



□ 张 恺

四川中烟自成立以来,认真贯彻党中央关于国有企业改革发展的决策部署,聚精会神抓党建,一心一意谋发展,把政治建设摆在首位,着力加强文化创新和制度机制创新,实现了公司从“求生存”到“求发展”的重要转变,是国有企业创新发展的一个典型例子。

以文化蕴品牌 不断增强产品软实力

文化就像一条“长河”,这条“长河”是在长期历史进程中生成的,先人不断对这条“长河”供养河水,这样就留下了文化的印迹;而后人又在这条“长河”中汲取营养,也就是通过对文化的继承,获得了文化的基因,从而和先人具有了同一性,这就是文化的传承。对于国有企业来说也是如此,我们要在企业的改革发展过程中努力培育自己的企业文化,营造良好的企业氛围,树立崇高的企业价值追求,助力国有经济的高质量发展。四川中烟十分重视企业的文化建设,着力突出企业文化、品牌文化的创新进步。

牢牢把握自己的企业使命,不断增强使命感和责任感。四川中烟作为中国烟草总公司的全资子公司,深刻认识和把握企业的这一定位,积极承担自身责任,努力实现对国家和地区发展的贡献。坚持精准扶贫的社会责任,当前我们正处于全面建成小康社会的决胜期,扶贫脱贫工作时间紧、任务重,四川中烟作为国有企业,主动承担精准扶贫的社会责任,将经济效益转化为社会效益,让更多人共享企业发展成果。

打造良好企业愿景,坚持一张蓝图绘到底的接续稳定发展。四川中烟依据百年发展的历史积淀,描绘了未来发展的美好愿景。企业提出,站在百年川烟的历史节点上,用十年左右的时间,实施“三步走”战略,开创下一个百年川烟的历史基业。有了美好的愿景,企业就有了发展的目标和动力,才能在创新发展、提质升级上有新的突破。有了愿景,还要有实现愿景的决心和能力,蓝图已经绘就,需要的就是一张蓝图绘到底的坚持和魄力。四川中烟在下一个百年的发展历程中,必然不断增强发展的内生动力,有力推进企业的高质量发展。

提炼“正直豁达、智慧精微”的企业核心价值观,凝聚企业发展的磅礴力量。四川中烟将这一价值观念作为企业的发展信条,正直是做人的原则,豁达是处事的态度,智慧是做事的方法,精微是工作的标准。围绕这一价值理念,四川中烟着手从理念文化、制度文化、物质文化和行为文化四个方面,完善构建企业文化架构,以此进一步增强全体干部员工的文化自信,提升企业文化对公司全员塑造力,以期全员形成一种高度的文化自觉。企业大力弘扬“工匠精神”,倡导精微理念,以“工匠精神”打造企业核心品牌,做到精匠艺、守匠心、传匠情。

以品牌文化创新增强产品软实力,提升企业市场竞争核心能力。对于一项产品来说,产品功能是硬件,品牌文化是软件,只有独特持续的文化才是市场竞争和品牌长久之道的秘

密武器。四川中烟十分重视品牌的文化建设,将文化赋予品牌,使自己的每一款产品都具有自己别具一格的故事。一段时间以来,公司不仅注重品牌“形”的打造工作,将品牌颜值度、功能满足感和科技体验感提高到一定高度,而且注重品牌“魂”的打造,持续“高起点、大手笔、系列化”为品牌赋能,形成了一波一波持续不断的冲击力,为企业赢得了较大的品牌势能。

如何能够让企业始终在市场经济的大潮之中立于不败之地,就需要培育企业的核心竞争力和比较优势,四川中烟就把自己的品牌文化作为自己的核心竞争力,通过一系列的举措,将文化赋予品牌,用品牌体现文化。一是坚持开放办企业,加强品牌文化的制高点建设,通过与四川省社会科学院等研究机构合作,加强对品牌文化的基础理论研究,举办高端论坛、出版相关书籍,在媒体上创办理论专版,充分利用新媒体的发展,开办了内容丰富、影响范围广泛的公众号,而且这一公众号在全国自媒体上有哲学标签的公众号中排名第二。二是加强品牌文化的硬件建设,建设公司品牌文化展示厅,在各个工厂设立品牌文化展示长廊。三是全方位加强和行业内传统媒体的合作,创造、传播有关产品文化的音乐歌曲,把品牌的形象、利益主张、品牌口号等在主流媒体上讲出去,讲生动,讲深入。四是利用互联网工具传播品牌理念,讲述品牌故事,实施“空中打击”,充分发挥互联网营销平台功能,提升公司数字化资产。

