

“体面劳动”“尊严生活”

——红豆以人为本再送一线员工上大学

□谢昌举

“红豆将再次选送一批生产一线员工上大学。”在7月5日集团例行晨报会上,红豆集团总裁周海江说。据悉,本次共选送40名员工(必须为三星员工),采取公开报名,择优录取的办法。作为企业生产管理后备干部,40名学员将进入红豆学院学习,学期一年半,半脱产学习,返回农村成为他们的选择,但他们不愿回到农村,那里有他们的家,但却不是他们心中的“家”。进退无路,心生迷茫,这让他们的内心倍感压抑。而人越在压抑的时候,越想追求自己需要的东西。当需求得不到满足,负面情绪就会在内心慢慢淤积,精神困境便会形成精神焦虑,累积到一定量后,就容易诱发过激行为,并最终形成畸形性格。相关研究证明,具有不成熟人格和人格障碍的人更容易犯罪。

增强荣誉感 三星员工上大学

早在上世纪90年代初,红豆集团就选送外来打工妹上大学。集团总裁周海江常说,人是活在希望中的动物,如果生活看不到希望,便会失去生活的信心和奋斗的动力。怎样让员工充满希望呢?首先要正确确立企业的内部定位,营造和谐的内部环境。其次要不断完善各种制度,不断推进企业的制度化、民主化进程。给企业创造一个“公平公正、诚信友爱、充满活力、奋发向上的”的企业环境,让员工切切实实感受到企业的关爱。

在具体施行中,红豆不仅对一线员工实行包吃包住,而且在企业中实行星级员工评选制度。从一星级到三星,采取公开、公正、公平的评选方法,被评为星级的员工除了每月给予定额补贴,还将照片张贴在星级员工光荣榜上,达到三星的就有机会上升到组长、科长,有机会上大学。物质和精神上的双重褒奖,不仅极大增强了员工的荣誉感、归属感,更为重要的是,让员工真切地看到了希望所在。使他们感到,虽然我是一个外地打工的,但只要努力工作,照样能够出人头地,照样能够做得更好。

关爱员工生活 更要关爱员工成长

红豆集团有2万多名员工,其中半数以上来自外地,且大多是80后和90后。如何使这些员工快乐地工作、开心地生活,是一项极为庞杂的工程,不仅需要企业管理者具有博大胸襟、长远目光,更需要从工作、生活上付诸切实行动,在每一个细节都体现以人为本的管理。红豆集团送一线员工上大学,即是人本管理的典型体现。

如今,80后和90后已成企业用工主体,这些被称为“新生代农民工”的员工,从学校出来充满对未来的美好憧憬进城打工。他们的打工观念与父辈大不相同,对打工改变命运的期待和渴望无比强烈。可是,他们慢慢发现,他们的理想正被冰冷的现实一点点融化。“农民工子女”的身份标签,以及身在城市却难以融入城市,成为城市一员的角色错位,让他们感到困惑、矛盾、迷茫。于是,他们不断地辞职跳槽,梦想换一个工作环境来改变

处境,可是,他们慢慢地又发现,无论他们“跳”到哪里,都难以改变每天重复简单机械劳动的命运,看不到职业希望,更谈不上工作成就感,曾经希望打工改变命运的梦想破灭,陷入生存和精神的双重困境和迷茫。

摆脱这种困境的最有效办法是离开原先的工作和生活环境,创业,他们也没有经济基础;返回农村成为他们的选择,但他们不愿回到农村,那里有他们的家,但却不是他们心中的“家”。进退无路,心生迷茫,这让他们的内心倍感压抑。而人越在压抑的时候,越想追求自己需要的东西。当需求得不到满足,负面情绪就会在内心慢慢淤积,精神困境便会形成精神焦虑,累积到一定量后,就容易诱发过激行为,并最终形成畸形性格。相关研究证明,具有不成熟人格和人格障碍的人更容易犯罪。

以人为本的企业 让员工看到希望

面对挣扎在生存和精神双重困境和迷茫中的新生代农民工,需要解决分配不公、培育劳动者维权组织、破除户籍藩篱和城乡二元结构等一系列社会制度改革,更需要像红豆集团这样“让员工看到希望”、真正以人为本的企业。为什么这样说?表面看,企业采取何种管理制度仅是企业行为,与社会关联不大,其实并非如此。作为“社会公民”,企业发展与社会发展密不可分,如果割裂企业与社会的关系,企业将一事无成。同理,如果企业不能有效管理员工,一旦发生事件必然波及到社会,甚至产生连锁反应,反之,如果企业内部和谐,也必然影响到社会,产生“和谐效应”。所以,企业如何管理员工,既是企业行为,也是社会行为,两者互为影响,不可分割。显然,如果我们的社会像红豆这样的企业多了,社会自然就多了一份和谐。

