

企业有效管理:目标明确 一呼百应令行禁止

企业是一个价值创造整体,企业大小并不代表什么,而是在于管理运营系统的有效性。目前,由于不少企业关注资源的阶段性投入,人力资源的片面集中,忽视了内在管理运营系统的构建,日常管理运营和实践积累,导致官僚主义,无效管理的蔓延,以至整个系统的瘫痪。

有效的管理是企业追求的目标,企业通过分层管理,把管理融入日常工作之中,对企业实施全方位管理。有效的管理,能达到一呼百应、令行禁止的效果,使企业成为一个坚强有力的整体。

管理战略自主确定

根据企业发展特点,管理需要不断创新才更有效,不断寻求适合企业的管理方式,把管理细化,通过有效管理集中全体员工的聪明才智,调动一切可以调动的积极因素和力量,是企业发展壮大源泉。在一大批企业倒下的同时,我们也看到了一些企业依然发展平稳,仍旧能够在竞争激烈的市场上乘风破浪,归根结底,企业领导者如何有效管理才是企业能够持续发展与永续经营的决定性因素。

管理重在追求或取得成果。检验管理的一个原则是:是否达到了目标,是否完成了任务。当然,这个原则并不是在所有情况下都适用,管理者应该把精力和注意力放在“行得通”的事情上。企业是否实行战略管理最终是由企业自主确定。

一些中小企业认为,战略管理只能在大型企业发挥作用,自己的企业规模小,业务简单,人才缺乏,用不着或用不了战略管理。许多成功实行战略管理的中小企业已经证明了这种顾虑是错误的。大多数中小企业的性质是民营的或私营的,产权结构简单,重大决策由企业主独断专行,风险很大。所以,中小企业发展到一定规模后应加快产权制度的合理化,变产权一元化为多元化,建立适当的治理结构,解决所有者经营能力不足的问题,引进人才与培训并用,提高战略实施能力使企业管理由传统型走向现代化。

管理流程顺畅梳理

洛阳铝加工公司推行“安全挂牌制度”见实效

2017年以来,中铝河南洛阳铝加工有限公司积极探索安全管理的新思维、新举措,新方法,构建以“安全挂牌制度”为核心的安全管理体系,形成了全员认知安全、重视安全、齐抓安全的安全文化,实现了全年安全责任和生产经营目标双落地,共同向好、同提升的预期目标。

为了全面落实各级人员的安全责任,该公司在完善“安全管理绩效考核制度”的同时,从“抓重点”和“重点抓”方面下功夫,在“抓两头”“促中间”方面做文章,实行项目积分制,强力推进安全管理挂牌制度的持续实施。具体办法为:每月对六大车间组织安全教育培训,隐患排查整改、现场安全管理、应急演练管理等方面的工作进行细化和量化;通过每周和不定期的检查和评比,月底综合排名,对荣获第一名的颁发奖牌,并给予500元奖励,排名最后的给予批评并同绩效处罚,真正让重视安全的有面子、上台子、得实惠。该办法的实施,改变了“以罚代管”的消极管理模式,以安全工作做得好不好、实不实、细不细为准入点和标杆,开展正向激励活动,使职工对安全工作实现了“要我安全”向“我要安全”的本质转变。同时,将安全工作纳入各种评奖评优否决管理,强化安全的辐射及附着效应,确保安全工作有位置、有分量、有地位,注重依靠职工管安全,虚心接受职工所提出的合理建议,先后6次修改完善,确保了制度接地气 and 入脑入心。

一年来,铝加工公司通过开展安全挂牌制度,共排查安全隐患287个,其中“人”的不安全行为37个,“物”的不安全状态236个,管理因素14个,全部完成整改;举办安全、环保、消防、职业卫生培训班20余个,累计培训人员1000余人次;进行应急演练43次,参加507人,提高了员工现场应急处置能力,确保了重点部位和重点危险源的安全运行。在强基固本行动中开展了两轮大清查活动,共查出安全基础问题2项,环保问题7项,危险作业54项,上锁清单67项,并全部组织整改。全年评出安全干净车间12个,安全干净班组72个。

