

北京银行成立 宋庄文创特色支行 搭建文化金融合作平台

北京银行宋庄文创特色支行日前正式揭牌成立,该支行还获得通州区文促中心颁发设立的“北京市通州区文化创意产业金融服务机构”。这是北京银行在城市副中心区域内首家文创特色机构。

据了解,宋庄文创特色支行将立足宋庄文化创意集聚区,辐射东部各文化产业集聚区,为文化创意企业提供专业化的金融服务。一是优先将信贷资源重点投向中小文化创意企业,把对文化产业的金融投放从整个领域细分到各个行业,并建立快速审批通道。二是配备专业团队,通过资深客户经理队伍为企业提供专业、高效、贴心的服务。

北京银行宋庄文创特色支行也将搭建开放的文化金融合作平台。据北京银行相关负责人介绍,依托宋庄文创特色机构,北京银行城市副中心分行将与北京市文化科技融资租赁股份有限公司、通州区文促中心、北京中小企业信用再担保有限公司、北京国华文创融资担保有限公司密切合作,发挥各自优势,共同打造开放的文化金融合作平台,并引入展览、鉴赏、拍卖、评估、广告、媒体等机构,大力推动金融机构资源优势与艺术资源优势的有效整合,促进行业内的交流沟通,助力优秀艺术作品的传播,支持行业良性发展。
(崔启斌 宋亦桐)

钱营孜矿提前放假 彰显人情关爱

春节提前放假的安排,让李国山改变了回家日期。“原本打算年三十租车回萧县老家过年,没想到放假提前!我可以和家人乘坐大巴,在年二十八就到家了。”李国山说。

46岁的李国山是安徽省宿州市皖北煤电钱营孜矿掘进区员工。他告诉笔者,今年放假通知提前5天就下来了,可以轻松安排回家行程,不像过去那么急切了。

春节是煤炭销售旺季,过去,煤矿工人很难享受正常的休假制度,即使是春节期间也要坚守工作岗位。钱营孜矿从2016年开始,为增强职工的幸福感、归属感,在春节期间,全矿停产,让辛苦一年的矿工兄弟回家过年。

“每逢佳节倍思亲。春节提前放假的目的,就是要让矿工开开心心地回家过年。”矿工会主席钱晓虎进一步解释道,“今年我们提前五天把放假通知下发,让全矿干部员工吃下一颗‘定心丸’。在时间安排上,充分从关怀员工的角度出发,让他们时间宽裕,轻轻松松回家过年。”

从钱营孜矿提前给员工春节放假,让矿工回家过团聚幸福年,以便在年后精神饱满地投入到工作中的举措可以窥见,该煤矿管理者在管理上更加体贴员工,也更加适应新时代大背景下的新发展理念。
(李继峰)

达州市达竹公司 开展春节慰问 送关怀活动

据悉,今年春节前夕,川煤集团达州市达竹公司党政分别出台《关于2019年领导干部联系困难户的通知》、《关于开展2019年春节慰问工作的通知》,对春节期间扶贫工作进行了安排部署。

春节前夕,达竹公司140名副处级以上领导干部纷纷前往贫困户及结对帮扶困难职工家中走访慰问,与困难职工拉家常,了解困难职工的生活情况,为困难职工脱贫解困出谋划策,还为困难职工家庭送去慰问金、慰问品及节日的祝福,将组织的关怀与温暖送到了困难职工心里,受到了困难职工的欢迎。

近年来,达竹公司除每年确定困难职工帮扶对象,在重要节日对困难职工进行慰问外,还创新扶贫帮困机制,实行精准扶贫计划,建立了副处级以上领导干部“一帮一”、“面对面”、“心贴心”的帮扶模式,全公司副处级以上领导干部分别与矿区困难职工、困难党员、困难劳模家庭结成帮扶对子,进行精准帮扶,让困难职工早日脱贫解困。

该公司规定,每名副处级以上领导干部要定期或不定期走访慰问结对困难职工家庭,在思想上进行引导,生活上进行关心,经济上进行扶持,在脱贫解困途径上给予指导,帮助困难职工家庭解决就业、就医、就学等具体困难。同时,公司还为每一个帮扶对子指定了工会专职干部作为联系员,联系员切实当好困难职工的第一知情人,第一报告人,第一帮扶人。

据统计,2019年元旦、春节前夕,公司副处级以上领导干部看望慰问贫困户联系户140户,送出慰问金13万余元,送出大米1300余斤、清油130余桶、牛奶20件、糖果50余斤;该公司还筹集资金12.16万元,对离休人员、离休人员遗孀、困难职工、困难党员178人进行了节前慰问。
(周承红 张万川 唐天)

