

作,以适应市场和企业不断发展的变化。

(1)确立激励用人机制

华青轮胎公司一向采取激励用人机制,鼓励人才脱颖而出。在用人方面,不唯学历看能力,不看出力大小,看贡献大小。个人收入的多少靠知识、靠智慧、看业绩、看工作成效。公司主要采取岗位技能工资制度,企业党政工团干部收入一般较低,而贡献大的各种业务能人年收入在10万元左右。在这种激励制度下,公司各项工作都突飞猛进,创造出惊人的高速度、高效益。

(2)加强物耗、价格管理

管理是一条看不见的生产线,在市场经济条件下,抓好物资供应和产品销售就抓住了生产经营中的关键。在进购物资过程中,公司明确规定,必须货比三家。大宗物资订货、工程建设和设备购置必须实行招标和投标,使询价、进购物资相互分离、相互监督、相互制约。1999年,公司对进购物资、外协配套进行两次统一降价活动,平均降价8%以上。仅此一项,1999年节约资金近2000万元。

(3)加强企业现代化管理

华青轮胎公司在不断完善规范各项基础管理制度的基础上,积极运用现代化管理成果,引进高层次管理人才,借鉴国外先进经验,不断赋予新内涵。在从严考核的前提下,强化各项制度的落实,逐步建立起一套严格、严密、科学、有效、适应市场经济要求、令行禁止、富有成效的现代化企业管理制度,为企业发展不断注入新的生机和活力。

(4)充实集团化管理,发挥集团优势

华青轮胎公司的发展主要不是靠银行贷款,而是靠集团化的优势,自筹资金、滚动发展。公司的轮胎生产设备除了压延机主机和密炼机以外,所有设备都是自己制造的,因此建设和制造成本非常低,而且投产快,效益高。

随着轮胎公司子午线轮胎项目即将上马,公司抓住产业结构调整有利时机,准备集中力量开发子午线轮胎生产设备,争取为我国轮胎行业子午化的发展提供优良设备,同时也为华青轮胎公司下一步发展子午线轮胎打好基础,真正形成以轮胎产业带动橡胶和橡胶机械的发展,同时又促进轮胎更好发展的良好局面。

5 实施人才兴企战略

市场竞争归根结底是人才的竞争,人是企业的主体,华青轮胎公司广开选才渠道,加大人才吸收力度,制定了引进博士生、硕士生以及橡胶专业本科生的优惠政策和相关措施。同时还进一步完善企业吸引人才、培养人才、发现选拔人才、充分发挥人才作用、有为而有力的用人机制,形成尊重知识、重视人才的良好企业氛围,真正使年轻化、知识化的高层次人才担任重任,为企业持续、健康、快速的发展提供有力的人才保证。

华青人没有因为已经取得的成绩而盲目乐观,他们深深体会到市场竞争的残酷性,特别是随着企业规模不断扩大,风险增大,必须增强紧迫感和危机感,谦虚谨慎,不断进取,才能在轮胎行业中占有一席之地。华青人将一如既往地奋斗、创造、前进,以优异的成绩把一个更加充满生机活力的新华青胜利带入21世纪。

2001年中国汽车产量将居世界第8位

中图分类号:U469

文献标识码:D

根据各国汽车工业协会统计公布的本国汽车生产信息资料,韩国汽车工业协会对其进行了综合汇总,并预测今年世界前5位汽车生产大国的年产量情况如下:第1位美国1285.7万辆,第2位日本1071.5万辆,第3位德国493.7万辆,第4位法国328.8万辆,第5位韩国304.7万辆。

对2001年世界汽车产量的预测资料显示,届时中国的汽车产量将进入前8位。即第1位美国1273.9万辆,第2位日本1094.8万辆,第3位德国492.2万辆,第4位韩国340.8万辆,第5位法国332.1万辆,第6位西班牙269万辆,第7位加拿大261.6万辆,第8位中国225.5万辆,第9位英国214.3万辆,第10位意大利196.5万辆。

(摘自《中国汽车报》,2000-05-19)