

通防战线的“耕耘者”

——记山东新陶阳公司技术科刘能俊

他是一个平凡人，没有过人之处，却在通防技术领域独挡一面。自 2001 年从事技术岗位至今，山东新陶阳公司技术科助理工程师刘能俊已默默耕耘了 11 个春秋。他把“踏踏实实做人，勤勤恳恳做事”当做自己的座右铭，凭着一股韧劲，克服技术和现场遇到的困难，完成多项通防技改工作，多次被公司评为优秀共产党员。

我就像一头黄牛

矿井通风，好比是人的呼吸系统，每天向井下输送新鲜风流，负责通防工作的他，在日常工作中，用自己的实际行动证明着对工作的热爱，采访中他对我们说道：“通防专业是个既熟悉又不熟悉的专业，熟悉的是成熟的技术，不熟悉的是新技术的应用。”

矿井在预防处理计划、通防规程措施、防火、瓦斯等方面，工作繁琐而面广，不能出一点小马虎，他总能认真完成每一项工作任务。其间，他曾多次参与重大课题项目研究设计，在 2005 年，他参与的矿井科控循环风设计，获得了省煤炭行业协会二等奖。

“梅花香自苦寒来”。干通防容易，干好难。为了更好地胜任工作，他努力学习，跑现场，为的就是更好地了解井下现场的结构变化，迅速成为通防技术的行家。13 年来，刘能俊阅读了《煤矿“一通三防”标准汇编》《“一通三防”1000 问》、《计算机工程制图》等书籍，不断地充实着自己，使技术水平大幅提高。在 2004 年，他的亲人手术后需要他照顾的时候，他的一个攻关课题也在紧张地进行中，为了不耽误工作，他抱着对亲人的内疚回到单位，继续从事他参与的科研项目。最终，他的课题获得了上级的好评。在他看来，黄牛精神是勤奋的象征，每当自己扛不住的时候，他都会以“黄牛精神”来激励自己。“有时候，我觉得自己像头牛，我相信只要有付出，就会有回报。”他说。

“我就是一颗螺丝钉”

“做一颗永不生锈的螺丝钉，企业把自己拧在哪，就在哪里发挥作用。”这是雷锋同志的螺丝钉精神，但在物欲横流中，许多人认为这种精神已经过时了。但是，刘能俊却不这么认为，他坚信即便是颗最小的螺丝钉，也要在平凡的岗位上发光发热。

2004 年，陕西省铜川矿务局陈家山煤矿发生特大瓦斯爆炸事故，造成 166 人死亡，事故的直接原因是放炮员违章放炮造成的。

刘能俊听到这一新闻后，更加意识到做好通防工作的重要性，他立即对全公司“一通三防”管理制度进行排查，同时，对瓦斯管理制度进行了细化，增强了制度的可执行性；建立健全了隐患排查制度、曲线分析制度、掘进巷道开口“一通三防”验收制度、炮掘工作面管理制度、特殊环节瓦斯管理制度等一系列制度，每天下井检查风门、风筒、密闭、调节风窗、瓦斯等，检查放炮员执行“一炮三检”的情况，为推进“一通三防”精细化管理奠定了基础。

2008 年在一次下井检查中，刘能俊发现某采区出现异常高温，在对表层进行气压、温度等检测后，他迅速将情况进行了汇报，及时组织现场人员撤离。他明白：如果没有在第一时间作出判断的话，肯定会矿井造成损失。经过几个小时的努力奋战，终于把采区温度降到了正常值，大家都松了一口气。

近 20 多年的通防工作，不仅丰富了刘能俊的工作经验，也使他现在的工程技术岗位上游刃有余。

借脑引智促管理升级 嘉陵为搬迁“鸣锣开道”

