南京普天“双过半”劳动竞赛成效显著

本报讯 2011年上半年,为完成公司全年经营目标任务,争取实现“双过半”,公司工会组织开展了“抓机遇,迎挑战,为完成双过半做贡献”劳动竞赛,共有8个分会参加。

配线系统部:在销售人员中开展“比资金回笼”劳动竞赛活动。竞赛设突出贡献奖和最大贡献奖;突出贡献奖考核指标以6月计划为基准,分别计算6月份资金回笼完成额和资金回笼完成率;最大贡献奖考核指标以全年计划为基准,此次竞赛活动产生了8名优秀员工。

天纽公司:在生产车间开展“赛技能,比质量,比安全”劳动竞赛活动,从第一道装配到完成焊接及装配,比赛要求,工艺美观、正确、规范、无漏焊、假焊、虚焊、短路,装配别位。评委根据检测结果打分,刘海莲获第一名。在营销中心综合力、商务部,生产部开展了“客户服务月”劳动竞赛活动。在营销人员中开展“比销售业绩,比市场占有率”劳动竞赛活动

普佳光网络公司:紧紧围绕“增强主人翁责任感,促进公司健康发展”这一主题,在ESC车间开展了“比学赶帮超”劳动竞赛活动,共有81人参加,经过重重评选,GQ02A ESC产品的3组、4组,9组以优异的成绩获得“优秀班组”的称号;组长陈向成获得“优秀班组长”的称号。

通信科技公司:为完成荒湖订单任务,在生产部开展“双过半”劳动竞赛活动。从生产、组装、调试,以完成生产组装量、测试量以及生产质量评选出优胜者并给予物质奖励。通过此次劳动竞赛培养了科技公司生产部的骨干,加强了生产能力。

通信实业公司:在保安部开展了比“服务水平”的劳动竞赛活动。他们以“提升形象,提高管理水平”为竞赛目标,比赛中,看谁“动作范规,用语文明,基本功扎实,岗位职责熟练”。经过近一个多月的竞赛活动,队员们无论是站姿、着装、用语都得到了明显的提升线。

南之分公司:在生产线的QC,质量部的QA比“检验质量”;在SMT,MI生产线的员工及维修人员比“焊接技术”的劳动竞赛活动。在技术人员、维修人员中开展比“服务水平”劳动竞赛活动。

总裁办公室:重点在小车班开展“优质服务”劳动竞赛,为公司确保资金回笼、实现利润、降本增效等各项指标的完成保驾护航。小车班本着节能降本的原则安全行驶,积极为一线服务,为市场服务,做到热情、周到、优质高效。竞赛期间小车班共出车650余车次,安全行驶约24000公里。

运营管理部:苦练内功,发挥潜能,注重服务。在产品例行试验中,安全,服务是检测中心的第一要务,检测中心人员,从仪表计量检测、维修到产品例试每个项目做到人人都精通,比服务水平,从而提高用户的满意率。 (王涛)

南曼顺利实现『双过半』

本报讯 2011上半年,南京曼泰利斯电器有限公司顺利完成“双过半”任务。7月9日,公司在银林山庄召开了上半年市场销售总结表彰大会。南京普天副总裁邹德忠、南曼总经理倪海锦、总经理助理兼销售部经理钱五福,市场部经理张旻及全体市场销售人员出席了此次会议。

首先,公司总经理倪海锦宣读了2011“双过半”人员的表彰名单。对这些奋斗在市场一线的20位优秀同志,公司给予了表彰和奖励,颁奖之后,各销售大区经理分别对各自片区上半年的销售工作做了汇报总结。本次会议一改以往模式,各大区经理均通过PPT的形式对上半年的工作进展情况,各项指标完成情况和下半年工作计划进行了系统全面的汇报,受到了公司领导的大力肯定。市场部经理张旻也从售后、推介会、平面媒体、公司样本、网络媒体、户内外展示和代理商培训及支持等各方面,对上半年市场推广工作进行了全面总结,随后,销售部经理钱五福总结了上半年的销售工作,肯定了销售部的工作成绩,并公示了各个片区的实际完成情况,同时对下半年工作和目标提出了具体要求,最后,总经理倪海锦代表公司对全体市场销售人员所取得的成绩表示祝贺,要求全体销售人员要进一步发挥顽强拼搏、敢打硬仗的作风,抓住当前有利时机,以灵活多变的方式推动销售工作的全面进步;要求全体销售人员要加强学习,提高业务技能,紧跟形势,团结合作,为完成2011全年任务而不断奋斗。

为提升销售人员素质,第二天上午,公司聘请了“影响力”集团的金牌讲师肖伟峰先生就团队建设、成功方法、营销思维、销售技巧等方面,通过情景模拟、案例分析等多种方式,对全体销售人员展开专业培训。课程结束后,全体销售人员都表示此次培训受益良多,明白了“成功决定于态度,成功者找方法,失败者找借口”,并决心把这些知识运用到实际的工作中去,树立信心,坚定目标,努力提高自己的业务水平。