正如红豆集团总裁周海江所言:“善待员工就是善待企业。”确实,一个民主开放的健康社会,每个人都应有在不同阶层中垂直流动的机会,而不是在父辈的身份和影子中定位终身。同样,衡量一个企业是否民主、健康,关键看这个企业的每一名员工是否有参与公平竞争的机会,也就是说,不管你来自哪里,从事何种岗位,只要努力工作,就能看到并获得希望。显然,红豆集团就是这样的企业,不仅让员工“体面劳动”,而且实现了“尊严生活”。所以红豆的员工流失率极低,所以一个来自安徽偏远山区的农民工能从一名普工升到车间主任,所以一个普通大学生通过竞争上岗成为一厂之长,所以只要社会发生灾难就能看到红豆人的身影,所以红豆被当地政府形象誉为地方社会“稳定器”,所以普通打工妹(仔)能在红豆上大学,彻底改变自己的人生……一个个“所以”,恰是红豆以人为本管理的生动诠释。

“弯道超车” 天地广阔

——河南安阳县曲沟镇经济跨越发展纪实

□本报记者 曲强 安阳县委宣传部副部长 张更明

在竞技赛车中,高水平车手多选择对手在拐弯减速之际抢道胜出,正是基于这一赛道制胜的黄金定律,曲沟镇在严峻的金融危机中抢抓机遇,整合资源,凝聚合力,创造优势,实现了经济的超常规、跨越式发展。2009年,曲沟镇工农业总产值实现136亿元,同比增长163%,工业增加值完成223亿元,同比增长142%,税收完成1528亿元,同比增长57%,财政收入达到5688万元,同比增长105%。这里的“弯道超车”效应被人们称之为“曲沟现象”,之所以会出现这一效应,主要是因为这里有:

令人满意的全程服务

走在曲沟镇专业园区内,映入眼帘的是鳞次栉比的一片片厂房,有的已竣工投产,有的正在紧锣密鼓地施工。沿着园区的道路,企业连绵不断,足有70多家。整个专业园区由东西南北四个区组成,总占地8000亩,基本形成了以铁合金、耐材为主的多元产业格局。据了解,目前还有30多家企业正在办理入住手续。看着这儿的企业如雨后竹笋一样,你会由衷惊叹,这里真是名副其实的“投资洼地”。

走进该镇的经济服务中心,迎面是全镇经济布局沙盘,只见前来办理各种手续的人络绎不绝。笔者随意问一位来办手续的客户:“同志,请问你刚才办理的是什么手续?”

“退税手续。”
“对中心服务满意不满意?”
“相当满意。我都来退了好几次税了,要是由我们企业出面去办理退税手续,盖章就得好几个部门,手续可麻烦了,三五个不一定能办下来。现在由服务中心代理,我们企业基本上不用操任何心,一个月后就可拿到退还的税款,为我们企业发展提供了流动资金,我们对中心的服务相当满意。”

欲引凤凰来,先栽梧桐树,打造良好的软环境是吸引外资的唯一选择。2009年,镇主要领导带领企业负责人多次到上海等先进省市学习经济发展模式和经验,决定兴建新的服务中心,为来曲沟投资的企业提供“保姆式”、“一站式”服务。他们提出“把繁琐的事情交给我们,您去安心经营您的企业”的服务口号,为企业提供工商代理、税务代理、代理记账、环境评估等服务,使来曲沟镇投资兴业的企业不仅能引得来、留得住,而且能服务好、发展好,实现名副其实的双赢。

2009年,曲沟镇党委、政府正确分析金融危机带来的利与弊。抓住时机建设工业园区和经济服务中心,为企业提供场地和搞好服务,同时积极帮企业理清思路、定规划,利用原材料下降的优势,积极开工建设新项目,为企业蓄势待发增添了后劲和实力。曲沟镇党委、政府把这些项目作为重点项目进行帮扶、支持,一方面主要领导多次到企业了解情况,召开银企座谈

会,协调融资困难,另一方面加大基础设施投入,保证企业建到哪里,路就通到哪里,使这里具备了:

令人折服的曲沟实力

曲沟镇的铁合金产业起步于上世纪70年代中期,经过30多年的发展,已经成了该镇的支柱产业,给曲沟镇带来了滚滚财源。曲沟镇铁合金品种之多,规格之全,在全国首屈一指,2009年,该镇铁合金产销量约为220万吨,占全国产销量600万吨的1/3强。将曲沟这个小镇放在全国去比较,220万吨、1/3的产销量不得不让人折服。

这里有得天独厚的区位优势,地处安阳市西10公里,可依托城市发展;这里有四通八达的交通实力,安林公路、安林高速、安李铁路横跨东西,贯通京珠高速和京广铁路;这里有源远流长的文化实力,曲沟拾陶闻名全国,享誉海内外,这些都为曲沟的发展创造了一流的环境,搭建了广阔平台。