嘉陵股份公司启动“5S(现场管理)与精益班组建设”项目

近日，嘉陵股份公司特别聘请咨询公司——台湾健峰企管集团对公司进行“5S(现场管理)与精益班组建设”项目辅导，借助其专业优势、咨询经验为公司现场管理与精益班组建设现状进行诊断，进一步提升公司现场管理水平和精益班组管理水平，为公司搬迁璧山新区奠定基础。

其实，从 2008 年起，嘉陵就启动精益生产项目，倾力打造精益型企业。

经过对试点区域工序能力、员工技能、物流线路等进行全方位的调查、诊断后，嘉陵发现，班组基础管理薄弱，基础数据缺乏，很多决策都是靠经验，生产效率较低、生产资金占用大，造成产品流转、制造周期长等弊病。3 年来，嘉陵通过点线面相结合，基于 CSPS 制造系统，融入 CILS 评价体系，打造嘉陵特色的精益生产与精益管理模式，使 20 余条生产线生

产效率平均提升了 33%，在制品资金占用平均降低了 57%，产品制造周期平均缩短了 30%，生产现场环境也比以前干净、整洁了，员工单位时间的劳动报酬得到大幅提高。

嘉陵在 2011 年 9 月将整体搬迁璧山新区。此次搬迁，不是简单的挪窝和异地克隆，而是利用搬迁的机遇，实现战略转型，重新布局调整嘉陵产品产业，实现产品产业结构、生

产工艺、装备水平的改造升级，实现管控模式、组织结构、人力资源结构的优化，打造一个“现代化、信息化、绿色化、社会化”的新工厂。在搬迁前夕，嘉陵未雨绸缪，着力在夯实基础管理、培养精益管理人才上做文章，以便使企业在搬迁时软、硬件实力同步提升，实现企业转型升级。此次嘉陵聘请健峰企管集团指导公司 5S(现场管理)与精益班组建设，一方面通

过 5S 的推进，改善生产作业现场，提升嘉陵现场管理水平并建立管理作业标准；另一方面通过对班组长的培养，提升精益班组管理水平，培养班组精益管理人才。公司先期将在车架油箱分厂 171 焊接班组、发动机装配分厂装四组进行 5S 试点推行，树立标杆，以后再在所有班组中复制、推广，为企业搬迁打好基础。

(汪桂花)

宜昌百余大学生村官参观稻花香

近日，湖北宜昌市委组织部组织近 130 名大学生村官在培训期间参观稻花香集团，了解宜昌市农业产业化龙头企业发展状况，学习企业在发挥党员作用、促进地方发展、推动新农村建设等

领域中的做法和经验。

在稻花香集团工会主席王家福、党群办主任黄炎朋的陪同下，大学生村官们先后参观了三峡科技包装工业园、稻花香“151”包装中心、酿造车间和党员活动室，在

“151”包装中心和酿造车间，大学生村官们了解了白酒生产、包装的全过程，对稻花香的产品特色、市场运作等方面有了初步认识，看到稻花香优美的厂区环境和现代化的管理方法，他们赞叹不已。

他们表示，此次参观既了解了宜昌市重点龙头企业，又开阔了自己的视野，学习到不少有用的东西，受益匪浅。

(李 辉)



大学生村官参观“151”包装中心。



参观党员活动室。

羚锐制药以文化建设推动企业发展

近年来，国内知名医药上市企业——河南羚锐制药股份有限公司结合企业实际，树立优秀的产品形象和良好的企业形象，形成巨大文化力，以文化力推动经济力，即全面提高员工的综合素质，提高企业的知名度、美誉度，提高企业的现代管理水平，增强企业的竞争实力，以良好的企业形象、产品形象展示给消费者，最终实现了企业的健康发展。

公司从事关企业长远发展高度上出发，建立健全了党委、工会、共青团、妇委会组织，形成了由党委主管，党群部门负责落实，各部门齐抓共管、相互协作推进企业文化建设的格局，有力地推动了企业的快速发展。

