



●宝丰酒业有限公司副总经理兼首席品牌官许英杰

以名酒之姿熠熠生辉

宝丰酒受邀

参加名酒之光主论坛

■本报记者 李代广

深挖“内潜”激活效益“内动力”

企业要发展,经营是关键。如何抓住经营这个“牛鼻子”,实现效益最大化?近年来,澧县矿业董煤业公司坚持“目标不变,任务不减,标准不降,干劲不松”,以优化薪酬、挖潜降本、创新创效为着力点,深挖内潜经营领域降本空间,施良策、出实招,为矿井长远可持续发展提供可靠保障。

过好紧日子才能实现好日子

“这个月我可以多挣189元……”“我能多挣221元……”在综采队会议室,班前会开始的前几分钟显得异常热闹,大家热聊的话题始终都离不开一个“挣”字。

面对市场下行压力,该公司大力提出了“向精管理要效益”的经营管理思路,通过内部市场化考核,将成本指标任务层层分解落实到区队、班组、个人,月底按照任务完成情况,由生产技术部对各单位当月回收用情况进行严格考核,奖罚兑现,形成“严、细、实、全”一级抓一级、一级促一级、一级对一级负责的成本控制管理体系。

按照“六增六降两创效”的具体要求,所有在册职工都是成本管控的参与者和实施者,大到一根排水管、小到一颗螺丝钉,均按照内部市场价格对节约行为进行“价值核算”,以此调动“大职工参与与活动的积极性和主动性。”

自活动开展以来,各区队“小动作”频现,据统计,综采队累计回收大小托盘



826块,三用阀43个,节约成本投入2000余元;综掘一队利用废旧锚杆制作围栏、防护网、工具架等材料8000余元。

创新创效带来的经济效益红利

“这是改造后的稳罐装置,别看它‘其貌不扬’,但在关键时候都能成为‘神器’。”在副井口,机电党支部书记赵东波向笔者介绍着他们的新项目,“得益于开展的‘小革新’活动,我们的小改小革才能更快地投入生产。”

自活动开展以来,各区队“小动作”频现,据统计,综采队累计回收大小托盘

出大家干事创业、展现价值的热情,推动创新与生产经营深度融合。”生产技术部部长刘前说。

重塑“分”到“挣”的价值导向

“我的绩效考核被评为A,这个月工资就多了1000元。”“可不是嘛,多干多挣,这是咱矿上好政策。”在综掘二队会议室里,掘进机司机李飞强正和队长高路华交流着薪酬变革带来的“红利”。

按照“分级管理、分类考核”的原则,该公司从考核和激励两个维度靶向施策,重塑由“分”到“挣”的价值导向,大力实施内部市场化“ABCD”评分考核机制,月度绩效考核为A级前20%,绩效工资上浮10%;月度绩效考核为B级前15%,绩效工资上浮5%;月度个人绩效考核为D级,绩效工资下浮20%,以此激励全员跳起来摘桃子,使每个岗位、每名员工实现投入和产出最优化。

“实行差异化薪酬激励,改变了过去吃大锅饭的传统思维,职工通过努力体现自身的市场价值,争取与自身价值和付出相适应的劳动报酬,实现多劳多得、少劳少得、不劳不得。”人力资源部部长杨柳说。

内部市场化推行后,职工们思想、观念、意识发生较大转变,逐步实现由“要我干”向“我要干”,由“等着单位发工资”向“我要挣工资”的思想理念转变,为企业注入新活力。

“实行差异化薪酬激励,改变了过去吃大锅饭的传统思维,职工通过努力体现自身的市场价值,争取与自身价值和付出相适应的劳动报酬,实现多劳多得、少劳少得、不劳不得。”人力资源部部长杨柳说。

“这是改造后的稳罐装置,别看它‘其貌不扬’,但在关键时候都能成为‘神器’。”在副井口,机电党支部书记赵东波向笔者介绍着他们的新项目,“得益于开展的‘小革新’活动,我们的小改小革才能更快地投入生产。”

自活动开展以来,各区队“小动作”频现,据统计,综采队累计回收大小托盘

活动,按照“每月逐级申报,每季统一奖励”的原则,深挖各单位在破解技术难题、降本增效、提升效率等方面“实用、管用、接地气”创新成果,并对有突出价值、重大创新项目进行特别立项,以此激发职工创新灵感,呈现“创新创效、百花齐放”的崭新格局。

“实行差异化薪酬激励,改变了过去吃大锅饭的传统思维,职工通过努力体现自身的市场价值,争取与自身价值和付出相适应的劳动报酬,实现多劳多得、少劳少得、不劳不得。”人力资源部部长杨柳说。

“实行差异化薪酬激励,改变了过去吃大锅饭的传统思维,职工通过努力体现自身的市场价值,争取与自身价值和付出相适应的劳动报酬,实现多劳多得、少劳少得、不劳不得。”人力资源部部长杨柳说。