此次会议的成功召开,标志着南曼顺利完成了董事会下达的各项年中任务,同时也为下半年全年目标的实现打下了坚实的基础,我们相信,在南京普天和董事会的带领下,在南曼每一位员工的努力下,我们一定能也一定会超额完成2011全年任务。 (邓秋燕)

运营管理部调剂供电保生产

据南京市经信委相关负责人介绍,“从今年开始,季节性缺电将变成全年性缺电”。南京市今年夏季高峰最大缺口将超过120万千瓦,是去年同期的3倍左右。按市供电局负控中心的通知:5月19日南京普天3座配电房功控负荷日最高安保用电量为:800KVA降为173KW、630KVA降为241KW、500KVA降为106KW、而800KVA配电房供电单位有五六家,配线系统部生产用电是其中之一。面对限电降至为173KW分摊到五六家用电,将严重影响企业的生产经营。

为了确保公司的生产用电需求,南京普天运营管理部钟鉴部长提前数小时及时召集安全生产监督办等相关负责人,研究布置错峰让电保生产的方案,并与产业园、实业公司沟通协调。随即下达了错开用电五条措施。19日上午,在钟鉴部长的带领下,杨少国,徐兵等同志早早来到800KVA配电房观察用电量。

配线制造部8:30生产用电进入高峰,而市供电局负控中心限电已经生效,生产货物电梯已经停止了运行。一边坚持限电,一边生产告急。限电和生产用电的矛盾浮出了水面。四楼的货物下不来,下面的货物上不去,电梯卫抽满了生产货物。员工生产焦急,供货单位着急,一次又一次的生产停产信息传递到职能部门——南京普天运营管理部,“错峰让电想办法,调剂供电保生产”的指导思想又一次的提上了议事日程。急生产所急,想生产所想,钟鉴部长,杨少国等同志快速反应,立即启动第二套应急预案:从八达公司200箱式变少有的富余量用电里调剂到系统部电梯使用,此时指针已是九点。一方有困难八方来支援,事不宜迟,杨少国从实业公司调来16平方的铜芯线,组织相关业务人员立即分头拉线施工,时间就是效率,杨少国率先爬上五米多高的房顶指挥并亲自拉线。他带领的几位员工冒着炎炎烈日,在高温36℃下紧张有序的进行。他们个个大汗淋漓,豆粒大的汗珠从脸而下,汗流浃背,不怕苦,不怕累,反复穿梭在八达公司和配线系统部之间,他们在抬时间,抬进度,工程进度一步步的在向电梯配电柜靠近,员工们下班吃饭休息了,而他们废寝忘食的坚持奋战……使在场的员工很受感动。最终,在钟鉴部长的带领下,经过大家共同努力,历经三个半小时,配线系统部电梯终于恢复了正常使用。此时,正是员工下午上班时候,员工们个个喜笑颜开,给下午的生产带来了生机勃勃的景象。配线制造部把上午的损失在下午加班加点给抢了回来,当天完成各种机架168台、壁挂箱550台,光纤1万6芯等,圆满完成了生产任务。

普天公司运营管理部,不是消极等待恢复用电,而是积极主动出击应对措施,他们“错峰让电想办法,调剂供电保生产”应急预案,得到了生产单位全体员工和供货单位的一致好评。 孙明柱

产业园实施运营保障部绩效考核制度

本报讯 6月28日上午,运营保障部组织部门经理、班组长进行绩效考核管理办法培训。

上半年,运营保障部物业管理服务工作紧紧围绕“两个提升”的目标,全面落实物业服务工作标准,规范物业管理服务各项工作,为进一步提升部门管理水平,提高管理能力,加强工作责任心,自7月1日起,运营保障部实行部门经理、班组长绩效考核制度。

培训重点讲解了考核目的,要求以及考核方法,并进行了讨论。在讨论中,参训人员对考核办法的实行表示赞同,同时也感到有压力,变压力为动力,在工作中从自身做起,主动承担责任,管理好部门工作,加强沟通协调,带领员工完成各项工作。

会上,保安队队长崔英鹏就如何加强团队建设,提高服务水平,进行了工作交流。首先,端正态度,自加压力,不进则退,在部门内统一思想,在主观上要求提高。其次,有思路,有措施,保安队加强保安队员的业务知识,动作规范的培训,通过培训逐步提升形象,通过经验交流,各部门协调到自身工作的压力,只有不断地提高,才能适应现代化物业的要求。

运营保障部总经理潘金龙对下一步物业管理服务工作提出了几点意见。一个目标:树立把物业建成与社会规范物业相适应的物业公司为目标;两个提升:紧紧围绕“两个提升”进一步开展工作;三个要求:一是转变观念,树立业绩至上的管理思路;二是爱企业,把企业发展作为最高利益;三是加强学习,提高职业素养和处理事情的能力。