在实际工作中，公司以落实“五个一”工程为契机，狠抓了企业文化建设，具体表现为：公司在创办企业

报《羚锐人》报的同时，创办了《羚锐》杂志型期刊、《羚锐简报》和《羚锐管理通讯》等电子书刊，进一步扩大了企业内外宣传窗口，很好地宣传了羚锐，促进了企业的生产经营工作；在公司创立十周年和十五周年、企业上市十周年之际，公司收集了部分实物、标本，并在大量史料照片中一次次筛选，最终采用了近 200 幅照片，将其制作成精美的展板，建立了企业发展陈列室“羚锐之路”展示厅，真实地再现了企业创业和发展的历程，也集中地反映了羚锐企业文化和十余年来的辉煌业绩；在企业的长期发展中，公司形成了“诚信立业，造福人类”的企业理念和“团结、进取、创新、奉献”的企业精神，并谱写了羚锐企业歌《祝您健康》、《美美的羚锐展翅飞》，制作了以企业标志图形为主体

的司徽；在公司创立十周年之际，特别邀请来著名歌唱家李丹阳将企业歌《祝您健康》制作成 MTV 专题演唱片，制作了企业发展史《崛起的羚锐》、《科技羚锐》、《激情羚锐》等专题片和企业宣传画册。

不仅如此，作为国内外用贴膏行业中的领跑者和品牌企业，公司还投资在羚锐新县生态工业园区内，兴建了国内首家经皮给药制剂陈列馆，该馆是集中国中医药剂型贴膏医药展示、研究、开发于一身，以外用贴膏文化挖掘、宣传为主题的综合性专业博物馆，它在发扬中国膏剂即经皮给药制剂医药文化的基础上，涵盖中国膏剂即经皮给药制剂医药文化经典、文化典籍、天文历法成就、书法绘画艺术，成为展示、交流、教育、研究、传扬中国膏药文化艺术的平台。公司办公

大厦和羚锐新县生态工业园区于 2008 年获评为国家工业旅游示范点。在全面建设小康社会进程中，羚锐人形成了自己的誓词：我是羚锐人，我们加倍珍惜自己的工作，自尊自爱，团结奉献，二次创业，再铸辉煌！

公司充分利用总部基地位于鄂豫皖苏区首府新县红色资源丰富这一优势，经常组织党团员到许世友将军墓、郑维山将军石和鄂豫皖苏区首府博物馆、鄂豫皖苏区首府烈士陵园祭拜革命先烈，并经常性慰问老红军、老干部，进行革命传统教育；公司还结合社会主义荣辱观教育，制订了《羚锐人八荣八耻》，通过制订《员工手册》和强化培训，规范员工行为礼仪，坚持用社会主义荣辱观引领社会风尚，深入推进社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德建设，强化员工

的德育培养，在全公司形成积极向上的精神追求和健康文明的工作和生活方式。

扎扎实实的企业文化建设工作，有力地促进了企业的持续、健康、快速发展，近年来，公司综合经济效益指标一直保持了快速增长的态势：公司已发展成为资产总额 10 亿余元，年创利税逾亿元的国内知名制药企业，并先后荣获“全国中药系统先进集体”、“全国医药优秀企业”、“全国精神文明建设先进单位”、“全国重合同守信用单位”等荣誉称号，并被认定为“国家火炬计划重点高新技术企业”、“国家扶贫龙头企业”和“国家中药现代化科技产业基地建设优秀单位”；公司党委被中组部命名表彰为“全国先进基层党组织”。

(汤 兴)

企业管理需严防“螃蟹效应”

□ 魏俊泉 李岩

螃蟹效应，也有人称之为蟹篓效应或螃蟹文化，即在竹篓中放一群螃蟹，不必盖上盖子，每一只都争先恐后地朝出口处爬，但篓口很窄，当一只螃蟹爬到篓口时，其余的螃蟹就会用威猛的大钳子抓住它，最终把它拖到下层，由另一只强大的螃蟹踩着它向上爬。如此循环往复，无一只螃蟹能够成功爬出。

