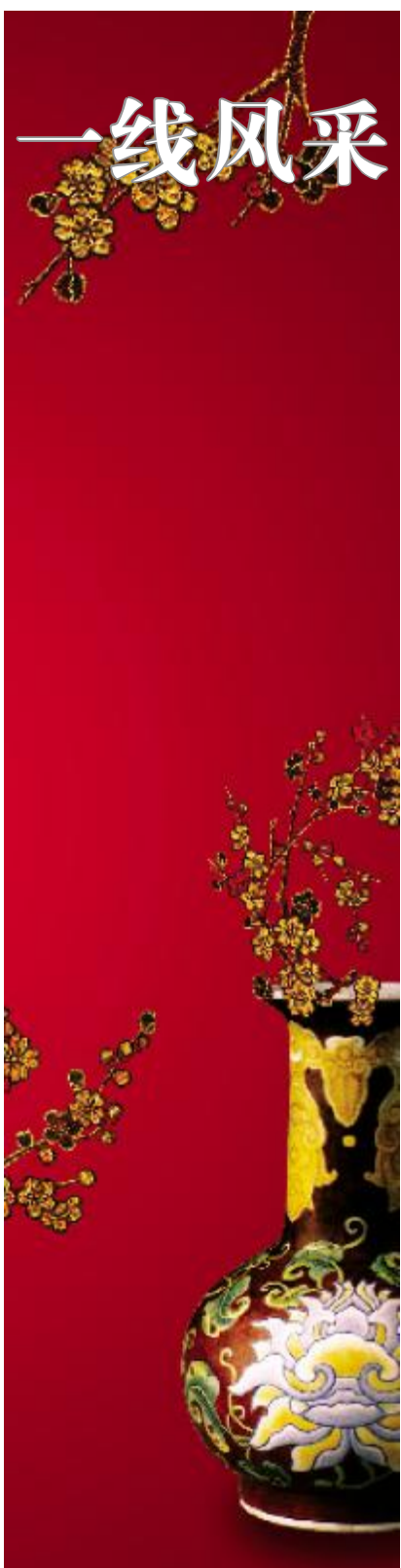
二、搭建高层人才引进平台,畅通人才引进通道。企业的竞争归根到底是人才的竞争,人才资源是第一资源。人才既是技术的载体,也是企业技术创新和管理创新的主体,我们应在公司发展战略的指导下,积极储备一批优秀人才,蓄势待发,谋定而后动,选择恰当的时机将积蓄能量释放。2011年,要建立和畅通人才引进通道,认真策划与有效实施高级经营管理人才、高级专业技术人才的引进;同时,为适应公司国际化并购和海外业务的发展,要组织实施具有海外工作经验人才的招聘,确保满足公司国际化人才的需求。

三、积极实施人才培养与开发。借鉴和引入GE、BT等先进国际知名企业的培训制度,结合ISO10015培训质量管理标准等培训体系要求,进一步完善培训体系,全面提升培训质量和各类人才的专业素质。完善中高层管理者职业化培训,加快建设职业经理人队伍。继续实施学历深造计划,积极与有关高校联合开办工程硕士、本专科成教班,加大工程技术、营销贸易、经营管理、能工巧匠核心骨干人才的培养力度,按照培训“工作化、标准化、国际化”的要求,从培训课程体系、绩效评价、职业发展等级晋升等方面进行系统考虑,建立起基于能力素质模型的牵引型培训体系。

四、构筑良好的员工职业发展平台。在现有管理制度的基础上,突出绩效优先原则,进一步健全职业发展体系,积极推行重要岗位、关键岗位公开选拔制度,为各类专业人才提供良好的职业发展预期和公平的职业发展机会。