通过对部门经理、班组长绩效考核,将进一步推动物业管理服务标准及各项制度的执行,在今后的工作中,各部门将取长补短,逐步提高管理水平,共同努力,使物业管理服务上一个新的台阶。 (张婷婷)

长乐公司强化成本内控

长乐公司进一步细化产品社会化制造的分工,在充分利用社会化资源的同时,加大对内部资源的合理利用。2010年公司在总部的关心下,建立了近800平方米的中转库房,有效缓解了生产场地不足的瓶颈,还对产品的标准件进行了梳理,提高了产品专业化生产水平,促进了公司生产效率和产能的扩大,当年公司生产各型接入机柜产品17750台,生产各型光交11355台,分别同比增长了40%和104%。实现年初制定的产能扩大的目标,有力地保证了全年各项经营指标的完成。

公司树立大成本的观念,强化企业成本的内控水平。通过与行业先进成本控制水平对标,全面控制产品的成本费用,首先公司结合市场招标的价格情况,帮助供方提高材料利用水平,严格材料耗用,其次公司针对市场价格竞争现状和公司的成本控制水平,制定新的市场价格策略,以产品进入市场为原则,确保通过增大市场规模来降低单件产品变动成本,维持企业的正常运转,取得了很好的成功经验。

强化商务管理,快速应对市场。公司在2010年下半年加强了商务部团队和管理建设,公司将商务部职能从原来综合办公室剥离,增加商务部人员,重新对管理进行了分工,使得企业在对外报价、标书制定、合同管理,计划下达等工作的时效性上有了大幅提高,促进了当年产业规模扩大。 刘 丽

防洪演练 9月22日,公司组织部室和仓库管理人员进行消防演练。 龙 鹏 摄

普天制造部开展劳动保护演练

本报讯 6月23日,普天制造部在零件车间的下料组,组织了一场由现场职工参加、领导共同参与的“工伤事故应急演练”活动。

下午三时,演练现场正在操作机床的员工蔡席伟向周围工作的同志呼救,他的手指被运行的设备压伤,下料组组长殷润之立即指挥两名组员分头行动,关闭机床,切断电源,另一个同志帮助伤者脱离现场,在工作区域外等待救援。与此同时,殷润之跑到应急救援卡前,找到普天职工医院的电话,告知了工伤地点和伤情,请求医务室医生尽快赶到现场处理,紧接着又电话报告零件车间的主任李晶,1分钟内李晶到现场了解情况后,立即向上级本部主管汇报。接到电话,在事故发生的2分钟内,普天制造部总经理秦臻和副总经理许迪赶到现场,为体现演练的真实性,秦臻总经理在到现场的同时,安排了办公室的领导准备了救援车辆,将事故信息也立即上报到公司职能部门,4分钟后,公司运营管理部部长钟鉴赶到,公司安全员协同对演练事故现场进行了检查,询问了情况。8分钟后,普天职工医院的医生背着药箱赶到现场,询问伤员的情况,至此根据应急预案的要求,演练进展的有条不紊。

秦臻总经理还对相关同志交待了任务,要求按照实际发生的事故根据“四不放过”来处理,由许迪副总经理对现场员工进行了心理疏导,缓解员工的思想压力,至此演练圆满结束。

安全生产

通过此次演练,提高了职工的应变能力和安全意识,时值夏季高温到来,也是出现人身伤害的易发期和高发期,公司要求广大员工在工作中要时时刻刻注意安全,夏季着装,用电、个人劳保防护用品,防暑降温,一切按照操作规程办事,只有这样才能真正做到不伤害自己,不伤害他人,不被他人伤害。

信息化建设

信息化名词解释(三)

* MIS (Management Information System) **管理信息系统**

是在电子数据处理EDP的基础上发展而成的,它利用数据库技术实现各级管理者的管理业务,在计算机上上各种事务处理工作。MIS涉及到企业信息系统中的许多子系统,以分析和管理已有信息为基础,根据该领域内管理决策人员提供的信息运用一些确定的决策模型进行自动求解,为领导决策提供支持。现在,MIS的范围很广,凡是涉及到人、财、物、产、供、销等方面进行管理的软件系统,都可以称为MIS。在企业应用方面,大到ERP,小到各种财务软件,商务软件等都属于MIS的范畴。

* MRP (Material Requirement Planning) **物料需求计划**

是在产品结构的基础上,运用网络计划原理,根据产品结构各层次物料的从属和数量关系,以每个物料为计划对象,以完工日期为时间基准倒排计划,按提前期长短区别各个物料下达时间的先后顺序。达到“既要降低库存,又要不出现物料短缺”的目的,体现企业主要业务部门产供销物料信息的集成,最终减少库存和减少资金占用,提高资金利用率。将需求、物料与能力计划、以及计划的执行状况结合起来,实现计划与控制的完整体系,就形成了闭环MRP。闭环指既有自上而下的指令信息,又有自下而上的反馈信息。

