

大连重工:改革助力发展 全面推进数智化转型升级



证券时报记者 孙宪超

日前,大连重工(002204)控股股东大连重工装备集团有限公司与华为在深圳举行了战略合作协议签署仪式。

“这次战略合作的目的,是用数字技术来赋能传统的装备制造业,实现全流程的数智化转型,双方落实的第一个项目就是与上市公司合作的。”大连重工董事长孟伟介绍。

大连重工是国家重型机械行业的大型骨干企业和新能源设备制造业重点企业,是国家高新技术企业,具备重大技术装备机电液一体化设计、制造、总装发运、安装调试及工程总承包能力,在重型机械行业占有重要地位。

近日,证券时报社常务副总编辑周一带领“实探东北高端装备制造业样本”采访组走进大连重工,探究公司经营策略、机制改革具体措施,了解企业数智化转型路径。

四个经营原则

2023年,大连重工营业收入120亿元,同比增长16%;实现利润总额4.05亿元,同比增长33%;实现净利润3.63亿元,同比增长26%。同期,国内重型机械行业规模以上企业合计营业收入1.16万亿元,同比增长仅为2%。

大连重工2023年营业收入增速是行业营业收入增速的近8倍。“公司2023年利润总额、净利润增速同样远超行业平均水平,今年一季度依然如此。”孟伟说。

大连重工的愿景是要建设成为世界一流的重工企业集团。为实现这一目标,大连重工提出以“速度致胜”,力争实现“弯道超车”。

“当前全球经济处于深度调整期,让弯道超车成为可能。实现弯道超车,变挑战为机遇,意味着企业规模、效益增速都要快,效益增速更要快于规模增速,才能保证企业良性、可持续、高质量增长。”孟伟说。

大连重工近三年净利润增速均高于营业收入增速。公司2021年至2023年营业收入分别同比增长12%、14%和16%,净利润则分别增长140%、150%和26%。

孟伟说,为实现目标,公司在日常经营中牢牢把握四个经营原则。第一个原则是坚持效益优先,要盈着干、算着干。公司所有合同订单在进行投标时,要把各种降本措施落实好,事先计算成本费用,准确判断能否盈利,绝对不能辛苦干完还要承受亏损。

第二个原则是质量至上、价格中上。公司追求的是产品质量在同行业竞争中处于上上水平,价格是行业中上水平。把产品和服务质量要求落实到员工的岗位职责和日常工作中,坚决反对低价抢单行为,用心服



大连重工/供图 翟超/制图

务企业重点目标客户,着力打造“差异化”的品牌竞争优势。

“没有天生亏损的企业,只有经营不善的领导班子。”大连重工的第三个原则是对标一流。领导干部是企业的前向导和推动者,这要求公司经营班子必须具备谦虚谨慎的学习态度和敏锐的洞察力,以行业标杆企业为榜样,不断追求卓越和进步,并能在差距中找办法、找资源,坚决反对就指标讲指标、固步自封。

大连重工的第四个原则是聚焦“四个核心”,即核心业务、核心专长、核心市场、核心顾客,遵循“80/20”法则配置资源,坚决反对眉毛胡子一把抓、工作不聚焦。

“这是对国务院国资委提出的国有企业要聚焦主业主业的延伸,是公司结合企业实际、自身专长,做出的进一步明确行动。”孟伟说,正是因为旗下各个业务板块严格执行四个经营原则,上市公司下属经营单位才能在2023年全部实现盈利。以曲轴子公司为例,该公司2006年成立之后,连续16年亏损,2023年首次成功实现扭亏转盈,生产效率大幅提升。

深化改革激发动能

孟伟说,大连重工是国有控股企业,身处充分竞争行业,赚的钱大多来自客户。同时,大连重工也是一家上市公司,需要对广大股东负责。因此,公司必须坚持市场化经营机制。

在分配机制上,大连重工采取完全市场化的方式,不搞平均主义,激发干部职工内在动能,也得到了广大干部、职工的认同。

孟伟举例,如果A分公司只实现盈利,却未达到预期底线目标,A分公司经理层只能拿基本薪酬;如果B分公司不仅达成目标,还超过了原定目标,则B分公司从经理层到基层员工的薪酬待遇都将随之上涨,而A、B公司领导干部年薪差距可能高达5倍至7倍。

