

华域汽车举行数字化标杆工厂推进工作会议，发布规划目标

2025年实现数字化制造整体普及

首席记者 阮希琼

当制造设备实现联网，如何利用数据使之产生价值？供应链上下游信息如何打通、集成？从智能物流、智能产线到智能中枢，如何打通三者耦合、交互的“最后一米”？……12月16日，华域汽车旗下零部件企业智能制造部门的相关负责人齐聚一堂，围绕数字化研发、数字化装备、数字化生产，以及数字化管理进行经验分享。生动的案例、推进的难点、背后的思考，现场不少人员感触颇深。“这些案例很有借鉴意义，为我们今后的数字化转型提供了参考。”一名企业负责人表示。

这是华域汽车举行的2020年度数字化标杆工厂推进工作会议。会上，除了演讲交流、阶段性成果展示，华域汽车还发布了数字化制造框架、评价标准，以及建设规划目标：目前，华域汽车有10家工厂正在按计划推进数字化制造，目标到2021

年年底基本完成数字化标杆工厂的建设。到2025年，华域汽车规划实现数字化制造整体普及，领先的企业实现智能制造探索引领。

“先实现数字化制造，再探索智能制造，这是华域发展智能制造的路径。”华域汽车副总经理许林华在会上表示，“华域有400多家工厂，我们进行了分类分级，并挑选了拥有典型工艺的工厂，希望通过标杆先行，重点突破，再复制推广，达成数字化制造整体普及的目标。目前，华域汽车的分享平台上已经积累了80多个数字化工厂建设案例，覆盖数字化框架全部17个板块。下一步，在落实标杆工厂的同时，华域汽车将在供应链数字化协同、数字化开发、评价标准实施、人才队伍建设等方面进一步推进。”

据介绍，为了加快落实数字化制造，华域汽车制订了一套数字化制造评价标准，该标准将围绕“装备数字化”“生产数字化”“开发



数字化”“管理数字化”“新技术应用”“集成、基础架构和信息安全”6个方面，对企业的数字化制造予以评价。“这些评价内容及方法会根据标杆工厂所积累的经验，不断更新迭代。”许林华介绍说。

“智能制造将是未来制造业竞争的关键。汽车工业已经进入了存量时代，如果不进行数字化转型，是无法在未来存活的。”在最后的总结发言中，华域汽车总经理张海涛直言。在他看来，智能制造不仅要关注技术，还需要在管理、组织架构、文化等方面进行一体化推进。“不待扬鞭自奋蹄。传统制造业机器绑定人的模式已经成为过去，未来的智能制造，将

是人与机器不断交互，促使系统不断进步、效率不断提升的模式。我们必须重视管理在其中起到的作用，在智能制造的推进过程中，业务流程、组织架构都会发生变化，向更精益、更扁平化的方向发展，与内外部产生有效共鸣。”张海涛说。

同时，张海涛强调，数字化制造的系统化推进要快速，同时要循序渐进地落实，要实实在在地提升公司效益，不能为数字化而数字化。“华域作为中国汽车零部件的领军者，理所应当担当起责任，为中国制造抢占制高点。我坚信华域汽车在数字化制造方面一定会走在行业前列。”张海涛说。

上海市汽车行业协会七届一次会员大会召开

12月17日，上海市汽车行业协会召开七届一次会员大会。第六届理事会会长、上汽集团副总裁陈德美作第六届理事会工作报告。共有179家会员单位代表参会，85家沪外会员单位通过书面形式反馈意见，行使权力。上海市民政局、上海市工业经济联合会相关负责人出席会议并发言。

根据协会章程，会议选举产生了新一届会长、副会长单位16家，理事单位46家，监事单位3家；选举陈德美担任第七届理事会会长，庄青雄等15位代表担任副会长，张峰嵘担任监事长。同时，经由会长提名，梅红卫担任协会秘书长，主持日常工作。