* MES (Manufacturing Executive System) **制造执行系统**

能通过信息传递对从订单下达到产品完成的整个生产过程进行优化管理。

普佳公司参加住友电工全国质量小组会

□ 审计法务部 孙宇宁

本报讯 6月9-10日,南京普佳光网络公司参加了住友电工集团全国质量小组(华东区)活动会议。

住友电工集团全国质量小组活动大会是住友电工在华投资的企业范围内,每年一度进行质量小组活动,由各企业内部成立的质量小组根据各自企业需要围绕企业经营时的品质、效率,成本而提出的QC课题,提出可行解决方案并在生产中成功实施的案例用较形象的方法在会上展示,经会议评选出优秀的QC案例给予奖励。通过这样的活动将品质这个永恒的主题不断在各公司之间升华,让员工的质量意识不断创新。

本次共有13家企业参加,SPON公司作为成立不久的新公司,此次主要是观摩大会的活动,两天的程序组织方安排的紧凑,有序,内容充实,给我们上了很生动的一课,质量小组活动的意义在此展露无遗,特别是每个代表队公司的最高管理者都参加了此次的大会活动,可以看出他们对质量管理活动的重视,对我们的触动特别的大。同时,因为有同步翻译语言沟通没有任何障碍,会场上大家的涵跃发言提问也让会场一直保持着一个良好的会场氛围。

给我们印象深刻的是,大多企业都安排了制造部门的一线员工参与,而他们对质量小组活动的理解和认识水平也相当不错。他们的课题和发表都非常的生动和出彩,特别是获得第一名的苏州公司(SDMS),他们的课题内容完全结合了一线员工的工作需求,现场3人组合的发表生动精彩演示,不时引发出会场的笑声,值得一提的是他们还带上了作业道具,在各位参与者的面前实地展现他们改善前的状态及员工的不满情绪,改善后的成果及员工的感想和态度的转变。

在答谢会上,普佳公司代表有幸和小组评审会北野主席、河野主查同桌而坐,并与他们作了交流:明年SPON就会带来精彩的课题了,北野主席表示很期待,同时也提醒我们小组活动选题很重要。 (常俊清 郑 忠)

普佳全面推行ISO9001

本报讯 南京普佳公司全面推行ISO9001。6月23日,召开了第一次管理评审会议。管理者代表常俊清通报了内审情况;各部门领导也相继作了发言,并就内审中的问题作了具体的原因分析和对策。

常俊清阐述了公司管理评审工作会议精神、ISO9001质量体系认证工作和公司质量方针、质量目标的执行情况。

常务副总经理龙志坚在会上作了总结评价。E-SC产品在市场上的优良评价是我们质量工作的最好答卷,也是我们全体干部员工辛勤捍卫的结果。通过加大培训力度,提升作业文件的质量,现场巡检存力监督、绩效考核的部分导入确保了公司质量体系的有效运行。目前e-sc PLC的产量正按设定的目标进行提升,质量管理工作量及难度会大幅增大,全体员工必须按体系的要求进行各项工作,将普佳的质量管理能力和产品质量提升到更高水平,“捍卫质量的尊严”,使顾客满意度达到95%以上。

末次义行总经理强调目前公司发展很快,质量管理工作在巩固取得成绩的基础上,不断创新思路和方法,各部门在抓产品质量的同时,更要抓工作质量,用工作质量的可靠来保证产品质量的优秀。 (武肿)

浅谈企业应收账款的债权风险管理

企业债权是企业资产的重要组成部分,它主要是在企业提供商品或劳务的过程中形成的应收款项,又包括其他各种形式。应收账款是企业债权的主要组成部分,也是本文探讨的主要方面。在当今的买方市场经济中,一手交钱、一手交货的交易模式并不多见,而大多采用先发货后付款方式。企业发出商品,但销售货款未及时收回,就形成了企业的应收账款。

作为企业债权主体的应收账款产生的原因主要有两个:

1、购销时间差。在现实生活中,因为有货款结算时间的存在,商品的交付时间和货款的交付时间很难做到一致,这也就导致了应收账款的存在。

2、商业竞争的需要。应收账款的存在实质上是赋予了购货方在一定时期内使用一定数额资金的权利,它的本质是一种商业信用。在激烈的市场竞争中,这种商业信用对于扩大企业销售规模,提高企业的市场竞争力具有重要意义。

保持适度的应收账款对于企业有非常重要的意义,主要体现在:

1、扩大销售规模,增加销售收入,提高经济效益。前面提到应收账款本质上是一种商业信用,它会提高本企业产品的市场竞争力,刺激购货方增加对本企业产品的购买。企业销售规模扩大,单位固定成本的降低,必然会带来企业经济效益的整体提升。

2、减少存货,节省库存成本,加快产品升级速度。随着科技的迅猛发展,产品的更新换代速度日益加快,采用赊销方式扩大销售规模,减少技术落后产品存货,可以有效的减少库存成本,并可以刺激新技术的引用和新产品开发,提高产品科技含量。