清华大学教授邹广文: 国企应建立以人为本的企业文化

对于一家公司而言,企业文化是展现文化自信的基本途径。日前,福建省国资委邀请清华大学教授、博士生导师邹广文做专题辅导。讲座内容围绕“企业文化与管理创新”为主题,以独到的理论视角和丰富的实践案例,为新时代国有企业文化建设提供了新的思路。
66 99

邹广文主要研究领域为文化哲学、当代文化与社会发展,中西方文化比较研究。现为国家“万人计划”哲学社会科学领军人才,承担国家社科规划重点课题,2017入选中宣部全国文化名家暨“四个一批”人才,享受国务院颁发的政府特殊津贴。

企业文化实践要点

邹广文强调,企业文化是一种管理文化作为一种亚文化,从属于管理文化的一个子概念,企业应当用党建引领文化将文化渗透到管理中。企业文化旨在培育高效能的企业经营团队,以实现价值共守、精神共通、情感共流和命运共担。

不少企业对于企业文化的认知存在明显



误区,甚至认为开展文娱活动是企业文化的主要内容,还有不少企业文化的标语存在模仿、移植的现象。邹广文纠正称,企业文化是在长期的生产经营实践中所创造和形成的,贵在原创,不能模仿不能照搬不能移植,是贴近行业特点的个性化标语或关键词。

此外,邹广文表示,企业文化的关键在于“化人”,人是文化的主语,员工作为企业的主要群体,员工的培训是企业发展的必由之路。邹广文指出,企业要帮助员工实现由“社会人”向“企业人”的转变,需要经过合格、投入、创造、忘我4个阶段。

企业文化包括企业形象文化、企业行为

文化和企业精神文化,其中企业精神文化成企业文化的中心内容。企业形象文化则是对外的表现形式,包括企业标志、企业标准字、企业标准色3方面内容,“若说企业精神文化在于塑心,而企业行为文化则是束身。”邹广文表示,企业行为文化是对员工行为规范的约束,体现企业文化的刚柔并济。

创新决定未来方向

经济学家约瑟夫·熊彼特于1912年首次提出了管理创新的概念,即指对企业的管理体系、经验、流程等所进行的创造性的突破和改变,从而让企业适应不同的竞争环境。

中国企业管理发展经历了三阶段:经验管理阶段(经济人)、制度管理阶段(机械人)、文化管理阶段(文化人)。邹广文指出,企业的健康发展离不开不断创新的管理理念、科学完备的制度设计、与时俱进的企业文化,企业管

理创新将决定未来中国企业的发展方向。邹广文表示,管理创新需要构建文化氛围,要改变传统的以物为本的企业文化,建立以人为本的企业文化。注重情感管理,即理解人、尊重人、关心人,通过塑造良好的人际关系,充分发挥人的主动性积极性。

邹广文指出,另外,邹广文强调,管理创新是全方位性的,创新是每一个人、团队和组织共同打造的,强调的是整体的一体化系统。不断增长的顾客需求与日益贫乏的企业资源之间的矛盾永远存在。要想在短期内优化组织的运作并在长远的时间里取得成功,关键是创新。

尽管创新是个整体行动,但新时代的企业文化创新与岗位职能相关,要各司其职,在各自的岗位上大放异彩。邹广文表示,企业高管要贯彻习近平总书记提出的企业家精神,企业中管要倡导团队精神,企业员工则需要不断倡导工匠精神。

邹广文也对企业家们指出更高的要求,企业家要有创新意识、奉献意识以及敏锐的市场意识。改革开放永不止步,市场经济仍然是未来发展的不二选择,企业要切合实际的选择方向,有持之以恒的市场定位和战略思维,做到一张蓝图绘到底。

“对于企业来说,创新无时不在无处不在。创新开始的时间就是现在。”邹广文说。

(高媛媛)

建设家居行业新商业文明 业之峰装饰集团3.0战略发布

近日,以“做新时代的追梦人”为主题的业之峰装饰集团3.0战略发布会在北京九华山庄隆重召开。全国工商联家具装饰业商会副会长谢鑫、中国建筑装饰协会副会长张京跃、业之峰装饰集团董事长张钧、总裁姚凤鸣、致良知四合院秘书长白立平老师、致良知女子学院发起人方子老师、TATA木门创始人吴晨曦、德国都芳漆董事长喻恒、华耐家居集团董事长贾峰、蓝色早晨家居董事长刘万友、国立汽服董事长刘丹,以及业之峰体系内家装、公装、连锁加盟等各个板块的负责人和员工代表共千余人参加了此次大会。

