

3 结论

S-SBR 可显著改善高速轿车子午线轮胎胎冠胶性能,表现为胶料的硬度、定伸应力和撕裂强度较高,扯断伸长率略低,轮胎生热、滚动阻力降低而抗湿滑性较好,磨损性也能保持一定水平。成品轮胎的耐久性能和高速性能均达到

较高的水平。

致谢:本文在完成过程中,得到了北京橡胶工业研究设计院梅周麟高级工程师的大力协助,在此表示感谢。

第11届全国轮胎技术研讨会论文

Study on crown compound of speed radial car tire

YU FU-shui, MENG Fan-liang, XING De-ping, JU Yan-ming, WANG Da-zheng, SONG Rong-xu
(Shandong Chengshan Tire Co. Ltd., Rongcheng 264300, China)

Abstract: The crown compound of speed radial car tire based on S-SBR was investigated. The results showed that the crown compound with the higher hardness, modulus, tear strength and abrasion resistance, the acceptable elongation at break, and the lower heat build-up, rolling resistance and dynamic deformation were obtained by using S-SBR; and the finished tire gave better speed performance and endurance, and lower operating temperature.

Key words: radial car tire; crown compound; speed performance; rolling resistance; dynamic properties

三角集团实行管理人员月薪制

中图分类号:C931.2 文献标识码:D

“岗位类别不同,薪酬不同;相同岗位,能力不同,薪酬不同”的“一岗多薪制”分配方法自2001年5月在三角集团技术、管理人员中实行。这是三角集团继实行中层干部年薪制、技术(管理)拔尖人才和优秀人才津贴制之后分配制度的又一项重大改革。

随着知识经济时代的到来,技术要素、管理要素在价值创造中的作用越来越重要,与之相适应,其在分配构成中所占的比例也应加大。为适应时代发展的需要,三角集团在进一步完善原有纪律与约束机制的同时调整了薪酬体系的构成,对公司中层以上干部实行年薪制;对公司专业技术拔尖、优秀人才和全体技术、管理人员分别实行年薪制和月薪制。

月薪制分配方案以社会平均劳动力市场价格为参数,本着效率优先、兼顾公平的原则,突出重知识、重价值和重绩效,在适当拉开收入差距的前提下,重点向技术含量高、责任重、风险

大的岗位倾斜。管理技术人员月薪制根据不同岗位分为3个类别,每个类别又分为4个等级,不同类别的每个等级月薪标准不同,呈完整的“梯状结构”。每个等级均有严谨的评价和考核标准,每年对技术、管理人员进行一次综合考核,根据考核成绩确定不同的工资等级。

实行月薪制后,三角集团的技术、管理人员人均收入有了较大幅度的提高。实行月薪制的当月,技术、管理人员的平均月薪分别达到1463和1244元,分别比实行前增长了41%和22.4%;技术拔尖、优秀人才人均年收入从2万~3万元(包括按照每年1.5万和1万元标准发给的特殊津贴)分别提高到2.8万和3.5万元,比上年分别增长了22.6%和44.7%。月薪制的实行使技术、管理人员告别了原来靠年头、凭资格的工资分配制度,拿到真正体现其自身能力和价值的“薪水”。

[三角集团有限公司《三角报》编辑部

于光国,赵小惠供稿]