企业风险是指由于某些不确定因素而导致企业产生损失的可能性。债权风险是企业风险的一种,债权风险的内容较为广泛,从市场营销角度来看,它主要是指企业采用赊销方式销售商品,提供服务,或除销方式运用不当而使企业产生损失的可能性。

企业因放导致账款无法收回而产生的损失,形成了企业坏账成本。它一般与企业的应收账款规模成正比,应收账款规模越大,发生坏账的可能性就越大。坏账成本亦与企业账款管理质量密切相关,账款管理水平越高,发生坏账的可能性就越少。

虽然企业债权的存在对于企业的生存、发展具有重要的意义。但同时,企业债权风险亦不容忽视,必须采用适当的风险控制模式将债权风险控制在恰当的水平,这样才能实现企业的价值最大化。一般情况下,企业可以从事前、事中和事后控制这三个层面,通过信用风险管理、账款动态管理和账款追偿管理等手段,对应收账款的债权风险加以有效预防和控制。具体如下:

1、信用风险管理。即事前控制,是指在正式交易前对客户的审查及信用条件的选择。信用风险控制主要包括客户信息管理、客户信用分析、信用政策、信用决策四个方面的内容:

1) 客户信息管理。是指对客户信息的收集、分类、识别、整理、分析以及建立统一的档案或数据库的管理方法和技术体系的总称。获得客户信息的途径是多方面的,可以企业自己搜集,也可以和同行进行交流,向社会中介机构或媒介获取客户的信用信息也是不错的选择。

2) 客户信用分析。搜集到客户的信用信息后,信用分析是关键。传统的分析方法有“5C”分析法:品质、资本、抵押、条件和能力。各方面综合考虑确定客户的信用水平,并以此作为给与客户多少信用额度,采用何种信用政策的依据。

3) 信用政策。这是企业债权管理的中心内容,主要包括信用标准、信用条件、收款政策,信用额度四部分。

4) 信用决策。是根据客户的信用水平决定是否给与客户信用或给与何种信用政策。

2、账款动态管理。即事中控制,是指发货之后至货款到期之前,对客户及应收账款的监督和管理。应收账款的变生时间不同,到期时间和管理费用也不同,这也就意味着它们有不同的债权风险。因此,必须用动态的方式管理债权。债权的动态管理主要包括:应收账款总额的控制,大宗应收账款和核心客户的跟踪分析,旧的应在应收账款发生后进行的日常监督和分析,防止应收账款变成逾期债权。

3、账款超额管理。即事后控制,是指发生拖欠之后,对逾期债权实施有效的追账处理。主要包括逾期债权的确认,逾期债权分析,逾期债权处理三方面内容,逾期债权的确认主要是查验债权人与债务人对待此项债务认识上的一致性,如查验合同文件,是否涉及质量纠纷等。逾期债权分析包括逾期债权时间,地点分析,逾期债权性质分析,逾期债权金业分析等等。科学合理的分析会为制定正确的收账政策提供依据,降低收账成本,提高账款回收率。逾期债权的催收是一项非常有技巧的工作,要根据逾期债权的分析,确定合适的收账政策,控制收账成本,使得企业价值最大化。具体的收账程序企业可根据自身情况确定,一般包括收款人自行催收,委托中介机构追收,提起法律诉讼等。

在企业债权风险管理的实践过程中,为提高债权的质量,以及债权实现的效率,需要重视以下几方面的问题:

1、谨慎签订大额赊销合同。业务部门在对赊销客户的信用审查中,不仅要关注客户的诚信态度和诚信表现,更应关注作为信用基础的客户经营状况和资产状况。此外,企业作为债权人,在同意赊销的同时可以要求信用等级较低的债务人对赊销应收账款提供担保。适合于企业回收信权担保的方式有保证、抵押、质押、留置和定金等,企业可根据实际情况选用。

2、确定公司的信权赊销、公司如果无法确定和客户之间的债权数额,偏收起货款来,缺少相应的证据,难度无疑会增加不少。企业可以通过签订规范的书面合同,保持双方的订单、发货单,付款凭证等间接的方法确定债权,也可以进行定期的财务对账、进行应收账款询证函函证来确定公司的债权。

3、公司债权文件应进行完整的保存。公司要建立完整的公司债权文件档案,以便于及时掌握和分析公司债权的法律状态。有的公司的做法是,将每一项业务制作一个文件夹,所有和该项业务有关的合同文本、商业往来函件,对账单,催收单,律师函,付款凭证复印件,还款协议等,均按时间顺序存档于一个文件夹,如果该项业务出现催收问题,可以很快调阅。

4、定期催收以中断诉讼时效。鉴于超过诉讼时效(一般为2年)的债权将不受法律保护,对于长期拖欠账款的客户,尤其是已经未与公司再发生业务的客户,公司财务部门和法务部门,应该与业务部门进行沟通时提醒业务部门予以重视,并由统一发出催款函件或者委托公司外聘的律师事务所发出律师函件,明确对该项货款进行催收的意思表示,催收函件应以特快专递形式发出,并存档该函件的副本以及专递存根。

