

富士康大规模内迁给中国鞋都的三点启示

企业文化建设的误区与对策

用唯物辩证法指导企业思想政治工作

□ 陈贞彬

唯物辩证法包括唯物论和辩证法,是一套世界观、认识论和方法论的思想体系,是马克思主义哲学的核心组成部分。坚持唯物辩证法,是我党认识事物、处理问题的基本思想方法,也是做好企业思想政治工作的基本方法。作为企业政工干部,我们必须牢牢掌握这一基本方法。

用唯物辩证法指导工作,必须坚持全面的、联系的、发展的观点。唯物辩证法是指导我们开展思想政治工作的科学方法。任何事物都处在纵横左右的联系之中,都有它的昨天、今天和明天。没有任何一个事物是孤立存在的。只有看到事物对立统一两个方面及其联系,才能正确认识它的本质,开展正确有效的思想工作。任何现象的出现必有其因果。企业思想政治工作的对象也是如此。在工作中,我们要坚持用全面的、联系的、发展的观点观察事物、分析问题,克服片面性、绝对化,注意避免一种倾向,防止从一个极端跳到另一个极端,保持工作基调的连续性和稳定性。要着眼全局,把准定位,正确处理好企业思想政治工作与中心任务、党的工作、团结稳定、群众组织、企业文化等之间的关系,决不能“头疼医头、脚疼医脚”。

用唯物辩证法指导工作,就要具体问题具体分析,努力去寻找问题,解决问题。任何事物都有其自身特点,“世界上没有完全相同的两片树叶”,任何事物都不同于其他事物,正是这样才构成了丰富多彩的世界。作为思想政治工作者,我们必须坚持矛盾特殊性的观点,对教育对象坚持具体问题具体分析,坚持“一把钥匙开一把锁”。在工作中要善于发现问题。问题客观存在,什么时候都有。旧的问题解决了,新的问题还会产生。要正确对待问题。对教育对象存在的问题,既不能掉以轻心,盲目乐观,又不能麻木不仁,等闲视之,也不能大惊小怪,惊惶失措。要积极解决问题。要正确分析问题的原因,找出症结,提出办法,知难而进。要尽量把问题消灭在萌芽状态。善于观察形势,预测趋势,在看到问题的苗头时就着手解决,不要等着问题成堆再去解决。解决问题的过程,就是积累经验的过程。要注意总结,汲取教训,防止类似的错误重复出现。

用唯物辩证法指导工作,就要坚持实践检验真理的标准。实践是检验真理的唯一标准,此外再无别的标准。企业思想政治工作的思路、方针、举措到底如何,接受实践的检验便见分晓。不能停留在一般原则要求上,一定要有措施,有载体,有办法,使工作抓得住,效果看得见。各项工作都要制定具体的实施方案,注重操作性。在工作内容上,要坚持以全面提高职工队伍素质为核心;在工作方式上,要把解决思想问题与解决职工群众的实际问题结合起来。工作目标 and 任务要切实可行,工作要求和措施要具体实在,力戒空洞无味的说教、不着边际的大话、不可操作的空话。组织活动、召开会议、调查研究、制定文件都要着眼于解决问题,防止形式主义、表面文章。

总之,企业思想政治工作要遵循唯物辩证法的客观规律,从实际出发,不断探索和把握新方法,才能提高工作水平。

(作者单位:山东肥矿集团泰山铝业公司)

□ 谭儒

7月的炎热烘烤着经济相对发达的中国沿海地区,烘烤着全球电子代工巨头富士康大规模内迁的信念。7月5日晚,鸿海集团董事长郭台铭亲临富士康深圳龙华基地,动员员工搬迁。随后,在富士康轰轰烈烈地走向成都、武汉、郑州、重庆、天津等地的消息中,我们听到了富士康迈出的大规模内迁脚步声,强劲而有力。富士康作为全球3C代工领域最大又成长最快的专业制造商,一直是中国制造业的方向标,富士康大规模的内迁或许给了同处沿海以制造业为主的中国鞋都温州三点启示。