五、以价值创造为导向,全面推进全员绩效管理。完善公司组织绩效、员工绩效、经理人绩效管理体系,强化目标考核和业绩评价,建立“全员有指标、全员有考核、全员有评价、全员有改善”的全员绩效管理体系,持续改善员工工作绩效,有效提升公司运营效能。通过实现责任层层传递、激励层层链接,做到人人有指标,工作有标准,管理全覆盖,考核无盲区,奖惩有依据。绩效管理要注重目标设计、过程指导、考评反馈和激励发展等四个环节,从而抓住关键,突破难点。

六、优化、完善薪酬体系,提高员工薪酬水平,增强人才竞争力。随着企业外部环境变化越来越快,行业竞争日趋激烈,薪酬体系作为企业赢得竞争优势的一个重要源泉,需要能够支持企业的经营战略,并与企业的文化相容。实践中,要以提升薪酬的竞争力为出发点,积极转变薪酬分配理念,创新和丰富激励手段,通过优化、完善薪酬制度,体现能力要素与绩效要素,增强公平性和战略竞争性,并积极创造条件提高员工薪酬水平,为吸引、留住优秀骨干人才创造条件。



春节加班系列报道

弹性元件事业本部

加班保生产,力争开门红

春节期间,弹性元件事业本部抢抓生产进度和市场机遇,合理安排关键工序加班生产。在工业园的硫化车间、试制车间,炼胶车间,推力杆车间等部门的生产现场,数百名生产一线员工奋战在生产一线,以特殊的方式感受新春的暖意。计划调度人员的对生产计划的合理安排;炼胶工人提

前备料;各类硫化工人争分夺秒地加工各类产品;产品及时检验以及物流协调配合,让整个生产现场在春节到处都呈现了一派热火朝天、紧张有序的工作氛围。目前,各部门基本完成预定的生产计划目标,确保了产品及时交付,为公司实现“开门红”做出了积极贡献。
(弹性元件事业本部 向小娇)

桥梁产品事业部

维修班为生产“护航”

春节期间，桥梁产品事业部制造二部，为如期完成任务，各班组的人员全部出动，活跃在自己的工作岗位上。其中钳工班和大设备班均实行三班倒，虽是春节，却一丝不苟，干劲十足。

尤其值得一提的还有一群人，那就是我们的维修工，他们态度热情，工

作认真细致，技艺精湛。在每次放假后，他们都要进行检修，以保证节后顺利生产。

新春伊始，他们便忘我投入，加班加点保证生产任务按时完成，为公司 2011 年开局夯实基础。

(桥梁产品事业部 袁江维)

风电产品事业部

春节不忘促发展

2011 年，风电产品事业部生产任务超过 600 套，比 2010 年增长 40% 以上，生产形势十分严峻。在春节期间，风电产品事业部 200 多名员工，为保质保量完成公司交给的任务，给客户

提供满意的产品，大家纷纷奋斗在自己的工作岗位上。一句“新年好”道出了大家团结一致、期待新年工作丰收的真诚期盼。

(风电产品事业部 万国旗)

绝缘产品事业部

在起跑线上发力

2010 年是绝缘产品事业部快速发展的一年，然而，绝缘的员工并没有过多的停留在这份喜悦当中，而是加足马力，向更高点发起了挑战。

佳节团聚，炉火不熄

春节期间，绝缘产品事业部铜排引杆班的 7 名员工。为了保证引杆炉不熄，同时引杆 $\phi 35$ 铜杆，为南车风

电用铜排生产做准备。他们舍去了传统佳节全家团圆的和睦氛围，成全了绝缘公司生产计划的有序进行。

奋战一线，保证生产

春节期间，为了保证按时交付南车电机用的线圈，线圈车间的 54 名员工投入了生产，顺利完成了每天 3000 个线圈的交付任务。绕包车间一百余



名员工加班生产风电线，顺利完成了每天 20 吨的风电线交付任务。同时，浸渍漆车间、云母带车间也同样提前开始了生产，保证南车电机和永济市场的交付任务。

质检随行，保证品质

制造中心在一线忙得不亦乐乎，质检部门的员工们也没有闲着。在春节期间，质检人员按照公司生产需求，和一线生产员工共同奋战，保证了产品质量合格。其中一位员工任庆，在母亲病危的情况下听到公司有加班安排，立即赶往公司加班。不幸的是在赶往公司的途中，她的母亲病

