

管理视界 | Guanli shijie

当下,人人可为的微公益正如野火春风般成为现代人的精神时尚,越来越多的企业也将践行公益理念看作自身企业文化的重要导向。2010年12月30日,持续一年的“爱心礼物行动”第四季——“阳光新年梦”走进了北京太阳村,为那里缺乏亲人关爱的孩子送去了牛奶和礼物,也把来自全国各地爱心人士的祝福和温暖带给了孩子们!

蒙牛:持续爱心行动 做好企业公民

活动当天,蒙牛乳业集团副总裁赵远花、中国儿童少年基金会秘书长助理郭晓、以及演员张雨绮、网络红人等众多爱心志愿者一同参与到赠送礼物的环节,在新年到来之际,圆了孩子们简单快乐的新年梦想。赵远花副总裁在致辞中表示,蒙牛和其三万员工都在长期坚持公益活动,但这3万人的力量在整个社会中还是非常有限的,希望通过加强推动全民公益的建设,营造出一个人人可慈善的公益文化氛围。

爱心不断 搭建长期公益平台

据了解,“爱心礼物行动”是由蒙牛携手中国儿童少年基金会、中国牛奶爱心基金长期发起的全民公益活动。该活动依托蒙牛官网上“爱心礼物行动”的活动页面为公益平台,由网友主动推荐贫困学校,通过收集贫困孩子心愿、号召爱心志愿者认领心愿、寄送礼物等系列环节,让爱心人士能在网络平台上直接帮助需要关爱的孩子,从而搭建一个公开、持续、互动的爱心公益平台。此次“阳光新年梦”是“爱心礼物

行动”的第四季,爱心聚焦到了北京太阳村。这里的孩子大都是服刑人员的子女,极度缺乏父母亲人的呵护。“阳光新年梦”自12月14日在人民网正式上线以来,得到很多爱心志愿者的关注。除了儿基会、爱心大使李宗翰、明星张雨绮、热心网友外,蒙牛总裁办也积极认领了孩子的愿望,给孩子们送去了能洗澡的热水器,希望孩子们在冬天也能洗上热水澡。

12月30日,满车的牛奶和礼物凝聚着所有爱心人士的祝福,摆满了太阳村的活动教室。孩子们喝着牛奶,拿着礼物,和爱心志愿者一起合影、游戏。据太阳村的张主任介绍,这里的孩子过去半年一直饮用由基金会赞助的蒙牛牛奶和酸奶,牛奶的滋养也让孩子们更健康茁壮地成长。

公益创新 动员全民热心参与

与以往不同的是,此次蒙牛“爱心礼物行动——阳光新年梦”在公益形式上也有所创新。2010年,通过微博展开公益活动,开始成为一种全新的慈善方式。捐款救灾、微博寻人、礼物认领等等,都成为微博公益的重要

组成部分。“微公益”,更是微博众人力量集合在数字上的表现——“爱心礼物行动”中关于太阳村被拐女孩小草莓、小蜻蜓云南找妈妈的愿望,短短一周就被转发了近6000条。除了李宗翰、李冰冰、伊能静、舒淇、马伊琍等明星微博的热心转发之外,更有《春城晚报》、《云南信息报》等云南媒体,以及昆明市、昆明市等官方微博的加入,汇聚了强大的微博爱心力量。

中国儿童少年基金会郭晓认为,当前全民公益急需建立一个更加公开规范的公益管理系统,运用创新手段尝试探索建立公益网络平台,让捐赠人之间相互沟通、交流和互动。通过真正搭建一个很好的流程,从而使更多爱心人士给予信任和支持。

责任在肩 做好民族企业公民

2008年7月,蒙牛联合中国儿童少年发展基金会成立了“中国牛奶爱心基金”,致力于搭建一个开放性的公益平台,社会大众都可以参与其中,让中国的未来在爱心事业的助推下更加强壮。作为“中国牛奶爱心行



蒙牛乳业集团副总裁赵远花与孩子们在一起。

动”的升级,“爱心礼物行动”中每个孩子的礼物心愿得到认领后,蒙牛都将赠送一箱牛奶,从健康和心灵上给孩子们双重的滋养。目前,该活动已经走过了北京石清华关爱学校、上海大别山小学、四川绵阳茶坪乡小学,帮助上千名孤独、贫困的孩子实现了自己的愿望。随着爱心志愿者的增加,今后所能帮助的孩子也将越来越多。