会上,业之峰张钧董事长发布了业之峰装饰集团的3.0战略,即“你对美满家庭的向往就是我们的奋斗目标”,立足“装”,聚焦“住”,建设“家”,为建设万千美满家庭而奋斗,建设家居行业的新商业文明。

会上,全体共同观看了致良知四合院创始人白立新老师《时代的召唤》的主题演讲,学习了“心-道-德-事”四部曲的奥妙。

致良知四合院志愿者、致良知四合院秘书长白立平老师告诉记者,新时代的企业哲学是同频共振,成为时代楷模,乘势而起,蓄水池,推出划时代的产品。今天,只有这样的



企业才会长久发展,而那些客户就会成为我们的志愿者,就会不断地告诉别人业之峰是

值得信赖的公司。因此,业之峰的新使命、新蓝海要有新巅峰,客户对美满家庭的向往就是我们奋斗的目标。

未来,业之峰致良知四合院将以“传承圣贤文化,弘扬阳明思想,为建设万千美满家庭而奋斗”为使命,把这里建设成学习圣贤思想、领悟圣贤智慧、提升心灵品质的精神家园,用中华优秀传统文化和习主席新时代中国特色社会主义思想推动企业战略创新,带动更多的人投入到社会主义现代化强国建设中来。据悉,这样的地方四合院在全国各地已经有几百家。

(王轩)

圣农集团董事长傅光明:做企业要有长远眼光

我1972年到部队当兵,当了7年,在武装部队又干了4年,之后开始养鸡,养了36年。1983年创业,现在圣农集团年销售额达到100亿元,员工有25000名。

之所以选择养鸡,跟家里兄弟姐妹多有关系,我家兄弟姐妹十个,我排老二。家里养的鸡舍不得吃,留给母亲生孩子时吃。印象最深的是,母亲总是把鸡肉分给孩子们,自己只喝点汤。养鸡可以解决吃的问题,想法就是这么来的。所以说改革开放40年的进步,现在来看的确翻天覆地的。

引进荷兰设备,迎来重大转折点

整个企业发展过来,创业初期最困难的就是放下架子。那时候跟现在不一样,出去拖板车都不好意思,感觉大家都会歧视你。我记得第一次卖鸡的时候,把鸡放到菜市场门口,自己坐在很远的地方,装着看报纸。别人问我,我不好意思问他买不买。

那时候最难的就是要放下架子,这是第一、第二,要有非常大的勇气,要敢于担当,敢于吃苦,敢于拼搏。

一开始也没有什么规划,只是想,如果能够赚到1万元,能够有饭吃,过上正常人的生活,不要那么艰苦就可以了。因为贷到了2万元,工厂算比较大,不能在县里办个体户营业执照,得到省里申请企业执照,所以我1984年申请到的是福建省001号私营企业执照。

1992年我从荷兰引进一台进口设备杀鸡,当时在全国是很先进的。当时中国的食品设备非常落后,出于安全考虑,我们去了荷兰。设备引进来后,刚好1994年肯德基进入福建,得知我们有进口设备,肯德基公司特意从香港地区派人来考察。他们带我们去美国培训,看美国杀鸡的技术,让我们了解全世界的养鸡企业信息,把国际思维、现代化思维带进落后而封闭的山区。最重要的是肯德基给了我们订单,一次过来把所有鸡都拿走,到现在还是这样。

我们学到了很多先进的思维,比如,不以数量为准以质量为准,以产品品牌为准;企业要跟产业集群竞争,不是企业和企业之间的竞争。可以说产业链这么完整的,全世界我是第一个。畜牧类、商品类、饲料、屠宰加工、熟食到市场,非常完整,鸡毛、鸡血、鸡骨头等鸡产能产出的所有东西都做掉,包括用鸡粪发电。



我们企业文化有八个字:诚信、品质、专业、共享。36年我们就围绕鸡赚钱,到今天为止,我们这个方向是正确的。董事会会议上我讲“三不投资”,离开鸡,谈都不能谈。

全世界用鸡粪发电只有三个国家,一个是美国,一个是在欧洲,一个是中国,我们是第一个用鸡粪发电的。

当时花了35万美元引进荷兰的设备,才有了后面一连串的故事。引入设备以后和肯德基合作,但一直满足不了它们的完全需求,因为它们发展得比我们快。当初来中国只有几十家店,现在7000多家,我们跟不上它们的速度,所以一直供不上,到今天也是如此。