逝，连母亲最后一眼都没有看到。忠孝不能两全，但是她依然选择了恪尽职守，充分体现了绝缘公司员工舍小家为大家的崇高品德！

物流采购，配合生产

春节放假前，临时接到大客户风电电磁线线圈和绝缘漆的大批量订单及供货要求，为满足客户要求，物流部门和采购部门的全体人员紧急加班。将公司急需的一些原材料采购到位，共紧急采购 20 多批 500 多吨原材料，保证了公司的生产需要。

（绝缘产品事业部 洪煜晟）

工塑产品事业部

圆满收工献上新年礼

春节期间，时代工塑为确保销售订单的生产与交付，50 余名员工“战斗”在各自的工作岗位上，为公司假期生产交付贡献自己的力量。通过他们共同努力，春节期间完成 D1 套管

共计 135000 支，轨距挡块共计 50000 个，各类产品材料收发 7500 余吨，圆满完成假期的生产任务，为公司新年献上了一份沉甸甸的礼物。

（工塑产品事业部 唐嵘 颜文娟）

全面吹响进军汽车零部件产业号角

——公司召开汽车零部件产业战略研讨会

2月16日下午,南车时代新材召开汽车零部件产业战略研讨会,描绘产业新蓝图。南车时代新材董事长曾鸿平,副总经理刘建勋、张华、杨治国,分党委副书记陶伟文,董事会秘书季晓康等领导,公司各职能部门、各业务单元负责人及相关人员参加了研讨。

会上,规划证券部、弹性元件事业本部、工塑产品事业部以及绝缘产品事业部相关负责人针对南车时代新材进军汽车零部件产业的现状及前景分别进行了专题汇报,就汽车行业标杆企业的经验及南车时代新材与其存在的差距、未来发展规划及策略、行

业经营的风险及防范措施展开了探讨。

研讨中,杨治国对南车时代新材在汽车行业的市场定位,战略布局进行了详尽、透彻的分析,同时,他结合汽车行业发展特点及新材自身特点,从产业发展思路、资源优化配置、资源整合等方面进行了深入思考。

曾鸿平对南车时代新材的汽车产业发展寄予了厚望。他说,要保持南车时代新材持续快速增长,实现新的战略跨越,需要不断创造新的经济增长点,实现永续经营的目标。“十二五”期间,南车时代新材在汽车产业领域要形成

行业扫描

新的突破，需要加强战略研究，找准切入点，各事业部应针对各自产品市场的特点，深入研究，战略布局，以点带面，循序渐进；各事业部要根据产业发展需求合理储备人才、技术、资金、设备、场地等资源，为产业发展提供切实保障；同时，要做好并购重组工作，形成汽车产业新的布局。

近年来，南车时代新材通过不断努力，在汽车零部件行业已经形成了一定的产业规模，形成了包括汽车悬架系统产品、减振降噪产品、非金属零部件产品等在内的三大产品系列，产业发展结构已初具雏形。

“十二五”期间，南车时代新材将遵循“技术先导、同心多元、先强后大”的原则，产业发展谋求“规模化和专业化”，产品开发将突出“高、特、专、精”四要素，



全力以赴进军汽车产业。

基于南车时代新材现有技术特点，公司将重点开发汽车橡胶减振元件和非金属零部件等产品，走专业化和规模化的发展道路；大力加强与国际先进零部件制造商的合资合作，快速

提升产品开发实力与品牌优势；积极寻求与国内汽车零部件和系统制造商的兼并重组机会，获得重点产品的开发能力和销售渠道，加快拓展产品销售领域和产业规模。

(易香平 丁永良 张莘敏)

集合资源 重拳出击 加速推进汽车零部件产业发展

曾鸿平

“十一五”以来，时代新材经营业绩节节攀升，2008年突破10亿元，2010年突破20亿元，2011年即将跨越30亿元台阶。推动时代新材持续快速发展的关键，在于八个字：“项目为王、绩效优先”。