通过一系列扎实有效的工作,公司强基固本工作稳步推进,企业的安全基础管理工作得以持续加强,有力地促进了公司管理水平和盈利能力的提高,为公司实现年度盈利目标提供了坚强的支撑和保障。

(张国庆 李伟)



近年来,许多企业都在再造流程,流程概括起来主要有四个方面的内容:物流、信息流、现金流、文化流。一个企业的效率低下,先检查企业的流程是否合理,是否简洁和高效,还要检查流程是否格式化,流量是否合理稳定。组成企业的流程系统绝不是简单的业务链条,而是复杂而封闭的循环系统。同时,梳理企业流程的循环系统是否畅通、是否闭合,有没有断裂和梗阻的地方。

向流程型企业转变,仅仅重新绘制组织结构图远远不够,公司需要彻底转变,采取许多新的管理和工作方式。比如,公司应首先任命流程负责人,因为他们将指导整个转型工作。企业还应该从一开始就建立基于流程的评估系统,跟踪转型过程的进展。随着权力界限变得较为模糊,管理人员之间以及他们与员工之间的互动方式也必须改变。例如,流程负责人必须与业务部门负责人合作,确保流程设计和流程目标合理,资源配置公平。另外,传统的管理方式在流程型企业中是不行的。管理人员不能采取命令和控制的做法,而是必须采取协商和合作的态度。

宏观和微观兼修

菲仕兰:授人以鱼不如授人以渔

“脱贫攻坚成果最直接的体现就是收入增加。随着爱心月嫂劳动技能、经验的不断丰富,她们的自身增值速度还会更快,从而形成一种可持续的产业帮扶,效果显而易见。在近日举行的菲仕兰“爱心月嫂”第三期工作坊暨《家政服务沟通手册》发布活动上,中国扶贫基金会副秘书长丁亚冬如是说。

据悉,“爱心月嫂”项目由中国扶贫基金会和荷兰皇家菲仕兰公司联合发起,由北京富平学校承办。该项目秉承授人以渔、精准扶贫的理念,对来自贫困地区的女性开展家政,特别是新生儿家庭护理的专业培训,并帮助她们安置就业,从而实现自立并摆脱贫困,并向城市家庭传递爱心。

活动现场,丁亚冬指出:“贫困地区妇女有收入低就业难的痛点,一线城市双职工家庭对月嫂育儿嫂急剧增长的需求也是痛点。菲仕兰的爱心月嫂项目为这两个痛点找到了连接点。项目开展一年多,成效显著。一是受助的爱心月嫂家庭收入短期内大幅增加;二是项目为贫困地区的妇女赋能,收入增加具有可持续性;三是随着收入的增加,项目对象的家庭地位明显提高,从女性权益提升的角度来说也有一定的意义。四是从贫困地区妇女到城市职业女性身份的转变,让她们开拓了眼界,接触了更好的家庭教育理念,也能运用到自身的子女教育上去。”

据统计,爱心月嫂培训后学员在北京工作的月薪主要集中在4000-5000元之间,最高可达8000元左右。经过爱心月嫂项目的技能培训,来自甘肃、河北、河南、安徽、贵州地区国家级贫困县的女性,通过学习专业技能,不但改善了自身家庭生活现状,也为用人单位减少了工作压力,获得了客户的好评,同时

新蓉电缆荣获成都市慈善总会2017年度最具爱心企业

总经理李红燕女士荣获2017年度最具爱心个人

2018年1月13日,“不忘初心,善爱同行”2017成都公益慈善年会圆满落幕。在年

会的颁奖典礼上,成都市慈善总会2017年全年期间在全市范围内开展救灾扶贫、扶老



管理信任量才适用

许多成功企业在量才适用的管理实践中探索出一条准则:对所用的人,要给予充分的信任。管理者都知道信任别人对工作会有所帮助,但却不容易做到。上司在交代员工做事时总会存有许多疑虑,譬如,“这么重要的事情交给他一个人去处理,能负担得起来吗?”或者“像这种敏感度很高,需要保密的事,会不会泄露出去呢?”管理者通常会有这种微妙的矛盾心理。