在蒙牛的企业文化中,“做好企业公民”已经成为企业发展的重要战略和使命。能力越大,责任也越大,企

业在自身发展的同时,应当实际行动回报社会。在成为全球乳业十六强之后,蒙牛的下一个目标,是迈进全球十强,做大做强中国乳业的民族品牌。而这个过程中,更需履行企业所肩负的社会责任。

蒙牛有关负责人表示,“爱心礼物行动”作为蒙牛公益的一部分,还将继续坚持下去。只有打造持续不断的公益活动,做好企业公民,才能真正回馈消费者及社会各界对蒙牛的支持,也才能真正推动中国民族乳业的发展壮大。(佚名)

羚锐制药企业发展史陈列室精彩亮相

经过精心装饰、重新布展,集宣传、展示于一身的羚锐制药企业发展史陈列室日前圆满完工,重新对外开放。公司近年来新开发研制的药品图片、所获荣誉在展厅全新亮相。这里将成为公司形象展示的窗口、员工教育的平台和文化收藏的空间。

羚锐制药企业发展史陈列室面积为200多平方米,设计突出了现代、时尚、典雅、庄重、和谐等理念,结合空间实际,综合运用了灯光、色彩、数字、展板、灯箱片等多种元素,以其极具灵动感的独特形象,表达了对未来的美好憧憬。重新修葺后的展厅陈列了数百幅代表企业发展史图片、数十座各类奖杯、数十块奖牌。这些展品,见证了羚锐制药激情燃烧的成长岁月,蕴含了其源远流长的发展轨迹,展现了羚锐制药卓越不凡的辉煌业绩。无论从哪个角度欣赏它,都能感觉到羚锐制药历史的厚重凝练与企业文化的博大精深,具有极强的体验感和沉浸感,让参观者在轻松的心情下认识、了解并走进公司。(汤兴)

郭二庄矿 农民工薪酬“五连涨”

“上个月工资加奖金开了5000多元,这个月安全、进尺又不错,钱是不会少的,今年有望达到43000元,企业把我们当主人翁看待,我们可得加力啊!不能为企业脸上抹黑。”这是2010年12月27日邯矿集团郭二庄矿工程二区农民工老李和小张在班前会上的一段对话。

冀中能源邯矿集团郭二庄矿是一个有着64年建企历史的老矿,井下仅运输大巷就长达10000余米。“十一五”时期,先后从各地招收农民工近2000人充实到采掘生产一线。随着生产水平的不断提高,经济效益的连年攀升,企业把提高农民工薪酬作为一项政治任务来完成。“十五”末企业农民工年平均工资为16099元,2009达到36958元,2010年有望突破4.5万元,平均每年递增5300元,实现了“五连涨”。“十一五”期间,农民工人均总收入达到166545元,比“十五”期间增收119048元,是“十五”期间的35倍。

同时,该矿在生活福利、评选提干、医疗保险等方面,农民工都与固定工享受同等待遇,增强了农民工的主人翁责任感和归属感,凝聚了力量,促进了企业跨越式发展。2010年该矿顺利实现了邯矿集团煤炭产量第一大矿目标。(程矿生)

“春天行动”受关注 “民生直达”百姓家



2011年“元旦”期间,农行河北承德分行有关领导应邀走进承德电视台“民生直达”节目演播厅,就农行2011年“金钥匙春天行动”开展情况与广大观众进行交流。“春天行动”是农业银行在全国范围内开展的一项大型活动,已经连续开展五年。这次活动的主题是“春天我们一起耕耘,财富我们携手创造”。活动时间从“元旦”开始,到3月末结束。活动期间,承德农行将以现代时尚的金融产品满足广大客户需求,为客户提供更周到、更优质、更贴心的金融服务。图为农行承德分行党委委员、副行长平长兴同志,在“民生直达”节目中与主持人一起介绍“春天行动”的目的、意义、农行金融产品已经惠民项目等情况时的情景。(于绍礼)