一、对发展汽车零部件产业的期望

纵观公司既有产业发展现状

和未来趋势，继续维持公司持续快速增长，实现新的战略跨越，压力非常大。面对“十二五”乃至更长远的发展，需要不断创造新的经济增长点，实现永续经营的目标。目前，国家汽车产业发展欣欣向荣，同时又面临湖南省打造汽车零部件产业集群这一千载难逢的政策机遇，而时代新材过去数年来，在汽车零

部件市场已经有一定程度的积累。综合以上因素，公司上下已经形成一种共识：汽车零部件产业拥有巨大的发展潜力，是推动公司“十二五”发展的战略新兴产业之一，必须全力以赴，加速突破；“十二五”的目标是达到20亿元的销售规模，着眼未来，期望时代新材在汽车零部件这一产业领域达到50亿元的销售规模。

二、对公司当前发展汽车零部件产业战略研究的看法

一是对标杆企业研究深度不够。根据产品细分，时代新材兵分三路进军汽车零部件产业，弹性元件事业本部的橡胶减振降噪产品、工塑产品事业部的非金属汽车零部件以及绝缘产品事业部的涂料产品。面对这些新兴市场领域，我们不能只关注行业标杆企业的现状，更要从标杆企业的发展历史、发展模式、成功经验等各个方面进行全方位剖析，借鉴标杆企业的成功经验，快速推进产业发展。

二是产业发展思路不够开阔。我们在技术和资金方面都具有相当的竞争优势，要用更加开

放的思路和胸怀面对新兴市场，遵循时代新材产业发展的基本原则，放开手脚，大胆设想，统筹规划，稳步实施。

三、对加快推进汽车零部件产业发展的要求

(一)加强战略研究，找准切入点。各事业部应针对各自的产品市场特点，深入研究，战略布局，以点带面，循序渐进。

(二)加快资源储备，为产业发展提供切实保障。为全面推进汽车零部件产业发展，各事业部要根据产业发展需求合理储备人才、技术、资金、设备、场地等资源。

(三)推进并购重组，促进产业快速扩张。现代企业并购案例以及时代新材过去的经验告诉我们，实施并购重组，是一把双刃剑，成则促进产业快速扩张，败则带给企业沉重的包袱。推进并购重组，把握好四个方面：

第一、遵循实施并购的两个基本条件，一是公司拥有充分的资源优势，二是被并购的对象拥有核心技术优势，二者必居其一，才能实施并购行动。

第二、先强后大，又好又快。无论选择何种技术和产品进入目标市场，都必须坚持“在做强的基础上再做大”的基本思路，对所从事的产品具有核心竞争优势，才能称之为强。面对市场机遇，各级经营者要务必永远保持清醒的头脑，务必永远保持创业的激情，务必永远保持谦虚的心态。

第三、要有较高的利润。一切新项目都必须以实现赢利为目的，对于短期内不能立竿见影的项目，从中长期来看最终要实现赢利。

第四、项目运作遵循“三个原则”和“四个条件”。重点项目的选择要依据“较高的技术门槛，较好的行业地位，较大的规模利润”三个原则，项目实施必须具备“可靠的技术保障，有效的人力资源，独特的市场通道，安全的资金支持”四个条件。

(四)集合资源，重拳出击。各事业部在推进产业发展进程中，要把握机遇，集聚资源，稳扎稳打，步步为赢，快速突破。

(根据现场记录整理)





中国汽车零部件行业现状及趋势

一、行业在国民经济中的地位

2000-2010年,我国汽车零部件及配件制造业发展较为稳定,除2005年略有下降外,各年工业总产值占GDP的比重逐年上升,在国民经济中的地位越来越重要。

二、行业销售收入增长情况

2005-2009年,中国汽车零部件及配件制造行业的销售收入从4255.4亿元增长到12101.3亿元,复合增长率为28.6%,利润总额和资产总额分别从2005年的231.2亿元和4394.4亿元增长到