5、对催收困难的账款提出诉讼。提起诉讼是公司清理欠款的一种常见手段。很多公司对于向本行政区划外的客户提出诉讼有本能的抵触情绪,会为司法机构的地方保护主义顾虑,执行力度的软弱,诉讼成本等问题进行漫长的讨论,最终错过清收欠款的最佳时机。为此,公司法务部门应对诉讼风险,诉讼成本和诉讼方法,进行全面的分析和策划,并及时提交书面意见,以提高企业决策的质量和效率。

浅析信息化下的企业内部控制

□ 财务证券部 邱慧珍

内部控制是指企业或各个组织在经济活动中建立的一种相互制约的业务组织形式和职责分工制度。内部控制的目的在于改善经营管理,提高经济效益。它是由于加强经济管理的需要而产生的,是随着经济的发展而发展完善的。是企业为了实现其经营目标,保护资产的安全完整,保证会计信息资料的正确可靠,确保经营方针的贯彻执行,保证经营活动的经济性,效率性而在单位内部采取的自我调整、约束、规划、评价和控制的一系列方法、手续与措施。不仅包括单位最高管理层用来授权与指挥经济活动的各种方式方法,也包括核算、审核、分析各种信息资料及报告的程序和步骤,还包括对单位经济活动进行综合计划,控制和评价而制定的各项规章制度。一般包括控制环境,会计系统,控制程序三个方面,在环节上有事前防范,事中控制和事后监督三个环节。

随着经济的发展、外部竞争的加剧和内部强化管理的需要,企业决策层要想在瞬息万变的市场竞争中有效地管理企业,就必须及时掌握各种信息,以确保决策的正确性,企业就必须实现信息化来满足这些需要,在信息化环境下通过控制手段尽量提高所获信息的准确性和真实性,在信息化环境中的内部控制系统可以提高会计信息的正确性和可靠性,在信息化的各项管理过程中,企业建立一整套内部控制系统,合理设置职能部门、明确各部门的职责,充分考虑不兼容职务和相互分离的制衡要求。各部门,各岗位形成相互制约、相互监督的格局。这样既保证了管理目标的科学性,也可根据实际信息,随时采取调整措施,以保证管理更为科学、合理、有效。同时,将各部门的管理状况与部门的业绩指标挂钩,做到管理的责、权、利相结合,调动各部门和职工的积极性。

信息化环境下的内部控制要从简单的公文,技术资料到复杂的生产流程,成本核算,甚至进行更高级的经营决策。由企业董事会、监事会、经营层和全体员工实施,只有有了全员参与,内部控制才能行之有效,明确各机构在内部控制流程、执行以及监督中的工作职责,全体员工通过信息化明确自己的目标和责任,如何更好的与生产经营相结合,将控制无缝嵌入企业的生产、销售、管理等各环节的工作中。内部控制建设还要得到企业各级部门的大力支持与配合,那宣传与培训是必不可少的,通过宣传让全员了解内部控制的意义,通过培训让内控人员理解和掌握内部控制的理念和方法,在企业内营造管控的氛围,为内部控制的建设奠定坚实的基础。

信息化环境下的内部控制是对企业的公文,技术资料到复杂的生产流程,成本核算,甚至进行更高级的经营决策。由企业董事会、监事会、经营层和全体员工实施,只有有了全员参与,内部控制才能行之有效,明确各机构在内部控制流程、执行以及监督中的工作职责,全体员工通过信息化明确自己的目标和责任,如何更好的与生产经营相结合,将控制无缝嵌入企业的生产、销售、管理等各环节的工作中。内部控制建设还要得到企业各级部门的大力支持与配合,那宣传与培训是必不可少的,通过宣传让全员了解内部控制的意义,通过培训让内控人员理解和掌握内部控制的理念和方法,在企业内营造管控的氛围,为内部控制的建设奠定坚实的基础。

信息化环境下的内部控制是加强企业的方方面面,因为全员的参与和人员素质的参差不齐,所以在信息系统建设层面就必须进行严格的风险评估,包括系统开发与维护,访问与变更,数据输入与输出,文件储存与保管,网络安全等。确定重要的流程或事项后,要充分考虑对其目标的实现可能造成不利影响的内外部因素,真正认识到这些风险,再根据风险评估的结果设计经营管理的关键控制活动,从而将风险降低到可控且可接受的范围内。