兴杨公司工会:互助基金为职工解难

肥矿集团兴杨公司工会在开展最低生活保障、重大疾病救助、“金秋助学”等各种扶贫帮困送温暖活动的基础上,围绕拓宽帮扶救助渠道,最大限度地帮助因遭遇突发意外事件造成家庭生活困难的员工缓解经济负担,渡过难关,本着谁参与谁受益、先重后轻、短期借用、互助自救的原则,挂牌成立了“员工互助基金会”。“员工互助基金会”以“面向职工、应急互助”为宗旨,帮扶对象主要针对因不确定因素遭遇突发事件,致使家庭生活基本生活不能保障、

但又不符合低保条件的本公司员工。该公司工会制定下发了《关于成立山东兴杨矿业有限责任公司“员工互助基金会”的通知》文件,成立了领导小组,制定了员工突发事件和重大疾病应急互助预案,“员工互助基金会”管理办法,设立了员工应急突发事件直报点,界定了帮扶范围标准、申报审批程序以及基金会资金管理制。 “员工互助基金”实行专款专用,资金主要以基层车间工会职工互助储金会储蓄金和公司工会扶贫解困专项资金为主,聚集

实力、形成合力,实行车间工会和公司工会两级管理,公司工会财务单独立账核算。员工遭遇突发事件后,本人向所在单位提出申请,说明困难原因和家庭经济情况,单位党政工领导集体研究后申报,工资科出具相关证明,公司工会根据员工家庭突发意外实际困难状况和费用发生额度的一定比例,组织有关部门集体研究审批借款金额和返还时间。为确保互助基金规范化管理,公司工会专门举办了车间工会主席培训班,在各车间工会设立了联络

员,公布了监督电话,统一印制了申报审批表、互助基金管理台账、明细账本以及基金转移单和基金结算单,落实了互助基金收缴和管理措施,各车间工会全部建立了员工档案和相应的管理台账,指定专人负责,为互助金的良好运作奠定了基础。2010年,兴杨公司工会共为3户遭遇突发事件造成特大困难的的职工家庭及时办理了互助借款,不仅解决了他们的燃眉之急,保障了他们的基本生活,而且对稳定职工队伍起到了重要作用。(李开军)

豫光锌业一厂:上下沟通达共识 左右协调求进步

链条理念 在企业生产中,人与人通过分工作业形成了一系列的关系,把这种人与那种人员紧密联系起来,这种之间以分工关系彼此联系起来的序列,就是工作链。工作链是一种思想与行为的双重路径,工作链是以群体为单位,联系着群落里的不同人。 锌业一厂的思想政治建设中心理念就是链条,环环相扣却又珠珠嵌入,链条理念上每一部分都互相协作,却又互相牵制,任何一个环节出现问题,就会造成整个链条的瘫痪。 管理人员——班组长——员工,是锌业一厂生产管理中最重要的链条,对于这三者,锌业一厂通过各种思想政治活动的开展将其环环相扣,形成一个链条上的同心力。

链有千秋 一个链条不仅需要正常运行,也需要润滑保养,但链条上不同链位需要不同的润滑油。在企业生产过程中也是如此,目标切入点不同,培养的职责也不一样,不同的链环需要不同的

的给养、充电。 为了提高链条上每一环,2010年4月份,锌业一厂建立了自己的“图书馆”,图书有以前搜集的行业知识集册,也有职工自愿捐赠的书籍,还有厂长自己掏腰包买的书籍,“图书馆”为锌业一厂的人提供了学习、充电和提高的平台。 锌业一厂厂长张博是位年轻的中层管理人员,思维活跃,张博不仅自己爱看书,也会推荐一些好的书籍给管理人员和职工。 而除了书籍的学习,锌业一厂给工段级管理人员准备的还有务虚会的精神大餐。每次公司组织中层领导学习了一些好的知识后,张博就会组织管理人员开展“务虚会”,会上,他把所学的管理艺术、管理方法倾囊拿出,并让大家交流、讨论,根据这些理论分析生产管理中遇到的问题。会后,他还给每位管理人员布置了“作业”,每人分得一本书,认真学习后,联系工作中的实际问题说心得体会。