启示一:用工低廉的区域是制造业迁移的方向

早在富士康员工跳楼事件发生时,富士康内部人士就透出消息,富士康欲大规模内迁,其计划涉及富士康深圳工厂2/3的生产线,沿海区域员工也将从40万人减至10万。

富士康向什么地方迁移呢?据消息透露,富士康迁移地都是一些用工低廉的区域。基于这种策略,富士康在未来的布局显得清晰而明朗。主要生产计算机连接器材的深圳制造基地,将搬迁至河南郑州;手机事业部迁至天津;富士康电脑事业部迁往重庆和武汉,据悉,5月18日,富士康重庆工厂已制造出第一台笔记本电脑。

6月25日,鹤壁市政府网站发出紧急通知,其主要内容是:“富士康拟在河南省投资建设厂,企业规模30万人。近期需要10万名员工到富士康培训。”还有消息透露,河南富士康的大工厂将设在郑州市,而河南各地将以“组团”的方式为富士康提供劳动力。对此,温州杰杰服饰公司副总经理何贵震断言:“富士康迁去的地

方都是一些劳动力低廉的区域,有了劳动力的保证,一切产业矛盾以及制造业和社会矛盾都会迎刃而解的。”

中国鞋都温州凭借皮鞋企业的品牌、产量成为国内最重要的皮鞋制造基地,共有制鞋生产流水线1000余条,包括吉尔达在内的中国真皮领先鞋王就有三家,温州年产值超亿元的皮鞋企业约20家,在全国重点皮革企业销量前30名中,温州企业占70%以上,几乎占据了全国的一半江山。和富士康相同的是,许多温州企业都是国外著名品牌的代工厂。在“民工荒”来临之际,自然而然遇到了前所未有的困难,企业内部的一些深层次的问题也凸显出来了。

“现在我们代工量很大,招不到廉价的员工才是我们心中的痛。”一位鞋企小老板对笔者抱怨:“对于只有刀片利润的鞋业来说,只有找到廉价劳动力才有利可图,否则一切都是瞎忙活。富士康给了我们一个启示,那就是在廉价民工多的地区发展,才是我们的未来之路。”

启示二:善待制造业的财富——外来工

富士康为什么会大规模搬迁呢?许多人认为是富士康跳楼事件惹的祸,富士康不得不涨工资来应对跳楼事件,员工基本工资从900元/月涨到1200元/月,再涨到2000元/月,一下子就削去了富士康今年45亿至50亿元的利润。郭台铭说富士康不是“血汗工厂”,很多媒体也在说,富士康比温州一些私企的待遇好多了。富士康大规模搬迁也给温州发出了一个信号——善待民工,外来工是制造业的财富。

温州人给外来务工人员起了一个很好听的名称,叫新温州人。温州工厂内在的主观诉求,使职工在思想观点上与企业的要求相一致,最终实现由“要我安全”向“我要安全”的转变,这是坚持以人为本实现煤炭企业本质安全的必要条件。煤炭企业的职工安全教育,要建立企业安全理念的内在化机制。

二、着力升华安全理念,建立安全理念信奉机制

信奉是认同的升华和强化,在安全理念内在化过程中处于核心地位。职工只有信奉企业的安全理念,才能对实践安全理念具有高度的自觉性、主动性和坚定性,才能在生产现场坚定不移地落实安全生产的各项规程、措施,避免因贪图省劲,冒险违章,盲目大胆侥幸造成的安全生产事故。内化职工安全理念的过程中,建立信奉机制至关重要。一要不断升华安全理念,

有着深厚的感情,但仍有20%的人觉得,他们的生活过得并不如意,缺乏幸福感。

工作100年在温州也买不起房子,政府的优惠政策将新温州人边缘化:新温州人在公务员招聘、安居房优惠、子女教育等方面都难以享受到温州人同样的待遇。在百度贴吧上有这样一副帖子:“新温州人,你们凭什么要我们尊重你?”帖子上说:“不要说温州对你们不好,是温州让你们有了工作,让你可以养活自己,没人强迫你们来温州。”从这幅帖子中,明显可以看出新温州人受到的歧视,在一些温州人的意识中,总存在“地主雇农工”的意识。

在中国鞋都的鞋企,外来工每月工作280个小时很普遍,还有一些外来工患上了职业病,一些外来工美丽的青春就是每天在锤头的叮当声中、缝纫机的嘈杂声中和浓郁的化工原料的气味中慢慢消磨掉的。