在企业中,受上司信任、能放手做事的人,通常会有较强的责任感,所以无论上司交代什么事,都会全力以赴。相反,如果上司不信任下属员工,动不动就指手画脚,使下属觉得自己只不过是奉命行事的机器而已,事情成败与他的能力高低无关,因此对于上司交办的任务也就不会尽心竭力。

因此,管理者要对下属以诚相待,一旦委以重任,就要相互信任,由此才能形成上下“协力同心”的大好局面。

管理创新变革升值

成功企业的发展过程就是一部辩证法的演绎史。在这个过程中,企业要依据外部环境的变化和自身发展的需要不断地否定自我的过去,构建自我的未来。通过变革搭建起来的新管理系统,使人才成长,员工积极性、绩效调整以及新思路在企业内部形成自动扩张与成长机制。对于国内大批中小企业,只有依据环境不断丰富自身的内涵,提升管理能力和效率,才能避免被市场淘汰。

中小企业的管理者不仅不能墨守成规地管理下属,更不能用既定的模式去设计企业的蓝图。管理者要不断采用新的方法处理管理中的新情况,必须具有超越成规的能力。管理企业和员工就像开汽车,作为管理者的司机在开车时需小心地看着指示器和路面,路面有新的变化,指示器的指针有变化,就应转动方向盘,防止翻车撞人;企业管理者要让员工在制定的轨道上运行,就要仔细观察,经常调整,以防止其出现偏误。

(肖仁社)

诠释了用技能帮扶的“精准扶贫”的真正内涵。

菲仕兰高级副总裁杨国超透露,2018年,菲仕兰将加大爱心月嫂项目投入,扩大爱心月嫂招生人数和覆盖范围,让更多贫困地区妇女及家庭受益。北京富平学校执行校长陈祖培介绍,“根据我们十几年来对家政行业的调查和感受。如果家政员在客户家里面不和气,最后不能够合作,几乎一半的原因是沟通障碍,另一半才是技能障碍。”基于此,活动现场还发布了《家政服务沟通手册》。手册根据菲仕兰爱心月嫂项目执行过程中发现的家政服务供需矛盾及问题而编写。

(钟新)

襄阳市人社局实现就业扶贫有效对接

田伯韬 王珊珊

2017年,湖北省襄阳市人社局紧紧围绕“精准扶贫、不落一人”的总要求,充分发挥政策优势、服务平台优势、专项资金惠民优势和“云上就业”信息联动优势,实现了就业扶贫的有效对接。

一、围绕就业扶贫便民服务,广泛开展就业“大篷车”、“三联三送”活动。襄阳市结合贫困劳动力特点,在市、县、乡、村四级联动开展了就业扶贫“大篷车”进村、“三联三送”活动,即联系贫困户、联系贫困村、联系贫困户,送政策、送岗位、送培训,真正实现就业服务进村入户。全市共开展就业扶贫“大篷车”进村“三联三送”活动106次,提供就业岗位35057个,帮助2545名贫困劳动力实现就业,为6691名贫困劳动力开展了技能培训。

二、围绕就业扶贫信息建档,扎实开展贫困劳动力就业信息核录工作。襄阳市围绕“精准”二字,积极开展贫困劳动力就业信息的核实和录入工作,确保贫困劳动力就业信息全面准确。一是“拉网式”信息登记,确保贫困劳动力信息“广度”。采用“谁核查、谁负责”的原则,把信息登记责任落实到每个人社干部身上。通过走访面谈、电话核实、数据比对的方式协同村委、公安部门对全市农村贫困劳动力就业信息进行了“拉网式”登记,力求农村贫困劳动力就业信息平台数据全面无遗漏。共对57445名未脱贫的贫困劳动力进行了就业信息核实。二是深化需求调研,增加贫困劳动力信息“深度”。依靠各地基层人社中心、扶贫工作队对辖区内建档立卡贫困户劳动力就业、创业、培训方面需求开展走访调研,逐村建立了《劳动年龄段内精准就业扶贫对象实名制台账》,确保农村贫困劳动力就业信息平台数据精准有效。2017年,襄阳市按时完成了全市农村贫困劳动力就业信息在《农村贫困劳动力就业信息平台》上的核实、录入工作,其中涉及贫困劳动力就业形势、就业地域、帮扶方式等多维度就业信息。