2009年9月23日至25日,在安阳市召开的铁合金产业结构调整高峰论坛暨曲沟铁合金产业在全国的铁合金产业中的影响分析讨论会上,曲沟镇的地位得到了业内人士和专家的肯定。

中国铁合金协会秘书长赵乃成欣然提笔写下“铁合金第一镇”几个大字。中国铁合金总裁刘正智也为曲沟题词:中国铁

合金第一镇。目前,该镇正在为打造“中国铁合金交易中心”而谋篇布局。

优质的服务,雄厚的实力,终于使这里实现了:

令人钦佩的“弯道超车”

“这次金融危机是一次新的洗牌,重新洗牌就要会抓牌,更要会出牌,谁的牌出得好谁就能在重新洗牌中争抢主动,拥有优势。”谈起曲沟的发展,曲沟镇的主要领导兴致勃勃地这样说道,金融危机以来,曲沟镇的发展不但没有停步,而且取得的成效十分明显,经济基础越打越扎实,民生改善水平不断提升。

安阳金方公司投资12亿元的中微碳锰铁矿热炉生产线于2009年1月开工,2009年11月底建成投产;安阳长江铁合金有限公司投资18亿元的新厂区工程2009年1月开工,2010年2月已建好投产,安阳巨能冶金材料公司投资14亿元的二期工程当年建设,当年投产,德林水泥设备制造厂拥有专利技术的球磨机产销两旺,在国内和国际市场上备受青睐。据统计,曲沟镇民营企业现在已发展到166家,个体工商户达到1100余家,限额以上企业达到43家。“弯道超车”天地阔,在金融危机中崛起的一大批企业,使曲沟镇实现了新的跨越,在新的跨越中获得了质和量的双重提升,如同振翅而起的雄鹰一飞冲天,一鸣惊人。

党旗飘飘:实现百年亚宝

作为大型企业和上市公司,亚宝药业在党委书记、董事长任武贤的领导下,在企业发展的过程中,始终有一面鲜艳的旗帜指引着方向,凝聚着人心,鼓舞着士气,引领企业取得一个又一个胜利。这面旗帜就是坚强的党组织,就是全体共产党员。在企业的经营管理中,党的领导始终是政治核心,是企业的中枢与灵魂!

亚宝药业集团党委始终坚持以企业生产经营为中心,充分发挥党组织领导、监督、协调、服务的功能,使党组织和广大党员成为企业发展中最活跃最积极的因素,党务工作与经营管理工作水乳交融,相得益彰。主要体现在以下几个方面:

一是狠抓基础管理,党员教育凸显成效。在亚宝,党委和各支部统一制作了印有亚宝标志的资料盒,印制了“三会一课”记录簿、党员学习笔记,制作了意见箱,汇编和印制了各项规章制度。党委书记任武贤只要在家,不管工作有多忙,都经常关心党建工作,参加有关的学习和会议,并亲自上党课,搞培训。通过学习教育,使广大党员政治觉悟、从业素养、道德修养都得到提高,充分彰显其先进性。

二是创新管理机制,发挥监督职能。双向进入,交叉任职,是亚宝党委在体制改革上的特色。8名高管中,有6名为中共党员,并分别担任党委书记、副书记和委员。这样一来,决策班子成员75%为党委委员,并按程序分别进入董事会、监事会和经营高层班子,确保了企业决策的民主与科学。同时,在日常的经营管理中,特别是

在采购、工程等重大项目上,他们都进行监督检查,确保制度落实,确保阳光作业,防止了腐败滋生。

三是建设企业文化,实现和谐共赢。创办企业内刊,开展晋商文化研究,党委与工会配合组织开展丰富多彩的活动,每两年组织举办一次大型的职工运动会和“亚宝文化节”,为丰富和活跃员工生活提供了广阔的平台。另一方面他们善待员工、股东与客户,着力构建和谐劳动关系,营造互利共赢的发展氛围。

四是义利并举,彰显企业道义与责任。在企业守法经营、节能减排、项目选择上党委都实施了有效的监督,使企业实现了清洁文明生产。他们还全力做好企业扶贫助残、抢险救灾等公益事业,先后捐款捐药3000余万元。2010年青海玉树地震,亚宝又在第一时间捐款捐药320多万元。同年5月,任武贤董事长专程考察了国家级贫困县左权,并向革命老区捐款100万元资助教育事业。五是转型调整,促进企业科学持续发展。他们还十分重视企业的自主创新和结构调整,积极开展学习实践科学发展观和争先创优等活动。目前,亚宝投资5亿元建成的高端项目缓释控制剂和生物制药已经建成,2010年底通过美国FDA认证;亚宝的产品结构也在剂型和类别上实现了重大调整和改观;亚宝正在大力整合资源,并正式控股北京中医药大学药厂。亚宝的党建工作也将紧紧围绕发展这个中心,创新思路,加强监督,强化服务,助力企业全面实现“世界亚宝、百年亚宝”的宏伟愿景。(索玉祥 李海珍)