好在富士康大规模内迁给了我们一个启示:要么内迁,要么善待外来工,否则压抑太久的外来工会用跳楼来抗议企业主过度的压榨。

启示三:转型升级才是制造业发展的根本

富士康大规模内迁,深圳厂区专门代工“苹果”的事业群并没有搬迁。5月8日,富士康3C零售连锁店“万马奔腾”首家店开业。该店是主要以经营家电、通讯、数码产品为主的3C卖场。富士康希望通过开家电连锁店赶超苏宁国美来提高利润。近日,郭台铭还对富士康部署了转型事宜。据悉,富士康目前所在的代工行业已经成为夕阳产业,其2009年报显示营运利润率仅为19%。有专家称,富士康大规模内迁是深圳逐步淘汰低附加值加工制造业的结果,这也给了制造业一个启示——转型升级才是发

展的根本。

号称中国鞋都的温州其实是世界制造业基地,中国轻工业之都。在这片充满生机与活力的热土上,生产出了占全国市场份额10%的服装、20%的鞋、60%的剃须刀、65%的锁具、80%的眼镜、90%的金属外壳打火机和90%的水彩笔,此外电器、泵、阀、拉链、五金制品、汽摩配件、厨卫、家具、塑料、陶瓷制品、纽扣、礼品、文教具等支柱产业在国内也有十分重要的地位。近年来,全市工业总产值已达267695亿元。对于过重依赖制造业的温州来讲,转型升级势在必行。

那么,中国鞋都的转型升级面向何方呢?

7月4日,温州市市长赵一德主持召开第37次市政府常务会议,审议并原则通过电气、泵阀、模具、鞋革产业转型升级行动方案。鞋革是中国鞋都经济的重要产业。根据《鞋革行业转型升级实施方案》,温州市将重点提升鞋都工业园,引进鞋材物流市场,进一步打造总部经济;鼓励企业加大科技创新,加快信息化建设,加大节能环保项目开发力度;大力推进品牌培育,发展自主品牌,推动营销模式创新;加快整合重组步伐,夯实产品质量基础。力求到2012年,规模以上企业工业总产值达970亿元。

据悉,中国鞋都的制造业正积极努力地转型升级,央视《新闻联播》独家褒奖的吉尔达鞋业公司自主创新研发纳米功能空调鞋对温州转型升级有旗帜作用。温州人在这种鞋内设有空气调节装置,并采用了功能性纳米材料,收获了28项国家专利。穿上这种鞋能在人行走时把鞋腔内的浊气排出,净化了鞋内空气,减轻了脚汗、脚臭。纳米功能空调鞋投放市场后,受到了消费者的热捧。

目前,温州已经有了转型升级的策略和经验,也许,温州能够在新一轮转型升级的过程中将会形成新的温州经济模式,以示国人。

建立煤炭企业安全理念内在化机制

□ 卓正玉

煤炭企业在职工中开展的安全生产教育,就是把“安全第一”的理念内化为企业职工的主观意识,把企业对安全生产的客观要求内化为企业职工内在的主观诉求,使职工在思想观点上与企业的要求相一致,最终实现由“要我安全”向“我要安全”的转变,这是坚持以人为本实现煤炭企业本质安全的必要条件。煤炭企业的职工安全教育,要建立企业安全理念的内在化机制。

一、要强化学习培训,建立安全要求认同机制

职工对“安全第一”要求的认同是职工内在化安全理念的重要前提和基础,因此要建立职工安全认同机制。一是要建立和完善教育培训制度。举办培训班,加强对岗位职工的安全知识、技能的培训,以知识强化职工对安全规程、规章、制度的认同。二是要建立和完善职工传帮带教育制度。通过业务骨干在现场带领监督

职工按章操作、按规程施工,帮助职工体认规程、规章的必要性,以事实强化职工对规程、规章的认同。三是要建立和完善程序帮教制度,对违章、违规、违反纪律的“三违”人员进行程序化帮教,通过经济处罚、通报批评、曝光亮相等负向激励,强化职工对规程、规章、制度的认同。总之,通过一系列的学习教育,使每名职工都能真正认知安全生产的基本要求,进而达到对“按章指挥、按章操作、按规程施工”的高度认同。

二、着力升华安全理念,建立安全理念信奉机制

信奉是认同的升华和强化,在安全理念内在化过程中处于核心地位。职工只有信奉企业的安全理念,才能对实践安全理念具有高度的自觉性、主动性和坚定性,才能在生产现场坚定不移地落实安全生产的各项规程、措施,避免因贪图省劲,冒险违章,盲目大胆侥幸造成的安全生产事故。内化职工安全理念的过程中,建立信奉机制至关重要。一要不断升华安全理念,