2009年的957.1亿元和9705.5亿元。

三、行业生命周期所处阶段

在2005-2009年间,中国汽车零部件及配件制造行业的工业增加值出现快速增加,从2005年的1099.6亿元增加到2009年的3424.7亿元,复合增长为29.3%,高于我国GDP同期增长率(16.0%,以当年价格计算)。

随着该行业吸引了大量新的投资企业,以及国外大型企业陆续在国内设立子公司,行业内的企业数量从2005年的5604家,

增加到2009年的10904家,复合增长率为14.3%。

2009年全年汽车总销量达到1364.48万辆,同比增长46.15%,中国成为世界第一汽车生产和消费国。从日、韩汽车产业发展经验,以及中国已有的汽车消费轨迹来看,中国目前正处于汽车消费加速普及时期。如果这个时期的宏观经济环境保持稳定,汽车消费就能表现出比整体消费及GDP更高的增速。因此,中国汽车零部件行业正处于一个成长较快且对宏观经济非常敏感的发展阶段。



四、行业的区域分布

从企业地理位置分布来看,我国汽车零部件及配件制造企业主要集中华东地区,该地区拥有企业数量约达 5700 家,约占全国总数的 51%,行业的地区分布比较集中。

从产业销售规模来看,2010 年 1-8 月,我国汽车零部件销售收入最高省市为浙江、江苏、上海和广东,这四个省(或直辖市)销售收入所占比重总和为 43%,其次是山东、湖北和吉林等省。这表明我国汽车零部件产业主要分布于东南沿海地区。

五、湖南省汽车零部件产业状况

2000—2008 年,全省汽车产量由 1.76 万辆增加至 14.50 万辆,增长了 7.2 倍,年均增长 30.2%。在产业构成上,形成了以汽车整车制造和零配件制造为

主,覆盖各个小类行业的产业体系。在区域布局上,形成了以“长株潭”为核心,衡阳、邵阳、常德、永州相呼应的格局。

湖南汽车产业规模虽然在全国不具备比较优势,但在以“长株潭”为核心的中心区域内,形成了比较完善的汽车工业产业链,具有汽车产业区域集群发展的产业配套基础。

目前,湖南已有 1000 多家汽车零部件企业,一辆汽车 85% 的零部件都可以在湖南省内实现配套,湖南以轿车为主的乘用车的发展将促进汽车零部件及配件制造行业的快速发展。到目前为

止,广汽菲亚特、福田、吉利、比亚迪等整车制造均已入驻湖南,加上湖南原有的一批汽车零部件及配件制造企业,如湘火炬汽车集团股份有限公司和株洲齿轮股份有限公司等,已形成了长株潭地区、永州地区和衡阳地区等各具明显区域特色的产业集群。

六、行业未来发展趋势预测

1、行业增长速度将趋缓;2、专业化分工体系逐步建立;3、维修和零售市场需求强劲;4、国内供应链市场正逐步走向成熟;5、合作发展将是未来趋势。



思想家园



风电颂

□ 风电产品事业部 陈尧

你,屹立在那茫茫的大草原上,
既不卑微,也不张扬,
俯瞰往来的人群,纠缠血液的联结,
呼吸交融,升腾!

多姿的舞装,是你丰富内心的感染,
幻化成美丽,让那一个个甘于寂寞、无私奉献的坚强的人将雷
锋精神继续弘扬!

而温和的血液,让年轻的你,依旧静默!
你深知,繁华背后,怎奈凄凉!
只得默默的积蓄能量。

你,旋转出齐鲁风的节奏,
蕴藏着秦楚水的包容,
带着炎帝的笑容,
京广的神秘,
开启那荒无人烟的无私奉献之旅!