管理好员工情绪能改善效益

可以说,围绕鸡,圣农集团把所有的文章都做足了。如何保证食品安全?第一,在中国这个社会,在初期还是有一拨人向钱看,为了钱可以丢掉一些东西,丢掉一些品质。我个人认为在这个阶段很多事情必须要自己做,所以形成了完整的产业链。第二,保证食品安全一定要有资金。从开始做到今天,我一直认为企业要以利润为准,没有利润企业是不可行的。举一个简单例子,比如说杀鸡,要在4摄氏度以下杀鸡。这个温度非常难控制,最好的办法就是现代化设备。进口设备里的水出来就是4摄氏度的,不要加冰,但这个设备一台就要1000万元。

企业要非常富裕。我们30多年没有欠工人人工资,如果欠工人人工资,他们就会生气,工人一生气,就会出现食品安全问题。所以,搞食品的一定要有钱,要管理好员工。

中国很多企业由于情绪化成本没能控制好,损失不知道有多大。比如说养鸡的温度问题,员工今天高兴就可能控制得好,如果他不高兴,给你搞32摄氏度或者是28摄氏度,鸡生长的速度就会变慢。情绪问题会影响最后的效益。我们初步算了一下,如果情绪化导致工作做不好,一年将损失几亿元人民币。

企业要做大靠什么,就是靠员工,靠职工。有利润大家都要有,企业有,员工有,社会也有。

目标是年产10亿只鸡

农业部文件当中有四句话,第一句是管理智能化,就是大数据和云计算。大数据决定企业发展,决定奖励,决定制度,我必须用这个办法。

农业实际上不是传统行业,在国际上,农业是高科技行业,任何国家农业如果不实现现代化,这个国家永远不会强,农业现代化以后国家才会昌盛。过去两个人养500只鸡,现在一个人养6万只鸡,都是靠自动化。不用人工去管,人是很舒服的——穿西装打领带去养鸡,神气得很。一个人养500只鸡的时候脸都是黑的,挑饲料等活很辛苦,现在完全不一样。

我现在坐在办公室里可以看到每一个地方的鸡,一目了然。美国做不到这个,这方面我们公司应该是全世界最好的。

第二句话是生产自动化。我们机械化程度还不如美国,比如说抓鸡还没有完全实现自动化,鸡要出栏的时候应该自动抓,不需要人的。再比如说注射疫苗也可以全部自动化,欧洲和美国都在使用胚胎注射,现在我们还在用人工打,一只鸡一只鸡打,还存在员工情绪问题——鸡拿过来就一针,是不是打进去了看不到。如果实现了机械化,就不会有这个问题,全部可以很稳定。

第三句话就是食品安全体系化。北京奥运会、上海世博会的用鸡都是从我这里过去的。杭州G20峰会的用鸡、厦门金砖会议也从我这里拿。肉鸡全部是我们自己养的,体系完整,品质有保证。

第四句话是环保消防标准化,就是达到国家标准。中国人对食品安全的要求越来越高,不是数量就可以解决问题,一定要有质量保证。基于这两个原因,我当时决定花高价买进口设备,也考虑到将来。做企业要看后面5年、10年、20年。比如说,现在做智能化管理,需要投多少钱,光电脑系统就需要几千万元,但从长远看还是会起重大作用。所以说做企业要有长远眼光。

中国的优质鸡非常缺乏,特别是有完整产业链的。中国大概年产40亿只鸡,有完整产业链的只有8亿—9亿只,其中就有5亿只是我们生产的,其他都是合成鸡。

我经常讲,中型企业是靠制度管理企业,大型企业是用文化、用精神来管理企业,文化很重要。我们企业文化有八个字:诚信、品质、专业、共享。36年我们就围绕鸡赚钱,到今天为止,我们这个方向是正确的。董事会会议上我讲“三不投资”,离开鸡,谈都不能谈。房地产业有长足发展。

要发展农业项目,其中最大的问题是重资产投资,一个厂都要几千万元,单靠自己拿的钱去投资是永远跟不上国际思路的。只有两个办法,一个是靠资本市场。我们2009年上市,从2001年开始准备挂牌,资本市场拿到了将近50亿元,有资金才能发展。第二个办法是走兼并收购道路。资本市场做得很大,再进行并购,才能做到今天。现在每年产5亿只左右白羽鸡,我要做到10亿只,这是我一辈子的目标。

(本文根据傅光明访谈录音整理而成)