使之切近企业职工实际。企业安全理念要得到职工的认同,就必须让职工感到安全理念与自己的工作、生活现实相贴近,能引起职工的共鸣。二要广泛宣传安全理念,让安全理念时刻影响着职工,引导着职工。要通过报纸、广播、电视、宣传栏、印发安全宣传明白纸、组织职工学习考试等方式宣传安全理念,不断强化安全理念在职工头脑中的主导地位,使之被职工信奉,进而内化为自己的思想观念,再在生产现场外化为自己的安全行为。

三、诚心关爱职工,建立安全理念感化机制

煤炭企业职工在特殊的井下环境中从事生产,要克服复杂的生产条件、高额的超产奖金、紧迫的时间逼仄等不利因素对自己违章操作的诱惑,就要有坚定的安全意志。而这个坚定的安全意志,需要职工的情感支撑。列宁说过:“没有‘人的感情’,就从来没有也不可能有人对于真理的追求。”企业要建立从情感入手的安全理念感化机制。一是用企业关爱之

情感化职工。通过井口送温暖、送“平安果”、清凉茶等增加职工福利,让职工感受到企业的关心、关爱,自尊而后自爱,自爱而后自觉珍惜生命。二是用家庭亲情感化职工。用在井口张贴职工家庭幸福照、组织职工家属井口慰问等方式,让职工怀着家庭亲情的关怀、对家庭的责任下井,增强他们的责任感,增加他们用安全理念控制自己行为的自觉性。情感感化机制,用亲情引导职工将安全理念融进自己的思想,成为自己的行为准则,内化于心外化于行,最终收到安全理念如春风化雨、润物细无声的效果。

新矿集团鄂庄煤矿致力于安全理念内在化机制探索与实践,坚持用诸如“没有安全就没有职工的家庭幸福”的“五个四”企业安全理念教育感化职工,十几年来全矿年年杜绝重伤以上人身事故,取得了连续安全生产18年的优异成绩,保持了全国同类矿井安全生产周期最长的纪录。(作者系山东新汶矿业集团公司鄂庄煤矿纪委书记)

像斗牛士一样剑指王朝

□ 许强

成王败寇,剑指王朝。2010年7月12日世界杯的最后一夜,西班牙斗牛士在用脚创建一个斗牛士王朝时代的同时,也验证了商战上这条放之四海而皆准的“哲理”。

王朝是不相信眼泪的

12日夜,世界杯的历史迈进了最惨烈最悲壮最惊天动地的时刻,在经历了14张黄牌1张红牌和加时赛之后,斗牛士在南非约翰内斯堡书写了历史——1:0,斗牛士创建了自己的王朝时代,他们成为了世界杯的新王!

历史是不相信眼泪的。荷兰队1球不敌西班牙,橙衣军团无奈又悲情地主演了世界杯80年的第一悲剧。

35岁的荷兰队长范布隆克霍斯特只能满怀遗憾地悄然离去,所带的只能是几许悲情和苍凉。

和世界杯一样,商战世界没有永远的王朝,也绝对不相信眼泪。上世纪末,笔者所著《中国人可以致富》一书中的主人公吴炳新创建的三株王朝委屈地离我们远去了,一个高大而孤独的背影就像流星般闪过,只留下轻轻的叹息;21世纪初,中国股市的第一悍庄德隆,终于没能把创业的那曲“笑傲江湖”弹完,就悲情地倒下,给日益淡去的强庄时代打上了凄凄的句点;2005年春天,日本商界领袖,多次被《福布斯》列为全球首富的堤义明,商业帝国崩塌,自己也被日本警方逮捕,不得不向民众道歉;2008年,金融风暴卷走了花旗身上华丽的衣裳,在瑟瑟的寒风中,花旗余剩一

片悲歌与叹息。

信念成就了斗牛士王朝

西班牙夺冠之前,所有的西班牙媒体都坚信,西班牙绝对能赢。有的报纸上刊发的大幅新闻标语为“雄起,西班牙!”显然,赢!是西班牙人的信念。在赛前,有记者就如何在世界杯上夺冠问西班牙球队主帅博斯克:您看重的是什么?博斯克回答说:是信念,信念对于球队取胜来说很重要,因为参加世界杯的球队都具有很强的竞争力。