根据风险评估后的方案结果,设计符合公司特色的关键控制活动。首先针对重要流程或事项,确定现有的控制点,以及有关的规章制度,其次根据业务流程或事项中存在的风险,分析内部控制设计中的差异。确认现有的控制环节与与方法对应的制度是否可以规避存在的各种风险,找出现有控制措施中的缺陷与遗漏,设计整改方案,然后落实到相关部门和责任岗位,固化到内部控制手册中,融合到信息化系统工程中,最后补充完善相关制度。例如公司合同评审与审批流程中,现有的控制措施是企业商务部门对其余款进行评审,报领导审批执行,对法律风险的控制缺失,针对这种状况,建议在合同评审时由法务部对法律条款进行审核,出具专业意见后报领导审批,以流程和风险控制的制度固化在内控手册中,并相应修订《合同评审程序》及相关实施证据(合同评审表)。

内部控制制度是否合理、是否符合公司各项生产经营活动,在建立内部控制体系后,需要对内部控制运行的有效性进行测试,企业在测试内控有效性时,可以采取多种方法:询问、观察、检查、重复执行或者是以上几种方法的组合。根据风险的大小和某一内控程序消除风险的重要性,应该采取不同的测试方法,这样可以节约测试的成本以达到最佳效果。为了确定截至财务年度日期间的内部控制运行的有效性,测试程序应该在充分单的时间进行。并且随着新的变化,在接近年底时,还要进行更多更新的测试。最后确定测试的程度,要充分考虑内控对实现企业目标的重要性,考虑的因素包括以下几个方面:一是:公司计划在何种程度上依赖某一控制的有效性;二是:内部环境或信息系统应在控制在何种程度上支持其他控制的有效性;三是:公司管理层应该更广泛地执行程序以评估这类控制的运行有效性;四是:控制的执行是人工操作的还是自动操作的,如果存在人工的监督或参与,公司管理层的评估程序应该更加广泛;五是:人工控制执行的频率和控制的复杂程度。公司对自己内控经过测试之后,也许会是有效的,但有可能在未来的方面还存在缺陷或没有考虑到的地方,那么我们需要针对测试后的结果进行补救,对不完善的地方再进行改进。这将是一个反复重复的过程,直到测试结果令人满意为止,可以为公司管理层对保证内控有效性发表声明做基础。

公司建立内部控制制度是规范管理、保证公司信息化系统有效运行的基础,而信息化系统是提高工作效率,保证管理信息及时,准确,量化考核,做到公正、客观。公司管理效率取决于管理流程的规范、业务流程的畅通以及信息上传下达的及时准确,公司内部控制,三个管理体系,都强调的是过程控制。公司信息化建设目标之一就是规范管理,保证各个业务管理者提供及时、准确、全面的管理数据。所以,无论是内部控制,还是公司信息化应用,有效执行才是关键。

创新发展提案工作 开拓企业民主管理渠道

□ 工会 王 涛

创新是推动各项工作的动力。提案工作也是一样,只有创新,才有活力;只有创新,才有激情;只有创新,才能焕发生机。在后国际金融危机时期,面对国际、国内形势和理论,实践层面出现的新情况,新问题,面对保持经济平稳较快发展,维护企业和谐稳定的繁重任务。企业如何更好地实行民主管理,更好地使职工参加决策和管理过程,重视职代会提案工作,落实职代会提案是一条重要的途径。笔者认为,要坚持职代会代表提案制度,采取一系列举措,积极探索民主管理的新渠道。

一、加强制度建设,把握关键,构建提案工作运行保障机制

1、领导重视,统一认识。职代会提案工作是职工代表履行职能最直接、最有效的方式,是职工群众表达愿望、提出利益诉求的重要渠道。职工代表素质直接影响提案质量,南京普天党政工领导高度重视职代会提案的落实工作,经常利用会议培训的机会强调提案的重要性,统一思想认识,消除职工代表思想上存在的“三怕”,一怕提出来的提案质量不高;二怕提出的提案流于形式;三怕提出的提案被打击报复的顾虑。为提高职工代表的素质,公司坚持组织职工代表集中培训,重点讲解公司厂情,职工代表的权利义务及参政议政方式方法等民主管理知识,进一步增强职工代表的责任感和使命感,提高职工代表参政议政的能力。近几年来,代表提案的质量、数量明显提高,参政议政的积极性也越来越高,积极运用提案为南京普天的发展建言献策,体现了职工代表扩展的责任意识和主人翁精神。职工代表都能向所在单位职工搜集意见或建议,在职代会期间踊跃填写代表提案表,每件提案都能真实反映职工的心愿,为开好职代会提供了可靠保证。通过发动和组织改变了过去少数代表小组没有提案的状况,2009年职代会共收到代表提案35件,2010收到60件,2011年收到代表提案59件。