大连重工的选人用人机制,已经成为大连市国资领域改革的先行先试样本。大连重工总裁原本是大连市市管干部,用人机制改革后,身份由市管干部转变为职业经理人,完全采用市

同时,大连重工对人才的需求也愈发迫切。公司一方面坚持做好生产经营,形成良好的雇主品牌影响力,吸引优秀人才;另一方面积极配合省、市出台的各种人才政策,推出一系列专项政策吸引和留住人才,推动薪酬分配全面向奋斗者倾斜,稳定核心骨干人才队伍。

近两年,大连重工分别新增就业岗位750个和840个。2023年,公司招

聘应届大学本科以上学历毕业生208人,其中硕士76人,同比增长36%;今年计划再招聘应届大学本科以上毕业生300人左右,人数进一步增长。

据介绍,大连重工薪资水平在当地装备制造业里是第一梯队,具有较大吸引力。而除了薪酬外,年轻人也重视未来发展空间,能否为其提供相应平台,甚至一定程度上决定了企业能否吸引和留住人才。

基于数智化转型需要,大连重工还招聘软件架构师等补充人才短板。

“针对数智化转型,公司内部成立了一个49人团队。这49名‘金种子’将与一流企业、一流专业人才一起工作,通过训战结合大大提升自身能力,有望成为公司未来的中坚力量。”孟伟说。

“转变身份意味着‘铁饭碗’被打破,如果不能完成董事会下达的经营指标,将面临被辞退风险。”孟伟说,一个分公司如果因为特殊原因当年没有实现盈利,分公司负责人将进入一年试用期,第二年仍然不能让所负责业务板块有所起色,该负责人将离开领导岗位。

大连重工还十分重视对经营性现金流考核。

去年三季度,大连重工下属经营单位中,有4家单位的主要负责人因为经营性现金流问题被孟伟约谈。“这几家经营单位负责人在2023年第三季度工作会上与我签下军令状,2023年年底必须完成指标任务,否则将按相关规定处理。”孟伟说。

大连重工选人用人机制改革前,人人想当干部,因为与薪酬等挂钩,但并非所有人都适合当干部。为此,改革后技术人员职级设置了“七级七档”,最高的5位首席专家薪酬水平等同于分公司总经理,让不同领域的人才都有晋升的通道。

技术创新是第一动力

大连重工坚持技术研发强投入,远超同行业平均水平。2022年、2023年,大连重工研发投入金额分别是7.23亿元、8.47亿元,而同期净利润是2.88亿元、3.63亿元。

孟伟认为,公司经营业绩能够在行业中脱颖而出,重要的一点就是“技术创新是企业经营稳步向前的第一动力”,已在公司内部形成共识。今年公司研发投入仍会维持较高水平。

一分耕耘,一分收获。大连重工先后成功研制出世界最大2.2万标箱集装箱船用W12X92曲轴、国内首台“华龙一号”核反应堆等一批填补空白的大国重器,三年翻车机、智能化集炉机械、连续卸船机等多项主导产品达到国际领先水平实现行业引领。公司累计创造了250多项“中国第一”,拥有有效专利700余件,起草国家和行业标准80余项,荣获国家科技进步奖、中国专利金奖等市级以上科技奖励近300项,集炉机械和翻车机两项产品被认定为国家级单项冠军。

同时,大连重工对人才的需求也愈发迫切。公司一方面坚持做好生产经营,形成良好的雇主品牌影响力,吸引优秀人才;另一方面积极配合省、市出台的各种人才政策,推出一系列专项政策吸引和留住人才,推动薪酬分配全面向奋斗者倾斜,稳定核心骨干人才队伍。

近两年,大连重工分别新增就业岗位750个和840个。2023年,公司招

聘应届大学本科以上学历毕业生208人,其中硕士76人,同比增长36%;今年计划再招聘应届大学本科以上毕业生300人左右,人数进一步增长。

据介绍,大连重工薪资水平在当地装备制造业里是第一梯队,具有较大吸引力。而除了薪酬外,年轻人也重视未来发展空间,能否为其提供相应平台,甚至一定程度上决定了企业能否吸引和留住人才。

基于数智化转型需要,大连重工还招聘软件架构师等补充人才短板。“针对数智化转型,公司内部成立了一个49人团队。这49名‘金种子’将与一流企业、一流专业人才一起工作,通过训战结合大大提升自身能力,有望成为公司未来的中坚力量。”孟伟说。

数智化转型

装备制造业正面临数字化转型和智能化升级的重要机遇,实施全流程数智化转型变革,构筑核心竞争优势,已经成为大连重工的战略选择和必答题。

孟伟认为,企业掌握数据量、数、智结合高水平应用将成为企业经营的制胜之道。企业通过引入数字技术,重构客户关系、研发、供应等诸多方面核心能力,支撑企业快速蜕变,未来活下来的企业绝大多数都将是数智化企业。

