



全国人大常委会机关考察团考察稻花香

11月23日,全国人大常委会委员、全国人大法律委员会副主任委员刘锡荣率全国人大常委会机关考察团到稻花香集团参观考察,称赞该集团为安置农村劳动力就业,促进地方经济发展作出了突出贡献。

刘锡荣一行在稻花香集团党委副书记方丽华、集团常务副总经理刘运湘等的陪同下参观了三峡科技包装工业园、协丰公司、稻花香酒业“151”包装中心、酿造二车间,随后在稻花香宾馆与全国人大代表、稻花香集团党委书记、董事长蔡宏柱进行了亲切交流。

刘锡荣说,稻花香集团经过30年的努力奋斗,如今已发展成为闻名全国的百亿大企业,企业在发展过程中,积极提供就业岗位,安置了大量农村



对标定位创佳绩

“向先进看齐,确保今年各项任务指标高限完成,打响‘十二五’开局第一枪。”冀中能源邯矿集团郭二庄矿党委在创先争优活动中,以对标定位、晋档升级为载体,抓宣传发动、抓过程控制,确保活动取得实实在在的效果。

图为矿基层党支部人员对照标准流程学习整改。

程矿生 摄影报道

单业才在江津供电局现场评估“五大”体系建设

“验收检查组一致同意,江津供电局通过‘五大’体系建设总体评估”。11月15日,重庆电力公司总经理单业才率评估组检查了江津局“五大”体系建设情况。单业才充分肯定了该局“五大”体系建设取得的成果,并结合当前重点工作,提出要求。

当天上午,单业才检查了江津局双福营业所和配电运维站,听取了该局“大营销”体系建设及营配分离工作汇报。在所内备品备件库,看到摆放整齐的设备和工器具。在110千伏杉树智能变电站,单业才参观了“大规划”、“大建设”展板,听取了工作汇报。在江津局本部,单业才参观了该局企业文化建设成果,慰问并检查了该局核算班、党员创新工作室、变电检修专业化工作站、调控中心大厅,了解了该局“大检修”、“大运行”体系建设情况。下午,评估组及江津局干部员工代表召开了检查工作汇报会。江津局详细汇报了“五大”体系建设情况;公司“五大”专业部门、人资部、办公室负责人就检查评估情况进行专题发言,并提出建议。最终,检查组一致决定,江津局“五大”体系建设通过总体评估。

单业才充分肯定了江津局

责编:陈燕 编辑:王长才
版式:张彤 校对:梁英
2011年12月6日 星期二

SHIJIEGONGCHANG

世界工厂

玉柴集团获企业文化建设优秀单位奖

晏平荣获“企业文化30年实践十大典范人物”称号

玉柴股份公司两项 863 计划课题顺利通过验收

11月12至14日,中外企业文化2011北京峰会召开。此次峰会上,玉柴集团荣获企业文化建设优秀单位奖,玉柴集团公司董事局主席晏平荣获“企业文化30年实践十大典范人物”称号,玉柴集团公司党委副书记郭德明荣获“2011年度企业文化建设先进工作者”称号。郭德明出席大会并代表企业和个人上台领奖。

全国政协原副主席王文元及国务院国资委、全国总工会有关负责人出席会议并讲话。500多名来自国有大中型企业和知名民营企业负责人参会并围绕“落实十七届六中全会精神,企业文化30年:实践路径与方式”这一主题进行了深入讨论。

郭德明在峰会上作了《构建玉柴特色文化,推动企业跨越发展》的演讲,玉柴独特的文化建设经验引起了强烈反响。经过多年的实践,玉柴形成了以“绿色发展、和谐共赢、卓越领先”为主要特色的玉柴文化体系。一是以“绿色发展”为企业责任,坚持走绿色工业发展之路,以研发制造节能、低耗、环保、高性能的绿色动力和绿色机器为己任,在保护环境、节约能源资源、促进人类健康生活中实现企业可持续发展。二是以“和谐共赢”为价值取向,构建企业内外部和谐关系,实现企业、职工、利益相关方的共存同荣、共同发展为基本的价值取向,注重企业人文建设、价值链建设和社会责任建设,为企业发展创造良好的内外部环境,真正实现了三方共赢发展。三是以“卓越领先”为行为准则,倡导“卓越品质、国际玉柴”的经营思想和“领先适用”、“卓越发展”的工作理念,抓好企业产品研发、经营管理和人才团队建设,大力构建企业核心竞争力,确保企业安全、健康、持续发展。