风,吹拂了千年,却吹拂不了你的优秀,
雨,刷洗了世界,却刷洗不了你的业绩。
而你用百折不挠的激情,造福人类的使命,
在狂风中矗立,在暴雨中垂青,
在漫长的道路上为自己定格。
一张造福人类和谐家园的画卷,
没有现象出的完善,
但你已诠释了自己的力量,
走向辉煌的明天!

(编后语:回眸一年来,风电产品事业部在工艺、技术等各方面的逐步成熟,生产模式不断调整,精益生产持续深入,保证了叶片保质保量的完成交付。正是一批批新材人不遗余力地倾注,我们的叶片在温馨的摇篮里才得以不断成长,我们为那一片片划出优美舞姿的风电叶片喝彩,也为自己喝彩!)



告别传奇——罗纳尔多

□ 桥梁产品事业部 罗永欢

只是因为球场上多看了你一眼，再也没能忘掉你的容颜；

梦想着偶然能有一天再相见，从此我开始孤单地思念。

2011年2月14日（星期一）的这个情人节注定让人难以忘记，注定让喜欢足球的朋友们黯然悲伤，这期的天下足球《传奇—罗纳尔多》将会永远珍藏在我的记忆中。

或许你会说是天妒英才，或许你会说是他生活不检点，或许你会说他根本就不属于这个地球，太多的或许……但必须接受事实：昔日的外星人在这一天宣布退役了。

我久久的沉默了，因为我不知道该表达什么。每逢巨星陨落，挥别之间总能激荡起岁月的层层涟漪；而这一次离去则让时光停止，足球的世界猝然失色，顷刻间暗淡无光。在北半球这个大雪纷飞的情人节里，外星人罗尼留给“足球情人”的最后礼物，却是那消散在云边的寂寥背影。

如果说巴乔的退役让忧郁淡

然，博格坎普的离开让优雅死亡、齐祖的远去让神话终止，那么罗纳尔多的转身告别，则带走了我们最后的梦幻。

蓦然之间，我们才发现，原来谁都躲不过时光。罗尼用极其华丽的盘带绕过了对手，绕过了伤病，却永远无法绕过时光的羁绊。昔日这个从贫民窟里光着脚板走出的孩子，这个曾经因为付不起车费而卑微存活的孩子，十四岁那一年遗失了心爱的廉价手表，在痛哭了一夜之后勇敢地闯进了绿茵场的中央，并迅速崛起成为一代平民英雄，从此他主宰着自己的命运，自导自演了绿茵场上的种种风云沉浮并接二连三继地捧走了我们心目中的一座座奥斯卡金像奖。

当我们不断将罗纳尔多神话，当我们永远以最纯真的心态祈祷他不要离开时，残酷的命运却还是毅然地将这个时代的足球上帝带走了。伤病摧残？状态低迷？生活糜烂？我们更愿意接受的理由是，罗纳尔多累了。

如果说贝利和马拉多纳是人间的神话，那么罗尼就是上帝的宠儿。的确，在现代足球百年史册中，罗纳尔多已堪称是经历最为传奇的天王巨星。贝利坐拥三座世界杯，但他没有欧战履历，没有连绵不断的伤病折磨；马拉多纳在1986一战封神，但他所遭遇的职业打击却远远不能和罗尼相提并论。回溯罗纳尔多17年职业生涯，他经历了一名职业球员所能经历的一切辉煌与痛楚。他是举世无双的天才，也因反复的重伤浪费大把青春；他辗转意西两国四大顶尖豪门，却未曾换来一尊欧冠奖杯；他在韩日世界杯上光耀全球，但法兰西之夏的痛楚却也让人唏嘘不已……这就是罗纳尔多，一个不完美的却也最真实的时代偶像。

不必流连，不必回首，走吧，远远的离开吧。

再见罗尼，再见传奇，永远的R9。谨以此文纪念我心中的偶像——唯一的Ronaldo。

寻李白

□ 绝缘产品事业部 张吕



一阙词便能震慑古今，一首诗便能气贯长虹。一口剑，他握在手中行侠万里，一壶酒，他别在腰间浪迹天涯。

西域的碎叶城，浪漫而多情，不需要长安的红花绿柳，亦不需要洛阳的纸醉金迷，这座城池，只消几处枯藤飘飘，只需几座寻常巷陌，就有了足够的气魄。遥襟拂袖，从这里走出一位居士，走向长安，走向洛阳，走向华夏大地，把碎叶从西域推向盛唐。