“通过学交流、交流,自己确实提高了很多,以前只想着把自己这一摊看好就行,现在才发现不创新、不思考新的工作思路根本不行。我现在正在学习

的是厂长推荐的《海尔商道》,其中的一些理念确实给我的思想带来很大的冲击和启发,思想跟不上就意味着落后。”李双才如是说。 环环相扣 “优秀班组”和“明星员工”是双环扣,优秀班组一季度评一次,一季度得分最高的班组才有机会得“优秀班组”,而“明星员工”是一个月评比一次,只有当月得分最高、表现最优的班组,其成员才有机会被评为“明星员工”。于是班长有了自己的目标:一定要得优秀班组。职工有了自己的想法:想方设法帮着班长拿下优秀班组,然后自己也就会有荣誉和金钱的双丰收了。“明星员工”为每一位员工提供了展示自己的机会,“优秀班组”给基层班组长注入了新的活力,为班组长的成长提高提供了平台。 “明星员工”、“优秀班组”不但在分厂的信息栏里张贴照片展示,每个工段控制室也有荣誉榜,另外QQ群也有“明星群”共享照片。

只有每个员工为“优秀班组”贡献力量,“优秀班组”才会为每个员工

提供平台,“环环相扣”,一环扣一环,把思想意识和行为意识圈成了一个同心圆,同心协力才能共创好的佳绩。 珠珠嵌入 “厂长,为什么不建一个群呢?这样有什么的问题话可以在上面及时沟通、交流,方便又快。”2010年,厂长信箱里的一个建议引起了分厂的关注,很快本着与时俱进、贴近实际、贴近员工生活的原则,锌业一厂开始在网络上搞“得人心、暖人心、稳人心”的思想建设,加强员工思想政治工作网络阵地建设。由于根据实际开展工作,网络沟通渠道的开通得到了很多员工的支持,大家在QQ上给厂领导建言献策,分厂广开言路,组织轻松的交流放松活动,利用网络的方便、快捷及时的和基层沟通,了解员工心声,为员工解决实际问题,为员工的心声买单。

“虽然我我来锌业一厂才几个月,但这里的氛围确实很好,‘明星员工’让我们有自己的奋斗目标,‘优秀班

企业管理中最难的是 凝聚人心

企业管理中最难的是什么?企业管理中最难的是凝聚人心。不过人心是无法改变的。顺应人心人性去设计管理规则,管理就可以由难变易。

记得有人在解释企业文化的作用时曾说过,企业文化就是要统一思想、统一认识、统一行动。从笔者经验来看,统一认识、统一行动都可以做到,唯有统一思想似乎很难做到。因为每个人的出身、背景、经历、经验、学识各不相同,思维方式、思考习惯也各不相同,想统一人们的思想可以说可能性微乎其微。

不可否认,一个组织中每个人都有着自己的追求或利益诉求,企业成员也不例外。企业管理的根本目的是实现企业目标,即赢利与发展,当然也包括承担必要的社会责任。不管企业成员出于什么目的,只要每个成员都按照企业的要求或规范完成了约定的任务,企业目标就能顺利实现。很显然,企业管理的主要工作就是如何组织企业全体成员为了实现企业目标而努力。

企业组织的每个员工要实现个人目标,必须通过完成企业交办的工作才能达成。这就给企业管理者提供了管理员工的前提和可能。我们甚至可以说,不管员工个人动机如何,不管员工追求的终极目标是什么,只要他在企业所安排的岗位上出色地完成了任务,假如人人都能这样,企业目标就一定能够实现。因此,企业既无必要也不可能统一员工思想。

但这并不是说,我们可以忽视员工的思想、忽视员工的感受。恰恰相反,管理就是要顺应员工情感情绪的变化规律,尊重人心人性,通过人性化的管理手段,引导员工参与或激发员工热情,让员工焕发责任感,积极主动配合企业的中心工作,适应企业管理要求。

现实企业中,许多人没有搞清楚企业管理的根本目的是什么,没有认清管理的实质,以为管理就是把人管住,让下属一切都听我的。以为这就是好的管理。殊不知,这是本末倒置。管理的目的是把工作做好,实现企业目标,而不是把人管死、管得服服帖帖。以管人为目的的管理没有不失败的。

管理就是实现组织目标,在达成组织目标的过程中满足组织成员个人利益或成就组织成员个人发展,这就是好的管理。建立健全一套好的管理体系,让这套体系凝聚人心,让这套体系推动组织成员自觉行动,这就是管理的途径和手段。这套体系如果能够激发员工努力向上、积极工作,管理就会变得相对简单。(牛津管理评论)