晏平荣获“企业文化30年实践十大典范人物”称号

大会全面总结回顾企业文化理论诞生30年来我国企业文化建设取得的成就,研究中国企业文化建设规律和实践经验。会议由中国企业文化研究会主办。中国企业文化研究会理事长、国务院特区办原主任胡平作了主旨报告。我国著名经济学家、北京大学教授厉以宁应邀作学术报告。会议还就“创新文化、

品牌文化、诚信文化、安全文化、精细文化、质量文化”等进行了专题讨论。中国企业文化研究会秘书长孟凡弛教授作了“企业文化30年实践与启示”的总结。

又讯 11月26日,玉柴股份公司承担的863计划“重型商用车柴油机技术开发”和“轿车柴油机开发技术”两个课

老板以人为本 别学叶公好龙

□谭儒

2011年的秋天对于中国制造企业来讲,格外寒冷,鞋佬“跳楼”、“跑路”的各类消息,像风一样,穿梭在神州大地。表面看,鞋佬“跳楼”、“跑路”都是“用工荒”、钱荒、原材料涨价、利润低惹的祸,但探究下去,都是“人”出了问题,可以说,缺乏高素质人才一直是中国传统制造企业的短板所在。

诚然,每一个老板都懂得人才在企业的重要性,有的在苦苦寻觅,有的用重金聘请,但是,有的老板真正遇到了人才,也不知道珍惜,轻易地与人才擦肩而过。这种现象让我们想起了一个成语故事《叶公好龙》。

有个叫叶子高的人,自称叶公,总向人吹嘘自己是如何如何喜欢龙。他在衣带钩上画着龙,在酒具上刻着龙,他的房屋卧室凡是雕刻花纹的地方也全都雕刻着龙。天上的真龙知道叶子高是如此喜欢龙,很是感动。一天,真龙降落到叶子

高的家里,把头伸进窗户里探望,把尾巴拖在厅堂上。叶公见了,吓得脸都变了颜色,惊恐万状,回头就跑。天龙感到莫名其妙,很是失望。其实那叶公并非真的喜欢龙,只不过是形式上、口头上喜欢罢了。

这是子张讽刺鲁哀公所谓的“爱才”所讲的故事。“叶公好龙,好其是而非者。”清时梁启超在《敬告国人之误解解政者》上早有解释,企业老板别学鲁哀公。

目前中国个别老板犹如鲁哀公和那位叶公,天天把爱人才、用人才、惜人才放到口上。但真正遇到了人才,就把人才当蠢才、奴才用,根本谈不上以人为本。一位鞋企老板告诉笔者,自己虽然文化低,但对人才极为敏感,善于识才,可就是无法驾驭人才。所以他一方面对高素质人才的需求如饥似渴,一方面又不能放手让人才干事,事必躬亲,自己过得很累。

笔者在东莞、温州、晋江、成都采访时发现,一些传统制造业老板虽然也讲

人才是第一生产力,但看他的经营就知道,他只重视引进先进技术来扩大产品生产,一心关注成本、利润等现实问题,并不愿真正地使用人才。在传统制造业,真正优秀的人才并不多见,你争我抢的人才往往局限于营销、设计和管理,那些像三国中军师一样的策划人才一般不会被重视。为什么?因为能多出几双鞋,设计几个样式老板能看得见,所谓的高瞻远瞩的战略摸不着看不见,老板感觉很“虚”,便置之不理,这也是目前传统制造业缺少崭新的发展理念的原因。可以想象,企业没有“军师”,即便有了专利成果、运营体系,也会缺少发展理念这个核心元素。缺失发展的核心元素,传统制造业怎么能快速实现转型升级呢?

在“低成本扩张”时代远去的今天,人才是传统制造业确立企业竞争优势、躲避危机的关键因素,所以,中国制造业要转型升级,必须要有人才。在此,笔者祝愿中国企业家别学叶公,真正做到识才、爱才、用才、惜才。

锡柴员工积极参加“认养绿色,播种希望”活动

不久前,全体锡柴人在钱恒荣厂长的带领下,满怀激动的心情,以部门为单位,排着整齐的队伍来到“认养绿色,播种希望”活动捐款现场,将自己的诚挚祝愿和美好希望放进捐款箱内。据统计,这次活动锡柴共有4859人参加,募集到531822元。