图为集团总工程师谢永文(左三)向省经信委领导范雷(左一)介绍白酒生产自动控制系统。

稻花香“两化”融合工作 获省调研组称赞

日前,湖北经信委信息化和工业化融合调研组来到稻花香集团考察调研,称赞稻花香集团“两化”融合工作走在全省白酒行业前列,值得在全省推广。

近年来,稻花香集团紧紧围绕信息化与工业化融合发展的方向,坚持把信息化建设纳入企业发展议程,先后投入6000余万元,完成了稻花香白酒生产管理自动控制系统、信息化公共服务平台等项目建设,基本实现了企业“生产过程自动化、企业管理网络化、商务运作电子化”,以信息化带动了管理现代化和生

产自动化,推进了信息化与工业化融合。稻花香集团“两化”融合工作得到了调研组组长、省经信委信息化处副处长范雷的高度赞誉。他说,稻花香集团坚持以信息化建设改造传统产业,建立了完整的信息化工程,信息化水平高,员工使用熟练,企业信息化管理规范、维护到位、制度健全,为湖北省白酒行业树立了示范榜样,稻花香的经验值得在全省推广。同时,他勉励稻花香积极发挥示范作用,为湖北省“两化”融合工作做出更大贡献。

(代启忠)

强安全 增产量 降消耗 淮北临涣煤电上半年生产经营创新高

在去年矿井通过240万吨改扩建后,今年上半年,淮北矿业集团临涣煤电公司通过奋力攻坚,交出了一张比较完美的答卷,令矿区上下刮目相看:原煤产量比计划增产23.8%,煤质增收4000多万元,实现利润12亿元。原煤产量、利润指标、吨煤成本、职工人均收入等指标处于淮北矿业生产矿井前列。

提高认识,摆正关系,促使安全形势不断趋好。面对年初安全被动局面,该公司切实摆正安全与生产的关系、安全与经营的关系、安全与投入的关系,树立了安全第一、生产第二、安全第一、效益第二的关系,加强安全自主管理,不断夯实安全基础。通过召开公

司和科区级两级安全生产专题民主生活会,查摆问题和差距,制定了一系列有针对性的措施和办法。在加强安全制度建设方面,出台了《临涣煤电公司安全生产管理特别规定》,推行了安全罚款分期返还制度,强化对职工和基层管理人员的技术培训,加大隐患排查整治和“三违”查处力度,严格事故责任追究。在采掘系统推行“16线采煤质量管理法”及“15法掘进质量管理

法”,促使安全质量标准化上档次,上水平。

优化布局,合理组织,推进技术改造。上半年,该公司在确保安全的前提下,强化“保采煤、保龙头”责任意识,营造出“公司保采煤、采煤保公司”浓厚的生产氛围。通过月度、季度考核,层层分解生产目标任务,将生产压力传递给每个职工。在块段小、环节多、生产系统较为复杂、工作面搬家收作

频繁等不利因素下,提前完成上半年生产计划。紧紧围绕三个综采工作面接替主线优化生产布局,确保生产不间断线,为增强矿井生产后劲打基础。大力发展掘进机械化,提高掘进单进。上半年在原有4台综掘机的基础上又增加1台,目前三个综掘线作业正常,掘进后运连续化初步形成,“综掘保综采”的能力正逐步提升。加快车皮周转,提高岩巷单进。组织会战,制定激

励政策,根据进度给施工单位及辅助单位适当奖励。以挑战、应战的形式,在掘进系统内部开展友谊竞赛,提高职工工作热情,为稳产高产创造了有利条件。上半年,公司完成了矿井东部胶带运输系统改造工程,实现了东部原煤运输皮带化,结束了25年来东部采区矿车运煤的历史。东部原煤运输实现皮带化以后,矿井原煤日产量随之提高1000吨左右,经济效益显著。

精打细算,严格管理,不断提高经营效果。在生产上,对各采区资源回收情况进行验收检查,确保资源回收率达80%以上。鼓励采掘区队上台阶,提高单产单进。加强支护材料管理,规范审批手续。加强修旧利废和自制加工,减少资金外流。严格控制吨煤综合成本,特别是材料费以及其他非生产性支出,减少材料重复投入,保安全、保生产、保职工收入。对煤质管理加强过程控制,从源头把关,降低灰分,保证煤炭质量。上半年,在3个综采工作面均遇到断层的条件下,煤质灰分完成较计划降低3.41%,煤质增收明显。(邵宏田)