纵观国内外各大企业，“螃蟹效应”屡见不鲜，因公司各层、各部门管理人员推诿扯皮、勾心斗角、互相拆台、内战频繁从而导致企业走下坡路甚至濒临破产，沉痛的教训发人深省。“螃蟹效应”对企业的巨大危害是毋庸置疑的，它的出现不是偶然，分析起来有以下三方面原因：

传统的竞争理念。虽然“螃蟹效

应”没有国界，西方企业也非常多，但我国自古来传统理念导致了“螃蟹效应”的泛滥。中国的历史，是“英雄创造历史”，突出宣传个人的作用，对团队精神、合作意识宣传得较少。就拿大众娱乐来说，中国的麻将，要“盯死上家，看死下家，防死对家”，一对三的个人博弈，成为“勾心斗角”在中国人身上的真实写照。这就不难理解，当企业发展到一定规模后，就有骨干出来再办同样的公司，“宁当鸡头，不作凤尾”，成为竞争对手，谁也做不大的局面。

领导者的管理理念。有些公司领导，害怕下属比自己强，“功高盖主”，在对下属管理中采取平均策略，好的不鼓励，坏的不批评，靠权力而不是靠领导力管理。更有领导喜欢下属打斗，都需要得到他的支持而求他，有一种谁也离不开他的“高高在上”，

掌握“生杀大权”的英雄感觉。

个人的奋斗理念。做人做事，都要讲究一个长远的规划，不能只看眼前一城一池的得失。如果巴菲特不在乎每周或每月的盈利，那他就无法获取长期价值投资带来的丰厚回报了。但现实的情况却是每个人都想成为短线大王，快速致富，可想而知能够做到志存高远真是一件非常不易的事情。前面提到，“宁当鸡头，不当凤尾”的理念，在职场人心中根深蒂固，许多人都把“创立一个公司，当一回说话算数的老板”作为自己职场生涯的梦想。创业，不只是创立企业，更重要的是创出自己的事业！创立企业有钱就行，创立自己的事业则需要奋斗终身！

那么，如何才能避免“螃蟹效应”影响企业发展？笔者认为需从以下三个方面入手：

树立正确的领导观念。打铁先要

自身硬，企业领导者自身要有良好的素质和行之有效的管理办法。作为一名领导者，当你深刻理解了“螃蟹效应”，一定会非常重视如何来调整团队的整体目标。当员工之间发生目标冲突或利益冲突的时候，要及时为他们制定统一的目标，防止互相之间进行厮杀和拆台；当出现第一个撕扯别人后腿的“螃蟹”时，要及时地进行制止；当大家都掉进一个“蟹篓”里时，要制定合理的出逃计划，一个个爬出来。

建立正确的管理机制。领导者的魅力只是其中一个方面，完善的考核管理机制是企业稳定发展的保证。建立协调合作制度，年终综合考评制度，对自己部门业绩突出但配合协作不好的管理者，要奖罚分明，不能“一俊遮百丑”。在可行性范围内，施行部门经理定期轮换制，即培养管理者的全面素质，又体验其他岗位的艰辛。

在以内部提拔为主的前提下，建立外部招聘制度，引进外部先进经验，打破“自我繁殖”造成的弊端，保证企业管理上百花齐放，推陈出新。

打造正确的团队精神。企业刚起步时，会需要个人能力在市场拼搏，打出一片天地；企业谋发展时，就需要团队内部精诚协作，团队之前互相搭台，并且随着企业不断发展壮大，团队精神越发凸显其重要性。试想，一个本领高强的人，在企业中不搞合作，其负面作用往往要大于他的贡献。所以，在企业选贤举能时看这个人是否具有团队精神显得越来越重要，所谓“三流的人组建的团队团结协作打败一流的人组建的‘窝里斗团队’”，就是这个道理。

总而言之，单打独斗的“英雄螃蟹”将成为历史，团结合作的“螃蟹团队”将超越未来！