“数智化转型并非赶时髦,是一场触及企业文化、业务模式、责任和权利体系的深刻变革。”孟伟说,数智化是手段,转型才是目的。企业必须将数字能力与自身业务场景深度融合,通过变革落地,挖掘企业内生动能,并由企业自身主导。

近年来,大连重工一直在进行数智化建设方面的探索,但对标世界一流数智化企业和创建国际一流重工企业集团的发展愿景,还面临一些挑战。具体表现在客户对端到端高质量、高体验的诉求,对企业传统分段式业务流程和管控模式提出了挑战;订单驱动型产品的敏捷开发、快速交付需求,对公司集成产品研发、柔性生产制造能力提出挑战等等。

“在与华为确立共同推进装备制造业数字化转型、行业智能解决方案、数字化平台建设、数据治理、数字化技术人才培养等建立战略合作伙伴关系后,我们确定要用5年时间,实施全流程数智化转型变革,利用数字技术重构业务运作模式,构建企业数字化作业、数字化交易、数字化运营、数字化办公的四维能力,实现客户服务更深入、内部作业更高效、运营管理更敏捷,成为行业数智转型标杆企业。”孟伟说。

孟伟说,华为作为全球领先的信息与通信基础设施和智能终端提供商,拥有着丰富的数字化转型经验和雄厚的技术实力。大连重工产品种类多、服务领域广、产业关联度大,有着丰富的数字化应用场景。因此,双方有着良好的合作基础,核心优势互补明显。

据悉,双方将充分发挥各自优势,立足数字化转型方法、智能制造、产业协同、基础通信、云与AI等领域,共同推动公司智能化发展,打造行业优质案例和典型解决方案,助力公司成为全球领先、拥有核心技术、可持续发展的国际化集团。



英伟达市值赶超苹果 产业链吹响“集结号”

证券时报记者 阮润生

美国当地时间6月5日美股收盘,英伟达总市值突破3万亿美元关口,“险胜”美股第二大市值的苹果公司,距离榜首微软的3.15万亿美元市值也相去不远。英伟达5日股价报收1224.4美元/股,美国银行分析师日前已再次将其目标价上调至1500美元。

不过,6月6日A股英伟达产业链指数表现收跌1.1%,仅金宝泽、工业富联录得涨停,中际旭创涨幅约4.83%。

英伟达预计还将以更快的速度奔跑。此前行业惯例通常为“两年一迭代”,而英伟达CEO黄仁勋在6月2日主题演讲中介绍了公司新半导体技术路线图,首次宣布了Rubin平台,并表示将以年为单位更新技术路线。

英伟达的竞争对手也在迅速跟进。6月3日,AMD在Computex展会上公布了新一代CPU和数据中心服务器AI芯片。根据AMD CEO苏姿丰介绍,其最新发布的AI芯片Instinct MI325X,计算性能是英伟达上一代Hopper架构产品H200的1.3倍,计划于2024年四季度上市;也提出了要保持“一年一迭代”的速度,与对手保持同频。

另外,此次英特尔宣布推出新一代数据中心处理器CPU至强以及AI PC处理器Lunar Lake;另外,此前4月发布的AI加速器Gaudi 3用于处理生成式人工智能培训。据估计,与同等规模的英伟达H100 GPU集群相比,Gaudi 3训练人工智能模型的速度要快出40%;推理任务速度快两倍,且成本更低。

另一方面,芯片巨头的较量已经蔓延到人工智能专用以太网。5月30日,AMD、博通、思科、Google、惠普、英特尔、Meta和微软宣布,他们已经为人工智能数据中心的网络制定了新的互联技术UALink,为人工智能加速器之间的通信建立一个开放标准,以打破英伟达的垄断,其1.0版规范预计将于2024年第三季度推出,并向参加超级加速器链(UALink)联盟的公司开放。

东软集团斩获导航项目定点 预计总额近22亿元

证券时报记者 孙宪超

东软集团(600718)6月6日晚公告,公司近日收到国内某知名汽车厂商(下称“汽车厂商”)的定点通知,选择东软集团作为其指定供应商,为其供应OneCoreGo5.0导航族群产品的全球导航及EHP电子地平线软件产品。

根据该汽车厂商的规划,上述软件产品将应用于其下一代平台中,涉及面向全球的11款车型,上述车型预计将在本年度以及未来2年内陆续量产上市,在上述车型生命周期内,预计公司为其供应全球导航产品涉及总金额在21.77亿元左右。