协会新一任会长陈德美指出，随着新一届理事

会的诞生，协会将步入新一轮四年工作。广大会员要围绕上海“十四五”规划汽车产业发展方向和重点工作要求，“不忘初心，牢记使命”，紧密团结、冷静应对、共谋发展，继续坚持汽车行业工作的继承性、创新性、开拓性、专业性，按照上海市委书记李强提出的上海汽车工业“做强并打响自己的品牌，顺应消费者年轻化、多样化、高端化、线上化趋势，以质量和性能锻造品牌内核，以服务和文化丰富品牌内涵，进一步把国内、国际市场做大，把上海汽车产业做强，把‘上海制造’品牌擦得更亮”的重要指示，共同为推进上海市汽车行业的高质量转型发展做出更大的贡献。（贝塔）

奋进路上 奋斗有我

上汽人的奋斗故事

守望相助 我们都是上汽人

——大众动力总成灵活用工新模式助力兄弟企业再创佳绩

“我们企业缺员工、订单急，员工互助一下如何？”这可不是什么大开脑洞的奇思妙想。

受新冠肺炎疫情影响，今年上半年，制动系统公司用工数量主动调整为与生产需求相匹配。从下半年开始，汽车市场逐渐复苏，客户订单快速增长，制动系统公司却遇到了现有一线员工数量紧缺，临时性招工又无法一下子满足生产需求的困难。大众动力总成接到兄弟企业求助后，即刻派员支援，开启了灵活用工的新模式。

“灵活用工”模式的员工从哪里来

今年的国庆假期遇上

了中秋节，让大众动力总成全体员工有了难得的八天假期。当问起小朱这个问题，他微微一笑：我报名参加了上汽制动系统的支持项目。有着多年机加工工作经验的小朱毅然决然地推掉了原本定好的假期出行计划，前来制动系统报到。他在那里遇到了好朋友，也是一个班组一起工作的同事小陈。小朱问道：“你不是假期安排了事情吗？”“这里需要机加工的熟练工，舍我其谁呢？”小陈嘴角微微上扬。

“哈哈，彼此彼此，一起加油。”小朱搂着好朋友的肩膀笑着说道。

为了配合“灵活用工”项目，大众动力总成立即成立了项目小组，在分析了公司疫情后的项目

改造以及第四季度的生产形势后，从10月5日开始，通过自愿报名的方式，严格选拔，组织两批一线员工支援制动系统公司。企业内部则自我加压，采用3班7天的生产作业方式，完成既定工作计划。

“灵活用工”模式真的适用吗

小朱他们本就是经验丰富、身经百战的员工，在了解制动系统的发展历程、企业文化、规章制度后，经过岗前技能培训并考核确认后，就立刻冲到了一线岗位。由于工作量和工作内容不同，工作时间和劳动强度都明显增加。小朱他们在克服上下班交通不便的同时，更在

短时间内快速适应工种的变动，这让制动系统制造部经理吴方琪不由地称赞道：“咱们‘灵活用工’模式下的员工素质高，接受能力强，这真的是一场‘及时雨’。”

员工数量足、质量高，让制动系统A61主缸体生产线单班产量达1950件，超出1800件的历史最高水平，获得合资外方同类型产品产量全球第一。

“灵活用工”模式的背后

大家好，才是真的好。随着市场竞争愈发激烈，单打独斗早已行不通。这次两家企业员工的灵活调用，不仅仅是在用工需求上做的尝试，同



微评

利，义者和也。面临疫情趋稳后的多重挑战，大众动力总成在获悉兄弟单位用工紧张后，员工们克服自身困难，积极报名，自愿支持，传递了兄弟般的情谊。人员的灵活互助催生了知识技能的共享互补和管理智慧的共享互通。在后疫情时代，“灵活用工”模式的探索正是上汽员工以“进”“实”“拼”的作风奋力夺取疫情防控和经济发展“双胜利”的生动注脚。

大众动力总成党委副书记(主持工作) 陶燕

时还使两家企业在班组建设、现场管理、技术培训、交流等方面深化了合作。在大众动力总成“强中间，延伸两头”的战略引导下，以及制造部

“KCK三维管理体系”的支持下，达到经验共享、劳动力互助、技能互补、共同提高的目的，一起走出了一条全新的共赢之路。

(王天丰)