当前,锡柴厂重型柴油机新基地建设已经处于宝塔结顶的关键阶段,年底即将竣工投产,这是锡柴发展史上又一个里程碑。企业发展,需要所有锡柴人共同参与、共同见证、共同培植。为此,厂部党委号召在全厂开展“认养绿色,播种希望”活动,发动每名员工以捐款的方式,认养新基地一片绿色,以组织员工植树的方式,播种下对企业未来美好的希望与衷心的祝愿。以此增强全厂



员工与企业同呼吸、共命运的主人翁情怀,与企业齐心协力、共同发展的建设者责任,与企业携手奋进、共创未来的创造者使命。

号召发出后,厂工会快速反应、精心组织。利用分会主席会议进行动员,利用周六、周日安排布置具体捐款事宜。各党支部、各分会积极响应,层

层发动,迅速将活动精神及意义传达到每个职工。广大锡柴人更是积极响应,有的员工出差在外,便委托同事代为捐款;有的员工休息在家,特意赶到厂里参加活动。锡柴的厂“劳务派遣工”也踊跃参与,表达与锡柴同甘共苦的情怀,捐出26793元。

(许武英/文 毛伟骏/图)

题顺利通过了科学技术部863计划现代交通技术领域办公室的验收。

863计划全称为国家高技术研究发展计划。受科技部863计划现代交通技术领域办公室委托的863计划汽车开发先进技术重大项目办公室组织专家认真审阅了两个课题的验收报告和相关材料,听取了相关课题负责人的报告,并进行了现场考察,对相关问题进行了询问。经过验收专家组讨论,认为课题组提供的验收资料完整,课题组完成了规定的研究内容,达到课题目标和考核指标的要求,一致通过。

“重型商用车柴油机技术开发”课题取得的进展包括新一代高强度重型柴油机及其核心零部件电控燃油喷射单体泵和SCR催化器的研发和产业化工作;针对中国特有的城市公交车速低以及燃油含硫量高的条件下,SCR系统面临的问题做了探索性的工作,并创新了切实可行的解决方案;项目的产学研结合,上下游企业协同的组织结构大大提高了工作效率和项目整体水平。

“轿车柴油机开发技术”课题完成了YC4W110-40轿车柴油机的开发,达到了课题主要技术指标要求;重点开展了轿车柴油机电控高压共轨燃油喷射系统的设计与开发,并对其可靠性、耐久性进行了考核;完成了具有自主知识产权的电控高压共轨轿车柴油机电控管理系统ECU的开发,实现了EGR、VNT、DPF及高压共轨燃油系统的电子控制;开展了柴油轿车整车的搭载及匹配开发,整车通过了国4排放及相关整车公告试验检测,所有检测指标均达到要求;申请专利21项,已授权专利16项,其中已授权发明专利2项,申请软件著作权3项。

(梅昌富 李薇)

王庄煤矿喜获“山西省模范劳动关系和谐企业”称号

11月23日,山西省构建和谐劳动关系深化创新厂务公开民主管理先进表彰暨经验交流会议在省城太原召开。省领导金道铭、高建民、李兆前、郭海亮、纪馨芳、韩儒英出席并参加了会议。会上,潞安集团王庄煤矿被山西省人力资源和社会保障厅、山西省总工会、山西省企业联合会、山西省企业家协会、山西省工商业联合会联合表彰为“山西省模范劳动关系和谐企业”。

多年来,矿党政十分重视劳动关系问题,严格按照国家的法律法规和企业规章制度建设劳动关系,切实保障职工的合法权益和正当利益;规范完善全员劳动合同制度,与职工依法签订劳动合同,劳动合同签订率达到100%;积极参与集体合同签订的协商谈判工作,制定了集体合同履行保障措施,目前履约率为100%,职工满意率达到100%;坚持“按劳分配与按生产要素分配相结合,同时兼顾公平”的原则,按时足额支付职工工资,严格执行带薪年休假制度,积极为职工办理“五险二金”等各项社会保险,解除了员工的后顾之忧;健全完善了维权组织机构,成立了法律工作部,并在单身公寓设立了职工法律服务站,及时收集并答复职工的来信、来访,及时了解职工思想动态,提前化解劳资矛盾,劳动争议调解率达到100%;大力开展“安康杯”竞赛活动,强化劳动保护、职业健康检查、女职工权益保护等工作,切实维护职工的安全健康权益。与此同时,该矿还着重加强职工代表大会的管理工作,建立职工代表巡视制度、完善职工代表联系单制度、积极推行矿务、队务公开,营造了浓厚的和谐劳动关系氛围,使该矿的劳动关系保持了良好的发展态势,为职工安居乐业、矿井和谐稳定创造了良好条件。

(郭惠艳 郭红利)