以改革提质量 深化供给侧结构性改革

四川中烟始终坚持质量第一、效益优先,以供给侧结构性改革为主线,推动了企业发展的质量变革、效率变革。

推动供给侧结构性改革,是党中央在深刻分析国际国内经济形势、科学判断我国经济发展新走向的基础上作出的重大战略部署,必须坚定不移地推向前进。国有企业作为国民经济发展的中坚力量,在供给侧结构性改革中更应该发挥带动作用,成为改革的主力军和先行者。四川中烟在改革中始终把提高供给质量作为主攻方向,注重在供给侧发力,着重解决资源配置效率不高、产能过剩、库存压力大等突出问题,优化存量资源配置,扩大优质增量供给,实现供需的动态平衡。树立质量第一的强烈意识,严把产品质量关,加强全面质量管理,始终坚持高标准、严要求,确保不合格产品不出工厂、不入市场。

四川中烟通过深化供给侧结构性改革,对传统卷烟行业进行优化升级,培育出了新增长点,形成了新动能,扩大了优质供给,降低了企业成本,实现了企业发展质量的提升和效益的增长,显著发挥了经济发展质量优势。如今,新产品已经具备了四种属性,品牌形成了“四轮驱动”的良好格局,即差异化明显的产品功能属性,盈利能力强劲的产品利益属性,创新创意突出难以复制的技术属性,逐渐形成品牌势能的文化属性,企业



产品正在被越来越多的消费者和公众认可。

以创新增动力 坚持创新驱动发展战略

推动体制机制创新和科技创新,是推动四川中烟实现高质量发展的力量源泉。在当今时代,“一招鲜”是难以“吃遍天”的,川烟工业经过百年的发展,更能深刻领会创新

发展的重要意义。近几年来,四川中烟在创新驱动发展战略的引领下,始终坚持创新驱动发展,大力加强技术创新、科技创新、文化创新,持续推进管理创新、人才培养和使用机制创新,为四川中烟改革发展注入了强劲动力。

实施创新驱动发展战略,着力增强创新驱动发展新动力,这是我们构建现代产业体系、化解过剩产能、提高经济发展质量的根本之策。创新的实质效果就是优胜劣汰、破旧立新。四川中烟着力构建了以企业为主体、市场为导向、产

学研相结合的技术创新体系,注重发挥企业家才能,加快了创新发展的步伐,提升了有效需求,创造了有效供给。

以制度机制创新激发内生动力,推进四川中烟规范高效发展。制度是工作的先导,没有制度,行为就得不到规范,自我约束就会无所遵循。四川中烟在发展中不断创新完善党建工作制度、人力资源制度和企业标准化体系建设,为企业规范高效发展提供保障。

推动党建工作制度创新,以高质量的党建工作推动企业高质量发展。东西南北中,党政军民学,党是领导一切的。坚持党对国有企业的领导,是四川中烟实现高质量发展的根本保证。国有企业要不断确保党在国有经济中把方向、谋大局、定政策、促改革的能力和定力,确保党始终发挥总揽全局、协调各方的领导核心作用。四川中烟几年来坚持“三会一课”制度,深入开展“两学一做”学习教育活动,制定一系列制度办法,有效推动了党建工作制度体系的进一步健全完善。

推动人力资源制度创新,以丰富灵活的人才制度激活公司人力资源活力。百年基业,人才为先。实施创新驱动发展战略,推动企业高质量发展,需要培养造就一批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队。四川中烟通过推动人力资源制度创新,加强了创新人才队伍建设,提高了企业职工干事创业的热情,营造了积极向上、精益求精的良好氛围,激发了企业发展的活力,有利于企业的高质量发展和创新进步。