“此次获得定点大单的产品,是公司在今年4月刚刚发布的OneCoreGo全球车载智能出行解决方案5.0的重要成果,该解决方案将公司多年软件技术积累、导航族群产品功能以及在全球市场积累的合作生态资源,通过OneMap+OneSight+OneStore三大产品体系全面覆盖和呈现,实现了从导航技术产品到一站式综合解决方案的进化。”东软集团方面介绍。

东软集团在汽车电子业务领域拥有30余年的经验与积累,车载量产业务已覆盖绝大多数国内车厂以及众多的国际车厂和合资车厂。

据东软集团公告,公司近年来全面赋能中国车企出海,赋能全球车企创新,目前与出口欧洲的TOP5车厂均有面向其海外主流车型的深度合作,出海业务持续加速。其中,东软OneCoreGo导航族群产品目前已支持20多种语言,服务于50余家全球知名汽车品牌,搭载于100多款

对于UALink成立的影响,TrendForce集邦咨询分析师龚明德向证券时报记者表示,UALink初期整合不易,预计3年内英伟达仍会在其整合芯片及软件生态系统等处于优势,市场占有率仍较大。

国盛证券最新分析指出,英伟达加入以太网生态,标志着大型云科技巨头AI推理需求进入高速发展期,预计百万GPU的超大规模云计算集群,将会带来海量的高端以太网交换机以及高速率光模块的需求。

6月6日,工业富联股价涨停,报收26.07元/股。消息显示,富士康科技集团与英伟达宣布将建立先进计算中心。该设施以英伟达GB200服务器为中心,旨在彻底改变富士康的智能制造、电动汽车(EV)和智能城市平台。

在近期接受机构调研中,工业富联高管介绍,高速交换机及路由器方面营业收入逐季升高,数据中心AI化及网络升级趋势推升高速交换机出货增长,公司市场占有率超过75%。受益于AI相关的提振,预计增长态势在今年持续。目前,多家客户800G交换机也已陆续进入NPI(新产品导入)阶段,预计今年会贡献营业收入。据预测,今年AI贡献占工业富联云计算总收入40%。

作为A股光模块龙头,中际旭创高管在此前业绩说明会上介绍,光模块可以跟随带宽需求而持续迭代,并有可能进一步通过硅光等方式渗透至原先铜互连的应用场景。公司会根据行业客户的需求,加强800G和400G光模块的出货能力,加快1.6T光模块研发与市场导入,预计1.6T产品会在2024年末到2025年期间逐步上量,进一步增厚公司盈利能力。

沪电股份也预计,短期看高速运算服务器、人工智能等新兴计算场景对高多层印制电路板的结构性需求依然不错,但也存在诸多不确定因素。今年初公司决议投资约5.1亿元,实施面向算力网络的高密高速互连印制电路板生产线技改项目,预计项目实施后将提高公司面向算力网络相关产品的HDI阶数、层数,提升相关产品的品质稳定性及可靠性,提升生产线数字化、智能化水平。

车型,在超过120个国家及地区应用。

此前,东软集团在2023年度暨2024年第一季度业绩说明会中曾对汽车业务进行详细介绍。

在座舱领域,东软Nagivi软件平台应用于几十款丰田全球车型、铃木全球车型、本田日本全车系车型的量产项目,以及五十铃、斯巴鲁等车企的多款车型;搭载了东软智能座舱产品的宝腾首款新能源车X90于2023年在马来西亚量产上市。

在智能通讯领域,搭载了东软T-Box/5GBox的沃尔沃纯电SUVEX30已于2023年全球量产上市,搭载了东软全球导航产品族群以及T-BOX的smart精灵#1全球车型也已量产上市。

东软集团在6月6日晚公告中表示,本次获得定点项目,是对公司与该汽车厂商过往合作的升级,将推进公司汽车出海业务的进一步加速,有利于公司业务布局和持续快速发展。

与此同时,东软集团也提示风险:定点通知并不反映车厂最终的实际采购数量,目前仅为预计金额,后续实际开展情况存在不确定性;公司实际销售金额将与汽车实际产量等因素直接相关,而汽车市场整体情况等因素均可能对车厂的生产计划和采购需求构成影响,进而为供货量带来不确定性影响;目前处于量产前的开发阶段,对公司本年度业绩及相应年度业绩不会构成直接影响。上述车型量产,每年收入根据该车厂当年实际订单情况进行确认,预计不会对相应年度业绩构成重大影响。