三、围绕就业扶贫质量提升,因地制宜开展职业技能培训。襄阳市按照湖北省人社厅《关于开展精准扶贫就业创业专项培训的通知》要求,重点突出培训课程实用性和“人性化”培训服务两个方面,有针对性地开展就业创业培训,全面提升就业培训质量。一是选好培训项目。通过对贫困劳动力就业创业需求和市场需求的走访调研,结合当地特点,选定了以《农村电子商务培训》、《农村实用技术培训》、《新型职业农民培训》为“三位一体”的基础课程,全力打造新型职业农民;针对外出务工群体,紧贴企业用工要求,匹配岗位技能标准,大力开展以电工技术、焊工技术、叉车技术等特殊工种为主体的订单式、定向式、包保式培训,全面提升就业质量。二是提供“人性化”培训服务。结合扶贫对象培训需求、居住地、工休时间等因素,按照便利群众、优化教学的原则,采取校村联办的方式,定期组织定点培训机构进村授课,有针对性地开展技能培训。三是落实培训保障。采取购买培训成果的方式,由各定点培训机构为贫困人员提供免费培训。

山东:建立办理涉企业家案件“绿色通道”

日前,山东省检察院印发《关于依法保护企业家合法权益营造企业家健康成长良好环境的意见》,提出全省检察机关要建立办理涉企业家案件“绿色通道”,坚持优先受理、快速办理、及早结案。同时完善经常性联系企业制度,常态化走访企业家问需求、听建议、送法律,促进企业提高防范风险能力。

《意见》强调,要依法保护企业家人身权、财产权、创新权益、自主经营权、参与公平竞争等权益和依法妥善化解涉企矛盾纠纷。

《意见》要求全省检察机关严厉打击黑恶势力敲诈勒索、寻衅滋事等危害企业家人身安全犯罪行为,突出打击在企业建设发展或市场竞争过程中的村霸、行霸、市霸等危害企业家人身安全犯罪行为,妥善办理由经济纠纷引发的暴力讨债、绑架、非法拘禁等“民转刑”案件。加强刑事立案和侦查活动监督,着力监督侦查机关以刑事手段插手经济纠纷、选择性执法、滥用强制措施等侵害企业家人身权利的违法行为,坚决防止和纠正对企业家人身权利非法取证等侦查违法行为,对于因涉嫌犯罪被提请逮捕的企业家,认真履行审查逮捕职责,发现没有法定社会危险性条件的,依法慎重作出批准逮捕决定。

《意见》指出,山东检察机关将通过完善办案机制、改进办案方式、丰富服务措施等举措,强化工作质效。建立办理涉企业家案件“绿色通道”,坚持优先受理、快速办理、及早结案,尽量缩短审查时间;认真贯彻落实宽严相济刑事政策,对涉嫌犯罪的企业家认罪悔罪,积极赔偿损失,系初犯、偶犯等的,依法从宽处理;完善经常性联系企业制度,深化“五进两服务”大走访活动,常态化走访企业家问需求、听建议,送法律、送服务,及时帮助建章立制、加强企业管理,促进提高防范风险能力。

(丛民)

大额资金 全国直投

房地产、交通、旅游、环保、新能源、矿产冶金、生物医药、院校教育、纺织、机械、建材等。轻松解决资金周转。(月薪万元诚聘商务代理)

电话:15156515948 雷经理
邮箱:2385848166@qq.com