居士叫李白，字太白。气宇轩昂，眉目间透露出几分俊郎，实在是英气逼人。纶巾遮不住他一头长发，衣襟裹不住他满身芳华。

相传，李白在十八岁时，走入山林，向一位隐士学艺两年。两年之内，超脱凡俗，与禽鸟、野兽相亲，与隐士谈经论道，天下之势，他了然而胸。呼吸清灵的空气，投身自然的山林，年纪轻轻就有了几分仙风道骨，无怪乎他的文章有如“清水出芙蓉，天然去雕饰”。

之后，这位光照中国文化的大诗人，开始了他的远游生涯。穿巴渝，出三峡，李白泛舟游历了楚国故地，而后继续东游，到达了江苏、浙江等吴越故地。一路上，他意气风发，广结士人。开元盛世给了他绝佳的机会来欣赏中华的美景，他也是足够豁达，一边游走，一边吟咏出伟大浩气的诗篇。游走了一片土地，却把

整个时代在历史间吞吐。

大诗人游走一路，虽说是气度无量，但个中的悲苦也往往能见诸他的文字。对故土的思念，对故人的依恋，在途中与朋友的离别，怀大才而不遇的惆怅，都可以引发李白的愁情。可李白毕竟是李白，他把悲愁苦思都吟唱得饱满酣畅，悠扬跌宕，叹而不伤。譬如，他在途中对自己的故乡怀着殷切思念的时候，也能写出“床前明月光，疑是地上霜。举头望明月，低头思故乡”。这首诗，让思念也变得豪迈，成为后世的中国人思乡时最常吟唱的篇章。一个民族的思乡情怀，在李白这里找到了定位。

无论多么悲苦茫然，无论多么焦灼不安，只要一口烈酒，这位大诗人就可以荡气回肠，醉卧苍穹。“天子呼来不上船，自称臣是酒中仙”。在中华历史上，恐怕也只有李白，能豪迈到如此地步。

盛年的李白，终于受到了盛唐皇帝的欣赏。这本应该让盛唐更加辉煌，让民风更加开化，让中华文明更加豪放和粗犷。可惜，盛世的皇帝终究没有给予李白施展才能的机会，而仅仅把他当作一位高级清客奉养在身边，聊聊天，写写诗，侍侍宴，陪陪酒。位极人臣却只是君王的文学顾问，这当然与诗人的理想大相庭径。他的美好的愿望，他的自

由的理想，他的为国为民的仁侠之气，在即便是最为鼎盛的封建宫廷，依然注定了要被埋没。

何况，那么清高，那么潇洒的诗人，又怎么会被宫廷的权贵所容？李白在朝中做官的岁月里，不断地遭到其他人的排挤和非议。而皇帝，也渐渐疏远了他。

大诗人背负着失望和惘然离开了朝廷，继续远游，放歌四海。大起大落的经历对诗人有了很大的影响，他从此对世事看得更加深刻，性格中的豪迈有所减淡，转而更加苍郁，更加雄浑，更加仙风道骨。此时的李白，已然老了，斑白的两鬓也给他添加了几分清新自然。

“且放白鹿青崖间，安能摧眉折腰事权贵，使我不得开心颜”。晚年的他如是感叹。

或许在天国某个偏僻的山林，那里弥散着仙灵之气，鹤发的老翁骑着白鹿，背负宝剑，腰间别着一壶浊酒。那一定是曾经下过凡间的诗仙李白。

大诗人，你听，后世的诗人也为你感叹：

酒入豪肠，七分酿成了月光
余下的三分啸成了剑气
绣口一吐，就是半个盛唐。