推动企业标准化体系建设,以高标准、持续优化的管理体系提升产品品质和管理效率。健全工作管理体系,提升运行质效。在原有标准化管理体系基础上,优化薄弱环节,加强标准制修订的会审工作。优化业务流程,完善管理标准。狠抓精细加工,带动技术标准水平提升。学习借鉴行业先进企业质量管控模式,加强原辅料质量管控,有效控制原辅料杂物情况,提高入库质量,带动了公司技术标准水平提升。天下大事,必作于细,“不合格原料不投产、不合格半成品不进入下一道工序、不合格产品不出厂”的“三不”原则和“零缺陷、零容忍、零投诉”的“三零”标准的质量铁律在每个生产环节、每个工作岗位落实到位。

大力推动“科技兴企”。一是加强产品研发创新。企业把“科技可感知、文化可传播、产品有卖点”作为产品研发的基本要求,着力在“求新、求变、求特色”上下功夫,倾力打造独特的品牌发展体系,加快推进特色产品的发展步伐,进一步丰富供给品类。二是加强核心技术创新。全面推进关键核心技术突破,在多个技术领域取得了一批具有自主知识产权、具有独特优势的创新成果并成功转化应用。三是加强科研平台创新。在技术研发布局上,成立四川中烟研究中心创新中心,并且致力于构建“无边界、外延型、开放式”技术创新平台,与多家单位建立了长期战略合作伙伴关系,与有关科研院所和单位建立了4个开放实验室、1个联合研发创新平台,四川三联公司成为行业首家国家认定高新技术企业。

以人才为保障 提高可持续发展能力

十年树木,百年树人。实现经济的高质量发展,需要有一支高素质的人才队伍。四川中烟站在百年发展的历史节点上,高度重视人才的发掘与培养工作,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,总结和建立了一整套培养使用机制,建立了可靠的人才队伍,充分提高了企业的可持续发展能力,为企业的下一个百年发展目标奠定了人才发展基础。

注重培养创新型人才。培养机制方面。企业注重年轻干部的培养,坚持从发现储备、培养锻炼、选拔使用等方面入手,有针对性地安排跨单位、跨部门、跨岗位进行锻炼,选派优秀年轻干部员工到生产和营销一线锻炼。注重培养高技术、高技能人才,企业通过院士工作站、博士后工作站、继续教育以及项目摘牌、课题研究、专项工作等方式加强技术人才培养;通过大师工作室建设、工匠评选、技能竞赛多种方式加快高技能人才培养。注重提高干部综合素质,围绕提升“五种能力”——精益研发能力、精准营销能力、精细加工能力、精实保障能力、管党治党能力。建立全过程的跟踪考核评价培训新模式。

完善人才使用激励机制。完善选人用人机制,坚持在基层一线发现、使用和培养干部,落实突出实干导向、突出基层导向、突出担当导向、突出创新导向的选人用人标准,坚持以公开公正、竞争择优的方式选人用人。健全考核评价机制,制定了公司本部干部员工考核评价的系列办法,初步建立了公司目标、市场目标和部门(单位)工作目标相结合的多维度绩效考评机制,实现了公司经营业绩与组织绩效、岗位绩效的同步传递和目标压力的层层传导。搞活收入分配机制,完善了企业差异化薪酬分配方法,依法行使内部薪酬分配权,建立健全了激励和约束并举、效率和公平并重,既符合市场一般规律又体现国有企业特点的分配机制。

坚持党管干部、党管人才原则。一是选好用好干部。公司党组始终坚持党管干部原则和好干部“五条标准”,坚持德才兼备、以德为先、任人唯贤,严格执行干部选拔任用规定程序一步不缺,拓宽知事识人的途径,从严从实抓好干部选拔任用工作;开展干部竞争上岗和公开选拔工作,丰富识人用人的手段;加大干部轮岗交流力度,先后组织对任职时间较长、工作经历相对单一的多名处级干部进行了轮岗交流,5家工厂的主要负责人全部进行了异地交流任职。二是从严管理监督干部。严格落实领导班子和领导干部考核制度,对年度考核排名靠后的领导班子和干部进行谈话提醒;严格执行领导干部个人事项报告制度,对存在漏报瞒报行为的干部按照有关规定严肃处理;认真开展了干部任职回避清理、带病提拔干部集中倒查、干部人事档案专项审核等工作;高度重视国家局党组巡视整改和选人用人调研专项整改,聚焦问题高标准严格要求整改到位。