2、完善制度,结合行业的特点,南京普天在整合原有制度办法的基础上,制订完善了《南京普天司务公开程度》、《南京普天合理化(提案)建议管理办法》等制度,进一步明确了指动工作落实的几个关键环节。一是广泛征集。在发出职代会通知的同时,一并将提案表发给职工代表。由代表广泛征求职工意见和建议,形成提案后分工会收集、上报,职代会组织提案组对提交的提案进行审理,对不符合提案要求的退还提案人并说明原因;对符合提案条件的按立案原则进行登记、编号,分类处理,转交行政部门处理;对不符合条件而又具有研究处理和参阅价值的提案,作为工会建议转交相关部门。三是督促落实。职工代表提案在职工代表联席会议上进行专题材讨论,对立案的提案及时督发处理,并明确主管领导,落实部门和完成时间,切实做到组织上落实,人员上保证,工作上到位。四是检查监督。职代会提案审理委员会每年组织职工代表对提案处理落实情况进行检查,检查结果向职代会或职代会联席会议报告。五是表彰奖励。职代会提案审理委员会根据检查结果,评选出6个左右优秀提案,对优秀提案人进行表彰奖励,每年的奖励金额达3000元左右,同时对提案落实不力的部门进行通报批评。

二、创新工作思路,构筑平台,拓展提案工作新境界

一是网上发布,高效便捷。职工代表发布提案,可直接通过南京普天内部局域网进行,员工通过局域网直接在网上制作提案并反馈到工会提案管理人处,二是网上答复,及时公开。提案受理部门通过局域网收到相关的提案,可根据本部门涉及的职工提案,逐条浏览并对提案进行答复,答复结果将直接再反还到工会提案管理人处。管理人可以及时掌握提案处理进度,对效促提案受理部门及时处理提案发挥了积极作用。三是网上处理,过程透明。提案受理部门一旦落实意见,可直接将结果向提案人回复落实情况。提案人可随时向受理部门提出质询,提案受理部门负责对提案落实进度进行答复,实现了提案处理过程的公开透明。

同时,南京普天坚持对提案进行跟踪处理,对部分条件不成熟的提案实施动态追踪,待条件成熟后纳入立案范围,增强了办案实效。如:去年职代会上提出的关于“过年放假增加假期”的提案,公司行政为此下发了《有关假期时间调整安排》的文件,总部统一安排管理部室的5天年休假时间,关于“增加工资、福利待遇”的提案,南京普天在09年度取得了较好的经营业绩,达到绩效目标的单位,工资总额都有了一定比例的增加,公司整体工资增加比例在8%以上。关于“加强对电动自行车充电的管理”的提案,已圆满解决。关于“改善中午工作餐的质量”的提案,公司已从09年7月提高了午餐标准,由原来的5元,增加到7元,午餐质量有所改善。所以提案征集上来后,行政都认真听取研究,及时解决了员工的实际问题,从而激发普天员工爱岗敬业,任劳任怨,奉献普天事业的积极性和认知度。今年职工代表提出的第25条“关于建立工资指导线,工资待遇应随利润增长而提高,可增强员工的凝聚力和主人翁意识”的提案,引起提案处理相关部门的高度重视,近年来南京普天一直关注中低收入群体的工资,并做了工资增长的指导性意见,对低收入人群的工资给予了普调。南京普天倡导业绩文化导向,薪酬的分配更多与业绩进行挂钩。由于公司内部各部门行业跨度较大,薪酬的可比性不是很绝对的,公司在推行职位评估体系,随之建议相配套的薪酬线条体系,做到相同岗位的薪酬水平均等。去年分别给员工增涨了50—200元,今年又增涨了10%以上。这些都反映了广大职工关心企业发展的意识不断增强,充分行使民主权力,提高了企业的社会效益和经济效益。总之,通过网络答复和提案,形成了提案处理的闭环控制,增大了提案处理工作的透明度,方便了职工群众监督,提高了提案处理落实效率。

三、创新沟通形式,直面问题,在参与互动中提升水平

一是面对面座谈。改变由提案受理部门以书面形式向提案人回复提案处理情况的形式,南京普天组织了由所有提案人和企业行政各职能部门一起参加的“职代会提案处理见面会”。公司领导和行政各职能部门面对面接受职工代表的质询,耐心地向职工代表解答问题,使职工代表对自己的提案能否立案,处理进度,完成时间,责任部门等一清二楚。

二是心与心的交流。见面会上,职工代表以企业主人翁的姿态履行代表职责,参与企业管理;行政部门负责人为落实代表提案,认真倾听职工代表意见建议,了解提案初衷,共商处理方案,达到了心与心的交流,巩固了共谋企业发展的大局。

三是情与情链接。见面会党政主要领导参加工会主席主持。按照提案的编号的先后顺序分别由职工代表提问、质询,由提案受理部门负责人解答,一线职工代表自觉站在大局的高度,积极为企业发展进言献策;行政部门负责人也根据职工意见和建议不断优化决策,顺应民心,促进了南京普天劳动关系的和谐稳定发展。去年以来,公司职代会共收到60条,合并归类立案36条,立案率达60%。其中,提案审理委员会对潘金玉、沈春锦等代表提出的“加强产品标准作的研究深度”、“设计图纸规范化”的提案高度重视,二级部门在原有的基础上,进一步完善了产品标准作业,我院信,通过创新提案工作,一定能开拓南京普天民主管理的新渠道,为南京