西班牙是历史上第4支杀进世界杯决赛的欧洲冠军,而荷兰队则是携10连胜、25场不败的骄人战绩出战决赛。0:0的比分保持到了决赛终场。两只强队交锋,谁能取胜呢?在加时赛上,西班牙人的信念发挥了强

大的作用,最终以一球之胜夺冠。

斗牛士的信念之功也给了我们创业启迪,那就是创业必须有构建王朝的信念,才能腾飞于广阔的天空。

日前,许多著名的企业都有坚定的信念。稻花香集团打造百亿集团、劲牌公司建立“健康”王国、吉尔达鞋业公司“一心一意,创造美好生活!”这些信念激励着这些企业大踏步地走向行业的“王朝”时代。毫无疑问,企业只要有了信念,就能激发无穷潜力,全力以赴,向着目标前行。

王朝历史是英雄创造的

毫无疑问,斗牛士王朝的历史是西班牙足球英雄创造的,南非世界杯最佳阵容中,西班牙五虎将占据了

□ 刘辉

企业文化对于企业在发展过程中的作用,越来越受到重视。但是,一些企业对企业文化的认识存在着较为片面、机械、僵化的现象,具体表现在:

一是盲目效仿,形式化严重。一些企业看到别的企业搞企业文化发展了,就跟着效仿,误认为企业文化就是创造特色环境,在没有充分考虑客观情况、自身特点、决策层缺乏统一认识的情况下,盲目导入CI系统。虽然外观统一色调、统一标识,服装款式协调一致,但对企业的理念不能真正达成共识,使企业文化流于形式。

二是概念模糊,文体化泛滥。一些企业把内部开展的文体活动当成企业文化,热衷于活动的轰轰烈烈。

三是言行不一,空泛化至上。到一些企业,门口、走廊到处是标语口号,而管理思想另行一套。有的企业总讲“以人为本”,但采取什么办法手段真正体现以人为本,却没有深刻的研究和实践。

四是观念守旧,僵硬化继承。主要是对企业文化认识缺乏系统性和创新。有的企业认为企业文化就是制定和执行企业规章制度,就是职工的文明礼貌、道德风尚等,把企业文化看成一旦形成就长此永久不变的信条。

笔者认为,新形势下企业文化建设的措施和途径主要有:

第一,企业领导者必须成为推动企业文化建设的中坚力量。

企业文化从某种特定意义上可以说是“企业家”文化,企业文化在很大程度上取决于领导者的决心和行动。企业领导者应该带头学习企业文化知识,对企业文化的内涵要有深刻的认识,对本企业发展有独到的见解,对本企业发展有长远的战略思考。

第二,企业文化建设必须与企业管理相互融合。

加强企业文化建设并不意味着抛开制度管理。但是,不论规章制度多么完善,也不可能包罗企业的一切活动,不能从根本上规范每一个职工的行为意识。而企业文化则是一种无形的文化上的约束力量,能形成一种规范和理念,来弥补规章制度的不足。

第三,企业文化必须得到企业全员的认同。

要增强内部凝聚力和外部竞争力,推动企业可持续发展,必须使职工形成统一的理念,并且贯彻落实。通过在职培训等形式,增强职工对企业文化系统的认识,让职工人人参与其中,从“要我做”转化为“我要做”。

第四,企业文化建设必须坚持长期建设和不断创新。

企业文化建设工作的长期性,在于它伴随着企业建设和发展的全过程,要使文化理念化为职工的自觉行为,必须有长期作战的准备。

在本届杯赛上,西班牙队7战仅失2球,身为门将的卡西利亚斯当然是首功之臣;后卫皮克已经用近乎完美的防守和鲜血征服了世界;中场哈维用无可挑剔的表现证明了他才是西班牙队的灵魂,他的560次传球和81%的传球成功率高居FIFA评选出的金球奖候选人之首;26岁的伊涅斯塔在决赛加时赛最后阶段的那粒金子般的进球,帮助西班牙进入了王朝时代。

商战如踢球,需要英雄建功立业、创造奇迹。如果一个团队没有人、没有执行力,即便是有再伟大的理想,也只能是一事无成,战略流于空谈。所以,创业须像斗牛士夺冠一样,坚定信念、锐意拼搏、善用人才,只有如此,才能创造属于未来的新王朝!